

HÅLLBARHETSRAPPORT 2021

RaySearchs verksamhet syftar till att kontinuerligt bidra till en förbättrad behandling av cancer för att rädda och förlänga liv samt ge patienter ökad livskvalitet. Vår vision är en värld där cancer har besegrats.

Vi gör detta genom att utveckla innovativa, säkra och effektiva mjukvarulösningar, som används av cancerkliniker över hela världen. RaySearchs mjukvara används idag av 820 kliniker i 42 länder. Tillsammans med våra kunder strävar vi efter att ständigt optimera resurser och effektivisera arbetsflöden i kliniska miljöer, allt för att förbättra behandlingsresultaten för cancerpatienterna. Detta bidrar till både ökat välbefinnande för människor och stor ekonomisk samhällsnytta, vilka utgör våra viktigaste bidrag till en global hållbar utveckling. Samtidigt skapar det affärsmöjligheter för RaySearch.

BEKÄMPA CANCER MED INNOVATIVA MJUKVARULÖSNINGAR



Globalt hållbarhetsmål 3.4

Till 2030 genom förebyggande insatser och behandling minska det antal människor som dör i förtid av icke smittsamma sjukdomar med en tredjedel samt främja psykisk hälsa och välbefinnande.

För att nå vårt syfte och vår vision är hållbarhet naturligt integrerat i vår affärsmodell, läs mer på sidan 7, och i vår strategi. Vårt fokus ligger särskilt på följande områden:

- Hög patient- och produktsäkerhet
- Optimerade resurser och effektivisering för högsta kvalitet samt minskad miljöpåverkan
- Attraktiv arbetsgivare med innovativ kultur och engagerade medarbetare
- Hög affärsetik

HÖG PATIENT- OCH PRODUKTSÄKERHET

Hela RaySearchs verksamhet genomsyras av säkerheten för patienter och kring våra produkter. Att patienter inte ska skadas i samband med att vår mjukvara används i sjukvårdande behandlingar är centralt för oss. Det är också en förutsättning för att vi ska vara en ledande tillverkare av medicinteknisk mjukvara och kunna bredda vår produktportfölj.

Genom ett gediget kvalitetsledningssystem säkerställs RaySearchs åtagande för patient- och produktsäkerhet. Detta granskas årligen både internt och externt och systemet är certifierat enligt ISO 13485, som är den internationella standarden för kvalitetsledning avsedd för tillverkning av medicinteknisk utrustning. Kvalitetsledningssystemet certifieras av externa tillsynsmyndigheter, till exempel årligen mot samtliga marknader som ingår i samarbetet MDSAP (Medical Device Single Audit Program). Vår mjukvara följer alla relevanta ISO- och IEC-standarder, samt ett flertal branschprotokoll för kommunikation mellan medicintekniska produkter. Detta bidrar till vår höga patientsäkerhet och underlättar även för samarbeten med existerande och nya partner då integrationen med deras system förenklas.

Det gör också att vi kan uppfylla de rigorösa myndighetskrav som finns på alla marknader. Ett exempel är EU:s nya regelverk om medicintekniska produkter (MDR), där vi är fullt certifierade. Amerikanska, kinesiska och japanska krav på kvalitetssystem och regelverk för medicintekniska produkter är andra exempel. Regelverken för produkter med maskininlärning är nya på samtliga marknader. Här har vi kommit långt i samarbetet med myndigheterna kring hur dessa ska tolkas.

Vår kvalitetsavdelning ansvarar, tillsammans med andra relevanta avdelningar, för att se till att bolagets verksamhet lever upp till tillämpliga produkt- och patientsäkerhetsregelverk. Kvalitetschefen ansvarar för att kvalitetsledningssystemet uppfyller kraven.

Få incidenter

RaySearch följer upp antalet patientsäkerhetsincidenter. Vi skickar säkerhetsmeddelanden till marknaden då det behövs och dessa rapporteras också till alla relevanta myndigheters databaser. Vi har ett proaktivt patientsäkerhetsarbete och informerar hellre våra kunder en gång för mycket än en gång för lite. Antalet incidenter är lågt och stiger inte med ökat antal kunder, vilket är ett resultat av vårt proaktiva arbete och något vi är stolta över.

