



## SLU HOLDING

Tillsammans med SLU skapar vi innovationer för en hållbar värld

# HÅLLBARHETSRAPPORT 2025

### 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 2025. 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 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.

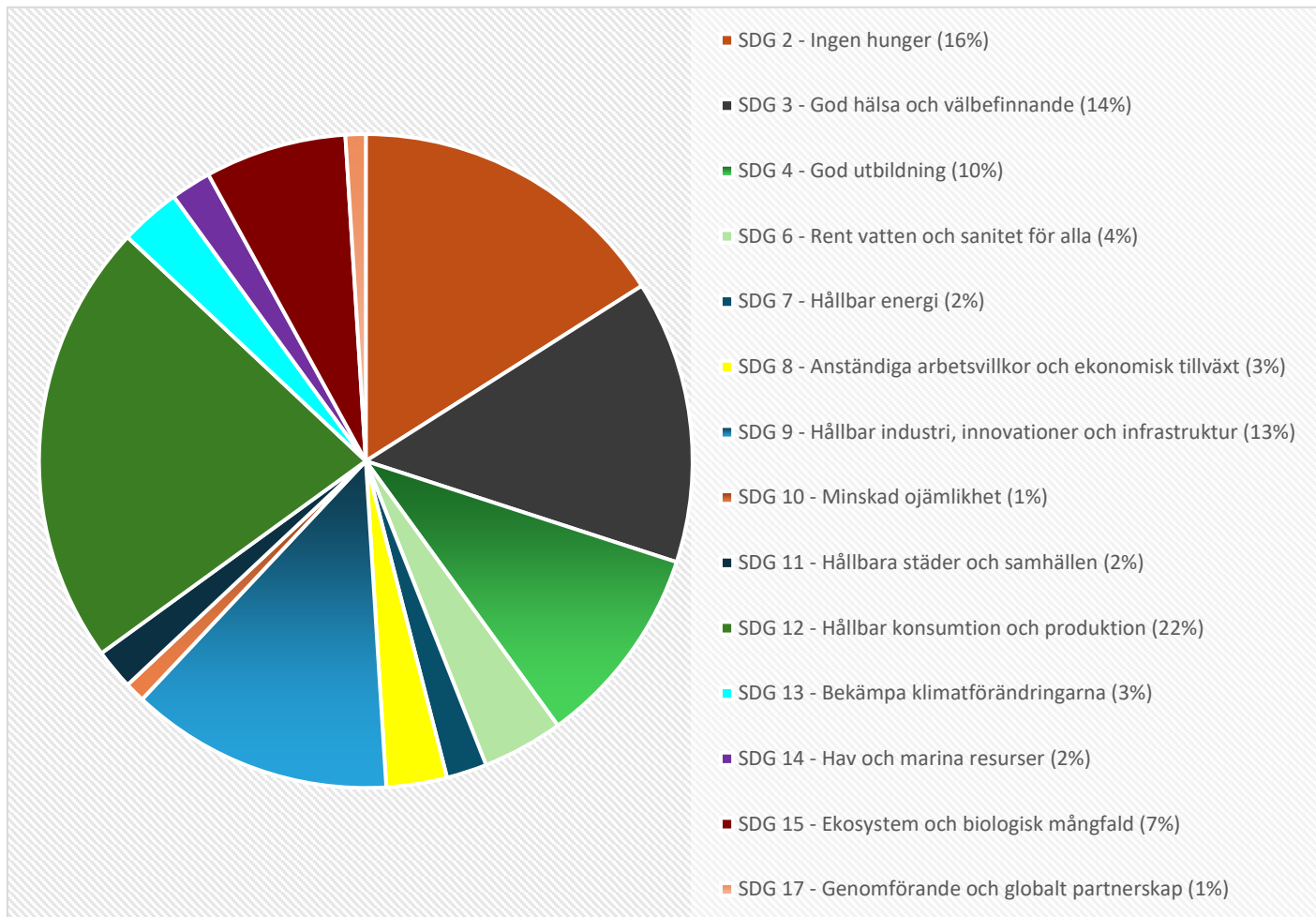
SLU Holding verkar för att kunskap och forskningsresultat från SLU kommer till användning och nytta i samhället. Bolagets bidrag till en hållbar utveckling sker främst genom de innovationsprojekt som bolaget utvecklar och stödjer samt de investeringar som görs i tidiga, hållbara företag. Bolagets verksamhet 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 Developmental Goals* - SDG). Merparten av projekten har potential att påverka flera mål positivt. I cirkeldiagrammet nedan beskrivs enbart vilket av de globala målen de nystartade innovationsprojekten 2025 påverkar mest positivt.

