

# List of Signatures

Page 1/1



## Årsberetning 2023 Sykehusapotekene HF v 25042024 signert.pdf

Name	Method	Signed at
Pettersen, Ellen Henriette	BANKID	2024-04-27 10:15 GMT+02
Ruud, Trine	BANKID	2024-04-26 08:08 GMT+02
Schultz, Henrik	BANKID	2024-04-25 17:39 GMT+02
Østby, Sissel Ihlebæk	BANKID	2024-04-25 16:39 GMT+02
Cehajik, Irvin	BANKID	2024-04-25 14:19 GMT+02
Sigurdsen, Ulf E Wangsvik	BANKID	2024-04-30 17:42 GMT+02
Karlsen, Anne	BANKID	2024-04-30 10:08 GMT+02
Bjerknes, Kathrin	BANKID_MOBILE	2024-04-29 10:22 GMT+02
Prestegard, Tore	BANKID	2024-04-27 11:12 GMT+02



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: ED750AC0B29548FF989D20E38DA07BD4

# ÅRSBERETNING 2023



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
ED750AC0B29548FF989D20E38DA07BD4

Sykehusapotekene HF har levert gode resultater innen de fleste områder i 2023. Foretakets hovedoppgaver er ivarettatt i tråd med de føringer eier har gitt i oppdragsdokument og foretaksmøteprotokoller.

Det økonomiske resultatet i Sykehusapotekene HF er noe dårligere enn budsjettert og det er usikkerhet knyttet til den økonomiske utviklingen på sikt. Dette følger av variasjon i aktivitetsnivå og i sykehusenes etterspørsel samt en generell høy prisstigning i samfunnet. I tillegg har foretaket skiftet ut og tatt eierskap til nytt apoteksystem noe som medfører høyere IKT-kostnader, men som vil kunne bidra til mer effektiv drift på sikt. De nye investeringene skal sikre en framtidig god og trygg forsyningssituasjon med fortsatt høy kvalitet.

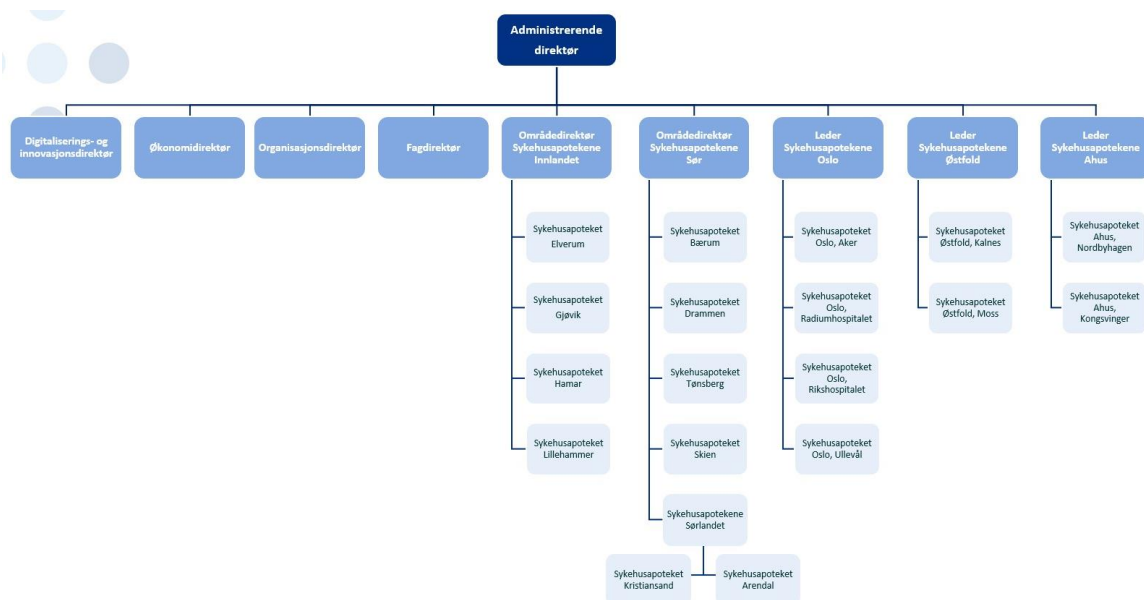
Hovedrapportering om aktiviteter i foretaket skjer i årlig melding til Helse- og omsorgsdepartementet. Som del av årlig melding beskrives brukerutvalget sin aktivitet. Årlig melding er tilgjengelig på foretakets [nettsider](#).

## SYKEHUSAPOTEKENE HF

Sykehusapotekene HF er en del av spesialisthelsetjenesten og har som hovedoppgave å sikre at legemiddelforsyningen til sykehusene i Helse Sør-Øst er av høy kvalitet og til riktig pris. Sykehusapotekene HF skal bidra til riktig og trygg legemiddelbehandling på både på systemnivå og til pasient. Foretakets ansatte besitter høy farmasøytisk kompetanse og bidrar inn i det kliniske teamet rundt pasienten, i legemiddelforsyningen og i kvalitetssikring av legemiddelhåndteringen på sykehusene. Foretaket sikrer produksjons- og forsyningsberedskap og bidrar til at pasientene får opprettholdt sin legemiddelterapi ved utskriving.

Sykehusapotekene HF eier og driver 18 sykehusapotek i Helse Sør-Øst. Sykehusapotekene ligger i tilknytning til de ulike sykehusene i regionen. Sykehusapotekene HF har en administrasjon som er lokalisert i Oslo og blir ledet av et styre. Foretaket avsluttet 2023 med 888 brutto årsverk.

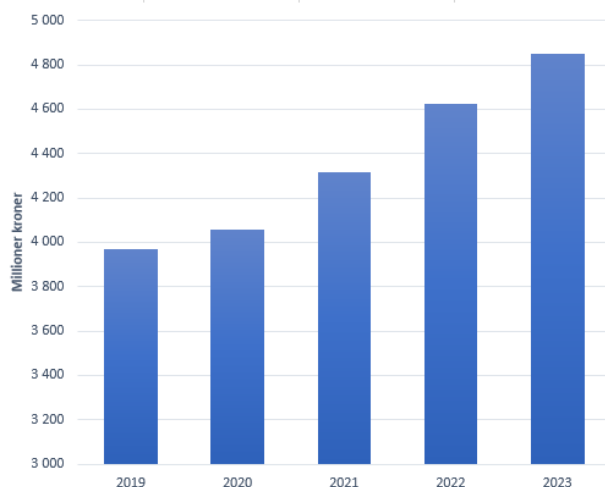
Grafikk 1; Organisering av Sykehusapotekene HF



## AKTIVITET

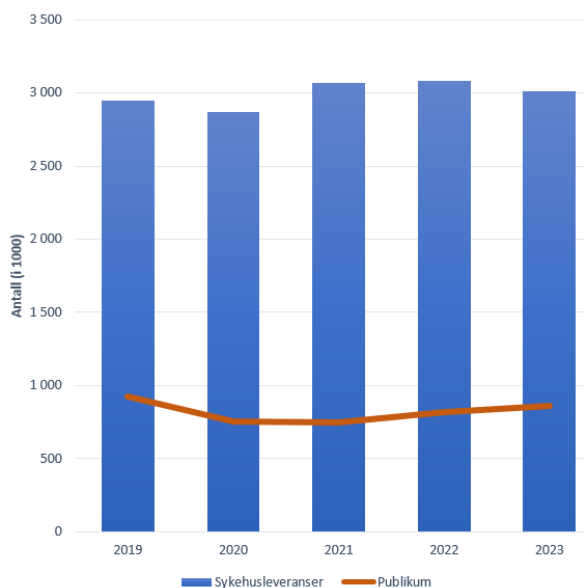
Sykehusapotekene HF har fire ulike virksomhetsområder; Publikum, Sykehusleveranser, Produksjon samt Klinisk farmasi og rådgivning.

