

Vår syn på hållbarhet

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



Ökade vårdbehov och kostnader för en växande och åldrande befolkning kommer att leda till att värden förändras. Uppkopplade 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 affäretik 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 för att fortsätta att leverera vår vision. Hållbarhet är en central del av vår vision att förbättra människors liv och därmed också en integrerad del av verksamheten i den långsiktiga strategin. Vi är fast beslutna att göra en positiv inverkan på världen genom våra produkter och tjänster.

Varje dotterbolag ansvarar för sin egen affärsverksamhet inom ramen för de krav på tillväxt, lönsamhet och hållbar utveckling som koncernen ställer. Vår decentraliserade modell, med cirka 85 operativa enheter, många produktleverantörer och mångdubbelt fler produktkategorier, innebär också komplexitet. Lokalt ansvar och entreprenörskap i kombination med stor variation på bolagens storlek och inriktning gör det utmanande att ha en enhetlig modell som passa alla bolag. Således är vårt hållbarhetsarbete integrerat inom de olika delarna av koncernen och anpassas från fall till fall.

Baserat på vår värdekedja och intressentdialoger har vi identifierat tre hållbarhetsområden där vi som koncern framförallt kan bidra till ett långsiktigt hållbart samhälle. Vi har också identifierat specifika mål och nyckeltal kopplade till dessa områden.

Våra hållbarhetsmål

1. Hållbara lösningar - drivkraft för klimatsmart erbjudande
2. Hållbar kultur - attraktiv arbetsgivare och affärspartner
3. Hållbar tillväxt - ansvarsfull marknadsaktör

Våra utsläpp

Cirka 80 procent av vår omsättning genereras 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 affäretik. 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 i större utsträckning kontrollera leverantörskedjan, produktionsprocesser och valet av material.

Majoriteten av våra utsläpp är indirekta och kommer från leverantörer, distributörer och slutkunder. AddLifes direkta utsläpp uppskattas stå endast för cirka 2 % av de totala utsläppen kopplade till vår verksamhet. Vi engagerar oss därför i hållbara initiativ genom hela värdekedjan för att minimera den negativa inverkan som vår verksamhet har på miljön.



Illustrativt exempel

- Scope 1 utsläpp avser direkta utsläpp som uppstår från källor som är kontrollerade av koncernen, avser främst utsläpp från egna och leasade fordon.
- Scope 2 utsläpp inkluderar indirekta utsläpp som uppstår från produktion av den energi som koncernen köper in och använder, till exempel utsläpp från elproduktion som används för att driva koncernens anläggningar.
- Scope 3 utsläpp inkluderar alla övriga indirekta utsläpp som uppstår i koncernens värdekedja, inklusive till exempel utsläpp från transporter av råvaror och produkter, extern produktion samt avfallshantering.

GENOMFÖRDA AKTIVITETER UNDER 2022

- Lanserat ny hållbarhetsstrategi baserat på väsentlighetsanalysen genomförd 2021
- Implementation av lednings- och rapporteringssystem för hållbarhet i hela koncernen
- Uppdaterat uppförandekoden och lanserat via digital utbildning för alla anställda
- Implementerat en gemensam utvärderingsmodell av leverantörers hållbarhetsaspekter
- Implementerat visselblåsarfunktion samt genomfört aktiviteter för att öka medvetenheten kring denna
- Ökat fokus på hållbarhetsfrågor vid förvärvs- och investeringsprocesser
- Ökat fokus på hållbarhetsfrågor i budgetprocessen för bolagets dotterbolag
- Ökat antal ISO-certifieringar
- Implementation av miljöbilstpolicy

UTBLICK 2023

- Inkludera hållbarhetsmål i rörlig ersättning
- Återkommande utbildning i uppförandekoden
- Utvärdering av ledningssystem för leverantörskedjan
- Kartläggning av scope 3 utsläpp
- Signera åtagande om Science Based Targets Initiatives

Styrning

Som undertecknare av UN Global Compact stödjer vi aktivt mänskliga rättigheter och bedriver vår verksamhet på ett sätt som är socialt ansvarsfullt och förenligt med principerna i Global Compact, International Bill of Human Rights, ILO:s kärnkonventioner och OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

