



Hållbarhetsrapport

2025



Innehåll

Om redovisningen

Denna hållbarhetsrapport har upprättats med hänvisning till Global Reporting Initiatives (GRI) rapporteringsstandard, GRI Standards (2021), och täcker Galenicas verksamhet under kalenderåret 2025. 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 om hållbarhetsredovisningen eller 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 - 2025	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.



"På Galenica bryr vi oss om människa och miljö. Vi har valt att redovisa hur vårt hållbarhetsarbete är integrerat i våra strategier och förespråkar att våra intressenter följer oss hela vägen. "

Ronnie Wallin



Under 2025 ser vi ett ökat fokus i branschen på att säkra tillgången till läkemedel, stärka innovationen och utveckla den digitala infrastrukturen. Under året har EU:s omfattande läkemedelsreform – den största översynen av läkemedelslagstiftningen på över 20 år – fortsatt att prägla utvecklingen. Syftet är att modernisera regelverket, stärka Europas konkurrenskraft och förbättra tillgången till läkemedel, inte minst mot bakgrund av de ökade bristsituationer som observerats de senaste åren. Parallellt har den svenska regeringen uppdaterat den nationella life science-strategin, där kliniska prövningar, digital infrastruktur och precisionshälsa lyfts fram som centrala områden för framtidens vård och läkemedelsutveckling. Vi ser också hur digitalisering och data i allt högre grad går från att vara stödfunktioner till att utgöra strategisk infrastruktur, där AI och datadriven utveckling skapar nya möjligheter att förbättra effektivitet, kvalitet och beslutsfattande.

Samtidigt står branschen fortsatt inför betydande utmaningar. De globala värdekedjorna påverkas av ett geopolitiskt osäkert läge, vilket ställer ökade krav på transparens, riskhantering och långsiktiga leverantörsrelationer. Det ekonomiska klimatet har också inneburit ett högre kostnadsläge där råvaror, energi och transporter har blivit dyrare. Parallellt ser vi hur investeringsklimatet har förändrats. Högre räntor, ökade finansieringskostnader och en mer osäker omvärld har lett till att kapital blivit mer selektivt, vilket påverkar lönsamheten och förutsättningarna i hela branschen. Ur ett hållbarhetsperspektiv är utmaningen att utveckla hållbara läkemedel och processer utan att kompromissa med patientsäkerhet eller regulatoriska krav.

Hållbar innovation behöver balanseras mot tillgång, kostnad och en alltmer komplex regelmiljö. Samtidigt skapar den snabba teknologiska utvecklingen inom digitalisering och AI nya möjligheter att utveckla säkrare, mer effektiva och mer hållbara lösningar för patienter.

Under 2025 har även Galenica verkat i ett mer utmanande ekonomiskt klimat, med lägre intäkter och ett ökat fokus på att prioritera befintliga och pågående aktiviteter. Vi har bland annat genomfört en flytt till mindre och mer yteffektiva lokaler, vilket bidrar till minskad resursanvändning och lägre klimatpåverkan. Samtidigt har vi arbetat aktivt med att minska utsläppen från transporter, som en del av vårt långsiktiga arbete för en mer hållbar värdekedja. En prioriterad aktivitet under året har varit att ta fram en ny hållbarhetsstrategi för 2026 - 2030, med ett tydligt fokus på långsiktiga mål och en starkare integrering mellan affär och hållbarhet. Strategin säkerställer att våra aktiviteter är kopplade till gemensamma, långsiktiga och mätbara mål, vilket stärker vår förmåga att arbeta strukturerat och följa upp vår utveckling inom hållbarhet.

På Galenica bryr vi oss om människa och miljö. Vi har valt att redovisa hur vårt hållbarhetsarbete är integrerat i våra strategier och förespråkar att våra intressenter följer oss hela vägen. Vi vill att andra följer och inspireras av vår resa, likväl som många har inspirerat oss.

Ronnie Wallin
CEO och grundare
Galenica

Året i korthet



Minskad klimatpåverkan från transporter

Vi har fortsatt vårt arbete med att minska utsläppen från transporter genom ökad medvetenhet, optimering av transporter och val av mer hållbara alternativ där det är möjligt. Transportrelaterade CMO-utsläpp har minskat med 59% under 2025 jämfört med 2024 på grund av detta effektiviseringsarbete.

Digitaliseringsresan

Under året har vi infört ett externt kemikalierregister för att stärka kontrollen och översikten över vår kemikaliehantering. Detta bidrar till ökad säkerhet, mer hållbara inköp och minskad miljöpåverkan. Vi har även fortsatt vår digitaliseringsresa genom utveckling av digitala processer inom ramen för Empower. Arbetet syftar till att effektivisera verksamheten, stärka kvaliteten i våra processer och minska resursanvändningen.

Ny hållbarhetsstrategi 2026–2030

Under året har en ny hållbarhetsstrategi tagits fram med tydligt långsiktiga mål till 2030. Strategin stärker kopplingen mellan vår affär och hållbarhet. Den ska även säkerställa att våra aktiviteter är kopplade till gemensamma, mätbara mål som går hand i hand med kärnverksamheten.



Omorganisation och yteffektiva lokaler

2025 har präglats av ett mer utmanande ekonomiskt klimat, vilket har inneburit organisatoriska förändringar och ett ökat fokus på att prioritera och vidareutveckla befintliga aktiviteter. Under året har Galenica även genomfört en flytt till mindre och mer yteffektiva lokaler. Detta bidrar till minskad resursanvändning och lägre klimatpåverkan, samtidigt som verksamheten anpassas till aktuella behov.

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 och kontraktstillverkar 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 3 000 kvm fördelat på labb, produktionslokaler och kontor. På Galenica är det våra medarbetares kompetens som skapar vår framgång. Vi är ca 54 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 kontraktsuppdrag 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

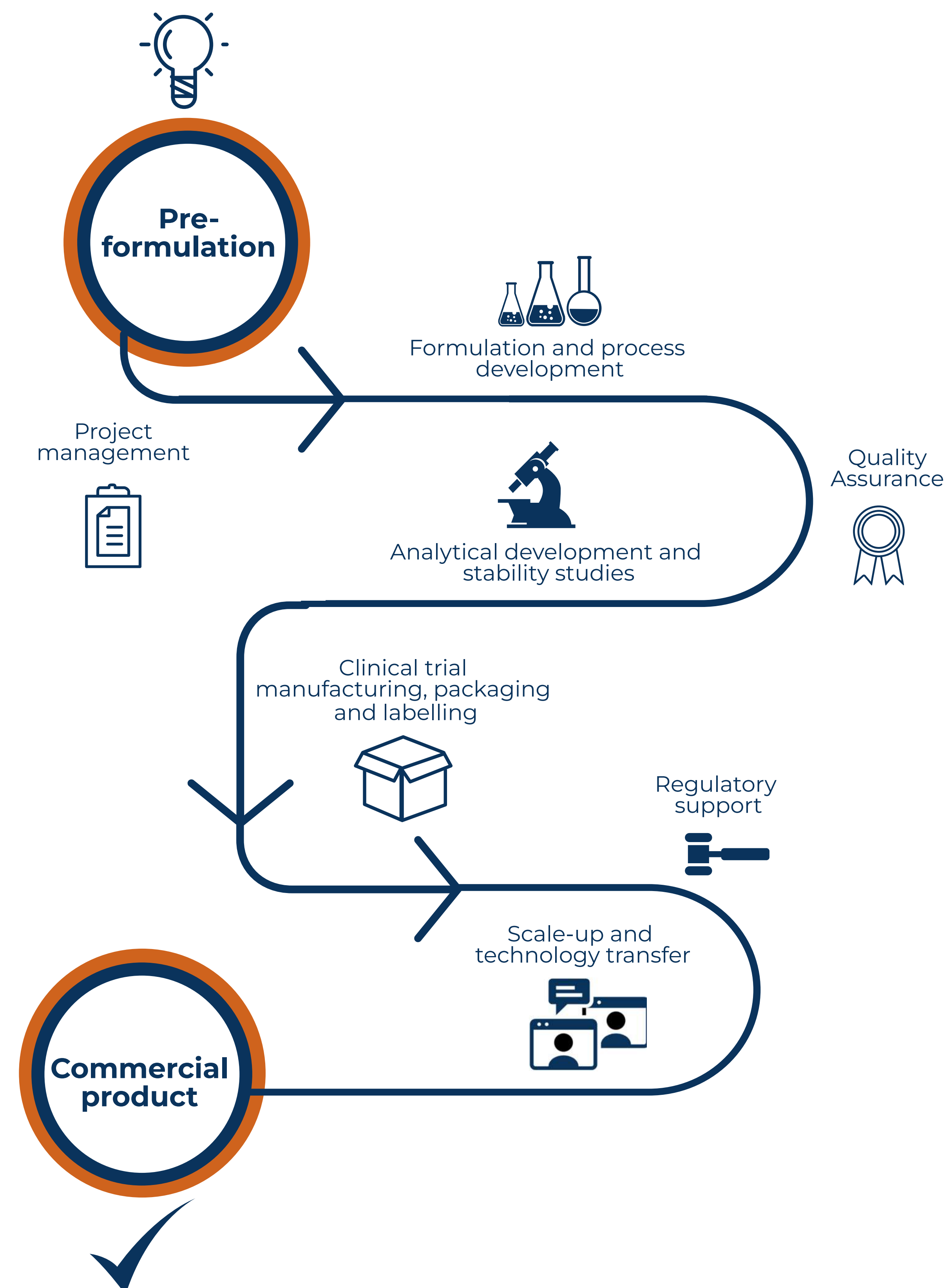
Inom Pharma-enheten, inklusive dotterbolaget Galenica Derma AB, marknadsför och säljer vi både våra egenutvecklade och in-licensierade läkemedel inom dermatologi. Vår produktportfölj inkluderar:

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 (70%) ■ CDMO (30%)

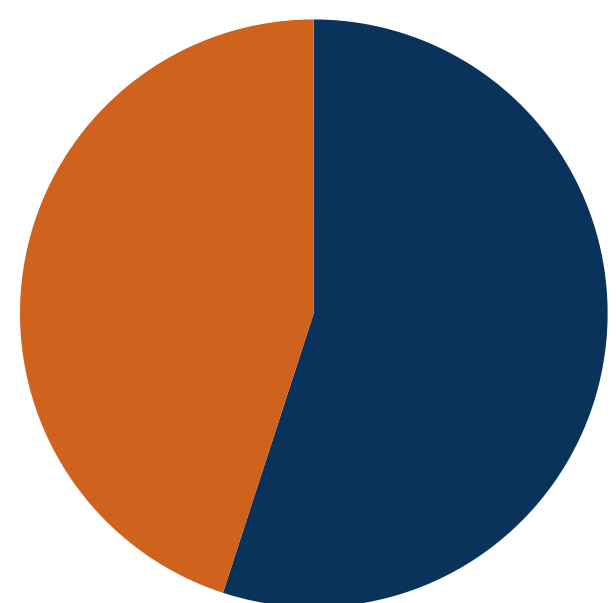


Marknader och tillverkning

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, Polen och England.

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 (55%)
- Försäljning utanför Norden (45%)

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 även löpande då 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 2025

