



HÅLLBARHETSREDOVISNING

22 Allmän information

25 Miljöinformation

27 Samhällsinformation

31 Ansvarsfullt företagande

ALLMÄN INFORMATION

RaySearchs hållbarhetsarbete tar sin utgångspunkt i tre strategiska fokusområden: energi- och resurseffektiv mjukvaruutveckling, attraktiv och hållbar arbetsgivare samt ansvarsfull värdekedja. Tillsammans med tillhörande prioriteringar utgör dessa områden ramen för hur vi identifierar, hanterar och följer upp vår väsentliga påverkan på miljö, människor och styrning.

Hållbarhetsredovisningen för 2025 syftar till att öka transparensen kring RaySearchs hållbarhetsarbete och tydliggöra fokusområden och vår utvecklingsresa. Under året har vi stärkt det interna hållbarhetsarbetet genom att tillsätta resurser och att rekrytera en hållbarhetsansvarig.

RaySearch omfattas för närvarande inte av rapporteringskraven enligt CSRD, men har valt att inspireras av relevanta delar av etablerade europeiska ramverk där detta bedömts skapa mervärde, transparens och jämförbarhet. Fokus ligger på affärsrelevanta hållbarhetsfrågor snarare än på tekniska rapporteringskrav.

Fokusområden har identifierats med utgångspunkt i verksamheten, en genomförd väsentlighetsanalys, värdekedjan och dialog med intressenter, och används som vägledning för årets rapportering.

Styrelsen har det övergripande ansvaret för styrning och uppföljning av väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter inom arbetsstyrka, miljö och ansvarsfullt företagande, medan verkställande direktören (vd) och relevanta koncernfunktioner ansvarar för operativ implementering och uppföljning av policier, processer och åtgärder.

FOKUSOMRÅDEN

MILJÖ

Energi- och resurseffektiv mjukvaruutveckling

Inom ramen för hållbarhetsarbetet fokuserar vi på att öka medvetenheten kring resurseffektivitet i mjukvaruutvecklingen och på att minska klimatpåverkan genom hela värdekedjan. Genom teknisk innovation, effektiv energianvändning och datadriven styrning vill vi på sikt bidra till minskad energianvändning både i den egna verksamheten, hos kunder och samarbetspartners.

SOCIALA FÖRHÅLLANDEN

Attraktiv och hållbar arbetsgivare

Vår ambition är att vara en attraktiv och ansvarsfull arbetsgivare som främjar ett balanserat arbetsliv. Genom goda arbetsvillkor, ett systematiskt arbete med hälsa och säkerhet samt ett inkluderande och respektfullt arbetsklimat lägger vi grunden för en långsiktig kompetensförsörjning, en hög innovationsförmåga och en stabil verksamhet som fungerar över tid.

Ansvarsfull värdekedja

Vi arbetar strukturerat för att identifiera och minska risker kopplade till arbetsförhållanden, mänskliga rättigheter och andra hållbarhetsaspekter i värdekedjan. Arbetet sker genom dialog, tydlig kravställning och regelbunden uppföljning av leverantörer, med målsättningen att främja långsiktiga och ansvarsfulla affärsrelationer.

BOLAGSSTYRNING

Hög affärsetik och god bolagsstyrning

Arbetet präglas av tydliga krav på affärsetik, regel- efterlevnad och transparens. Ett konsekvent och etiskt agerande i hela organisationen är avgörande för att upprätthålla förtroendet hos bolagets intressenter och för att möjliggöra varaktigt värdeskapande.

STYRGRUPPEN FÖR HÅLLBARHET

En styrgrupp för hållbarhet har etablerats med ansvar för att samordna och följa upp hållbarhetsarbetet. Styrgruppen består av representanter från ledningen och omfattar vice vd, CFO, Global HR-chef samt hållbarhetsansvarig.

Styrgruppen sammanträder kvartalsvis och ansvarar för att fastställa och följa upp inriktning, mål och prioriteringar, samt för att identifiera och hantera relevanta risker och möjligheter. Gruppen utvärderar genomförda och planerade aktiviteter och säkerställer att hållbarhetsarbetet integreras i den löpande verksamheten.

Relevanta frågor, slutsatser och rekommendationer från styrgruppens arbete rapporteras till styrelsen.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG)



Vi stödjer FN:s globala hållbarhetsmål (SDG:erna). Under 2025 identifierade vi de mål där vår verksamhet kan ha störst positiv påverkan, och vårt formella åtagande grundar sig på dessa.

Prioriterat mål:

SDG 3: God hälsa och välbefinnande

Utökade fokusområden:

SDG 5: Jämställdhet

SDG 9: Hållbar industri, innovationer och infrastruktur

SDG 12: Hållbar konsumtion och produktion

SDG 17: Genomförande och partnerskap

Vi arbetar kontinuerligt med initiativ och partnerskap som bidrar till dessa mål, med ambitionen att skapa långsiktigt värde för både samhällen och vår verksamhet.



Bronsmedalj hos EcoVadis

RaySearch har som mål att uppnå silvermedalj vid nästa årliga bedömning.

VÅRT ANSVAR OCH VÅR PÅVERKAN GENOM VÄRDEKEDJAN

Vår värdekedja omfattar inköp, mjukvaruutveckling, partnersamarbeten och användning av våra produkter. Som mjukvarubolag ligger vår påverkan främst i hur produkterna utvecklas, driftsätts och används – särskilt kopplat till energi, resurseffektivitet och vårdflöden.