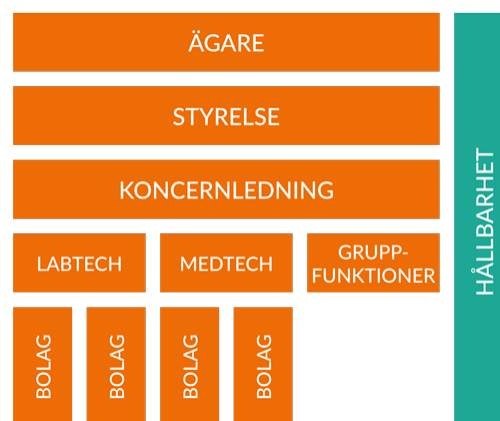
AddLife är mindre exponerat för direkta icke-finansiella risker i produktutveckling och produktion till följd av den låga andelen egentillverkning. Koncernen står dock inför risker när det gäller att hantera leverantörernas inköp och deras verksamhet. Vi har även ett visst ansvar för de produkter som lanseras till marknaden. När det gäller miljörisker är vår direkta påverkan begränsad uppströms och hanteras genom dialog, påverkan och val av leverantörer. Logistik är ett prioriterat område för framtida bedömning av indirekt påverkan.

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

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

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.

Finansinspektionen och NASDAQ Stockholm granskar och utövar tillsyn över verksamheten.



Fokusområde	Mål	Risker som täcks	Policy & ledningssystem	Effektivitet kontroller
Miljörisiker i verksamheten	Hållbara lösningar	- Utsläpp - Farligt avfall - Förpackning	- Lokal miljöpolicy - Lokala hållbarhetsstrategier - Policy för gröna bilar - ISO 14001 (52 % av de operativa företagen)	- Centralt system för hållbarhetsrapportering
Produktsäkerhet	Hållbara lösningar	- Felaktiga instrumentresultat - Felaktig produktanvändning, som påverkar patientens eller yrkesutövarnas hälsa - Felaktig eller avsaknad av erforderliga produktcertifieringar	- ISO 9001 - ISO 13485 87 % av de operativa företagen har en eller båda - Certifieringar (CE, MDD/MDR, IVDD/IVDR)	- System of Field Safety Notices - Field Safety Corrective Actions - Visselblåsarfunktion
Produktlivscykel	Hållbara lösningar	- Engångsprodukter - Avfall - Förtida kassering av instrument och produkter	- Instrumentunderhåll förlänger produktens livslängd - Lokala återanvändnings- och återvinningsrutiner - Lokala renoveringsinitiativ	n/a
Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	Hållbar kultur	- Anställdas hälsa, säkerhet och välbefinnande - Arbetsolyckor - Psykosocial arbetsmiljö	- ISO 45001 - Rutiner för arbetshälsa och säkerhet - Riskbedömning	- Årlig medarbetarundersökning - Externa revisioner - Visselblåsarfunktion
Talent management	Hållbar kultur	- Rekrytering och bibehållande av personal	- Incitamentsprogram - Årligt medarbetarsamtal (73 % av alla anställda) - AddLife Academy	- Årlig medarbetarundersökning - Central representation i dotterbolagens styrelser
Etiska affärsmetoder	Hållbar kultur	- Mänskliga rättigheter och arbetsvillkor - Diskriminering - Korruption och mutor - 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 - Förvärv: DD och bakgrundskontroll av målbolag
Långsiktig tillväxt	Hållbar tillväxt	- Kortsiktigt fokus går före strategi, vision och långsiktig lönsamhet	- Utdelningspolicy som ska säkerställa återväxt - Finansiella mål - Company target processes	- Hållbarhetsrapport - Väsentlighetsanalys och intressentdialog

Fokus på det väsentliga

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 samt hur hållbarhet påverkar den strategiska riktningen och koncernens påverkan på människor och planeten fram till 2030.

AddLifes mest väsentliga frågor ska:

