

Samfundsansvar (CSR) Lovpligtig redegørelse for 2013

Genmab A/S
CVR-nr. 21 02 38 84

Innovative antistoffer,
forbedrede liv



Lovpligtig redegørelse for samfundsansvar for regnskabsåret 2013 jf. årsregnskabslovens § 99a. Denne redegørelse udgør en del af ledelsesberetningen i Genmab A/S' årsrapport for regnskabsperioden 1. januar – 31. december 2013.

Genmabs hovedformål er

“at forbedre patienternes liv ved at skabe og udvikle innovative antistofprodukter”

Vores hovedformål inspirerer os og ansporer os til at finde nye måder til at forbedre sundhedsplejen og livskvaliteten for patienterne og deres familier. De antistoffer, som vi skaber, er designet specifikt til at give nye behandlingsmuligheder for patienter med livstruende og invaliderende sygdomme.

Vores indsats for at imødekomme udækkede behandlingsbehov har blandt andet ført til udviklingen og markeds lanceringen af Arzerra[®] (ofatumumab) og til skabelsen og den kliniske udvikling af daratumumab. Både ofatumumab og daratumumab har af de amerikanske sundhedsmyndigheder FDA fået Breakthrough Therapy-designering, som gives til lægemidler, der kan vise væsentlige forbedringer i forhold til tilgængelige behandlinger for alvorlige eller livstruende sygdomme.

Genmab søger at opfylde sin målsætning om at forbedre patienternes liv og samtidig drive virksomhed på en ansvarlig og etisk korrekt måde, hvorved vi sikrer en sikker og inspirerende arbejdsplads for medarbejderne og minimerer miljøbelastningen.

Genmab har ingen aktiviteter i højrisikolande, hvor menneskerettighederne ikke overholdes. Vi har ikke implementeret en egentlig politik for menneskerettigheder, men Genmab støtter og respekterer beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder gennem andre politikker, som omhandler ansvarlig supply chain management, etiske procedurer, miljø og arbejdsmiljøforhold samt forhold omkring adgang til medicin. Endvidere gennemfører Genmab kun kliniske undersøgelser i lande, hvor et lægemiddel forventes at blive tilgængeligt.

Genmab er et socialt ansvarligt selskab, som overholder alle relevante love, standarder og retningslinjer ved at opretholde en stærk struktur for god selskabsledelse. Vi forventer, at vores CSR-aktiviteter vil reducere selskabets miljømæssige, sociale og etiske risici. Vi kommunikerer tydeligt og åbent om vores CSR-indsats for derved at informere alle vores interessenter om initiativerne.

Med henblik på at forbedre gennemsigtigheden og sikre, at vores CSR-initiativer gennemføres effektivt, har Genmab nedsat en CSR-styregruppe bestående af repræsentanter fra HR, investor relations og kommunikation, jura, økonomi samt forskning og udvikling.

Genmabs CSR-redegørelse beskriver hovedpunkterne i vores CSR-indsats men afspejler ikke alle igangværende tiltag og procedurer. Som led i vores arbejde med CSR overvåger vi nye tiltag og principper på området og overvejer nye tiltag hos Genmab, som kunne videreudvikle vores CSR-aktiviteter.

Vores forretningsdrevne CSR-strategi har fokus på fire primære områder:

- » Medarbejdertrivsel, herunder arbejdsmiljø og udvikling
- » Etik i forbindelse med prækliniske og kliniske forsøg
- » Miljø, herunder affaldshåndtering og genbrug
- » Virksomhedsetik og gennemsigtighed

CSR-Fokusområde: Medarbejdertrivsel, herunder arbejdsmiljø og udvikling

POLITIKKER OG RETNINGSLINJER

Hos Genmab er det vores hovedformål, som sammen med vores kerneværdier driver og inspirerer medarbejderne på deres arbejde.

