



Hållbarhetsrapport

2023



Innehåll

Om redovisningen

Denna hållbarhetsrapport har upprättats med hänvisning till Global Reporting Initiatives (GRI) rapporterings-standard, GRI Standards (2021), och täcker Galenicas verksamhet under kalenderåret 2023. Rapporteringen sker för koncernen som innefattar moderbolaget Galenica AB (org. nr. 556567-7449) och dotterbolaget Galenica Derma AB (org. nr. 559396-6996).

Galenicas hållbarhetsrapport har upprättats i syfte att ger en transparent överblick över företagets hållbarhetsarbete. 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. Galenicas hållbarhetsrapport ges ut årligen.

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	33
Säker och god arbetsmiljö	34

Klimatinitiativ

Resurs- och klimateffektiv verksamhet	37
Minska klimatpåverkan internt	41
Hållbar värdekedja	44

Finansiell rapport

Året som gått	49
Finansiella diagram	50
Resultatrapport	51
Kassaflödesanalys	51
Balansrapport	52

GRI-index

GRI-index	53
-----------------	----

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 standard 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 Apoteksförnings 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 transparent 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, hållbarhetsarbete och etiska riktlinjer. Därför har vi valt att redovisa hur vi ständigt arbetar mot att bli ett hållbart alternativ i branschen.

Året 2023 har vi haft ett tydligt fokus på personalens välbefinnande och vår arbetsmiljö. Bland annat har samtliga anställda erhållit möjligheten att genomgå hälsoundersökningar och vi har påbörjat ett större ombyggnadsprojekt som sträcker sig över de kommande tre åren. Vidare har vi under året ägnat oss åt att fördjupa organisationens involvering i hållbarhetsfrågor och vårt CSR-arbete. En framträdande händelse var den företagsgemensamma hållbarhetskonferensen, där vi genom olika workshops utvärderade och identifierade prioriterade områden för våra medarbetare. I linje med vårt strävande efter en meningsfull påverkan valde vi också en välgörenhetsorganisation som vår samarbetspartner för de kommande åren. Vi har även fokuserat på vår värdekedja genom att utvärdera våra leverantörer utifrån ett hållbarhetsperspektiv och införandet av vår Supplier Code of Conduct, som utgör en tydlig ram för våra förväntningar på leverantörernas hållbara prestationer.

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

Året i korthet

Arbetsmiljöarbete

Under året har Galenica arbetat med att förbättra arbetsmiljön. Olika projekt för en förbättrad laborativ miljö har utförts genom tex ombyggnation av befintliga lokaler och förbättrad skyddsventilation. Därutöver har en två dagar lång arbetsmiljöutbildning har hållits av extern part och ett projekt för att kartlägga risker vid kemikaliehantering har påbörjats.



Hälsa och välbefinnande

Galenica har gjort satsningar inom hälsa och välbefinnande genom till exempel en föreläsning om osynligt arbete och olika aktiviteter kopplade till en hälsovecka under hösten. Under 2023 har Galenica haft två interna konferenser, varav en hållbarhetskonferens där en workshop var att välja en samarbetspartner för ett välgörehetsprojekt under de kommande två åren. Organisationen som valdes var Hand in Hand och projektet BLOOM, BUZZ & BUSINESS. Den andra konferensen hölls med avseende på strategi, företagskultur och beteenden. Under året har även en visselblåsarfunktion upprättats.

Intern klimatpåverkan och resursförbrukning

Galenica har satt upp mål att minska klimatpåverkan internt och under 2023 har ett långsiktigt mål att byta ut alla företagets tjänstebilar till elbilar påbörjats. För att de anställda lättare ska kunna välja att ta sig till jobbet på ett miljömedvetet sätt erbjuds från och med 2023 en kollektivtrafikförmån där den anställda kan välja att köpa en månadsbiljett för att resa kollektivt i stället för att ha en parkeringsförmån. Vi har även sett över vår resursförbrukning och en energikartläggning har genomförts.



Leverantörsutvärdering och Supplier Code of Conduct

En process för utvärdering av leverantörer utifrån ett hållbarhetsperspektiv har implementerats och Galenicassamtliga leverantörer har därefter evaluerats. Galenica har även lanserat en Supplier Code of Conduct för att säkerställa att våra leverantörer följer Galenicass riktlinjer med avseende på hållbarhet och etiskt korrekt agerande.

Vår Organisation

- Om Galenica.
- Vår affärsmodell.
- Vår värdekedja och våra marknader.
- Kvalitetsledning.





Om Galenica

Galenica är ett familjärt läkemedelsföretag med bas i Öresundsregionen. Vi utvecklar, tillverkar och säljer läkemedel i egen regi samt kontraktutvecklar för kunders räkning. Galenicans 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 Galenicans 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 kliniskt provningsmaterial. Vi kombinerar toppmodern utrustning med ett starkt personligt engagemang, långtgående farmaceutisk erfarenhet och expertis inom formuleringsutveckling.

Vår Vision

" Ett globalt 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

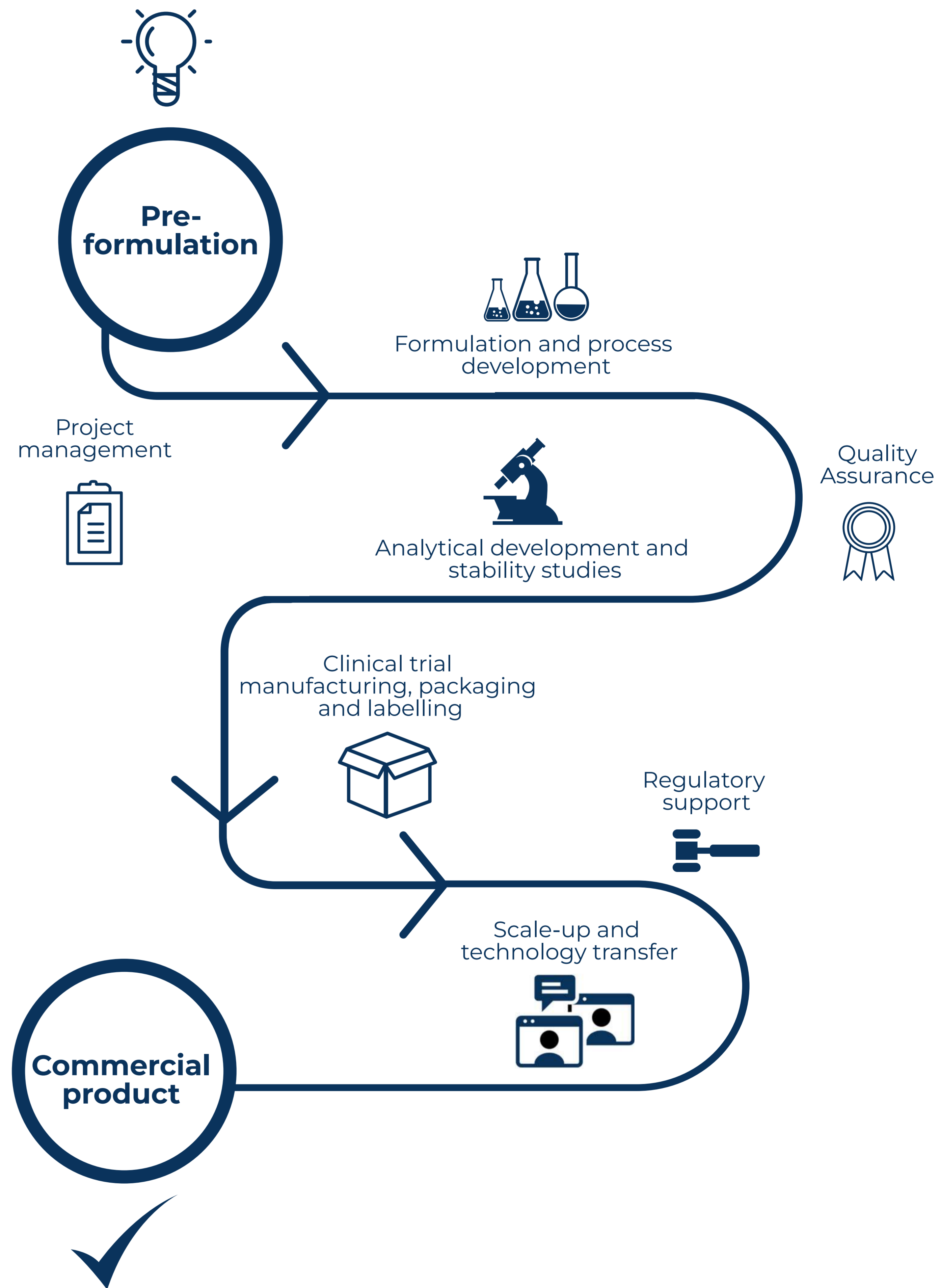
Galenicas verksamhet är uppdelad i två affärsenheter: kontraktutveckling & tillverkning (CDMO) och marknadsföring samt försäljning av våra egenutvecklade och in-licensierade produkter (Pharma-enheten på Galenica AB och dotterbolaget Galenica Derma AB).

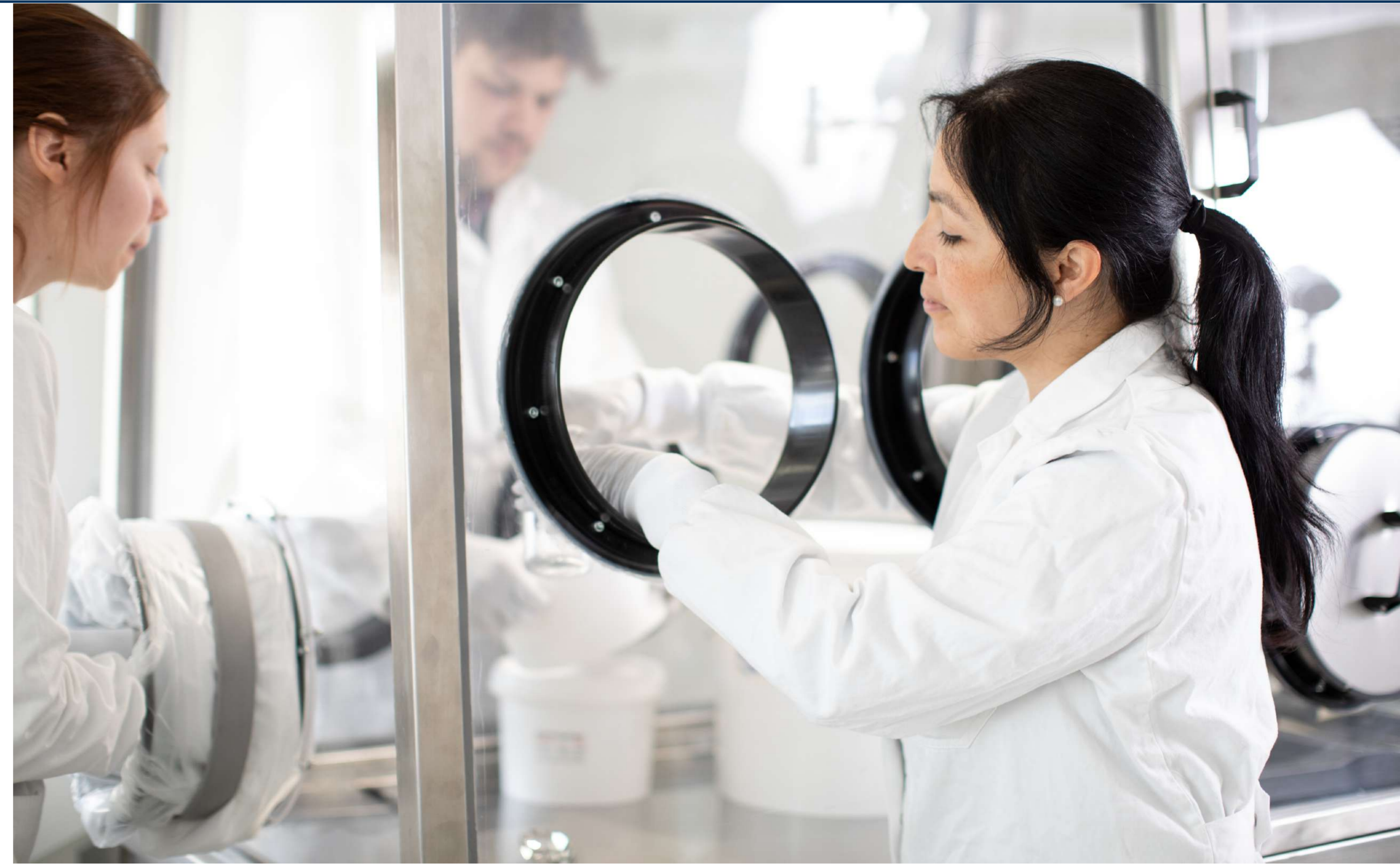
Inom CDMO bedriver Galenica utveckling, tillverkning och kvalitetskontroll av läkemedel och läkemedelsnära produkter, främst till nordiska läkemedelsbolag. Vi har expertis i frågor om såväl farmaceutisk och analytisk utveckling som produktion av material för kliniska prövningar för fas I till fas III 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.

Galenica Derma marknadsför och lanserar Galenicas 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 kvalitetssystem och säkerställer 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 läkemedelsföretag regulatorisk verksamhet som ser till att lagkrav och regelverk följs.






Strategiska mål


Attraktiv arbetsplats


Operationell effektivitet


Finansiell stabilitet


Lönsam försäljning

Nyckeltal 2023

Resultat
31 MSEK


Nettoomsättning
183 MSEK


Antal anställda
67 st


Soliditet
64 %


Styrelse och beslutsfattande organ

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

Förväntad framtida utveckling

En ny strategisk agenda sattes under 2023 för de kommande åren och företagets affärsområden förväntas utvecklas positivt.

Tillväxten kommer att fortsätta genom satsningar både inom och utanför den befintliga marknaden. Den positiva utvecklingen av resultat och kassaflöde förväntas ligga på en stabil nivå under 2024.

Väsentliga händelser under rapporteringsåret

Under hösten 2022 fattades beslut om att påbörja en bolagisering av Galenicas affärsområden. Ett helägt dotterbolag, Galenica Derma AB, bildades men ingen verksamhet startades i dotterbolaget förrän 2023 då delar av affärsområdet Pharma lyfts över i det nya bolaget. Överflyttningen har sedan skett successivt från januari 2023.

