

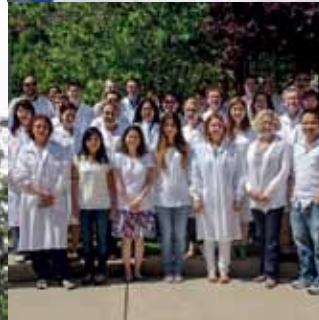
# CSR-RAPPORT

---

2013



BAVARIAN NORDIC



## INDHOLD

Bavarian – kort fortalt	3
Introduktion	4
Nøgletal	5
Mål	5
Bavarian Nordic og CSR	6
Politikker	8
Produkter	9
Miljø og klima	10
Medarbejdere	11
Leverandører	14
Forretningsetik	15
Uafhængig revisors erklæring på nøgletal	16
Nøgletal	17
Oversigt over CSR elementer	21
GRI indikator tabel	22
Rapporteringspraksis	24

## BAVARIAN NORDIC – KORT FORTALT

Bavarian Nordic er en global virksomhed, der udvikler og producerer innovative vacciner og immunterapier til forebyggelse og behandling af livstruende sygdomme, hvor der er et stort udækket medicinsk behov. Selskabets kliniske pipeline fokuserer på cancer og infektionssygdomme.

Selskabet modtog i 2013 sin første produktgodkendelse, da koppevaccinen IMVANEX® i august blev godkendt i den Europæiske Union og senere i november også blev godkendt i Canada (under navnet IMVAMUNE®). Vaccinen er udviklet gennem et mangeårigt samarbejde med den amerikanske regering, og selskabet har leveret mere end 20 millioner doser af vaccinen til det amerikanske nationale strategiske beredskabslager siden 2010.

Selskabets andet førende program er PROSTVAC® – en immunterapikandidat til behandling af prostatacancer. Programmet er i klinisk fase 3 udvikling.

Selskabet har forskningslaboratorier i Mountain View, Californien og i Martinsried, Tyskland. I Kvistgård, Danmark ligger selskabets hovedkontor og produktion.

Selskabet er noteret på NASDAQ OMX København og har ca. 21.000 aktionærer.

For yderligere oplysninger om selskabet og dets ejerforhold henvises til seneste årsrapport eller selskabets hjemmeside: [www.bavarian-nordic.com](http://www.bavarian-nordic.com)

## INTRODUKTION

2013 var et begivenhedsrigt år for Bavarian Nordic. Med vores første produkt-godkendelse fra både de europæiske og de canadiske lægemiddelmyndigheder, fik vi blåstemplet vores vaccineteknologi, som er udviklet gennem de sidste mere end 10 år. Dermed har vi skabt et solidt fundament for videre udvikling af nye vacciner – en udvikling, som primært drives af kontrakter med den amerikanske regering, der ser yderligere potentiale i vores teknologi i brugen mod potentielle bioterrortrusler. Vigtigst var dog i 2013 tildelingen af en ny leveringskontrakt fra den amerikanske regering, der betyder at vi fortsat skal levere koppevaccinen IMVAMUNE® til deres beredskabslager.

Som led i vores vækststrategi investerer vi fortsat solidt i udviklingen af nye cancerimmunoterapier, hvor omdrejningspunktet er PROSTVAC® – vores produkt-kandidat til behandling af prostatacancer. Det store, globale fase 3 forsøg med PROSTVAC nåede i 2013 også til Danmark, hvor patienter nu er i forsøgsbehandling. I alt 1.200 patienter i 15 lande forventes at indgå i forsøget, der med succesfulde resultater vil kunne danne baggrund for en senere godkendelse af PROSTVAC. Som led i forberedelserne til lancering af

PROSTVAC, gik vi i 2013 også i gang med at udbygge vores produktion i Kvistgård, så den fremover bliver i stand til at producere flere forskellige produkter.

Det er glædeligt at se, at vi fortsat har nedbragt vores samlede klimapåvirkning, hvor vi i 2013 reducerede CO<sub>2</sub>-emissionen med næsten 9%. Efter en periode med opskalering af vores produktion, har vi i 2013 produceret knap så meget som de foregående år. Kombineret med signifikante forbedringer i produktionsprocessen er vi derfor lykkedes med at reducere energi- og råvareforbruget yderligere på mange områder.

Vi har fokus på sundhed og medarbejder-trivsel og det er derfor tilfredsstillende at konstatere, at vi i 2013 har set et fald i sygefraværet blandt vores medarbejdere, som dog stadig er marginalt højere end gennemsnittet hos danske virksomheder. Forklaringen skal overvejende findes i de særlige krav, der er gældende for vores produktion, som bl.a. indebærer at produktionsansatte ikke må møde op, før de er helt raske.

Et andet aspekt af vores indsats for at sikre en sund og sikker arbejdsplads er

det omfattende arbejdsmiljøarbejde, vi udfører i organisationen, som sker med brugerinddragelse på alle niveauer og altid i henhold til de nationale lovgivninger. Derfor er det ikke tilfredsstillende at rapportere et øget antal arbejdsulykker i 2013. Der er dog som oftest tale om mindre alvorlige uheld, hvilket det minimale antal af relaterede fraværssdage da også vidner om. Det er tilfældige uheld, der ikke er direkte relateret til arbejdsprocessen, og som ikke kunne være undgået via det forebyggende arbejdsmiljøarbejde, men derfor er vores mål fortsat at nedbringe risikoen for ulykker og vi er derfor særligt opmærksomme på eventuelle tilløb til ulykker.

I 2014 vil vores CSR-arbejde fortsat være fokuseret primært på miljø og medarbejdere, men vi er samtidigt opmærksomme på de stadigt stigende ønsker og krav fra omverdenen, herunder ny lovgivning på området. Dette afspejles blandt andet i de nye mål, vi i rapporten har sat for vores CSR-arbejde i 2014 og fremefter.

### **Anders Hedegaard**

Administrerende direktør

## NØGLETAL

	2013	2012	2011	2010	2009
<b>CSR nøgletal</b>					
Carbon Footprint, global, tCO <sub>2</sub>	3.345	3.662	3.813	3.787	2.705
Carbon Footprint, produktion, tCO <sub>2</sub>	2.102	2.319	2.565	2.587	2.223
Carbon Footprint, indeks pr. produceret dosis	60	35	50	155	100
Fravær i procent	3,9%	4,3%	3,7%	4,6%	4,6%
Ulykker, antal pr. mio. arbejdstimer	11,6	3,8	4,0	7,6	15,3
Antal medarbejdere	440	461	452	412	360
<b>Finansielle nøgletal</b>					
Omsætning, DKK mio.	1.212,5	1.016,6	523,6	314,1	74,8
Resultat før skat, DKK mio.	6,2	(48,7)	(296,4)	(483,4)	(331,1)

## MÅL

Inden for hvert af vores fokusområder på CSR-området arbejder vi hele tiden målrettet med at forbedre forhold, der kan skabe forretningsmæssig værdi for selskabet. Dette sker som led i en overordnet målsætning om at skabe størst mulig værdi for selskabets aktionærer. For eksempel vil vi konstant søge at

optimere vores produktionsprocesser, herunder reducere vores råvare- og energiforbrug, ligesom vi naturligvis stadig også stræber efter at skabe en velfungerende arbejdsplads med oplyste, sunde og tilfredse medarbejdere, og derigennem nedbringe sygefravær og arbejdsulykker. Disse samt andre

overordnede mål er fuldt integrerede i driften af vores virksomhed og indgår i de løbende evalueringer inden for de respektive områder.

I tillæg hertil, har vi fastsat følgende konkrete mål for CSR-arbejdet i de kommende år:

Område	Målsætning	Tidsramme
Miljø	Vi vil etablere KPI'er for energi- og kemikalieforbrug samt affald fra vores produktion.	2014
Arbejds miljø	Vi vil arbejde for at nedbringe antallet af arbejdsulykker til samme eller mindre end gennemsnittet for de seneste tre år.	2016
Arbejds miljø	Vi vil arbejde for at fastholde det samlede sygefravær under 4%. Desuden vil vi søge at etablere individuelle mål for sygefraværet for henholdsvis funktionærer og arbejdere og fremadrettet rapportere herfor.	2014
Forretningsetik	Vi vil etablere et uddannelsesprogram vedrørende etisk adfærd/antikorruption.	2014
Medarbejdere	Vi vil arbejde for at bringe medarbejderomsætningen over de næste 3 år under gennemsnittet for de seneste 3 år.	2016
Menneskerettigheder	Vi vil foretage en screening af FNs retningslinjer om menneskerettigheder og erhvervsliv.	2015
Menneskerettigheder	Vi vil arbejde for at fastholde en ligelig kønsmæssig fordeling blandt ledere i koncernen.	2014

