

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE

1 januari 2020 - 31 december 2020

Styrelsen och verkställande direktören för AddLife AB (publ), org nr 556995-8126, avger härmed årsredovisning och koncernredovisning för verksamhetsåret 2020. Bolagsstyrningsrapporten är en del av förvaltningsberättelsen och framgår av sidorna 49-64. Bolagets hållbarhetsrapport finns intagen i årsredovisningen och koncernredovisningen på sidorna 6-10 och 24-34.

Verksamheten

AddLife är ett svensknoterat medicinteknikbolag verksamt på främst den europeiska marknaden och består av 52 operativa dotterbolag i affärsområdena Labtech och Medtech. Koncernen har 1 112 medarbetare i 24 länder och erbjuder högkvalitativa, kostnadseffektiva lösningar och produkter. Produktportföljen består dels av egentillverkade produkter och dels av produkter som är tillverkade av andra producenter. Tjänsteportföljen innehåller bland annat rådgivning, service och utbildning. Kunderna är framförallt verksamma inom hälso- och sjukvårdssektorn – från forskning till vård. AddLife är idag närvarande i drygt 25 länder, huvudsakligen i Norden, Central- och Östeuropa samt Kina och Australien. AddLife-aktien är noterad på Nasdaq Stockholm sedan mars 2016.

Väsentliga händelser under året

2020 har varit ett på alla sätt anmärkningsvärt år för alla och covid-19 har påverkat Life Science-marknaden i högsta grad. För de flesta av våra bolag förändrades verksamheten väsentligt då covid-19-utbrottet slog till i Europa. Från mitten av mars steg efterfrågan kraftigt med ökade beställningar från framförallt sjukvården och diagnostiklaboratorierna. Under våren var det svårt att få fram produkter från olika tillverkare och att få distributionen att fungera, då efterfrågan ökade exceptionellt på likvärdiga produkter samtidigt över hela världen. Det har varit ett intensivt arbete med att säkerställa att alla produkter uppfyller såväl regulatoriska krav som den kvalité kunderna förväntar sig. Under sommaren lättade trycket på sjukhusen något när antalet patienter på IVA-avdelningarna minskade men under hösten har den andra vågen slagit hårt mot större delar av Europa.

Hösten har inte präglats av samma akuta brist på skyddsutrustning då många sjukhus haft möjlighet att bygga upp en viss del reservlager men det var fortsatt högt tryck på marknaden. Under sommaren och hösten byggdes testkapaciteten avseende covid-19 ut i flertalet europeiska länder och testerna förväntas fortgå under en längre period. Utvecklingen medförde kraftigt ökad försäljning i våra diagnostikbolag under resterande delen av året.

För våra bolag inom forskning har det också varit ett turbulent år, där många akademiska kunder, såsom universitet och högskolor, under våren och sommaren tillfälligt stängde ned verksamheten pga pandemin. Vi har dock under hela året och framförallt under andra hälften sett en ökad efterfrågan från covid-19-relaterade forskningsprojekt, vilka har fått ökade anslag. Efterfrågan var hög både på instrument och olika forskningsreagenser relaterat till virusforskning. Försäljningen av våra egna avancerade instrument i USA och Kina var däremot lägre än tidigare år.

Våra bolag inom hemvård har under året haft svårigheter att leverera sina projekt till följd av smittskyddsåtgärder inom äldreården. Samtidigt har den demografiska utvecklingen med en ökande och åldrande befolkning samt teknisk utveckling också fortsatt driva på den underliggande tillväxten. En effekt av den demografiska utvecklingen är det ökande behovet av äldreår, vilket medför att området hemvård växer när vårdgivare effektiviserar verksamheten. För patienten ger hemvård möjlighet att bo kvar hemma under längre tid, vilket förväntas ge högre livskvalitet för individen.

2020 har varit ett år präglat av covid-19-pandemin och det har blivit tydligt vilka möjligheter AddLife har att göra skillnad genom att bidra till både patient- och samhällsnytta. AddLifes erbjudande till hälso- och sjukvården är attraktivt på marknaden och vi kommer att fortsätta erbjuda nya behandlingsmöjligheter, proaktiv diagnostik, tekniska hjälpmedel och digitala lösningar för såväl institutionell vård som vård i hemmen. Det finns en väldigt stor vårdsskuld i samtliga länder efter pandemin som kommer att ta lång tid att hantera.

Förvärv

AddLife söker kontinuerligt efter bolag att förvärva och för samtal med flera möjliga bolag. Detta verksamhetsår genomfördes sex förvärv med tillträde under året. Årets förvärv har genomförts inom båda affärsområdena Labtech och Medtech.

