



Tillsammans med SLU skapar vi innovationer för en hållbar värld

HÅLLBARHETSRAPPORT 2024

Innehåll

Om rapporten.....	2
Om SLU Holding.....	2
Påverkan på FN:s globala mål.....	3
Miljö.....	4
Miljöpåverkan.....	4
Förbrukning av energi och vatten	4
Leverantörer.....	4
Socialt ansvar.....	5
Personal.....	5
Utbildning.....	5
Arbetsmiljö	5
Jämställdhet och mångfald	6
Bolagsstyrning	8
SLU Holdings strategi.....	8
Finansiell hållbarhet	8
Riskbedömning.....	9
Affärs- och rådgivningsetik.....	10
Placeringspolicy	10
Anti-korruptionspolicy.....	10
Mänskliga rättigheter	10
Övriga policyer.....	10

Om rapporten

Hållbarhetsrapporten omfattar verksamheten vid SLU Holding AB (org.nr 556518–7423) (SLU Holding) under verksamhetsåret 2024. Bolagsstyrelsen och verkställande direktören ansvarar för hållbarhetsrapporten i enlighet med bestämmelserna i ÅRL 6:10–14. Hållbarhetsrapporten beskriver konsekvenserna av bolagets verksamhet inom områdena, miljö, sociala och personalrelaterade frågor, respekt för mänskliga rättigheter samt motverkande av korruption och mutor. Rapportens struktur följer *ESG-modellen* (Environmental, Social, Governance).

Om SLU Holding

SLU Holding ägs av svenska staten och förvaltas av Sveriges lantbruksuniversitet (SLU). Verksamheten utgörs i huvudsak av innovationssupport, affärsutveckling samt såddinvesteringar i tidiga bolag inom de gröna näringarna med anknytning till SLU:s forskning. SLU Holding drev under 2019 t.o.m. 2023, på uppdrag av SLU och Akademiska Hus (AH), innovationsparken Green Innovation Park (GIP) som finns på SLU:s campus i Uppsala och Alnarp. Verksamheten vid GIP har under 2024 helt överförts till AH.

SLU är ett universitet i internationell toppklass som bedriver forskning, utbildning och miljöanalys i samverkan med omgivande samhälle. Genom fokus på samspelet mellan människa, djur och ekosystem samt ett ansvarsfullt brukande av naturresurserna bidrar SLU till en hållbar samhällsutveckling och goda livsvillkor.