Resultat
-1 MSEK



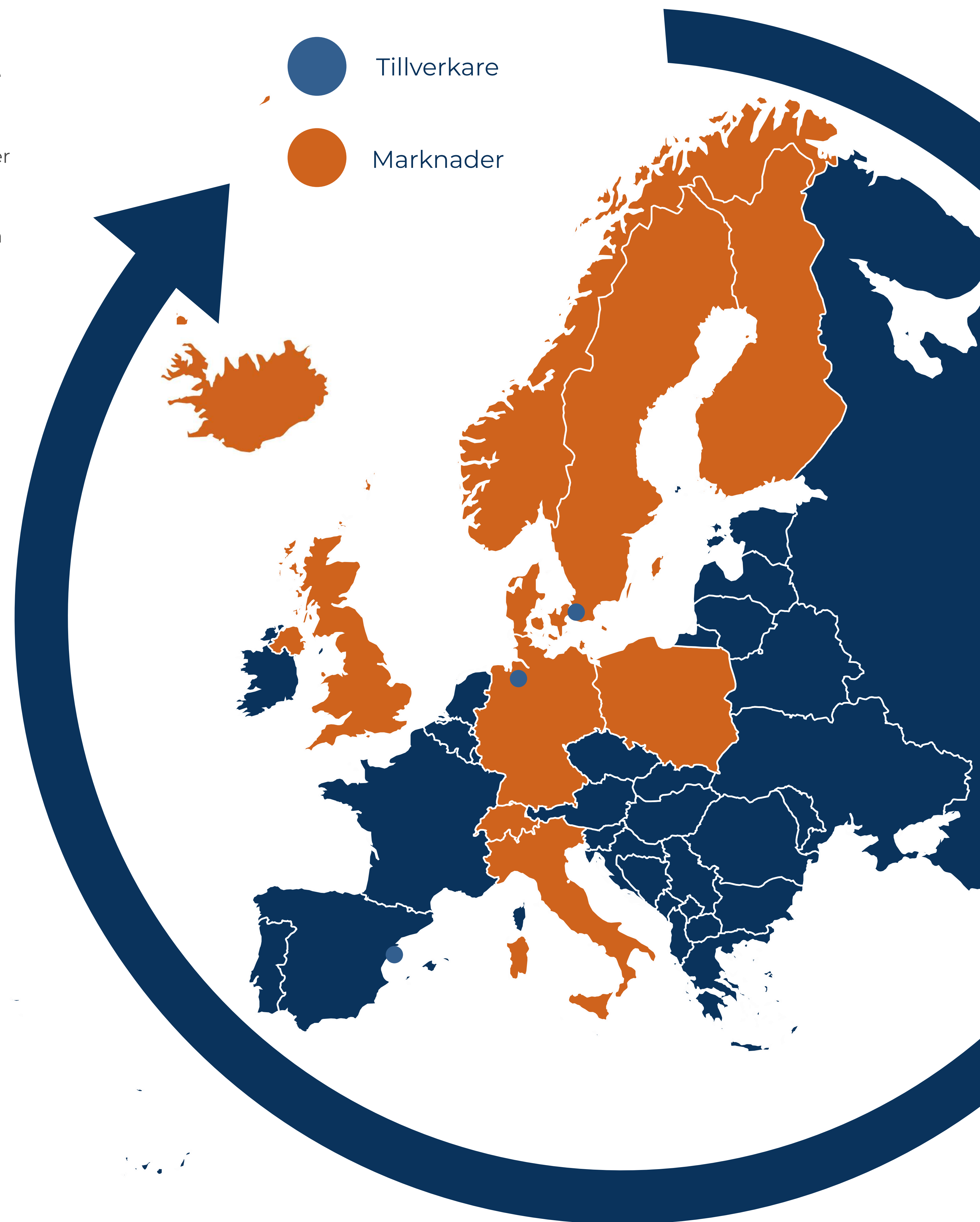
Nettoomsättning
150 MSEK

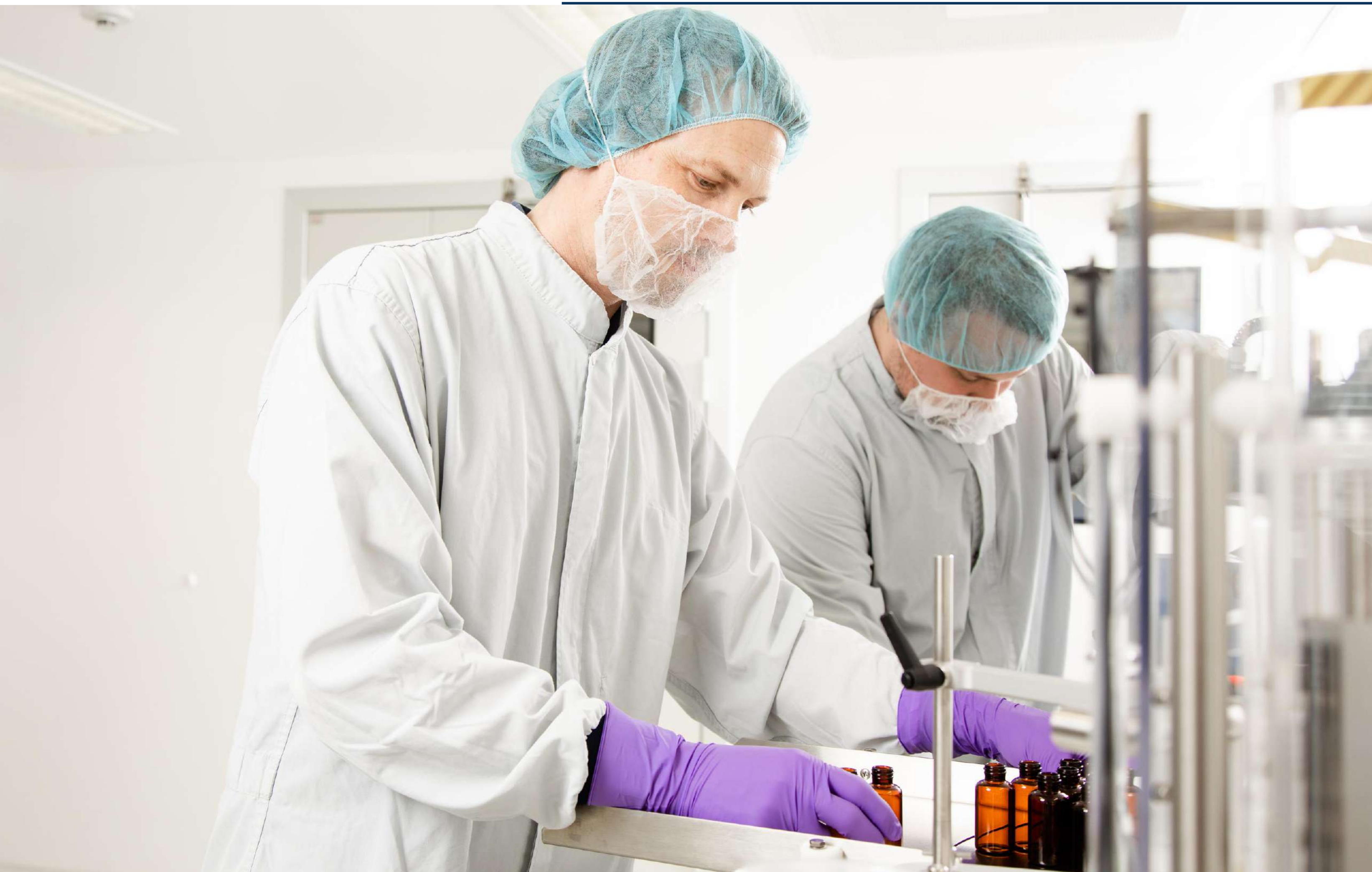


Antal anställda
54 st



Soliditet
51 %





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 användarna 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 gällande lagar och regelverk.

Utveckling, tillverkning och distribution 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 samarbetar med ett brett nätverk av intressenter, inklusive akademi, hälso- och sjukvård, patientorganisationer, apotek samt bransch- och nätverksorganisationer. Dessa samarbeten bidrar till kunskapsutbyte, innovation och ökad förståelse för patienters

och vårdens behov, vilket stödjer bolagets långsiktiga värdeskapande.

Ett nära samarbete med hälso- och sjukvården och patientorganisationer är centralt för Galenicas arbete med att förbättra vårdkvalitet och tillgång till effektiva behandlingslösningar. Samverkan sker i enlighet med gällande regelverk och med höga krav på etik och transparens. Galenica för en nära dialog med LIF (Läkemedelsindustriföreningen), samarbetar med Sveriges Apotek och är medlem i Apotekarsocieteten vilka utgör en viktig plattform för kunskapsdelning och omvärldsbevakning inom läkemedelsområdet.

Som arbetsgivare verkar Galenica för goda arbetsvillkor och social hållbarhet genom kollektivavtal för samtliga anställda samt 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.



Diskriminering

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

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

Respekt

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

Galenika är emot och tar avstånd från all form av tvångsarbete, barnarbete eller någon annan form av påtvingat arbete. Vi har ~~-----~~ typ av arbete i vår leverantörskedja. Skulle not de mänskliga rättigheterna uppstå krävs och handling därefter.

Varför en code of conduct?

Användning

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

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

Är du chef?

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



Vår hållbarhets- strategi



Vårt hållbarhets- arbete

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.

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 Galenicass värdekedja, 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.

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.



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 ledningsgruppen. Under 2025 har vi tagit fram en ny uppdaterad hållbarhetsstrategi för hur vi ska arbeta med hållbarhet på Galenica de kommande åren och vilka långsiktiga mål vi ska ha till år 2030.

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 både utifrån kvalitativa och kvantitativa mått samt 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.

**2025 är det fjärde året
Galenica utför sin
hållbarhetsrapport. Med
erfarenheten har processen
utvecklats till ett befast
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 har en långsiktigt hållbar affärsmodell. För mig börjar hållbarhet i de beslut vi fattar i vardagen – stora som små – och som tillsammans formar vilket bolag Galenica är i dag och vilket bolag vi vill vara i framtiden. Det handlar om att använda våra resurser ansvarsfullt och att fortsätta bygga starka och stabila finansiella rutiner.

I ledningsgruppen har vi de senaste åren arbetat systematiskt med att integrera hållbarhet i vår styrning och strategiska agenda, som en naturlig del av verksamheten. Agenda 2030 är en viktig utgångspunkt i arbetet, och särskilt mål 3 – Hälsa och välbefinnande – är en grundpelare för mig personligen. Det speglar vår verksamhet och påminner om att medarbetarnas engagemang och drivkraft är avgörande för att vi ska lyckas bidra till en långsiktigt hållbar utveckling.”

Lena Örtenblad
CFO





"Som utvecklare och producent av läkemedel spelar Galenica en viktig roll genom att redan i ett tidigt stadium kunna arbeta för hållbara alternativ. Från min sida

handlar det om att, tillsammans med organisationen, integrera och harmonisera, dvs se till att utnyttja och effektivisera existerande processer i ledningssystemet så att de möter Galenicass hållbarhetsstrategi. Social och ekologisk hållbarhet samt ett effektivt och cirkulärt utnyttjande av våra gemensamma resurser, är viktiga personliga värderingar. Därför är det extra motiverande att Galenica väljer att synliggöra, aktivt arbeta med samt vara transparent med sina resultat inom dessa områden."

Nicklas Helgesson
Director QA & Pharmacovigilance



"För mig är en central del inom CDMO och Operations ett effektivt och hållbart resursutnyttjande. Utveckling, 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. Vi vill även vägleda våra kunder i deras val av material, för att därigenom bidra till en bättre miljö. Att fokusera på hållbarhet gör att vi kan förbättra vår klimatpåverkan och vår konkurrenskraft."

Mikael Friberg
COO



"Galenicas mål är att tillhandahålla hållbara produkter och minska miljöpåverkan inom mjukgörande segmentet. I Sverige förskrivs årligen cirka 1 000 ton mjukgörande krämer och vi vill minska miljöbelastningen på vatten och natur genom att 100 % av våra nya produkter ska innehålla nedbrytbara ingredienser och återvinningsbara förpackningar till år 2030. Galenica arbetar aktivt med hälso- och sjukvården för att främja hållbara behandlingsval och skapa positiv miljöpåverkan."

Joakim Hindemith
VP Sales & Marketing



"För mig innebär hållbarhet att skapa en inkluderande och trygg arbetsmiljö där alla medarbetare ges möjlighet att bidra och utvecklas. En säker arbetsmiljö, nolltolerans mot diskriminering samt rättvisa och ansvarsfulla arbetsvillkor utgör grundläggande förutsättningar för både medarbetarnas välbefinnande och Galenicass förmåga att bidra till patienters hälsa. När hållbarhetsengagemanget är förankrat i organisationen skapas en gemensam drivkraft som stärker verksamheten och möjliggör långsiktig utveckling."

Christofer Gillborg
HR Manager

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

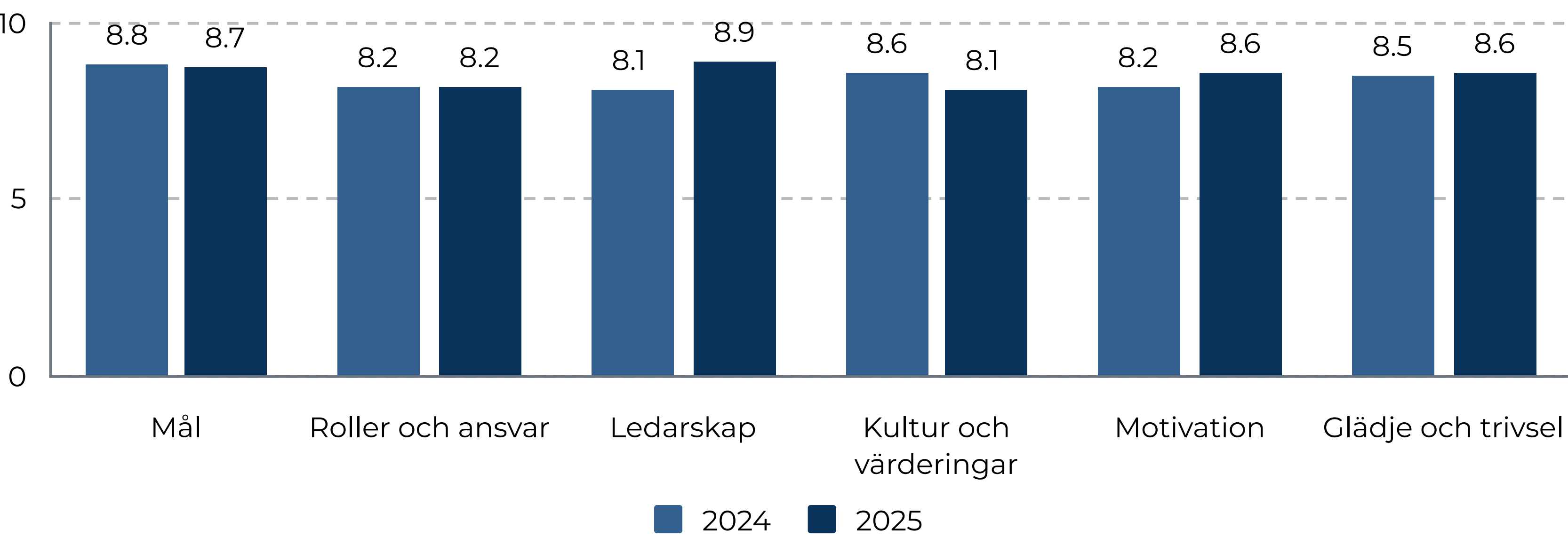


Trivsel och personlig utveckling

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 så som måluppfyllelse, motivation, stresshantering, kommunikation, ledarskap, kultur och trivsel.

Vi har ett HR-system för att samla våra HR-processer och därmed säkerställa en effektiv kommunikation mellan medarbetare och chefer vid medarbetarsamtal och medarbetarundersökningar. Systemet skapar struktur för uppföljning, målbild och kompetensutveckling. Parallellt bidrar gemensamma aktiviteter till att förstärka lagandan.

