

Hållbarhetsrapport

Räkenskapsåret 2019

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
Operativ integritet	4
Kollegor	7
Samhällen	11
Miljö	12

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 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 673 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.

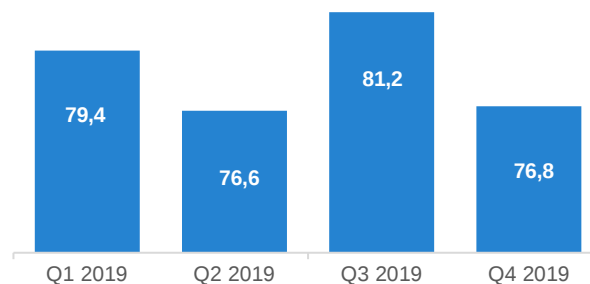
¹ Antal anställda 2019-12-31 var 673, varav 34 visstidsanställda.

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

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 2019 var målet minst 74. Utfallet var 76,8 i det fjärde kvartalet, att jämföra med 72,2 i fjärde kvartalet 2018. Vi kunde se goda resultat i våra amerikanska och internationella regioner samt en betydande förbättring i vår EU-region. Förflyttningen som gjordes relativt förra året, och det faktum att vi presterade över målet för året, kan främst ses som ett resultat av förbättrad kundnära support och teknisk support.

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 (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

”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”

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 stäkerställer vi genom att styra och följa upp etik, miljö- och hälso och säkerhetsföreskrifter och 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 kollegor 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. Den största risken för kränkning av mänskliga rättigheter bedöms finnas hos leverantörerna.

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 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 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 (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 sjukvården samt hälsoorganisationer.

För att omhänderta 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. Krav finns på att alla distributörer, agenter och liknande som utför tredjepartstjänster innan försäljning ska finnas i systemet Securimate. Securimate är en plattform för uppföljning av efterlevnadsprocesser som tillhandahålls av riskmanagementbolaget Steele. I systemet tillhandahålls bland annat utbildningar och en automatisk screening görs 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.

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.

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.

Leverantörskedjan

Vi på 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, utförs från och med 2018 en årlig leverantörsenkät kopplat till hållbarhet. Leverantörerna som får enkäten klassificeras i

de högsta affärsriskgrupperna och har levererat över en viss summa pengar under det senaste året. Enkäten innehåller frågor om systematiskt miljö- och arbetsmiljöarbete men också om huruvida företaget exempelvis har en uppförandekod 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. 2019 skickades enkäten till 38 leverantörer. Av dem har svar erhållits från 24 leverantörer, det vill säga 63 %. Tre av de icke svarande är inte längre våra leverantörer. Totalt har vi över 660 leverantörer, varav 120 levererar något som ingår i våra produkter (direkt material). 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.

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.

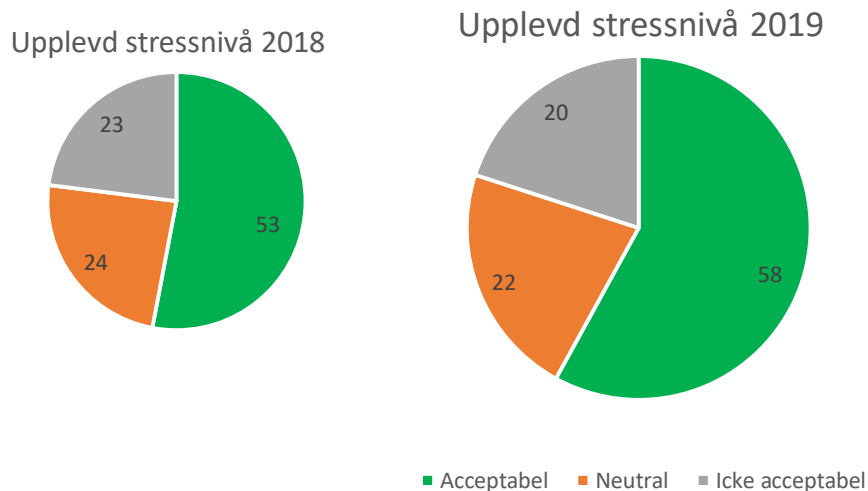
Inkluderande arbetsmiljö

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. Svarsfrekvensen var i år fortsatt hög med 84 procent deltagande. Inom alla områden står resultatet sig alternativt har det förbättrats från föregående år. Ett exempel på område där förflyttning framåt har skett, är det som kallas Authencity – det vill säga känslan att kunna vara sig själv på arbetet.

