



Chiesi Pharma AB

Hållbarhets- rapportering 2023

Innehållsförteckning

| | |
|--|----|
| Inledning | 03 |
| Målområde 1 > Miljö & klimat | 08 |
| Målområde 2 > Intern styrning och anti-korruption | 09 |
| Målområde 3 > Vi som arbetar på Chiesi (personal) | 09 |
| Målområde 4 > Vårt mervärde: bättre hälsa | 10 |
| Målområde 5 > Våra partnerskap - hur vi arbetar med vår värdekedja och med branschkollegor | 11 |
| Målområde 6 > Samhället vi verkar i | 12 |
| Risker | 13 |
| Adress | 16 |

”Hållbarhet är en del av vår verksamhet”

VD-ORD



Chiesi är ett företag med höga ambitioner avseende hållbarhet. Det framgår i koncernens övergripande hållbarhetsredovisning där det är möjligt att följa utvecklingen avseende en stor mängd hållbarhetsindikatorer över tid. Den rapport du läser nu fokuserar dock huvudsakligen på våra resultat här i Norden, 2023.

Vårt medvetna hållbarhetsarbete har pågått i flera år nu och jag tror inte att jag överdriver om jag påstår att det har letat sig in i det mesta vi gör, utifrån principen om ”shared value”, det vill säga att vi samtidigt utvecklar vår affär och skapar ett socialt värde. Ett konkret resultat av det ser vi i vår B-corp-certifiering, som handlar om hur vi styrs, vår personal, miljö och klimatavtryck, våra kunder samt samhället där vi verkar.

Vi har för avsikt att fortsätta att arbeta med hållbarhet som en självklar del av vår affär, vilket påverkar allt från detaljer såsom vilka pennor vi köper, till vad

vi äter, vår styrning och affärsetik, liksom för den del hur vi utvecklar våra produkter och vår affärsmodell. Vårt hållbarhetsarbete kan delas in i 6 breda områden; Styrning, Människor, Samhälle, Miljö, Värdekedja samt Patienter och vårdgivare. Samtliga områden har mål och aktiviteter kopplade till sig. Det finns dock tre prioriteringar där jag tror att vi kan ha en särskilt stor påverkan:

1. Öka den positiva effekten av våra produkter. Som ett ledande läkemedelsföretag anser vi att det är vår uppgift att förbättra jämlik tillgång till läkemedel och hälsa.
2. Påskynda vår resa mot att bli koldioxidneutrala. Detta inkluderar, men är inte begränsat till, förbränning eller återvinning av gamla inhalatorer som innehåller F-gaser.
3. Påverka andra. Vi vill dela med oss av kunskap, lära oss och inspirera andra att bli mer hållbara. Som en del av B-corporationen är det en del av vår identitet.

I den här rapporten har vi delat med oss av vad vi anser vara våra viktigaste – mest väsentliga – hållbarhetsprestationer. Vi har också varit transparenta med de områden där vi anser att vi kan göra bättre ifrån oss. Ett sådant område är våra CO2-utsläpp, där våra minskningar huvudsakligen följt av elektrifieringen av vår fordonsflotta. Vi har visserligen lyckats bra med elektrifieringen, men nu är det dags för oss att hitta andra sätt att minska vårt koldioxidavtryck. Ett sådant handlar om hur vi arbetar med omhändertagande av använda och utgångna inhalatorer, som innehåller F-gaser (detta utvecklar min kollega Hassan, i en ”intervju” i slutet av denna rapport). Ett annat område där vi gör mycket, och där vi har ambitionen att göra mer, är när det gäller tillgång till läkemedel och jämlik hälsa. Läs gärna mer under målområde 4!

Olav Fromm, vd Chiesi Pharma



Chiesi Pharmas verksamhetsbeskrivning:

Bolaget ska bedriva forskning och utveckling, marknadsföring och försäljning av läkemedel i Norden samt därmed förenlig verksamhet.

Bolaget avser att:

- (i) verka på ett ansvarsfullt, hållbart, öppet och transparent sätt gentemot människor, samhällen och miljö i syfte att främja hälsa, inkludering och rättvisa samt
- (ii) kontinuerligt bli alltmer hållbara i processer och metoder, för att mildra de negativa effekterna och maximera fördelarna för människor, biosfären och planeten, i riktning mot en ekonomi med netto-noll utsläpp av växthusgaser och i linje med nationella och internationella mål om klimatneutralitet och ekologisk omställning.

Källa: Bolagsverket

Vad gör Chiesi på koncernnivå

Chiesi är ett familjeägt läkemedelsföretag med huvudkontor i Parma, Italien. Vi utvecklar läkemedel inom framför allt respiratoriska sjukdomar, neonatologi, sällsynta sjukdomar och specialistvård. Vi är verksamma i ett 70-tal länder genom dotterbolag i cirka 30 länder.

I Norden har vi försäljningsverksamhet i Sverige, Norge, Danmark, Finland och Island, men vi har även en forskningsanläggning i anslutning till Karolinska Institutet, i Solna.

Vi mäter vår framgång genom mått som omsättning och vinst, men lika viktigt är det för oss att väga in vår påverkan på människor och planet. Därför är vi B-corp-certifierade, vilket innebär att vi hör till gruppen företag som ser **”Business as a force for good!”**

- Antal anställda: drygt 6 500 globalt, varav 100 i Norden
- Intäkter globalt: 2 749 millioner Euro (2022), varav 64 miljoner Euro i Norden (2023)
- Forskningsbudget (2022): 589 millioner Euro (21,4% av intäkterna)
- Lönegap mellan kvinnor och män globalt: ”stängdes” 2022
- B-corp-score: 103,8 (upp från 90,8 poäng 2019). Norden: 107,4 (2021)
- Antal patent totalt: 5 835 (2022)
- Ett av Chiesis klimatmål är att vara koldioxidneutrala 2035 (målen är godkända av Science Based Target Initiative)

Norden

Antal anställda: drygt 100
(inklusive FoU)
Intäkter: 64 miljoner Euro
B-corp-score: 107,4 (2021)



698.8.3.2024

FoU i Solna

Som koncern har Chiesi sex center för forskning och utveckling (FoU). Ett av dessa ligger i Sverige, vid Karolinska Institutet på Campus Solna. Här arbetar drygt 25 personer med forskning och utveckling av nya biologiska läkemedel.

Centret har ansvar för:

- Tidig forskning
- Preklinisk forskning
- CMC (*Chemistry, Manufacturing and Control*), samt
- Translationell och precisionsmedicin

De senaste åren har den hållbarhetsrelaterade verksamheten inom FoU alltmer drivits som en del av hållbarhetsarbetet inom Chiesis övriga verksamhet i Norden. Den statistik och de resultat vi redogör för i denna rapport innefattar därmed Chiesis verksamhet på Campus Solna.

Chiesi i Norden

Fokus för verksamheten i Norden har sedan starten 2014 varit att lansera Chiesi Groups produktportfölj på den nordiska marknaden samtidigt som vi strävar mot att bli marknadsledande inom terapiområdena respiratoriska sjukdomar, sällsynta sjukdomar och specialistvård. Chiesi i Norden har kontor i centrala Stockholm, inte långt ifrån FoU-avdelningen intill Karolinska Institutets campus.

