

Förvaltningsberättelse

1 januari – 31 december 2025

Styrelsen och verkställande direktören för AddLife AB (publ), org nr 556995-8126, avger härmed årsredovisning och koncernredovisning för verksamhetsåret 2025. Bolagsstyrningsrapporten respektive hållbarhetsrapporten är en del av förvaltningsberättelsen och framgår av sidorna 89–97 respektive 44–88.

Verksamheten

AddLife är ett svensknoterat medicinteknikbolag främst verksamt på den europeiska marknaden och består av cirka 85 operativa dotterbolag i affärsområdena Labtech och Medtech. Koncernen har 2 295 medarbetare i 30 länder och erbjuder högkvalitativa, kostnadseffektiva lösningar och produkter. Produktportföljen består dels av egentillverkade produkter, dels av produkter som är tillverkade av andra producenter. Tjänsteportföljen innehåller bland annat rådgivning, service och utbildning.

AddLifes affärsmodell är decentraliserad och våra entreprenörsdrivna dotterbolag ansvarar för den operativa verksamheten inom ramen för koncernens finansiella mål. Genom en kombination av organisk tillväxt och selektiva förvärv i utvalda nischer inom Life Science skapar AddLife långsiktigt, lönsamt värde.

Kunderna är framförallt verksamma inom hälso- och sjukvårdssektorn, från forskning till vård. AddLife är idag närvarande i 30 länder, huvudsakligen i Norden, Väst-, Central- och Östeuropa samt Kina och Australien. AddLife-aktien är noterad på Nasdaq Stockholm sedan mars 2016.

Väsentliga händelser under året

Aktiviteten inom vården var under året fortsatt hög i de marknader där AddLifes bolag bedriver verksamhet. Vårdköerna är fortfarande betydande i stora delar av Europa, samtidigt som personalbrist och begränsade investeringsbudgetar fortsätter att prägla sjukvårdssystemen. Behovet av lösningar som möjliggör fler behandlingar med befintliga resurser, genom effektivare arbetsflöden, avancerad diagnostik och bättre kliniska resultat, ökade ytterligare under året. I denna miljö fortsatte bolagen inom AddLife att utvecklas väl, drivet av en stabil efterfrågan, starka kundrelationer och ett långsiktigt, strukturerat förbättringsarbete med fokus på lönsamhet och kassaflöde.

Koncernens prioriteringar: resultatförbättringar, organisk tillväxt, kassaflöde och förvärv, fortsatte att styra verksamheten under året. Ett strukturerat arbete med pris- och mixoptimering, kostnadskontroll och kapitalbindning gav tydliga resultat i form av förbättrade marginaler, starkare kassaflöde och en signifikant lägre skuldsättning. Nettoskulden i relation till EBITDA uppgick till 2,2, vilket innebär att AddLife vid utgången av 2025 har en väsentligt mer robust balansräkning och därmed en starkt förmåga att åter öka förvärvstakten.



Under året genomfördes tre förvärv i linje med AddLifes strategi att förvärva små och medelstora entreprenörsdrivna bolag i definierade, snabbväxande och lönsamma nischer. Inom Medtech förvärvades Edge Medical i Storbritannien, en ledande distributör inom ortopedisk kirurgi, ryggradskirurgi och neurologi med verksamhet i England och Irland samt Opitek, en dansk nischad tillverkare inom patientpositionering som kompletterar erbjudandet inom avancerad kirurgi. Inom Labtech förvärvades Pharmacold i Danmark, specialiserat på kylteknik och service för läkemedels- och vårdsektorn. Tillsammans stärker dessa förvärv AddLifes position på utvalda geografier och inom prioriterade segment.

I takt med att AddLife fortsätter att utveckla och förbättra verksamheten står koncernen väl positionerad inför framtiden. Den stabilt positiva underliggande marknadsutvecklingen, kombinerat med starkt lönsamhet, förbättrat kassaflöde och en lägre skuldsättningsgrad, stödjer ambitionen att kombinera fortsatt organisk tillväxt med en gradvis ökande förvärvsaktivitet.

Immateriella nyckelresurser och värdeskapande

AddLifes affärsmodell är i hög grad beroende av immateriella nyckelresurser som inte syns i balansräkningen men som är avgörande för koncernens långsiktiga värdeskapande. Dit hör medarbetarnas specialistkompetens, den entreprenöriella företagskulturen, starka kund- och leverantörsrelationer samt etablerade processer och system för kvalitet, regelefterlevnad och affärsutveckling inom affärsområdena Labtech och Medtech.

Den decentraliserade bolagsstrukturen, med tydligt ansvar i dotterbolagen och nära kundrelationer på lokala marknader, skapar förutsättningar för kundfokus, snabba beslutsvägar och effektiv kunskapsdelning. Detta minskar beroendet av enskilda kunder eller leverantörer och stärker koncernens förmåga att skapa differentierade erbjudanden.

Medarbetarna är AddLifes viktigaste resurs. Genom AddLife Academy utvecklas kompetens, ledarskap och gemensam företagskultur, vilket bidrar till hög motivation och långsiktigt engagemang. Därtill finns immateriella rättigheter såsom varumärken och licenser liksom etablerade processer, metoder och IT-stöd kopplade till exempelvis offentlig upphandling, försäljning och leverantörshantering.

Upplysningarna lämnas i enlighet med årsredovisningslagens krav avseende immateriella nyckelresurser och är utformade på en övergripande nivå utan att röja företagshemligheter.

Årets utveckling per affärsområde

AddLifes verksamhet har under räkenskapsåret varit organiserad i två affärsområden: Labtech och Medtech.

Indelningen i affärsområden speglar AddLifes interna organisation och rapportsystem. AddLife redovisar sina affärsområden som rörelsesegment. För ytterligare information om koncernens rörelsesegment se vidare **not 6**.

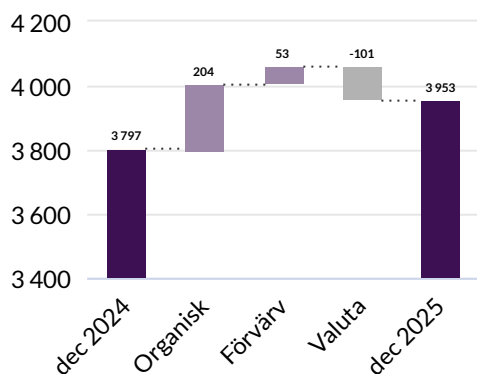
Labtech

Nettoomsättningen under räkenskapsåret ökade med 4 procent till 3 953 MSEK (3 797), varav den organiska tillväxten uppgick till 5 procent och den förvärvade tillväxten uppgick till 1 procent. Valutakursförändringar påverkade nettoomsättningen negativt med 2 procent.