UPPSTRÖMS

EGEN VERKSAMHET

NEDSTRÖMS

VÅR PÅVERKAN

UPPSTRÖMS

Leverantörer och inköp

RaySearch köper in IT-utrustning (internt bruk och åt kunder), mjukvarulicenser, konsult- och regulatoriska tjänster, vilket påverkar:

- Indirekta utsläpp från inköpt IT-utrustning
- Materialanvändning och energianvändning i leverantörsledet
- Datasäkerhet och regelefterlevnad

EGEN VERKSAMHET

Forskning och utveckling

Vår avdelning för FoU utgör över 50 procent av personalstyrkan, vi påverkar:

- Energiförbrukning i IT-miljö och beräkningskraft
- Datalagring och serverinfrastruktur
- Kompetensförsörjning och organisationens motståndskraft
- Produktens miljöprestanda under användning

PÅVERKANSGRAD



VÅRT TILLVÄGAGÅNGSSÅTT

Systematisk leverantörsbedömning baserad på kvalitet, etik, hållbarhet, dataskydd och regelefterlevnad.

Integrerad utvärderingsprocess för risker kopplade till arbetsvillkor, energianvändning och livscykelpåverkan hos leverantörer.

Dialog med huvudleverantörer för att öka andelen rekonditionerad IT-utrustning och minska behovet av nyproduktion.

För effektiv produktion sker all utveckling internt på vårt miljöcertifierade huvudkontor.

Löpande förbättringar i utvecklingsmiljöernas prestanda, säker datalagring och IT-arkitektur. Arbetsätt som följer vår uppförandekod, regulatoriska krav och god praxis.

SÅ GÖR VI SKILLNAD

Minskad klimatpåverkan från inköp genom styrning mot energieffektiv, långlivad och rekonditionerad utrustning.

Förbättrad transparens och kontroll i leverantörsledet genom årliga utvärderingar och kravställning.

Bidrar till innovation, mer precisa och effektiva cancerbehandlingar som minskar klinikers ledtid, ökar maskinoptimering och en bättre cancervård.

VÅR PÅVERKAN

Forskningssamarbeten och strategiska partners

RaySearch har över 80 forskningssamarbeten och runt 25 strategiska partnerskap, vi påverkar:

- Indirekta utsläpp från den gemensamma projekt- och testmiljöer
- Datadelning, integritet och säkerhet
- Indirekt påverkan på kvalitet och prestanda

Marknad och sälj

Försäljning av licenser och tillhörande hårdvara till privata och offentliga sjukhus sker via hela bolaget, vi påverkar:

- Tjänsteresor för kundmöten, mässhdeltagande etc.
- Energiförbrukning i kontor och digitala system
- Digitala kundaktiviteter

NEDSTRÖMS

Distributörer

För att nå fler marknader samarbetar vi i nuläget med 19 distributörer som säljer och marknadsför vår mjukvara. RaySearch utbildar och certifierar distributörerna, vi påverkar:

- Tjänsteresor och lokala demonstrationer
- Regelefterlevnad och produktkvalitet
- Kundernas upplevelse och efterlevnad av säkerhetsstandarder

Kundmötet och kundanvändning

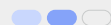
Vår mjukvara används i dagsläget på cirka 1 200 kliniker i 51 länder, vi påverkar:

- Energiförbrukning vid klinisk användning av mjukvaran
- Livslängd på kundernas medicintekniska utrustning
- Drifteffektivitet och resurshantering

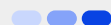
Avfallshantering och uttjänsta produkter

- Elektroniskt avfall från IT-utrustning
- Kassering av hårddiskar och servrar
- Indirekt påverkan från kundernas kassering av behandlingsmaskiner och engångsartiklar relaterade till klinisk verksamhet

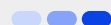
PÅVERKANSGRAD



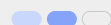
Medel



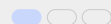
Hög



Hög



Medel



Låg

VÅRT TILLVÄGAGÅNGSSÅTT

Samtliga samarbeten granskas mot avtal, regulatoriska krav och uppförandekoder.
Klara rutiner för dataskydd, etiska riktlinjer och hållbarhetsprinciper.
Styrning av gemensamma projekt för att säkerställa resurseffektivitet och hög produktkvalitet.

Stärka kundnyttan genom effektivare och mer tillgänglig kommunikation för ökad produktsäkerhet.
Digitalisering av möten, utbildningar, produkt demonstrationer och support.
Övergång från fysiskt material till digital marknadsföring.
Kontor drivs energieffektivt och arbetsmetoder optimeras för att minska resebehov.

Årliga utvärderingar av samtliga aktiva distributörer avseende kvalitet, etik och regulatoriska krav.
Kontinuerlig återkoppling och kompetensstöd för att säkra korrekt och enhetlig representation av produkterna.

Utveckling av energieffektiva algoritmer och optimerade beräkningslösningar som minskar resursbehov i klinisk drift.
Årliga versionsuppdateringar av mjukvaran vilket förlänger livslängden på klinikernas befintliga utrustning.
Kundutbildning och support för korrekt och effektiv användning.
Alla produkter har relevanta marknadsgodkännanden som säkerställer säker och kontrollerad användning.

Intern IT-utrustning återvinns eller återanvänds i första hand.
Hårddiskar destrueras säkert innan kassering.
Återtagningsföretag hanterar övrig utrustning enligt gällande regler
Sålda datorer och klinisk hårdvara hanteras av kunden.

SÅ GÖR VI SKILLNAD

Partnerskap och forskningssamarbeten accelererar global innovation som minskar världens resursförbrukning och bidrar till en effektivare vård.

Förbättrad tillgänglighet och kundsupport med lägre resursanvändning.

Genom ett starkt och kvalitetsdrivet distributionsnätverk säkerställer vi att kunder globalt får korrekt information, hög service och trygg implementering av våra produkter.

Kliniker kan optimera maskinanvändningen med innovativ mjukvara och en mer resurseffektiv cancervård.
Längre brukstid för maskinerna minskar behovet av nyinvesteringar och avfall.