# BAVARIAN NORDIC OG CSR

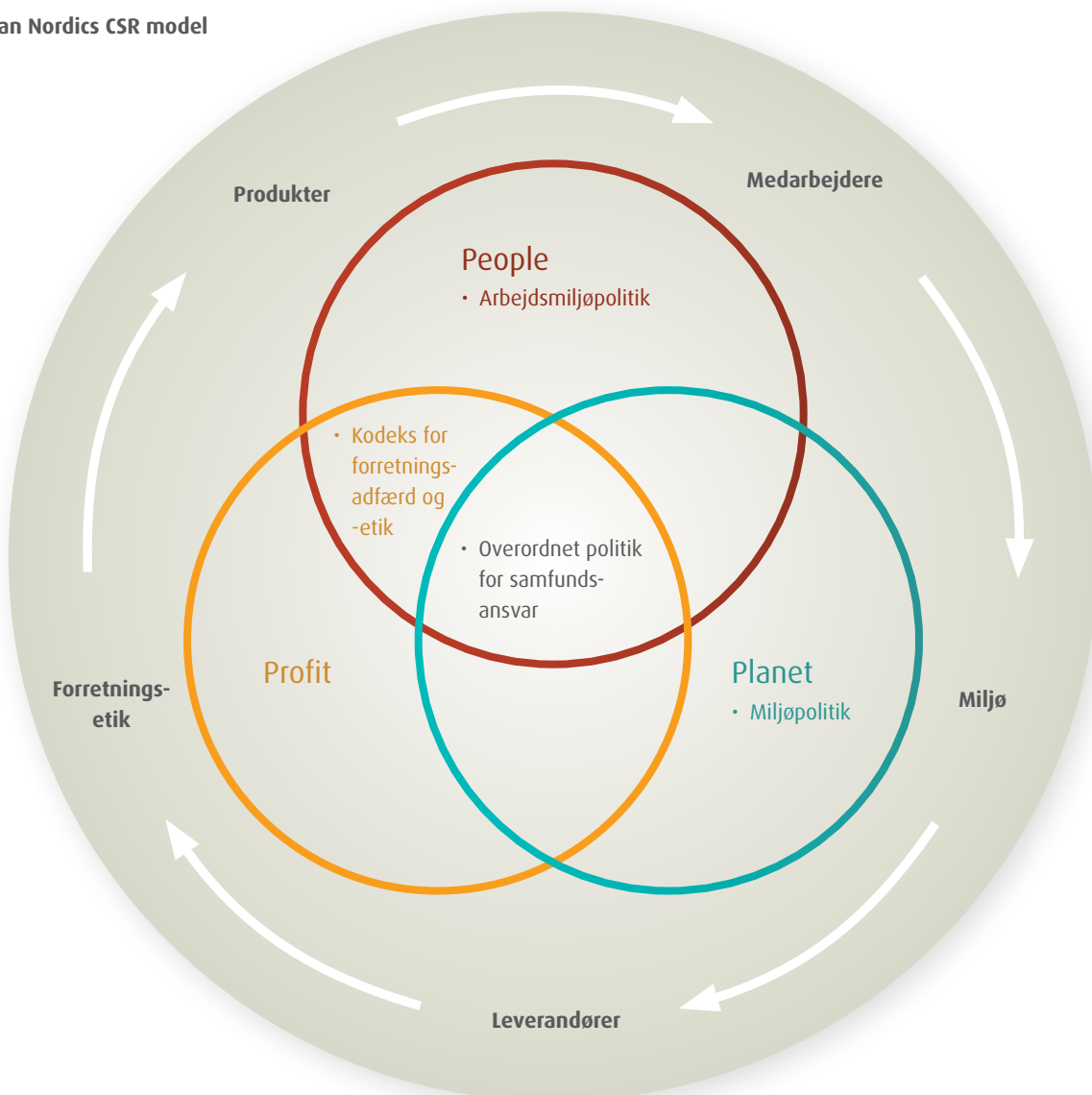
Bavarian Nordic er på få år vokset fra at være en rendyrket forskningsvirksomhed til at blive en fuldt integreret virksomhed med aktiviteter fra tidlig forskning frem til egen produktion af vacciner. Denne transformation, kombineret med en høj organisatorisk vækst, har fordret et grundigt og systematisk arbejde med at tilpasse virksomheden til sine nye opgaver som produktionsvirksomhed, under samtidig hensyntagen til

omgivelserne for at sikre en ansvarlig drift, såvel økonomisk, som samfundsmæssigt.

I tillæg til den årlige miljørapportering påbegyndte vi i 2009 et systemiseret arbejde med øvrige CSR-relaterede forhold. Arbejdet er hovedsageligt koncentreret omkring miljø, medarbejdere og leverandører, men vi forholder os tillige til andre områder af betydning for vores forretning,

og har defineret yderligere to fokusområder: Forretningsetik og produkter. Således har vi i alt fem fokusområder, der alle kan relateres helt eller delvist til de tre hovedelementer i CSR; people (sociale forhold), planet (miljø) og profit (økonomi), jf. figuren herunder. Figuren angiver ligeledes, hvordan vores politikker samt andre specifikke tiltag dækker de tre hovedelementer.

**Bavarian Nordics CSR model**



Vores målsætninger inden for CSR-området er drevet af virksomhedens overordnede strategi om at skabe en lønsom forretning, og mange af de konkrete mål, der er fremsat i rapporten er direkte afledt af aktiviteter, der understøtter de overordnede strategiske mål. Vi arbejder hele tiden med at identificere områder, som har forretningsmæssig betydning for selskabet og som samtidig har eller kan have positiv indflydelse på de præsterede CSR-mål.

Dette er gennemgået i nærmere detaljer i afsnittet "Oversigt over CSR elementer".

Ud over en overordnet politik for samfundsansvar har vi politikker for de områder, som vi finder væsentlige for vores arbejde. Politikkerne ligger i naturlig forlængelse af de forskellige målsætninger, vi arbejder med i virksomheden, som har sigte på at skabe forretningsmæssig værdi for selskabet. Vi har i dag ikke formuleret en egentlig leverandørpolitik, men i stedet indarbejdet disse elementer i vores overordnede politik for samfundsansvar. Ligeledes har vi heller ikke en politik for menneskerettigheder, men vi er opmærksomme på FN's retningslinjer om menneskerettigheder og erhvervsliv ("UN Guiding Principles on Business and Human

Rights") som vil blive undersøgt nærmere i relation til virksomhedens drift.

Desuden har vi en række andre elementer til at understøtte virksomhedens CSR arbejde. En samlet oversigt over de væsentligste fremgår sidst i rapporten i afsnittet "Oversigt over CSR elementer".

#### **Om rapporten**

CSR-rapporten er udarbejdet i henhold til årsregnskabslovens krav om rapportering om samfundsansvar. Redegørelsen følger regnskabsåret 1. januar – 31. december 2013 og udgør en del af årsrapportens ledelsesberetning, som er godkendt og underskrevet af bestyrelsen og direktionen den 19. marts 2014.

#### **Rapporteringsprincipper**

Redegørelsen er udarbejdet med inspiration fra Global Reporting Initiative (GRI), som er en anerkendt ramme for redegørelse for bæredygtighed. GRI strukturen indeholder principper og indikatorer, som anvendes til at måle og redegøre for selskabets økonomiske, miljømæssige og sociale præstationer. Udvælgelsen af områder for rapporteringen er sket på baggrund af et væsentlighedsprincip, hvormed vi tilstræber at inddrage de

væsentligste forhold, hvor virksomheden enten direkte eller indirekte påvirker omverdenen. Vores produktion er en af de væsentligste kilder til påvirkning af miljøet, og via det beregnede carbon footprint samt de rapporterede miljødata, tilstræber vi en høj gennemsigtighed.

#### **Rapportens omfang**

Rapporteringen er primært fokuseret på vores største faciliteter: Kvistgård (industriel produktion, kvalitetskontrollaboratorier, teknisk afdeling og administration), Martinsried (forskning og udvikling), Berlin (produktion af klinisk forsøgsmateriale) og Mountain View (forskning og udvikling). Disse faciliteter beskæftiger tilsammen mere end 99% af koncernens medarbejdere og står for langt det største energi- og råvareforbrug.

Som led i optimering af selskabets produktionskompetencer, blev selskabets facilitet i Berlin lukket i 2013 og aktiviteterne blev overført til Kvistgård. Da Berlin faciliteten i første halvår 2013 har oppebåret et vist aktivitetsniveau, har vi valgt at inkludere data for 2013 herfra i rapporten.

Rapportens omfang er ikke udvidet i forhold til rapporten for 2012.

## POLITIKKER

Bavarian Nordic udvikler og producerer vacciner til forebyggelse og behandling af livstruende sygdomme med et hidtil udækket behov. Derigennem søger vi at skabe en vedvarende forretning, der kan sikre selskabets vækst og investeringer i forskning og udvikling og således fortsat bidrage til et sundere og mere trygt samfund.