AddLifes strategi för förvärv

- Dotterbolagen kan göra mindre tilläggsförvärv för att stärka befintliga verksamheter inom sin nisch
- Affärsområdena kan expandera och bygga marknads- och/eller produktpositioner inom valda marknadssegment
- Affärsområdena kan komplettera med nya marknadssegment inom de områden där vi ser förutsättningar för att kunna ta marknadsledarskap

Under året har följande förvärv genomförts:

- Euroclone S.p.A: AddLife tecknade den 28 november 2019 avtal om förvärv av 100 procent av aktierna i Euroclone S.p.A med tillträde den 8 januari 2020. Bolaget förväntas tillföra en årsomsättning om ytterligare ca 280 MSEK. Italienska Euroclone är en ledande leverantör av instrument och förbrukningsvaror inom cell- och molekylärbiologi. Förvärvet utgör ett insteg på den italienska marknaden inom ett segment där AddLife redan är etablerad som leverantör på den nordiska marknaden genom BioNordika-bolagen.
- TechniPro Pulmomed Pty Ltd: Den 31 augusti 2020 förvärvade AddLife samtliga aktier i det australienska bolaget Technipro-Pulmomed Pty Limited till affärsområdet Medtech. Bolaget har fem anställda och omsätter ca 13 MSEK. Bolaget är distributör för medicintekniska produkter för bl.a. vård av kroniska luftvägssjukdomar, samma agentur som på de nordiska marknaderna. Bolaget har efter tillträdet integrerats in i befintligt bolag i Australien.
- Ropox AS: Den 1 oktober förvärvades det danska bolaget Ropox A/S. Bolaget utvecklar, designar och producerar behovsanpassade kök, badrumsinredningar och hjälpmedel för äldre och personer med särskilda behov. Bolaget säljer även andra tillverkares produkter inom samma segment. Bolaget har 73 anställda och omsätter ca 95 MSEK. Förvärvet innebär ett insteg inom segmentet hemvård i Danmark och utgör ett komplement till befintliga nordiska verksamheter inom hemvård i affärsområdet Medtech.
- DACH Medical Group: Den 1 oktober förvärvades samtliga aktier i Dach Medical Group. Koncernen är verksam i Österrike, Schweiz och Tyskland inom avancerad kirurgi. Bolaget har 23 anställda och omsätter ca 145 MSEK. Förvärvet är ett bra komplement till redan befintliga verksamheter inom avancerad kirurgi inom AddLife.
- Zafe Care Systems AB: Den 1 oktober förvärvades samtliga aktier i Zafe Care Systems AB. Bolaget har 21 medarbetare och omsätter ca 34 MSEK. Bolaget är en väletablerad leverantör av välfärdsteknologi till mer än 200 av Sveriges kommuner och förvärvet stärker och kompletterar AddLifes befintliga erbjudande inom välfärdsteknologi i Norden.
- SIAD Healthcare s.p.a.: AddLife tecknade den 18 september 2020 avtal om förvärv av SIAD Healthcare s.p.a. verksamhet inom produktområdet avancerad kirurgi, med omsättning ca 8 mEUR. Förvärvet godkändes av italienska myndigheter den 1 december 2020. Verksamheten har 17 medarbetare och omsätter cirka 80 MSEK på den italienska marknaden. I samband med förvärvet har verksamheten överförs till ett nybildat bolag vid namn Biomedica Italia s.r.l.

Den sammanlagda köpeskillingen för årets sex förvärv uppgick till 479 MSEK. Förvärven skulle ha påverkat koncernens nettoomsättning med uppskattningsvis 783 MSEK, EBITA med 94 MSEK, rörelseresultat med 65 MSEK samt årets resultat efter skatt med 46 MSEK om förvärven hade genomförts 1 januari 2020. Under året har totalt sett 197 (43) medarbetare kommit till AddLife via förvärv.

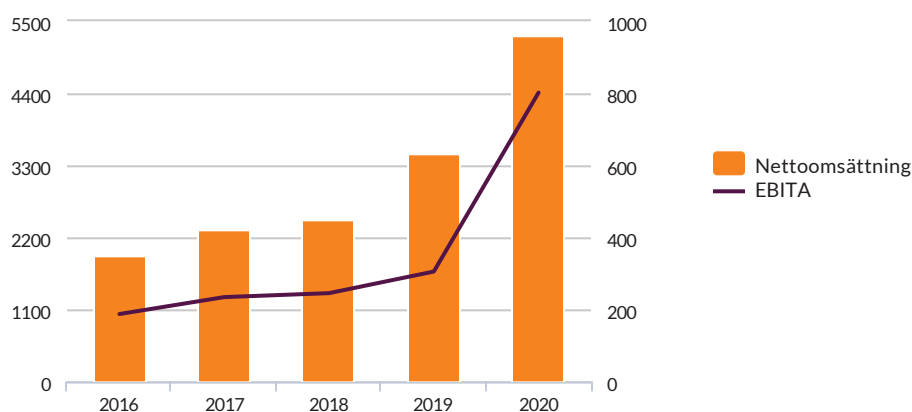
Finansiell utveckling under året

Nettoomsättning och resultat

AddLife-koncernens nettoomsättning ökade med 52 procent (40) och uppgick till 5 273 MSEK (3 479). Den organiska tillväxten var 38 procent (5), den förvärvade tillväxten var 17 procent (34) och valutakursförändringar påverkade nettoomsättningen negativt med 3 procent (1), motsvarande 121 MSEK (36). EBITA ökade med 163 procent (25) och uppgick under räkenskapsåret till 802 MSEK (305) och EBITA-marginalen uppgick till 15,2 procent (8,8). EBITA-marginalen är generellt lägre på marknaderna i Central- och Östeuropa. EBITA inkluderar förvärvskostnader om totalt 12 MSEK (4) och valutakursförändringar påverkade EBITA negativt med 6 procent (1), motsvarande 17 MSEK (3).