Kerneverdier
Passion for innovation
Samarbejde – vi arbejder som et hold og respekterer hinanden
Måltrettethed – vi vil være de bedste til det, vi gør
Integritet – vi gør det rigtige

Kompetencer, viden, erfaring og motivation af medarbejderne er grundlæggende elementer for en bioteknologisk virksomhed som Genmab. Evnen til at organisere vores højt kvalificerede og meget erfarne medarbejdere på alle niveauer af organisationen i tværfaglige teams er en afgørende faktor for, at vi kan efterleve strategien og sikre Genmabs fortsatte succes. Genmabs medarbejdere har stor erfaring inden for den farmaceutiske og bioteknologiske industri, særligt blandt de ledende medarbejdere.

Genmab er også opmærksom på, at engagerede og motiverede medarbejdere med udviklingsmuligheder, udfører deres arbejde med højere kvalitet. For at øge motivationen af medarbejderne har Genmab implementeret en Performance Planning & Review and Competency Review cyklus og inddraget vores kerneværdier som en integreret del af de mål og kompetencer, som bliver evalueret. Genmab investerer desuden i udvikling af medarbejdernes viden, færdigheder og kompetencer. Endelig er der indført en række medarbejderindikatorer.

Der er etableret en række politikker for at sikre medarbejdernes trivsel og arbejdsmiljø. Medarbejdertrivsel dækkes via interne politikker vedrørende f.eks. rygning og alkoholforbrug, forskellige former for orlov, mangfoldighed og antidiskrimination samt sundhedsforsikringsordninger. Herudover foretages der jævnligt arbejdspladsevalueringer hos Genmab A/S og Genmab B.V.

Arbejdsmiljø dækkes via politikker for sikkerhed i laboratorier og håndtering af farlige stoffer (Genmab B.V.). Ledelsen sikrer, at medarbejderne uddannes i korrekt håndtering af farligt gods og farlige kemikalier (Genmab B.V.) samt i håndtering af arbejdspress og arbejdsrelateret stress (Genmab A/S).

Genmabs kultur er kendetegnet ved et åbent og professionelt arbejdsklima på vores internationale lokationer. Genmab vurderer, at selskabets fortsatte succes afhænger af evnen til at skabe mangfoldighed på arbejdspladsen. Mangfoldighed fortolkes bredt og omfatter mere end medarbejdernes køn for at sikre lige muligheder, ligebehandling og en inkluderende arbejdskultur. Vores mål er at opnå mangfoldighed på tværs af social, uddannelsesmæssig og kulturel baggrund samt nationalitet, alder og køn. Vi insisterer på, at alle stillinger i Genmab skal besættes med den bedste kandidat, men det er dog vores ambition, at der skal være en mangfoldig sammensætning på alle ledelsesniveauer.

Genmab forpligter sig til fortsat at arbejde for og at opretholde lige muligheder for kvinder og mænd på alle ledelsesniveauer i Genmab-koncernen. Genmab opfordrer dygtige mandlige og kvindelige ansatte til

at forfølge en karriere i selskabet. Genmab udfører jævnligt medarbejderundersøgelser og medarbejderudviklingssamtaler for at identificere barrierer, eller opfattelsen af barrierer, som kan forhindre lige muligheder for kvinder og mænd. I forbindelse med rekruttering, herunder rekruttering på ledelsesniveau, er det Genmab-koncernens politik at stille efter at rekruttere medarbejdere med de rette færdigheder og kompetencer, uanset køn, alder, etnisk tilhørsforhold mv. Hvis der vælges mellem lige kvalificerede kandidater, skal mangfoldigheden blandt medarbejderne tages i betragtning, da det er målsætningen, at begge køn opnår en repræsentation på ledelsesniveau på mindst 40%. I forbindelse med rekruttering til lederstillinger skal det om muligt sikres, at de kandidater, der inviteres til en samtale, omfatter både mænd og kvinder. Selskabets fokus på mangfoldighed blandt medarbejderne, herunder på ledelsesniveauerne, skal være synlig i rekrutteringsprocessen. Politikken kan ændres af bestyrelsen og bør fortolkes i overensstemmelse med den til enhver tid gældende lovgivning vedrørende ligebehandling og antidiskrimination i Danmark.