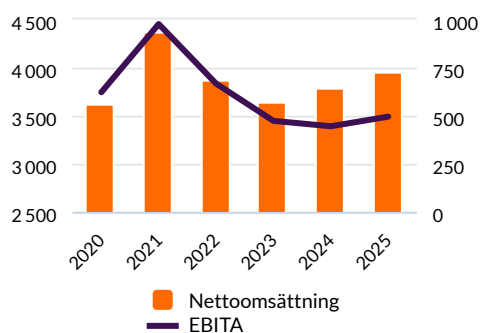
EBITA ökade med 11 procent till 495 MSEK (445), motsvarande en EBITA marginal om 12,5 procent (11,7).

Inom Labtech var efterfrågan på förbrukningsvaror och reagenser fortsatt god, medan investeringar i vissa större instrumentaffärer i perioder var mer återhållsamma, särskilt inom akademisk forskning. Affärsområdet fortsatte under 2025 att stärka sin position inom prioriterade segment som gensekvensering, avancerad molekyldiagnostik, blodgas och immunologi. Vunna upphandlingar och förnyade avtal med förbättrade villkor bidrog till både tillväxt och marginalförbättringar. Samtidigt bedrevs ett löpande effektiviseringsarbete i bolagen, bland annat genom utveckling av service- och försäljningsorganisationerna.

Labtechs nettoomsättning



Labtechs nettoomsättning och EBITA



MSEK	2025	2024	2023
Nettoomsättning	3 953	3 797	3 654
EBITA	495	445	473
EBITA-marginal, %	12,5	11,7	12,9
Justerad EBITA	495	445	445
Justerad EBITA-marginal, %	12,5	11,7	11,7
Antalet anställda	817	790	805
Organisk tillväxt			
Total tillväxt, %	4,1	4,0	-5,8
(-) Valuta, %	-2,7	-0,5	4,7
(-) Förvärvat, %	1,4	1,6	0,7
Organisk tillväxt, %	5,4	2,9	-11,2

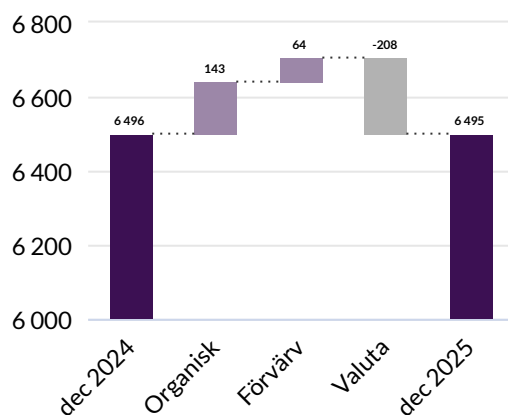
Medtech

Medtechs nettoomsättning under räkenskapsåret uppgick till 6 495 MSEK (6 496). Den organiska tillväxten uppgick till 2 procent och förvärvad tillväxt uppgick till 1 procent. Valutakursförändringar påverkade nettoomsättningen negativt med 3 procent.

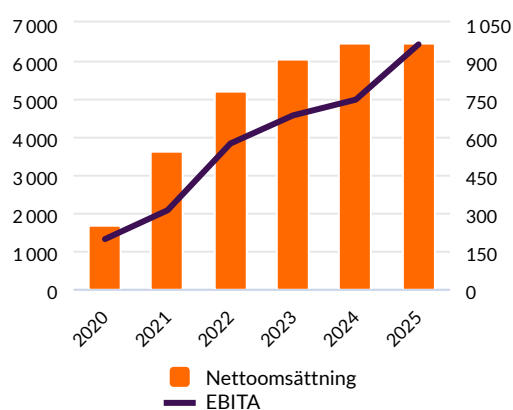
Justerad EBITA ökade med 7 procent till 805 MSEK (752), motsvarande en EBITA-marginal om 12,4 procent (11,6). EBITA uppgick till 964 MSEK (746), motsvarande en EBITA-marginal om 14,8 procent (11,5). EBITA under räkenskapsåret påverkades positivt av försäljning av verksamhet om 158 MSEK och EBITA föregående år av en omvärderad tilläggsköpeskilling och omstruktureringskostnader om totalt 6 MSEK.

Bolagen inom Medtech utvecklades väl med fortsatt fokus på selektiv, lönsam tillväxt och tydliga marginalförbättringar. Efterfrågan på avancerade produkter inom bland annat ortopedi, ryggradskirurgi, interventionell radiologi, smärtlindring och välfärdsteknologi var god, även om kapitalinvesteringar i vården var mer avvaktande i vissa länder, framför allt i Storbritannien. Antalet genomförda operationer påverkades dessutom negativt av personalbrist och strejker i delar av Europa. Arbetet med att renodla produktportföljerna, fasa ut mindre lönsamma produkter och ersätta dessa med mer avancerade och högmarginalprodukter fortsatte under året. Inom Homecare började de långsiktiga satsningarna på välfärdsteknologi och digitala lösningar ge tydliga resultat, med ökad efterfrågan och successivt stärkta marginaler.

Medtechs nettoomsättning



Medtechs nettoomsättning och EBITA



MSEK	2025	2024	2023
Nettoomsättning	6 495	6 496	6 042
EBITA	964	746	684
EBITA-marginal, %	14,8	11,5	11,3
Justerad EBITA	805	752	663
Justerad EBITA-marginal, %	12,4	11,6	11,0
Antalet anställda	1 454	1 449	1 477
Organisk tillväxt			
Total tillväxt, %	0,0	7,5	16,0
(-) Valuta, %	-3,2	0,2	6,5
(-) Förvärvad, %	1,0	-	0,4
Organisk tillväxt, %	2,2	7,3	9,1

Förvärv

AddLife söker kontinuerligt efter bolag att förvärva och för löpande dialog med ett flertal potentiella förvärvsobjekt i Europa. Under 2025 genomfördes tre förvärv, varav två inom affärsområdet Medtech och ett inom affärsområdet Labtech.

AddLifes strategi för förvärv

AddLifes förvärvsstrategi syftar till att långsiktigt stärka koncernens position inom utvalda, lönsamma nischer genom entreprenörsdrivna bolag med tydlig marknadsposition. Strategin kan sammanfattas i tre huvudspår:

- Dotterbolagen kan genomföra mindre tilläggsförvärv för att stärka befintliga verksamheter inom sina nischer, exempelvis genom kompletterande produktportföljer, geografisk förstärkning eller utökad servicekapacitet.
- Affärsområdena kan expandera och bygga marknads- och/eller produktpositioner inom utvalda segment där AddLife redan har en etablerad närvaro och ser goda möjligheter att ta ytterligare marknadsandelar.
- Affärsområdena kan komplettera med nya, närliggande marknadssegment inom de områden där AddLife bedömer att förutsättningar finns att nå en ledande position, både avseende erbjudande och lönsamhet.

