

Vårt fokus på hållbarhet

Hållbarhet ingår som en central del i AddLifes vision, nämligen att förbättra människors liv genom att vara en ledande och värdeskapande aktör inom Life Science.



Ökade vårdbehov och kostnader för en växande och åldrande befolkning kommer att leda till att vården förändras. Sammankopplade enheter, framsteg inom dataanalys och artificiell intelligens kommer att stödja övergången från akut behandling till livslångt välbefinnande och tidig diagnostik. Transparens i fråga om mänskliga rättigheter, arbetsvillkor och affärsetik hos leverantörer och affärspartner utgör i allt högre grad grundläggande kriterier för våra intressenter. Samtidigt måste alla samhällssektorer bidra till att lösa utmaningen med klimatförändringar och resursbrist.

Vi strävar efter att vara flexibla och agila i bemötandet av de förändrade förväntningarna och att fortsätta att leverera vår vision. AddLifes organisation är decentraliserad och entreprenörsinriktad, vilket är en viktig del av vår kultur.

Under 2021 genomförde vi en ny väsentlighetsanalys för att bättre förstå de hållbarhetsfrågor som påverkar vår förmåga att skapa bestående värde för kunder, medarbetare, investerare, leverantörer och samhället i stort. För mer information, se [Väsentlighetsanalys](#).

Vi kan konstatera att flera områden har utvecklats sedan väsentlighetsanalysen 2017, och vi ser nu ett större fokus framåt på miljöpåverkan. Väsentlighetsanalysen visar också att AddLife och intressenterna är mer samstämmiga avseende de prioriterade områdena. Denna bedömning ligger inte bara till grund för de områden som vi tar upp i den här hållbarhetsrapporten, utan även för vår plan för att integrera hållbarhet djupare i vår verksamhet, bland annat genom att sätta upp mål och KPI:er som kommer att fastställas under 2022.

HÅLLBARHETSRAPPORT 2021

AddLife har upprättat en hållbarhetsrapport för räkenskapsåret 2021 som omfattar moderbolaget AddLife AB (publ) org nr 556995-8126 och dess 100 dotterbolag. Styrelsen har vid undertecknandet av årsredovisningen för 2021 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 25-38 utgör AddLifes lagstadgade hållbarhetsrapport.

Vår roll i värdekedjan

Integrationen av ansvarsfulla affärsmetoder är en viktig del av vårt sätt att göra affärer och leverera affärsvärde. Vi hanterar den påverkan vi har i våra relationer genom hela värdekedjan, som producent och distributör, som arbetsgivare samt i vår roll som marknadsaktör. Sedan 2018 har vi utgått från tre pelare i vår hållbarhetsstrategi.



Vi genererar cirka 80 procent av vår omsättning från vår roll som distributör. Inköp av råvaror och produktion sker främst hos tredje part. Vår miljöpåverkan är därför huvudsakligen indirekt. Vi samarbetar med leverantörer som har produktionsanläggningar över hela världen. Genom väletablerade relationer med dessa partners strävar vi efter att påverka områden som materialval, produktutveckling, logistik och effektiv produktion, mänskliga rättigheter, arbetsvillkor och affärsetik. Vi övervakar risker genom att utvärdera leverantörerna och försöker få till förändring genom nära dialoger.

I vår roll som producent, vilket utgör cirka 20 procent av omsättningen, kan vi kontrollera leverantörskedjan och valet av material i större utsträckning.

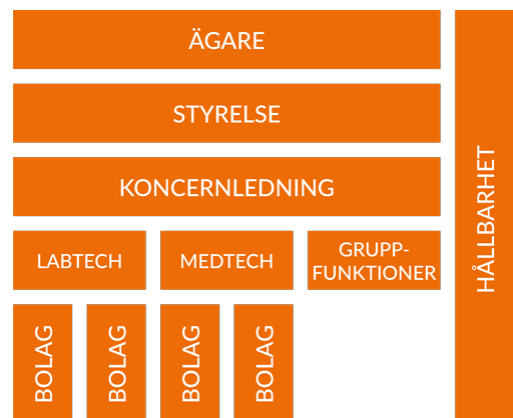
Våra dotterbolag ansvarar för att skaffa och leverera de produkter de säljer. Följaktligen är effektiv logistik och lagerhantering viktigt, vilket bidrar till att minska miljöpåverkan och öka lönsamheten.