Genom programvarans förmåga att effektivisera behandlingsprocesser och optimera maskinanvändning kan kliniker förlänga livslängden på medicinsk utrustning och därmed minska avfallsmängden.

MILJÖINFORMATION

Genom resurseffektiva arbetssätt, mer hållbart resande och ökad cirkularitet i IT-användningen bidrar vår verksamhet till minskade utsläpp och en mer hållbar och effektiv cancervård globalt.

VÄSENTLIG INVERKAN, RISKER OCH MÖJLIGHETER

Klimatpåverkan uppstår i hela värdekedjan och består huvudsakligen av indirekta utsläpp (scope 3), framför allt kopplade till leverantörer, inköp av IT-utrustning, molntjänster, datacenter, och affärsresor. Den direkta påverkan från den egna verksamheten är begränsad och omfattar energianvändning i kontor samt företagets egna fordon (scope 1 och 2).

Även om mjukvaran utgör en begränsad del av varje kunds totala verksamhet blir den samlade klimatpåverkan betydande genom användning på cirka 1 200 sjukhus globalt, där energikrävande utrustning och beräkningsintensiva processer är en förutsättning för patientbehandling.

Identifierade klimatrisker omfattar både fysiska risker, såsom klimatrelaterade störningar som kan påverka leverantörer och infrastruktur, samt övergångsrisker kopplade till skärpt reglering, ökade rapporteringskrav, förändrade kundförväntningar och potentiellt ökade kostnader

Samtidigt innebär en mer koldioxidsnål verksamhet möjligheter. Vi kan minska utsläpp och öka verksamhetens motståndskraft genom energieffektiv mjukvaruutveckling, hållbara arbetssätt och systematiskt hållbarhetsarbete, samtidigt som vi bidrar till en mer effektiv cancervård.

Hållbarhetspolicy

Vår hållbarhetspolicy syftar till att skydda miljön genom kontinuerliga förbättringar av miljöprestanda, motverka föroreningar och minskad klimatpåverkan, samtidigt som vi utvecklar innovativ programvara för förbättrad cancerbehandling i enlighet med gällande lagar och förordningar.

PLAN FÖR BEGRÄNSNING AV KLIMATFÖRÄNDRINGAR

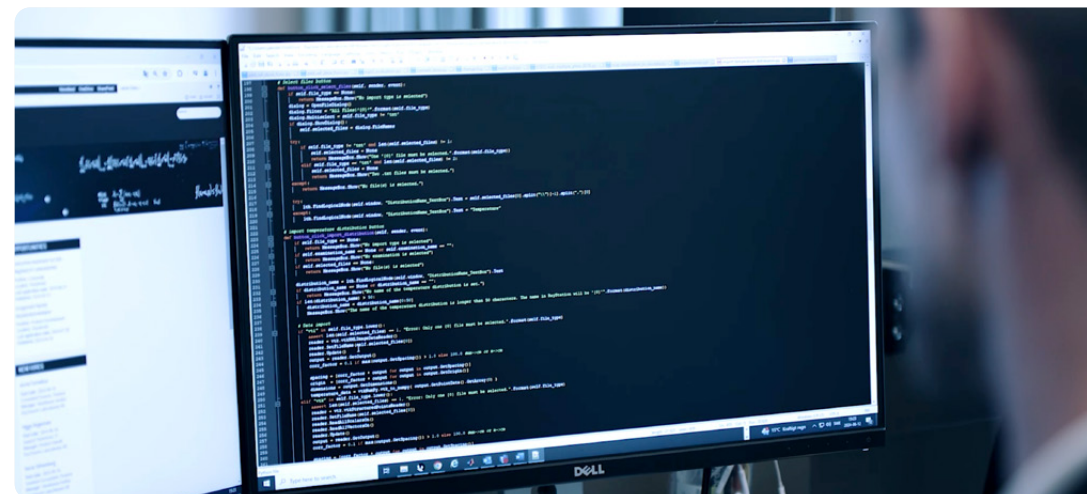
Vi arbetar stegvis med vår omställning och etablerade vårt första basår under 2025. Detta gör det möjligt för oss att successivt ta fram de styrdokument och mål som behövs för att rikta vårt fortsatta arbete.

Datainsamling

Målet är att etablera en heltäckande utsläppsdatabas för scope 1, 2 och relevanta scope 3-kategorier. Integrering av klimatdata i affärssystem stärker transparens, intern styrning och kvaliteten i hållbarhetsrapporteringen samt utgör grund för framtida klimatmål.

Leverantörsled och cirkulär IT-hantering

Vi genomför systematiska miljö- och arbetsmiljöutvärderingar av utvalda leverantörer med krav på efterlevnad av lagstiftning, internationella riktlinjer och uppförandekod. Parallellt arbetar vi för att minska klimatpåverkan genom att förlänga livslängden på intern IT-utrustning via återbruk och rekonditionering, under förutsättning att tekniska, säkerhetsmässiga och regulatoriska krav uppfylls.



Produktutveckling och energianvändning

Mjukvaruutvecklingen sker internt och utförs på lokala arbetsstationer på huvudkontoret. Den direkta energianvändningen kopplad till utvecklingsarbetet uppstår därmed främst i den egna kontorsverksamheten.

Externa molntjänster används som ett komplement till den interna utvecklingen och dessa tjänster tillhandahålls främst via Microsoft Azure och Amazon Web Services (AWS). Eftersom vi inte har operativ kontroll över de datacenter där våra molntjänster drivs, redovisas den energianvändning som uppstår där som indirekta utsläpp.

Energianvändningen kopplad till den kliniska användningen av mjukvaran sker hos kund, främst sjukhus och kliniker, och ligger därmed utanför bolagets direkta energiförbrukning.