Genomförda förvärv 2025

- Den 1 april 2025 förvärvade AddLife samtliga aktier i Edge Medical Ltd., som tillförts affärsområdet Medtech. Edge Medical är en ledande brittisk distributör inom ortopedisk kirurgi, ryggradskirurgi och neurologi med verksamhet i England och Irland. Bolaget har en årsomsättning om cirka 8 MGBP (ungefär 90 MSEK) och omkring 20 anställda. Förvärvet stärker AddLifes position inom avancerad kirurgi, breddar erbjudandet mot större sjukhuskunder och skapar en plattform för vidare expansion på de brittiska och irländska marknaderna.
- Den 1 december 2025 förvärvades Pharmacold A/S i Danmark till affärsområdet Labtech. Pharmacold är specialist inom kylteknik och service för läkemedels- och vårdsektorn, med en årsomsättning om cirka 3,4 MEUR (cirka 38 MSEK) och omkring 20 anställda. Bolaget kompletterar Labtechs erbjudande inom kundanpassad temperaturkänslig hantering av läkemedel och prover, ett område med ökande regulatoriska krav och växande efterfrågan.
- Samma dag, den 1 december 2025, förvärvades även Opitek International ApS i Danmark till affärsområdet Medtech. Opitek är en nischad tillverkare specialiserad på patientpositionering för kirurgi, med en årsomsättning om cirka 8 MDKK (cirka 12 MSEK) och 2 anställda. Förvärvet stärker Medtechs portfölj inom ortopedi och avancerade kirurgiprodukter och ger ökad kontroll över värdekedjan genom egna, differentierade produkter.

Samtliga förvärv ligger väl i linje med AddLifes strategi att förvärva mindre och medelstora, entreprenörsdrivna bolag i definierade snabbväxande och lönsamma segment.



Edge Medical

Edge Medical är en ledande brittisk distributör inom ortopedisk kirurgi, ryggradskirurgi och neurologi med verksamhet i England och Irland. Bolaget har en stark marknadsposition och en hög marginalprofil. Edge Medical kommer att ingå i affärsområdet Medtech.

- Förvärvstidpunkt: 1 april 2025
- Omsättning: cirka **90 MSEK**
- Antal anställda: **20**



Pharmacold

Pharmacold är ett danskt bolag specialiserat på kylteknik och service för läkemedels- och vårdsektorn. Bolaget erbjuder unika kundanpassade lösningar som säkerställer korrekt temperaturhantering och driftsäkerhet i kritiska miljöer. Pharmacold kommer att ingå i affärsområdet Labtech.

- Förvärvstidpunkt: 1 december 2025
- Omsättning: cirka **38 MSEK**
- Antal anställda: **20**



Opitek

Opitek är ett danskt bolag som tillverkar specialiserade lösningar för patientpositionering. Bolaget har en nischad produktportfölj med hög medicinteknisk profil och kompletterar AddLifes befintliga erbjudande inom kirurgi. Opitek kommer att ingå i affärsområdet Medtech.

- Förvärvstidpunkt: 1 december 2025
- Omsättning: cirka **12 MSEK**
- Antal anställda: **2**

Finansiell utveckling under året

Nettoomsättning och resultat

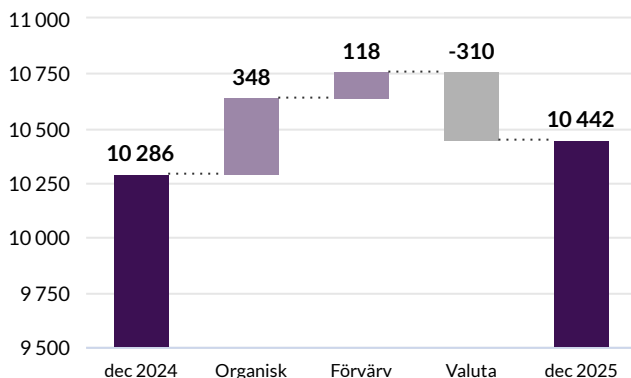
AddLife-koncernens nettoomsättning ökade under räkenskapsåret med 2 procent och uppgick till 10 442 MSEK (10 286). Tillväxten exklusive valutakursförändringar uppgick till 5 procent, varav den organiska tillväxten stod för 4 procent och förvärvad tillväxt för 1 procent. Valutakursförändringar påverkade nettoomsättningen negativt med 3 procent under räkenskapsåret, motsvarande 310 MSEK (10).

Justerad EBITA ökade med 8 procent till 1 259 MSEK (1 165) och den justerade EBITA-marginalen uppgick till 12,1 procent (11,3). EBITA uppgick till 1 417 MSEK (1 159). Justerad EBITA är korrigerad för försäljning av verksamhet om 158 MSEK under räkenskapsåret och återförd tilläggsköpeskillning och omstruktureringskostnader om totalt 6 MSEK föregående år. Valutakursförändringar påverkade EBITA negativt med 4 procent, motsvarande 46 MSEK.

Finansnettot uppgick till -221 MSEK (-316) och resultatet efter finansiella poster steg till 772 MSEK (405). Finansnettot utgörs huvudsakligen av räntekostnader kopplade till finansiering av tidigare förvärv samt valutakursförändringar. Räntekostnaderna uppgick till -202 MSEK (-300) och valutakursförlusterna till -10 MSEK (0).

Årets resultat ökade med 121 procent till 562 MSEK (254) och den effektiva skattesatsen uppgick till 27 procent (37). Den något höga effektiva skattesatsen är, liksom tidigare år, huvudsakligen hänförlig till ej avdragsgilla räntekostnader. Resultat per aktie ökade till 4,59 SEK (2,06).

Nettoomsättning, MSEK



Lönsamhet, finansiell ställning och kassaflöde

Soliditeten uppgick vid räkenskapsårets utgång till 43 procent (41). Eget kapital per aktie uppgick till 44,67 SEK (43,54) och avkastningen på eget kapital uppgick till 11 procent (5).

Avkastningen på rörelsekapitalet (R/RK) uppgick till 62 procent (51). Koncernens och samtliga enheters långsiktiga mål för R/RK är 45 procent. Lönsamhetsmättet R/RK premierar högt rörelseresultat och låg kapitalbindning och, i kombination med tillväxtmålet på 15 procent, skapar det goda förutsättningar för lönsam tillväxt i både bolagen och koncernen. Det genomsnittliga rörelsekapitalet, vilket vid beräkningen av R/RK omfattar varulager med tillägg av nettot av kundfordringar och leverantörsskulder, uppgick vid räkenskapsårets slut till 2 286 MSEK (2 284).

Likvida medel, bestående av kassa- och bankmedel, tillsammans med beviljade men ej utnyttjade krediter, uppgick sammanlagt till 1 447 MSEK (1 311) vid räkenskapsårets utgång. Nettoskuldssättningsgraden uppgick till 0,7 (0,9).

Koncernens räntebärande nettoskuld minskade under året till 4 048 MSEK (4 920), vilket motsvarar 2,2 gånger (3,2) EBITDA. Den räntebärande nettoskulden inkluderar pensionsskuld om 58 MSEK (62), leasingskulder om 504 MSEK (531), villkorade tilläggsköpeskillningar om 124 MSEK (106) och avsättningar motsvarande 29 MSEK (118). De utestående bankkrediterna uppgår vid räkenskapsårets utgång till 4 146 MSEK (4 434), varav kortfristiga bankkrediter uppgick till 1 736 MSEK (749).