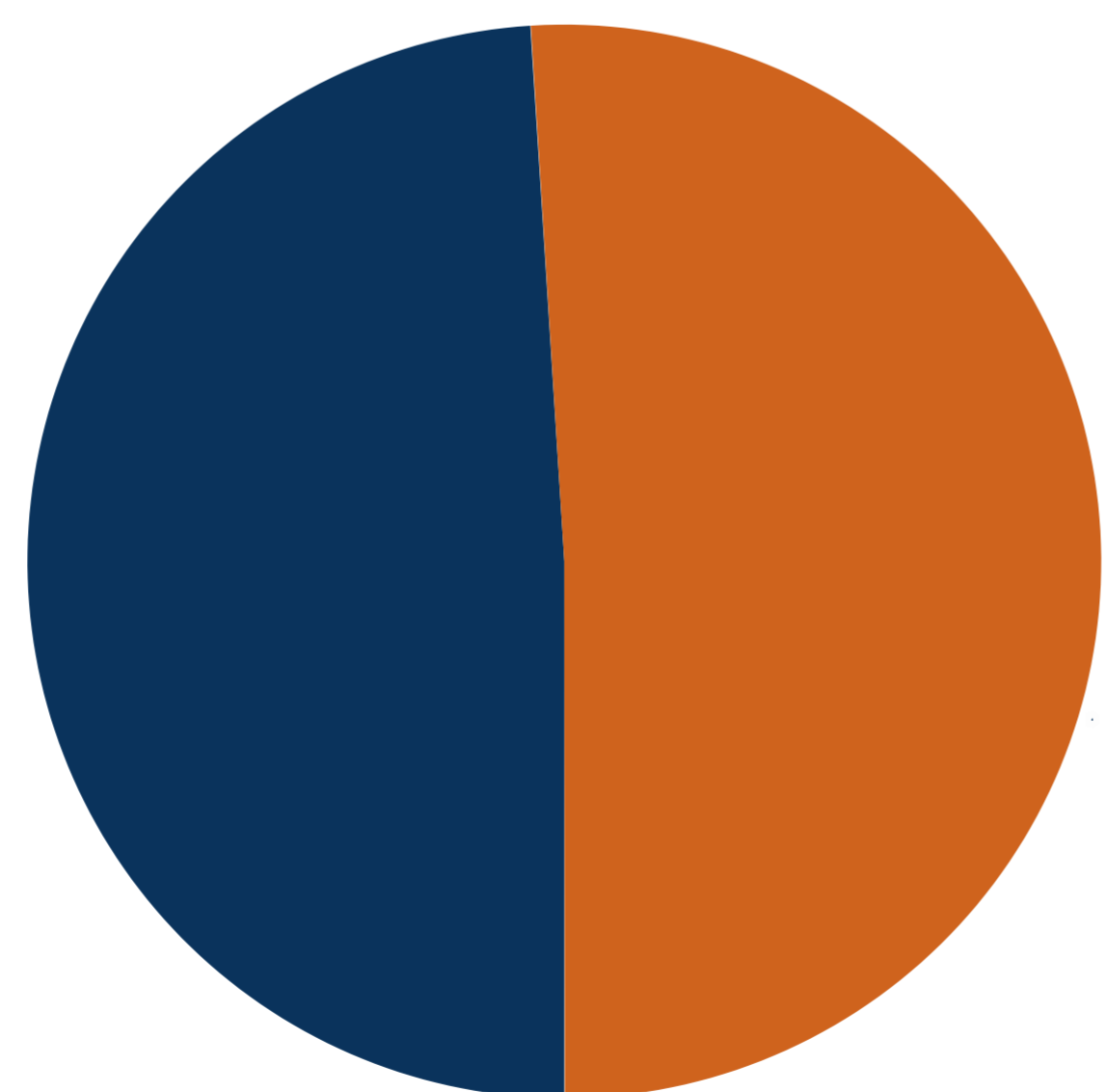
Vår värdekedja

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.

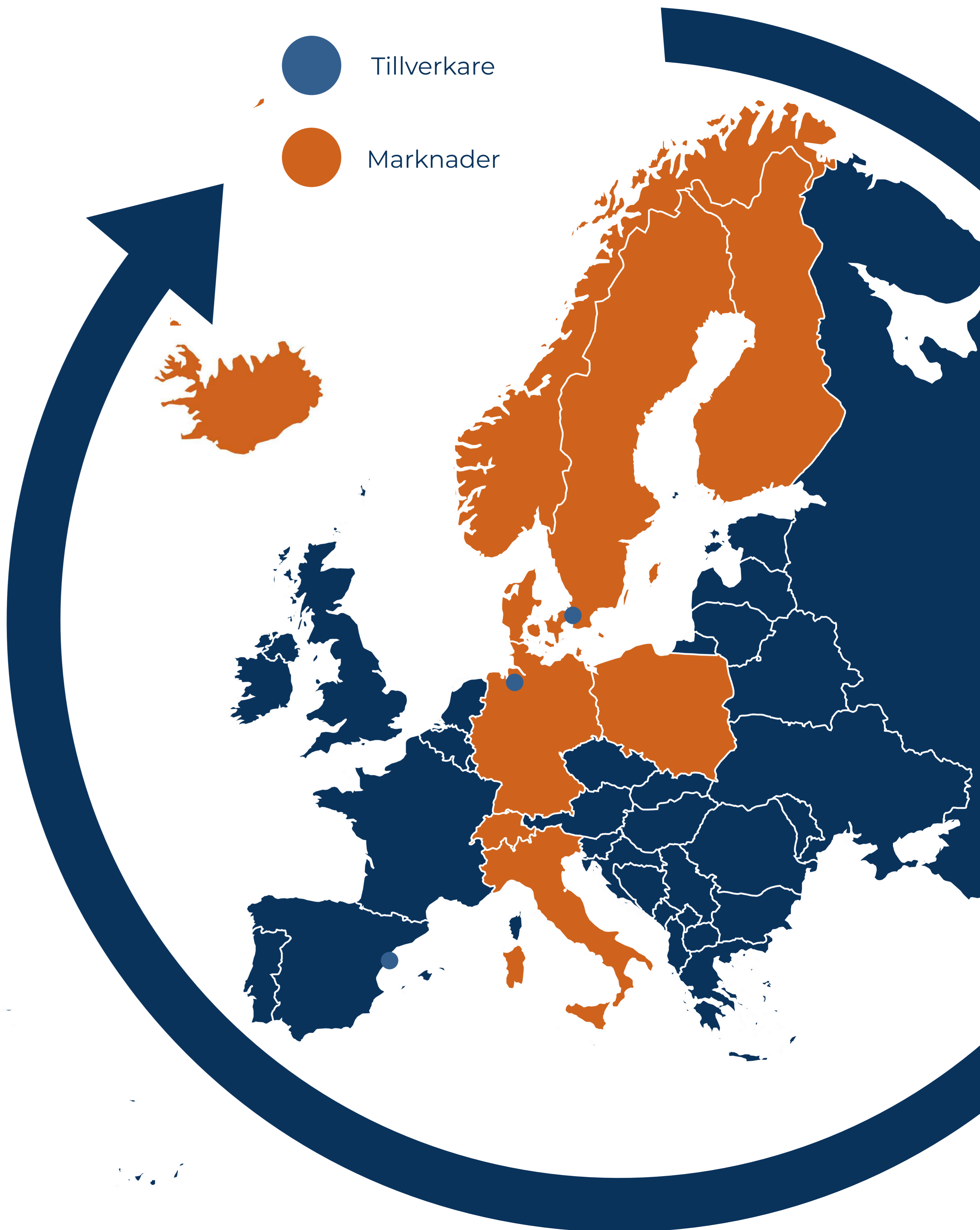
Tillverkning av Oviderm® och Ovixan® sker i Sverige, Spanien och Tyskland. Produkterna transporteras till lager i Sverige, Danmark och Finland för vidare distribuering till kunder inom Europa. Försäljningen i Tyskland, Polen, Schweiz och Italien är utlicensierad till partners och de ansvarar själva för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

Intäktsfördelning



■ PHARMA (49%) ■ CDMO (51%)

Inom affärsområdet Pharma bedriver vi försäljning av läkemedel och inom dotterbolaget Galenica Derma bedriver vi marknadsföring av läkemedel. Denna del av 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 inlicensierad produkt.





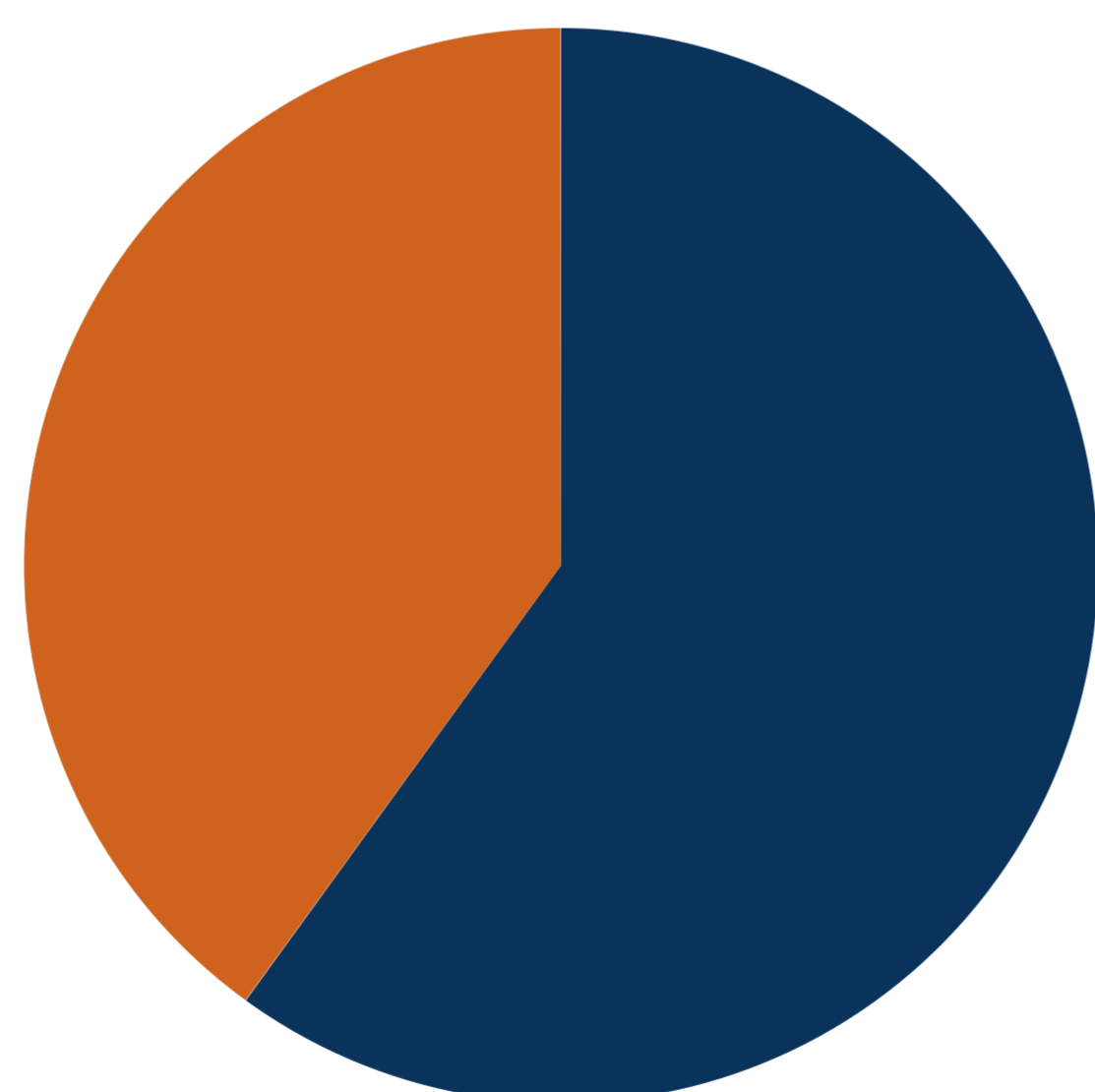
Fotograf Roger Nellsjö

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 utom Island.

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

Marknadsfördelning licens- och egenförsäljning



- Försäljning i Norden (60%)
- Försäljning utanför Norden (40%)

Leverantörer

Galenica använde 416 leverantörer under 2023 för inköp av tjänster och material. Den totala kostnaden för inköp var 106,4 miljoner kronor. 58 leverantörer står för 90 % av alla våra inköp.

Av Galenicans inköp 2023 består 50 % av produktrelaterade inköp och tillverkning. Vidare består 22 % av kontors- och administrationstjänster såsom marknadsföring, tjänster relaterade till personal, juridik eller myndigheter, utbildning och vetenskaplig rådgivning. 10 % för labb- och kontorslokaler samt inredning, 5 % för IT och stödsystem. 4 % för tredjepartslager, 3 % består av utrustning och labbtjänster såsom externa labb, analyser, kalibrering samt service av utrustning, 2 % för råvaror, insatsmaterial, labb- och kontorsrelaterade förbrukningsmaterial.

2 % för tjänstebilar och 1 % för transporter. Den geografiska lokaliseringen av leverantörerna är i Sverige (83 %), övriga Norden (9 %), Europa (7 %), Nordamerika (1 %). Vid större koncern räknas vilket lokalt kontor köpet gjorts hos.

Galenica utför en leverantörsutvärdering med avseende på kvalitet. 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 Galenicans kvalitetsavdelning. Ytterligare en process för leverantörsutvärdering men med avseende på hållbarhetsaspekter har tagits 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, tillverkning, kontroll, frisläppning, distribution samt biverkansbevakning av läkemedel.

Vi inspekteras och godkänns av svenska Läkemiddelsverket med avseende på GMP (Good Manufacturing Practice), GDP (Good Distribution Practice) och GVP (Good Pharmacovigilance Practice). Vår kvalitetsledning auditeras 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 medlemskap

Galenica har ett gediget affärsnätverk där vi jobbar med aktörer inom såväl akademien som branschorganisationer, patientorganisationer och nätverksorganisationer. På så vis kan vi både bidra till och ta del av

värdefull kunskapsdelning och öka lyhördheten för våra intressenter. Galenica verkar för att stödja olika patientorganisationer så som exempelvis Atopikerna (en del av Astma- och Allergiförbundet). Vi har ett nära samarbete med branschorganisationen LIF (Läkemedelsindustriföreningen) och följer regelverk inom patient- och sjukvårdsrelaterade samarbeten (exempelvis Etiska regelverket för läkemedelsindustrin LER). Vi samarbetar även 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 arbetsgivarorganisationen 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 att ha 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

Galenica har 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.

Den är viktig för att uppfylla de krav och förväntningar som omvärlden ställer på oss. 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. Koden ses över vartannat år och revideras vid behov för att säkerställa att innehållet är fortsatt relevant.

Code of Conduct

DISKRAMINER

På Galenica ska varje individ ha lika möjligheter till att utvecklas och lyckas i arbetet. Vi värdesätter och respekterar alla människors lika värde och rättigheter. Vi förbehåller oss rätten att inte anställa eller ansluta personer som inte uppfyller de krav som ställs på grund av utbildning, erfarenhet, kompetens, fysiska förhållanden, 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 medarbetarundersökningar 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 Förklaringsrespekt och tillämpas lika för alla medarbetare. Vi behandlar andra som vi själva vill bli behandlade och arbetar ständigt för att alla ska känna sig respekterade. Att visa respekt 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 alla typer av tvångsarbete och tvångsarbete i våra verksamheter.

Användning

Galenicas Code of Conduct innehåller riktlinjer som är kopplade till våra policies. Den är ett dokument som ska sitta bredvid företags värderingar och har så väl att verksamheten ska styras och drivas. Alla som arbetar på företaget har en skyldighet att följa koden. Skulle den brytas ska 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 du förväntas 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 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.

Förväntningar på dig som chef eller i ledande position:

- ☑ Omgående 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 tvångsarbete i våra verksamheter.

Förväntningar på dig som medarbetare:

- ☑ Aldrig diskriminera en kollega på 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.

Vår hållbarhetsstrategi



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 från och med 2022. Under 2023 upprättades ramverk och processer för utvärdering av nya och befintliga leverantörer utifrån hållbarhetskriterier.