Affärsresor och hållbara principer

Ett globalt resesystem har beslutats för att främja hållbart resande, förbättra kostnads kontroll och säkerställa korrekt datainsamling. Implementeringen sker successivt i olika länder, och uppdaterade reseriktlinjer uppmuntrar medarbetare att samordna resor, prioritera virtuella möten och välja transporter med lägre utsläpp.

STYRNING OCH UPPFÖLJNING

Vår ambition är att erhålla ISO 14001-certifikat för vårt miljöledningssystem under 2026, uppbyggnad av systemet och den första interna revisionen genomfördes slutet av 2025. Certifieringen syftar till att stärka struktur, ansvarsfördelning och uppföljning av klimatrelaterade åtgärder i hela organisationen.

BESTÄMMELSE AV BASÅR

Räkenskapsåret 2025 har fastställts som basår för uppföljning av utsläpp. För scope 1 och 2 finns fullständig datatäckning, medan data för scope 3, kategori affärsresor, för närvarande är partiell. Datakvaliteten förbättras successivt med målet om full täckning.

Vår rapporterade data omfattar kärnverksamheten. Utsläpp kopplade till produktlinjen DrugLog, som förvärvades 2024, är exkluderade från basåret 2025 då de bedöms som icke-materiella för rapporteringsperioden.

MÅTT OCH MÅL

För att säkerställa ett strukturerat och långsiktigt klimatarbete har vi fastställt ett antal mätbara mål. Målen utgör en central del av vårt styrningsramverk och tydliggör de krav vi ställer på både vår egen verksamhet och vår värdekedja för att successivt minska våra totala utsläpp.

Scope 1

Öka andelen el- och hybridfordon i företagets bilflotta.

	Mål 2028	2025	Uppfyllt
	≥ +90 %	78,9 %	Nej

Scope 2

Vi använder redan 100 procent förnybar el vid huvudkontoret i Stockholm och vårt kontor i New York. Vårt mål är nu att öka andelen förnybar el även i Santa Clara genom en riktad dialog med fastighetsförvaltaren för att säkerställa bättre tillgång till förnybar el.

	Mål	2025	Uppfyllt
Huvudkontoret i Stockholm	100 %	100 %	Ja
Santa Clara	50 %	9 %	Nej
New York	100 %	100 %	Ja

UTSLÄPP AV VÄXTHUSGASER

Kategori	Utsläpp 2025 (ton CO ₂ e)	Utsläpp 2025 (ton CO ₂ e) (beräknat med 2024 års koefficient för flygresor) ¹	Utsläpp Sverige 2024 (ton CO ₂ e)	Kommentar
Utsläpp scope 1				
Företagsbilar (Bensin och hybrid)	22		3	2025 inkluderar företagsbilar globalt.
Summa scope 1 (ton CO₂e)	22		3	
Utsläpp scope 2				
Företagsbilar (El)	19		2	2025 inkluderar företagsbilar globalt.
Huvudkontor, Stockholm	28		37	Elektricitet, fjärrvärme och fjärrkyla i kontor
Kontor, New York	34			Elektricitet och ånga i kontor
Kontor, Santa Clara	34			Elektricitet och gas i kontor
Summa scope 2 (ton CO₂e)	114		39	
Utsläpp scope 3				
3.1. Inköpta varor och tjänster (Molntjänster)	19		15	Amazon (AWS) och Microsoft Azure
3.1. Inköpta varor och tjänster (Datorhallar)	2		2	Bahnhof Thule
3.3. Bränsle- och energirelaterade aktiviteter (som inte ingår i scope 1 eller scope 2)	15		8	Livscykelutsläpp från använda energislag, 2025 inkluderar global data.
3.6. Affärsresor (Sverige)	547	875	697	
3.6. Affärsresor (Frankrike)	66	92	60	
3.6. Affärsresor (Storbritannien)	9	12	16	
Summa scope 3 (ton CO₂e)	657		798	
TOTALT UTSLÄPP (ton CO₂e)	794		840	

Scope 3

Öka andelen rekonditionerad intern IT-utrustning, där detta är ändamålsenligt och uppfyller verksamhetens behov.

	Mål 2027	2025	Uppfyllt
Rekonditionerad intern IT-utrustning globalt	≥ 30 %	26 %	Nej

	Mål 2026	2025	Uppfyllt	Kommentar
Full spårbarhet och datatäckning för utsläpp från affärsresor genom integration av data från resesystem.	100 %	77 %	Nej	77 procent av medarbetarna är i dag integrerade i resesystemet. Av denna andel tillkom 16 procent-enheter under 2025. Det återstår att integrera sex länder, vilket motsvarar ytterligare 33 medarbetare.

¹ För 2025 redovisar vi två olika utsläppsvärden för affärsresor: ett beräknat med den nya emissionskoefficienten för flyg och ett beräknat med 2024 års koefficient för att möjliggöra en rättvis jämförelse över tid. Den nya koefficienten bygger på 2023 års flygdata, där kabinfaktorerna återhämtats efter pandemin. Detta innebär lägre utsläpp per passagerarkilometer och gör att utsläppen för 2025 ser lägre ut med den nya metoden – trots att resandet faktiskt ökade. Det kan därför uppfattas som missvisande om man enbart tittar på siffran baserad på den nya koefficienten. När 2024 års koefficient används för 2025 framgår istället den faktiska ökningen i utsläpp, vilket framför allt beror på att RaySearch vuxit från 416 till 463 anställda och därmed haft högre reseaktivitet.

