

Hållbarhetsrapport

Räkenskapsåret 2018

ThermoFisher
SCIENTIFIC

Phadia AB

Telefon 018 - 165000
Besöksadress: Rapskatan 7P

Box 6460
75137 Uppsala, Sweden

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

Innehåll

Vår affärsmodell _____	1
Hållbarhetsstyrning _____	3
Hållbart och ansvarsfullt företagande _____	4
Engagerade medarbetare _____	8
Filantropiskt arbete _____	11

Vår affärsmodell

”Vi kan tillsammans inom divisionen IDD erbjuda en unik prediktiv förmåga och möjlighet till tidig diagnos.”

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

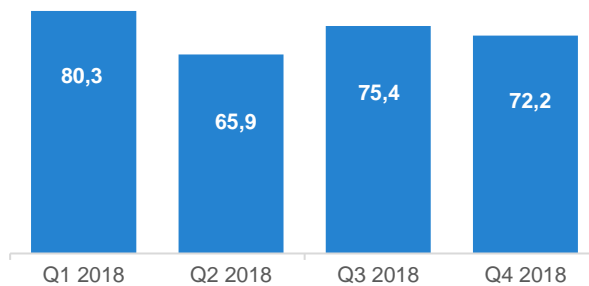
Thermo Fisher Scientific's vision är att hjälpa kunder att göra världen sundare, renare och säkrare. I den strävan har IDD som mål att väsentligt förbättra behandling av allergi, astma och autoimmuna sjukdomar genom att ge vårdpersonal tillgång till högklassig diagnostisk teknik och klinisk expertis. 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 600 anställda 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. Vi har ca 600 anställda.

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 2018 var målet minst 74. Utfallet var 72,2 i det fjärde kvartalet, att jämföra med 77,0 i kvartal fyra 2017. Det försämrade utfallet kan härledas till deluppföljning av den tekniska supporten och kundnära servicen i Europa, som av olika anledningar presterat sämre under perioden.

Divisionen IDD's kundnöjdhet per kvartal



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

Hållbarhetsstyrning

Ansvar, organisation och uppföljning

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-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.

Miljöledningssystemet är sedan 2009 certifierat enligt ISO 14001. EHS-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 (Environment, Health and Safety)-ronder görs regelbundet på såväl kontorsytor som i produktions- och labbmiljöer.

Strategin för hållbarhet omfattar tre huvudområden; hållbart företagande, engagerade medarbetare och filantropiskt arbete.



”Koncernens Uppförandekod ”Code of Conduct” är ett centralt styrdokument som ger medarbetarna goda förutsättningar att agera ansvarsfullt och med hög etik i den löpande affärsverksamheten”

Hållbart och ansvarsfullt företagande

Genom ständiga förbättringar och strävan efter innovativa lösningar utvecklar vi produkter som möter kundens behov. Vi tar ansvar för våra kommande generationer genom att hela tiden beakta vår miljö och sträva efter att begränsa vår miljöpåverkan. Inom området hållbart och ansvarsfullt företagande inkluderar vi på Phadia AB också arbetet med mänskliga rättigheter, antikorruption och vårt agerande gentemot leverantörer. Leverantörerna utgör en viktig del av vår värdekedja och de krav vi ställer på dem kan ha stor betydelse.

Respekt för mänskliga rättigheter och motverkande av korrupcion

Vi ställer höga krav på våra medarbetare avseende ansvarsfullt företagande. Sunda affärsprinciper och etiskt uppförande ska genomsyra hela verksamheten. Koncernens Uppförandekod ”Code of Conduct” 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 ämnen och ger grundläggande vägledning avseende bland annat intressekonflikt, motverkande av korrupcion, 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 policyers innehåll, 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.

Som komplement till Uppförandekoden finns det andra koncernpolicyer som ger en något mer detaljerad vägledning avseende särskilda områden. Därutöver finns även lokala policyer. Några policyer som är i särskilt fokus för Phadia AB avseende ansvarsfullt företagande är: Anti-Bribery Compliance Policy; Code of Conducts on Interactions with Healthcare Professionals and Healthcare Organisations med dess EMEA 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

sjukvården samt hälsoorganisationer. Under 2018 fick samtliga anställda inom IDD sälj- och marknadsfunktioner i Europa även en handbok med praktisk vägledning avseende detta område, "2018 Commercial Compliance Handbook".

