GALENICA

Hållbarhetsrapport

2022

Innehåll

Om redovisningen

Denna hållbarhetsrapport har upprättats i enlighet med **Global Reporting Initiatives (GRI)** rapporteringsstandard GRI Standards: Core option (2016), och täcker Galenicas verksamhet under kalenderåret 2022. Rapporteringen sker för moderbolaget Galenica AB (Org. 556567-7449).

Det är Galenicas första hållbarhetsrapport och den har utförts i syfte att redovisa Galenicas hållbarhetsarbete samt öka transparens. Då rapporten tagits fram på frivilligt initiativ kommer den inte att granskas av extern part. Rapporten har bidragit till att utvecklingsområden identifierats och att nya hållbarhetsinitiativ har startats. Galenica planerar att ge ut hållbarhetsrapporten årligen i samband med årsredovisningen.

Som stödsystem har Stratsys hållbarhetsrapporteringssystem använts vid framtagandet av redovisningen.

Vid frågor kring hållbarhetsredovisningen och dess innehåll, vänligen kontakta oss på **info@galenica.se**.

Inledning
Ord från VD 3
Året i korthet 4

Vår organisation
Om Galenica 6
Vår affärsmodell 7
Vår värdekedja 9
Kvalitetsledning 11

Våra värderingar
Våra värdeord 13
Galenicas Code of Conduct 14

Vår hållbarhetsstrategi
Intressenter i fokus 16
Våra väsentliga hållbarhetsfrågor 17
Hållbarhetsledning 19
Ledningsgruppen: Vad är hållbarhet för oss? 20

Socialt och etiskt arbete
Hållbar och attraktiv arbetsgivare för framtiden 24
Förespråka kompetensutveckling 27
Främja jämställdhet och mångfald 29

Hälsa och välbefinnande
Utvecklande arbetsplats med tydligt hälsofokus 32
Säker och god arbetsmiljö 33

Klimatinitiativ
Resurs- och klimateffektiv verksamhet 36
Minska klimatpåverkan internt 39
Hållbar värdekedja 41

Finansiell rapport
Året som gått 46
Finansiella diagram 47
Resultatrapport 48
Kassaflödesanalys 48
Balansrapport 49

GRI-index
GRI-index 50

Ord från VD

På Galenica är vi stolta över att vara en aktör i läkemedelsindustrin. En stark och hållbar läkemedelsindustri ökar den globala hälsan, bidrar till ökad ekonomisk tillväxt och skapar jobbtillfällen för människor runt om i världen. Liksom många andra branscher ser vi att trenden rör sig i en mer hållbar riktning.

" På Galenica är det viktigt att vår omvärld litar på oss och att det är tydligt vilken grund vi står för gällande värderingar, professionalitet, vårt hållbarhetsarbete och etiska riktlinjer. Därför har vi valt att redovisa hur vi ständigt arbetar mot att bli ett hållbart alternativ i branschen. "

Ronnie Wallin

De trender vi ser omfattar förbättrade produktionsprocesser med minskad miljöpåverkan, ökad resurseffektivitet och att branschen har en god etisk strandad som följer lagar och regler för att förebygga oegentligheter och korruption. På det samhälleliga planet ser vi trenden att hållbarhetsinitiativ välkomnas inom branschen i form av stöd och incitament (såsom Sveriges Apoteksförenings märkning Välvald) likväl som på det politiska planet. Detta genom politiska ramverk och lagstiftning som ständigt påverkar i riktningen mot att producera och skapa läkemedel på ett mer hållbart sätt.

Branschens utmaning handlar om att balansera behovet av att producera läkemedel som är säkra och effektiva med behovet att producera dessa på ett hållbart sätt. Vi läkemedelsföretag behöver hitta nya och effektiva sätt att producera läkemedel som är mindre belastande för miljön utan att kompromissa med kvalitet, säkerhet och effekt för patienten. Detta kräver innovation, investeringar i forskning och utveckling samt affärsstrategier som tydligt riktar sig till hur vi ska ta hänsyn till hållbarhetsaspekter i vår utveckling och produktion.

En viktig aspekt för branschen är att vara transparant och framåtsträvande i sitt förhållningssätt. På resan mot en mer hållbar bransch behöver vi välkomna hållbara initiativ med handlingskraft och förespråka att våra intressenter får följa oss hela vägen.

På Galenica är det viktigt att vår omvärld litar på oss och att det är tydligt vilken grund vi står på gällande värderingar, professionalitet, vårt hållbarhetsarbete och etiska riktlinjer. Därför har vi valt att redovisa hur vi ständigt arbetar mot att bli ett hållbart alternativ i branschen.

2022 har varit ett handlingskraftigt år inom Galenicas hållbarhetsarbete. Vi har tagit fram nya styrdokument och policies, lanserat en intern Code of Conduct, haft satsningar och utbildningar inom hälsa (bland annat HLR-utbildning) och sjösatt ett stort arbete i och med vår första hållbarhetsredovisning. Samtidigt fortsätter vi med ett tydligt fokus på digitalisering och en resurs- och klimateffektiv verksamhet.

På Galenica bryr vi oss om människa och miljö. Vi vill att du följer och inspireras av vår resa, likväl som många har inspirerat oss.

Ronnie Wallin
CEO och grundare
Galenica

VÄRNAR OM HUDEN OCH MILJÖN

Året i korthet

Digitaliserade processer

Galenica arbetar ständigt med att utveckla befintliga och nya processer. En central del i det är att digitalisera vår verksamhet. Under det gångna året har Galenica infört ett nytt process- och dokument-hanteringssystem, CRM-system och skapat en ny hemsida som både bidrar till bättre kommunikation och möjliggör digital beställning av material och läkemedelsprover.

Hållbarhetsredovisning

Galenica omfattas ännu inte av lagkrav för att hållbarhetsredovisa vår verksamhet. Då hållbarhets-redovisning är ett av målen i vår strategi samt att vi ser ett ökat intresse för hållbarhetsfrågor från intressenter har vi valt att hållbarhetsredovisa från 2022.

Policies och styrdokument

Som en följd av arbetet med hållbarhetsrapporten under året har viktiga områden belysts och förbättrats. Till exempel har rese-, miljö-, hållbarhets- och tjänstebilspolicy reviderats eller upprättats. En kartläggning av leverantörskedjan har gjorts och arbetet med en leverantörspolicy och en Supplier Code of Conduct har initierats. Detta arbete implementeras under 2023.

Hälsosatsning

Galenica har under året gjort satsningar och aktiviteter inom hälsa. Alla Galenicas medarbetare har gått en utbildning i HLR (hjärt- och lungräddning). Vi har också haft aktiviteter kopplade till hälsa och miljö i form av besök av ergonom, föreläsning om hållbar kost samt tillgång till hälsoappen Wellr som syftar till att förbättra medarbetarnas hälsa och livsstil.

Lansering av Code of Conduct

Under 2022 har vi lanserat Galenicas Code of Conduct (uppförandekod). Den beskriver vilka regler och riktlinjer vi förhåller oss till avseende hållbart och etiskt korrekt agerande. Den är baserad på FN:s Global Compacts 10 principer och Galenicas policies. Den togs fram gemensamt i bolaget och vilar starkt på våra värdeord laganda, kvalitet, kompetens och handlingskraft.

Vår Organisation

- **Om Galenica.**
- **Vår affärmodell.**
- **Vår värdekedja och våra marknader.**
- **Kvalitetsledning.**

Om Galenica

Galenica är ett familjärt läkemedelsföretag med bas i Öresunds-regionen. Vi utvecklar, tillverkar och säljer läkemedel i egen regi samt kontraktutvecklar för kunders räkning. Galenicas resa startades 1999 av två apotekare med en vision att vara en flexibel, svensk läkemedelspartner inom galenik och formulering nischad mot små och medelstora företag. Tillsammans med utveckling av egna läkemedel är detta Galenicas verksamhet idag.

Läkemedelsutveckling i Öresundsregionen

Galenica har sedan start befunnit sig i forskningsparken Medeon Science Park i centrala Malmö. Våra lokaler består av ca 4 000 kvm fördelat på labb, produktionslokaler och kontor. På Galenica är det våra medarbetares kompetens som skapar vår framgång. Vi är ca 70 anställda med bred akademisk kunskap och industriell erfarenhet. Vi utvecklar och skapar innovativa läkemedelsprodukter för patientens hälsa och guidar våra partners i deras läkemedelsutveckling från idé till apotekshyllan. I detta innefattas farmaceutisk och analytisk utveckling samt produktion av prövningsmaterial. Vi kombinerar toppmodern utrustning med ett starkt personligt engagemang, långtgående farmaceutisk erfarenhet och expertis inom formulerings-utveckling.

Vår Vision

" Ett svenskt läkemedelsföretag med ledarskap i innovativa produkter som kunder, patienter samt hälso- och sjukvårdspersonal föredrar. "

Vår Affärsidé

" Galenica kommer genom kompetens och engagemang att utveckla innovativa läkemedel, som genererar betydande kund- och patientnytta, för den globala marknaden. "

Vår affärsmodell

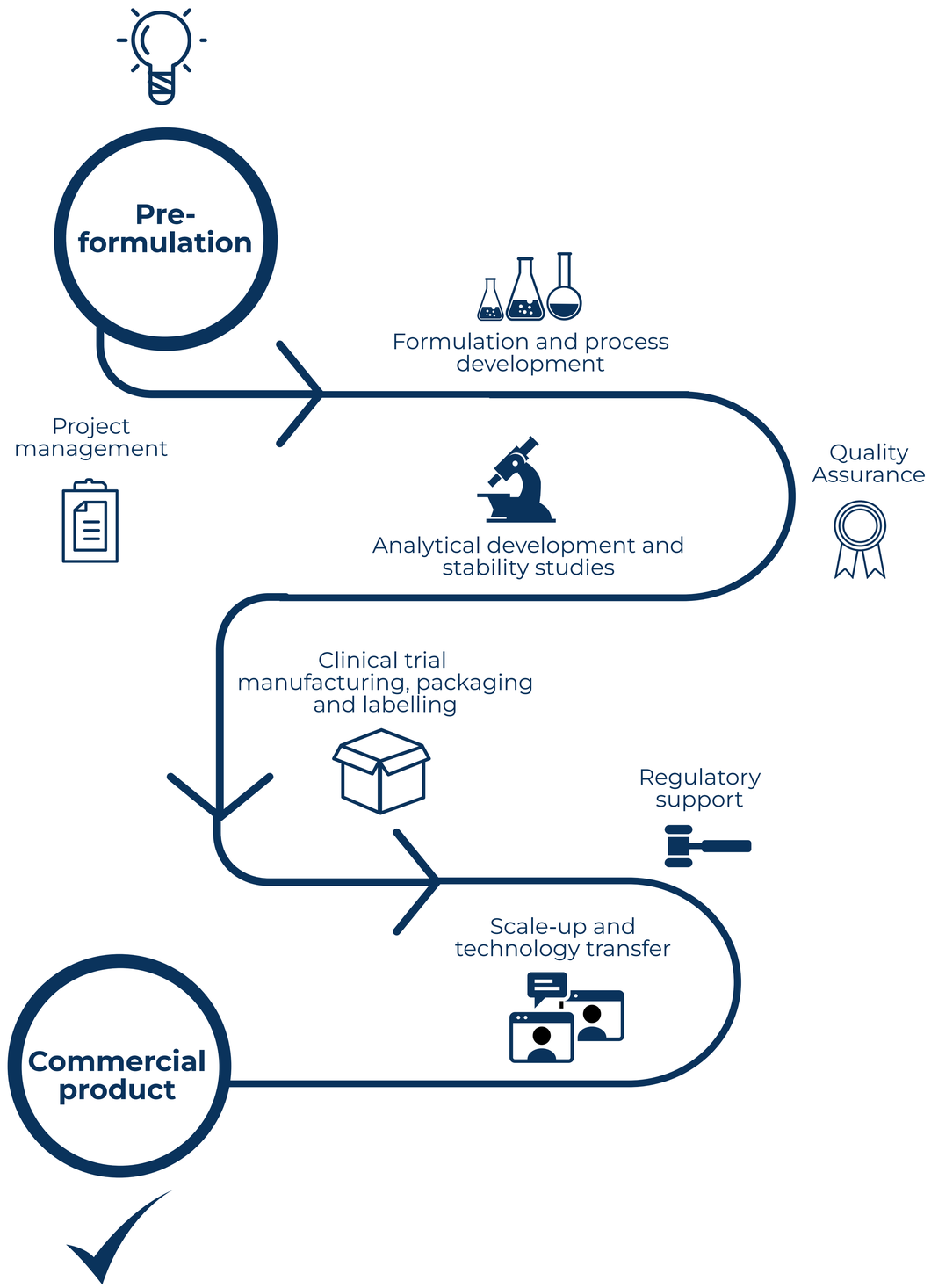
Galenicas verksamhet är uppdelad i två affärsenheter: kontraktutveckling & tillverkning (CDMO) och marknadsföring samt försäljning av våra egenutvecklade och in-licensierade produkter (PHARMA).

Inom CDMO bedriver Galenica utveckling, tillverkning och kvalitetskontroll av läkemedel och läkemedelsnära produkter, främst till nordiska läkemedelsbolag. Vi har expertis i frågor om såväl farmaceutisk och analytisk utveckling som produktion av material för kliniska prövningar för fas I till fas III inom icke-sterila beredningsformer. I tillägg erbjuds även packning, märkning och etikettering av material för kliniska prövningar. Vi har väl anpassade och funktionella laborativa lokaler och GMP (Good Manufacturing Practice)-lokaler. Galenica inspekteras av Läkemedelsverket och har tillstånd att tillverka material för kliniska prövningar samt för kommersiella ändamål. Inom denna affärsenhet bedrivs även egna utvecklingsprojekt.

Inom PHARMA-enheten marknadsför och lanserar Galenica läkemedelsprodukter utvecklade av Galenicas CDMO-enhet samt inlicensierade produkter inom dermatologi.

Galenica har tre egenutvecklade produkter; Ovixan® kräm och Ovixan® lösning för behandling av psoriasis och eksem. Oviderm® är en receptfri mjukgörande kräm. Vi har också en inlicensierad produkt, Ameluz®, för behandling av solskadad hud.

Galenica har viktiga stödfunktioner inom kvalitet, projektledning och regulatorisk verksamhet. Vår kvalitetsavdelning utvecklar och underhåller kontinuerligt vårt kvalitets-system och säkerställa att vi uppfyller myndigheters krav. Alla projekt på Galenica tilldelas en projektledare som ansvarar för framdrift av aktiviteter och har en nära kontakt med kunden. Vi har som läkemedels-företag regulatorisk verksamhet som ser till att lagkrav och regelverk följs.



Strategiska mål

Attraktiv arbetsplats

Operationell effektivitet

Finansiell stabilitet

Lönsam försäljning

Nyckeltal 2022

Resultat	Nettoomsättning	Antal anställda	Soliditet
3 MSEK	**155 MSEK**	**70 st**	**52 %**

Styrelse och beslutsfattande organ

Galenicas styrelse är det högst beslutande organet i bolaget och består av aktieägare och utvalda styrelseledamöter. Styrelsemöten äger rum åtta gånger om året. Kontakt med styrelsen sker även löpande då styrelsen finns representerad i den operationella verksamheten. Det högsta styrande operationella organet är ledningsgruppen.