Medarbetarnas engagemang möjliggör AddLifes framgång. Vi erbjuder alla medarbetare möjlighet att växa, trivas och utmanas. Som arbetsgivare tar vi ansvar för att skapa en säker och positiv arbetsmiljö. Vi vill attrahera och behålla medarbetare som stöder våra kärnvärden och har rätt kompetens för att utveckla verksamheten. Våra medarbetare får kontinuerlig utbildning i vår företagskultur och kan finansiera sina affärskunskaper genom de kurser som erbjuds via vår affärsskola AddLife Academy.

Som marknadsaktör är det viktigt för oss att upprätthålla en hög etik. Alla våra medarbetare har en skyldighet att förstå vår uppförandekod och återspegla den i sitt arbete och i sina relationer med andra. Vi förväntar oss också att våra leverantörer respekterar internationellt erkända principer inom miljöskydd, mänskliga rättigheter och arbetsvillkor, affärsetik samt arbetsmiljö. Efterlevnaden av vår uppförandekod utvärderas löpande i avtalsförhållanden.

Varje dotterbolag ansvarar för sin egen affärsverksamhet inom ramen för de krav på tillväxt, lönsamhet och hållbar utveckling som koncernen ställer. Vår decentraliserade modell, som är en del av [vårt DNA](#), innebär också komplexitet. Lokalt ansvarstagande och entreprenörskap i kombination med ett brett spektrum av företagsstorlekar gör det svårt att ha en modell som passar alla. I stället för att ha en oberoende hållbarhetsfunktion är vår hållbarhetsstrategi integrerad i de olika delarna av koncernen och måste anpassas från fall till fall.

FN:s mål för hållbar utveckling är en plan fram till 2030, med 17 punkter för att stoppa extrem fattigdom, bekämpa ojämlikhet och orättvisor samt skydda planeten. För att uppnå dessa globala mål krävs betydande insatser på alla nivåer i samhället, inte minst inom näringslivet, som har en viktig roll i förändringsarbetet. Baserat på vår bedömning av väsentlighet och intressentdialog har vi identifierat tre områden där vi kan bidra mest till de globala



målen för hållbar utveckling.



3. God hälsa och välbefinnande

3.4 Senast 2030 minska förtida dödlighet i icke smittsamma sjukdomar med en tredjedel genom förebyggande och behandling samt främja psykisk hälsa och välbefinnande.

3.B Stödja forskning och utveckling av vacciner och läkemedel mot smittsamma och icke smittsamma sjukdomar, ge tillgång till viktiga läkemedel och vacciner till överkomliga priser och ge alla tillgång till läkemedel.

8. Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

8.3 Främja skapande av anständiga jobb, entreprenörskap, kreativitet och innovation samt uppmuntra bildandet av mikroföretag samt små och medelstora företag, och deras tillväxt, bland annat genom tillgång till finansiella tjänster.

8.4 Förbättra resurseffektiviteten i konsumtion och produktion, och sträva efter att frikoppla ekonomisk tillväxt från miljöförstöring.

12. Hållbar konsumtion och produktion

12.2 Senast 2030 uppnå en hållbar förvaltning och effektiv användning av naturresurser.

12.7 Främja hållbara metoder för offentlig upphandling i enlighet med nationell politik och nationella prioriteringar.

Styrning

AddLife har en gemensam koncernstrategi för styrning genom våra värderingar och kultur.

Vår affärsmodell innebär en mix av central och lokal hantering av hållbarhetsrisker och möjligheter, ofta genom policyer och ledningssystem där effektiviteten övervakas genom olika aktiviteter.

AddLife är mindre utsatt för icke-finansiella risker i produktutveckling och produktion till följd av den låga andelen egen tillverkning. Koncernen står dock inför risker när det gäller att hantera leverantörernas inköp och deras verksamhet. Vi har också i viss mån ansvar för de produkter som släpps ut på marknaden.

När det gäller miljörisker har AddLife liten direkt påverkan uppströms och hanterar indirekt påverkan genom dialog, inflytande och val av leverantörer. Logistik är ett prioriterat område för framtida bedömning av indirekt påverkan.

Finansinspektionen och Nasdaq Stockholm granskar och utövar tillsyn över verksamheten.