På den ordinære generalforsamling i Genmab A/S indstiller bestyrelsen de bedst egnede kandidater baseret på bl.a. kompetencekravene til bestyrelser i biotekvirksomheder. I forbindelse med indstilling af kandidater tager bestyrelsen højde for muligheden for at indstille kandidater, som på langt sigt kan give en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen. I henhold til Genmabs måltal for antallet af kvinder i bestyrelsen er det bestyrelsens mål, at andelen af kvindelige generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer øges til mindst 25% senest i 2016. Måltallet kan ændres af bestyrelsen og bør fortolkes i overensstemmelse med den til enhver tid gældende lovgivning vedrørende ligebehandling og antidiskrimination i Danmark.

2013 TILTAG OG RESULTATER	FREMTIDIGE FORVENTNINGER OG AKTIVITETER
<p>PERFORMANCE REVIEW</p> <ul style="list-style-type: none"> Genmab fortsatte med at overvåge og forbedre selskabets Performance Planning & Review-proces. Der blev i 2013 internt lanceret en vision for 2025. 	<ul style="list-style-type: none"> Der vil blive implementeret en ny performance-cyklus i 2014. Det overvejes i øjeblikket, hvilke interne tiltag der skal gøres for at sikre, at den nye vision indfries. De grundlæggende træk i selskabets vision var indeholdt i nogle af de offentligt webcastede investorpræsentationer i 2013, og yderligere tiltag til at kommunikere visionen udadtil forventes gennemført i 2014.
<p>MEDARBEJDERTRIVSEL</p> <ul style="list-style-type: none"> Der gennemføres hvert 3. år en lovpligtig arbejdspladsvurdering i Danmark, som danner grundlag for medarbejdertilfredshedsundersøgelser for Genmab A/S. Genmab A/S gennemførte en undersøgelse i 2013 og igangsatte en handlingsplan for at tage hånd om resultaterne og foretage forbedringer. Genmab A/S fik desuden en grøn smiley fra Arbejdstilsynet, som er den næsthøjeste rating man kan opnå. Den grønne smiley viser, at Genmab A/S ikke har noget udestående med Arbejdstilsynet. Genmab afholdt et arrangement for alle 	<ul style="list-style-type: none"> Der skal gennemføres en undersøgelse i Genmab B.V. i 2015. Der vil blive foreslået forbedringstiltag, som vil blive prioriteret og omdannet til handlingsplaner på baggrund af undersøgelsens resultater. Med henblik på at fastholde den lave personaleafgang og kunne tiltrække talentfulde og yderst kompetente medarbejdere vil vi fortsat fokusere på medarbejdernes trivsel og på at tilbyde en god og sund arbejdsplads. Alle medarbejdere kan deltage i sundhedsforsikringsordningen, som sikrer

