

Hållbarhetsrapport

Räkenskapsåret 2021

ThermoFisher
S C I E N T I F I C

Phadia AB

Telefon 018 - 165000
Besöksadress: Rapskatan 7P

Box 6460
75137 Uppsala, Sweden

www.phadia.com
Info-se.idd@thermofisher.com

Innehållsförteckning

Vår affärsmodell	1
Hållbarhetsstyrning	3
Operativ integritet	4
Kollegor	7
Samhällen	10
Miljö	11
Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten	14

Vår affärsmodell

Om oss

Denna hållbarhetsrapport är upprättad för Phadia AB. Phadia AB med verksamhet i Uppsala är ett dotterbolag som ingår i den världsomspännande koncernen Thermo Fisher Scientific. Dotterbolagets verksamhet har sin organisatoriska tillhörighet inom divisionen ImmunoDiagnostics (IDD) som är världsledande inom diagnos av allergi och autoimmunitet. I IDD ingår, förutom Phadia AB, även kompetenscentra och tillverkning i södra Sverige (Allergon AB) och i Freiburg i Tyskland (Phadia GmbH) samt kommersiell verksamhet i 24 länder genom koncernbolag. Inom divisionen utvecklas, tillverkas och marknadsförs kompletta blodtestsystem som används inom klinisk diagnos och övervakning av allergi, astma och autoimmuna sjukdomar. Kunderna tillhör läkemedels- och bioteknikföretag, sjukhus och laboratorier för klinisk diagnostik, universitet, forskningsinstitut och myndigheter.

Mål och vision

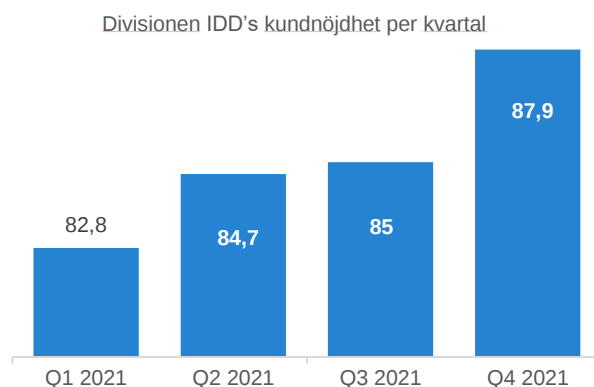
Thermo Fisher Scientifics vision är att hjälpa kunder att göra världen sundare, renare och säkrare. I den strävan har IDD som mål att väsentligt förbättra behandling av allergi, astma och autoimmuna sjukdomar genom att ge vårdpersonal tillgång till högklassig diagnostisk teknik och klinisk expertis. Erbjudandet handlar om att ge en unik prediktiv förmåga för en förbättrad möjlighet till tidig diagnos och därmed en förbättrad hälsa för patienten.

Vi på Phadia AB har genom våra 694 anställda¹ byggt en hög kompetens inom in vitro-allergi. På anläggningen i Uppsala utvecklar och tillverkar vi tester för in vitro-allergidiagnostisering samt bedriver forskning inom allergi och autoimmunitet.

¹ Antal anställda 2021-12-31 var 694 samt 131 konsulter.

Kundnöjdhet

En central indikator med relevans för vår verksamhet är kundnöjdheten. Den ger ett mått på hur väl vårt erbjudande möjliggör visionen. Ett gott resultat möjliggör långsiktiga affärsrelationer som i sin tur gör att vi ytterligare kan utvecklas och hitta innovativa och hållbara lösningar för framtiden. Kundnöjdheten mäts via Customer Allegiance Score (CAS), ett system implementerat i hela koncernen. Systemet baseras på enkäter slumpvis skickade till kunder inom 48 timmar efter en kundkontakt, såsom en order eller teknisk support. Uppföljning sker på divisionsnivå och för 2021 var målet minst 82. Utfallet var 87,9 i det fjärde kvartalet, att jämföra med 85,1 i fjärde kvartalet 2020. Under året såg vi fortsatt goda resultat i alla våra regioner och avslutade med ett utfall på CAS som mätte högsta nivå någonsin.



