



RYVU
THERAPEUTICS



Raport Spółki na temat
informacji niefinansowych
za rok 2023

Spis Treści

1 — List Prezesa Zarządu . 03

2 — Wprowadzenie . 04

3 — Opis Spółki Ryvu . 05

Spółka Ryvu na początku 2024 roku . 06

Struktura Spółki . 07

Model biznesowy . 08

Nasze wartości . 11

Strategia . 12

4 — Obszar zarządczy . 13

Kodeks postępowania . 14

Ład korporacyjny . 15

Przeciwdziałanie korupcji . 16

Prawa człowieka . 17

Przeciwdziałanie mobbingowi . 18

Zgłaszanie nieprawidłowości . 19

Jakość . 20

Ochrona i bezpieczeństwo danych . 22

Doskonalenie procesów . 23

Łańcuch dostaw . 24

5 — Obszar społeczny . 25

Polityka personalna . 26

Ludzie . 27

Rekrutacja . 29

Benefity . 30

Wellbeing . 32

Rozwój . 33

Różnorodność i inkluzywność . 35

Bezpieczeństwo i higiena pracy . 36

Działalność sponsoringowa

i charytatywna . 38

6 — Obszar środowiskowy . 39

Nowe centrum badawczo-rozwojowe . 40

Polityka ochrony środowiska . 42

Gospodarka odpadami . 43

Emisje . 44

Woda . 45

Zużycie energii . 46

Dobrostan zwierząt . 47

Zarząd Spółki . 48

Drodzy Inwestorzy, Partnerzy Biznesowi i Przyjaciele

Szesnaście lat temu grupa naukowców podjęła się misji zrewolucjonizowania leczenia onkologicznego. Celem, jaki im przyświecał, było umożliwienie pacjentom tego, co najważniejsze – szansy na dłuższe życie. Przez lata zarówno zespół, jak i jego cel ewoluowały. Obecnie Ryvu Therapeutics zatrudnia ponad 270 osób, a naszą misją jest odkrywanie i rozwój terapii z obszaru onkologii, które skupiają się na nowatorskich terapiach małocząsteczkowych.

Nadal jesteśmy oddani ratowaniu życia. Wiemy jednak, że nasze zobowiązania wykraczają daleko poza naszych pacjentów. Aby wypełnić naszą misję, stwo-

rzyliśmy społecznie odpowiedzialną organizację, która przestrzega solidnych zasad ładu korporacyjnego oraz stosuje praktyki biznesowe umożliwiające zrównoważony rozwój także w obszarach związanych ze środowiskiem oraz społecznym.

Z przyjemnością przedstawiam Państwu inauguracyjny raport ESG Ryvu Therapeutics, opisujący wpływ naszej organizacji na otoczenie zewnętrzne, w szczególności nasze zaangażowanie w obszarze ochrony środowiska, troski o pracowników, poszanowania interesów różnych grup interesariuszy oraz dbałości o najwyższe standardy ładu korporacyjnego. Wyruszając w tę podróż, zdajemy sobie sprawę z głębokiego wpływu naszych decyzji i działań na otaczający nas świat – od pacjentów, którym służymy, po społeczność, w których działamy, i planetę, którą nazywamy domem.

Niniejszy raport jest wynikiem zbiorowego wysiłku każdego członka naszej organizacji, od zespołu kierowniczego, po personel operacyjny i kliniczny. Jestem dumny z tego, iż pomimo wyzwań gospodarczych i politycznych z jakimi musimy się mierzyć w ciągu ostatnich lat, poczyniliśmy wyraźne postępy we wdrażaniu niezbędnych procedur, wykazując się przy tym konsekwencją i niezachwianym zaangażowaniem we wspieranie pacjentów onkologicznych.

Wartości, jakie przyświecają naszej organizacji, odzwierciedlają to zaangażowanie. Wprowadziliśmy Kodeks Postępowania, którego przestrzegamy w naszych relacjach z pacjentami. W Ryvu Thera-

peutics wierzymy, że skuteczna komunikacja, praca zespołowa i silne przywództwo są niezbędne, aby móc realizować nasze ambitne projekty z właściwą sobie pasją i zaangażowaniem. Co więcej, wyznajemy zasadę, iż tylko przekraczając granice, możemy dokonywać znaczących postępów w opiece nad pacjentami, pamiętając jednocześnie, jak ważne jest przy tym zaufanie i przejrzystość naszych działań. Na kanwie przywiązania do wartości i dążenia do doskonałości, tworzymy kulturę organizacyjną Ryvu Therapeutics, ukierunkowaną na realizację naszej misji, jaką jest wspieranie pacjentów onkologicznych i ich rodzin. Doskonale zdajemy sobie sprawę, że nasza praca wykracza poza cele biznesowe, dlatego budowanie kultury empatii i koncentracji na pacjencie jest integralną częścią naszej tożsamości. Kultura ta przenika każdy aspekt naszej działalności powodując, że nasze wysiłki odpowiadają potrzebom osób, którym służymy.

Tak ambitne podejście jest możliwe tylko dzięki oddanemu zespołowi profesjonalistów i pasjonatów, którzy tworzą Ryvu Therapeutics. Dlatego niezmiennie jednym z naszych priorytetów jest wspieranie naszych pracowników w rozwoju ich potencjału. Realizujemy ten cel poprzez tworzenie wielu możliwości podnoszenia umiejętności zawodowych oraz wsparcie w budowie satysfakcjonującej ścieżki kariery w strukturach naszej organizacji. Jednocześnie staramy się dbać o dobrostan naszych pracowników, przywiązując dużą wagę do zapewnienia odpowiednich warunków pracy pozwalających na zachowanie balansu pomiędzy życiem zawodo-

wym, a prywatnym. Oferujemy kompleksowe pakiety świadczeń i programy szkoleniowe, aby stworzyć wspierające i angażujące środowisko pracy. Wierzymy, że dzięki temu każdy pracownik będzie mógł jak najlepiej odnaleźć się w swojej roli i tym samym przyczynić się do sukcesu naszej firmy.

Jednym z kluczowych determinantów naszego środowiska pracy z całą pewnością jest nowoczesne Centrum Badawczo-Rozwojowe, uruchomione w 2020 roku w Krakowie. Obiekt dysponuje najnowocześniejszymi laboratoriami wyposażonymi w specjalistyczne instalacje, zapewniające bezpieczeństwo i zgodność z europejskimi standardami, zarówno w zakresie warunków pracy naszego personelu jak również dbałości o otoczenie zewnętrzne. Kładziemy nacisk na efektywność energetyczną, oszczędność wody oraz przemyślaną gospodarkę odpadami. Odpowiedzialne zarządzanie tymi zasobami umożliwia nam nie tylko innowacyjną infrastrukturę, ale także szereg inicjatyw angażujących naszych pracowników.

Koncepcja odpowiedzialności społecznej od początku była dla nas fundamentalna, dlatego nasze zaangażowanie w zakresie społecznej odpowiedzialności zwykle wykracza poza wkład wyłącznie finansowy. Zachęcamy naszych pracowników do angażowania się w działania filantropijne. Poprzez inicjatywy takie jak „CSR HUB” i partnerstwa z organizacjami takimi jak Stowarzyszenie UNICORN, przyczyniamy się do poprawy życia pacjentów onkologicznych i społeczności lokalnej na różnych płaszczyznach. Jesteśmy także otwarci na wszelkie innowacyjne i kre-

atywne inicjatywy. W ramach naszej korporacyjnej strategii CSR stworzyliśmy m.in. ekologiczny ogród Ryvu, w którym nasi pracownicy uprawiają warzywa i owoce, korzystając z materiałów pochodzących z recyklingu. Ta inicjatywa jest jednym z wielu przykładów jak z powodzeniem udaje nam się wspierać jednocześnie zaangażowanie pracowników, budowanie zespołu i odpowiedzialne zarządzanie środowiskiem naturalnym.

Kiedy zastanawiamy się nad naszymi osiągnięciami i stawiamy sobie kolejne wyzwania, zdajemy sobie sprawę, że nasze dążenie do doskonałości w zakresie społecznej odpowiedzialności to ciągła wędrówka, która wymaga współpracy i odważnego wdrażania innowacji. Łącząc nasze cele biznesowe z zasadami zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego ładu korporacyjnego, mamy pewność, że jesteśmy w stanie ograniczyć ryzyko i wykorzystywać możliwości w celu tworzenia długoterminowych korzyści zarówno dla nas samych, naszych akcjonariuszy, jak i pacjentów.

Zapraszam Państwa do przyłączenia się do nas w tej podróży.



Z poważaniem,
Paweł Przewięźlikowski
Prezes Zarządu Ryvu Therapeutics

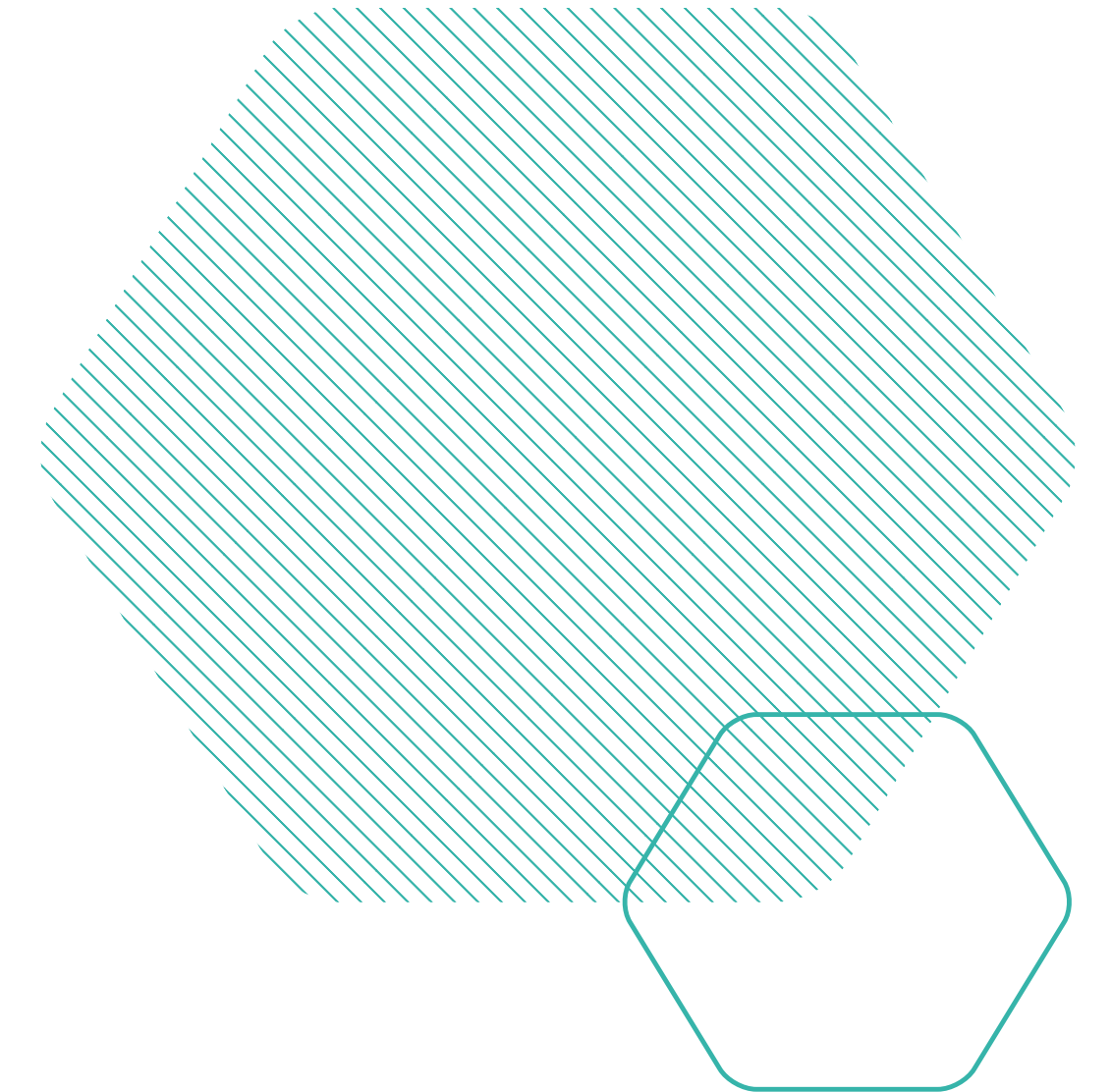
2 — Wprowadzenie

Raport został opracowany według własnych standardów Ryvu i obejmuje informacje za rok 2023, z wybranymi danymi porównawczymi z roku 2022. O ile wyraźnie nie zaznaczono inaczej, poszczególne dane zostały przedstawione według stanu na 31.12.2023 r.

