



Hållbarhetsrapport 2017

Om hållbarhetsrapporten

AddLife har upprättat bolagets hållbarhetsrapport för räkenskapsåret 2017 och omfattar moderbolaget AddLife AB (publ) org nr 556995-8126 och dess 32 operativa dotterbolag.

Vid upprättandet av hållbarhetsrapporten har vägledning hämtats från den praxis och de riktlinjer som finns för att uppfylla lagkraven. Någon standard för hållbarhetsrapportering har inte tillämpats till fullo. Eftersom detta är AddLifes första hållbarhetsrapport, har inga väsentliga förändringar i tillämpandet av principer för rapportering eller dess omfattning förekommit. AddLifes styrelse har vid undertecknandet av årsredovisningen 2017 även godkänt hållbarhetsrapporten.

Hållbarhetsrapportens syfte

Syftet med denna hållbarhetsrapport är att beskriva AddLifes verksamhet ur ett hållbarhetsperspektiv. Vi upplyser om de hållbarhetsaspekter som behövs för att förstå vår utveckling, ställning, resultat samt konsekvenserna av vår verksamhet. Rapporten ska ge våra medarbetare, kunder, leverantörer och aktieägare en övergripande förståelse för och kunskap om AddLifes hållbarhetsarbete.

Ett ansvarsfullt bolag

Det är av stor betydelse att AddLifes affärsverksamhet bedrivs utifrån såväl höga företagsekonomiska krav och mål som höga krav på etik och moral. Genom att kontinuerligt förbättra hållbarheten i vår affär, kan vi bli en mer professionell partner för en allt mer krävande omvärld. Hos oss står affärsnytta och hållbarhet inte i konflikt med varandra – utan stöder varandra. Vi tar ansvar för att bidra till en hållbar utveckling både inom bolaget och i samhället i stort.

Som exempel på genomförda aktiviteter 2017 inom hållbarhetsområdet kan nämnas:

- AddLifes första medarbetarundersökning
- Väsentlighetsanalys med utvalda intressenter
- Implementering av AddLifes kärnvärden
- Vidareutvecklat AddLife Academy

”

Vid många offentliga upphandlingar är det höga krav på att vi ligger långt framme inom hållbarhetsområdet. Så det är ett affärskrav, vilket naturligtvis är mycket bra. Hållbarhetsfrågorna är helt enkelt en naturlig del i vår affärsnytta.

Kristina Willgård, VD och koncernchef AddLife

Ansvarstagande



Självklart kopplar vi ihop hållbarhetsansvaret med affärsnyttan

Jag tycker verkligen att ansvarstagande präglar vardagen här – eller snarare frihet under ansvar. I mitt jobb ingår bland annat hållbarhetsfrågor, där det är mycket viktigt för oss att ta fullt ansvar och uppfylla kundernas krav. Vi måste hela tiden försäkra oss om att våra produkter följer alla kvalitets- och miljökrav och att leverantörerna lever upp till vår Uppförandekod. Det helhjärtade ansvar vi tar inom hållbarhetsområdet påverkar ju i slutändan affärsnyttan för hela bolaget.

**Eva Lundberg, kvalitets- och miljöansvarig
Mediplast Sverige**

Styrning och ansvar för hållbarhetsaspekter i verksamheten

För AddLife är det självklart att vi agerar affärsetiskt, miljömässigt och tar ett socialt ansvar. Hållbarhetsaspekterna är en naturlig del av vardagen och ryms under ett av våra kärnvärden – ansvarstagande – och vårt grundläggande krav på hållbar utveckling. Via vår Uppförandekod förankrar vi hållbarhetsaspekterna hos våra medarbetare så att det blir en naturlig del i det dagliga arbetet.

Våra ansvar inom hållbarhetsområdet

AddLifes styrelse har det övergripande ansvaret och beslutar om bolagets hållbarhetsstrategi och policyer

VD:n i AddLife ansvarar för att verkställa styrelsens beslut och strategier inom hållbarhetsområdet

VD:arna i AddLifes dotterbolag ansvarar för hållbarhetsfrågorna inom respektive bolag

Vår ambition är att alla medarbetare inom koncernen ska känna ansvar över frågor inom hållbart företagande som ligger nära den egna befattningen

AddLifes verksamhet bedrivs enligt alla tillämpliga lokala lagar, regler och förordningar vad gäller hållbarhet

