

HÅLLBARHETSRAPPORT 2020

HÅLLBAR STRATEGI

VÅR VISION ÄR EN VÄRLD DÄR CANCER HAR BESEGRATS

Vår **mission** är att genom innovativa mjukvarulösningar kontinuerligt förbättra behandling av cancer för att rädda liv och ge patienter ökad livskvalitet.



STRATEGI

MJUKVARUUTVECKLING SAMT FOU

- Produkt- och patient-säkerhet
- Ledande funktionalitet för bättre behandlingsresultat
- Resurseffektivitet för minskad miljöpåverkan

STRATEGISKA PARTNERSKAP

- Kunder – kliniker
- Forskningsinstitut
- Utrustningsleverantörer

LÖNSAM OCH HÅLLBAR TILLVÄXT

- Långsiktig lönsamhet
- Hög affärsetik

ATTRAKTIV ARBETSGIVARE

- Engagerade medarbetare med hög kompetens i en innovativ kultur
- Social hållbarhet (arbetsmiljö, jämställdhet, etc.)

INNOVATIV KULTUR

HÖG AFFÄRSETIK INKLUSIVE MOTVERKANDE AV KORRUPTION

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 mer än 2 600 kliniker i över 65 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 1, 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

SAMMANFATTANDE TABELL VIKTIGASTE KPI:ERNA

Område	Varför är det viktigt	Hur vi följer upp	Mål	Resultat 2020
Hög patient- och produkt-säkerhet	För att patienter inte ska skadas i samband med att vår mjukvara används i sjukvårdande behandlingar	Antalet patientsäkerhetsincidenter	0	3 (2)
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 framtida behandlingar.	4	6 (4)
Attraktiv arbetsgivare med innovativ kultur och engagerade medarbetare	För att lyckas nå vårt syfte behöver vi attrahera och behålla engagerade medarbetare med specialistkompetenser	NMI/eNPS (employee net promoter score), dvs antalet som rekommenderar ray-search som arbetsgivare	100%	Har ej mätts under 2020 pga rådande pandemi. I stället har regelbundna pulsmätningar genomförts. 2019: 86%
Hög affärsetik	För att nå vårt syfte och till en växande verksamhet med lönsamhet är en hög etisk standard och ett transparent förhållningssätt grundläggande	Antalet bekräftade korruptionsincidenter och vidtagna åtgärder	0	0 (0)

HÖG PATIENT- OCH PRODUKTSÄKERHET

Hela RaySearch 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 13485:2016, som är den internationella standarden för kvalitetsledning avsedd för tillverkning av medicinskt teknisk 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 partners 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 har kommit långt i certifieringsprocessen.

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 fortsätter vi att samarbeta med myndigheterna kring hur dessa ska tolkas.

Vår Quality-avdelning 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 litet. Antalet incidenter är lågt och stiger inte med ökade antalet kunder. Detta är ett resultat av proaktivt patientsäkerhetsarbete och något vi är stolta över.

Sammanställningarna görs i vår PSUR (Periodic Safety Update Report) och området redovisas vid Ledningens Genomgång (Management Review) två gånger om året. Vår Medical Device Safety Officer från utvecklingsavdelningen sammanställer och följer upp hanteringen.

OPTIMERADE RESURSER OCH EFFEKTIVISERING FÖR HÖGSTA KVALITET SAMT MINSKAD MILJÖPÅVERKAN

För RaySearch är ständig innovation en förutsättning för att vi ska vara framgångsrika. Över 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 cancer vården, 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 bra 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 onkologi-informationssystem 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 dosplanering. 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 kompensert för bristen på läkare specialiserade inom strålterapi, 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 kommer att släppas löpande under 2021.

Strategiska partnerskap är avgörande

Att samverka med strategiska partners 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. Hela vår utvecklingsmodell baseras på dessa partnerskap som ger oss omfattande klinisk kunskap och resurser. 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 miljö- och klimatpåverkan är begränsad. Den främsta påverkan kommer från elanvändning för 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 har företaget snabbt ställt om till arbete på distans. Utbildningar som tidigare hölls på plats hålls nu mycket framgångsrikt såsom webinarer. Flertalet interna och externa möten kan hållas 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 99 procent har universitets- eller högskoleutbildning. Inom avdelningarna för forskning och utveckling, som utgör hälften av RaySearchs anställda, hade vid årets slut drygt 20 procent dessutom en doktorstitel, med inriktning mot olika specialtområden.