Figur 1. Resultat Customer Allegiance Score (CAS) för divisionen IDD där Phadia AB ingår. Redovisat per fyra kvartal.

Hållbarhetsstyrning

Ansvar, organisation och uppföljning

Bolagsstyrelsen är ansvarig för att hållbarhetsrapport upprättas och VD är ytterst ansvarig för Phadia AB:s hållbarhetsarbete och beslutar om relevanta mål. På uppdrag av IDD:s ledningsgrupp ansvarar chefer och medarbetare för genomförande och uppföljning inom ramen för sitt ansvar och sina befogenheter. Uppföljning av vissa parametrar sker till globala funktioner inom koncernen Thermo Fisher Scientific, som upprättar en CSR (Corporate social responsibility)-rapport.

Förhållningssätt avseende affärsetik tas till stor del fram gemensamt av specialistgrupper för koncernen Thermo Fisher Scientific. Arbetet med frågor som rör medarbetare och samhälle styrs från globala funktioner men har också många lokala inslag. I syfte att påverka närområdet finns ett särskilt medarbetarlett team, CAC (Community Action Council) som initierar olika aktiviteter vilka följs upp både inom koncernen och av den lokala ledningsgruppen i Uppsala.

Phadia AB:s miljöledningssystem är sedan 2009 certifierat enligt ISO 14001. EHS (Environment, Health and Safety)-avdelningen har ansvar för att driva och utföra regelbundna interna revisioner inom området yttre miljö. Det finns en intern avvikelshantering där både arbetsmiljö- och miljörelaterade händelser följs upp och särskilda EHS-ronder görs regelbundet på såväl kontorsytor som i produktions- och labbmiljöer.

Strategin för hållbarhet genomförs genom fyra pelare; Operativ integritet, kollegor, samhällen och miljö.



Operativ integritet



Kollegor



Samhällen



Miljö

Operativ integritet

Vi har åtagit oss att bedriva vår verksamhet etiskt och i full överensstämmelse med våra interna system och lagar i de länder där vi är verksamma. Detta säkerställer vi genom styrning och uppföljning av etik, miljö-, hälso och säkerhetsföreskrifter, kvalitetsstyrning och genom insyn i leverantörskedjan. Vi utnyttjar också vårt affärssystem för PPI (praktisk processförbättring) som är ett nyckelelement i vår affärsverksamhet och som engagerar våra medarbetare att kontinuerligt förbättra produktiviteten samt kvaliteten på våra produkter och tjänster.

Respekt för mänskliga rättigheter och motverkande av korruption

Vi ställer höga krav på våra medarbetare avseende ansvarsfullt företagande. Störst risk för korruption bedöms finnas hos distributörer samt i situationer som säljorganisationen kan hamna i, exempelvis vid leverantörsrevisioner. Den största risken för kränkning av mänskliga rättigheter bedöms finnas hos leverantörerna.

Sunda affärsprinciper och etiskt uppförande ska genomsyra hela Phadia AB:s verksamhet. Koncernens uppförandekod, *Code of Conduct*², är ett centralt styrdokument som ger medarbetarna goda förutsättningar att agera ansvarsfullt och med hög etik i den löpande affärsverksamheten. Uppförandekoden täcker ett brett spektrum av viktiga områden och ger grundläggande vägledning avseende bland annat intressekonflikt, motverkande av korruption, respekt för mänskliga rättigheter inklusive motverkande av sexuella trakasserier, integritetsfrågor, säker arbetsmiljö samt upprätthållandet av god och sund konkurrens. För att säkerställa att uppförandekoden är ett levande dokument och att medarbetarna känner till och har god förståelse för den, samt relaterade underliggande policyer, genomgår alla medarbetare årligen en obligatorisk utbildning. Utbildningspaketet är även obligatoriskt för nyanställda. Samtliga delar i utbildningen avslutas med ett test samt en bekräftelse från den anställde avseende de åtagande som uppförandekoden och andra berörda policyer innebär. Totalt för

² Styrdokumentet heter General Business Code of Conduct and ethics

koncernen genomgick 99 procent av de anställda den årliga utbildningen för uppförandekoden under 2021 och för Phadia AB fullgjorde 99,5 procent utbildningen.