**Grafikk 2; Omsetning i Sykehusapotekene i perioden 2019 til 2023**



Sammenlignet med 2022, økte den totale omsetning i 2023 for Sykehusapotekene HF med 4,8%.

**Grafikk 3; Antall ekspedisjoner og leverte pakninger i perioden 2019 til 2023**



Aktiviteten i virksomhetsområdet Publikum er skissert i rød linje i grafikk 3 og viser at nivået i 2023 nesten er tilbake på samme nivå som siste hele år (2019) før pandemien. Grafikken illustrerer tiden det har tatt før aktiviteten har kommet tilbake på «gammelt nivå».

Virksomhetsområdet Sykehusleveranser påvirkes i svært stor grad av etterspørsel fra sykehusene. Faktorer som blant annet pakningsstørrelser kan påvirke en slik aktivitetsoversikt, men oversikten viser hvordan varierende etterspørsel fra sykehusene påvirker aktiviteten hos Sykehusapotekene. Et annet viktig



virksomhetsområde, Produksjon, er på samme måte avhengig av å levere i henhold til etterspørsel fra sykehusene.

Gjennom Sykehusapotekenes legemiddelstatistikk (SLS) leverer foretaket detaljerte oversikter over alt legemiddelinnkjøp til spesialisthelsetjenesten. Statistikken er en viktig kilde for analyser og oppfølging av legemiddelbruken, både terapeutisk og økonomisk. Data fra SLS er stadig mer etterspurt fra helseforetakene i Helse Sør-Øst.

## FORSKNING OG INNOVASJON

Sykehusapotekene HF driver i hovedsak forskning innenfor områdene klinisk farmasi og galenisk farmasi. Ved begynnelsen av 2023 hadde foretaket fem pågående PhD-stipendiater, og ved utgangen av 2023 hadde tre av disse disputert ved Universitetet i Oslo. Stipendiatenes forskning er vært finansiert både over foretakets eget budsjett, med regionale forskningsmidler og tilskudd fra Foreningen for hjertesyke barn. I foretakets budsjett avsettes det årlig midler til mindre forskningsprosjekter initiert i de enkelte sykehusapotekene. Midlene fordeles etter søknad til og innstilling fra foretakets Forskningsutvalg.

Foretaket deltar også i et innovasjonsprosjekt med klinisk farmasøyt i psykisk helsevern sammen med Sykehuset Innlandet HF.

De fleste av foretakets sykehusapotek er involvert i forskningsaktiviteter. I 2023 ble det publisert ni vitenskapelige artikler i anerkjente vitenskapelige tidsskrifter med resultater fra foretakets forskning. Resultater er også presentert gjennom videopresentasjoner, webinarer og postere både nasjonalt og internasjonalt. Sykehusapotekene HF tar imot og veileder bachelor- og masterstudenter fra de farmasøytiske utdanningsinstitusjonene.

I april 2020 ble prosjekt Regional standard for lukket legemiddelsløyfe etablert i Helse Sør-Øst RHF etter initiativ fra Sykehusapotekene HF. Lukket legemiddelsløyfe (LLS) skal sikre at pasienter i sykehus får rett legemiddel, i rett dose, til rett tid og på rett måte ved bruk av elektronisk kontroll av legemiddel og pasient. Dette vil øke pasientsikkerheten og redusere antall legemiddelfeil i tillegg til å ha potensial for å kunne drifte enda mer effektivt. Prosjektet har som mål å etablere en regional standard for lukket legemiddelsløyfe for alle administrasjonsformer og legemiddeltyper. Dette krever effektive arbeidsprosesser som understøttes med gode IKT-løsninger, effektiv produksjon og forsyning av legemidler. Sykehusapotekene HF har fokus på å tilpasse egen drift til fremtidig standard og har etablert et eget innføringsprosjekt. Det er etablert mottaksprosjekter for LLS i alle helseforetak og et eget innføringsprosjekt i Sykehusapotekene HF.

## BEMANNING

### *Generelt*

Sykehusapotekene HF avsluttet 2023 med 888 brutto årsverk. Det har vært en vekst i årsverk det siste året grunnet oppstart av nytt sykehusapotek på Aker samt en bemanningsvekst knyttet til forventet økt



etterspørsel fra sykehus. I likhet med helsesektoren og apotekbransjen generelt har Sykehusapotekene HF en overvekt av kvinner med en andel på om lag 86%. Dette er omtrent på samme nivå som i 2022 og har vært stabilt over flere år.

Når det gjelder alderssammensetningen i foretaket er det aldersgruppen 40-49 år som har den største andelen av faste ansatte med en andel på 30%, mens 30-39 år er like bak med en andel på 26,5%. Deretter kommer gruppen mellom 50-59 år, mens den yngste (18-29 år) og den eldste (60 år og over) aldersgruppen skiller seg ut med andeler på henholdsvis 7,7% og 9,8%.

Dette er en rimelig normal aldersfordeling og fordelingen har endret seg lite over tid. Spesielt viktig er det for foretaket å avdekke og ivareta nøkkelpersonell som er en viktig del av foretakets langsiktige strategi.

Sykehusapotekene HF har to yrkesgrupper som naturlig har en sterk overvekt i andelen ansatte; apotekteknikere (A) og farmasøyter (F). Av faste ansatte hadde foretaket 333 apotekteknikere ved utgangen av 2023 og 321 farmasøyter. Dette utgjør en andel på henholdsvis 37,5% (A) og 36,2% (F) mot en andel på 38,1% (A) og 36,4% (F) samme periode i 2022.

### ***Sykefravær***

Sykehusapotekene HF har et kontinuerlig fokus på sykefravær. Foretaket arbeider systematisk med nærværsfaktorer, god oppfølging, inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne, samt øvrige faktorer som har betydning på for eksempel arbeidsmiljø. Foretaket hadde i 2023 en innleid konsulent som jobbet med sykefravær på heltid for å kartlegge eventuelle suksessfaktorer og forbedringspunkter.