Koncernen har god marginal i de enligt bankavtal gällande kovenanterna, vilka är räntetäckningsgrad på minst 4,0 gånger samt soliditet överstigande 25 procent. Per räkenskapsårets utgång uppgick räntetäckningsgraden till 9,9 gånger enligt definition i bankavtalen.

Kassaflödet från den löpande verksamheten under räkenskapsåret uppgick till 1 392 MSEK (1 095), framförallt hänförligt till ett högre resultat efter finansiella poster och ett förbättrat rörelsekapital. Under räkenskapsåret uppgick utbetalningar för företagsförvärv till 196 MSEK (59) och utbetalda villkorade tilläggsköpeskillningar relaterade till företagsförvärv från tidigare år uppgick till 51 MSEK (45). Nettoinvesteringar i anläggningstillgångar uppgick till 254 MSEK (281) och avser framförallt investeringar i instrument för uthyrning till kunder. Utfärdade, inlösta och återköpta köpoptioner uppgick till 0 MSEK (12). Utdelning har betalats till moderbolagets aktieägare med 91 MSEK (61) och amortering av lån uppgick till 50 MSEK (496).

MSEK	2025	2024	2023	2022	2021
Nettoomsättning	10 442	10 286	9 685	9 084	7 993
EBITA	1 417	1 159	1 135	1 221	1 273
EBITA-marginal, %	13,6	11,3	11,7	13,4	15,9
Justerad EBITA	1 259	1 165	1 015	1 124	1 273
Justerad EBITA-marginal, %	12,1	11,3	10,5	12,4	15,9
Årets resultat	562	254	192	483	721
Räntebärande nettoskuld	4 048	4 920	5 192	5 410	3 870
Räntebärande nettoskuld/EBITDA, ggr	2,2	3,2	3,5	3,5	2,6
Resultat per aktie före utspädning, SEK	4,59	2,06	1,56	3,96	6,03
Resultat per aktie efter utspädning, SEK	4,59	2,06	1,56	3,95	6,01
Eget kapital per aktie, SEK	44,67	43,54	40,69	40,76	35,14
Avkastning på eget kapital, %	11	5	4	10	22
Avkastning på rörelsekapital (R/RK), %	62	51	50	61	95
Soliditet, %	43	41	39	38	40
Kassaflöde från den löpande verksamheten	1 392	1 095	773	909	1 010

Medarbetare och utveckling

Medarbetare

Vid räkenskapsårets utgång uppgick antalet medarbetare till 2 295, vilket kan jämföras med 2 256 vid räkenskapsårets ingång. Genomförda förvärv ökade antalet medarbetare med 42 personer (13). Medelantalet anställda uppgick under 2025 till 2 292 (2 311).

	2025	2024
Medelantal anställda	2 292	2 311
andel män, %	55	56
andel kvinnor, %	45	44
Åldersfördelning		
upp till 29 år, %	11	10
30-49 år, %	51	52
50 år och äldre, %	38	38
Genomsnittlig ålder	45	45

Forskning och utveckling

Koncernen bedriver i begränsad utsträckning egen forskning och utveckling, främst inom Biolin Scientific i affärsområdet Labtech.

Miljö

Inget av koncernens svenska dotterbolag bedriver tillståndspliktig eller anmälningspliktig verksamhet enligt miljöbalken. Inget av de utländska dotterbolagen bedriver verksamhet med motsvarande tillstånds- eller anmälningsplikt. Inget av koncernens bolag är involverat i någon miljötvist.

Ersättningar

Principer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen har inför årsstämman i maj 2026 beslutat att föreslå oförändrade riktlinjer avseende ersättning till ledande befattningshavare, jämfört med det som beslutades på årsstämman i maj 2024:

Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas efter årsstämman 2025 samt på ändringar i redan avtalade ersättningar som görs därefter. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman. Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt som möjligt ska tillgodoses. Vad som stadgas om bolaget gäller också i förekommande fall för koncernen.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att AddLife kan erbjuda konkurrenskraftig totalersättning, vilket dessa riktlinjer möjliggör. Totalersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig samt stå i relation till ansvar och befogenheter.

Formerna för ersättning m.m.

Ersättning ska vara marknadsmässig och bestå av följande komponenter: fast lön, eventuell rörlig lön enligt separat överenskommelse, pension och övriga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver - och oberoende av dessa riktlinjer - besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Fast lön

Den fasta lönen ska bestå av fast kontant lön och ska omprövas årligen. Den fasta lönen ska vara konkurrenskraftig och återspegla de krav som ställs på befattningen avseende kompetens, ansvar, komplexitet och på vilket sätt den bidrar till att uppnå affärsmålen. Den fasta lönen ska också återspegla den prestation som befattningshavaren nått och således vara individuell och differentierad.

Rörlig lön

Utöver fast lön kan VD och övriga ledande befattningshavare, enligt separat överenskommelse, erhålla rörlig lön vid uppfyllande av beslutade kriterier. Eventuell rörlig lön ska bestå av årlig rörlig kontant lön och får som högst motsvara 40 procent av den fasta årliga lönen.

Den rörliga lönen ska vara kopplad till ett eller flera förutbestämda och mätbara kriterier som fastställs av styrelsen och som kan vara finansiella, såsom koncernens resultattillväxt, lönsamhet och kassaflöde eller icke-finansiella, såsom individuella mål utformade för att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen. Genom att målen kopplar de ledande befattningshavarnas ersättning till bolagets resultat främjar de genomförandet av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och konkurrenskraft. Villkoren och beräkningsgrunderna för rörlig lön ska fastställas för varje verksamhetsår. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig lön ska kunna mätas under en period om ett år.

När mätperioden för uppfyllande av kriterier för utbetalning av rörlig lön avslutats ska bedömas i vilken utsträckning kriterierna har uppfyllts. Styrelsen ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig kontanterersättning till verkställande direktören. Såvitt avser rörlig kontanterersättning till övriga befattningshavare ansvarar verkställande direktören för bedömningen. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

Villkor för rörlig lön ska utformas så att styrelsen, om exceptionella ekonomiska förhållanden råder, har möjlighet att begränsa eller underlätta utbetalning av rörlig lön om en sådan åtgärd bedöms som rimlig.

Ytterligare rörlig kontantersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 50 procent av den fasta årliga lönen samt ej utges mer än en gång per år och per individ. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet.

Pension

För VD ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara avgiftsbestämda och premierna ska inte överstiga 30 procent av den fasta årliga lönen. För övriga ledande befattningshavare ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara avgiftsbestämda om inte befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Premierna för avgiftsbestämd pension ska vara i form av alternativ ITP, i enlighet med den premietrappa som är angiven i AddLifes pensionspolicy eller inte överstiga 30 procent av den fasta årliga lönen.

Rörlig lön ska vara pensionsgrundande i den mån så följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på befattningshavaren (gäller Sverige och avgiftsbestämd pension).