Fokusområde	Pelare	Risker som täcks	Policy & ledningssystem	Effektivitet kontroller
Miljörisker i verksamheten	Ansvarsfull producent och distributör	- Utsläpp - Farligt avfall - Förpackning	- Lokal miljöpolicy - Lokala hållbarhetsstrategier - Policy för gröna bilar (ska införas) - ISO 14001 (26 % av de operativa företagen)	- Centralt system för hållbarhetsrapportering (ska införas)
Produktsäkerhet	Ansvarsfull producent och distributör	- Felaktiga instrumentresultat - Felaktig produktanvändning, som påverkar patientens eller yrkesutövarnas hälsa - Felaktig eller avsaknad av erforderliga produktcertifieringar	- ISO 9001 - ISO 13485 72 % av de operativa företagen har en eller båda - Certifieringar (CE, MDR, IVDR)	- System of Field Safety Notices - Field Safety Corrective Actions - Visselblåsarfunktion
Produktlivscykel	Ansvarsfull producent och distributör	- Engångsprodukter - Avfall - Förtida kassering av instrument och produkter	- Instrumentunderhåll förlänger produktens livslängd - Lokala återanvändnings- och återvinningrutiner - Lokala renoveringsinitiativ	n/a
Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	Ansvarsfull arbetsgivare	- Anställdas hälsa, säkerhet och välbefinnande - Arbetsolyckor - Psykosocial arbetsmiljö	- ISO 45001 - Rutiner för arbetshälsa och säkerhet - Riskbedömning	- Årlig medarbetarundersökning - Externa revisioner - Visselblåsarfunktion
Talent management	Ansvarsfull arbetsgivare	- Rekrytering och bibehållande av personal	- Incitamentsprogram - Årligt medarbetarsamtal (79 % av de operativa företagen och 70 % av alla anställda) - AddLife Academy	- Företagets budgetprocess - Årlig medarbetarundersökning - Central representation i dotterbolagens styrelser
Etiska affärsmetoder	Ansvarsfull marknadsaktör	- Mänskliga rättigheter och arbetsvillkor - Diskriminering - Korruption och mutor från medarbetare - Olämpligt beteende från tredje part - Exportkontroller/handelssanktioner	- Uppförandekod - Leverantörs- och kundavtal - Policy för insiderhandel - Lokala policyer och bestämmelser - Insiderlogg	- Visselblåsarfunktion - Leverantörsutvärderingar - Externa revisioner - Central granskning: Företagens interna kontroll - M&A: DD och bakgrundskontroll av målbolag
Långsiktig tillväxt	Ansvarsfull marknadsaktör	- Kortsiktigt fokus går före strategi, vision och långsiktig lönsamhet	- Utdelningspolicy - Company target processes	- Hållbarhetsrapport - Väsentlighetsanalys och intressentdialog

Ansvarsfull producent och distributör

AddLifes roll i värdekedjan, främst som distributör, innebär både en nära dialog med många kunder på lokal nivå och val av ledande globala leverantörer och påverkan på dessa. Detta är en unik möjlighet att stödja en hållbar omställning tillsammans med våra partners och tillsammans utveckla lösningar som också kan ha en positiv inverkan på affärsverksamheten.

Väsentlighetsanalysen 2021 tillsammans med intressentdialogerna visar att produktkvalitet och service, ansvarsfulla inköp samt affärsinnovation är utvalda områden för AddLifes framtida tillväxt. Vi kommer att fortsätta att arbeta med de väsentliga områdena under 2022. Vi kommer till exempel att identifiera de mest relevanta fokusområdena, integrera dessa i strategin och utforma konkreta åtgärder och KPI:er.

Parallellt med väsentlighetsanalysen har AddLife utvärderat hur man kan stärka mätningen av hållbarhetsdata, och på så sätt öka transparensen och möjliggöra framtida jämförelser. Implementeringen ska vara slutförd under 2022.

Större delen av AddLifes produktsortiment tillverkas av ledande leverantörer runt om i världen. Som distributör har vi främst en indirekt inverkan på sådant som materialval, råvaror, förpackningar och anställningsvillkor. Målet är att alla leverantörer ska leva upp till AddLifes uppförandekod och miljökrav. 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.

AddLife strävar efter ett nära samarbete med leverantörerna för att uppnå en långsiktig och hållbar utveckling.

AddLife uppmuntrar dessutom leverantörerna att respektera grundläggande mänskliga rättigheter och att behandla sina anställda i enlighet med ILO:s deklARATION om grundläggande principer och rättigheter i arbetet.