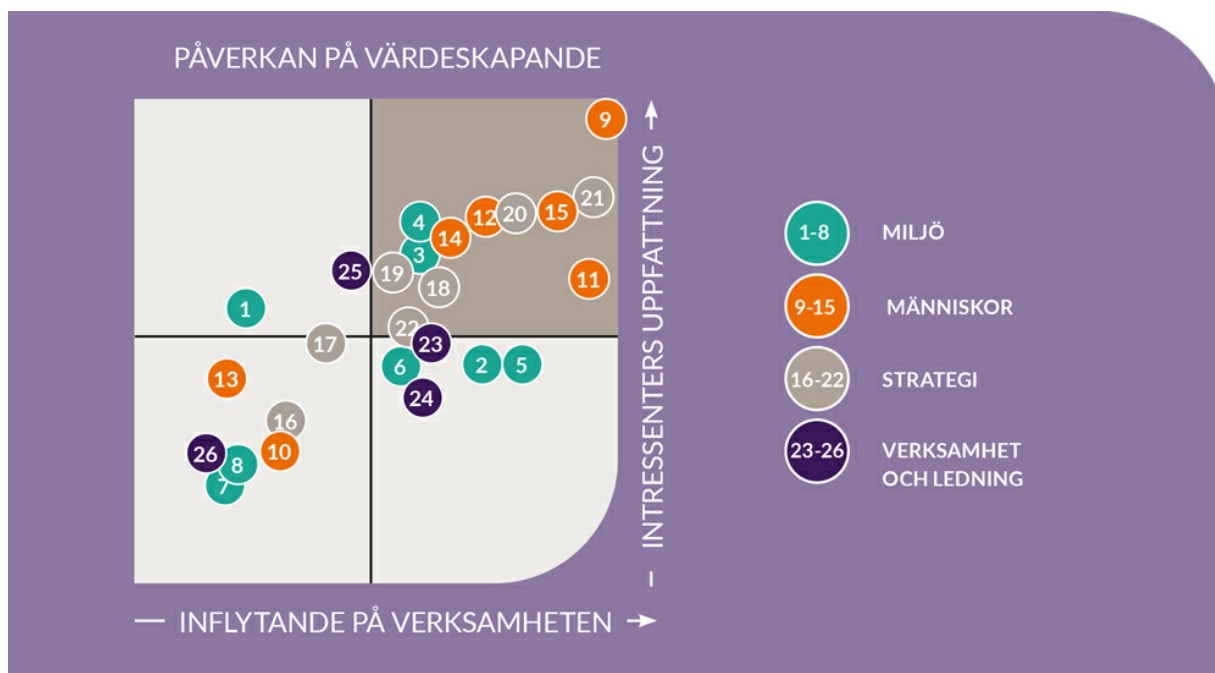
- Återspegla de betydande ekonomiska, miljömässiga och sociala konsekvenserna
- Påverka förmågan att skapa bestående värde, bygga förtroende och minska riskerna
- Påverka intressenternas uppfattning om AddLifes resultat och förmåga att leverera värde till dem

Processen involverade koncernledningen, interna experter, kunder, leverantörer, medarbetare, investerare och representanter för samhället och genomfördes i fyra 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 interna och externa intressenter, 16 svar på kund- och leverantörsundersökningar och insikterna från medarbetarundersökningen validerades och justerades rangordningen och ytterligare kunskap tillfogades.
- Strategi – Resultatet av analysen låg till grund för vår nya hållbarhetsstrategi som implementerades under 2022.

Våra sex viktigaste slutsatser:

1. Hållbarhet kommer att bli allt viktigare, drivet av investerarnas, medarbetarnas och kundernas förväntningar samt på grund av att affärsverksamheten förändras.
2. Miljörelaterade områden och deras inflytande på förmågan att skapa värde förväntas öka.
3. Kompetensförsörjning, ansvarsfulla inköp och (i leverantörsledet) spårbara material påverkar AddLifes förmåga att skapa värde. Dessa är dock inte lika viktiga för intressenterna.
4. Intressenterna anser att AddLife har ansvar för att övervaka och bedöma leverantörernas hållbarhetsrisker.
5. AddLifes vision 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, prioriteras.



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

AddLife har tre övergripande hållbarhetsmål



Hållbara lösningar: Drivkraft för klimatsmarta erbjudanden

Genom högkvalitativa produkter och värdeskapande tjänster kombinerat med klimatsmarta lösningar skapar vi konkurrensfördelar som leder oss framåt. Fokusområden för att uppnå dessa mål är relaterade till att uppmuntra såväl interna som externa dialoger och samarbeten samt utvärdering av våra leverantörer.

Hållbar kultur: Attraktiv arbetsgivare och affärspartner

Våra medarbetares engagemang är nyckeln till vår framgång. Vi skapar en inkluderande organisation av talangfulla och engagerade kollegor, präglad av mångfald. Fokusområden för att uppnå detta mål är relaterade till medarbetarnas nöjdhet, mångfald, inkludering samt olika utbildningar och samarbeten över grupper.

Hållbar tillväxt: Ansvarsfull marknadsaktör

AddLife drar nytta av sin roll som ledande marknadsaktör för att driva på den gröna omställningen. Fokusområden för att uppnå detta mål är relaterade till att uppmuntra kunddialoger och samarbeten, förvärvs- och investeringsutvärderingar samt miljöskyddsmål.