Sammanställningarna görs i vår PSUR (Periodic Safety Update Report) och området redovisas vid Ledningens Genomgång (Management Review) som genomfördes en gång under 2021. Vår Medical Device Safety Officer från utvecklingsavdelningen sammanställer och följer upp hanteringen.

SAMMANFATTANDE VIKTIGASTE KPI:ERNA

Område	Varför det är viktigt	Hur vi följer upp	Mål	Resultat 2021
Hög patient- och produkt-säkerhet	För att patienter inte ska skadas i samband med att vår mjukvara används i sjukvårdande behandlingar	Antalet patientsäkerhetsincidenter	0	1
Optimerade resurser och effektivisering för högsta kvalitet samt minskad miljöpåverkan	För att ju effektivare arbetsflöden på cancerklinikerna, desto fler patienters liv kan räddas och förbättras samtidigt som påverkan på miljön minskar	Antalet lanserade nya produkter/ versioner som ska underlätta för klinikerna att effektivisera och förbättra sina behandlingar	10	8
Attraktiv arbetsgivare med innovativ kultur och engagerade medarbetare	För att lyckas nå vårt syfte behöver vi attrahera och behålla engagerade medarbetare med specialistkompetenser	eNPS (employee Net Promoter Score) dvs antalet som rekommenderar RaySearch som arbetsgivare	>+20	+33
Hög affärsetik	För att nå vårt syfte och en växande verksamhet med lönsamhet är en hög etisk standard och ett transparent förhållningssätt grundläggande	Antalet bekräftade korruptionsincidenter och vidtagna åtgärder	0	0

OPTIMERADE RESURSER OCH EFFEKTIVISERING FÖR HÖGSTA KVALITET SAMT MINSKAD MILJÖPÅVERKAN

För RaySearch är ständig innovation en förutsättning för att vi ska vara framgångsrika. Omkring hälften av våra medarbetare arbetar inom forskning och utveckling. En central del i utvecklingen av nya RaySearchs mjukvaruprodukter är att ständigt bidra till ökad resurseffektivitet i cancervården vad gäller tid, kvalitet, kostnader och material. Samtidigt kan miljöpåverkan minskas.

Ju effektivare arbetsflöden och ju bättre hjälpmedel för behandlingar på cancerklinikerna, desto fler patienters liv kan räddas och förbättras. Kliniker som vill förbättra sina behandlingar är inte beroende av att byta till den senaste hårdvaran, utan de kan i stället uppnå lika goda resultat genom att välja RayStation för sin dosplanering, då vår mjukvara kan öka strålbehandlingsmaskinens prestanda och livslängd. Produktivitetsoökningen kan uppgå till mellan 25–40 procent, vilket leder till ökad kvalitet i vården, ökad kapacitet att behandla fler patienter samt en minskad miljöpåverkan. Vårt onkologiinformationssystem RayCare erbjuder också kraftfulla verktyg för att automatisera och effektivisera arbetsflöden samt optimera resursutnyttjandet för cancerkliniker. Detta har varit särskilt viktigt under den rådande covid-19-pandemin, då ökad effektivitet har sparat värdefull tid och resurser.

Maskininlärning fortsätter att växa

Vår avdelning för maskininlärning startade under 2017 och har vuxit snabbt sedan dess. Fokus ligger på att utveckla applikationer inom maskininlärning till RaySearch produkter. Sedan 2018 är maskininlärningsapplikationer tillgängliga i RayStation för att automatisera organsegmentering och dosplangenerering. Genom användningen av automatisk organsegmentering har väsentliga tidsbesparingar vid patientbehandlingen kunnat uppnås. Tidsbesparingen uppgår till mellan 30–45 minuter per patient. Detta har till del kompenserat för bristen på läkare specialiserade inom strålbehandling, något som har varit synnerligen värdefullt under covid-19-pandemin. I december 2020 lanserades den första versionen av RayIntelligence, en serie nya produkter som bygger på ny teknologi som kan underlätta för klinikerna att använda sin data för att effektivisera, förbättra och individanpassa framtida behandlingar. Nya versioner av dessa produkter släpptes löpande under 2021.