Samtidig fokuserer vi på at arbejde og handle ansvarligt i forhold til den verden, vi lever i. Dette vil vi gøre ved at:

- producere vacciner af høj kvalitet
- arbejde aktivt og systematisk med at minimere vores miljø- og klimapåvirkning
- være i aktiv dialog med vores interessenter; både lokalt, nationalt og globalt
- aktivt støtte og respektere mennesker og arbejdstagerrettigheder
- tilvejebringe et sikkert og sundt arbejdsmiljø for vores medarbejdere, herunder skabe muligheder for faglig og personlig udvikling
- kommunikere vores politik for samfundsansvar til eksterne samarbejdspartnere, herunder leverandører

### Miljø- og klimapolitik

I Bavarian Nordic tilrettelægger vi fremstilling af vaccine således, at virus ikke slipper ud i det omgivende miljø, hverken via luften, spildevand eller affald. I Bavarian Nordic arbejder vi løbende på at forbedre vores indsats for miljøet og klimaet. Målsætningen er at:

- fremme miljøbevidst adfærd og forebygge forurening i hele virksomheden
- nedbringe vores påvirkning af miljøet og klimaet ved at:
  - udvikle og anvende miljøbevidste processer
  - optimere udnyttelsen af materialer og energi
  - reducere udledninger og affald
- overholde miljølovgivningen og relevante krav
- opbygge et miljøledelsessystem gradvist efter principperne i ISO 14001 standarden

### Arbejds miljøpolitik

Et sundt og sikkert arbejdsmiljø er vigtigt for de ansattes trivsel og tryghed på arbejdspladsen. Vi arbejder målrettet og systematisk med kortlægning af såvel det fysiske som det psykiske arbejdsmiljø, således at der forebyggende kan træffes de nødvendige foranstaltninger til gavn for såvel den enkelte medarbejder som virksomheden i sin helhed.

Målsætningerne for den overordnede arbejdsmiljøpolitik er:

- at fremme bevidstheden omkring arbejdsmiljø og sikkerhedsadfærd for alle ansatte som led i det daglige arbejde samt arbejde mod proaktive løsninger på potentielle problemer
- gradvist at udvikle et arbejdsmiljøledelsessystem for at styrke det proaktive sikkerhedsarbejde



## PRODUKTER

I Bavarian Nordic bidrager vi til et sundere og mere trygt samfund gennem udvikling og produktion af innovative vacciner og immunterapier til forebyggelse og behandling af livstruende sygdomme.

Forskning og udvikling af nye produkter kræver solide investeringer, og en forudsætning for vores arbejde er derfor evnen til at skabe en vedvarende og lønsom forretning.

Vi har gennem kontrakter med den amerikanske regering haft succes med at udvikle en ny koppevaccine, som vi producerer og leverer til deres nationale beredskab, og som har skabt det nødvendige fundament for videre udvikling af vores virksomhed og nye produkter, der kan komme patienter til gavn i fremtiden.

Produktsikkerhed er afgørende for vores forretning, og kvalitet og ansvarlighed er et væsentligt element i hele vores virksomhedskultur. Udviklingen af lægemidler er i forvejen et af de mest regulerede områder, hvor stramme regelsæt, inspektioner og godkendelser sætter en høj standard inden for alle områder af virksomhedens discipliner.

### **IMVANEX® koppevaccine**

Koppevaccinen IMVANEX blev godkendt i EU i august 2013 og Canada i november 2013 (under navnet IMVAMUNE). Vaccinen har i en årrække været produceret på faciliteten i Kvistgård og er blevet

leveret til forskellige regeringer. Til trods for at vaccinen først i 2013 har modtaget godkendelse, har visse lande, som en del af deres biologiske beredskab, prioriteret at lagere vaccinen til potentiel anvendelse til personer, der ikke tåler de traditionelle koppevacciner.

Selskabets primære kunde er den amerikanske regering, der i 2007 bestilte 20 millioner doser, som blev leveret i årene 2010-2013. Regeringen afgav en ny ordre i april 2013, der løber ind i 2014.

IMVANEX vaccinen er baseret på en levende, svækket virus og kan derfor ikke varmesteriliseres, da dette ville ødelægge det aktive stof i vaccinen. Derfor er der i produktionsprocessen indbygget en nøje kvalitetskontrol og sikkerhed for renhed hele vejen igennem. I medicinalindustrien arbejdes efter reglerne for GMP<sup>1</sup>). GMP stiller strenge krav til produktets sporbarhed, styrke, kvalitet og renhed, hvilket kræver, at kvalitetsstyring er indbygget i hele fremstillingsprocessen trin for trin. GMP-reglerne fastsættes både af de danske, europæiske og amerikanske sundhedsmyndigheder.

Bavarian Nordic leverer til disse markeder og opfylder således disse kvalitetskrav.

### **PROSTVAC® -**

#### **prostatacancerimmunoterapi**

PROSTVAC er selskabets førende program inden for cancer, som er i afsluttende klinisk fase 3 udvikling. PROSTVAC tilhører en ny klasse af behandlingsformer: immunterapi, der sigter mod at optræne patienters eget immunforsvar til at bekæmpe cancer. I et tidligere, større klinisk fase 2 forsøg har vaccinen påvist en øget median overlevelse på 8,5 måneder for patienter med fremskreden prostatacancer. Disse resultater er blandt de bedste, der nogensinde er vist i denne patientgruppe, og de har ført til opstart af et globalt, klinisk fase 3 forsøg i 1.200 patienter med metastatisk kastrationsresistent prostatacancer.

Når positive data fra forsøget foreligger, vil selskabet kunne ansøge om markeds-godkendelse af PROSTVAC. Indledende aktiviteter med henblik på markeds-lancering er allerede påbegyndt, herunder forberedende aktiviteter for at kunne producere vaccinen på faciliteten i Kvistgård, hvor byggeriet af en ny produktionsenhed begyndte i 2013, efter at virksomheden havde modtaget miljøgodkendelse i juni måned.

<sup>1</sup> Good Manufacturing Practice (God fremstillingspraksis)

## MILJØ OG KLIMA

Størstedelen af Bavarian Nordics miljø- og klimabelastning stammer fra vores produktion, hvorfor vi er særligt opmærksomme på at effektivisere og forbedre vores produktionsprocesser, således at ressourcerne udnyttes bedst muligt.

Ved etableringen af fabrikken i Kvistgård i 2005 havde vi stor fokus på dens miljømæssige påvirkning. Vi har siden løbende arbejdet med at mindske vores miljøbelastning og arbejder aktivt med miljø- og arbejdsmiljørigtig projektering i nye anlægsprojekter, herunder i forbindelse med etablering af en ny bygning til produktion af PROSTVAC. Der vil bl.a. blive etableret recirkulering af rumluft for at spare på energiforbruget efter godkendelse af Arbejdstilsynet.

I forbindelse med de senere års udbygning af faciliteten og den øgede produktion, har vi desuden været særligt opmærksomme på vores omgivelser og tilstræbt at være i dialog med vores naboer, særligt i forhold til støj, som er det område, de kan påvirkes mest direkte af.

Der har i 2013 været én overskridelse af støjvilkår i et enkelt referencepunkt som følge af etablering af nye kølecontainere. Der er dog ikke indkommet klager fra naboer eller andre som følge heraf. Med hjemmel i lovgivningen blev der ansøgt om lempelse af dette vilkår ultimo 2012. Dette blev ikke imødekommet, idet Miljøstyrelsen marts 2013 meddelte afslag på reduktion af støjkravet. Virksomheden har derfor iværksat støjbegrænsende foranstaltninger i form af etablering af en støjskærm. Der er efterfølgende foretaget en ny støjmåling på hele virksomheden

hvilket er dokumenteret i en rapport i november 2013. Rapporten indeholder en opdateret beregning af støjforholdene omkring virksomheden. Støjbelastningen er beregnet i alle referencepunkter og viser at støjbelastningen er mindre end vilkårene i alle døgnperioder.

En spildevandsmåling i december 2012 viste overskridelser af pH samt kloridindhold. Der blev iværksat en undersøgelse, og man fandt at det lettere forhøjede kloridindhold formentligt skyldtes vejsalt. Der kunne ikke findes en årsag til pH overskridelsen. En måling i oktober 2013 viste at alle parametre er overholdt.

Miljøtilsynsmyndigheden har hidtil kategoriseret Bavarian Nordic som en niveau 1 virksomhed, hvilket betyder at virksomheden har bragt sig på forkant i miljøarbejde. Dette afspejles i en høj grad af lovlighed og systematik. Miljøtilsynsmyndigheden kategoriserer ikke længere virksomhederne, men Bavarian Nordics målsætning er at fastholde et højt niveau inden for miljøarbejdet, og virksomheden afventer nyt udspil fra miljømyndigheden i løbet af 2014.

Vi har i 2013 fastholdt det lave niveau fra 2012 på vores relative klimapåvirkning, hvilket skyldes at vi fortsat arbejder for en mere effektiv udnyttelse af vores produktionsapparat. Vi vil fortsat have fokus

på mulighederne for at reducere vores relative klimapåvirkning.

I slutningen af 2012 installerede vi et energiovervågningssystem på faciliteten i Kvistgård til opsamling af data og synliggørelse af energi- og vandforbrug, som giver mulighed for at identificere uhensigtsmæssige forbrug og dermed foretage forbedringer. I 2013 har vi haft mulighed for at analysere forbrugstallene og vil fortsætte dette arbejde i 2014 med henblik på at fastsætte fremtidige reduktionsmål.

Desuden vil vi foretage en energiscreening af hele vores facilitet i Kvistgård i 2014 med henblik på at klarlægge mulighederne for at optimere energiforbruget. Energiscreeningen vil blive foretaget, når der er valgt en ekstern partner til at forestå denne.