Totalfraværet i Sykehusapotekene HF hentes fra bemanningstyringssystemet GAT og endte i 2023 på 7,95%. Det er lagt ned store ressurser i løpet av 2023 for å forstå og kunne redusere sykefraværet. Det er derfor gledelig at det har vært en nedgang i fraværet fra 2022 som endte på 8,67%. Sykehusapotekene HF har i sin strategi for perioden 2024-2028 satt et ambisiøst sykefraværsmål på 6,5% hvert år. Sykefravær er en sammensatt problemstilling med store lokale variasjoner, men foretaket mener at driften i Sykehusapotekene HF tillater å sette en slik ambisiøs målsetning målt opp mot andre helseforetak sine faktiske nivåer.

### ***Arbeidsmiljø og ForBedring***

Sykehusapotekene HF gjennomfører årlige medarbeiderundersøkelser (ForBedring) i likhet med øvrige helseforetak i Helse Sør-Øst for å fange opp utfordringer knyttet til HMS, arbeidsmiljø, likestilling og diskriminering, samt pasientsikkerhet. Resultatene på ForBedring-undersøkelsen følges opp på ledernivå og i samarbeid med egne ansatte ved den enkelte enhet. Oppfølgingsarbeidet skal resultere i en egen handlingsplan for områder som skal forbedres og/eller bevares. De tillitsvalgte og verneombudet blir involvert i behandlingen av saker.

Undersøkelsen ble i 2023 gjennomført med meget god deltakelse (88%). Den samme undersøkelsen gjennomføres i hele foretaksgruppen i Helse Sør-Øst, noe som gir et godt sammenligningsgrunnlag. Resultatene var jevnt over svært gode for Sykehusapotekene HF i 2023. Det ble igangsatt korrigerende tiltak der dette ble ansett nødvendig, samtidig som gode resultater ble fremhevet.

Foretaket skal være et farmasifaglig kompetansesenter hvor man også er opptatt av leder- og medarbeiderutvikling. Det er et kontinuerlig fokus på å opprettholde og videreutvikle et positivt arbeidsmiljø hvor ledere, medarbeidere, tillitsvalgte og verneombud tilstreber godt samarbeid.



Foretaket har en høy andel av organiserte ansatte på om lag 77%. Dette er med på å bidra til godt arbeidsmiljø og gode beslutninger gjennom et godt utviklet samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.

## **AKAN**

Det ble ikke rapportert AKAN-saker i 2023.

### ***Vold og trusler***

Sykehusapotekene HF har gode rutiner for tilfeller av vold og trusler. Arbeidsmiljøloven er klar på at ansatte skal beskyttes mot vold, trusler og lignende som følge av kontakt med andre.

Foretaket hadde to registrerte tilfeller av vold og trusler som ble fulgt opp i henhold til rutine og de ansatte ble fulgt opp og ivaretatt.

I 2023 åpnet Sykehusapotekene HF et nytt døgnåpent sykehusapoteke ved den nye storbylegevakten på Aker. Et døgnåpent apotek plassert på legevakten gir utfordringer med tanke på ansattes sikkerhet og dette hadde stort fokus ved planleggingen av apoteket. Apoteker fremhevet god sikkerhet og vakhold som en suksessfaktor da hun oppsummerte de første månedene for nytt apotek.

## **SAMFUNNSANSVAR**

Spesialisthelsetjenesten forvalter store ressurser på vegne av fellesskapet, og har en plikt overfor samfunnet til å forvalte disse ressursene på en bærekraftig måte. Alle medarbeidere i spesialisthelsetjenesten, og alle som handler på vegne av spesialisthelsetjenesten skal opptre i tråd med allmenne etiske normer og etter gjeldende lover og forskrifter. Sykehusapotekene HF legger gjeldende lov- og regelverk samt Helse Sør-Øst RHF sine [etiske retningslinjer](#) til grunn for virksomhetens verdier.

Staten stiller krav og forventninger til at virksomhetene de eier skal opptre ansvarlig, være ledende i sitt arbeid med å ivareta menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, redusere sitt klima- og miljøavtrykk, samt forebygge økonomisk kriminalitet som for eksempel korrupsjon og hvitvasking av penger. Statlige virksomheter skal være ledende i arbeidet med samfunnsansvar. Statens krav og forventninger er nedfelt i Eierskapsmeldingen: *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap, St.6 (2022-2023)*. Eierskapsmeldingen beskriver ambisjoner, mål og strategier innen «sosiale forhold», «miljøforhold» og «økonomiske forhold». For alle områdene skal spesialisthelsetjenesten styres etter prinsipp om å opptre ansvarlig.

Med utgangspunkt i Eierskapsmeldingen har styrene i de regionale helseforetakene vedtatt *Spesialisthelsetjenestens rammeverk for samfunnsansvar*. Formålet med rammeverket er å klargjøre hvilke rammer og føringer som gjelder, og hvordan spesialisthelsetjenesten arbeider med samfunnsansvar. Rammeverket utgjør grunnlaget for påfølgende redegjørelse og er førende for arbeidet i Sykehusapotekene HF. Les mer om rammeverket [her](#).

### ***Forankring og ansvarsfordeling***

Sykehusapotekene HF tar sitt samfunnsansvar på alvor og arbeider aktivt for å ivareta de forventningene som Helse Sør-Øst RHF har til sine foretak. Foretaket skal drive ansvarlig virksomhet ved å identifisere risiko for negativ påvirkning og muligheter for en bærekraftig omstilling og drift. Dette er innlemmet i



foretakets overordnede virksomhetsstyring. I ledelses- og styringsverktøyet er det utarbeidet en prosedyre som beskriver krav til systematisk arbeid med aktsomhetsvurderinger og samfunnsansvar. Prosedyren er spesielt rettet mot ledere, kvalitetsledere, grossistadministrasjonen, innkjøp og øvrige ansatte som arbeider med anskaffelser og leverandøroppfølging.

Aktsomhetsvurderinger er risikobasert og innebærer prioritering. Prioritering gjøres på bakgrunn av alvorlighetsgrad, omfang og sannsynlighet for potensiell negativ påvirkning. For å vurdere og identifisere risiko benytter Sykehusapotekene HF verktøyet «Ansvarlighetskompasset» utviklet av OECD i tillegg til egen prosedyre for risikostyring.

### **Samhandling med felleseide helseforetak og Helse Sør-Øst**

Sykehusapotekene HF leverer fellestjenester til helseforetak i Helse Sør-Øst og har det faglige og distribusjonsmessige ansvaret for legemidler til sykehusene. På vegne av de regionale helseforetakene forvalter Grossistadministrasjonen den nasjonale grossistavtalen, G2021. Denne omfatter levering av legemidler, handelsvarer, kjemikalier og grossist- og logistikkjenester til sykehusapotek og helseforetak over hele landet. Omtrent 80% av alle foretakets innkjøp målt i verdi gjøres gjennom G2021-avtalen. Sykehusapotekene HF har derfor et særskilt ansvar for å følge opp aktiviteter hos grossist og sikre at de ivaretar sitt samfunnsansvar. I 2024 er det planlagt en kvalitetsrevisjon av hovedgrossisten i henhold til foretakets revisjonsprogram.