Som komplement till uppförandekoden finns det andra koncerninterna policyer som ger en något mer detaljerad vägledning avseende särskilda områden. Därutöver finns även lokala policyer. Några av dessa är i särskilt fokus för Phadia AB avseende ansvarsfullt företagande: Anti-Bribery Compliance Policy; Code of Conduct on Interactions with Healthcare Professionals and Healthcare Organisations med dess EMEA (Europa, Mellanöstern och Afrika) -tillägg, Outside Relationship Policy samt Anti-Trust Policy.

Som en del i det årliga utbildningspaketet genomför samtliga anställda i IDD utbildning även i de särskilda regler och etiska aspekter som är av vikt i samband med agerande mellan medicintekniska företag, dess representanter och personer verksamma inom hälso- och sjukvårdssektorn samt hälsoorganisationer.

För att hantera risken för korruption hos distributörer görs särskilda insatser riktade mot dessa. I enlighet med koncernens Anti-Bribery Compliance Policy görs en systematisk due diligence avseende särskilda mellanhänder och partners. Samtliga distributörer och agenter måste vara registrerade och godkända i systemet Securimate innan några transaktioner sker. Securimate är en plattform som tillhandahålls av riskmanagementbolaget Steele och används för att utföra due diligence, utbildning samt uppföljning av distributörerna. I systemet krävs bland annat att distributören genomgår utbildning och intygar att man följer tillämpliga lagar och riktlinjer. En automatisk screening görs genom Securimate mot sanktions-, och embargo-myndighetsdatabaser till vilken en automatisk flaggningsfunktion finns som följs upp månadsvis på koncernnivå. I händelse av att en profil flaggas görs en kontroll och vid behov utförs en mer grundlig due diligence. Phadia AB får månadsvisa rapporter på antalet registrerade profiler och på hur många som eventuellt väntar på att bli godkända. Granskning görs mot finanssystem för att säkerställa att inga transaktioner sker med tredje parter som inte blivit godkända i systemet.

Koncernen ställer även höga krav på våra leverantörer vad gäller mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och anti-korruption. Det förväntade agerandet presenteras i koncernens uppförandekod för leverantörer *Supplier Code of Conduct*, se avsnitt Leverantörskedjan nedan. I syfte att ytterligare säkerställa efterlevnad av tillämpliga lagar och den högsta standarden vad gäller affärsetik och integritet, uppmanas alla anställda att rapportera all eventuell misstanke om oegentligheter. Sådan rapportering kan ske anonymt till närmsta chef, till personalavdelningen och/eller juridikavdelningen. Ethics Hotline (en så kallad whistleblowing-

funktion) finns också, men är att betrakta som ett komplement till de andra rapporteringsvägarna.

Leverantörskedjan

I syfte att kartlägga våra leverantörers hållbarhetsstatus anlitas EcoVadis, ett globalt företag som tillhandahåller leverantörsutvärderingar som omfattar aspekter som miljö, arbetsförhållanden, affärsansvar och hållbara inköp. EcoVadis kan även erbjuda Phadia ABs leverantörer tjänster med syfte att förbättra arbetet inom områden där man identifierat förbättringspotential. Kartläggningen omfattar tolv leverantörer som står för en stor del av inköpta volymer av plastkomponenter och kemikalier som används i produktionen. Utvärdering har genomförts för sju leverantörer och datainsamling pågår för övriga fem. Ingen av leverantörerna som utvärderats har visat på brister som ger anledning för Phadia AB att vidta några åtgärder.

Riskhantering Sociala förhållanden

De risker som identifierats inom området sociala förhållanden och bedömts som störst återfinns inom leverantörs- och distributörsledet och utgörs av risken för oskäliga arbetsvillkor och otillfredsställande arbetsmiljö. Dessa hanteras genom att förmedla Thermo Fisher Scientifics förväntningar på affärsetiskt agerande enligt uppförandekoder för leverantörer såsom *Supplier Code of Conduct*, *Code of Business Conduct and Ethics*, *Conflict Minerals Statement*, *Global Equal Employment Opportunity and Human Rights Policy*, *Government Contracts Addendum (includes FAR Clauses)* och *Data Protection Standards*.