Produkter måste vara CE-certifierade innan de får marknadsföras i Europa. Det nya EU-direktivet om medicintekniska produkter, MDR, genomfördes 2021 och det nya EU-direktivet om produkter för in vitro-diagnostik, IVDR, har försenats. För vissa produkter kan dessa nya direktiv kräva att testningen för CE-certifiering görs om, vilket kan bli både dyrt och svårt att genomföra för små aktörer med begränsade resurser, samt leda till att större globala aktörer väljer bort mindre lokala marknader.

Under året har AddLife hanterat genomförandet av MDR väl, utan att förlora någon leverantör på grund av bristande efterlevnad. AddLife arbetar proaktivt genom branschorganisationer för att hålla sig uppdaterad om IVDR-genomförandet, dock ansvarar varje enskilt företag i koncernen för hanteringen av sina leverantörer och processer. Våra dotterbolag arbetar kontinuerligt med att utvärdera nya och befintliga leverantörer. Under 2022 kommer AddLife att införa ett nytt ledningssystem för hållbarhet, som kommer att vara obligatorisk för alla dotterbolag. AddLife strävar också efter att öka hållbarhetskraven för våra leverantörer i alla koncernens företag och förbättra bedömningen av material eller materialalternativ i våra egna produkter.

MILJÖ OCH SOCIALA FÖRHÅLLANDEN

57

KORRIGERANDE ÅTGÄRDER PÅ PRODUKTER

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

Mål	2021	2020	2019
0	57	50	33

LEVERANTÖRSUTVÄRDERING AV NYA LEVERANTÖRER

66%

Mål	2021	2020	2019
100%	66%	54%	63%

Marknadsläget har under 2021 varit fortsatt komplicerat på grund av pandemin. AddLife har varit en av de viktigaste nyckelaktörerna när det gäller att förse vården med välbehövliga diagnostiska tester och andra viktiga produkter, trots utmaningar inom logistik, leveranskedjan etc.

På grund av strategiska förvärv, med väsentlig påverkan på koncernens marknadsnärvaro, har den planerade geografiska kartläggningen av leveranskedjan inte slutförts.

GENOMFÖRDA AKTIVITETER UNDER ÅRET

- Utveckling av processen för utvärdering och godkännande av nya leverantörer
- Införande av miljöbilpolicy
- Utvärdering av ledningssystem för hållbarhet

UTBLICK 2022

- Implementation av en gemensam utvärdering av leverantörers hållbarhet
- Implementation av miljöbilpolicy
- Implementation av ledningssystem för hållbarhet

Ansvarsfull arbetsgivare

AddLife-koncernen kännetecknas av en stark entreprenörsanda med engagerade medarbetare som drivs av att förbättra både sig själva och företaget de arbetar för. Medarbetarna är vår viktigaste resurs och AddLife värdesätter säkra anställningsformer, en god arbetsmiljö och individuella utvecklingsmöjligheter.

Väsentlighetsanalysen 2021 i kombination med intressentdialoger visar att medarbetarnas hälsa och välbefinnande samt att behålla och locka talanger är prioriterade områden för AddLifes framtida tillväxt. Vi kommer att fortsätta att arbeta med de väsentliga områdena under 2022. Vi kommer till exempel att identifiera de mest relevanta fokusområdena, integrera dessa i strategin och utforma konkreta åtgärder och KPI:er.

Vår ambition är att behålla, och om möjligt stärka vår entreprenörskultur, som utöver att bidra till AddLifes framgång innebär att medarbetarna har frihet under ansvar och möjlighet till kompetensutveckling. Dessutom arbetar vi proaktivt för att fortsätta förbättra arbetsmiljön och för lika möjligheter, samt har nolltolerans mot diskriminering och trakasserier.

Vi genomför medarbetarundersökningar för att identifiera förbättringsområden på koncernnivå, i dotterbolagen och i arbetsgrupper. I årets medarbetarundersökning svarade 1 512 personer (84%), jämfört med 828 personer (85%) 2020. På varje företag görs en prioritering av aktiviteterna efter arbetsplats. Undersökningen följer också upp medarbetarindexet, ett viktigt hållbarhetsmål som mäter arbetsmiljön med avseende på hälsa, säkerhet och välbefinnande.

Arbetsmiljön är viktig och vi har en nollvision när det gäller arbetsrelaterade olyckor och sjukdomar.

AddLife har höga affärsetiska standarder och nolltolerans mot diskriminering. Årets medarbetarundersökning visar att det relativa antalet fall av diskriminering är oförändrat. Vår ambition är att fortsätta att förbättra oss inom detta område, och under 2022 kommer vi att införa en ny uppförandekod med ytterligare fokus på ämnet samt utbildning för alla anställda. Vi kommer också att se över visseblåsarfunktionen och öka medvetenheten om den.