Förväntad framtida utveckling

Företagets affärsområden förväntas utvecklas positivt kommande år. Tillväxten kommer att fortsätta genom bolagets starka fokusering på att öka försäljningen av befintliga produkter på de befintliga marknaderna. Den positiva utvecklingen av resultat och kassaflöde förväntas fortsätta under 2023.

Väsentliga händelser under rapporteringsåret

Hållbarhetsrapporten avser moderbolaget Galenica AB. Galenica beslutade i april 2022 att stänga och likvidera det finska dotterbolaget där det inte har varit någon verksamhet under ett par år. Under hösten fattades beslut om att påbörja en bolagisering av Galenicas affärsområden. Ett helägt dotterbolag, Galenica Derma AB, bildades i slutet av året. Ingen verksamhet startades i dotterbolaget under rapporteringsåret. Verksamheten startar i början av 2023 genom att affärsområde Pharma lyfts över i det nya bolaget. Överflyttningen sker succesivt från januari och framåt.

Vår värdekedja

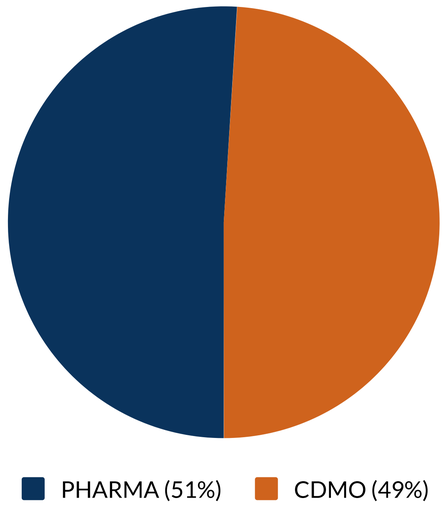
Galenicas mål är att skapa stort värde för våra kunder och i slutändan för de patienter som använder våra utvecklade läkemedel.

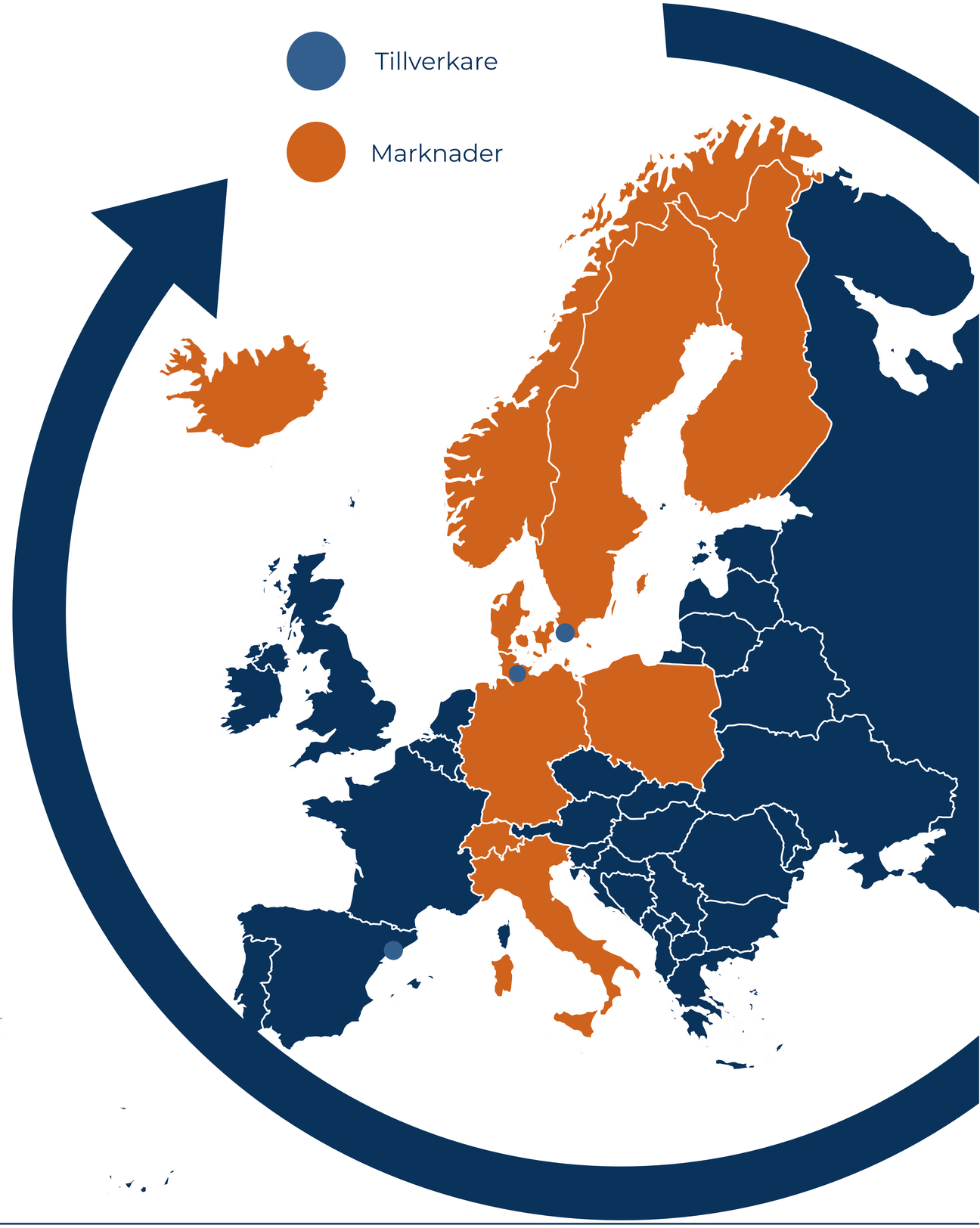
Genom vår CDMO-verksamhet följer vi läkemedel från idé till kommersiell tillverkning. Vi agerar kontraktslaboratorium och utför tjänster som produktion, formulering och analys av läkemedel. Våra tjänster inom CDMO erbjuds globalt, men majoriteten av vår omsättning kommer från nordiska kunder. Arbetet sker i Sverige i våra laborations- och kontorslokaler i Medeon Science Park, Malmö.

Inom affärsområdet PHARMA bedriver vi marknadsföring och försäljning av läkemedel. Pharma-verksamheten hanterar Galenicas egenutvecklade produkter: Ovixan®, Oviderm® och inlicensierade Ameluz®. Den egenutvecklade produkten Ovixan®, för behandling av psoriasis och atopiskt eksem, är marknadsledande inom sitt terapiområde på den nordiska marknaden. Galenicas andra egenutvecklade produkt, Oviderm®, är en receptfri mjukgörande läkemedelskräm. Galenica är lokal representant i Norden för läkemedlet Ameluz®, avsedd för behandling av solskadad hud, som är en in-licensierad produkt.

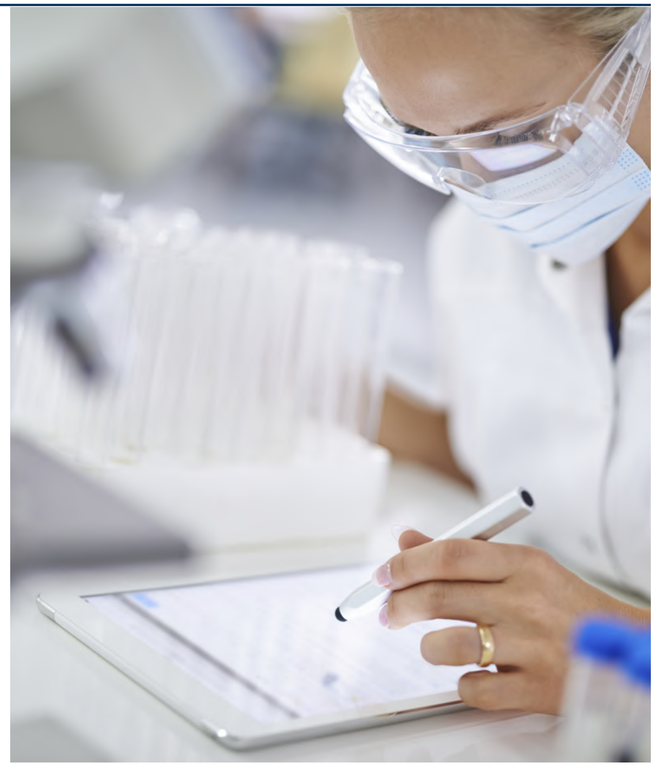
Tillverkning av Oviderm® och Ovixan® sker i Sverige, Spanien och Tyskland. Produkterna transporteras till lager i Sverige, Danmark och Finland för vidare distribuering till kunder inom Europa. Försäljningen i Tyskland, Polen, Schweiz och Italien är utlicensierad till partners och de ansvarar själva för transporten.

Intäktsfördelning





Fotograf Roger Nellsjö

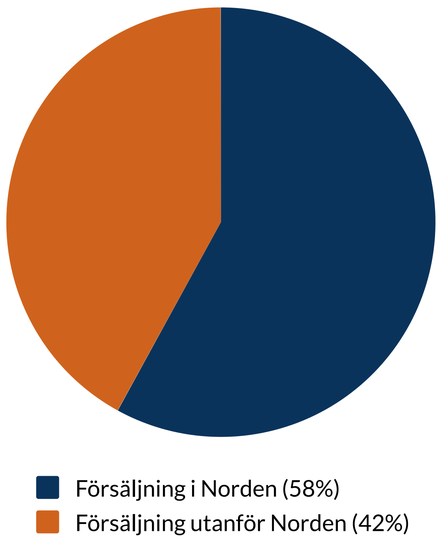


Våra marknader

Galenica har försäljning av egenutvecklade samt inlicensierade läkemedel i flertalet europeiska länder. Produkterna säljs antingen direkt av Galenica eller via licenspartners. Ovixan® säljs i hela Norden, Tyskland, Schweiz, Italien och Polen. Vidare säljs Oviderm® i Sverige, Norge, Finland, Island samt Polen. Det inlicenserade läkemedlet Ameluz® säljs av Galenica i samtliga nordiska länder.

Inom CDMO är vår största marknad Sverige och övriga Norden (Norge, Danmark, Finland).

Marknadsfördelning licens- och egenförsäljning



Leverantörer

Galenica använde 428 leverantörer under 2022 för inköp av tjänster och material. Den totala utgiften för inköp var 92,5 miljoner kronor. 62 leverantörer står för 90 % av alla våra inköp.

Av Galenicas inköp 2022 består 42 % av produktrelaterade inköp och tillverkning. Vidare består 21 % av kontors- och administrationstjänster såsom marknadsföring, tjänster relaterade till personal, juridik eller myndigheter, utbildning och vetenskaplig rådgivning. 11 % för labb- och kontorslokaler samt inredning, 6 % för IT och stödsystem. 6 % består av utrustning och labbtjänster såsom externa labb, analyser, kalibrering samt service av utrustning. 5 % för tredjepartslager, 4 % för råvaror, insatsmaterial, labb- och kontorsrelaterade förbrukningsmaterial. 2 % för tjänstebilar och 2 % för transporter. Den grafiska lokaliseringen av leverantörerna är i Sverige (80 %), övriga Norden (9 %), Europa (10 %), Nordamerika (1 %), Asien (0,2 %). Vid större koncern räknas vilket lokalt kontor köpet gjorts hos.

Galenicas leverantörsutvärdering utförs med avseende på kvalité. Utvärdering ur kvalitetsaspekt görs bland annat på de leverantörer som utför externa tjänster inom berörda regelverk. Kritiska leverantörer omvärderas efter 18 månader från initialt godkännande. Efterföljande utvärderingar, samt utvärdering av icke kritiska leverantörer, utförs vart tredje år av Galenicas kvalitetsavdelning. En process för leverantörsutvärdering med avseende på hållbarhetsaspekter kommer att tas fram och implementeras under 2023.

Kvalitetsledning

Som läkemedelsproducent är kvalitetssäkring en förutsättning för att vi ska kunna bedriva vår verksamhet och är av största vikt för patientsäkerhet. För Galenica handlar kvalitet om att göra rätt saker, vara noggranna i vårt arbete och att ständigt förbättras.

Utveckling, tillverkning och distribution av läkemedel styrs av internationell och nationell lagstiftning, standarder och riktlinjer. Vårt kvalitetsledningssystem säkerställer att föreskrivna krav följs vad gäller utveckling, kontraktsutveckling, tillverkning, kontroll, frisläppning, distribution samt biverkansbevakning av läkemedel.

Vi inspekteras och godkänns av svenska Läkemedelsverket med avseende på GMP (Good Manufacturing Practice), GDP (Good Distribution Practice) och GVP (Good Pharmacovigilance Practice). Vår kvalitetsledning inspekteras även av kunder och partners. Grunden i vårt kvalitetsledningssystem är våra SOP:ar (Standard Operating Procedures).

Galenicas SOP:ar är en rad omfattande, digitaliserade dokument som avser regler och riktlinjer för kvalitet och säkerhet. Här beskrivs bland annat laborativa processer, materialhantering, biverkansbevakning och andra arbetsmoment. Våra SOP:ar revideras återkommande och systematiskt. Genom vår digitala plattform utbildas våra medarbetare i relevanta SOP:ar regelbundet samt vid revidering.

Externa organisationer och medlemsskap

Galenica har ett gediget affärsnätverk där vi jobbar med aktörer inom såväl akademin som branschorganisationer, patient-organisationer och nätverksorganisationer. På så vis kan vi både bidra till och ta del av värdefull kunskapsdelning och öka lyhördheten för våra intressenter. Galenica verkar också för att stödja olika patientorganisationer så som exempelvis Atopikerna.se (en del av Astma- och Allergiförbundet). Vi har också ett nära samarbete med branschorganisationen LIF (Läkemedelsindustriföreningen), följer regelverk inom patient- och sjukvårds-relaterade samarbeten (exempelvis Etiska regelverket för läkemedelsindustrin LER). Galenica samarbetar också med Sveriges apotek och är medlem i Apotekarsocieteten som är en mötesplats, kunskapskälla och omvärldsbevakare för oss som läkemedelsleverantör. Vidare har Galenica kollektivavtal för samtliga anställda och kontinuerlig dialog med arbetsgivar-organisationen IKEM (Innovations- och kemiindustrierna).

Våra värderingar

Våra värdeord

Galenica är en värdedriven verksamhet vars värderingar präglar såväl det dagliga arbetet som företagets långsiktiga strategi. Våra värderingar fångas i de gemensamt framtagna värdeorden *laganda, kvalitet, kompetens* och *handlingskraft*. Genom att agera i linje med värdeorden arbetar vi för att vara en god och hållbar arbetsplats, samarbetspartner och samhällsaktör.

Laganda

Vi bryr oss om varandra, ställer upp för varandra och arbetar tillsammans. Vi ska alla känna att vi tillhör ett och samma lag som strävar efter samma mål. Vi ska hjälpa varandra, ha bra kommunikation och arbeta som ett enat team. Laganda handlar om att respektera varandra, mänskliga rättigheter och har nolltolerans mot diskriminering.

Kvalitet

För att uppnå kvalitet ska vi ha god, trygg arbetsmiljö och ett transparent arbetssätt enligt god affärssed och gällande regelverk. Kvalitet handlar också om att göra rätt saker, vara noggranna i vårt arbete och att vi ständigt förbättrar oss.