Uppförandekoderna förmedlas via Thermo Fisher Scientifics hemsida

Idag förmedlas Thermo Fisher Scientifics uppförandekod för leverantörer *Supplier Code of Conduct* till de leverantörer som ingår i större gemensamma avtal inom IDD, så kallade *Master business agreements*. Det innebär att leverantörerna ska vara införstådda med bolagets förväntningar på ett affärsetiskt agerande. Uppförandekoden berör bland annat områdena miljö, barnarbete, tvångsarbete, diskriminering och mutor.

Kollegor

En inkluderande miljö med utrymme för unika perspektiv är avgörande för att nå goda resultat. Vi är måna om att ge resurser och förutsättningar för att våra anställda ska nå sin fulla potential. För oss handlar området *Kollegor* om mångfald, inkludering, möjligheten att göra skillnad genom volontärarbete och att skapa rätt kultur på arbetsplatsen.

Riskhantering personal

Medarbetarundersökningen fångar upp risker för att undvika psykisk ohälsa på arbetsplatsen och risker i den fysiska arbetsmiljön hanteras kontinuerligt via rapportering och åtgärder samt uppföljning av händelser. Eftersom koncernen Thermo Fisher Scientific har identifierat samhälle som ett av de prioriterade CSR-områdena redovisas även hur vi arbetar för att förebygga uppkomst av förhöjda risker relaterade till det området.

Inkluderande arbetsmiljö

Vi ska verka för alla människors lika värde och samma rättigheter och vill skapa en rik företagskultur som speglar samhället i övrigt. Den viljeriktningen finns i vår Jämställdhets- och mångfaldspolicy samt likabehandlingsplan. I vår policy och beredskapsplan vid trakasserier och kränkande särbehandling finns ett tydligt yttrande kring vikten av allas trygghet på arbetsplatsen och hur sådana situationer som trots allt ändå uppstått ska hanteras.

Medarbetarundersökning

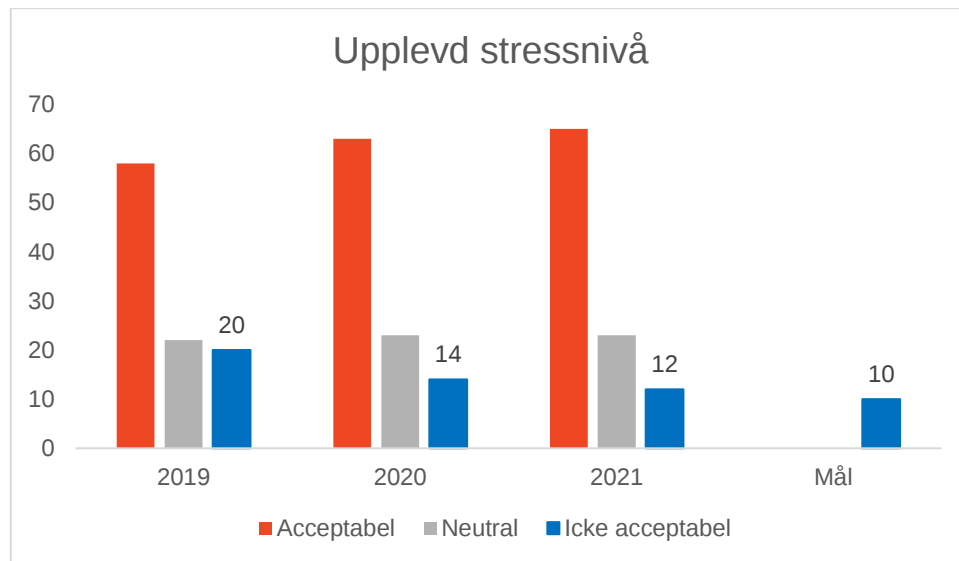
En medarbetarundersökning görs varje år, bland annat som hjälp till att utvärdera vilka risker som är i behov av att hanteras. Svarsfrekvensen var även i år fortsatt hög med 87 procent deltagande. Resultatet i årets medarbetarundersökning visar att området *hinder mot utförande*, det vill säga hur man upplever sig sakna förutsättningar för att utföra ett bra arbete, är det som i störst grad behöver hanteras. Under 2022 kommer därför en dialog och ett arbete påbörjas inom området. Det som medarbetarna skattar högst, och är mest nöjda med, är liksom förra året, *autenticitet*.