I Norden leds vårt hållbarhetsarbete av vår HR- och hållbarhetschef, som sitter i ledningsgruppen och rapporterar direkt till vår VD. Till sin hjälp har hållbarhetschefen dels sitt eget team, dels en (nybildad) ”impact committee” där personer från olika delar av verksamheten deltar. Denna grupp har ersatt den styrgrupp för hållbarhet som bestod av delar av bolagets ledningsgrupp, och som

leddes av bolagets VD. Den nybildade impact-kommitteen består av ett drygt tiotal fasta medlemmar och har i uppgift att både komma med förslag till hur hållbarhetsarbetet kan stärkas ytterligare, liksom att genomföra och driva förändringar. Gruppen möts regelbundet med siktet inställt på möten var sjätte vecka, och bjuder några gånger per år in externa intressenter.

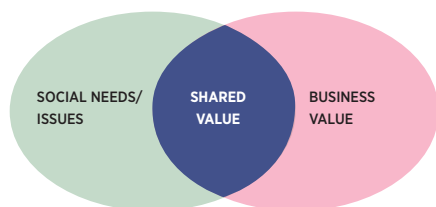
Hållbarhet är dessutom en stående agendapunkt för styrelse och ledningsgrupp. På koncernnivå finns en avdelning för hållbarhet som fastställer koncernens övergripande strategi samt ger stöd till Chiesi Pharma och andra dotterbolag.

Även om vi har en hållbarhetspolicy och hållbarhetsplaner både för vår nordiska verksamhet och globalt, försöker vi i så stor uträkning som möjligt integrera hållbarhet i relevanta ”Standard Operating Procedures” liksom i våra affärsstrategier. Våra övergripande styrdokument finns normalt tillgängliga på vår hemsida (vår globala hemsida eller för Norden).



Våra utgångspunkter

Hållbarhet är en integrerad del av vår verksamhetsidé. Det gäller förstås särskilt vår ambition att bidra till en bättre hälsa, men vi har också ett ansvar för vår påverkan på klimatet och, förstås, för våra anställda. Verksamheten ska skapa värde både för vårt företag och för våra intressenter; ett så kallat *shared value* som skiljer sig från både välgörenhet och *Corporate Social Responsibility* i det att vi ser vårt fokus på hållbarhet som en integrerad del av vår affärsmodell.



Vårt intresse för att bedriva en hållbar verksamhet som förbättrar livet för de som använder våra läkemedel går långt tillbaka, men är samtidigt nära förknippat med Agenda 2030 och de hållbarhetsmål som världen kom överens om 2015. Som koncern har vi identifierat att 9 av de globala målen har särskild relevans för oss (se bild nedan). De globala målen har bidragit till utformningen av våra egna målområden, både lokalt och globalt (en mer utförlig genomlysning av koncernens arbete med SDG-målen framgår i vårt moderbolagets hållbarhetsrapportering).

Vårt hållbarhetsarbete är integrerat i verksamheten men vi har också konkretiserat det i specifika målområden och aktiviteter. En stor del av hållbarhetsarbetet genomförs sedan av tvärfunktionella hållbarhetsgrupper, som vi kallar "hållbarhetsstigar". Samtlig personal tillhör någon hållbarhetsstig och varje grupp arbetar under ett år. Därefter formerar vi nya grupper. Sammantaget har vi haft ca 50 hållbarhetsstigar de senaste 4 åren.

FNs och Världens Globala mål



698.8.3.2024

Hållbarhetsmål för Chiesi i Norden, 2023

- Miljö & klimat**
 - Minska vårt klimatavtryck
- Styrning (Governance)**
 - Redovisa relevant hållbarhetsinformation
 - Minska risken för korruption och oetiskt beteende
- Anställda**
 - Bekräfta och fördjupa välmående och trivsel hos de som arbetar på Chiesi Pharma
 - Mångfald och inkludering
- Patienter och vårdgivare**
 - Jämlik hälsa/tillgång till hälso- och sjukvård
- Värdekedja**
 - Förbättra hållbarheten i vår leverantörskedja
- Samhället vi verkar i**
 - Etablera struktur för samhällsengagemang
 - Påverka andra att bli mer hållbara

Väsentlighetsanalys

Grafen till höger sammanfattar vår väsentlighetsanalys för Chiesi i Norden. Den hjälper oss avgöra vad som är viktigast för oss, så att vi fokuserar på de frågor där vi kan ha störst påverkan. De frågor som är viktigast för oss, i bemärkelsen betydelse för våra intressenter och i vilken utsträckning vi påverkas och kan påverka frågorna, handlar om patienters tillgång till läkemedel, om vår personals välmående, om etik och anti-korruption men också om bland annat klimatet, produktsäkerhet och om cirkularitet.

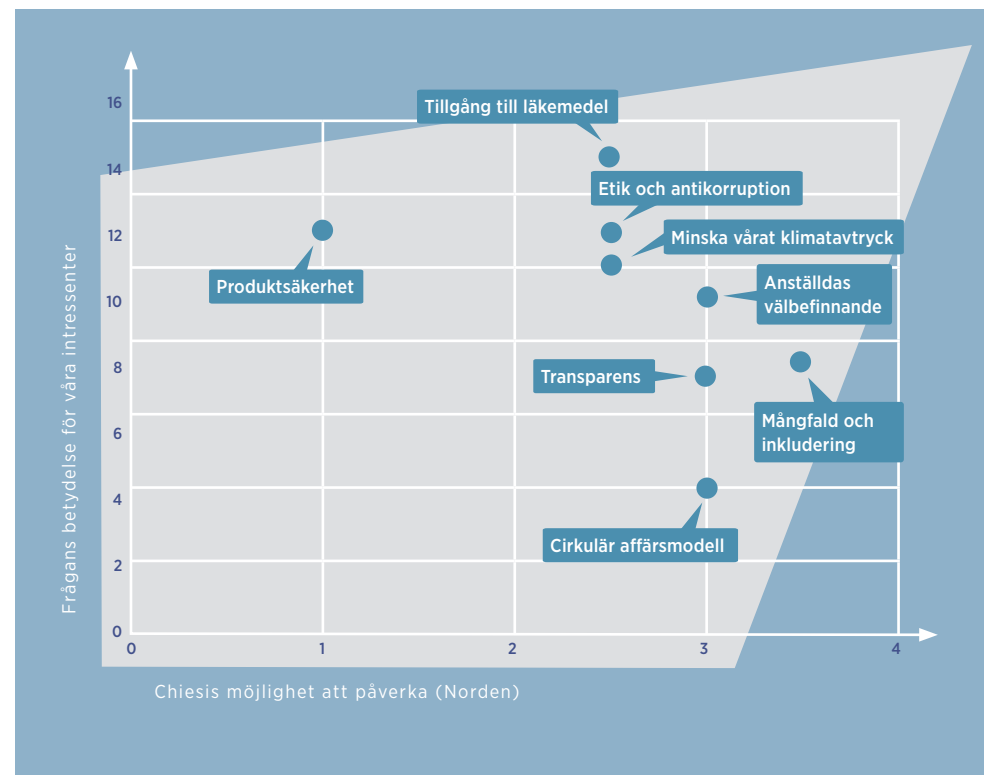
Vi började skissa på väsentlighetsanalys för ett par år sedan, och har uppdaterat den under 2021, 2022 och 2023. Vi har lyssnat på flera av våra intressenter – såsom patientorganisationer, branschorganisationer, myndigheter och anställda – i framtagandet, och vi har försökt att både se hur vi påverkar planeten och våra intressenter, men också hur de påverkar oss (så kallad "dubbel materialitet"). Under 2024 planerar vi att genomföra en ny väsentlighetsanalys som i större utsträckning är anpassad efter kraven i de standarder som tagits fram för att konkretisera

EU:s direktiv för hållbarhetsrapportering (CSRD). Vi kommer i nästa års rapportering sträva efter att i ökad utsträckning följa strukturen i CSRD (vårt moderbolag kommer rapportera fullt ut enligt CSRD från 2025).