Utenom G2021 gjøres hovedvekten av alle innkjøp gjennom avtaler inngått av Sykehusinnkjøp HF. Det er etablert en samarbeidsavtale mellom Sykehusinnkjøp HF og Sykehusapotekene HF. Den kontraktfester blant annet at Sykehusinnkjøp HF på vegne av kunde skal ivareta sentrale samfunnsområder ved levering av innkjøpstjenester, og helseforetaket plikter derfor å vurdere risikoen knyttet til disse når anskaffelser gjennomføres og avtaler forvaltes. Se mer informasjon om Sykehusinnkjøp HF sitt samfunnsansvar og deres redegjørelse for aktsomhetsvurderinger på deres hjemmesider: [Sykehusinnkjop.no](https://www.sykehusinnkjop.no)

Sykehusapotekene HF er leietakere hos de ulike sykehusforetakene i Helse Sør-Øst. Ved bygging av nye sykehusapotek og ombygging av sykehusapotekarealer brukes tjenester fra blant annet Sykehusbygg HF. Sykehusbygg HF har et særskilt ansvar for bærekraftige løsninger. Her legger sykehusapotekene til grunn Sykehusbygg HF sin miljøpolitikk og Sykehusbygg HF sin egen redegjørelse om aktsomhetsvurderinger som er publisert på deres hjemmesider: [Sykehusbygg.no](https://www.sykehusbygg.no)

### ***Klima***

Klimaendringene er ifølge Verdens helseorganisasjon den største helsetrusselen vi står ovenfor. Spesialisthelsetjenesten bidrar til betydelige klimagassutslipp og belaster miljøet gjennom forbruk av vann og energi, innkjøp av legemidler og produkter og gjennom behandling av avfall.

De fire helseregionene har vedtatt felles klima- og miljømål for spesialisthelsetjenesten;







Sykehusapotekene HF samarbeider med de andre helseforetakene i Helse Sør-Øst på miljøområdet gjennom regional miljøfaggruppe og på nasjonalt nivå med de andre sykehusapotekforetakene, Sykehusinnkjøp HF og Sykehuspartner HF. Sykehusapotekene HF rapporterer årlig inn tall til felles klima- og miljøregnskap for Helse Sør-Øst. Disse inngår i spesialisthelsetjenestens nasjonale rapport for samfunnsansvar. Trykk på [lenken](#) for å se status på Sykehusapotekene HF mål per 2023.

Tabell 1; Sykehusapotekene HF utslipp av klimagasser i forbindelse med tjenestereiser (uttrykt i CO<sub>2</sub>-ekvivalenter)

	2023	2022	2021	2020	2019
<b>Utslipp fra reiser med bil i tjeneste</b>	128 142 km (utslipp 21,8 tonn CO <sub>2</sub> ) El-bil: 44 879 km	101 607 km (utslipp 17,3 tonn CO <sub>2</sub> ) El-bil: 79 663 km	124 042 km (utslipp 21,1 tonn CO <sub>2</sub> )	116 477 km (utslipp 19,8 tonn CO <sub>2</sub> )	197 586 km
<b>Utslipp fra reiser med fly i tjeneste</b>	Innenlands 144 770 km (utslipp 25,3 tonn CO <sub>2</sub> ) Utenlands 276 539 km (utslipp 36,0 tonn CO <sub>2</sub> )	Innenlands 93 553 km (utslipp 16,4 tonn CO <sub>2</sub> ) Utenlands 131 327 km (utslipp 17,1 tonn CO <sub>2</sub> )	Innenlands 27 109 km (utslipp 4,6 tonn CO <sub>2</sub> ) Utenlands 3 637 km (utslipp 0,4 tonn CO <sub>2</sub> )	Innenlands 28 954 km (utslipp 4,9 tonn CO <sub>2</sub> ) Utenlands 13 052 km (utslipp 1,3 tonn CO <sub>2</sub> )	Innenlands 106 547 km Utenlands 193 926 km

Tabell 1 viser foretakets tjenestereiser i antall kilometer med bil og fly i perioden 2019 til 2023. Bruk av tjenestereiser med fly har økt ved sammenligning av 2019 og 2023. Dette kan forklares av geografisk plassering av faste konferanser i tillegg til en vekst i antall arrangementer etter pandemien. 2023 har også vært et år med mye reisevirksomhet i forbindelse med utrulling av nytt ERP-system. Apotekene har fått fysisk bistand fra prosjektressurser i tillegg til å sende ansatte på kursing og opplæring på hovedkontoret Oslo. Dette har bidratt til flere reiser med bil, og lange avstander kan forklare at andelen reiser gjennomført med elbil i 2023 (26%) har sunket fra 2022 (44%). Dette betyr at til tross for at tjenestereiser med bil totalt sett er redusert fra 2022 til 2023, har utslippet økt som følge av mer bruk av fossile biler.



Sykehusapotekene HF har siden 2014 vært miljøsertifisert iht. ISO 14001 og har med dette forpliktet seg til å beskytte miljøet, begrense forurensning og andre negative effekter av foretakets virksomhet og til å arbeide kontinuerlig med miljøforbedring. Dette er nedfelt i foretakets kvalitetspolitikk som også omfatter ytre miljø.

Sykehusapotekene HF har et system for miljøledelse som er integrert i foretakets kvalitetssystem. Her kartlegger foretaket miljøaspekter, identifiserer risiko og utarbeider mål og handlingsplaner med tiltak. Virksomheten i foretaket vil i noen tilfeller føre til forurensning som være til skade for ytre miljø. Viktige miljøaspekter er knyttet til transport av varer til og fra sykehusapotekene, reiser for ansatte i tjeneste, og unormale driftssituasjoner.

Foretaket arbeider systematisk med tiltak for å sikre lavest mulig belastning på det ytre miljøet. Miljøstandarden ISO 14001 ligger til grunn for systematikken. Årlig gjennomgang av miljøstyringssystemet er en integrert del av ledelsens gjennomgåelse. I den årlige medarbeiderundersøkelsen ForBedring følges utviklingen i andelen medarbeidere som mener at foretaket arbeider godt med ytre miljø. Det gjennomføres årlig internrevisjoner i foretaket i henhold til miljøstandarden.

Videre har Sykehusapotekene HF implementert tydelige kontraktskrav til hovedgrossist om ivaretagelse av klima og miljø. Dette inkluderer blant annet krav til miljøledelse for å sikre at lovpålagte krav blir fulgt, herunder korrekt destruksjon av helsefarlige stoffer.

