

Hållbarhetsrapport

Räkenskapsåret 2020

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 _____	12
Miljö _____	13
Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten _____	16

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

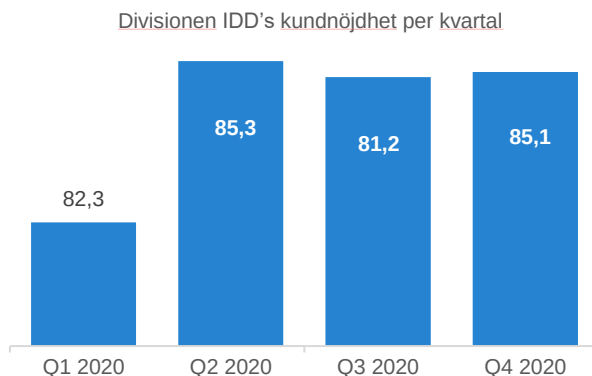
Thermo Fisher Scientifics vision är att hjälpa kunder att göra världen sundare, renare och säkrare. I den strävan har IDD som mål att väsentligt förbättra behandling av allergi, astma och autoimmuna sjukdomar genom att ge vårdpersonal tillgång till högklassig diagnostisk teknik och klinisk expertis. 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 676 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 2020-12-31 var 676 samt 117 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 2020 var målet minst 76. Utfallet var 85,1 i det fjärde kvartalet, att jämföra med 76,8 i fjärde kvartalet 2019. Vi kunde se fortsatt goda resultat i alla våra regioner, där varje region fick förbättrat utfall jämfört med föregående år (Japan +32,1 poäng, US +10,5 poäng, EU +6,1 poäng och International +2,6 poäng). Dessutom ökade alla våra undersökningstyper jämfört med föregående år.



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

Som komplement till uppförandekoden finns det andra koncernintern 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 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 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 *Suppliers 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

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. I syfte att kartlägga leverantörernas hållbarhetstatus ställs 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. Svaren på enkäten resulterar i en poäng som ska utgöra grunden för fortsatt arbete mot att minimera hållbarhetsrisker i leverantörsledet. Den poäng som en viss leverantör får ligger också till grund för kommande strategier och därmed huruvida vi utökar våra affärer med leverantörerna eller inte. 2020 skickades enkäten till 38 leverantörer. Av dem har svar erhållits från 32 leverantörer, det vill säga 84 % (jämfört med 63 procent svarande 2019). Totalt har vi över 660 leverantörer, varav 120 levererar något som ingår i våra produkter (direkt material). Utöver den enkät Phadia AB skickar ut, har koncernen under året inrättat en gemensam CSR-portal med ambition om ökad transparens och ökad kännedom om hållbarhetsrisker och hållbarhetsprestanda hos de största leverantörerna.

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.

Riskhantering Sociala förhållanden och personal

Risker för osunda arbetsvillkor och kränkningar bedöms vara låg mot bakgrund av svensk lagstiftning och tydliga riktlinjer. De mest betydande riskerna inom området sociala förhållanden som identifierats rör vår egna 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 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

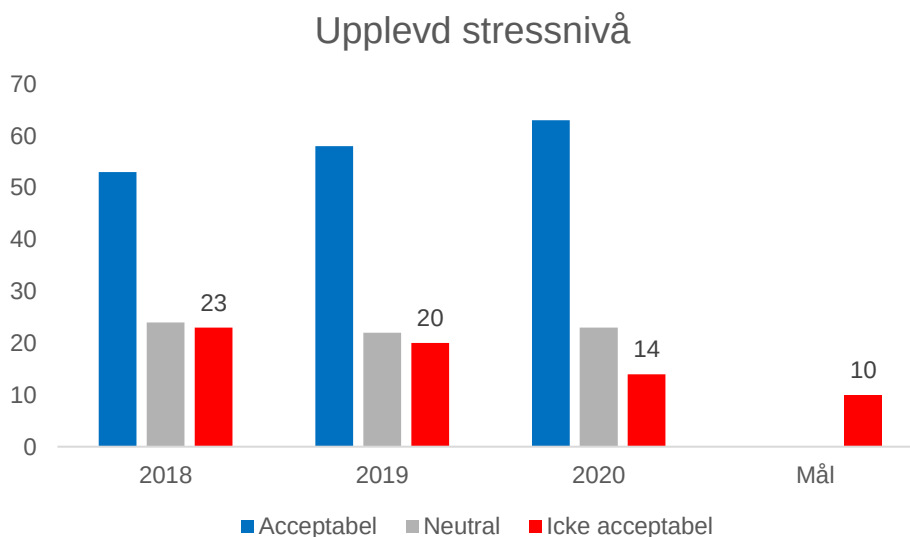
En medarbetarundersökning görs varje år, bland annat som hjälp till att utvärdera vilka risker som är i behov av att hanteras. Svarsfrekvensen var även i år fortsatt hög med 84 procent deltagande. Resultatet i årets medarbetarundersökning visar att området *upplevd stressnivå* är det som får fortsatt lägst resultat. Det område som medarbetarna skattar högst och är mest nöjda med, är *säker arbetsmiljö*. Jämfört med föregående år är medarbetarna mer nöjda med *områdena balans i arbetslivet* samt *arbetstempo*.