De kommande avsnitten i denna rapport följer de sex målområden vi prioriterar för de kommande åren.

- 1 > Miljö & klimat
- 2 > Intern styrning och anti-korruption
- 3 > Vi som arbetar på Chiesi (personal)
- 4 > Vårt mervärde: bättre hälsa
- 5 > Våra partnerskap – hur vi arbetar med vår värdekedja och med branschkollegor
- 6 > Samhället vi verkar i

Ambitionen är att rapporteringen ska kunna ge en rättvisande bild av vad vi åstadkommit i relation till såväl vår hållbarhetsplan som vår väsentlighetsanalys. Därtill ser vi rapporteringen som ett sätt för oss att bjuda in våra intressenter till att reflektera kring vad vi skulle kunna göra bättre.



Som ett sätt att verifiera våra ansträngningar har vi på Chiesi valt att B-corp-certifiera oss

Certified



This company meets the highest standards of social and environmental impact

Corporation

B-corp är en certifiering med holistisk syn på hållbarhet, vilket bland annat innebär att aspirerande företag granskas utifrån 250–300 frågor som handlar om styrning, anställda, miljö, samhällsengagemang, leverantörskedja och kunder.

Med certifieringen följer också åtaganden om att vi i vår verksamhet bland annat ska

ta hänsyn till våra intressenter och att vi ska vara transparenta i vilket "fotavtryck" vår verksamhet skapar. När vi certifierade oss första gången, fick vi som koncern 87,5 poäng, av 200 möjliga. Det kan låta lite men är betydligt mer än medianen bland företag, som ligger på knappt 51 poäng.

Under om-certifieringen, som blev klar i juli 2022, fick vi som koncern 103,8 poäng. I Norden fick vi 90,8 poäng vid certifieringen 2019 och 107,4 poäng 2022! Under 2023 har vi arbetat med att ta fram och genomföra en plan för hur vi kan fortsätta utvecklas. Våra styrkor och utvecklingsområden finns tillgängligt för alla att granska här: www.bcorporation.net



Målområden

Vi som arbetar på Chiesi Pharma

- Målområde 1: Miljö & klimat
- Målområde 2: Intern styrning och anti-korruption
- Målområde 3: Vi som arbetar på Chiesi (personal)
- Målområde 4: Vårt mervärde: bättre hälsa
- Målområde 5: Våra partnerskap – hur vi arbetar med vår värdekedja och med branschkollegor
- Målområde 6: Samhället vi verkar i

698.8.3.2024

Målområde 1. Miljö & klimat

Hösten 2019 bestämde vi att vi ville minska utsläppen av koldioxid med 40% per anställd till och med 2022. Vi valde att mäta utsläppen från våra flygresor och från användande av bilar i tjänsten, vilket vi också bedömt vara de mest väsentliga utsläppen av växthusgaser som vi har kontroll över. Sedan kom Corona vilket gjorde själva mätningen mindre relevant, eftersom mätetalen inte var jämförbara med normalår. Däremot fortsatte vi att arbeta med att minska vår påverkan. Vi har också ansträngt oss för att inte låta våra mätetal bli synonymt med vårt mål. Tyvärr lyckades vi inte minska utsläppen från bil- och flyg mellan 2019 och 2022 i den utsträckning vi förutsatt oss, vilket dels beror på att resor från 2021 sköts upp till 2022, dels att elektrifieringen av vår bilpark försenades pga sena leveranser av elbilar. Den positiva utvecklingen avseende elektrifiering av vår bilflotta fortsatte under 2023, och nu är samtliga leasingbilar helt eller delvis elektrifierade. Vad som återstår är att minska och inom en snar framtid ersätta hybrider med enbart elektriska bilar, samt att se över om och hur koldioxidutsläppen från privata bilar som ibland används i tjänst (scope 3) kan minska. Vi har inte helt lyckats minska vårt flygande i den mån vi hade önskat, vilket har flera förklaringar. Bland annat har vi vuxit och vi har också införskaffat nya produkter, vilket krävt en del transatlantiska resor. Dock har vi påtagligt reducerat vårt avtryck genom att ersätta fossilt flygbränsle med förnyelsebart (se boxen till höger).

Under 2022 började vi mäta fler utsläpp, och tillsammans med branschorganisationen Lif tog vi därför fram ett enkelt verktyg med målsättningen att göra det enklare för små- och medelstora läkemedelsföretag att enklare följa upp sina utsläpp. Vi följer nu upp utsläppen som följer av inköp av vissa kontorsvaror och elektronik, från hotellvistelser och från måltider i tjänsten och 698.8.3.2024

som serveras på konferenser. Exempelvis strävar vi mot att en genomsnittlig representationsmåltid inte bör överstiga 700 gram koldioxidekvivalenter. Under 2023 räknar vi med att utsläppen från måltider i tjänsten (inklusive interna möten) uppgick till 20 tCO₂e. Denna siffra är emellertid inte så intressant eftersom alla behöver föda, oavsett vem som betalar för den. Vad som dock är intressant, är om vi lyckas minska utsläppen från varje enskild måltid, genom att t.ex. ersätta kött med kyckling eller vegetariska alternativ. Vår policy har sen mätandet började förordat måltider med låga CO₂-avtryck, vilket gör att vi redan från början uppskattar att avtrycket varit lågt (uppskattningsvis c:a 800 grCO₂e per måltid). Vi har ännu inte lyckats bekräfta någon minskning per måltid, men vi arbetar vidare både med analys av data och med att medvetandegöra våra anställda om måltiders klimatavtryck.




Vår påverkan på den biologiska mångfalden bedömer vi som begränsad, men inte obetydlig (vi har två antibiotika som förskrivs till människor som lever med den sällsynta sjukdomen cystisk fibros). Vi följer frågan om läkemedels påverkan på den biologiska mångfalden framförallt via vårt moderföretag, men också via branschorganisationen Lif där detta är en del av det hållbarhetsmanifest vi ställt oss bakom.



Vårt mål:

Under 2021 satte vi som mål att samtliga leasingbilar ska vara fullt elektrifierade 2026. Vid slutet av 2022 var 17 av 38 bilar fullt elektrifierade. Vid slutet av 2023 var samtliga 37 bilar helt eller delvis eldrivna. 25 av dessa var fullt elektrifierade, resterande hybrider.

KPI:er

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------------------------|------------------------|------------------------|
|  Scope 1: Direkta utsläpp* ("location based"). I detta fallet våra bilar: | 89 tCO ₂ e | 66 tCO ₂ e | 59 tCO ₂ e |
|  Scope 2: Indirekta utsläpp från produktion** ("location based"). I detta fallet el till våra kontor: | 10 tCO ₂ e | 7,5 tCO ₂ e | 8 tCO ₂ e |
|  Scope 3: Indirekta utsläpp*** I detta fallet affärsresor med flyg samt tjänsteresor med privatbilar: | 102 tCO ₂ e | 335 tCO ₂ e | 390 tCO ₂ e |

Vi mäter våra utsläpp med hjälp av den så kallade GHG-protokollet. För scope 1 och 2 bedömer vi att de utsläpp vi mäter är de mest väsentliga, medans scope 3 istället utgått från vad vi dagsläget menar oss kunna mäta, och påverka.

