

Hållbarhetsrapport

Räkenskapsåret 2022

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	13

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

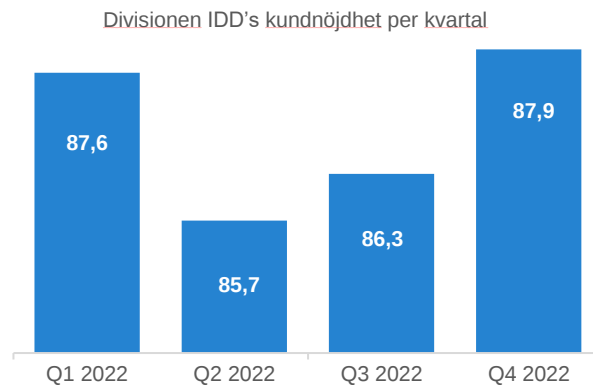
Thermo Fisher Scientifics vision är att hjälpa kunder att göra världen sundare, renare och säkrare. I den strävan har IDD som mål att väsentligt förbättra behandling av allergi, astma och autoimmuna sjukdomar genom att ge vårdpersonal tillgång till högklassig diagnostisk teknik och klinisk expertis. 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 696 medarbetare¹ 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 31 dec 2022 var 696. Antal konsulter 31 dec 2022 var 166.

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 2022 var målet minst 86. Utfallet var 87,9 i det fjärde kvartalet, att jämföra med samma siffra, 87,9, i fjärde kvartalet 2021. 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 97 procent utbildningen.

Som komplement till uppförandekoden finns det andra koncerninterna policyer som ger en något mer detaljerad vägledning avseende särskilda områden, såsom 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. Därutöver finns även lokala policyer.

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 under året genomförts för en framtida leverantör av vår instrumentplattform. Inga brister har påvisats som ger anledning för Phadia AB att vidta några åtgärder. Under året har också den globala inköpsorganisationen uppdaterat inköpsvillkoren för inköpt direktmaterial. Inköpsvillkoren innehåller nu till skillnad från tidigare *Global Equal Employment Opportunity and Human Rights Policy*, *Conflict Minerals Statement* och *Code of Business Conduct and Ethics*.

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 och *Supplier Code of Conduct* länkas även till i de inköpsvillkor som bifogas alla beställningar.

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 uppstår ska hanteras.

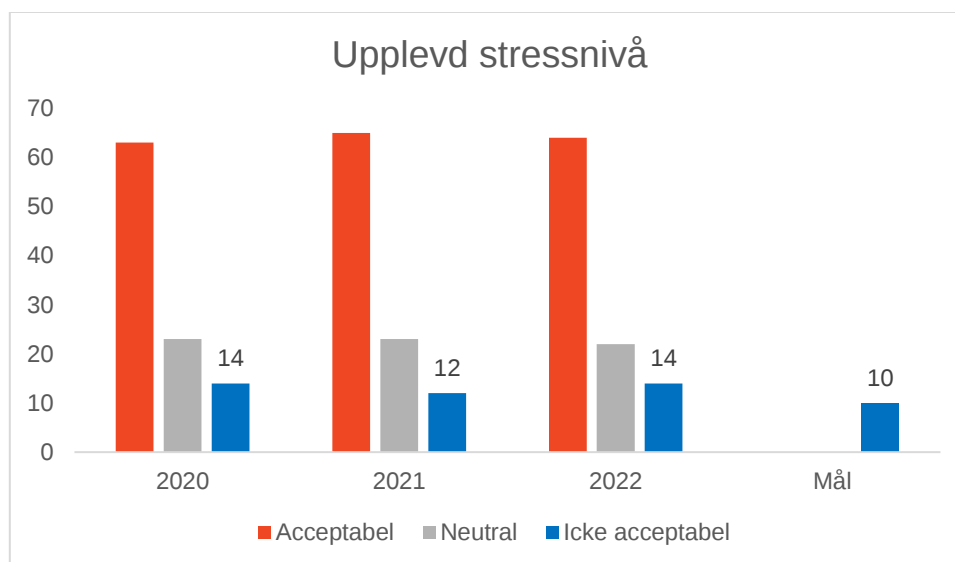
Medarbetarundersökning

En medarbetarundersökning görs i oktober varje år, bland annat som hjälp till att utvärdera vilka risker som är i behov av att hanteras. Svarsfrekvensen i år var fortsatt hög med 88 procent deltagande. Resultatet i årets medarbetarundersökning visar att området *hinder mot utförande*, det vill säga hur man upplever att en ökande komplexitet försvårar att utföra ett bra arbete, är det område som återigen får lägst resultat. De områden som medarbetarna är mest nöjda med är *säker arbetsmiljö* samt *autenticitet*, det vill säga företagets trovärdighet.

