

CSR rapport

Mensenlevens verbeteren

we **raise** the bar.



Ons engagement

Ons engagement voor maatschappelijk verantwoord ondernemen of corporate social responsibility (CSR) is het vinden van nieuwe manieren om de gezondheidszorg en levenskwaliteit van patiënten en hun gezin te verbeteren met onze experimentele geneesmiddelen die op een nieuwe manier werken. Onze kernactiviteit is het ontdekken van baanbrekende therapieën voor ziekten met grote onvervulde medische behoeften, met name ontstekingsziekten en fibrose. We willen dagelijks een blijvende bijdrage leveren aan de samenleving met onze inspanningen op het gebied van ontdekking en klinische ontwikkeling. Filgotinib, GLPG1690 en MOR106 zijn de eerste klinische voorbeelden van hoe onze aanpak om geneesmiddelen met nieuwe werkingsmechanismen te vinden een verschil kan maken voor patiënten in tal van ziektegebieden. We hebben een aanzienlijke pijplijn van kandidaat-geneesmiddelen met nieuwe werkingsmechanismen voor ontstekingsziekten en fibrose. Deze benadering pakt de ziekte zelf aan en niet alleen de symptomen. Op die manier willen we een blijvende, positieve bijdrage leveren aan de samenleving door het ontdekken van baanbrekende therapieën. We willen impactvolle geneesmiddelen zelf leveren aan patiënten.

Implementatie van onze CSR-initiatieven

In onze bedrijfsactiviteiten streven we ernaar alle relevante wetten, normen en richtlijnen na te leven, prioriteit te geven aan het welzijn van onze werknemers en onze impact op het milieu te minimaliseren. We hebben hoge ethische normen en streven ernaar om zaken te doen met bedrijven die onze ethische standpunten delen en de bescherming van internationaal geproclameerde mensenrechten respecteren. We willen de bescherming van mensenrechten ondersteunen en respecteren door middel van een beleid dat gericht is op verantwoordelijk leveranciersbeheer, ethische procedures en gezondheids- en veiligheidsprocedures.

Vanaf 2019 zal het auditcomité van de raad van bestuur regelmatig CSR-initiatieven evalueren en ervoor zorgen dat we onze geplande initiatieven implementeren en er effectief en accuraat over communiceren aan onze werknemers en aandeelhouders. In ons CSR-rapport worden de belangrijkste hoogtepunten van onze CSR-initiatieven bekendgemaakt maar het is geen letterlijke weergave van alle lopende initiatieven en procedures. Als onderdeel van ons engagement voor CSR volgen we nieuwe ontwikkelingen en praktijken en zullen we overwegen om nieuwe initiatieven te implementeren die onze CSR-activiteiten in de toekomst kunnen verbeteren.

Ons CSR-rapport focust op:

- verbeteren van mensenlevens;
- diversiteit en human capital management;
- bedrijfsethiek;
- milieu, gezondheid en veiligheid.

Dit CSR-rapport verstrekt de niet-financiële informatie die vereist is door artikel 96, §4 en artikel 119, §2 van het Wetboek van vennootschappen. Voorts hebben we gekeken naar rapportagekaders, zoals het *Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Standards (SRS)* en de *European Federation of Financial Analysts Societies Guideline for the Integration of ESG into Financial Analysis and Corporate Valuation* en hebben we verschillende elementen gebruikt als inspiratie voor dit rapport.

Voor een bespreking van de risico's verwijzen we naar de rubriek "Risicofactoren" in dit jaarverslag.

De KPI's voor onze ontwikkeling van nieuwe medicijnen, die we bespreken in de sectie 'Het verbeteren van mensenlevens' zijn de meest belangrijke niet-financiële KPI's in ons rapport.

Over het verbeteren van mensenlevens

We proberen medicijnen te ontdekken, te ontwikkelen en uiteindelijk te commercialiseren die op een nieuwe manier werken waarbij we ons richten op ziektegebieden met een grote onvervulde medische behoefte. Onze belangrijkste missie is om levens te verbeteren met geneesmiddelen die patiënten nieuwe behandelingsopties kunnen bieden. Onze pijplijn omvat programma's gaande van ontdekking tot klinische Fase 3-studies voor ontstekingsziekten, fibrose, osteoartrose (OA) en andere indicaties.

