

HÅLLBARHET

AddLife ur ett hållbarhetsperspektiv

AddLifes vision är att förbättra människors liv genom att vara en ledande och värdeskapande aktör inom Life Science. Vi står för ett ansvarsfullt företagande där hållbarhet är en integrerad del av affärsnyttan. Vi tar vårt ansvar för hållbarhet genom hela leveranskedjan som arbetsgivare, producent och distributör samt marknadsaktör.



Life Science-branschen präglas av höga krav på produktsäkerhet och regelefterlevnad. I Europa regleras medicintekniska produkter av EU-direktiv och förordningar. Innan produkterna får marknadsföras i Europa måste de CE-certifieras. För AddLife är hållbarhet en självklar och naturlig del av affärsnyttan. Hållbarhetsarbetet säkerställer koncernens långsiktiga intjäningsförmåga, tillväxt, samhällsansvar och konkurrenskraft. Ytterst ansvarar koncernstyrelsen, genom koncernledningen, för AddLifes långsiktiga, övergripande hållbarhetsmål. Dotterbolagen fokuserar på affärsnytta och ansvarar för genomförandet av hållbarhetsarbetet. Verksamheten bedrivs enligt koncernens grundläggande krav på tillväxt, lönsamhet och hållbar utveckling. Tillsammans med uppförandekoden och kärnvärdena; enkelhet, ansvarstagande, engagemang och nytänkande är detta grunden för hur AddLifes medarbetare agerar i det dagliga arbetet. Koncernens starka företagskultur är en bidragande faktor till att hållbarhet uppfattas som en naturlig del av arbetet.

Förutom ekonomiska krav och riktlinjer ska affärsverksamheten bedrivas med hög integritet, moral och etik. På AddLife anser vi att affärer skapas av människor och goda relationer.

Hållbar leveranskedja

Vi arbetar med globala leverantörer som har sin produktion över hela världen. Ambitionen är att vi ska ta ansvar genom hela leveranskedjan från tillverkning till slutkund. I de fall vi agerar distributör, vilket motsvarar ca 70% av omsättningen, har vi endast en indirekt miljöpåverkan. Då är det viktigt för oss att vara en tydlig kravställare gentemot våra leverantörer. Tack vare våra långa och väletablerade leverantörsrelationer har vi också möjlighet att ställa höga krav på material och hållbar produktion i alla led. I de fall vi själva agerar producent, vilket motsvarar ca 30% av omsättningen, kan vi kontrollera leveranskedjan samt val av material i detalj. Dotterbolagen ansvarar för hemtagning och leverans av produkterna de säljer. Därför är en effektiv



logistik och lagerhantering nödvändig vilket bidrar både till en lägre miljöpåverkan och en ökad lönsamhet.

Varje enskild medarbetares engagemang gör AddLifes framgångar möjliga. Vi lägger stort fokus på att samtliga medarbetare ska utvecklas, utmanas och må bra och vi som arbetsgivare tar ansvar för att skapa en bra och säker arbetsmiljö. Vi vill attrahera och behålla medarbetare som står bakom våra kärnvärden och vår uppförandekod, och som har rätt kompetens för att utveckla vår verksamhet. Våra medarbetare utbildas kontinuerligt i företagskultur och affärsmannaskap via kursutbudet inom vår affärsskola, AddLife Academy.

För oss som marknadsaktör är det viktigt att ta etiskt ansvar för våra affärer. Alla våra medarbetare ska känna till vår uppförandekod och vi förväntar oss att våra leverantörer följer internationellt erkända principer för antikorruption, arbetsmiljö och mänskliga rättigheter. Efterlevnad av uppförandekoden utvärderas i pågående avtalsrelationer.

HÅLLBARHETSRAPPORT 2020

AddLife har upprättat en hållbarhetsrapport för räkenskapsåret 2020 som omfattar moderbolaget AddLife AB (publ) org nr 556995-8126 och dess 62 dotterbolag. Styrelsen har vid undertecknandet av årsredovisningen för 2020 även godkänt hållbarhetsrapporten. Någon standardmodell för hållbarhetsrapportering har inte tillämpats till fullo. Hållbarhetsrapporten syftar till att ge en övergripande beskrivning av AddLifes verksamhet ur ett hållbarhetsperspektiv och upplysa om de hållbarhetsaspekter som behövs för att förstå företagets utveckling, ställning, resultat samt konsekvenserna av verksamheten. AddLifes hållbarhetsrapport är delvis integrerad i årsredovisningen. På sidorna 6-10 i den tryckta årsredovisningen återfinns AddLifes [affärsmodell](#) och [strategi för hållbar tillväxt](#). Sidorna 6-10 samt 24-34 utgör AddLifes lagstadgade hållbarhetsrapport.