Under 2025 har verksamheten genomgått omfattande förändringar till följd av betydande affärsmässiga utmaningar, framför allt inom CDO-verksamheten. Detta har medfört organisatoriska förändringar och omstruktureringar som påverkat personalstyrkan. I en period präglad av förändring, neddragningar och personalomsättning har Galenicas företagskultur utgjort en stabil grund. Trots utmaningar har organisationen arbetat vidare med gemensamt engagemang och samarbete.



Anställningstyp	Kvinnor	Män	Totalt
Fast anställning	29	23	52
Visstidsanställning	0	2	2

Anställningstyp	Kvinnor	Män	Totalt
Heltidsanställning	26	25	51
Deltidsanställning	3	0	3

Vid årsskiftet 2025/2026 uppgick antalet anställa inom Galenicakoncernen till 54 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/HR-system/tidrapporteringsystem.





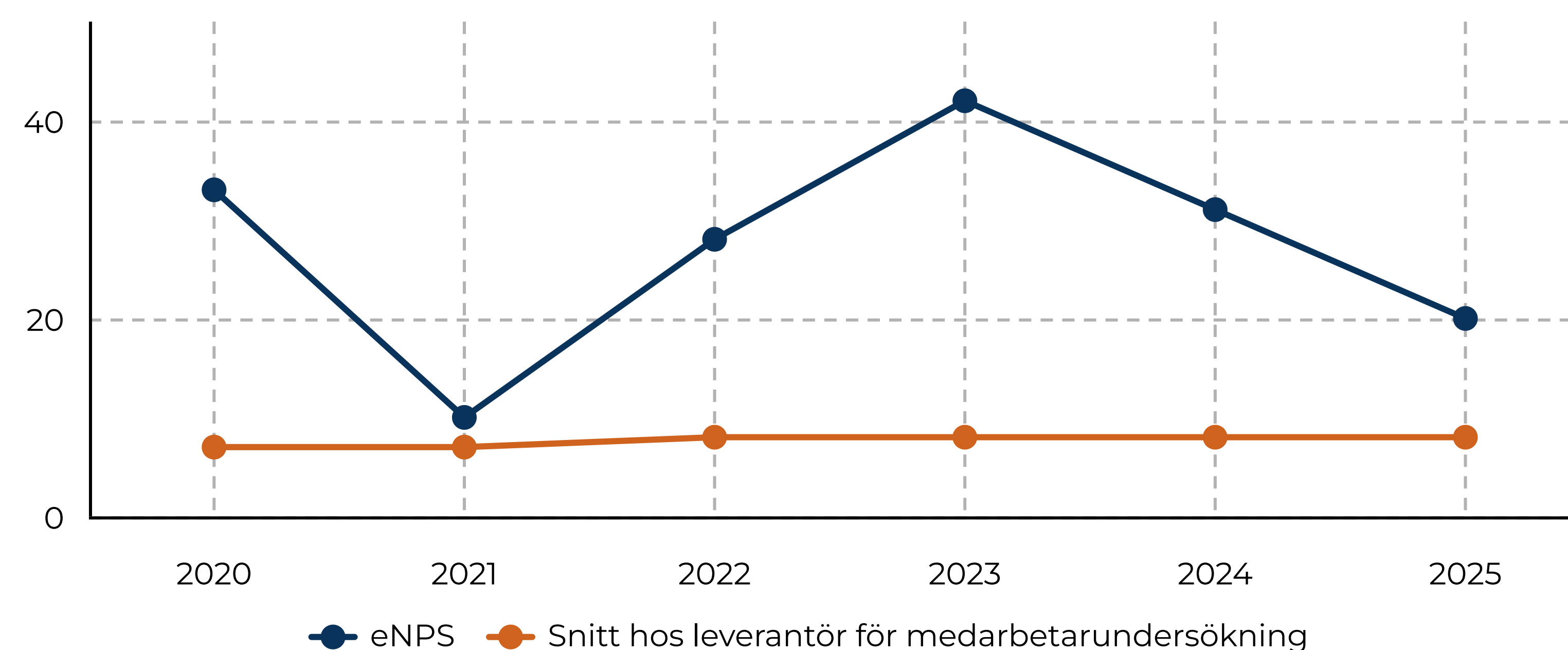
eNPS och vårt arbetsgivarvarumärke

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 som har varierat mellan 10 – 45 sedan vi började mäta.

2025 präglades av stora förändringar vilket syntes tydligt i den första mätningen under året då värdet var 7. Efter det stabiliserades värdet till 32 vid den andra mätningen vilket ligger mer inom det tidigare uppmätta intervallet. I grafen visas snittet på eNPS av de båda undersökningarna.





Förespråka kompetens- utveckling

Kompetensutveckling är viktig för våra medarbetares personliga utveckling och utgör en central strategisk tillgång för Galenica. När våra medarbetare utvecklar sin kunskap och sina färdigheter stärks samtidigt organisationens innovationsförmåga, kvalitet och patientsäkerhet samt vår förmåga att nå uppsatta strategiska mål.

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.

I vår strategiska agenda för 2024-2026 har kompetenssäkring identifierats som ett viktigt fokusområde under målet "Attraktiv arbetsplats". 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. På så vis skapar vi en stimulerande vardag samtidigt som vi kan erbjuda flexibilitet och bredd till våra kunder. 2025 förstärkte vi detta arbete genom att införa en ny utbildningsmodul i vårt kvalitetssystem, vilket ger bättre överblick och hantering av vår gemensamma kompetensbas.

"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)

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.

Under 2025 delade Galenica för andra året ut Nils-Olof Lindberg-stipendiet inom galenisk farmaci. Stipendium tilldelades Shno Asad för att stödja hennes fortsatta forskning kring utvecklingen av biokonjugerade nanopartiklar för målsökande diagnostik vid inflammatorisk tarmsjukdom (IBD). Hon har nyligen disputerat i farmaceutisk vetenskap vid Uppsala universitet och hennes forskning kombinerar avancerad läkemedelsformulering med klinisk tillämpning och återspeglar det engagemang och den innovationskraft som stipendiet syftar till att uppmärksamma.

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 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. Införandet av vårt HR-system driver nu detta arbete framåt och gör det enklare att följa upp prestation och lärande över tid.

Utbildning 2025

Interna och externa utbildningstimmar följs upp årligen som del av vår hållbarhetsrapportering för att mäta och följa antalet utbildningstimmar mot tidigare år. Totalt minskade antalet investerade timmar i utbildning under 2025 till 1 109 utbildningstimmar jämfört med 2 465 timmar under 2024. Detta ser vi som en följd av de utmaningar som vi upplevde inom CDO affären under året samt att vi är färre anställda. Antalet utbildningstimmar per år och anställd inom hela bolaget minskade från 39 timmar/år 2024 till 23 timmar/år 2025 i snitt per medarbetare och år.

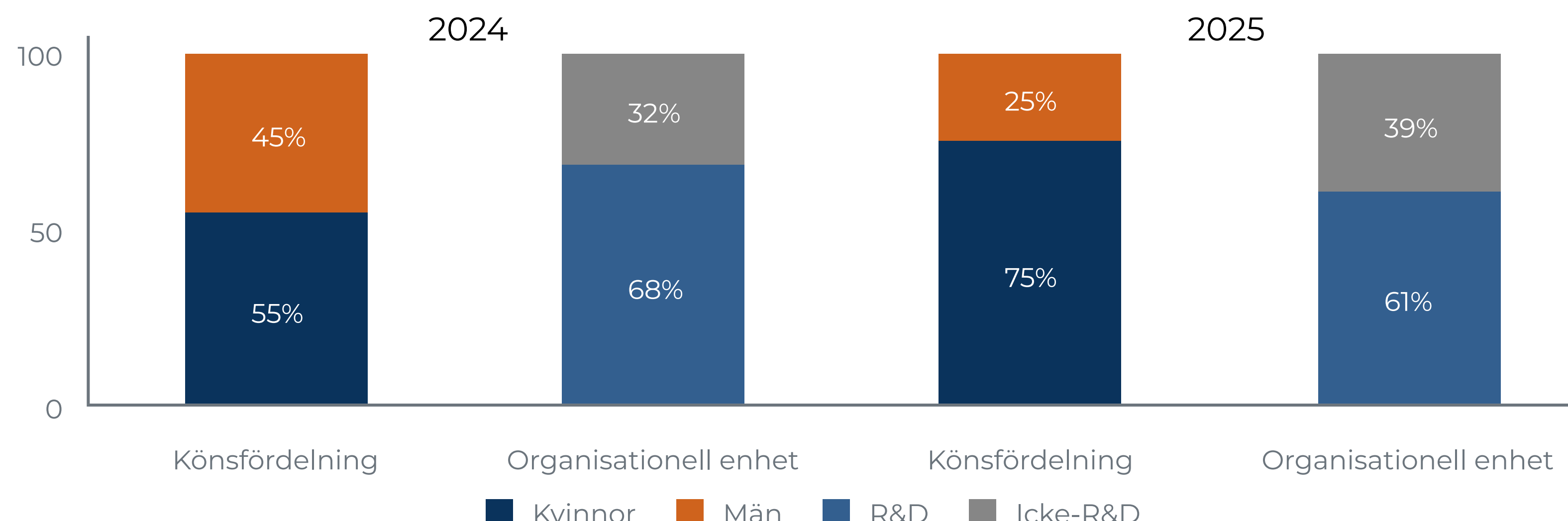
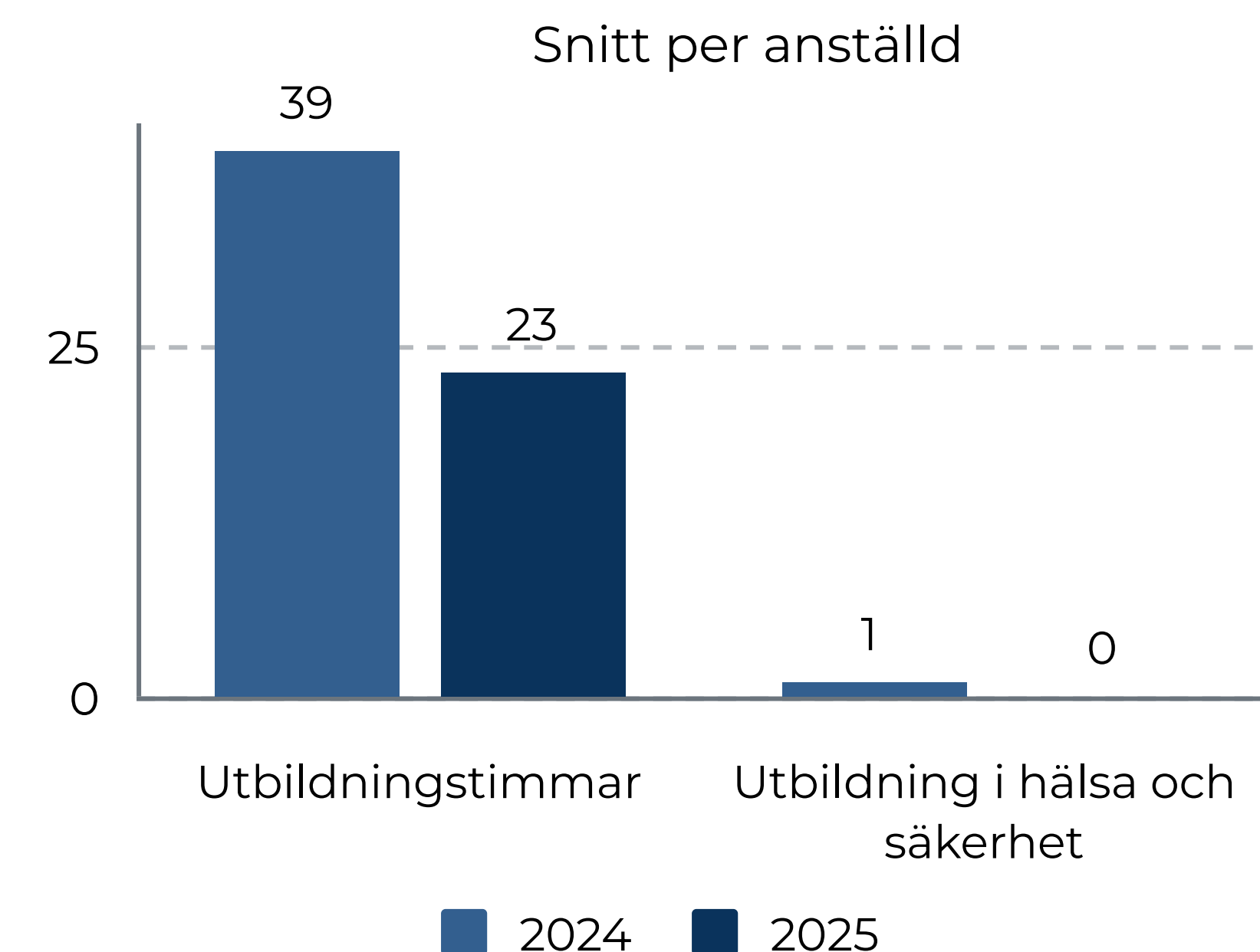
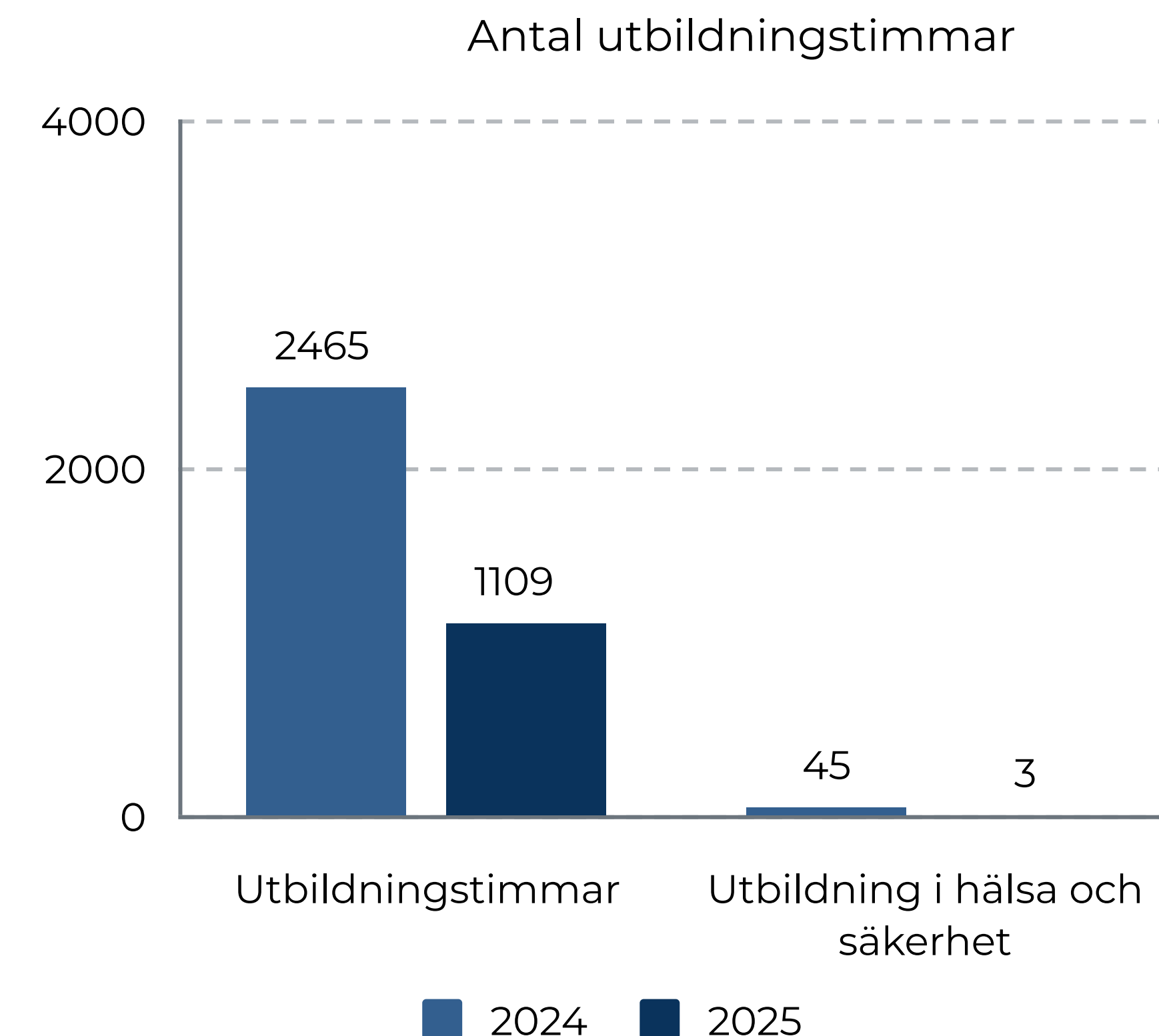
Snittet per år och anställd var 19 h för män och 26 h för kvinnor. För personal inom R&D var antalet utbildningstimmar 32 h. Även utbildning inom hälsa och säkerhet visade en nedgång vilket antagligen beror på att Galenica hade få nyanställningar och att vi tidigare år gjort större satsningar inom området.