Er is een reële behoefte aan geneesmiddelen met nieuwe werkingsmechanismen. Er zijn veel ziektes waarvoor er vandaag geen goedgekeurde behandeling bestaat, en nog veel meer ziektes waarbij er ruimte voor verbetering is t.o.v. de huidige behandelingen. Innovatieve werkingsmechanismen voor geneesmiddelen bieden zorgverleners en patiënten nieuwe mogelijkheden om ziektes aan te pakken en kunnen mogelijk de last voor de maatschappij beperken, o.a. voor wat betreft de kosten voor de gezondheidszorg.

Ons zeer flexibel *target-* en *drug discovery-* platform werd toegepast op tal van therapeutische gebieden, en onze huidige pijplijn richt zich op kandidaatmedicijnen in ontstekingsziekten en fibrose.

Bijna al deze programma's zijn gebaseerd op het remmen van *targets* die in beeld zijn gebracht door middel van ons eigen *target discovery*-platform. Met humane primaire cellen ontdekken we welke eiwitten ("*targets*") een belangrijke rol spelen bij het veroorzaken van ziektes. Vervolgens richten we ons het ontdekken en ontwikkelen van kleine moleculen die deze *targets* remmen, het evenwicht herstellen en zo het ziekteverloop positief beïnvloeden. Deze benadering pakt de ziekte zelf aan en niet alleen de symptomen. Op die manier willen we een blijvende, positieve bijdrage leveren aan de samenleving door het ontdekken van baanbrekende therapieën.

Ons *target discovery*-platform biedt een belangrijk en substantieel concurrentievoordeel, omdat het:

- de situatie *in vivo* nauwkeurig nabootst door het gebruik van humane primaire cellen in een relevant testsysteem dat specifiek is voor een bepaald ziektebeeld;
- mogelijke aangrijpingspunten in een ziekte identificeert door een individueel eiwit in dit testsysteem uit te schakelen; en
- ons in staat stelt om snel het volledige genoom dat voor geneesmiddelenontwikkeling interessant is te analyseren en farmaceutisch traceerbare *targets* direct te selecteren via hun vermogen om de cruciale ziektebiologie te reguleren.

Ambitie voor R&D





We willen om de twee jaar een fase 3-studie starten, terwijl we elk jaar drie *proof-of-concept*-studies voeren, en elk jaar drie preklinische kandidaat-geneesmiddelen en zes nieuwe, gevalideerde targets (na het vastleggen van meer strikte algemene criteria voor het valideren van *targets* in 2018) leveren. We willen veelbelovende programma's selecteren voor interne ontwikkeling en commercialisatie en ons vestigen als een volledig geïntegreerd biofarmaceutisch bedrijf.



Het verbeteren van mensenlevens – acties 2018

- We leverden 2 nieuwe gevalideerde *targets*, ten opzichte van ons streefdoel van 6
- We hebben 4 nieuwe preklinische kandidaatgeneesmiddelen genomineerd, die allemaal een nieuw werkingsmechanisme hebben, ten opzichte van ons streefdoel van 3
- We hebben 4 *proof-of-concept*-studies opgestart, ten opzichte van ons streefdoel van 3
- We hebben het ISABELA 1 en 2 fase 3-programma gestart, waarmee we ons streefdoel van één bereiken
- Deze successen leverden ons sinds 2009 41 preklinische kandidaatgeneesmiddelen op, waarvan de meeste een nieuw werkingsmechanisme hebben. Daarvan bevinden er zich nu 19 in de klinische fase, en 12 hebben een nieuw werkingsmechanisme



- We hebben 50 FTE's in Research ingezet om de Toledo-klasse van *targets* in ontstekingsziekten te verkennen



Toekomstige ambities

- De capaciteiten uitbreiden om meer dan 40 geplande klinische studies te ondersteunen in 2019
- Onze jaarlijkse ambitieuze doelstellingen met betrekking tot onderzoek en ontwikkeling te blijven halen
- Investeren in onze capaciteiten voor *target discovery* om ons concurrentievoordeel in nieuwe *targets* te behouden

Diversiteit en menselijk kapitaal

Wij zijn van mening dat het aantrekken, ontwikkelen en behouden van menselijk kapitaal essentieel is voor ons succes bij het ontwikkelen van geneesmiddelen met nieuwe werkingsmechanismen die een verschil kunnen maken voor patiënten. We zetten ons in om de diversiteit van ons personeelsbestand te waarborgen en blijven ons best doen om onze medewerkers een stimulerende en lonende werkomgeving te bieden die hun professionele succes bevordert. Met de doelstelling om meer dan 40 klinische studies uit te voeren in 2019 blijft onze organisatie uitbreiden en capaciteit opbouwen.