Finansnettot var -13 MSEK (-14) och resultatet efter finansiella poster ökade med 261 procent och uppgick till 659 MSEK (182). Resultatet efter skatt ökade med 265 procent (10) för räkenskapsåret och uppgick till 520 MSEK (142) och effektiv skattesats uppgick till 21 procent (22). Resultat per aktie före utspädning för räkenskapsåret uppgick till 4,63 SEK (1,28).

NETTOOMSÄTTNING OCH EBITA

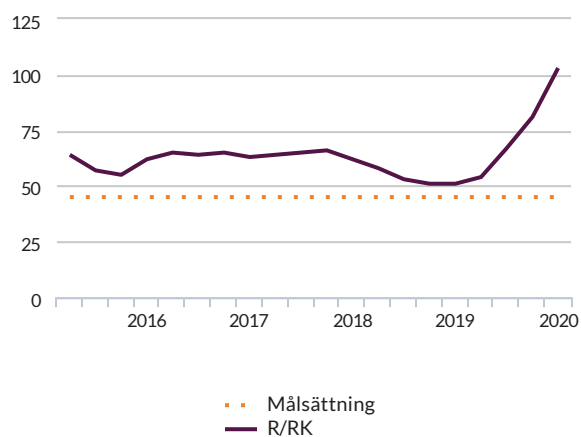


Lönsamhet, finansiell ställning och kassaflöde

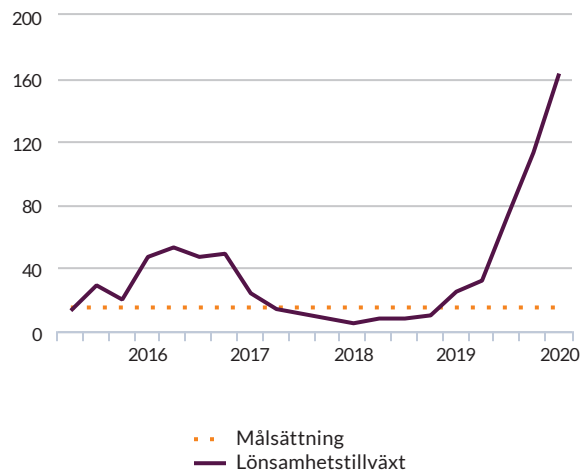
Avkastningen på eget kapital uppgick vid räkenskapsårets utgång till 31 procent (10). Avkastningen på sysselsatt kapital uppgick till 25 procent (8). Soliditeten uppgick vid räkenskapsårets utgång till 46 procent (45). Eget kapital per aktie, exklusive innehav utan bestämmande inflytande, uppgick till 16,73 SEK (13,07).

Avkastningen på rörelsekapitalet, R/RK, uppgick till 103 procent (51). Koncernens och samtliga enheters långsiktiga mål för R/RK ligger på 45 procent. Lönsamhetsmålet R/RK premierar högt rörelseresultat och låg kapitalbindning, vilket i kombination med tillväxtmålet på 15 procent ger förutsättningar för lönsam tillväxt av 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 781 MSEK (598).

AVKASTNING PÅ RÖRELSEKAPITAL



LÖNSAMHETSTILLVÄXT



Koncernens räntebärande nettoskuld uppgick vid räkenskapsårets utgång till 700 MSEK (902), inklusive pensionskuld om 81 MSEK (80) samt leasingkulder om 233 MSEK (216). Nettoskuldssättningsgraden, beräknad utifrån räntebärande nettoskuld inklusive pensionskuld och leasingkulder, uppgick till 0,4 (0,6).

Likvida medel, bestående av kassa och bankmedel, tillsammans med beviljad men ej utnyttjade krediter uppgick per den 31 december 2020 sammantaget till 1 006 MSEK (439). Koncernens tillgängliga kreditfaciliteter uppgick per den 31 december 2020 till 1 492 MSEK (1 102).

Kassaflödet från den löpande verksamheten uppgick under räkenskapsåret till 950 MSEK (400). Det förbättrade kassaflödet är hänförligt till årets resultatförbättring samt effektivare rörelsekapitalhantering. Företagsförvärv uppgick till 345 MSEK (325). Investeringar i anläggningstillgångar uppgick under räkenskapsåret till 91 MSEK (85). Avyttringar av anläggningstillgångar uppgick till 7 MSEK (3). Återköp av egna aktier uppgick till 19 MSEK (43). Utfärdade och inlösta köpoptioner uppgick till 58 MSEK (12). Utdelning har betalats med 59 MSEK (64).