Shno Asad, årets stipendiat 2025.

Det var totalt 3 timmar inom hälsa och säkerhet 2025. Snittet var 0.1 timme per år och anställd.

Det var totalt 1 109 utbildningstimmar 2025. Snittet per anställd var 23 timmar per år och anställd. Snitt för män var 19 timmar per år och anställd och snittet för kvinnor var 26 timmar per år och anställd. Snittet för en anställd inom R&D (Research & Development) var 32 timmar per år och anställd och snittet för en anställd utanför R&D var 16 timmar per år och anställd.



Under 2025 gjordes en lönekartläggning i vårt HR-system och visade att det inte finns någon lönediskriminering på Galenica.

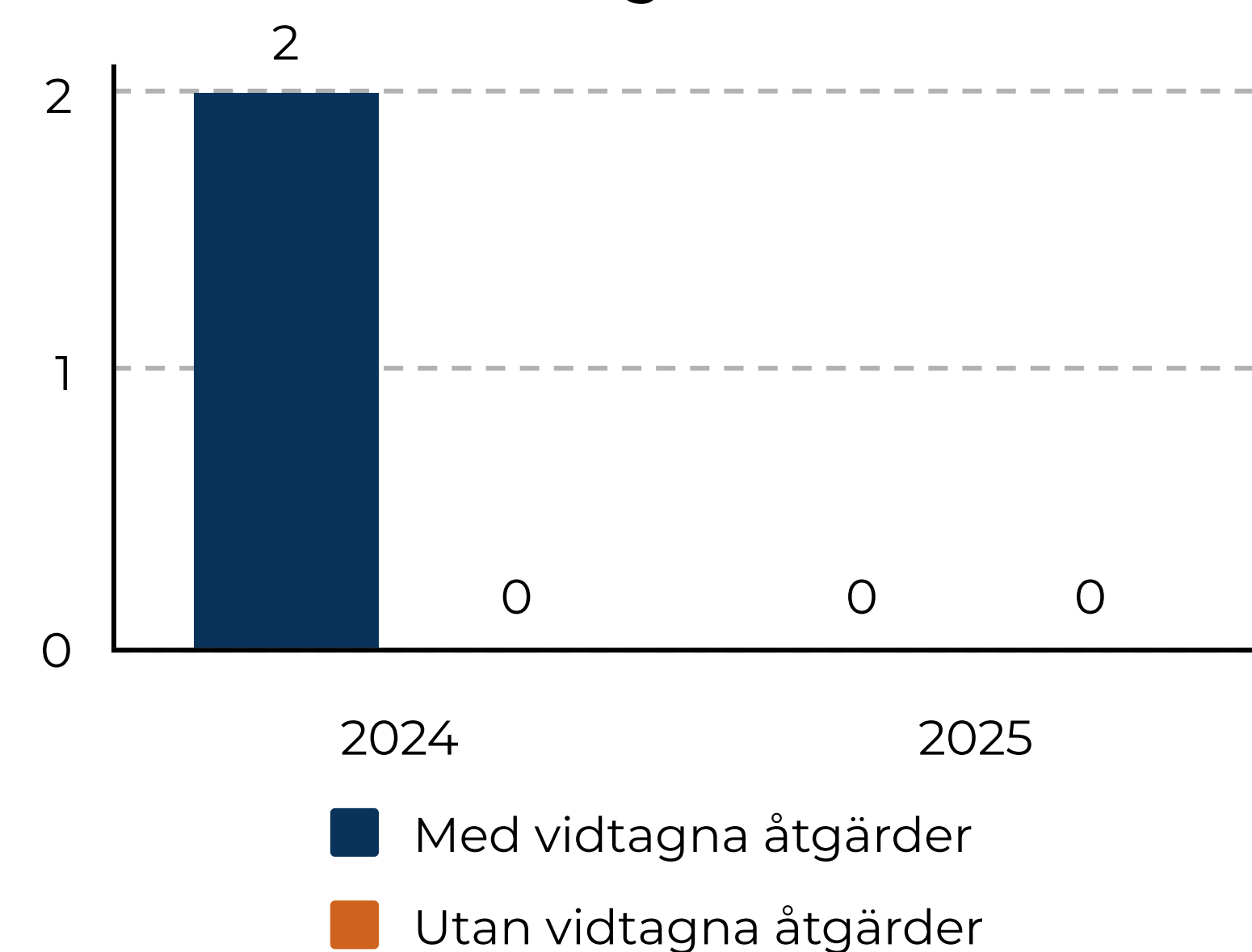
Främja jämställdhet och mångfald

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

Diskrimineringsarbete

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 tas tillvara på allas potential. Vår likabehandlingspolicy och diskrimineringspolicy, samt vår Code of Conduct och Supplier Code of Conduct, utgör grunden för vårt jämställdhetsarbete. 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 ledd av berörda chefer och/eller HR, för att säkerställa att diskrimineringen upphör.

Fall av diskriminering



Inga fall av diskriminering har anmälts under året.



Fördelningar

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



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.

Hälsa och socialt välmående

För en god arbetsmiljö vill vi främja hälsa och socialt välmående. Vi är anslutna till företagshälsovård som finns att tillgå för samtliga anställda. Galenica har också ett friskvårdsbidrag på 5000 kr per år.

Under 2025 gick Galenica över till att använda medarbetarfunktionen i vårt HR-system. Den inbyggda Pulsmätningen i verktyget ger oss möjlighet att enkelt mäta de områden vi tycker är intressanta: Arbetsmiljö, Samarbete, Ledarskap, Arbetsbelastning, Engagemang och Utveckling. Tillsammans vägs dessa frågeområden tillsammans till ett gemensamt Pulsindex. Vid vår första mätning i oktober 2025 hade vi ett deltagande på 96 % och landade på ett Pulsindex på 8,18 på en 1-10 skala.

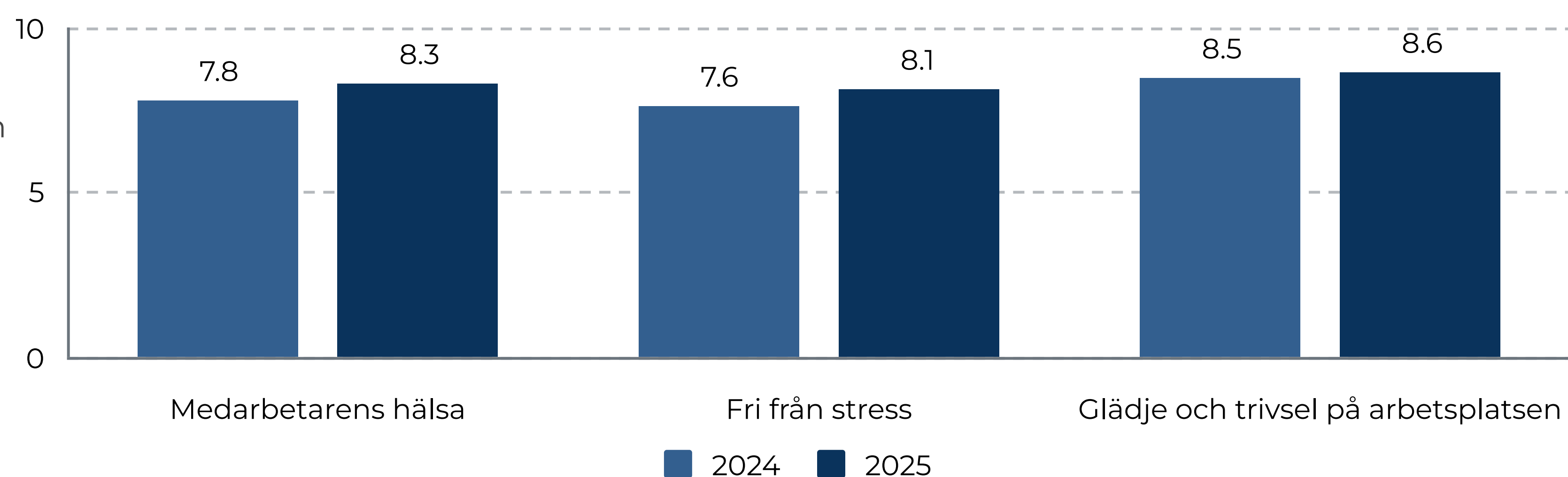
Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron 2025 har ökat med cirka 0,3 % från föregående år till 2 % (1,7 % 2024) vilket är ett resultat av något fler långtidssjuk-skrivningar än normalt. 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, skyddskommitté och tillbud

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.

På Galenica jobbar vi ständigt med att förbättra vår arbetsmiljö och minimera riskmoment. Under 2025 har vi förbättrat vår kontroll av kemiska risker genom att implementera ett externt kemikalierregister vilket ska vara helt klart under 2026.

Galenica har en 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.