In 2018 zijn er ongeveer 125 nieuwe medewerkers bijgekomen; een stijging van 21% ten opzichte van 2017. De meeste nieuwe medewerkers zijn begonnen in onze Drug Development-afdelingen zoals Clinical Operations, Biometrics, Medical Science, Clinical Pharmacology en Project Management, maar we hebben ook sleutelposities ingevuld in het nieuwe commerciële team. De werving van nieuwe collega's zal ons in staat stellen onze nieuwe kandidaat-geneesmiddelen verder te ontwikkelen met als ultieme doel zo snel mogelijk goedkeuring te krijgen voor deze therapieën voor patiënten.

We verwachten dat onze Drug Development-afdelingen snel blijven groeien en dat in 2019 ook ons commerciële team substantieel groeit. We blijven investeren in de afdelingen Drug Discovery en Shared Services. We zijn van plan om het personeel uit te breiden in alle vestigingen, inclusief in Bazel (Zwitserland) en Boston (Massachusetts, VS). Voor het hele bedrijf zijn we in 2019 op zoek naar ongeveer 130 extra collega's om onze bedrijfsdoelstellingen te verwezenlijken.

Diversiteit

We streven ernaar om een evenwichtig personeelsbestand uit te bouwen volgens een aantal criteria zoals geslacht, nationaliteit, ethniciteit, ervaring en beperking. Ons directiecomité evalueert jaarlijks de diversiteit van het personeelsbestand en zet zich in om gelijke kansen te creëren voor de inclusie van divers talent.

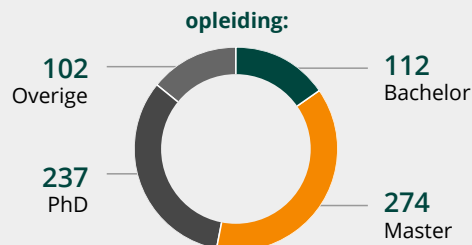
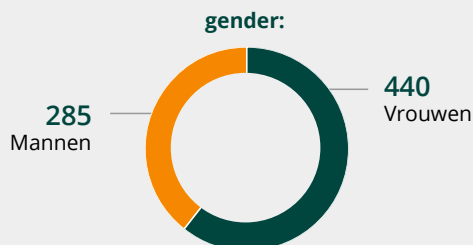


Acties met betrekking tot diversiteit in 2018

In 2018 melden we een gezond evenwicht in diversiteit, dat blijft verbeteren.

Aantal medewerkers Galapagos groep

725



Gemiddelde leeftijd:	Aantal medewerkers ouder dan 45:	Nationaliteiten:	Gemiddeld aantal jaren in dienst:	Personeelsverloop:
41	269	38	7	10,7%



- Onze raad van bestuur telt zeven leden, van wie drie vrouwen (we verwijzen naar de rubriek **Raad van Bestuur** van ons Jaarverslag 2018 voor meer informatie over elk lid van de raad van bestuur)
- We hebben 125 nieuwe medewerkers aangeworven in 2018, een stijging van 21% ten opzichte van 2017
- We melden stabiliteit in de evolutie van de gendermix, met 61% vrouwen in het volledige personeelsbestand in 2018, in het middenniveau 53%, en in het senior management 33%
- Meer dan 10% van alle medewerkers bij Galapagos R&D hebben een persoonlijke groeistap gemaakt door promotie, een uitbreiding van verantwoordelijkheden of nieuwe projectopdrachten in 2018
- We werden internationaler met personeelsleden van 38 nationaliteiten (vergeleken met 25 in 2017)
- In onze vestiging in Mechelen hebben we een extra vertrouwenspersoon aangesteld



Diversiteitsdoelstellingen

- Blijven streven naar een divers personeelsbestand

Human capital management

We investeren in de ontwikkeling van de kennis, vaardigheden en competenties van medewerkers om in ons bedrijf innovatieve wetenschap te blijven leveren. Bovendien willen we ervoor zorgen dat werknemers een opleiding krijgen over het omgaan met gevaarlijke materialen, aspecten met betrekking tot het laboratorium en veiligheid en andere relevante beleidslijnen voor de uitvoering van onze activiteiten.