SAMHÄLLSINFORMATION

Förenade av ett engagemang för innovativa, patientnära lösningar och ett hållbart arbetsliv drar vi nytta av en mångfald av erfarenheter och bakgrunder, vilket stärker både vår prestation och innovationsförmåga. Vår ambition är att skapa en inkluderande, trygg och hälsosam arbetsmiljö som främjar medarbetarnas välbefinnande.

DEN EGNA ARBETSKRAFTEN

VÄSENTLIG INVERKAN, RISKER OCH MÖJLIGHETER

Medarbetarna är en central förutsättning för verksamhetens produktivitet, innovationsförmåga och konkurrenskraft. Risker som kan påverka verksamheten negativt inkluderar kompetensförlust, minskat välmående och försämrad innovationskapacitet. En identifierad risk är arbetsrelaterad stress, som kan påverka både medarbetarnas hälsa och kvaliteten i leveransen.

För att hantera de identifierade riskerna och samtidigt ta tillvara möjligheterna inom verksamheten har vi etablerat tydliga policyer, processer, medarbetarundersökningar och ledarskapsutbildningar. Genom en nära dialog strävar vi efter att tidigt fånga upp signaler på missnöje eller försämrat välbefinnande. Detta bidrar till låg personalomsättning och stärker organisationens motståndskraft.

POLICYER

Våra policyer är en viktig del för att stödja medarbetarna och samtidigt upprätthålla höga etiska standarder och efterlevnad av lagar:

Uppförandekod

Omfattar alla medarbetare och informerar om hållbarhet, säker arbetsmiljö, ansvarsfull ledning, mänskliga rättigheter och etiska affärsmetoder.

Arbetsmiljöpolicy

Alla medarbetare ska ha tillgång till en säker, trygg och inkluderande arbetsplats, oavsett roll eller avdelning. En trygg och sund arbetsmiljö är grundläggande för att förbli produktiva och konkurrenskraftiga.

Icke-diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling

Vi har en strikt nolltolerans mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling, oavsett bakgrundsfaktor som kön, ålder eller etnicitet. Företagskulturen ska vara inkluderande och respektfull där mångfald ses som en styrka.

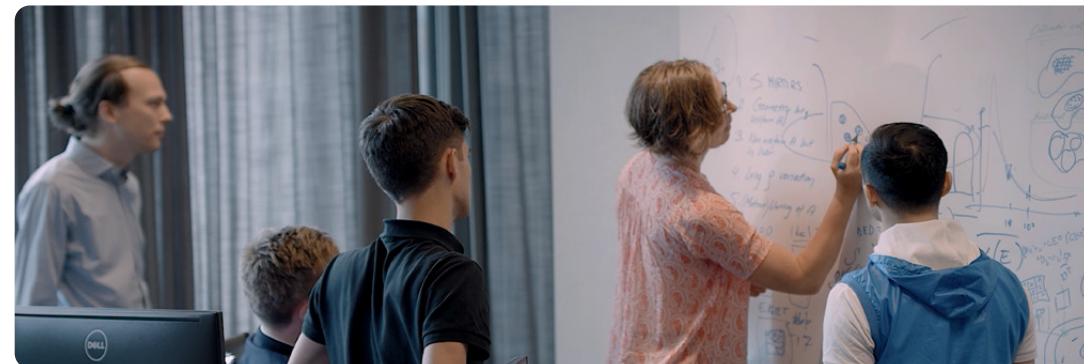
Rehabiliteringspolicy

Det pågår ett aktivt jobb med att minimera sjukfrånvaro via proaktiva åtgärder som omfattande sjukvårdsförsäkring, ett aktivt arbetsmiljöprogram och friskvårdsbidrag. Målet är att tidigt identifiera behov, sätta in rätt åtgärder, och möjliggöra en snabb återgång i arbete efter sjukdom eller skada.

HÄLSA OCH VÄLMÅENDE

Trygg anställning

Vi arbetar efter att alla medarbetare ska omfattas av ett globalt standardiserat försäkringspaket. Idag finns lokala avvikelser, men en global kartläggning påbörjades



2025 för att identifiera eventuella gap. Målet är att först kartlägga nuläget, därefter ta fram en tydlig strategi under 2026, och slutligen implementera det standardiserade paketet med globala tillägg i linje med våra värderingar under 2027.

Medarbetarnas hälsa

Vi arbetar för att främja balans mellan arbete och privatliv, bland annat genom att uppmuntra till föräldraledighet i enlighet med lokala regler och ge möjlighet att använda friskvårdsbidrag där detta erbjuds. Vi erbjuder dessutom en flexibel arbetsplatsmodell och arbetstider som kan anpassas efter medarbetarnas behov.

På vårt huvudkontor har medarbetare även tillgång till eget gym, restaurang och kostnadsfria vaccinationer. Vår globala hälsomånad är ett årligt initiativ som omfattar en rad aktiviteter med fokus på medarbetarnas välbefinnande.

Mångfald och inkludering

Mångfald värdesätts och vi strävar efter en inkluderande arbetsmiljö där olika erfarenheter, bakgrunder och perspektiv bidrar till innovation och prestation. Från och med 1 januari 2025 har medarbetare även möjlighet att identifiera sig som annan, dvs varken man eller kvinna, i HR-systemet.

ÅTGÄRDER

Medarbetarundersökning

Vår årliga medarbetarundersökning ger värdefulla insikter om välmående, engagemang och utveckling inom organisationen. 2025 deltog 88 procent av medarbetarna och svarade på frågor om bland annat arbetsmiljö och ledarskap. Årets resultat visar en fortsatt positiv utveckling, där vi bland annat ser en betydande ökning i eNPS – från +31 till +55 – vilket tydligt signalerar ett starkare engagemang och ökad vilja att rekommendera arbetsplatsen.