Intressentdialog

AddLifes viktigaste intressenter är kunder, medarbetare, leverantörer och ägare. Vi för löpande dialog med dessa parter vilket ger oss viktig information som används vid både affärs- och hållbarhetsutveckling.

AddLife strävar efter att ha en långsiktig och transparent dialog med våra viktigaste intressenter. Intressenterna är grupper i vår närhet som direkt eller indirekt påverkar eller påverkas av vår verksamhet. Att föra en kontinuerlig och konstruktiv dialog med dem är därför en viktig del i vårt hållbarhetsarbete. Intressenter har olika förväntningar och krav inom hållbarhetsområdet. Intressentdialogerna ger viktig information när vi fastställer vilka som är AddLifes mest väsentliga hållbarhetsfrågor och hur koncernens arbete ska prioriteras.

Under 2017 genomförde AddLife en intressentdialog med efterföljande väsentlighetsanalys. Syftet med undersökningen var att utveckla bolagets hållbarhetsarbete och skapa en grund för hållbarhetsrapporteringen. Intressenternas förväntningar och krav i kombination med områdenas betydelse för affärsverksamheten, inklusive faktisk möjlighet att påverka, hjälpte oss identifiera åtta väsentliga hållbarhetsaspekter. Baserat på dessa har vi identifierat sex av 17 av FN:s globala mål för en hållbar utveckling som vi jobbar aktivt med; Mål 5 – Jämställdhet, Mål 8 – Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt, Mål 9 – Hållbar industri, innovationer och infrastruktur, Mål 10 – Minskad ojämlikhet, Mål 12 – Hållbar konsumtion och produktion samt Mål 16 – Fredliga och inkluderande samhällen. Vi har delat in dessa i tre fokusområden; ansvarsfull arbetsgivare, ansvarsfull distributör och producent samt ansvarsfull marknadsaktör.

Dessa fokusområden utgör basen för vårt hållbarhetsarbete och är gemensamma för koncernen. Utöver dessa kan respektive dotterbolag sätta upp och implementera egna lokala mål.