Ons beleid is erop gericht om het welzijn van onze werknemers te garanderen, bijvoorbeeld door verschillende vormen van verlof bespreekbaar te maken en flexibel werken toe te staan. We streven naar een inclusieve, open en ondersteunende werkomgeving in onze vestigingen over de hele wereld. We organiseren regelmatig bijeenkomsten voor medewerkers van research en development om de snelgroeiende teams te inspireren en op één lijn te krijgen met onze visie en ambitie. We houden regelmatig informele lunchvergaderingen met leden van het directiecomité voor nieuwe en andere werknemers in verschillende vestigingen. We organiseren een personeelsdag om samen stil te staan bij onze kernwaarden en het afgelopen jaar werd er een dag gereserveerd voor liefdadigheidsactiviteiten.

Om de werknemerstevredenheid te meten, gebruiken we verschillende indicatoren, waaronder absentieïsme en personeelsverloop. Aan de hand van deze en andere indicatoren kunnen we acties overwegen om onze werkomgeving of werkpraktijken te optimaliseren.



Human capital management – acties in 2018

- Versterking van ons HR-team om een innovatieve werkplekstrategie op te bouwen en te implementeren
- Stroomlijnen van het onboardingproces in alle vestigingen, toewijzing van een mentor voor elke nieuwe medewerker
- Identificatie van vier kernwaarden die we binnen ons bedrijf willen behouden en ontwikkelen en die bedoeld zijn om de betrokkenheid en werktevredenheid van werknemers te bevorderen: *Act as a pioneer*, *Raise the bar*, *Embrace change*, en *Make it happen*
- Focus toegevoegd op onze kernwaarden in onze wervings-, *onboarding*- en ontwikkelingsprogramma's voor medewerkers in alle functies
- In 2018 maakte 10% van de interne medewerkers een persoonlijke groei door door promotie, een uitbreiding van de verantwoordelijkheden of nieuwe projectopdrachten.
- 27.578 euro ingezameld voor Sjarabang (een liefdadigheidsinstelling) in Mechelen, stadstuinen aangelegd en poppen gemaakt voor een project van Unicef in Romainville, gesport met kinderen, bejaardentehuizen opgeknapt en asielzoekers in Nederland Nederlands helpen leren tijdens door het bedrijf gesponsorde liefdadigheidsactiviteiten
- Implementatie van een nieuw reisbeleid om het beleid af te stemmen op de reisbehoeften
- 1,4% jaarlijks absentieïsme gemeld door de vestigingen Mechelen, Leiden, Romainville
- Een personeelsverloop van 10,7% voor de Galapagos groep
- 93% van de werknemers krijgt een training over onze gedragscodes, inclusief *insider trading*, en andere beleidslijnen en procedures die *Sarbanes-Oxley* (een Amerikaanse financiële richtlijn), vereist



Human capital management – toekomstige doelstellingen

- Onder leiding van een leidinggevende een programma uitrollen om de cultuur te bevorderen en leiderschapscapaciteiten in de hele groep op te bouwen
- Onze kernwaarden blijven integreren in hoe we medewerkers aantrekken, *onboarden* en zich laten ontplooiën
- Onze aanpak voor prestatie management herzien om een betekenisvolle en impactvolle manier te bieden om prestaties te stimuleren, persoonlijke groei te ondersteunen, een sterke bedrijfscultuur te creëren en een competitieve beloning en erkenning te krijgen



Bedrijfsethiek

Bij Galapagos is de belangrijkste activiteit geneesmiddelen met nieuwe werkingsmechanismen ontdekken en ontwikkelen, en we geven prioriteit aan ethisch gedrag bij alle aspecten van onze activiteiten.

Wij zijn van mening dat ethisch gedrag bij het ontdekken en ontwikkelen van geneesmiddelen op dit punt van onze bedrijfsontwikkeling voor ons specifiek van invloed is op deze kerngebieden: preklinische en klinische tests, voorlopige toestemming voor toepassing van geneesmiddelen die momenteel in ontwikkeling zijn, en onze ethische gedragscodes tijdens het zakendoen.