Systematiskt arbete med kompetensutveckling

Vi strävar efter att skapa en arbetsmiljö där kontinuerligt lärande och utveckling är en naturlig del av vardagen. Hög kompetens hos våra medarbetare är en förutsättning för att vi som organisation ska fortsätta leverera kvalitet och möta våra långsiktiga mål.

Som ett led i detta har vi vidareutvecklat vår performance-process för att ge större utrymme åt lärande, utvecklingssamtal och framtida kompetensbehov. Genom att uppmuntra kunskapsdelning, reflektion och individuella utvecklingsinsatser stärker vi vår kompetensbas och lägger grunden för en hållbar och attraktiv arbetsplats.

Parallellt har "RayManager Community" och "RaySearch Leadership Hub" implementerats. Dessa forum riktar sig

till chefer med personalansvar samt till ledare utan formellt personalansvar och syftar till att stärka ledarskap och kompetenshantering genom erfarenhetsutbyte och kollegialt lärande.

Medarbetarnas perspektiv i beslutsprocessen

Tidigare år har resultatet i medarbetarundersökningen gällande frågan om stress i det dagliga arbetet visat på

en ökad stress, specifik inom utvecklingsavdelningen. En aktiv åtgärd har varit att beakta denna risk vid projektplanering, vilket har resulterat i en mätbar förbättring av den upplevda stressnivån i den senaste medarbetarundersökningen. Detta är en direkt åtgärd kopplad till Arbetsmiljöpolicyn som specifikt adresserar den identifierade riskfaktorn stress.

Gottgöra negativ inverkan på hälsa och säkerhet

RaySearch har en formell och transparent process för att hantera klagomål och incidentrapporter. Syftet är att säkerställa att alla farhågor som rör arbetsplatsen, inklusive potentiella eller faktiska negativa konsekvenser relaterade till mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden, tas emot, utreds och hanteras på ett snabbt, rättvist och konfidentiellt sätt. Medarbetare och

andra intressenter har tillgång till klagomålsprocessen, process för rapportering av skador, incidenter och tillbud och visselblåsarkanal för att framföra klagomål eller rapportera incidenter.

MÅTT OCH MÅL

Utbildning

90 procent av cheferna deltog i RayManager Community 2025; mål 100 procent 2026.

RaySearch Leadership Hub kompletterar detta initiativ, men har inga aktiva mål för närvarande.

Kontor och personalomsättning

Utöver huvudkontoret i Stockholm, där 335 av våra 458 medarbetare arbetar, har vi två andra större kontor i Santa Clara och New York. Dessa två kontor används primärt för utbildning av befintliga och potentiella kunder i vår mjukvara.

Under 2025 lämnade 38 medarbetare RaySearch vilket motsvarar en personalomsättning på 8,3 procent.

Personalomsättning

	2025	2024	Uppfyllt
Mål ≤ 10 %	8,3 %	8,5 %	Ja

Mångfald och inkludering

Styrelsen ska bestå av minst 40 procent kvinnor 2028.

Ambitionen är att ledningsgruppen ska reflektera könsfördelningen i organisationen, vilket innebär ett mål om 40 procent kvinnor och 60 procent män.

MÅNGFALDSINDIKATORER

	2025	%	2024	%
Styrelsemedlemmar				
Antal kvinnor	1	20	1	20
Antal män	4	80	4	80
Totalt	5		5	
Vd och ledningsgruppen				
Antal kvinnor ¹	3	25	3	25
Antal män	9	75	9	75
Totalt	12		12	
Högre chefsbefattningar (Globalt)				
Antal kvinnor ²	5	18	-	-
Antal män ²	23	82	-	-
	29			
Gruppchefer (Globalt)				
Antal kvinnor ²	13	50	-	-
Antal män ²	13	50	-	-
	26			

¹ En ny kvinnlig Director of Quality and Regulatory Affairs tillträder i januari 2026. Vidare tillträder en ny kvinnlig chef för den nyinrättade avdelningen Corporate Development and Strategy i april 2026. Detta förväntas innebära att andelen kvinnor i ledningsgruppen uppgår till 38 procent, medan andelen män blir 62 procent.

² Gällande 2024: Under 2025 har bolaget ändrat beräkningsmetod, vilket innebär att siffrorna inte är fullt jämförbara med tidigare år. Den nuvarande metoden ger en mer exakt bild, då den tidigare metoden i högre grad baserades på en sammanslagning av olika chefsnivåer.

Anställda efter ålder och kön (Globalt) inkl. visstidsanställda

	2025	%	2024	%
Över 50 år	104	22	91	22
Antal kvinnor	27		23	
Antal män	77		68	
30–50 år	304	66	279	67
Antal kvinnor	133		109	
Antal män	171		170	
Under 30 år	55	12	46	11
Antal kvinnor	26		24	
Antal män	29		22	
Totalt	463		416	

Löneskillnader mellan könen (Sverige) Median¹

	2025	2024
Medellön kvinnor (lägre)	8 %	10 %

¹ Exklusive vd, Medellön för manliga anställda – medellön kvinnliga anställda/Medellön för manliga anställda.

Bolaget har i dagsläget en högre andel kvinnor i juniora positioner och en högre andel män i seniora chefspositioner. Inom ramen för den årliga lönekartläggningen jämförs medarbetare inom samma befattning och ansvarsområde. Målsättningen är att säkerställa likvärdig lön för likvärdigt arbete, oavsett kön. Vid identifierade avvikelser vidtas åtgärder för att motverka osakliga löneskillnader inom samma befattning.

Även om vi inte är nöjda så länge någon löneskillnad kvarstår, kan vi konstatera att bolaget står sig väl i en europeisk jämförelse. Detta förändrar dock inte vårt ställningstagande: arbetet med att säkerställa jämställda löner är kontinuerligt och prioriterat.