Kompetens

Vår starkaste kompetens är våra medarbetare. För att prestera på bästa sätt trivs vi på arbetet och har balans mellan privatliv och arbetsliv. Kompetens innebär också att vi förstår kunden, vi lär oss nytt och att vi levererar.

Handlingskraft

Med handlingskraft tar vi beslut, har ett starkt ansvarstagande och når våra mål. Vi ska vara i framkant och ha tydliga affärs- och hållbarhetsmål. Vi ska ansvara för att vara en hållbar arbetsgivare idag och i framtiden.

Galenicas Code of Conduct

Under 2022 lanserade vi en Code of Conduct som utgår från våra värdeord, policies och de 10 principerna i FN:s Global Compact. Den beskriver hur vi arbetar på Galenica och berör de riktlinjer vi följer avseende hållbart arbete och etiskt korrekt agerande. Den lyfter även flertalet policies kopplade till hållbart och ansvarsfullt agerande.

Vår Code of Conduct grundar sig i våra värderingar och visar de regler och riktlinjer vi följer i vår affärsverksamhet. Utgångspunkten i Galenicas Code of Conduct är FN:s Global Compact och dess 10 principer. Vår Code of Conduct är viktig för att uppfylla de krav och förväntningar som omvärlden ställer på oss och som läkemedelsbolag är det centralt att arbeta framåtsträvande och att förespråka transparens i branschen. Det ska vara tydligt för vårt nätverk vilken grund vi står på gällande värderingar, professionalitet, integritet och etiska riktlinjer.

Galenicas Code of Conduct togs fram gemensamt av alla medarbetare, vilket vi ser som en förutsättning för både engagemang och effekt. Genom koden klargörs vad som förväntas av alla medarbetare och våra principer och riktlinjer för att bedriva en sund verksamhet. Den fungerar som en vägledning när vi fattar beslut och utför våra arbetsuppgifter.

GALENICA

Code of Conduct

Förlenicas Code of Conduct visar vilka regler och riktlinjer vi följer i affärsverksamhetens avseende hållbart arbete och etiskt korrekt agerande.

Diskriminering

På Galenica ska varje individ ha lika möjligheter till att utvecklas och lyckas i arbetslivet oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning, graviditet eller ålder.

Vi har nolltolerans mot diskriminering av alla former. För att säkerställa detta använder vi oss bland annat av kontinuerliga medarbetar-undersökningar och regelbundna möten mellan chefer och anställda. Arbetsrelaterade beslut ska alltid baseras på personers förmåga. Galenica ska vara en jämställd arbetsplats där mångfald, öppenhet och diversitet driver verksamheten framåt.

Respekt

På Galenica ska de grundläggande mänskliga rättigheterna enligt FN:s Allmänna Förklaring respekteras och tillämpas lika för alla medarbetare. Vi behandlar andra som vi själva vill bli behandlade och arbetar ständigt för allas lika värde. Att visa varandra respekt oberoende av ställning i företaget är viktigt för att bedriva en sund och jämställd verksamhet. Att visa respekt ger respekt tillbaka.

Galenica är emot och tar avstånd från all form av tvångsarbete, barnarbete eller någon annan form av påtvingat arbete. Vi har nolltolerans mot denna typ av arbete i vår leverantörskedja. Skulle det bli aktuellt att de mänskliga rättigheterna uppstå krävs snabb handling därefter.

Varför en Code of Conduct?

Användning

Galenicas Code of Conduct innehåller riktlinjer som är kopplade till våra policies. Den är ett dokument som ska sätta ord på företagets värderingar och hur vi vill att verksamheten ska styras och drivas. Alla som arbetar på företaget har en skyldighet att följa koden. Skulle den brytas finns det handlingsplaner i personalhandboken för vilka åtgärder eller konsekvenser det innebär beroende på handlingens allvarlighetsgrad. Koden ses över årligen av HR för att vara aktuell.

Koden fungerar som en vägledning i Galenicas företagsvärderingar och det är därför viktigt att du som medarbetare förstår det du läser och vad som förväntas av dig. Skulle du inte hitta svar på din frågeställning tar du kontakt med din chef eller HR som i sin tur hjälper dig att hantera situationen. Tveka aldrig att gå till din närmaste chef med frågor och funderingar.

Är du chef?

Ditt agerande är avgörande. Du som chef ska vara ett gott föredöme som medarbetare kan ha en öppen och trygg kommunikation med. Se till så att alla medarbetare är väl medvetna om vår Code of Conduct och hur vi använder den. Agera och arbeta i enlighet med koden och uppmana medarbetare att kontakta dig om de har frågor.

Sida 4

Laganda

Förväntningar på dig som chef eller i ledande position:

- Omedelbart agera om diskriminering av något slag sker på arbetsplatsen.
- Arbeta aktivt med att skapa en jämställd arbetsplats med mångfald.
- Respektera våra medarbetare, vara lyhörd och tydlig.
- Visa nolltolerans mot alla typer av tvångsarbete och/eller barnarbete i vår värdekedja.

Förväntningar på dig som medarbetare:

- Aldrig diskriminera en kollega pga kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning, graviditet eller ålder.
- Hjälpa till att förhindra diskriminering på arbetsplatsen och direkt rapportera till HR eller närmaste chef om du själv eller en kollega blir utsatt.
- Respektera dina kollegor och behandla andra som du själv vill bli behandlad.
- Direkt rapportera till HR eller närmaste chef vid misstanke om brott mot de mänskliga rättigheterna.

Sida 10

Vår hållbarhets-strategi

Intressenter i fokus

Vi för kontinuerlig dialog med våra intressenter för att lyssna in och anpassa oss till intressenters förväntningar, långsiktiga strategier och omvärldstrender. Således kan vi utvecklas parallellt med vår omvärld och maximera nyttan av hur vi bedriver vår verksamhet. Intressentdialogen är en viktig del i ledet att hitta samarbetspartners som delar våra visioner och värderingar.

Våra intressenter

Genom löpande dialog med intressenter utvecklas vår verksamhet. Några av våra intressenter är våra leverantörer, distributörer, kunder, patienter, rådgivare, medarbetare, ägare, intresse- och branschorganisationer och myndigheter. Dialog sker med våra intressenter genom regelbunden kontakt och genom upphandlingar, fysiska besök, kund- och medarbetarundersökningar, seminarium och arbetsplats- och mässträffar. Vår verksamhet utvärderas kontinuerligt utifrån våra intressenters förväntningar.

Hållbarhet allt viktigare

Hållbarhet som ämne lyfts alltmer i kontakten med samtliga intressenter. Trenden i branschen innefattar förbättrade produktionsprocesser med minskad miljöpåverkan, ökad resurseffektivitet samt god etisk standard. Hållbarhetsinitiativ välkomnas i branschen både genom incitament och lagstiftning. För att möta trenden har vi under flera år utökat vårt arbete inom hållbarhetsfrågor i verksamheten. Vi ser vårt hållbarhetsarbete som en viktig konkurrensfördel och en förutsättning för långsiktig lönsamhet.

I medarbetarundersökningar samt vid nyanställning ser vi att hållbarhet är viktigt för våra medarbetare, ägare och styrelse. Trenden följs även för leverantörer, kunder, vårdgivare och intresseorganisationer.

En prioriterad fråga som lyfts i dialog med distributörer, kunder, vårdgivare, patienter och intresseorganisationer är vikten av transparens och ansvarstagande för hela värdekedjan. För att utöka transparensen har Galenica utfört hållbarhetsrapportering samt tagit fram ramverk och processer för utvärdering av nya och befintliga leverantörer utifrån hållbarhetskriterier från och med 2023.

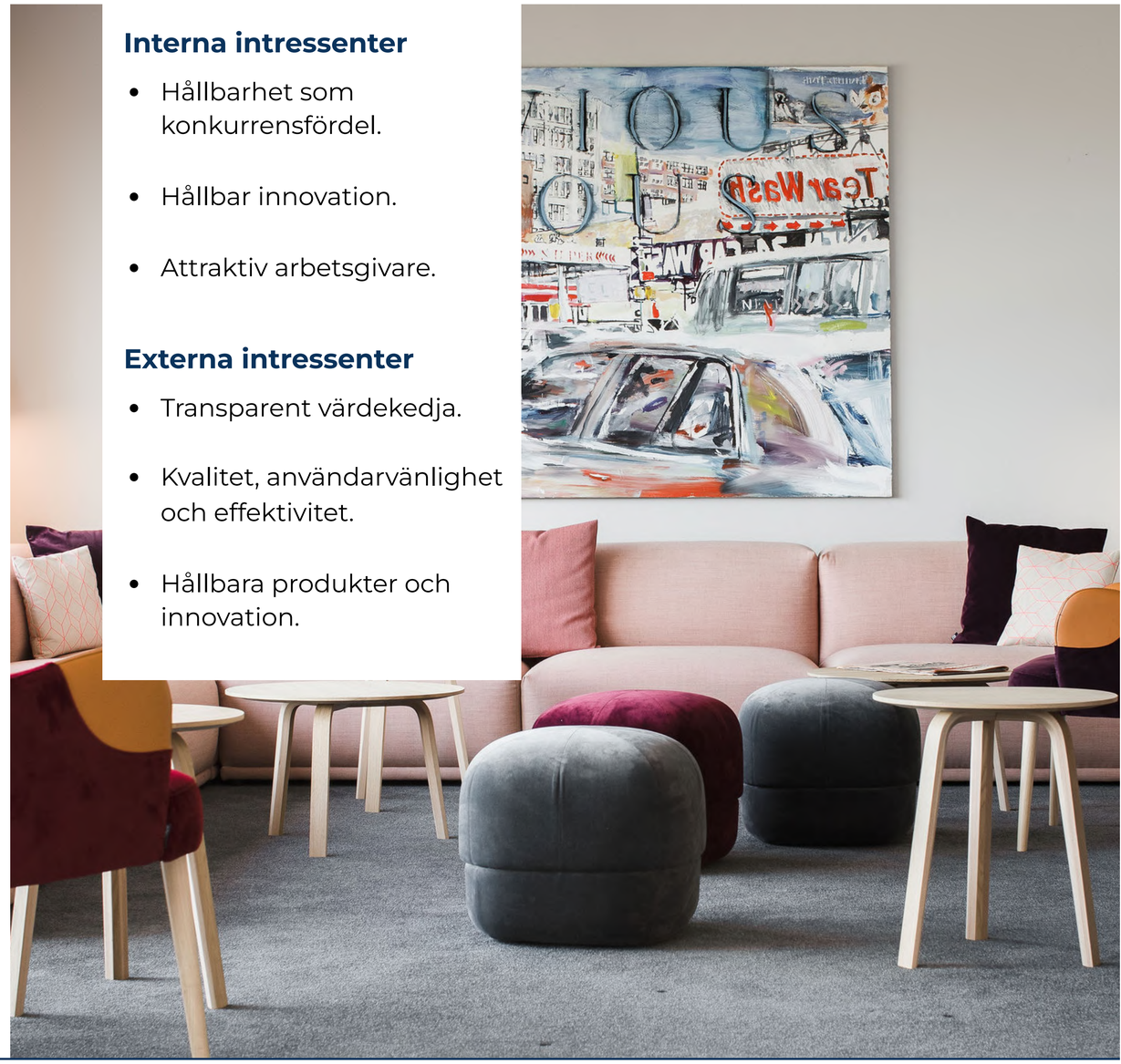
Kvalitet, effektivitet och användarvänlighet kring våra produkter lyfts även av våra intressenter. För att ta hänsyn till detta hålls möten med rådgivande kommittéer bestående av oberoende läkare och sjuksköterskor, vars råd används för strategiska beslut och som stöd i pågående projekt.

Interna intressenter

- Hållbarhet som konkurrensfördel.
- Hållbar innovation.
- Attraktiv arbetsgivare.

Externa intressenter

- Transparent värdekedja.
- Kvalitet, användarvänlighet och effektivitet.
- Hållbara produkter och innovation.



Våra väsentliga hållbarhets-frågor

Vi har under det senaste decenniet haft ett tydligt hållbarhetstänk när vi har utvecklat våra egna läkemedel. Vi gör stora satsningar för att på bästa sätt arbeta med hållbarhet som en självklar och implementerad del av verksamheten.

Galenicas hållbarhetsstrategi är satt utifrån var vi har störst möjlighet att påverka och där vi aktivt kan bidra till hållbar utveckling genom hela vår värdekedja. Strategin är kopplat till intressenters förväntningar, Galenicas långsiktiga strategi, vår omvärld och internationella mål. Strategin utgår ifrån verksamhetsmål som genomförs i etapper. Vårt hållbarhets-arbete utgår i de globala målen inom FN:S Agenda 2030 och bygger på väsentlighets- och relevansanalyser utifrån ramverket SDG (Sustainable Development Goals) Compass. På så vis säkerställer vi att Galenicas hållbarhetsarbete är effektivt och fokuserar på väsentliga områden som vi kan påverka.

Galenicas väsentlighetsanlys gjordes genom att identifiera och analysera vilka väsentliga ämnen som påverkar oss som organisation och våra intressenter. Detta för att fokusera våra resurser på de områden som är mest betydelsefulla för vår verksamhet. Den gjordes genom intressent- och omvärldsanalyser samt identifiering av vår faktiska och potentiella positiva och negativa påverkan utifrån Agenda 2030 och FN:s 17 Globala Mål. Utifrån detta skapades en plan med strategiska mål och nyckeltal för att följa upp och avrapportera dessa utifrån våra väsentliga ämnen. Här ingår att agera för att minska negativ samt öka positiv påverkan.

Genom intressentdialog och intern analys av verksamhetens påverkan på människa och miljö har tre hållbarhetsområden, med följande mål och nyckeltal, identifierats som mest väsentliga.

Strategisk inriktning	Strategiskt mål	Nyckeltal	GRI
Socialt och etiskt arbete	**Förespråka kompetensutveckling.**	Utbildningstimmar per anställd.	**404-1**
	Främja jämställdhet och mångfald på arbetsplatsen.	Utbildningstimmar i hälsa & säkerhet per anställd.	**403-5**
		Mångfald i styrelse, bland chefer och övriga anställda.	**405-1**
	Hållbar och attraktiv arbetsgivare för framtiden.	Antal fall av diskriminering och vidtagna åtgärder	**406-1**
		eNPS	
Hälsa & Välbefinnande	**Utvecklande arbetsplats med tydligt hälsofokus.**	Sjukfrånvaro	**403-2**
	Säker och god arbetsmiljö.	Arbetsrelaterade skador och tillbud	**403-9**
		Medarbetares hälsa, stressnivå samt glädje & trivsel	
Klimatinitiativ	**Resurs- och klimateffektiv verksamhet.**	Korruptionsincidenter	**205-3**
		El- och fjärrvärmeförbrukning	**302-1**
		Vattenförbrukning	**303-1**
	Hållbar värdekedja.	Farligt/ofarligt avfall	**306-2**
		Leverantörskartläggning av hållbarhetskriterier	**308-1, 414-1**
	Minska klimatpåverkan internt.	Antal tjänsteresor och Co2-utsläpp	

Hållbarhetsledning

Galenica arbetar aktivt med att ta fram, implementera och utveckla vårt hållbarhetsarbete i nära samverkan med organisationen. Vår hållbarhetspolicy utgör grunden i vårt hållbarhetsarbete. Den möjliggör utveckling och förbättring, främjar intressentdialog, tydliggör processer och ansvarsfördelningar samt möjliggör för oss att genomföra en proaktiv hållbarhetsstrategi. Policyn innefattar de komponenter Galenica använder för att bedriva ett meningsfullt hållbarhetsarbete.

