



Hållbarhetsrapport

2024



Innehåll

Om redovisningen

Denna hållbarhetsrapport har upprättats med hänvisning till Global Reporting Initiatives (GRI) rapporteringsstandard, GRI Standards (2021), och täcker Galenicas verksamhet under kalenderåret 2024. 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 ge 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
Från idé till kommersiellt läkemedel - Galenicas verksamhet	7
Kvalitetsledning	9

Våra värderingar

Våra värdeord	11
Galenicas Code of Conduct	12

Vår hållbarhetsstrategi

Hållbarhet allt viktigare	14
Våra väsentliga hållbarhetsfrågor	15
Hållbarhetsledning	17
Ledningsgruppen: Vad är hållbarhet för oss?	18

Socialt och etiskt arbete

Hållbar och attraktiv arbetsgivare för framtiden	22
Förespråka kompetensutveckling	25
Främja jämställdhet och mångfald	27

Hälsa och välbefinnande

Utvecklande arbetsplats med tydligt hälsofokus	30
Säker och god arbetsmiljö	31

Klimatinitiativ

Resurs- och klimateffektiv verksamhet	33
Minska klimatpåverkan internt	37
Hållbar värdekedja	40

Finansiell rapport

Året som gått - 2024.....	44
Finansiella diagram	45
Resultatrapport	46
Kassaflödesanalys	46
Balansrapport	47

GRI-index

GRI-index	49
-----------------	----

Ord från VD

På Galenica är vi stolta över att vara en svensk aktör i den globala läkemedelsindustrin. Vi verkar i en hårt reglerad och innovativ life science-miljö där kvalitet, en stark forskningstradition och patientsäkerhet står i fokus. Sverige är internationellt bland de ledande länderna inom transparens och samverkan mellan akademi, industri och vård. För Galenica är dessa värden centrala, och vi är engagerade i branschens riktning mot en mer hållbar och transparent framtid. Under 2024 har läkemedelsindustrin tagit betydande steg.



"På Galenica tar vi aktivt del i omställningen. Vi anammar nya initiativ för att bidra till en mer hållbar bransch, stärka vår konkurrenskraft och fortsätta utveckla innovativa lösningar. Vi har valt att redovisa hur vårt hållbarhetsarbete är integrerat i våra strategier, och förespråkar att våra intressenter följer oss hela vägen."

Ronnie Wallin



Branschens utveckling präglas av avancerad teknik för att effektivisera produktionsprocesser, främja innovation och förbättra produktkvalitet. Samtidigt har politiska och branschspecifika initiativ gett tydligare riktning. Arbetsgivarorganisationen IKEM, Galenicas arbetsgivarpart, har lanserat en ny färdplan med ambitiösa mål för att uppnå klimatneutralitet och fossilfrihet, med fokus på återvunna och biobaserade råvaror samt ökad materialåtervinning. Parallellt har den svenska regeringen uppdaterat sin nationella life science-strategi, där kliniska prövningar, digital infrastruktur och precisionshälsa lyfts fram som viktiga områden för framtidens vård och läkemedelsutveckling.

Trots framsteg står branschen inför betydande utmaningar. Att utveckla miljövänliga läkemedel och hållbara tillverkningsprocesser utan att kompromissa med patientsäkerhet och regulatoriska krav är en komplex balansgång. Samtidigt är det en utmaning att ersätta råvaror och material med biobaserade eller återvunna alternativ i globala leverantörskedjor, där transparensen ofta är begränsad och därmed insynen i alla leds hållbarhetskrav. Att ta fram biologiskt nedbrytbara läkemedel med minskad påverkan på ekosystemet, samtidigt som de uppfyller höga krav på effekt och stabilitet, kräver avancerad forskning och utveckling. För att möta dessa utmaningar krävs innovation, en stark digitaliseringsresa, strategiska samarbeten med hållbara leverantörer samt riktade affärsstrategier.

På Galenica tar vi aktivt del i omställningen. Vi anammar nya initiativ för att bidra till en mer hållbar bransch, stärka vår konkurrenskraft och fortsätta utveckla innovativa lösningar. Vi har valt att redovisa hur vårt hållbarhetsarbete är integrerat i våra strategier, och förespråkar att våra intressenter följer oss hela vägen.

Under vårt 25:e verksamhetsår har vi tagit viktiga steg inom både hållbarhet och digital utveckling. Vi har fortsatt vår digitaliseringsresa genom införandet av en utbildningsmodul i vårt elektroniska kvalitetssystem och ett nytt HR-system för att stärka kompetensutveckling och målstyrning. Inom labbverksamheten införde vi digitala signaturer, vilket kommer att effektivisera dokumenthanteringen och minska pappersförbrukningen. För att förbättra kemikaliehanteringen har vi beslutat att implementera ett digitalt system under 2025. Samtidigt har vi fortsatt renoveringen av våra labblokalerna och genomfört mätningar för att förbättra arbetsmiljön. Våra medarbetares välbefinnande är en fortsatt prioritet. Under året har vi genomfört en hälsovecka, föreläsningar och utökat friskvårdsbidraget. Vi började året med att fira Galenicas 25-årsjubileum med en gemensam konferens i Åre – en möjlighet att reflektera över vår resa, fira våra framgångar och stärka gemenskapen inom företaget.

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

Renoveringen av våra labblokalerna har fortsatt för att förbättra både funktionalitet och arbetsmiljö. Vi har genomfört mätningar av potentiellt dammande arbetsmoment, för att identifiera och minska exponering i arbetsmiljön, samt arrangerat en föreläsning om arbetsmiljö för att ytterligare stärka medvetenheten och säkerheten i verksamheten.



Galenica firar 25 år

Under året firade Galenica sitt 25-årsjubileum med en konferens i Åre. Hela organisationen samlades för att stärka teamkänslan, blicka framåt och fira företagets framgångar genom åren. Resan kombinerade konferens med sociala aktiviteter och bidrog till en starkare sammanhållning inom företaget.

Digitaliseringsresan

I linje med vår långsiktiga strategi har vi under 2024 fortsatt vår digitaliseringsresa. Vi har utvecklat en ny modul för elektronisk hantering av kompetens och utbildningar i vårt kvalitetssystem för att säkerställa en mer strukturerad och effektiv kompetensutveckling. Parallellt har vi implementerat HR-systemet Hailey, som kommer att ge tydligare struktur i medarbetarsamtal och målstyrning. Båda systemen tas i bruk under 2025. Inom labbverksamheten har vi även infört digitala signaturer, vilket effektiviserar dokumentationen och minskar pappersförbrukningen.

Digitalt kemikalierregister

Som en del av vårt systematiska miljöarbete har vi tagit fram ett digitalt kemikalierregister. Det ger bättre översikt och kontroll över kemikaliehanteringen, stärker säkerheten och hållbarheten i verksamheten samt optimerar inköp och minimerar spill. Vidare kommer ett heltäckande kemikaliehanteringssystem att implementeras under 2025.



Hälsa på Galenica

Vi har fortsatt vårt arbete för att främja medarbetarnas hälsa och välbefinnande. Under året har sjukfrånvaron minskat, och medarbetarnas självskattning av sin hälsa har förbättrats. Vi har arrangerat en hälsovecka med aktiviteter för både fysisk och mental hälsa, och dessutom höjt friskvårdsbidraget till 5 000 kr per medarbetare för att ytterligare uppmuntra till en hälsosam livsstil.

Vår Organisation

- Om Galenica.
- Från idé till kommersiellt läkemedel - Galenicas verksamhet.
- Kvalitetsledning.





Fotograf Roger Nellsjö

Om Galenica

Galenica är ett familjärt läkemedelsföretag med bas i Öresundsregionen. Vi utvecklar, tillverkar och säljer läkemedel i egen regi samt kontraktsutvecklar 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 66 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. "

Från idé till kommersiellt läkemedel - Galenicas verksamhet

På Galenica kombinerar vi expertis och innovation för att omvandla idéer till färdiga läkemedel som förbättrar människors liv. Genom våra två affärsområden – kontraktutveckling och tillverkning (CDMO) samt utveckling och försäljning av egenutvecklade och in-licensierade läkemedel (Pharma) – erbjuder vi en sömlös resa från forskning till marknad. Vår styrka ligger i samverkan mellan dessa områden, där vi drar nytta av vår kompetens inom CDMO för att utveckla och kommersialisera våra egna läkemedel.

Kontraktutveckling och tillverkning (CDMO)

Inom CDMO sker utveckling, tillverkning och kvalitetskontroll av läkemedel och läkemedelsnära produkter, med särskilt fokus på de nordiska marknaderna. Med toppmoderna laboratorier och GMP-certifierade produktionsanläggningar, inspekterade av Läkemedelsverket, erbjuder vi tjänster inom farmaceutisk och analytisk utveckling, formulering och produktion för kliniska provningar från fas I till fas III. Dessutom tillhandahåller vi packning, märkning och etikettering av material för kliniska provningar. Utöver kontraktuppdrag för våra kunder bedriver CDMO även utvecklingen av våra egna läkemedel inom Pharma - från forskning i våra laboratorier till färdiga produkter på apotekshyllan. CDMO-verksamheten bedrivs i Galenicas lokaler i Medeon Science Park i Malmö. Vår största marknad är Sverige sett till antal kunder men det finns också stora kunder på andra marknader så som Kina, USA och Irland.

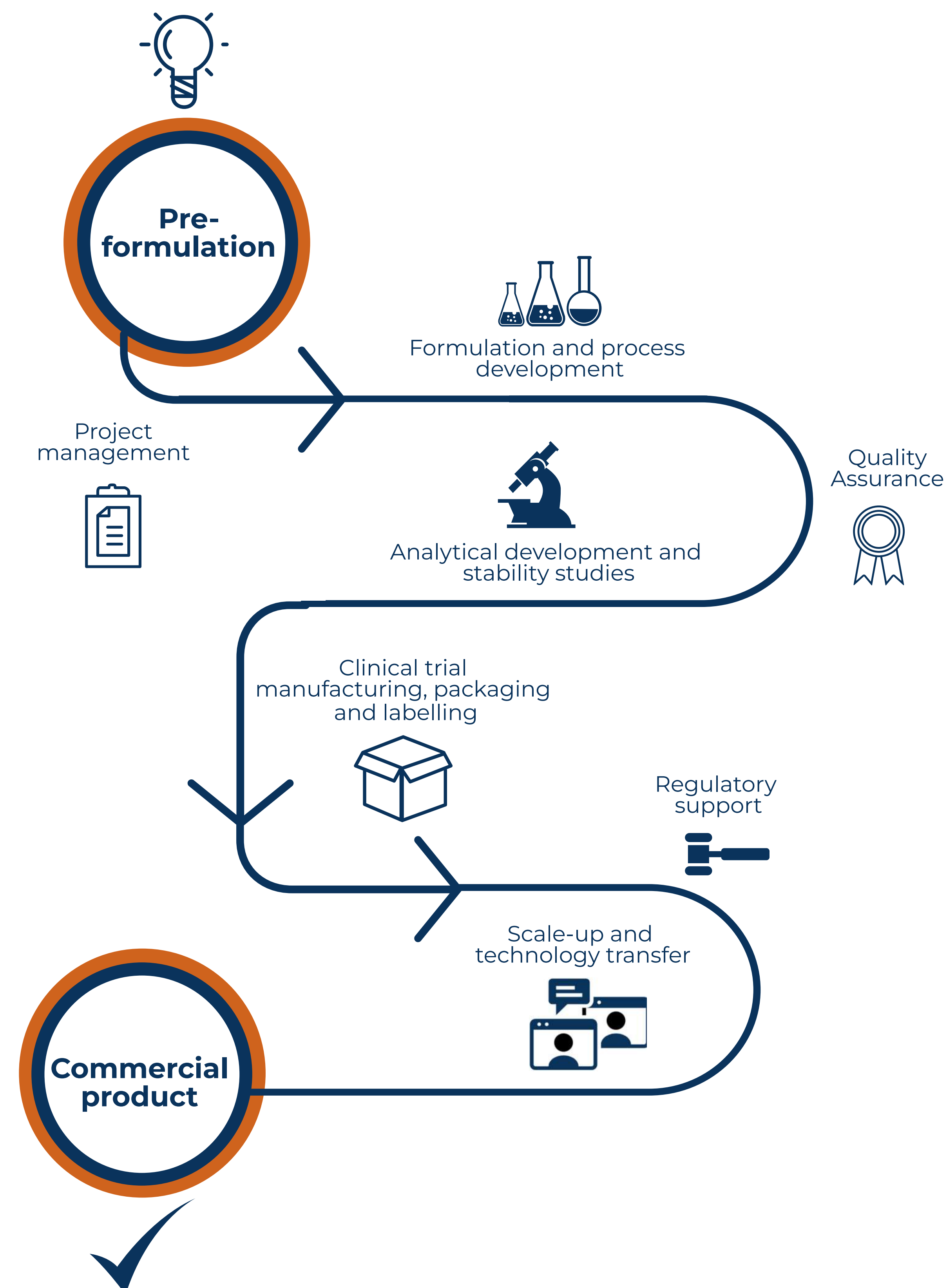
Pharma och Galenica Derma

Inom Pharma-enheten, inklusive dotterbolaget Galenica Derma AB, marknadsför och säljer vi både våra egenutvecklade och in-licensierade läkemedel inom dermatologi. Vår produktportfölj inkluderar:

- * **Ovixan®** (kräm och lösning), marknadsledande inom behandling av psoriasis och atopiskt eksem i Norden.
- * **Oviderm®**, en receptfri mjukgörande kräm för daglig hudvård.
- * **Ameluz®**, en in-licensierad produkt för behandling av solskadad hud, där Galenica är lokal representant i Norden.

Intäktsfördelning

■ PHARMA (55%) ■ CDMO (45%)

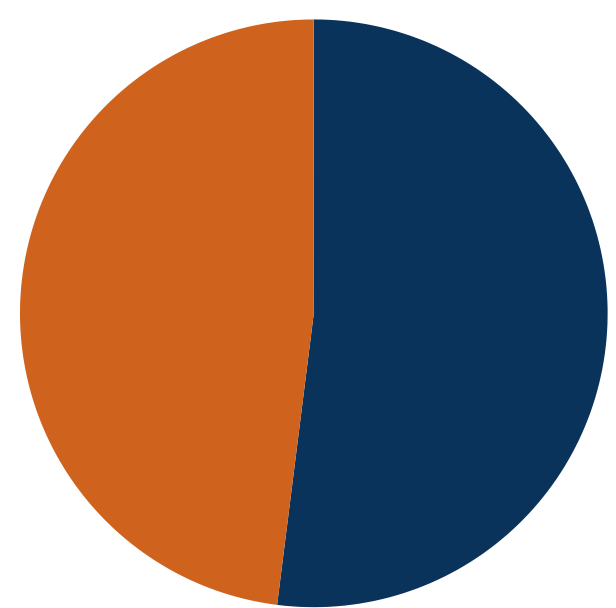


Marknader och tillverkning

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. Tillverkningen av Oviderm® och Ovixan® sker i Sverige, Spanien och Tyskland. Genom vårt distributionsnät lagerhålls de i Sverige, Danmark och Finland och distribueras sedan vidare till kunder i Europa.

Marknadsfördelning licens- och egenförsäljning



- Försäljning i Norden (52%)
- Försäljning utanför Norden (48%)

Styrelse och ledning

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 löpande och styrelsen finns representerad i den operationella verksamheten. Styrelsens ordförande arbetar inte operationellt i verksamheten. Det högst styrande operationella organet är ledningsgruppen.