Fortsatt tillväxt trots global pandemi

Trots att världen befunnit sig i en global pandemi större delen av 2020, har RaySearch fortsatt att växa globalt. Vi betraktar oss som väldigt privilegierade att ha kunnat välkomna 61 nya medarbetare under året, vilket innebar en ökning av antalet medarbetare med cirka 8 procent. Vid årets slut hade RaySearch-koncernen totalt 395 anställda, varav 293 var anställda vid huvudkontoret i Stockholm och 102 medarbetare i de internationella dotterbolagen. Under året har bolaget även expanderat med ytterligare ett dotterbolag i Australien, utöver de tidigare redan etablerade dotterbolagen i tio länder i Europa, USA och Asien.

Kontinuerlig tillväxt ställer höga krav på bra introduktion vid anställningens början. Givet pandemins påverkan på möjligheten till social interaktion och uppmaning till distansarbete, har vi jobbat extra hårt med att ställa om våra introduktionsprogram och öka möjligheten för social interaktion på distans. Vi har till exempel anordnat digitala julbord och andra sociala aktiviteter globalt, inte minst för att ge möjlighet till att lära känna nya kollegor.

Innovativ företagskultur med tydligt fokus på kvalitet

Vår gemensamma värdegrund får oss att fokusera på det som gör verklig skillnad för cancerpatienter. Vi strävar efter att upprätthålla en innovativ och nytänkande kultur utan att tappa fokus på hög kvalitet och långsiktighet, vilket genomsyrar allt vi gör. I RaySearch 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 samt 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. Antal medarbetare med olika nationaliteter ökade markant under 2020 från 23 till 31 olika nationaliteter, 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 på den globala marknaden.

Att behandla varandra med respekt är en grundförutsättning i vår verksamhet. Varje individ ska uppmuntras 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 föräldraskap och 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 också 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. Något intressant, och samtidigt oroväckande, som vi noterat ur ett jämställdhetsperspektiv är att andel uttagen föräldradedighet har ändrats från ett likvärdigt uttag föregående år till att kvinnor jämfört med män i moderbolaget har tagit ut nästan dubbelt så mycket av föräldradedigheten under 2020. Detta följer en global trend som identifierats under covid-19-pandemin. Det är dock något vi förväntas se vända när väl pandemin är över.

Bolagets planerade satsning på översyn och fördjupade utbildningsinsatser inom området diskriminering och trakasserier, omprioriterades till 2021 i skuggan av covid-19. Men även under pandemin har bolaget fortsatt det målmedvetna arbetet med fokus på likabehandling och jämställdhet.

Det är viktigt att skapa en arbetsplats där alla medarbetare ges samma förutsättningar och möjligheter. RaySearch har bibehållit en för branschen hög andel kvinnor och i hela den globala verksamheten var under 2020 hela 35 procent kvinnor. Andelen kvinnor på olika chefsbefattningar motsvarar generellt hur det ser ut i organisationen i stort.

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. Utifrån lönekartläggningen som genomförs årligen är det evident att RaySearch har lyckats med arbetet med en jämställd lönesättning. Trots en stor tillväxt även under 2020 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 succesivt har minskat, något vi också sett under de senaste fyra åren.

På grund av en försämrad möjlighet till att fysiskt delta i arbetsgivarmässa under 2020, beslutade RaySearch att avstå 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.