Översikt KPI:er

OMRÅDE	DELOMRÅDE	MÅL	UTFALL 2022
Hållbara lösningar	Utvärdering av nya leverantörer	100 %	79 %
Hållbar kultur	Medarbetarnöjdhet	4,3	4,0
Hållbar kultur	Inkluderande arbetsplats	>90 %	79 %
Hållbar kultur	Könsbalans i ledande befattningar	40/60%	34/66% avseende lokala ledningsgrupper
Hållbar kultur	Diskriminering & trakasserier	0 %	4 %
Hållbar kultur	Lönegap	0 %	14 %
Hållbar kultur	Incidenter av korruption	0	0
Hållbar tillväxt	Scope 1 & 2 utsläpp i förhållande till nettoomsättning (MSEK)	-25 % (2025)	n/a (2022 basår: 0,50 ton/MSEK)

Drivkraft för klimatsmart erbjudande

AddLife har som mål att skapa konkurrensfördelar genom högkvalitativa produkter och värdeskapande tjänster, kombinerat med klimatsmarta lösningar.

Vår roll i värdekedjan, främst som distributör, innebär dels en nära dialog med många kunder på lokal nivå, dels 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.

Varje enskilt dotterbolag ansvarar själva för val av leverantörer. Att utvärdera nya och befintliga leverantörer är ett kontinuerligt arbete där ett urvalskriterium är att leverantörerna respekterar grundläggande mänskliga rättigheter och behandlar sina anställda i enlighet med ILO:s deklARATION om grundläggande principer och rättigheter i arbetet.

87% av koncernens försäljning sker via dotterbolag som har ISO-certifiering för kvalitet, ISO 9001, och 52% av försäljningen sker via bolag som har miljöcertifikatet ISO 14001.



**HÅLLBARA
LÖSNINGAR**

Nya affärsmodeller med återanvändning av produkter

AddLife prioriterar och investerar i cirkulära affärsmodeller som förlänger produkters livslängd. Under året har AddLife investerat i en cirkulär affärsmodell genom förvärvet av O'Flynn Medical, marknadsledande inom uthyrning av medicinsk utrustning på den irländska marknaden. Bolagets cirkulära modell förlänger produktens livslängd och erbjuder en uthyrningsoption för all utrustning som omfattar rengörings- och saneringstjänster samt service, reparationer och lagerhållning.

Hållbara affärsmetoder är en del av O'Flynn Medicals dagliga verksamhet, från dekontamineringsenheten, produkt-och logistikstrategin samt den papperslösa kontorsfilosofin. Under de senaste åren har bolaget gjort stora investeringar för att bygga en hållbar affärsmodell.

Under 2022 nominerades O'Flynn Medical till "Green Small Organisation of the Year" vid Green Awards. Nomineringen är ett erkännande av bolagets engagemang för att främja en grönare, mer hållbar framtid för Irland. O'Flynn Medical har nya lösningar att lansera under 2023 för att ytterligare stödja kunder med hållbara lösningar.



Fokusområden för att uppnå mål

Hållbarhet som konkurrensfördel

AddLife vill skapa konkurrensfördelar med sina högkvalitativa produkter och värdeskapande tjänster kombinerat med ett hållbart erbjudande. Cirka 20 procent av vår omsättning härrör från egen produktion där vi har ett direkt inflytande på processen. Vi uppmuntrar innovativa och smarta lösningar för att alltid ligga i framkant och vi granskar även aktuella produkter och tjänster för att identifiera var förändringar kan göras, såsom materialåtgång, förpackningar, transporter och möjlighet till återvinning.

Styrning och KPI:er

- Identifiera klimatsmarta möjligheter för befintliga och nya produkter att implementera på den lokala marknaden (implementeras framåt)

Partnerskap

Vi strävar efter att underlätta för sjukvårdssystem, patienter, brukare och vårdpersonal. Partnerskap är ett verktyg för att uppnå dessa mål. Genom att föra dialoger med olika aktörer i värdekedjan kan vi identifiera vilka områden som behöver förbättras och driva förändringar i linje med AddLifes långsiktiga vision om ett hållbart samhälle.

Styrning och KPI:er

- Antal samarbetsdialoger och initiativ med partners genom hela värdekedjan (implementeras framåt)

Hållbarhet i hela vår leverantörskedja

Vi engagerar oss i styrningen av miljö- och sociala frågor genom hela försörjningskedjan. Detta arbete innebär utvärdering av, dialog med och påverkan av våra nuvarande leverantörer samt att identifiera nya marknadsledande alternativ. Vår roll i värdekedjan ger oss en unik möjlighet att stödja hållbar utveckling och utveckla lösningar tillsammans med våra partners för att uppnå en positiv påverkan på verksamheten.