SOCIALT SKYDDSNÄTVERK

Socialt skyddsnätverk per land

	Sjukdom	Arbetslöshet	Personskada och invaliditet	Föräldraledighet	Pensionering/ Pension
Sverige	X RaySearch	X RaySearch	X	X RaySearch	X RaySearch
Frankrike	X	X	X	X	X RaySearch
Storbritannien	X	X	X	X	X
USA	X	X	X	X	X
BeNeLux	X	X	X	X	X RaySearch
Tyskland	X	X	X	X	X
Kina	X	X	X	X	X
Singapore	X	X	X	X	X
Australien	X	X	X	X	X
Japan	X	X	X	X	X RaySearch
Sydkorea	X	X	X	X	X
Indien	X	X	X	X	X
Extern arbetsgivartjänst ¹	X	X	X	X	X

X = Omfattas av lagstadgade villkor/regler.

X RaySearch = RaySearch-specifik täckning istället för eller utöver offentligt program.

¹ Anställning via en aktör som formellt anställer en person i ett visst land och hanterar all arbetsgivaradministration (lön, skatter, försäkringar), medan ett annat företag styr det dagliga arbetet.

Bolaget följer gällande lagstiftning i samtliga relevanta jurisdiktioner. De förmåner och villkor som tillämpas baseras på respektive lands lagkrav. Vi jobbar med det standardiserade paketet med globala tillägg som väntas vara på plats 2027.

Anställningsform (Globalt)

	2025		2024	
	Heltidsanställda med tillsvidareanställning	Arbetstagare med visstidsanställning	Heltidsanställda med tillsvidareanställning	Arbetstagare med visstidsanställning
Antal kvinnor	207	8	165	5
Antal män	304	12	279	10
Totalt	511	20	444	15

Räkningen omfattar samtliga medarbetare som haft en anställning under året. En majoritet av visstidsanställningarna utgörs av studenter som skriver sin masteruppsats, vilket utgör en viktig rekryteringsbas för verksamheten.

Antal som tagit ut föräldraledighet (Sverige)

	2025	%	2024	%
Antal kvinnor	32	25	30	27
Antal män	56	29	53	28

I Sverige tillämpar vi även föräldralön för att främja uttag av föräldraledighet och minska skillnader i uttag mellan kvinnor och män.

Sjukfrånvaro (Sverige)

	2025	2024
Mål ≤ 3 %	2,38 %	2,25 %

Vår sjukfrånvaro har ökat något, vilket främst beror på ett ökat antal långtidssjukskrivningar.

ARBETSRELATERADE OLYCKOR

Incidenter, anmälningar och allvarliga inverknings på mänskliga rättigheter (Globalt)

Antal	2025	2024
Arbetsrelaterade anmälningar		
Arbetsrelaterade olyckor (olycka på jobbet/olycka till eller från jobbet) med frånvaro	1	1
Arbetsrelaterade olyckor (olycka på jobbet/olycka till eller från jobbet) utan frånvaro	6	5
Incidenter		
Upplevda diskrimineringsfall, inklusive trakasserier och sexuella trakasserier	9	7

I medarbetarundersökningen har medarbetare uppgett upplevelser av diskriminering och trakasserier. Under året har dock inga formellt rapporterade fall inkommit som lett till en HR-ledd utredning.

MEDARBETARNÖJDHET

Medarbetarnas nöjdhetsindex

	2025	2024	Förändring
Förtroende för ledningen	76 %	70 %	upp 6 %
Fysiska arbetsmiljön	95 %	95 %	

Källa: Medarbetarundersökningen

Employee net promoter score (eNPS)

	2024	2023	Uppfyllt
Mål $\geq +20$	(+) 31	(+) 14	Ja
		2025	Uppfyllt
Mål $\geq +30$		(+) 55	Ja

Medarbetarnas eNPS-mål höjt från $\geq +20$ till $\geq +30$ efter två år med uppfyllt mål.

ARBETSVILLKOR I VÄRDEKEDJAN

VÄSENTLIG INVERKAN, RISKER OCH MÖJLIGHETER

Vi har identifierat potentiell negativ inverkan på arbetstagare i värdekedjan, främst kopplad till inköp av produkter, såsom IT-utrustning, från geografiska områden och sektorer där risken för bristande arbetsvillkor generellt är högre. Påverkan är i huvudsak indirekt och relaterad till begränsad insyn i delar av leverantörsledet.

Potentiella negativa konsekvenser kan vara allvarliga och omfatta försämrad hälsa och säkerhet, exploatering, ekonomisk utsatthet samt andra kränkningar av grundläggande arbetsrättsliga rättigheter. Effekterna kan få stor räckvidd och beröra såväl arbetstagare hos leverantörer uppströms som våra intressenter i ett bredare internationellt sammanhang.

HANTERING OCH UTMANINGAR

Att säkerställa goda arbetsvillkor i globala värdekedjor är komplext och kräver tydliga styrningsramar, strukturerade processer och ett systematiskt due diligence-arbete. Eftersom eventuella incidenter ofta endast kan hanteras i begränsad utsträckning i efterhand, exempelvis genom finansiella sanktioner, är förebyggande åtgärder och riskbaserad styrning avgörande.

ÅTGÄRDER

För att stärka vårt arbete med en ansvarsfull värdekedja har vi initierat en riskanalys av utvalda kritiska leverantörer. Som en del av analysen genomför vi en strukturerad enkät till nyckelpartners för att bedöma efterlevnad av krav på mänskliga rättigheter och arbetsvillkor.

Resultaten sammanställs i en övergripande risköversikt som ligger till grund för framtida prioriteringar och åtgärder. Beroende på identifierade risknivåer kan detta omfatta fördjupad dialog, uppföljning, leverantörsrevisioner eller andra korrigerande insatser.