AddLifes styrelse har antagit en Uppförandekod som gäller för samtliga medarbetare inom koncernen

Uppförandekod

Uppförandekod

- **Arbetsvillkor.**
AddLife strävar efter att vara en respekterad och attraktiv arbetsgivare som sörjer för medarbetarnas personliga utveckling.
- **Arbetsmiljö.**
Vi strävar efter att kontinuerligt förbättra hälsa och säkerhet på arbetsplatsen samt erbjuda våra medarbetare en säker arbetsmiljö.
- **Löner och arbete.**
Våra medarbetares anställningsvillkor ska minst uppfylla minimikraven i nationell lagstiftning eller vara enligt relevanta normer där vi bedriver verksamhet.
- **Jämställdhet.**
Vi strävar efter att AddLifes medarbetare ska ges lika möjligheter till utveckling, utbildning, ersättning, arbetsinnehåll och anställningsvillkor – oavsett kön.
- **Diskriminering.**
Vi strävar efter en icke diskriminerande företagskultur som bygger på ansvar och respekt.
- **Tvångsarbete.**
Vi accepterar inte tvångsarbete, ofrivilligt eller oavlönat arbete i någon form.
- **Barnarbete.**
Riktlinjer för all vår verksamhet är: FN:s konvention om Barns Rättigheter – ILO:s konvention om Minimialder för tillträde till arbete – konventionen om Förbud mot och omedelbara åtgärder för avskaffande av de värsta formerna av barnarbete.
- **Disciplinära åtgärder.**
Ingen medarbetare får under några omständigheter utsättas för kroppslig bestraffning eller andra former av fysisk, sexuell, psykologisk straffåtgärd, trakasserier eller tvång.
- **Föreningsfrihet och rätten till kollektiv löneförhandling.**
Våra medarbetare ska ha friheten att utöva sin lagliga rätt att vara medlem i, organisera eller arbeta för organisationer som representerar deras intressen som anställda.
- **Politiskt engagemang.**
Vi iakttar neutralitet gentemot politiska partier och kandidater.
- **Relationer till samhället.**
Varje dotterbolag inom koncernen arbetar för att ha ett positivt socialt inflytande i de samhällen de verkar.
- **Miljöpolicy.**
Vår miljöpolicy uttrycker vår vilja att medverka till en hållbar utveckling och en förbättrad miljö genom ett aktivt arbete för att kontinuerligt minska koncernens miljöpåverkan.
- **Antikorruption.**
Vi accepterar inte korruption, mutor eller illojala konkurrensbegränsande åtgärder.
- **Kommunikation.**
Vi har en öppen attityd i dialogen med dem som påverkas av koncernens verksamhet.

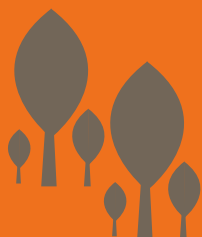
(För fullständig version av AddLifes Uppförandekod, se www.add.life)

Vår verksamhet ur ett hållbarhetsperspektiv

- AddLife är en oberoende aktör inom Life Science och består av 32 operativa dotterbolag i affärsområdena Labtech och Medtech. Våra cirka 600 medarbetare erbjuder högkvalitativa produkter, tjänster och rådgivning huvudsakligen i Norden. Kunderna är framförallt sjukhus och laboratorier inom sjukvård, forskning, universitet, högskolor samt läkemedels- och livsmedelsindustrin.
- Vi har en entreprenörsdriven affärsmodell med självständiga dotterbolag. Vi agerar som aktiva ägare med fokus på att varje dotterbolag utvecklas och ökar sin lönsamhet. Dotterbolagen ansvarar för sin egen affärsverksamhet inom ramen för de krav som moderbolaget ställer på tillväxt, lönsamhet och hållbar utveckling.
- Vår verksamhet bedrivs enligt riktlinjen långsiktig sund utveckling. Förutom ekonomiska krav, mål och riktlinjer ska affärsverksamheten bedrivas med höga krav på integritet och etik. Vi fäster därför ett stort värde vid att agera professionellt, ärligt och etiskt korrekt. Vi stödjer FN:s Global Compact, ILO:s kärnkonventioner och OECD:s riktlinjer för multinationella företag och vår Uppförandekod är baserad på dessa principer.
- Vi följer som ett minimum samtliga gällande lagar och regler och kommer vid behov även införa normer som följer uppförandekoden, där existerande lagar och regler inte ligger i linje med dess mål. Vi förväntar oss att leverantörer i sin verksamhet har kännedom om och som ett minimikrav följer den nationella lagstiftningen i de länder där de bedriver sin verksamhet.