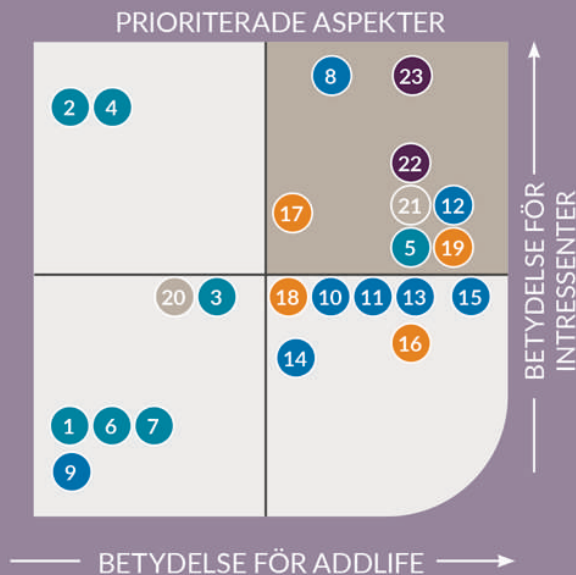


- 1
Ansvarsfull arbetsgivare

17
19
- 2
Ansvarsfull producent och distributör

5
8
12
- 3
Ansvarsfull marknadsaktör

21
22
23



- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● MILJÖ <ul style="list-style-type: none"> 1. Energianvändning 2. Klimatpåverkan (CO₂-utsläpp) 3. Avfallshantering 4. Materialanvändning/inköp av material 5. Hantering av produkters livscykel 6. Vatten 7. Övriga utsläpp ● SOCIALA FÖRHÅLLANDEN <ul style="list-style-type: none"> 8. Produktsäkerhet 9. Rättvis prissättning 10. Etisk marknadsföring 11. Samhällsengagemang 12. Styrning av produktion och leverantörskedja 13. Innovation (R&D, patent o dyl) 14. Dataintegritet (kunddata o dyl) 15. Samarbete med partners | <ul style="list-style-type: none"> ● PERSONAL <ul style="list-style-type: none"> 16. Kompetensutveckling 17. Arbetsmiljö (Säkerhet, hälsa, välbefinnande) 18. Mångfald och jämlikhet 19. Diskriminering och trakasserier ● MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER <ul style="list-style-type: none"> 20. Mänskliga rättigheter 21. Arbete med uppförandekod ● ANTI KORRUPTION <ul style="list-style-type: none"> 22. Arbete med uppförandekod 23. Antikorruption och mutor |
|--|--|

Prioriterade intressenter

Intressentdialogen pågår kontinuerligt och bidrar till hållbarhetsarbetet.

- Med kunderna sker dialogen löpande bland annat i form av möten, dagliga kontakter, support, utbildning, rådgivning, krav vid upphandlingar, seminarier, mässor och kundenkäter
- Med leverantörer sker dialogen till exempel vid upphandlingar, leverantörsutvärdering och möten
- Med medarbetarna sker daglig kontakt i samarbeten och projekt, arbetsplatsmöten, chefsmöten och internutbildning, samt mer strukturerat i form av utvecklingsamtal och medarbetarundersökningar
- Aktieägarna är de som ytterst beslutar om AddLifes styrning, vilket sker på bolagsstämman. Där ges också den enskilda aktieägaren möjlighet att ställa frågor till styrelse och ledning. Aktieägare får även information via hemsida, årsredovisning, kvartalsrapporter, investerarmöten och analytikerträffar

UTBLICK 2021

- Under året kommer en ny intressentdialog att genomföras



Ansvarsfull arbetsgivare

AddLife-koncernen präglas av en stark entreprenörskraft med engagerade medarbetare som drivs av att utveckla både sig själva och företaget de arbetar på. Medarbetarna är vår viktigaste resurs och AddLife lägger stor vikt vid trygga anställningsformer, god arbetsmiljö och individuella utvecklingsmöjligheter.

AddLifes decentraliserade affärsmodell med vår starka företagskultur innebär att stort ansvar ligger hos medarbetarna. Det är deras engagemang och höga kompetens som skapar långa och framgångsrika leverantörs- och kundrelationer vilket är grunden för att genomföra hållbarhetsarbetet och nå de affärsmässiga målen.

Tack vare vår företagskultur och vår decentraliserade affärsmodell



har vi snabbt kunnat anpassa oss till de nya förutsättningarna i marknaden som uppstått under covid-19-pandemin, vilket vi ser i årets resultat.

Arbetsmiljö är ett prioriterat område och vi har en nollvision gällande arbetsrelaterade olyckor och sjukdomar. Vi genomför medarbetarundersökningar för att identifiera förbättringsområden på koncernnivå, i dotterbolagen och i arbetsgrupper. I årets medarbetarundersökning svarade 828 personer (85%) jämfört med 556 personer (92%) 2019. Varje bolag får en genomlysning för att ta fram prioriterade aktiviteter per arbetsplats. Undersökningen följer också upp medarbetarindex som är ett viktigt hållbarhetsmål för att mäta arbetsmiljö så som säkerhet, hälsa och välbefinnande.

En effekt av covid-19-pandemin är att vi minskat vårt resande och våra fysiska möten. Vi har arbetat hemma i större utsträckning än tidigare och med hjälp av digitala verktyg har vi kunnat sköta vårt arbete. I medarbetarundersökningen som gjordes under hösten såg vi att våra medarbetare har kunnat arbeta på ett effektivt sätt trots svårigheter att träffas fysiskt.

AddLife har en hög affärsetik och naturligtvis har vi nolltolerans mot diskriminering. Årets medarbetarundersökning visar att antalet fall av diskriminering relativt sett har fördubblats. Detta är mycket allvarligt och kommer att ses över under 2021. Medarbetarna ska ges lika möjligheter oavsett kön, ålder, etnisk eller nationell tillhörighet, religion, sexuell läggning eller handikapp. Genom medarbetarundersökningen säkerställs att eventuell diskriminering synliggörs och åtgärdas.