**Fördelning över vilka av FN:s globala mål SLU Holdings nya innovationsprojekt 2025 påverkar mest positivt.**



Inför ett investeringsbeslut görs en utökad analys för att bedöma hur investeringsobjektet direkt och indirekt påverkar FN:s globala hållbarhetsmål. Nedan ges några exempel på investeringar som SLU Holding genomfört under året med hög positiv hållbarhetspåverkan:

*Equestrian Wool Arena AB* utvecklar en biologiskt nedbrytbar ullfiber som ersätter fossil polyester i fibersand för ridanläggningar (SDG 11, 12, 13).

*Seaquire labs AB* utvecklar ett hållbart, svampbaserat alternativ till traditionellt fiskfoder som kan ersätta soja och fiskmjöl (SDG 2, 3, 14).

*TCAP Holding AB* är en riskkapitalfond med fokus på tidiga deeptech-bolag (SDG 4, 9, 11).

## 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. Enligt beräkningen sänktes bolagets totala utsläpp för 2025 till 13,01 tCO<sub>2</sub>e (fg. år 16,97 tCO<sub>2</sub>e).

### 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 innovationsparken Green Innovation Park (GIP) i Uppsala och Alnarp, vilket förklarar den stora förändringen av yta och total förbrukning mellan åren. Den totala energiförbrukningen har minskat med 15 % under 2025 trots samma yta som föregående år. 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	2025	2024	2023 (inkl GIP)
Yta (kvm totalt)	173	173	2053
Värme (kWh/kvm)	44	53	110
EI (kWh/kvm)	27	29	30
Kyla (kWh/kvm)	5	6	7
Totalt förbrukat (kWh)	13 060	15 283	300 857
Vatten (kubik)	8	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 inköpspolicy- 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 2025 haft 10 medarbetare (anställda och konsulter, heltid). Under året skedde endast personalbyte i positionen verksamhetsledare för VentureLab@SLU i Alnarp, som planerat. 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

Under året har medarbetare vidareutbildats i bl.a. innovationsrådgivning och samverkan mellan organisationer till nytta för bolaget och den personliga utvecklingen. Medarbetare har utbildats inom ledarskap och coaching för att på ett professionellt sätt kunna stötta utvecklingen av idéer och bolag på bästa sätt. Ett lyckat studiebesök genomfördes till innovationsstödsorganisationen StartHub Wageningen som är knutet till Wageningen University & Research (WUR) i Nederländerna. Framtida samarbete kan även gynna innovationer från SLU.

SLU Holdings medarbetare deltar även aktivt på olika konferenser, webinarium, seminarium och får löpande erfarenhetsutbyten med kollegor inom akademien och innovationsstödjande 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 skyddsron 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 minst en tvådagarskonferens för samtliga medarbetare och då ofta 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 dels för sammanhållningen dels för att samtliga medarbetare ska fungera effektivt som ett team för att därigenom utveckla och effektivisera verksamheten framåt. Under 2025 hölls "teamdagar" bl.a. 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 2020–2025.