2013 TILTAG OG RESULTATER	FREMIDTIGE FORVENTNINGER OG AKTIVITETER
<p>medarbejderne for yderligere at styrke selskabets teamwork på tværs af forskellige funktioner, kulturer og kompetencer. Der blev givet yderst positiv feedback på dette arrangement.</p>	<p>hurtig og professionel hjælp, rådgivning og behandling på privathospitaler og fra psykologer og andre behandlere, hvis behovet opstår. Vi vil fortsat arbejde aktivt på at modvirke stress og fokusere på stressindikatorer i hverdagen og tilbyde hjælp med at håndtere stress, hvis behovet opstår.</p>
<p>BENCHMARKS PÅ HR-OMRÅDET</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personaleafgangen var i 2013 ca. 5%, mod 6% i 2012. Ancienniteten for vores medarbejdere var 7 år i 2013, hvilket var uændret i forhold til 2012. Personaleafgangen og ancienniteten afspejler såvel det nuværende jobmarked som Genmabs mål om at tiltrække og fastholde medarbejdere. • Genmab begyndte i 2013 at registrere fraværsindikatorer. Medarbejderfraværet lå i 2013 på ca. 3% mod 2% i 2012. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi vil sammenholde såvel personaleafgangen som fraværsprocenten med generelt anerkendte branchestandarder og gennemføre de fornødne tiltag.
<p>MANGFOLDIGHED</p> <ul style="list-style-type: none"> • Som nævnt ovenfor fortolkes mangfoldighed bredt for at sikre lige muligheder. Der henvises til nedenstående oversigt over nøgletal for medarbejdere for yderligere oplysninger om mangfoldighed i Genmab-koncernen. • Genmab har implementeret en kønspolitik som en del af selskabets forpligtelse til at give lige muligheder for kvinder og mænd på alle ledelsesniveauer. Målet er, at begge køn skal repræsentere mindst 40% på ledelsesniveau. Bestyrelsen har sat et mål om at øge andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer til mindst 25% senest i 2016, og med det nuværende antal bestyrelsesmedlemmer vil det betyde mindst ét kvindeligt bestyrelsesmedlem inden 2016. • På nuværende tidspunkt er der ingen kvindelige medlemmer i bestyrelsen eller direktionen. Kvinderne er imidlertid godt repræsenteret i Senior Vice President-gruppen og på Director-niveau eller derover, hvor henholdsvis 40% og 48% er kvinder. Således opfylder vi vores mangfoldighedsmålsætning om at have mindst 40% af begge køn på ledelsesniveauerne. Fordelingen mellem mænd og kvinder er anført nedenfor: 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi insisterer fortsat på, at alle stillinger i Genmab skal besættes med den bedste kandidat, men det er dog vores ambition, at der skal være en mangfoldig sammensætning på alle ledelsesniveauer med højt kvalificerede og meget erfarne medarbejdere på alle niveauer af organisationen. • Bestyrelsen evaluerer Genmabs ledelsesniveauer mindst én gang om året for at sikre mangfoldighed. Bestyrelsen vil fortsat arbejde hen imod målet om at øge antallet af kvindelige bestyrelsesmedlemmer til mindst 25% senest i 2016. For at sikre, at dette mål bliver nået, vil bestyrelsen gøre tiltag for at sikre, at en velbalanceret gruppe af mandlige og kvindelige kandidater tages i betragtning, når der skal besættes bestyrelsesposter. • Genmab vil i 2014 fortsætte indsatsen for og forpligtelsen til at sikre lige muligheder for kvinder og mænd på alle ledelsesniveauer.

Kønsfordeling	2013		2012	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Genmab-koncernen	47%	53%	53%	47%
Director-niveau eller derover	52%	48%	56%	44%
Under Director-niveau	45%	55%	52%	48%

Andre nøgletal for medarbejdere		2013	2012
Antal medarbejdere (omregnet til fuldtidsmedarbejdere) ved årets afslutning	Antal	157	179
Forsknings- og udviklingsmedarbejdere	%	87%	89%
Administrative medarbejdere	%	13%	11%
Medarbejdernes gennemsnitsalder	Antal	41 år	40 år
Antal nationaliteter	Antal	10	8
Medarbejdere med en højere akademisk uddannelse (ph.d, doktorgrad eller kandidatgrad)	%	45%	40%
Mere end 5 års erfaring fra farma-/biotekbranchen	%	92%	85%
Anciennitet	Antal	7 år	7 år
Personaleafgang ¹	%	5%	6%
Personalefravær ²	%	3%	2%

CSR-Fokusområde: Etik i forbindelse med prækliniske og kliniske forsøg

POLITIKKER OG RETNINGSLINJER

Biotech- og medicinalindustrien er reguleret af omfattende og stringente regler, som har til hensigt at tilvejebringe kvalitetssikring af prækliniske og kliniske studier samt bearbejdelse af data fra sådanne studier. Genmab er underlagt og overholder alle disse internationale regler, retningslinjer og standarder inden for lægemiddeludvikling, så som Good Laboratory Practice (cGLP), Good Clinical Practice (cGCP) og gældende Good Manufacturing Practice (cGMP). Genmab overholder tillige relevante love og forordninger, herunder retningslinjerne udstedt af de internationale regulatoriske myndigheder som EMA og FDA. Der henvises til afsnittet "Risikostyring" i årsrapporten for 2013.

Ledelsen er af den opfattelse, at det er af fundamental betydning at overholde alle relevante lovregler, bestemmelser, standarder og retningslinjer. Derfor gennemfører Genmab interne og eksterne kontroller i henhold til et godkendt auditprogram og godkendte standardprocedurer (SOP).