### ***Klimarisiko***

Klimaendringer skaper nye utfordringer og dette krever tiltak og tilpasset vedlikehold som hindrer alvorlige klimarelaterte skader. Det er derfor viktig å ha god oversikt over risiko og sårbarhet, samt analysere behov og legge planer for nødvendige tiltak. Sykehusapotekene HF har et beredskapsplanverk som bygger på ROS-analyser. For foretaket vil det være kritisk om infrastrukturen svikter, slik som elektrisitet og vann. Naturhendelser vil kunne være en utløsende faktor.

Hvert enkelt sykehusapotek gjennomfører årlig en kartlegging av mulige beredskapshendelser som kan inntreffe. Blant hendelser som vurderes er naturhendelser som kan gi transportutfordringer grunnet snø, is, overvann og oversvømmelser eller ødeleggelser på infrastruktur grunnet skred, vannlekkasje etc. Nasjonalt samarbeider de fire Sykehusapotekforetakene med grossist for å minimere konsekvenser av naturhendelser på fremføring av vareleveranser til sykehusapotek.

### ***Naturmangfold og økosystemer***

Naturmangfoldet gir grunnlaget for menneskenes liv på jorda. FNs naturpanel har dokumentert at menneskelig aktivitet har endret naturen betydelig over hele kloden, og at en rekke økosystemer er truet som en følge av dette. For å minimere påvirkningen på naturmangfoldet, skal spesialisthelsetjenesten ta hensyn til miljøet og implementere tiltak som reduserer utslipp av farlige kjemikalier og medisiner, og sørge for at de ikke ødelegger vegeterte og naturlige områder.

Teamet naturmangfold og økosystem er ikke direkte omtalt i miljøstyringssystemet i Sykehusapotekene HF. Likevel har foretaket systemer på plass for å sikre at risiko for utslipp av helse- og miljøfarlige stoffer er så liten som mulig. Legemiddelrester i avdelingene Publikum og Sykehusleveranser samles opp og sendes til hovedgrossisten som sørger for forsvarlig destruksjon ved forbrenning. Legemiddelrester i



Produksjonsavdelingene behandles som risikoavfall som ivaretas av helseforetakenes miljøstasjoner. Rester av kjemikalier samles opp og leveres til miljøstasjoner.

I tråd med Sykehusapotekene HF sine overordnede klima- og miljømål skal det arbeides med lokale mål for å sikre riktig håndtering av legemidler som må kasseres, og øke rådgivning til sykehuspersonell og kunder om riktig bruk, håndtering og oppbevaring av legemidler.

### ***Forebygging av økonomisk kriminalitet***

Spesialisthelsetjenesten skal arbeide systematisk med forebygging av misligheter og korrupsjon. En virksomhetskultur basert på gjensidig respekt og åpen kommunikasjon skaper færre muligheter for mislighold. Det er risiko for at arbeidsmiljø hvor noen føler urettferdighet og urimelig press kan lede til motivasjon for misligheter. Korrupsjon skjer oftest som skjulte handlinger. En kultur som fremmer varsling uten sanksjoner for varsleren, er en forutsetning for å avdekke slike handlinger. Felles for de fleste mislighetssakene kjent i media, har vært svakheter i virksomhetenes internkontrollsystem. Et nyttig verktøy for å unngå svikt er å gjennomføre risikoanalyser for misligheter og korrupsjon på virksomhetsområder og – prosesser, samt risikoprofiler på hvilke funksjoner som kan ha mulighet for å begå misligheter.

Sykehusapotekene HF har tydelige retningslinjer og prosesser for å sikre så lav risiko som mulig for uønskede hendelser og feil, men også for å minimere sannsynligheten for bevisste underslag eller annen økonomisk kriminalitet. Foretaket støtter seg på etiske regler utarbeidet av Helse Sør-Øst RHF for samhandling mellom helsepersonell og leverandører. Disse legges til grunn i all kontakt mellom ansatte og leverandørene. Det vises til Helse Sør-Øst RHF sine "Etiske retningslinjer for innkjøp og leverandørkontakt i Helse Sør-Øst" og "Klare rammer for samhandling mellom ansatte i helseforetak og leverandørene" i tillegg til «Håndbok i misligheter og korrupsjon».

Revisjon av Sykehusapotekene HF innen økonomifeltet har de senere år blitt gjennomført av PwC. Det er blitt foretatt gjennomgang av transaksjonsstrømmer og kontrollaktiviteter i salgssyklusen. Videre er prosesser knyttet til fakturabehandling, lønn og varelager gjennomført. Spesielt viktig har dette vært i 2023 i forbindelse med implementering av nytt ERP- og apoteksystem og endring av sentrale prosesser. Revisjonen har ikke avdekket vesentlige svakheter i intern kontroll eller brudd på lover og forskrifter. I likhet med 2022 har det i 2023 blitt avgitt en ren revisjonsberetning uten presiseringer og forbehold.

### ***Medarbeidere og mangfold***

Sykehusapotekene HF skal arbeide systematisk med å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, alder, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjon av disse grunnlagene, i alle arbeidsprosesser.

Sykehusapotekene HF er en arbeidsplass preget av mangfold. Når man besøker våre apotek, vil man møte ansatte med ulik bakgrunn. Dette er en stor styrke for oss da det samme mangfoldet vil møte oss blant våre kunder, de ansatte på sykehusene og ikke minst pasientene i spesialisthelsetjenesten.

Som tidligere nevnt har Sykehusapotekene HF en stor overvekt av kvinner på lik linje som øvrige aktører i helsevesenet. Dette kan ha sine årsaker fra samfunnsmessige forhold som hvilke studieretninger de ulike kjønnene velger, men kan også komme av hvem foretaket rekrutterer.



I 2023 deltok Sykehusapotekene HF i et samarbeid initiert av Apotekforeningen der målet var å øke rekrutteringen til farmasifaget. En rekke tiltak er iverksatt og vil iverksettes over tid for å øke andelen, spesielt menn, som både velger farmasi som yrkesretning, men ikke minst at andelen som gjennomfører farmasistudiet økes. Dette er viktig for å sikre tilgangen på kompetanse i et arbeidsliv som stadig merer knapphet på ressurser. Tall fra 2021 opp mot 2023 viser at andelen menn som søker stillinger i Sykehusapotekene HF er identiske (30,5%). Andelen menn som inviteres til intervju har økt med en liten andel fra 2021 til 2023. Denne andelen håper foretaket å øke fremover.

## **Diskriminering**

Arbeidsmiljøloven regulerer forbud mot diskriminering på grunn av alder, seksuell orientering, politiske oppfatninger og medlemskap i fagforeninger eller politiske organisasjoner, deltidsansatte og midlertidige ansatte. Dette gjelder alle sider av arbeidsforholdet fra stillingen blir lyst ut til tilsetningsforholdet blir avsluttet i form av oppsigelse eller pensjon. Dette stiller store krav til gode arbeidsprosesser og rutiner i foretaket.