Övriga förmåner

Övriga förmåner, som bl.a. kan omfatta bilförmån, reseförmån, städförmån och sjukvårdsförsäkring, ska vara marknadsmässiga och endast utgöra en begränsad del av den sammanlagda ersättningen. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årliga lönen.

Villkor vid uppsägning

För VD och övriga ledande befattningshavare ska uppsägningstiden vara 6 månader vid uppsägning från befattningshavarens sida. Vid uppsägning från bolagets sida ska en uppsägningstid om maximalt 6 månader gälla. Vid uppsägning från bolagets sida ska avgångsvederlag kunna utgå med belopp motsvarande högst 9 månaders fast lön. Inget avgångsvederlag utgår vid egen uppsägning.

Däruöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall och ska endast utgå i den utsträckning som den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Ersättningen ska baseras på den fasta lönen vid tidpunkten för uppsägningen och uppgå till högst 60 procent av den fasta lönen vid tidpunkten för uppsägningen, om inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser, och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst 24 månader efter anställningens upphörande.

Arvode till styrelseledamöter

AddLifes stämмоvalda styrelseledamöter ska i särskilda fall kunna arvoderas för tjänster inom deras respektive kompetensområde, som ej utgör styrelsearbete, under en begränsad tid. För dessa tjänster (inklusive tjänster som utförs genom av styrelseledamot helägt bolag) ska utgå ett marknadsmässigt arvode förutsatt att sådana tjänster bidrar till implementeringen av AddLifes affärsstrategi och tillvaratagandet av AddLifes långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Sådant konsultarvode får för respektive styrelseledamot aldrig överstiga dubbla årliga styrelsearvodet.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningskomponenter samt ersättningsökning och ökningstakter över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Berednings- och beslutsprocess

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår bl.a. att bereda principer för ersättning till ledande befattningshavare och styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar till ledande befattningshavare, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Ersättning till VD ska beslutas inom ramen för godkända principer av styrelsen efter beredning och rekommendation av ersättningsutskottet. Ersättning till övriga ledande befattningshavare ska beslutas av VD inom ramen för fastställda principer och efter avstämning med ersättningsutskottet. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte VD eller andra ledande befattningshavare i den mån de berörs av frågorna.

Frålgående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att fråga riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Moderbolaget

Verksamheten i moderbolaget AddLife AB omfattar koncernledning, affärsområdesledning, koncernrapportering och finansförvaltning.

Moderbolagets nettoomsättning uppgick till 80 MSEK (75) och resultatet efter finansiella poster till 257 MSEK (-55). I bokslutsdispositioner ingår erhållet koncernbidrag med 206 MSEK (145) och lämnade koncernbidrag med -366 MSEK (-10). Kassaflöde från investeringsverksamheten uppgår till 145 MSEK (34). Moderbolagets finansiella nettoskuld uppgick vid verksamhetsårets utgång till 3 740 MSEK (4 393).

Aktiekapital och aktieägare

Moderbolagets aktiekapital uppgick den 31 december 2025 till 62 358 949 SEK fördelat på nedan antal aktier med ett kvotvärde uppgående till 0,51 kronor per aktie.

Det totala antalet aktier uppgår till 122 450 250 varav antalet A-aktier uppgår till 4 572 796 och antalet B-aktier till 117 877 454 stycken.

Den 31 december 2025 var antalet aktieägare 11 334 (11 620).

Bolagets B-aktie är noterad på Nasdaq Stockholm. Två ägare kontrollerar vardera 10 procent eller mer av röstetalet. Dessa är RoosGruppen AB (Håkan Roos via bolag) med ett aktieinnehav motsvarande 16,1 procent av rösterna och Tom Hedelius med ett ägande om 12,6 procent av rösterna.

Enligt ÅRL 6 kap 2 a § ska noterade bolag lämna uppgifter om vissa förhållanden som kan påverka möjligheterna att ta över bolaget genom ett offentligt uppköpserbjudande avseende aktierna i bolaget. För merparten av beviljade kreditramar gäller att de kan sägas upp för det fall att bolaget avnoteras från Nasdaq Stockholm eller att annan än nuvarande huvudaktieägare uppnår en ägarandel över 50 procent av kapitalet eller rösterna.

Återköp av egna aktier och incitamentsprogram

Årsstämman i maj 2025 bemyndigade styrelsen att under tiden fram till årsstämman 2026 återköpa högst tio procent av samtliga aktier i bolaget.

Återköpta aktier avser att täcka bolagets åtagande i utestående köptionsprogram. Under räkenskapsåret har inga återköp av aktier skett. Medelantalet innehavda egna B-aktier uppgick under räkenskapsåret till 586 189 (587 298). Vid utgången av året uppgick innehavda egna B-aktier till 586 189 (586 189) med ett genomsnittligt anskaffningspris om 100,56 SEK (100,56). Aktierna utgör 0,5 procent (0,5) av de utgivna aktierna och 0,4 procent (0,4) av röstetalet.

Vid utgången av året har AddLife två utestående incitamentsprogram baserade på köptioner, motsvarande totalt 355 800 B-aktier. Utfärdade köptioner på återköpta aktier har under räkenskapsåret medfört en beräknad utspädningseffekt baserat på periodens genomsnittliga aktiekurs om ca 0,0 procent (0,0).

AddLife har två utestående incitamentsprogram baserat på prestationsaktier motsvarande högst 169 566 av Bolagets B-aktier, vilket motsvarar cirka 0,1 procent av totalt antal aktier. Deltagaren erhåller prestationsaktier under förutsättning att anställningen kvarstår, investeringsaktierna behålls och prestationsvillkoren uppfylls. Dessa baseras på genomsnittlig årlig resultattillväxt (EBITA) under intjänandeperioden samt hållbarhetsrelaterade mål.

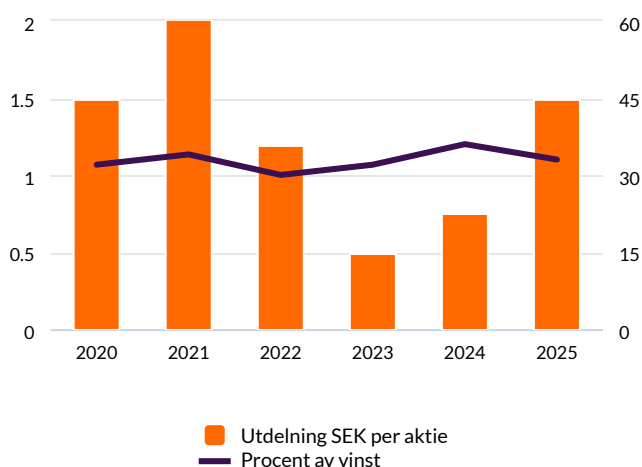
Styrelsen har för avsikt att föreslå årsstämman i maj 2026 ett incitamentsprogram enligt samma, eller i allt väsentligt liknande, modell som beslutades om vid årsstämman 2025.