Strategiska mål



Attraktiv
arbetsplats



Operationell
effektivitet



Finansiell
stabilitet



Lönsam
försäljning

Nyckeltal 2024

Resultat
16 MSEK



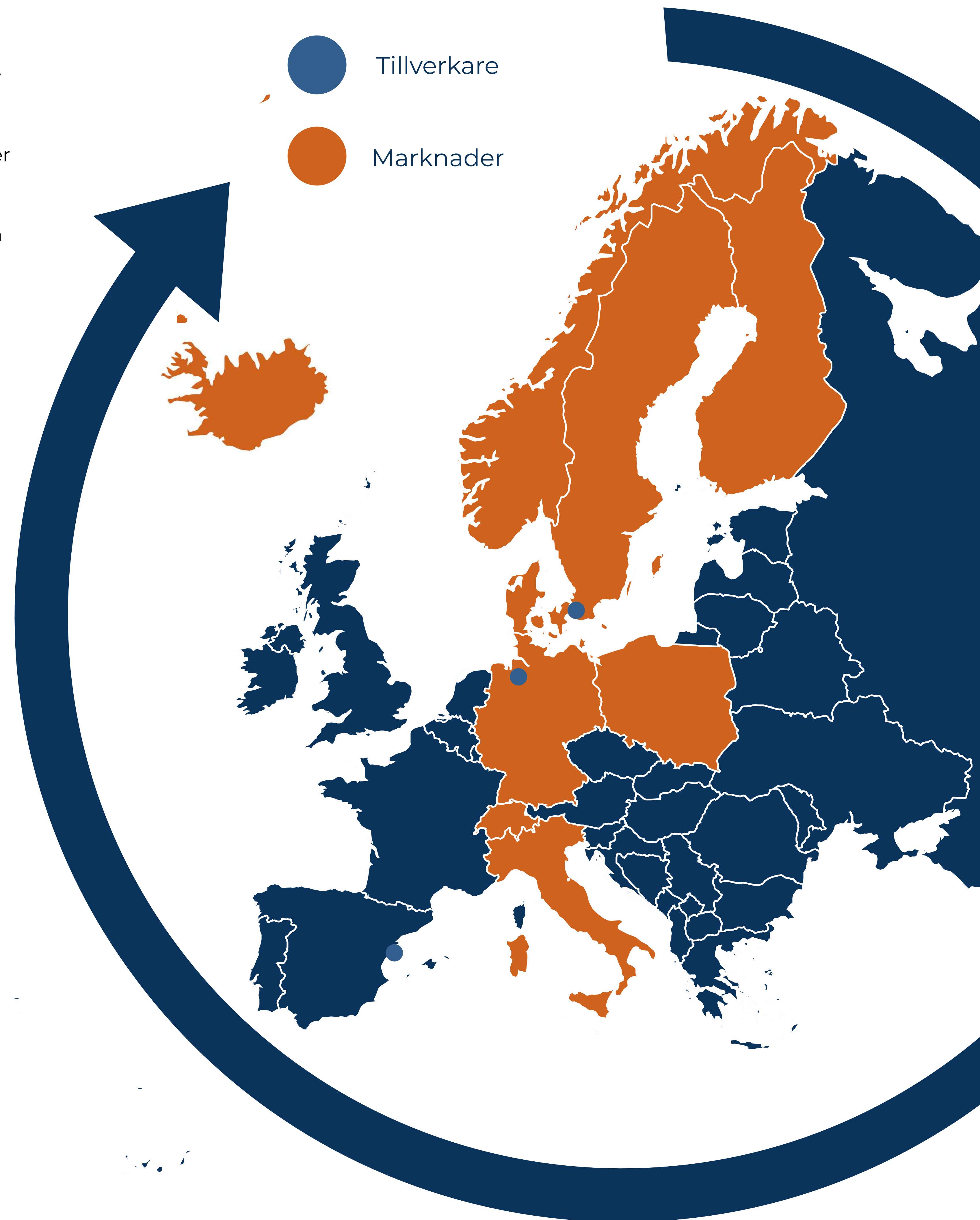
Nettoomsättning
201 MSEK

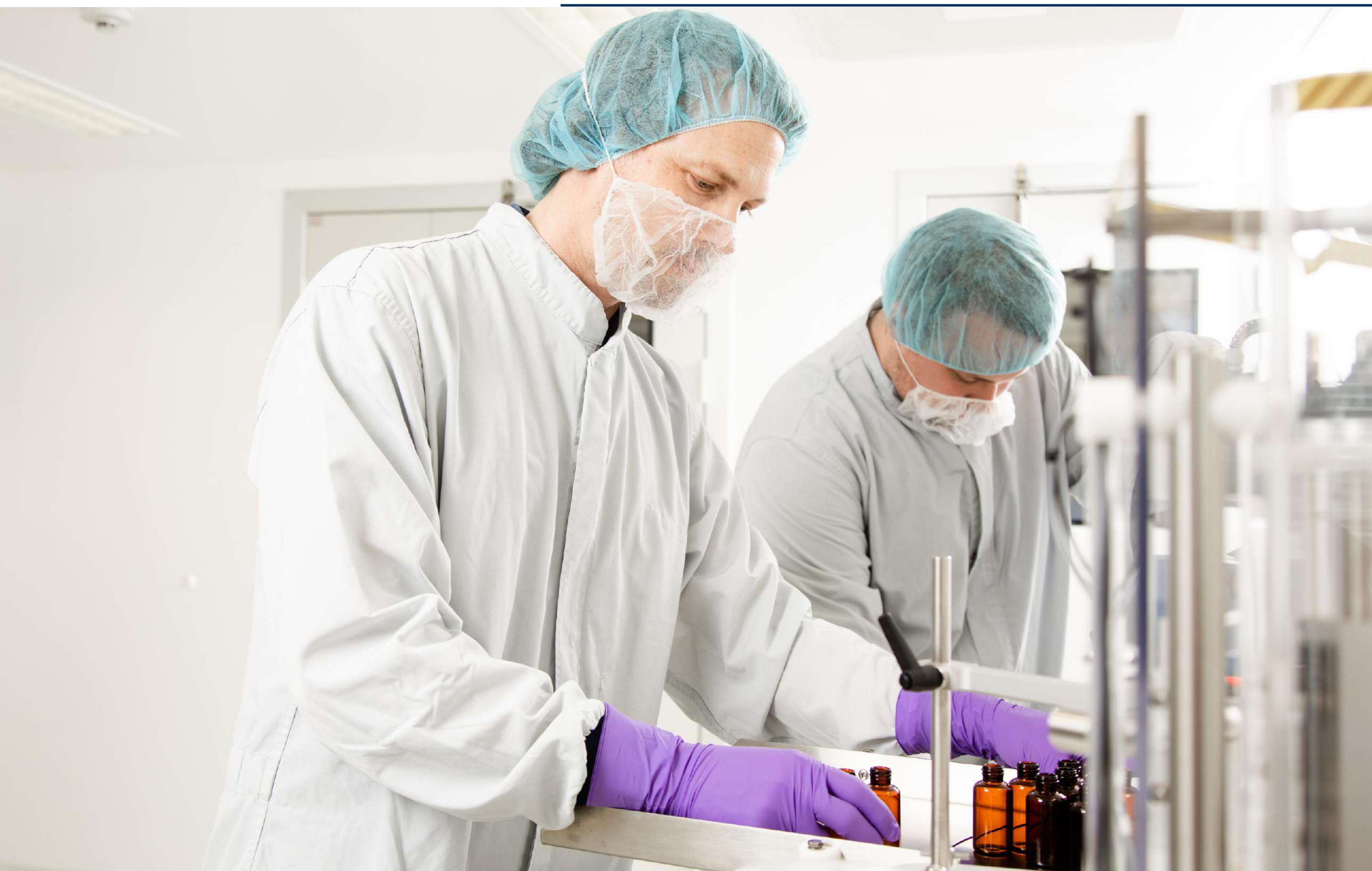


Antal anställda
66 st



Soliditet
56 %





Kvalitetsledning

Som utvecklare, tillverkare och distributör av läkemedel är kvalitetssäkring av våra processer och produkter en förutsättning för att vi ska kunna bedriva vår verksamhet på ett sätt som i slutändan ger säkra produkter som hjälper patienter till en bättre hälsa.

För Galenica handlar kvalitet också om att göra rätt saker, vara noggranna i vårt arbete och att ständigt förbättras. Galenica har centrala funktioner inom kvalitet, projektledning och regulatorisk verksamhet. Varje projekt har en dedikerad projektledare som ansvarar för aktiviteter och kundkontakt.

Vår kvalitetsavdelning och externa regulatoriska enhet säkerställer att all verksamhet följer lagar och regelverk. Utveckling, tillverkning och distri-

bution av läkemedel styrs av internationell och nationell lagstiftning, standarder och riktlinjer. Genom vårt kvalitetsledningssystem säkerställer vi att vi lever upp till dessa. Kvalitetsledningssystemet består av policys och rutiner som beskriver våra processer, dvs vad som ska göras och hur. Här beskrivs bland annat hantering av material, tillverkning, testning och inrapportering av reklamationer och biverkningar. Våra policys

och rutiner finns alltid lätt tillgängliga via vår digitala plattform vilken också säkerställer att medarbetarna meddelas när nya versioner finns tillgängliga för genomläsning och utbildning.

Galenica inspekteras och godkänns av svenska Läkemedelsverket med avseende på GMP (Good Manufacturing Practice), GDP (Good Distribution Practice) och GVP (Good Pharmacovigilance Practice). Vi inspekteras också löpande av våra kunder och partners.

Externa organisationer och medlemskap

Galenica har ett gediget affärsnätverk där vi samarbetar med aktörer inom såväl akademien som branschorganisationer och nätverksorganisationer. På så vis kan vi både bidra till och ta del av värdefull kunskapsdelning samt öka vår lyhördhet för

intressenters behov. Vi har ett nära samarbete med hälso- och sjukvården och patientorganisationer, vilket är centralt för vårt arbete med att förbättra vården och tillgången till effektiva behandlingslösningar. Galenica verkar även i nära dialog med branschorganisationen LIF (Läkemedelsindustriföreningen) och följer regelverk för patient- och sjukvårdsrelaterade samarbeten, som exempelvis det etiska regelverket för läkemedelsindustrin (LER). Vi samarbetar med Sveriges apotek och är medlem i Apotekarsocieteten, som är en mötesplats, kunskapskälla och omvärldsbevakare för oss som läkemedelsföretag. Vidare har Galenica kollektivavtal för samtliga anställda och en kontinuerlig dialog med arbetsgivarorganisationen IKEM (Innovations- och kemiindustrierna).

Våra värderingar



Galenicas 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

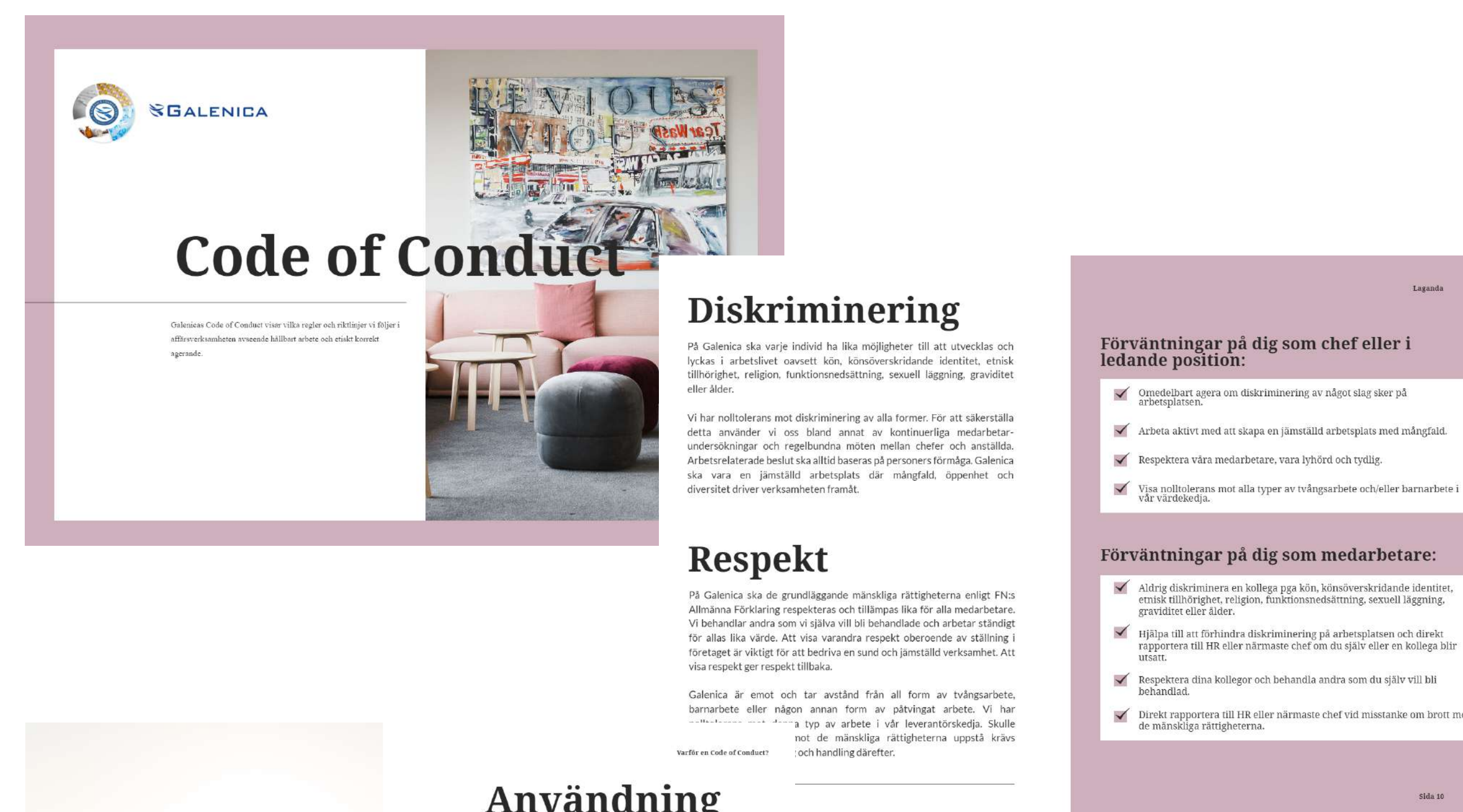
Med handlingskraft tar vi beslut, har ett starkt ansvarstagande och når våra mål. Vi ska vara i framkant och ha tydliga affärs- och hållbarhetsmål. Vi ska ansvara för att vara en hållbar arbetsgivare idag och i framtiden.

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.



Vår hållbarhets- strategi



Hållbarhet allt viktigare

Vi för kontinuerlig dialog med våra intressenter för att lyssna in och anpassa oss till förväntningar, långsiktiga strategier och omvärldstrender. Således kan vi utvecklas parallellt med vår omvärld och maximera nyttan av hur vi bedriver vår verksamhet. Dialog med våra intressenter sker genom regelbunden kontakt, upphandlingar, fysiska besök, kund- och medarbetarundersökningar, seminarium, event och mässor. Hållbarhet som ämne lyfts alltmer i kontakten med samtliga intressenter.

Hållbarhetstrend

Hållbarhetstrenden i branschen innefattar förbättrade produktionsprocesser med minskad miljöpåverkan, ökad resurseffektivitet samt god etisk standard. Initiativ inom hållbarhet 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 år 2022. Under 2023 upprättades ramverk och processer för utvärderingen av Galenicas värdekedja, nya och befintliga leverantörer, utifrån hållbarhets-kriterier.

Våra intressenter

Intressentdialogen är en viktig del i ledet att hitta samarbetspartners som delar våra visioner och värderingar. Vår verksamhet utvärderas kontinuerligt utifrån våra intressenters förväntningar. Några av våra intressenter är våra leverantörer, distributörer, kunder, patienter, rådgivare, medarbetare, ägare, intresse- och branschorganisationer och myndigheter.

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 ständigt 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. Ramverket är en metod riktad mot företag för att implementera FN:s Globala Mål i verksamheten. 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.

Korrupsionsincidenter

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 bra 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. Varje hållbarhetsmål har en ansvarig i organisationen. I samband med hållbarhetsrapporteringen utvärderar den ansvariga 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.

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 eller i vårt kvalitetssystem. Våra policies är till för att beskriva våra regler och värderingar samt tydliggöra de rättigheter och skyldigheter som finns för alla våra medarbetare.