Hållbarhetsrapportering

Vår hållbarhetsstrategi utgår i Agenda 2030 och är kopplat till strategiska aktiviteter som genomförs årligen av organisationen i samverkan med högsta ledning.

Från och med 2022 hållbarhetsrapporterar vi årligen. Hållbarhetsrapportering är ett effektfullt verktyg för att utvärdera och förbättra vår hållbarhetsprestation genom att analysera vårt arbete och för att nå våra långsiktiga mål.

Årliga handlingsplaner

Galenicas hållbarhetsrapportering bygger på målsättningar, handlingsplaner, implementation, datainsamling och utvärdering. I samband med hållbarhetsrapporteringen utvärderar ansvariga chefer årets prestation och sätter handlingsplaner att implementera nästkommande år. Handlingsplanerna är tätt kopplade till Galenicas hållbarhetsstrategi, går i linje med långsiktiga hållbarhetsmål och godkänns av Galenicas högsta ledande organ. Även Galenicas intressenter kommer att involveras i resultatet av de årliga handlingsplanerna.

Genom att systematiskt utvärdera vår prestation kan vi höja ribban för vårt hållbarhetsarbete och utvecklas ständigt.

För att befästa vårt hållbarhetsarbete i organisationen finns ett flertal styrdokument som sätter riktlinjer för hur våra medarbetare ska agera miljömässigt, socialt och etiskt hållbart. Policies utgör en central del i Galenicas verksamhet. Många av våra policies är kopplade till olika hållbarhetsområden och alla finns tillgängliga för våra medarbetare i vår personalhandbok. Våra policies är till för att beskriva våra regler och värderingar samt tydliggöra de rättigheter och skyldigheter som finns för alla våra medarbetare.

Urval av policies för hållbart agerande

- Arbetsmiljöpolicy
- Rehabiliteringspolicy
- Alkohol- och drogpolicy
- Diskrimineringspolicy
- Likabehandlingspolicy
- Kompetensutvecklingspolicy
- Policy för god affärssed
- Policy mot mutor
- Miljöpolicy
- Resepolicy
- Hållbarhetspolicy
- Galenicas Code of Conduct

Ledningsgruppen
- Vad är hållbarhet för oss?

3 HÄLSA OCH VÄLBEFINNANDE

”Mitt mål som VD och grundare är att Galenica är ett konkurrenskraftigt bolag som följer branschens trender och sin omvärldsutveckling. Vi ska vara en hållbar och attraktiv arbetsgivare idag och i framtiden genom ständig utveckling och tydliga ambitioner. Detta kräver handlingskraft och att våra affärsstrategier går i linje med våra hållbarhetsmål. Som läkemedelsbolag är vi stolta över att vi bidrar till mål tre i Agenda 2030, Hälsa och Välbefinnande, vilket vi vill kunna göra på mest miljövänliga sätt.”

Ronnie Wallin
CEO och grundare

4 GOD UTBILDNING FÖR ALLA

"Hållbarhet är för mig något som idag genomsyrar allas våra liv. Här på Galenica, i den hårt reglerade läkemedelsvärlden, är effekt, säkerhet, kvalitet och hållbarhet de fyra grundpelarna som utmärker vårt utvecklingsarbete. Genom att ständigt lyfta vår kompetens och aktivt välja förnybara och ansvarsfullt producerade råvaror strävar vi efter att skapa effektiva och säkra läkemedel utan att utarma vår jord."

Henri Hansson
CSO och grundare

3 HÄLSA OCH VÄLBEFINNANDE

"Som CFO vill jag säkerställa att Galenica har en hållbar affärsmodell genom att se till att resurser används på ett ansvarsfullt sätt, att företaget har starka finansiella rutiner och att ledningsgruppen har en tydlig strategi för att hantera hållbarhetsfrågor. För mig är det tredje målet i Agenda 2030 - Hälsa och Välbefinnande - en grundpelare för att vi alla skall ha drivkraft och engagemang i att arbeta för vår planets hållbara utveckling."

Lena Örtenblad
CFO

8 ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT

5 JÄMSTÄLLDHET

"För mig är det viktigt att vi är en hållbar arbetsgivare som arbetar för en säker arbetsmiljö, en arbetsplats fri från diskriminering och att vi erbjuder bra arbetsvillkor. På Galenica tycker våra medarbetare att hållbarhet och socialt ansvarstagande är viktigt (8,1 på en 10-gradig skala). Det möjliggör för oss att sätta ett stort fokus på frågorna och på så sätt vara en attraktiv arbetsgivare också för kommande generationer."

Christofer Gillborg
HR-Manager

13 BEKÄMPA KLIMAT-FÖRÄNDRINGEN

"Galenicas affärsidé är utveckling av innovativa läkemedel; något som vi i R&D i högsta grad är delaktiga i. Genom den farmaceutiska utvecklingskedjan använder, hanterar och omsätter vi olika typer av material och kemikalier. Vi har etablerade processer för att tillse säkerheten och arbetsmiljön för våra medarbetare, såväl som för säker hantering av rester och avfall. Vi vill vägleda våra kunder i deras val av material, för att på så sätt bidra till en bättre miljö och samtidigt ge våra kunder potentiella konkurrensfördelar."

Kristina Thored
VP Research & Development

12 HÅLLBAR KONSUMTION OCH PRODUKTION

"För mig är en central del inom 'supply chain operations' ett effektivt resursutnyttjande. Tillverkning och transporter utgör resurskrävande delar av vår värdekedja och vi kan åstadkomma betydelsefulla förbättringar genom egna medvetna val, samt genom tydliga krav på oss själva och våra leverantörer. Att fokusera på hållbarhet gör att vi kan förbättra vår klimatpåverkan och vår konkurrenskraft."

Mikael Friberg
VP Operations

12 HÅLLBAR KONSUMTION OCH PRODUKTION

”Med våra produkter kan vi tillsammans med kunder och leverantörer göra stor skillnad. I Sverige förskriver läkare ca 1 000 ton mjukgörande kräm per år till patienter. De krämer som vi utvecklat innehåller nedbrytbara ingredienser med mindre miljöpåverkan i naturen. När vi förmedlar detta till läkare och patienter gör vi skillnad."

Joakim Hindemith
VP Sales & Marketing

13 BEKÄMPA KLIMAT-FÖRÄNDRINGEN

"Hållbarhet för mig innebär en konstant rörelse mot ett samhälle där vi tar tillvara på och bryr oss om människorna omkring oss, vårt samhälle och våra gemensamma resurser. I min värld går de alla hand i hand. I rollen som Director för Quality Assurance kan jag bidra till Galenicas rörelse mot mer hållbart resursutnyttjande genom bland annat fokus på kvalitet och användarvänlighet samt digitalisering av våra processer och arbetssätt.”

Nicklas Helgesson
Director Quality Assurance

Socialt och etiskt arbete

Våra mål:

- **Hållbar och attraktiv arbetsgivare för framtiden.**
- **Förespråka kompetensutveckling.**
- **Främja jämställdhet och mångfald på arbetsplatsen.**

Hållbar och attraktiv arbetsgivare för framtiden

För att vara en hållbar och attraktiv arbetsgivare krävs medveten rekrytering, trivsel på arbetsplatsen och personlig utveckling. Vi har regelbundna medarbetarundersökningar där vi får värdefull information för att säkerställa detta.

Medveten rekrytering

Genom medveten rekrytering har vi stor påverkan på Galenicas interna företagskultur och utveckling. Det är av stor vikt att vi rekryterar medarbetare som står bakom våra värdeord, i linje med våra värderingar och företagskultur, för att bidra och trivas på arbetsplatsen. På sikt ger detta goda möjligheter för innovation som gynnar branschen och skapar patientnytta inom ramen för vår värdegrund.

På Galenica ansvarar HR-Manager för arbetet relaterat till rekrytering och anställning. Rekrytering görs av HR i samråd med relevanta chefer och vägleds av policies. Alla våra anställda omfattas av kollektivavtal och svensk arbetsrätt. För att öka lyhördheten för medarbetarfrågor är HR-Manager med i Galenicas ledningsgrupp.

"För Galenica är det viktigt att vara en attraktiv arbetsplats med kompetenta medarbetare som delar våra värderingar. På så vis kan vi erbjuda bästa möjliga kompetens, leverera goda resultat till våra kunder och skapa en miljö där våra medarbetare trivs och stimuleras."

Christofer Gillborg
HR-Manager

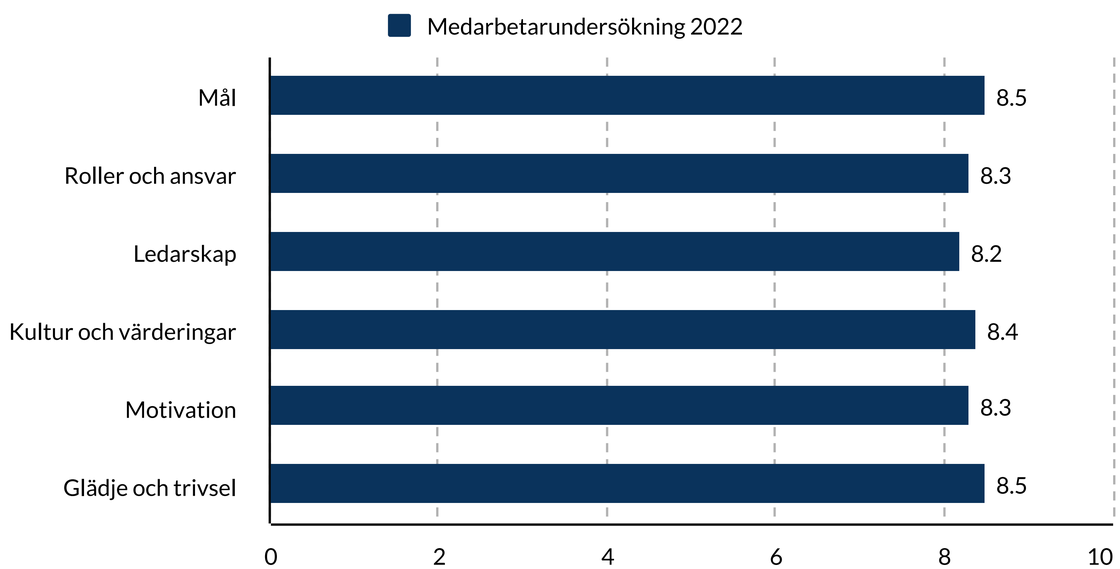
Anställningstyp	Kvinnor	Män	Totalt
Fast anställning	43	26	69
Visstidsanställning	0	1	1

Anställningstyp	Kvinnor	Män	Totalt
Heltidsanställning	41	25	66
Deltidsanställning	2	2	4

Vid årsskiftet 2022/2023 uppgick antalet anställa på Galenica till 70 personer. Samtliga är verksamma och anställda i Sverige, samt innefattas av kollektivavtal genom IKEM (Innovations- och kemiindustrierna i Sverige).
Under 2022 bedrevs samtlig verksamhet av anställda på Galenica. All data är hämtad från vårt lönesystem.

Medarbetarundersökningar

På Galenica anordnar vi medarbetarundersökningar två gånger om året. Genom undersökningarna får vi värdefull information om våra medarbetares syn på Galenica som arbetsplats. Ämnen som täcks i medarbetarundersökningarna är både av kvalitativa och kvantitativa mått. Några exempel är bland annat måluppfyllnad, motivation, stresshantering, kommunikation, ledning, kultur och trivsel. Ansvarig för undersökningen är HR-Manager som tillsammans med avdelningscheferna följer upp resultaten och inför nödvändiga handlingsplaner. Exempel på aktiviteter inom handlingsplanerna är att tillsätta fokusgrupper eller hålla workshops. Vid alla sammankomster och samtal strävar vi efter en öppen kultur med möjlighet till dialog. Vidare använder vi nyckeltal såsom personalomsättning och eNPS (se sida 26) för att mäta sundheten i organisationen och vår arbetskraft.



Trivsel och personlig utveckling

Ett av våra fokusområden i vår strategiska agenda är att vara en attraktiv arbetsplats. Här innefattas trivsel och samarbete, vilket enligt våra halvårsvisa medarbetarundersökningar är starka kännetecken för Galenica. Vi är en familjär arbetsplats som genomsyras av laganda och engagemang. För att ytterligare uppmana till gemenskap inom organisationen finns en trivselgrupp som kontinuerligt arrangerar sociala aktiviteter där våra medarbetare kan lära känna varandra på ett personligt plan. Med laganda har vi roligt ihop och arbetar bättre ihop.

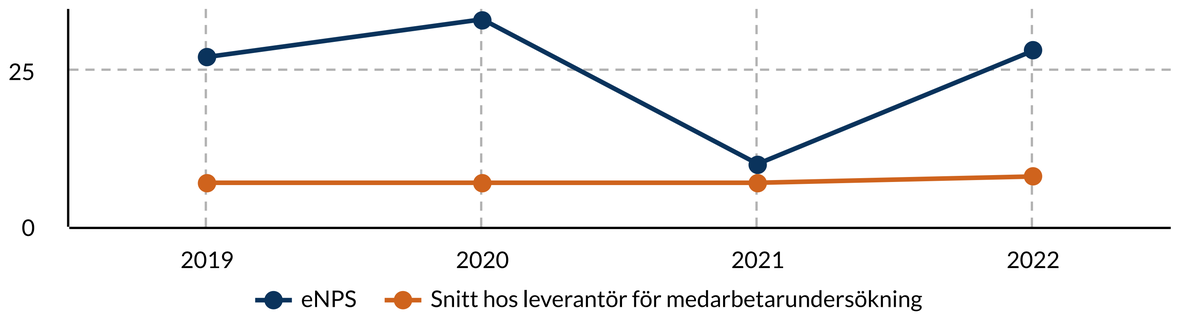
En annan viktig aspekt av Galenica som arbetsgivare är vårt fokus på kunskap och kompetensutveckling. Med Galenicas varierande uppdrag och breda kunskapsbas erbjuder vi många möjligheter till utveckling och utbildning för våra medarbetare. På så vis skapar vi en stimulerande vardag samtidigt som vi kan erbjuda flexibilitet och bredd till våra kunder. Trivsel och personlig utveckling är grundpelare för att främja motivation och god företagskultur.

I Galenicas Code of Conduct sätts tonen för hur alla medarbetare på Galenica ska bemöta varandra. Där täcks viktiga ämnen såsom samarbete, kommunikation, respekt och nolltolerans mot diskriminering.

eNPS och vårt arbetsgivarvarumärke

eNPS står för Employee Net Promoter Score. Detta är ett mätvärde för medarbetarnas upplevelse av att arbeta hos oss och har mätts sedan 2019. Det går ut på att medarbetarna svarar på hur troligt det är att de skulle rekommendera Galenica som arbetsgivare till andra och besvaras mellan 1-10 på en skala. Ett eNPS kan variera mellan -100 till +100. Vårt eNPS-värde ger oss en värdefull indikation på medarbetares engagemang och hur väl de trivs på Galenica. Vi är väldigt stolta över våra höga värden sedan 2019 på mellan 27 - 33. I nyckeltalet ser vi år 2021 pandemins effekter av att inte kunna träffas regelbundet på länge.