Utdelning

AddLifes utdelningspolicy innebär en målsättning om en utdelning motsvarande 30–50 procent av koncernens resultat efter skatt. Vid förslag till utdelning beaktas koncernens eget kapital, långsiktiga finansierings- och investeringsbehov, tillväxtplaner och andra faktorer som bolagets styrelse anser vara av betydelse.

Styrelsen har beslutat föreslå årsstämman i maj 2026 att bolaget lämnar en utdelning om 1,50 SEK per aktie (0,75). Utdelningen motsvarar totalt 183 MSEK (91), vilket motsvarar en utdelningsandel om 33 procent (36).

Utdelning



Förslag till vinstdisposition

Till årsstämman i AddLife AB förfogande står:

Överkursfond	2 654
Balanserad vinst	-91
Årets vinst	98
Summa vinstmedel	2 661

Styrelsen föreslår att vinstmedlen disponeras på följande sätt:

Till aktieägarna utdelas 1,50 SEK per aktie ¹	183
Till balanserade vinstmedel överförs	2 478
Summa	2 661

¹Beräknat på antalet utestående aktier vid årsredovisningens utgivande. Antalet återköpta B-aktier uppgår till 586 189 vid tidpunkten för utgivande av årsredovisningen.

Under räkenskapsåret genomfördes utdelning om totalt 91 MSEK.

Styrelsens yttrande över föreslagen utdelning

Den av styrelsen föreslagna utdelningen om 1,50 SEK per aktie motsvarar 3 procent av moderbolagets eget kapital och 2 procent av koncernens eget kapital. I enlighet med AddLifes utdelningspolicy, som innebär en utdelning om 30–50 procent av resultatet efter skatt, motsvarar den föreslagna utdelningen 33 procent av koncernens resultat efter skatt.

Koncernens soliditet uppgår per 31 december 2025 till 43 procent (41) före utdelning och 41 procent efter beaktande av den föreslagna utdelningen. AddLife förväntas efter utbetalning av den föreslagna utdelningen ha en fortsatt god finansiell ställning.

Styrelsen finner mot bakgrund av den förväntade ekonomiska utvecklingen att den föreslagna utdelningen är väl avvägd med hänsyn till de krav som verksamhetens art, omfattning och risker ställer på storleken av såväl bolagets som koncernens egna kapital och bolagets respektive koncernens konsolideringsbehov, likviditet och ställning i övrigt, samt vad avser möjligheten att fullgöra bolagets och koncernens framtida förpliktelser.

Beträffande koncernens och moderbolagets resultat och ställning i övrigt hänvisas till efterföljande finansiella rapporter. Alla belopp uttrycks i miljoner svenska kronor, där annat ej anges.

Risker och osäkerhetsfaktorer

AddLife är en förvärvsdriven och decentraliserad koncern inom Life Science, huvudsakligen verksam på den europeiska marknaden.

Riskhantering är en integrerad del av koncernens styrning och uppföljning och syftar till att identifiera, analysera och hantera de mest väsentliga riskerna som kan påverka AddLifes förmåga att genomföra strategin och nå fastställda mål. Styrelsen har det övergripande ansvaret för riskhanteringen, fastställer ramar, policies och riktlinjer samt följer regelbundet upp koncernens väsentliga risker.

Koncernledningen ansvarar för att löpande identifiera, bedöma, kvantifiera och prioritera risker inom respektive affärsområde, medan dotterbolagen ansvarar för den operativa hanteringen utifrån gemensamma policies, instruktioner och internkontroller. Den samlade riskbilden går igenom minst årligen och uppdateras vid behov under året, inklusive en bedömning av eventuella väsentliga förändringar jämfört med föregående år.

AddLifes riskhantering är strukturerad utifrån strategiska, operativa, finansiella och övriga potentiellt betydande risker, inklusive finansiell rapportering och regulatoriska krav.

Resultat, finansiella ställning och strategisk position påverkas både av interna faktorer som koncernen kan påverka och av externa faktorer där påverkan är begränsad. Bland de externa riskfaktorer som har störst betydelse för AddLife återfinns allmänna ekonomiska och politiska förutsättningarna, offentliga upphandlingar och vårdens ersättningssystem, teknisk utveckling, beroendet av kunder och leverantörer samt IT-säkerhet och cyberrisker.

Därutöver är AddLife exponerat mot finansiella risker såsom transaktions- och omräkningsexponering, finansierings- och ränterisk samt kredit- och motpartsrisk. En mer detaljerad beskrivning av hur AddLife hanterar de finansiella riskerna finns i [not 4](#).

Risk/beskrivning	Hantering
Allmänna ekonomiska och politiska förutsättningar	
Geopolitisk instabilitet (handelskrig, protektionistisk politik, krig och konflikter) kan direkt eller indirekt påverka AddLifes verksamhet eller leveranskedja, med längre ledtider, ökade kostnader eller leveransstörningar.	AddLifes decentraliserade affärsmodell medför diversifiering både vad gäller verksamhetsområden, leverantörer och leveranskedjor, vilket minskar utsatthet för lokal geopolitisk instabilitet. Med mer än 80 procent av inköpta produkter från europeiska leverantörer, mindre än 10 procent från Nordamerika och mindre än 5 procent från Kina är AddLife väl positionerat.
Efterfrågan på Bolagets produkter och lösningar är till viss del beroende av makroekonomiska trender. Osäkerhet när det gäller framtida ekonomiska utsikter, inklusive politisk oro, kan ha en negativ inverkan på kunders inköp av Bolagets produkter. En betydande andel av Bolagets försäljning sker till offentligt finansierad verksamhet inom sjukvård, forskning och omsorg. Försvagade statsfinanser skulle kunna medföra negativa effekter på finansiell ställning och resultat.	AddLifes dotterbolag verkar på en till stor eller viss del icke-cyklisk marknad, vilket generellt gör koncernen mindre känslig för konjunktursvängningar. I de flesta länder och situationer prioriteras värden även i sämre tider. Den decentraliserade affärsmodellen innebär att koncernens bolag har en god anpassningsförmåga genom att beslut tas snabbt och verksamhetsnära.
Offentlig upphandling och vårdens ersättningssystem	
En betydande del av AddLifes intäkter härrör från försäljning av produkter till enheter inom den offentliga sektorn. I vissa länder har politiska beslut lett till att antalet upphandlande kunder minskat genom konsolidering till större enheter. Det har medfört att upphandlingarna blivit färre men större, att avtalsperioderna ofta förlängts och att prispressen och konkurrensen ökat.	Det finns ett stort fokus på offentliga upphandlingar inom organisationen och hos dotterbolagen. Stor kraft läggs på att förbereda och säkerställa att upphandlingarnas krav uppfylls, bland annat genom intern utbildning. Bolaget har dessutom ett tydligt differentierat erbjudande som skapar unika värden för kunden och därmed medger ett mer långsiktigt och värdebaserat fokus än enbart pris. Erbjudandet bygger på djup kunskap om kundernas behov och består ofta av unika produkter med hög kvalitet i kombination med ett omfattande serviceerbjudande.
Försäljningen av vissa av Bolagets produkter är beroende av olika ersättningssystem på de enskilda marknaderna. På flera av Bolagets marknader är det vanligt att patientens försäkringsbolag finansierar eller subventionerar inköp av produkter för patientens vård. Utvecklingen för försäljningen av AddLifes produkter på dessa marknader påverkas därför av i vilken utsträckning produkterna kvalificerar sig för att ersättas inom dessa system.	Genom att AddLife bedriver verksamhet i många olika länder och på flera marknader begränsas dessa risker för koncernen som helhet.
Teknisk utveckling	
AddLifes framtida tillväxt är bland annat beroende av nya innovativa produkter och därmed koncernens förmåga att påverka, förutse, identifiera och svara på förändrade kundpreferenser och behov. Det finns en risk att dotterbolagen inom AddLife-koncernen inte i tillräcklig omfattning kan implementera ny teknik eller anpassa sitt produktutbud och sin affärsmodell i tid för att kunna ta till vara fördelarna av ny eller existerande teknik.	Det finns ett starkt fokus på proaktiv affärsutveckling inom AddLifes dotterbolag och ett fokus på framtida teknisk anpassning vid nya förvärv. I dotterbolag med egen produktion sker satsningar på forskning och utveckling och, vid behov, inleds samarbeten med affärspartners för att säkra den tekniska utvecklingen. Det bedrivs även ett strukturerat arbete med att identifiera nya leverantörer med innovativa produkter. Bolagen inom AddLife är i huvudsak distributörer vilket ger ökade möjligheter att anpassa sig till teknikutvecklingen genom att byta eller komplettera leverantörer.

