

HÅLLBARHETSRAPPORT 2019

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 hjälpa cancerkliniker att förbättra, förlänga och rädda cancerpatienters liv. Vår vision är "en värld där cancer har besegrats". Genom att utveckla innovativa mjukvarulösningar, som används av kliniker över hela världen, strävar vi efter att ständigt bidra till att effektivisera arbetsflöden i kliniska miljöer och förbättra behandlingsresultaten för cancerpatienterna. RaySearchs mjukvara används idag av mer än 2 600 kliniker i över 65 länder. Detta bidrar till stor samhällsnytta och ekonomiska vinster för omvärlden samt skapar också affärsmöjligheter för RaySearch.

Hållbarhet är en helt integrerad del av vår mission och strategi. Vår verksamhet ska också drivas på ett sådant sätt att den svarar upp mot höga krav och förväntningar från våra intressenter. RaySearch ska kännetecknas av en ansvarsfull verksamhet med hög affärsetik. Oetisk affärskultur kan utgöra risker för våra kunder, patienter, medarbetare, affärspartners, för samhället

i stort, liksom för oss som företag. För att lyckas med vår vision är medarbetarnas kompetens och engagemang, förtroendefull samverkan med strategiska partners och ett ansvarsfullt och hållbart företagande helt avgörande. Läs mer om RaySearchs affärsmodell på sidan 1.

STÖRST PÅVERKAN INOM FEM OMRÅDEN

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 fak-

tiska 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 resulterande i fem strategiska fokusområden, som alla ligger inom ramen för RaySearchs kärnverksamhet:

- Bekämpa cancer med innovativa mjukvarulösningar
- Patient- och produktsäkerhet
- Affärsetik och motverkande av korruption
- Resurseffektivitet för minskad miljöpåverkan
- Attraktiv arbetsgivare – engagerade medarbetare i en innovativ kultur

Arbetet med att definiera ambitionsnivåer, mål och mätetal kopplade till de identifierade hållbarhetsfrågorna fortsatte under 2019. 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 9–10.

BEKÄMPA CANCER MED INNOVATIVA MJUKVARULÖSNINGAR

RaySearchs verksamhet syftar till att tillsammans med våra kunder förbättra, förlänga och rädda fler cancerpatienters liv. Vi bidrar därmed direkt till det globala hållbarhetsmålet 3.4, att genom förebyggande insatser och behandling minska det antal människor som dör i förtid av icke smittsamma sjukdomar. Vi strävar ständigt mot att förbättra behandlingen av cancer genom innovativa, säkra och effektiva mjukvarulösningar, vilket också minskar den globala kostnaden för cancer avsevärt.



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.

SAMVERKAN FÖR STÄNDIG INNOVATION

För RaySearch är ständig innovation en förutsättning för att vi ska vara framgångsrika. Över hälften av våra medarbetare arbetar inom forskning och utveckling. Ju effektivare arbetsflöden och ju bättre hjälpmedel för behandlingar på cancerklinikerna, desto fler patienters liv kan räddas och förbättras. Det är också en förutsättning för att vi ska kunna vara kommersiellt framgångsrika och skapa värde för våra aktieägare.

Att samverka med strategiska partners är en annan grundförutsättning. För att vi ska kunna utveckla de bästa, säkraste och mest effektiva mjuk-

varulösningarna, 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 helt 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.

MASKININLÄRNING FÖR BÄTTRE BEHANDLINGAR

Vår avdelning för maskininläring har vuxit snabbt sedan starten 2017. Fokus är på att utveckla applikationer inom maskininläring till RaySearch produkter. Sedan 2018 är maskininlärningsapplikationer tillgängliga i RayStation för att automatisera organsegmentering och dosplangenerering. Under 2020 kommer avdelningen att utveckla RayIntelligence, en serie nya produkter som ska underlätta för klinikerna att använda sin data för att effektivisera, förbättra och individanpassa framtida behandlingar.