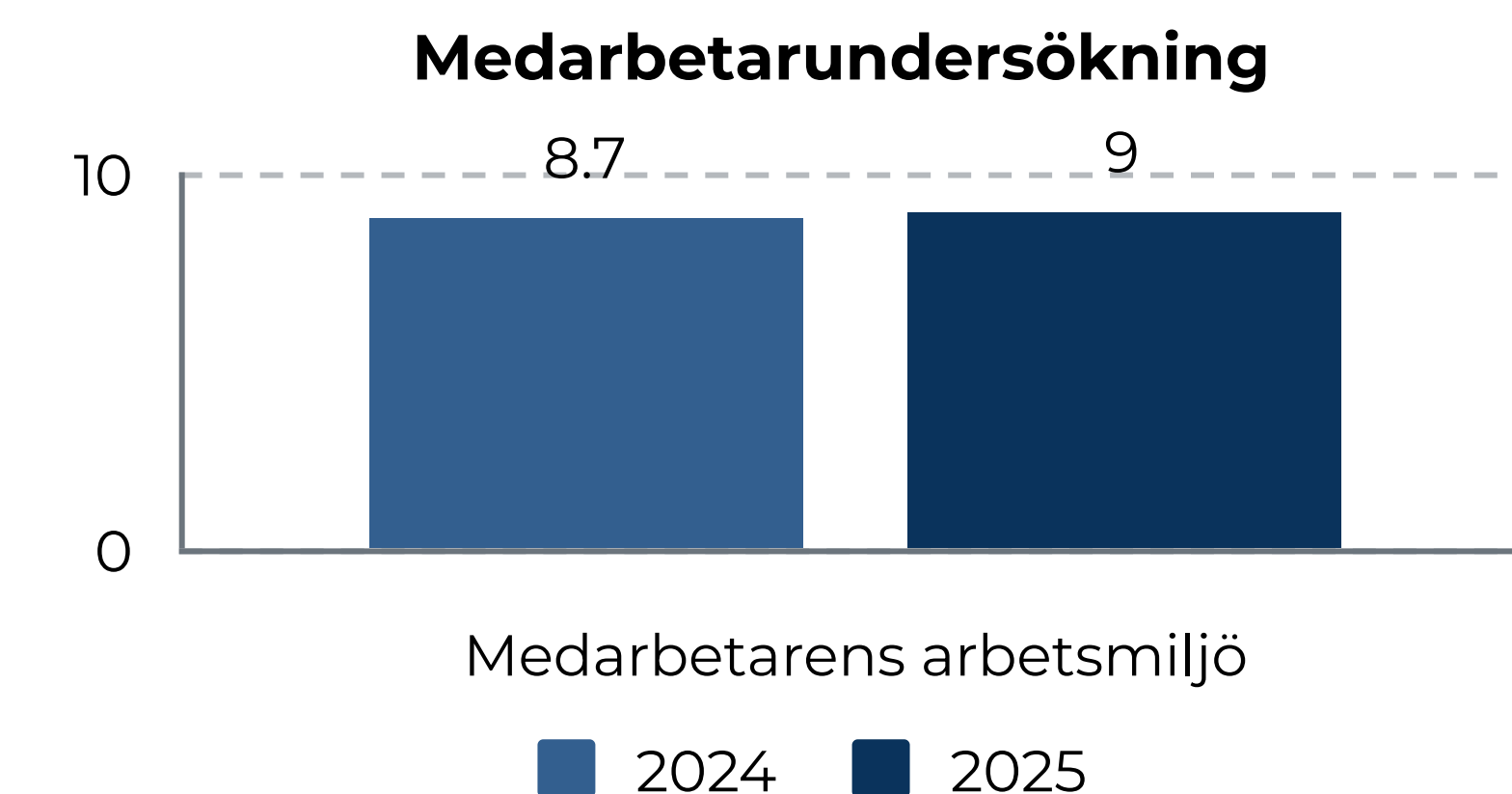
Vid incidenter som har orsakat eller hade kunnat orsaka skada hos en medarbetare fylls ett tillbudsformulär i. Målet är att tillbud ska leda till förebyggande åtgärder i samtliga fall där behov finns. Varje medarbetare ansvarar för att medverka i arbetsmiljöarbetet och informera sin närmaste chef om identifierade risker. Vår VD är ytterst ansvarig för Galenicas arbetsmiljö, men varje chef ansvarar för att bedriva ett aktivt arbetsmiljöarbete. Den flytt som Galenica genomförde under året för att minska ner våra lokaler genomfördes med stort säkerhetstänk och utan arbetsskador.

Under 2025 anmäldes 3 tillbud varav inga med allvarliga konsekvenser. Målet <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.

Våra medarbetare känner att arbetsplatsen är säker: i maj svarade medarbetare 9 på frågan om de ansåg sig arbeta i en säker arbetsmiljö och i oktober 2025 svarade de i snitt 8,41 av 10 på frågor inom arbetsmiljöområdet.



"En förutsättning för det hög-kvalitativa 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 säkerhets-rutiner."

Christofer Gillborg
HR Manager

Klimatinitiativ

Våra mål:

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



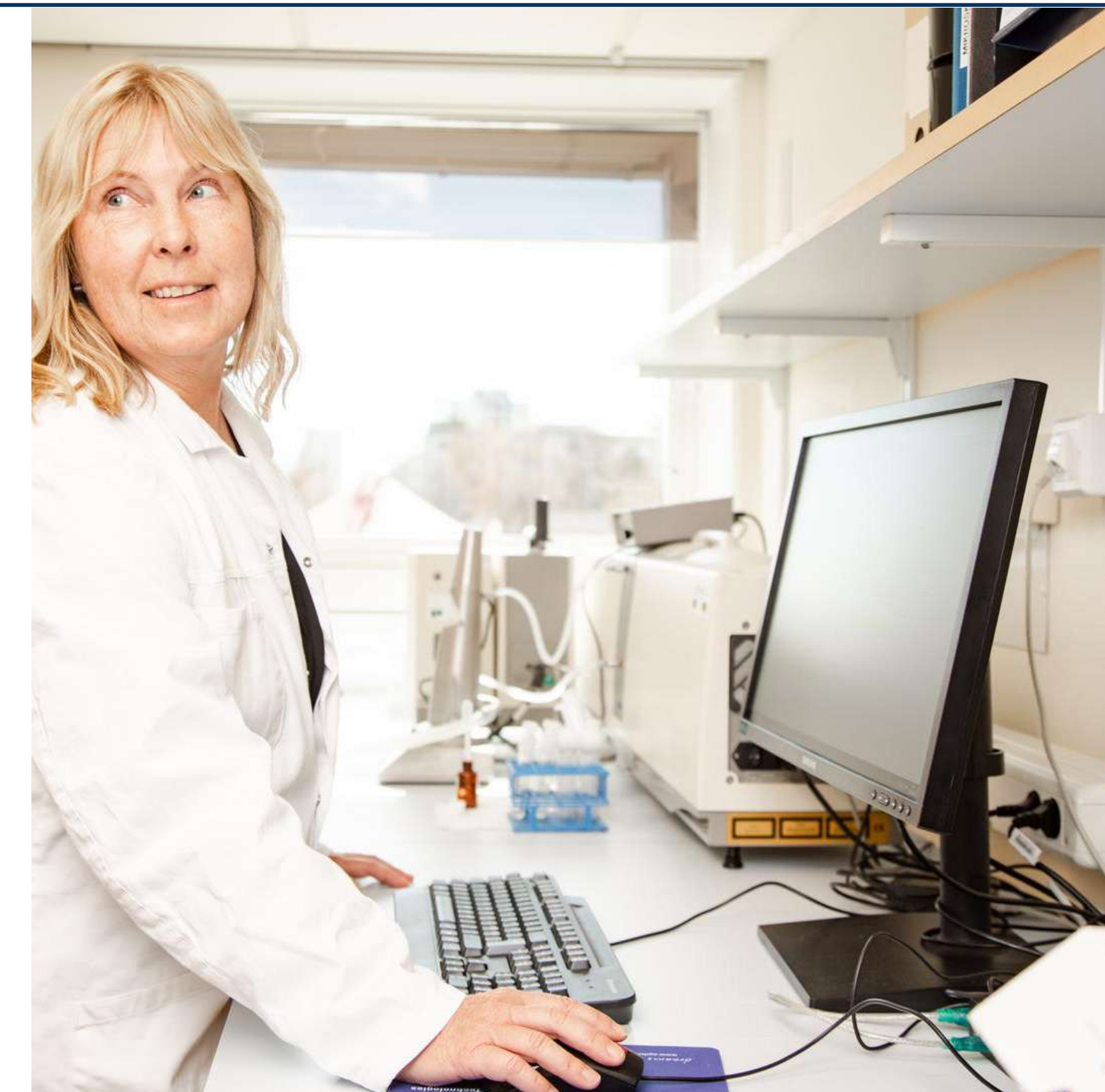


Resurs- och klimateffektiv verksamhet

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."

Mikael Friberg
COO



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.

Material och kemikalier

De material och kemikalier som används i verksamheten har 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 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.

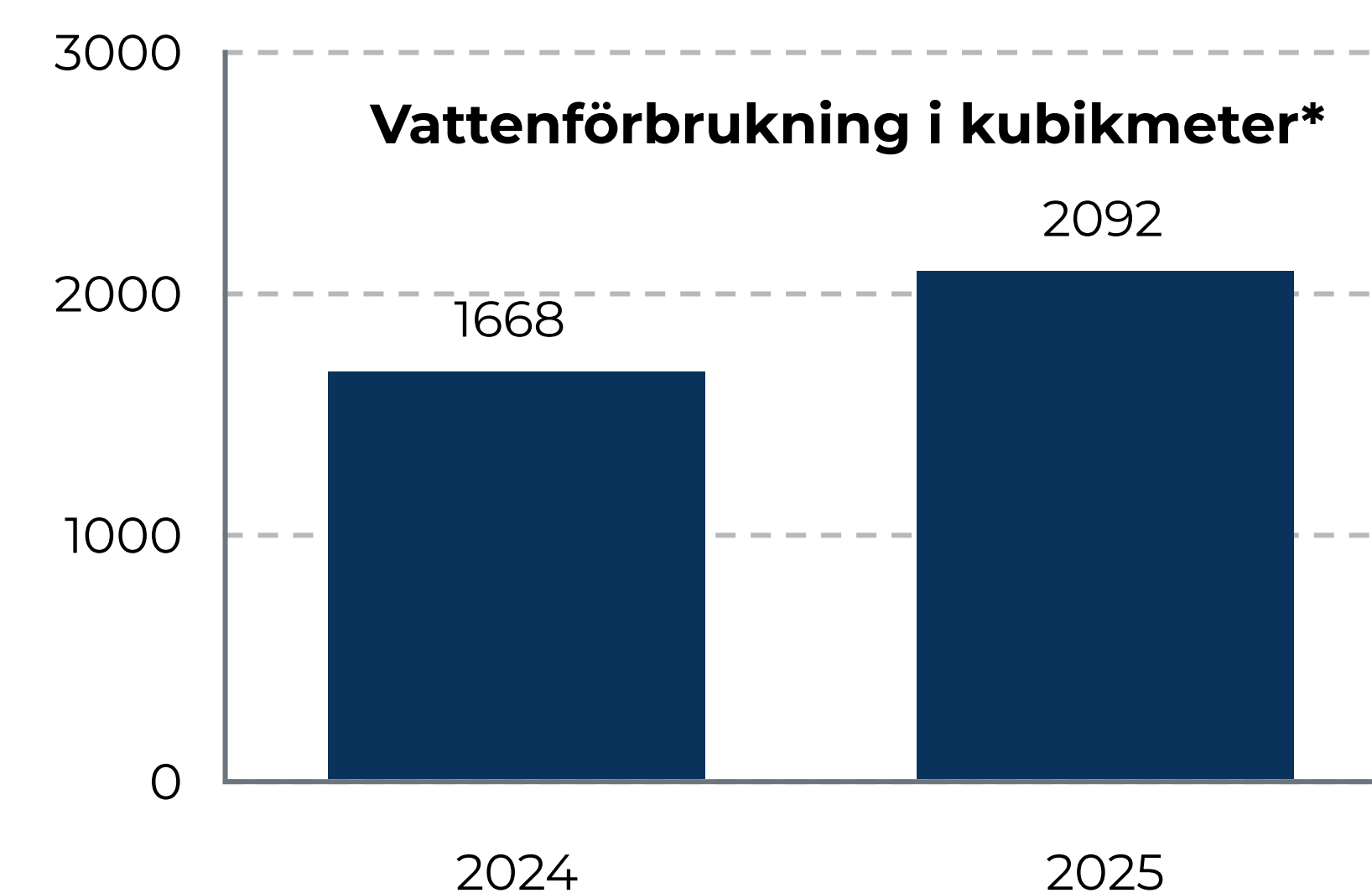
Ett digitalt kemikaliesystem håller på att implementeras. I systemet har vi överblick på materialklassning och hur vi bäst hanterar kemikalier för att minimera påverkan på människor och miljö. Rutiner för att samordna skickningar och leveranser är etablerade, vilket både minskar transporter och ökar effektiviteten.

En hållbar analysmetodutveckling har utarbetats under året, som baseras på moderna högtrycksmetoder och innebär en effektivare kromatografi, med mindre konsumtion av lösningsmedel som resultat. 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 laboratoriemiljö 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 säkerställer att vårt avloppsvatten ger minimal påverkan på vår omgivning och närliggande ekosystem. Inköp av kemikalier klassas enligt CLP-direktivet och en avfallsstrategi fastläggs per inköpt substans med stöd från vårt kemikaliehanteringssystem.

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 kemikaliehanteringssystem.



* 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.