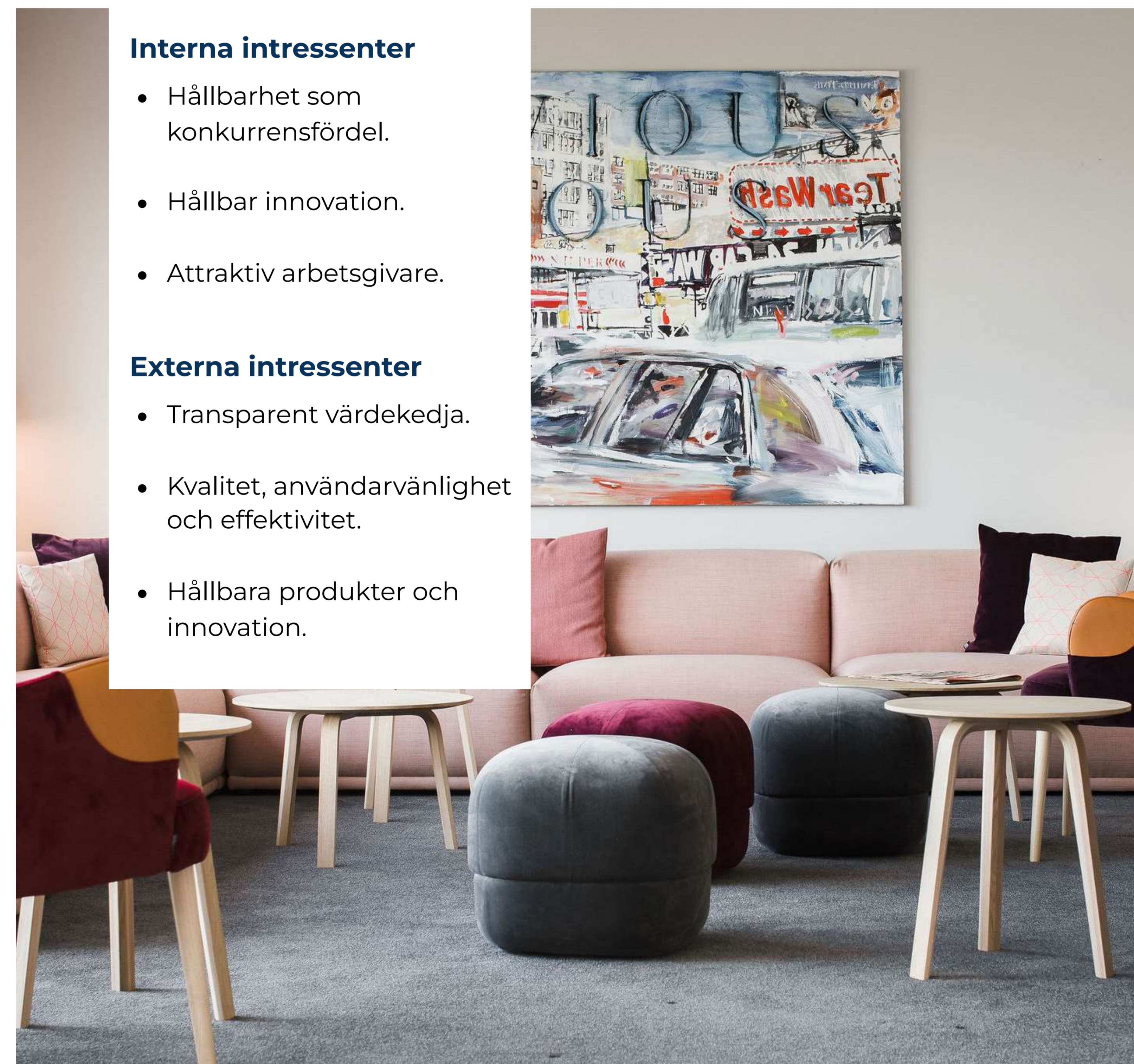
Kvalitet, effektivitet och användarvänlighet kring våra produkter lyfts även av våra intressenter. För att ta hänsyn till detta hålls möten med rådgivande kommittéer bestående av oberoende läkare och sjuksköterskor, vars råd används för strategiska beslut och som stöd i pågående projekt.

Interna intressenter

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

Externa intressenter

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





Våra väsentliga hållbarhetsfrågor

Under det senaste decenniet har ett tydligt hållbarhetstänk varit en viktig faktor vid utveckling av Galenicas 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 hållbarhetsarbete 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 väsentlighetsanalys gjordes genom att identifiera och analysera vilka ämnen som påverkar oss som organisation och våra intressenter 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 analysen 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.

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

Minska klimatpåverkan internt.

Leverantörskartläggning av hållbarhetskriterier

308-1, 414-1

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 effektivt verktyg för att utvärdera och förbättra vår hållbarhetsprestation genom att analysera vårt arbete och för att nå våra långsiktiga mål.

Årliga handlingsplaner

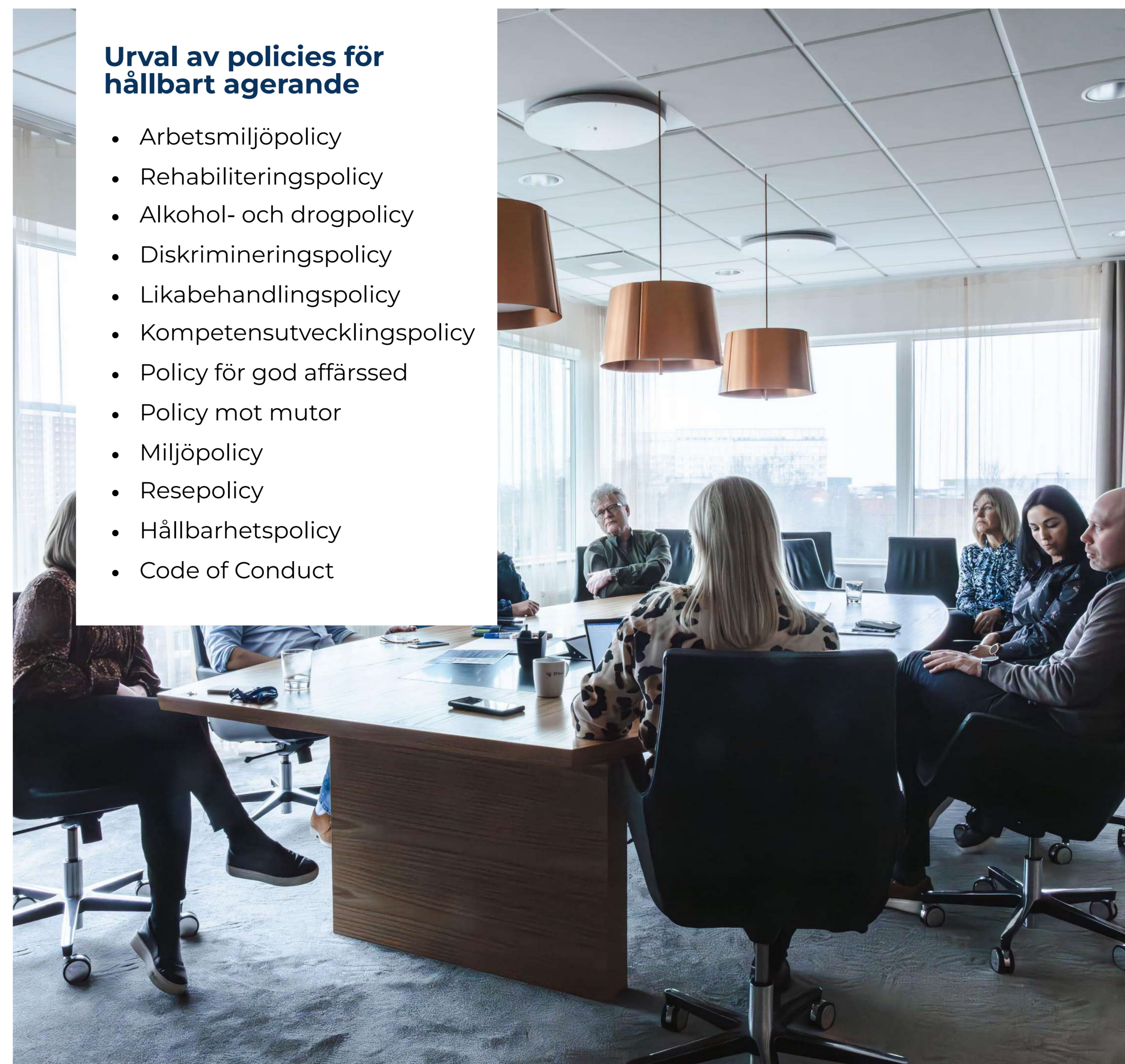
Galenicas hållbarhetsrapportering bygger på målsättningar, handlingsplaner, implementation, datainsamling och utvärdering. I samband med hållbarhetsrapporteringen utvärderar ansvariga chefer årets prestation och sätter handlingsplaner att implementera nästkommande år. Handlingsplanerna är tätt kopplade 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 ständigt utvecklas.

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 via vårt intranät. 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 affärsred
- Policy mot mutor
- Miljöpolicy
- Resepolicy
- Hållbarhetspolicy
- Code of Conduct





Ledningsgruppen

- Vad är hållbarhet för oss?



"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



"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



"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



"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. 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



"Galenicas affärsidé är utveckling av innovativa läkemedel; något som vi inom CDMO 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 CDMO



"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



"Med våra produkter kan vi tillsammans med kunder och leverantörer göra stor skillnad. Ett exempel på detta är att 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



"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 Galenicans 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.





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 vår strategiska agenda, 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 vårt viktiga uppdrag.

På Galenica ansvarar HR Manager för arbetet relaterat till rekrytering och anställning. Rekrytering görs av HR i samråd med rekryterande chef och vägleds av vår rekryteringspolicy. Alla våra medarbetare 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."

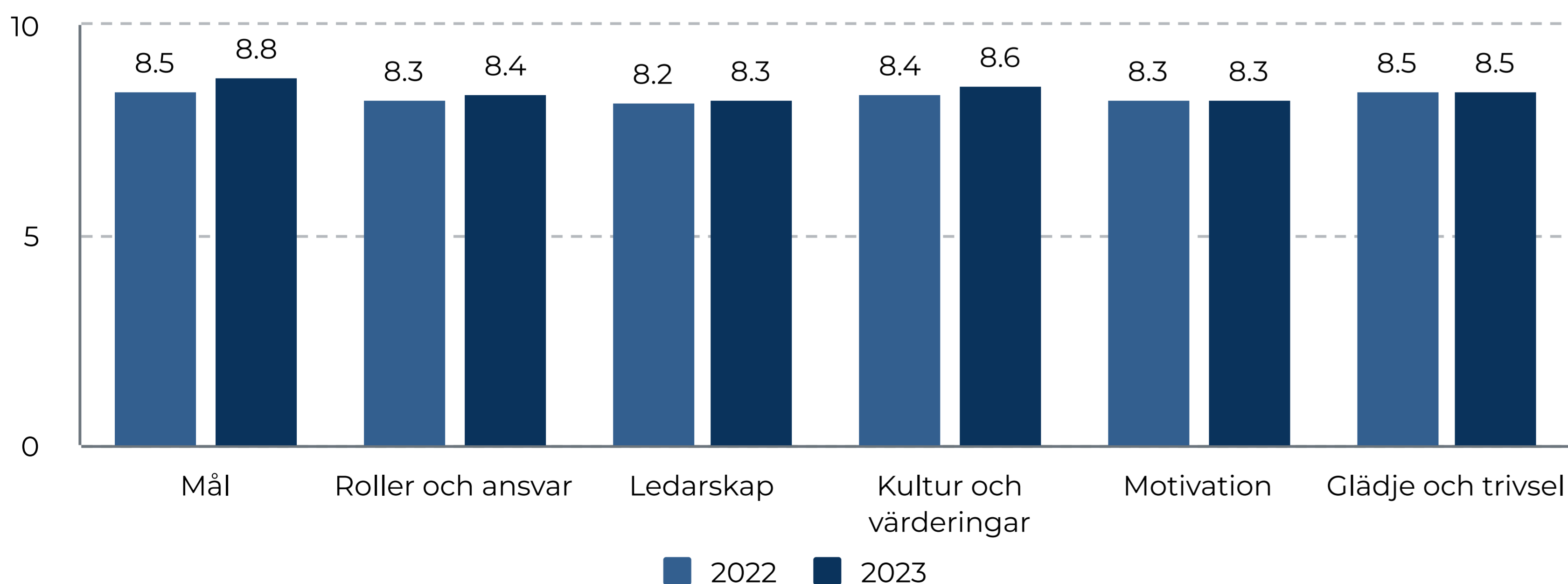
Christofer Gillborg
HR Manager



Medarbetarundersökningar

På Galenica genomför vi medarbetarundersökningar två gånger om året. Genom undersökningarna får vi värdefull information om våra medarbetares syn på Galenica som arbetsplats och skapar möjlighet till dialog inom teamen. Ämnen som täcks är både av kvalitativa och kvantitativa mått. Några exempel är måluppfyllnad, motivation, stresshantering, kommunikation, ledning, kultur och trivsel. Ansvarig för undersökningen är HR Manager som tillsammans med avdelningscheferna följer upp resultaten och ser till att lämpliga åtgärder tas. Aktiviteter utifrån medarbetarundersökningarna kan vara att hålla workshops men också att ha riktade gruppsamtal eller individuella samtal för att förbättra vår gemensamma arbetsplats. Vid alla sammankomster och samtal strävar vi efter en öppen kultur med möjlighet till dialog. Vidare använder vi nyckeltal såsom personalomsättning och eNPS för att mäta sundheten i organisationen och vår arbetskraft.

Trenden under året som varit är positiv inom majoriteten av de undersökta fokusområdena. Det ligger väl i linje med att vi under året satsat mycket på att arbeta med frågor som är viktiga för våra medarbetare så som arbetsmiljö, trivsel och hållbarhet.



Anställningstyp	Kvinnor	Män	Totalt
Fast anställning	40	25	65
Visstidsanställning	1	1	2

Anställningstyp	Kvinnor	Män	Totalt
Heltidsanställning	35	24	59
Deltidsanställning	6	2	8

Vid årsskiftet 2023/2024 uppgick antalet anställda inom Galenicakoncernen till 67 personer. Samtliga är verksamma och anställda i Sverige och innefattas av kollektivavtal genom IKEM (Innovations- och kemiindustrierna i Sverige). Galenicans verksamhet bedrevs av anställda samt en konsult inom CDMO och tre konsulter inom Galenica Derma. All data är hämtad från vårt lönesystem.





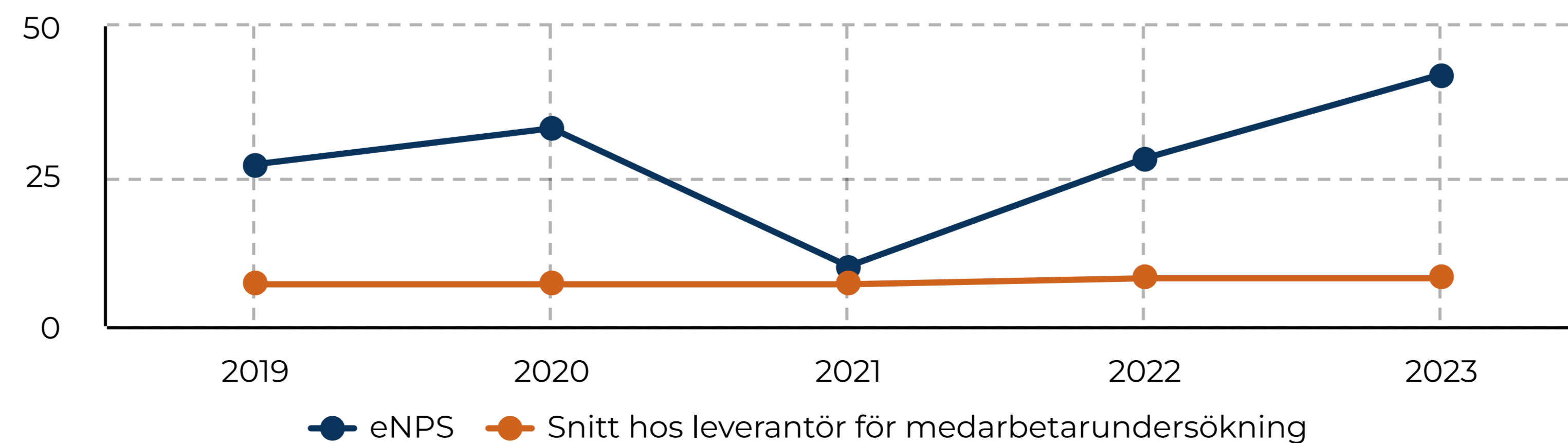
Trivsel och personlig utveckling

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 uppmåna till gemenskap inom organisationen finns en trivselgrupp som kontinuerligt arrangerar sociala aktiviteter för medarbetare. Genom laganda har vi roligt ihop vilket skapar bättre förutsättningar för bra samarbeten. 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 och kränkningar.