* Utsläppen från våra leasade bilar. Vi använder Defra emissionsfaktorer för att beräkna utsläpp baserat på diesel- och bensinförbrukning. Utsläppen minskade inte den takt vi hade förväntat oss fram till 2022, vilket främst berodde på förseningar i leveransen av elbilar.

** Scope 2-utsläpp beräknas för vår del från köp av el och fjärrvärme. Vi beräknar våra platsbaserade utsläpp med hjälp av IEA:s utsläppsfaktorer för el, marknadsbaserade utsläpp använder restmixfaktorer för inköpt icke förnybar el.

*** I övrigt bedömer vi att vår största påverkan är den drivgas som används i vissa av våra astma- och KOL-inhalatorer, men då dessa är svåra att beräkna, har vi inte redogjort för dessa utsläpp i denna rapport. Som framgår av andra delar av denna rapport arbetar vi aktivt för att minska utsläppen från dessa. Bland annat har vi lyckats undvika utsläpp om c:a 16 tCO₂e genom att förbränna oanvända (utgångna) inhalatorer i höga temperaturer. 2022 startade vi även ett samarbete med Fly Green Fund för att ersätta fossilt flygbränsle med förnybart bränsle. Det resulterade i besparingar på hela 169,5 tCO₂e, men vi har valt att inte låta denna minskning påverka våra utsläppssiffror i scope 3 för 2023.



Under sista kvartalet 2022 och hela 2023 har vi samarbetat med Fly Green Fund, som innebär att vi "klimatreducerar" (som alltså inte är detsamma som att "klimatkompensera") våra flygresor genom att ersätta vanligt flygbränsle med förnyelsebart, certifierat flygbränsle. Avsikten är inte att neutralisera hela vår flygpåverkan, däremot resor som kanske inte är strikt affärsmässigt motiverade, men där vi anser att resan på något sätt bidrar till våra bredare hållbarhetsambitioner. Under 2023 har vi genom detta samarbete minskat mängden CO₂e i atmosfären med c:a 169,5 tCO₂e (till en kostnad av 1,5 mkr). I första hand vill vi dock i så stor utsträckning som möjligt undvika icke väsentliga resor, snarare än att reducera eller kompensera för dem.

Vi har valt att inte räkna in denna klimatreduktion i våra utsläppsberäkningar (scope 3) se ovan, bland annat eftersom vi eftersträvar koncernövergripande lösningar och beräkningssätt.

Målområde 2. Intern styrning och anti-korruption

Under 2020 och 2021 intensifierade vi vårt arbete med regelefterlevnad, etik och anti-korruption. Under 2023 påbörjade vi arbetet med att konkretisera olika delar av vår regelefterlevnad och vårt anti-korruptionsarbete i flera olika "Standard Operating Procedures". Under 2024 kommer vi ha fyra SOP:ar med specifik relevans för vårt anti-korruptionsarbete, utöver den visselblåsarpolicy och den "Code of Conduct" som finns på global nivå. Vi har också en "Code of Interdependence" som vi ingår med nästan alla av våra större leverantörer, där anti-korruption finns med som en aspekt (se Målområde 5 nedan). En stor del av vår personal har genomgått riktade utbildningar och samtlig personal har fått övergripande information om våra regelverk. Fokus för utbildningarna har varit de personalkategorier som bedöms utsättas för störst risker. Under 2022 och 2023 har vi fortsatt arbetet med att öka medvetenheten om vilka korruptionsrisker vi som bransch är utsatta

KPIer:

Antal personer som genomgått utbildning relaterat till antikorrupktion:

| | |
|---------|------|
| 2023 | 46** |
| 2022 | 15* |
| 2020-21 | 65 |

* Under 2022 har vi utöver utbildning för nyanställda, som inte räknas in i denna KPI, endast genomfört utbildning kring konkurrensrätt för chefer.

** Detta avser våra digitala utbildningar. Därutöver har vissa riktade w-shops genomförts men vi saknar data på antal deltagare.

Vi har inte haft några rapporterade korruptionsincidenter.

698.8.3.2024

för och vad man som medarbetare ska göra om man får kännedom om korruption eller annat oetiskt beteende. Detta innefattar information om hur medarbetare kan använda vårt (anonyma) visselblåsarsystem. Under året har vi även bildat en kommitté för regelefterlevnad som leds av Chiesi Pharmas chefsjurist och där även chefen för "Pharmaceutical affairs" samt chefen för den Medicinska avdelningen ingår. Gruppen träffas regelbundet och övriga funktioner så som ekonomi-, produkt-, "Key Account Managers" och säljchefer uppmanas att stämma av projekt med kommittén innan de påbörjas för att minska risken för regelbrott. Samtlig personal uppmanas att komma med förslag eller ställa frågor till kommittén.

Under 2023 har också cybersäkerhet fått ökad uppmärksamhet. Bland annat skickas emellanåt "falsa" mail ut till användare, och de användare som hanterar dessa felaktigt får genomgå utbildningar.

Målområde 3. Vi som arbetar på Chiesi (personal)

Under året har vi nyanställt 16 medarbetare i Norden, medan 8 har valt att lämna oss antingen för att gå i pension eller för nya karriärmöjligheter. I slutet på 2022 identifierade vi en risk för arbetsbelastning och stress för våra medarbetare då företaget består av ambitiösa medarbetare och vi såg en tendens som organisation att vi springer på många bollar i olika riktningar. Under 2023 har vi arbetat aktivt med att skapa en transformativ kultur där det finns en hög tillit i organisationen men samtidigt en tydlig riktning som skapar förutsättningar att fokusera på rätt saker. Detta är något vi har arbetat aktivt med under 2023 genom att bland annat introducera ett prioriteringsverktyg för att säkerhetsställa att vi inte startar nya projekt eller initiativ som inte direkt bidrar till vår strategi eller tjänar patienterna. Utöver detta har vi även under

hösten påbörjat en resa inom självledarskap där vi samarbetar med en extern leverantör för att ge alla medarbetare verktyg för att prioritera, sätta gränser och ta ägandeskap över sitt arbete och sitt välmående. Programmet arbetar även aktivt med varje team för att säkerhetsställa att det finns en hög nivå psykologisk trygghet där det finns utrymme för risktagande, att be om hjälp och ta svåra konversationer.

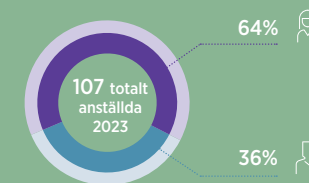
Varje vecka har vi digitala Townhall-möten för samtlig personal. Dessa har kommit att bli en viktig arena för informationsutbyte och känslan av sammanhållning över hela nordiska organisationen. Att vi har en god sammanhållning bekräftas av den Great Place to Work-genomlysning som utfördes hösten 2023, där vi återigen certifierats som en "Great Place to Work"-organisation. Vi är nöjda med resultaten då hela 96% av personalen instämmer i påståendet "Taking everything into account, I would say this is a great place to work" vilket motsvarar det starka resultatet vi hade under föregående genomlysning. När vi ser till det generella resultatet i undersökningen för hela Norden kan vi se en smärre försämring avseende "Trust-index" i förhållande till föregående år (89% 2023 vs. 93% 2021). Analysen av det slutgiltiga resultatet pågår och kommer presenteras för organisationen under Q1 2024. Trots försämringen ser vi anledningen att fira och uppmärksamma våra styrkor samt se vart det framåt finns potential att förbättras.