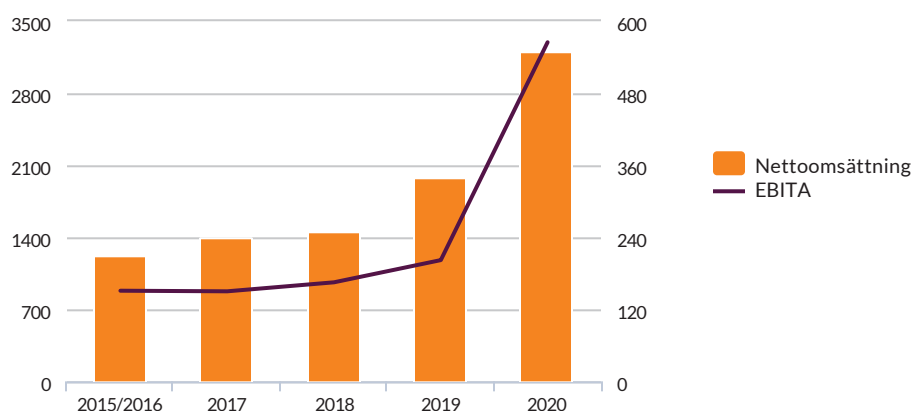
Affärsområden

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

Labtech

Nettoomsättningen under räkenskapsåret ökade med 62 procent (37) till 3 212 MSEK (1 981). Den organiska tillväxten var 42 procent (4), den förvärvade tillväxten var 23 procent (33) och valutakursförändringar påverkade nettoomsättningen negativt med ca 3 procent (1). EBITA ökade med 180 procent (22) och uppgick till 565 MSEK (202), motsvarande en EBITA-marginal om 17,6 procent (10,2).

LABTECH - NETTOOMSÄTTNING OCH EBITA



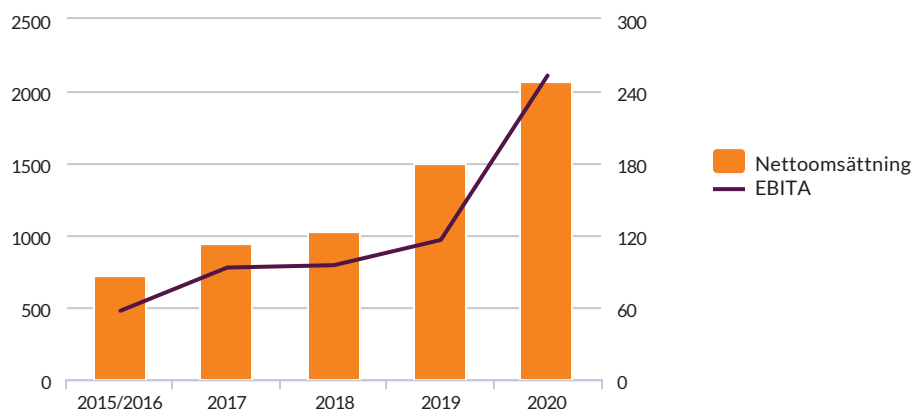
Affärsområdet Labtech har utvecklats mycket starkt på samtliga geografiska marknader under året. Ökningen för diagnostik-bolagen är relaterad till framförallt försäljning av certifierade tester för covid-19 och andra tester såsom blodgasanalys vilket används på sjukhusens IVA-avdelningar. För andra produkter, som främst används inom icke akut sjukvård, har efterfrågan minskat till följd av att patienter har valt att inte uppsöka sjukvård under pandemin.

Forskningsbolagen har haft stark efterfrågan på covid-19-relaterade produkter men också drabbats av lägre efterfrågan när akademiska institutioner har varit nedstängda.

Medtech

Under räkenskapsåret uppgick nettoomsättningen till 2 061 MSEK (1 498), en ökning med 38 procent (45). Den organiska tillväxten var 31 procent (7), den förvärvade tillväxten var 10 procent (37) och valutakursförändringar påverkade nettoomsättningen negativt med 3 procent (1). EBITA ökade med 119 procent och uppgick till 253 MSEK (116), motsvarande en EBITA-marginal om 12,3 procent (7,7).