**2024 är det tredje året
Galenica utför sin
hållbarhetsrapport. Med
erfarenheten har processen
utvecklats till ett befäst
årshjul i organisationen.**

Urval av policies för hållbart agerande

- Arbetsmiljöpolicy
- Rehabiliteringspolicy
- Alkohol- och drogpolicy
- Diskrimineringspolicy
- Likabehandlingspolicy
- Kompetensutvecklingspolicy
- Policy för god affärssed
- 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 något som 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 ett aktivt kompetensarbete strävar vi efter minimalistiska formuleringar med förnybara och ansvarsfullt producerade råvaror som ger effektiva och säkra läkemedel utan att utarma vår jord."

Henri Hansson
CSO och grundare



"Som CFO är mitt mål att säkerställa att Galenica upprätthåller en hållbar affärsmodell. Detta innebär att resurser används ansvarsfullt och att företaget fortsätter att ha starka finansiella rutiner. Med ledningens stöd implementerar vi strategier som stärker vårt hållbarhetsarbete och säkerställer vår långsiktiga tillväxt. 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 kemikalier, 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
Chief operating officer



"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 vara 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 och Pharmacovigilance kan jag bidra till Galenicas rörelse mot mer hållbart resursutnyttjande genom fokus på att vi utvecklar och producerar läkemedel med rätt kvalitet på ett effektivt och säkert sätt."

Nicklas Helgesson
Director Quality Assurance &
Pharmacovigilance

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 fokuserar vi på medveten rekrytering, trivsel på arbetsplatsen och möjligheter till personlig utveckling. Genom regelbundna medarbetarundersökningar samlar vi värdefulla insikter för att säkerställa att vi ständigt förbättrar vår arbetsmiljö och kultur.

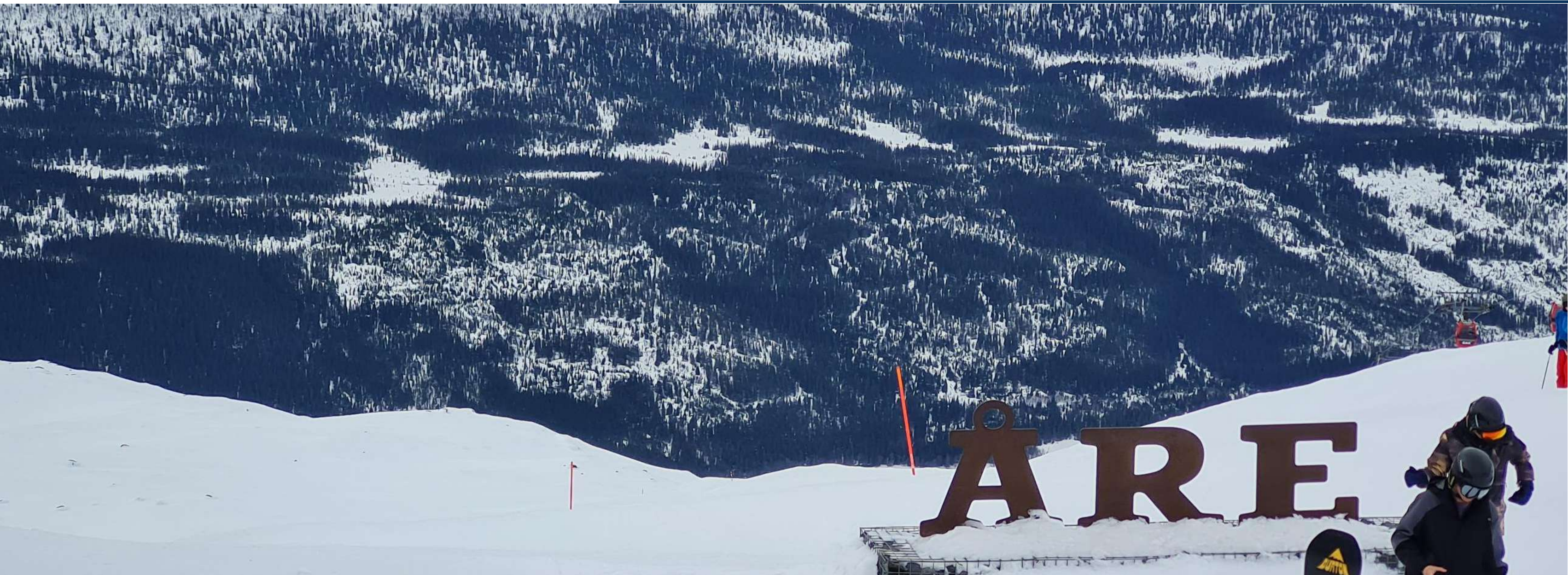
Medveten rekrytering

Genom att rekrytera medvetet kan vi påverka Galenicas företagskultur och utveckling på ett betydande sätt. Det är avgörande att anställa medarbetare som delar vår strategiska vision, värderingar och företagskultur för att både bidra till och trivas i vår organisation. Detta skapar på lång sikt förutsättningar för innovation som stärker branschen och bidrar till ökad patientnytta, vilket är kärnan i vårt viktiga uppdrag.

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 avgörande att vara en attraktiv arbetsplats som lockar och behåller kompetenta medarbetare som delar våra värderingar. Det är grunden för att leverera bästa möjliga resultat till våra kunder och skapa en arbetsmiljö där människor trivs och utvecklas."

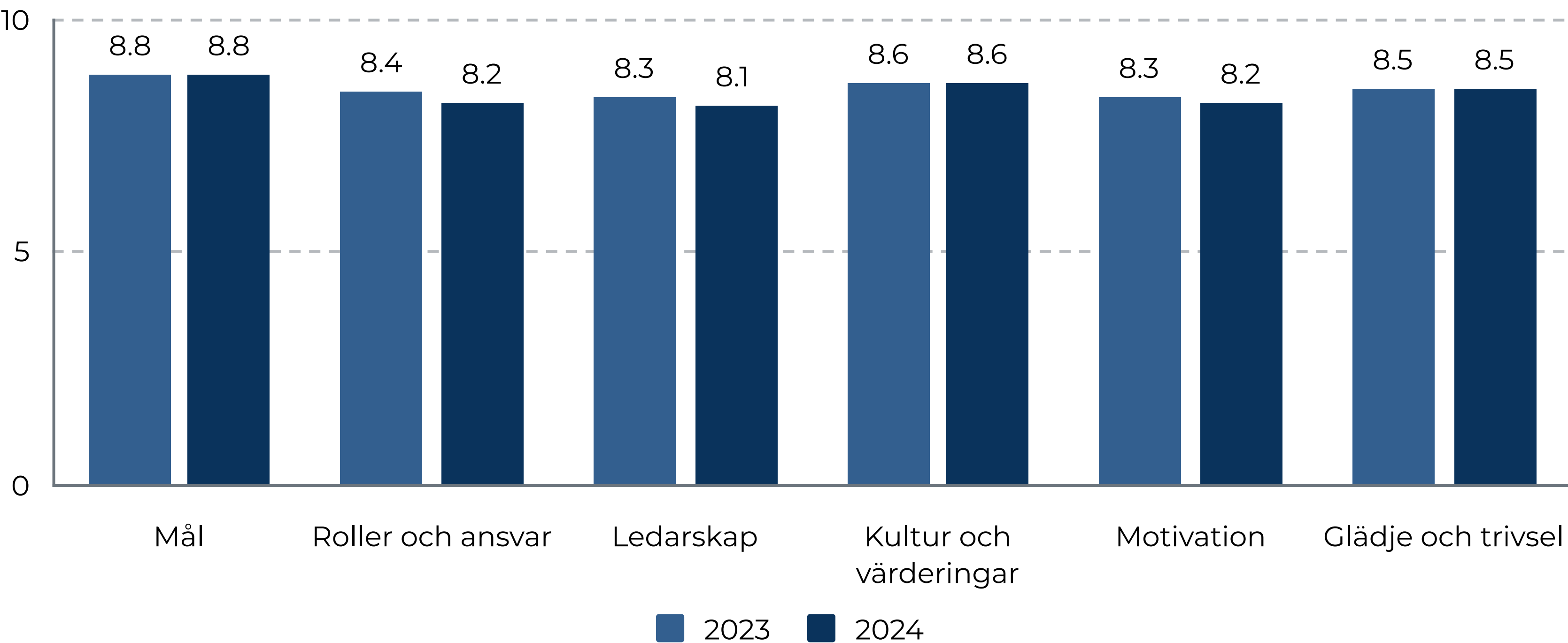
Christofer Gillborg
HR Manager



Trivsel och personlig utveckling

I vår strategiska agenda 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. Undersökningarna omfattar både kvalitativa och kvantitativa aspekter som måluppfyllelse, motivation, stresshantering, kommunikation, ledarskap, kultur och trivsel. Från och med 2025 kommer våra medarbetarundersökningar att genomföras i vårt nya HR-system Hailey. Systemet kommer att samla alla HR-processer och förenkla möjligheten till effektiv kommunikation mellan chef och medarbetare inom målarbete och medarbetarsamtal. Verktuget kommer att skapa tydlighet och bättre möjlighet till uppföljning inom många områden som bidra både till trivsel och personlig utveckling.

Under 2024 arrangerades flera aktiviteter för att främja glädje och trivsel, där höjdpunkten var firandet av Galenicas 25-årsjubileum. Under våren uppmärksammades detta med en gemensam konferensresa till Åre, som också inkluderade sociala aktiviteter.



Anställningstyp	Kvinnor	Män	Totalt
Fast anställning	38	26	64
Visstidsanställning	2	0	2

Anställningstyp	Kvinnor	Män	Totalt
Heltidsanställning	35	26	61
Deltidsanställning	5	0	5

Vid årsskiftet 2023/2024 uppgick antalet anställa inom Galenicakoncernen till 66 personer. Samtliga är verksamma och anställda i Sverige och innefattas av kollektivavtal genom IKEM (Innovations- och kemiindustrierna i Sverige). Galenicas verksamhet bedrevs av anställda samt tre konsulter inom Galenica Derma. All data är hämtad från vårt lönesystem.





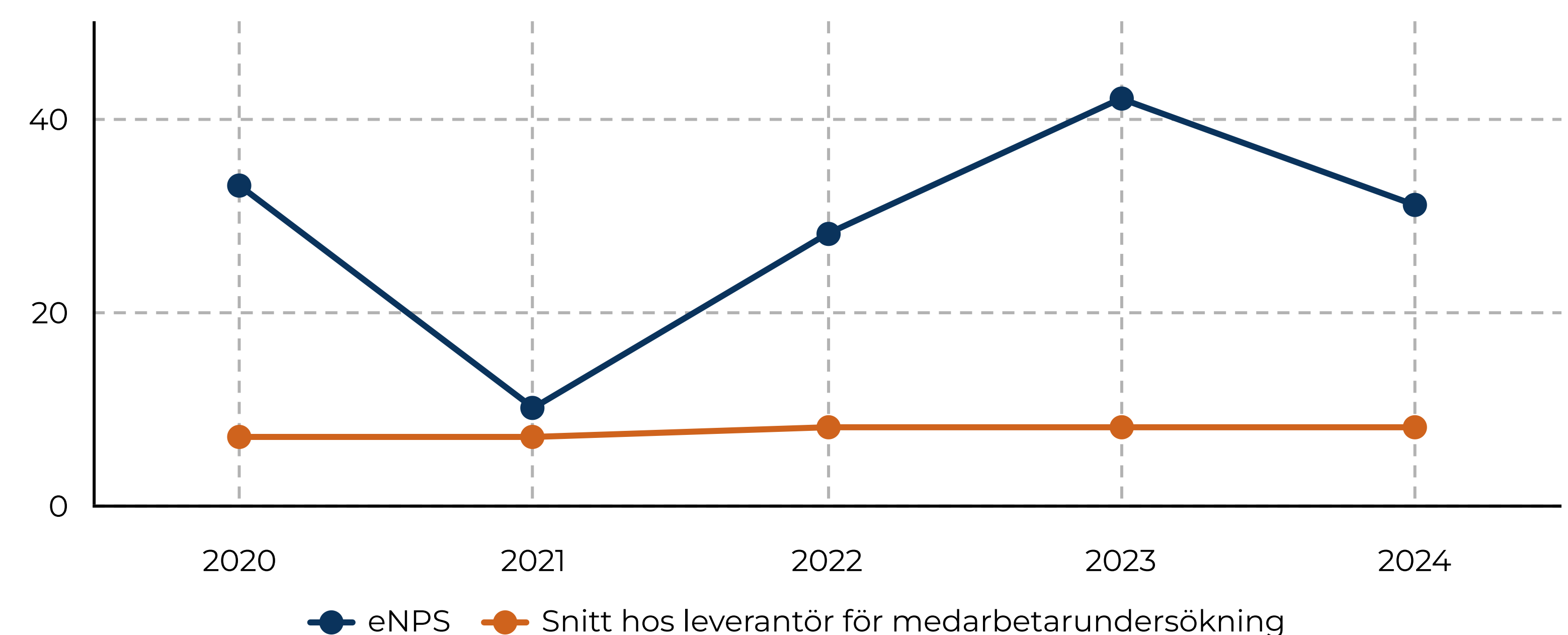
eNPS och vårt arbetsgivarvarumärke

Ett nyckeltal som vi följer är eNPS som 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.

Under maj 2024 var värdet 45 vilket är vårt högsta uppmätta eNPS-värde i undersökningen sedan mätningen startades. Under höstens mätning föll värdet till 17. I grafen är snittet på eNPS av de båda undersökningarna.





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 utbildning, kompetens och erfarenhet. Lärande blir en naturlig del i arbetet inom våra affärsområden i samband med att nya aktiva substanser, processer och metoder introduceras i utvecklingsprojekt med olika behov och förutsättningar.

Vi har inför åren 2024–2026 uppdaterat vår strategiska agenda. Under målet "Attraktiv arbetsplats" har kompetenssäkring identifierats som ett viktigt fokusområde. Vi har därför vidareutvecklat vår modell för att överblicka kompetens och kompetensgap samt utformat en metodik för att arbeta med karriärsutveckling för strategisk viktig kompetens. Med Galenicas varierande uppdrag och breda kunskapsbas erbjuder vi många möjligheter till utveckling och utbildning för våra medarbetare.

"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)

På så vis skapar vi en stimulerande vardag samtidigt som vi kan erbjuda flexibilitet och bredd till våra kunder. Under 2025 förstärker vi vårt arbete med utbildning och kompetens ytterligare genom implementationen av en ny utbildningsmodul i vårt kvalitetssystem Bizzmine. Vårt fokus är att få bättre överblick och administration över våra kompetenser och att säkerställa att medarbetare har rätt kompetens för respektive uppdrag.

Ett stipendium inom galenisk farmaci har inrättats. Nils-Olof Lindberg-stipendiet för 2024 tilldelades apotekare Lidia Habtemikael för innovativ galenisk forskning inom 3D printing av personligt utformade fasta orala dosformer, framför allt för barn. Lidia bedriver sin forskning på institutionen för galenisk farmaci vid Uppsala universitet och stipendiet kommer att stötta Lidias vidare forskning.

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.

Utbildning inom kvalitet och säkerhet

Som utvecklare och producent av läkemedel förhåller vi oss 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 utifrån behov. Vi ser även till att våra medarbetare får en ordentlig introduktion via en formaliserad plan i samband med exempelvis nyanställning eller byte av tjänst inom företaget.