Strategiska partnerskap är avgörande

Att samverka med strategiska partner är en helt central förutsättning. För att vi ska kunna utveckla de bästa, säkraste och mest effektiva mjukvarulösningarna, samarbetar vi med både ledande utrustningsleverantörer och de mest framstående cancerklinikerna.

Det är avgörande att vi förstår och möter klinikernas verkliga behov. Vårt utvecklingsarbete sker i nära samarbete med bland andra Kungliga Tekniska Högskolan i Stockholm, Princess Margaret Hospital (PMH) i Kanada, UMC Groningen i Nederländerna, universitetssjukhuset i Heidelberg i Tyskland samt Massachusetts General Hospital och MD Anderson Cancer Center i USA.

Digitaliseringen minskar också vår egen miljöpåverkan

RaySearchs egen verksamhet bedöms inte medföra väsentliga miljörisker på grund av begränsad miljö- och klimatpåverkan. Den främsta påverkan kommer från elanvändning till datorer, uppvärmning av lokaler, samt transporter och affärsresor. Flertalet av RaySearchs medarbetare arbetar i miljöcertifierade lokaler med central placering i Stockholm, som är enkla att nå med allmänna eller hållbara kommunikationsmedel. Vi använder oss av modern kommunikationsutrustning för att bland annat begränsa behovet av affärsresor.

RaySearch är mycket väl anpassat för digitalt samarbete. I samband med covid-19-utbrottet ställde företaget snabbt om till arbete på distans. Utbildningar som tidigare hölls på plats hålls nu mycket framgångsrikt på distans och även flertalet interna och externa möten hålls effektivt via digitala verktyg. Företagets leveranskapacitet är med andra ord relativt oförändrad med reducerad miljöpåverkan.

ATTRAKTIV ARBETSGIVARE – PIONJÄRER MED TYDLIGT UPPDRAG

För att lyckas med vårt uppdrag att övervinna den oerhörda utmaning som cancer i dag utgör för människor runt om i världen behöver vi attrahera och behålla engagerade och drivna medarbetare med specialistkompetens inom flera olika områden. Vi måste också skapa en kultur som präglas av pionjärande. Att vi vågar utmana oss själva och tänka innovativt, alltid med kunden och patienten i fokus, är en förutsättning för att vi ska fortsätta att vara framgångsrika. Detta ställer höga krav på oss som arbetsgivare och på våra medarbetare.

RaySearchs medarbetare har en mycket hög utbildningsnivå, där 96 procent har universitets- eller högskoleutbildning. Inom avdelningarna för forskning och utveckling, som utgör hälften av RaySearchs anställda, hade vid årets slut drygt 16,7 procent dessutom en doktorstitel, med inriktning mot olika specialtområden.

Fortsatt tillväxt trots global pandemi

Trots att världen befann sig i en global pandemi under 2021 fortsatte RaySearch att växa globalt. Vi betraktar oss som väldigt privilegierade som kunde välkomna 70 nya medarbetare under året, vilket innebar en ökning av antalet medarbetare med cirka 4 procent. Vid årets slut hade RaySearch-koncernen totalt 412 anställda, varav 303 var anställda vid huvudkontoret i Stockholm och 109 personer arbetare i de internationella dotterbolagen. Kontinuerlig tillväxt ställer höga krav på bra introduktion vid anställningens början. Givet pandemins påverkan på möjligheten till social interaktion och myndigheternas uppmaning till distansarbete har vi jobbat extra hårt med att ställa om våra introduktionsprogram och öka möjligheten till social interaktion. Till exempel har vi under året anordnat sociala aktiviteter globalt både digitalt, men också på plats i vårt nya kontor, inte minst för att ge möjlighet till att lära känna nya kollegor.