MEDTECH - NETTOOMSÄTTNING OCH EBITA

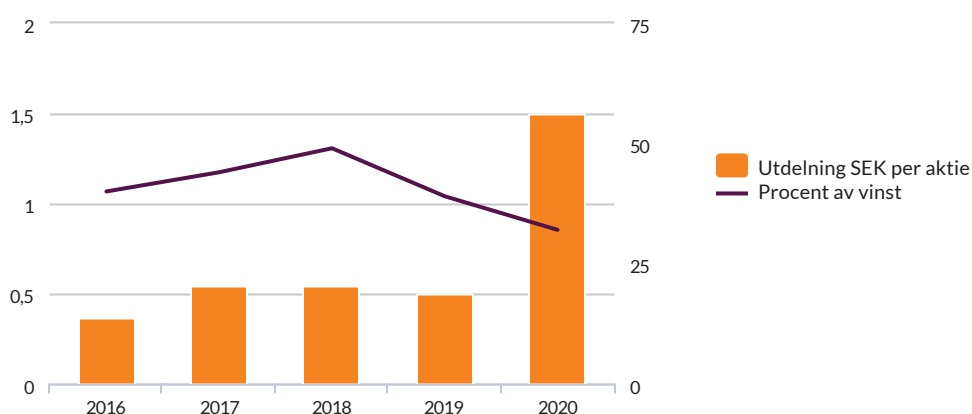


Medtech-verksamheten har haft en väldigt stark utveckling under året med stora leveranser av medicintekniska produkter och skyddsutrustning. Antalet elektiva operationer har genomgående varit på en lägre nivå än normalt vilket har lett till lägre efterfrågan på icke covid-19-relaterade produkter.

Utdelning

AddLifes utdelningspolicy innebär en målsättning om en utdelning motsvarande 30–50 procent av koncernens genomsnittliga resultat efter skatt över en konjunkturcykel. Styrelsen har beslutat föreslå årsstämman i maj 2021 att bolaget lämnar en utdelning om 1,50 SEK för räkenskapsåret 2020. För vinstdisposition, se [not 37](#). För 2019 föreslogs ingen utdelning vid ordinarie bolagsstämma. Däremot föreslogs och lämnades en utdelning vid extra bolagsstämma i november 2020 om 0,50 SEK per aktie.

UTDELNING



Historiska data för utdelning per aktie har räknats om baserat på nyemission och aktiesplit. Omräkningsfaktorn är 4,041.

Risker och osäkerhetsfaktorer

AddLife arbetar med riskhantering på ett såväl strategiskt som operativt plan. Riskhantering handlar om att identifiera, mäta och förhindra att risker realiserar, samt att löpande göra förbättringar för att minska framtida risker. Vår riskhantering är inriktad på affärsrisker, finansiella risker och övriga potentiella betydande risker såsom legala risker. AddLife-koncernen har policys och instruktioner som ger ansvariga chefer verktyg för att identifiera avvikelser som skulle kunna utvecklas till risker. Risknivån i verksamheten följs systematiskt upp i månadsrapporter där negativa avvikelser eller risker identifieras och åtgärdas.

AddLifes resultat och finansiella ställning, liksom den strategiska positionen påverkas av ett antal interna faktorer som AddLife styr över, samt ett antal externa faktorer där möjligheten att påverka händelseförloppet är begränsad. De externa riskfaktorer som har störst betydelse för AddLife är konjunkturläget i kombination med marknadsutvecklingen, konkurrenssituationen samt offentliga upphandlingar och politiska beslut.

Därutöver är AddLife påverkat av finansiella risker såsom transaktionsexponering, 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
<h3>Konjunktur och marknadsutveckling</h3>	
<p>Efterfrågan på AddLifes tjänster påverkas i stor utsträckning av makroekonomiska faktorer som ligger utanför AddLifes kontroll, såsom förhållanden på den globala kapitalmarknaden, läget i ekonomin i allmänhet, de offentliga statsfinanserna och till exempel den pågående pandemin. Faktorer som företagsinvesteringar, offentliga investeringar, volatiliteten och styrkan på kapitalmarknaden samt inflationen påverkar det affärsmässiga och ekonomiska klimatet. En försvagning av dessa förutsättningar på samtliga eller vissa av de marknader som AddLife är verksamt på kan medföra väsentliga negativa effekter på Bolagets verksamhet, finansiella ställning och resultat.</p> <p>En betydande andel av Bolagets försäljning sker till offentligt finansierad verksamhet inom sjukvård, forskning och omsorg.</p> <p>Försvagade statsfinanser skulle kunna ha en negativ påverkan på AddLifes verksamhet och resultat.</p>	<p>AddLifes dotterbolag verkar på en till stor eller viss del icke cyklisk marknad vilket generellt gör koncernen mindre känslig för konjunktursvängningar. Styrkan i AddLifes affärsmodell ligger också i att dotterbolagen bibehåller sin flexibilitet men med en stabil finansiering från moderbolaget vilket gör det enklare att ställa om och svara på förändringar i marknaden.</p>
<h3>Offentlig upphandling och politiska beslut</h3>	
<p>Politiska beslut i de nordiska länderna har medfört att antalet upphandlande kunder minskat genom att regioner har konsoliderats till större enheter. Detta har medfört att de offentliga upphandlingarna har blivit större och avtalsperioderna har ofta blivit tidsmässigt längre. Denna förändring har medfört att prispressen och konkurrensen ökat samt att mindre aktörer på marknaden har haft svårt att kunna delta i de offentliga upphandlingarna. Vidare sker det en konsolidering i branschen på leverantörssidan och större sammanslagna leverantörer har ett bredare erbjudande samtidigt som upphandlingarna blir vidare i omfång, vilket riskerar att medföra att nischaktörer som Bolaget hamnar utanför upphandlingen.</p>	<p>Eftersom att avtal som omfattas av offentliga upphandlingar utgör en väsentlig del av AddLifes nettoomsättning finns ett stort fokus på dessa i organisationen och hos dotterbolagen. Stor kraft läggs på att förbereda och säkerställa uppfyllnad av upphandlingarnas krav samt på utbildning.</p>