ForBedrings-undersøkelsen er et verktøy som kan gi en generell indikasjon på omfanget av diskriminering i Sykehusapotekene HF. I 2023 svarte 91% av respondentene at de ikke kjenner til at noen har blitt utsatt for diskriminering på arbeidsplassen mot 89% i 2022. Det er positivt med en høy andel som ikke kjenner til tilfeller av diskriminering, men foretaket tar på alvor at 9% har observert dette, og dette ble tema i oppfølgingen av undersøkelsen. Tallene overordnet gir ingen indikasjoner på hvilke konkrete områder observasjoner av diskriminering omfatter.

## **Likestilling**

Indikatorer på likestilling er for eksempel lønnsfordeling (lik lønn for likt arbeid), kjønnsandelen på ulike stillingsnivåer (for eksempel lederstillinger), samt rekruttering generelt.

### Kjønn og lederstillinger

I likhet med kjønnsfordelingen generelt i foretaket er det også på lederstillinger overvekt av kvinner. Dette gjelder både for sykehusapotekere, avdelingsledere og avdelingssjefer. Samlet sett besetter kvinner om lag 75% av de tre nevnte stillingskategoriene. Av sykehusapotekere er det 12 kvinner og 6 menn. I foretakets toppledergruppe er kjønnsfordelingen 7 menn og 3 kvinner.

### Lønnsvilkår

Sykehusapotekene HF er opptatt av å ha en høy bevissthet rundt likelønn både ved fastsettelse av lønn i rekrutteringsprosesser, men også i lønnsoppgjør eller ved lønnsutvikling ved for eksempel utvidede ansvarsområder. For å sikre en mest mulig rettferdig lønnsdannelse må rekrutterende leder i foretaket alltid sende en forespørsel til HR sentralt med begrunnelse for lønnsfastsettelse og få en vurdering om dette er innenfor gitte rammer.

Når det gjelder stillingsgrupper ute i apotekene, så tjener kvinner gjennomgående mer enn menn både som provisorfarmasøyt (0,8% mer), reseptarfarmasøyt (5,8% mer), samt apotekteknikere (1,1% mer). På stilling som sykehusapoteker tjener derimot mannlige apotekere 11,8% mer enn kvinnelige apotekere. Dette kan imidlertid forklares ut fra hvem som til enhver tid leder våre største apotek da dette har betydning for lønnsfastsettelsen. I stillingsgruppen avdelingsledere tjener også menn mer enn kvinner med en differanse



på 11,2% med et utvalg på 72 personer. I øvrige kategorier er det forskjeller i ulik favør, men utvalget er lite noe som gjør at den enkelte stillingsinnehaver til enhver tid gjør store utslag på fordelingen.

Sykehusapotekene HF vil fortsette å overvåke utviklingen i lønnsdannelse og arbeide for lik lønn for likt arbeid.

### Rekruttering

Sykehusapotekene HF anerkjenner at det er risiko for bevisst og ubevisst diskriminering av søkere til stillinger foretaket utlyser og hvem som rekrutteres inn. Dette kan for eksempel være at kvinner i større grad velger kvinner når ansettelser foretas. Dette er imidlertid ikke inntrykket fra praktiske rekrutteringsprosesser. Tvert imot er det et bestemt inntrykk av at rekrutterende ledere ønsker flere menn for å skape et mer mangfoldig miljø.

Andre eksempler kan være bevisst eller ubevisst diskriminering knyttet til for eksempel etnisk bakgrunn, graviditet, funksjonsnedsettelse eller øvrige eksempler nevnt over. Derfor har Sykehusapotekene HF rekrutteringsprosesser med verktøy som i størst mulig grad skal motvirke disse faktorene ved bruk av for eksempel arbeidspsykologiske testverktøy, arbeidsprøver og strukturerte, kompetansebaserte intervjuer.

Kunnskap rundt bevisst eller ubevisst diskriminering er også en viktig faktor. Sykehusapotekene HF utarbeidet i samarbeid med OUS et e-læringskurs i mangfoldsrekruttering i 2023 som nå er en del av foretakets kursplan for ledere. Kurset omhandler både lovkrav, men ikke minst psykologiske faktorer rekrutterende ledere må være klar over i en rekrutteringsprosess. Kurset har et spesielt fokus på mangfold og ubevisste og bevisste fordommer og holdninger som kan påvirke beslutninger og vurderinger.

Sykehusapotekene HF utarbeidet i tillegg en mangfoldserklæring som nå er en fast del av samtlige utlysninger. Erklæringen uttrykker klart at Sykehusapotekene HF ønsker at foretakets ansatte skal gjenspeile befolkningens mangfold og at foretaket oppfordrer alle som er kvalifiserte til å søke uansett kjønn, alder, funksjonshemming, nasjonal eller etnisk bakgrunn. Det samme gjelder dersom man har hatt et lengre opphold utenfor arbeidslivet.

Sykehusapotekene HF vil i tiden fremover ha et spesielt fokus på å synliggjøre mangfold og ønsket om mangfold. Dette vil blant annet gjøres ved å bruke bilder som i større grad viser det mangfoldet foretaket har i tillegg til å gjennomgå og bevisstgjøre hvordan foretaket kommuniserer og inviterer til mangfold ved hjelp av for eksempel ord og uttrykk i stillingsannonser eller annet materiell som kommuniseres internt eller eksternt.

### Ufrivillig deltid og faste stillinger

Andelen deltidsansatte i våre sykehusapotek utgjør 21,7%. Av disse har 13% en stillingsprosent på 80-99%. Dette betyr at en høy andel av våre deltidsansatte arbeider i relativt høye stillingsprosent. Foretaket har per dags dato ingen medarbeidere som har registrert ønske om høyere stillingsprosent i personalportalen. Foretaket har i tillegg inkludert et obligatorisk punkt i medarbeidersamtalene der uønsket deltid skal tas opp med hver enkelt medarbeider med informasjon om at dette skal registreres for å sikre at foretaket har den nødvendige oversikten.

Foretaket har en andel av midlertidige stillinger på 8%. Det gjøres alltid en konkret vurdering ut ifra arbeidsmiljøloven knyttet til bruk av midlertidighet.



Sykehusapotekene HF vil fortsette å ha fokus på heltidsstillinger og faste stillinger som hovedregel, men samtidig være fleksibel mot dem som ønsker en tilpasset jobbhverdag der det er mulig å få til gode løsninger på en hensiktsmessig måte.

### Karriere- og utviklingsmuligheter

Sykehusapotekene HF har med sine ulike fagområder muligheter for å gi ansatte erfaringer på tvers av avdelinger gjennom for eksempel ordinære utlysninger, arbeid i flere avdelinger, samarbeid mellom avdelinger på tvers, forskning eller utlån til prosjekter på hovedkontoret eller andre steder. I forbindelse med flere store prosjekter i foretaket har flere ansatte fått muligheten til å opparbeide seg prosjekterfaring eller kjennskap til andre fagområder.