Podstawę prawną raportu stanowią wymagania ustawy o rachunkowości z dnia 29 września 1994 roku (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 120).

Treść raportu nie została poddana zewnętrznej weryfikacji. Użyte w raporcie określenia „Ryvu Therapeutics”, „Ryvu”, „Spółka” odnoszą się do Ryvu Therapeutics S.A.

Wszelkie uwagi i pytania dotyczące raportu prosimy kierować na adres: ir@ryvu.com. ●



3 — Opis Spółki Ryvu

Spółka Ryvu na początku 2024 roku . 06

Struktura Spółki . 07

Model biznesowy . 08

Nasze wartości . 11

Strategia . 12



3.1 — Spółka Ryvu na początku 2024 roku

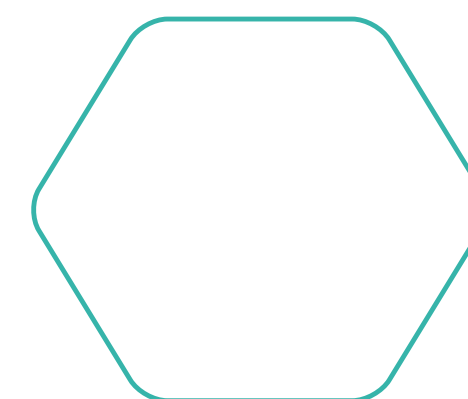
Ryvu Therapeutics S.A. jest firmą biotechnologiczną, której misją jest odkrywanie i rozwój nowych terapii z obszaru onkologii.

Spółka Ryvu Therapeutics została założona w 2007 r. (do 2019 roku działała jako Selvita S.A.) i według stanu na 31 grudnia 2023 r., zatrudnia 276 pracowników. Siedziba Spółki znajduje się w Krakowie.

Ryvu opracowuje terapie, które adresują ograniczenia kliniczne dostępnych metod leczenia w onkologii. Działania Spółki opierają się na szerokiej wiedzy naukowej, dużej sprawności organizacyjnej oraz wypracowanej na przestrzeni lat, wysokowydajnej platformie badawczo-rozwojowej.

Wiodącym programem klinicznym Spółki jest RVU120, selektywny inhibitor kinaz CDK8/CDK19 z potencjałem rozwoju w nowotworach hematologicznych i guzach litych. Kolejnym zaawansowanym programem klinicznym Spółki jest SEL24/MEN1703, dualny inhibitor kinaz PIM/FLT3, rozwijany we współpracy z Grupą Menarini na mocy zawartej w 2017 roku umowy licencyjnej.

Projekty badawcze na wczesnych etapach rozwoju obejmują przede wszystkim inicjatywy w obszarze syntetycznej śmiertelności i immuno-onkologii. ●

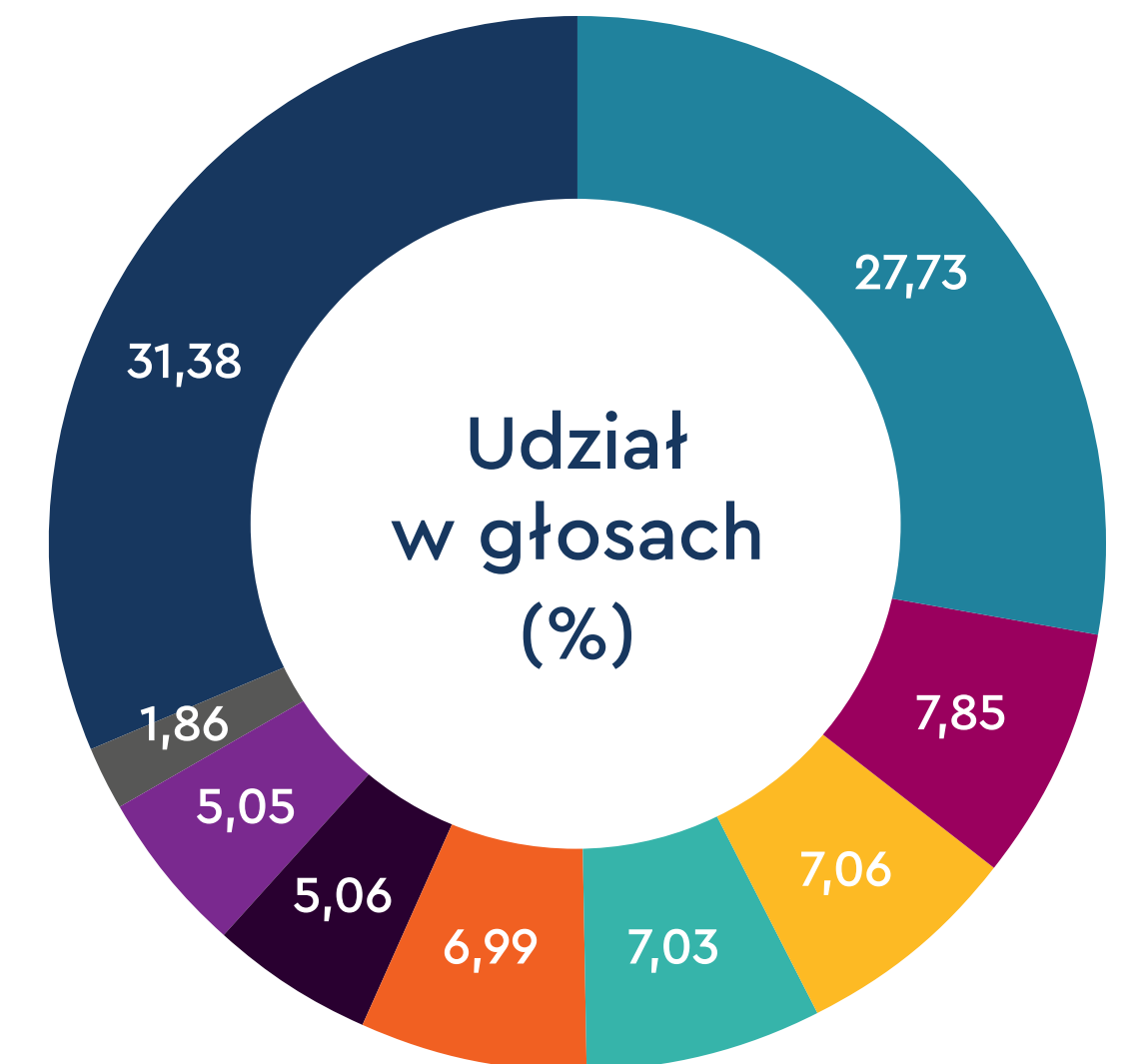
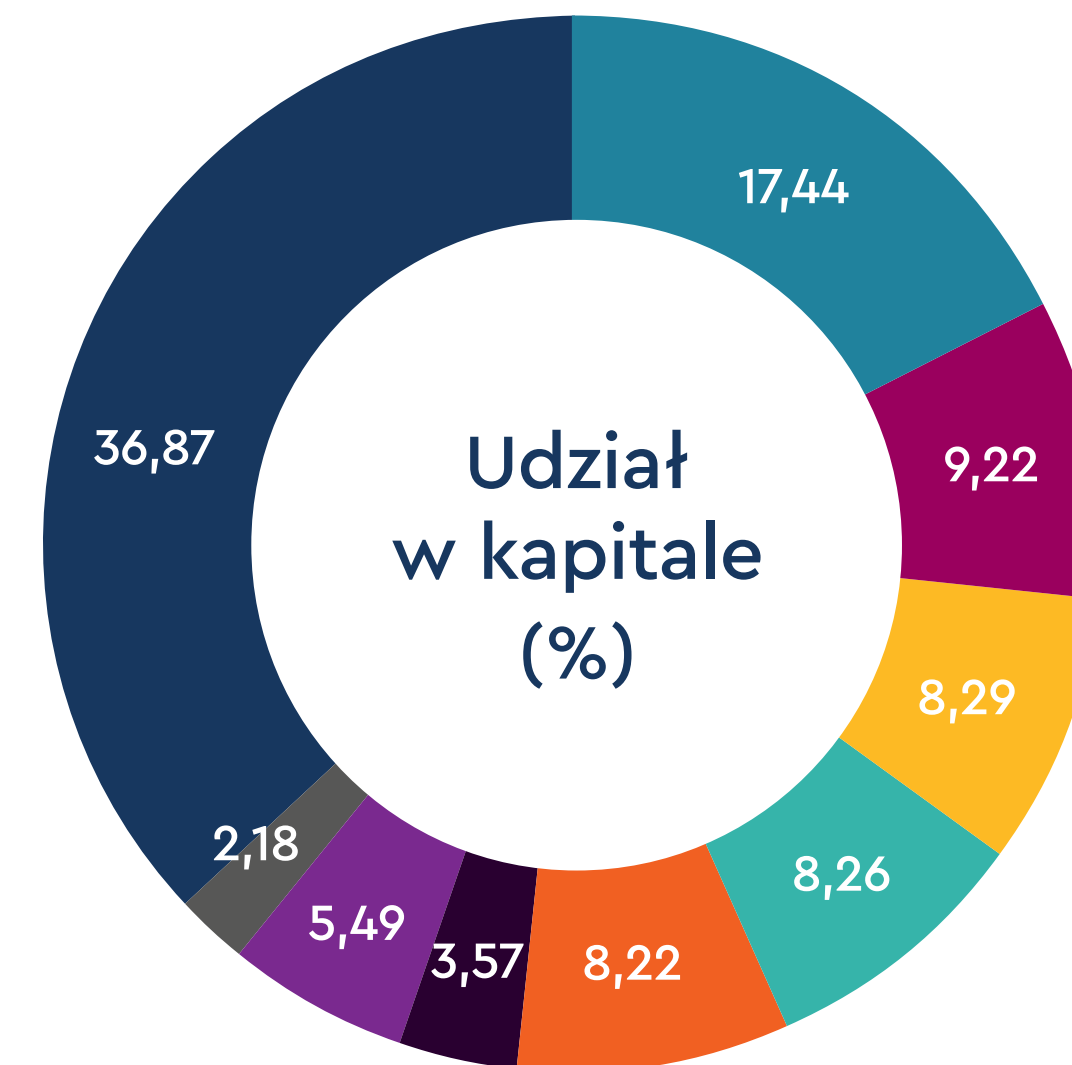


3.2 — Struktura Spółki

Ryvu Therapeutics S.A. jest spółką notowaną na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Jej akcjonariat na dzień publikacji niniejszego raportu przedstawia się następująco:

WYKRES 1.
Akcjonariat – udział w kapitale i głosach

- Paweł Przewięźlikowski
- Allianz Polska OFE
- BioNTech SE
- TFI Allianz Polska S.A.
- Nationale Nederlanden OFE
- Bogusław Sieczkowski
- Tadeusz Wesołowski (wraz z Augebit FIZ)
- Pozostali Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej
- Pozostali akcjonariusze



3.3 — Model biznesowy

Ryvu Therapeutics S.A. skupia się na nowatorskich terapiach małocząsteczkowych, które adresują nowe cele molekularne w onkologii. Firma została założona w 2007 roku i pierwotnie (do 2019 roku) funkcjonowała pod nazwą Selvita. Spółka ma swoją siedzibę w Krakowie, we własnym, nowoczesnym Centrum Badań i Rozwoju Innowacyjnych Leków, zajmującym powierzchnię około 10 000 metrów kwadratowych.