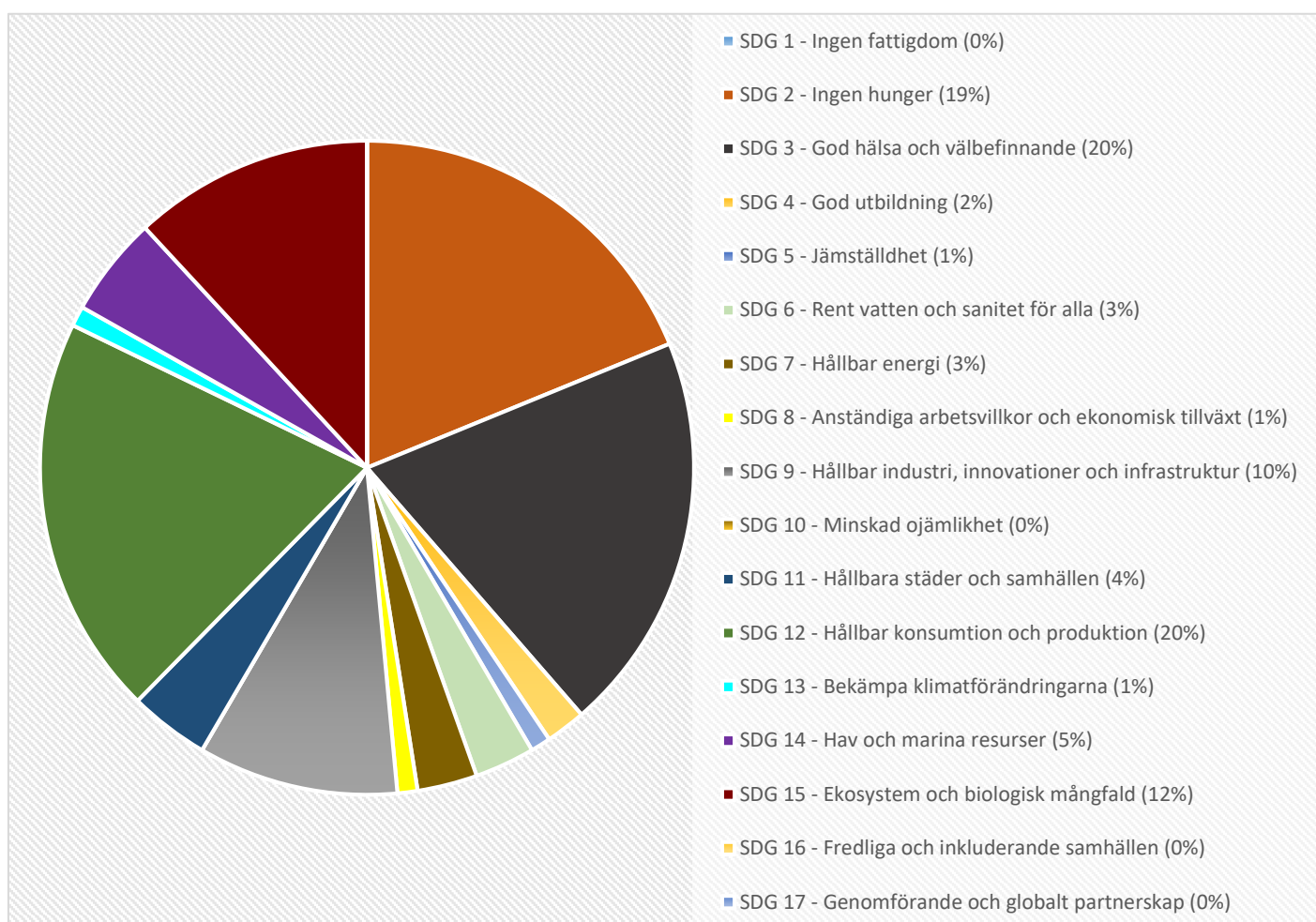
SLU Holding verkar för att kunskap och forskningsresultat från SLU kommer till användning och nytta i samhället. Bolagets bidrag till en hållbar utveckling sker främst genom de innovationsprojekt som bolaget utvecklar och stödjer samt de investeringar som görs i tidiga, hållbara företag. Bolagets verksamhet bidrar till ökad hållbarhet inom områden som miljö, ekonomi och socialt ansvarstagande.

SLU Holding investerar i bolag som baseras på forskning och kunskap från SLU och andra svenska lärosäten. Bolagen ska bidra positivt till samhället och vila på sunda och hållbara affärsmodeller. Investeringar görs inte i bolag som står i strid med FN:s globala mål eller på annat sätt inte uppfyller kraven på hållbarhet eller etiskt handlande.

Påverkan på FN:s globala mål

De innovations- och investeringsprojekt som SLU Holding har varit eller f.n. är aktiva i bidrar på olika sätt till att minska miljöpåverkan, förbättra människors och djurs hälsa samt till att öka hållbarheten i nyttjandet av jordens resurser. För samtliga nya innovationsprojekt görs en bedömning av hur de påverkar FN:s globala mål för en hållbar utveckling (*Sustainable Development Goals - SDG*). Huvuddelen av projekten har potentialen att påverka flera mål positivt. I cirkeldiagrammet nedan beskrivs enbart vilket av de globala målen de nystartade innovationsprojekten 2024 påverkar mest positivt.

Fördelning över vilka av FN:s globala mål SLU Holdings nya innovationsprojekt 2024 påverkar mest positivt.



Inför ett investeringsbeslut används verktyget *SDG Impact Assessment Tool* för att bedöma hur en idé, innovation eller investeringsobjekt direkt och indirekt påverkar FN:s globala hållbarhetsmål. Verktöget stimulerar användaren att få en bättre förståelse för komplexiteten i hållbar utveckling och de olika aspekterna av hållbarhetsmålen. Tack vare bedömningen kan exempelvis investeringar i bolag med negativ hållbarhetspåverkan undvikas.

Nedan ges några exempel på investeringar som SLU Holding genomfört under senare år med hög positiv hållbarhetspåverkan:

Traktorarvid AB utvecklar och tillverkar en eldriven autonom jordbruksmaskin för tunga dragarbeten (SDG 9, 12, 15).