I forbindelse med digitalisering av foretakets medarbeidersamtaler har det blitt et ytterligere fokus på kompetanseheving og utvikling i samtalen. Dette for å kunne avdekke den enkelte medarbeiders tanker på disse områdene og gjøre en vurdering opp mot foretakets behov.

### Tilrettelegging, arbeid og familieliv

Sykehusapotekene HF skal arbeide for et inkluderende arbeidsliv. Foretaket skal også, ved å tilby muligheter og fleksibilitet i en aktiv livsfasepolitikk, søke å være en attraktiv arbeidsgiver i alle faser av livet. Gjennom dette skal foretaket beholde verdifull kompetanse og erfaring som ellers kunne gått tapt. Som arbeidsgiver skal Sykehusapotekene HF legge forholdene til rette for inkludering og mangfold. Det jobbes systematisk med å sikre at rutinene på HMS-området følges for å minimere risikoen for at foretaket bryter arbeidsmiljøloven eller får alvorlige HMS avvik.

Foretaket har seniorpolitikk for medarbeidere i alderen 60 år og eldre og arbeider aktivt for å legge forholdene til rette slik at seniorer står i stillingen til ordinær pensjonsalder.

I tillegg har Sykehusapotekene HF i 2023 lansert en ny livsfasepolitikk som skal bidra til at alle grupper ut fra sin livssituasjon skal få gode muligheter til å trives på jobb. En god livsfasepolitikk erkjenner at den enkelte ansattes yrkesliv består av mange ulike faser, som for eksempel småbarnsforeldre, arbeidstakere med pleietrengende foreldre og eldre arbeidstakere.

Den ansattes behov, engasjement og forutsetninger vil variere over tid. Ved behov vil Sykehusapotekene HF tilstrebe å legge til rette for ansatte gjennom hele yrkeskarrieren. I 2023 viser tallene at kvinner i snitt tok ut 9,3 måneder i fødselspermisjon, mens menn tok ut 3,1 måneder.

## ***Menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold***

Sykehusapotekene HF er omfattet av åpenhetsloven og redegjør årlig for foretakets arbeid med aktsomhetsvurderinger. Formålet med aktsomhetsvurderingene er å få oversikt over og vurdere risiko for om det skjer brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, både internt i virksomheten og hos leverandørkjeder og forretningsforbindelser.

Sykehusapotekene HF har ikke avdekket faktiske negative konsekvenser i leverandørkjeden for rapporteringsåret 2023. Når det gjelder potensiell negativ påvirkning for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, vurderer fortsatt Sykehusapotekene HF at den største risikoen er knyttet til anskaffelse av legemidler. Risikovurderingen begrunnes i at legemiddelprodusenter har svært komplekse forsyningskjeder bestående av leverandører fra hele verden. Som et resultat er





overvåkning av arbeidsvilkår begrenset og representerer en risiko for menneskerettighetsbrudd i lavkostland der arbeidsstyrken er billigere, og hvor forskrifter knyttet til arbeidsmiljø og sikkerhet ikke blir tilstrekkelig håndhevet.

Sykehusapotekene HF vurderer systemer etablert i forbindelse med Forfalskningsdirektivet (FMD) som en sikkerhetsmekanisme for å sikre legemiddelforpakningens autenticitet og sporbarhet fra produsent. Alle legemidler som omsettes i Norge må være underlagt bestemmelsene i direktivet og for å imøtekomme kravene til sporbarhet må leverandører ha strenge kvalitets- og sikkerhetskontroller i produksjonsprosessen.

Ansvarliggjøring og oppfølging av hovedgrossist er en sentral del av Sykehusapotekene HF sitt samfunnsansvar. Gjennom kontraktskrav i grossistavtalen har Sykehusapotekene HF satt konkrete forventninger til en ansvarlig og bærekraftig praksis. Disse spesifiserer at leverandør skal overholde grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og miljø i egen virksomhet og i leverandørkjeden. Dette inkluderer forbud mot barnearbeid, tvangsarbeid, diskriminering og sikring av organisasjonsfrihet og retten til kollektive forhandlinger. Videre må leverandør dokumentere overholdelse av disse kravene gjennom egenrapportering, oppfølgingssamtaler, uavhengig kontroll eller tredjeparts sertifisering. Sykehusapotekene HF har etablert kommunikasjon med hovedgrossist vedrørende deres arbeid med aktsomhetsvurderinger. Sykehusapotekene HF kommer til å gjennomføre revisjon av hovedgrossist i løpet av 2024.

**Tabell 2: Prioriterte risikoområder og risikoreducerende tiltak og aktiviteter er beskrevet i tabellen nedenfor (Åpenhetsloven § 5 (1) b).**

<b>Tema</b>	<b>Faktisk negativ konsekvens</b>	<b>Vesentlig risiko for negativ konsekvens</b>	<b>Risikoreducerende tiltak</b>
<b>Anstendige arbeidsforhold/ menneskerettigheter</b>	Ikke identifisert	Overvåkning av arbeidsvilkår i legemiddelindustrien er begrenset og representerer en risiko for menneskerettighetsbrudd i lavkostland der arbeidsstyrken er billigere, og hvor forskrifter knyttet til arbeidsmiljø og sikkerhet ikke blir tilstrekkelig håndhevet.	Videreføre oppfølgingssamtaler med hovedgrossist og legemiddeleverandører, styrke kontraktsvilkår ved behov, sikre påvirkningsmuligheter gjennom bransjesamarbeid

### ***Avvikshåndtering og kommunikasjon***

Sykehusapotekene HF oppfordrer ansatte til å melde inn avvik og uønskede hendelser i foretakets avvikssystem. Dette benyttes aktivt i forbedringsarbeid både sentralt og lokalt i de enkelte sykehusapotekene. Oversikter over avvik og uønskede hendelser er også sak på hvert ledergruppemøte i foretaket.

Eksterne henvendelser, spørsmål og avvik knyttet til Sykehusapotekene HF sitt arbeid med aktsomhetsvurderinger og samfunnsansvar kan rettes til [post@sahf.no](mailto:post@sahf.no) Henvendelser vil besvares senest tre uker etter den er mottatt.



## ÅRSREGNSKAPET

Sykehusapotekene HF avlegger sitt regnskap etter regnskapsloven. I henhold til krav i regnskapsloven bekrefter styret og administrerende direktør at regnskapet er utarbeidet i samsvar med forutsetningene om fortsatt drift. Driftsinntektene for foretaket økte med 5,4% fra 4 568 millioner kroner i 2022 til 4 815 millioner kroner i 2023. Driftskostnadene økte med 7,1% fra 4 521 millioner i 2022 til 4 844 millioner i 2023. Varekostnad og lønnskostnad var de største kostnadspostene med henholdsvis 79,7% og 14,8% andel av totale driftskostnader i 2023. Årsresultatet endte på -19,1 millioner kroner, noe som er ned med fra 2022 da årsresultatet var 47,0 millioner kroner.