Upplevd stress har sedan tidigare utpekats som ett område att koncentrera arbetet på och under året har därför hälsosatsningen som startades upp 2018 fortsatt även i år. I år har satsningen inneburit föreläsningar om sömnvanor, mat, träning, återhämtning, balans i livet, tidiga signaler på stress med mera. Målet är att skapa större medvetenhet kring hälsofrågor och livsfrågor samt att jobba förebyggande med hälsorelaterade frågor. Satsningen har varit mycket uppskattad hos medarbetarna och under de åtta föreläsningstillfällen som varit under 2019 har uppskattningsvis ungefär cirka 200 personer deltagit per gång. Målet för 2019 var att högst 10 procent av medarbetarna skulle uppleva stressen i sitt arbete som icke acceptabel. Mätningen gjordes i medarbetarenkäten och resultatet visade att 20 procent ansåg sig ha en icke acceptabel stressnivå. 22 procent var neutrala i frågan och 58 procent ansåg sig ha en acceptabel stressnivå. Även om det är en bit kvar till målnivån så har en liten förbättring skett sedan föregående år då 23 procent angav att de hade en icke acceptabel stressnivå.



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. 2019 var det 20 procent av de svarande som upplevde stressen i arbetet som icke acceptabel, jämfört med 23 procent föregående år. Målet är att högst 10 procent ska uppleva stressen i arbetet som icke acceptabel.

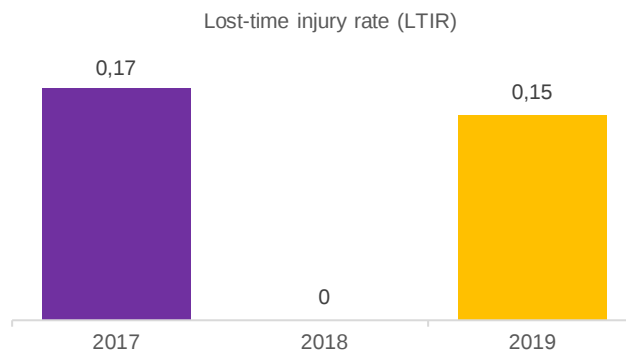
Under 2019 nyanställdes 33 personer med tillsvidareanställning och 2 personer med visstidsanställning. Personalomsättningen var 10 procent, att jämföra med 9,3 procent 2018. För att arbeta riskbejakande inom stress och psykosocial arbetsmiljö har användningen av Termometern utökats ytterligare och utbildning i verktyget finns nu med i introduktionen av nya chefer. Termometern är ett verktyg som infördes under 2018 för underlättande av dialog mellan medarbetare och närmaste chef, utöver medarbetarsamtalen. Vi har också valt att byta företagshälsovård för att få bättre stöd i att jobba proaktivt med arbetsmiljö och hälsa. Implementeringen av den nya företagshälsovården sker under 2020. Dessutom har vi haft utbildning för alla chefer i att tidigt upptäcka signaler på stress och ohälsa samt implementerat ett projekt för en förbättrad arbetskultur, med fokus på feedback och att ta eget ansvar för sitt arbete. Utöver detta har även flera PPI-projekt (processförbättringsprojekt) genomförts med fokus på att skapa högre effektivitet och på det viset minska stress och dubbelarbeten.

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 händelserapporteringssystemet SHED kan arbetsmiljörisker noggrant analyseras och förbättringar i det förebyggande arbetet underlättas tack vare allt fler antal rapporterade händelser. Under 2019 rapporterades 101 stycken riskfyllda förhållanden. Det kan jämföras med 74 föregående år och 51 året innan det. Tack vare insatser på området har en förbättring skett i antalet åtgärdade inrapporteringar inom 60 dagar, från 48 procent i slutet av 2018 till 82 procent 2019. Under året har konceptet LOTO (lock out – tag out) införts som handlar om en säkerhetsprocedur för att säkerställa att farliga maskiner är ordentligt stängda och inte kan startas upp igen innan underhålls och reparationer avslutats.

Vi följer också utfallet på arbetsmiljöolyckor i form av Lost Time Injury Rate² (LTIR), det vill säga antalet olyckor som resulterar i förlorad arbetstid. 2019 hade vi en Lost Time Injury, det vill säga en olycka med minst en förlorad arbetsdag som följd. En medarbetare sjukskrevs fem dagar beroende på en överbelastad axel i produktionen. Mycket glädjande är dock att vi innan denna skada i septemeber 2019 nådde hela 3 miljoner arbetstimmar utan en Lost Time Injury. Detta är en mycket viktig milstolpe för oss i Uppsala vilket motiverar oss att bli ännu bättre.