17

ARBETSMILJÖ

(säkerhet, hälsa och välbefinnande)

4,04

MEDARBETARINDEX

Maximalt utfall 5,0

Mål	2020	2019
4,30	4,04	4,08

19

DISKRIMINERING OCH TRAKASSERIER

36

MEDARBETARE SOM KÄNT SIG DISKRIMINERADE I ARBETET

Mål	2020	2019
0	36	12

GENOMFÖRDA AKTIVITETER UNDER ÅRET

- Genomförd medarbetarundersökning
- Implementering av åtgärder identifierade i förra årets medarbetarundersökning
- Digitaliserat delar av kursutbudet i AddLife Academy
- Ny kurs i AddLife Academy inom offentlig upphandling
- Upphandlat gemensam plattform för IT

UTBLICK 2021

- Proaktivt arbeta mot diskriminering via ledarutbildning och AddLife Academy
- Fortsätta digitaliseringen av kursutbudet inom AddLife Academy
- Påbörja implementering av koncerngemensam IT-plattform
- Genomföra medarbetarundersökning

Risk/beskrivning

Hantering

Arbetsmiljö – säkerhet, hälsa och välbefinnande

Risk att medarbetare skadas vid arbetsplatsolycka i produktionsmiljö eller att skada uppkommer pga psykosocial arbetsmiljö.

Tydliga rutiner inom arbetsmiljöarbete som bedrivs i förebyggande syfte. Risker utvärderas regelbundet så att skyddsåtgärder kan vidtas för att minimera dessa.

Medarbetarundersökningar genomförs årligen. En visuellblåsfunktion har inrättats.

Diskriminering och trakasserier

Risk att medarbetare, kunder eller leverantörer inte följer rådande lagar relaterade till likabehandling. Detta kan leda till kränkande särbehandling och att relationer skadas, internt i företaget såväl som med kunder och leverantörer.

Diskriminering, trakasserier, övergrepp eller hot får inte förekomma. En väletablerad företagskultur och gemensam värdegrund förebygger och fungerar som kompass för alla medarbetare. En gemensam uppförandekod förankras genom kurser i AddLife Academy. Vi kräver att leverantörerna ska följa vår uppförandekod avseende grundläggande principer och rättigheter i arbetet.

AddLife Academy



Företagskultur och affärsmannaskap

Vår egen affärsskola, AddLife Academy, är en nyckel till framgång och central för utvecklingen av medarbetarna och därmed utvecklingen av hela koncernen. Här bygger vi vår gemensamma värdegrund och säkerställer kompetensförsörjningen inom AddLife-koncernen. AddLife Academy ger oss ett forum där vi kan bygga interna nätverk som är viktiga för utvecklingen. Det gör oss mer konkurrenskraftiga och därmed ökar koncernens lönsamhet. Under kursen Vision och företagsfilosofi förankras AddLifes företagskultur och grundläggande affärsmannaskap. Vi går till exempel noggrant igenom våra kärnvärden och vår uppförandekod. Det fastställs hur vi gör affärer och hur vi agerar i vardagen. Vidare utbildas alla medarbetare i hur AddLife ser på ekonomisk hållbarhet och vi går igenom våra grundläggande krav på tillväxt, lönsamhet och hållbar utveckling. Inom AddLife Academy erbjuder vi också utbildningar inom försäljning, förhandlingsteknik, offentlig upphandling, ledarskap samt skräddarsydda utbildningar i marknadsföring, service och ekonomi.

AddLife Academy är till för alla medarbetare. Vi har haft 1 890 kursdeltagare sedan starten 2016. I samband med förvärv och vid anställning går alla nya medarbetare kursen i Vision och företagsfilosofi. Under 2020 har vi inte kunnat genomföra Vision och företagsfilosofi för de nyförvärvade bolagen på grund av covid-19-pandemin. Däremot har alla kurser inom försäljning digitaliserats och genomförts under året och vi har genomfört både VD- och ekonomikonferens samt marknadsmöten digitalt. För att anpassa oss till rådande omständigheter har vi beslutat att digitalisera hela kursutbudet inom AddLife Academy under 2021. Utbildningsutbudet utvecklas och utvidgas varje år i takt med att koncernen växer och nya kompetenser adderas till bolagen. Allt för att ta till vara på och utveckla kompetens och engagemang inom koncernen.