KÖNSFÖRDELNING, TOTALT



Män, 65%
Kvinnor, 35%

KÖNSFÖRDELNING, SVERIGE



Män, 64%
Kvinnor, 36%

CHEFSBEFATTNINGAR, SVERIGE



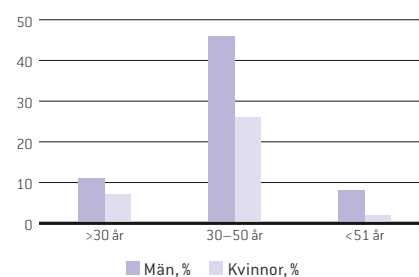
Män, 68%
Kvinnor, 32%

KÖNSFÖRDELNING, STYRELSEN



Män, 60%
Kvinnor, 40%

ÅLDERSFÖRDELNING



Innovativ kultur kräver konstant kompetensutveckling

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 kollegor ta sig an nya roller och utmanade arbetsuppgifter med möjlighet att använda de senaste teknikerna för mjukvaruutveckling. Våra medarbetare uppmuntras att gå olika utbildningar, både interna och externa, samt att 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 2020 påbörjade bolaget ett målmedvetet arbete med att implementera en inlärnings- och utbildningsplattform för att öka utbud och tillgång av kompetensutvecklingsinitiativ för våra medarbetare. Det arbetet kommer att fortgå under både 2021 och 2022.

Ledarskapet mer viktigt än någonsin under coronavirus-krisen

Det är naturligt att kraven på ledarskapet förändras i en stor kris, vilket även RaySearch har erfarit. Från pandemins start har RaySearchs huvudprioritet varit hälsa och säkerhet för företagets personal. Ett gemensamt arbete inom bolaget har vi 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 av att alla medarbetare har haft ändrade arbets- och levnadsförhållanden. Vissa frågeställningar har varit en utmaning, som hur man säkerställer en god arbetsmiljö när personalen jobbar hemifrån, hur vi ser till att vår personal är säkra på tjänsteresor och hur vi hanterar trenden av ökad psykisk ohälsa, vilket blivit en effekt av covid-19, och som även RaySearch sett spår av. En viktig framgångsfaktor är att vi som företag är mycket anpassningsbara och att bolaget har jobbat aktivt på olika tekniska lösningar för att hantera omställningen till hemmaarbete. Majoriteten av företaget har upprättat ny virtuell mötesstruktur och digitala kanaler för att öka informationsflöden och stimulera social interaktion. Genom både kundleveranser och via medarbetareundersökningar kan vi konstatera att vi klarat omställningen med bravur.

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 100 procent av 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 vidare även under 2021. För nya chefer genomför RaySearch både interna och externa chefsutbildningar.

Friskvård och sociala aktiviteter – en omställning under pandemin

En mycket god fysisk och psykosocial arbetsmiljö samt en sund balans mellan arbete och privatliv är något vi alltid vill kunna erbjuda våra anställda. Vi har även under pandemin fortsatt att arbeta aktivt med bland annat arbetsplatsergonomi. När vi i mars 2020 ställde om till distansarbete enligt myndigheternas rekommendationer, erbjöd vi alla anställda att ta hem sina kontorstolar och tekniska arbetsverktyg, för att skapa god ergonomi i hemmet. Anställda har även, genom företaget, möjlighet att hyra höj- och sänkbara skrivbord till sitt hemmakontor.

Vi har även synliggjort den privata preventiva sjukvårdsförsäkring och företagshälsovård som alla medarbetare vid huvudkontoret i Stockholm omfattas av. Under 2020 har vi noterat en förhöjd grad av användande, speciellt relaterat till psykisk ohälsa. Dock ser vi en sänkning av våra sjuktal från förra året. Dessa är fortsatt låga, 1,77 procent i moderbolaget under 2020, vilket är under det nationella snittet.

RaySearch har inställningen att vi vill göra det enkelt för våra medarbetare att få in motion och fysisk aktivitet i sitt dagliga liv och RaySearch erbjuder ett generöst friskvårdsbidrag. Under pandemin har vi sett en hög nyttjande grad på 80 procent bland medarbetarna för 2020.

I årets medarbetarenkäter har vi fångat 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 jobba hemifrån passar inte heller alla, därför tog vi också tidigt beslut om att kontoret i Stockholm skulle hålla fortsatt öppet för att tillgodose behoven för de anställda som inte vill eller har goda möjligheter att jobba på distans.

Uppföljning för ständiga förbättringar

Normalt genomför RaySearch årliga medarbetarundersökningar på hela företaget för att kunna mäta och följa upp effekten på de aktiviteter som genomförs, identifiera förbättringsområden samt ge medarbetare möjlighet att föra fram sina åsikter. Under pandemin valde RaySearch ett anpassat och mer frekvent upplägg för medarbetarenkäter. Under den första delen av pandemin skickade RaySearch ut dagliga pulsmätningar till medarbetarna med fokus på att fånga upp hälsa och produktivitet relaterat till omställningen till distansarbete.