Figur 3. Utfall Lost Time Injury Rate (LTIR) år 2017-2019.

² 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 identifieras frivilliga och filantropiska möjligheter och genom dessa kommer våra medarbetare nära sina lokala samhällen. Genom CAC-gruppen ordnade vi under året skolbesök, besökte civilingenjörsstudenter på Uppsala universitet och deltog på Uppsala universitets största populärvetenskapliga evenemang SciFest.

Lokalt samhällsengagemang

Arbetet för att främja delaktighet i samhället leds via CAC-gruppen 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. En aktivitet under dagen innebar att hjälpa till på det lokala Ronald McDonald House, där medarbetare deltog och utförde arbeten som exempelvis fönsterputsning och ogräsrensning. En annan aktivitet var att hjälpa till med att packa och dela ut matkassar på Uppsala Stadsmission.

All nedlagd tid registreras och 2019 var antalet timmar 4547, varav 2015 timmar likt föregående år var kopplat till ett europeiskt kickoff-möte. 2018 var antalet volontärtimmar 4908.

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. Våra mest betydande miljöaspekter omfattar energianvändning, affärsresor med flyg, transport av produkter samt avfallsfraktionerna farligt avfall och brännbart avfall.

Minimering av utsläpp till luft och vatten

Verksamheten är tillståndspliktig enligt Miljöbalken och med anledning av pågående produktionsökning gjordes miljötillståndet om relativt nyligen. Relaterat till miljötillståndet gjordes en utredning av utsläppen till vatten, vilken skickades in under året. Ett projekt med namnet RACE har pågått 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 vi senast 1 januari 2022 ha tagit i drift en anläggning för rening av acetone.

I och med den rådande klimatproblematiken samt genom de utmaningar som vi åtagit oss via Uppsala Klimatprotokoll, pågår en rad olika åtgärder för att minska vår klimatpåverkan. Åtgärder måste sättas in på flera nivåer och med olika angreppssätt. Vi köper redan 100 procent grön el och har även nu successivt ökat andelen grön fjärrvärme till att nu vara 100-procentig. Under året har vi dels arbetat med att underlätta för besökare och kunder att resa med begränsad klimatpåverkan. Detta gör vi genom att visa de lokala bussarnas tidtabeller på en monitor i reception i Uppsala, och vi ser till att alla taxibokningar via receptionen sker med Uppsala Taxi. Uppsala Taxi är certifierad Säker Grön Taxi vilket innebär att de arbetar systematiskt med klimatanpassade taxiresor. I syfte att minimera våra medarbetares klimatpåverkan vid resor till och från jobbet erbjuds nu bland annat rabatterad cykelservice, elladdstolpar till bilar, översyn av cykelparkeringarna och dessutom pågår ett pilotprojekt i samarbete med en annan aktör för att skapa en bilpool-app. För de indirekta utsläppen av koldioxid pågår en kartläggning.

Kemikalier, avfall och energi – ständigt i fokus

Vi arbetar medvetet och ansvarfullt med kemikalier. Behovet av kemikalierna ses över löpande samtidigt som substitution av farliga kemikalier till bättre alternativ alltid eftersträvas. Under året användes 726 ton kemikalier vilket var en ökning med 17 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. 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, samma antal som året innan.

Totalt uppkom under 800 ton avfall i verksamheten (700 ton 2018). Det är en ökning med 14,3 procent från föregående år. En stor del av avfallet består av inert byggnadsmaterial efter diverse byggnadsprojekt. Under året har flera initiativ tagits för att förbättra materialåtervinningen, bland annat har nya komprimatorer installerats för att underlätta och öka insamlingen av plastavfall. Dessutom har bland annat förbättringar av avfallssortering i vissa fikarum genomförts.

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 arbetades vidare med aktiviteter inom de utmaningar inom Uppsala Klimatprotokoll som antagits.

Energimålet var att minska energianvändningen, som inkluderar köpt el och fjärrvärme, med 1 procent men en minskning med hela 13 procent uppnåddes. Totalt uppgick energianvändningen 301 kWh/m² (ytan är 45 000 m²). Många energibesparande åtgärder föreslagna i senaste energikartläggningen har genomförts under året, bland annat har äldre ventilationsaggregat bytts ut till mer energieffektiva aggregat och lysrörsarmaturer på kontor och i större lokaler har bytts till LED-belysning.