KÖNSFÖRDELNING, TOTALT



■ Män, 66%
■ Kvinnor, 34%

KÖNSFÖRDELNING, SVERIGE



■ Män, 64%
■ Kvinnor, 36%

CHEFSBEFATTNINGAR, SVERIGE



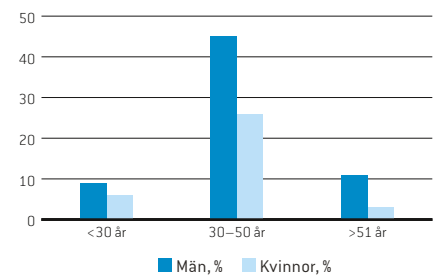
■ Män, 70%
■ Kvinnor, 30%

KÖNSFÖRDELNING, STYRELSEN



■ Män, 60%
■ Kvinnor, 40%

ÅLDERSFÖRDELNING



Företagskultur med tydligt fokus på innovation och kvalitet

Vår gemensamma värdegrund får oss att fokusera på det som gör verklig skillnad för cancerpatienter. Vi strävar efter att upprätthålla en kultur som präglas av innovation och nytänkande utan att tappa fokus på hög kvalitet och långsiktighet, vilket genomsyrar allt vi gör. I RaySearchs uppförandekod har vi samlat det som är viktigast för oss. Alla medarbetare tar del av dessa riktlinjer genom både introduktionsföreläsningar och återkommande utbildningar.

RaySearch strävar efter att skapa en arbetsplats som stödjer både den professionella och personliga utvecklingen för medarbetaren och som främjar hälsa och välmående. Att behålla och attrahera nya medarbetare med hög kompetens, och som matchar nuvarande och framtida kompetensbehov, är centralt för att vi ska fortsätta att vara framgångsrika.

Mångfalden är en styrka

Vi är alla olika och våra olikheter behövs om vi ska lyckas med vårt gemensamma uppdrag. Antalet olika nationaliteter bland medarbetarna ökade under 2021 från 31 till 35, vilket vi ser som positivt ur ett mångfaldsperspektiv. Att ha medarbetare med olika kulturella bakgrunder och språkliga färdigheter är en styrka för RaySearch, inte minst i kontakterna med kunder över hela världen.

Att behandla varandra med respekt är en grundförutsättning i vår verksamhet. Varje individ ska uppmuntras till att bidra med sin fulla potential. Allas kunskap, färdigheter och förmågor ska respekteras och värderas oavsett kön, könsidentitet, etnicitet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Ingen form av diskriminering, mobbing eller trakasserier tolereras. I vår policy mot diskriminering och trakasserier finns tydliga riktlinjer för hur sådana situationer ska förebyggas, hanteras och följas upp. RaySearch bedriver ett kontinuerligt förebyggande

likabehandlingsarbete, som inte minst har prövats under covid-19-pandemin, då RaySearch som bolag hanterat de särskilda behov som uppstått relaterat till personalens levnadssituation. Många anställda har haft en långt ifrån optimal möjlighet till att jobba ostört hemifrån och många av våra anställda, framför allt i dotterbolagen, har parallellt med sin betalda anställning hos RaySearch behövt samsas om arbetstid och plats hemma med sin partner och sköta omvårdnad av sjuka barn parallellt med hemskolning.

Här har ett lyhört ledarskap med möjlighet att anpassa arbetssituation och krav till varje individs specifika situation varit avgörande för anställda att fortsatt kunna bidra med sin fulla potential.

I slutet av 2021 genomfördes en global översyn och fördjupad utbildningsinsats inom området diskriminering och trakasserier. Det är viktigt att skapa en arbetsplats där alla medarbetare ges samma förutsättningar och möjligheter och bolaget har arbetat målmedvetet med fokus på lika-behandling och jämställdhet. RaySearch har bibehållit en för branschen hög andel kvinnor och i den globala verksamheten var under 2021 hela 34 procent kvinnor. Andelen kvinnor på olika chefsbefattningar motsvarar hur det ser ut i organisationen.

Under året fortsatte vi arbetet för en icke-diskriminerande rekrytering inom ramen för vår kompetensbaserade rekryteringsprocess. Vi gör detta för att ytterligare stärka fokus på saklig utvärdering av kompetens. I arbetet för lika rättigheter och möjligheter har RaySearch även arbetat fram en ny rutin för internrekrytering med mål att främja lika möjlighet till karriärutveckling och sakligt urval baserat på kompetens. Den årliga lönekartläggningen visar att RaySearch har lyckats i arbetet med en jämställd lönesättning. Trots tillväxt även under 2021 har RaySearch fortsatt få fall där icke jämställd lön har noterats och eftersom dessa följs upp kontinuerligt med handlingsplaner blir resultatet att osakliga skillnader i lön utifrån ett könsperspektiv successivt har minskat, något vi också sett under de senaste fem åren.