Vidare har vi för fjärde året i rad drivit 12 stycken "hållbarhetsstigar" - medarbetarledda arbetsgrupper inom olika hållbarhetsområden. En av dessa grupper har tagit fram förslag på hur vi kan stärka vårt arbete med mångfald och inkludering. De har bland annat haft en workshop med alla chefer på företaget för hur vi på ett bra sätt ska kunna välkomna och inkludera medarbetare från andra Chiesi filialer i världen, som är i Norden tillfälligt (jobbrotation) eller permanent.

KPIer:

Antal anställda per 31 december, (samt fördelning av chefer inom parentes).

| | Kvinnor | Män |
|------|---------|---------|
| 2023 | 69 (14) | 37 (10) |
| 2022 | 58 (13) | 39 (9) |
| 2021 | 55 (13) | 36 (8) |
| 2020 | 60 (13) | 32 (7) |



Antalet utbildningstimmar:

| |
|-------------|
| 2023: 2 188 |
| 2022: 2 722 |
| 2021: 2 052 |



Målområde 4. "Vårt mervärde: bättre hälsa"

I Norden arbetar vi framför allt med försäljning av receptbelagda läkemedel inom luftvägssjukdomar (astma och KOL), neonatalvård och sällsynta sjukdomar. Därutöver bedriver vi forskning om sällsynta sjukdomar i anslutning till Karolinska Institutet i Solna.

Att förbättra livskvaliteten bland de som använder våra läkemedel är vår absoluta prioritet. Förbättrad livskvalitet är svårt att kvantifiera, däremot vet vi att under året har drygt 200 000 människor i Norden behandlats med våra läkemedel (den stora merparten är personer som lever med astma och KOL).

Under 2023 har vi utvecklat och fördjupat vårt arbete med "shared value". Bland annat har vi bedrivit åtta projekt tillsammans med patientorganisationer. Det kan exempelvis röra sig om att vi byggt en hemsida tillsammans med patientorganisationen för de som lider av Fabrys sjukdom (www.rethinkfabry.se) eller att vi varit med och tagit fram en informationskampanj om korrekt inhalationsteknik för de som lever med astma i Norge. Genom dessa projekt lär vi oss mer om patienternas behov samtidigt som vi bidrar till att uppmärksamma symptom eller beteenden som är viktigt för människor som lever med sjukdomar som vi är experter på.

Under senare år har vi också påbörjat ett mer strukturerat arbete där vi vill förstå om, och i så fall hur, människor i utsatthet och människor i utsatta områden diagnostiseras och behandlas annorlunda för KOL, än de som lever i socioekonomiskt mer välbärgade områden. Förhoppningen är att vi ska kunna bidra till såväl mer kunskap om konsekvenserna av ojämlig tillgång till hälsovård, som till mer konkreta projekt som kan bistå människor som lider av KOL.

Detta passar också väl in i ett initiativ som Chiesi driver globalt, om "Health Equity", där Norden är en av de utvalda regionerna. Projektet är en del av vår strävan mot en mer rättvis tillgång till läkemedel – med målet att fler människor ska ha möjlighet att leva med god hälsa oavsett kön, ursprung, inkomst och ålder (eller andra diskrimineringsgrunder). Därför har vi under 2023 bland annat:

- Initierat en studie tillsammans med Luftvägsregistret där vi undersöker om det finns några socio-ekonomiska skillnader beträffande förskrivning av KOL-läkemedel i Sverige.
- Genomfört ett pilotprojekt som undersökt om det finns några skillnader i tillgång till vård samt till korrekt behandling hos personer som lever med KOL och som bor i områden med en hög respektive låg socioekonomisk status (Nacka-Saltsjöboo vs. Husby). I detta projekt anlätades en sjuksköterska för att kontakta och följa personer med KOL som var knutna till respektive klinik. Då andelen patienter som valde att delta skilde sig åt mellan dessa områden är det svårt att dra några tydliga slutsatser avseende skillnader till följd av socioekonomisk status. Däremot var det tydligt att en betydande andel av de som valde att delta, fick en uppdaterad (mer korrekt) behandling efter deltagande. En av framgångsfaktorerna som kliniken uppgav med detta projekt, var att detta var ett arbetssätt som var tilltalande rent strukturellt. Att arbeta i ett tvärfunktionellt team är något som kliniken säger att de kommer fortsätta med, för att på så sätt säkerställa att KOL patienter får den uppföljning som KOL riktlinjerna anger.
- Genomfört två pilotprojekt, för att undersöka hur Coronapandemin har påverkat tillgängligheten till sjukvård samt korrekt behandling för personer som lever med KOL. Initiativet består av att en sjuksköterska kontaktar personer



som lever med KOL och som är knutna till en viss vårdcentral. Dessa personer undersöks sedan beträffande ett antal parametrar. Värdena som gavs efter pandemin jämfördes sedan med respektive persons journaldata före pandemin.

”... när kvalitetsprojektet är över, fortsätter vi att arbeta i linje med projektet och på så sätt bibehålls den höga kvalitét gällande omhändertagandet av personer som lever med KOL även framgent”.

Ansvarig läkare vid berörd klinik

Läkaren på vårdcentralen analyserar utifrån dessa resultat om personens behandling behöver uppdateras. Projektet har resulterat i ett högre antal korrekta receptförskrivningar.

- Undersökt hur äldre människor som lever på särskilda boenden eller hemmaboende med hemtjänst i Flen, avseende hur omhändertagandet av deras KOL genomförs. Målet med detta kvalitetsprojekt var att undersöka om dessa personer hade samma tillgång till vård och behandling som andra personer som lever med KOL. Från kvalitetsprojektet i Flen blev lärdomen att det är framför allt strukturella faktorer som påverkar omhändertagandet av äldre personer (på särskilda boenden/hemtjänst) som lever med KOL. Många olika vårdkontakter/personal gör att en adekvat uppföljning av dessa personer ofta är väldigt utmanande.
- Tagit fram utbildningsmaterial, så kallade Obs-moduler, som används vid utbildningar på kliniker för att undervisa vårdgivare om t.ex. nya riktlinjer för behandling av KOL. Som

ett resultat förväntar vi oss att fler personer som lever med KOL får en mer korrekt behandling av sin sjukdom. Under året har vi också påbörjat ett arbete med att bredda detta utbildningsmaterial så att även människor som har symptom men ännu inte fått någon diagnos, lever med eller är anhöriga till människor med KOL, ska kunna identifiera sina symptom.

En av de frågor vi arbetar med nu är hur dessa lärdomar ska kunna skalas upp, inte minst bland patientgrupper som lever i särskild utsatthet. En utmaning är att vården saknar tid att följa de riktlinjer som finns gällande omhändertagande av personer som lever med KOL. Vidare gör samsjuklighet hos personer t.ex. med hjärtsvikt och diabetes typ 2, att behandlingen av deras KOL faller längre ner i prioritet.