ARBETSMILJÖ (säkerhet, hälsa och välbefinnande)

3,90

MEDARBETARINDEX
Maximalt utfall 5,0

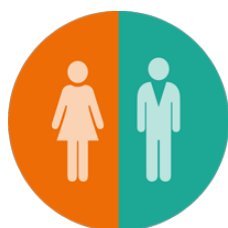
Mål	2021	2020	2019
4.30	3,90	4.04	4.08

DISKRIMINERING OCH TRAKASSERIER

4%

**MEDARBETARE SOM KÄNT SIG
DISKRIMINERADE I ARBETET**

Mål	2021	2020	2019
0	4% (60)	4% (36)	2% (12)



KVINNOR/MÄN

45/55%

ANSTÄLLDA TOTALT

40/60%

KONCERNLEDNING

50/50%

ADDLIFES STYRELSE

Anställda ska ges lika möjligheter oavsett kön, ålder, etnisk eller nationell tillhörighet, religion, sexuell läggning eller funktionshinder. Medarbetarundersökningen används för att säkerställa att eventuell diskriminering upptäcks och åtgärdas.

GENOMFÖRDA AKTIVITETER UNDER ÅRET

- Stärkt AddLife Academy-organisation
- Fortsatt digitalisering av AddLife Academy
- Påbörjade införandet av koncernens gemensamma IT-plattform
- Ledarskapsutbildningar med fokus på värdebaserad konflikthantering

UTBLICK 2022

- Uppdatera uppförandekoden och införa digital utbildning samt repetition i uppförandekoden för alla anställda
- Fortsätta implementeringen av koncernens gemensamma IT-plattform
- Utvärdering av visselblåsarfunktionen

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.



AddLifes viktigaste resurs är medarbetarna. Kompetensutvecklingen varierar beroende på dotterbolagens storlek och verksamhet. AddLife tillhandahåller grundläggande utbildning inom ämnen som alla anställda ska känna till och tillämpa i det dagliga arbetet, såsom företagskultur och affärsmannaskap. Som anställd sker den första kontakten med AddLife Academy genom introduktionskursen Vision & Företagsfilosofi. Kursen ger en introduktion till AddLife, våra gemensamma värderingar och värdegrunder, vår uppförandekod, finansiell hållbarhet och de grundläggande kraven för tillväxt, lönsamhet och hållbar utveckling. Kursen är obligatorisk oavsett roll i företaget. AddLife Academy erbjuder dessutom tio olika standardutbildningar för att säkerställa kompetensutveckling inom koncernen:

- Leadership
- Sales 1
- Sales 2
- Soft selling
- Negotiating skills
- Public procurement
- Digital customer meetings
- Presentation skills
- Marknadsföring
- Ekonomi

Utöver dessa företagsutbildningar inom AddLife Academy erbjuder de flesta dotterbolag även lokal utbildning för anställda baserat på deras affärssammanhang. AddLife Academy fungerar alltså både som en grundutbildning för alla anställda och som en specialutbildning för specifika kompetenser. Dessutom fungerar specialutbildningarna som ett forum där deltagare inom samma yrkeskategori från olika dotterbolag möts, diskuterar och delar med sig av sin kunskap.

AddLife Academy genomför också skräddarsydda projekt utifrån företagets behov. Exempel på projekt under 2021 är införandet av en ny försäljningsprocess, utbildning i värdebaserad försäljning och coaching av ledningsgrupper. Kombinationen av både standardiserad och skräddarsydd utbildning ger ett unikt mervärde. 2021 utökades antalet standardutbildningar i AddLife Academy och vi utvecklar och förbättrar kontinuerligt vårt utbud. Den mesta utbildningen genomfördes digitalt, via plattformar för digitala möten. Inom en snar framtid kommer AddLife Academy att uppdateras med en ny lärplattform, vilket kommer att göra den digitala utbildningen mer interaktiv, lättare att följa upp och mer flexibel för medarbetarna. Under 2021 deltog cirka 1 340 medarbetare i AddLife Academy. Den genomsnittliga utbildningstiden per anställd på företaget var åtta timmar, exklusive lokalt anordnad utbildning. Vi har haft 3 230

kursdeltagare sedan starten 2016.