På grund av en fortsatt försämrad möjlighet till att fysiskt delta i arbetsgivarvärdigheter under 2021, har RaySearch avstått från deltagande i till exempel "Womenhack" som tidigare år gett möjlighet till våra kvinnliga medarbetare att engagera sig i mångfaldsfrågan genom att representera RaySearch som ett bolag som främjar jämställdhet och stödjer kvinnors deltagande i en teknikintensiv arbetsmiljö. Det har under 2021 erbjudits motsvarande digitala event men som av erfarenhet inte visat på samma goda resultat. RaySearch har således aktivt valt att avvakta med deltagande på denna typ av evenemang tills fysiskt deltagande möjliggörs.

Konstant kompetensutveckling nödvändigt

Kompetensutveckling och prestationsuppföljning är centralt för ett företag som RaySearch där innovation och utveckling är avgörande för fortsatt framgång. För att säkerställa att varje anställd får de bästa förutsättningarna för att kunna bidra till företagets mission och mål har vi en väl etablerad process för detta. Grunden är regelbundna samtal mellan chef och medarbetare med fokus på konstruktiv återkoppling och positiv förstärkning kring önskade beteenden. Kompetensutvecklingen på RaySearch sker i viss utsträckning genom att tillsammans med kollegorna sig an nya roller och utmanande arbetsuppgifter med möjlighet att



JOHANNA KILANDER | System Developer

”På RaySearch får jag möjlighet att utvecklas och använda hela min kompetens.”

använda de senaste teknikerna för mjukvaruutveckling. Våra medarbetare uppmuntras att gå olika utbildningar, både interna och externa, samt delta på mässor och andra externa evenemang.

Det har varit en långsiktig vision för RaySearch att kunna arbeta mer fokuserat med lärande och utveckling. Under 2021 implementerades en inlärnings- och utbildningsplattform för att öka utbud av och tillgång till kompetensutvecklingsinitiativ för våra medarbetare. Det arbetet kommer att fortgå under både 2022 och 2023.

Ledarskapet viktigare än någonsin under covid-19-pandemin

Det är naturligt att kraven på ledarskapet förändras i en stor kris, vilket även RaySearch har erfaren. Från pandemins start har RaySearchs huvudprioritet varit hälsa och säkerhet för företagets personal. Ett gemensamt arbete inom bolaget har även varit att säkerställa kontinuerlig hög produktivitet i alla affärsfunktioner för att möjliggöra förväntade leveranser till kunder. Likt majoriteten av alla organisationer har vi som företag ställts inför nya utmaningar när det gäller ledarskapet. Våra chefer har behövt ställa om till ett ledarskap med mer lyhördhet och individuella anpassningar, för att hantera omställningen att alla medarbetare har haft förändrade arbets- och levnadsförhållanden. Vissa frågeställningar har varit en utmaning, som hur man säkerställer en god arbetsmiljö när personalen arbetar hemifrån, hur vi ser till att vår personal är säkra under tjänsteresor och hur chefer förebygger och upptäcker psykisk ohälsa hos personal som arbetar på distans. En viktig framgångsfaktor är att vi som företag är mycket anpassningsbara och att bolaget har arbetat aktivt med olika tekniska lösningar för att hantera omställningen till hemarbete. Majoriteten av alla på företaget har upprättat en ny virtuell mötesstruktur och digitala kanaler för att öka informationsflödet och stimulera social interaktion.



PETER NORDSTRAND | Competence Group Manager (Development)

”Ledarskapsutbildningen som RaySearch erbjuder har hjälpt mig bli en bättre ledare.”

Genom både kundleveranser och via medarbetarundersökningar kan vi konstatera att vi klarat omställningen väldigt bra.