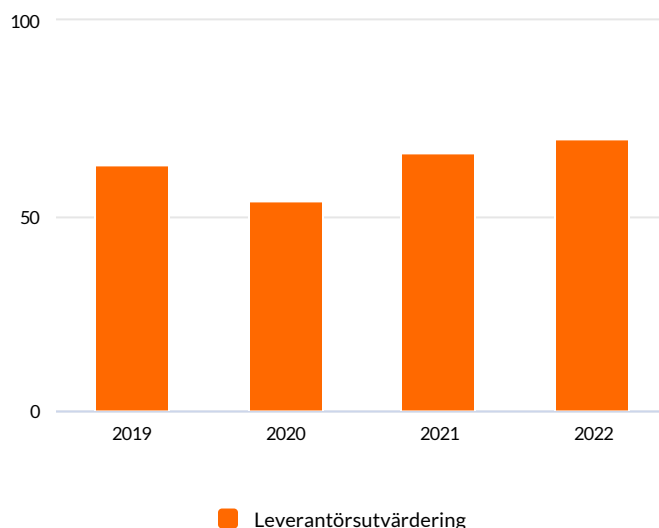
Styrning och KPI:er

- 100 % av nya leverantörer utvärderade enligt AddLife-approach
- Initiativ för CO₂-minskning längs leveranskedjan (ska initieras)
- Andel (i förhållande till omsättning) ISO-certifierade företag

ANDEL ISO-CERTIFIERADE BOLAG

87 %

ANDEL AV NYA LEVERANTÖRER SOM HAR UTVÄRDERATS



Attraktiv arbetsgivare och affärspartner

AddLifes målsättning är en kultur där alla medarbetare har möjlighet att trivas och utvecklas. Vår framgång bygger på medarbetarnas engagemang som drivs av att förbättra både sig själva och företaget de arbetar för.

Som arbetsgivare tar vi ansvar för att skapa en säker och positiv arbetsmiljö och vi har en nollvision när det gäller arbetsrelaterade olyckor och sjukdomar. Vi värdesätter trygga anställningsformer och individuella utvecklingsmöjligheter. Vi vill attrahera och behålla medarbetare som stödjer våra kärnvärden och har rätt kompetens för att utveckla verksamheten. Ett av våra viktigaste verktyg i detta arbete är vår affärsskola AddLife Academy, där våra medarbetare får kontinuerlig utbildning i vår företagskultur och kan finslipa sina affärskunskaper genom de kurser som erbjuds.



För oss är en hög etisk standard en självklarhet och vi värdesätter transparens och integritet. Vi har nolltolerans när det gäller korruption, diskriminering och andra former av beteende som inte är i linje med våra värderingar. Anställda ska ges lika möjligheter oavsett kön, ålder, etnisk eller nationell tillhörighet, religion, sexuell läggning eller funktionsvariationer.

Under 2022 har vi lanserat en uppdaterad uppförandekod riktad till våra anställda vilken stödjer FN:s Global Compact, ILO:s kärnkonventioner och OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Alla medarbetare utbildas i denna genom vårt nya digitala utbildningssystem i AddLife Academy. Som anställd har man en skyldighet att leva upp till uppförandekoden och återspegla den i sitt arbete och i sina relationer med kollegor och omgivning.

Vi genomför medarbetarundersökningar för att identifiera förbättringsområden på genom hela koncernen. I årets undersökning svarade 86%, jämfört med tidigare 84% (2021) och 85% (2020). Resultaten för varje dotterbolag kommuniceras på bolagsnivå med förbättringsinriktade uppföljningsaktiviteter baserat på utfall. I samma undersökning följer vi även upp medarbetarindexet som mäter arbetsmiljön med avseende på hälsa, säkerhet och välbefinnande.

Fokusområden för att uppnå mål

Personlig utveckling

AddLifes ambition är att behålla och stärka den entreprenöriella kulturen, vilket förutom att bidra till vår framgång också innebär att våra medarbetare har frihet under ansvar och möjlighet att utveckla kompetens och karriär. Inom AddLife Academy tillhandahåller vi digital och fysisk utbildning i ämnen som våra medarbetare bör kunna och tillämpa i sitt dagliga arbete. Det är också en plattform för nätverk mellan medarbetare från olika företag och länder. Vissa av AddLifes dotterbolag har även kompletterande utbildningsinitiativ gällande produkter, tjänster eller specifika lokala bestämmelser.