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.

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. Medarbetarna svarar på hur troligt det är att de skulle rekommendera Galenica som arbetsgivare till andra och frågan besvaras med en siffra på en skala mellan 1-10.



Ett eNPS kan variera mellan -100 till +100 och generellt är ett positivt värde en indikation på att medarbetarna är nöjda och engagerade på sin arbetsplats. Värden över 20-30 indikerar vanligtvis att organisationen har ett starkt medarbetarstöd och lojalitet.

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 som varierat mellan 10 - 42. I nyckeltalet ser vi år 2021 pandemins effekter av att inte kunna träffas regelbundet under en längre period.

I undersökningen i oktober 2023 landade eNPS på 42 vilket är vårt högsta mätvärde sedan mätningen startade.



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, erfarenhet och utbildning. Lärande blir således en naturlig del i arbetet inom våra affärsområden i samband med att nya substanser, processer och metoder 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 forskningskapaciteten 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 Galenicans 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)

Vi har inför åren 2024–2026 uppdaterat vår strategiska agenda. Under målet "Attraktiv arbetsplats" har kompetenssäkring identifierats som ett viktigt fokusområde. Vi planerar därför att vidareutveckla vår modell för att överblicka kompetens och kompetensgap, digitalisera vår utbildningsprocess, inrätta ett stipendium inom galenisk farmaci samt utforma en metodik för att arbeta med karriärsutveckling för strategisk viktig kompetens.

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. 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 kompetensutveckling 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.

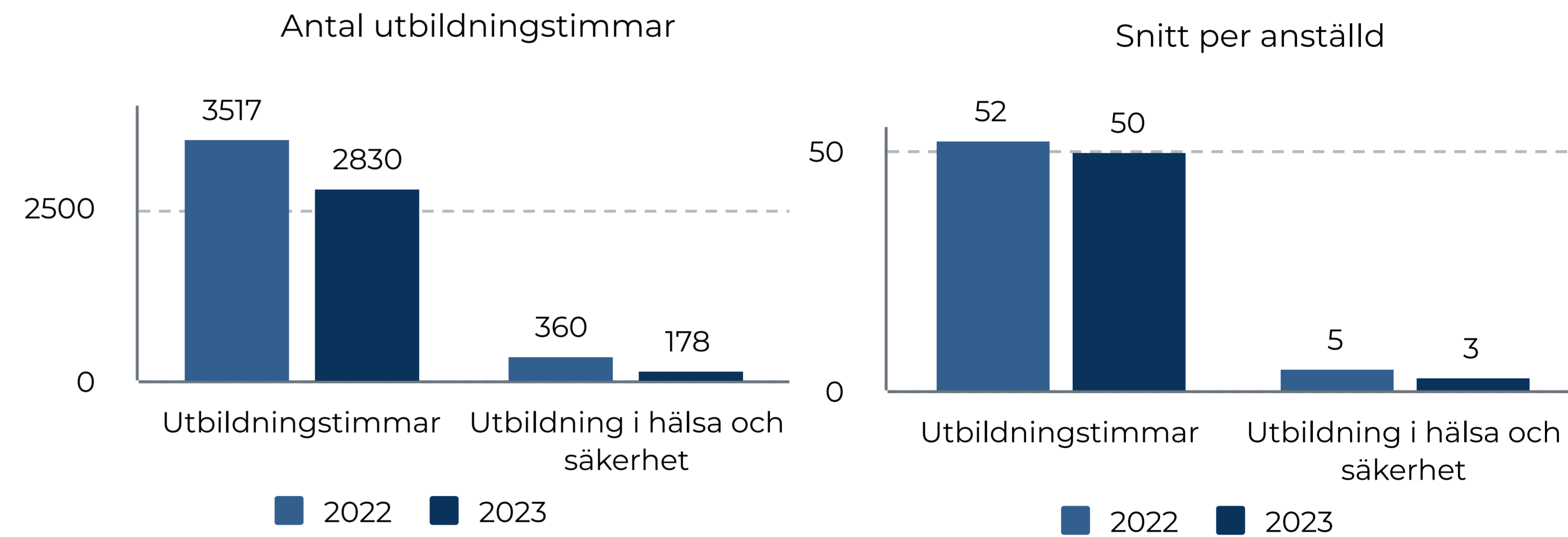
Från och med 2022 följs interna och externa utbildningstimmar upp årligen som del av vår hållbarhetsrapportering. Målet är att mäta och jämföra antalet utbildningstimmar med tidigare år.

Utbildningstimmar

Antalet utbildningstimmar minskade med 2h per anställd och år under 2023 jämfört med föregående år. Våra utbildningstimmar ligger dock fortsatt högt i jämförelse med andra relevanta bolag vilket är rimligt för ett forskande läkemedelsbolag med en stor R&D-avdelning som förutom intern läkemedelsutveckling även agerar utvecklingsavdelning åt externa kunder med stor variation inom beredningsformer.

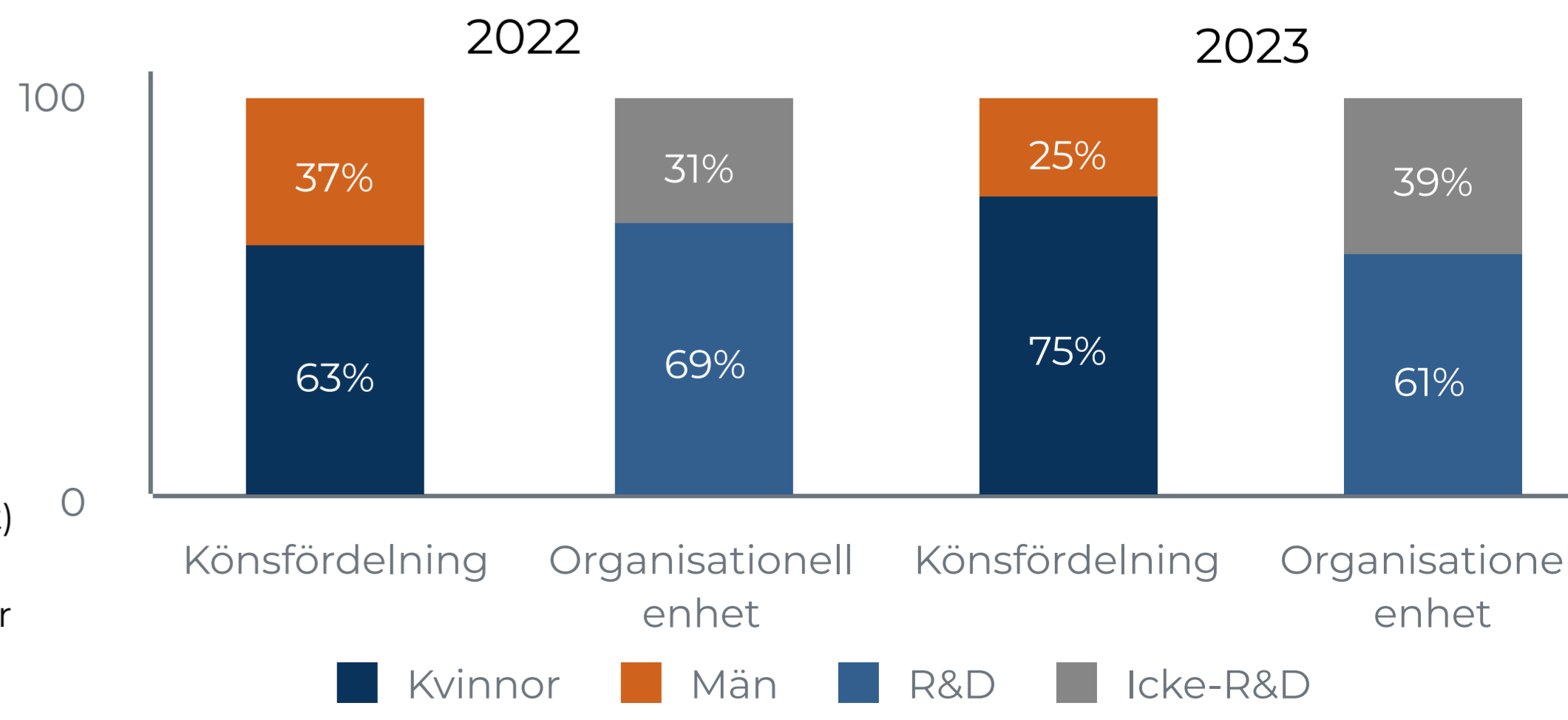
Snittet för utbildningstimmar ligger högre för kvinnor än för män under 2023. Det är svårt att säga vad detta beror på men det känns viktigt att jobba med att skapa en jämnare fördelning mellan könen.

Utbildningstimmar i hälsa och säkerhet är ett snitt per anställd och omfattar alla anställda oavsett om ens arbetsuppgifter utförs i vår laborativa miljö eller på vårt kontor. Timmar som rapporteras här är organiserade utbildningar som rör den anställdas hälsa och säkerhet och innefattar inte att tex läsa SOP:ar, utbildningar inom GMP /GVP etc. Antalet timmar i hälsa och säkerhet minskar 2023 jämför med 2022 vilket beror på att det under 2022 utfördes två större utbildningar inom området då samtliga anställda fick en utbildning inom HLR och all laborativ personal inom laboratorieverksamhet.



Det var totalt 178 timmar inom hälsa och säkerhet 2023. Snittet var 3 timmar per år och anställd.

Det var totalt 2 830 utbildningstimmar 2023. Snittet per anställd var 50 timmar per år och anställd. Snitt för män var 33 timmar per år och anställd och snittet för kvinnor var 60 timmar per år och anställd. Snittet för en anställd inom R&D (Research & Development) var 53 timmar per år och anställd och snittet för en anställd utanför R&D var 46 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 hantering av 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. Rapportering av diskrimineringsfall kan ske anonymt vid medarbetarundersökning halvårsvis, genom personlig kontakt med HR Manager eller chef och från och med i år även anonymt genom den visseblåsafunktion som lanserats både internt och externt.

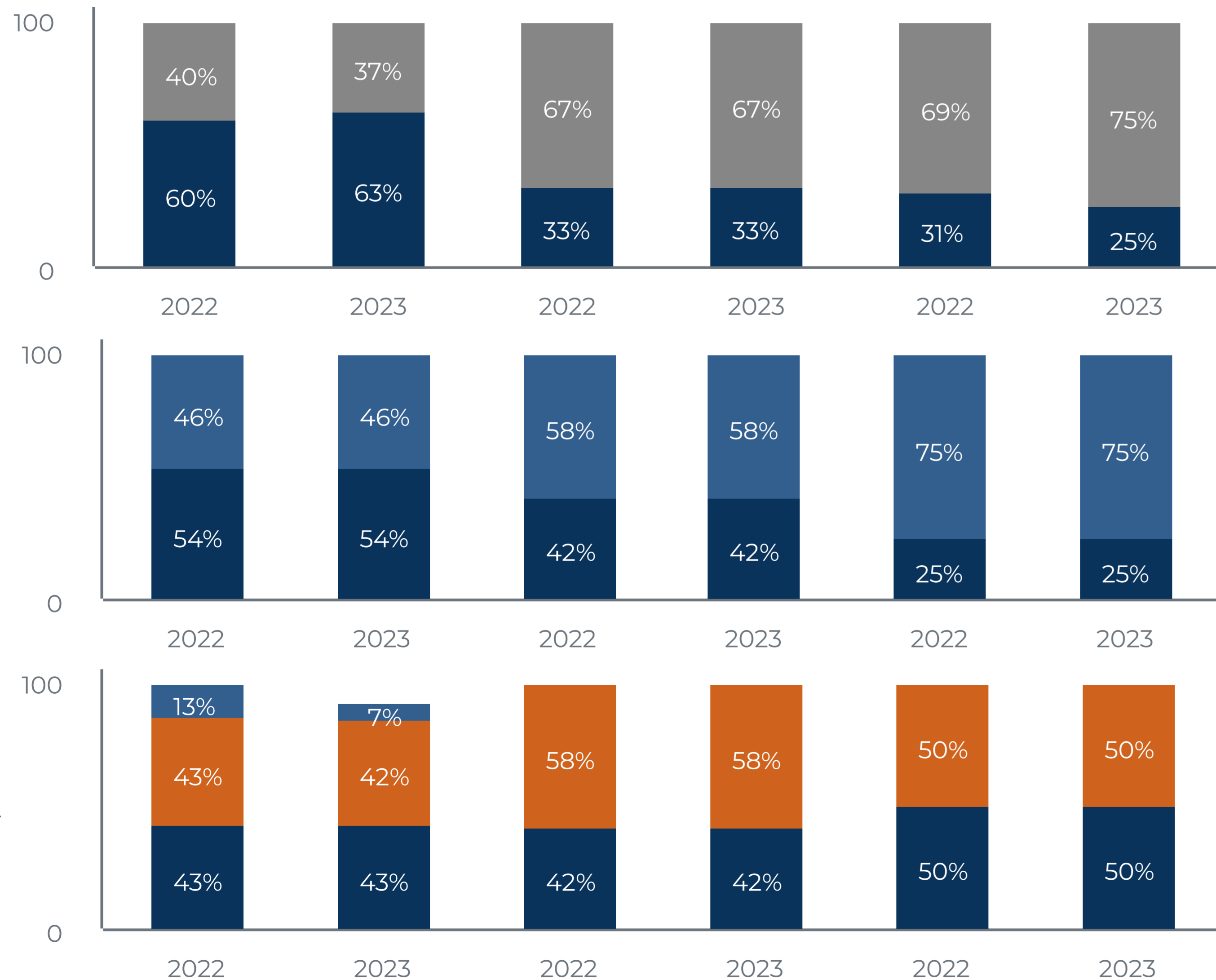
Vi har också satt fokus på frågan om "osynligt arbete" genom en föreläsning med Make Equal med avseende på mångfald, jämlikhet, jämställdhet och inkludering. Genom att belysa det osynliga arbetet kan arbetsgivare jobba med att bli mer jämställda.



Medarbetare

Chefer

Ledningsgrupp



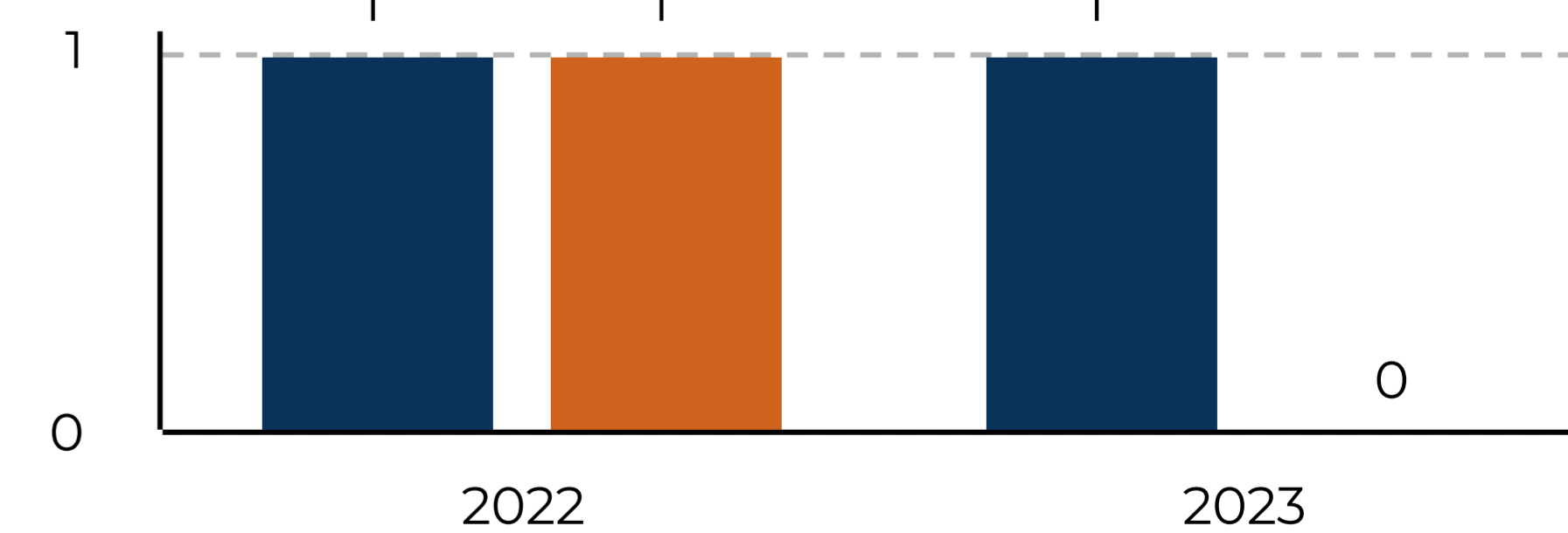
Ansvar för likabehandling och icke-diskriminering

Galenica ansvarar för att följa lagar och regler samt att bedriva ett målinriktat arbete för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. 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 diskrimineringspolicy och hanteras främst av inblandade chefer och/eller HR.