Fokusområde

Upplevd stress har sedan tidigare utpekats som ett område att fokusera på. Verktuget som instiftades 2020 för att fånga upp särskilda behov under pandemin har fortsatt att användas.

Målet för 2021 var att högst 10 procent av medarbetarna skulle uppleva stressen i sitt arbete som icke acceptabel. Mätningen gjordes i medarbetarenkäten och resultatet visade att 12 procent ansåg sig ha en icke acceptabel stressnivå, 23 procent var neutrala i frågan och 65

procent ansåg sig ha en acceptabel stressnivå. Trenden för *icke acceptabel stressnivå*, går åt rätt håll även om nedgången i år delvis kan förklaras av hemarbete och andra pandemirelaterade faktorer såsom minskat arbetstempo. Under verksamhetsåret har aktiviteter såsom seminarium har företagits tillsammans med företagshälsovården avseende stress.



Figur 2. Andel i procent som i medarbetarenkäten anger att de upplever stressen i arbetet som acceptabel, icke acceptabel alternativt ställer sig neutral i frågan. 2021 var det 12 procent av de svarande som upplevde stressen i arbetet som icke acceptabel, jämfört med 14 procent föregående år. Målet är att högst 10 procent ska uppleva stressen i arbetet som icke acceptabel.

Personalen i siffror

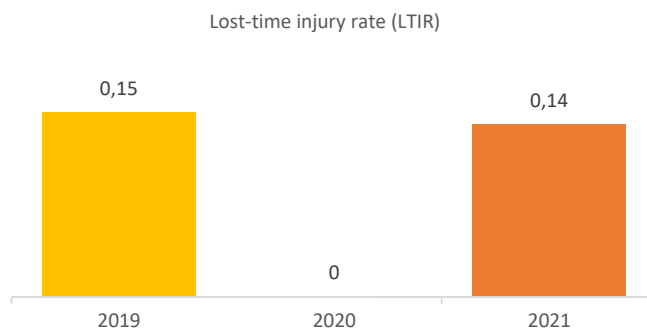
Under 2021 nyanställdes 111 personer att jämföra med totalt 66 nyanställningar året innan. Personalomsättningen var 7,8 procent (6,9 procent 2020). Personalomsättningen inom life-science sektorn i Uppsala är stor just nu vilket bekräftats från nätverk med liknande Uppsalabaserade verksamheter.

Safety Culture

I enlighet med EHS-policyn ska vi arbeta systematiskt för att främja den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Det handlar om att ha en öppen dialog kring risker, avvikelser, arbeta aktivt med ergonomi, brand-, maskin och kemikaliesäkerhet samt att snarast rapportera riskfyllda förhållanden, tillbud och skador.

Genom händelserapporteringsystemet SHED kan arbetsmiljörisker noggrant analyseras och förbättringar i det förebyggande arbetet underlättas tack vare allt fler antal rapporterade händelser. Under 2021 rapporterades 116 stycken riskfyllda förhållanden (64 st under 2020, 101 st under 2019). Genom att analysera riskfyllda förhållanden kan oönskade händelser förebyggas. Fortsatt sker ett arbete med att inom en viss tid åtgärda inrapporterade händelser, målet är att 90 procent ska åtgärdas inom 90 dagar. Under året har åtgärder bland annat gjorts för att förbättra kemikaliehantering, arbetsmiljö på arbetsstället och yttre miljö.

Vi följer också utfallet på arbetsmiljöolyckor i form av Lost Time Injury Rate³ (LTIR), det vill säga antalet olyckor som resulterar i förlorad arbetstid. En Lost Time Injury innebär en olycka som får minst en förlorad arbetsdag som följd. Under 2021 hade vi en Lost Time Injury och hamnade på en LTIR på 0,14.