Preklinische tests

Wij zijn wettelijk verplicht om preklinische tests uit te voeren voor onze kandidaat-geneesmiddelen. Voor preklinische ontwikkelingsstudies, met inbegrip van studies die helpen bij het beoordelen van veiligheidsfarmacologie, toxicologie en absorptie, distributie, metabolisatie en excretie van onze kandidaat-geneesmiddelen, streven we ernaar de “drie v’s” van verfijning, vermindering en vervanging te volgen in onze preklinische tests waarbij dieren worden gebruikt. Zo willen we meer designs en benaderingen *in silico* (computermodellering) en *in vitro* (cellulaire tests) gebruiken voor het beoordelen van farmacodynamica, bijvoorbeeld DEREK-software en *in vitro* micronucleus assay voor de evaluatie van genotoxiciteit, *in vitro* hERG-assay voor de evaluatie van cardiotoxiciteit. Deze voorbeelden illustreren hoe we preklinische tests waarbij dieren worden gebruikt, verminderen en vervangen.

Daarnaast volgen we Richtlijn 2010/63/EU⁶ in Europa met betrekking tot preklinische tests. De vereiste om te voldoen aan Richtlijn 2010/63/EU maakt deel uit van het voorbeoordelings- en selectieproces van de Europese laboratoria die we gebruiken voor preklinische tests, en we controleren regelmatig het dierenwelzijn in de Europese laboratoria die we hebben ingeschakeld. In laboratoria buiten de Europese Unie moeten de lokale voorschriften inzake dierenwelzijn worden nageleefd. In de Verenigde Staten werken we bijvoorbeeld alleen met laboratoria die erkend zijn door de *Association for Assessment and Accreditation of Laboratory Animal Care*.

Onze ethische standpunten met betrekking tot klinische studies

Galapagos sponsort klinische studies en voert ze uit in overeenstemming met de geldende internationale normen. De fundamentele richtsnoeren zijn de Verklaring van Helsinki (en de wijzigingen) en de richtlijnen inzake Goede klinische praktijken (inclusief wijzigingen) en Goede geneesmiddelenbewaking van de Internationale Raad voor Harmonisatie. De naleving van deze internationaal erkende richtlijnen garandeert de rechten, de veiligheid en het welzijn van deelnemers aan onze klinische studies. Andere internationale richtlijnen zoals het Belmont-rapport, de richtlijnen van de *Council for Coordination of International Medical Congresses*, de Neurenberg-code, de verklaring van de *United National Educational, Scientific and Cultural Organization* (Verklaring over bio-ethiek en mensenrechten) vormen ook de ethische basis voor onze onderzoeksactiviteiten. We leven de wetten en voorschriften na in de landen/regio's waarin we onze tests uitvoeren, inclusief de Amerikaanse federale wet- en regelgeving, de EU-richtlijn inzake klinische proeven⁷, enz.

We houden vast aan onze eigen interne procedures en normen voor klinische studies, ongeacht het land waar de studie wordt uitgevoerd, en we voeren alleen klinische studies uit in landen waar we onze geneesmiddelen op de markt willen brengen.

⁶ Richtlijn 2010/63/EU van het Europees Parlement en de Raad van 22 september 2010 betreffende de bescherming van dieren die voor wetenschappelijke doeleinden worden gebruikt, PB L 276 van 20 oktober 2010

⁷ Richtlijn 2001/20/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 april 2001 betreffende de onderlinge aanpassing van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen van de lidstaten inzake de toepassing van goede klinische praktijken bij de uitvoering van klinische proeven met geneesmiddelen voor menselijk gebruik, PB L 121 van 1 mei 2001



In het algemeen bepaalt ons beleid dat het belang, de veiligheid en het welzijn van de deelnemers aan de studie altijd voorrang zullen krijgen op de belangen van de wetenschap, de handel en de samenleving.

Onze onderzoeken worden alleen gestart als ze wetenschappelijk en medisch verantwoord zijn en als ze extern worden gevalideerd door klinische deskundigen, en zullen altijd worden beoordeeld door lokale gezondheidsautoriteiten en ethische commissies voordat ze worden gestart. Deelnemers aan de studie (of de wettelijk gemachtigde vertegenwoordigers) moeten schriftelijke toestemming geven nadat ze naar behoren zijn geïnformeerd over de studie, met inbegrip van de risico's en mogelijke voordelen. De deelnemers worden naar behoren geïnformeerd dat ze zich te allen tijde zonder enige uitleg uit de studie kunnen terugtrekken en dan geschikte standaardzorg krijgen.

Wij of onze vertegenwoordigers houden regelmatig controles ter plaatse om ervoor te zorgen dat klinische studies worden uitgevoerd in overeenstemming met het toepasselijke goedgekeurde studieprotocol.