Ansvarsfull marknadsaktör

AddLife har satt upp höga krav för hur vi ska agera och verka, med höga affärsetiska normer. Därför lägger vi stor vikt vid att se till att medarbetarna är införstådda med och känner till vår uppförandekod.

Väsentlighetsanalysen 2021 i kombination med intressentdialogerna visar att patienternas välbefinnande, långsiktig tillväxt och hållbar utveckling samt etiska affärsmetoder är prioriterade områden för AddLifes framtida tillväxt. Vi kommer att fortsätta att arbeta med de utvalda områdena under 2022. Vi kommer till exempel att identifiera de mest relevanta fokusområdena, integrera dessa i strategin och utforma konkreta åtgärder och KPI:er.

AddLife arbetar proaktivt med leverantörer och kunder samt interagerar med samhället för att driva hållbarhet ur ett affärsrelevant perspektiv.

Som en seriös aktör på marknaden tar AddLife ansvar för hela åtagandet gentemot kunder och samhälle. Vi skapar en hållbar leveranskedja genom att se till att etiska riktlinjer samt nationella och internationella lagar och förordningar följs. AddLife vill vara en förebild och under covid-19-pandemin har vi agerat strikt etiskt när det gäller fördelning av produkter, men också när det gäller prissättning. Detta trots stora utmaningar i leveranskedjan på marknaden.

AddLife deltar aktivt i olika branschorganisationer för att påverka och säkerställa en hög etisk standard och bästa möjliga resultat för patienterna.

Inom koncernen har 72 procent av våra operativa bolag en ISO-certifiering, oftast inom kvalitet och arbetsmiljö. 26 procent har miljöcertifikatet ISO 14001.

Nolltolerans mot korruption, mutor och orättvisa konkurrensbegränsande åtgärder är en central del av vår företagskultur. Detta är vårt åtagande gentemot samhället och de människor vars liv vi strävar efter att förbättra. Det är också ett åtagande gentemot våra leverantörer, som anförtror oss sitt varumärke, och gentemot våra kunder, som förlitar sig på rättvisa och långsiktiga partnerrelationer.

Vår uppförandekod stöder FN:s Global Compact, ILO:s kärnkonventioner och OECD:s riktlinjer för multinationella företag, som är integrerade i vår verksamhet.

AddLifes mål är att 100 procent av alla medarbetare ska känna till och utbildas i uppförandekoden. 2021 var 86 procent medvetna om uppförandekoden samt att 90 procent hade erhållit utbildning i denna. Omkring 10 procent av de anställda har deltagit i en repetitionskurs, vilket ger utrymme för förbättringar. För att nå dessa mål och öka våra medarbetares kunskaper ytterligare har vi ambitionen att lansera flera initiativ. Vi förbättrar till exempel vår utbildning om uppförandekoden i AddLife Academy, digitaliserar introduktionsutbildningen och inför en ny repetitionsutbildning.

Vi kommer också att förbättra vår befintliga visuellblåsarfunktion och göra den mer synlig för anställda och

UPPFÖRANDEKOD

86%

MEDARBETARE MEDVETNA OM ADDLIFES UPPFÖRANDEKOD

Mål	2021	2020	2019
100%	86%	83%	86%

INCIDENTER AV KORRUPTION

0

Mål	2021	2020	2019
0	0	0	0

samarbetspartner. Under 2021 mottogs ett klagomål via denna funktion, som dock inte gällde brott mot uppförandekoden.

Under året har AddLife bidragit till att öka medvetenheten om vikten av diagnostisk information och gjort det möjligt för vården att hantera och följa upp pandemin. Fördelarna med olika diagnostiska tester, däribland patientfördelar och kostnadsbesparingar i vården, kommer att spridas ytterligare genom AddLife i samarbete med andra branschorganisationer.



72 %
ISO
CERTIFIERING

GENOMFÖRDA AKTIVITETER UNDER ÅRET

- Majoriteten av de nya medarbetarna har fått utbildning i uppförandekoden
- Ökat antal ISO-certifieringar

UTBLICK 2022

- Utveckla utbildningen i uppförandekoden
- Uppdatera och öka medvetenheten om visselblåsarfunktionen

Väsentlighetsanalys

Väsentlighetsanalysen ger vägledning i valet av innehåll i denna hållbarhetsrapport, den strategiska inriktningen och hur hållbarhet ska integreras i AddLifes verksamhet.