Bavarian Nordics miljøgodkendelse fra 7. september 2004 skal revurderes. Der er derfor udarbejdet en ny opdateret miljøteknisk beskrivelse ultimo 2013. På den baggrund udarbejder miljømyndigheden en revurdering inkl. vilkår i løbet af 2014. Formålet med opdateringen er at indarbejde de ændringer, der er sket siden 2004 inkl. miljøgodkendelsen af produktion af PROSTVAC fra juni 2013.

# MEDARBEJDERE

Bavarian Nordic har i de senere år udviklet sig fra at være en ren forskningsbaseret virksomhed til også at omfatte egen produktion og kvalitetskontrol.

I disse områder arbejder mange forskellige faggrupper sammen og med den hastige vækst, virksomheden har oplevet, har det været afgørende at etablere et fælles identitetsgrundlag og en fælles kultur for virksomheden og dens ansatte. Derfor fastlagdes i 2011 et værdisæt, som de senere år er blevet fastforankret i organisationen.

Værdierne er blandt andet integreret i de årlige medarbejderudviklingssamtaler, samt i rekrutteringssamtaler med nye medarbejdere. Ydermere har virksomheden iværksat et lederudviklingskursus, hvori værdierne også spiller en central rolle.

Inden for personaleområdet har virksomheden desuden etableret et HR forum med repræsentanter fra HR-funktionerne i alle lande. Formålet er at sikre en overordnet koordinering af de initiativer, der iværksættes af ledelsen samt at udarbejde best practice for området. Forummet har sat fælles mål for arbejdet med værdierne i organisationen. ligesom der i 2014 vil blive fokuseret på at styrke den interne kommunikation på tværs af virksomheden.

## Mangfoldighed

Som global virksomhed er vi vant til at samarbejde på tværs af lande og kulturer og vi støtter et mangfoldigt, rummeligt og ikke-diskriminerende arbejdsmiljø, uden skelen til køn, alder, etnicitet, handicap, religion og seksualitet, og tror på at dette er med til at skabe forretningsmæssig værdi for selskabet.

Bavarian Nordics bestyrelse drøfter hvert år selskabets aktiviteter for at sikre den størst mulige kompetence på alle leder-

niveauer. Lederne bliver udvalgt udelukkende efter deres kvalifikationer og ikke efter køn. Dermed sikres lige muligheder for begge køn, såfremt kandidater til ledelsesposterne besidder den ønskede faglige baggrund.

Bestyrelsen, der er Bavarian Nordics øverste ledelsesorgan, består af seks medlemmer, der er valgt af aktionærerne. I 2013 bestod bestyrelsen kun af mænd, hvorfor bestyrelsen fastsatte et måltal for det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan. Måltallet er 15%, svarende til 1 person, og skal være opfyldt senest i 2017. Måltallet er sat under hensyntagen til sammensætningen af den nuværende bestyrelse samt bestyrelser i sammenlignelige virksomheder, men også med henblik på at sikre kontinuiteten i bestyrelsen, hvorfor måltallet anses for værende både realistisk og ambitiøst.

Der forelå ikke underrepræsentation af hhv. mænd eller kvinder blandt øvrige ledere i Bavarian Nordic ved udgangen af 2013. Selskabet vil årligt opgøre andelen af hhv. mandlige og kvindelige ledere med henblik på opfyldelse af lovgivningen. Se i øvrigt tabel 2.

## Uddannelse og opkvalificering af medarbejdere

Som en innovativ og videnbaseret virksomhed, er det vigtigt for os at kunne tiltrække og fastholde velkvalificerede medarbejdere. Vi ønsker derfor at tilbyde vores medarbejdere et godt og udviklende arbejdsmiljø. Der er i virksomheden mulighed for at udvikle sig både inden for det enkelte arbejdsområde, via jobskifte mellem produktions-, laboratorie- og funktionærområderne samt vertikalt i

ledelseshierarkiet. Som følge heraf rekrutterer vi gerne internt og har i vores årlige medarbejdersamtaler fokus på medarbejdernes udviklingspotentialer.

Det er afgørende, at vores medarbejdere har de nødvendige redskaber til at løse opgaverne på en kompetent måde, nu og i fremtiden. For os er målet, at medarbejdere og ledere til enhver tid som minimum er kompetencemæssigt rustet til at søge – og få – deres eget job. Vi har derfor fokus på efteruddannelse og opkvalificering.

Der foregår løbende intern træning og opkvalificering af de mange medarbejdere, der arbejder i de GMP-styrede områder. Derudover har virksomheden afsat flere penge til efteruddannelse, hvilket har betydet, at flere medarbejdere har deltaget i eksterne kurser og enkelte har påbegyndt videreuddannelse sideløbende med arbejdet. I 2013 afsluttede de første medarbejdere på fabrikken i Kvistgård industrioperatøruddannelsen, og flere nye er startet op.

Vi ansætter desuden løbende elever og praktikanter fra videregående uddannelser. Derigennem er vi med til at sikre, at de studerende tilegner sig de kompetencer, der er brug for i erhvervslivet. Vi stræber desuden efter at kunne tilbyde relevante studiejobs til studerende på de videregående uddannelser. Ligeledes holder repræsentanter fra virksomheden jævnligt foredrag på en række høje læreanstalter som led i disse uddannelser.

## Ledelse

I takt med at vi er vokset som virksomhed, er kravene om et synligt og kompetent lederskab også vokset, og vi

har i de senere år haft særligt fokus på at uddanne vores ledere på alle niveauer. I 2013 afsluttede vi et særligt tilrettelagt lederudviklingskursus for alle ledere i koncernen.

### Medarbejdersundhed og trivsel

I Bavarian Nordic tilstræber vi, at der er en god og sund balance mellem arbejde og fritid. Og på arbejdet sættes der fokus på medarbejdernes trivsel og sundhed. Det foregår i tæt dialog mellem ledelse og medarbejdere via en række etablerede udvalg i virksomheden, herunder samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøudvalg, hvori både ledelse og medarbejdere er repræsenteret, og som løbende drøfter forhold, der kan have betydning for medarbejdernes trivsel og ansættelse. I Kvistgård er alle medarbejdere omfattet af en sundhedsforsikring, der sikrer hurtig og professionel hjælp og behandling på privathospital, hos psykolog, kiropraktor og fysioterapeut m.m., hvis behovet skulle opstå.

Vi arbejder aktivt på at modvirke stress. Vi har fokus på stressindikatorer i dagligdagen og tilbyder hjælp til håndtering af stress efter behov.

### Fravær

Vi har i flere år arbejdet aktivt med dialogbaserede sygefraværssamtaler og har således været på forkant med lovgivningen. Gennem individuelt tilpassede tiltag, herunder muligheden for at starte op på deltid eller med andre arbejdsopgaver, opnår vi typisk en hurtigere tilbagevending til arbejdet. Målet er at nedbringe andelen af langtidssygefravær, der i de senere år har udgjort en væsentlig del af det samlede fravær.

### Et sikkert og godt arbejdsmiljø

Virksomhedens arbejde med arbejdsmiljø og sikkerhed er tilpasset de forskellige nationale krav. I Kvistgård vil der fremadrettet blive gennemført kortlægning af arbejdsmiljøforhold gennem arbejdspladsvurderinger hvert andet år, hvilket er hyppigere end lovens krav på hvert tredje år. Derudover laves løbende arbejdspladsvurderinger, når observationer eller ændringer i arbejdsgange tilsiger det. På baggrund af arbejdspladsvurderingerne opstilles relevante forbedringstiltag, som prioriteres og udmøntes i de enkelte afdelinger. I henhold til dansk lovgivning er der i Kvistgård valgt medarbejderrepræsentanter og udpeget arbejdsledere

til arbejdsmiljøgrupper og et arbejdsmiljøudvalg. Arbejdsmiljøudvalget mødes kvartalsvis for at følge op på ovennævnte handlingsplan for derigennem at forbedre arbejdsmiljøet og sikkerheden.

For yderligere at støtte op omkring arbejdsmiljøarbejdet er i Kvistgård i 2013 ansat en EHS specialist (Environment, Health and Safety), der koordinerer tiltag vedrørende arbejdsmiljø, miljø, sikkerhed og beredskab. I 2013 har der været særligt fokus på arbejdspladsvurdering, implementering af et nyt system til udarbejdelse af arbejdspladsbrugsanvisninger, koordination af byggepladssikkerhed og det forberedende arbejde med risikovurderinger i relation til den kommende produktion af PROSTVAC.

Der er i 2013 sket en stigning i antallet af arbejdsulykker med fravær af mere end 1 dags varighed, hvilket derfor har medført en stigning i ulykkesfrekvensen, der dog fortsat ligger under den gennemsnitlige ulykkesfrekvens for danske virksomheder.