KPIer:

| | | |
|---|------|--------|
| Antal astma/KOL patienter som behandlas med våra läkemedel i Sverige: | 2023 | 66 047 |
| | 2022 | 56 447 |
| | 2021 | 46 858 |
| | 2020 | 40 663 |

Under 2023 bedrev vi 8 st ”shared value projekt”^{**} och 4 st ”kvalitetsprojekt”. Kvalitetsprojekten har bl.a. resulterat i att 114 patienter fått en uppdaterad behandling.

^{*)} Antal projekt är ingen bra indikator på resultat. Arbeta med att utforma ny KPI pågår.



698.8.3.2024

Chiesi har en lång historia i Norden då ett av våra viktigaste läkemedel forskats fram av två forskare på Karolinska Institutet redan på 1980-talet. Livshotande andnöd kan drabba för tidigt födda barn eftersom lungorna ännu inte är färdigutvecklade. Genom att tillföra ett läkemedel som forskats fram, skapas en biofilm över alveolernas invändiga väggar och gör att lungorna kan expandera och barnet kan andas.

Sedan lanseringen av läkemedlet har 6 miljoner barn behandlats* världen över, vilket resulterat i såväl minskad spädbarnsdödlighet som i ett bättre liv för många av de som behandlats.

Idag bedrivs forskning inom ett flertal områden på vårt R&D centrum på Campus Solna. Vi utvecklar läkemedel för att bota ovanliga sjukdomar, bland annat genetiska sjukdomar som orsakas av brister av specifika enzymer i cellens lysosomer. Brist på något specifikt enzym kan orsaka en onormal upplagring av ämnen i cellen vilket kan leda till progressiva sjukdomar i många av kroppens organ och vävnader.

^{*} Beräknat utifrån antal sålda läkemedel. I genomsnitt 2 st per behandlat barn (enligt marknadsundersökning av IQVIA 2020).

Målområde 5. Våra partnerskap – hur vi arbetar med vår värdekedja och med branschkollegor

Under 2022 intensifierade vi arbetet med hållbarhet inom vår värdekedja, vilket vi fortsatt med under 2023. Vår utgångspunkt är att hållbarhet inom näringslivet blir bättre om vi samarbetar. Därför försöker vi undvika att skjuta över ansvar på andra, utan i stället uppmanar vi leverantörer och andra partners att dela erfarenheter av sitt arbete med oss och med andra. Partners som inte alls delar värderingar med oss försöker vi undvika. Detta är kärnan i vår "kod för ömsesidigt beroende" som vi vill att våra viktigaste partners ska ställa sig bakom. Vid slutet av 2022 hade nio leverantörer ställt sig bakom koden, våra åtta viktigaste leverantörer har genomgått en hållbarhetscreening och fem av våra leverantörer har genomgått en mer omfattande screening genom den externa Ecovadis-certifieringen. Arbetet med vår kod för ömsesidigt beroende och vår screening är våra viktigaste redskap för att följa upp "tillbörlig aktsamhet" (på engelska due diligence) kring inte minst arbetsförhållanden, miljö och mänskliga rättigheter.

Under 2023 har vi fortsatt driva branschens hållbarhetsarbete tillsammans med vår branschorganisation Lif. Genom vår VD sitter Chiesi Pharma i Lifs styrelse och där har vi tagit på oss en roll som "hållbarhetschampion". Det tydligaste resultatet är vårt deltagande i utformningen av Lifs Hållbarhetsmanifest som lanserades under våren 2022. Under 2023 har manifestet följts upp och resultaten pekar mot att en knapp tredjedel av Lifs drygt 90 medlemmar arbetar aktivt med att följa upp de åtaganden som görs i manifestet. Chiesi är ett av de företag som givit manifestet hög prioritet.

Under de senaste två åren har vi engagerat oss för behovet av en ny bolagsform genom samtal och presentationer för bl.a. ~~19883-2024~~ Vi anser att

det är problematiskt att Aktiebolagslagen inte uppmuntrar bolag att se vilket avtryck de lämnar efter sig – positivt och negativt – för andra intressenter än dess ägare. Idag är det oklart om ett företag kan ha flera syften än det att göra vinst. Chiesi efterfrågar därför att vi inför den typ av bolagsform som bl.a. Italien, Frankrike och många delstater i USA infört (Benefit Corporation). Detta resulterade i att vi under 2022 var med och arrangerade ett seminarium i Riksdagen. Engagemanget har fortsatt under 2023, även om inga större seminarier arrangerats. Frågan har inte heller varit föremål för något större intresse i den allmänna debatten och vi har haft svårt att skapa eller bibehålla samma höga ambition i frågan som under 2022.

KPIer:

Andel väsentliga leverantörer* som vi haft en strukturerad hållbarhetsdialog** med:

| | |
|------|-------------------|
| 2023 | 100% (11st)*** |
| 2022 | 100% (18 st) |
| 2021 | c:a 70% (8 av 11) |
| 2020 | c:a 20% |

* Med väsentliga leverantörer avser vi de vars upphandlingsvärde överstiger 1 000 000 kr/år. I vissa fall har vi även valt ut leverantörer på grund av verksamhet snarare än kontraktets belopp.

** Strukturerad dialog innebär att vi ställt frågor och fått svar kring flera olika dimensioner av hållbarhet. I flertalet fall innebär det också att företaget bekräftat att de i princip ställer sig bakom vår Code of Interdependence (CoI) och eller att de gått med på att låta certifiera sig genom EcoVadis (mer information om koden finns på vår hemsida. På vår hemsida finns också en video där vi sammanfattar CoI och våra förväntningar. Den har delats med det stora flertalet av våra leverantörer.) Under 2023 införde vi en ny, mer omfattande process för kvalificering av våra leverantörer.

*** 11 st under 2023. De granskningar som gjorts under året har varit mer omfattande än tidigare år.

Spotlight

Ett skäl till varför vi rapporterar vår hållbarhetspåverkan, är att vi vill dela erfarenheter med andra, kanske till och med inspirera. Samtidigt vill vi själva lära och utvecklas. Här delar vi ett exempel på ett projekt vi drivit en tid, där vi vill mycket men inte riktigt kommer framåt så snabbt som vi skulle vilja.

I förra årets rapport berättade Hassan Makaraan, projektledare och Supply Chain Specialist, om "Down-stream towards zero"-projektet. Projektet har fortsatt under 2023.



Projektgruppen "Down-stream towards zero" (fr v: Annelie Barkelund, Hassan Makaraan, Eleonor Borg)

Berätta Hassan, vad handlar projektet om?

"Projektet handlar om hur gasen i inhalatorer, som används av patienter som lider av astma och KOL och som saknar förmåga att dra ner läkemedlet i lungorna av egen kraft, kan återvinnas. Gasen i inhalatorerna är en så kallad F-gas, vilket är en potent växthusgas och den bidrar därmed till den globala uppvärmningen. Vårt arbete att minimera utsläpp från inhalatorer vid astma och KOL gör individanpassad behandling fortsatt möjlig. Vi vill också se om vi kan bidra till att återvinna, eller destruera, gasen i tillgängliga inhalatorer till dess det finns ett fullgott alternativ för patienterna som också är acceptabelt ur ett klimatperspektiv."

Läs vidare på sid 15

Målområde 6. Samhället vi verkar i

Även om vi alltid försöker eftersträva att affärsbeslut ska gynna både vårt företag och de intressenter vi berör – det vi kallar "shared value" – tycker vi också att det finns ett värde i att engagera oss i vårt lokalsamhälle även utan krav på att det ska gynna företaget.