Jako spółka notowana publicznie, należąca do indeksu sWIG40 na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie, Ryvu koncentruje się na generowaniu wartości dla swoich akcjonariuszy. Firma konsekwentnie realizuje swoją misję odkrywania i rozwoju leków, których celem jest poprawa życia pacjentów onkologicznych i ich rodzin. Spółka dysponuje zróżnicowanym portfelem projektów, obejmują-

cych inicjatywy od etapu odkrywania po rozwój kliniczny, w obszarach inhibitorów kinaz, syntetycznej śmiertelności oraz immuno-onkologii (patrz tabela 1 oraz tabela 2).

Portfolio programów rozwoju klinicznego Ryvu obejmuje program RVU120, będący pierwszym w swojej klasie (ang. first-in-class), małocząsteczkowym inhibitorem CDK8/CDK19, z potencjałem w leczeniu nowotworów hematologicznych oraz guzów litych. Obecnie RVU120 znajduje się w fazie II badań klinicznych, zarówno jako monoterapia w leczeniu pacjentów z nawrotową/oporną ostrą białaczką szpikową (r/r AML) oraz zespołami mielodysplastycznymi wysokiego ryzyka (HR-MDS) – badanie RIVER-52, jak również w terapii skojarzonej z wenetoklaksem, w leczeniu pacjentów z r/r AML – badanie RIVER-81.






TABELA 1.
Broad pipeline addressing emerging targets in oncology – Projekty kliniczne

Program / cel molekularny	Wskazania terapeutyczne	Faza odkrycia	Faza przedkliniczna	Faza I	Faza II	Partner	Przewidywane kamienie milowe
Projekty kliniczne							
RVU120 (CDK8/19)	R/R AML/HR-MDS (RIVER-52) (monoterapia)						Pełne dane z fazy I w Q2 2024 Wstępne dane z fazy II w Q4 2024
	R/R AML (RIVER-81) (terapia skojarzona)						Wstępne dane z fazy II w Q4 2024
	Nowotwory hematologiczne (LR-MDS, MF)						Rozpoczęcie fazy II w połowie 2024
	Guzy lite						Pełne dane z fazy I oraz badań translacyjnych w 2024
MEN1703 (SEL24) (PIM/FLT3)	DLBCL						Rozpoczęcie fazy II w połowie 2024

etap uruchomienia badania klinicznego (ang. „study start-up”)

TABELA 2.

Broad pipeline addressing emerging targets in oncology – Projekty przedkliniczne

Program / cel molekularny	Wskazania terapeutyczne	Faza odkrycia	Faza przedkliniczna	Faza I	Faza II	Partner	Przewidywane kamienie milowe
Projekty przedkliniczne							
Syntetyczna letalność							
PRMT5	Guzy lite						Badania IND-enabling w 2024
WRN	Guzy lite						Kandydat przedkliniczny w 2024
NOWE CELE MOLEKULARNE	Onkologia						
Immunoonkologia							
STING STANDALONE	Onkologia					BIONTECH	
STING ADC	Onkologia					EXELIXIS	

W połowie 2024 roku Ryvu planuje rozpocząć dla RVU120 dwa kolejne badania kliniczne fazy II, które obejmą różne wskazania hematologiczne, w tym zespoły mielodysplastyczne niskiego ryzyka (LR-MDS; badanie REMARK) oraz mielofibrozę (badanie POTAMI-61), oceniające RVU120 jako monoterapię oraz w terapii skojarzonej.

Drugim klinicznym programem spółki jest SEL24 (MEN1703), pierwszy w swojej klasie, dualny inhibitor kinaz PIM/FLT3, objęty licencją na rzecz Grupy Menarini w 2017 roku. Obecnie SEL24/MEN1703 znajduje się w fazie przygotowań do rozpoczęcia badania klinicznego fazy II w chłoniaku z dużych komórek B (ang. Diffuse Large B-Cell Lymphoma, DLBCL), posiadając jednocześnie potencjał terapeutyczny w innych wskazaniach hematologicznych.

Portfolio fazy wczesnej Ryvu obejmuje zarówno programy w fazie odkrycia, jak również rozwoju przedklinicznego, w obszarach syntetycznej śmiertelności (ang. synthetic lethality) oraz immunoonkologii, ukierunkowane na nowe cele terapeutyczne oraz ścieżki o wysokim znaczeniu w onkologii.

Najbardziej zaawansowanym programem Ryvu w obszarze syntetycznej śmiertelności jest program MTA-kooperacyjnych inhibitorów PRMT5, które selektywnie adresują nowotwory z delecją genu MTAP, stanowiące do 15% wszystkich nowotworów. Kolejnym programem w obszarze syntetycznej śmiertelności jest program inhibitorów WRN, skierowany na nowotwory o wysokim poziomie niestabilności mikrosatelitarnej MSI (około 10–30% nowotworów jelita grubego, endometrium, nowotwory żołądka i jaj-

nika). Ponadto, Ryvu aktywnie pracuje także nad kilkoma nieujawnionymi jeszcze, nowymi celami terapeutycznymi w obszarze syntetycznej śmiertelności, które pozostają w fazie odkrycia.

Portfolio programów immunoonkologicznych obejmuje programy rozwijane we współpracy z firmami BioNTech i Exelixis, w tym współpracy badawcze w obszarze licznych celów terapeutycznych

Na przestrzeni lat Ryvu Therapeutics zawarło wiele umów partneringowych i licencyjnych z globalnymi firmami, takimi jak BioNTech, Exelixis, Menarini czy Merck. Struktura i kompozycja każdej umowy partneringowej różni się w zależności od zakresu współpracy i może obejmować płatności wstępne, płatności z tytułu osiągnięcia kamieni milowych w pracach badawczo-rozwojowych i/lub działaniach regulacyjnych czy komercjalizacyjnych, oraz tantiemy. W przypadku współprac badawczo-rozwojowych, może również wystąpić finansowanie personelu Ryvu dedykowanego do wykonania określonych prac w ramach danego projektu (ang. FTE) oraz pokrywanie kosztu badań. ●

3.4 — Nasze wartości

W Ryvu w sposób świadomy pracujemy nad budową kultury organizacyjnej, która ma pomóc w ciągłym procesie rozwoju organizacyjnego i realizacji założonej misji.

W 2022 roku Spółka podjęła się zdefiniowania 6 wartości, które wyznaczają swoisty kodeks postępowania oraz wskazują kierunek w codziennych działaniach:



CARE Care (Troska) – Wartość, która dla Ryvu oznacza głęboką troskę o pacjentów onkologicznych, ich rodziny oraz naszych pracowników. Troska w stosunku do siebie nawzajem ma odzwierciedlenie w podejmowanych przez nas działaniach. Staramy się krzycić ideę wsparcia, zrozumienia i inkluzywności starając się szukać tego, co nas łączy, a nie dzieli. Stawiamy na nieustanny rozwój, który realizujemy w atmosferze bezpieczeństwa, komfortu i dbałości o nasz dobrostan.

WORK TOGETHER

Work Together (Współpraca) – W Ryvu stawiamy na pozytywną i otwartą komunikację, która jest oparta na współdziałaniu, nawet w momentach, kiedy pojawiają się między nami różnice zdań. Na co dzień dbamy o to, aby działać zespołowo i podkreślamy, że wszyscy ponosimy odpowiedzialność za wyniki naszej pracy. Akcentujemy korzyści płynące z synergii zespołowej, a pracując wspólnie dążymy do dzielenia się informacjami w tak szerokim zakresie, jak to tylko możliwe.

FOCUS

Focus (Skupienie) – Nasza uwaga skupia się na projektach, które realizujemy przywiązując wagę do osiągnięć, które są siłą napędową naszych działań. Pracujemy w sposób inteligentny i dążymy do stosowania zwinnego modelu organizacyjnego, zamiast tradycyjnego opartego na dowodzeniu i kontroli. Jesteśmy świadomi otoczenia konkurencyjnego i staramy się tworzyć najlepsze możliwe leczenie dla naszych pacjentów. Wierzymy w koncepcję świadomego przywództwa, odchodząc od sztywnych struktur hierarchicznych.

IMPROVE

Improve (Ulepszanie) – Wierzymy, że jakość prowadzonych w Ryvu badań jest równie istotna co szybkość dostarczanych przez nas innowacyjnych rozwiązań. Ceniemy elastyczność i potrafimy podejmować odważne decyzje w niejednoznacznych sytuacjach. Jesteśmy dumni z rezultatów naszej pracy, ale jednocześnie dążymy do doskonalenia, nieustannie wzbogacając naszą wiedzę i umiejętności. Wyróżnia nas gotowość do przyjmowania niekonwencjonalnych rozwiązań i nowoczesnych pomysłów a prowadzone przez nas współprace

przebiegają w atmosferze wzajemnej wymiany wiedzy i doświadczenia. Nasze działania sprawiają, że każdego dnia stajemy się coraz lepszymi ludźmi.

DATA DRIVEN

Data Driven (Oparcie na danych) – W podejmowaniu decyzji kierujemy się danymi, które wykorzystujemy, aby zwiększyć wartość medyczną, naukową i biznesową spółki. Integralność danych i zgodność z normami jakości stanowią fundament naszych działań w zakresie odkrywania i rozwoju leków, zarówno na wczesnym etapie, jak i w fazie klinicznej. Budujemy umiejętność korzystania z informacji na wszystkich poziomach Ryvu, traktując je jako nasz główny zasób, który stanowi podstawę większości działań. Pracując z danymi kierujemy się zasadą "FAIR" (Findable, Accessible, Interoperable, and Reusable).