Vi har cirka 1 400 leverantörer och producenter över hela världen som vi ställer höga krav på vad gäller hållbar produktion i alla led – ekonomiskt, socialt och miljömässigt. Vår ambition är att nära samarbeta med våra leverantörer för att åstadkomma långsiktiga, positiva förändringar. Målet är att samtliga leverantörer till våra dotterbolag ska leva upp till AddLifes uppförandekod.

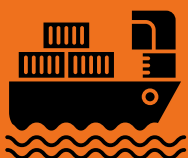


Våra kunder ställer allt högre krav på hållbara produkter och lösningar. Tack vare detta tvingas alla aktörer på Life Science-marknaden att jobba aktivt och målmedvetet med hållbarhetsfrågorna.

Våra 600 medarbetares ansvarstagande och engagemang är grunden för vårt hållbarhetsarbete. Vi strävar efter hållbara medarbetare som mår bra, presterar och trivs så att både dem och AddLife utvecklas och skapar affärsnytta. Med engagerade och nöjda medarbetare får vi högre kundnöjdhet, produktivitet och lönsamhet.



De 32 operativa dotterbolagen ställer tydliga krav på sina leverantörer vad gäller hållbara produkter. Huvudsakligen har dotterbolagen ingen egen produktion som kan ställas om och som distributörer av andras produkter har de en marginell miljöpåverkan. Däremot ansvarar dotterbolagen för hemtagningen (frakt o dyl) som uppstår i affärsverksamheten.



AddLifes moderbolag fokuserar på affärsnyttan för hela koncernen och har ett övergripande ansvar för att alla våra dotterbolag bedriver en hållbar verksamhet.

Väsentlighetsanalys intressenter

AddLife strävar efter att ha en långsiktig och transparent dialog med våra viktigaste intressenter. Våra intressenter 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 sinsemellan olika förväntningar och krav inom hållbarhetsområdet. Intressentdialogerna ger viktig information när vi fastställer vilka som är AddLifes mest väsentliga hållbarhetsfrågor och ligger till grund för vilken information som ska ingå i hållbarhetsrapporten.

Dialog med våra intressenter

Under 2017 genomförde AddLife en intressentdialog med efterföljande analys över vilka aspekter inom hållbarhetsområdet som är väsentligast för oss och var vår påverkan är som störst. Intressentdialogen och väsentlighetsanalysen gav oss svar på vilka hållbarhetsfrågor som bolagets intressenter betraktar som mest betydelsefulla och således vad vi ska prioritera i vårt hållbarhetsarbete. Analysen kommer att vara fundamentet i det fortsatta arbetet inom fokusområden enligt lagkrav: Miljö – Sociala förhållanden – Personal – Mänskliga rättigheter – Antikorruption

Hur gjorde vi?

Tillsammans med extern konsult genomförde vi intervjuer med bolagets kunder, leverantörer och ägare. Dessutom diskuterade vi med ett antal utvalda medarbetare inom koncernen samt genomförde en workshop med bolagets koncernledning. Utifrån svar och den dialog som förts, har vi analyserat och summerat de prioriterade områdena i matrisen på nästa sida.

AddLifes fokusområden

Med väsentlighetsanalysen som grund, har vi valt att dela in och fokusera på de sju prioriterade hållbarhetsaspekterna i tre kategorier enligt följande:

MILJÖ

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

- 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

PERSONAL

16. Kompetensutveckling
- 17. Arbetsmiljö** (Säkerhet, hälsa, välbefinnande)
18. Mångfald och jämlikhet
- 19. Diskriminering och trakasserier**