I Kvistgård, der rummer størstedelen af virksomhedens ansatte, er der i 2013 rapporteret tre arbejdsulykker og i Tyskland

## Vores værdier

### EXCELLENCE

- Vi er ambitiøse og åbne for nytænkning
- Vi er målrettede og overholder vores løfter
- Vi udviser vilje til at opnå succes samt evne til at overgå forventninger, der stilles til os

### AGILITY

- Vi tilpasser os hurtigt og fleksibelt til forretningsmæssige udfordringer og muligheder
- Vi er ansvarsfulde og besidder viljen til at træffe beslutninger

### DEDICATION

- Vi engagerer os og er motiverede for at udvikle forretningen
- Vi er initiativrige og vedholdende i vores arbejde
- Vi er entusiastiske og udviser en dyb interesse for det, vi laver

er der rapporteret seks. Der er tale om mindre alvorlige ulykker, der i gennemsnit har medført 1,3 sygedage. Der er fra virksomheden side stort fokus på at få vendt denne udvikling ved grundig undersøgelse af årsager til ulykkerne med henblik på at forebygge lignende ulykker i fremtiden. Som led i det forebyggende arbejde er der endvidere indført rapportering af nærved-hændelser, som kunne have medført ulykke.

#### Vores medarbejderfilosofi

I Bavarian Nordic tilbyder vi et udfordrende og internationalt arbejdsmiljø med

højt fokus på jobtilfredshed og personlig udvikling. Vi skaber rammerne for at gøre det til en fantastisk arbejdsplads ved at give vores medarbejdere ansvar og kompetence til at udføre deres arbejde med henblik på at opnå succes, såvel personligt, som for virksomheden.

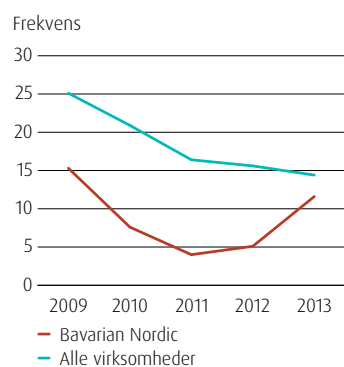
Vi støtter innovative idéer, der kan gavne både det enkelte individ og virksomheden.

Vi mener, at fleksibilitet og omstillings-evne er væsentlige kriterier for at opnå succes – såvel for virksomheden som for medarbejderen.

Vi respekterer forskellige personligheder og tror på, at mangfoldighed er værdiskabende for virksomheden. Vi stræber efter en integreret virksomhedskultur, der drives af samarbejde og gensidig respekt, og anerkender samtidig den individuelle præstation.

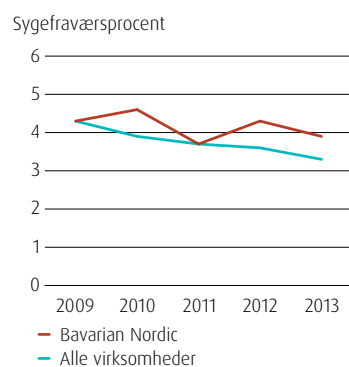
Vi forventer, at vores medarbejdere er ansvarsfulde i alle henseender.

#### Arbejdsulykker



Antal ulykker pr. mio. arbejdstimer. Der sammenlignes med DI's statistikker for arbejdsulykker (alle faggrupper).

#### Sygefravær



Der sammenlignes med Dansk Industris (DI) årlige statistikker for sygefravær (alle virksomheder)

## LEVERANDØRER

Som en integreret del af Bavarian Nordics politik for samfundsansvar ønsker vi at føre en aktiv dialog med vores leverandører omkring social ansvarlighed og miljømæssige tiltag.

I forbindelse med etableringen af vores produktion, har vi foretaget en geografisk kortlægning af vores råvareleverandører, der viste, at de overvejende er beliggende i Nordamerika og EU, hvor der i forvejen er et højt niveau af regulering af sociale og miljømæssige forhold. Nye leverandører bliver ligeledes vurderet i forhold til deres geografiske placering og dermed risiko, og på den baggrund vil den nødvendige indsats blive vurderet.

I kontrakter med vores leverandører informerer vi om vores forretningsetik og forventninger til leverandørernes overholdelse af grundliggende etiske, sociale og miljømæssige retningslinjer.

I henhold til Good Manufacturing Practice (GMP) samt Bavarian Nordics eksisterende leverandørstyring bliver alle nye råvareleverandører underlagt kontrolbesøg (audits). Herefter foretages evalueringer af leverandørerne som minimum hvert tredje år, og disse foretages enten ved besøg eller skriftligt, afhængigt af forholdene.

Kontrolbesøgene omfatter ikke CSR-relaterede forhold, men giver oplagt mulighed for dialog med leverandørerne om deres holdninger og praksis inden for området samt anledning til at kommentere på eventuelle problematiske forhold.

## FORRETNINGSETIK

Bavarian Nordic prioriterer forretningsetik højt, som en naturlig del af vores forretningsgrundlag. Vi ønsker at fremstå troværdige og tillidsvækkende over for vores omverden og samarbejdspartnere.

Selskabet har udviklet et kodeks for forretningsadfærd og -etik, som skal følges af alle i virksomheden. Ledelsen er forpligtet til at tage overtrædelser af dette kodeks alvorligt.

Kodekset for forretningsadfærd og -etik indeholder bestemmelser inden for en lang række områder herunder;

- Overholdelse af love og bestemmelser
- Interessekonflikter
- Gaver, gratisydelser og underholdning
- Bestikkelse

Virksomhedens kodeks indeholder desuden bestemmelserne fra "Foreign Corrupt Practices Act" (FCPA), der bl.a. vedrører bestikkelse samt "Truth in Negotiations Act (TINA)"; som er relevante i forbindelse med virksomhedens forretninger og forhandlinger i USA.

Virksomheden forpligtiger sig i øvrigt til at samarbejde i forbindelse med undersøgelser foranstaltet af autoriserede personer, når dette sker på vegne af myndigheder med legitime rettigheder.

### **Etisk hotline indføres i 2014**

Selskabets ledelse har besluttet at indføre en etisk hotline, hvor medarbejdere skal have mulighed for at indberette mulige overtrædelser af kodekset. En særlig arbejdsgruppe under ledelsen har

arbejdet med at undersøge de praktiske forhold omkring etablering af denne hotline, der vil blive etableret i samarbejde med en ekstern partner – dels for at sikre beskyttelse af dem, der indberetter de mulige overtrædelser, og dels for at sikre, at der foretages de nødvendige undersøgelser på baggrund af indberetningen, og om nødvendigt foretages korrigerende foranstaltninger.

Da den etiske hotline kan indebære afgivelse af personfølsomme data, skal den godkendes forud af Datatilsynet. Selskabet indsendte i 2012 en anmeldelse til tilsynet, der har haft en længere behandlingstid end ventet, hvorfor selskabet venter at kunne idriftsætte den etiske hotline i løbet af første halvår 2014.

# DEN UAFHÆNGIGE REVISORS ERKLÆRINGER

## Til direktionen i Bavarian Nordic A/S

Vi har gennemgået nøgletal for 2013 i Tabel 1-6 i Bavarian Nordic A/S' CSR-rapport 2013 med det formål at afgive erklæring herom.

Selskabets ledelse har ansvaret for CSR-rapporten. Vores ansvar er på grundlag af vores gennemgang at udtrykke en konklusion om nøgletal i CSR-rapporten.

### Den foretagne gennemgang

Vi har udført vores gennemgang i overensstemmelse med den internationale standard om andre erklæringsopgaver med sikkerhed og yderligere krav ifølge dansk revisorlovgivning med henblik på at opnå begrænset sikkerhed for vores konklusion. Den opnåede sikkerhed er begrænset, idet vores gennemgang, i forhold til en opgave med høj grad af sikkerhed, har været begrænset til først og fremmest at omfatte forespørgsler til virksomhedens ledelse og medarbejdere samt udførelse af analytiske handlinger.

Formålet har været at opnå begrænset sikkerhed for, at de præsenterede data i CSR-rapporten er i overensstemmelse med den beskrevne rapporteringspraksis og oplysninger indrapporteret fra de rapporterende enheder.

Vores gennemgang er baseret på en vurdering af risiko for væsentlige fejl. Gennemgangen omfatter forespørgsler til primært virksomhedens ledelse og medarbejdere samt udførelse af analytiske handlinger.

Det er vores opfattelse, at den foretagne gennemgang giver et tilstrækkeligt grundlag for vores konklusion.

### Konklusion

Ved den foretagne gennemgang er vi ikke blevet bekendt med forhold, der giver os anledning til at konkludere, at nøgletallene i Tabel 1-6 i CSR-rapporten for 2013 ikke er i overensstemmelse med den beskrevne rapporteringspraksis og oplysninger indrapporteret fra produktionsenheder.

København, den 19. marts 2014

### Deloitte

Statsautoriseret Revisionspartnerselskab

### Carsten Vaarby

Statsautoriseret revisor



# NØGLETAL

Nøgletallene i tabel 1 (klimaregnskab) og tabel 2 (medarbejdere) relaterer sig i videst mulig udstrækning til vores samlede globale aktiviteter, mens nøgletal i tabellerne 3-6 alene omfatter miljøforhold omkring vores produktionsfacilitet i Kvistgård, Danmark, som i henhold til den danske miljølovgivning EU's PRTR<sup>2</sup>-forordning skal indberettes og offentliggøres.