För våra ägare handlar det om att vi också ska ge tillbaka till samhället. Det gör vi förstas genom att betala skatt, men vi tycker också det är viktigt att vi donerar pengar när vi har möjlighet, och att sätta av tid för våra anställda att volontärarbeta. Under 2023 hade varje anställd möjlighet att sätta av 12 timmars arbetstid för egenvolntärsarbete. Dock har endast en mindre del av denna tid utnyttjats, vilket vi ser som ett förbättringsområde för 2024. Därutöver har vi årligen en We Act Day (vanligen 23 september, för att högtidlighålla dagen då Agenda 2030 antogs år 2015) för att fördjupa oss i någon eller några hållbarhetsfrågor och sedan aktivt göra något gemensamt kring fördjupningstemat.

Sedan något år tillbaka har vi en ambition att i något större utsträckning knyta donationer och volontärarbete till hållbarhetsmål som är särskilt viktiga för oss som företag (exempelvis SDG 3 som handlar om hälsa, och SDG 13 som handlar om att bekämpa klimatförändringarna). Det är emellertid enklare att bygga på engagemang som redan finns hos medarbetare och omställningen kräver också viss eftertanke. Därför har vi ännu inte helt lyckats ställa om vårt volontärarbete och våra donationer i linje med våra övergripande hållbarhetsambitioner. Under andra halvan av 2023 tog vi därför fram nya riktlinjer för volontärarbete genom en medarbetarledd "hållbarhetsstig". Dessa riktlinjer hoppas vi kommer få genomslag under 2024.

Under 2023 ökade våra donationer relativt kraftigt. Det berodde bland annat på att vi

ökade, men också exempelvis att vi "matchat" anställdas donationer till Ukraina. Bland mottagande organisationer återfinns dels organisationer såsom Röda Korset, Rädda Barnen, My Dream Now och Stadsmissionen, men också lokala projekt liksom forskningsprojekt och initiativ inom området som ligger närmre vår verksamhet.

KPIer:

→ **Volontärstid:**

| | | |
|--|------|------------|
| | 2023 | 370 timmar |
| | 2022 | 366 timmar |

→ **Donationer:**

| | | |
|--|------|---------------|
| | 2023 | 5 764 715 kr* |
| | 2022 | 2 478 255 kr |
| | 2021 | 877 201 kr |

* Detta inkluderar dock 1,5 mkr till Fly Green Fund, som avser reducera avtrycket från våra flygresor. Det nämns här då vi inte räknat in reduktionen i våra scope 3 utsläpp.



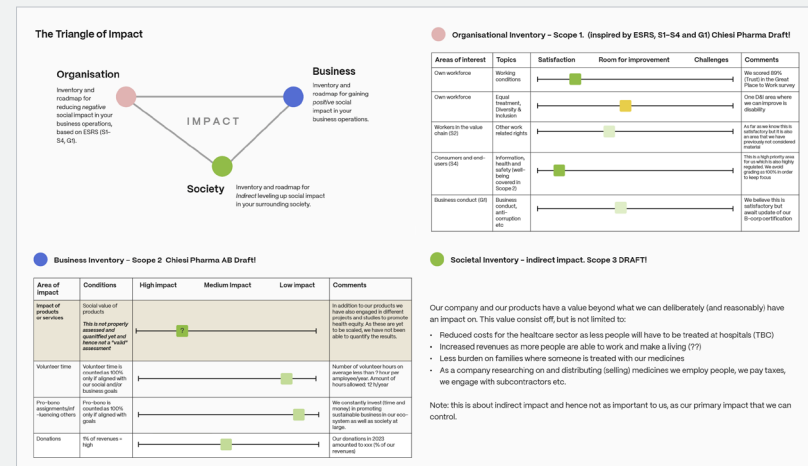
Spotlight

Under året har vi deltagit i ett projekt tillsammans med några andra företag för att ta fram en modell för hur vi bättre kan styra mot och rapportera vår sociala påverkan. Bakgrunden, från vårt perspektiv, är att vi upplevt att vi kan bli än mer strukturerade i hur vi styr mot och hur vi följer upp vår sociala påverkan. Vår förhoppning är också att detta ska kunna vara ett instrument som fler företag kan använda sig av för att relativt enkelt komma i gång med sitt hållbarhetsarbete.

Till skillnad från en del andra rapporteringsramverk, är fokus i denna modell huvudsakligen hur vi kan stärka vår positiva påverkan samtidigt som vi är finansiellt framgångsrika – vårt "shared value"! För vår del har verktyget bland annat hjälpt oss få bättre överblick över vår förbättringspotential i förhållande till några av de områden som tas upp i EU:s rapporteringsstandards (ESRS), liksom vilka områden vi själva kan arbeta med för att öka vår medvetna påverkan. Exemplet nedan visas för inspiration.

Social sustainability: Triangle of Impact for Chiesi Pharma

Varken data eller bedömningar är färdiga. De som vill veta mer om modellen får gärna kontakta oss!



Organisational Inventory – Scope 1. (Inspired by ESRS, S1-S4 and G1) Chiesi Pharma Draft!

Our company and our products have a value beyond what we can deliberately (and reasonably) have an impact on. This value consist off, but is not limited to:

- Reduced costs for the healthcare sector as less people will have to be treated at hospitals (TBC)
- Increased revenues as more people are able to work and make a living (??)
- Less burden on families where someone is treated with our medicines
- As a company researching on and distributing (selling) medicines we employ people, we pay taxes, we engage with subcontractors etc.

Note: This is about indirect impact and hence not as important to us, as our primary impact that we can control.

Risker

Vi arbetar aktivt med riskbedömningar, så även i vår väsentlighetsanalys. Den bedömning vi gör påminner mycket om den som görs i samband med en dubbel väsentlighetsanalys. Vi har bedömt såväl externa händelser eller företeelser som vi inte enkelt kan påverka (såsom klimatförändringar, pandemier, ändrade inköpsregler) som sådant som faktiskt ligger i våra händer (exempelvis datasäkerhet, korruption, oegentligheter m.m.). De risker vi identifierat bedöms utifrån sannolikhet och konsekvens och sammanlagda värdet av dessa faktorer avgör om de inkluderas i vårt riskregister. Nedan har vi lyft fram de av våra risker som vi tycker är viktigast utifrån ett hållbarhetsperspektiv. De flesta av dessa risker har också bedömts utifrån vilken finansiell påverkan de kan ha på vår verksamhet. Riskerna nedan är i stor utsträckning desamma som de vi identifierade 2022. Vi har noterat att ett fåtal har fallit ut (inträffat) men på det stora hela upplever vi att riskförebyggande och risk-mildrande åtgärder har fungerat väl.