Fokusområde

Vad gäller området *upplevd stress* uppnås inte målet enligt medarbetarundersökningen. Målet för 2022 var att högst 10 procent av medarbetarna skulle uppleva stressen i sitt arbete som icke acceptabel. Mätningen gjordes i medarbetarenkäten och resultatet visade att 14 procent ansåg sig ha en icke acceptabel stressnivå, 22 procent var neutrala i frågan och 64 procent ansåg sig ha en acceptabel stressnivå. Trenden för *icke acceptabel stressnivå*, är i nivå med tidigare år men trenden går något åt fel håll.

Då det redan tidigare utpekats som ett område att fokusera på lanserades ett internt verktyg kallat Termometern under 2020 för att fånga upp särskilda behov under pandemin. Det fortsätter att vara ett viktigt verktyg för företaget och dess medarbetare och läggs därför in som ett personligt mål (PDM-mål; Performance Management and Development) för chefer inom Operations att använda verktyget under 2023.



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. 2022 var det 14 procent av de svarande som upplevde stressen i arbetet som icke acceptabel, jämfört med 12 procent föregående år. Målet är att högst 10 procent ska uppleva stressen i arbetet som icke acceptabel.

Personalen i siffror

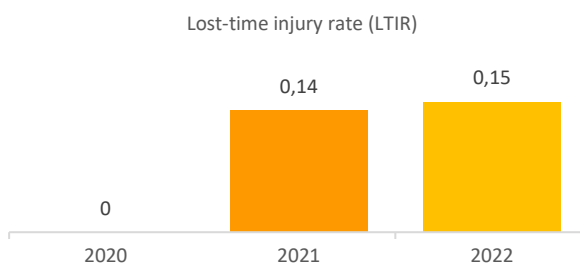
Under 2022 nyanställdes 71 personer att jämföra med totalt 111 nyanställningar året innan. Personalomsättningen var 10,1 procent vilket kan jämföras med 7,8 procent 2021. Personalomsättningen under året beror sannolikt på en försenad corona-effekt och omsättningen inom life-science sektorn i Uppsala fortsätter generellt att vara hög, 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 2022 rapporterades hela 250 stycken riskfyllda förhållanden vilket är en ökning med mer än 100 procent från föregående år (116 st under 2021, 64st under 2020). Det är positivt att rapporteringen ökar, då det genom att analysera riskfyllda förhållanden går att förebygga oönskade händelser. Fortsatt sker ett arbete med att inom en viss tid åtgärda inrapporterade händelser, målet är att 90 procent ska åtgärdas inom 60 dagar. I snitt stängdes under året 70 procent av händelserna inom 60 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 2022 hade vi en Lost Time Injury, till följd av en halkolycka, och hamnade på en LTIR på 0,15.



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 2022 återupptogs en del aktiviteter som under Coronapandemin ställts in. Skolbesök under Manufacturing Day kunde äntligen genomföras igen, en aktivitet som varit pausad under pandemin. Syftet med Manufacturing Day är att stärka intresset och kunskaperna om naturvetenskap och teknik hos elever, lärare och skolor i Uppsala. Ungefär 200 elever och lärare kom på besök och fick bland annat göra besök i produktionen och delta i en tävling som bestod i att bygga ett fordon för att transportera ett antal produkter.

Det ordnades också ett flertal aktiviteter för att hjälpa medmänniskor i närsamhället. I samband med Get Involved Day upplystes medarbetarna om olika sätt att hjälpa bland annat Uppsala Stadsmission och Ronald McDonald hus i Uppsala. Hjälpens bestod bland annat av stöd till Uppsala Stadsmissions arbete med att ge studiehjälp till ungdomar, donationer och trädgårdsarbete hos Ronald McDonald hus och annat volontärarbete.