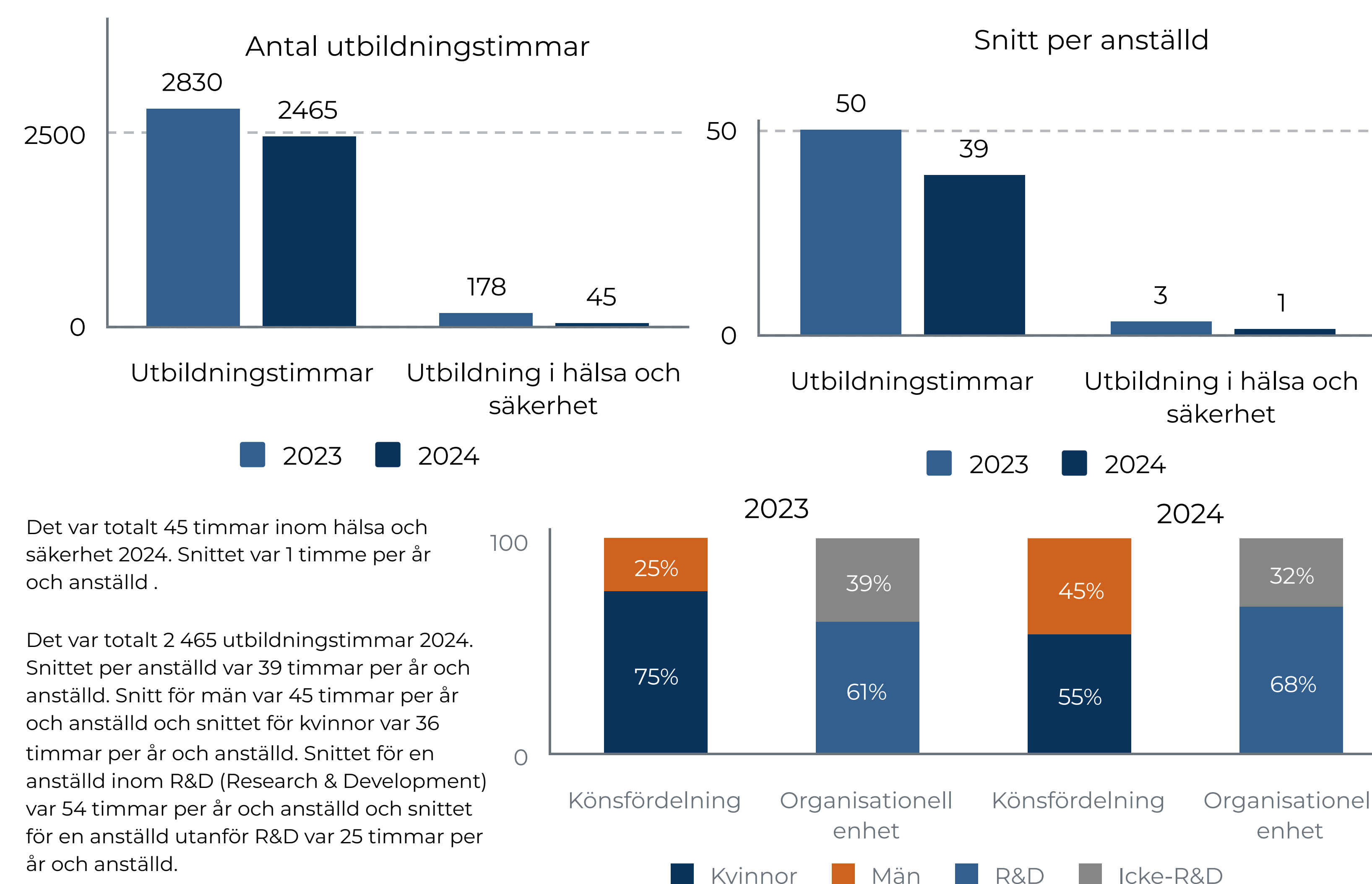
Medarbetarsamtal

För att planera och följa upp kompetensutveckling hålls medarbetarsamtal för samtliga i organisationen. Under dessa samtal sätter medarbetaren tillsammans

med närmaste chef utvecklingsmål 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 våra återkommande medarbetarundersökningar får medarbetarna själva skatta sin kompetens inom det egna arbetsområdet. På så vis mäter och utvärderar vi effektiviteten av vårt arbete. Under hösten har implementeringen av vår digitala HR-system Hailey initierats. Drivande i införandet av detta heltäckande HR-system har varit att arbeta med prestation och utveckling hos våra medarbetare.

Utbildning 2024

Interna och externa utbildningstimmar följs upp årligen som del av vår hållbarhetsrapportering för att mäta och följa antalet utbildningstimmar mot tidigare år. Det var totalt 2 465 utbildningstimmar 2024. Snittet per år och anställd var 45 h för män och 36 h för kvinnor, vilket är en viss utjämning jämfört med 2023. Utbildning inom hälsa och säkerhet visade en nedgång jämfört med 2023, vilket till största delen beror på att vi föregående år hade en extrainsatt extern arbetsmiljöutbildning för laborativ personal. Antalet utbildningstimmar per år och anställd inom hela bolaget minskade något, -11 h jämfört med föregående år. Totala antalet utbildningstimmar ökade dock svagt för personal inom R&D, från 53 h under 2023 till 54 h under 2024.



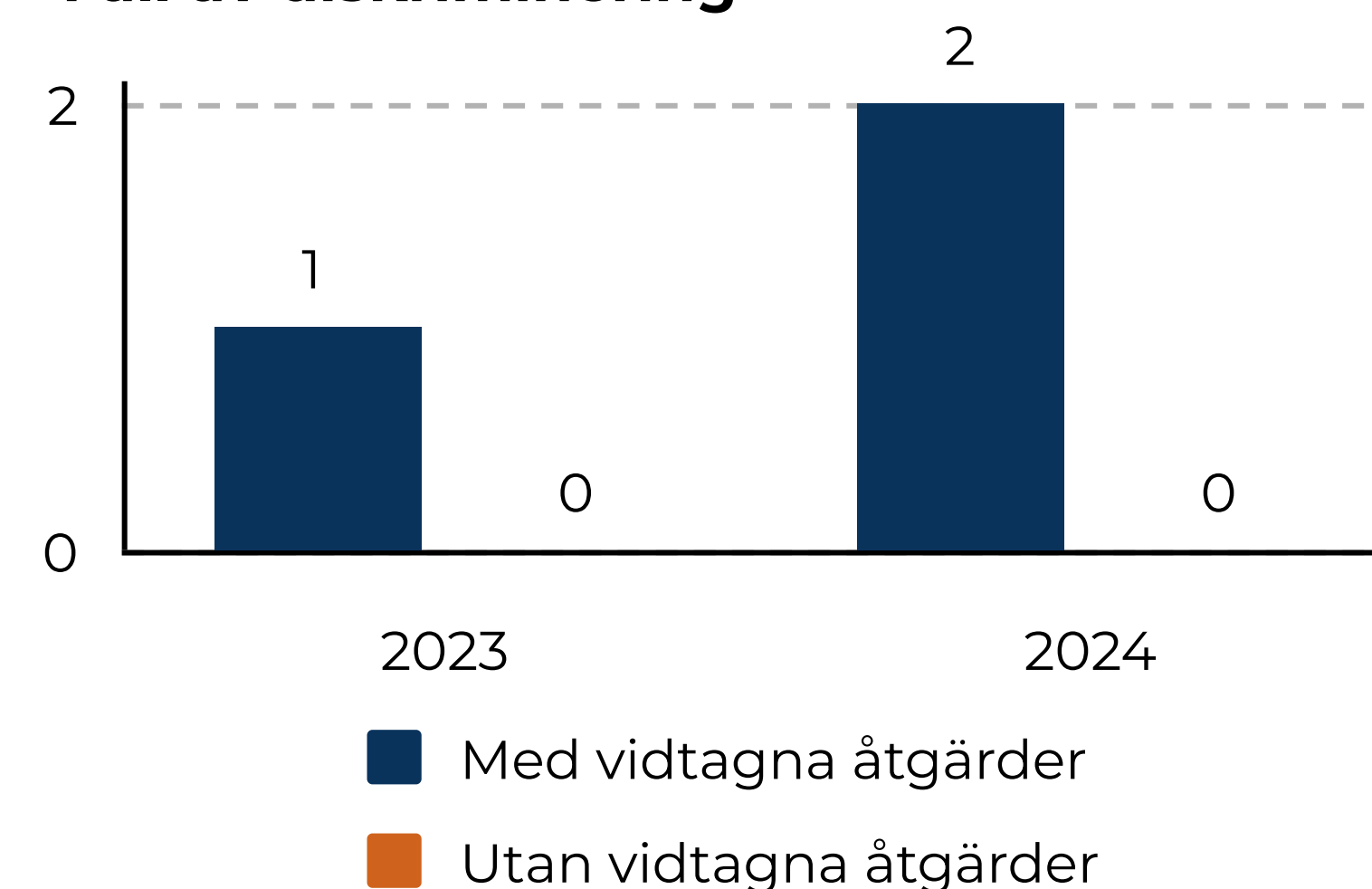


Främja jämfärdhet och mångfald

På Galenica ser vi mångfald och jämfärdhet som avgörande för att nå våra mål och vara en attraktiv arbetsgivare. Vi arbetar aktivt för att motverka all form av diskriminering och främja jämfärdt bemötande, både internt och externt.

Diskrimineringsarbete

Fall av diskriminering

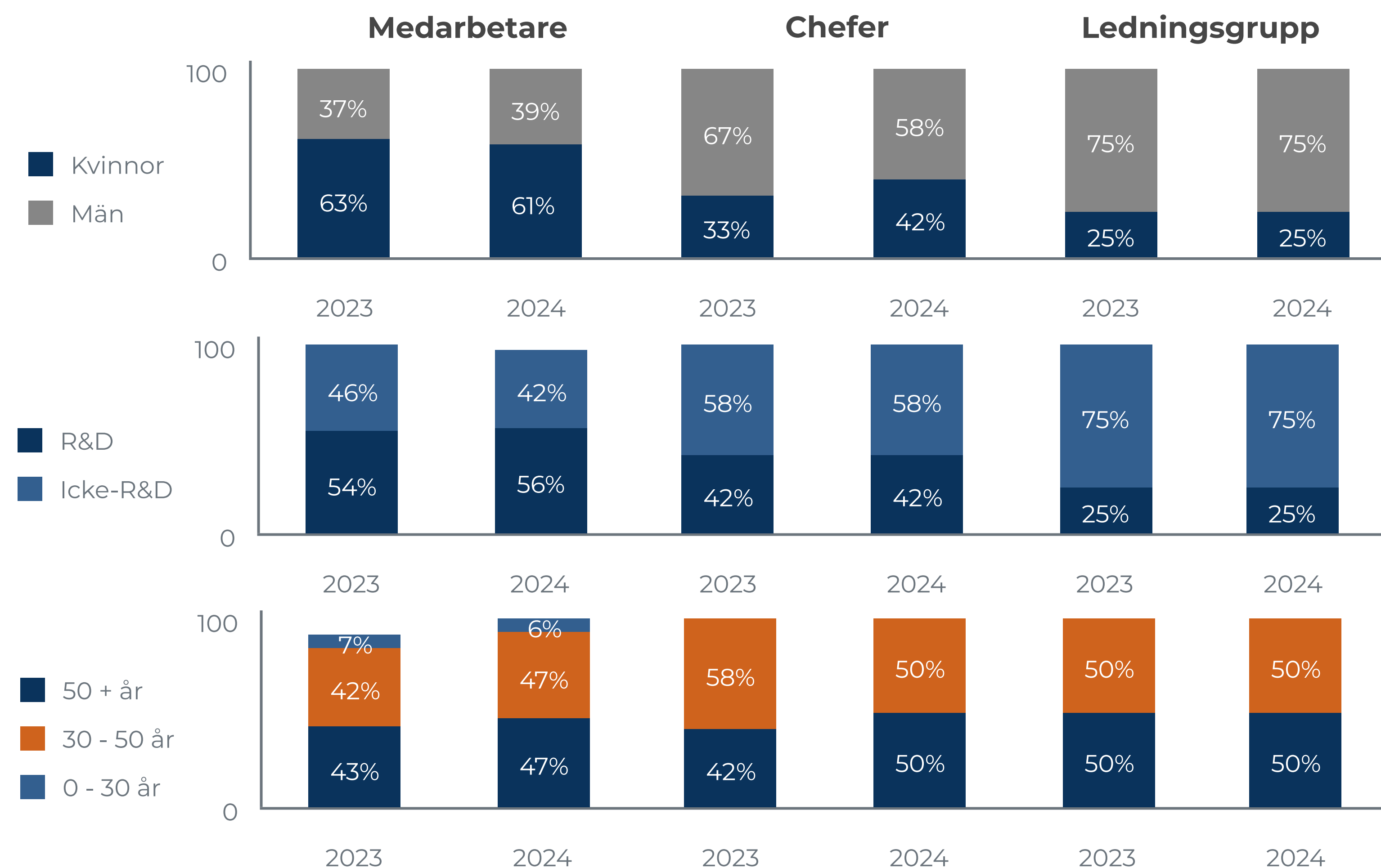


* I två fall 2024 har två medarbetare på olika avdelningar upplevt att de har blivit förminskade i en arbetssituation vilket har rapporterats i den stora medarbetarundersökningen 2024. Fallen har diskuterats med berörda medarbetare samt chefer. Medarbetarna upplevde inte att de utsatts för en kränkning men har lämnat viktig feedback att beakta framöver.

Ett av läkemedelsindustrins mål är att skapa ett friskt och meningsfullt liv för människor på gemensamma, vetenskapliga grunder. Vi värdesätter medarbetarnas olikheter och tror på dynamiska arbetsgrupper som tar tillvara på allas potential. Vår likabehandlingspolicy och diskrimineringspolicy, samt vår Code of Conduct, utgör grunden för vårt jämfärdhetsarbete. Likabehandlingspolicyn säkerställer rättvisa kring löner, villkor och rekrytering, medan diskrimineringspolicyn ger vägledning och stöd vid diskrimineringsfall. Anmälningar kan göras anonymt via medarbetarundersökningar, direktkontakt med HR eller vår visselblåsarfunktion.

Vid diskrimineringsfall genomförs en konfidentiell och objektiv utredning enligt vår diskrimineringspolicy, ledd av berörda chefer och/eller HR, för att säkerställa att diskrimineringen upphör.

Köns- organisationell och åldersfördelning inom medarbetare, chefer och ledningsgrupp.



Hand in Hand - BLOOM, BUZZ & BUSINESS

För Galenica är det viktigt med samhällsengagemang och vårt hållbarhetsarbete innefattar även socialt ansvarstagande. Galenica fortsätter sitt engagemang inom sitt fleråriga partnerskap med Hand in Hand.

Under 2024 har vi fortsatt vårt partnerskap med Hand in Hand. BLOOM, BUZZ & BUSINESS med fokus på entreprenörskap inom småskalig honung- och solrosproduktion i Kenya. Projektets mål är att skapa mer hållbara, lönsamma och motståndskraftiga företag för kvinnor med småskaliga odlingar. Genom projektet skapas en bättre försörjningsmöjlighet, ökat inflytande för kvinnor i hemmet, ett stärkt samhälle och ökad biologisk mångfald.



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.

Friskvård och hälsa

För en god arbetsmiljö vill vi främja hälsa och socialt välmående. Vi är anslutna till företagshälsovård som finns att tillgå för samtliga anställda. En frivillig hälsoundersökning under 2023 visade ett behov av verktyg för att hantera stressiga situationer både i arbetslivet och i vardagen. Som en följd av detta arrangerade Galenica under 2024 en extern föreläsning och workshop med fokus på stresshantering. Föreläsningen behandlade bland annat mindfulness och fysisk aktivitet, vilket vi senare fick möjlighet att praktiskt testa under vår interna hälsovecka i november. Under året utökade vi även vårt friskvårdsbidrag från 4 000 kr till 5 000 kr per år.