PATIENT- OCH PRODUKTSÄKERHET

Hela RaySearch verksamhet genomsyras av säkerheten för patienter och kring våra produkter. Det är en förutsättning för att vi ska vara en ledande tillverkare av medicinteknisk mjukvara. På alla marknader finns rigorösa myndighetskrav som vi måste uppfylla. Ett exempel är EU:s nuvarande och kommande regelverk om medicintekniska produkter (MDR), där vi strävar efter att vara en av de allra första att certifieras. Införandet av MDR sköts nyligen fram ett år i tiden, till maj 2021. Amerikanska FDA:s krav på kvalitetsystem och det japanska regelverket för medicintekniska produkter är andra exempel på krav. Regelverken för produkter med maskininläring är helt nya på samtliga marknader. Här kommer vi att behöva samarbeta med myndigheterna kring hur dessa ska tolkas.

PATIENT- OCH PRODUKTSÄKERHETEN ÄR VÅR PRIORITET

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 medicinteknisk utrustning. Kvalitetsledningssystemet certifieras av externa tillsynsmyndigheter, till exempel mot samtliga marknader som ingår i samarbetet MDSAP (Medical Device Single Audit Program). Nästa audit mot MDSAP är planerat att äga rum under 2020.

All vår mjukvara följer standarderna ISO 14971, IEC 61217, 62083, 62274, 62304 och 62366, samt ett flertal standardiserade protokoll 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.

RaySearch följer upp antalet patientsäkerhetsincidenter varje år, och skickar säkerhetsmeddelanden till marknaden då det behövs. Dessa rapportereras också till alla relevanta myndigheters databaser. Antalet incidenter är lågt och stiger inte med ökade antalet kunder, vilket är ett resultat av proaktivt patientsäkerhetsarbete. Detta är sammanställt i vår PSUR (Periodic Safety Update Report). Området redovisas vid Ledningens Genomgång (Management Review) två gånger om året. Quality-avdelningen ansvarar tillsammans med relevanta avdelningar för att se till att bolagets verksamhet lever upp till tillämpliga produkt- och patientsäkerhetsregelverk. Vår Medical Device Safety Officer från utvecklingsavdelningen sammanställer och följer upp hanteringen. Kvalitetschefen ansvarar för att kvalitetsledningssystemet uppfyller kraven. Vi är stolta över det låga antalet incidenter. Vi har ett proaktivt patientsäkerhetsarbete och informerar hellre våra kunder en gång för mycket än en gång för litet.

AFFÄRSETIK OCH MOTVERKANDE AV KORRUPTION

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.

ANSVARFULLA AFFÄRER NYCKEL TILL FRAMGÅNG

Alla interna relationer samt relationer till kunder, samarbetspartners och andra intressentgrupper ska kännetecknas av ansvarsfulla, etiska och sunda affärsprinciper. RaySearch ska följa alla tillämpliga lokala och internationella lagar och regler och företaget 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-korrupsions 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 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 ska sättas upp. 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 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 väg-

ledande principer för företag och mänskliga rättigheter, FN:s Global Compact samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Under 2019 gjordes vissa förändringar och den uppdaterade uppförandekoden antogs av styrelsen i februari 2020. En förändring var ett förtydligande att RaySearchs uppförandekod i vissa delar även omfattar tredje part. Avsnittet Human Rights and Labor Conditions utvidgades också med ett nytt avsnitt kring Modern Slavery där RaySearchs nolltolerans mot detta, både internt och hos leverantörer, framgår. Detta innebär också att det varje år upprättas 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 leverantörskedja. Under året introducerades också en ny, uppdaterad compliance-skrivning i våra kontrakt, inbegripet leverantörsavtal, med åtagande för motparten att följa tillämpliga modern slavery-lagar samt att på förfrågan uppvisa sitt eget modern slavery statement. RaySearchs Modern Slavery Statement för räkenskapsåret 2019 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 introduktionsmanualen som alla anställda ska gå igenom vid början av sin anställning. I RaySearchs Compliance Program Training (online) som genomförs årligen av alla anställda är uppförandekoden en viktig del. Under 2019 genomförde 82 procent denna träning. Uppförandekoden lyfts även fram under seminarier Legal Intro som hålls för alla nyanställda.