Väsentlighet är den punkt där en hållbarhetsfråga blir relevant för förmågan att skapa bestående värde. 2021 genomfördes en framtidsinriktad bedömning för att se hur prioriteringarna utvecklas. Bedömningen gör det möjligt att bättre förstå förväntningarna från kunder, anställda, investerare, leverantörer och samhället, hur hållbarhet påverkar den strategiska riktningen och koncernens påverkan på människor och planeten fram till 2030.

AddLifes mest väsentliga frågor:

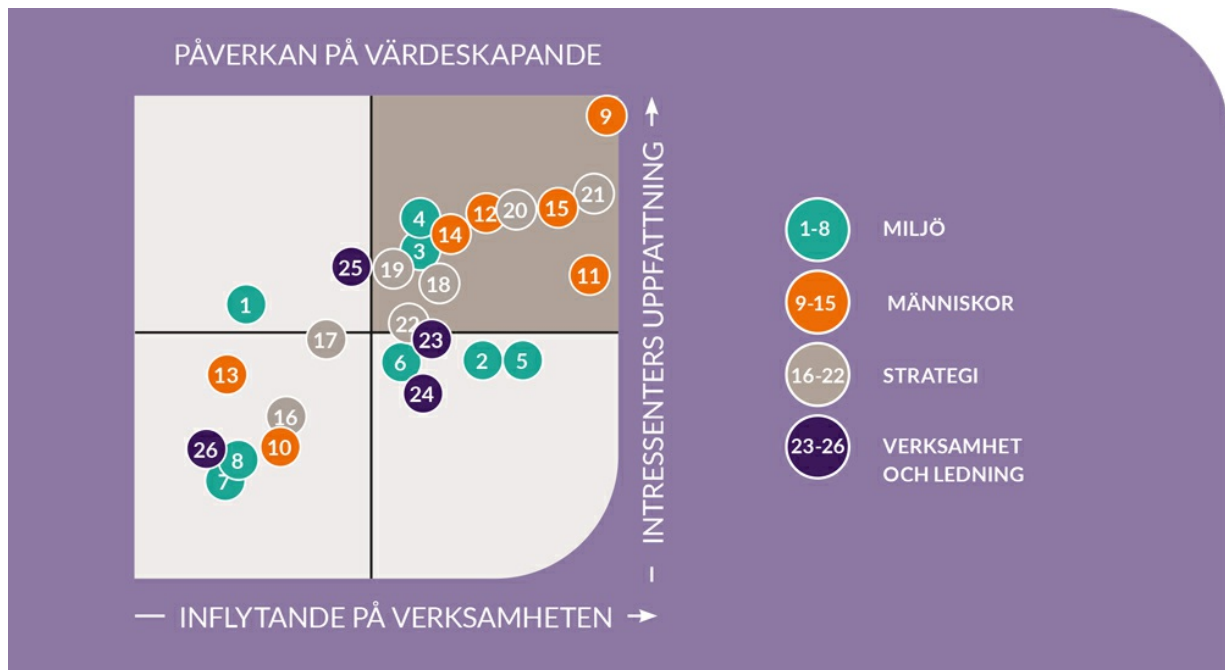
- Återspeglar de betydande ekonomiska, miljömässiga och sociala konsekvenserna
- Påverkar förmågan att skapa bestående värde, bygga förtroende och minska riskerna
- Påverkar intressenternas uppfattning om AddLifes resultat och förmåga att leverera värde till dem

Processen involverade koncernledningen, interna experter, kunder, leverantörer, medarbetare och representanter för samhället och genomfördes i fem steg:

- Navigera till 2030 – Genomgång av forskning om hur branschen kommer att påverkas av fyra makrotrender fram till 2030 – tillgång till resurser, demografiska förändringar, en föränderlig miljö och en sammankopplad värld.
- Intern rangordning och viktning – 15 interna experter viktade och rangordnade 26 ämnen inom fyra områden som rör påverkan på miljö och människor, strategiska krav samt verksamhet och styrning.
- Djupgående intervjuer och undersökningar – Genom att kombinera 16 intervjuer med intressenter, 16 svar på kund- och leverantörsundersökningar och insikterna från medarbetarundersökningen validerades och justerades rangordningen och ytterligare kunskap tillfogades.
- Strategi – Resultatet av utvärderingen kommer att ligga till grund för den integration som kommer att meddelas 2022.