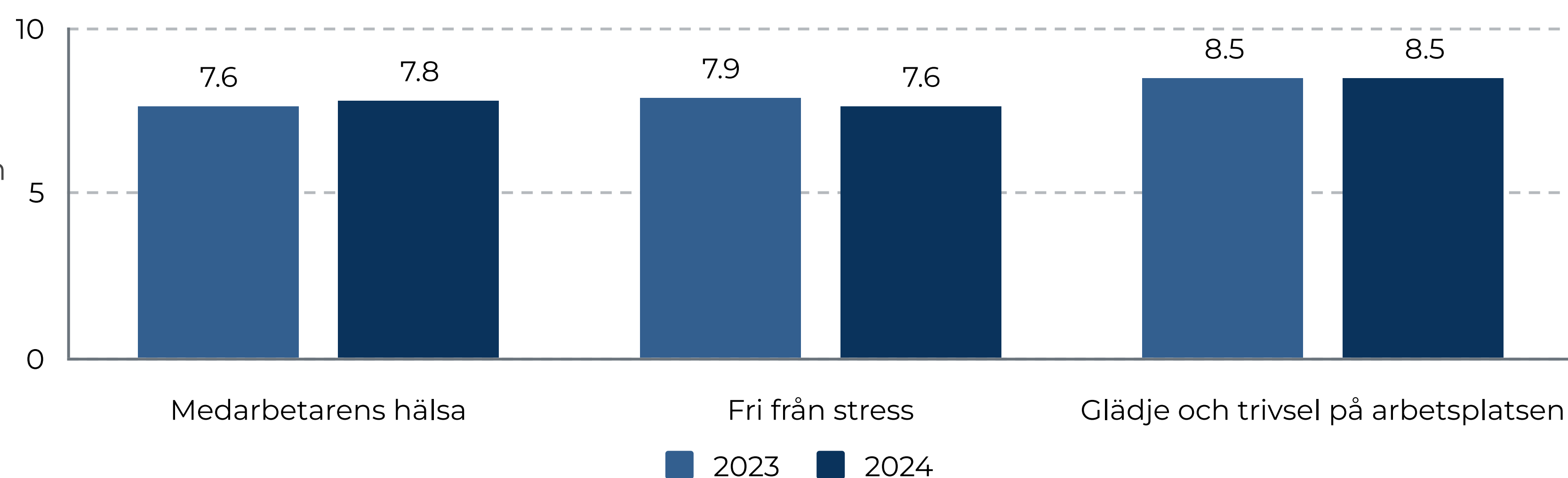
Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron 2024 har minskat med cirka 0,7 % från föregående år vilket indikerar att våra hälsorelaterade satsningar har gett resultat. 2024 landade sjukfrånvaron på 1,7 % (2,4 % 2023) räknat på 1 - 14 dagars sjukdom. Alla medarbetare på Galenica är medräknade i nyckeltalet. I linje med vår rehabiliteringspolicy är vårt mål att vid psykisk eller fysisk ohälsa ska medarbetaren kunna återvända frisk till sin tjänst snarast möjligt.

Genom kontinuerlig dialog med medarbetare och uppföljning genom den halvårsvisa medarbetarundersökningen får vi en bra bild av hur medarbetarna mår och kan sätta in förebyggande åtgärder om det finns behov. I medarbetarundersökningen skattar medarbetarna själva sin arbetsmiljö, hälsa och stressnivå. Nyckeltalen följs även upp av HR Manager på årlig basis genom vår hållbarhetsrapportering.



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 vårt systematiska miljöarbete.

Under året har vi förbättrat skyddsventilation i laboratoriemiljöer och genomfört föreläsningar baserade på förra årets medarbetarundersökning. Vi har även gjort en riskbedömning, tillsammans med externa miljöexperter, i exponeringen av substanser i olika arbetsmoment. Åtgärder har implementerats utifrån resultaten. Dessutom har vi beslutat att införa ett externt kemikaliehanteringssystem för bättre kontroll av kemiska risker, som kommer att implementeras 2025.

Skyddskommitté och tillbud

Galenicas skyddskommitté, bestående av skyddsombud, linjechefer, HR Manager och VD, har 4–5 sammankomster årligen där säkerhetsfrågor diskuteras. Skyddskommittén ansvarar för den årliga skyddsronen då vår arbetsmiljö granskas och utvärderas.

Vid incidenter som har orsakat eller hade kunnat orsaka skada hos en medarbetare fylls ett tillbudsformulär i. 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.

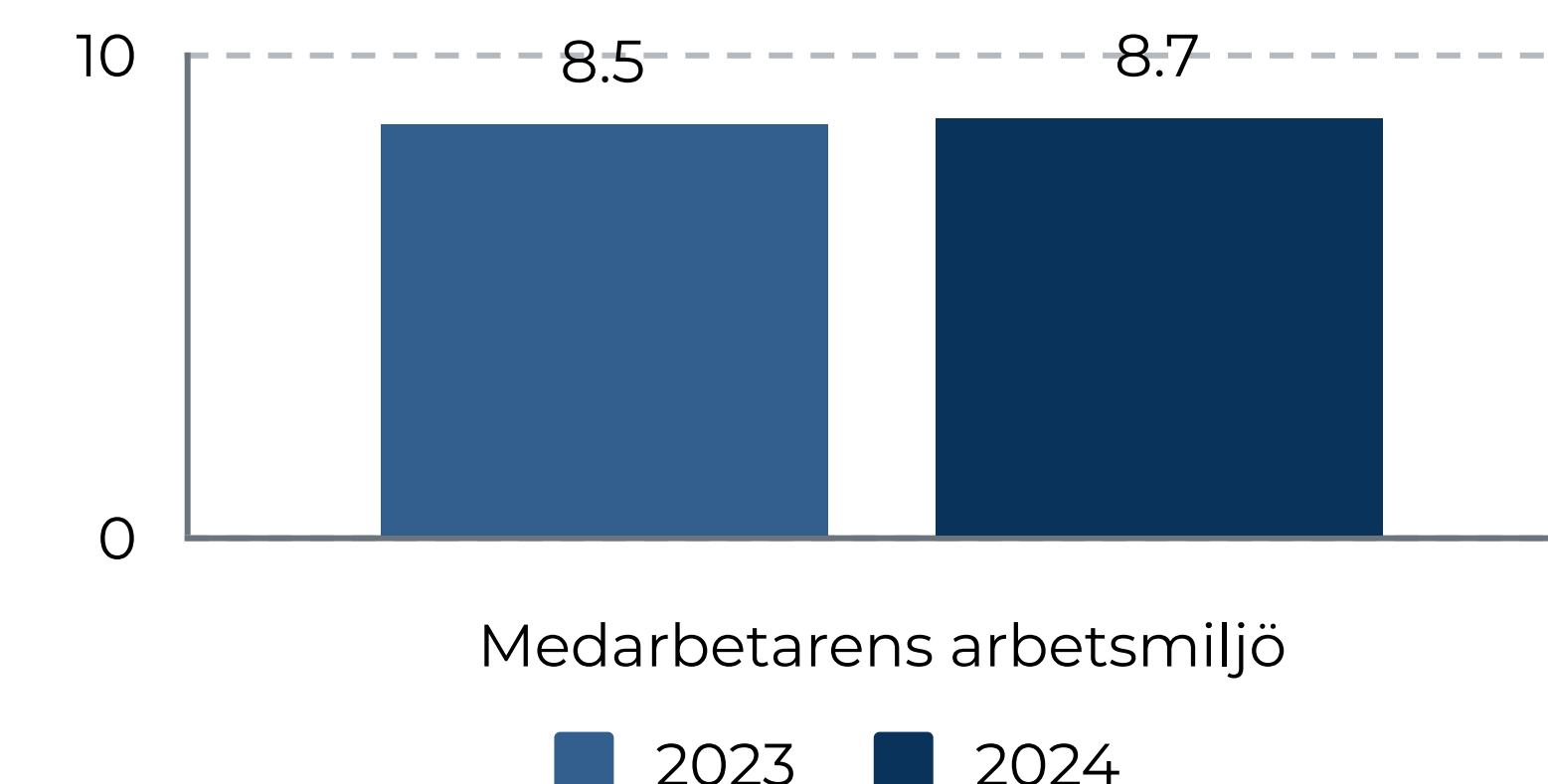
År 2024 rapporterades 3 tillbud, varav 0 resulterade i allvarlig skada. Målet är <10 tillbud/år varav 0 tillbud av allvarlig grad.

Medarbetarnas självskattning

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. Utifrån att vi övervakar nyckeltal såsom antal tillbud och sjukfrånvaro. Vi arbetar systematiskt med uppföljning, mål och handlingsplaner för att säkerställa en trygg och säker arbetsmiljö.

I medarbetarundersökningen 2024 svarade medarbetarna 8,7 av 10 på frågan om de arbetar i en säker fysisk miljö (2023 svarade medarbetarna 8,5).

Medarbetarundersökning



"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

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 arbetar med att minimera vår verksamhets direkta miljöpåverkan. 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



Miljöledning

Galenicas miljöpolicy är grunden för vårt miljöarbete och definierar hur vi ska agera för att spara naturresurser och minimera negativ påverkan från vår verksamhet. Den täcker områden som material och kemikalier, energi, avfall, avlopp samt tjänsteresor. Alla medarbetare har ett individuellt ansvar att följa policyn, medan VD ansvarar för att hålla den uppdaterad och anpassad efter företags-, bransch- och omvärldsutveckling.

Vi redovisar årligen vår miljöpåverkan till Miljöförvaltningen i Malmö Stad. Rapporten beskriver produktionsvolym, råvarumängder, driftkontroll, avbrott, olyckor, förbrukning av energi och råvaror, kemikaliehantering samt avfall. Den innehåller även mätningar och data för det gångna året.

Miljöledningen inkluderar inte bara vår policy utan också ett aktivt arbete med mål som en del av vårt årliga hållbarhetsarbete. Ansvariga chefer utvärderar målen, sammanställer resultat och utvecklar handlingsplaner som godkänns av ledningsgruppen. Därefter

implementeras planerna i verksamheten för att säkerställa kontinuerliga förbättringar i linje med våra hållbarhetsmål. Uppföljningen inkluderar både kvantitativa och kvalitativa mått, vilket möjliggör en effektiv och målinriktad miljöledning.

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 miljö-påverkan.

För att minska belastningen på miljön uppmuntrar vi till användning av återvunna och förnyelsebara material där så är möjligt. Vi är noggranna med att hantera kemikalier omsorgsfullt i enlighet med tillämpliga materialföreskrifter och vårt kvalitetssystem. Vi arbetar materialeffektivt genom att köpa in minsta nödvändiga kvantitet och minimera spill. Ett standardiserat lager för de mest använda råvarorna är under utformning, för att på så sätt både minska mängden spill som utspridda inköp ofta leder till, samt minska transporterna.

Ett digitalt kemikaliesystem har testats under året, och kommer att rullas ut bredare. I systemet har vi överblick över hur mycket kemikalier vi har och hur mycket vi förbrukat under året. Rutiner för att samordna skickningar och leveranser är etablerade, vilket både minskar transporter och ökar effektiviteten.

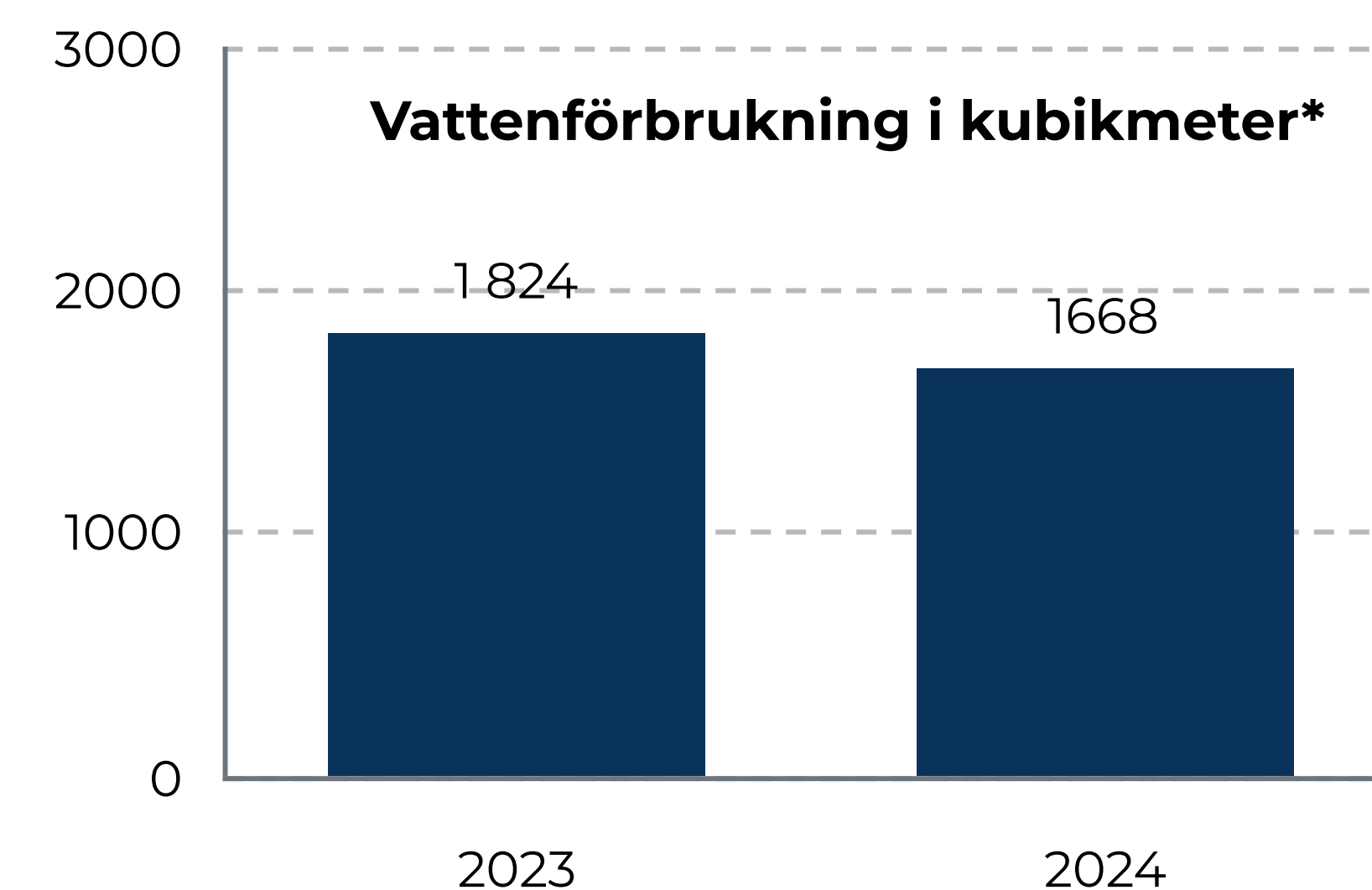
Riktlinjer för att stötta en hållbar analysmetodutveckling är under utarbetning. Då de analysmetoder Galenica utvecklar i regel följer med produkten under hela dess livscykel är det viktigt att redan från första början ha som mål att minska förbrukningen av lösningsmedel samt premiera kemikalier med bra hållbarhetsprofil.

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 destruktion. Utspädda lösningar samt vatten från disk går ut i avloppet. Där det 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 och
kontorslokaler med Miljöklass Guld.**

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.