I tillägg till vår egen riskanalys, gör vårt moderbolag en omfattande riskanalys i sin årliga hållbarhetsrapport. Där beskrivs även hur vi som koncern arbetar med leverantörer, vilket innefattar hur vi arbetar med "tillbörlig aktsamhet" (due diligence) kring exempelvis mänskliga rättigheter. I denna rapport beskriver vi endast hantering av risker relaterat till de leverantörer vi har direkt ansvar för.

| Riskområde | Beskrivning av risk som kan inträffa | Åtgärd |
|---|---|--|
| Vår klimatpåverkan minskar för långsamt, eller skapar nya utmaningar | <ul style="list-style-type: none"> Utbyggnaden av laddinfrastruktur går långsamt på vissa av våra marknader. Med omställningen till elbilar uppkommer utmaningar kopplat till inte minst utvinningen av metaller till batterierna. Som ett internationellt företag är det svårt att drastiskt minska vårt flygande. Förseningar av övergången till mer klimatsmarta läkemedel/produkter drar ut på tiden. | <ul style="list-style-type: none"> Våra användare har möjlighet att fritt välja laddstation och de får ett 50%-stöd för installation av laddbox i hemmet. Därutöver svårt hantera denna risk. Vi har i dagsläget inte identifierat någon åtgärd för att välja bilar med "mindre skadliga" batterier. Hitta samarbeten med andra tillverkare för att samla in inhalatorer med restgaser. |
| Våra läkemedel når inte de som bäst behöver dem | <ul style="list-style-type: none"> Vi vet att vissa sjukdomar, såsom KOL, är vanligare bland socioekonomiskt utsatta grupper och det finns en risk att vissa läkemedel förskrivs i mindre utsträckning i "utsatta områden" och att följsamheten är sämre i dessa områden. | <ul style="list-style-type: none"> Informera myndigheter och förskrivare om situationen. Överväg fortsatt finansiering av forskningsrapporter. Fortsätt - och skala upp - informationskampanjer. |
| Datasäkerhet och GDPR | <ul style="list-style-type: none"> Data hanteras felaktigt eller utan medgivande. | <ul style="list-style-type: none"> Utbildning och kontinuerlig förbättring av processer och stöd, inklusive datasäkerhet. |
| Läkemedel ger oförutsedda biverkningar | <ul style="list-style-type: none"> Patienter tar skada. | <ul style="list-style-type: none"> Fortsätta att rapportera enligt fastställda rutiner och säkerställa att detta förblir prioriterat. Information samlas in i syfte att utvärdera risk/nytta balans. |
| Läkemedel (där det saknas alternativ) tar slut eller når av andra skäl inte patienterna | <ul style="list-style-type: none"> Patienter tar skada. | <ul style="list-style-type: none"> Översyn av lagernivåer, monitorering av kommande leveranser samt rapportering av risk för läkemedelsbrist till berörda myndigheter. |

Fortsättning från sid 12**Hur har det gått?**

”Vi började med mycket energi. Vi startade en projektgrupp som rapporterade regelbundet till vår VD. Sen stötte vi på en rad motgångar: lösningen som vi hade hoppas på för att tillvarata och återanvända gasen stötte på problem. Den leverantör vi hade hoppats kunna samarbeta med drog sig ur projektet, vilket i sin tur kan ha att göra med att det krävs en hel del olika tillstånd och administration för denna typ av verksamhet, även om det är ett mindre pilotprojekt. Sen hade vi svårt att komma vidare med andra samarbetspartners. Det beror dels på att det finns väldigt få anläggningar i Norden som klarar av att ens förbränna gasen i den temperatur som krävs, än mindre återvinna den. Kanske väger det också in att det är relativt få inhalatorer som det handlar om, så återvinningsföretagen har liksom inte stått på kö för att hjälpa oss hitta en lösning ...”

Så inga framsteg alls?

”Jo! Nu har vi hittat en samarbetspartner för både transport och förbränning! Pilotverksamheten för insamling av använda inhalatorer där det fortfarande finns gasrester har visserligen inte kommit i gång ännu, men vi har lyckats transportera iväg gamla utgångna läkemedel för destruktion i den särskilda ugn som krävs för att gasen ska förbrännas. Därmed räknar vi med att vi har undvikit utsläpp motsvarande ungefär 16 000 kg koldioxidekvivalenter, vilket motsvarar nästan 10 000 mils körning med en bensinbil. Nu ska det bli roligt att se om vi kan få i gång en pilotsatsning där vi kanske också kan få med oss andra i branschen!”

Bra jobbat – och vilken spännande ”cliff-hanger” för 2024!

698.8.3.2024

| Riskområde | Beskrivning av risk som kan inträffa | Åtgärd |
|--|---|--|
| Kommunikation och/eller bilden av vårt hållbarhetsarbete uppfattas felaktigt | <ul style="list-style-type: none"> Intressenter, inte minst anställda, blir besvikna eller ser inte riktningen. Kraven på oss höga i och med vår B-corp-certifiering. | <ul style="list-style-type: none"> Tydlig extern och intern kommunikation, byggd på transparens kring åtaganden och resultat. Medarbetare kunniga om vårt hållbarhetsarbete. |
| Affärsetik och anti-korruption | <ul style="list-style-type: none"> Medarbetare följer inte vårt regelverk. | <ul style="list-style-type: none"> Fortsatt information om vårt regelverk, övningar och rollspel för att skapa engagemang bland medarbetare. |
| Personal | <ul style="list-style-type: none"> Vi får svårt att rekrytera eller bibehålla personal. Personalen trivs inte. | <ul style="list-style-type: none"> Vi bygger vidare på det som medarbetare idag uppskattar med vår arbetskultur. Ett större projekt kring ”transformational culture” och självledarskap har initierats. Vi fortsätter lyfta fram oss själva som ett hållbart företag – vår erfarenhet är att det attraherar den personal vi vill ha och att det får medarbetare att trivas. |
| Leverantörer | <ul style="list-style-type: none"> Leverantörer väljer att inte arbeta med oss pga våra förväntningar och krav kring deras hållbarhet. Vi når inte alla våra leverantörer med rätt budskap/de väljer att inte svara sanningsenligt. | <ul style="list-style-type: none"> Endast i undantagsfall och under kortare perioder är vi beredda att arbeta med företag som inte delar våra ambitioner kring hållbarhet. Att avsluta samarbeten kan visserligen medföra kostnader, men det accepterar vi. |

Avslutning och noter:

I denna rapport har vi på ett så rättvisande sätt som möjligt försökt redogöra för vår hållbarhetspåverkan, med särskilt fokus på faktorer som vi kan påverka och, i viss utsträckning, faktorer vi påverkas av. Därmed svarar vi mot de krav som ställs i årsredovisningslagen, men syftet är som tidigare nämnts att vara så transparenta som möjligt i mening att lära och att dela erfarenheter. Som koncern sammanställer Chiesi årligen en

omfattande hållbarhetsrapport där våra mätetal och några av våra erfarenheter också lyfts fram. I den koncernövergripande rapporteringen används GRI och där framgår också hur resultat i förhållande till SDG Action Manager och hur Chiesi förhåller sig till relevant EU lagstiftning, inklusive NFRD och kommande rapporteringsramverk CSRD.

Bilder: omslag Getty Images
Unsplash: s6Evgeni Evgeniev,
s8 Braedon Mcleod, s13 Caroline Hernandez.
Övriga bilder från Chiesi Pharma Norden.

Produktion: I samarbete med Chiesi Pharma,
David Wiking på We-ness och
Pause Åberg Communication.

Copyright © 2023 Chiesi Farmaceutici S.p.A. – All Rights Reserved



Chiesi Pharma AB

Klara Norra kyrkogata 34, 111 22 Stockholm

Telefon +46 8 753 35 20

E-post infonordic@chiesi.com

chiesipharma.se

Certified



This company meets the
highest standards of social
and environmental impact

Corporation

698.8.3.2024