RaySearch följer upp sitt arbete inom affärsetik genom att rapportera antalet bekräftade korrupsionsincidenter och vidtagna åtgärder under året, liksom antal rättstvister rörande konkurrensbegränsande beteende. Under 2019 fanns inga bekräftade korrupsionsincidenter 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 korrupsionsrisker. 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 process samt certifieringsprocessen av kunder och externa partners, som har funnits på plats sedan 2017, uppdaterades och utvidgades under 2019. Efter ändringen anses fler länder omfattas av vår process för slutkunder. 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 tio samarbetspartners undertecknade denna under 2019. Inga överträdelser har aktualiserats under året.

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

DIGITALISERING MED MINSKAD 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.

RaySearchs mjukvaruprodukter bidrar till ökad resurseffektivitet i cancer vården, både vad gäller tid, kvalitet, kostnader och material. Kliniker som vill förbättra sina behandlingar är inte beroende av att byta till den senaste hårdvaran, utan de kan istället uppnå lika bra resultat genom att välja RayStation för sin dosplanering, då vår mjukvara kan öka strålbehandlingsmaskinens prestanda och livslängd. Vårt onkologiinformationssystem RayCare erbjuder också kraftfulla verktyg för att automatisera och effektivisera arbetsflöden samt optimera resursutnyttjandet för cancerkliniker. Under 2019 har vi bland annat lanserat fler maskininlärningsstillämpningar.

ATTRAKTIV ARBETSGIVARE – PIONJÄRER MED TYDLIGT UPPDRAG

RaySearch har som syfte att övervinna den oerhörda utmaning som cancer i dag utgör för människor runt om i världen. För att lyckas behöver vi attrahera 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 98 procent har universitets- eller högskoleutbildning. Inom avdelningen för forskning och utveckling, som utgör cirka hälften av alla medarbetare, hade vid årets slut 16 procent dessutom en doktorstitel, med inriktning mot olika specialistområden.

INNOVATIV FÖRETAGSKULTUR MED STARKT FOKUS PÅ KVALITET

Vår gemensamma värdegrund får oss att fokusera på det som gör verklig skillnad för cancerpatienter i vårt dagliga arbete. Vi strävar efter att upprätthålla en innovativ och nytänkande kultur utan att tappa fokus på hög kvalitet och långsiktighet, som ska genomsyra 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 också efter att skapa en arbetsplats som stödjer både den professionella och personliga utvecklingen för medarbetaren och som främjar hälsa och välbefinnande. 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. Under 2019 hade RaySearch medarbetare med 23 olika nationaliteter. Det är en styrka, också i kontakten 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 arbete. Under 2019 tillsattes åtta nya chefer som alla utbildades i policyn mot diskriminering och trakasserier samt hur en icke-diskriminerande rekryteringsprocess ska bedrivas. Detta var extra viktigt då vi under 2019 rekryterade många nya medarbetare. Under 2020 kommer vi att på nytt se över vår policy samt bedriva fördjupade utbildningsinsatser inom området, som riktar sig till både chefer och medarbetare.

En viktig del i att skapa en arbetsplats där alla medarbetare ges samma förutsättningar och möjligheter är ett målmedvetet arbete för jämställdhet. I Sverige, där RaySearch har flest medarbetare, var 40 procent av de anställda kvinnor. I hela den globala verksamheten var 35 procent kvinnor. Andelen kvinnor på olika chefsbefattningar motsvarar hur det ser ut i organisationen i stort. Något vi noterat som positivt under året från ett jämställd-

KÖNSFÖRDELNING,
TOTALT



■ Män, 65%
■ Kvinnor, 35%

KÖNSFÖRDELNING,
SVERIGE



■ Män, 61%
■ Kvinnor, 39%

CHEFSBEFATTNINGAR,
SVERIGE



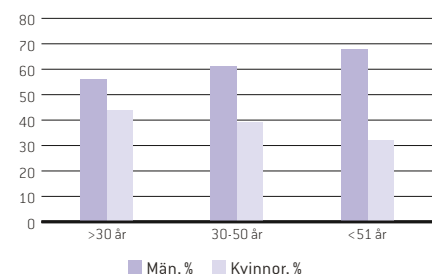
■ Män, 63%
■ Kvinnor, 37%

KÖNSFÖRDELNING,
STYRELSEN



■ Män, 60%
■ Kvinnor, 40%

ÅLDERSFÖRDELNING



hetsperspektiv, var att män och kvinnor i moderbolaget tog ut föräldraledighet i lika hög utsträckning.