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

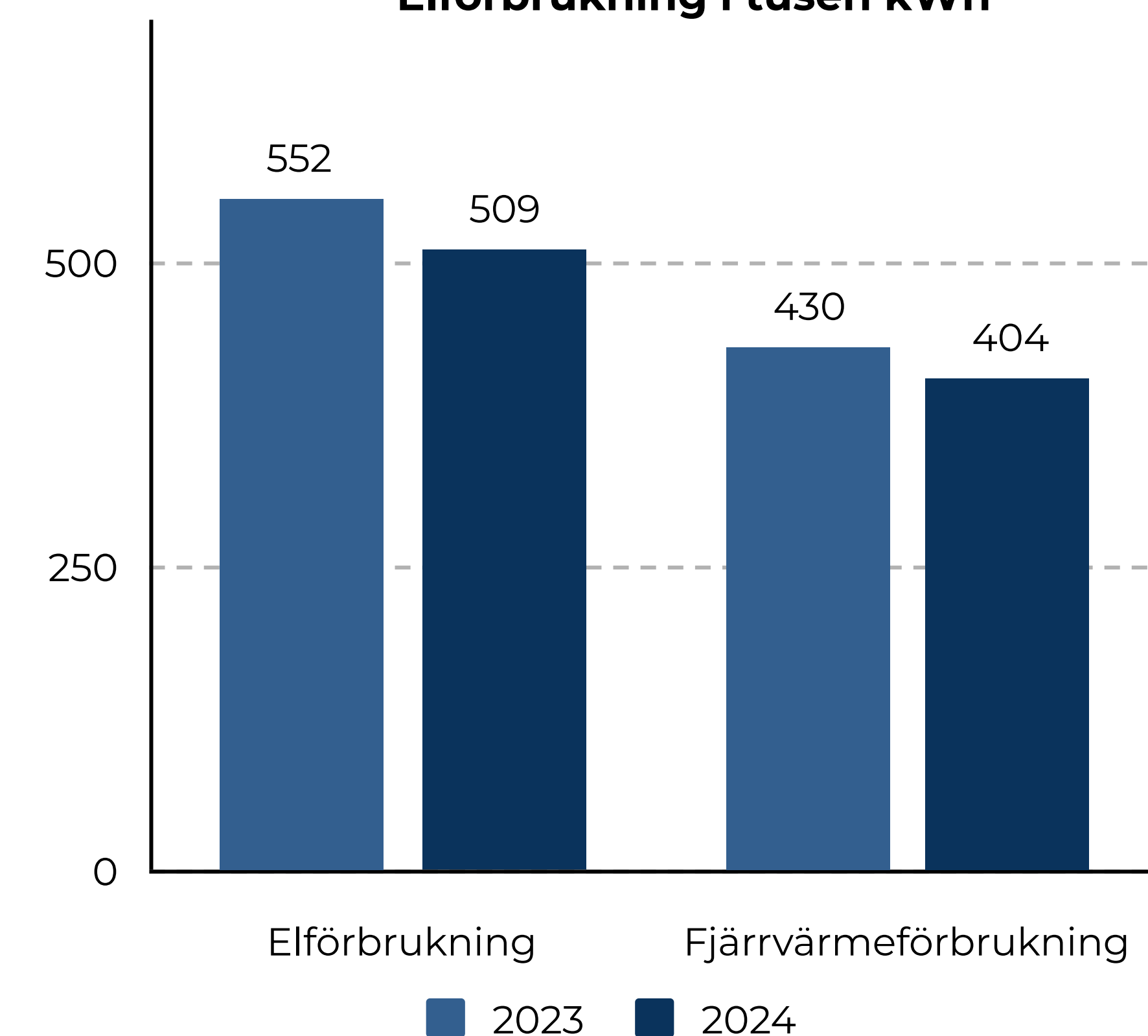
Den externa energikartläggning som gjordes under 2023 kunde konstatera att åtgärderna med störst effekt redan var kända i organisationen, samt inplanerade. Då Galenica hyr lokaler på Medeon Science Park av Wihlborgs fokuserar åtgärderna på de lokaler och utrustningar som Galenica har rådighet över.

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.

**Mellan år 2022 och 2024
minskade elförbrukningen
med 12 % och
fjärrvärmeförbrukningen
med 18 %.**

Elförbrukning i tusen kWh



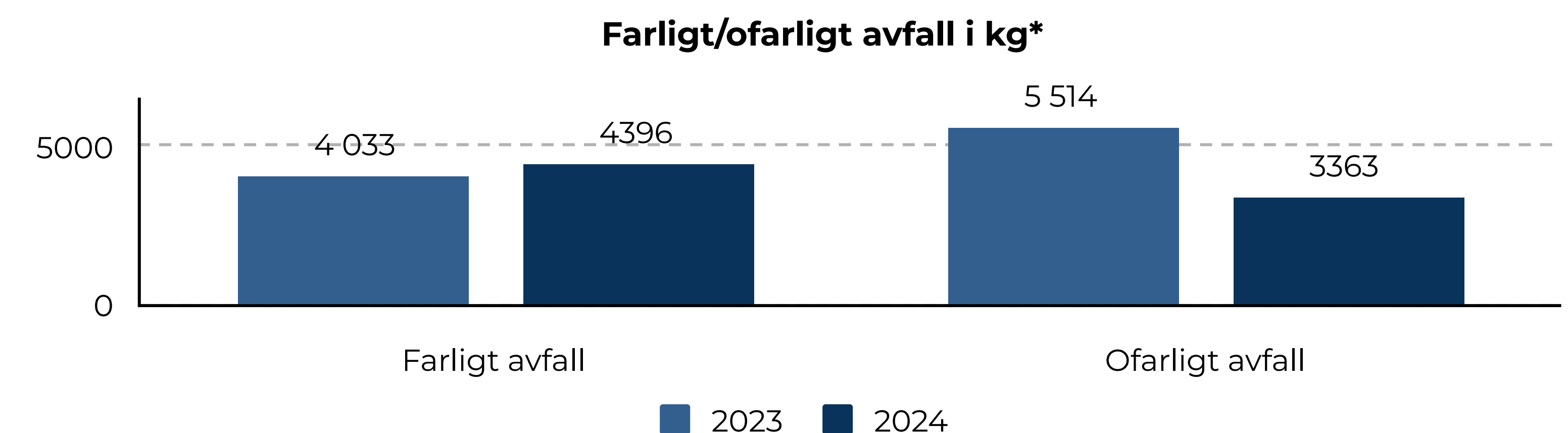
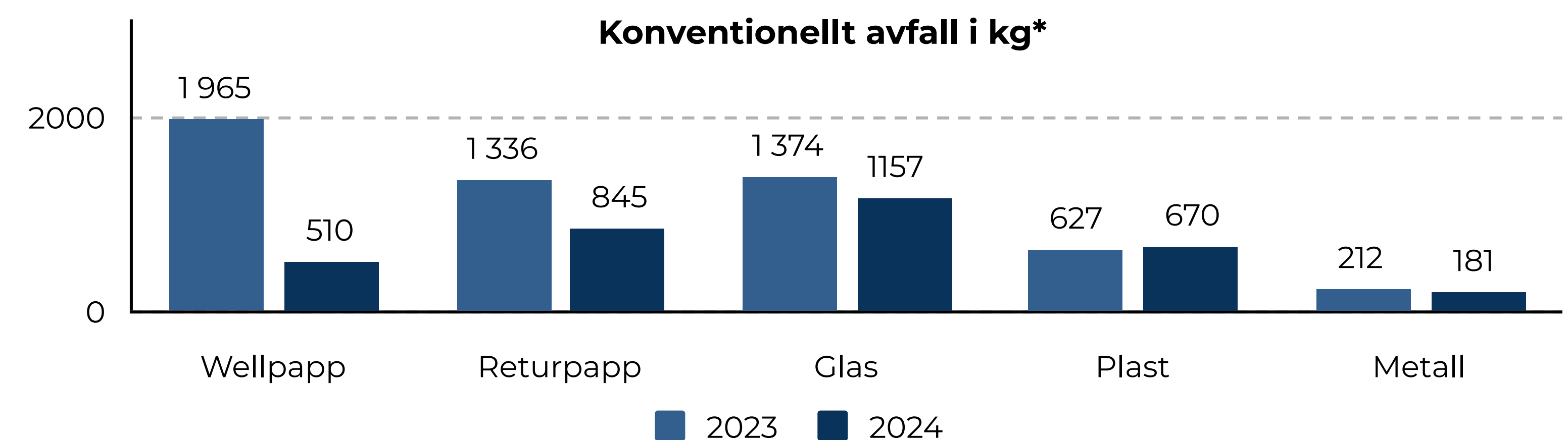


Avfall

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. Farligt avfall såsom särskilda lösningsmedel, laboratoriekemikalier, laboratorieavfall samt smittförande avfall placeras i förslutna kärl och riskavfallsbehållare och förbränns enligt säkerhetsföreskrifter av vår externa leverantör. 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, där det ska vara enkelt att källsortera. Vidare tillhandahåller fastighetsvärden goda faciliteter för deponering av vårt sorterade avfall, med såväl avfallsrum som miljörum.

* 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.





Minska klimat- påverkan 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 laboriemiljö, utan också att aktivt ta itu med vårt dagliga arbete för att minska vår klimatpåverkan.

Skapandet av en klimat-smart kultur

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.

" 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



Vegetariska måltider

Vi har fortsatt att under året öka andelen vegetariska måltider. Det har visat sig vara svårare än vad vi först trodde, av anledningen att många av oss väljer icke vegetariska måltider av vana. Under kommande år kommer vi att fortsätta arbetet i hopp om att en vana kan ändras.

Minska utskrifter

Utskrifter på papper har fortsatt varit stort under året. 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. Under 2024 har vi implementerat ett digitalt system för att granska och godkänna analysresultat, vilket kommer att ha en stor påverkan på mängden utskrivet papper.

Uppmuntra anställda till miljövänligt transportmedel

Vår kollektivtrafiksformån som vi implementerade under hösten 2023 fortsätter vara uppskattad. Förmånen innebär att Galenica subventionerar kollektivtrafikkort för alla kollegor som vill åka kollektivt till och från arbetet, som alternativ till förmåns-parkeringsplats. Att aktivt uppmuntra företagets anställda att ta sig till

arbetsplatsen på ett miljövänligt sätt, genom kollektivtrafiken, känns självklart. I december 2024 hade 18 personer tecknat sig för denna förmån.

Under 2024 gjordes 7 189 resor genom förmånen, ca 15 500 mil. Totalt har resorna sparat ca 18 800 kilo koldioxid, jämfört med om de hade genomförts med bil. Statistiken innefattar både arbetsrelaterade resor samt privata resor, därför använder Galenica inte statistiken i andra koldioxidberäknade data.

Under 2024 gjordes över 7 000 resor genom våra subventionerade kollektivtrafikkort till anställda.

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 fem till sex bilar under året. I tjänstebilsparken har vi vid årets slut sex elbilar, fem hybridbilar och en dieselbil.

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.

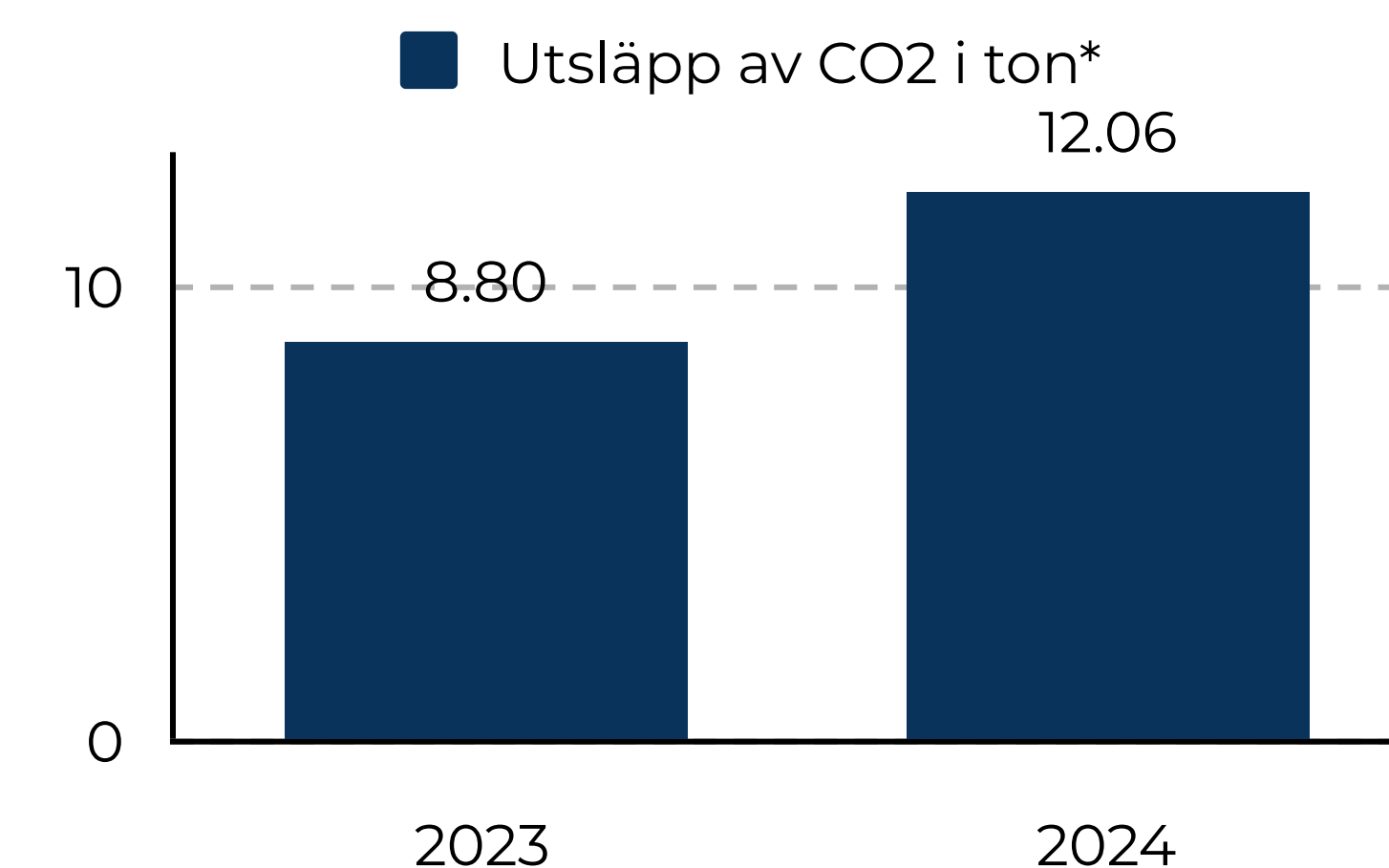
Hållbara tjänsteresor

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.

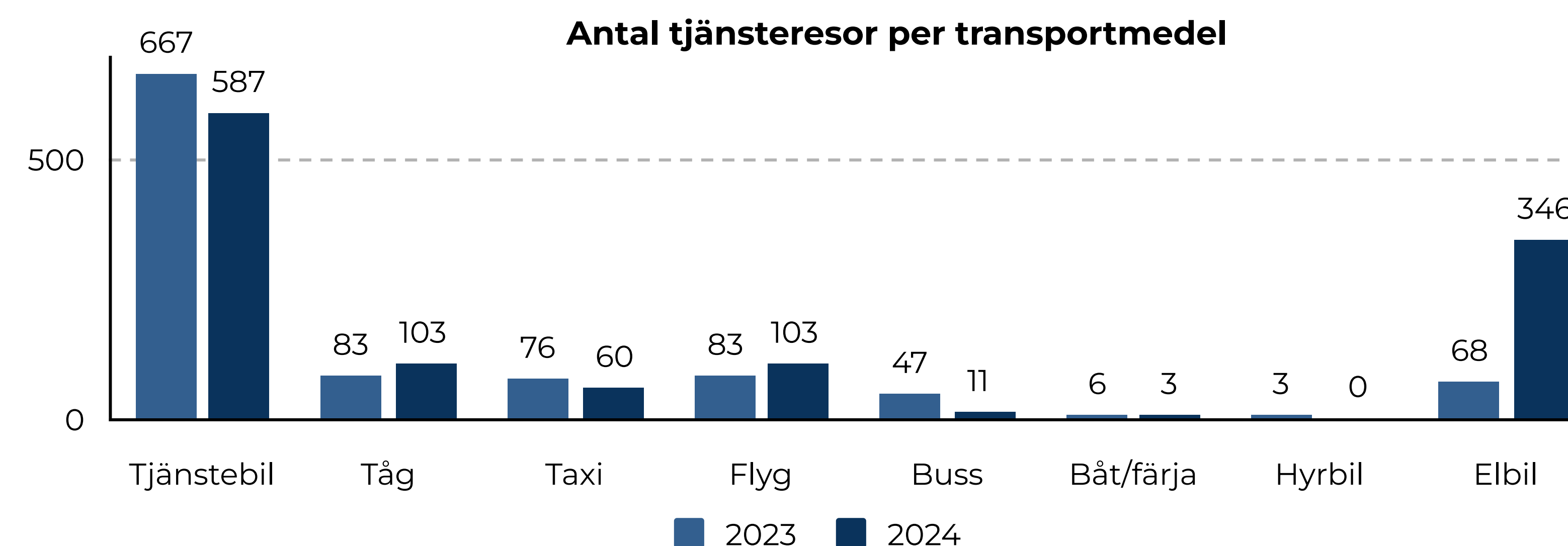
Genom policyn följer vi upp bland annat ekostämpling av hotell, val av färdmedel, färdmil samt koldioxidutsläpp. På så sätt kan vi följa upp miljöpåverkan från våra tjänsteresor och implementera nödvändiga förändringar.