Utöver uppföljning vid specifika fall sker uppföljning genom våra medarbetarundersökningar, där medarbetare kan rapportera in diskrimineringsfall. För uppföljning av likabehandlingsarbetet rapporteras nyckeltal såsom åldersspann 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.

Fall av diskriminering



* I fallet 2023 har en medarbetare sett en annan medarbetare som blivit diskriminerad och rapporterat detta i en medarbetarundersökning. Fallet har diskuterats med berörda medarbetare samt chefer. Den utsatta medarbetaren upplevde inte att den utsatts för en kränkning men har lämnat viktig feedback att beakta framöver.

Hand in Hand - BLOOM, BUZZ & BUSINESS

För Galenica är det viktigt med samhällsengagemang och vårt hållbarhetsarbete innefattar även socialt ansvarstagande. Därför har vi under 2023 valt att starta ett flerårigt partnerskap med Hand in Hand.

Under våren 2023 hölls en hållbarhetskonferens där vi bland annat arbetade med vårt strategiska mål att hitta en långsiktig partner för att bidra till bättre hälsa för vår omvärld. Genom en workshop diskuteras vilket av fyra alternativ som representerade Galenicass affärsidé, verksamhet och vision bäst.

Resultatet blev ett partnerskap med organisationen Hand in Hand där vi kommer att stötta projektet BLOOM, BUZZ & BUSINESS med fokus på entreprenörskap inom småskaligt honung- och solrosproduktion i Kenya. Projektets mål är att skapa mer hållbara, lönsamma och motståndskraftiga företag för småbönderna. Genom projektet skapas en bättre försörjningsmöjlighet, kvinnors inflytande i hemmet och samhället stärks och den biologiska mångfalden ökar.



Tidigare sålde jag mina produkter alldeles för

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 känna balans med energi kvar för det privata livet efter arbetsdagens slut.

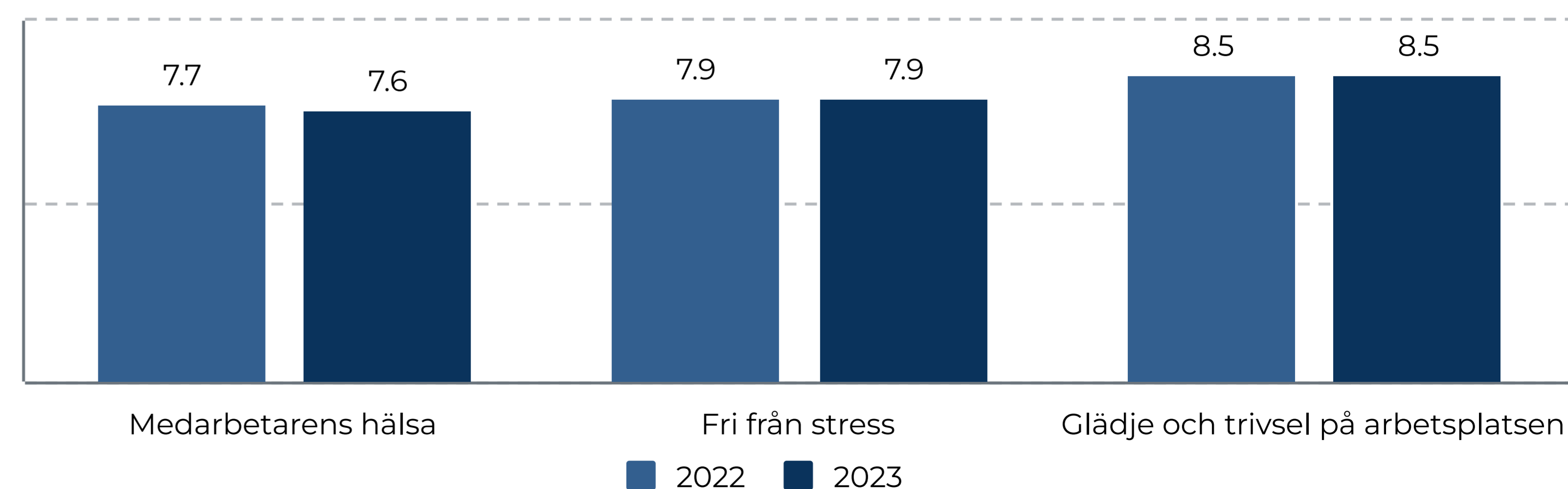
För en god arbetsmiljö vill vi främja hälsa och socialt välmående. Vi är anslutna till företagshälsovård som finns att tillgå för samtliga anställda. Under 2023 har samtliga medarbetare som velat genomgått en frivillig hälsoundersökning genom företagshälsovården. Sammanlagt genomförde 61 kollegor hälsoundersökning och 60 av dessa genomförde också ett frågeformulär om social och fysisk arbetsmiljö. Utfallet från frågeformuläret har bidragit till information om vilka insatser som är viktiga att arbeta med under 2024. Vi kommer bland annat att undersöka hur vi som företag kan stötta inom sömnbesvär samt se över vilka aktiviteter vi kan erbjuda för att motverka stress. I linje med vår rehabiliteringspolicy är vårt mål att vid psykisk eller fysisk ohälsa ska medarbetaren kunna återvända frisk till sin tjänst snarast möjligt.

Vi arbetar förebyggande och systematiskt med friskvårdsfrämjande aktiviteter och under hösten har Galenica haft en hälsovecka där anställda bland annat fick prova på kontorsyoga och mindfulness. För att främja fysisk aktivitet har vi beslutat att under 2024 utöka vårt friskvårdsbidrag med 1 000 kr till 5 000 kr per år. Sjukfrånvaron för 2023 landade på 2,4 % (2,4 % 2022) och räknas på 1 - 14 dagars sjukdom. Alla medarbetare på Galenica är medräknade i nyckeltalet.

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. Nyckeltalen 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.



Medarbetarundersökning





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.

Under året har vi genomfört ett antal satsningar inom arbetsmiljö. Vi har genomfört första etappen i ett stort lokalprojekt inom vår laborativa miljö, där ett av de största fokusområdena har varit att förbättra skyddsventilation i form av dragbänkar, dragskåp och punktutlug. Ytterligare etapper planeras 2024 och 2025. Vi har genomfört en chefs- och skyddsombudsgemensam arbetsmiljöutbildning

"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

under två dagar för att skapa en större samsyn i utvecklingen av vårt arbetsmiljöarbete. I samband med den årliga stora medarbetarundersökningen under hösten har vi också genomfört en separat arbetsmiljöundersökning för laborativ personal. Feedback från undersökningen kommer att ligga till grund för en del förbättringsarbete under 2024. Under året har vi påbörjat ett omfattande projekt som adresserar hantering och minimering av kemiska risker.



Vår skyddskommitté

Galenicas skyddskommitté bestående av skyddsombud, linjechefer, HR Manager och VD har 4–5 sammankomster årligen där säkerhetsfrågor diskuteras. Avdelningschefer 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.

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 2023 rapporterades 2 tillbud, varav 0 resulterade i allvarlig skada. Målet är < 10 st tillbud/år varav 0 st tillbud av allvarlig grad.

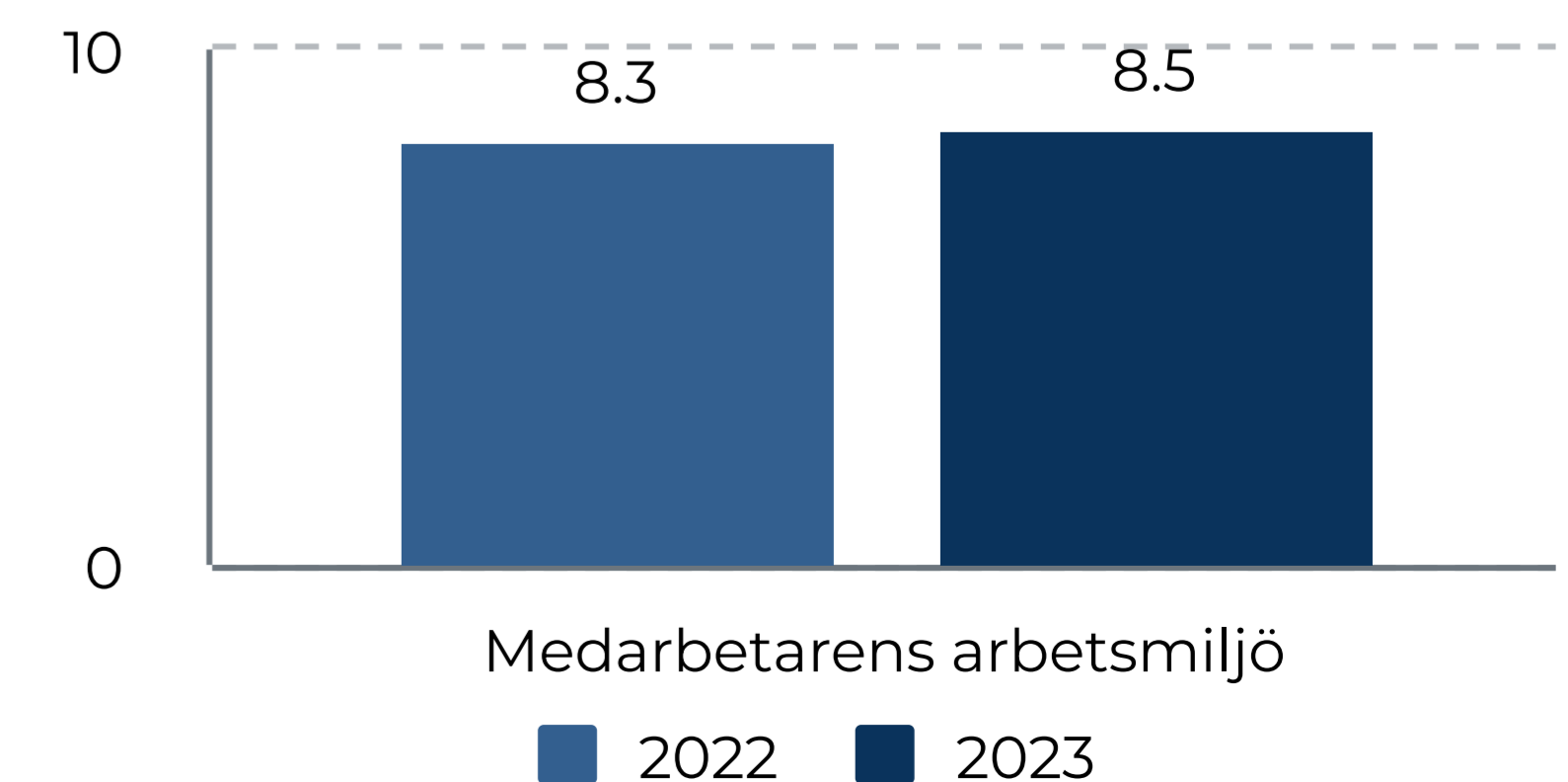
Medarbetarundersökning

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 2023 svarade medarbetarna 8,5 av 10 på frågan om de arbetar i en säker fysisk miljö (2022 svarade medarbetarna 8,3).

2 st

Under 2023 rapporterades det in 2 st tillbud varav 0 st av allvarlig grad. Under 2022 rapporterades det in 6 st tillbud varav 0 st av allvarlig grad.

Medarbetarundersökning



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 CDMO



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. Galenica arbetar med att ta fram ett standardiserat sortiment av våra mest använda råvaror, för att på så sätt minska mängden spill som utspridda inköp ofta leder till. Under året har vi arbetat med att upprätta ett samlat, digitaliserat kemikalieregister. På så sätt vet vi hur mycket kemikalier vi har och hur mycket vi har förbrukat under en viss period och kan därmed användas som grund för att mäta en del av utsläppen kopplade till vår verksamhet. Kemikalieregistret kommer att vara klart att implementeras i januari 2024.

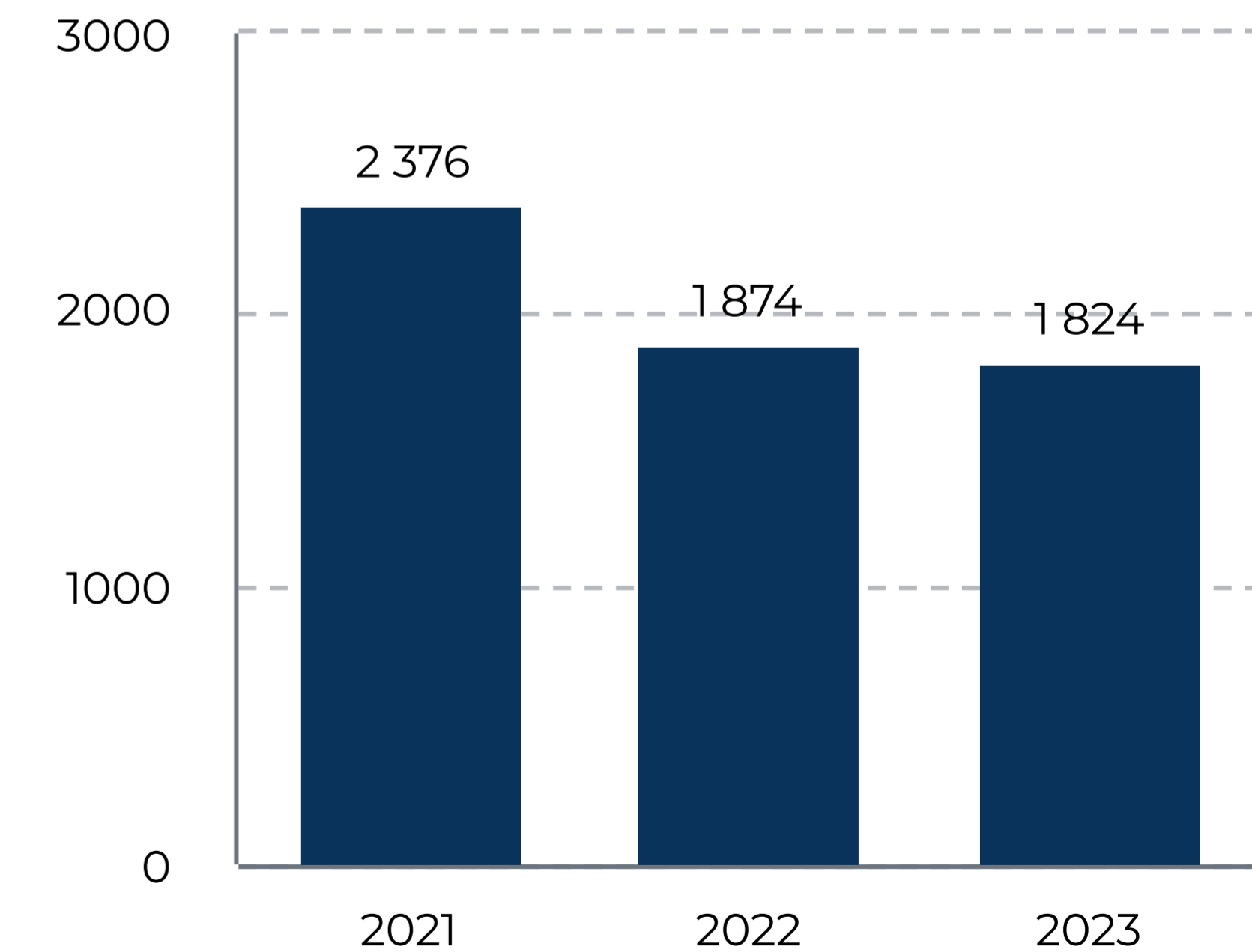
Vattenförbrukning

Galenicas verksamhet använder vatten i såväl laboriemiljö som i produktion och det är viktigt att det görs på ett medvetet sätt för att bäst ta vara på naturens resurser. 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 destruktions. Utspädda lösningar samt vatten från disk går ut i avloppet. Där så är relevant neutraliseras pH i lösningar före utsläpp i avlopp.