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

20. Mänskliga rättigheter
- 21. Arbeta med Uppförandekod**

ANTI KORRUPTION

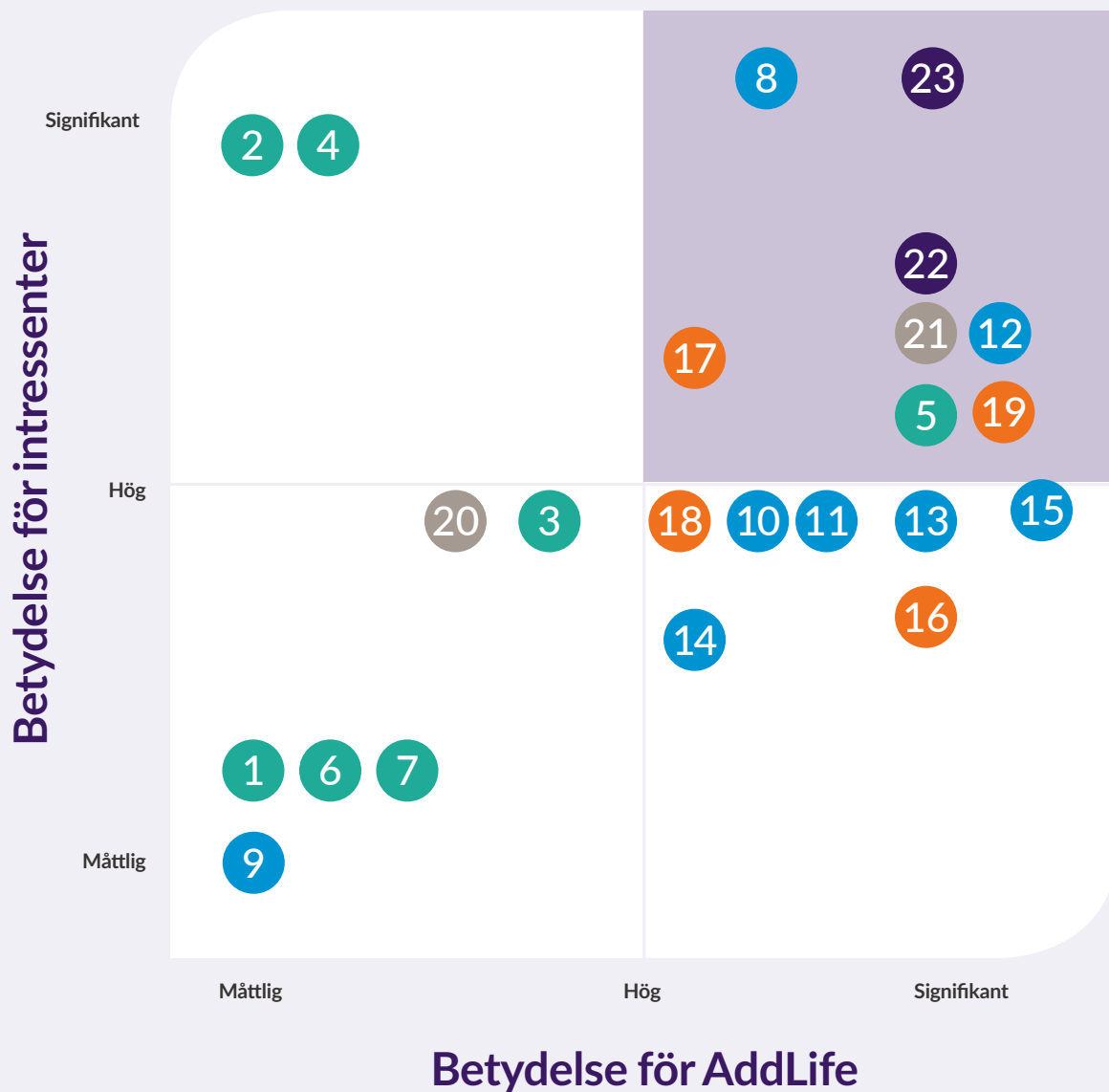
- 22. Arbetet med Uppförandekod**
- 23. Antikorruption och mutor**

17 Ansvarsfull arbetsgivare

Våra medarbetare är nyckeln till vår framgång. Vi tar som arbetsgivare ansvar för att attrahera och behålla medarbetare som delar våra värderingar, har rätt kompetens och som kan utveckla vår verksamhet. Vi strävar efter en god och inkluderande företagskultur som leder till trivsel, låg sjukfrånvaro, utvecklande relationer och låg personalomsättning.

19

Prioriterade aspekter



8 Ansvarsfull och hållbar producent

Det är självklart att vi har lika höga hållbarhetskrav på oss själva som på våra leverantörer och övriga affärspartners. Ambitionen är att ansvarsfullt arbeta för ekonomisk, social och miljömässig hållbar utveckling i hela kedjan från producentledet till kund och slutanvändare.