Risk/beskrivning	Hantering
Leverantörer	
För att kunna leverera produkter och tjänster är AddLife beroende av att externa leverantörer uppfyller ingångna avtal avseende bland annat volymer, kvalitet, leveranstider och regelefterlevnad. Felaktiga, försenade eller uteblivna leveranser kan få en negativ inverkan på AddLifes finansiella ställning och resultat. AddLife har avtal med ett stort antal leverantörer vars verksamhet koncernen inte fullt ut kan styra eller ha full insyn i, vilket innebär en risk att leverantörer agerar på ett sätt som kan skada AddLife, exempelvis genom bristande kvalitet, regelefterlevnad eller hållbarhetsarbete.	AddLife är i ett längre perspektiv inte beroende av någon enskild leverantör för verksamhetens fortlevnad. Koncernens största leverantör motsvarade cirka fem procent av nettoomsättningen 2025, vilket begränsar koncentrationsrisken. AddLife arbetar strategiskt med de större leverantörerna och genomför regelbundna leverantörsutvärderingar där bland annat kvalitet, leveransprecision, kommersiella villkor, regelefterlevnad och efterlevnad av AddLifes uppförandekod bedöms.
En ytterligare risk är att hantera ett alltför stort antal leverantörer, vilket kan vara resurskrävande och skapa operativ ineffektivitet i dotterbolagen. Samtidigt förändras leverantörslandskapet löpande. I vissa länder och segment sker en konsolidering där leverantörer blir färre och större, medan det i andra sker en renodling av verksamheter och framväxt av nya nischaktörer och teknologier. I denna miljö finns risk att AddLife förlorar viktiga leverantörer, att befintliga leverantörer tappar i konkurrenskraft eller att kritiska produkter inte längre finns tillgängliga på villkor som är kommersiellt och regulatoriskt hållbara.	Koncernens decentraliserade affärsmodell och roll som distributör möjliggör relativt snabba omställningar vid behov av att byta leverantör eller produktportfölj. Dotterbolagen arbetar kontinuerligt med att optimera sina leverantörsbaser, samt att proaktivt ersätta leverantörer som förloras eller som bedöms ha minskande marknadspotential. Stabila och långsiktiga leverantörssamarbeten är också en viktig parameter vid förvärvsutvärderingar av nya bolag.
Det finns även en risk att leverantörer väljer att avsluta samarbetet med ett av AddLifes dotterbolag, exempelvis till förmån för en annan distributör eller för egen direktförsäljning. Detta kan leda till minskade volymer, försämrade produktbredd eller behov av kostsamma omställningar i sortiment och marknadsbearbetning.	Genom AddLifes växande närvaro på flera europeiska marknader kan koncernen erbjuda leverantörer en bredare distributionsplattform, vilket stärker AddLifes attraktivitet som partner och förbättrar förutsättningarna att säkra konkurrenskraftiga avtal och tillgång till nya produkter och teknologier. AddLifes dotterbolag erbjuder leverantörerna en stark kommersiell plattform med hög marknadstäckning, teknisk kompetens och nära kundrelationer.
Förvärv	
Förvärv utgör en viktig del i AddLifes tillväxtstrategi. Riskerna med förvärv består dels i att koncernen inte lyckas uppnå de förväntade strategiska och finansiella fördelarna, dels i att okända eller felaktigt bedömda åtaganden och skulder inte identifieras under due diligence-arbetet. Misslyckade förvärv kan leda till lägre tillväxt, försämrade lönsamhet och behov av nedskrivningar av goodwill.	AddLife har lång erfarenhet av att genomföra förvärv och har etablerat en strukturerad process för hela förvärvscykeln – från identifiering och utvärdering av kandidater till genomförande, integration och uppföljning. Processen utvecklas kontinuerligt baserat på erfarenheter från tidigare förvärv och omfattar finansiell, kommersiell, juridisk, skattemässig, regulatorisk och hållbarhetsrelaterad due diligence.
Det finns också en risk att AddLife inte lyckas identifiera och genomföra tillräckligt många lämpliga förvärv till attraktiva villkor. Konkurrens från andra förvärvare, ändrade marknadsförutsättningar eller begränsad tillgång till finansiering kan medföra att planerade förvärv uteblir eller försenas, vilket kan påverka möjligheterna att nå bolagets finansiella och strategiska mål.	Koncernen bedriver ett löpande och strukturerat arbete med att identifiera potentiella förvärvskandidater inom utvalda segment och geografier. Genom sin storlek, sin långsiktighet och sin närvaro på flera europeiska marknader kan AddLife ofta erbjuda ägare och entreprenörer en attraktiv plattform för fortsatt utveckling av verksamheten. Detta ökar sannolikheten att AddLife får tillgång till intressanta objekt på konkurrenskraftiga villkor.
Även efter genomförda förvärv finns risk att integrationen i koncernens befintliga verksamhet inte blir framgångsrik. Skillnader i kultur, processer, system och ledning kan göra att förväntade finansiella mål uteblir. Detta kan leda till högre kostnader, operativa störningar och försämrade lönsamhet i de förvärvade bolagen och i koncernen som helhet.	För att säkerställa en framgångsrik integration tas integrationsplaner fram redan i samband med förvärvsbeslutet. Genom uppföljning av definierade mål och nyckeltal övervakas hur väl förvärvade bolag utvecklas i förhållande till plan och om ytterligare åtgärder behöver vidtas.
Förmåga att rekrytera och behålla personal	
AddLifes fortsatta framgång är beroende av att koncernen kan attrahera, utveckla och behålla medarbetare med rätt kompetens och erfarenhet. Det finns nyckelpersoner såväl bland ledande befattningshavare i bolagen, i koncernledningen samt bland koncernens medarbetare i övrigt.	AddLife arbetar långsiktigt med att vara en attraktiv arbetsgivare och lägger betydande resurser på kompetensutveckling, ledarskap och kultur. Genom AddLife Academy erbjuds medarbetare och chefer strukturerade utbildningsprogram, erfarenhetsutbyte och stöd i sitt ledarskap, vilket stärker möjligheterna till intern karriärutveckling och ökar engagemanget i koncernen.
Det finns en risk för att en eller flera ledande befattningshavare eller andra nyckelpersoner lämnar AddLife-koncernen med kort varsel. För det fall AddLife misslyckas med att behålla nyckelpersoner eller rekrytera nya kompetenta nyckelpersoner framgent kan det ha en negativ inverkan på AddLifes finansiella ställning och resultat.	Koncernen genomför regelbundna medarbetarundersökningar och följer upp resultat och åtgärdsplaner på såväl bolags- som koncernnivå för att säkerställa att medarbetarna har goda förutsättningar att utvecklas och trivas. AddLife arbetar aktivt med talent management och successionsplanering samt har incitamentsprogram för ledande befattningshavare och vissa nyckelpersoner inom koncernen. Syftet är att stärka långsiktigt ägarengagemang, öka möjligheterna att behålla nyckelkompetens och säkerställa kontinuitet i verksamheten.