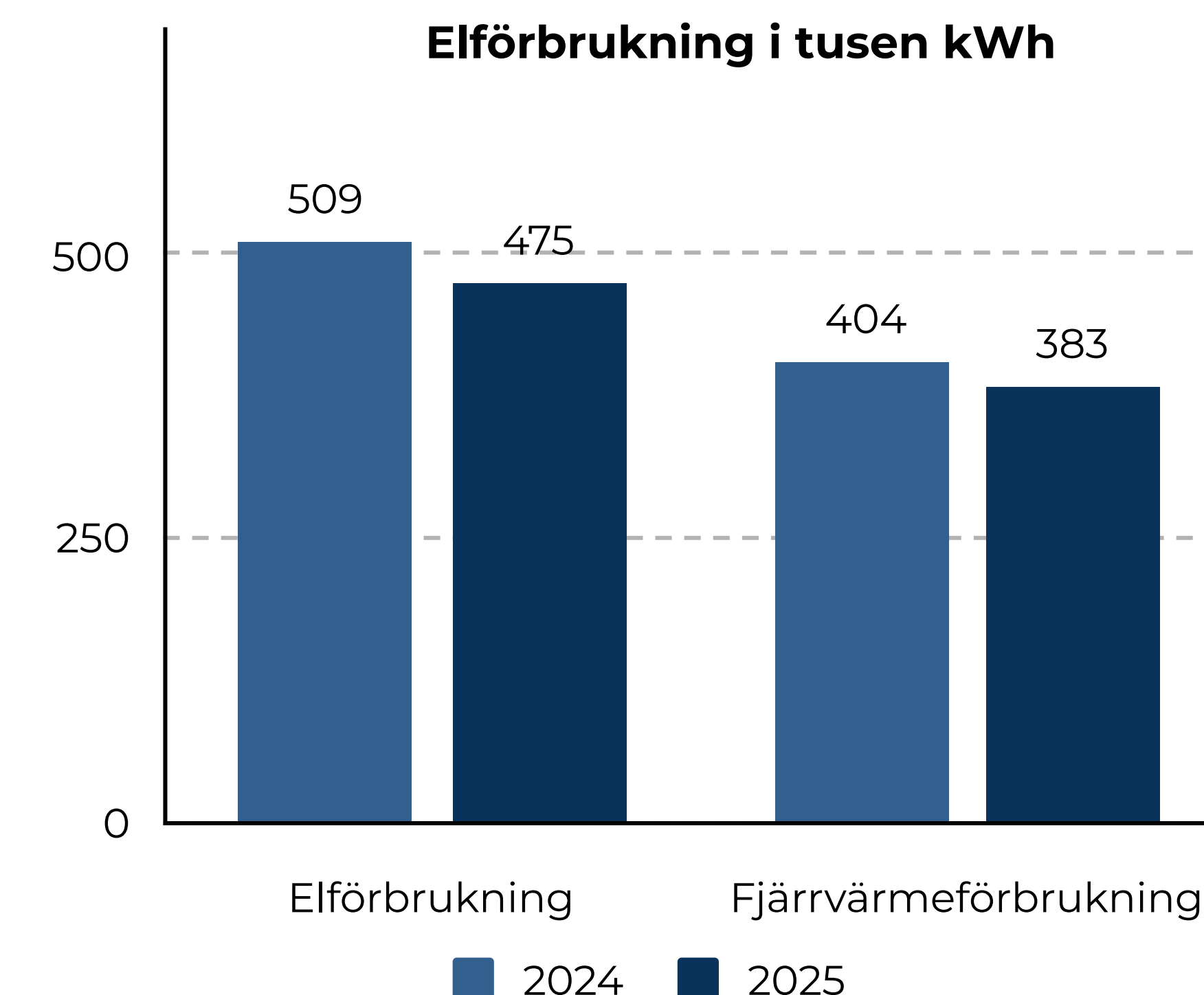
Energikartläggning

Den externa energikartläggning som gjordes under 2023 konstaterade att åtgärderna med störst effekt redan var kända i organisationen, samt inplanerade inom ramen för olika ombyggnadsprojekt. Dock har flertalet av dessa projekt pausats då Galenica upplevt en marknadsnedgång för kontraktstjänster under 2025.

Då Galenica hyr lokaler på Medeon Science Park av Wihlborgs fokuseras åtgärderna på de lokaler och utrustningar som Galenica har rådighet över.

Miljöklass Guld

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





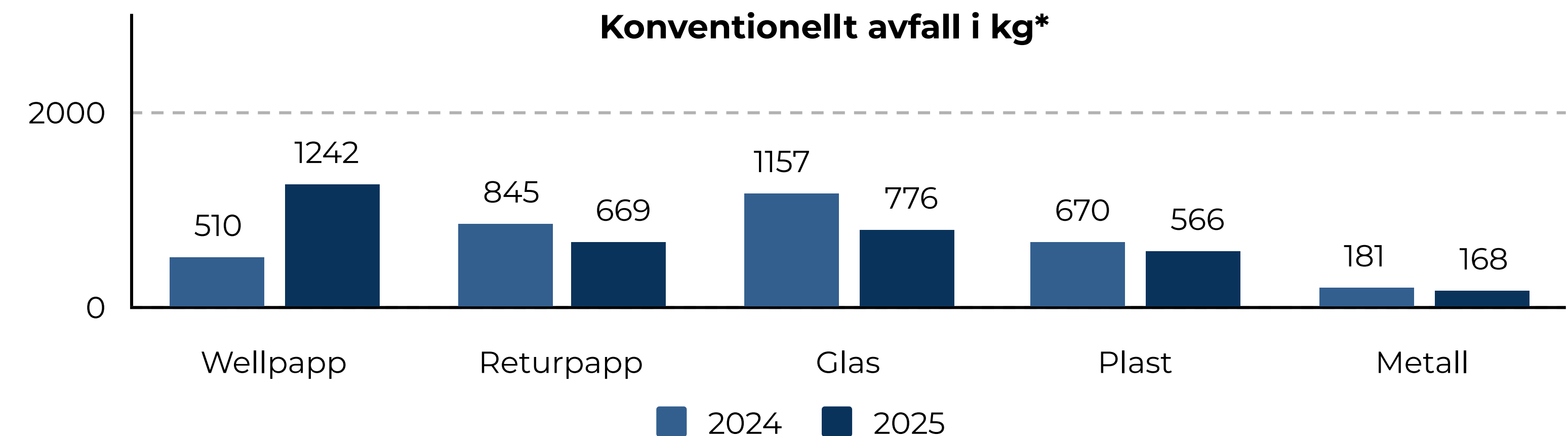
Avfall

Vi arbetar proaktivt för att minska mängden avfall. Det avfall som uppstår i Galenicass 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.

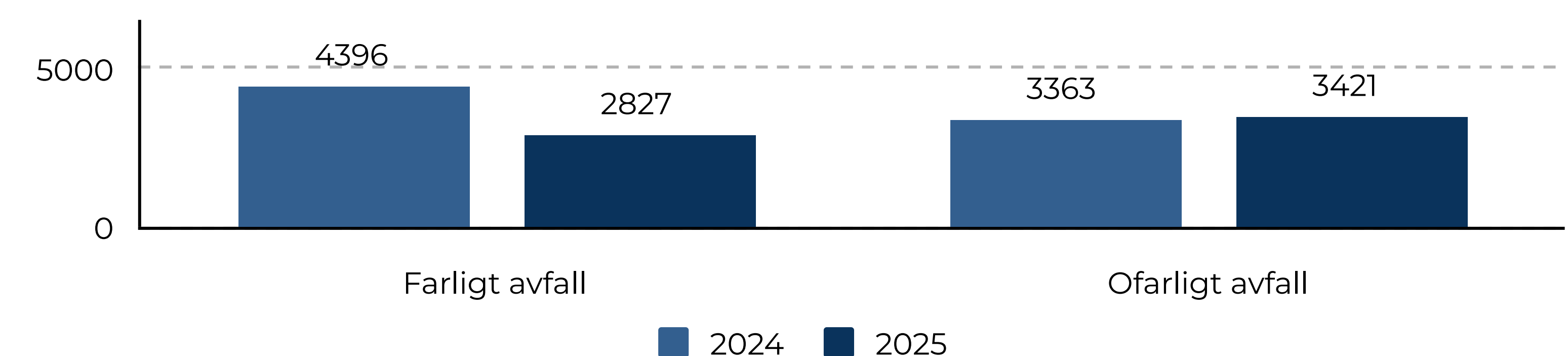
För Galenica är det viktigt att skapa goda förutsättningar för återvinning av konventionellt avfall såsom plast, papper och kartong. I båda våra byggnader på Medeon finns tydligt markerade kärl för källsortering, där det ska vara enkelt att källsortera. Vidare tillhandahåller fastighetsvärden goda faciliteter 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 Galenicass andel räknas ut procentuellt baserat på lokalyta.

Konventionellt avfall i kg*



Farligt/ofarligt avfall i kg*





Minska klimat- påverkan internt

Som en del av vårt hållbarhetsarbete arbetar vi systematiskt för att minska vår interna klimatpåverkan. Det handlar inte enbart om hur vi bedriver verksamheten inom produktion och laboratoriemiljö, utan även om hur vi arbetar i vardagen och vilka val vi gör i det dagliga arbetet. Genom att se över arbetssätt, resursanvändning och interna rutiner skapar vi förutsättningar för en mer hållbar verksamhet.

Skapandet av en klimat-smart kultur

Vi strävar efter att bygga en företagskultur där hållbara val är en självklar del av medarbetarnas vardag. Genom tydliga interna styrdokument och policys – såsom miljöpolicy, hållbarhetspolicy och resepolicy – vill vi göra det enkelt att fatta klimatsmarta beslut i arbetet.

Vår ambition är att hållbarhet ska vara integrerat i hur vi planerar, prioriterar och fattar beslut. Ett strukturerat miljöledningsarbete tillsammans med en långsiktig handlingsplan är centrala verktyg för att driva detta arbete framåt.

"För att minska vår interna klimatpåverkan ska det vara enkelt att ta hållbara beslut i arbetet. Det kräver ett tydligt och långsiktigt miljöledningsarbete."

Lena Örtenblad
CFO



Under 2025 gjordes över 5 000 resor genom våra subventionerade kollektivtrafikkort till anställda.



Vegetariska måltider

Under året har vi fortsatt att öka andelen vegetariska måltider i verksamheten. Ett tydligt exempel är våra fredagsfrukostar, där över 90 procent av tillfällena har varit vegetariska. Det har blivit en naturlig vana.

För övriga måltider, såsom vid konferenser och kundmöten, är andelen vegetariskt fortfarande relativt låg. Här finns fortsatt potential att utvecklas, och framåt kan vi göra mer medvetna val för att minska vår klimatpåverkan.

Minska utskrifter

I vår reglerade verksamhet krävs att många dokument granskas och signeras. Vår ambition har varit att i så stor utsträckning som möjligt ersätta pappersbaserade flöden med digitala lösningar.

Under året implementerade vi ett digitalt system för granskning och godkännande av analysresultat. Det har haft en tydlig och positiv effekt och lett till en kraftig minskning av antalet utskrifter jämfört med tidigare år.

Hållbar kontorsflytt

Under året genomförde vi en kontorsflytt med tydligt fokus på hållbarhet. Målet var att minska vår interna klimatpåverkan genom återbruk, minskat avfall och ett mer yteffektivt kontor, samtidigt som en god arbetsmiljö och trivsel bibehölls.

Flytten innebar att vi samlade verksamheten på en mindre yta med färre möbler. Genom en noggrann inventering återanvändes en stor del av befintligt möblemang, och överskottsmöbler såldes vidare till medarbetare eller till företag som säljer

kontorsmöbler second hand. Vi valde en flyttfirma med miljöprofil och använde återanvändningsbara flyttkartonger för att undvika engångsmaterial.

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 en förmånsparkeringsplats. Att aktivt uppmuntra företagets anställda att ta sig till arbetsplatsen på ett miljövänligt sätt, genom kollektivtrafiken, känns självklart. I december 2025 var det 11 personer som utnyttjade förmånen.

Under 2025 gjordes 5 452 resor genom förmånen, ca 11 250 mil. Totalt har resorna sparat ca 14 992 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.

Alla tjänstebilar ska vara eldrivna

Vår ambition är att våra tjänstebilar i första hand ska vara eldrivna och i andra hand hybridbilar. Omställningen sker successivt i takt med att befintliga avtal löper ut.

Under året ökade antalet elbilar från sex till åtta. Vid årets slut bestod tjänstebilsparken av åtta elbilar och fem hybridbilar. Antalet dieseldrivna bilar har under året minskat till noll, vilket är ett viktigt steg i arbetet med att minska vår klimatpåverkan.

Transportrelaterade CMO-utsläpp har minskat med 59% under 2025 jämfört med 2024 på grund av effektiviseringsarbete.