5

12

21 Ansvarsfull marknadsaktör

Som en seriös marknadsaktör arbetar AddLife kontinuerligt med etiska regler och branschöverenskommelser. Syftet är att skapa goda förutsättningar för alla de marknadsaktörer som vill agera ansvarsfullt och etiskt, samtidigt som vi försvårar för oseriösa aktörer. Vår egen Uppförandekod sätter ramarna för detta och ingår som en integrerad del av verksamheten.

22

23

Medarbetarna – vår viktigaste resurs

Som ansvarsfull arbetsgivare är naturligtvis våra medarbetare alltid i fokus. En sund företagskultur skapar förutsättningar för trivsel, personlig utveckling, engagemang och nöjda medarbetare. Vi strävar efter långsiktiga relationer där alla ska känna frihet under ansvar för att kunna bidra till koncernens utveckling.

Gemensamt för våra medarbetare är en mycket hög kompetens och ett stort engagemang. De sätter kunden i fokus och jobbar tillsammans för att förädla såväl AddLifes affär som organisation.

Egen affärsskola

Vår affärsskola – AddLife Academy – utvecklar våra medarbetare, bygger en gemensam värdegrund och säkerställer ledarförsörjningen. Samtliga våra medarbetare deltar i affärsskolan. Det är en viktig plattform för att öka graden av professionalism och bygga en hållbar utveckling för koncernen.

I samband med förvärv och vid anställning av nya medarbetare, hålls en utbildning i AddLifes ”Vision och företagsfilosofi”. Affärsskolan erbjuder dessutom utbildningar inom försäljning, offentlig upphandling, ledarskap samt skräddarsydda utbildningar i marknadsföring och ekonomi.

Medarbetarundersökning 2017

Under 2017 genomförde vi en medarbetarundersökning för att identifiera AddLifes styrkor och svagheter som ansvarsfull

arbetsgivare. Vi fick också svar på viktiga förbättringsområden som vi ska prioritera framöver. Generellt sett gav medarbetarundersökningen ett gott resultat och vi kunde konstatera att vi har mycket nöjda medarbetare. Vi kommer fortsätta att genomföra årliga medarbetarundersökningar för uppföljning av vårt långsiktiga arbete med utvecklingen av alla medarbetare.

Uppförandekod och kärnvärden

AddLifes Uppförandekod är fundamentet i vårt hållbarhetsarbete. Tillsammans med våra kärnvärden – Enkelhet, Ansvarstagande, Engagemang, Nyttänkande – är uppförandekoden grunden för hur AddLifes medarbetare ska agera i det dagliga arbetet. Det ger vägledning om hur vi uppträder och gör affärer samt hur vi ska se på våra relationer med världen omkring oss. Uppförandekoden omfattar alla AddLifes dotterbolag och samtliga cirka 600 medarbetare.



Enkelhet



Enkelhet skapar tydlighet

För mig är AddLifes kärnvärde enkelhet ett sätt att tänka på. Enkelhet skapar tydlighet och hjälper oss att fokusera på vår kärnverksamhet. Jag söker alltid den lösning som ger den största fördelen med minsta möjliga insats. Vardagen här på ett av AddLifes dotterbolag präglas också av enkla, snabba beslutsprocesser med digitala lösningar. Det är aldrig långt från tanke till handling – där enkelhet ofta är detsamma som den kortaste vägen att lyckas.

Per Juul, marketing manager
Holm & Halby Danmark



Väsentliga hållbarhetsrelaterade risker och riskhantering

Utifrån de prioriterade hållbarhetsaspekterna från väsentlighetsanalysen, följer nedan en beskrivning av vilka risker vi ser i verksamheten och hur vi ska hantera dessa.

Arbetsmiljö – Säkerhet, hälsa och välbefinnande

AddLifes bolag ska erbjuda en trivsamt, sund och säker arbetsmiljö – en arbetsplats där våra medarbetare känner en hög grad av välbefinnande. Medarbetarna får inte utsättas för arbetsmiljörisker som kan utgöra fara för deras liv eller hälsa. Vi bedriver arbetsmiljöarbete i förebyggande syfte och utvärderar kontinuerligt risker så att skyddsåtgärder kan vidtas för att minimera dessa samt för att ständigt förbättra trivselen för våra medarbetare.

Diskriminering och trakasserier

Alla ska behandlas värdigt och med respekt. Diskriminering, trakasserier, övergrepp eller hot får inte förekomma under några omständigheter. För att förebygga detta har vi en väletablerad företagskultur och gemensam värdegrund som fungerar som kompass för våra medarbetare.