## GLOBAL

### 1. Klimaregnskab (Carbon footprint)

Tabel 1	Enhed	2013	2012	2011	2010	2009
Carbon footprint - global	t CO <sub>2</sub>	3.345	3.662	3.813	3.787	2.705
Direkte emissioner (scope 1)						
Opvarmning	t CO <sub>2</sub>	1.324	1.367	1.225	1.356	956
Elproduktion	t CO <sub>2</sub>	12	6	3	3	1
Flygtige emissioner	t CO <sub>2</sub>	14	14	8	4	6
Transport af medarbejdere (køretøjer)	t CO <sub>2</sub>	67	83	79	72	68
Transport af råvarer (internt)	t CO <sub>2</sub>	1	1	1	0	0
Indirekte emissioner (scope 2)						
Indkøbt elektricitet	t CO <sub>2</sub>	1.734	1.939	2.110	2.010	1.494
Indkøbt opvarmning	t CO <sub>2</sub>	193	252	388	342	180
Indkøbt køling	t CO <sub>2</sub>	-	-	-	-	-
Carbon footprint - Kvistgård	t CO <sub>2</sub>	2.102	2.319	2.565	2.587	2.223
Carbon footprint - Kvistgård. Indeks pr. produceret dosis <sup>1)</sup>		60	35	50	155	100

<sup>1)</sup> Virksomheden har de senere år arbejdet med produktionsoptimering, hvilket har medført betydelige forbedringer i ressource- og energiforbruget pr. produceret dosis. Derfor har vi valgt at præsentere vores klimapåvirkning som et indekstal, der afspejler det relative energiforbrug pr. færdigproduceret dosis

Virksomhedens samlede CO<sub>2</sub> emission er faldet med 9% i forhold til året før, hvilket i overvejende grad kan tilskrives en lavere produktion.

Et kontinuerligt fokus på effektivisering af processer og udnyttelse af ressourcer har medført at produktionseffektiviteten også i 2013 er blevet forbedret, mens det samtidig er lykkedes at reducere energiforbruget, hvorfor den relative emission pr. færdigproduceret dosis fortsat har været på samme lave niveau, som i 2012.

Kvistgård, som står for den industrielle produktion samt en stor del af selskabets samlede laboratorieaktivitet, er også den facilitet, som bidrager mest til det samlede carbon footprint. Langt de største kilder til CO<sub>2</sub> emissionen er elforbruget, efterfulgt af forbrænding af naturgas til opvarmning. Elektricitet anvendes til ventilationsanlæg, kølekompressor, procesudstyr, køleskabe, fryser, luftkompressorer, kontorudstyr og belysning. Naturgas anvendes til opvarmning og dampproduktion.

<sup>2</sup> PRTR: Pollutant Release and Transfer Register: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/environment/general\\_provisions/l28149\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/environment/general_provisions/l28149_en.htm)

## 2. Medarbejdere

Tabel 2	Enhed	2013	2012	2011	2010	2009
<b>Medarbejdere i alt (ultimo)</b>	<b>Antal</b>	<b>440</b>	<b>461</b>	<b>452</b>	<b>412</b>	<b>360</b>
<b>Medarbejdere i alt (omregnet til fuldtid, gennemsnit over året)</b>	<b>Antal</b>	<b>441</b>	<b>448</b>	<b>429</b>	<b>377</b>	<b>337</b>
Som fordeler sig således:						
Kvistgård	Antal	238	246	245	206	176
Martinsried + Berlin	Antal	126	138	131	128	126
Mountain View	Antal	73	60	49	37	28
Øvrige	Antal	4	4	4	6	6
Fravær	%	3,9	4,3	3,7	4,6	4,6
<b>Medarbejderomsætning</b>	<b>%</b>	<b>19,6</b>	<b>13,7</b>	<b>14,1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Medarbejdergrupper</b>						
Fordeling af hhv. mænd og kvinder i ledende stillinger	%	55/45	-	-	-	-
Overenskomstdækkede	Antal	52	57	71	-	-
Øvrige medarbejdere (funktionærer med eller uden ledelsesansvar, direktører)	Antal	388	404	381	-	-
<b>Antal ulykker</b>	<b>Antal</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>9</b>
Kvistgård	Antal	3	0	3	4	8
Martinsried + Berlin	Antal	6	4	0	1	1
Mountain View	Antal	0	0	0	0	0
Øvrige	Antal	0	0	0	0	0
Ulykkesfrekvens	-	11,6	3,8 <sup>1)</sup>	4,0	7,6	15,2
Gennemsnitligt fravær pr. arbejdsulykke	Dage	1,3	-	-	-	-

<sup>1)</sup> Sammenligningstallet for 2012 er korrigeret.

Antallet af medarbejdere er faldet med 5 % i 2013. Faldet skyldes hovedsageligt lukningen af selskabets facilitet i Berlin, hvilket skete henover året løb, som led i en effektivisering af produktionen. Aktiviteterne fra Berlin er overført til Kvistgård. Faldet opvejes delvist af den fortsatte udvidelse af forskningsafdelingen i Mountain View, primært som følge af fase 3 forsøget med PROSTVAC.

Medarbejderomsætningen var på 19,6% (2012: 13,7%). Stigningen skyldes overvejende afgang af medarbejdere fra Berlin.

Fraværsprocenten var 3,9% i 2013 og er faldet siden 2012. Fraværsopgørelsen dækker medarbejdere i Kvistgård, Martinsried og Berlin. For Kvistgård var fraværsprocenten 3,5% (2012: 3,5%), mens den for Martinsried og Berlin samlet er 4,8% (2012: 5,7%). Den positive udvikling skyldes overvejende en mindre andel af langtidssygefravær.

Der har i 2013 været 9 arbejdsulykker, hvilket er det højeste antal siden 2009. Der er tale om mindre alvorlige ulykker, der i gennemsnit har medført 1,3 fraværdsdage. Ulykkesfrekvensen ligger fortsat under niveauet for andre virksomheder, og det er selskabets målsætning at nedbringe frekvensen via en proaktiv indsats på sikkerheds- og arbejdsmiljøområdet.

## DANMARK

### 3. Råvarer og hjælpeoffer

Tabel 3	Enhed	2013	2012	2011	2010	2009
Æg	stk	565.500	916.650	790.090	285.948	266.496
Forskellige færdigblandede medier m.v.	liter	111.217	144.380	184.560	100.643	85.371
Syre/base	liter	10.644	10.142	10.962	5.065	4.333
Salt (NaCl)	kg	6.000	9.000	9.000	9.000	6.000
Rengøringsmidler desinfektion	liter	16.127	25.401	27.830	9.112	4.454
Plastposer	stk	9.914	13.177	15.314	6.675	8.288
Kølemidler, Propylen-glykol m.v.	liter	326	300	610	500	1.208
CO <sub>2</sub>	Nm <sup>3</sup>	4.558	4.917	3.116	2.385	3.357
N <sub>2</sub>	Nm <sup>3</sup>	1.784	773	777	649	899
Propan	kg	264	264	385	605	374
Agarplader	stk	75.670	99.880	128.165	97.980	78.210
Medie til proces-simulering	liter	7.402	11.164	8.717	6.636	4.922

I produktionen benyttes hønseæg, ligesom der podes med MVA-BN<sup>®</sup> for at producere vaccinnens aktive stof. Der anvendes færdigblandede medier (næringsstoffer) til opformering af de biologiske agenser og færdigblandede saltopløsninger til oprensning af det aktive stof. Derudover anvendes desinfektionsmidler samt syrer og baser til rengøring af anlæg og udstyr og til pH-regulering af spildevandet før udledning til det kommunale kloaksystem. Desinfektionsmidler bruges desuden til des-

infektion af æggene, inden de håndteres i den videre proces. Til kølesystemerne bruges glykol, og der anvendes små mængder korrosionsinhibitorer til dampproduktionen.

Råvareforbruget ligger for størstedelen af parametrene under forbruget i 2012, hvilket skyldes at der er produceret færre batcher i 2013 end i 2012.

### 4. Vand og spildevand

Tabel 4	Enhed	2013	2012	2011	2010	2009
Spildevand, sanitært	m <sup>3</sup>	3.680	5.560	5.689	3.158	2.671
Spildevand, proces	m <sup>3</sup>	8.218	6.829	6.917	12.871	7.740
Spildevand, total	m <sup>3</sup>	11.898	12.389	12.606	16.029	10.411
Fosfor	kg	29	22	20	41	5
Kvælstof	kg	224	191	161	223	29
Totalmængde organisk kulstof (TOC)	kg	630	481	530	1.115	110
Klorider	kg	5.259	4.234	2.628	1.416	389

Processpildevand varmeinaktiveres, køles og pH-justeres, inden det bliver ledt til det offentlige ledningsnet. Inaktivering følger en procedure, som sikrer 100 % uskadelliggørelse af alle virusrester, og der bliver kontrolleret for driftsforstyrrelser inden udled-

ning. Behandlingen sikrer, at spildevandet opfylder de stillede krav i virksomhedens tilladelse til tilslutning til det kommunale kloaksystem fra oktober 2004.