Sammanfattningsvis identifierade vi att medarbetare upplevde att övergången till distansarbete hanterades bra med en fortsatt hög produktivitet. Chefer upplevdes vara tillgängliga och stödjande och teamwork fungerade bra. Utmaningar som identifierades var samarbetet mellan avdelningarna, hemergonomi och brist på interaktioner och sociala kontakter.

Vidare har RaySearch utfört mer heltäckande medarbetarundersökningar där vi har identifierat att anställda fortsatt anser att företagsinformation når ut i tillräcklig grad, att de fortsatt presterar bra och hanterar distansarbetet väl. Dock rapporterar nästan 20% av moderbolagets personal fysiska och mentala hälsorelaterade problem, något vi tar på stort allvar och fortsätter att undersöka vidare för att kunna vidta nödvändiga förbättringsinitiativ.

Vi är inte förvånade över den något ökade personalomsättningen som vi såg 2020. Under året uppgick den till 11 procent, vilket är fortsatt lågt jämfört med branschsnittets ca 15% för HighTech-bolag i Sverige. Vårt fokus under 2020 har varit att ställa om våra arbetssätt och vårt ledarskap samt att säkerställa hälsa och säkerhet för företagets personal, samtidigt som vi strävat efter att bibehålla kontinuerlig hög produktivitet i alla affärsfunktioner för att möjliggöra förväntade leveranser till kunder.

HÖG AFFÄRSETIK

RaySearch 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, affärspartners, för samhället i stort, liksom för oss som företag. För att RaySearch ska kunna ha en långsiktigt 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, samarbetspartners och andra intressentgrupper ska kännetecknas av ansvarsfulla, etiska och sunda affärspprinciper. 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.

Ansvaret för affärsetik ligger inom respektive avdelning. Avdelningen Legal har det övergripande ansvaret för uppförandekoden samt för bolagets anti-korruptions policy och den samverkansguideline som är framtagen utifrån medtech-branschens etiska koder (Policy on Interactions with healthcare professionals). Avdelningen ansvarar också för att utbilda och informera alla medarbetare om dessa. Bolagets Quality-avdelning gör regelbundet audits på bolagets alla policier och processer medan implementering och beslutsfattande ligger hos respektive avdelning. Avdelningen Legal bistår med att ta fram kontraktmallar 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 affärsetik 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 affärsetiska principer och policier 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 2020 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 vid början av sin anställning. I RaySearchs Compliance Program Training som genomförs årligen av alla anställda är uppförandekoden en viktig del. Under 2020 genomförde 89 procent denna träning. Uppförandekoden lyfts även fram under seminariet Legal Intro som hålls för alla nyanställda.

RaySearch följer upp sitt arbete inom affärsetik genom att rapportera antalet bekräftade korruptionsincidenter och vidtagna åtgärder under året, liksom antal rättstvister rörande konkurrenshämmande beteende. Under 2020 fanns inga bekräftade korruptionsincidenter eller rättstvister rörande konkurrenshämmande 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 partners har funnits på plats sedan 2017. Vår uppförandekod distribueras till samarbetspartners, framför allt distributörer och agenter, i vissa högriskländer tillsammans med krav på undertecknande av vår Code of Conduct Compliance Form. Drygt 20 samarbetspartners undertecknade denna under 2020. Inga överträdelser har aktualiserats under året.

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

OM RAYSEARCHS HÅLLBARHETSREDOVISNING

RaySearch hållbarhetsredovisning har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen. Hållbarhetsredovisningen avser räkenskapsåret 2020 och innefattar RaySearchs verksamhet som den såg ut vid ingången av 2020. Detta är tredje 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, samarbetspartners, 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 2020. 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 9–11.

För mer information, vänligen kontakta:
Peter Thysell, CFO
Tel: +46 70 661 0559
E-post: peter.thysell@raysearchlabs.com

Stockholm den 29 april 2021

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 ANSVARSFÖRDELNING

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2020 på sidorna 62–68 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