Det är viktigt för oss att göra vårt yttersta för att säkerställa att även våra distributörer och liknande som utför tredje part tjänster agerar med hög etik och framförallt i fråga om korruption. Mot denna bakgrund framgår det av koncernens Anti-Bribery Compliance Policy att systematisk due diligence skall utföras avseende särskilda mellanhänder och partners. Under 2018 arbetade koncernen aktivt med att säkerställa efterlevnad med denna policy.

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 "Suppliers Code of Conduct", se avsnitt Leverantörskedjan nedan. Risker relaterade till korruption och kränkande av mänskliga rättigheter har identifierats vara störst just i leverantörsledet.

I syfte att ytterligare säkerställa uppfyllnad 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. Det finns idag inga nyckeltal inom mänskliga rättigheter eller anti-korruption för Phadia AB, däremot följs flera nyckeltal upp på koncernövergripande nivå, såsom användningen av whistleblowing-funktionen.

Leverantörskedjan

Phadia AB använder oss av ett stort antal leverantörer och för att få en bättre bild av vilka leverantörer som innebär en större risk ur ett hållbarhetsperspektiv, utförde vi under 2018 en leverantörsenkät. Leverantörer valdes som av inköpsavdelningen klassificerats i de högsta affärsriskgrupperna och som levererat till en viss summa under det senaste året. Av de 38 leverantörer som fick enkäten svarade 23, dvs 60 %. Enkäten innehöll frågor om systematiskt miljö- och arbetsmiljöarbete men också om huruvida företaget exempelvis har en Code of Conduct och om de tillämpar de tio principerna i FN:s Global Compact, i syfte att kartlägga nivån på leverantörernas status. Resultatet ska utgöra grunden för fortsatt arbete mot att minimera hållbarhetsrisker i leverantörsledet.

Idag förmedlas Thermo Fisher Scientifics uppförandekod för leverantörer "Suppliers Code of

Conduct” till 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.

Miljö

Strävan efter ständiga förbättringar utgör vår övergripande ambition inom miljöområdet, som finns beskriven i EHS-policyn. Varje år görs en form av riskanalys då miljöaspekter bedöms, vartefter mål och handlingsplaner formuleras för att omhänderta behoven. Alla miljöaspekter har bedömts ur ett perspektiv om påverkan i hela värdekedjan. Våra mest betydande miljöaspekter handlar om utsläpp till luft av organiska lösningsmedel, utsläpp till vatten, avfall, energi- och kemikalieanvändning samt transporter. Inom dessa områden finns också de största miljöriskerna identifierade; energianvändning (el och fjärrvärme), generering av farligt avfall och utsläpp till vatten via processavlopp vid den egna anläggningen i Uppsala, samt transporter och de utsläpp av växthusgaser till luft som både direkta och indirekta transporter medför.

Med minskade utsläpp till luft och vatten i sikte

Verksamheten är tillståndspliktig enligt Miljöbalken och med anledning av pågående produktionsökning gjordes miljötillståndet om relativt nyligen. Utredningar relaterade till miljötillståndet har pågått under året och inneburit särskilt fokus på utsläpp till luft och vatten. Det egna reningsverket för processavloppsvatten togs i bruk 2017 och under året har flertalet provtagningar och utredningar pågått som kommer att sammanställas och lämnas in till myndigheterna 2019. Indikationer tyder på en effektiv rening och minskade utsläpp av organiskt material tack vare anläggningen. Beträffande utsläpp till luft meddelade myndigheterna under året beslut om slutgiltiga villkor. Villkoren innebär maxvärde för utsläpp av flyktiga organiska föreningar, samt ett åtagande om idrifttagande av en luftreningsanläggning.