Våra sex viktigaste slutsatser:

1. Hållbarhet kommer att bli allt viktigare, till följd av investerarnas, medarbetarnas och kundernas förväntningar, och på grund av att affärsverksamheten förändras.
2. Miljörelaterade ämnen och deras inflytande på förmågan att skapa värde förväntas öka.
3. Kompetensförsörjning, ansvarsfulla inköp och spårbara material påverkar AddLifes förmåga att skapa värde. De är inte lika viktiga för intressenterna.
4. Intressenterna anser att AddLife har ansvar för att övervaka och bedöma leverantörernas hållbarhetsrisker.
5. AddLifes syfte och förmåga att bidra till samhället är viktigt för att locka nya talanger. Kompetensutveckling är nyckeln till att behålla och stärka talanger.
6. De anställda har höga förväntningar på att en balans mellan arbete och privatliv, liksom välbefinnande, värdesätts.



MILJÖ

1. Energianvändning och effektivitet
2. Klimatpåverkan längs leveranskedjan
3. Plast
4. Förpackningar

5. Ansvarsfulla inköp

6. Cirkuläritet
7. Vattenförbrukning
8. Förlust av biologisk mångfald och ekosystem

MÄNNISKOR

9. Produktkvalitet och service

10. Samhällsengagemang

11. Kompetensförsörjning

12. Medarbetarnas hälsa och välbefinnande
13. Arbetsmiljö och säkerhet
14. Mångfald och integration

15. Patientens välbefinnande

STRATEGI

16. Rättvis prissättning
17. Etisk marknadsföring och märkning
18. Samarbetspartners
19. Produkt- och tjänstinnovation

20. Innovation av affärsmodell

21. Långsiktig tillväxt och hållbar utveckling

22. Tillgång till sjukvård

VERKSAMHET OCH LEDNING

23. Dataskydd och integritet
24. Mänskliga rättigheter och arbetsrätt
25. Etiska affärsmetoder
26. Betalda skatter

EU Taxonomi-rapport 2021

Detta är AddLifes första EU-taxonomirapport, som baseras på EU:s förordningar för att inrätta ett ramverk som underlättar hållbara investeringar ("EU-taxonomi"). Syftet med EU-taxonomi är att etablera gemensamma definitioner för och rapportering om vilken ekonomisk verksamhet som är i linje med EU:s hållbarhetsmål för 2030.

EU-taxonomi beskriver vilka branscher som bör rapportera, vilken ekonomisk verksamhet som "bör omfattas av taxonomi" (ligger inom ramen för denna) och vilken verksamhet som uppfyller de tekniska granskningskriterierna för att vara "förenlig med taxonomikraven" i enlighet med EU:s mål.

I dagsläget är AddLifes verksamhet i huvudsak förknippad med ekonomiska verksamheter som för närvarande inte omfattas av EU:s taxonomiförordning.

Nyckeltal	Totalt 2021 (MSEK)	Andel som omfattas av taxonomi	
		(%)	(%)
Nettoomsättning	7 993,0	0,0	100,0
Kapitalutgifter (Capex)	754,3	0,0	100,0
Driftsutgifter (Opex)	33,5	0,0	100,0

Redovisningsprinciper

Hur stor andel av verksamheten som är miljömässigt hållbar enligt EU:s taxonomiförordning ska rapporteras genom tre finansiella nyckeltal. För att beräkna de tre nyckeltalen måste omsättning, kapitalutgifter (capex) och driftutgifter (opex) identifieras enligt taxonomi.

Omsättning

Omsättning är den del av nettoomsättningen som härrör från produkter eller tjänster

Kapitalutgifter

Redovisning av totala kapitalutgifter avser tillägg till materiella tillgångar under året före avskrivningar, upp- och nedskrivningar samt undantaget förändringar av verkligt värde. Vidare ingår materiella tillgångar som härrör från rörelseförvärv. Se [Not 15](#) och [16](#).

Driftutgifter

Inom ramen för EU-taxonomi och enligt förordningen definieras driftutgifter som direkta icke-aktiverade kostnader hänförliga till forskning och utveckling (FoU), åtgärder vid bygnadsrenoveringar, kortfristiga leasingavtal, underhåll och reparationer, samt direkta kostnader hänförliga till det löpande underhållet av tillgångarna, dvs. inte de totala rörelsekostnaderna, utan enbart kostnader förknippade med underhåll av tillgångarna. I den här rapporten har endast FoU, reparationer och underhåll inkluderats eftersom övriga områden anses vara av oväsentlig betydelse.