ANSVARSFULLT FÖRETAGANDE

Ansvarsfullt agerande och höga etiska standarder är integrerade i verksamheten genom etablerade processer, kontrollsystem och styrande dokument. Detta utgör en grund för verksamheten och stärker vår förmåga att leverera säkra och högkvalitativa produkter.

VÄSENTLIG INVERKAN, RISKER OCH MÖJLIGHETER

Inom ansvarsfullt företagande bedömer vi att korruption och mutor kan ha negativa effekter på de samhällen och marknader där vi verkar, eftersom de undergräver rättvisa och hämmar lokal utveckling. Sådana risker kan uppstå i hela leverantörskedjan, både uppströms och nedströms, inklusive i relationer med kunder, och är särskilt förhöjda vid affärer i högriskområden eller inom sektorer där korruptionsrelaterade incidenter är vanliga.

För att säkerställa god affäretik samarbetar vi nära med både leverantörer och kunder samt genomför årliga utvärderingar för att identifiera kritiska leverantörer, med fokus på risker kopplade till produktsäkerhet och efterlevnad av regulatoriska krav.

FÖRETAGSKULTUR

Vi arbetar aktivt för att stärka en företagskultur som främjar innovation och ansvarstagande. Genom löpande dialog och medarbetarengagemang bidrar kulturen till etiskt affärsbeteende, ett gott arbetsklimat och långsiktigt hållbara affärsrelationer, såväl internt som externt.

AFFÄRSETISKA POLICYER

Uppförandekod

Uppförandekoden gäller för samtliga medarbetare samt relevanta tredjeparter, såsom leverantörer och distributörer. Den tydliggör förväntningar och åtaganden

avseende bland annat arbetsförhållanden, efterlevnad av lagstiftning, antikorruption, mänskliga rättigheter, intressekonflikter, miljö, dataskydd och insiderfrågor. Vid bristande efterlevnad kan lämpliga åtgärder vidtas, inklusive disciplinära åtgärder eller avslutade samarbeten med externa parter. Ledningen ansvarar för att uppförandekoden är väl förankrad i organisationen.

Policy för interaktioner med hälso- och sjukvårdspersonal

Policyn för interaktioner med hälso- och sjukvårdspersonal kompletterar vår uppförandekod och ger specifik vägledning för medarbetares professionella kontakter med hälso- och sjukvårdspersonal.

Visselblåsning

Visselblåsarsystemet är tillgängligt för medarbetare, kunder, leverantörer och affärspartners med syftet att främja en öppen och trygg företagskultur. Tidigare hanterades rapporter internt, men under räkenskapsåret 2025 implementerades den externa visselblåsarkanalerna, som drivs i samarbete med leverantören Lantero.

Genom kanalen kan missförhållanden rapporteras anonymt eller öppet via webb eller telefon. All rapportering hanteras säkert och konfidentiellt, utan risk för repressalier, i enlighet med tillämplig visselblåsarlagsstiftning.



Förebyggande arbete, samt upptäckt av korruption och mutor

Förebyggande arbete mot korruption och mutor sker genom interna processer och styrande policyer. För externa partners använder vi ett riskanalyssystem som omfattar riskbedömning, bakgrundskontroller och utvärdering av nya mellanhänder, registrerat i RaySearch Trade Compliance Program. Resultatet stödjer välgrundade beslut och minskar risken för korruption.

Utbildning och översyn

Alla medarbetare ska agera med nolltolerans mot korruption och mutor och upprätthålla fullständig integritet i alla affärsrelationer. För att säkerställa detta genomgår samtliga årligen vårt obligatoriska Corporate Compliance Program. Kursen täcker företagets uppförandekod,

RAPPORTERADE ÄRENDEN AV VISSSELBLÅSNING, KORRUPTION OCH KONKURRENSRÄTTSLIGA ÖVERTRÄDELSER

	Mål (löpande)	2025	2024	2023	Uppfyllt
Antal bekräftade korruptionsincidenter	0	0	0	0	Ja
Incidenter av visselblåsning	0	0	0	0	Ja
Anställda som genomfört Corporate Compliance Program	≥ 90 %	94 %	87 %	95 %	Ja

Under 2025 justerades målet för Corporate Compliance Program för att bättre spegla verksamhetens förutsättningar och harmonisera med interna policyer. Det nya målet är 90 procent, jämfört med tidigare ≥ 95 procent.

visselblåsarfunktion, antikorrupsionspolicy och riktlinjer för samverkan med hälso- och sjukvårdspersonal. Tillsammans med kontinuerlig uppföljning från ledningen säkerställer detta att både vår verksamhet och våra leverantörer följer gällande policyer.

MÅTT OCH MÅL

Antalet visselblåsarrapporter och eventuella åtgärder efter utredning rapporteras till styrelsen. Under 2025 noterades inga bekräftade korruptionsincidenter, konkurrensrättsliga ärenden eller visselblåsningens ärenden som lett till åtgärder. Vi uppmuntrar aktivt visselblåsning och arbetar förebyggande för att säkerställa att inga allvarliga överträdelser förekommer.

REVISORNS YTTRANDE AVSEENDE DEN LAGSTADGADE HÅLLBARHETSRAPPORTEN

TILL BOLAGSSTÄMMAN I RAYSEARCH LABORATORIES AB (PUBL) ORGANISATIONSNUMMER 556322–6157

UPPDRAG OCH ANSVARFÖRDELNING

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2025 på sidorna 22–31 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningsslagen i enlighet med den äldre lydelsen som gällde före den 1 juli 2024.

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

Deloitte AB

Kent Åkerlund
Auktoriserad revisor