BioCell Analytica Uppsala AB erbjuder effektbaserade vattenanalyser för säkrare vattenkvalitet (SDG 3, 6, 11).

Eko Grönovation AB utvecklar en resurssnål, AI-baserad produktionsanläggning för hydroponisk vertikalodling (SDG 2, 3, 9).

Nitrocapt AB tar fram en process för produktion av fossilfri konstgödsel (SDG 2, 9, 13).

Under 2024 gjorde SLU Holding tilläggsinvesteringar bl.a. i *Transmoro AB* som primärt verkar mot SDG 14 samt *Alertix Veterinary Diagnostics AB* som främst arbetar mot SDG 3.

Miljö

I avsnittet presenteras miljöpåverkan, energi- och vattenförbrukning samt val av leverantörer.

Miljöpåverkan

Det är viktigt för SLU Holding att minska verksamhetens miljöpåverkan och koldioxidavtryck. Detta sker bl.a. genom att alltid ta miljöhänsyn i valet av bl.a. lokaler och resor. Bolaget har riktlinjer för resor, där exempelvis tåg ska prioriteras vid inrikesresor. I de fall flygresor genomförs klimatkompenseras dessa. Merparten av verksamheten utförs i kontorsmiljö och möten mellan kollegor på olika orter sker nästan uteslutande digitalt. SLU Holdings verksamhet har en begränsad påverkan på miljön. Allt avfall källsorteras och återvinns. Bolaget följer SLU:s miljöpolicy där det bl.a. framgår att: "SLU ska medverka till en ekologiskt, socialt och ekonomiskt hållbar utveckling samt att miljötänkande och miljöaspekter ska integreras i allt beslutsfattande". Under året har leverantören av redovisningstjänster Grant Thornton AB uppskattat bolagets koldioxidutsläpp genom att granska inköpen, främst inom kategorierna elektronik och resor. Enligt beräkningen uppgick bolagets totala utsläpp för 2024 till 16,97 tCO₂e.

Förbrukning av energi och vatten

SLU Holding hyr kontorslokaler av SLU och Akademiska Hus. Hyresvärdarna har sedan 2021 ett gemensamt mål att tillsammans minska energiförbrukningen med 15 % på SLU:s campus till 2027. I tabellen nedan redovisas energi- och vattenförbrukning i de byggnader där SLU Holding bedriver verksamhet i Uppsala, Umeå och Alnarp. Till och med 2023 drevs även GIP i Uppsala och Alnarp, vilket förklarar den stora förändringen av yta och total förbrukning mellan åren. Den genomsnittliga värmeförbrukningen har minskat med 52 % från 2023 till 2024 och den totala energiförbrukningen har minskat med 95 %. Energin som förbrukas är förnybar och återvunnen energi, effektivt transporterad till byggnaderna genom fjärrvärmesystem.

Förbrukning av energi och vatten i SLU Holdings hyrda kontorslokaler i Uppsala, Umeå och Alnarp

KPI	2024	2023 (inkl GIP)
Yta (kvm totalt)	173	2053
Värme (kWh/kvm)	53	110
EI (kWh/kvm)	29	30
Kyla (kWh/kvm)	6	7
Totalt förbrukat (kWh)	15 283	300 857
Vatten (kubik)	9	122

Leverantörer

SLU Holding för alltid en dialog med nuvarande och blivande leverantörer kring sociala, ekonomiska och miljömässiga aspekter. Dialogen ligger till grund för vilka leverantörer bolaget väljer att arbeta med. Bolaget följer i tillämpliga delar SLU:s inköbspolicy- och riktlinjer där det bl.a. framgår att alla inköp ska präglas av ett miljötänkande i linje med SLU:s miljöpolicy.

Socialt ansvar

I avsnittet presenteras personal, utbildning, arbetsmiljö samt jämställdhet och mångfald.

Personal

För att SLU Holding ska uppnå visionen att skapa innovationer för en hållbar värld är det nödvändigt att den viktigaste resursen, medarbetarna, utvecklas och trivs. Bolaget strävar efter att vara en attraktiv arbetsgivare med en nyskapande och dynamisk arbetsmiljö där medarbetarna får möjlighet att utveckla kompetenser och arbetssätt för att därigenom växa i ansvar och befogenheter. SLU Holding har under 2024 haft 12 medarbetare (anställda och konsulter). Under året gjordes inga nyanställningar medan tre medarbetare lämnade bolaget. Detta främst p.g.a. avvecklingen GIP-projektet. SLU Holding ska även vara en god förebild och ett kompetent stöd när det gäller utveckling av företagskultur och arbetsmiljö inom de nystartade projektbolagen..