Som en del i hållbarhetsarbetet för vi statistik på våra koldioxidutsläpp kopplat till tjänsteresor samt antal tjänsteresor per transportmedel.

Under 2024 ökade både antalet resor och våra koldioxidutsläpp. Förklaringen till det är konferensresan till Åre. Borträknat konferensen skulle det totala antalet resor ökat något, medan våra koldioxidutsläpp skulle ha minskat till 7 ton CO2-utsläpp. Att antalet resor skulle ha ökat något medan utsläppen ändå minskat beror på att vi ökat antalet elbilar.



* Utsläppsberäkningen har beräknats genom:
Tåg: SJ:s mätning av verklig trafik 2023
Flyg: SAS Annual sustainability report - fiscal year 2023
Buss: Sveriges bussföretag, 2023
Bil: Transportstyrelsen, CO2-utsläpp 2023
Båt/färja: Klimatsmartsemester.se utsläppsberäkning





Hållbar värdekedja

För att ha ett hållbart erbjudande måste vi säkerställa att andra aktörer i vår värdekedja delar vår syn på hållbarhet. Genom Galenicas 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. 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
COO (Chief Operating Officer)



Fotograf Roger Nellsjö

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 etablerade Galenica en process för leverantörsutvärdering, utförde Galenicas första leverantörsutvärdering, samt satte upp handlingsplaner för leverantörer vid behov. Vår leverantörspolicy omfattar 100 % av Galenicas leverantörer och tillämpas på alla inköp för Galenicas räkning. Policyn samt den systematiska utvärderingen av leverantörer implementerades 2023.

Supplier Code of Conduct

Galenicas Supplier Code of Conduct implementerades 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.

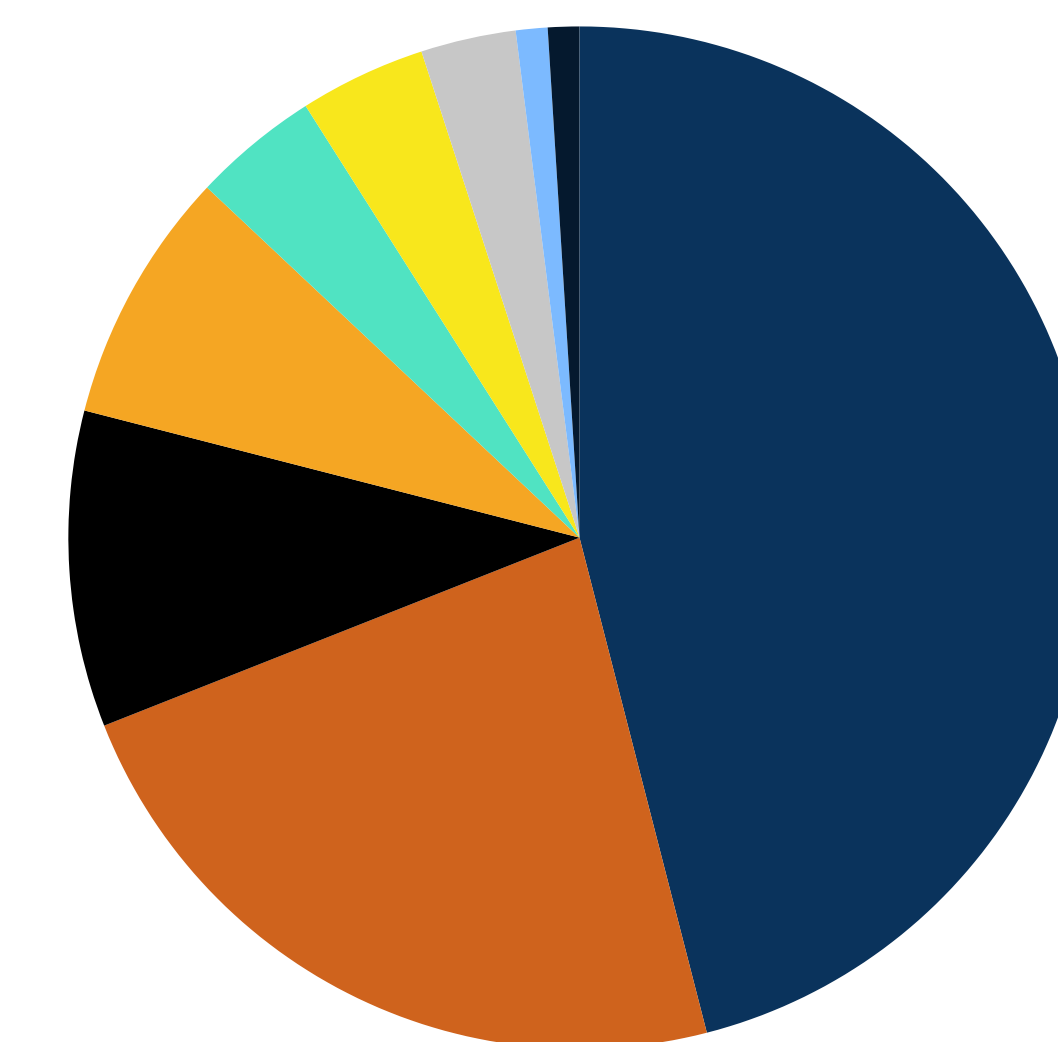
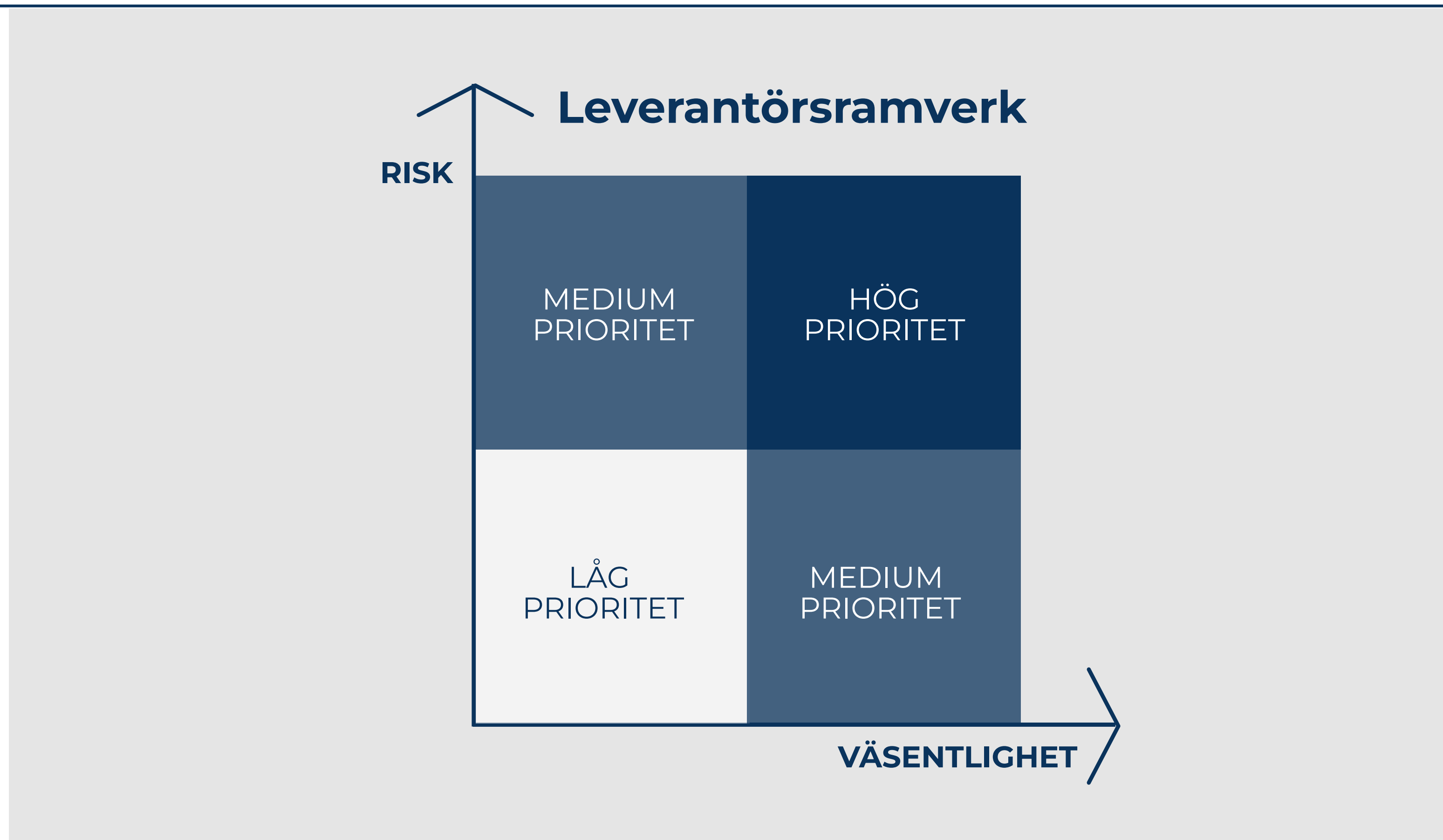
Risker i värdekedjan

För att fokusera åtgärder på våra mest kritiska leverantörer och maximera effekten av arbetet, används ett ramverk som kategoriserar leverantörerna utifrån högst risk för negativ miljö- och mänsklig påverkan. Genom ramverket får vi ökad insyn i hållbarhetsarbetet hos leverantörer som är av strategisk betydelse för Galenica. Ramverket baseras på leverantörens risk och väsentlighet och bedömningen görs utifrån leverantörens geografiska lokalisering,

inköpsvärde samt typ av inköp. Bedömer vi att en leverantör har omfattande hållbarhetsrisker så vill vi ha ökad insyn i hur företaget adresserar dessa risker. Ramverket innebär att de utvalda leverantörernas hållbarhetsrisker bedöms ha större påverkan på Galenica, samtidigt som vi i större utsträckning kan driva betydelsefulla förändringar våra leverantörer.

Leveratörsinköp

Galenica använde 406 leverantörer under 2024 för inköp av tjänster och material. Den totala kostnaden för inköp var 147,2 miljoner kronor. 58 leverantörer står för 90 % av alla våra inköp. Kontors- och administrationstjänster innefattar bland annat marknadsföring, tjänster relaterade till personal, juridik eller myndigheter, utbildning och vetenskaplig rådgivning. Den geografiska lokaliseringen av leverantörerna är i Sverige (52 %), övriga Norden (6 %), Europa (41 %), utanför Europa (1 %). Vid större koncern räknas vilket lokalt kontor köpet gjorts hos.



- Tillverkning och produktrelaterade inköp (46%)
- Kontors- och administrationstjänster (23%)
- Labb- och kontorslokaler samt inredning (10%)
- Utrustning och labbtjänster (8%)
- IT och stödsystem (4%)
- Tredjepartslager (4%)
- Råvaror, insats- och förbrukningsmaterial (3%)
- Tjänstebilar (1%) ■ Transport (1%)



Utvärderingsprocess

I enlighet med vår leverantörspolicy tillämpar vi rutinerna för utvärdering av samtliga nya leverantörer samt alla leverantörer som användes under föregående år.

Utvärderingen görs enligt följande process.

1. Prioritetsbedömning

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

2. Självtvärderingsformulär

Om leverantören bedöms vara av 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, utvärderas om leverantören kan ersättas av annan leverantör, alternativt etableras en förbättringsplan i samråd med leverantören. Förbättrings-

planen följs sedan upp löpande av leverantörsansvarig person på Galenica. Leverantören kan användas av oss under tiden förbättringsplanen implementeras.

Resultat 2024

Utifrån insikter och erfarenheter från leverantörsurval, utskick av självutvärderingsformulär, samt uppsättande och uppföljning av handlingsplaner har processen för leverantörsutvärdering justerats något. En utvärderingscykel varar i fyra år, därefter ska samtliga leverantörer av hög risk besvara självutvärderingen igen. Mellan utvärderingscyklerna fokuserar Galenica på att följa upp gällande handlingsplaner och förbättringsåtgärder med leverantörer från året som har gått.

Enligt Galenicas ramverk för leverantörsutvärdering sammanställdes inköpsvolymen föregående år, som anses väsentlig för Galenicas hållbarhetspåverkan, till 84,9 MSEK. Av denna volym motsvarade 74,6 MSEK inköp från leverantörer som varit del av Galenicas leverantörsutvärdering förra året, varför de exkluderats från ytterligare utvärdering under 2024. Inköpsvolym motsvarande 7,5 MSEK, relaterat till företag som har verksamhet utan hållbarhetspåverkan eller där inköpet varit av engångskaraktär, exkluderades också från vidare aktion. Kvarvarande inköpsvolym uppgick till 2,8 MSEK och kom från företag som inte lämnat svar på leverantörsutvärderingen 2023. Dessa leverantörer har påmint under året.



Under 2024 har Galenicas fokus varit att, tillsammans med affärsområdesansvariga, etablera och följa upp handlingsplaner för leverantörer som rapporterat brister i sitt hållbarhetsarbete. Från utvärderingen 2023 rapporterade 5 leverantörer sig sakna rutiner för ett systematiskt hållbarhetsarbete. 2 av dessa är CMOer som planeras fasas ut som leverantörer till Galenica, varför ingen ytterligare åtgärd är nödvändig. 2 andra aktiva CMOer planerar implementera redovisning och uppföljning från 2025 respektive 2027. För den återstående leverantören av lager och distributionstjänster inväntar vi deras återkoppling och handlingsplan. Dessa 5 leverantörer motsvarar 67% av det totala inköpsvärdet 2023.

Antikorrupption

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. Under 2023 implementerades även en visseblåsarfunktion som underlättar anonym rapportering vid korruptionsmisstankar och som tillhandahåller extra skydd för våra medarbetare.

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. **Inga fall av mutor eller annan korruption rapporterades under 2024 inom Galenica.**

Finansiell rapport

Innehåll:

- Året som gått
- Resultatrapport
- Kassaflödesanalys
- Balansrapport



Året som gått - 2024

Galenica har under sitt 25:e verksamhetsår upplevt ett stabilt och framgångsrikt år. Vi har sett en stark tillväxt inom både Pharma och produktion, där resultaten överträffade våra förväntningar. Alla affärsområden, tillsammans med vårt dotterbolag, har spelat en betydande roll för det gångna året.

Vår kontraktuella verksamhet inledde året starkt men påverkades under hösten av minskad efterfrågan, vilket berodde på lägre riskkapitaltillgång hos våra kunder. Detta ledde till lägre orderingång och nödvändiga kostnadsbesparingar, inklusive personalneddragningar. Trots dessa utmaningar har vi kunnat utnyttja den frigjorda kapaciteten inom CDMO för att driva vår egen produktutveckling. Det arbetet stärker vår långsiktiga konkurrenskraft och skapar en stabil grund för framtida tillväxt.

Under året har vi också arbetat aktivt med våra strategiska fokusområden: hållbarhet, digitalisering och produktutveckling. Dessa prioriteringar har genomsyrat vår verksamhet, och som framgår av vår hållbarhetsrapport fortsätter vi att utveckla vårt hållbarhetsarbete både inom strategiska initiativ och mer vardagliga förbättringar. Från vegetariska måltider till effektivare transporter – och allt däremellan.

Det gångna året har varit en påminnelse om vikten av att anpassa oss till förändrade förutsättningar, samtidigt som vi fortsätter att utveckla vår verksamhet. Det är inspirerande att vara en del av Galenicas resa där varje steg, stort som smått, bidrar till vår utveckling och framgång.