#### Utfall och mål för frisknärvaro

KPI	2025	2024	2023	2022	2021	2020	Mål
Frisknärvaro (%)	99,63	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 2025. 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	2025 kvinnor	2025 män	2024 kvinnor	2024 män	2023 kvinnor	2023 män	2022 kvinnor	2022 män	2021 kvinnor	2021 män
Könsfördelning – styrelse (antal)	3	2	3	2	5	3	5	3	5	3
Könsfördelning – styrelse	60%	40%	60%	40%	62%	38%	62%	38%	62%	38%
Könsfördelning medarbetare (antal)	3	7	3	9	5	10	6	8	7	9
Könsfördelning medarbetare	30%	70%	25%	75%	33%	67%	43%	57%	44%	56%
Könsfördelning studentkonsulter/-medarbetare (antal)	6	2	6	4	13	5	12	6	9	2
Könsfördelning studentkonsulter/-medarbetare	75%	25%	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.

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-medel<sup>1</sup>) från Vinnova under de senaste fem 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	2025 (104 st)	2024 (106 st)	2023 (104 st)	2022 (102 st)	2021 (103 st)
Kvinnor	31%	44%	40%	30%	34%
Mixade team	10%	8%	4%	8%	5%
Män	60%	48%	56%	62%	61%

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

Idéägare	2025 (40 st)	2024 (38 st)	2023 (32 st)	2022 (28 st)	2021 (17 st)
Kvinnor	25%	39%	34%	36%	29%
Mixade team	13%	16%	5%	10%	18%
Män	62%	45%	61%	54%	53%

**Fördelningen av grundare per kategori bland SLU Holdings nyinvesteringar**

Grundare	2025 (3 st)	2024 (1 st)	2023 (3 st)	2022 (5 st)	2021 (3 st)
Kvinnor	33%	0%	0%	0%	0%
Mixade team	33%	0%	100%	80%	67%
Män	33%	100%	0%	20%	33%

<sup>1</sup> 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 kunskapsstillgångar 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 vise versa.

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

### Finansiell hållbarhet

SLU Holdings intäkter för 2025 blev 17 608 TSEK (fg. år 19 673 TSEK). Via uppdragsavtalet tilldelade SLU 2025 bidrag för drift av innovationskontor om 6 877 TSEK och innovationssupport om 6 829 TSEK. Upparbetningen av tilldelade s.k. VFT-medel uppgick till 2 159 TSEK under 2025.

Under året har nedskrivningar av bokförda värden för ett par portföljbolag motsvarande 729 TSEK genomförts samt en avyttring av ett sedan tidigare nedskrivet. Årets resultat blev 243 TSEK. Resultatet blev något bättre än budgeterat. Avkastning på eget kapital blev 1,6 % och soliditeten ökade jämfört med föregående år, 85,2 %.

Bolaget placerar likvida tillgångar i fonder med en mycket låg risk och hög hållbarhetsprofil. Under 2025 har fondinnehavets värde ökat med 484 TSEK.

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 2025 har dessa risker varit låga och förebyggts på ett lämpligt sätt.

Riskbedömning	Riskbeskrivning	Förebyggande åtgärder	Utveckling under 2025
<b>Miljö</b>			
<i>Klimatpåverkan</i>	Risken att bolagets egen verksamhet har en negativ påverkan på klimatet.	Den totala energianvändningen har minskat med 15 % 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 minskad och minimalt antal företagsresor genomfördes.
<b>Socialt</b>			
<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.	Andelen kvinnliga idéägare har minskat jämfört med tidigare år, trots riktad marknadsföring.
<i>Framtida rekryteringar</i>	Risk att inte rekrytera 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.
<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. Majoriteten nyttjar sitt friskvårdsbidrag och skyddsronden är genomförd utan anmärkning.
<i>Mänskliga rättigheter</i>	Risk att någon aktör i leverantörskedjan till bolaget eller ett portföljbolag kränker de mänskliga rättigheterna.	Genom noga utvalda leverantörer samt due diligence innan investering i portföljbolag minimeras risken för att de mänskliga rättigheterna inte efterföljs.	Ingen incident har upptäckts eller rapporterats under året.
<b>Bolagsstyrning</b>			
<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 saminvesteringssamarbeten 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 styrelsens ordförande. 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 2025 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 2025 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