Hållbara tjänsteresor

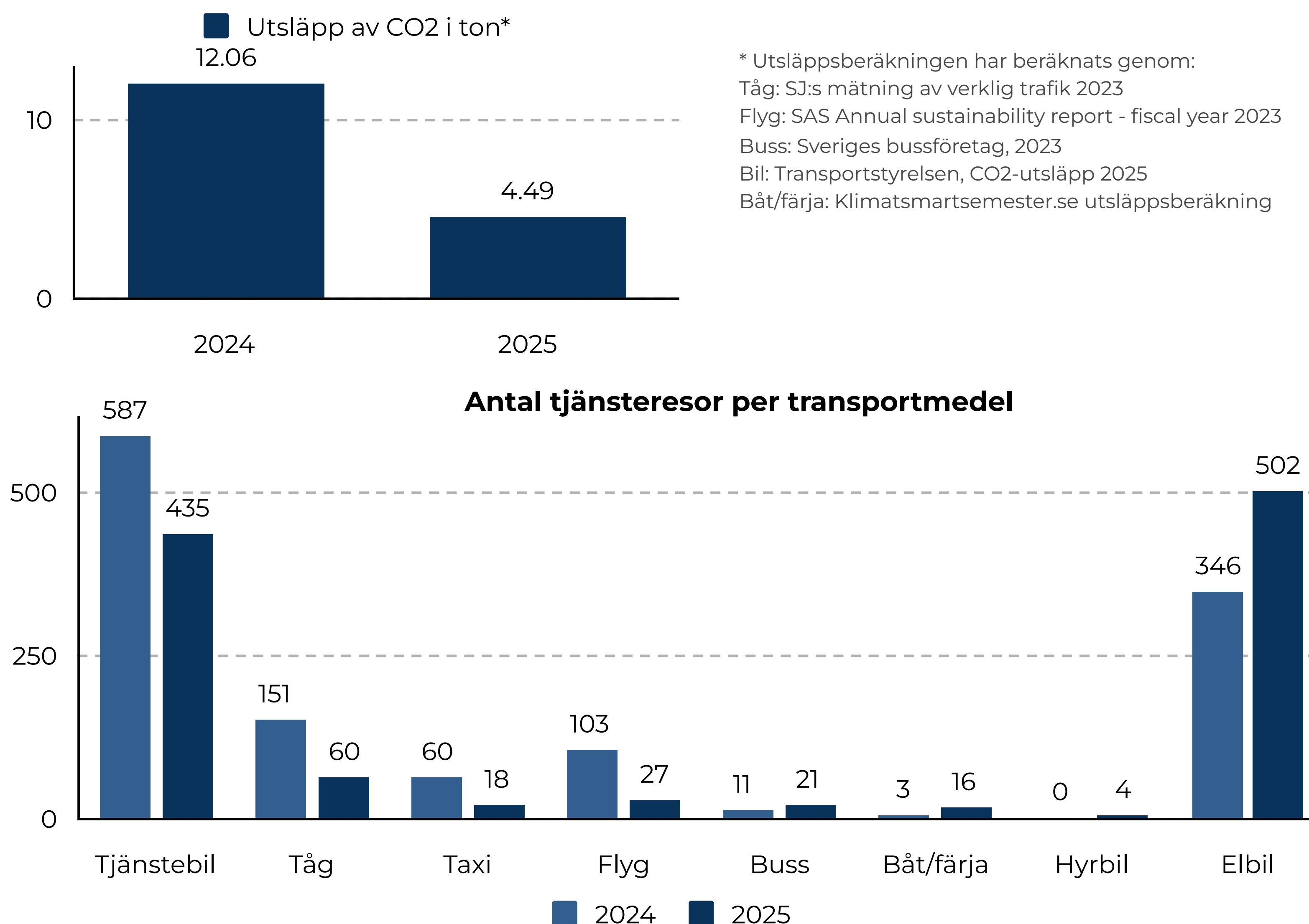
Inom arbetet med vår interna klimatpåverkan adresseras att minska vår klimatpåverkan från tjänsteresor. Vi undviker onödiga resor och förespråkar kollektiva, miljövänliga transportmedel. Samtidigt lägger vi stor vikt vid att tillhandahålla tekniska lösningar för att kunna genomföra digitala, resfria möten av hög kvalitet. Resor regleras av vår resepolicy som CFO ansvarar för.

Genom resepolicyn följer vi upp val av färdmedel, färdmil och koldioxidutsläpp. Som en del av hållbarhetsarbetet för vi statistik över våra koldioxidutsläpp kopplat till tjänsteresor samt antal resor per transportmedel. Under 2025 minskade både antalet resor och våra koldioxidutsläpp. En viktig skillnad jämfört med föregående år är konferensresan till Åre som genomfördes 2024. Även när denna resa exkluderas syns en tydlig minskning i utsläppen från våra tjänsteresor – från 7 ton CO₂e till 4,5 ton CO₂e.

Den främsta orsaken är en ökad andel elbilar i tjänstebilsparken men också ett minskat flygresande.

Transporter

Under 2025 har Galenica initierat åtgärder för att minska klimatpåverkan från transporter kopplade till CMO-leverantörer inom Scope 3, kategori 4 (uppströms transporter och distribution). Åtgärderna avser effektivisering av transportupplägg genom minskat antal transporter och förbättrad lastutnyttjandegrad. Klimatpåverkan från dessa transporter redovisas i mätetalet koldioxidekvivalenter (kg CO₂e). Beräkning och uppföljning sker enligt en metodik i linje med ISO 14 083 och GLEC-ramverket, i syfte att säkerställa transparens och jämförbarhet över tid. Baserat på denna uppföljning har de transportrelaterade utsläppen, mätt i kg CO₂e, minskat med 13 372 kg, 59%, under 2025 jämfört med 2024.





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



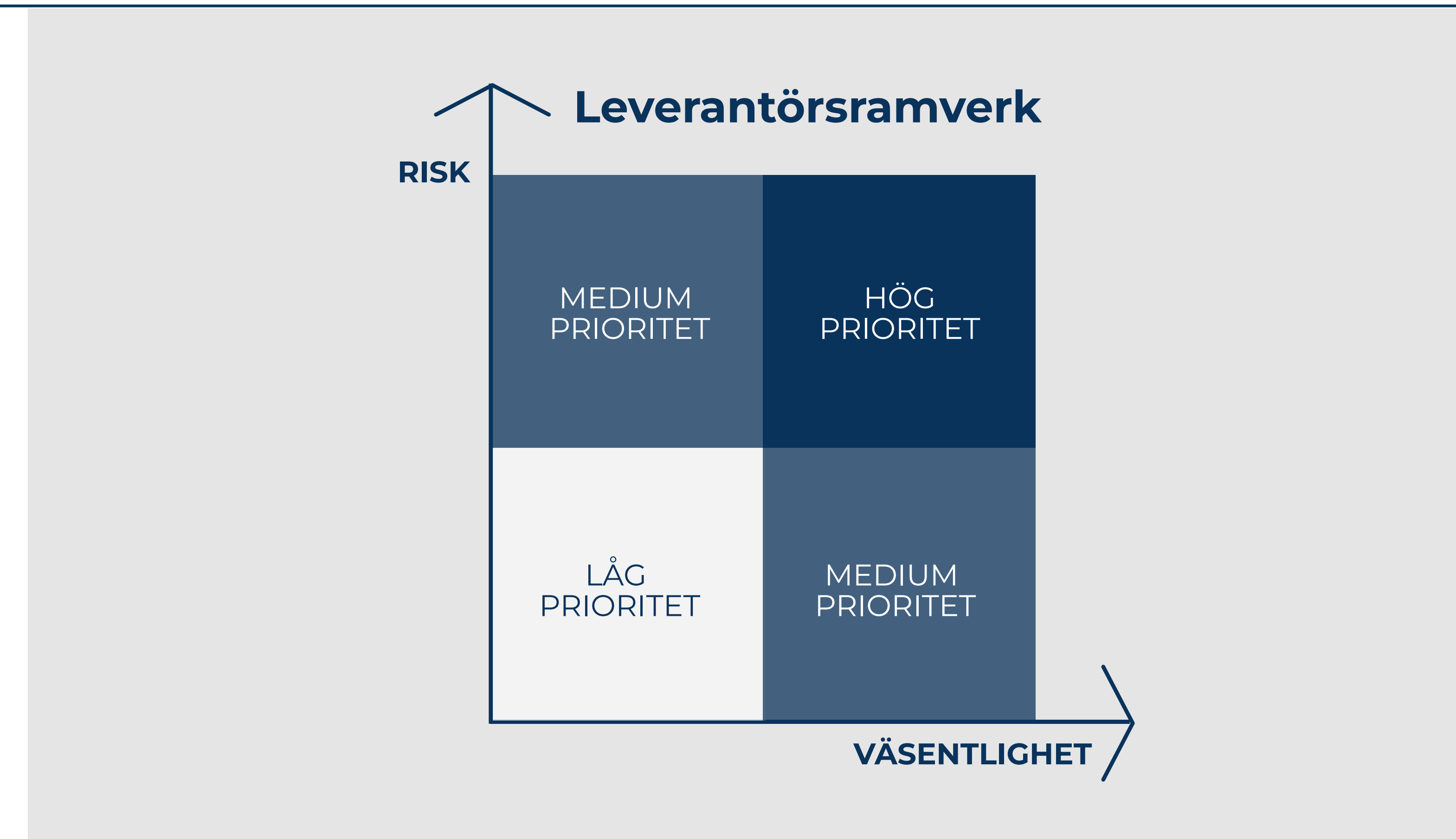
Fotograf Roger Nellsjö

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. Galenica har etablerat en process för leverantörsutvärdering, och utförde 2023 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.

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.

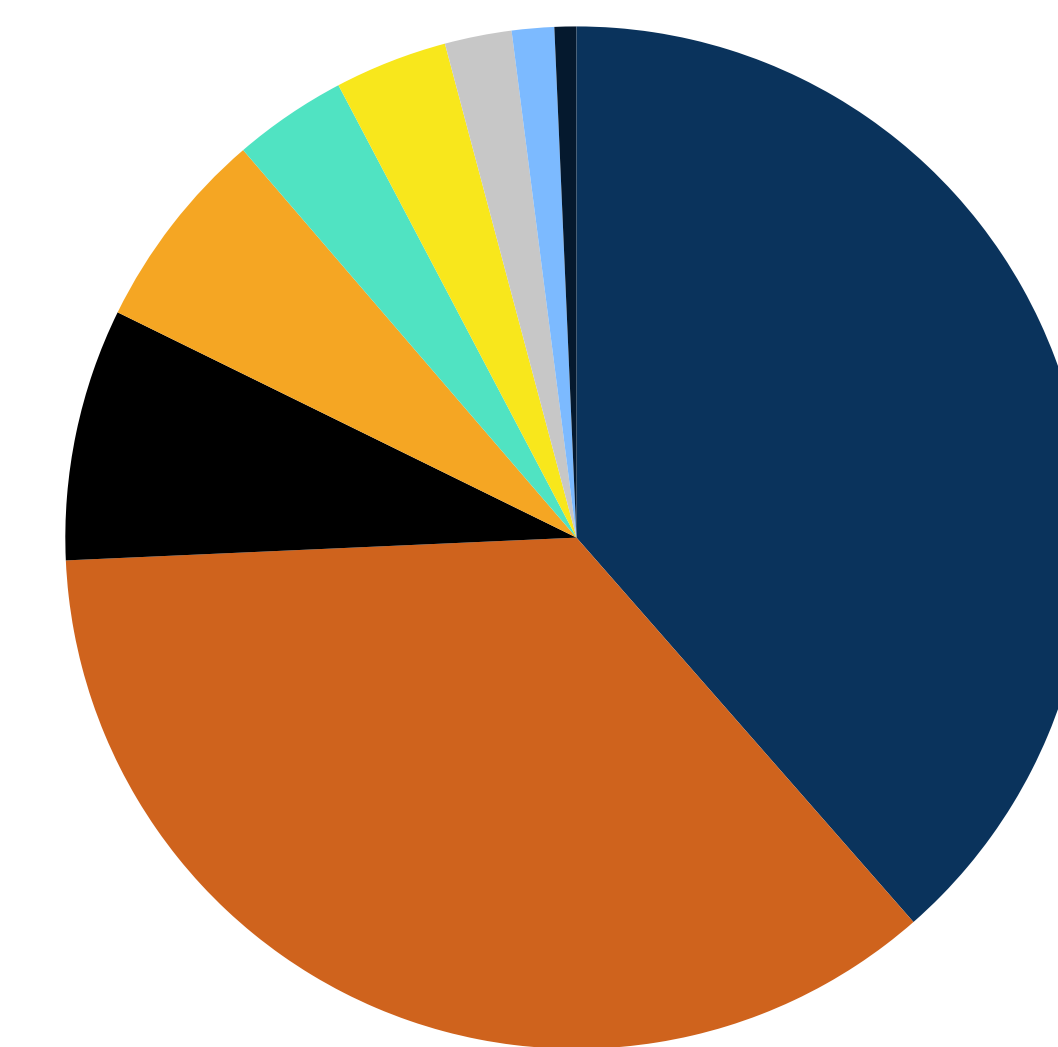
Risker i värdekedjan

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 405 leverantörer under 2025 för inköp av tjänster och material. Den totala kostnaden för inköp var 130,4 miljoner kronor. 46 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 (60 %), övriga Norden (5 %), Europa (34 %), utanför Europa (1 %). Vid större koncern räknas vilket lokalt kontor köpet gjorts hos.



- Tillverkning och produktrelaterade inköp (38.54%)
- Kontors- och administrationstjänster (35.75%)
- Labb- och kontorslokaler samt inredning (7.96%)
- Utrustning och labbtjänster (6.43%)
- IT och stödsystem (3.6%)
- Tredjepartslager (3.56%)
- Råvaror, insats- och förbrukningsmaterial (2.12%)
- Tjänstebilar (1.34%)
- Transport (0.69%)



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

Resultat 2025

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 106,3 MSEK. Av denna volym motsvarade 85,6 MSEK inköp från leverantörer som varit del av Galenicas leverantörsutvärdering tidigare år, varför de exkluderats från ytterligare utvärdering under 2025. Inköpsvolym motsvarande 13,3 MSEK, relaterat till företag som har verksamhet utan hållbarhetspåverkan eller där inköpet varit av engångskaraktär, exkluderades också från vidare aktion. Under 2025 har fyra nya leverantörer utvärderats, med en sammanlagd inköpsvolym om



6,3 MSEK. Kvarvarande inköpsvolym uppgick till 1,1 MSEK och kom från företag som inte lämnat svar på leverantörsutvärderingen 2023. Dessa leverantörer har påmint under året.

Under 2025 har Galenicas fokus varit att, tillsammans med affärsområdesansvariga, etablera och följa upp handlingsplaner för leverantörer som rapporterat brister i sitt hållbarhetsarbete. Från utvärderingen 2024 rapporterade 2 av 4 nya leverantörer sig sakna rutiner för ett systematiskt hållbarhetsarbete. Dessa 2 leverantörer motsvarar 3% av det totala inköpsvärdet 2024. 2026 planeras för en ny fullständig leverantörsutvärdering av alla väsentliga leverantörer till Galenica.