Framtidsutsikter 2025

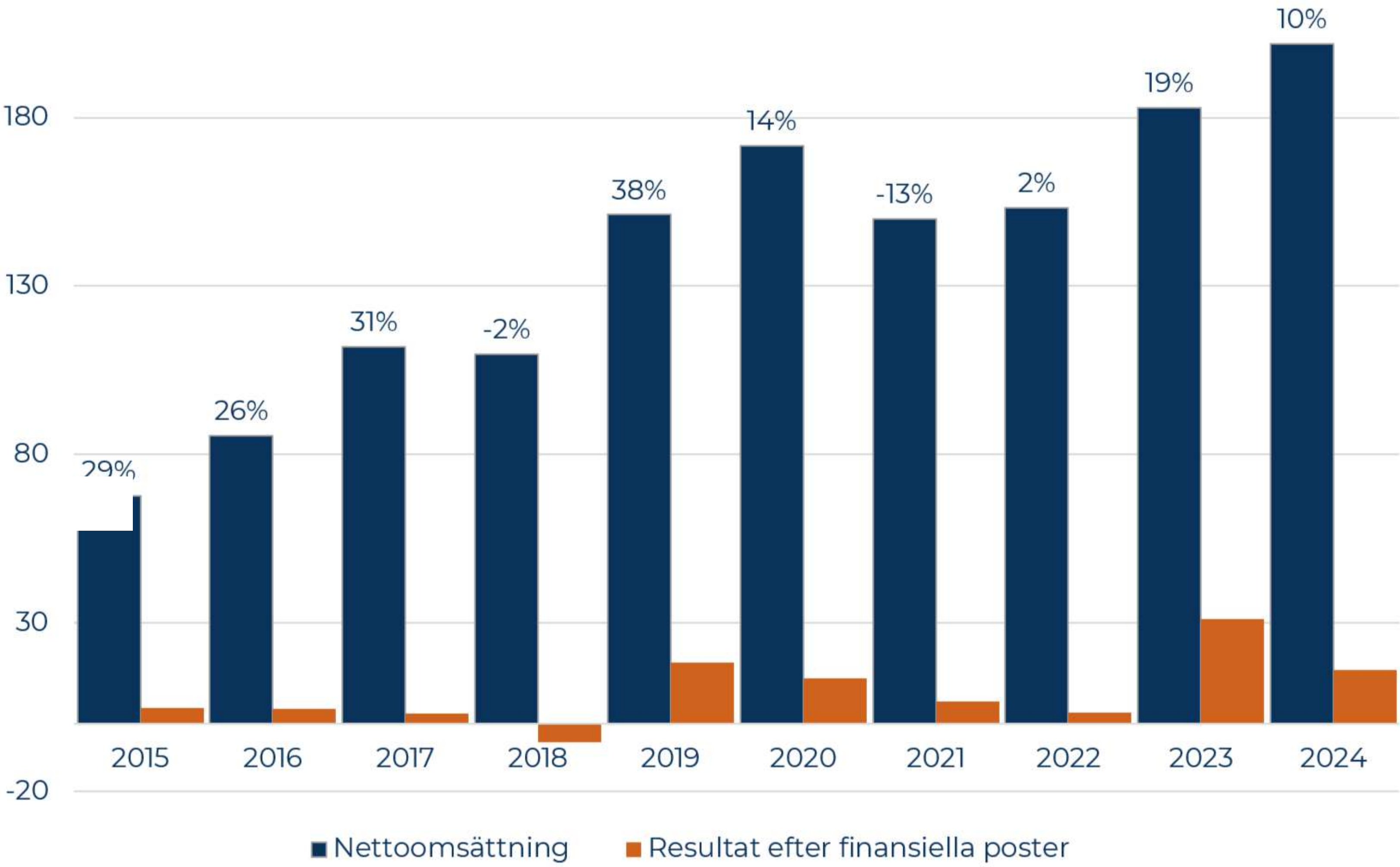
Vi ser fram emot fortsatt tillväxt under 2025. Vår ambition är att genom ökade försäljningsinsatser och en breddad produktportfölj ytterligare stärka vår marknadsposition. Sedan starten 1999 har Galenica haft en stadig tillväxt med positivt kassaflöde och förväntningarna på 2025 är stora.

På nästa sida finner du några av Galenicas finansiella nyckeltal samt en graf som illustrerar bolagets imponerande tillväxt.

Lena Örtenblad
CFO



Tillväxtdiagram - 10 år



Finansiella nyckeltal - 5 år

I tsek	2024	2023	2022	2021	2020
Nettoomsättning	201 276	183 001	153 258	149 989	171 706
Årlig tillväxt	+10 %	+ 19 %	+ 2 %	- 13 %	+ 14 %
Resultat e finansnetto	16 216	31 180	3 122	6 704	13 471
Balansomslutning	111 537	89 060	79 731	83 423	74 116
Antal anställda	68	63	70	75	75
Soliditet	53 %	64 %	51 %	49 %	54 %

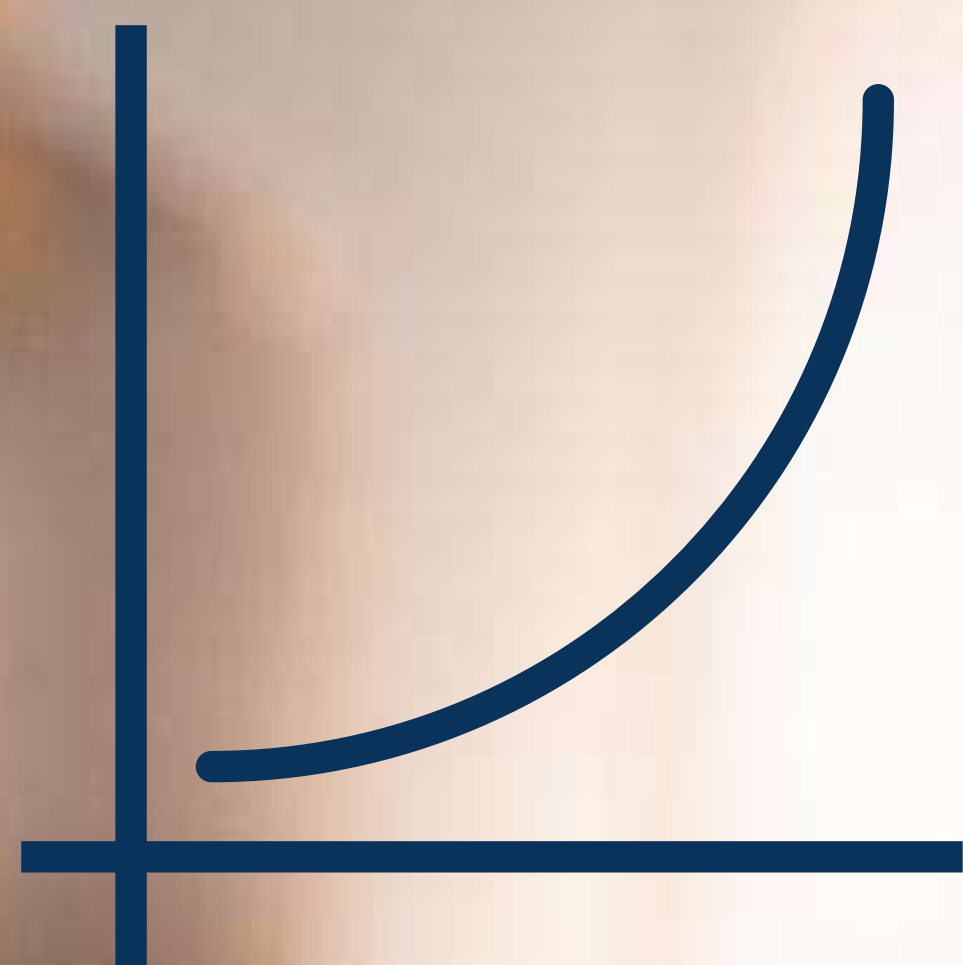
Resultaträkning	2024	2023
Rörelsens intäkter		
Nettoomsättning	201 276	183 001
Aktiverat arbete för egen räkning	5 801	763
Övriga rörelseintäkter	1 741	2 326
Totalt	208 818	186 090
Rörelsens kostnader		
Råvaror, förnödenheter och underentreprenörer	- 5 329	- 4 870
Handelsvaror	- 60 285	- 43 047
Övriga externa kostnader	- 38 986	- 35 946
Personalkostnader	- 80 447	- 65 265
Avskrivningar och nedskrivningar	- 5 381	- 4 169
Övriga rörelsekostnader	- 2 427	- 1 628
Rörelseresultat	15 963	31 165
Resultat från övriga företag som det finns ägarintresse i	0	0
Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter	501	200
Räntekostnader och liknande resultatposter	- 248	- 185
Resultat efter finansiella poster	16 216	31 180
Resultat före skatt	16 216	31 180
Aktuell skatt	- 3 072	- 6 710
Uppskjuten skatt	- 489	0
Årets resultat	12 654	24 470

Kassaflödesanalys	2024	2023
Den löpande verksamheten		
Resultat efter finansiella poster	16 216	31 180
Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet m.m	6 232	4 169
Betald skatt	- 3 693	- 3 484
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar	18 755	31 865
Av rörelsekapital		
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital		
Förändring av varulager	16	- 3 015
Förändring kundfordringar	- 3 834	- 4 716
Förändring av kortfristiga fordringar	- 13 385	- 2 833
Förändring leverantörsskulder	6 053	98
Förändring av kortfristiga skulder	9 106	2 294
Kassaflöde från den löpande verksamheten	16 711	29 359
Investeringsverksamheten		
Investeringar i immateriella anläggningstillgångar	- 5 801	- 763
Investeringar i materiella anläggningstillgångar	- 3 374	- 1 751
Kassaflöde från investeringsverksamheten	- 9 175	- 2 514
Finansieringsverksamheten		
Amortering av lån	- 1 079	- 12 000
Utbetald utdelning	- 10 000	- 8 750
Kassaflöde från finansieringsverksamheten	- 11 079	- 20 750
Årets kassaflöde	- 3 543	6 095
Likvida medel		
Likvida medel vid årets början	15 268	9 173
Likvida medel vid årets slut	11 725	15 268

Balansräkning	2024	2023
TILLGÅNGAR		
Anläggningstillgångar		
<i>Immateriella anläggningstillgångar</i>		
Balanserade utgifter för utvecklingsarbeten	7 941	3 541
<i>Materiella anläggningstillgångar</i>		
Kostnader nedlagda i annans fastighet	2 009	2 136
Inventarier, verktyg och installationer	11 957	7 413
<i>Finansiella anläggningstillgångar</i>		
Ägarintressen i övriga företag	146	146
Summa anläggningstillgångar	22 053	13 236
Omsättningstillgångar		
<i>Varulager m.m.</i>		
Färdiga varor och handlingsvaror	18 484	18 500
<i>Kortfristiga fordringar</i>		
Kundfordringar	35 322	31 488
Övriga fordringar	13 737	719
Upparbetad men ej fakturerad intäkt	5 185	4 073
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	5 031	5 776
<i>Kassa och bank</i>	11 725	15 268
Summa omsättningstillgångar	89 484	75 824
SUMMA TILLGÅNGAR	111 537	89 060

Balansräkning	2024	2023
EGET KAPITAL OCH SKULDER		
Eget kapital		
<i>Eget kapital hänföring till moderföretagets aktieägare</i>		
Aktiekapital	5 000	5 000
Annat eget kapital inklusive årets resultat	54 384	51 730
Summa eget kapital	59 384	56 730
<i>Avsättningar</i>		
Avsättningar för uppskjuten skatt	1 234	745
<i>Långfristiga skulder</i>		
Skulder till kreditinstitut	3 533	0
Summa långfristiga skulder	3 533	0
<i>Kortfristiga skulder</i>		
Skulder till kreditinstitut	1 262	0
Leverantörsskulder	14 427	8 374
Aktuella skatteskulder	5 877	6 497
Övriga skulder	2 677	2 453
Fakturerad men ej upparbetad intäkt	159	549
Upplupna kostnader och förutbetalad intäkt	22 984	13 712
Summa kortfristiga skulder	47 386	31 585
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER	111 537	89 060

GRI-index



GRI-indikator	Beskrivning	Kommentar	Sidhänvisning
	Organisationsprofil		
2-1	Organisatoriska detaljer		2, 6-8
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		6-8, 40-42
2-7	Anställda		23
2-8	Arbetare som inte är anställda		23
	Styrning		
2-9	Styrelsestruktur och sammansättning		8, 18-20
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, 17-20
2-13	Delegering av ansvar för hantering av påverkan		8, 17-20
2-14	Ledningens roll i hållbarhetsredovisningen		8, 17-20
2-15	Intressekonflikter		
2-16	Kommunikation av kritiska frågor		
2-17	Ledningens samlade kunskap		8, 17-20
2-18	Utvärdering av ledningens arbete		8, 17-20
2-19	Policies 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, 18-20
2-23	Policyåtaganden		12, 17, 41
2-24	Integrering av policyåtaganden		12, 17, 41
2-25	Processer för att åtgärda negativ påverkan		13-17
2-26	Mekanismer för råd och rapportering av angelägenheter för etikfrågor		27
2-27	Efterlevnad av lagar och regler		9, 34
2-28	Medlemskap i organisationer		9
	Engagemang med intressenter		
2-29	Tillvägagångssätt för intressentengagemang		14
2-30	Kollektivavtal		23
	Väsentliga ämnen		
3-1	Process för att fastställa väsentliga ämnen		14-15
3-2	Lista över väsentliga ämnen		16



GRI-indikator	Beskrivning	Kommentar	Sidhänvisning
	GRI 200 Ekonomisk påverkan		
205	205 (2021) - Anti-korruption		
3-3	Hantering av väsentliga ämnen		40-42
205-03	Korruptionsincidenter och vidtagna åtgärder		42
	GRI 300 Miljö		
302	302 (2021) - Energi		
3-3	Hantering av väsentliga ämnen		33-35
302-01	Energianvändning inom den egna organisationen		35
303	303 (2021) - Vatten och utsläpp		
3-3	Hantering av väsentliga ämnen		33-34
303-01	Interaktioner med vatten som delad resurs		34
303-03	Vattenkonsumtion		34
306	306 (2021) - Avfall		
3-3	Hantering av väsentliga ämnen		33-34, 36
306-02	Avfall utifrån typ och behandlingsmetod		36
308	308 (2021) - Bedömning av leverantörer utifrån miljökriterier		
3-3	Hantering av väsentliga ämnen		40-42
308-01	Nya leverantörer som utvärderats utifrån miljökriterier		42
	GRI 400 Socialt		
403	403 (2021) - Hälsa och säkerhet		
3-3	Hantering av väsentliga ämnen		29-31
403-01	Arbetsmiljöledningssystem		29-31
403-02	Riskidentifiering, riskbedömning och incidentundersökning		29-31
403-05	Träning och utbildning gällande hälsa och säkerhet		25-26, 31
403-09	Arbetsrelaterade skador och tillbud		31
404	404 (2021) - Träning och utbildning		
3-3	Hantering av väsentliga ämnen		25-26
404-01	Antal utbildningstimmar per anställd		26
404-03	Andel anställda som får regelbunden utvärdering av karriärsutveckling		25-26
405	405 (2021) - Mångfald och jämställdhet		
3-3	Hantering av väsentliga ämnen		27-28
405-01	Mångfald i ledningar och bland medarbetare		27
406	406 (2021) - Icke-diskriminering		
3-3	Hantering av väsentliga ämnen		27-28
406-01	Fall av diskriminering och vidtagna åtgärder		27
414	414 (2021) - Bedömning av leverantörer utifrån sociala kriterier		
3-3	Hantering av väsentliga ämnen		40-42
414-01	Nya leverantörer som utvärderats utifrån sociala kriterier		42



För människa och miljö



www.Galenica.se

Kompetens. Handlingskraft. Galenica. Laganda. Kvalitet.