Fokusområde

Upplevd stress har sedan tidigare utpekats som ett område att fokusera på. Sjukskrivningar och uppsägningar blir de direkta konsekvenserna av att inte arbeta med riskområdet och förbättra medarbetarnas upplevda stressnivå. I år har en hälsosatsning som tidigare startats fortsatt. Ett hälsoföredrag per månad har hållits. Från och med mars månad har de hållits

digitalt på grund av coronapandemin. Ett verktyg kallat *temperaturmätare i covid-tid* lanserades för att fånga upp särskilda behov under pandemin.

Målet för 2020 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, 23 procent var neutrala i frågan och 63 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.



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. 2020 var det 14 procent av de svarande som upplevde stressen i arbetet som icke acceptabel, jämfört med 20 procent föregående år. Målet är att högst 10 procent ska uppleva stressen i arbetet som icke acceptabel.

Personalen i siffror

Under 2020 nyanställdes 66 personer att jämföra med totalt 35 nyanställningar året innan. Personalomsättningen var 6,9 procent (10 procent 2019). Personalomsättningen är inom life-science sektorn stor just nu i Uppsala vilket bekräftats från nätverk med liknande Uppsalabaserade verksamheter.

Den implementering av ny företagshälsovård som var planerad att ske under året har på grund av coronapandemin inte kunnat genomföras som planerats. Omlansering av ny

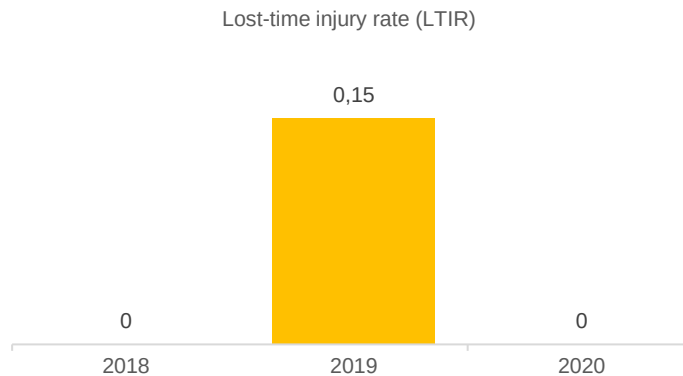
företagshälsovård planeras istället till början av 2021. Vidare har inga hälsoundersökningar har kunnat genomföras under året.

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 händelserapporteringssystemet SHED kan arbetsmiljörisker noggrant analyseras och förbättringar i det förebyggande arbetet underlättas tack vare allt fler antal rapporterade händelser. Under 2020 rapporterades 64 stycken riskfyllda förhållanden (101 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 trucksäkerheten.

Vi följer också utfallet på arbetsmiljöolyckor i form av Lost Time Injury Rate² (LTIR), det vill säga antalet olyckor som resulterar i förlorad arbetstid. En Lost Time Injury innebär en olycka som för minst en förlorad arbetsdag som följd. Under 2020 hade vi ingen Lost Time Injury och uppnådde därmed vårt mål som är att ha 0 i LTIR.



Figur 3. Utfall Lost Time Injury Rate (LTIR) år 2018-2020.

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. Under året anpassades aktiviteterna på grund av rådande coronapandemi. Flera olika initiativ främjades för att hjälpa medmänniskor, bland annat ett initiativ kallat "hjälp en granne" som innebar att erbjuda sina grannar hjälp att handla eller liknande under pandemin. Tips på andra sätt att hjälpa medmänniskor förmedlades till alla medarbetare och en gemensam insamling av hygienartiklar till Uppsala Stadsmission ordnades på arbetsplatsen. Anställda uppmanades dessutom att delta i Blodomloppet på distans, att ge blod och att ge gratis läxhjälp till behövande. En digital STEM- (science, technology, engineering and mathematics) dag genomfördes på vilken fyra skolor med totalt 305 elever deltog. Ett mycket lyckat event där varje skola fick i uppdrag att utföra experiment enligt tillhandahållna instruktioner. Inom ramen för CAC-gruppens arbete har även ett arbete påbörjats med att diplomerar som cykelvänlig arbetsplats.