2022 landade eNPS på 28.



Förespråka kompetens-utveckling

Kompetensutveckling är viktigt för våra medarbetares personliga utveckling och är en förutsättning för vi ska uppnå våra gemensamma mål och vår vision.

Kompetens - Vår viktigaste tillgång

På Galenica bedriver vi en verksamhet med stark kunskapsbas och innovationshöjd. Bredden i de uppdrag vi utför i verksamheten ställer höga krav på kompetens och utbildning. Lärande blir således en naturlig del i arbetet inom våra affärsområden i samband med att nya substanser, processer och metoder återkommande introduceras i nya projekt.

Galenicas förhållningssätt till utbildning styrs av vår kompetensutvecklingspolicy. Vi arbetar aktivt med såväl interna som externa utbildningar och strävar efter att skapa förutsättningar för lärande i det dagliga arbetet.

Genom samarbeten med universitet har vi under många år bidragit till forsknings-kapaciteten i Sverige. På så vis gynnar vi utveckling och kunskap inom områden som är av strategisk vikt för oss.

" Kompetensutveckling är av strategisk betydelse för Galenicas utveckling och konkurrenskraft. Det främjar en positiv arbetsmiljö, trivsel och motivation samtidigt som det bidrar till vår långsiktiga överlevnad. "

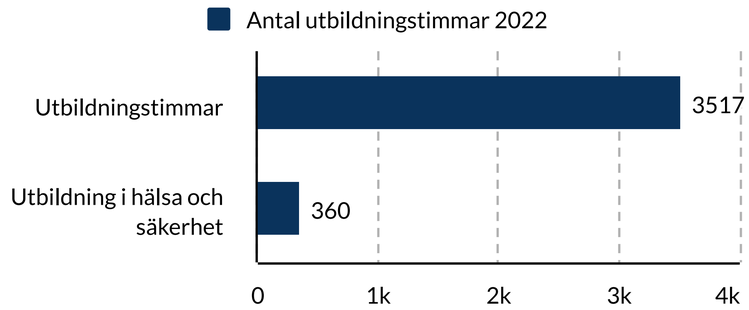
Henri Hansson
CSO (Chief Scientific Officer)

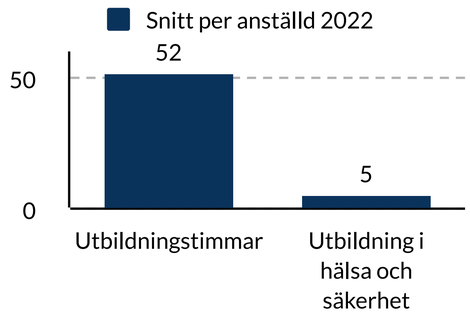
Utbildning för kvalitet och säkerhet

Som producent och utvecklare av läkemedel förhåller vi oss strikt till de lagkrav och riktlinjer vi omfattas av. Utbildningar inom GMP, GVP, och GDP hålls årligen för alla berörda inom företaget samt nyanställda tillsammans med kompletterande säkerhetsutbildningar utefter behov. Under 2022 har vi haft en två dagars extrainsatt utbildning i laboratoriesäkerhet. Vi ser även till att våra medarbetare får en grundlig introduktion genom vår introduktionsplan i samband med exempelvis nyanställning eller byte av tjänst inom företaget.

Medarbetarsamtal

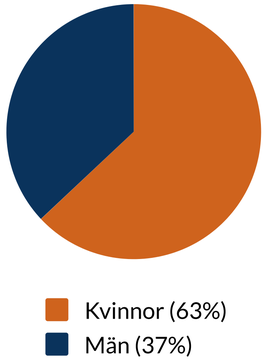
För att planera och följa upp kompetens-utveckling hålls medarbetarsamtal för samtliga i organisationen. Under dessa samtal sätter medarbetaren tillsammans med närmaste chef kompetensutvecklingsmål och handlingsplan för det kommande året. Kompetensutvecklingen ska hålla hög kvalitet och ha en tydlig koppling till verksamhetens mål och strategiska agenda. Genom samtalen erhålls information kring hur medarbetarna själva ser på sin utveckling och kompetensnivå. I vår medarbetarundersökning får medarbetarna själva skatta sin kompetens inom det egna arbetsområdet. På så vis mäter och utvärderar vi effektiviteten av vårt arbete. Från 2022 följs interna och externa utbildningstimmar upp årligen, som del av vår hållbarhetsrapportering, där vi tillsätter mål och handlingsplaner för att främja kompetensutveckling.

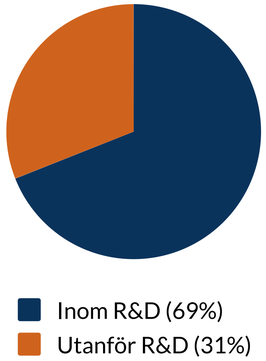




Det var totalt 360 timmar inom hälsa och säkerhet 2022. Snittet var 5 timmar per år och anställd .

Det var totalt 3 517 utbildningstimmar 2022. Snittet per anställd var 52 timmar per år och anställd. Snitt för män var 37 timmar per år och anställd och snittet för kvinnor var 63 timmar per år och anställd. Snittet för en anställd inom R&D (Research & Development) var 70 timmar per år och anställd och snittet för en anställd utanför R&D var 32 timmar per år och anställd.





Främja jämställdhet och mångfald

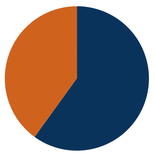
På Galenica är vi övertygade om att mångfald och jämställdhet är avgörande för att vi ska kunna nå våra mål och vara en bra arbetsgivare idag och i framtiden. I enlighet med våra värdeord vill vi lyfta varandra och trivas tillsammans. Det är en självklarhet att vi ställer oss emot all form av diskriminering.

Ett av läkemedelsindustrins mål är att skapa ett friskt och meningsfullt liv för människor på gemensamma, vetenskapliga grunder. Detta ska göras genom ett jämlikt bemötande mot såväl medarbetare som externa parter. Vi värdesätter våra medarbetares olikheter och tror att våra resultat förbättras om vi har dynamiska arbetsgrupper där vi tar tillvara på alla medarbetares fulla potential, kreativitet och olikheter. Vår likabehandlingspolicy och diskrimineringspolicy ligger till grund för vårt jämställdhetsarbete. Vår Code of Conduct är obligatorisk för alla medarbetare och uppmärksammar dessa policies ytterligare. Alla våra policies gäller på arbetsplatsen, i arbets- och studiesituationer utanför arbetsplatsen samt i samband med ansökan om arbete eller utbildning.

Vår likabehandlingspolicy lyfter likabehandling gällande löner, anställningsvillkor, arbetsförhållanden, rekrytering och föräldraskap. Vidare har vi en diskrimineringspolicy som konkretiserar mål och riktlinjer för hur vi agerar inom Galenica samt innehåller vägledning för hur våra medarbetare ska agera vid diskrimineringsfall. I dagsläget kan rapportering av diskrimineringsfall ske anonymt vid medarbetarundersökning halvårsvis eller genom personlig kontakt med HR-Manager eller chef.

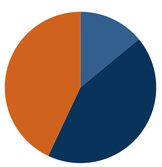
Från 2023 implementeras en djupgående visselblåsarfunktion för anonym rapportering av bland annat diskriminering.

Medarbetare



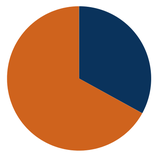
Kvinnor (60%)
Män (40%)

R&D (54%)
Utanför R&D (46%)

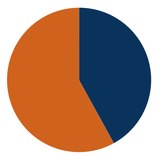


0 - 30 år (14%)
30 - 50 år (43%)
50 + år (43%)

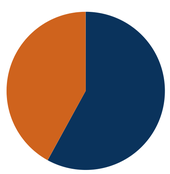
Chefer



Kvinnor (33%)
Män (67%)

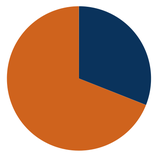


R&D (42%)
Utanför R&D (58%)

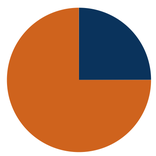


30 - 50 år (58%)
50 + år (42%)

Ledningsgrupp



Kvinnor (31%)
Män (69%)



R&D (25%)
Utanför R&D (75%)

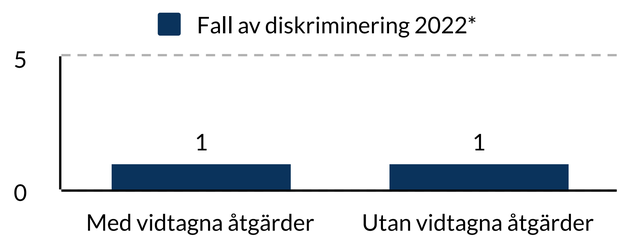
30 - 50 år (50%)
50 + år (50%)

Ansvar för likabehandling och icke-diskriminering

Galenica tar ansvaret att följa lagar och regler samt att bedriva ett målinriktat arbete för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet på största allvar. Chefer i organisationen har ett ansvar att skapa väl sammansatta och dynamiska arbetsgrupper, vidare ska alla våra medarbetare agera i enlighet med våra policies och vår Code of Conduct. HR-Manager ansvarar för att vi når våra mål inom vårt jämställdhetsarbete.

Vid ett uppmärksammat fall av diskriminering ansvarar arbetsgivaren för att påbörja en konfidentiell, objektiv och grundlig utredning samt säkerställa att diskrimineringen upphör. Utredningen görs enligt rutiner deklarerade i vår diskriminerings-policy och hanteras främst av inblandade chefer och/eller HR.

Utöver uppföljning vid specifika fall sker uppföljning genom våra medarbetar-undersökningar. Där kan medarbetare rapportera in diskrimineringsfall och HR kan följa upp trivseln på Galenica. För uppföljning av likabehandlingsarbetet rapporteras nyckeltal såsom åldersspann, lönenivå och könsfördelning månadsvis i en KPI-rapport. Som del av vårt nya hållbarhetsledningssystem ska HR-Manager aktivt följa upp och arbeta med nyckeltal och kvalitativa mått på årlig basis.



* I båda fallen 2022 har en medarbetare sett en annan medarbetare som blivit diskriminerad och rapporterat detta i medarbetarundersökning. Det ena fallet har kommunicerats till HR och det andra fallet är fortsatt okänt trots försök att utröna det. Det kända fallet har kommunicerats med medarbetarens chef och dennes chef och en plan för större involvering har upprättats.

Hälsa & Välbefinnande

Våra mål:

- **Utvecklande arbetsplats med tydligt hälsofokus.**
- **Säker och god arbetsmiljö.**

Utvecklande arbetsplats med tydligt hälsofokus

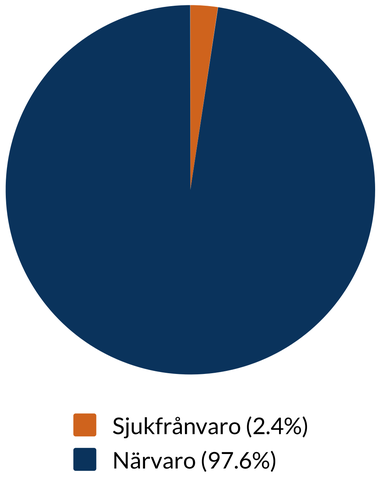
På Galenica vill vi skapa en fysiskt, psykiskt och socialt sund arbetsplats som är utvecklande och där medarbetare upplever arbetsglädje, trygghet och har möjlighet att påverka sitt arbete. Dessutom ska våra medarbetare kunna ha ett liv i balans med energi kvar för det privata livet efter arbetsdagens slut.

För en god arbetsmiljö vill vi främja hälsa och socialt välmående. Vi är anslutna till företagshälsovård som finns att tillgå för samtliga anställda. Var tredje år erbjuder vi en frivillig hälsoundersökning genom företagshälsovården. I samband med undersökningen fyller medarbetarna i ett frågeformulär om social och fysisk arbetsmiljö som används av HR för att utvärdera trygghets- och hälsoarbetet. Vid psykisk eller fysisk ohälsa är vårt mål att medarbetaren ska kunna återvända frisk till sin tjänst snarast möjligt i linje med vår rehabiliteringspolicy.

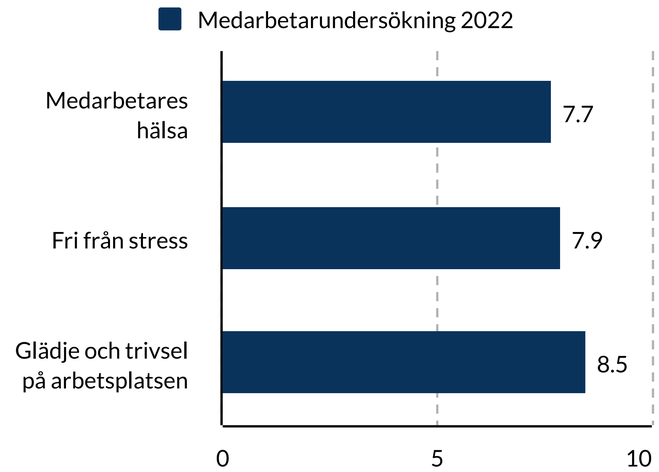
Galenicas målsättning är att arbeta förebyggande och systematiskt med friskvårdsfrämjande aktiviteter. Exempelvis har en HLR (Hjärt- och Lungräddning)-utbildning genomförts under året.

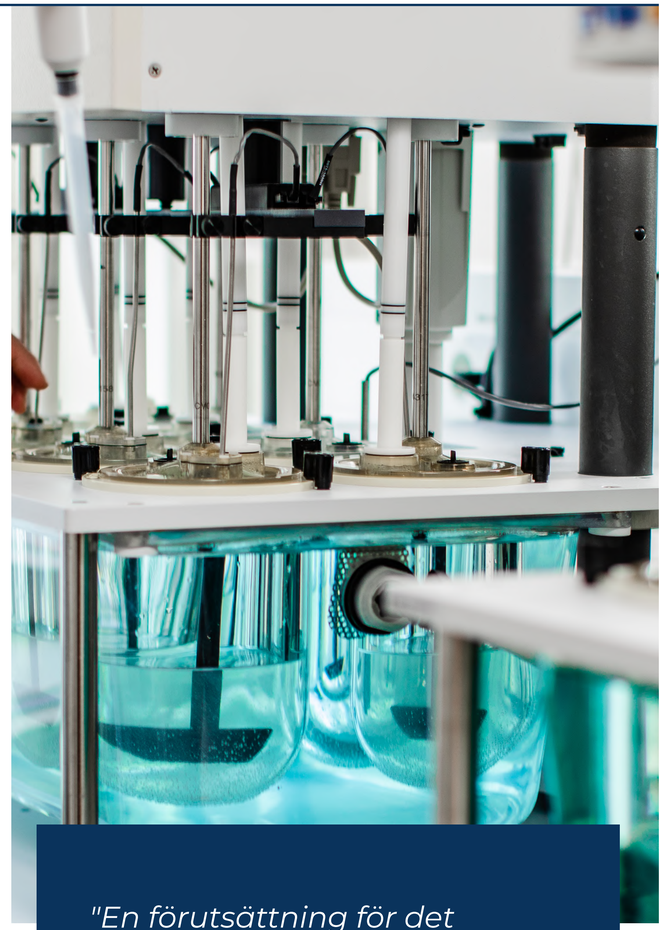
För att främja fysisk aktivitet har vi de senaste två åren erbjudit medlemskap i en hälsoapp som uppmanar till aktivitet och ger personlig coachning. Vår trivselgrupp arrangerar sociala aktiviteter för att främja gemenskapen och grupptryggheten inom organisationen.