Styrning och KPI:er

- 90 % av de anställda deltar i AddLife Academys hållbarhetsutbildning (implementeras framåt)
- Genomsnittlig utbildningstid per anställd (exklusive lokalt anordnad utbildning)
- Antal anställda som deltar i AddLife Academy

UTBILDNINGSTID
PER ANSTÄLLD

7 h

DELTAGARE I ADDLIFE
ACADEMY

1 550

Mångfald och inkludering

Anställdas lika möjligheter är viktigt för att fortsätta bygga en hållbar kultur. Utöver medarbetarundersökningen, som bland annat används för att säkerställa att eventuell diskriminering upptäcks och åtgärdas, har vi även utvecklat en visseblåsarkanal som underlättar anonym anmälan av misstänkt diskriminering eller annat brott mot uppförandekoden.

Årets medarbetarundersökning visar att det relativa antalet fall av diskriminering är oförändrat. Vår ambition är att fortsätta att förbättra oss inom detta område.

Styrning och KPI:er

- Medarbetarnöjdhet 4,3 av 5,0
- Andel anställda som har upplevt diskriminering och/eller trakasserier

MEDARBETAR-
NÖJDHET

4,00

Mål	2022	2021	2020
4,30	4,00	3,90	4,04

DISKRIMINERING &
TRAKASSERIER

4 %

Mål	2022	2021	2020
0	4%	4%	4%

- 40/60 % könsbalanserad representation i ledande befattningar



43/57 %

34/66 %

ANSTÄLLDA
TOTALTLOKALA
LEDNINGSGRUPPER

KVINNOR/MÄN

40/60 %

50/50 %

KONCERN-
LEDNINGADDLIFE
STYRELSE

- 100 % av cheferna deltar i AddLife Academy ledarskapsutbildningar, inklusive utbildning i mångfald och inkludering (implementeras framåt)
- Lönegap mellan könen
- Andel anställda som anser AddLife vara en inkluderande arbetsplats

LÖNEGAP MELLAN
KÖNENINKLUDERANDE
ARBETSPLATS

14 %

79 %

Affärsetik

Nolltolerans mot korruption, mutor och orättvisa konkurrensbegränsande åtgärder är del av vårt engagemang för 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 till våra kunder, som förlitar sig på rättvisa och långsiktiga partnerrelationer.

Ambition

- 100% av anställda genomför utbildning i koncernens uppdaterade uppförandekod (initieras 2023)

Styrning och KPI:er

- Antal anmälningar i visseblåsarkanal
- Korruptionsincidenter

ANMÄLNINGAR I
VISSELBLÅSARKANALKORRUPTIONS-
INCIDENTER

2

0

AddLife Academy

Kompetensutveckling och företagskultur

AddLifes viktigaste resurs är medarbetarna och genom vår akademi, AddLife Academy, säkerställer vi deras utveckling och etablerar en gemensam kultur. Akademin är central för vår framgång och säkerställer fokus på våra finansiella mål.

Under 2022 deltog 1 550 medarbetare i lärarledda utbildningar inom AddLife Academy. Den genomsnittliga utbildningstiden per anställd var 7 timmar, exklusive lokala utbildningar i respektive bolag. Bland annat har vi under 2022 utbildat 115 ledare via vårt ledarskapsprogram och 225 säljare har deltagit på våra säljutbildningar. Sedan starten 2016 har 4 775 medarbetare deltagit i AddLife Academy.

Grunden i AddLife Academy är "Vision & Företagsfilosofi", en standardiserad utbildning som alla våra medarbetare, oavsett roll, deltar i. Kursen ger en introduktion till AddLife, våra gemensamma värderingar, vår uppförandekod och de grundläggande kraven för tillväxt, lönsamhet och hållbar utveckling.

AddLife Academy erbjuder även nischade utbildningar för olika roller, där vi erbjuder verktyg och kunskapsutbyte för att stötta våra medarbetares utveckling och framgång. Dessa genomförs med kollegor från hela koncernen och syftar även till att bygga nätverk samt dela kunskap och erfarenheter:

- Leadership program
- Effective sales 1
- Effective sales 2
- Soft selling
- Negotiating skills
- Public procurement
- Digital customer meetings
- Presentation skills

AddLife Academy genomför också skräddarsydda projekt utifrån företagets behov. Exempel på projekt under 2022 är kundserviceutbildning och coachning av ledningsgrupper. Akademin är också ett flexibelt verktyg för AddLife med syfte att bemöta förändringar i omvärlden. Under året har 550 säljare deltagit i en utbildning om prissättning för att bemöta risker i en marknad med kraftiga störningar i leverantörskedjor. Inom ekonomi, marknadsföring och HR har vi även genomfört konferenser där vi samlar medarbetare från hela koncernen med fokus på att utveckla respektive roll samt nyttja den styrka som finns inom gruppen. Vi har även etablerat koncernövergripande nätverk inom dessa grupper för att stärka samarbete och kunskapsutbyte mellan bolagen.