Risk/beskrivning

Hantering

Teknisk utveckling

AddLife är exponerat för risken att de olika dotterbolagen i AddLife-koncernen inte 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. De kostnader som är förknippade med att följa med i produkt- och teknologiutvecklingen kan vara höga och påverkas av faktorer som helt eller delvis ligger utanför AddLifes kontroll. Nivån och tidpunkten för framtida rörelsekostnader och kapitalbehov kan vidare avvika väsentligt från nuvarande uppskattningar.

Det finns ett starkt fokus på proaktiv affärsutveckling inom befintliga dotterbolag och ett fokus på framtida teknisk anpassning vid nya förvärv. I flertalet dotterbolag görs väsentliga satsningar på forskning och utveckling och vid behov inleds samarbeten med affärspartners för att säkra den tekniska utvecklingen. Avseende distribution av tredjeparts produkter finns ett starkt kontinuerligt samarbete med leverantörer avseende teknisk utveckling.

Kunder

AddLife har ett stort antal kunder av varierande storlek, varav vissa är offentliga och vissa privata aktörer. Antalet kunder och koncernstrukturen innebär att avtalen med kunderna är av varierande karaktär vad avser bl.a. avtalslängd, garantier, ansvarsbegränsningar samt omfattning, vilket kan medföra svårigheter med att centralt prognostisera de olika dotterbolagens verksamhet och utveckling. I vissa kundrelationer saknas skriftliga kundavtal vilket kan skapa en legal osäkerhet kring avtalsinnehållet. Det finns vidare en risk för att variationen leder till oförutsedda ansvarsexponeringar för AddLife, särskilt i de fall då inga standardvillkor är tillämpliga för avtalen eller i de fall inga särskilda ansvarsbegränsningar har infogats i avtalen.

Även om det finns t.ex. avtalsrisker med den spridda kundkretsen som AddLifes dotterbolag har så medför den också fördelar. Ett enskilt dotterbolag kan på kort sikt vara beroende av en enskild kund men AddLife som koncern är inte beroende av någon enskild kund och ingen kund står för mer än cirka 4 procent av omsättningen. Detta är en styrka i AddLifes affärsmodell.

Leverantörer

Under flera år har det pågått en konsolidering av branschen där antalet leverantörer blir färre. Det finns därigenom en risk att AddLife tappar viktiga leverantörer. AddLife är, för att kunna leverera produkter, beroende av att externa leverantörer uppfyller ingångna avtal gällande t.ex. volym, kvalitet och leveranstid. Felaktiga, försenade eller uteblivna leveranser kan medföra att AddLifes leveranser i sin tur blir försenade eller felaktiga. AddLife har avtal med ett stort antal leverantörer vars verksamhet AddLife inte har full insyn i eller kan kontrollera. AddLife är som en följd av detta utsatt för risken att leverantörer agerar på ett sätt som kan skada AddLife. Flertalet av koncernens leverantörsavtal har ingåtts i enlighet med leverantörens avtalsvillkor och är därmed ofta leverantörsvänliga.

AddLife är i ett längre perspektiv inte beroende av någon enskild leverantör för verksamhetens fortlevnad. Bolagets största leverantör uppgick till cirka 7 procent (7) av nettoomsättningen för 2020. AddLife arbetar strategiskt med de större leverantörerna och genomför löpande leverantörsutvärderingar och strävar efter att samtliga leverantörer ska leva upp till AddLifes uppförandekod.

Risk/beskrivning

Hantering

Förvärv

AddLife har historiskt genomfört flera förvärv. Strategiska förvärv kommer även fortsättningsvis utgöra en viktig del av AddLifes tillväxtstrategi. Det finns dock en risk att AddLife inte kommer att kunna identifiera lämpliga förvärvsobjekt eller genomföra strategiska förvärv på grund av exempelvis konkurrens med andra förvärvare eller avsaknad av finansiering.

Förvärv medför i allmänhet integrationsrisker. Utöver bolagsspecifika risker kan det förvärvade företagens relationer med viktiga kunder, nyckelpersoner och leverantörer påverkas negativt. Integrationen innebär risker när det gäller förmågan att behålla kompetens och möjligheten att skapa en gemensam kultur. Det finns också en risk att integrationsprocessen kan ta längre tid än förväntat och att det uppstår oförutsedda kostnader i samband med konsolideringen av verksamheterna. Förväntade synergier kan vidare helt eller delvis utebli.