Utöver formuläret från vår företagshälsovård samt kontinuerlig dialog med medarbetare görs uppföljning genom den halvårsvisa medarbetarundersökningen. Där skattar medarbetarna själva sin arbetsmiljö, hälsa och stressnivå. Dessa nyckeltal följs även upp av HR-Manager på årlig basis genom vår hållbarhetsrapportering i syfte att förbättra hälsa och trivsel på arbetsplatsen genom mål och handlingsplaner.



Sjukfrånvaro för 2022 landade på 2,4 % och räknas på 1 - 14 dagar av sjukdom. Alla medarbetare på Galenica är medräknade i nyckeltalet.





Säker och god arbetsmiljö

På Galenica vill vi främja patienters hälsa utan att äventyra den hos våra medarbetare. Vi ska erbjuda en säker arbetsplats där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa aktivt förebyggs och förhindras.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Vår interna arbetsmiljö ska uppfylla de krav som ställs i arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen och i Arbetsmiljöverkets föreskrifter. För att uppnå detta har vi en arbetsmiljöpolicy som vägleder arbetet och som innefattar alla våra anställda. Vårt systematiska miljöarbete är en kontinuerlig process som bygger på de fyra stegen undersöka, riskbedöma, åtgärda och kontrollera.

"En förutsättning för det högkvalitativa arbete som karaktäriserar Galenica är att våra medarbetare är trygga på arbetsplatsen. Eftersom många av våra medarbetare utför laborativt arbete med exponering för kemikalier och avancerad utrustning lägger vi stor vikt vid säkerhetsrutiner."

Christofer Gillborg
HR-Manager

Vår skyddskommitté

Galenicas skyddskommitté bestående av skyddsombud, linjechefer, HR-Manager och VD har 4–5 sammankomster årligen där säkerhetsfrågor diskuteras. Avdelnings-chefers medverkan är viktig eftersom de har personalansvar inom de mest riskfyllda delarna av verksamheten. Skyddskommittén ansvarar för den årliga skyddsronden då vår arbetsmiljö granskas och utvärderas tillsammans med berörda chefer. Synpunkter från medarbetare uppmuntras såväl under skyddsronden som i det dagliga arbetet. Vidare sker kontinuerlig träning genom exempelvis SOP:ar och systematiskt brandskyddsarbete. 2022 genomfördes även en laboratoriesäkerhetsutbildning för berörda anställda i laboratoriemiljö.

Handlingskraftigt svar på tillbud

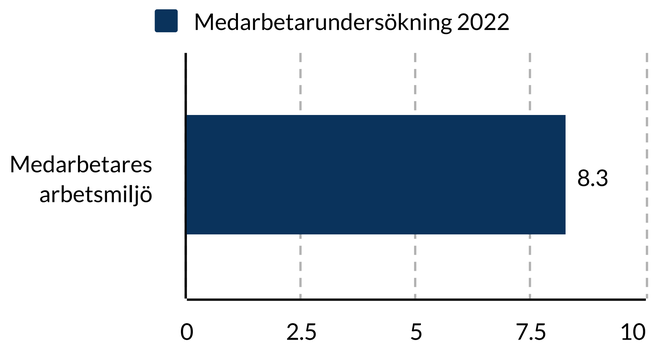
Vid incidenter som har orsakat eller hade kunnat orsaka skada hos en medarbetare fylls ett tillbudsformulär i. Därefter finns rutiner för hur chef i samråd med skyddsombud och HR hanterar ärendet. Målet är att tillbud ska leda till förebyggande åtgärder i samtliga fall där behov finns. Varje medarbetare ansvarar för att medverka i arbetsmiljöarbetet och informera sin närmaste chef om identifierade risker. Vår VD är ytterst ansvarig för Galenicas arbetsmiljö, men varje chef ansvarar för att bedriva ett aktivt arbetsmiljöarbete. År 2022 rapporterades 6 tillbud, varav 0 resulterade i allvarlig skada. Anonym rapportering genom visselblåsar-funktion kommer att utökas under 2023.

Medarbetar-undersökning

Vi strävar alltid efter en öppen dialog där medarbetarna kan dela med sig av eventuell feedback. Under den halvårsvisa medarbetarundersökningen skattar medarbetarna själva sin arbetsmiljö. Detta mått används för att utvärdera vårt arbete och fastställa behovet av vidare åtgärder. Vi övervakar nyckeltal såsom antal tillbud och sjukfrånvaro samt agerar handlingskraftigt vid behov. Vi arbetar systematiskt med uppföljning, mål och handlingsplaner för att säkerställa en trygg och säker arbetsmiljö. I medarbetarundersökningen 2022 svarade medarbetarna 8,3 av 10 på frågan om de arbetar i en säker fysisk miljö.

6 st

Under 2022 rapporterades det in 6 st tillbud varav 0 st av allvarlig grad. Målet är < 10 st tillbud/år varav 0 st tillbud av allvarlig grad.



Klimatinitiativ

Våra mål:

- **Resurs- och klimateffektiv verksamhet.**
- **Minska klimatpåverkan internt.**
- **Hållbar värdekedja.**

Resurs- och klimateffektiv verksamhet

Som producerande företag inom läkemedelsbranschen är det viktigt att vi är medvetna om våra miljörisker och agerar varsamt. Vi strävar efter att använda miljövänliga resurser på ett skonsamt och effektivt sätt. Samtidigt värnar vi om att minimera vår verksamhets direkta miljöpåverkan i form av utsläpp till luft och vatten. Miljöaspekter är inte bara en fråga om att värna om planeten utan en grundförutsättning för att Galenica ska vara en attraktiv arbetsgivare och affärspartner på sikt.

" På Galenica arbetar vi hårt för en resurs- och klimateffektiv verksamhet. Vi har målinriktade styrdokument på plats och nyckeltal för att mäta vårt nuläge och vår utveckling."

Kristina Thored
VP Research & Development

Miljöpolicy

Vår miljöpolicy utgör stommen i vårt miljöarbete. Policyn förklarar hur våra medarbetare ska agera för att spara på naturresurser och minimera negativ påverkan från vår verksamhet. Särskilt berörs material och kemikalier, energi, avfall och avlopp samt tjänsteresor. Samtliga medarbetare bär individuellt ansvar att agera utifrån vår miljöpolicy. VD är ansvarig för policyn och säkerställer att den är relevant och aktuell sett till utvecklingen inom företaget, branschen och omvärlden.

Material och kemikalier

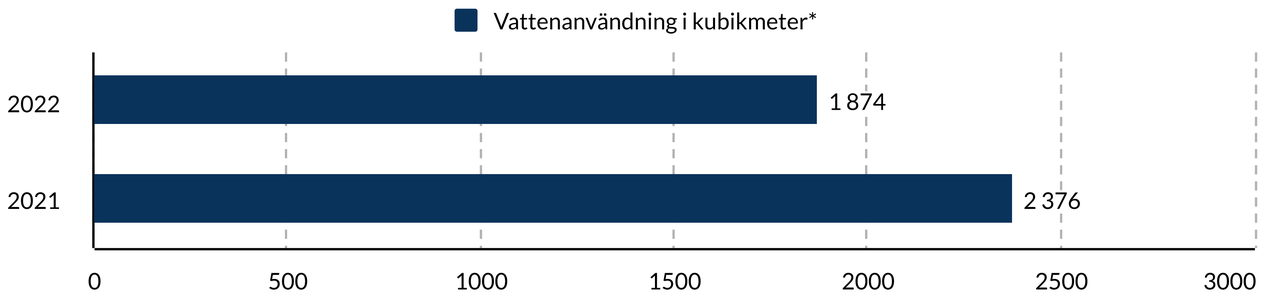
Vilka material som används i verksamheten har direkt påverkan på miljö och människor. Genom att redan i inköpsfasen ta hänsyn till materialets påverkan under tillverkning, användning och avveckling kan vi arbeta klimatsmart och minska vår negativa miljöpåverkan. För att minska belastningen på miljön uppmuntrar vi till användning av återvunna och förnyelsebara material. Av säkerhetsskäl och regelverk är möjligheten att använda återvunna material i våra läkemedel begränsad. Vi är noggranna med att hantera kemikalier omsorgsfullt i enlighet med tillämpliga SOP:ar, materialföreskrifter och vårt kvalitetssystem. Vi försöker alltid arbeta materialeffektivt genom att exempelvis köpa in minsta nödvändiga kvantitet och minimera spill.

Vattenförbrukning

Som producent samt inom laboratorie-verksamhet måste vi använda vatten på ett medvetet sätt för att bäst ta vara på naturens resurser. Galenicas verksamhet använder vatten i såväl laboratoriemiljön som i produktionen. Etablerade rutiner i enlighet med gällande föreskrifter och direktiv säkrar att vårt avloppsvatten ger minimal påverkan på vår omgivning och närliggande ekosystem. Inköp av kemikalier klassas enligt CLP-direktivet och en avfallsstrategi fastläggs.

Lösningar med aktiv läkemedelssubstans från produktionen, giftiga/hälsovådliga substanser samt lösningar innehållande organiska lösningsmedel samlas i dunkar och lämnas för destruktion. Utspädda lösningar samt vatten från disk går ut i avloppet. Där så är relevant neutraliseras pH i lösningar före utsläpp i avlopp. Mängden utsläppta aktiva substanser registreras i företagets kemikalieregister.

* I dagsläget har vi endast schablonberäknad data på vattenanvändning. Fastighetsvärden har tillgång till siffror för hela Medeons lokaler, varpå Galenicas andel räknas ut procentuellt baserat på lokalyta.



100 % förnybar energi

På Galenica har vi lagt en god grund för miljövänlig energianvändning genom åtagandet att använda 100 % förnybar el och 100 % förnybar eller klimatneutral värme. Samtidigt strävar vi efter att minska vår energianvändning genom att uppmuntra våra medarbetare att exempelvis stänga av utrustning som inte används och enbart använda LED-lampor i våra lokaler. Vår energiåtgång påverkas direkt av vilka projekt som är aktiva då energikrävande utrustning såsom avfuktare och ventilationsaggregat är nödvändiga i många projekt. Detta ger en undre begränsning i energianvändningen. Under de senaste åren har flera initiativ för energieffektivisering genomförts.

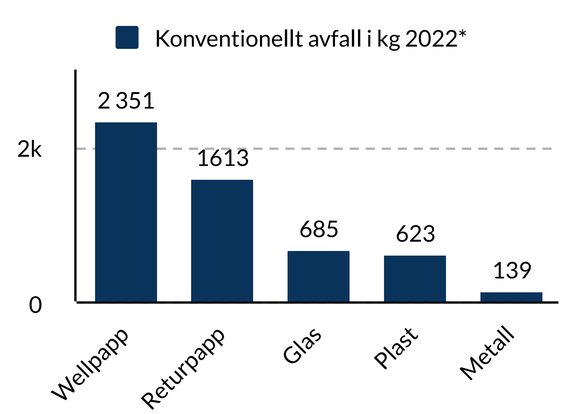
Under 2020 flyttade Galenicas kontorsverksamhet till ett nybyggt miljöhus med Miljöklass Guld, vilket innebär att 44 % av vår verksamhet är lokaliserad i lokaler med marknadsledande energiprestanda.

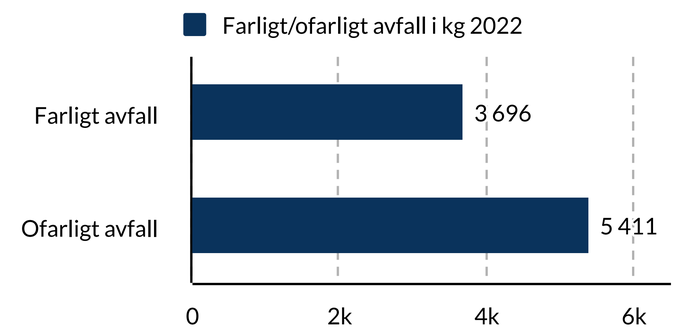
Avfall

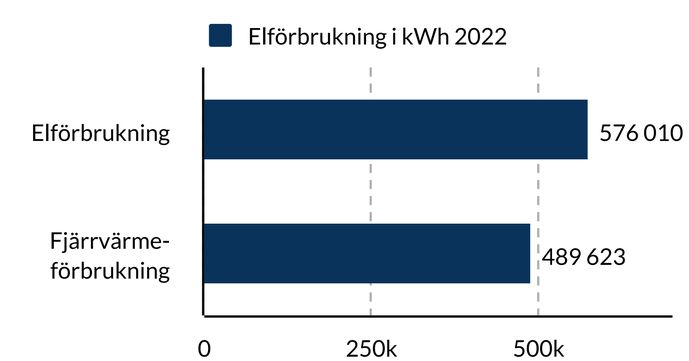
Vi arbetar proaktivt för att minska mängden avfall. Det avfall som uppstår i Galenicas verksamhet hanteras med målet att inte äventyra miljö eller hälsa. Vi tillämpar avfallstrappan för att i första hand återanvända och återvinna vårt avfall. Vår säkerhets-SOP reglerar hur vi hanterar farligt avfall och spill, vilket görs med försiktighet. Farligt avfall placeras i förslutna påsar och riskavfallsbehållare och förbränns enligt säkerhetsföreskrifter av vår externa leverantör. Det här gäller särskilda lösningsmedel, laboratoriekemikalier, laboratorieavfall samt smittförande avfall. Syftet är att förhindra att farliga ämnen når miljö och levande organismer.

* I dagsläget har vi endast schablonberäknad data på konventionellt avfall. Fastighetsvärden har tillgång till siffror för hela Medeons lokaler, varpå Galenicas andel räknas ut procentuellt baserat på lokalyta.

För Galenica är det viktigt att skapa goda förutsättningar för återvinning av konventionellt avfall såsom plast, papper och kartong. I båda våra byggnader på Medeon finns tydligt markerade kärl för källsortering. Med våra sorteringsstationer strävar vi efter att det ska vara lika enkelt att källsortera som att välja kärlet för brännbart avfall. Vidare tillhandahåller fastighetsvärden goda faciliteter för deponering av vårt sorterade avfall, med såväl avfallsrum som miljörum.







Minska klimatpåverkan internt

Att ta ansvar för värdekedjan innebär också att minska vår interna klimatpåverkan. Utöver att arbeta miljömässigt hållbart i produktion och laboratoriemiljö arbetar vi aktivt med att minska vår klimatpåverkan i vardagen.

Vi skapar förutsättningar för klimatsmarta val

Vi vill underlätta för våra medarbetare att fatta hållbara beslut i vardagen och i förlängningen minska vår interna klimatpåverkan. Därför skapar vi grundförutsättningar för klimatsmart agerande genom att ha tydliga interna styrdokument och policies. Här innefattas bland annat miljöpolicy, hållbarhetspolicy och resepolicy för våra tjänsteresor. Galenicas miljöledning revideras också årligen av Miljöförvaltningen.