Anställda uppmanades dessutom till många andra aktiviteter såsom att delta i Blodomloppet, ge blod, ge julklappar till Uppsala Stadsmission och att delta i loppet Run in the dark med mera. En STEM- (Science, Technology, Engineering and Mathematics) aktivitet genomfördes under året. Anställda fick ta med sig ett kit hem för att göra slime tillsammans med sina barn. Under året donerade de anställda tillsammans med företaget pengar till organisationen One Dollar Glasses som hjälper de 950 miljoner människor som, enligt WHO, behöver men inte har råd med glasögon.

All nedlagd tid registreras och 2022 var antalet volontärtimmar 3003. Under 2021 var antalet volontärtimmar 4178.

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. 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 risk för 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 är utsläpp från transport av produkter och tjänsteresor med flyg, farligt avfall samt elektronisk utrustning. Jämfört med förra året har aspekten tjänsteresor med flyg tillkommit. Elektronisk utrustning har identifierats som en betydande aspekt på grund av påverkan på miljön genom utbyte av datorer och telefoner med mera. En konsekvensen av inköp och förbrukning av elektronisk utrustning är bland annat utsläpp av klimatpåverkande gaser vid tillverkningen, framförallt svavelhexafluoridgas (SF₆-gas). Elektronisk utrustning kräver dessutom utvinning av sällsynta jordartsmetaller och förbrukning av andra råvaror. Det farliga avfallet bedöms utgöra en risk främst vid hantering och transporter då farliga kemiska ämnen kan spridas till miljön vid en olycka. Konsekvensen av att inte minimera antalet affärsresor med flyg och transport av produkter är utsläpp av klimatpåverkande gaser, vilket förstärker växthuseffekten med negativa följder för både samhället och miljön.

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 ett projekt under 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. Under året har arbetet inom projektet fortsatt enligt plan och reningsanläggning planeras sättas i drift 30 juni 2023.

Genom våra åtaganden inom ramen för 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 och under 2022 färdigställdes en kartläggningen av växthusgasutsläppen i enlighet med GHG protokollet för scope 1, 2 och 3. Resultatet visar att scope 3⁴, de indirekta utsläppen, står för de största utsläppen av växthusgaser hos Phadia AB. En fördjupningsanalys av de två största identifierade utsläppskategorierna (inköpta varor och tjänster samt uppströms transport) pågår för att ge underlag till en handlingsplan för att aktivt minska utsläppen inom de områdena.

Arbetet med substitution av farliga kemikalier har fortsatt under året och flera farliga kemikalier har ersatts och även arbetsmiljörisker har minskats genom en förbättrad kemikaliehantering.

Miljödata följs upp kvartalsvis och varje år sammanställs en lagstadgad miljörapport där aktuella data gällande den yttre miljön redovisas.

Avfall och energi – ständigt i fokus

Att minska uppkomsten av avfall har länge varit ett fokus. Dock ökade det totala avfallet med 64 procent jämfört med föregående år och mängden farligt avfall ökade med 33 procent. Ökningen beror på de renoveringsprojekt samt stambyte av rörledningar inuti fastigheter som utförts under året vilka genererat bland annat stora mängder jordmassor. För att se över materialåtervinningen och kunna hitta möjliga förbättringsområden har ett samarbete startats med avfallsentreprenören Ragnsells. Ambitionen är att få en bättre överblick av avfallet genom plockanalyser som ett första steg. Avfallsmålet för 2022 var att öka materialåtervinningen med 2 procent. Avfallsmängden ökade under året men också andelen om gått till materialåtervinning, vilken landade på åtta procent.

Energimålet är att minska den totala energianvändningen per test med 30 procent fram till 2030 (mot basår 2020). Energianvändningen per test har minskat med åtta procent jämfört med 2020. Flera energiminskningsåtgärder har genomförts 2022 bla fönsterbyten. Den totala energianvändningen var 12 576 MWh för 2022 (12 489 MWh 2021). Elanvändningen var 8 234 MWh (8 462 MWh 2020). Den totala elanvändningen har således minskat något, medan fjärrvärmeanvändningen har ökat något. Detta beror på att fastighetsytan har ökat med ca 5000 m².

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

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