Under året har vi fortsatt att utbilda medarbetare i olika former av ledande positioner, inte bara chefer. RaySearch har en hög ambitionsnivå, med målet att alla våra chefer samt medarbetare i ledande roller ska ha genomgått ledarskapsutbildning. I slutet av året hade 100 procent av cheferna genomgått utbildning i ledarskap. Eftersom RaySearch har tillsatt flertalet ledande roller som projektledare och ”team leaders” under året, kommer fortsatta ledarskapsinsatser att löpa även under 2022. För nya chefer genomför RaySearch både interna och externa chefsutbildningar.

Friskvård och sociala aktiviteter – en omställning under pandemin

På RaySearch vill vi kunna erbjuda våra anställda en mycket god fysisk och psykosocial arbetsmiljö samt en sund balans mellan arbete och privatliv. Under pandemin har vi fortsatt att arbeta aktivt med bland annat arbetsplatsergonomi. Då 2021 till stor del innebar distansarbete, i enlighet med myndigheternas rekommendationer, har RaySearch fortsatt erbjudit alla anställda att ta hem sina kontorsstolar och tekniska arbetsverktyg, för att skapa god ergonomi i hemmet. Anställda har även, genom företaget, haft möjlighet att hyra höj- och sänkbara skrivbord till sitt hemmakontor.

RaySearch har även kontinuerligt synliggjort den privata sjukvårdsförsäkringen och förebyggande företagshälsovård som alla medarbetare vid huvudkontoret i Stockholm omfattas av. Under 2021 noterade vi att nyttjandegraden av försäkringen sjönk jämfört med föregående år. Vi såg

även en minskning av våra sjuktal jämfört med 2020. Sjukfrånvaron var fortsatt låg, 1,5 procent i moderbolaget under 2021, vilket är under det nationella snittet.

RaySearch har inställningen att det ska vara enkelt för medarbetare att få in motion och fysisk aktivitet i sitt dagliga liv. RaySearch erbjuder ett generöst friskvårdsbidrag med en hög nyttjandegrad på 78,8 procent bland medarbetarna för 2021.

I årets medarbetarenkäter fångade vi upp vår personals önskan om ökad möjlighet till fysisk aktivitet och social interaktion genom att bland annat anordna digitala sociala aktiviteter och träning inom bolaget.

Att arbeta hemifrån passar inte heller alla, därför var kontoret i Stockholm fortsatt öppet för att tillgodose behovet för de anställda som inte ville eller hade möjlighet att arbeta på distans.

Uppföljning för ständiga förbättringar

RaySearch genomför årliga medarbetarundersökningar i hela företaget för att kunna mäta och följa upp effekten av de aktiviteter som genomförs, identifiera förbättringsområden, följa upp hälsoparametrar samt ge medarbetare möjlighet att föra fram sina åsikter.

Sammanfattningsvis visade 2021 års medarbetarundersökning ett genomgående högt resultat. Medarbetare var extra nöjda med samarbetet med sina kollegor och ledarskapet i bolaget. Chefer upplevdes vara tillgängliga, tog sig tid att lyssna samt var bra på att ge positiv feedback. Förbättringsområden som identifierades var den övergripande kommunikationen i bolaget samt den periodvisa höga arbetsbelastningen, vilket är parametrar vi fortsätter att undersöka för att kunna vidta nödvändiga förbättringsinitiativ.

Vidare visade resultatet att medarbetarna i mycket hög utsträckning rekommenderade RaySearch som arbetsgivare, ett eNPS (Employee Net Promotor Score) på 33, där ett eNPS på +20-+30 ses som mycket bra och allt utöver det som utmärkt. Vi är inte förvånade över den något ökade personalomsättningen som noterades 2021. Under året uppgick den till 14,6 procent i moderbolaget, vilket är något lägre jämfört med branschsnittets cirka 16 procent för high tech-bolag i Sverige. Vårt fokus under 2021 var fortsatt att ställa om våra arbetsätt och vårt ledarskap samt att säkerställa hälsa och säkerhet för företagets personal, samtidigt som vi strävade efter att bibehålla kontinuerlig hög produktivitet i alla affärsfunktioner för att möjliggöra förväntade leveranser till kunder.