Kemikalier, avfall och energi – ständigt i fokus

Kemikaliefrågan är ständigt i fokus och under året användes 620 ton kemikalier vilket var en ökning med fyra procent jämfört med året innan. Ökningen beror på ökade produktionsvolymerna och istället för att satsa på minskade volymer handlar det här istället om att proaktivt arbeta med kemikaliesubstitution. Under 2018 tog reagenstillverkningen bort diskmedel vid disk av tryckkärl och undkom därmed hantering av en frätande och hälsofarlig kemikalie. Dessutom utökades antalet kemikalier som omfattas av rutinen för uppsamling av kemikalier istället för

utsläpp via avlopp. Antal ämnen på Reach-förordningens kandidatlista följs kontinuerligt och ambitionen är att ständigt söka alternativ och ha ett så lågt antal kemikalier på kandidatlistan som möjligt. I slutet av året var antalet kemikalier på kandidatlistan fem stycken i produktionen.

Miljödata följs upp minst halvårsvis och varje år avger vi en lagstadgad miljörapport där aktuell data gällande den yttre miljön redovisas. Interna mål finns för arbetet och under året antogs också fem nya utmaningar inom Uppsala Klimatprotokoll där vi är medlemmar. VD signerade utmaningarna vilket signalerar om ledningens engagemang för klimatet.

Under året valde vi att fokusera extra på avfall och uppmärksammade särskilt världsmiljödagen den 5 juni som i år hade temat *Plastic Pollution*. Under världsmiljödagen anordnades bland annat skräpplockaktiviteter och de medarbetare som deltog lyckades samla in stora mängder skräp från omgivande miljö. En plockanalys av det brännbara avfallet utfördes också under året för att sätta in rätt åtgärder i arbetet mot att nå avfallsålet 2019. Avfallsålet för 2019 är att andelen avfall till materialåtervinning ska öka två procent per år. 2018 uppkom totalt 700 ton avfall i verksamheten.

Även målet om minskad energianvändning omformulerades under året. 2019 är målet att minska energianvändningen i kWh/m² med 1 procent med den planerade produktionsökningen inräknad. 2018 var energianvändningen, som inkluderar köpt el och fjärrvärme, 347 kWh/m² (ytan är 45 000 m²). Energibesparande åtgärder föreslagna i senaste energikartläggningen har genomförts under året, bland annat kopplat till förbättrad ventilation och energiåtervinning. Dessutom har exempelvis äldre frysar bytts ut mot mer energieffektiva.

Engagerade medarbetare

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 Engagerade medarbetare om mångfald, inkludering, möjligheten att göra skillnad genom volontärarbete och att skapa rätt kultur på arbetsplatsen.

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 likaberättighetsplan. 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.

Satsningar på personalen

En medarbetarundersökning görs varje år, bland annat som hjälp till att utvärdera möjliga risker att omhänderta. Upplevd stress har utpekats som ett område att koncentrera arbetet på och under året har därför en rad aktiviteter kopplat till detta utförts tillsammans med en utvald samarbetspartner. Våra ledare har genomgått utbildning och våra medarbetare har erbjudits att prova på olika aktiviteter samt att delta på en föreläsning. Målet för 2018 var att över 50 procent av medarbetarna skulle uppleva en acceptabel stressnivå i sitt arbete. Mätningen gjordes i medarbetarenkäten och resultatet var att 53 procent ansåg sig ha en acceptabel stressnivå (24 procent var neutrala i frågan och 23 procent ansåg sig ha en icke acceptabel stressnivå). Förbättring har skett sedan 2015 då målet formulerades och antal medarbetare som upplevde en acceptabel stressnivå i sitt arbete var 42 procent. För 2019 har målet omformulerats och den upplevda stressen ska vara lägre än 10 procent.

Under 2018 nyanställdes 103 personer och personalomsättningen var 9,3 procent, att jämföra med 6,4 procent 2017. En satsning för att arbeta riskbejakande har gjorts genom införande av dialog mellan medarbetare och närmaste chef, utöver medarbetarsamtalen. Dialogen sker utifrån en mall och kallas Termometern. Vi har dessutom infört en ny förmån genom ett program för personalvård – Employee Assistance Program (EAP). Personalvårdsprogrammet innebär att alla medarbetare och deras familjer kan ringa kostnadsfria samtal dygnet runt, och få hjälp med vägledning avseende exempelvis ekonomiska problem eller skilsmässa. Genom tjänsten underlättas också kontakt med experter såsom jurister, skatteexperter eller psykologer vid behov. Tjänsten gäller för ett begränsat antal samtal per år och anställd.