GOBEYOND

Go beyond (Wykraczaj poza) – Poprawa życia pacjentów onkologicznych jest naszym głównym celem, dlatego staramy się wykraczać poza ograniczenia naukowe, medyczne, organizacyjne oraz indywidualne, aby go realizować. Czerpiemy wiedzę z przeszłości, jednak nie zatrzymujemy się w miejscu i dążymy do ulepszenia teraźniejszości i stworzenia lepszej przyszłości. Wykraczamy poza nasze osobiste uprzedzenia, budujemy wzajemne zaufanie oraz cenimy otwartość i przejrzystość w naszych relacjach. ●

3.5 — Strategia

Ryvu koncentruje się na tworzeniu wartości dla swoich akcjonariuszy, jednocześnie realizując misję odkrywania i opracowywania leków poprawiających życie pacjentów onkologicznych oraz ich rodzin.

Cele strategiczne Ryvu na lata 2024-2026 podzielone są na trzy kluczowe obszary:

Obszar rozwoju klinicznego:

- ▶ Zakończenie badań klinicznych fazy I dla RVU120 tj. wiodącego, będącego w całości własnością Ryvu programu, a w szczególności zakończenie:
 - **Badania RIVER-51** – w leczeniu nawrotowej/opornej ostrej białaczki szpikowej (ang. relapsed/refractory acute myeloid leukemia, r/r AML) i zespołów mielodysplastycznych wysokiego ryzyka (high-risk myelodysplastic syndromes, HR-MDS);
 - **Badania AMNYS-51** – w terapii pacjentów z guzami litymi.
- ▶ Kontynuowanie rozwoju klinicznego programu RVU120 we wskazaniach hematologicznych poprzez przeprowadzenie czterech badań klinicznych fazy II*:
 - **Badania RIVER-52** – oceniającego RVU120 jako monoterapię u pacjentów z genetycznie zdefiniowanymi podtypami r/r AML oraz u pacjentów z HR-MDS;
 - **Badania RIVER-81** – oceniającego RVU120 w skojarzeniu z wenetoklaksem u pacjentów z r/r AML, u których wcześniejsze leczenie wenetoklaksem okazało się nieskuteczne;
 - **Badania REMARK** – tzw. badania inicjowanego przez badacza, oceniającego RVU120 jako monoterapię w leczeniu pacjentów z zespołami mielodysplastycznymi niskiego ryzyka (ang. low-risk myelodysplastic syndromes, LR-MDS);
 - **Badania POTAMI-61** – oceniającego RVU120 zarówno

jako monoterapię, jak i w terapii skojarzonej w leczeniu pacjentów z mielofibrozą (ang. myelofibrosis, MF).

- ▶ Wspieranie rozwoju klinicznego badania SEL24 (MEN1703) realizowanego przez partnera – Menarini Group.

Wczesny pipeline:

- ▶ Ukończenie rozwoju przedklinicznego i wprowadzenie do fazy I badań klinicznych jednego programu z wczesnego portfolio;
- ▶ Wzmocnienie Platformy Syntetycznej Śmiertelności w celu dostarczenia pierwszych w swojej klasie (ang. first-in-class) kandydatów przedklinicznych oraz dalsza rozbudowa innowacyjnej platformy do odkrywania nowych celów terapeutycznych.

Business:

- ▶ Uzyskiwanie płatności z tytułu kolejnych kamieni milowych w trwających współpracach;
- ▶ Rozwijanie wybranych programów poprzez współpracę z partnerami o synergicznych kompetencjach i zasobach, zawieranie co najmniej jednej nowej umowy partneringowej rocznie.

Realizacja strategii planowana jest ze środków własnych Spółki, finansowania dłużnego z Europejskiego Banku Inwestycyjnego (EBI), istniejących i nowych dotacji, otrzymywania płatności z tytułu kamieni milowych w ramach bieżących współprac, zawierania nowych umów partneringowych oraz z innych źródeł, w tym rynków kapitałowych. ●

*Dalsze priorytety rozwoju Ryvu planuje określić w Q1 2025 r. w oparciu o wyniki prowadzonych badań. Badania kliniczne prowadzone w różnych wskazaniach hematologicznych i schematach leczenia (monoterapia i terapia skojarzona) wzbogacą globalną bazę danych bezpieczeństwa RVU120, co jest niezbędne dla ewentualnych przyszłych zatwierdzeń regulacyjnych w AML, HR-MDS i mielofibrozie.

4 — Obszar zarządczy

Kodeks postępowania . 14

Ład korporacyjny . 15

Przeciwdziałanie korupcji . 16

Prawa człowieka . 17

Przeciwdziałanie mobbingowi . 18

Zgłaszanie nieprawidłowości . 19

Jakość . 20

Ochrona i bezpieczeństwo danych . 22

Doskonalenie procesów . 23

Łańcuch dostaw . 24



4.1 — Kodeks postępowania

Przyjęty przez Spółkę Kodeks Postępowania służy jako kompas etyczny dla działań biznesowych Ryvu Therapeutics. Kodeks ten podsumowuje nasze dążenia do kształtowania odpowiedzialnej postawy biznesowej i wraz z opisanymi w dalszej części raportu politykami stanowi podstawę naszych inicjatyw w zakresie ochrony środowiska, spraw społecznych i ładu korporacyjnego (ESG). Poniższe kluczowe obszary opisane w Kodeksie odzwierciedlają nasze starania na rzecz etycznego postępowania.

Praktyki dotyczące zatrudnienia: Kodeks Postępowania kładzie nacisk na uczciwe i sprawiedliwe praktyki pracownicze, opowiadając się za miejscem pracy, które sprzyja różnorodności, równym szansom i wzajemnemu szacunkowi. Dążymy do utrzymania pozytywnego i inkluzywnego środowiska, ceniącego wkład każdego pracownika.

Przeciwdziałanie dyskryminacji i prawa człowieka: Stanowczo odrzucamy dyskryminację we wszystkich jej formach

i zobowiązujemy się do przestrzegania praw człowieka we wszystkich obszarach naszej działalności. Zgodnie z naszym Kodeksem każda osoba, niezależnie od pochodzenia, jest traktowana z poszanowaniem godności i sprawiedliwie. Aktywnie pracujemy nad przeciwdziałaniem dyskryminacji i promujemy kulturę integracji.

Zarządzanie środowiskiem, zdrowiem i bezpieczeństwem: W naszych działaniach uwzględniamy zrównoważone praktyki na rzecz ochrony środowiska. Kodeks Postępowania wyznacza kierunek działań Ryvu na rzecz zminimalizowania wpływu na środowisko oraz ochrony zdrowia i bezpieczeństwa naszych pracowników. Przestrzegamy ścisłych standardów, zapewniając miejsce pracy, w którym liczy się dobro naszych pracowników i troska o środowisko naturalne.

Przeciwdziałanie korupcji: Nasza dbałość o przestrzeganie etycznych praktyk biznesowych jest odzwierciedlona w zdecydowanym sprzeciwie wobec korupcji. Przestrze-

gamy międzynarodowych przepisów i regulacji antykorupcyjnych, promując postawę uczciwości i przejrzystości. Zasady opisane w Kodeksie zostały rozwinięte w naszej Polityce antykorupcyjnej.

Etyka działań marketingowych: W naszych działaniach marketingowych przestrzegamy najwyższych standardów etycznych. W Kodeksie podkreślamy znaczenie uczciwości, przejrzystości i uczciwej konkurencji. Naszym priorytetem jest dostarczanie dokładnych informacji wszystkim interesariuszom, tak aby nasza organizacja spełniała najwyższe standardy jakości i uczciwości.

Informacje poufne i prawa własności intelektualnej: W naszym Kodeksie podkreślamy wagę odpowiedzialnego obchodzenia się z poufnymi danymi i przestrzegania praw własności intelektualnej. Wspieramy kulturę poszanowania zastrzeżonych informacji i innowacji, chroniąc kapitał intelektualny, który jest motorem naszego sukcesu.

Wybór dostawców oraz uczciwa i otwarta konkurencja: Przywiązujemy szczególną wagę do stosowania uczciwych praktyk biznesowych w relacjach z naszymi dostawcami. Stosujemy kompleksowe procesy kwalifikacyjne, kładąc nacisk na przestrzeganie ogólnie przyjętych standardów rynkowych. Promujemy uczciwą i otwartą konkurencję, wspierając ekosystem, w którym wszyscy uczestnicy mają równe szanse na odniesienie sukcesu. ●

4.2 — Ład korporacyjny

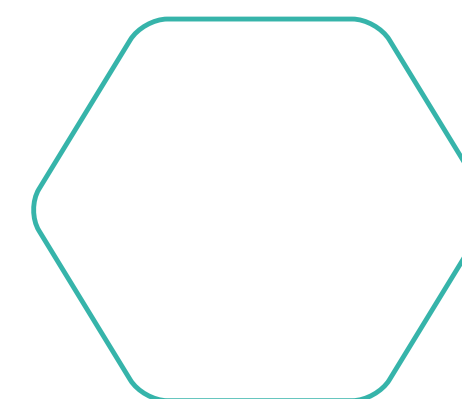
Ład korporacyjny odgrywa kluczową rolę w Ryvu, a nasze zaangażowanie w przestrzeganie podstawowych wymogów prawnych dotyczących ustanawiania wewnętrznych relacji między kierownictwem, organami nadzorczymi, akcjonariuszami i innymi istotnymi podmiotami jest na niezmiennie wysokim poziomie. Podstawowe zasady kierujące naszym ładem korporacyjnym są określone w statucie, wewnętrznych regulaminach, politykach i procedurach.

Jako spółka notowana na giełdzie, Ryvu Therapeutics S.A. przestrzega przepisów dotyczących obrotu papierami wartościowymi, w tym także szczegółowych regulacji i obowiązków sprawozdawczych. Ponadto, dostosowujemy nasze działania do zaleceń zawartych w aktualnie obowiązujących "Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2021".

Dążąc do budowania trwałych relacji z inwestorami, konsekwentnie dostarczamy przejrzystych i kompleksowych

informacji na temat działalności, rozwoju i wyników finansowych Ryvu. Kluczowe informacje dotyczące ładu korporacyjnego Ryvu są łatwo dostępne na naszej oficjalnej stronie internetowej. Obejmują one najważniejsze dokumenty, takie jak Statut, Regulaminy Walnego Zgromadzenia, Rady Nadzorczej i Zarządu, a także Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, wraz z odpowiednimi raportami i oświadczeniami.

Dbając o zachowanie najwyższych standardów ładu korporacyjnego, na koniec raportowanego okresu 7 spośród 8 (87,5%) członków Rady Nadzorczej Spółki, a w tym 3 spośród 4 (75%) członków komitetu audytu, spełniało kryteria niezależności z ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym. ●



4.3

— Przeciwdziałanie korupcji

Konsekwentnie zwalczamy korupcję i przestrzegamy najwyższych standardów etycznego postępowania. Nasze mechanizmy zapobiegania korupcji opierają się na zasadzie zerowej tolerancji ustanowionej w Polityce antykorupcyjnej. Polityka ta określa również wymagania dotyczące prowadzenia rzetelnych ksiąg i rejestrów, zapewniając przejrzystość i odpowiedzialność praktyk finansowych.