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. Utifrån lönekartläggningen som genomförs årligen är det evident att RaySearch har lyckats med en jämställd lönesättning. De få fall där icke jämställd lön har noterats, följs kontinuerligt upp med handlingsplaner vilket resulterat i att osakliga skillnader i lön utifrån ett könsperspektiv succesivt har minskat de senaste tre åren. Ett särskilt "Womenhack" ägde rum i oktober. Där fick våra kvinnliga medarbetare möjlighet att engagera sig i mångfaldsfrågan genom att representera RaySearch som ett bolag som främjar jämställdhet och stödjer kvinnors deltagande i en teknikintensiv arbetsmiljö.

INNOVATIV KULTUR KRÄVER KONSTANT KOMPETENSUTVECKLING

Kompetensutveckling och prestationsuppföljning är centralt för ett företag som RaySearch där innovation och utveckling är avgörande. 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. Våra medarbetare uppmuntras till internationellt branschutbyte, till att gå olika utbildningar, både interna och externa, samt att delta på mässor och andra externa evenemang. Kompetensutvecklingen sker också genom att tillsammans med kollegor ta sig an nya roller och utmanade arbetsuppgifter med möjlighet att använda de senaste teknikerna för mjukvaruutveckling.

INSPIRERANDE LEDARSKAP PÅ ALLA NIVÅER

För att lyckas med att skapa den öppna och innovativa kultur som vi strävar efter sätter vi ledarskapet i centrum. Ett starkt och inspirerande ledarskap blir allt viktigare för att skapa engagemang, resultat och fullt ut ta tillvara på kompetensen inom organisationen, inte minst i den mycket expansiva fas som vi är inne i. Under 2019 fortsatte vi att omgruppera stora avdelningar till mindre underavdelningar. Ett mål är att ytterligare öka kontaktytan mellan medarbetare och chefer. Ett annat är att skapa bättre möjlighet till ett hållbart chefskap.

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 43 procent av chefer och andra i ledande roller genomgått utbildning i ledarskap. Eftersom RaySearch har tillsatt många nya chefer men också flertalet ledande roller som projektledare och "team leaders" under året, kommer fortsatta ledarskapsinsatser att fortlöpa även under 2020. För nya chefer genomför RaySearch både interna och externa chefsutbildningar.

FRISKVÅRD MED MOTION OCH SOCIALA AKTIVITETER

En mycket god fysisk och psykosocial arbetsmiljö samt en sund balans mellan arbete och privatliv är något vi vill kunna erbjuda alla anställda. Vi arbetar aktivt med bland annat arbetsplatsergonomi och vi tillämpar flextid.

Alla medarbetare vid huvudkontoret i Stockholm omfattas av en privat preventiv sjukvårdsförsäkring och företagshälsövård.

Vi vill även göra det enkelt för våra medarbetare att få in motion och fysisk aktivitet i sitt dagliga liv och RaySearch erbjuder ett generöst friskvårdsbidrag, som utnyttjades av 83 procent av medarbetarna under året. Kontoret i Stockholm, där majoriteten av våra medarbetare arbetar, är centralt placerat, vilket skapar tillgänglighet till många aktiviteter. Kontoret har också flera omklädningsrum med duschar samt tvätt och torkmöjligheter. Den sociala samvaron är viktigt för oss. Vi satsar därför mycket på att skapa aktiviteter där vi möts och har roligt tillsammans. Alla anställda erbjuds frukost, och vi har regelbundet olika gemensamma aktiviteter, inte minst flera olika sportaktiviteter som löpning och innebandy.

MYCKET STARK TILLVÄXT MED FOKUS PÅ JUNIORA MEDARBETARE

RaySearch fortsätter att växa. Under 2019 började 105 nya medarbetare, vilket innebar en ökning av antalet medarbetare med cirka 20 procent. Vid årets slut hade RaySearchkoncernen totalt 377 anställda, varav 279 var anställda vid huvudkontoret i Stockholm och 98 medarbetare i de internationella dotterbolagen i tio länder i Europa, USA och Asien.