Förvärv kan vidare exponera AddLife för okända förpliktelser. I samband med förvärv övertas vanligen, förutom samtliga tillgångar, även det förvärvade bolagets skyldigheter. Det finns en risk att inte samtliga potentiella skyldigheter eller förpliktelser har kunnat identifieras före förvärvet eller att säljaren saknar finansiell förmåga att ersätta AddLife vid ett garantibrott.

AddLifes förvärvsarbete är ständigt pågående för att säkerställa att det finns ett inflöde av intressanta objekt till koncernen. AddLife har flerårig erfarenhet av att genomföra förvärv och har en strukturerad process för såväl förvärvsarbetet som integration av genomförda förvärv. Garantier för att begränsa risken för icke kända förpliktelser är ett av de verktyg som tillämpas i avtalsförhandling.

Organisatoriska risker

AddLife tillämpar en decentraliserad organisationsmodell, vilket innebär att dotterbolagen i koncernen i stor utsträckning ansvarar för och driver verksamheten självständigt.

Bolagsstyrningen i en decentraliserad organisation ställer höga krav på finansiell rapportering och uppföljning och brister i rapportering och uppföljning medför en risk för bristande kontroll av verksamheten. Den decentraliserade organisationsmodellen har historiskt sett varit till fördel för koncernen. Det finns dock en risk för att organisationsmodellen visar sig mindre lämpad att möta eventuella framtida marknadsutmaningar. Avsaknaden av specialistkompetens i de olika dotterbolagen, t.ex. vad avser finansiell kunskap, kan vidare leda till felaktiga affärsbeslut och långsamt beslutsfattande.

Koncernledningen styr, kontrollerar och följer upp verksamheten i dotterbolagen främst genom plats som styrelseordförande i bolagen samt genom att löpande följa utvecklingen. Vidare arbetar AddLife med veckovis uppföljning av ordergång, månadsvis rapportering och uppföljning av den ekonomiska utvecklingen för samtliga dotterbolag, vilket gör att det från moderbolaget finns en ständigt god insyn och förståelse för aktuella och kommande utmaningar och möjligheter.

Förmåga att rekrytera och behålla personal

AddLifes fortsatta framgång är beroende av erfarna medarbetare med specifik kompetens. Det finns nyckelpersoner såväl bland ledande befattningshavare som bland koncernens medarbetare i övrigt. Det finns en risk för att en eller flera ledande befattningshavare eller andra nyckelpersoner lämnar AddLife-koncernen med kort varsel.

AddLife investerar tid och kraft i den interna kompetensutvecklingen genom arbetet med AddLife Academy. Vid förvärv är strävan att nyckelpersoner ska stanna kvar i de förvärvade bolagen och fortsätta bolagens och den personliga utvecklingen inom koncernens ramar. AddLife genomför årligen medarbetarundersökning och följer upp resultatet från dessa för att säkerställa att medarbetare ges de förutsättningar som krävs för att utvecklas och trivas på arbetet. AddLife har även ett incitamentsprogram till ledande befattningshavare.

Risk/beskrivning

Hantering

Produktansvar

AddLifes verksamhet innefattar en risk avseende produktansvar. AddLife kan komma att bli föremål för skadeståndsanspråk om produkterna som produceras eller köps in orsakar person- eller egendomsskada. Det finns en risk att sådana skadestånd inte till fullo täcks av AddLifes försäkringskydd. Om en produkt är defekt kan AddLife tvingas återkalla den. I en sådan situation finns det en risk att AddLife inte kan rikta motsvarande krav mot sina egna leverantörer för att erhålla kompensation för de kostnader som den defekta produkten orsakat AddLife.

AddLife arbetar kontinuerligt tillsammans med leverantörer för att öka produktsäkerheten och säkerställa att produkter uppfyller de kvalitetskrav som ställs. Dels ser AddLife regelbundet över försäkringskyddet för att minska risken för oförutsedda kostnader. Avseende egna produkter finns ett ständigt pågående kvalitetsarbete och uppföljning.

Miljörisk

Ny miljölagstiftning kopplad till transporter och produktmaterial kan påverka försäljningen för AddLifes dotterbolag. AddLife äger ett fåtal fastigheter och en ägare av fastigheter ansvarar enligt miljöbalken för eventuella föroreningar och andra miljökador samt har ett ansvar för efterbehandling, vilket även kan inkludera skada som orsakats av tidigare verksamhetsutövare.

AddLifes dotterbolag ägnar sig i huvudsak åt handel och verksamheter som har en begränsad direkt miljöpåverkan. Vid förvärv beaktas och granskas tidigare påverkan på miljön och kontraktuellt skydd förhandlas.