Under 2023 har vi förtydligat våra rutiner när det gäller flytande avfall, för att ytterligare minska vår påverkan. Mängden utsläppta aktiva substanser registreras i företagets kemikalieregister.

Vattenförbrukning i kubikmeter*



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



Mellan år 2022 och 2023 minskade elförbrukningen med 4,2 % och fjärrvärmeförbrukningen med 12,1 %.

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, bland

annat har en värmeväxlare installerats i vårt ventilationssystem för att ta tillvara på restvärmen i frånluften.

Energikartläggning

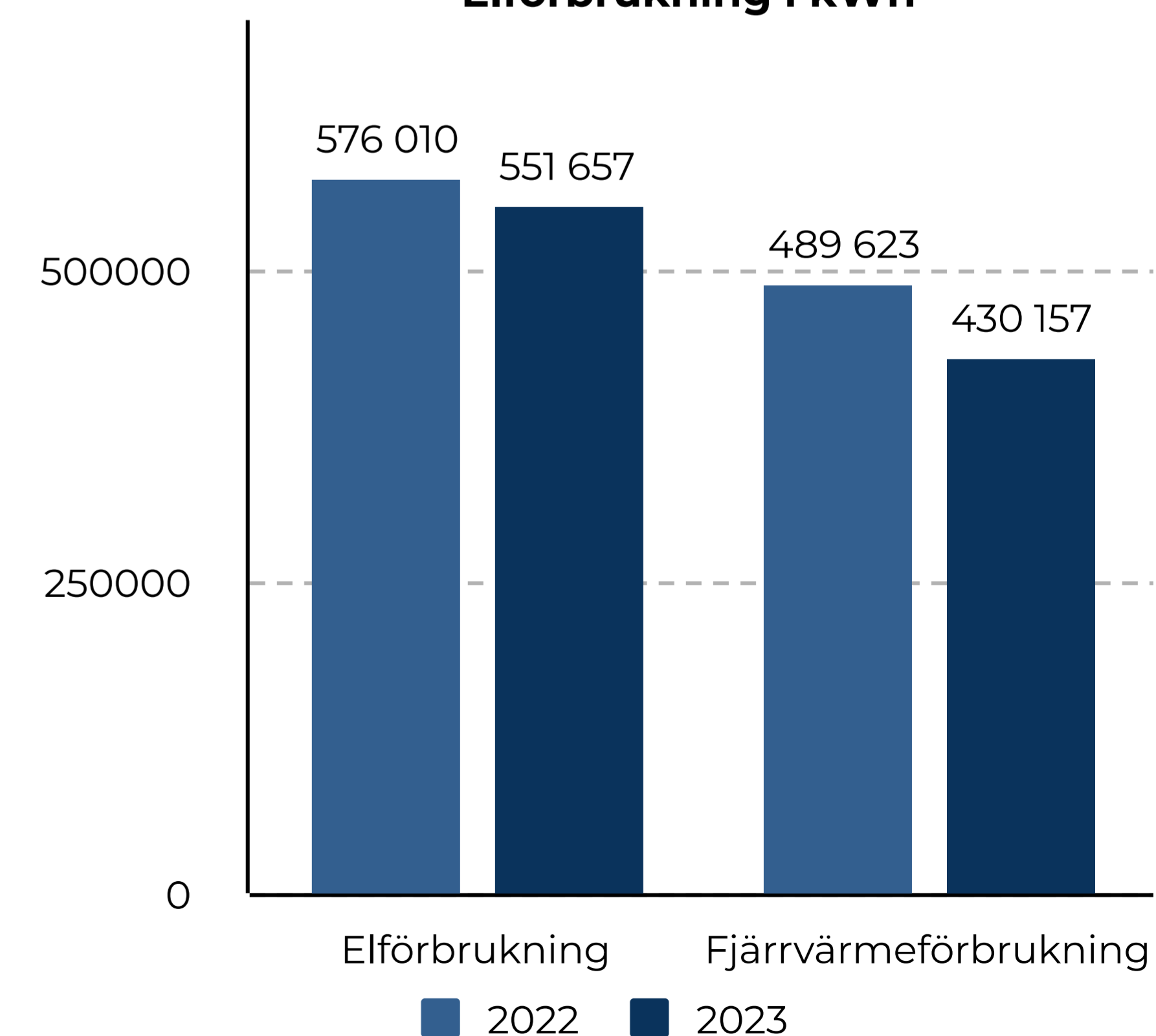
Under 2023 utförde Galenica en energikartläggning med syfte att klarlägga möjliga energibesparande aktiviteter och investeringar. Kartläggningen har gjorts i samarbete med AFRY och resulterat i en rapport där ett antal rekommenderade aktiviteter listats. Då Galenica hyr lokaler på Medeon Science Park av Whilborgs fokuserade de energibesparande förslagen på lokaler och utrustning som Galenica har rådighet över, dvs där vi på egen hand kan göra justeringar eller förändringar.

Förslagen kommer utvärderas av Galenicass ledningsgrupp under första kvartalet 2024 och i de fall förbättringsförslagen ger en betydande energibesparing så kommer de implementeras under 2024.

Miljöklass Guld

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

Elförbrukning i kWh





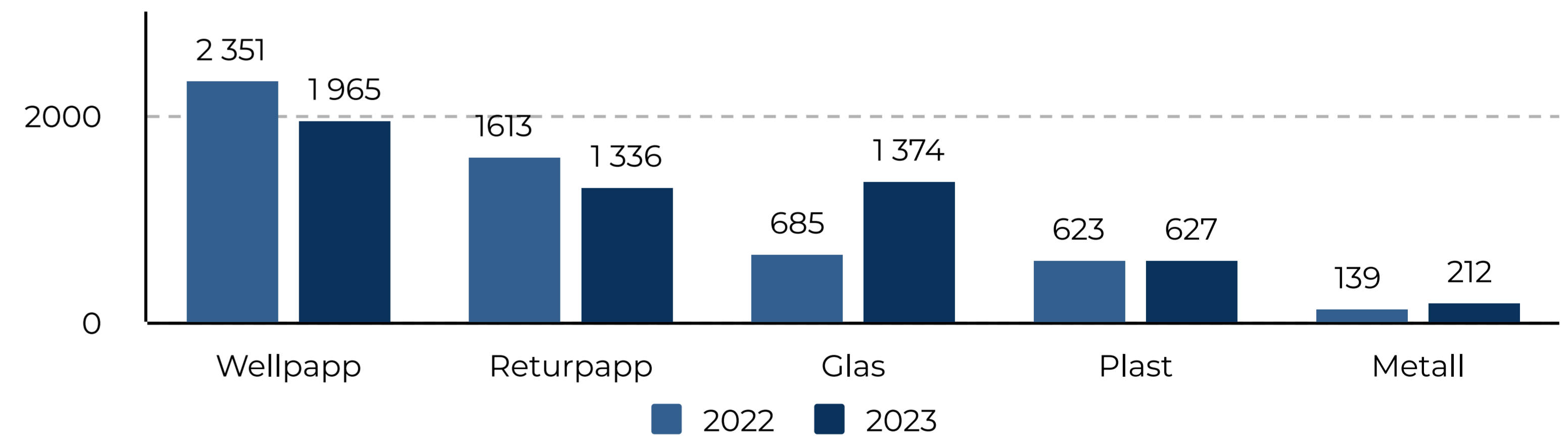
Avfall

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.

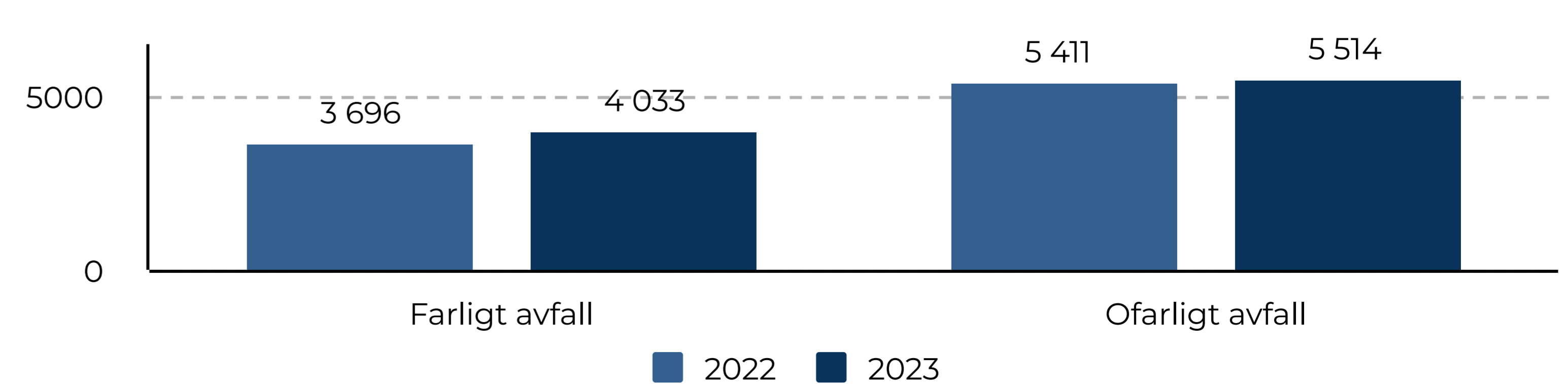
För Galenica är det viktigt att skapa goda förutsättningar för återvinning av konventionellt avfall såsom plast, papper och kartong. I båda våra byggnader på Medeon finns tydligt markerade kärl för källsortering. Med våra sorteringsstationer strävar vi efter att det ska vara lika enkelt att källsortera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

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

Konventionellt avfall i kg*



Farligt/ofarligt avfall i kg*





Minska klimatpåverkan internt

I vårt engagemang för att förbättra vårt hållbarhetsarbete, fokuserar vi även på att minska vår interna klimatpåverkan. Det innefattar inte bara att bedriva våra verksamheter på ett miljömässigt hållbart sätt inom produktion och laboratoriemiljö, utan också att aktivt ta itu med vårt dagliga arbete för att minska vår klimatpåverkan.

Skapandet av en klimatsmart kultur

Under tidig vår hade vi en företagsgemensam konferens där vårt hållbarhetsarbete presenterades. Alla medarbetare på företaget deltog i två workshops. I den första workshopen diskuterades hur vi kan minska Galenicans klimatavtryck, både i stort och smått. Allt från att digitalisera mer, införa fler digitala signaturer och skriva ut mindre papper. I den andra workshopen fokuserade vi på hälsa i ett globalt sammanhang.

" För att minska vår interna klimatpåverkan ska det vara enkelt att ta hållbara beslut i arbetet. Det kräver bland annat ett tydligt miljöledningsarbete och en långsiktig handlingsplan. "

Lena Örtenblad
CFO



Öka andelen vegetariska måltider

Vi arbetar aktivt med att öka andelen vegetariska måltider vid interna tillställningar. Det har inneburit att måltiderna vid interna utbildningar och konferenser har varit vegetariska och ibland även våra fredagsfrukostar.

Minska utskrifter

På konferensen, som nämns ovan, har många medarbetare angett antal utskrifter som en uppgift att arbeta vidare med.

För att öka medvetenheten kring utskrifter har vi under året löpande visat statistik på hur många sidor varje avdelning skriver ut. I vår reglerade verksamhet krävs ofta att dokument signeras och idag fokuserar vi på att öka andelen dokument där digital signatur kan bli möjlig.

Vi fortsätter att sträva efter att skapa en företagskultur där hållbara val blir en integrerad del av våra medarbetares vardag. Genom etablerade tydliga interna riktlinjer och policys, såsom miljöpolicy, hållbarhetspolicy och resepolicy, arbetar vi för att underlätta för våra medarbetare att göra klimatsmarta beslut.

Uppmuntra anställda till miljövänligt transportmedel

Vi vill uppmuntra alla anställda att ta sig till arbetsplatsen på ett miljövänligt sätt. Det har inneburit att vi under året har infört en kollektivtrafikförmån parallellt med den redan befintliga parkeringsförmånen. Medarbetare kan välja att i stället för att få en betald parkeringsplats - få ett större bidrag till sitt månadskort i kollektivtrafiken. I december hade 15 personer tecknat sig för denna förmån.

Alla tjänstebilar ska vara eldrivna

Vi vill att alla våra tjänstebilar i första hand skall vara elbilar och i andra hand hybridbilar. Övergången sker löpande under de kommande åren. Antalet elbilar har ökat från en till fyra under året. I tjänstebilsparken har vi vid årets slut fyra elbilar, sju hybridbilar och en dieselbil.



Mellan år 2022 och 2023 minskade våra utsläpp från tjänsteresor med 11,6 %.