All nedlagd tid registreras och 2020 var antalet volontärtimmar 2188. 2019 var antalet volontärtimmar 4547.

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 storlek på miljöeffekt, samt sannolikheten och konsekvensen av att aspekten avviker från det normala. Dessutom beaktar vi 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 samt tidigare verksamhet samt planerade framtida aktiviteter.

De mest betydande miljöaspekterna utvärderades under året och är från och med nu affärsresor med flyg, transport av produkter, farligt avfall och elektronisk utrustning. Jämfört med förra året har aspekten elektronisk utrustning tillkommit medan energianvändning och brännbart avfall inte längre definieras som betydande. Elektronisk utrustning identifierades vid den årliga analysen som en betydande aspekt då påverkan på miljö genom utbyte av datorer, telefoner med mera är större än vad som tidigare räknats med.

Konsekvensen av att inte minimera antalet affärsresor med flyg och transport av produkter får negativ påverkan på utsläpp av klimatpåverkande gaser, vilket förstärker växthuseffekten med negativa följder för både samhället och miljön. Det farliga avfallet bedöms utgöra en risk främst vid transporter då farliga kemiska ämnen kan spridas till miljön vid en olycka. Konsekvensen av inköp och förbrukning av elektronisk utrustning innebär främst utsläpp av klimatpåverkande gaser vid tillverkningen, mestadels på grund av den svavelhexafluoridgas (SF_6 -gas) som används just vid tillverkningen. Elektronisk utrustning kräver dessutom till utvinning av metaller och förbrukning av andra råvaror.

Minimering av utsläpp till luft och vatten

Verksamheten är tillståndspliktig enligt miljöbalken och med anledning av pågående produktionsökning har olika projekt omhändertagit påverkan på miljöaspekter i samband med den förväntade produktionsökningen. 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 1 januari 2022.

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 successivt ökat andelen grön fjärrvärme till att nu vara 100-procentigt grön. Under året har flera klimatrelaterade aktiviteter pågått. Kartläggningen av de indirekta utsläppen fortsätter och ny information har samlats in gällande utsläpp vid transport av produkter. Fortsatt underlättas våra besökare och kunders möjlighet att resa mer klimatvänligt genom att visa de lokala bussarnas tidtabeller på en monitor i receptionen. Vi ser också till att alla taxibokningar via receptionen sker med Uppsala Taxi då Uppsala Taxi är certifierad som Säker Grön Taxi. Under året har vi leasat två tjänstecyklar som kan användas för att ta sig till lokala möten. I vår affärsrespolicy står det man i första hand ska utvärdera om resan kan ersättas av video eller telefonkonferens. Under 2020 genererade tjänsteresorna med flyg 20 ton koldioxid (667 ton 2019), minskningen beror på att flygresor ställdes in på grund av coronapandemin.

Flera substitutionsarbeten har löpt under året och flera farliga och begränsade kemikalier har bytts ut mot mindre farliga alternativ eller mot annan metod. Miljödata följs upp minst halvårsvis 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 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 690 ton avfall (800 ton 2019), en minskning med 14 procent från föregående år. De flesta fraktionerna har minskat på grund av en minskad produktion och även så det farliga avfallet. Mängden farligt avfall uppgick till 448 ton (505 ton 2019) vilket är en minskning med 11 procent jämfört med föregående år. Under året ökade vi andelen materialåtervinning med 1 procent, vårt avfallsmål var för 2020 att öka materialåtervinningen med 2 procent.

Energimålet var att minska energianvändningen, som inkluderar köpt el och fjärrvärme i relation till kvadratmeter yta, med 1 procent. En minskning med hela 14 procent uppnåddes. Totalt uppgick energianvändningen till 258 kWh/m² (301 kWh/m² 2019). Ytan är 44 500 m². Anledningen till den minskade energianvändningen beror på en minskad produktion under kvällar, nätter och helger. Driften av kylmaskiner och ventilationsaggregat har också minskat jämfört med föregående år. Många av de energibesparande åtgärder som föreslagits i den senaste energikartläggningen har genomförts under året. Bland annat har äldre

belysningsarmatur bytts ut mot LED och flera maskiner i produktionen har dessutom bytts ut till mer energieffektiva varianter. När det gäller fjärrvärmen var 2020 ett varmare år med högre utomhustemperatur än 2019, vilket också påverkar den totala energianvändningen.

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten



Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Phadia AB, org.nr 556041-3204

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2020 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Uppsala den 29 juni 2021
Ohrlings PricewaterhouseCoopers AB


Lars Kylberg
Auktoriserad revisor
Huvudansvarig revisor


Lina Jernebring
Auktoriserad revisor