Figur 3. LTIR-statistik

³ LTIR definieras enligt US OSHA (Occupational Safety and Health Administration). Exempel vid 40 heltidsanställda och med tre olyckor som medför minst en förlorad arbetsdag; $(3 \times 200\,000) / 80\,000$ (=40 anställda x 40 arbetstimmar per vecka och 50 arbetsveckor per år).

Samhällen

Genom att dela med oss av våra kunskaper om teknik och vetenskap vill vi inspirera nästa generation att uppfylla vår vision. Vi anser att det är vårt ansvar att investera i de samhällen där våra anställda bor och arbetar. Genom vår medarbetarledda CAC (Community Action Council)-grupp initieras olika aktiviteter som följs upp både inom koncernen och av den lokala ledningsgruppen i Uppsala. Under 2021 låg fokus på att ställa in så få aktiviteter som möjligt och att istället anpassa aktiviteterna till rådande förutsättningar på grund av Coronapandemin. Planerade skolbesök fick dock ställas in under 2021, i likhet med föregående år.

Under januari månad lanserades en "Around the Mediterranean Steps Challenge" för alla medarbetare i Uppsala. Målet var att genomföra i snitt 70 000 steg per person mellan den 25:e januari och 3:e februari 2021, vilket motsvarar en promenad runt medelhavet. Stegen registrerades i en Walker tracker-app. Målet uppnåddes och 100 000 kr donerades till Cancerfonden. Med appen Litterati uppmanades medarbetare att plocka skräp som registreras i appen. Ett antal olika utmaningar och mål fanns tillgängliga i appen för medarbetarna.

Likt föregående verksamhetsår initierades ett flertal aktiviteter för att hjälpa medmänniskor. Ett initiativ som kallas "hjälp en granne" syftar till att erbjuda sina grannar hjälp att handla eller liknande under pandemin. Tips på andra sätt att hjälpa medmänniskor förmedlades till alla medarbetare, exempelvis att hjälpa Uppsala stadsmission genom att skänka basvaror till "gröna lådan" i livsmedelsbutiker eller donera sin pant. En gemensam insamling av vinterjackor, fleecetröjor och kängor till Uppsala Stadsmission ordnades på arbetsplatsen.

Anställda uppmanades dessutom att delta i Blodomloppet på distans och att ge blod. En digital STEM- (science, technology, engineering and mathematics) vecka genomfördes på vilken totalt 255 elever deltog. Det blev ett mycket lyckat event där varje skola fick i uppdrag att utföra experiment enligt tillhandahållna instruktioner. Inom ramen för CAC-gruppens påbörjades 2020 arbete med att diplomerar som cykelvänlig arbetsplats. Under 2021 erhöll bolaget certifieringen.

All nedlagd tid registreras och 2021 var antalet volontärtimmar 4178. 2020 var antalet volontärtimmar 2187.

Miljö

Strävan efter ständiga förbättringar utgör vår övergripande ambition inom miljöområdet, som finns beskriven i EHS-policyn. Varje år görs en riskanalys då miljöaspekter bedöms, vartefter mål och handlingsplaner formuleras för att omhänderta behoven. I riskanalysen analyseras både hänsyn till miljöaspekternas kvantitet och miljöeffekt, samt sannolikheten och konsekvensen av att aspekten avviker från det normala. Dessutom beaktas en rad olika förhållanden vid bedömning av skada eller miljöpåverkan. Förhållanden som beaktas är normala driftsvillkor, onormala driftsvillkor såsom uppstart och stopp av processer, olyckshändelser och potentiella nödsituationer, tidigare verksamhet samt planerade framtida aktiviteter.