¹ Personaleomsætning i procent beregnes som antallet af fuldtidsmedarbejdere, der har forladt selskabet siden årets begyndelse, divideret med det gennemsnitlige antal fuldtidsmedarbejdere.

² Fraværprocenten måles som fravær som følge af medarbejderens egen sygdom, graviditetsrelateret sygeorlov og arbejdsulykker og arbejdsrelateret sygdom sammenlignet med en regional standard for gennemsnitlig antal arbejdsdage i året justeret for ferier.

Genmab ændrer sine politikker og retningslinjer for at holde sig ajour med gældende lovregler og forretningstendenser. Vores kvalitetsmanual og procedurer for kvalitetsrisikostyring blev opdateret i 2011. Kvalitetsmanualen beskriver den kvalitetspolitik og det kvalitetsstyringssystem, der dækker vores forretningsgange, herunder ledelsens ansvar. Der blev i 2012 implementeret et globalt records management system.

2013 TILTAG OG RESULTATER	FREMTIDIGE FORVENTNINGER OG AKTIVITETER
<p>KVALITETSSIKRING</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der blev i 2012 og 2013 gennemført træning i vores globale records management system. 	<ul style="list-style-type: none"> • Genmab vil fortsat gennemføre interne og eksterne kontroller i henhold til et godkendt auditprogram og godkendte standardprocedurer. Leverandører auditeres på baggrund af en risikobaseret tilgang.
<p>UDVÆLGELSE AF LEVERANDØRER</p> <ul style="list-style-type: none"> • I 2013 implementerede vi etiske, sociale og miljømæssige faktorer som led i vores udvælgelse af alle nye potentielle leverandører inden for kliniske kontraktforskningsorganisationer (CROer) og kontraktproduktionsorganisationer (CMOer). 	<ul style="list-style-type: none"> • Som led i vores fremtidige udvælgelsesproces for leverandører vil Genmab kræve, at nye leverandører oplyser deres CSR-politik, som vil blive taget i betragtning, når der skal vælges leverandører. Der vil om nødvendigt blive gennemført nye tiltag.

CSR-Fokusområde: Miljø, herunder affaldshåndtering og genbrug

POLITIKKER OG RETNINGSLINJER

Genmab implementerede i 2011 en miljøpolitik for koncernen, hvori vi forpligter os til at beskytte miljøet og arbejdsmiljøet for vores medarbejdere, samarbejdspartnere og offentligheden ved at drive virksomhed på en sikker og miljømæssigt forsvarlig måde. Genmab opfordrer sine medarbejdere til at være miljøvenlige, til at producere så lidt affald som muligt og til at indsamle affald til genbrug, når det er praktisk muligt. Håndteringen af laboratorieaffald hos Genmab B.V. auditeres årligt, og affaldslicensen fornyes på baggrund af overholdelse af alle regler og bestemmelser. Laboratiemedarbejdere hos Genmab B.V. instrueres i at erstatte stærkt toksiske kemikalier med mindre toksiske materialer, når dette er muligt.

Genmab bidrager til energibesparelser ved at anvende miljøvenlige klimakontrolsystemer og ved at installere energibesparende LCD-skærme på alle sine lokationer. Vi indgår desuden servicekontrakter for udstyr som f.eks. kopimaskiner, når det er muligt, hvilket giver bedre vedligeholdelse, et lavere elforbrug og mindre CO₂-udledning. Genmab overvåger anvendelsen af miljøvenlige elektricitetskilder anvendt af lokale elforsyningsselskaber. Der anvendes grøn energi, når argumenterne derfor kan afstemmes med de omkostninger, det indebærer. Genmab A/S har siden 2012 udelukkende købt vindmøllegenereret strøm til sine faciliteter i København. Genmab reducerede endvidere sit elforbrug ved at flytte Genmab A/S og Genmab US, Inc. til mindre kontorer i 2012.