Produktsäkerhet

Produktrisken består främst i felaktigt svar från ett instrument eller felaktig hantering av en produkt, vilket kan leda till att patienter eller personal kan skadas. För att hantera dessa risker, har vi övervakningssystem av våra produkter, som 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).

Hantering av produkters livscykel

Inom detta område ser AddLife inga stora risker. Om det till exempel gäller kontaminerade produkter som instrument, så är det kundens ansvar att destruera dem. Vi hanterar eventuella risker genom återvinningsrutiner och våra serviceteknikers underhåll av produkterna säkerställer livslängden.

Styrning av produktion och leverantörskedja

Här finns viss risk att icke CE-IVD-godkända produkter kommer ut på marknaden eller att en leverantör inte uppfyller AddLifes Uppförandekod. Vi utför därför leverantörsbedömningar innan en ny leverantör godkänns och försäkrar oss om att dessa följer vår Uppförandekod eller har en egen motsvarighet. Vi genomför dessutom leverantörsutvärderingar för att säkerställa en hållbar produktion.

Arbetet med Uppförandekoden

AddLife arbetar med att säkerställa att verksamheten präglas av ansvarsfullt beteende gentemot medarbetare, kunder, ägare, leverantörer, myndigheter och övrig omvärld. Detta tydliggörs i AddLifes egen Uppförandekod som ska följas av samtliga medarbetare inom AddLife-koncernen. Vi förväntar oss också att våra samarbetspartners följer internationellt erkända principer för anti-korruption, arbetsmiljö, miljö och mänskliga rättigheter. Efterlevnad av Uppförandekoden beaktas såväl vid beslut om vilka vi samarbetar med som vid utvärdering av pågående avtalsrelationer.

Antikorruption och mutor

AddLife har nolltolerans mot mutor och korruption, vilket tydligt framgår i vår Uppförandekod. Uppförandekoden ska kommuniceras och följas av samtliga medarbetare inom AddLife-koncernen. Inom AddLife Academy utbildas våra medarbetare i företagsfilosofi och affärsmannaskap. På detta sätt skapar vi en företagskultur där alla medarbetare har ett gemensamt förhållningssätt med höga krav på etik och moral.

Läs mer om Risker och osäkerhetsfaktorer i Förvaltningsberättelsen sid 44–47.

Utfall och mål 2017

	UTFALL	MÅL
Arbetsmiljö – Säkerhet, hälsa, välbefinnade <ul style="list-style-type: none"> Medarbetarindex från medarbetarundersökning (maximalt utfall är 5,0) 	4,02	4,30
Diskriminering och trakasserier <ul style="list-style-type: none"> Antal medarbetare som under det senaste året känt sig diskriminerade i arbetet 	15	0
Produktsäkerhet <ul style="list-style-type: none"> Antal anvisningar (FSN och FSCA) från leverantörer som medfört korrigerande åtgärder på produkter 	38	0
Styrning av produktion och leverantörskedja <ul style="list-style-type: none"> Andel av nya leverantörer som genomgått en leverantörsutvärdering 	61%	100%
Arbete med Uppförandekoden <ul style="list-style-type: none"> Andel medarbetare som är medvetna om AddLifes Uppförandekod 	77%	100%
Antikorrupktion och mutor <ul style="list-style-type: none"> Totalt antal och beskaffenhet av bekräftade incidenter av korrupktion 	0	0

Utblick 2018

Naturligtvis kommer AddLife arbeta vidare med såväl små som stora hållbarhetsfrågor. Följande fyra områden kommer dock att vara prioriterade under 2018 i vårt hållbarhetsarbete:

1

Under 2018 kommer vi att genomföra en leverantörsutvärdering för att kartlägga hållbarhetsrisker i AddLifes leverantörsled.

2

Vi kommer att lyfta fram och stärka hållbarhetsfrågorna genom bland annat ökat fokus på vår Uppförandekod och diskriminering i de kurser som våra medarbetare går inom AddLife Academy.

3

Vi kommer att skapa en Whistleblower-funktion för att säkerställa att våra medarbetare och andra intressenter får en möjlighet att informera om allvarliga oegentligheter inom AddLife-koncernen.

4

Utifrån 2017 års medarbetarundersökning kommer vi att tydliggöra utvecklingsmöjligheter för våra medarbetare genom att införa en ledarskapsutbildning och bredda kursutbudet inom AddLife Academy.