HÖG AFFÄRSETIK

RaySearchs verksamhet ska drivas på ett sådant sätt att den svarar upp mot höga krav och förväntningar från våra intressenter. Allt vi gör ska kännetecknas av ansvar och hög affärsetik. Oetisk affärskultur kan utgöra risker för våra kunder, patienter, medarbetare, affärspartner, för samhället i stort, liksom för oss som företag. För att RaySearch ska kunna ha en långsiktig hållbar och lönsam verksamhet som kan växa och utvecklas är en hög etisk standard och ett transparent och proaktivt förhållningssätt grundläggande. Det är en förutsättning för att vårda RaySearchs varumärke.

Ansvarsfulla affärer nyckel till framgång

Alla interna relationer samt relationer till kunder, samarbetspartner och andra intressentgrupper ska kännetecknas av ansvarsfulla, etiska och sunda affärsprinciper. RaySearch ska följa alla tillämpliga lokala och internationella lagar och regler och tolererar inte någon form av korruption, vilket bland annat inbegriper mutor, bedrägeri och konkurrensbegränsade aktiviteter eller brott mot mänskliga rättigheter.

Ansvar för affäretik ligger inom respektive avdelning. Avdelningen Legal har det övergripande ansvaret för uppförandekoden samt för bolagets anti-korruptionspolicy och de samverkansriktlinjer som är framtagna utifrån medtech-branschens etiska koder (Policy on Interactions with healthcare professionals). Avdelningen ansvarar också för att utbilda och informera alla medarbetare om dessa. Bolagets kvalitetsavdelning granskar regelbundet bolagets alla policyer och processer medan implementering och beslutsfattande ligger hos respektive avdelning. Avdelningen Legal bistår med att ta fram kontraktsmallar och ger löpande rådgivning i enlighet med tillämpliga lagar, regler och etiska koder bland annat när nya forskningsprojekt och avtal med hälso- och sjukvården initieras. Styrelsen informeras löpande i frågor kring affäretik och efterlevnad genom vd och chefsjurist.

Uppförandekod för etik i alla led

RaySearchs uppförandekod utgör ett ramverk för vad RaySearch anser vara ett ansvarsfullt och hållbart agerande. Uppförandekoden definierar de affäretiska principer och policyer som verksamheten ska verka efter. Gällande uppförandekod antogs av styrelsen i slutet av 2017 och implementerades sedan i kvalitetsledningssystemet i början av 2018. Uppförandekoden är anpassad efter RaySearchs verksamhet och har sin grund i FN:s konventioner om mänskliga rättigheter, ILO:s kärnkonventioner, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, FN:s Global Compact samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag. En del i uppförandekoden beskriver RaySearchs nolltolerans mot arbetsförhållanden som kan liknas vid modernt slaveri, både internt och hos leverantörer. Som en del i det arbetet upprättas också varje år ett Modern Slavery Statement där styrelsen redogör för vilka åtgärder som vidtagits för att tillse att modernt slaveri och trafficking inte förekommer i någon del av vår leveranskedja. RaySearchs Modern Slavery Statement för räkenskapsåret 2021 finns tillgängligt på vår externa hemsida.

Uppförandekoden omfattar samtliga medarbetare, styrelsen, oberoende konsulter samt andra personer som agerar för RaySearchs räkning. Den finns tillgänglig för alla medarbetare på intranätet och finns med i det introduktionsmaterial som alla anställda tar del av i början av sin anställning. I RaySearchs Compliance Program Training som genomförs årligen av alla anställda är uppförandekoden en viktig del. Under 2021 genomförde 95 procent denna träning. Uppförandekoden lyfts även fram under seminariet Legal Intro som hålls för alla nyanställda.

RaySearch följer upp sitt arbete inom affäretik genom att rapportera antalet bekräftade korruptionsincidenter och vidtagna åtgärder under året, liksom antal rättstvister rörande konkurrensbegränsande beteende.

Under 2021 fanns inga bekräftade korruptionsincidenter eller rättstvister rörande konkurrensbegränsande beteende.

Screening av distributörer och agenter

På de marknader där vi saknar egen försäljningsorganisation arbetar vi med externa distributörer och agenter. Denna affärsmodell ställer höga krav på interna strategier och processer för att kartlägga och motverka korruptionsrisker. RaySearch bedriver verksamhet på flera geografiska marknader där korruption utgör en risk och ett reellt hinder för utveckling och tillväxt. Det finns också ett tydligt samband mellan länder med utbredd korruption och bristande respekt för mänskliga rättigheter.