Priorytetowo traktujemy należytą staranność w naszych kontaktach z partnerami biznesowymi, dostawcami i innymi interesariuszami, przeprowadzając oceny ryzyka w celu zidentyfikowania i ograniczenia ryzyka korupcji. Zgodnie z zasadami Polityki wyraźnie zabramy przekupstwa, oferowania lub przyjmowania gratyfikacji oraz wszelkich innych praktyk korupcyjnych. Zobowiązanie to rozciąga się na nasz łańcuch dostaw, w ramach którego starannie oceniamy i dobieramy partnerów spełniających nasze standardy etyczne.

Aktywnie edukujemy naszych pracowników i interesariuszy w zakresie rozpoznawania sygnałów ostrzegawczych związanych z działaniami korupcyjnymi. Identyfikując i reagując na sygnały ostrzegawcze, takie jak chociażby nietypowe wzorce płatności, nadmierne wręczanie prezentów lub nietransparentne procedury kontraktowania, wzmacniamy naszą ochronę przed korupcją. W tym celu ustanowiliśmy również reguły dotyczące przyjmowania i wręczania prezentów i darowizn, które zawierają jasne wytyczne dotyczące akceptowalnych praktyk.

Uregulowana w Polityce procedura raportowania potencjalnych naruszeń gwarantuje zachowanie poufności dla

wszystkich osób zgłaszających wątpliwości, zapewniając im ochronę przed działaniami odwetowymi. Spółka jest zdeterminowana do dokładnego badania wszelkich zgłoszonych przypadków, dążąc do utrzymania najwyższego poziomu uczciwości i przejrzystości.

Ryzyko związane z wystąpieniem korupcji jest ponadto ograniczane przez antykorupcyjne procedury due diligence. W ramach naszego proaktywnego podejścia przeprowadzamy audyty wewnętrzne w celu oceny skuteczności podejmowanych przez nas działań. Audyty te, w połączeniu z planowanymi programami szkoleniowymi, zapewniają naszym pracownikom, dostawcom i partnerom wiedzę i narzędzia niezbędne do utrzymania najwyższych standardów etycznych. Jesteśmy przekonani, że wspierając kulturę czujności i odpowiedzialności, wzmacniamy odporność naszej organizacji oraz zapobiegamy sytuacjom mogącym negatywnie wpływać na naszą działalność biznesową.

Jak dotąd, nie odnotowaliśmy żadnych przypadków korupcji w Spółce. ●

4.4 — Prawa człowieka



Przestrzeganie praw człowieka jest głęboko zakorzenione w wartościach korporacyjnych Ryvu, służąc jako fundament naszego zaangażowania w stosowanie odpowiedzialnych praktyk biznesowych. Choć nie wprowadziliśmy oddzielnej polityki dotyczącej praw człowieka, uwzględniliśmy standardy postępowania w tym zakresie w wewnętrznych politykach i procedurach, które są wytycznymi dla naszych działań we wszystkich aspektach działalności.

Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw: W procesie oceny naszych dostawców priorytetowo traktujemy wymagania jakościowe i aktywnie poszukujemy partnerstw z podmiotami, które podzielają nasze zaangażowanie w przestrzeganie podstawowych standardów i etycznych praktyk biznesowych. Jednocześnie sprzeciwiamy się pracy dzieci i pracy przymusowej, a naszą działalność prowadzimy wyłącznie w regionach, w których respektowane są międzynarodowe standardy poszanowania praw człowieka. Poprzez przestrzeganie tych zasad, chcemy przyłączyć się do globalnych wysiłków na rzecz zapewnienia etycznego zarządzania łańcuchami dostaw i ochrony praw pracowników.

Dobrostan pracowników i kultura miejsca pracy: Zaangażowanie w przestrzeganie praw człowieka obejmuje również naszą postawę wobec pracowników. Wywiązujemy się ze zobowiązań określonych w naszych politykach, takich jak Polityka przeciwdziałania nękanii, a także monitorujemy zgodność działań z przepisami prawa pracy. Aktywnie wspieramy wolność zrzeszania się, uczciwość wynagrodzeń i promujemy kulturę miejsca pracy, które jest inkluzywne, różnorodne i wolne od dyskryminacji. Dbamy o to, aby każdy pracownik funkcjonował w środowisku pracy, które jest pełne szacunku i sprzyja rozwojowi osobistemu i zawodowemu.

Zdrowie, bezpieczeństwo i prywatność: Zapewnienie zdrowia i bezpieczeństwa naszych pracowników jest dla nas kwestią nadrzędną. Dążymy do stworzenia środowiska pracy, które jest bezpieczne, zdrowe i sprzyja dobrostanowi pracowników. Ponadto, priorytetowo traktujemy ochronę prywatności i bezpieczeństwo informacji, szanując poufność danych osobowych zarówno pracowników, jak i osób trzecich. Zaangażowanie w przestrzeganie tych zasad jest odzwierciedleniem nie tylko naszych obowiązków prawnych, ale także przywiązania do budowania miejsca pracy, w którym priorytetem jest ludzka godność, bezpieczeństwo i poszanowanie praw jednostki.

Obecnie nie identyfikujemy istotnego ryzyka związanego z zagadnieniami praw człowieka w naszej działalności, jednakże zobowiązujemy się do niezwłocznego rejestrowania i badania wszelkich podejrzanych naruszeń zgodnie z naszą Polityką zgłaszania nieprawidłowości. Dotychczas nie odnotowaliśmy żadnych naruszeń praw człowieka ani nie otrzymaliśmy żadnych związanych z nimi skarg. ●

4.5

— Przeciwdziałanie mobbingowi

Atmosfera w miejscu pracy i etyczne postępowanie to kluczowe elementy naszej kultury pracy, które chcemy rozwijać. Jako spółka czujemy, że jesteśmy zobowiązani do przeciwdziałania wszelkim zachowaniom, które mogą być szkodliwe dla naszych pracowników w środowisku pracy. Dlatego też w Spółce została wdrożona Polityka przeciwdziałania mobbingowi.

W Ryvu wierzymy, że w zdrowym miejscu pracy nie ma miejsca na celowe działania mające na celu zranienie kogoś, ośmieszenie, znieważenie lub wykluczenie ze społeczności pracowników. Aby podkreślić znaczenie tej wartości, Zarząd Spółki w 2022 roku postanowił odświeżyć i opublikować nową Politykę przeciwdziałania mobbingowi w Ryvu. W ramach tej polityki został szczegółowo opisany sposób postępowania w przypadku zauważenia niepokojącego zachowania, jego sposób zgłoszenia oraz postępowanie wyjaśniające. Zaktualizowana polityka ma zastosowanie do wszystkich pracowników i współpracowników Ryvu Therapeutics bez względu na zajmowane stanowisko.

Zgodnie z polityką został również powołany specjalny Komitet Przeciwdziałania Mobbingowi, w skład którego wchodzi osoby działające na zasadzie bezstronności. W celu ułatwienia pracownikom kontaktu z ustanowionym Komitetem Przeciwdziałania Mobbingowi utworzyliśmy specjalny adres e-mail, który pozwala pracownikom skontaktować się bezpośrednio z bezstronnym organem.

Działając również w najlepszym interesie pracowników zaprojektowaliśmy i wdrożyliśmy dedykowane szkolenie dotyczące prewencji działań mobbingowych w miejscu

pracy. Szkolenie to realizowane jest w formie e-learningu i jest ono obowiązkowe dla każdego pracownika i współpracownika Ryvu Therapeutics. Również wszyscy nowi pracownicy zobowiązani są do przejścia tego szkolenia w terminie do 3 miesięcy od zatrudnienia w organizacji. Aby ukończyć szkolenie każdy uczestnik zobowiązany jest do potwierdzenia swojej wiedzy kończąc z wynikiem pozytywnym test wiedzy po odbyciu szkolenia. Na tej podstawie jesteśmy w stanie wygenerować certyfikat uczestnictwa w takim szkoleniu który potwierdza ukończenie szkolenia z przeciwdziałania zachowaniom mobbingowym. W roku 2023 to szkolenie zostało ukończone przez 249 pracowników.

W trakcie tego szkolenia szczególny nacisk kładziemy na:

- ▶ prawidłowe identyfikowanie zachowania mobbingowych
- ▶ praktyczne informacje dotyczące tego jak zapobiegać tego typu zachowaniom
- ▶ szczegółowy trening dotyczący wiedzy jak reagować na trudne sytuacje i jak nimi zarządzać.

Poza formalnymi aspektami przeciwdziałania mobbingu duży nacisk kładziemy na proaktywną współpracę działu personalnego z pracownikami oraz ich ciągłą edukację w zakresie komunikacji, asertywności i bezpieczeństwa psychologicznego. Dzięki temu jesteśmy w stanie pracować z pracownikami już na bardzo wczesnym etapie konfliktowych sytuacji skutecznie rozwiązując je bez ryzyka dalszych eskalacji oraz zaniedbań. W efekcie tej pracy i wprowadzonych działań w Ryvu Therapeutics w 2023 nie odnotowano ani jednego zgłoszenia dotyczącego podejrzenia działań mobbingowych. ●

4.6 — Zgłaszanie nieprawidłowości



U podstaw wartości korporacyjnych Ryvu leży niestrąbne zaangażowanie na rzecz przejrzystości, odpowiedzialności i etycznego postępowania. Uznając kluczową rolę, jaką odgrywa zgłaszanie nieprawidłowości w przestrzeganiu tych zasad, wprowadziliśmy Politykę zgłaszania nieprawidłowości, aby stworzyć środowisko, w którym pracownicy, dostawcy i interesariusze mogą bez obaw zgłaszać potencjalne naruszenia.

Nasza Polityka zgłaszania nieprawidłowości przewiduje poufny mechanizm zgłaszania, zaprojektowany w celu zapewnienia bezpiecznego kanału dla osób zgłaszających wątpliwości przy zapewnieniu im ochrony przed działaniami odwetowymi. Mechanizm ten jest istotnym elementem naszej odpowiedzialności jako organizacji, gwarantującym, że kwestie związane z korupcją, nieetycznym zachowaniem lub naruszeniami innych zasad mogą być rozwiązywane szybko i skutecznie. Pomiotem rozpatrującym zgłoszenia jest Compliance Officer, uprawniony również do inicjowania działań naprawczych.

W przypadku otrzymania zgłoszenia zobowiązujemy się do dokładnego i bezstronnego zbadania każdej sprawy. Zapewniamy kompleksowy i sprawiedliwy proces weryfikacji, zapewniający szybkie i odpowiednie zajęcie się podejrzewanymi naruszeniami. Powyższe podejście wzmacnia nasze dążenie do budowania miejsca pracy funkcjonującego zgodnie z najwyższymi standardami etyki i odpowiedzialności.