Kombinationen av både standardiserad och skräddarsydd utbildning ger ett unikt mervärde. Utöver dessa företagsutbildningar inom AddLife Academy erbjuder de flesta dotterbolag även lokal utbildning för anställda baserat på deras affärssammanhang. Under sista kvartalet 2022 implementerade AddLife en digital utbildningsplattform (Learning Management System "LMS"). Framgent avser vi använda en kombination av e-learning, digitala seminarier och fysisk utbildning för att öka utbudet och därmed det totala lärandet. Under 2023 kommer vi att öka fokus på gemensamt och snabbare lärande samt även etablera fler nätverk för olika roller.



Ansvarsfull marknadsaktör

För AddLife är tillväxt och hållbarhet sammanflätade. Utan att göra verksamheten mer effektiv ur ett ekonomiskt och samhällligt perspektiv uppnås inte långsiktig lönsamhet. Vi arbetar därför för att främja nya initiativ som gynnar både planeten och vår tillväxt.



Nya material med hållbara egenskaper

Inom AddLife driver vi dialoger med affärspartners med fokus på hållbara erbjudanden för hälso- och sjukvårdssektorn. Våra hållbarhetsinsatser påverkar våra leverantörsval och våra egna tillverkningsprocesser.

Vårt dotterbolag Mediplast har tillverkat bandage i Danmark i 45 år. Under de senaste sju åren har fokus varit på innovationer för att främja ekologisk hållbarhet. Under 2022 lanserade Mediplast produkter som introducerade bambumaterial i bandagesortimentet, ett steg mot att bli en mer hållbar leverantör. Bambu är etthållbart, naturligt och förnybart material som även har antibakteriella egenskaper. Det finns flera fördelar som gör bambu till en hållbar lösning; det kräver ingen bevattning, det odlas med lite eller inga pesticider eller kemiska gödningsmedel och det producerar mer syre än ett motsvarande bestånd av träd, vilket ger ett positivt bidrag till balansen mellan syre och koldioxid i atmosfären. Mediplast levererar ett brett utbud av hållbara bambubandage globalt och är för närvarande den enda tillverkaren i världen som producerar denna typ av bambubandage.



Fokusområden för att uppnå mål

Vi stödjer kundens hållbarhetsarbete

På AddLife anser vi att alla marknadsaktörer har ett ansvar att agera utifrån ett hållbart förhållningssätt gällande miljö-, sociala och styrningsfrågor. Vi vill därför stödja våra kunders utveckling av hållbara upphandlingsprocesser. Detta uppnås bland annat genom att ha öppna dialoger med olika kunder för att visa upp och benchmarka olika tillgängliga tillvägagångssätt och idéer.

Styrning och KPI:er

- Antal hållbara upphandlingsdialoger med kunder (implementeras framåt)

Hållbarhet genom förvärvs- och investeringsprocesser

En annan viktig del för att säkerställa hållbar tillväxt är att identifiera eventuella hållbarhetseffekter vid förvärv och investeringar. Vi har tagit fram kriterier för att utvärdera förvärv och större investeringar ur ett hållbarhetsperspektiv som säkerställer att nya företag och investeringar passar in i vår målbild.

Styrning och KPI:er

- 100 % av nya förvärv utvärderade enligt AddLifes kriterier (implementeras framåt)

Långsiktig tillväxt i kombination med miljöskydd

Klimatet är vår tids största utmaning. På AddLife ser vi inte lönsamhet och hållbarhet som två separata mål; vi kombinerar långsiktig tillväxt med mål för att skydda miljön. Vi anser att alla aktörer i samhället måste bidra till minskade utsläpp och vi har därför tagit fram mål för att minska vår negativa påverkan.

Utsläpp 2022

- Scope 1: 3 966 ton
- Scope 2: 514 ton

SCOPE 1 & 2 UTSLÄPP*

0,50 ton / MSEK

*I förhållande till nettoomsättning, beräkningen exkluderar de bolag som förvärvats av AddLife efter 31 januari 2022.

Ambition

- Koldioxidneutral i vår verksamhet till 2030
- Ansluta till Science Based Target Initiative

Styrning och KPI:er

- Minskning med 25 % av CO₂ i förhållande till nettoomsättningen i vår direkta verksamhet fram till 2025
- Minskning av CO₂ i scope 3 genom ett aktivitetsbaserat tillvägagångssätt (implementeras framåt)



Bidrag till FNs globala mål

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. Dessa ligger väl i linje med våra hållbarhetsmål.