Genmab opfordrer sine medarbejdere til at anvende offentlig transport til og fra arbejde ved delvist at refundere omkostningerne hertil på Genmabs europæiske lokationer. Gennem sin globale rejsepolitik begrænser Genmab medarbejdernes brug af flyrejser og opfordrer til brug af telefonkonferencer og videokonferencer i stedet for forretningsrejser.

Endelig anvender Genmab genbrugspapir til alle printere og kopimaskiner, og der er etableret procedurer for genbrug og håndtering af gammelt elektronisk udstyr, herunder laboratorie- og IT-udstyr. Genmab har desuden indført dobbeltsidet udskrift som standard og anført en besked om "tænk før du udskriver dette dokument" som standard i sine e-mails.

2013 TILTAG OG RESULTATER	FREMIDTIGE FORVENTNINGER OG AKTIVITETER
<p>MILJØ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genmab opfordrer fortsat sine medarbejdere til at være miljøvenlige, til at producere så lidt affald som muligt og til at indsamle affald til genbrug, når det er praktisk muligt. • Genmab minimerer miljøbelastningen fra laboratorieaktiviteter gennem kontrolleret affaldshåndtering af kemikalier. 	<ul style="list-style-type: none"> • Genmab ønsker at øge medarbejdernes opmærksomhed og involvering med hensyn til at minimere miljøbelastningen i 2014. • Da vores miljøbelastning vurderes som værende begrænset, har Genmab besluttet ikke at inkludere nogen indikatorer for miljøområdet på nuværende tidspunkt. Genmab vil fortsat fokusere på at reducere miljøbelastningen, hvor det er muligt.

CSR-Fokusområde: Virksomhedsetik og gennemsigtighed

POLITIKKER OG RETNINGSLINJER

For et biotekselsskab som Genmab er omdømmet som en betroet partner af største vigtighed for selskabets aktionærer og forretningspartnere, og det er essentielt for selskabets evne til at udføre sin virksomhed. Genmab er forpligtet til lovlig og etisk korrekt opførsel i finansielle og regnskabsmæssige forhold og i alle andre aktiviteter og kræver, at medarbejderne overholder alle gældende love og regler. Genmab har implementeret et whistleblower-program, som er godkendt af Datatilsynet.

I 2011 blev der også implementeret og formidlet etiske retningslinjer til alle medarbejdere i Genmab. De etiske retningslinjer sigter mod at fremme lovlig og etisk adfærd fra alle interne interessenter, når de laver forretning på Genmabs vegne.

Genmab har implementeret og kommunikeret globale retningslinjer for compliance i forbindelse med interaktion med sundhedspersonale og markedsføring af lægemidler. Endvidere har Genmab etableret retningslinjer for selskabets kommunikation omkring produkter under udvikling.

2013 TILTAG OG RESULTATER

FREMTIDIGE FORVENTNINGER OG AKTIVITETER

FORRETNINGSETIK

- Der er ikke rapporteret om hændelser under vores forretningsetiske retningslinjer eller i vores whistleblower-program. Der blev i 2013 gennemført træning til genopfriskning af vores forretningsetiske retningslinjer. Whistleblower-programmet blev i 2013 gennemgået af Datatilsynet, som ikke havde nogen bemærkninger.
 - Der blev i 2009 implementeret globale retningslinjer for compliance i forbindelse med interaktion med sundhedspersonale og markedsføring af lægemidler. Disse retningslinjer blev opdateret i 2013, og der blev gennemført obligatorisk træning heri.
 - Der blev i 2013 gennemført træning til genopfriskning af vores insider-regler.
 - For at overholde dansk lovgivning blev der implementeret en cookie-politik på Genmabs hjemmeside, hvor brugerne oplyses om, hvordan deres brug af hjemmesiden analyseres.
- Der vil blive gennemført yderligere træning heri efter behov.
 - Genmab vil fortsat overvåge reglerne omkring interaktion med sundhedspersonale og vil opdatere selskabets retningslinjer for compliance efter behov. Der vil blive gennemført yderligere træning i compliance-retningslinjerne i 2014.
 - Der vil blive gennemført yderligere træning heri efter behov.
 - Genmab vil fortsat overvåge reglerne omkring brug af hjemmesiden og beskyttelse af personoplysninger.