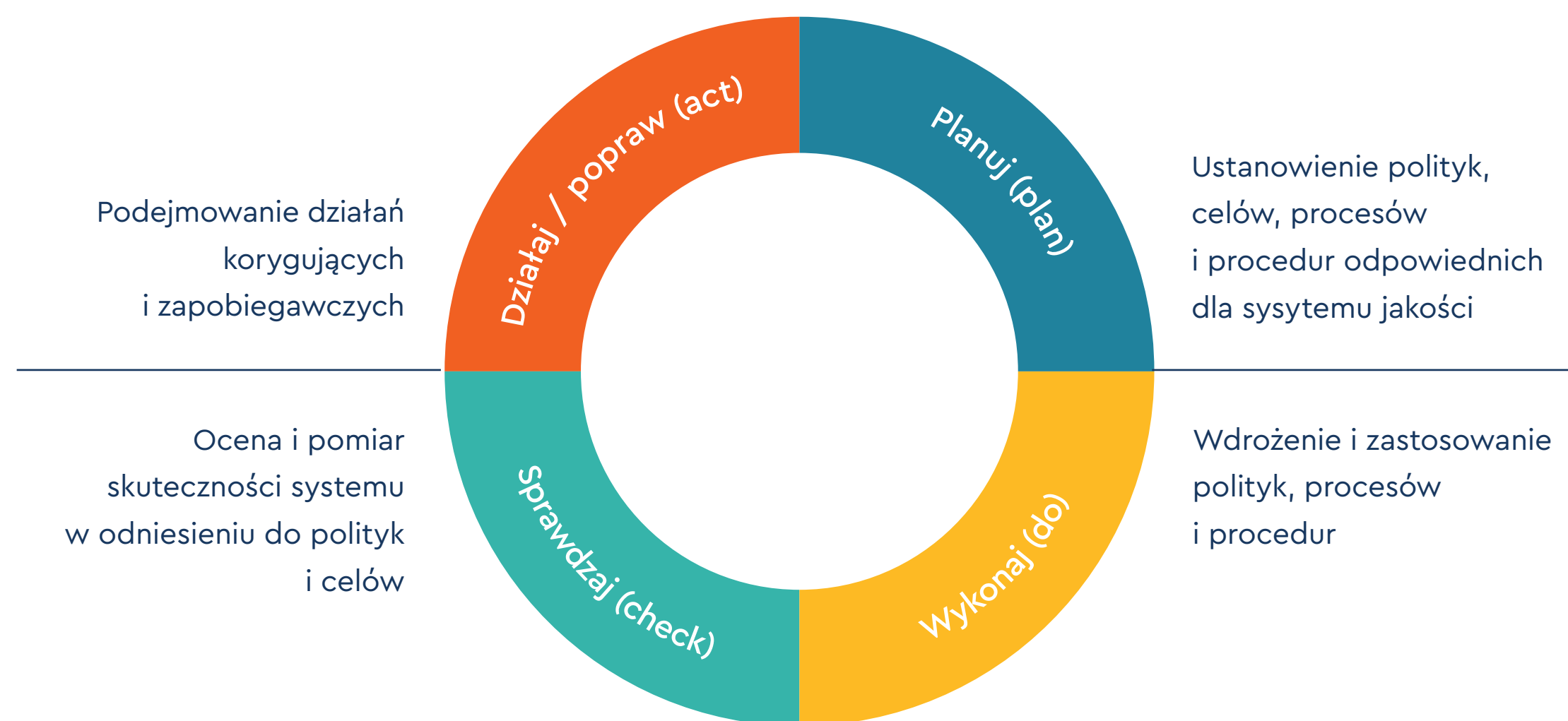
Co najważniejsze, rozumiemy jak ważna jest ochrona osób, które przekazują nam informacje. Nasza Polityka zgłaszania

nieprawidłowości zawiera postanowienia chroniące sygnalistów przed wszelkimi formami odwetu. Jesteśmy głęboko przekonani, że ochrona osób zgłaszających wątpliwości ma zasadnicze znaczenie dla kultywowania środowiska, w którym pracownicy czują się bezpiecznie, mając możliwość sygnalizacji potencjalnych problemów. Zobowiązanie to jest zgodne z naszym szerszym celem, jakim jest wspieranie kultury pracy opartej na zaufaniu, otwartości i etycznym postępowaniu. Wierzymy, że skuteczne zasady informowania o nieprawidłowościach nie tylko wzmacniają wewnętrzną odpowiedzialność w organizacji, ale także przyczyniają się do realizacji szerszej misji odpowiedzialnego społeczeństwa obywatelskiego.

Prowadzimy rejestr zgłoszeń dokonywanych przez sygnalistów. W 2023 roku nie otrzymaliśmy żadnego zgłoszenia. ●

4.7 — Jakość

SCHEMAT 1.
Metodologia ciągłego doskonalenia – tzw. Cykl Deminga



Wszystkich pracowników Ryvu są skoncentrowani na zapewnieniu wysokiej jakości i bezpieczeństwa naszych programów klinicznych i nieklinicznych. Przestrzeganie przepisów i regulacji jest podstawą naszego Systemu Kontroli Jakości, który oparty jest na zasadzie ciągłego doskonalenia.

Ryvu poprzez wspieranie kultury jakości we wszystkich działach firmy wspiera uzyskanie wiarygodnych danych w rozwoju klinicznym oraz poprawę jakości życia pacjentów.

Ryvu podnosząc wymagania w monitorowaniu i analizowaniu jakości i wydajności, wdraża działania korygujące i zapobiegawcze, zapewni ciągłą zdolność do spełniania wysokich standardów i oczekiwań interesariuszy.

Dział Zapewnienia Jakości odpowiada za promowanie kultury jakości w całej organizacji. Zapewnienie Jakości jest częścią QMS (Systemu Zarządzania Jakością) i jest wdrażane celem zapewnienia zgodności z odpowiednimi wymaganiami oraz regulacjami (Dobra Praktyka Kliniczna (GCP), Dobra Praktyka Laboratoryjna (GLP), Dobra Praktyka Badawcza) aby badania kliniczne i nieuregulowane badania były prowadzone, dokumentowane i przechowywane odpowiednio oraz aby zapewnić, że Ryvu podejmuje decyzje w oparciu o dokładne i ważne dane naukowe.

Główne założenia systemu kontroli jakości Ryvu i to:

- ▶ Działalność Ryvu jest prowadzona zgodnie z obowiązującymi przepisami i standardami;
- ▶ Liderzy działów/jednostek są odpowiedzialni za zapewnienie, że procedury są wdrożone i adekwatnie definiują oczekiwania w zakresie pracy wpływającej

na jakość produktu, jakość danych, bezpieczeństwo pacjenta;

- ▶ Wszyscy pracownicy posiadają odpowiednie wykształcenie, zostali przeszkoleni oraz posiadają umiejętności i doświadczenie niezbędne do kompetentnego wykonywania swojej pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz politykami i procedurami Ryvu;
- ▶ Dokumenty, zapisy i dane są zarządzane zgodnie z obowiązującymi przepisami. Procesy eskalacji rozbieżności w celu zapewnienia integralności produktu i bezpieczeństwa pacjentów są konsekwentnie stosowane;
- ▶ Skuteczny nadzór nad każdym dostawcą / stroną trzecią wykonującą pracę w imieniu Ryvu.
- ▶ Prowadzenie badań klinicznych sponsorowanych przez Ryvu zgodnie z najwyższymi standardami, aby chronić prawa i bezpieczeństwo uczestników badań klinicznych oraz zapewnić integralność danych z badań klinicznych oraz przestrzeganie wszystkich obowiązujących wymagań regulacyjnych.

Ryvu Therapeutics utrzymuje skuteczny i skalowalny System Zarządzania Jakością, który zapewnia, że Ryvu działa zgodnie z najwyższymi standardami etycznymi, zgodnie z wszelkimi odpowiednimi wymaganiami regulacyjnymi; wytycznymi ICH GCP, zapewniając bezpieczeństwo pacjentów i integralność danych. QMS składa się z udokumentowanych Standardowych Procedur Operacyjnych (SOP) i polityk obowiązujących w Spółce.

Wszystkie dokumenty tworzące QMS są wprowadzane, utrzymywane i kontrolowane zgodnie z procedurą dotyczącą Rozwoju i Utrzymania firmowych SOP. Ryvu stosuje

metodykę ciągłego doskonalenia procesów, tj. cykl Plan-Do-Check-Act (PDCA) (poniżej), aby zapewnić jego ciągłą skuteczność. (schemat 1).

Ryvu zapewnia skuteczność QMS poprzez przegląd zarządzania, adresowanie działań korygujących i zapobiegawczych (CAPA), audyty wewnętrzne i zewnętrzne.

Standardy jakości opisane w SOP oraz obowiązujących politykach Spółki gwarantują, że zarówno badania i rozwój programów, jak i badania kliniczne prowadzone przez Ryvu, zmierzają do stworzenia produktów lub opracowania terapii najwyższej jakości.

W celu wykazania zgodności produktów i procesów z określonymi wymogami oraz umożliwienia weryfikacji skuteczności Systemu Zarządzania Jakością, Spółka prowadzi odpowiednią dokumentację. Zapisy są generowane zgodnie z instrukcjami zawartymi w różnych procedurach kontrolujących. Zapisy pozostają czytelne oraz łatwe do zidentyfikowania i odnalezienia.

Ryvu określa i zapewnia zasoby potrzebne do wdrożenia Systemu Zarządzania Jakością i zapewnia, że personel Ryvu wykonujący funkcje wpływające na bezpieczeństwo pacjentów i wiarygodność danych jest kompetentny, posiada odpowiednie wykształcenie, szkolenia, umiejętności i doświadczenie. ●

4.8 — Ochrona i bezpieczeństwo danych

Od początku działalności Spółki inwestujemy w innowacyjne projekty naukowo-badawcze, a rozwijając małączęsteczkowe związki o potencjale terapeutycznym w onkologii, wiemy, że dobrze zabezpieczona własność intelektualna stanowi naszą największą i podstawową wartość. Będąc wiodącą firmą w Polsce pod względem liczby zgłoszeń patentowych do Europejskiego Urzędu Patentowego (EPO), wiemy jak ważne jest bezpieczeństwo danych.

Wszystkie procesy w obszarze IT opisane są politykami i procedurami wewnętrznymi Spółki. Powyższa dokumentacja oparta jest na wytycznych zawartych w normie ISO 27001. Norma ta określa najbardziej profesjonalne rozwiązania i narzędzia, które Dział IT wdraża i utrzymuje w celu spełnienia wymagań bezpieczeństwa w poniższych obszarach:

- ▶ bezpiecznej infrastruktury
- ▶ dostępu do sieci
- ▶ bezpiecznego przechowywania i zarządzania danymi
- ▶ bezpiecznego dostępu do sieci WAN

- ▶ elektronicznego systemu śledzenia
- ▶ ochrony punktów końcowych
- ▶ najwyższego standardu komunikacji
- ▶ standardu przekazywania danych
- ▶ budowania świadomości pracowników w zakresie bezpieczeństwa
- ▶ tworzenia bezpiecznych kopii danych firmowych

Zgodnie z Procedurą Zgłoszeniową, każdy incydent bezpieczeństwa jest obsługiwany w systemie kolejki. Procedura gwarantuje, że incydenty bezpieczeństwa informacji w firmie zawsze będą rozwiązywane w sposób jednolity i skuteczny. Procedura Zarządzania Bezpieczeństwem IT zawiera zasady zarządzania podatnością, ocenę ryzyka oraz ustala sposób raportowania. Aby spełniać wymogi standardów i w sposób właściwy monitorować ryzyko, podlegamy regularnym audytom bezpieczeństwa wykonywanym przez specjalistyczne organizacje zewnętrzne. Na podstawie tych audytów otrzymujemy rekomendacje, które stopniowo wprowadzamy w życie.