Eventuele bijwerkingen worden gemonitord en indien nodig gerapporteerd aan autoriteiten en ethische commissies, en er worden passende maatregelen genomen.

In onze onderzoeken is voorzien in een degelijke schadeloosstelling van deelnemers indien een kandidaat-geneesmiddel of onderzoeksprocedure een lichamelijk letsel veroorzaakt.

We geven de voorkeur aan transparantie en maken de resultaten van onze klinische studies bij patiënten, onafhankelijk van de resultaten, beschikbaar voor patiënten, artsen en onderzoekers, met volledige inachtneming van de bescherming van de privacy van patiëntengegevens en de commerciële vertrouwelijkheid. Wij maken verslag van het resultaat volgens de CONSORT-verklaring, of *Consolidated Standards of Reporting Trials*, bedoeld om de transparantie rond klinische studies te verbeteren.

We publiceren onze studies tijdig in de juiste registers van klinische studies (*clinicaltrials.gov* en de *EudraCT Trial Registry*). We proberen resultaten te publiceren in peergereviewde tijdschriften in overeenstemming met de *Good Publication Practice* en de *Uniform Requirements* van de *International Committee of Medical Journal Editors* voor manuscripten die aan biomedische tijdschriften of op relevante wetenschappelijke bijeenkomsten en congressen worden voorgelegd. Als beursgenoteerde onderneming kunnen we ook verplichtingen hebben om over onderzoeksresultaten te communiceren op andere manieren, bijvoorbeeld via persberichten.

Beleid inzake voorlopige toestemming voor toepassing

In ons streven naar de ontwikkeling en commercialisatie van nieuwe geneesmiddelen die het leven van mensen verbeteren, moedigen we patiënten aan om waar mogelijk deel te nemen aan klinische studies. Deze klinische studies zijn van cruciaal belang voor de ontwikkeling van de informatie (of gegevens) die nodig is om studiegeneesmiddelen te evalueren en de goedkeuring ervan te verkrijgen van de gezondheidsinstanties, zoals de Amerikaanse *Food and Drug Administration (FDA)* en het Europees Geneesmiddelenbureau (*EMA*). In zeldzame gevallen kunnen patiënten niet deelnemen aan klinische studies en hebben zij alle beschikbare behandelingsopties uitgeput. In deze gevallen kan Galapagos overwegen om een experimenteel geneesmiddel te leveren buiten een klinische studie, via een programma genaamd "voorlopige toestemming voor toepassing". Voorlopige toestemming voor toepassing wordt ook vaak "gebruik in schrijnende gevallen" genoemd. Een volledige versie van ons beleid inzake voorlopige toestemming voor toepassing vindt u op onze [website](#).

Onze gedragscode

We hebben een gedragscode opgesteld om ervoor te zorgen dat onze directieleden, leidinggevend en werknemers ethische en wettelijke beslissingen nemen bij de bedrijfsvoering van Galapagos en de uitvoering van hun dagelijkse taken. We verwachten van onze directieleden, leidinggevend en werknemers dat ze integer,



ethisch en met respect voor de mensenrechten zakendoen. Wij verwachten dat zij belangenconflicten, corruptie en fraude uit de weg gaan. Daartoe geven we onze werknemers opleidingen over deze gedragscode. De gedragscode is beschikbaar op www.glp.com/charters-and-codes.

Onze leveranciers moeten zich houden aan contractuele bepalingen, waaronder bepalingen inzake bestrijding van omkoping en corruptie. Onze algemene verkoopsvoorwaarden bevatten ook een specifieke clause over bestrijding van omkoping en corruptie.



Bedrijfsethiek – acties in 2018

- We hebben een audit van het agentschap voor dierenwelzijn afgerond in Romainville. Er werden geen inbreuken vastgesteld
- We hebben ons ethisch beleid inzake klinische studies geformaliseerd
- We hebben een beleid met betrekking tot gebruik in schrijvende gevallen opgesteld, in overeenstemming met de *21st Century Cures Act* in de VS
- We hebben 93% van alle werknemers opgeleid over onze gedragscodes, inclusief over *insider trading* en andere beleidslijnen die vereist zijn door *Sarbanes-Oxley*
- We werden niet op de hoogte gebracht van inbreuken op onze gedragscode in 2018