Ansvarsfull producent och distributör

Hållbarhetsarbetet pågår under produkternas hela leveranskedja både då det gäller egna produkter och via nära samarbete med leverantörerna.

Den största delen av AddLifes produktsortiment tillverkas av ledande leverantörer världen över. Som distributör har vi främst en indirekt påverkan på val av till exempel material, råvara, förpackning eller arbetsvillkor. AddLifes ambition är att arbeta nära leverantörerna för att åstadkomma långsiktig och positiv hållbar utveckling. Målet är att samtliga leverantörer ska leva upp till AddLifes uppförandekod och miljöpolicy. Vidare kräver AddLife att leverantörerna respekterar grundläggande mänskliga rättigheter och behandlar anställda i enlighet med ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetet.

I Europa regleras medicintekniska produkter av EU-direktiv och förordningar. Innan produkterna får marknadsföras i Europa måste de CE-certifieras.

Nya EU-förordningar införs 2021 för medicintekniska produkter, MDR och 2022 för *in vitro* diagnostikprodukter, IVDR. För vissa produkter kan detta kräva förnyad prövning av CE-certifieringen, vilket kan vara både dyrt och betungande för små aktörer med begränsade resurser och få större globala aktörer att välja bort mindre och lokala marknader.

Våra dotterbolag arbetar kontinuerligt med att utvärdera nya och befintliga leverantörer där det tydliggörs vilka krav som ställs på dem kring hållbarhet och miljö, för att säkra att vi tar vårt ansvar som distributör. Under covid-19-pandemin har vi identifierat nya leverantörer i Asien där vår egen kvalitetsprocess säkerställt att produkterna har varit CE-märkta samt uppfyller de regulatoriska kraven och håller den kvalitet som sjukvården förväntar sig.



8

MILJÖ OCH SOCIALA FÖRHÅLLANDEN

50

KORRIGERANDE ÅTGÄRDER PÅ PRODUKTER

Antal anvisningar (FSN och FSCA) från leverantörer som medfört korrigerande åtgärder på produkter

Mål	2020	2019
0	50	33

12

LEVERANTÖRSUTVÄRDERING AV NYA LEVERANTÖRER

54%

Mål	2020	2019
100%	54%	63%

EXEMPEL PÅ GENOMFÖRDA AKTIVITETER UNDER ÅRET

- Frakt- och logistikprojekt för att effektivisera transporter och minska utsläppen

UTBLICK MOT 2021

- Utveckla processen för utvärdering av nya leverantörer
- Geografisk kartläggning av leverantörskedjan
- Uppdaterad miljöbilverk

Risk/beskrivning

Hantering

Hantering av produkters livscykel

Kunder ställer krav på materialval, transportsätt och förpackning. Om produkterna inte motsvarar kundkraven vid anbudsuppföljning finns risk att förlora leveransavtalet.

I dotterbolagens egen produktion finns rutiner för medvetna val av råmaterial, förpackningar och transportsätt etc. Motsvarande krav ställs på leverantörernas produkter. AddLifes dotterbolag har återvinningsrutiner. Genom support och underhåll av instrument bidrar AddLife till att maximera livslängden på dessa. Kontaminerade produkter och instrument destrueras av kunden.

Produktsäkerhet

Produkt risken består främst i felaktiga svar från ett instrument eller felaktig hantering av en produkt, vilket kan leda till att patienter eller personal kan skadas.

System för övervakning av produkterna säkerställer rapportering till kunder, leverantörer och myndigheter vilket i sin tur medför korrigerande åtgärder. Relevant produktinformation för förebyggande av risker når till kund via ett system med så kallade leverantörsanvisningar, Field Safety Notice, FSN och Field Safety Corrective Action, FSCA.

Styrning av produktion och leverantörskedja

Risk att ej CE-märkta produkter kommer ut på marknaden eller att en leverantör inte uppfyller AddLifes uppförandekod.