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

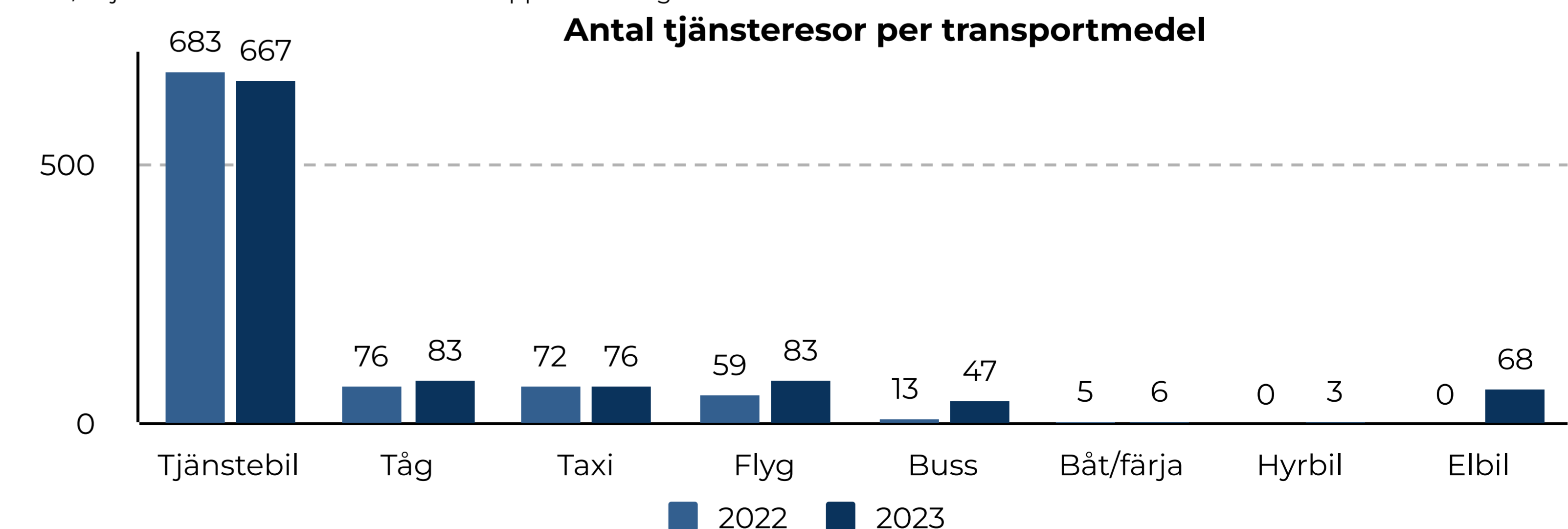
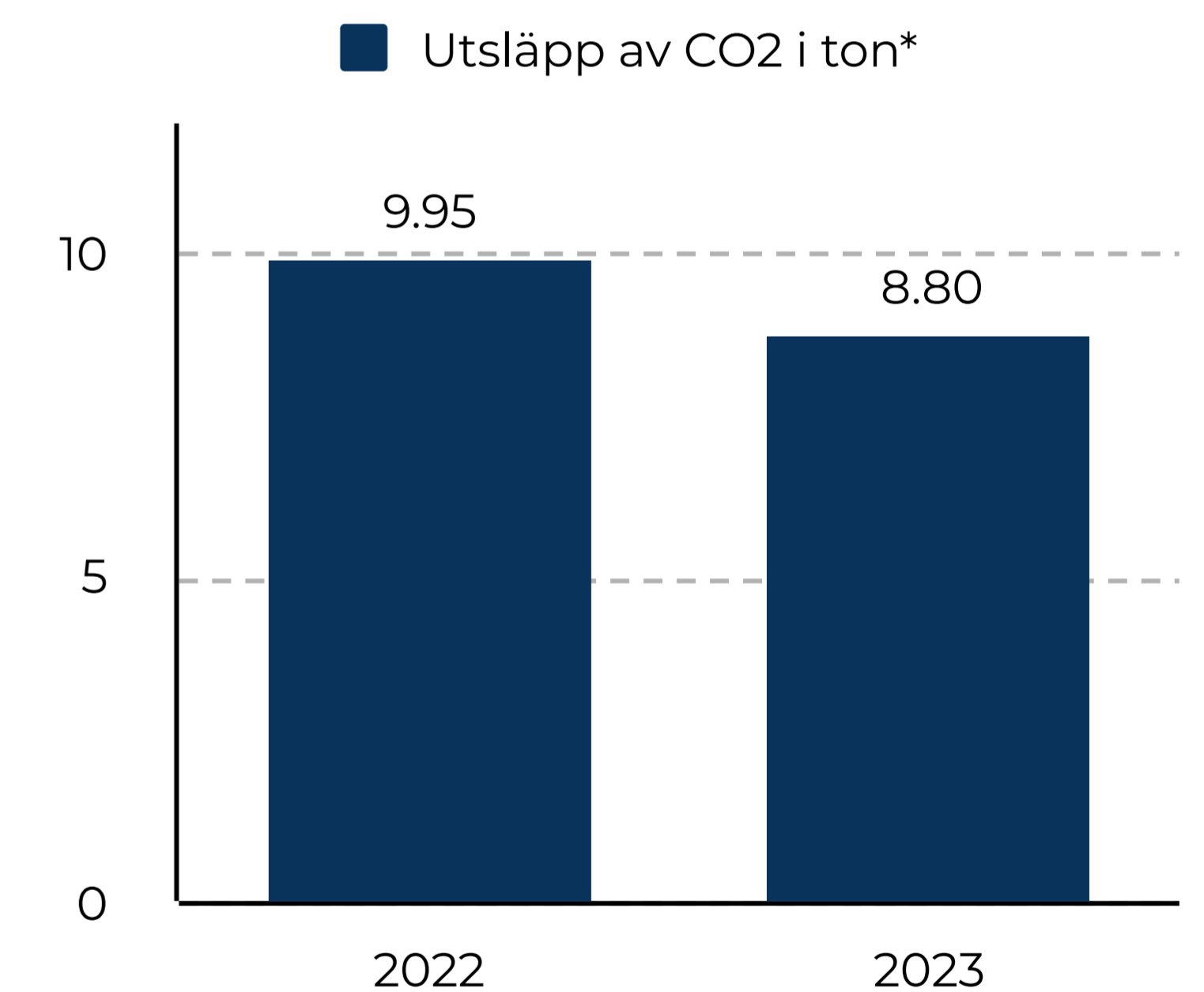
Inom arbetet med vår interna klimatpåverkan adresseras att minska vår klimatpåverkan från tjänsteresor. Vi undviker onödiga resor och förespråkar kollektiva, miljövänliga transportmedel. Samtidigt lägger vi stor vikt vid att tillhandahålla tekniska lösningar för att kunna genomföra digitala, resfria 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 ekostämpling 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.

Anledningen till att våra utsläpp från resor har minskat är dels att utsläppsfaktorn som används i beräkningen har blivit lägre för bilar mellan 2022 och 2023 då nyare bilar släpper ut mindre växthusgaser (Transportstyrelsen) samt att vi har ökat antalet resor med elbilar.

* Utsläppsberäkningen har beräknats genom:
Tåg: SJ:s mätning av verklig trafik 2019
Flyg: SAS Annual sustainability report - fiscal year 2019
Buss: Rapport Växthusgasutsläpp från kommersiell busstrafik, 2019 års data
Bil: Transportstyrelsen, CO2-utsläpp genomsnittlig ny bil för föregående år (2021 och 2022).
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 Galenicans 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 erhåller vi 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 genom hållbarhetsstyrning. 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 i samarbete med våra intressenter. För att minska vår totala miljöpåverkan vill vi att de krav vi ställer på vår verksamhet, även ska gälla våra leverantörer."

Mikael Friberg
VP Operations



Galenicas leverantörspolicy

För att säkra 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 2023 har Galenica haft som mål att etablera en process för leverantörsutvärdering, utföra Galenicas första leverantörsutvärdering samt sätta upp handlingsplaner för leverantörer vid behov. Galenica utförde redan under 2022 ett omfattande arbete i att utveckla processer för utvärdering av nya och befintliga leverantörer, som resulterade i vår leverantörspolicy och att vi under 2023 lanserade vår Supplier Code of Conduct.

Vår leverantörspolicy omfattar 100 % av Galenicas leverantörer och tillämpas på alla inköp för Galenicas räkning. Policyn samt den systematiska utvärderingen av leverantörer implementerades under 2023.

Supplier Code of Conduct

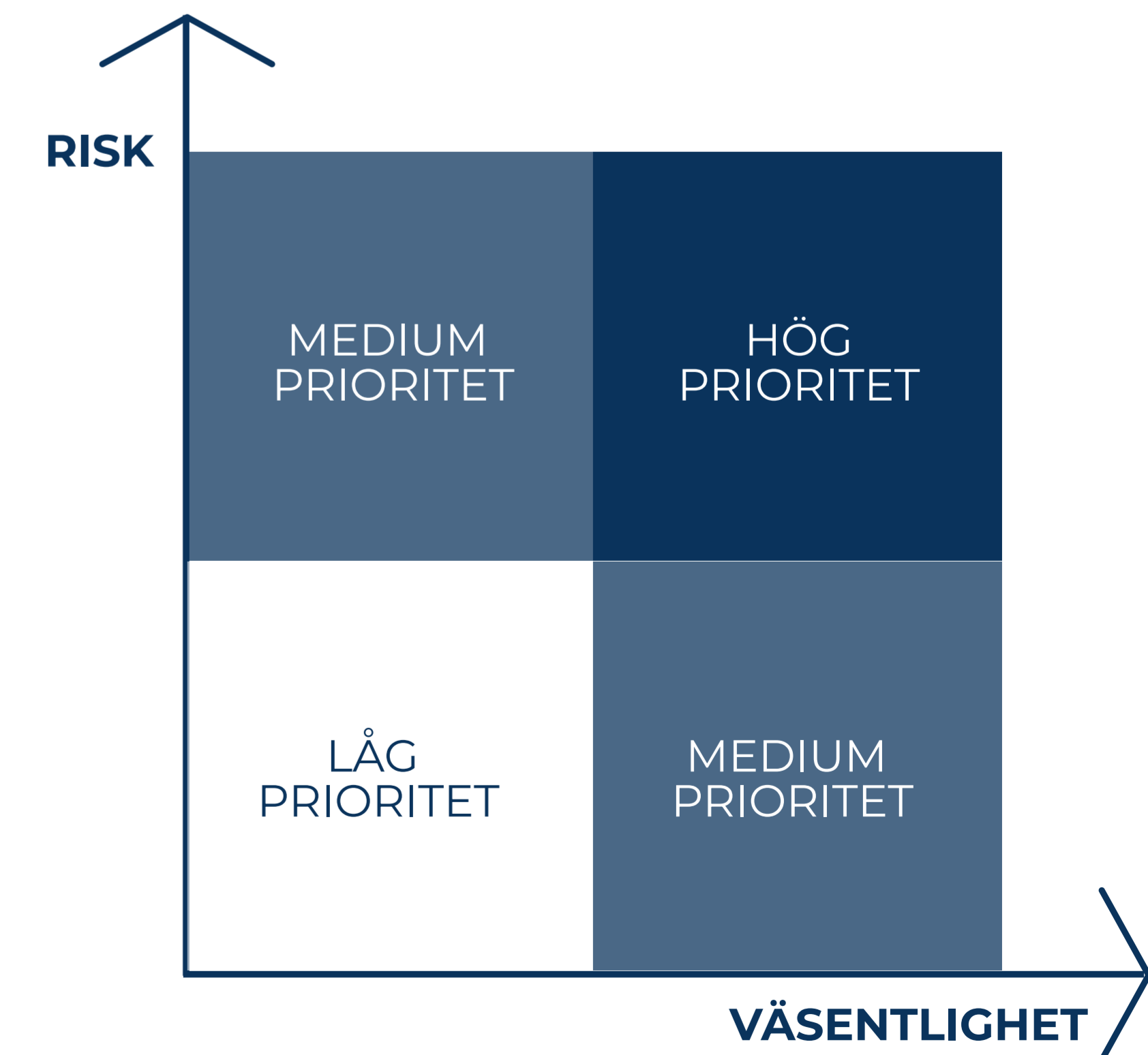
Galenicas Supplier Code of Conduct implementerades under 2023 och tydliggör de krav och förväntningar vi ställer på våra leverantörers hållbarhetsarbete. Den tar avstamp i vår interna Code of Conduct, våra värderingar, policies och de 10 principerna i FN:s Global Compact. I vår Supplier Code of Conduct 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 vill vi ha ökad insyn i hur företaget adresserar dessa. För geografisk riskbedömning används Amfori BSCI:s Countries' Risk Classification. Ramverket baseras också på väsentlighet. Vi strävar efter en ökad insyn i verksamheten hos leverantörer som är av strategisk vikt för

Galenica, eller som används i stor omfattning. Utvalda leverantörers hållbarhetsrisker bedöms ha större påverkan på oss som kund, samtidigt som vi i större utsträckning kan driva betydelsefulla förändringar hos leverantörerna.





Utvärderingsprocess

I enlighet med vår leverantörspolicy tillämpar vi sedan 2023 rutiner för utvärdering av samtliga nya leverantörer samt alla leverantörer som användes under 2022. Utvärderingen görs enligt följande process.



1. Prioritetsbedömning

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

2. Självtvärderings-formulär

Om leverantören bedöms vara av medium eller hög prioritet krävs ökad insikt i hur leverantören arbetar med hållbarhetsrisker. Dessa leverantörer inbjuds att fylla i vårt digitala självutvärderingsformulär. Formuläret är baserat på vår Supplier Code of Conduct och ger oss information om hur leverantören arbetar med hållbarhetsfrågor.

3. Förbättringsplan

I det fall leverantören svarar tillfredsställande på vårt självutvärderingsformulär är leverantören godkänd att fortsätta användas. Om leverantören uppvisar otillräckligt hållbarhetsarbete eller svarar otillfredsställande, analyseras om leverantören kan ersättas av annan leverantör, alternativt etableras en förbättringsplan i samråd med leverantören. Förbättringsplanen följs sedan upp löpande av leverantörsansvarig person på Galenica. Leverantören kan användas av oss under tiden förbättringsplanen implementeras.



Resultat från leverantörs- utvärdering 2023

Leverantörsutvärderingen 2023 baserades på aktiva leverantörer till Galenica under kalenderåret 2022, totalt 62 leverantörer. Det totala inköpta värdet uppgick till 93,5 MSEK. Baserat på vårt ramverk för hållbarhetsutvärdering utifrån risk och väsentlighet selekterades 50 ut för vidare utvärdering, motsvarande 87% av det totala inköpta värdet. 31 leverantörer svarade på vårt självutvärderingsformulär för hållbarhet och dessa stod 2022 för 73% av vårt inköpta värde. Svareförmågan och svarsfrekvensen har varierat bland leverantörerna, där vissa svarat omgående, andra behövt påminnelser, samt ytterligare andra som meddelat att deras verksamhet ej lämpar sig för hållbarhetsutvärderingar.

I vissa fall har vi insisterat och krävt svar och i andra fall har vi gjort en kvalitativ bedömning av deras faktiska hållbarhetsrisk. Frågeställningarna i formuläret är av typen Ja/Nej och målsättningen är att leverantören ska svara Ja. 16 av våra leverantörer svarade Ja på alla frågor och anses därmed driva sitt hållbarhetsarbete på ett fullgott sätt. 15 leverantörer har ett eller fler Nej på frågorna och behöver etablera en handlingsplan. 14 av dessa leverantörer svarade nej på frågan: "Does your company have policies, processes or documentation in place to systematically evaluate your suppliers' environmental impact?" Vår slutsats är att flera leverantörer behöver utveckla ramverk och metod för leverantörsutvärdering. Vi avser under 2024 följa upp att detta sker.

Antikorruption

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 Galenicans 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 implementerades en visseblåsarfunktion som underlättar anonym rapportering vid korruptionsmisstankar och som tillhandahåller extra skydd för våra medarbetare. **Inga fall av mutor eller annan korruption rapporterades under 2023** inom Galenica eller av våra leverantörer.

Finansiell rapport

Innehåll:

- Året som gått
- Resultatrapport
- Kassaflödesanalys
- Balansrapport





Året som gått - 2023

Galenica har haft ett starkt år med stor tillväxt och bra resultat. Alla affärsområden och dotterbolaget har bidragit starkt till det bästa året någonsin i bolagets historia. Tillväxt, effektivisering och kapacitetsutnyttjande samt kostnadsoptimering ligger till grund för ett fint år.

Utvecklingen av det nya dotterbolaget, Galenica Derma AB har fortsatt under året. Sex personer flyttades över till dotterbolaget i början av året och alla marknadsaktiviteter för våra produkter sker från dotterbolaget.

Under året har vi återbesökt och uppdaterat vår strategiska agenda där ett av våra fokusområden är att fortsätta integrera vår hållbarhetsstrategi i verksamheten.

Som framgår av vår hållbarhetsrapport så fortsätter vårt hållbarhetsarbete i stort och smått – och som en röd tråd igenom verksamheten. Vi arbetar strategiskt med vissa frågor, och lite mer löpande i mindre mer vardagliga frågor. Från vegetariska fredagsfrukostar till Supplier Code of Conduct – och allt däremellan.

Det är spännande att vara med på Galenicaresan där vi tar både små och stora steg för att utveckla vår verksamhet generellt och i vårt hållbarhetsarbete. Alla steg räknas!