Vi har också implementerat nya Riktlinjer för tillgänglighet under och efter arbetstid. Vi värdesätter våra medarbetare och deras rättigheter till att ha en god balans mellan fritid och arbete.

Allergimätning

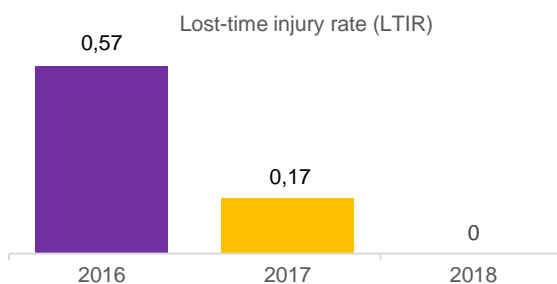
Allergenmätning i luft utfördes under året för att noggrannare analysera den faktiska risken att utveckla eller försvåra allergi, minimera exponeringen och för att eventuellt begränsa antalet allergitestter som utförs på personal. Mätningarna gjordes kring medarbetare som vistas i samma rum som uppvägning av luftburna allergen sker. Katt- och kvalsterallergen i luft analyserades och visade på låga allergennivåer, vilket lett till förändring av utrustning och rutiner för allergitestning.

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 snarast rapportera riskfyllda förhållanden, tillbud och skador.

Genom händelserapporteringsystemet SHED som infördes föregående år kan nu arbetsmiljörisker noggrannare analyseras och förbättringar i det förebyggande arbetet underlättas tack vare fler antal rapporterade händelser. Under 2018 rapporterades 74 stycken riskfyllda förhållanden. Det kan jämföras med 51 föregående år och 30 året innan det. Under året har konceptet Safety Culture införts som handlar om att medarbetarnas säkerhet alltid kommer i första hand. Bland annat har verktyg implementerats och nya riktlinjer kring trucktrafik och bestämmelser kring personlig skyddsutrustning tagits fram.

Vi följer också utfallet på arbetsmiljöolyckor i form av Lost Time Injury Rate¹ (LTIR), det vill säga antalet förlorade arbetsdagar dividerat med antal arbetstimmar på rullande 12 månaders intervall. 2018 var LITR 0. Det är en positiv utveckling i jämförelse med tidigare år, se figur 2. Mycket glädjande är också att vi i december 2018 nådde hela 2 miljoner arbetstimmar utan en Lost Time Injury (olycka med förlorad arbetsdag som följd). Detta är en mycket viktig milstolpe för oss i Uppsala och ger oss en stark vilja att arbeta vidare med denna viktiga fråga.



Figur 2. Utfall Lost Time Injury Rate (LTIR) år 2016-2018.

¹ Definition enligt US OSHA in 29CFR1904.7.

Filantropiskt arbete

Genom att dela med oss av våra kunskaper om teknik och vetenskap vill vi inspirera nästa generation att uppfylla vår vision. Genom CAC-gruppen ordnade vi under året skolbesök och deltog på Uppsala universitets största populärvetenskapliga evenemang SciFest. Vi har också välkomnat flera examensarbeten i olika delar av organisationen.

Donationer

Uppsala Stadsmission fick 50 000 kr i samband med Red Tag Day och Ronald McDonald House i Uppsala mottog 150 000 kr i samband med julgåva till alla anställda.

Lokalt samhällsengagemang

Arbetet för att främja delaktighet i samhället leds via CAC-gruppen (Community Action Council) och har under året inneburit ett flertal aktiviteter. Exempelvis deltog vi på Blodomloppet och den europeiska trafikantveckan, tillät medarbetare donera blod under arbetstid i samarbete med Blodbussen samt gjorde en större satsning under vår så kallade Get Involved Day. Under Get Involved Day underlättade vi för vår personal att engagera sig genom aktiviteter som innebar att bygga insektshotell, hjälpa till på det lokala Ronald McDonald House eller hjälpa nyanlända och personer med behov av språkträning via Bibliotek Uppsalas projekt Låna en Uppsalabo. All nedlagd tid registreras och 2018 var antalet timmar 4908, varav 2015 timmar var kopplat till ett europeiskt kickoff-möte. 2017 var antalet volontärtimmar 2147.