Leverantörsbedömningar sker innan en ny leverantör godkänns. I dessa säkerställs att leverantören följer AddLifes uppförandekod eller har en egen motsvarande kod. Leverantörsutvärderingar genomförs löpande för att säkerställa hållbar produktion.

Ansvarsfull marknadsaktör

AddLife har högt uppställda krav på hur vi ska agera för att vara en god samhällsaktör med hög affärsetik. Därför lägger vi stor vikt vid att säkra medarbetarnas medvetenhet och kunskap om vår uppförandekod.

AddLife tar som en seriös marknadsaktör ansvar genom hela affären. På så sätt skapar vi en hållbar leveranskedja. Det handlar om att säkra efterlevnad av etiska riktlinjer, nationella och internationella lagar och förordningar. AddLife vill agera förebild och under rådande covid-19 pandemi har vi varit noga med en etisk hållning vad gäller tilldelning av produkter, men även prissättning, i en marknad som upplevt stor materialbrist.

AddLife verkar även via olika branschföreningar för att säkra hög etik inom hela marknaden på både regional, nationell och europeisk nivå. Vi ingår i flertalet nätverk för att lära från, bidra till och påverka utvecklingen inom Life Science.

Mänskliga rättigheter, en självklarhet

För AddLife är det en självklarhet att värna om de mänskliga rättigheterna. Vi accepterar inte korrupcion, mutor eller illojala konkurrensbegränsande åtgärder. Vår uppförandekod stödjer FN:s Global Compact, ILO:s kärnkonventioner och OECD:s riktlinjer för multinationella företag och ingår som en integrerad del av verksamheten. Uppförandekoden omfattar alla AddLifes dotterbolag och samtliga medarbetare och finns att läsa i sin helhet på AddLifes hemsida www.add.life.

AddLifes målsättning är att 100 % av alla medarbetare ska vara medvetna om AddLifes uppförandekod. Vi har dessutom en visselblåsarfunktion så eventuella missförhållanden kan rapporteras anonymt. Under 2020 har det inte inkommit någon anmälan via vår visselblåsarfunktion.



21 UPPFÖRANDEKOD

22
83%

MEDARBETARE MEDVETNA OM ADDLIFES UPPFÖRANDEKOD

Mål	2020	2019
100%	83%	86%

22 INCIDENTER AV KORRUPTION

23
0

Mål	2020	2019
0	0	0

GENOMFÖRDA AKTIVITETER UNDER ÅRET

- Nytt utbildningsmaterial avseende hållbarhet har tagits fram till AddLife Academy

UTBLICK MOT 2021

- Uppdatering av AddLifes uppförandekod
- Alla nya medarbetare kommer att utbildas i uppförandekoden
- Fortsatt ISO-certifiering av våra bolag

Risk/beskrivning

Hantering

Arbete med uppförandekoden

Risk att medarbetare samt leverantörer inte efterlever AddLifes uppförandekod, inklusive hållbarhet, arbetsvillkor, mänskliga rättigheter och antikorrupcion.

Arbetet med att säkerställa att verksamheten präglas av ansvarsfullt beteende gentemot medarbetare, kunder, ägare, leverantörer, myndigheter och övrig omvärld pågår ständigt. Uppförandekoden förankras dagligen internt i relationer och ledarskap, genom medarbetarsamtal etc.

Förankring av uppförandekoden sker även genom kurser i AddLife Academy. Av AddLifes samarbetspartners krävs att de följer internationellt erkända principer för antikorrupcion, arbetsmiljö, hållbarhet och mänskliga rättigheter. Efterlevnad av uppförandekoden utvärderas i pågående avtalsrelationer.

Antikorrupcion och mutor

Risk för förekomst av korrupcion och mutor, personer med felaktigt eller kriminellt beteende i syfte att nå finansiell eller personlig vinning.

AddLife har nolltolerans mot mutor och korrupcion, vilket tydligt framgår av uppförandekoden som ska kommuniceras och följas av samtliga medarbetare i koncernen. Genom AddLife Academy utbildas medarbetare i företagsfilosofi och affärsmannaskap. Därmed skapas en företagskultur där alla medarbetare har ett gemensamt förhållningssätt med höga krav på etik och moral. Den visselblåsarfunktion som har inrättats kan nyttjas både av medarbetare och externt via bolagets webbplats.