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.

HÅLLBARHETSRAPPORT 2022

AddLife har upprättat en hållbarhetsrapport för räkenskapsåret 2022 som omfattar moderbolaget AddLife AB (publ) org nr 556995-8126 och dess 103 dotterbolag. Styrelsen har vid undertecknandet av årsredovisningen för 2022 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 6-8 i den tryckta årsredovisningen återfinns AddLifes [affärsmodell](#) och [strategi för hållbar tillväxt](#). Sidorna 6-8 samt 27-44 utgör AddLifes lagstadgade hållbarhetsrapport.

EU Taxonomi-rapport 2022

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

Omsättning		Kriterier för väsentligt bidrag		Kriterier avseende att inte orsaka betydande skada		Möjliggörande verksamhet eller omställningsverksamhet		Taxonomiförenlig andel av omsättningen %	
Kod/koder	2022	Biologisk mångfald och ekosystem Föroringar Cirklar ekonomi Vatten och marina resurser Anpassning till klimatförändringar Begrensning av klimatförändringar	%	Biologisk mångfald och ekosystem Föroringar Cirklar ekonomi Vatten och marina resurser Anpassning till klimatförändringar Begrensning av klimatförändringar	Ja/nej	2022	2021	2022	2021
	MSEK								
A. VERKSAMHETER SOM OMFATTAS AV TAXONOMIN									
Förenliga verksamheter									
-	-	-	0	-	-	-	-	-	-
Totalt förenliga verksamheter									
-	-	-	0	-	-	-	-	-	-
Ej förenliga verksamheter									
-	-	-	0	-	-	-	-	-	-
Totalt ej förenliga verksamheter									
-	-	-	0	-	-	-	-	-	-
Totalt omfattade verksamheter									
-	-	-	0	-	-	-	-	-	-
B. VERKSAMHETER SOM INTE OMFATTAS AV TAXONOMIN									
Verksamheter som ej omfattas									
-	9 084	-	100	-	-	-	-	-	-
Totalt (A+B)									
-	9 084	-	100	-	-	-	-	-	-

Kapitalutgifter		Kriterier för väsentligt bidrag		Kriterier avseende att inte orsaka betydande skada		Möjliggörande verksamhet eller omställningsverksamhet		Taxonomiförenlig andel av kapitalutgifter %	
Kod/koder	2022	Biologisk mångfald och ekosystem Föroringar Cirklar ekonomi Vatten och marina resurser Anpassning till klimatförändringar Begrensning av klimatförändringar	%	Biologisk mångfald och ekosystem Föroringar Cirklar ekonomi Vatten och marina resurser Anpassning till klimatförändringar Begrensning av klimatförändringar	Ja/nej	2022	2021	2022	2021
	MSEK								
A. VERKSAMHETER SOM OMFATTAS AV TAXONOMIN									
Förenliga verksamheter									
-	-	-	0	-	-	-	-	-	-
Totalt förenliga verksamheter									
-	-	-	0	-	-	-	-	-	-
Ej förenliga verksamheter									
-	-	-	0	-	-	-	-	-	-
Totalt ej förenliga verksamheter									
-	-	-	0	-	-	-	-	-	-
Totalt omfattade verksamheter									
-	-	-	0	-	-	-	-	-	-
B. VERKSAMHETER SOM INTE OMFATTAS AV TAXONOMIN									
Verksamheter som ej omfattas									
-	1 036	-	100	-	-	-	-	-	-
Totalt (A+B)									
-	1 036	-	100	-	-	-	-	-	-

Driftsutgifter	Kriterier för väsentligt bidrag	Kriterier avseende att inte orsaka betydande skada	MSEK		Andel av driftsutgifter		Taxonomiförenlig andel av driftsutgifter %		Möjliggörande verksamhet eller omställningsverksamhet
			2022	%	2022	2021			
A. VERKSAMHETER SOM OMFATTAS AV TAXONOMIN									
Förenliga verksamheter			-	0	-	-	-	-	-
Totalt förenliga verksamheter			-	0	-	-	-	-	-
Ej förenliga verksamheter			-	0	-	-	-	-	-
Totalt ej förenliga verksamheter			-	0	-	-	-	-	-
Totalt omfattade verksamheter			-	0	-	-	-	-	-
B. VERKSAMHETER SOM INTE OMFATTAS AV TAXONOMIN									
Verksamheter som ej omfattas			81	100					
Totalt (A+B)			81	100					

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 taxonomin.

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-taxonomin 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.