## 5. Affald

**Tabel 5**

	Enhed	2013	2012	2011	2010	2009
Affald i alt	tons	125	162	162	100	76
- Heraf farligt affald	tons	20	23	24	8	4
Affaldet, der bortskaffes, fordeler sig som følger:						
Forbrænding		74%	79%	76%	80%	83%
Genanvendelse		10%	7%	8%	11%	11%
Særlig behandling		16%	14%	15%	8%	6%

Affaldet består primært af procesengangsudstyr og æggeaffald. Procesengangsudstyr omfatter produktionsposer, slanger og andet engangsudstyr m.v. Poserne autoklaveres og bortskaffes til forbrænding. Æggeaffald bortskaffes ligeledes til forbrænding. Farligt affald inkluderer organiske opløsningsmidler, syrer, baser, klinisk risikoaffald m.v.

## 6. Afgørelser ift. miljølovgivning

**Tabel 6**

	Enhed	2013	2012	2011
Overskridelser af vilkår o.l. samt utilsigtede udslip	Antal	1	2	2
Klager	Antal	0	0	0

Bavarian Nordic modtog i marts 2013 en indskærpelse af støjvilkår fra Miljøstyrelsen, der samtidigt meddelte afslag på reduktion af støjkravet i et enkelt referencepunkt på faciliteten i Kvistgård. På baggrund heraf har virksomheden udarbejdet og effektueret en handlingsplan for nedbringelse af støj, og som følge heraf er støjgrænserne overholdt, hvilket er dokumenteret i rapporten "Miljømåling Ekstern Støj" fra november 2013.

# OVERSIGT OVER CSR ELEMENTER

	People	Planet	Profit
Vores værdier	x	x	x
Kvalitetsstyringssystem	x		
<b>Politikker</b>			
Overordnet politik for samfundsansvar	x	x	x
Miljøpolitik		x	
Arbejds miljøpolitik	x		
Leverandørpolitik	x	x	x
Handel med selskabets aktier			x
Omgang med intern viden			x
<b>Kodeks for forretningsadfærd og etik</b>			
Code of Ethics and Business Conduct			x
Gifts, Gratuities, and Entertainment			x
Overholdelse af love og regler			x
Conflicts of Interest			x
Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)			x
Truth in Negotiations Act (TINA)			x
Government Investigations			x
Creating Accurate Records and Preserving Company Records			x
Timekeeping Requirements			x
<b>Arbejdsforhold</b>			
Stresshåndtering og konflikthåndtering	x		
Dialogbaserede sygefraværssamtaler	x		
Sundhedsforsikring	x		
Personaleforening	x		
Fantomaktieprogram	x		x
<b>Værktøjer</b>			
Lederudviklingskursus	x		
Medarbejderudviklingssamtaler	x		
Etisk Hotline – Rapportering af overtrædelser m.v.	x	x	x
<b>Særlige udvalg og grupper</b>			
Samarbejdsudvalg	x		
Arbejds miljøgruppe	x		
Arbejds miljøudvalg	x		
CSR gruppe	x	x	x
HR Forum	x		

## GRI INDIKATOR TABEL

Redegørelsen er udarbejdet med inspiration fra dele af Global Reporting Initiative (GRI)<sup>3</sup>, som er en anerkendt ramme for redegørelse om bæredygtighed. GRI strukturen indeholder principper og indikatorer, som anvendes til at måle og redegøre for de økonomiske, miljømæssige og sociale præstationer.

GRI ref.	Beskrivelse	Reference
<b>Profiloplysninger</b>		
1.2	Beskrivelse af væsentligste påvirkninger, risici og muligheder	Afsnit 5
2.1	Organisationens navn	Afsnit 5
2.2	Primære mærker, produkter og/eller tjenesteydelser.	Afsnit 7
2.3	Organisationens driftsmæssige struktur, inkl. hovedafdelinger, driftsvirksomheder, datterselskaber og joint ventures	Årsrapport
2.4	Placering af organisationens hovedkontor	Afsnit 1
2.5	Antallet af lande, hvor organisationen har aktiviteter	Afsnit 5
2.6	Ejerskabets art og juridiske form	Afsnit 1
2.7	Markeder	Afsnit 1
2.8	Omfanget af den rapporterende organisation	Afsnit 13 samt årsrapport
2.9	Væsentligste ændringer i løbet af rapporteringsperioden vedrørende størrelse, struktur eller ejerskab	Årsrapport
3.1	Rapporteringsperioden	Afsnit 5
3.2	Dato for den seneste rapport	Afsnit 5
3.3	Rapporteringsfrekvens	Afsnit 5
3.4	Kontaktperson vedrørende rapporten	Bagsiden
3.5	Proces for definition af rapportens indhold	Afsnit 5
3.6	Afgrænsning af rapporten	Afsnit 5
3.7	Særlige begrænsninger i rapportens omfang eller afgrænsning.	Afsnit 5
3.9	Metoder til måling af data og grundlag for beregninger, herunder forudsætninger og metoder med underliggende skøn, der anvendes til udarbejdelse af indikatorer og andre oplysninger i rapporten.	Afsnit 16
3.10	Forklaring af effekten ved enhver justering af information fremsat i tidligere rapporter og årsagerne til sådanne justeringer.	Afsnit 13
3.11	Væsentlige ændringer i tidligere rapporteringsperioder inden for rapportens omfang, afgrænsning eller målingsmetoder.	Afsnit 1 & 16
3.12	Tabel, der identificerer hvor standardoplysningerne kan findes i rapporten.	Afsnit 15
3.13	Politikker og gældende praksis i forbindelse med ekstern verifikation af rapporten.	Afsnit 12
4.2	Anfør hvorvidt formanden for bestyrelsen også er administrerende direktør/udfylder en ledende stilling.	Årsrapport
4.3	Antallet af uafhængige bestyrelsesmedlemmer og/eller medlemmer, der ikke er medlem af direktionen.	Årsrapport
4.8	Internt udviklede erklæringer om missioner eller værdier, adfærdskodekser og principper, der er relevante for de økonomiske, miljømæssige og sociale resultater.	Afsnit 6 & 9
<b>Økonomiske resultatindikatorer</b>		
EC1	Direkte genereret og fordelt økonomisk værdi	Årsrapport

<sup>3</sup> <http://www.globalreporting.org>

GRI ref.	Beskrivelse	Reference
<b>Miljømæssige resultatindikatorer</b>		
EN1	Materialer fordelt på vægt eller volumen	Afsnit 13
EN2	Procentdel af anvendte materialer som er genanvendte inputmaterialer	Afsnit 13
EN3	Direkte energiforbrug fordelt på primær energikilde.	Afsnit 13
EN4	Indirekte energiforbrug fordelt på primær energikilde.	Afsnit 13
EN5	Energibesparelse som resultat af energisparetiltag og effektivitetsforbedringer	Afsnit 8
EN8	Samlet vandudtræk fordelt på kilde.	Afsnit 13
EN16	Samlede direkte og indirekte drivhusgasudledninger fordelt på vægt.	Afsnit 13
EN17	Andre relevante indirekte drivhusgasudledninger fordelt på vægt	Afsnit 13
EN18	Initiativer til reduktion af drivhusgasudledninger og opnåede reduktioner.	Afsnit 8
EN19	Udledning af ozonnedbrydende stoffer fordelt på vægt.	Afsnit 13
EN20	NO <sub>x</sub> , SO <sub>x</sub> og andre væsentlige luftudledninger fordelt på type og vægt.	Afsnit 13
EN21	Samlet vandudledning fordelt på kvalitet og destination.	Afsnit 13
EN22	Samlet vægt fordelt på affaldstype og bortskaffelsesmetode.	Afsnit 13
EN23	Samlet antal og volumen af væsentlige spild.	Afsnit 13
EN24	Vægten af transporteret, importeret, eksporteret og behandlet affald der betegnes som farlig	Afsnit 13
EN28	Monetær værdi af større bøder og samlet antal ikke-monetære sanktioner for manglende overholdelse af miljølove- og regler.	Afsnit 13
<b>Sociale resultatindikatorer</b>		
LA1	Samlet arbejdsstyrke fordelt på beskæftigelsestype, ansættelseskontrakt og geografisk område.	Afsnit 13
LA2	Samlet antal og andel af personaleomsætning fordelt på aldersgruppe, køn og område	Afsnit 13
LA3	Personalegoder	Årsrapport
LA4	Procentdel af medarbejdere der er omfattet af kollektive overenskomster.	Afsnit 13
LA7	Frekvens af ulykker, arbejdsbetingede lidelser, tabte arbejdsdage og fravær, samt antallet af arbejdsrelaterede dødsfald pr. område.	Afsnit 13
Afsnit 1	Bavarian Nordic – kort fortalt (side 3)	
Afsnit 2	Introduktion (side 4)	
Afsnit 3	Nøgletal (side 5)	
Afsnit 4	Mål (side 5)	
Afsnit 5	Bavarian Nordic og CSR (side 6)	
Afsnit 6	Politikker (side 8)	
Afsnit 7	Produkter (side 9)	
Afsnit 8	Miljø og klima (side 10)	
Afsnit 9	Medarbejdere (side 11)	
Afsnit 10	Leverandører (side 14)	
Afsnit 11	Forretningsetik (side 15)	
Afsnit 12	Uafhængig revisors erklæring på nøgletal (side 16)	
Afsnit 13	Nøgletal (side 17)	
Afsnit 14	Oversigt over CSR elementer (side 21)	
Afsnit 15	GRI indikator tabel (side 22)	
Afsnit 16	Rapporteringspraksis (side 24)	

# RAPPORTERINGS PRAKSIS

De i rapporten præsenterede nøgletal omfatter de enheder, der er angivet i skemaet herunder. Alle data for ressource- og råvareforbrug omfatter kun produktionsfaciliteten i Kvistgård. Faciliteten i Berlin lukkede ved udgangen af juni måned, hvorfor data herfra kun dækker de første seks måneder af året. Data er indsamlet i det omfang de har været tilgængelige inden for rammerne af vores eksisterende systemer.