Toekomstige doelstellingen

- De 3V's verder promoten in preklinische testen
- Opleiding controleren en bijsturen om ervoor te zorgen dat onze richtlijnen inzake bedrijfsethiek volledig worden nageleefd

Over milieu, gezondheid, en veiligheid

We zetten ons in om op een duurzame en verantwoorde manier te handelen door onze milieu-impact tot een minimum te beperken, afval te verminderen en het op een veilige en verantwoorde manier te behandelen. We zijn actief in een sterk gereguleerde sector en zijn onderworpen aan tal van wetten en voorschriften met betrekking tot de impact op het milieu, het welzijn van werknemers, de veiligheid en het beheer van laboratoriumafval, wat ook wordt geaudit. De doeltreffendheid van onze inspanningen op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu (VGM) steunt op de gedeelde verantwoordelijkheid van ons personeel om te zorgen voor een veilige, gezonde en milieuvriendelijke werkomgeving; elke werknemer is verantwoordelijk voor de bescherming van de mensen en het milieu in en rond zijn of haar werkplek.

Momenteel hebben we een beperkte impact op het milieu, aangezien we op dit moment geen productievestigingen hebben, geen gebouwen bezitten en onze administratieve voorzieningen slechts beperkte milieuverplichtingen hebben, zoals afvalverwerking en emissies van zuurkasten. Toch willen we onze milieu-impact verder verminderen door waar mogelijk papier te recyclen en zo veel mogelijk digitaal te werken. We houden veiligheidscontroles bij, conform de geldende wetgeving. Wij behandelen ons gevaarlijk afval in overeenstemming met de lokale wetgeving en zorgen ervoor dat werknemers een opleiding krijgen over het omgaan met gevaarlijke materialen, aspecten met betrekking tot het laboratorium en veiligheid en andere relevante beleidslijnen voor het uitvoeren van onze activiteiten.

We nemen ook redelijke en praktische initiatieven om ongevallen en ziekte tegen te gaan en een veilige werkomgeving en veilige werkprocessen te creëren. Ons doel is dat werk deel uitmaakt van een bevredigend leven, wat zowel het individu als het bedrijf ten goede komt.



Veiligheid, gezondheid en milieu – acties 2018

- We hebben een voltijdse VGM-manager aangesteld voor de groep met als taak de huidige VGM-inspanningen te beoordelen en een verbeteringsplan op te stellen
- We hebben een bedrijfswijd VGM-*framework*, gebaseerd op ISO 45001 (HS)+ISO 14001 (E), ingevoerd
- Er werden geen veiligheidsincidenten, geregistreerde letsels, dodelijke slachtoffers en geen dagen met werkverzuim wegens veiligheidsproblemen gerapporteerd in 2018
- We hebben in Leiden een milieuaudit en in Mechelen een audit van het Federaal Agentschap voor Nucleaire Controle afgerond. In deze audits werden geen belangrijke verbeterpunten genoteerd en alle vestigingen voldeden in 2018 aan de geldende VGM-wetten en -voorschriften
- In de vestigingen in Leiden, Mechelen en Romainville hebben we de beoordeling met betrekking tot de naleving van de voorschriften voor veiligheid, gezondheid en milieu afgerond, waarbij een aantal verbeterpunten werden geïdentificeerd. Op basis van de bevindingen hebben we prioriteiten vastgelegd en actieplannen opgesteld voor elke vestiging om de meeste acties af te ronden
- In onze vestiging in Mechelen hebben we één van onze twee radio-isotopenlaboratoria ontmanteld. In plaats daarvan gebruiken we technologieën op basis van fluorescentie en luminescentie en dus hebben we in 2018 geen radio-isotopen gebruikt. Dit zorgde voor een verdere afname van onze giftige en gevaarlijke afvalstromen
- We hebben in het hele bedrijf voorzieningen voor Skype-videoconferenties geïmplementeerd om de zakelijke reizen van werknemers te beperken



Toekomstige doelstellingen

- We maken met ingang van 2019 exclusief gebruik van duurzame energie in onze vestiging in Mechelen
- We plannen in 2019 in ons wagenpark groene opties in te voeren
- De mogelijkheden onderzoeken om het gebruik van duurzame energie uit te breiden naar andere vestigingen
- Werknemers bewuster maken van de noodzaak om de milieu-impact te beperken op hun werkplek
- We streven ernaar minder radio-isotopen te gebruiken
- Verdere kritieke prestatie-indicatoren voor VGM opstellen voor interne controle en externe rapportage