De mest betydande miljöaspekterna utvärderades under året och de är utsläpp från transport av produkter, farligt avfall samt elektronisk utrustning. Jämfört med förra året har aspekten tjänsteresor med flyg tagits bort på grund av att flygandet har minskat väsentligt (med 98 % sedan 2018). Mycket av det beror på covidpandemin men även digitalisering. Elektronisk utrustning har identifierats som en betydande aspekt på grund av påverkan på miljö genom utbyte av datorer, telefoner med mera. Konsekvensen av inköp och förbrukning av elektronisk utrustning innebär främst utsläpp av klimatpåverkande gaser vid tillverkningen, mestadels på grund av den svavelhexafluoridgas (SF₆- gas) som används just vid tillverkningen. Elektronisk utrustning kräver dessutom utvinning av sällsynta jordartsmetaller och förbrukning av andra råvaror. Under det gångna verksamhetsåret har statistik kring hur mycket elektronisk utrustning som skickas för destruktions samlats in, vilket utgör en baseline från vilken verksamheten kommer att fortsätta med att ta fram insatser under kommande år. Det farliga avfallet bedöms utgöra en risk främst vid hantering och transporter då farliga kemiska ämnen kan spridas till miljön vid en olycka.

Minimering av utsläpp till luft och vatten

Verksamheten är tillståndspliktig enligt miljöbalken. På grund av produktionsökning pågår flera projekt för att minimera utsläpp till luft och vatten.

Just nu pågår projektet med namnet RAcE för att utreda behov och eventuellt fastställa teknik för rening av utsläpp av flyktiga organiska föreningar (VOC) till luft. Enligt gällande villkor i miljötillståndet ska en anläggning för rening av aceton vara i drift senast 30 juni 2023.

Genom våra åtaganden via Uppsala Klimatprotokoll, pågår en rad olika åtgärder för att minska verksamhetens klimatpåverkan. Åtgärder måste sättas in på flera nivåer och med olika angreppssätt. Phadia köper redan 100 procent grön el och fjärrvärme. Under året har flera klimatrelaterade aktiviteter genomförts. Bland annat har en kartläggning av verksamhetens utsläpp genomförts. Det preliminära resultatet visar att utsläppen från scope 3⁴ står för de största utsläppen av växthusgaser. Arbetet fortsätter med att undersöka de olika kategorierna i scope 3 närmare för att identifiera aktiviteter för att på bästa sätt kan minimera verksamhetens klimatavtryck.

Flera substitutionsarbeten har löpt under året och flera farliga och begränsade kemikalier har bytts ut mot mindre farliga alternativ eller mot annan metod. Flera tillståndspliktiga kemikalier har kunnat substitueras och sammanlagt har antalet kemikalier på siten minskat med 13 % från 2020.

Miljödata följs upp kvartalsvis och varje år avger vi en lagstadgad miljörapport där aktuella data gällande den yttre miljön redovisas. Interna mål finns för arbetet och under året arbetades det vidare med antagna utmaningar inom Uppsala Klimatprotokoll.

Avfall och energi – ständigt i fokus

Att minska uppkomsten av avfall har länge varit i fokus. Under året uppkom 560 ton avfall (690 ton 2020), vilket är en minskning med 19 procent jämfört med föregående år. Mängden farligt avfall uppgick till 300 ton (450 ton 2020) vilket är en minskning med 33 procent jämfört med föregående år. Under året minskades andelen materialåtervinning med 20 procent.

Avfallsmålet för 2021 var att öka materialåtervinningen med 2 procent.

Materialåtervinningsmålet uppnåddes inte men totalt har mängden avfall minskat.

Energimålet var att minska den totala energianvändningen med 1 procent per år, det inkluderar köpt el och fjärrvärme i relation till kvadratmeter yta. Ytan var 2020 44 500 m² men har under 2021 ökat till 45 000 m². Energianvändning ökade under 2021 relaterat till kvadratmeter yta med 6%. Energimålet uppnåddes inte, orsaken till detta var bland annat att ett nytt produktionshus togs i bruk i testfas samtidigt som produktionen pågick som vanligt. Att

⁴ Definierat enligt GHG-protokollet som klimatpåverkan från indirekta utsläpp kopplat till organisationens värdekedja

sommaren var varm och att fler medarbetare var tillbaka och arbetade på site påverkade också energianvändningen. Totalt uppgick energianvändningen till 276 kWh/m² (260 kWh/m² 2020).

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Uttalande

Ort och Datum

Namn, titel