SLU Holding erbjuder även studenter arbete som studentkonsulter. Studentkonsulterna bidrar med olika kartläggningar, omvärldsanalyser och marknadsundersökningar. Dessa är mycket värdefulla för innovationsprojekten och studenternas arbete bidrar därigenom till att kunskap från SLU kommer samhället till nytta. Vidare bidrar studenterna också till ökad mångfald eftersom de har andra kompetenser och erfarenheter. Genom att arbeta hos SLU Holding blir studenterna bättre rustade för arbetslivet genom ökad kunskap om bl.a. innovationer och entreprenörskap. Studenterna blir även goda ambassadörer för SLU Holding när de kommer ut i arbetslivet.

Utbildning

Ett flertal medarbetare har under året genomgått olika utbildningar till nytta för bolaget och den personliga utvecklingen. Medarbetare har utbildats inom styrelsearbete för att på ett professionellt sätt kunna bidra till att utveckla portföljbolagens lönsamhet och prestation på lång sikt. Dessa medarbetare är nu certifierade styrelseledamöter. Även utbildning med fokus på ordföranderollen har genomförts. Medarbetarna har även utbildats inom *AI och innovationsrådgivning*. SLU Holdings medarbetare deltar även aktivt på olika webinarium, seminarium och får löpande erfarenhetsutbyten med kollegor inom akademien och innovationsstödande organisationer. Utbildningarna bestäms löpande under året utifrån identifierade behov.

Arbetsmiljö

En säker och god arbetsmiljö är högt prioriterad. Samtliga anställda har stor frihet att självständigt organisera och förlägga sitt arbete. Detta ska ses som en förmån men kan också utgöra en riskfaktor när det gäller den psykosociala arbetsmiljön. För att förebygga risken för ohälsa hos medarbetarna genomförs årligen en psykosocial skyddsround där ledning och medarbetare tillsammans kartlägger områden som rör den psykosociala arbetsmiljön och vid behov föreslår och genomför förbättringsförslag. Detta definieras i bolagets arbetsmiljöpolicy. Vid hälsoproblem som kan relateras till arbetet har medarbetarna tillgång till företagshälsovård. Samtliga anställda har även tagit del av bolagets erbjudande om friskvårdsbidrag som stimulerar till ökad fysisk aktivitet och därmed en bättre hälsa.

Varje år genomför bolaget en tvådagarskonferens för alla medarbetare på en av bolagets verksamhetsorter. Under dessa s.k. "teamdagar" arbetar teamet med verksamhetsplanering, arbetsmetoder, kompetensutveckling, kommunikation och diverse projekt. "Teamdagarna" är värdefulla för både bolaget och medarbetarna, då det är viktigt dels för sammanhållningen men även för att alla medarbetare ska kunna arbeta effektivt som ett team för att därigenom utveckla och effektivisera verksamheten framåt. Under 2024 hölls "teamdagarna" i Uppsala.

Eftersom SLU Holding har kontor spridda över Sverige används digitala lösningar för att underlätta det gemensamma arbetet och kontakterna mellan medarbetarna. I samma syfte har "hemmaarbetsplatser" utrustats.

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) genomförs kontinuerligt för att förbättra arbetsmiljön och minska risken att anställda skadas eller drabbas av ohälsa. SAM bedrivs i nära samverkan med de anställda och arbetsmiljöfrågor tas regelmässigt upp i medarbetarsamtal och interna möten. Under året har inga arbetsplatsolyckor inträffat.

Frisknärvaron hos medarbetarna är mycket hög och målet (98%) har överträffats samtliga år under perioden 2020-2024.