RaySearchs Business Partner Background Check and Customer Screening Procedure säkerställer en effektiv så kallad due diligence med hjälp av interna och externa verktyg. Denna granskningsprocess av kunder och externa partner har funnits på plats sedan 2017. Vår uppförandekod distribueras till samarbetspartner, framför allt distributörer och agenter, i vissa högriskländer tillsammans med krav på undertecknande av vår Code of Conduct Compliance Form. Tio samarbetspartner undertecknade denna under 2021. Inga överträdelse har aktualiserats under året.

Ansvar för granskning och uppföljning av leverantörer ligger hos respektive avdelning.



LAURA ANTONOVIC | Business Manager

”Med en tydlig uppförandekod minskar risken för tveksamheter.”

OM RAYSEARCHS HÅLLBARHETSREDOVISNING

RaySearch hållbarhetsredovisning har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen. Hållbarhetsredovisningen avser räkenskapsåret 2021 och innefattar RaySearchs verksamhet som den såg ut under rapportperioden, januari till december 2021. Detta är fjärde året som RaySearch publicerar hållbarhetsredovisning. RaySearch avser att årligen publicera en hållbarhetsredovisning. Rapporten och dess innehåll har inte granskats externt.

Under 2017 påbörjade RaySearch ett mer strukturerat arbete kring hållbarhet och under 2018 genomfördes en väsentlighetsanalys för att identifiera de frågor där RaySearch har en väsentlig påverkan på omvärlden. Väsentlighetsanalysen genomfördes enligt Global Reporting Initiatives (GRI) riktlinjer och innehöll en identifiering och prioritering av väsentliga hållbarhetsfrågor samt validering av process och resultat. Identifieringen av hållbarhetsfrågor som rimligen kan anses vara väsentliga för RaySearch utgick från den faktiska påverkan vår verksamhet har på miljö, människa, samhälle och ekonomi.

En löpande dialog med företagets intressenter är en central del av väsentlighetsanalysen och under arbetet vände vi oss till olika intressentgrupper, som på olika sätt är en del av vår affär eller påverkas av den, för att inkludera deras behov, önskemål och förväntningar. Intressentdialogen genomfördes med kunder (kliniker och sjukhus som behandlar patienter), medarbetare, investerare och aktieägare, samarbetspartner, distributörer, leverantörer, tillsynsmyndigheter, policyskapare och branschorganisationer.

Analysen presenterades för ledningen och resulterade i fem strategiska fokusområden, inklusive det övergripande syftet att bekämpa cancer med innovativa mjukvarulösningar. Alla områden ligger inom ramen för RaySearchs kärnverksamhet. Arbetet med att vidareutveckla ambitionsnivåer, mål och måttal kopplade till de identifierade hållbarhetsfrågorna fortsatte under 2021. Det kommer även att fortsätta att utvecklas kontinuerligt framöver.

RaySearch har också, som en del av väsentlighetsanalysen, undersökt företagets risker och möjligheter längs hela värdekedjan. En beskrivning av de huvudsakliga riskerna och hur RaySearch hanterar dessa finns i avsnittet "Risker och riskhantering" på sidorna 39–41.

Stockholm den 28 april 2022

Lars Wollung
Styrelseordförande

Carl Filip Bergendal
Styrelseledamot

Johan Löf
Vd och styrelseledamot

Britta Wallgren
Styrelseledamot

Hans Wigzell
Styrelseledamot

Johanna Öberg
Styrelseledamot

REVISORNS YTTRANDE AVSEENDE DEN LAGSTADGADE HÅLLBARHETSRAPPORTEN

TILL BOLAGSSTÄMMAN I RAYSEARCH LABORATORIES AB (PUBL), ORG.NR 556322-6157

UPPDRAG OCH ANSVARFÖRDELNING

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2021 på sidorna 22–28 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.

Stockholm den dag som framgår av vår elektroniska underskrift

Ernst & Young AB

Anna Svanberg
Auktoriserad revisor