Ersättningar

Principer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen har inför årsstämman i maj 2021 beslutat att föreslå oförändrade riktlinjer avseende ersättning till ledande befattningshavare, jämfört med det som beslutades på årsstämman i maj 2020:

Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas efter årsstämman 2020 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 kontant ersättning till verkställande direktören. Såvitt avser rörlig kontant ersättning 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 underlåta 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 med 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 12 månader gälla. Vid uppsägning från bolagets sida ska avgångsvederlag kunna utgå med belopp motsvarande högst 12 månaders fast lön med full avräkning om befattningshavaren erhåller ersättning från ny anställning eller uppdrag. Inget avgångsvederlag utgår vid egen uppsägning. Därutöver 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 stämvalda styrelseledamöter ska i särskilda fall kunna arvoderas för tjänster inom sina 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, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakter över tid 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.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att frånga 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.

Medarbetare, forskning och utveckling samt miljö

Medarbetare

Vid räkenskapsårets utgång uppgick antalet medarbetare till 1 112, vilket kan jämföras med 932 vid räkenskapsårets ingång. Genomförda förvärv ökade antalet medarbetare med 197 personer (43). Medelantalet anställda uppgick under 2020 till 1 004 (903).

	2020	2019
Medelantal anställda	1 004	903
andel män	53%	50%
andel kvinnor	47%	50%
Åldersfördelning		
upp till 29 år	9%	10%
30-49 år	54%	56%
50 år och äldre	37%	34%
Genomsnittlig ålder	45	45

AddLifes egen affärsskola – AddLife Academy – utvecklar våra medarbetare, bygger en gemensam värdegrund och säkerställer ledarförsörjningen i koncernen. Under 2020 har AddLife fått ställa om sina utbildningar från fysiska sammankomster till digitala lösningar. Vi har haft utbildningar i affärsmannaskap, som är en viktig plattform för att öka graden av professionalism hos våra medarbetare samt särskilt anpassade utbildningar såsom ”Digitala kundmöten”. AddLife Academy har dessutom haft utbildningar inom offentlig upphandling, ledarskap samt skraddarsydda utbildningar i marknadsföring och ekonomi.

Forskning och utveckling

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

Moderbolaget

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

Moderbolagets nettoomsättning uppgick till 41 MSEK (41) och resultatet efter finansiella poster till -11 MSEK (-6). I bokslutsdispositioner ingår erhållet koncernbidrag med 181 MSEK (78) och lämnade koncernbidrag med -5 MSEK (-21). Kassaflöde från investeringsverksamheten uppgår till 70 MSEK (-218). Moderbolagets finansiella nettoskuld uppgick vid verksamhetsårets utgång till 407 MSEK (660).

Aktiekapital, återköp, incitamentsprogram och utdelning

Moderbolagets aktiekapital uppgick den 31 december 2020 till 58 309 340 SEK fördelat på nedan antal aktier med ett kvotvärde uppgående till 0,51 kronor per aktie.

Vid årsstämman den 7 maj 2020 beslutades om en uppdelning av aktien ("split") med villkor 4:1. Splitten medförde att antalet aktier ökade till 114 498 292, varav 4 625 216 A-aktier och 109 873 076 B-aktier. De nya aktierna registrerades på aktieägarnas konton den 29 maj 2020. Under året har 10 080 A-aktier omvandlats till 10 080 B-aktier. Efter omvandlingen uppgår det totala antalet aktier och röster i AddLife per 31 december 2020 till 114 498 292 aktier respektive 156 034 516 röster. 4 615 136 av dessa aktier är A-aktier, representerande 46 151 360 röster, och 109 883 156 är B-aktier, representerande 109 883 156 röster. Den 31 december 2020 var antalet aktieägare 7 501 (4 431).

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 18,37 procent av rösterna och Tom Hedelius med ett ägande om 13,26 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 det fall att bolaget avnoteras från Nasdaq Stockholm eller att annan en nuvarande huvudaktieägare uppnår en ägarandel över 50 procent av kapitalet eller rösterna kan beviljad kreditram avseende checkräkningskredit i Handelsbanken om 700 MSEK sägas upp.

Återköp av egna aktier och incitamentsprogram

Årsstämman i maj 2020 bemyndigade styrelsen att under tiden fram till årsstämman 2021 återköpa högst tio procent av samtliga aktier i bolaget.

Återköpta aktier avser att täcka bolagets åtagande i utestående köptionsprogram. Under räkenskapsåret har återköp av 500 000 (640 000) egna B-aktier gjorts. Medelantalet innehavda egna B-aktier uppgick under räkenskapsåret till 2 370 836 (1 913 620). Vid utgången av året uppgick innehavda egna B-aktier till 2 010 845 (565 250) med ett genomsnittligt anskaffningspris om 52,12 SEK (49,94). Aktierna utgör 1,8 (2,0) procent av de utgivna aktierna och 1,3 (1,4) procent av röstetalet.

Vid utgången av året har AddLife fyra utestående köptionsprogram. Utfärdade köptioner på återköpta aktier har under räkenskapsåret medfört en beräknad utspädningseffekt baserat på periodens genomsnittliga aktiekurs om ca 0,1 procent (0,2).

Styrelsen har för avsikt att föreslå årsstämman i maj 2021 ett incitamentsprogram enligt samma, eller i allt väsentligt liknande, modell som beslutades om vid årsstämman 2020.