W ostatnich dwóch latach Dział IT wdrożył pakiet kilkudziesięciu rekomendacji, mających na celu zwiększenie poziomu bezpieczeństwa. Wśród nich najważniejsze były:

- ▶ dokumentacja schematu infrastruktury IT
- ▶ wprowadzenie spójnej polityki kont i haseł
- ▶ szyfrowanie danych
- ▶ zarządzanie lukami w oprogramowaniu (serwery i stacje robocze)
- ▶ zarządzanie sprzętem komputerowym Spółki
- ▶ bezpieczeństwo i organizacja Active Directory
- ▶ zautomatyzowanie procesów w infrastrukturze IT
- ▶ bezpieczeństwo w środowisku Linux
- ▶ wysoka dostępność infrastruktury IT
- ▶ działania prewencyjne w zakresie IT

W roku 2023 wprowadziliśmy nowy system zarządzania zgłoszeniami Service Desk. Dzięki temu Dział IT, w sposób spójny i przejrzysty zarządza wszystkimi zgłoszeniami, zarówno tymi dotyczącymi aplikacji naukowych i biznesowych, jak i problemami ze sprzętem. Rozpoczęliśmy również prace nad budową nowego repozytorium danych oraz klastra obliczeniowego.

W latach 2024-2025 planujemy wdrożenie kolejnych kilkunastu rekomendacji, w tym pełne uwierzytelnienie MFA, ulepszony plan Disaster Recovery oraz Business Continuity.

W celu zwiększenia poziomu bezpieczeństwa, Dział IT podjął decyzję o wdrożeniu usługi SOC (Security Operation Center). Usługa ta zapewnia ciągły nadzór (24/7), szybką detekcję zagrożeń oraz ocenę bezpieczeństwa systemów i infrastruktury IT. Dzięki tej implementacji mamy pewność, że incydenty,

które mogą zakłócić działanie naszej organizacji, zostaną szybko rozwiązane.

W 2023 miał miejsce atak "phishingowy" związany z kontem O365 jednego z pracowników Ryvu, którego celem była próba naruszenia bezpieczeństwa danych firmowych. Podjęto natychmiastowe działania, które, co dowiedziano podczas późniejszego dochodzenia, w 100% zapobiegły naruszeniu bezpieczeństwa danych firmowych. W 2022 roku nie odnotowaliśmy żadnych prób naruszenia bezpieczeństwa danych, nie otrzymaliśmy też żadnych zgłoszeń w tej sprawie.

W zapewnieniu bezpieczeństwa ważne są infrastruktura i właściwe procedury, ale krytyczną kwestię stanowi świadomość użytkowników. Aby stale podnosić wiedzę w dziedzinie cybersecurity, każdy nowy pracownik uczestniczy w specjalnych szkoleniach z obszaru bezpieczeństwa IT. Szkolenia te prowadzone są przez eksperta wewnętrznego i obejmują identyfikację zagrożeń, rodzaje ataków, malware i phishing. Szkolenia mają charakter praktyczny i opierają się na konkretnych przypadkach. W trakcie szkolenia uczestnik dowiaduje się jak zidentyfikować potencjalne oszustwo, jak mu zapobiegać i co zrobić, gdy dojdzie do incydentu.

Równolegle zwiększamy nasze zaangażowanie w budowanie świadomości cyberbezpieczeństwa poprzez współpracę z zewnętrznymi podmiotami, zapewniając specjalistyczne szkolenia z zakresu bezpieczeństwa. Podejście to zapewnia, że wszyscy pracownicy Ryvu są na bieżąco z wszelkimi próbami naruszenia bezpieczeństwa, a tym samym kształtujemy kulturę czujności oraz proaktywnej obrony w całej organizacji. ●

4.9 — Doskonalenie procesów

Ryvu Therapeutics S.A., jako jedna z największych innowacyjnych firm biotechnologicznych w Europie, działająca w obszarze odkrywania i rozwoju nowych terapii onkologicznych, musi działać szybko i efektywnie. W związku z tym, że na ostateczny wynik pracy spółki (kandydat kliniczny), pracuje duży, multidyscyplinarny Zespół, który podczas swojej pracy generuje olbrzymią ilość eksperymentów i danych, ważne jest właściwe prowadzenie i kontrolowanie poszczególnych procesów. W 2023 roku, uruchomiliśmy projekt oparty na metodologii CPI (Continuous Process Improvement), czyli ciągłego doskonalenia procesów. Z założenia projekt ten nie miał być rewolucją, ale ewolucją. Pracownicy spółki Ryvu na różnych szczeblach dążą do ciągłego doskonalenia się poprzez wprowadzanie małych, ale systematycznych zmian w swojej pracy. Kierujemy się tutaj zasadą małych kroków.

Strategia tego projektu dotyczy budowy kultury ciągłego doskonalenia we wszystkich obszarach spółki, a nasze działania związane z tym projektem skoncentrowały się na kilku najważniejszych etapach.

W projekt zostali zaangażowani pracownicy z różnych obszarów biznesowych, w tym naukowcy, jak i osoby z zespołów wspierających. Każdy pracownik, niezależnie od szczebla ma prawo zgłosić pomysł i uczestniczyć w jego realizacji.

W początkowym etapie, wszystkie obszary biznesowe dokonały i dalej dokonują inwentaryzacji swoich procesów. W ramach tej inwentaryzacji opisano poszczególne czynności, zidentyfikowano właścicieli procesów, ustalono

wszystkie przepływy oraz cykl życia danych. Określono jakie narzędzia, systemy i aplikacje są wykorzystywane w danym procesie. Z całej inwentaryzacji najważniejsza była ocena rzeczywistego potencjału danej zmiany. W celu osiągnięcia szybkich i znaczących korzyści, nadano priorytety najistotniejszym działaniom, a pokrewne i mniejsze inicjatywy pogrupowano w większe projekty. Cała strategia skoncentrowała się na identyfikacji i eliminacji marnotrawstwa w organizacji, wzięto pod uwagę wszystkie zasoby w przedsiębiorstwie, tj. finansowe, fizyczne, prawne i ludzkie.

Do realizacji trafiły zarówno projekty i zgłoszone przez pracowników oraz te będące owocem inwentaryzacji procesów. Program ma charakter ciągły, a każda inicjatywa, która znajdzie podparcie biznesowe zostanie zrealizowana. Ustalono jasne zasady dla potencjalnych projektów, które opisują prowadzenie procesu zarządzania zmianami na wszystkich etapach, w tym: zgłaszanie i rejestrację pomysłu, ustalają kryteria podjęcia decyzji, określają moment wdrożenia i monitorowania postępów, a co najważniejsze definiują sposób jego rozliczenia.

Projekt ma angażować wszystkich pracowników w proces tworzenia innowacyjnych rozwiązań w spółce, a jego efektem końcowym ma być poprawa efektywności, podniesienie jakości oraz budowanie zaangażowanej społeczności. Wierzymy, że dzięki temu projektowi znacznie poprawimy wykorzystanie naszych zasobów, a to pozwoli nam na szybsze osiągnięcie celu. ●

4.10 — Łańcuch dostaw

Działalność Ryvu jest uzależniona od współpracy z partnerami w naszym łańcuchu dostaw. Czujemy się zobligowani prowadzić naszą działalność odpowiedzialnie pod każdym względem, w tym również w ramach łańcucha dostaw.

Nasze główne zakupy to odczynniki chemiczne i biologiczne, artykuły zużywalne oraz sprzęt laboratoryjny, a także zewnętrzne usługi badawcze. Dla każdej kategorii zakupowej mamy wielu dostawców: zarówno korporacje globalne, jak i lokalnych dostawców w Polsce i Europie. Nasza strategia zakupowa zapewnia nam dostęp do najnowocześniejszych światowych technologii oraz pozwala na dynamiczne zarządzanie popytem i szybką dostawę niezbędnych materiałów.

Nasi partnerzy z łańcucha dostaw odgrywają kluczową rolę w rozwoju naszego biznesu. Mając to na uwadze, aktywnie współpracujemy z około 1200 dostawcami. Utrzymywanie bliskich relacji współpracy z naszymi dostawcami oraz dywersyfikacja źródeł dostaw są niezbędne dla zapewnienia elastyczności i umożliwienia ciągłej obsługi klientów, nawet w obliczu potencjalnych zakłóceń. Cały czas podejmujemy

wysiłki na rzecz usprawnienia naszego łańcucha dostaw i budowania długoterminowych relacji z naszymi strategicznymi partnerami.

Wybór dostawcy dla konkretnego zakupu jest poprzedzony dokładną analizą czynników ekonomicznych, ciągłości działalności oraz kwestii finansowych.

Ze względu na finansowanie zakupów ze źródeł publicznych (UE), Ryvu jest zobowiązane do wyboru dostawców dla zakupów objętych dofinansowaniem poprzez formalne przetargi. W związku z tym, odpowiednio ustaliśmy kryteria przetargowe, aby zapewnić właściwe wykonanie danego zamówienia.

Ryvu zarządza danymi dostawców za pomocą wewnętrznego systemu ERP. Przed wprowadzeniem nowego dostawcy do systemu, obowiązkowe jest wypełnienie dokumentu "Formularz Dostawcy". Zapewnia to dokładność i kompletność danych dostawcy, w tym informacji adresowych, danych kontaktowych i danych bankowych do przelewów należności. Dokument jest podpisywany przez odpowiednio umocowaną osobę.

TABELA 3.

Liczba dostawców według lokalizacji geograficznej

	2022	2023
Polska	54%	57%
USA	14%	12%
Chorwacja	10%	9%
Wielka Brytania	7%	6%
EU	12%	14%
Chiny	2%	1%
Indie	1%	1%

Dział Zakupów monitoruje światowe rynki, aby szybko reagować i łagodzić ryzyko zakłóceń w łańcuchu dostaw. Działa przy tym zgodnie z najwyższymi standardami etycznymi. Wybór dostawców opiera się na formalnych wymaganiach, analizie ekonomicznej i konieczności zapewnienia ciągłości działalności.

W nadchodzącym roku planujemy wdrożyć następujące inicjatywy:

1. Rozwój i wdrożenie Kodeksu Postępowania Dostawców. Zamierzamy wprowadzić Kodeks Postępowania Dostawców, który będzie artykułował standardy Ryvu dotyczące etyki, praw człowieka oraz aspektów HSE (Zdrowie, Bezpieczeństwo i Środowisko). Wszyscy nowi i obecni dostawcy będą zobowiązani do zapoznania się z Kodeksem, uznania i wdrożenia tych stan-

dardów w swojej działalności. Celem tej inicjatywy jest wspieranie wspólnego zaangażowania w zrównoważony rozwój i przestrzeganie wymogów etycznych przez wszystkich dostawców tworzących nasz łańcuch dostaw.