Utfall och mål för frisknärvaro

KPI	2024	2023	2022	2021	2020	Mål
Frisknärvaro (%)	99,95	99,49	98,27	99,83	99,78	98

Jämställdhet och mångfald

Bolaget strävar aktivt efter ökad jämställdhet och mångfald. I SLU Holdings *Etiska riktlinjer* och *Riktlinjer angående diskriminering, repressalier och trakasserier* framgår det att det råder nolltolerans mot diskriminering och trakasserier enligt de sju lagstadgade diskrimineringsgrunderna. I händelse av att någon medarbetare upplever sig diskriminerad eller utsatt för trakasserier ska insatser genomföras så snart som möjligt. Det krävs ingen formell anmälan utan det räcker att företagsledningen på något sätt har fått kännedom om att en medarbetare känner sig missgynnad eller kränkt. Inte något fall av diskriminering rapporterades under 2024. För att förebygga trakasserier och diskriminering är det viktigt att medarbetarna får information och eventuell utbildning inom området. Detta sker bl.a. vid teammöten, planeringsmöten och medarbetarsamtal.

En jämställd balans mellan kvinnor och män eftersträvas såväl i bolagsstyrelsen som i alla delar av den operativa verksamheten. Jämställdhet och mångfald är viktiga parametrar i samband med rekrytering och sammansättning av team och projekt. Olika bakgrund, erfarenheter och perspektiv är viktigt bl.a. för att kunna se nya möjligheter men även för att identifiera olika risker. Även i bolagets studentpool pågår aktiviteter kontinuerligt för att främja jämställdhet och mångfald.

Antal kvinnor och män

KPI	2024 kvinnor	2024 män	2023 kvinnor	2023 män	2022 kvinnor	2022 män	2021 kvinnor	2021 män
Könsfördelning – styrelse (antal)	3	2	5	3	5	3	5	3
Könsfördelning – styrelse	60%	40%	62%	38%	62%	38%	62%	38%
Könsfördelning medarbetare (antal)	3	9	5	10	6	8	7	9
Könsfördelning medarbetare	25%	75%	33%	67%	43%	57%	44%	56%
Könsfördelning studentkonsulter/-medarbetare (antal)	6	4	13	5	12	6	9	2
Könsfördelning studentkonsulter/-medarbetare	60%	40%	73%	27%	67%	33%	82%	18%

SLU Holding arbetar varje år med ca 100 nya innovationsprojekt vars syfte är att nyttiggöra kunskap från SLU. Idébärarna är oftast forskare, studenter och anställda vid SLU men även externa entreprenörer och företag som kopplas ihop med expertis från universitetet förekommer.

Nedan presenteras statistik över könsfördelningen inom innovationsverksamheten. SLU Holding fortsätter arbetet för att öka andelen kvinnliga idéägare. De kvinnliga grundarna/idéägarna marknadsförs exempelvis målmedvetet för att stimulera andra kvinnliga forskare och studenter att

förverkliga sina innovativa idéer. Detta har under året gett utdelning och antalet kvinnliga idéägare är högre än tidigare år.

I tabellerna nedan redovisas fördelningen av olika kategorier idéägare (kvinnor, mixade team, män) i nystartade projekt hos SLU Holding samt fördelningen när det gäller tilldelning av s.k. valideringsmedel (VFT-medel¹) från Vinnova under de senaste fyra åren. Fortsatta insatser behövs för att öka andelen projekt som startas av kvinnor respektive kvinnor och män tillsammans (mixade team).

Fördelningen av idéägare per kategori bland årligen startade innovationsprojekt hos SLU Holding

Idéägare	2024 (106 st)	2023 (104 st)	2022 (102 st)	2021 (103 st)
Kvinnor	44%	40%	30%	34%
Mixade team	8%	4%	8%	5%
Män	48%	56%	62%	61%

Fördelningen av idéägare per kategori bland årligen startade innovationsprojekt som tilldelats VFT-medel

Idéägare	2024 (38 st)	2023 (32 st)	2022 (28 st)	2021 (17 st)
Kvinnor	39%	34%	36%	29%
Mixade team	16%	5%	10%	18%
Män	45%	61%	54%	53%

Fördelningen av grundare per kategori bland SLU Holdings nyinvesteringar

Grundare	2024 (1 st)	2023 (3 st)	2022 (5 st)	2021 (3 st)
Kvinnor	0%	0%	0%	0%
Mixade team	0%	100%	80%	67%
Män	100%	0%	20%	33%

¹ SLU Holding erhåller bidrag från Vinnova för att finansiera valideringsverksamheter inom innovationsprojekten (s.k. VFT-medel). De huvudsakliga användningsområdena för medlen är IP-frågor och verifieringsaktiviteter.