" För att minska vår interna klimatpåverkan ska det vara enkelt att ta hållbara beslut i arbetet. Det kräver bland annat ett tydligt miljöledningsarbete och ett fokuserat ramverk för hållbara tjänsteresor. "

Lena Örtenblad
CFO

Miljöledning

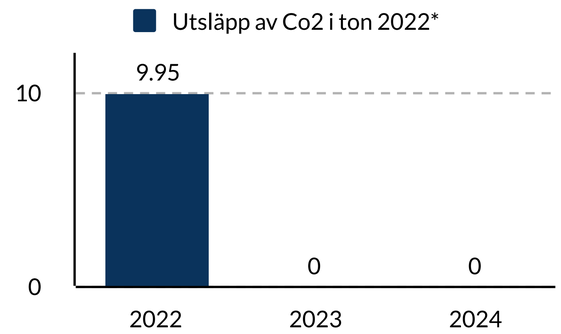
Galenicas verksamhet redovisas årligen till Miljöförvaltningen i Malmö Stad. Syftet är att beskriva miljöavtrycket kopplat till vår verksamhet och produktion. Galenica redovisar bland annat produktionsvolym, råvarumängder, driftkontroll och skötsel, avbrott och olyckor, förbrukning av råvaror och energi, kemikalier samt avfall. Rapporten innefattar mätningar och redovisad data av det gångna året.

Utöver detta omfattar Galenicas miljöledning vår miljöpolicy och att aktivt arbeta med dess uppsatta mål som en årlig del av vårt hållbarhetsarbete. De chefer som ansvarar för respektive miljömål, i miljöpolicy och i vår hållbarhetsstrategi, ska utvärdera och driva vårt miljöarbete genom att årligen sammanställa resultat samt sätta mål och handlingsplaner. Dessa ska godkännas av ledningsgruppen, varpå ansvarig chef implementerar handlingsplanerna i verksamheten under året. På så vis förbättras vi över tid i linje med våra hållbarhetsmål. De mått som följs upp i hållbarhetsledningen är både kvantitativa och kvalitativa.

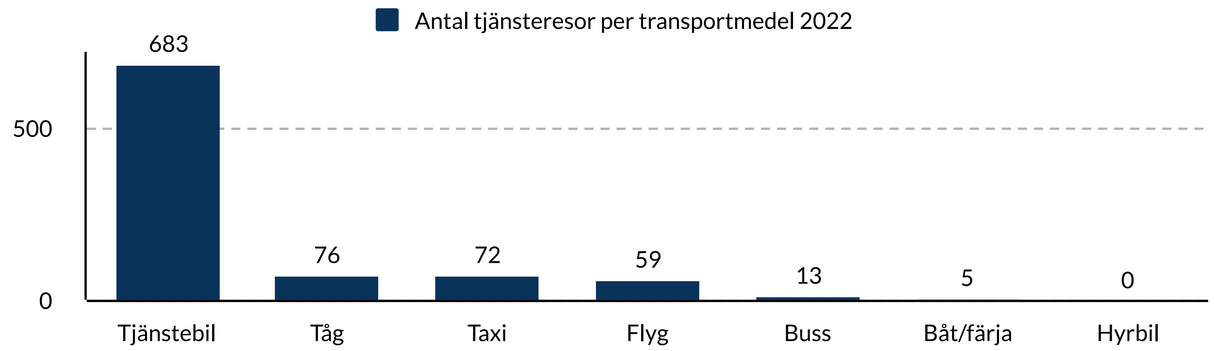
Hållbara tjänsteresor

Inom arbetet med vår interna klimatpåverkan adresseras att minska vår klimatpåverkan från tjänsteresor. Vi undviker onödiga resor och förespråkar kollektiva, miljövänliga transportmedel. Samtidigt lägger vi stor vikt vid att tillhandahålla tekniska lösningar för att kunna genomföra digitala, resfria möten av hög kvalitet. Resor regleras av vår resepolicy som CFO ansvarar för. Den reviderades under 2022 med höjda krav på miljövänlighet kopplat till resor. Genom policyn följer vi upp bland annat eko-stämpling av hotell, val av färdmedel, antal färdmil samt koldioxidutsläpp. På så sätt kan vi följa upp miljöpåverkan från våra tjänsteresor och implementera nödvändiga förändringar.

Som en del i arbetet för vi från 2022 statistik på vårt koldioxidutsläpp kopplat till våra tjänsteresor samt antal tjänsteresor per transportmedel.



* Utsläppsberäkningen har beräknats genom:
Tåg: SJ:s mätning av verklig trafik 2019
Flyg: SAS Annual sustainability report - fiscal year 2019
Buss: Rapport Växthusgasutsläpp från kommerciell busstrafik, 2019 års data
Bil: Transportstyrelsen, CO2-utsläpp genomsnittlig ny bil 2021
Båt/färja: Klimatsmartsemester.se:s utsläppsberäkning



Hållbar värdekedja

För att ha ett hållbart erbjudande måste vi säkerställa att andra aktörer i vår värdekedja delar vår syn på hållbarhetsfrågor. Genom Galenicas kommande utvärdering av leverantörer utifrån sociala, etiska och miljömässiga principer kan vi göra vårt yttersta för att säkerställa att även våra leverantörer har ett välutvecklat hållbarhetsarbete.

Utvecklas tillsammans med intressenter

Genom utvärdering av nya och befintliga leverantörer kommer vi att erhålla information om våra leverantörers hållbarhetsrisker, vilka i längden blir våra egna. Vi kan ställa krav på att våra leverantörer, liksom vi, adresserar hållbarhetsrisker genom väl integrerade hållbarhetsstrategier och hållbarhets-styrning. Leverantörsutvärderingen öppnar upp för dialog med våra intressenter om hållbarhetsfrågor, vilket vi ser som en möjlighet att driva förändring och arbeta tillsammans med våra leverantörer mot en hållbar industri.

" Vi vill göra hållbarhet till en konkurrensfördel tillsammans med våra intressenter. För att minska vår totala miljö-påverkan vill vi att de krav vi ställer på vår egen verksamhet även ska gälla våra leverantörer. "

Mikael Friberg
VP Operations

Ny leverantörspolicy

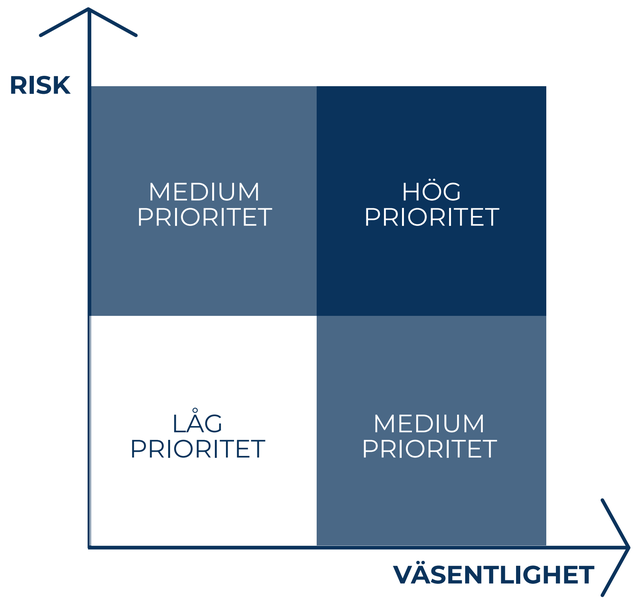
För att nå bästa möjliga patientsäkerhet och kvalitet har Galenica sedan länge omfattande rutiner för att utvärdera leverantörers kvalitetsarbete genom både lagkrav och revisioner utförda av Galenicas kvalitetsavdelning. Likväl är det viktigt att vi tillämpar en strategi för att utvärdera leverantörer utifrån sociala, etiska och miljömässiga aspekter inom ramen för vårt hållbarhetsarbete. Under 2022 har vi genomfört ett omfattande arbete i att utveckla processer för utvärdering av nya och befintliga leverantörer, som resulterat i vår nya leverantörspolicy och Supplier Code of Conduct. Vår leverantörspolicy omfattar 100 % av Galenicas leverantörer och ska tillämpas på alla inköp för Galenicas räkning. Policyn samt den systematiska utvärderingen av leverantörer träder i kraft under 2023.

Supplier Code of Conduct

Vår Supplier Code of Conduct kommer att implementeras under 2023 och redogör för de krav och förväntningar vi ställer på våra leverantörers hållbarhetsarbete. Galenicas Supplier Code of Conduct tar avstamp i vår interna Code of Conduct, våra värderingar, policies och de 10 principerna i FN:s Global Compact. I vår Supplier Code of Conduct berörs anti-diskriminering, mänskliga rättigheter, tvångs- och barnarbete, arbetsmiljö och rehabilitering, god affärssed, anti-korruption och mutor, lön och kollektiva förhandlingar, föreningsfrihet och krav på ett aktivt miljö- och hållbarhetsarbete. Vår process, vårt ramverk, rapportering och uppföljning tydliggörs även för våra leverantörer.

Risker i värdekedjan

För att fokusera våra åtgärder på de mest kritiska leverantörerna, och maximera effekten av arbetet, används ett ramverk som kategoriserar leverantörerna utifrån högst risk för negativ miljö- och mänsklig påverkan. Ramverket graderar vikten av ökad insyn i leverantörens hållbarhetsarbete baserat på leverantörens risk och väsentlighet. Om vi bedömer att en leverantör har omfattande hållbarhetsrisker sett till bransch eller geografisk placering vill vi ha ökad insyn i hur företaget adresserar dessa hållbarhetsrisker. För geografisk riskbedömning används Amfori BSCI:s Countries' Risk Classification. Ramverket baseras också på väsentlighet. Vill vi ha större insyn i verksamheten hos leverantörer som är av strategisk vikt för Galenica eller som används i stor omfattning. Utvalda leverantörers hållbarhetsrisker kan ha större påverkan på oss som kund, samtidigt som vi i större utsträckning kan driva förändringar hos leverantörerna.



Utvärderingsprocess

I enlighet med vår leverantörspolicy kommer vi från 2023 tillämpa våra rutiner för utvärdering på samtliga nya leverantörer samt alla leverantörer som användes under 2022. Utvärderingen görs genom följande process.

1. Prioritetsbedömning

Leverantörens prioritet utvärderas med vårt risk- & väsentlighetsramverk, varpå den tilldelas låg, medium eller hög prioritet. Om leverantören har låg prioritet används den utan vidare aktioner.

2. Självutvärderings-formulär

Om leverantören fick medium eller hög prioritet krävs ökad insikt i hur leverantören arbetar med hållbarhetsrisker. Dessa leverantörer får fylla i vårt digitala självutvärderingsformulär. Formuläret är baserat på vår Supplier Code of Conduct och ger oss information om hur leverantören arbetar med hållbarhetsfrågor. Vid tillfredsställande svar är leverantören godkänd att användas. Vid ej tillfreds-ställande svar analyserar vi om leverantören kan ersättas alternativt sätter vi in en förbättringsplan i samarbete med leverantören.

3. Förbättringsplan

Om leverantören visar på otillräckligt hållbarhetsarbete men inte kan ersättas kommunicerar vi våra synpunkter till leverantören. I samråd med leverantören föreslås en förbättringsplan. Leverantören kan användas av oss under tiden förbättrings-planen är pågående.

För att kunna fånga upp eventuella ej utvärderade leverantörer, följa upp leverantörer som utlovat förbättring samt korrigera initiala väsentlighetsbedömningar görs även en årlig kontroll av våra leverantörer. Då ses samtliga leverantörer över och självutvärderingsformulär skickas till de som behöver bistå med uppdaterad information om sitt hållbarhetsarbete.

Som del av vår hållbarhetsledning följer vi från 2022 upp andelen nya leverantörer som utvärderats utifrån hållbarhetskriterier varje år. Under 2022 har våra leverantörer utvärderats utifrån kvalitetskriterier och gällande lagkrav men inte utifrån hållbarhetskriterier.

Antikorruption

På Galenica tar vi ansvar gentemot vår bransch samt våra kunder och ställer oss emot all form av korruption. Genom tydliga interna riktlinjer tillämpar vi god affärsetik och bidrar till en sund marknad utan korruption.

Galenica som arbetsgivare och våra medarbetare ska alltid uppträda på ett affärsmässigt korrekt och professionellt sätt. Detta är av största vikt för både varumärke och förtroende. För att bidra till en rättvis marknad med hög integritet ska vi ha nolltolerans mot korruption. Det innefattar mutor, prissamverkan, kartellbildning och missbruk av marknadsdominans. Grunden i Galenicas arbete för anti-korruption är vår Policy mot mutor samt Policy för god affärssed som båda innefattas i vår Code of Conduct och vår hållbarhetspolicy.

I Policy mot mutor finns vägledning och stöttning för att förebygga förekomst av mutor, samt rapporteringsrutiner för misstänkta korruptionsfall. Chefer ansvarar för att följa upp att policies efterlevs och att alla medarbetare känner till våra riktlinjer. Därefter ligger ansvaret på varje enskild medarbetare att följa riktlinjerna.

Rapportering och uppföljning

Under 2023 implementeras en visselblåsarfunktion som underlättar anonym rapportering vid korruptionsmisstankar och som tillhandahåller extra skydd för våra medarbetare. **Inga fall av mutor eller annan korruption rapporterades under 2022.** Från 2023 kommer uppföljningen av antalet rapporterade korruptionsfall innefattas av vår systematiska hållbarhetsledning inom ramen för hållbarhetsredovisning. I samband med implementeringen av Supplier Code of Conduct och leverantörspolicy kommer arbetet för anti-korruption utvidgas till att även innefatta Galenicas leverantörer. På så vis kan vi ytterligare säkerställa att det vi levererar har producerats rättvist och regelrätt genom hela vår värdekedja.

Finansiell rapport

Innehåll:

- **Året som gått**
- **Resultatrapport**
- **Kassaflödesanalys**
- **Balansrapport**

Året som gått - 2022

På Galenica är vi stolta över vårt hållbarhetsarbete och att vi nu kan visa upp vår första hållbarhetsredovisning!

Covid-19 har fortsatt prägla delar av verksamhetsåret. Pandemin har påverkat bolagets affärsområden olika under de tre senaste åren. Efterfrågan på våra läkemedel har varit stor under pandemin, samtidigt som marknadsförings- och försäljning-saktiviteter inte har kunnat utföras på traditionellt sätt.

Digitalisering har varit högt upp på vår agenda de senaste åren och som en effekt av pandemin har digitaliseringstakten varit extremt hög. Arbetssätt och kommunikation har förändrats. Digitala möten, både med kollegor och kunder, har utvecklats. Många möten kan hållas digitalt, vi deltar på digitala seminarier och håller själva digitala utbildningar. Möjligheten till att arbeta hemma ett par dagar i veckan finns. På många sätt bidrar vår digitaliseringsresa till ett mer hållbart arbetssätt med positiv miljöpåverkan.