Det stora antalet nya medarbetare ställer ökande krav på bra introduktion vid anställningens början. RaySearch fortsatte under året att anställa juniora medarbetare, något som inleddes redan året innan för att öka mångfald och bidra till nya perspektiv i bolaget. För att göra introduktionen in i företaget så snabb och smidig som möjligt skapade vi "RayAcademy" där grupper av juniorer introduceras tillsammans.

Anställda vid dotterbolag i Europa och Asien kommer alltid till Stockholm för introduktion för att snabbare kunna bli en del av företaget och vår kultur och vi har årligen en global konferens där vi samlar alla medarbetare från alla bolag i Stockholm.

UPPFÖLJNING FÖR STÄNDIGA FÖRBÄTTRINGAR

RaySearch genomför regelbundet medarbetarundersökningar på hela företaget för att kunna mäta och följa upp de aktiviteter som genomförs, identifiera förbättringsområden samt ge medarbetare möjlighet att föra fram sina åsikter. Alla medarbetare får svara på frågor som rör arbetsplatsen, ledarskapet, ersättning, inflytande, arbetsmiljö, utvecklingsmöjligheter, hälsa med mera. Medarbetarundersökningen 2019 visade ett fortsatt mycket starkt resultat, med betyg som hamnade över 4 på en 6-gradig skala på samtliga undersökta områden, och över 5 på hälften av dessa. Det är mycket glädjande att 94 procent (97 procent 2018) av våra anställda är stolta över att jobba på RaySearch och 86 (87) skulle rekommendera bolaget som arbetsgivare.

Den årliga medarbetarundersökningen är också ett viktigt verktyg för att följa upp effekten av våra satsningar på ledarskap. Även i den senaste mätningen ser vi att ledarskapsinitiativen har lett till positiva resultat. Vid undersökningen 2019 fick ledarskapet 5,1 (5) av 6 möjliga i betyg. Med tanke på den tillväxt RaySearch hade under 2019, med både många nya medarbetare och nya chefer, är det mycket glädjande att vi har kunnat upprätthålla så hög gradering år efter år. Vi är mycket stolta över våra chefer och ledare

som arbetat med aktivt förebyggande insatser för att förhindra ohälsa i organisationen.

Sjukfrånvaron på RaySearch fortsatte att vara låg, 2,16 procent 2019. Långtidssjukskrivningarna ökade till viss del under 2019 och stod för 26 (17) procent av den totala sjukfrånvaron. Det är viktigt för oss med möjligheten att följa upp anledning till sjukfrånvaron, och vi kan se att ökningen i det här fallet inte är arbetsrelaterad. Även personalomsättningen

var fortsatt låg. Medan branschsnittets för HighTech-bolag i Sverige var cirka 15 procents personalomsättning, lyckades RaySearch, genom att arbeta aktivt med olika åtgärder, nå 6,6 procent för tillsvidareanställd personal under 2019. Vårt fokus på "worklife balance" tillsammans med stoltheten av att kunna bidra till ett högre syfte är ett recept för en hälsosam organisation.

OM RAYSEARCHS HÅLLBARHETSREDOVISNING

RaySearch hållbarhetsredovisning har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen. Rapporten och dess innehåll har inte granskats externt. Hållbarhetsredovisningen avser räkenskapsåret 2019 och innefattar RaySearchs verksamhet som den såg ut vid ingången av 2019. Detta är tredje året som RaySearch publicerar hållbarhetsredovisning. RaySearch avser att årligen publicera en hållbarhetsredovisning.

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

Stockholm den 29 april 2020

Lars Wollung
Styrelseordförande

Carl Filip Bergendal
Styrelseledamot

Johan Löf
Verkställande direktör och styrelseledamot

Britta Wallgren
Styrelseledamot

Hans Wigzell
Styrelseledamot

Johanna Öberg
Styrelseledamot

REVISORNS YTTRANDE AVSEENDE DEN LAGSTADGADE HÅLLBARHETSRAPPORTEN

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

UPPDRAG OCH ANSVARFÖRDELNING

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten på sidorna 64–69 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 väsent-

ligt 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 29 april 2020

Ernst & Young AB

Anna Svanberg
Auktoriserad revisor