Bolagsstyrning

I avsnittet presenteras bolagets strategi, finansiell hållbarhet, riskbedömning, affärs- och rådgivningsetik, mänskliga rättigheter, placerings- och antikorrupsionspolicy samt övriga policyer.

SLU Holdings strategi

SLU Holdings strategi sammanfattas i följande tre huvudpunkter.

Närmare SLU är strategin för att nå målet mer och bättre nyttiggörande – vi vill träffa fler studenter och forskare för att ha en dialog om hur deras kunskapstillgångar kan bidra i samhället. Ju fler vi möter desto bättre förutsättningar har vi för att bidra till att spännande idéer blir nyttiggjorda.

Närmare näringen och samhället handlar om att få till ett ökat utbyte mellan näringsliv och forskning. Det är viktigt att skapa platser och tillfällen där forskningen kan möta omvärlden och vice versa.

Närmare varandra är strategin för att få nöjda och ännu kompetentare medarbetare.

Finansiell hållbarhet

SLU Holdings intäkter för 2024 blev 19 673 TSEK (2023, 23 338 TSEK). Via uppdragsavtalet tilldelade SLU 2024 bidrag för drift av innovationskontor om 6 978 TSEK och innovationssupport om 6 611 TSEK. Upparbetningen av tilldelade s.k. VFT-medel uppgick till 3 405 TSEK under 2024. Bolagets nettoomsättning uppgick 2024 till 15 402 (2023, 20 927 TSEK). Den minskade omsättningen i jämförelse med föregående år förklaras i huvudsak av att intäkterna för GIP-projektet har upphört.

Under året har nedskrivningar av bokförda värden för ett par portföljbolag motsvarande 1 105 TSEK genomförts samt en försäljning av innehav resulterade i vinst motsvarande 776 TSEK. Årets resultat blev 764 TSEK. Resultatet blev avsevärt bättre än budgeterat tack vare en ekonomisk hållbar avveckling av GIP. Även avkastning på eget kapital (3,6 %) och soliditeten (82,3 %) ökade jämfört med föregående år.

Bolaget placerar likvida tillgångar i fonder med en mycket låg risk och hög hållbarhetsprofil. Under 2024 har fondinnehavets värde ökat med 1,2 MSEK.

Investeringar i utvecklingsmässigt tidiga projekt innebär alltid en finansiell risk. Inför ett investeringsbeslut utvärderar bolaget därför regelmässigt riskerna bl.a. genom att analysera affärsidén, marknadsförutsättningar, unicitet, hållbarhet samt teamets förmåga och kompetens.

Riskbedömning

Bolagets långsiktiga hållbarhetsrisker sammanfattas i tabellen nedan. Under 2024 har dessa risker varit låga och förebyggts på ett lämpligt sätt.