## Carbon Footprint

Carbon footprint beregningen er sket med udgangspunkt i Greenhouse Gas Protocol Initiative's<sup>4</sup> standard og anbefalinger for opgørelse af virksomhedens samlede kulstofemission, der omfatter de seks gasser, der er nævnt i Kyoto-protokollen: CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFC'er, PFC'er og SF<sub>6</sub> og opgøres i tons CO<sub>2</sub> ækvivalenter. Emissionskilderne er inddelt i tre scopes, der omfatter henholdsvis direkte emissioner fra aktiviteter under virksomhedens kontrol (scope 1), emissioner fra forbrug af el (scope 2) og indirekte emissioner fra produkter og services (scope 3). I henhold til anbefalingerne bør virksomheder som minimum rapportere på scope 1 og scope 2, og dette har vi valgt at følge i vores redegørelse.

Vi har foretaget en beregning af den samlede kulstofemission fra vores faciliteter i Kvistgård, Martinsried, Berlin og Mountain View. I 2013 er desuden inkluderet el- og varmekonsum for lejede laboratorier i Hørsholm. Berlin var kun i drift i årets første 6 måneder. Da der ikke foreligger faktiske forbrugsdata herfra, er der foretaget en skønsmæssig beregning på baggrund af gennemsnitsforbrug for de foregående 3 år.

Indikator	Reference	Omfattede enheder
Carbon Footprint (tCO <sub>2</sub> )	Tabel 1	K, M, B, C <sup>1)2)</sup>
Øvrige miljødata	Tabel 3-6	K
Arbejdsulykkesfrekvens	Tabel 2	Alle
Fravær	Tabel 2	K, M, B
Antal medarbejdere	Tabel 2	Alle
Medarbejderomsætning	Tabel 2	Alle <sup>3)</sup>

K: Kvistgård, M: Martinsried, B: Berlin, C: Californien (Mountain View)

<sup>1)</sup> Sammenligningstallet for 2009 i tabel 1 omfatter ikke Berlin og Mountain View.

<sup>2)</sup> Til Kvistgård hører en mindre, lejet laboratoriefacilitet i Hørsholm. Carbon footprint for denne opgøres separat og indgår i den totale emission, men indgår ikke i den opgjorte emission for Kvistgård jf. tabel 1.

<sup>3)</sup> Sammenligningstal for 2011 omfatter ikke Mountain View

For øvrige sites omfatter beregningen fire forskellige emissionstyper:

### Naturgas og olieforbrug

Tallet er primært baseret på aktuelt forbrug i henhold til månedlige aflæsninger. Olieforbrug til nødgeneratorer er dog baseret på estimater eller indkøbt olie. Drivhusgasudledningen fra forbrænding af fossilt brændsel er beregnet med udgangspunkt i en gennemsnitlig emissionsfaktor.

### Flygtige emissioner

I flygtige emissioner indgår CO<sub>2</sub> fra forbrug af tøris og CO<sub>2</sub>-gas samt udslip af drivhusgasser fra kølesystemer.

### Elforbrug

Anvendt elforbrug baseret på måler-aflæsning ved årets udgang. Drivhusgasudledningen fra elforbruget er beregnet med udgangspunkt i specifikke emissionsfaktorer fra energiselskabet samt en gennemsnitlig emissionsfaktor for produktion af el i Tyskland.

### Antal kørte kilometer

Tallet er beregnet ud fra kvitteringer fra benzinselskaber og dækker såvel ejede som leasede køretøjer. Drivhusgasudledningen er beregnet med udgangspunkt i en gennemsnitlig brændsel-specifik emissionsfaktor for almindelige biler i Danmark og Tyskland.

### Emissionsfaktorer

Til beregning af CO<sub>2</sub>-emissionen er anvendt specifikke emissionsfaktorer ud fra emissionstype samt geografisk placering. CO<sub>2</sub>-emissionen fra forbrænding af naturgas, olie, benzin, diesel og flaskegas samt flygtige emissioner er vurderet at have en generel global effekt med ubetydelige lokale forskelle. Emissionsfaktorer fra disse kilder er baseret på data fra Energi styrelsen<sup>5</sup>.

Dog er emissionsfaktorer for naturgas fra Mountain View baseret på tal fra The Pacific Gas and Electric Company<sup>6</sup>, som er leverandør af naturgas og elektricitet i Californien.

Emissioner for lokalt indkøbt elektricitet er bestemt ud fra lokale forhold. Emissionsfaktorer for Kvistgård er baseret på faktorer for Danmark<sup>7</sup>. Emissionsberegningen for elektricitet i Mountain View er som naturgassen baseret på emissionsfaktorer fra The Pacific Gas and Electric Company. Emissionsberegningen for elektricitet indkøbt i Tyskland er baseret på generelle tyske emissionsfaktorer<sup>8</sup>, mens emissionsberegningen for fjernvarme indkøbt i Tyskland er baseret på emissionsfaktorer udgivet af lokale fjernvarmeselskaber<sup>9</sup>.



### Indekseret CO<sub>2</sub>-emission pr. produceret dosis

CO<sub>2</sub>-emission pr. produceret dosis er indekseret med udgangspunkt i 2009. Beregningen er foretaget på baggrund af antallet af producerede batcher, omregnet til forventet antal færdigproducerede doser i kalenderåret.

## Medarbejdere

### Fravær

Opgørelsen af fravær omfatter registreringer af medarbejderes eget sygefravær samt barn syg. Orlov, herunder barsel er ikke inkluderet i opgørelsen. Ved beregning af fraværsprocenten er det samlede antal fraværsdage divideret med produktet af det gennemsnitlige årlige antal fuldtidsmedarbejdere og antallet af arbejdsdage i kalenderåret.

### Medarbejderomsætning

Personaleomsætningen er beregnet som antallet af medarbejdere, der er fratrukket, divideret med det gennemsnitlige antal medarbejdere over året.

### Ulykker

Opgørelsen af arbejdsulykker omfatter ulykker med fravær af 1 dag eller mere til følge. Definitionen på en arbejdsulykke er foretaget i henhold til dansk lovgivning. Ulykkesfrekvensen er beregnet som antal arbejdsulykker pr. million arbejdstimer. Ferie er ikke indregnet.

## Råvarer og hjælpestoffer

Råvarer til produktionen er opgjort ud fra selskabets lagerstyringssystem (ERP-system), og omfatter årets forbrug, mens forbrug af hjælpestoffer (syre/base, salt, kølemidler) omfatter indkøbte varer i året, som opgøres ud fra fakturaer.

## Vand

Vandforbruget er opgjort for hele faciliteten i Kvistgård inklusive laboratorier og administrative funktioner. Der foretages spildevandsanalyse en gang om året. De angivne mængder af fosfor, kvælstof, kulstof og klorider i tabel 4 er baseret på disse målinger.

## Affald

Affaldsmængder er opgjort ud fra årsoversigter fra de godkendte affaldstransportører, der håndterer henholdsvis almindeligt og farligt affald.

<sup>4</sup> [www.ghgprotocol.org](http://www.ghgprotocol.org)

<sup>5</sup> [http://www.ens.dk/da-DK/KlimaOgCO2/CO2Kvoter/produktionsenheder/co2\\_rapportering/Documents/standardfaktorer%202011.pdf](http://www.ens.dk/da-DK/KlimaOgCO2/CO2Kvoter/produktionsenheder/co2_rapportering/Documents/standardfaktorer%202011.pdf)

<sup>6</sup> <http://www.pge.com/myhome/environment/calculator/assumptions.shtml>

<sup>7</sup> "Energinet", uafhængigt offentligt selskab under Klima-, Energi- og Bygningsministeriet, <http://www.energinet.dk/DA/KLIMA-OG-MILJOE/Miljoedeklarationer/Sider/Miljoedeklarering-af-1-kWh-el.aspx>

<sup>8</sup> IEA, The International Energy Agency, en selvstændig organisation, der arbejder for at sikre pålidelig, billig og ren energi for sine 28 medlemslande

<sup>9</sup> AGFW, "Der Energieeffizienzverband für Wärme, Kälte und KWK e. V."

Bavarian Nordic A/S  
Hejreskovvej 10A  
3490 Kvistgård

Telefon: 3326 8383  
[www.bavarian-nordic.com](http://www.bavarian-nordic.com)  
[info@bavarian-nordic.com](mailto:info@bavarian-nordic.com)