Det er en netto økning i likviditet på 104,2 millioner kroner i løpet av 2023. Kontantstrøm fra investeringsaktiviteten var -39,6 millioner kroner. Foretaket har i 2023 gjennomført investeringer som i hovedsak er knyttet til vedlikehold, materiell samt investering i nytt ERP- og butikkdatasystem. Større IKT-satsinger i 2023 forventes på sikt å kunne bidra til mer effektiv- og kostnadseffektiv drift.

Beholdning av kontanter og bankinnskudd var spesielt høyt ved utgangen av året grunnet betalingsforfall til hovedgrossist fire dager etter årsskiftet, og var på 299,7 millioner kroner pr. 31. desember 2023, hvorav 275,1 millioner kroner var fri likviditet.

## FINANSIELL RISIKO OG ANDRE RISIKOOMRÅDER FORBUNDET MED ØKONOMI

Foretakets total kapital var på 1 783,3 millioner kroner pr. 31. desember 2023, hvorav kortsiktig gjeld var 1 126,5 millioner kroner. Andel egenkapital av total kapital var 31,6% ned fra 43,4 % i 2022. Foretaket har ikke rentebærende langsiktig gjeld.

Det er store svingninger i pensjonsforpliktelsen, mens pensjonskostnaden relativt sett er forholdsvis stabil. Den virkelige verdien av pensjonsforpliktelsen er estimert til 187,4 millioner kroner, mens balansen i regnskapet viser midler på 366,4 millioner kroner. Behandlingen av pensjon er gjort i tråd med norsk regnskapspraksis.

Sykehusapotekene sin gjeld er i all hovedsak definert som kortsiktig. Innskuddsrente i gjeldende bankavtale er basert på flytende rente. Samlet sett vurderes renterisikoen som akseptabel. Inntekter er i all hovedsak betaling fra statseide sykehus og kredittrisikoen ansees derfor som lav. Sykehusapotekene HF er til en viss grad eksponert for endringer i valutakurser og råvarepriser gjennom innkjøp av varer og tjenester fra utlandet, men denne vurderes som begrenset.

Helse Sør-Øst RHF har tegnet en masteravtale på styreansvarsforsikring i Gjensidige Forsikring ASA som gjelder alle foretak under Helse Sør-Øst RHF, inklusiv Sykehusapotekene HF). Forsikringssummen er NOK 25 000 000. Det er ikke egenandel på forsikringen. Forsikringen gjelder for ethvert nåværende, tidligere og fremtidig styremedlem eller ledende ansatt inkl. daglig leder. Forsikringen omfatter sikredes rettslige erstatningsansvar for formueskade som sikrede kan pådra seg i egenskap av sin rolle.





## AVLEGGELSE AV REGNSKAPET

Etter 31. desember 2023 og fram til regnskapet avlegges er det ikke inntruffet forhold av vesentlig betydning som det ikke er tatt hensyn til i regnskapet. Styret og administrerende direktør er ikke kjent med forhold av betydning for å bedømme foretakets stilling utover det som fremgår av årsberetning og årsregnskap.

## TAKK FOR INNSATS OG SAMARBEID

Styret mener at det er grunn til å berømme medarbeiderne på alle nivåer for stor innsats og engasjement gjennom et utfordrende år. Styret vil likeledes gi honnør til representanter for ansattes og brukerorganisasjoner for positivt og konstruktivt samarbeid.

## FREMTIDSUTSIKTER OG UTFORDRINGER

Sykehusapotekene HF står ved inngangen til 2024 foran en mer krevende økonomisk situasjon enn tidligere. Driften preges av høy lønns- og prisvekst. Det har tatt lang tid før aktivitetsnivået på sykehusene har kommet tilbake på nivåer man så før pandemien og en varierende etterspørsel påvirker naturlig nok omsetningsnivået til Sykehusapotekene HF. I 2023 begynte utrulling av et nytt apoteksystem, skreddersydd for foretaket. Etter at systemet er ferdig implementert, skal Sykehusapotekene HF drifte og utvikle dette videre noe. Dette er nybrottsarbeid for et foretak som i svært mange år har benyttet det samme apoteksystemet (Farma Pro) som resten av apotekbransjen i Norge.

For å ta høyde for variabelt etterspørselsnivå arbeides det kontinuerlig med tiltaksplaner for å være rigget på en solid og bærekraftig måte. Sykehusapotekene HF utarbeidet en ny 5-årig strategiplan i løpet av 2023 og denne ble godkjent på styremøte 15. desember 2023. Den nye strategiplanen gjelder dermed for årene 2024 til 2028. Strategien baseres på 6 strategiske fyrtårn; *trygg legemiddelbruk og håndtering, økt tilgjengelighet for våre kunder, medarbeidere og kultur, bærekraftig verdikjede, styrke helsekompetanse hos pasienter og pårørende samt ytterligere inkludert i pasientforløpet.*

Foretakets visjon er uendret fra tidligere; *vi gjør sykehusenes legemiddelbruk bedre.* Oppdraget er også uendret hvor sykehusapotekene skal;

- Sykehusapotekene HF skal være sykehusets og pasientenes kompetansesenter for legemidler, og bidra til økt sikkerhet
- Sykehusapotekene HF aktivt bidra til at kostnadene for helseforetakene og deres pasienter forbundet med legemiddelanskaffelse, -distribusjon, -produksjon og -bruk holdes så lave som mulig.
- Kostnadsbevissthet og kundetilfredshet skal være førende i alt vi gjør.

Det er identifisert 23 ulike rangerte strategiske mål fordelt på de 6 nevnte strategiske fyrtårnene. Det framkommer av strategien et veikart som sier noe om hvordan man ser for seg rekkefølgen av de ulike



tiltakene knyttet til hvert strategiske mål. Den nylig vedtatte strategien vil bli informert og iverksatt tidlig i 2024 på ulike nivåer i organisasjonen.

Foretakets strategiplan er publisert på foretakets [nettsider](#).

## DISPONERING AV ÅRSRESULTATET

Årsresultatet for Sykehusapotekene HF i 2023 ble -19,1 millioner kroner.

Styret foreslår følgende disponering av årsresultatet:

Overført fra annen egenkapital -19,1 millioner kroner

Sum disponert; -19,1 millioner kroner

Oslo, 11. mars 2024

Anne Karlsen  
Styreleder

Ellen Henriette Pettersen  
Styrets nestleder

Henrik Schultz

Ulf Erik Wangsvik Sigurdson Kathrin Bjerknes

Sissel Ihlebæk Østby

Trine Ruud

Irvin Cehajik

Tore Prestegard  
Administrerende direktør