Riskbedömning	Riskbeskrivning	Förebyggande åtgärder	Utveckling under 2024
Miljö <i>Klimatpåverkan</i>	Risken att bolagets egen verksamhet har en negativ påverkan på klimatet.	Den totala energianvändningen har minskat med 95 % jämfört med föregående år. Företagsresor görs sällan, digitala verktyg används i stor utsträckning för att minimera resor. SLU Holding har en låg klimatpåverkan.	Energianvändningen är drastiskt minskad och minimalt antal företagsresor genomfördes.
Socialt <i>Jämställdhet</i>	Risk att jämställdhet mellan antal kvinnor och män i innovationsprojekt samt investeringsbolag minskar.	För att intressera fler kvinnor till att driva innovationsidéer och/eller bolag används marknadsföring som är riktad till kvinnor vid kommunikation.	Andelen kvinnliga idéägare har ökat jämfört med tidigare år.
<i>Framtida rekryteringar</i>	Risk att inte attrahera rätt personal.	Fortsätta sträva efter att vara en attraktiv arbetsgivare med en nyskapande och dynamisk arbetsmiljö där medarbetarna får möjlighet att utveckla kompetenser och arbetssätt för att därigenom växa i ansvar och befogenheter. Lyfta fram medarbetarna, deras arbete och kompetenser i kommunikationen för att inspirera andra att söka sig till SLU Holding.	Låg personalomsättning, bortsett från avvecklingen av GIP
<i>Självständigt arbete</i>	Risk att självständigt arbete och möjlighet att jobba hemifrån påverkar den psykosociala arbetsmiljön och ansvaret att arbeta disciplinerat blir en svårighet för individen.	Regelbundna digitala veckomöten samt <i>Teamdagar</i> i form av fysisk träff med alla medarbetare genomförs för att öka teamkänslan och stärka samhörigheten.	Frisknärvaron är mycket hög. Samtliga nyttjar sitt friskvårdsbidrag och skyddsronden är genomförd utan anmärkning.
Bolagsstyrning <i>Finansiellt</i> - <i>politiskt</i>	Nedprioritering av den offentliga finansieringen av innovationsverksamhet. Ex. minskade anslag till Vinnova. Detta kan minska de medel SLU Holding tilldelas för innovationsutveckling (VFT-medel). Risk finns även för minskade anslag till att driva innovationskontor och –support.	Påverkansarbete tillsammans med övriga aktörer i det universitetsanknutna innovationssystemet för att visa på den samhällsnytta som våra verksamheter genererar.	Ökat fokus på att förmedla vår roll och den nytta vi genererar åt AB Sverige till beslutsfattare m.fl. och därmed säkerställa vår långsiktiga finansiering.
- <i>marknaden</i>	Tillgången på investeringskapital är begränsad vilket kan påverka portföljbolagens möjlighet att resa kapital. Detta kan i sin tur innebära en risk för SLU Holdings möjlighet att göra exits och därigenom lösgöra medel till nya investeringar.	SLU Holding har försökt stötta utsatta portföljbolag och saminvesteringsarbeten genomförs. Externa medel eftersöks i större omfattning och kostnader ses över.	Bolaget söker medel från ett flertal aktörer för att minska de finansiella riskerna.

Affärs- och rådgivningsetik

SLU Holding arbetar förebyggande via transparenta system som varje år revideras av extern revisor. Bolaget har interna riktlinjer för hantering av jäv och intressekonflikter i ekonomiska processer. Varken ledning eller medarbetare får ha ägande eller egna intressen i bolag som SLU Holding finansierar. Samtliga medarbetares bisysslor i andra organisationer ska alltid godkännas av vd och vd:s bisysslor ska godkännas av styrelsen. Den anställdes bisyssla/or får inte vara förtroendeskadlig, konkurrerande eller arbetshindrande.

Placeringspolicy

De likvida medel som SLU Holding har till sitt förfogade och som inte förväntas användas för investeringar i projektbolag de närmaste månaderna ska placeras i lämpliga tillgångsslag i enlighet med bolagets årligen uppdaterade placeringspolicy. Av placeringspolicy framgår bl.a. att investeringar endast ska göras i bolag/fonder som uppfyller de internationella konventioner som Sverige har undertecknat inom mänskliga rättigheter, arbetsrätt, affärsetik, miljö och klimat. Dessutom ska exkluderingskriterier beaktas för bolag med verksamhet inom bland annat fossila bränslen och kontroversiella vapen.

Anti-korrupsionspolicy

Under 2022 antogs en policy inom området *anti-korruption och motverkande av ekonomisk brottslighet*. Syftet med policyn är att ange hur SLU Holding ska arbeta för att förebygga och motverka korruption, mutor och bedrägeri inom verksamheten. Policyn ger stöd så att den som representerar SLU Holding alltid ska ha sådan integritet och agera på ett sådant sätt att bolagets medel skyddas och att det inte kan misstänkas att beslut fattas på felaktiga grunder. Under 2024 har inga fall av korruption rapporterats eller identifierats.

Mänskliga rättigheter

Bolaget följer och respekterar de mänskliga rättigheterna i samtliga processer. Riktlinjer kring mänskliga rättigheter från FN och OECD efterföljs. Under 2024 har inga fall av brott eller brist av respekt för de mänskliga rättigheterna rapporterats eller identifierats inom bolaget.

Övriga policyer

SLU Holdings medarbetare ska följa *Riktlinjer för intern och extern representation* där det framgår att all representation ska ske i begränsad omfattning och med måttfullhet.

Uppsala den dag som framgår av vår elektroniska signatur

Göran Lundwall
Ordförande

Hans Berggren

Kristina Henricson Briggs

Anna Lundhagen

Hanna Sassner

Urban Eriksson
Verkställande direktör