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 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. Galenica har även en visselblåsarfunktion 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 2025 inom Galenica.**

Finansiell rapport

Innehåll:

- Året som gått
- Resultatrapport
- Kassaflödesanalys
- Balansrapport



Året som gått - 2025

Under 2025 noterade bolaget en intäktsnedgång jämfört med föregående år. Nedgången är relaterad till den kontraktuella utvecklingen medans Pharma-verksamheten utvecklas positivt och CMO-verksamheten är fortsatt stadig.

Mot bakgrund av svagare efterfrågan genomfördes tidigt under året en omstrukturering av denna del av verksamheten. Åtgärderna omfattade personalanpassningar och andra kostnadsbesparande insatser för att anpassa kostnadsnivån till rådande marknadsförutsättningar. Parallellt har bolaget fördjupat sitt strategiska fokus på egen produktutveckling. Resurser och kompetens har omdisponerats för att stärka långsiktig konkurrenskraft och möjliggöra framtida kommersialisering.

Pharma-verksamheten utvecklas positivt med planerade produktlanseringar och fortsatt geografisk expansion. Under året har Ovixan registrerats i Storbritannien, där bolaget bedömer att marknaden är stor och har god tillväxtpotential. Produkten är lanserad och finns ute på marknaden från början av 2026. CMO-verksamheten fortsätter uppvisa god efterfrågan och stark leveransförmåga.

Framtidsutsikter 2026

Under 2026 kommer bolaget fortsatt att arbeta utifrån den strategiska agendan med fokus på produktutveckling, geografisk expansion, digitalisering och hållbarhet. Dessa prioriteringar är fortsatt vägledande i verksamheten och bidrar till både strukturella förbättringar och konkreta resultat.

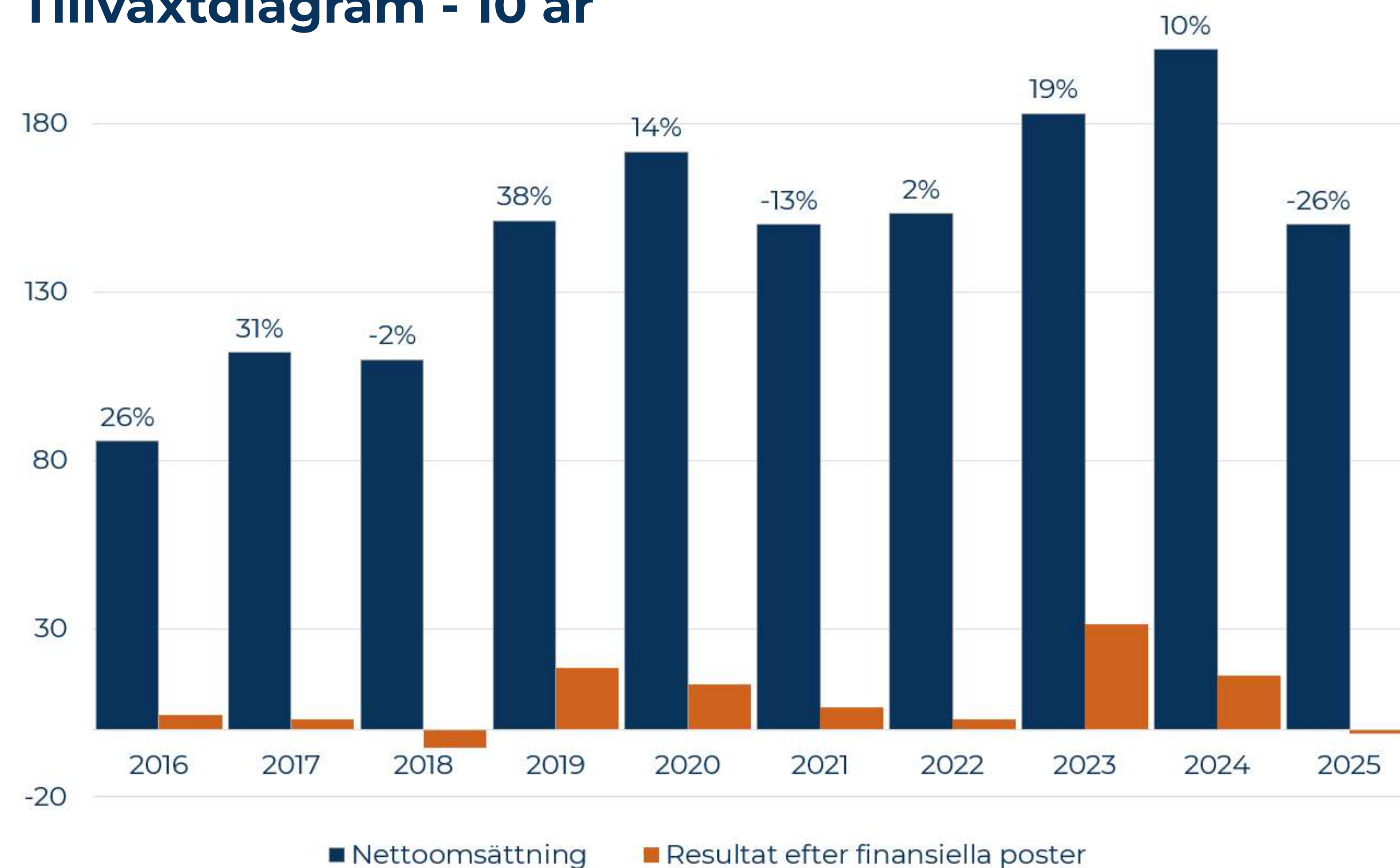
Galenica har gått in i det nya året med en stabil grund inom Pharma och den kommersiella produktionen. Båda affärsområdena bedöms fortsatt ha mycket goda förutsättningar, baserat på en ökad efterfrågan och stark leveransförmåga.

Den kontraktuella utvecklingen kommer att avvecklas kontrollerat under de närmsta åren. Galenica har valt att fortsatt satsa det strategiska fokuset på den egna produktutvecklingen. Ett fokus som kommer att stärka Pharmas produktportfölj och bolagets tillväxt de kommande åren.

Lena Örtenblad
CFO



Tillväxtdiagram - 10 år



Finansiella nyckeltal - 5 år

I tsek	2025	2024	2023	2022	2021
Nettoomsättning	149 937	201 276	183 001	153 258	149 989
Årlig tillväxt	- 26 %	+10 %	+ 19 %	+ 2 %	- 13 %
Resultat e finansnetto	- 1 142	16 216	31 180	3 122	6 704
Balansomslutning	105 420	111 537	89 060	79 731	83 423
Antal anställda	52	68	63	70	75
Soliditet	51 %	53 %	64 %	51 %	49 %

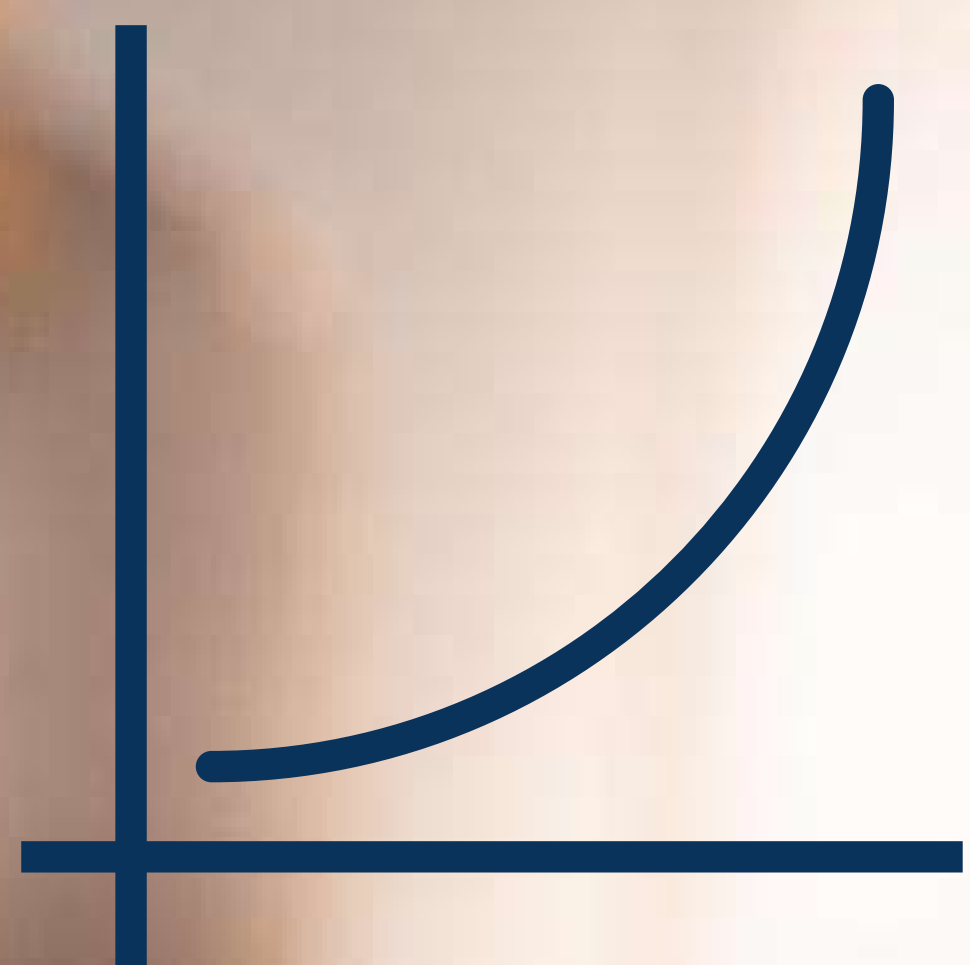
Resultaträkning	2025	2024
Rörelsens intäkter		
Nettoomsättning	149 937	201 276
Aktiverat arbete för egen räkning	10 927	5 801
Övriga rörelseintäkter	1 540	1 741
Totalt	162 404	208 818
Rörelsens kostnader		
Råvaror, förnödenheter och underentreprenörer	- 6 415	- 5 329
Handelsvaror	- 50 090	- 60 285
Övriga externa kostnader	- 37 741	- 38 986
Personalkostnader	- 60 879	- 80 447
Avskrivningar och nedskrivningar	- 5 001	- 5 381
Övriga rörelsekostnader	- 2 877	- 2 427
Rörelseresultat	- 599	15 963
Resultat från värdepapper/fordringar som är anläggningstillgångar	- 30	0
Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter	165	501
Räntekostnader och liknande resultatposter	- 678	- 248
Resultat efter finansiella poster	- 1 142	16 216
Resultat före skatt	- 1 142	16 216
Aktuell skatt	- 224	- 3 072
Uppskjuten skatt	289	- 489
Årets resultat	- 1 077	12 654

Kassaflödesanalys	2025	2024
Den löpande verksamheten		
Resultat efter finansiella poster	- 1 142	16 216
Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet m.m	6 399	6 232
Betald skatt	- 7 004	- 3 693
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar	- 1 746	18 755
Av rörelsekapital		
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital		
Förändring av varulager	2 069	16
Förändring kundfordringar	7 602	- 3 834
Förändring av kortfristiga fordringar	7 706	- 13 385
Förändring leverantörsskulder	1 644	6 053
Förändring av kortfristiga skulder	- 8 082	9 106
Kassaflöde från den löpande verksamheten	9 193	16 711
Investeringsverksamheten		
Investeringar i immateriella anläggningstillgångar	- 10 927	- 5 801
Investeringar i materiella anläggningstillgångar	- 1 218	- 3 374
Försäljning av materiella anläggningstillgångar	945	0
Kassaflöde från investeringsverksamheten	- 11 200	- 9 175
Finansieringsverksamheten		
Upptagna lån	15 000	0
Amortering av lån	- 1 435	- 1 079
Utbetald utdelning	- 6 000	- 10 000
Kassaflöde från finansieringsverksamheten	7 565	- 11 079
Årets kassaflöde	5 558	- 3 543
Likvida medel		
Likvida medel vid årets början	11 725	15 268
Likvida medel vid årets slut	17 283	11 725

Balansräkning	2025	2024
TILLGÅNGAR		
Anläggningstillgångar		
<i>Immateriella anläggningstillgångar</i>		
Balanserade utgifter för utvecklingsarbeten	18 027	7 941
<i>Materiella anläggningstillgångar</i>		
Kostnader nedlagda i annans fastighet	1 129	2 009
Inventarier, verktyg och installationer	8 709	11 957
<i>Finansiella anläggningstillgångar</i>		
Ägarintressen i övriga företag	116	146
Summa anläggningstillgångar	26 852	22 053
Omsättningstillgångar		
<i>Varulager m.m.</i>		
Färdiga varor och handlingsvaror	16 415	18 484
<i>Kortfristiga fordringar</i>		
Kundfordringar	27 720	35 322
Aktuella skattefordringar	903	0
Övriga fordringar	5 904	13 737
Upparbetad men ej fakturerad intäkt	5 918	5 185
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	4 425	5 031
<i>Kassa och bank</i>	17 283	11 725
Summa omsättningstillgångar	78 568	89 484
SUMMA TILLGÅNGAR	105 420	111 537

Balansräkning	2025	2024
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	47 304	54 384
Summa eget kapital	52 304	59 384
<i>Avsättningar</i>		
Avsättningar för uppskjuten skatt	945	1 234
<i>Långfristiga skulder</i>		
Skulder till kreditinstitut	14 282	3 533
Summa långfristiga skulder	14 282	3 533
<i>Kortfristiga skulder</i>		
Skulder till kreditinstitut	4 078	1 262
Leverantörsskulder	16 071	14 427
Aktuella skatteskulder	0	5 877
Övriga skulder	2 076	2 677
Fakturerad men ej upparbetad intäkt	69	159
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	15 595	22 984
Summa kortfristiga skulder	37 889	47 386
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER	105 420	111 537

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	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, 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		28
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.