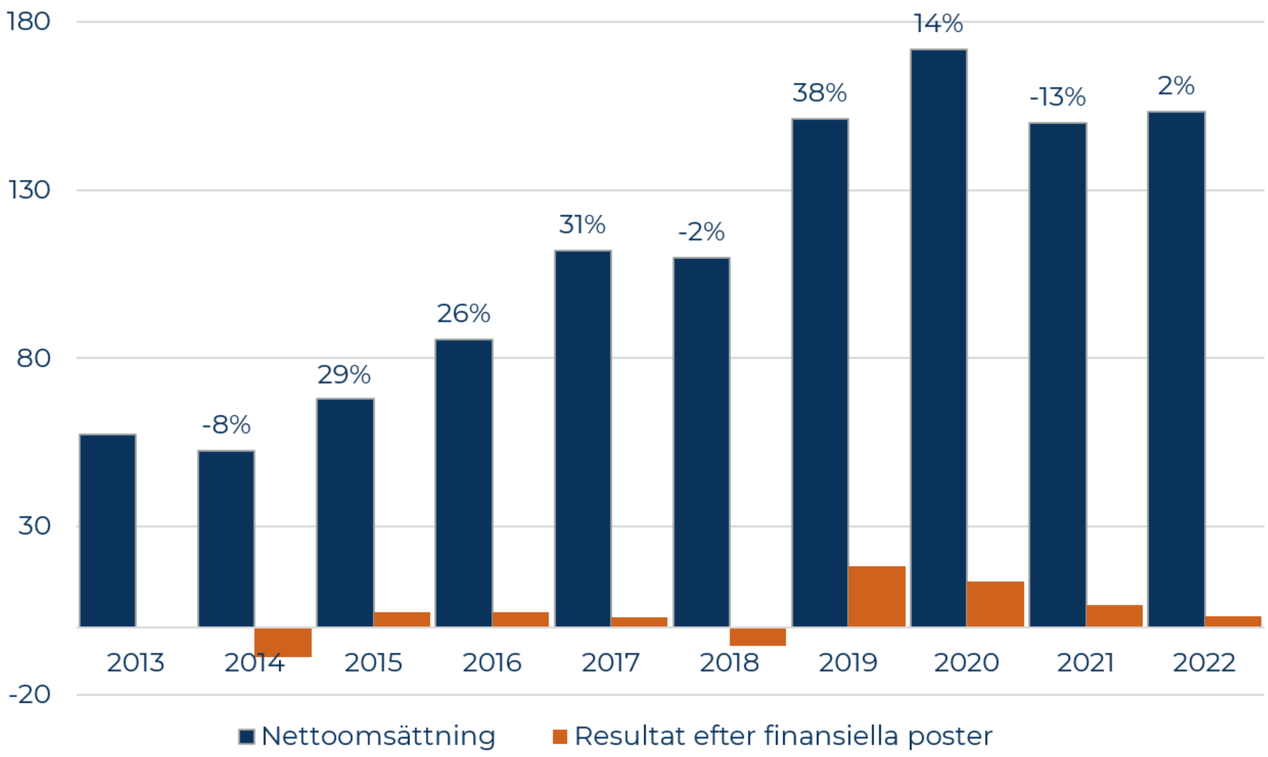
De senaste tre åren har vårt hållbarhetsarbete tagit fart på riktigt. Tillsammans med våra medarbetare har vi satt upp en hållbarhetsstrategi där vi år för år har satt upp mål för vad vi vill uppnå. Det är fantastiskt att vi på ett transparent sätt har upprättat bolagets allra första hållbarhet-sredovisning. Jag ser fram emot att följa hållbarhetsarbetet de kommande åren och se vilken positiv påverkan det kommer att få på bolagets finansiella ställning.

Galenica har sedan starten 1999 haft en stark tillväxt med positivt kassaflöde över tid. Vi är glada att tillväxten fortsätter och förväntningarna på det kommande året 2023 är stora.

På nästa sida finner du några av Galenicas finansiella nyckeltal och bolagets fantastiska tillväxtdiagram.

Lena Örtenblad
CFO

Tillväxtdiagram - 10 år



Finansiella nyckeltal - 5 år

I tsek	2022	2021	2020	2019	2018
Nettoomsättning	**153 258**	**149 989**	**171 706**	**151 235**	**109 850**
Årlig tillväxt	+2 %	-13 %	+14 %	+ 38%	-2 %
Resultat e finansnetto	**3 178**	**6 704**	**13 471**	**18 181**	**-5 399**
Balansomslutning	**79 731**	**83 423**	**74 116**	**79 224**	**62 248**
Antal anställda	**70**	**75**	**75**	**61**	**54**
Soliditet	**51 %**	**49 %**	**54 %**	**48 %**	**38 %**

Resultaträkning	2022	2021
Rörelsens intäkter		
Nettoomsättning	153 258	149 989
Aktiverat arbete för egen räkning	35	920
Övriga rörelseintäkter	2 231	1 259
Totalt	155 524	152 168
Rörelsens kostnader		
Råvaror, förnödenheter och underentreprenörer	- 6 403	- 5 265
Handelsvaror	- 39 641	- 30 195
Övriga externa kostnader	- 34 248	- 36 169
Personalkostnader	- 65 457	- 66 655
Avskrivningar och nedskrivningar	- 4 761	- 4 539
Övriga rörelsekostnader	- 1 259	- 2 303
Rörelseresultat	3 755	7 042
Resultat från andelar i koncernföretag	36	0
Resultat från andelar i intresseföretag/gemensamt styrda företag	0	0
Resultat från övriga företag som det finns ägarintresse i	- 104	1
Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter	8	3
Räntekostnader och liknande resultatposter	- 517	- 342
Resultat efter finansiella poster	3 178	6 704
Bokslutsdispositioner	1 645	- 2 090
Resultat före skatt	4 823	4 614
Aktuell skatt	- 1 147	- 801
Årets resultat	3 676	3 813

Kassaflödesanalys	2022	2021
Den löpande verksamheten		
Resultat efter finansiella poster	3 178	6 704
Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet m.m.	4 829	6 182
Betald skatt	- 4 146	- 3 990
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar	3 861	8 896
Av rörelsekapital		
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital		
Förändring av varulager	3 446	- 2 764
Förändring kundfordringar	- 6 768	663
Förändring av kortfristiga fordringar	- 938	272
Förändring leverantörsskulder	3 097	- 3 882
Förändring av kortfristiga skulder	- 618	514
Kassaflöde från den löpande verksamheten	2 080	3 699
Investeringsverksamheten		
Investeringar i immateriella anläggningstillgångar	- 35	- 919
Investeringar i materiella anläggningstillgångar	- 1 357	- 5 348
Investeringar i finansiella anläggningstillgångar	- 25	0
Försäljning av finansiella anläggningstillgångar	62	0
Kassaflöde från investeringsverksamheten	- 1 355	- 6 267
Finansieringsverksamheten		
Upptagna lån	0	15 000
Amortering av lån	- 3 000	0
Utbetald utdelning	- 2 000	- 5 250
Återbetalda aktieägartillskott		
Kassaflöde från finansieringsverksamheten	- 5 000	9 750
Årets kassaflöde	- 4 275	7 182
Likvida medel		
Likvida medel vid årets början	13 433	6 251
Likvida medel vid årets slut	9 158	13 433

Balansräkning	2022	2021
TILLGÅNGAR		
Anläggningstillgångar		
Immateriella anläggningstillgångar		
Balanserade utgifter för utvecklingsarbeten	3 420	4 509
Balanserade utgifter för programvara	105	286
Materiella anläggningstillgångar		
Kostnader nedlagda i annans fastighet	2 264	2 391
Inventarier, verktyg och installationer	8 955	10 760
Pågående nyanläggningar och förskott avseende materiella		
anläggningstillgångar	0	168
Finansiella anläggningstillgångar		
Andelar i koncernföretag	25	26
Andelar i intresseföretag och gemensamt styrda företag	0	0
Fordringar hos intresseföretag och gemensamt styrda företag	0	0
Ägarintressen i övriga företag	146	250
Uppskjuten skattefordran	0	202
Summa anläggningstillgångar	14 915	18 592
Omsättningstillgångar		
Varulager m.m.		
Färdiga varor och handlingsvaror	15 485	18 931
Kortfristiga fordringar		
Kundfordringar	26 772	20 004
Fordringar hos koncernföretag	0	0
Övriga fordringar	2 606	1 857
Upparbetad men ej fakturerad intäkt	5 399	6 136
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	5 396	4 470
Kassa och bank	9 158	13 433
Summa omsättningstillgångar	64 816	64 831
SUMMA TILLGÅNGAR	79 731	83 423

Balansräkning	2022	2021
EGET KAPITAL OCH SKULDER		
Eget kapital		
Bundet eget kapital		
Aktiekapital	5 000	5 000
Reservfond	400	400
Fond för utvecklingsutgifter	1 989	2 207
Fritt eget kapital		
Balanserad vinst	16 149	14 118
Årets resultat	3 676	3 813
Summa eget kapital	27 214	25 538
Obeskattade reserver	17 375	19 031
Långfristiga skulder		
Skulder till kreditinstitut	9 000	12 000
Summa långfristiga skulder	9 000	12 000
Kortfristiga skulder		
Skulder till kreditinstitut	3 000	3 000
Förskott från kunder	0	357
Leverantörsskulder	8 276	5 179
Skulder till koncernföretag	12	1
Aktuella skatteskulder	436	3 637
Övriga skulder	2 630	3 653
Fakturerad men ej upparbetad intäkt	224	253
Upplupna kostnader och förutbetald intäkt	11 564	10 774
Summa kortfristiga skulder	26 142	26 854
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER	79 731	83 423

GRI-index

GRI-indikator	Beskrivning	Kommentar	Sidhänvisning
	Organisationsprofil		
102-01	Organisationens namn		2
102-02	Affärsmodell, viktigaste varumärken, produkter och/eller tjänster		7, 9-10
102-03	Lokalisering av organisationens huvudkontor		6
102-04	Llokalisering av organisationens verksamheter		7, 9-10
102-05	Ägarstruktur och företagsform		8
102-06	Marknader som organisationen är verksam på		9-10
102-07	Den redovisande organisationens storlek		6, 25
102-08	Information om anställda och övriga medarbetare		25
102-09	Beskrivning av organisationens leverantörskedja		9-10, 41-44
102-10	Väsentliga förändringar för organisationen och dess leverantörskedja		8, 46
102-11	Beskrivning av om och hur organisationen följer försiktighetsprincipen		11, 16, 37
102-12	Externa stadgor, principer och initiativ		11, 16
102-13	Medlemskap i organisationer		11
	Strategi och analys		
102-14	Uttalande från ledande befattningshavare		3, 21-22, 46
	Etik och integritet		
102-16	Värderingar, principer, standarder och normer gällande uppförande		13-14
	Styrning		
102-18	Redogörelse för organisationens bolagsstyrning		8
	Kommunikation och intressenter		
102-40	Lista på intressentgrupper		16
102-41	Överenskommelse om kollektiva förhandlingar		11, 24
102-42	Identifiering och urval av intressenter		16
102-43	Metod för samarbeten med intressenter		16
102-44	Viktiga frågor och områden som lyfts i intressentdialogen		16
	Redovisningsmetod		
102-45	Enheter inkluderade i den finansiella redovisningen		47-49
102-46	Process för att definiera redovisningens innehåll och avgränsning		17, 19
102-47	Lista på väsentliga frågor		18
102-48	Förändringar i tidigare rapporterad information	Ej applicerbar	
102-49	Redovisningsförändringar	Ej applicerbar	
102-50	Redovisningsperiod		2
102-51	Datum för senaste redovisning	Ej applicerbar	
102-52	Redovisningscykel		2
102-53	Kontaktpunkt för frågor angående redovisningen		2
102-54	Uttalande om att redovisningen följer GRI Standards		2
102-55	GRI-index		50
102-56	Externt bestyrkande	Ej externt bestyrkande	2

GRI-indikator	Beskrivning	Kommentar	Sidhänvisning
	GRI 200 Ekonomisk påverkan		
205	**205 (2016) - Anti-korruption**		
103-01	Beskrivning av den väsentliga frågan och dess avgränsning		41-44
103-02/03	Styrning av frågan och utvärdering av styrning		41-44
205-03	Korruptionsincidenter och vidtagna åtgärder		44
	GRI 300 Miljö		
302	**302 (2016) - Energi**		
103-01	Beskrivning av den väsentliga frågan och dess avgränsning		37-38, 40
103-02/03	Styrning av frågan och utvärdering av styrning		37-38, 40
302-01	Energianvändning inom den egna organisationen		38
303	**303 (2018) – Vatten och utsläpp**		
103-01	Beskrivning av den väsentliga frågan och dess avgränsning		37, 40
103-02/03	Styrning av frågan och utvärdering av styrning		37, 40
303-01	Interaktioner med vatten som delad resurs		37
303-03	Vattenkonsumtion		37
306	**306 (2016) – Avfall**		
103-01	Beskrivning av den väsentliga frågan och dess avgränsning		37-38, 40
103-02/03	Styrning av frågan och utvärdering av styrning		37-38, 40
306-02	Avfall utifrån typ och behandlingsmetod		38
308	**308 (2016) – Bedömning av leverantörer utifrån miljökriterier**		
103-01	Beskrivning av den väsentliga frågan och dess avgränsning		41-44
103-02/03	Styrning av frågan och utvärdering av styrning		41-44
308-01	Nya leverantörer som utvärderats utifrån miljökriterier		42
	GRI 400 Socialt		
403	**403 (2018) – Hälsa och säkerhet**		
103-01	Beskrivning av den väsentliga frågan och dess avgränsning		32-34
103-02/03	Styrning av frågan och utvärdering av styrning		32-34
403-01	Arbetsmiljöledningssystem		32-34
403-02	Riskidentifiering, riskbedömning och incidentundersökning		32-34
403-05	Träning och utbildning gällande hälsa och säkerhet		27-28, 34
403-09	Arbetsrelaterade skador och tillbud		34
404	**404 (2016) – Träning och utbildning**		
103-01	Beskrivning av den väsentliga frågan och dess avgränsning		27-28
103-02/03	Styrning av frågan och utvärdering av styrning		27-28
404-01	Antal utbildningstimmar per anställd		28
404-03	Andel anställda som får regelbunden utvärdering av karriärsutveckling		26-28

GRI-indikator	Beskrivning	Kommentar	Sidhänvisning
	GRI 400 Socialt		
405	**405 (2016) – Mångfald och jämställdhet**		
103-01	Beskrivning av den väsentliga frågan och dess avgränsning		29-30
103-02/03	Styrning av frågan och utvärdering av styrning		29-30
405-01	Mångfald i ledningar och bland medarbetare		30
406	**406 (2016) – Icke-diskriminering**		
103-01	Beskrivning av den väsentliga frågan och dess avgränsning		29-30
103-02/03	Styrning av frågan och utvärdering av styrning		29-30
406-01	Fall av diskriminering och vidtagna åtgärder		30
414	**414 (2016) – Bedömning av leverantörer utifrån sociala kriterier**		
103-01	Beskrivning av den väsentliga frågan och dess avgränsning		41-44
103-02/03	Styrning av frågan och utvärdering av styrning		41-44
414-01	Nya leverantörer som utvärderats utifrån sociala kriterier		42

För människa och miljö

www.Galenica.se

GALENICA

Galenica. Laganda. Kvalitet. Kompetens. Handlingskraft.