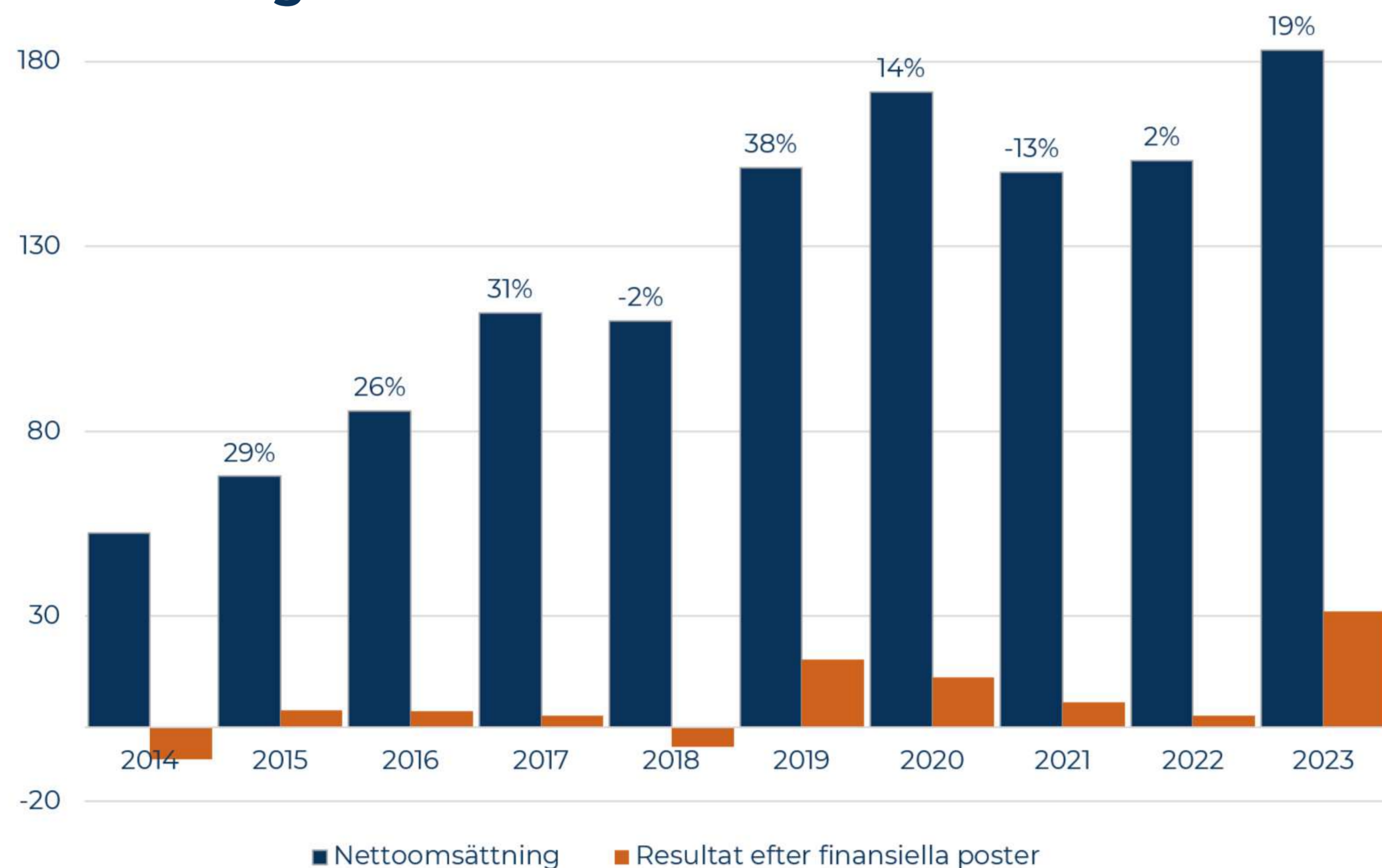
Galenica har sedan starten 1999 haft en stark tillväxt med positivt kassaflöde över tid. Vi är glada att tillväxten fortsätter och förväntningarna på det kommande året 2024 är stora.

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

Lena Örtenblad
CFO



Tillväxtdiagram - 10 år



Finansiella nyckeltal - 5 år

I tsek	2023	2022	2021	2020	2019
Nettoomsättning	183 001	153 258	149 989	171 706	151 235
Årlig tillväxt	+19 %	+2 %	-13 %	+14 %	+38 %
Resultat e finansnetto	31 180	3 122	6 704	13 471	18 181
Balansomslutning	89 060	79 731	83 423	74 116	79 224
Antal anställda	63	70	75	75	61
Soliditet	64 %	51 %	49 %	54 %	48 %

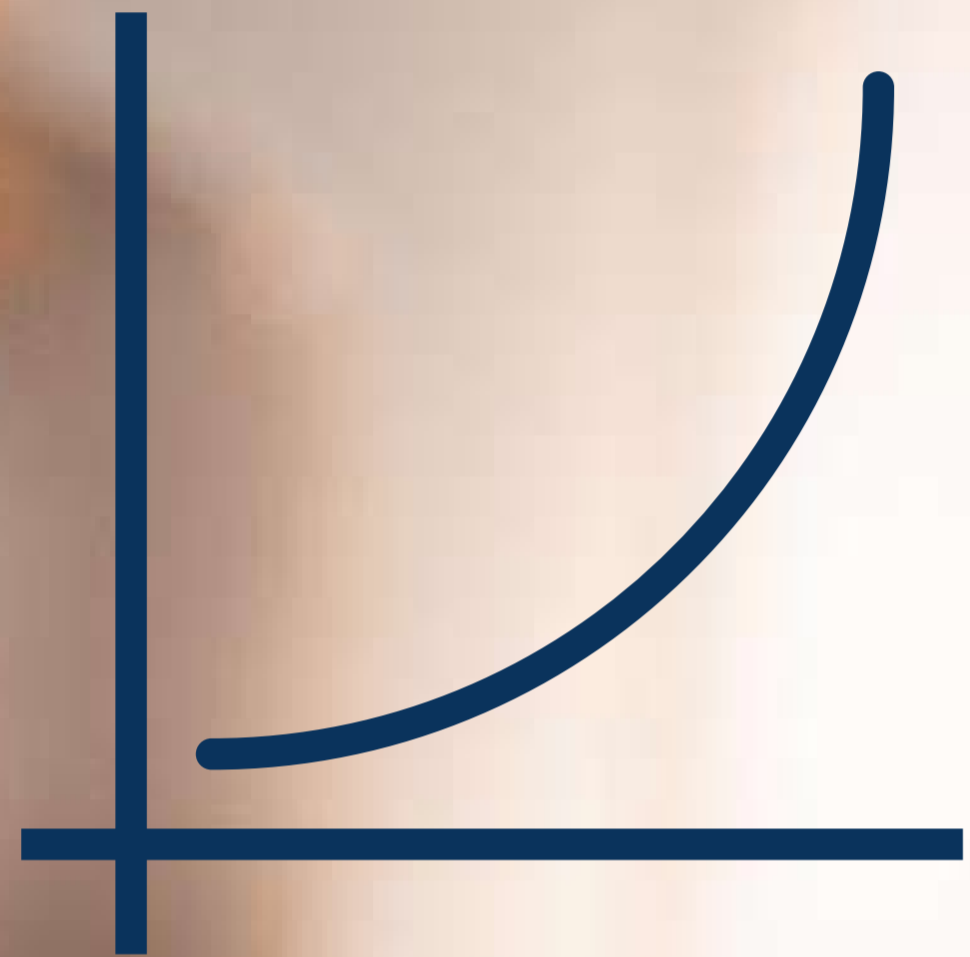
Resultaträkning	2023	2022
Rörelsens intäkter		
Nettoomsättning	183 001	153 258
Aktiverat arbete för egen räkning	763	35
Övriga rörelseintäkter	2 326	2 231
Totalt	186 090	155 524
Rörelsens kostnader		
Råvaror, förnödenheter och underentreprenörer	- 4 870	- 6 403
Handelsvaror	- 43 047	- 39 641
Övriga externa kostnader	- 34 248	- 34 248
Personalkostnader	- 65 265	- 65 458
Avskrivningar och nedskrivningar	- 4 169	- 4 761
Övriga rörelsekostnader	- 1 628	- 1 259
Rörelseresultat	31 165	3 755
Resultat från andelar i intresseföretag/gemensamt styrda företag	0	0
Resultat från övriga företag som det finns ägarintresse i	0	-104
Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter	200	8
Räntekostnader och liknande resultatposter	- 185	- 517
Resultat efter finansiella poster	31 180	3 122
Resultat före skatt	31 180	3 122
Aktuell skatt	- 6 710	- 807
Årets resultat	24 471	2 315

Kassaflödesanalys	2023	2022
Den löpande verksamheten		
Resultat efter finansiella poster	31 180	3 122
Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet m.m	4 169	4 868
Betald skatt	- 3 484	- 4 145
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar	31 865	3 845
Av rörelsekapital		
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital		
Förändring av varulager	-3 015	- 3 446
Förändring kundfordringar	- 4 716	-6 768
Förändring av kortfristiga fordringar	- 2 833	-938
Förändring leverantörsskulder	98	3 097
Förändring av kortfristiga skulder	2 294	- 618
Kassaflöde från den löpande verksamheten	29 359	2 064
Investeringsverksamheten		
Investeringar i immateriella anläggningstillgångar	- 763	- 35
Investeringar i materiella anläggningstillgångar	- 1 751	- 1 357
Kassaflöde från investeringsverksamheten	- 2 514	- 1 392
Finansieringsverksamheten		
Upptagna lån	0	0
Amortering av lån	- 12 000	- 3 000
Utbetald utdelning	- 8 750	- 2 000
Återbetalda aktieägartillskott		
Kassaflöde från finansieringsverksamheten	-20 750	-5 000
Årets kassaflöde	6 095	- 4 328
Likvida medel		
Likvida medel vid årets början	9 173	13 501
Likvida medel vid årets slut	15 268	9 173

Balansräkning	2023	2022
TILLGÅNGAR		
Anläggningstillgångar		
<i>Immateriella anläggningstillgångar</i>		
Balanserade utgifter för utvecklingsarbeten	3 541	3 420
Balanserade utgifter för programvara	0	105
<i>Materiella anläggningstillgångar</i>		
Kostnader nedlagda i annans fastighet	2 136	2 264
Inventarier, verktyg och installationer	7 413	8 955
<i>Finansiella anläggningstillgångar</i>		
Ägarintressen i övriga företag	146	146
Summa anläggningstillgångar	13 236	14 890
Omsättningstillgångar		
<i>Varulager m.m.</i>		
Färdiga varor och handlingsvaror	18 500	15 485
<i>Kortfristiga fordringar</i>		
Kundfordringar	31 488	26 772
Övriga fordringar	719	2 606
Upparbetad men ej fakturerad intäkt	4 073	5 399
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	5 776	5 396
<i>Kassa och bank</i>	15 268	9 173
Summa omsättningstillgångar	75 824	64 831
SUMMA TILLGÅNGAR	89 060	79 721

Balansräkning	2023	2022
EGET KAPITAL OCH SKULDER		
Eget kapital		
<i>Eget kapital hänförelse till moderföretagets aktieägare</i>		
Aktiekapital	5 000	5 000
Annat eget kapital inklusive årets resultat	51 730	36 009
Summa eget kapital	56 730	41 009
<i>Avsättningar</i>		
Avsättningar för uppskjuten skatt	745	3 579
<i>Långfristiga skulder</i>		
Skulder till kreditinstitut	0	9 000
Summa långfristiga skulder	0	9 000
<i>Kortfristiga skulder</i>		
Skulder till kreditinstitut	0	3 000
Förskott från kunder	0	0
Leverantörsskulder	8 374	8 276
Aktuella skatteskulder	6 497	437
Övriga skulder	2 453	2 630
Fakturerad men ej upparbetad intäkt	549	224
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	13 712	11 566
Summa kortfristiga skulder	31 585	26 133
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER	89 060	79 721

GRI-index



GRI-indikator	Beskrivning	Kommentar	Sidhänvisning
	Organisationsprofil		
2-1	Organisatoriska detaljer		2, 6, 9, 10
2-2	Enheter inkluderade i organisationens hållbarhetsrapportering		2
2-3	Rapporteringsperiod, frekvens och kontaktpunkt		2
2-4	Förändrad information	Ingen förändrad information	
2-5	Externt bestyrkande		2
	Aktiviteter och anställa		
2-6	Aktiviteter, värdekedja och andra affärsrelationer		6, 7, 9, 10
2-7	Anställda		25
2-8	Arbetare som inte är anställda		25
	Styrning		
2-9	Styrelsestruktur och sammansättning		8, 20-22
2-10	Nominering och val av styrelse		8
2-11	Ordförande för styrelsen		8
2-12	Styrelsens roll i översynen och hantering av påverkansaspekter		8, 19-22
2-13	Delegering av ansvar för hantering av påverkan		8, 19-22
2-14	Ledningens roll i hållbarhetsredovisningen		8, 19-22
2-15	Intressekonflikter		
2-16	Kommunikation av kritiska frågor		
2-17	Ledningens samlade kunskap		8, 19-22
2-18	Utvärdering av ledningens arbete		8, 19-22
2-19	Policyer för ersättning		
2-20	Process för att fastställa ersättning		
2-21	Årlig total ersättningskvot		
	Strategi, policys och metoder		
2-22	Uttalande om strategi för hållbar utveckling		3, 20-22
2-23	Policyåtaganden		14, 19, 45
2-24	Integrering av policyåtaganden		14, 19, 45
2-25	Processer för att åtgärda negativ påverkan		15-19
2-26	Mekanismer för råd och rapportering av angelägenheter för etikfrågor		29-30
2-27	Efterlevnad av lagar och regler		11, 43
2-28	Medlemskap i organisationer		11
	Engagemang med intressenter		
2-29	Tillvägagångssätt för intressentengagemang		16
2-30	Kollektivavtal		25
	Väsentliga ämnen		
3-1	Process för att fastställa väsentliga ämnen		16-17
3-2	Lista över väsentliga ämnen		18



GRI-indikator	Beskrivning	Kommentar	Sidhänvisning
	GRI 200 Ekonomisk påverkan		
205	205 (2021) - Anti-korruption		
3-3	Hantering av väsentliga ämnen		44-47
205-03	Korruptionsincidenter och vidtagna åtgärder		47
	GRI 300 Miljö		
302	302 (2021) - Energi		
3-3	Hantering av väsentliga ämnen		37-39, 43
302-01	Energianvändning inom den egna organisationen		39
303	303 (2021) - Vatten och utsläpp		
3-3	Hantering av väsentliga ämnen		37-38, 43
303-01	Interaktioner med vatten som delad resurs		38
303-03	Vattenkonsumtion		38
306	306 (2021) - Avfall		
3-3	Hantering av väsentliga ämnen		37-38, 43
306-02	Avfall utifrån typ och behandlingsmetod		40
308	308 (2021) - Bedömning av leverantörer utifrån miljökriterier		
3-3	Hantering av väsentliga ämnen		44-47
308-01	Nya leverantörer som utvärderats utifrån miljökriterier		47
	GRI 400 Socialt		
403	403 (2021) - Hälsa och säkerhet		
3-3	Hantering av väsentliga ämnen		33-35
403-01	Arbetsmiljöledningssystem		33-35
403-02	Riskidentifiering, riskbedömning och incidentundersökning		33-35
403-05	Träning och utbildning gällande hälsa och säkerhet		28, 34-35
403-09	Arbetsrelaterade skador och tillbud		35
404	404 (2021) - Träning och utbildning		
3-3	Hantering av väsentliga ämnen		27-28
404-01	Antal utbildningstimmar per anställd		28
404-03	Andel anställda som får regelbunden utvärdering av karriärsutveckling		27-28
405	405 (2021) - Mångfald och jämställdhet		
3-3	Hantering av väsentliga ämnen		29-31
405-01	Mångfald i ledningar och bland medarbetare		30
406	406 (2021) - Icke-diskriminering		
3-3	Hantering av väsentliga ämnen		29-30
406-01	Fall av diskriminering och vidtagna åtgärder		30
414	414 (2021) - Bedömning av leverantörer utifrån sociala kriterier		
3-3	Hantering av väsentliga ämnen		44-47
414-01	Nya leverantörer som utvärderats utifrån sociala kriterier		47



För människa och miljö



www.Galenica.se

Handlingskraft. Galenica. Laganda. Kvalitet. Kompetens.