Risk/beskrivning	Hantering
Regulatoriska	
Sjukvårdsmarknaden är starkt reglerad i samtliga länder där AddLife har verksamhet. Koncernens produktsortiment omfattas av lagstiftning, EU direktiv och relaterade krav på kvalitetssystem, bland annat EU:s regelverk för medicinteknik (MDR/IVDR) och nationella myndighetskrav. Det finns en risk att förändringar i regelverk, tolkningar eller tillsyn leder till ökade krav på dokumentation, klinisk evidens, märkning, spårbarhet eller rapportering.	AddLife lägger betydande resurser på att säkerställa regelefterlevnad inom hela koncernen. Policies, riktlinjer och kvalitetssystem är anpassade till relevanta regelverk och uppdateras löpande utifrån förändrad lagstiftning och myndighetskrav. Koncernen bedriver systematisk omvärldsbevakning och samarbetar med externa experter för att tidigt identifiera och hantera kommande regeländringar.
Underlåtenhet att uppfylla gällande regler eller att anpassa verksamheten i tid till nya krav kan resultera i förseningar i produktlanseringar, försäljningsbegränsningar, återkallelser, sanktioner och skadeståndsanspråk. Detta kan få negativ påverkan på AddLifes finansiella ställning och resultat.	Produktionsanläggningar och berörda bolag granskas regelbundet genom interna och externa revisioner av ackrediterade organ. Flera enheter är certifierade enligt medicinteknisk kvalitetsstandard ISO 13485 och/eller ISO 9001, och arbetet med att vidareutveckla kvalitetssystemen fortsätter. Rutiner för dokumentation, rapportering och avvikelshantering är etablerade för att säkerställa spårbarhet, snabb korrigering av brister och ett strukturerat samarbete med berörda myndigheter.
Leverantörsansvar och tillbörlig aktsamhet	
Med verksamhet i cirka 85 bolag och 30 länder finns risker kopplade till bristande spårbarhet och leverantörsansvar i AddLifes globala leverantörskedja. Som distribuerande bolag är koncernen beroende av ett stort antal leverantörer, vilket innebär en risk för brott mot mänskliga rättigheter, bristande arbetsvillkor, miljöpåverkan eller korruption i tidigare led av kedjan.	För att hantera dessa risker stärker AddLife successivt processen för tillbörlig aktsamhet i leverantörskedjan. Under 2026 uppdateras och tydliggörs koncernens uppförandekod för leverantörer med krav på bland annat arbetsvillkor, mänskliga rättigheter och antikorruption. Policies och riktlinjer uppdateras för att integrera hållbarhetsanalyser i inköpsbeslut, och efterlevnaden följs upp genom leverantörsbedömningar, revisioner och tredjepartsverktyg som EcoVadis.
Regelverken inom EU och Norge skärper successivt kraven på företagens tillbörliga aktsamhet (due diligence) i värdekedjan. Underlåtenhet att identifiera, bedöma och hantera risker i leverantörsledet kan leda till ökade operativa kostnader, störningar i leveranser, juridiskt ansvar och sanktioner samt negativ påverkan på AddLifes varumärke och relationer till kunder, leverantörer och andra intressenter. På längre sikt kan förändrade relationer eller krav från leverantörer och kunder även påverka inköpskostnader och konkurrenskraft.	AddLife planerar även att införa mer systematisk rapportering och uppföljning av avvikelser samt vidareutveckla visselblåsarkanalerna till en klagomålsmekanism som gör det möjligt att fånga upp signaler om missförhållanden i värdekedjan. Sammantaget stärker dessa åtgärder koncernens förmåga att identifiera, hantera och följa upp risker och därmed säkerställa ett mer hållbart leverantörsansvar.
IT säkerhet och cyberrisker	
De digitala riskerna ökar stadigt i hela samhället. AddLife och AddLifes dotterbolag är, liksom de flesta företag, beroende av olika informationssystem och annan teknik för att sköta och utveckla verksamheten. Med IT incidenter avses bland annat oplanerade driftavbrott, cyber- och informationssäkerhetsincidenter såsom dataintrång, virus, sabotage, ransomware och andra typer av cyberbrott. Sådana händelser kan leda till att kritiska system blir otillgängliga, manipuleras eller förstörs samt att känslig information röjs eller går förlorad.	För att förebygga incidenter arbetar AddLife strukturerat med informations- och IT säkerhet genom regelbundna riskanalyser samt kontinuerligt underhåll och översyn av IT säkerheten, både på koncernnivå och i dotterbolagen. Koncernen har fastställt en miniminivå för vilka IT säkerhetsåtgärder som krävs i varje dotterbolag.
Allvarliga IT incidenter kan innebära både intäktsbortfall och ökade kostnader. Även IT händelser eller cyberincidenter hos tredje part, som leverantörer eller kunder, kan påverka AddLifes leverans och intjäningsförmåga samt skada förtroendet för koncernen.	Den decentraliserade affärsmodellen, där varje bolag har sin egen IT infrastruktur inom koncernens ramar, innebär att endast ett begränsat antal bolag är direkt exponerade vid en större incident i ett enskilt system. AddLife anlitar även externa cybersäkerhetsexperter, genomför tester samt erbjuder löpande utbildning till medarbetare i IT säkerhet. Säkerhetsnivån anpassas och uppdateras kontinuerligt utifrån rådande hotbilder, regulatoriska krav och kundens växande krav på cybersäkerhet.