2. Usprawnienie naszego łańcucha dostaw, poprzez zacieśnienie współpracy z kluczowymi dostawcami. Zakładamy się to nie tylko bardziej korzystne warunki handlowe, ale także sprzyja długotrwałym partnerstwom i przekłada się na lepszą jakość otrzymywanych usług. ●

5 — Obszar społeczny

Polityka personalna . 26

Ludzie . 27

Rekrutacja . 29

Benefity . 30

Wellbeing . 32

Rozwój . 33

Różnorodność i inkluzywność . 35

Bezpieczeństwo i higiena pracy . 36

Działalność sponsoringowa
i charytatywna . 38



5.1 — Polityka personalna

Ryvu Therapeutics nie ma wypracowanej polityki personalnej w formie sformalizowanego dokumentu. Ze względu na model biznesowy wymagający otwartości na zmiany i umiejętności szybkiego dostosowania się do nich tak aby w sposób jak najbardziej efektywny podążać za strategią organizacji przyjęliśmy opracowanie strategii personalnej dedykowanej na okres, na który ustalana jest strategia firmowa. Nasze zasady i procedury dotyczące zasobów ludzkich stanowią formalne zobowiązanie do właściwego traktowania pracowników. Naszym celem jest zapewnienie im wspierającego środowiska pracy, które pozwala pracownikom czuć się docenianymi i nagradza zachowania, które pomagają Ryvu rozwijać się jako organizacja i osiągać nasze cele biznesowe.

Zarządzanie personelem opiera się więc z jednej strony na wewnętrznych procedurach odzwierciedlających wartości i cele Ryvu, a z drugiej na obowiązujących przepisach prawa pracy.

W zbiorze formalnych polityk mamy następujące dokumenty:

- ▶ Regulamin Pracy
- ▶ Regulamin Wynagradzania
- ▶ Regulamin Pracy Zdalnej

Warto podkreślić, że ze względu na międzynarodowy charakter Spółki, aspekty związane z zarządzaniem personelem są dostosowane do obowiązujących przepisów prawa w poszczególnych krajach, w których Ryvu Therapeutics zatrudnia swoich pracowników i współpracowników.

Ponadto strategia zarządzania personelem jest elementem strategii całej Spółki na dany okres czasu.

Ostatnia strategia personalna została opracowana na lata 2023 i 2024 i skupia się na 4 zasadniczych filarach:

- ▶ Rozwój kultury organizacyjnej w kierunku kultury wysokiej wydajności;
- ▶ Rozwój marki Ryvu (Employer branding) i zwiększenie efektywności rekrutacyjnej;
- ▶ Rozwój organizacji w kierunku stworzenia najlepszych warunków pracy dla naszych pracowników;
- ▶ Zapewnienie ciągłości wprowadzonych procesów zarządzania personelem i ich dalszy rozwój.

Zarówno formalne dokumenty jak i strategie personalne są wynikiem dialogu z Radą Pracowniczą powołaną w Ryvu Therapeutics. W organie tym zasiada 3 przedstawiciele pracowników, którzy są w regularnym kontakcie z władzami spółki i biorą czynny udział w konsultacji wszystkich inicjatyw istotnych z punktu widzenia pracowników.

W celu zapewnienia otwartego dialogu pomiędzy Zarządem a pracownikami, raz na kwartał odbywają się otwarte sesje pytań i odpowiedzi, które są organizowane i wspomagane przez przedstawicieli z Rady Pracowniczej.

Badania satysfakcji

Ryvu Therapeutics co dwa lata przeprowadza badania satysfakcji pracowników. Ostatnie badanie zrealizowane zostało w 2023 roku przy współpracy z zewnętrzną firmą certyfikującą, Great Place to Work. W rezultacie uzyskanych wysokich wyników uczestnictwa i satysfakcji pracowników Spółka została nagrodzona certyfikatem „Great Place to Work”, który przyznawany jest firmom wyróżniającym się wysokim poziomem zadowolenia pracowników z miejsca oraz wykonywanej pracy.

W ankiecie pracownicy odpowiadali na szereg zamkniętych pytań, a także mieli możliwość dzielenia się sugestiami i propozycjami na temat funkcjonowania organizacji. Wszystkie wyniki zostały szczegółowo omówione z pracownikami zarówno na poziomie całej firmy jak również wewnątrz mniejszych zespołów. Dodatkowo w celu pogłębienia analizy wyników, utworzono dedykowane grupy robocze, które umożliwiły pracownikom reprezentującym różne obszary organizacji wypracowanie bardziej szczegółowych wniosków i wspólną dyskusję na temat ewentualnych zmian. Propozycje te zostały przedstawione zarządowi i zaprezentowane pracownikom w postaci planu działań. Raz na kwartał pracownicy otrzymują szczegółowe informacje dotyczące postępów we wprowadzaniu działań usprawniających, które są wdrażane w rezultacie informacji zwrotnej otrzymanej z ankiety satysfakcji. ●

5.2 — Ludzie

Zaangażowanie i pasja naszego zespołu stanowią klucz do naszego rozwoju jako organizacji oraz główną siłę napędową, która umożliwia Ryvu osiągnięcie sukcesów w sferze biznesowej i naukowej. Dążymy do maksymalnego wykorzystania potencjału naszych pracowników, korzystając z ich umiejętności i wykorzystując ich talenty i róż-

norodne doświadczenia. Jesteśmy dumni z roli cenionego pracodawcy, który tworzy warunki sprzyjające rozwojowi umiejętności naukowców i praktycznemu wykorzystaniu posiadanej przez nich wiedzy. Szczegółowe dane dotyczące struktury zatrudnienia w Ryvu zostały przedstawione w poniższych tabelach. ●

TABELA 4.
Liczba pracowników i rozwój zatrudnienia

	2022	2023
Aktywni pracownicy	209	276
Nowo zatrudnieni	50	68
Odejścia	11	14
Wskaźnik rotacji (%)	8%	5%

TABELA 5.
Statystyki zatrudnienia w podziale na płeć
(oraz różnorodność na poszczególnych kategoriach stanowisk)

	2022		2023	
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
R&D	52	108	64	119
Klinika	4	9	14	33
Administracja	11	25	19	27
<hr/>				
Dyrektorzy	7	5	15	6
Średni szczebel zarządzający	8	12	14	13
Pracownicy	52	125	68	160

WYKRES 3.
Zatrudnienie
– podział według płci

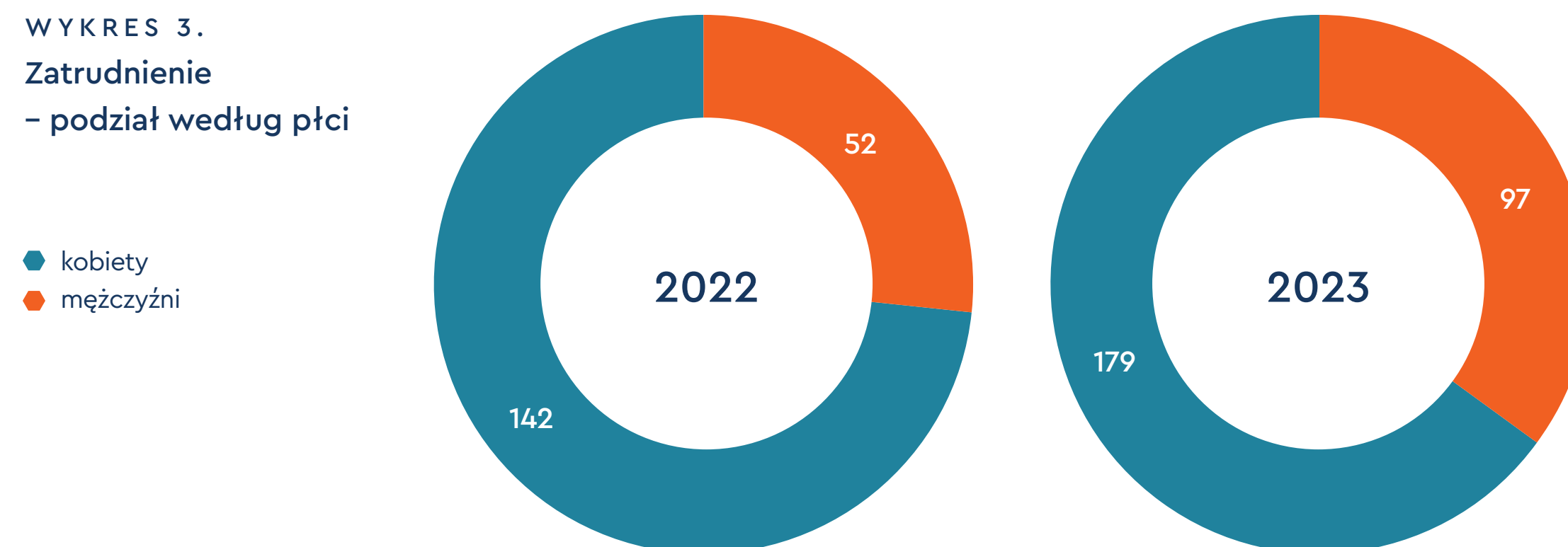


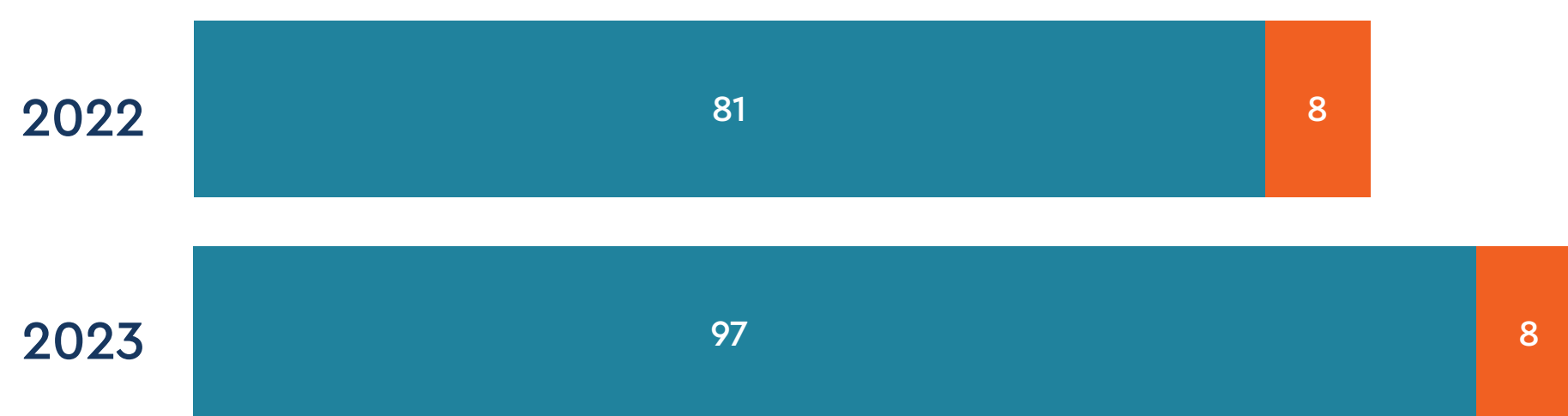
TABELA 6.

Pracownicy ze stopniem doktora oraz będący w szkole doktorskiej

	2022	2023
Doktoraty	81	97
Doktoraty w trakcie	8	8

WYKRES 4.

Pracownicy ze stopniem doktora oraz będący w szkole doktorskiej



● Pracownicy ze stopniem doktora
● Pracownicy w szkole doktorskiej

TABELA 7.

Podział według podstawy zatrudnienia

	2022	2023
Umowy na czas nieokreślony	81,4%	74,0%
Umowy na czas określony	13,5%	20,0%
Pozostałe typy umów	5,1%	6,0%

WYKRES 5.

Kapitał ludzki – podział według zatrudnienia (%)

● Umowy na czas nieokreślony
● Umowy na czas określony
● Pozostałe typy umów

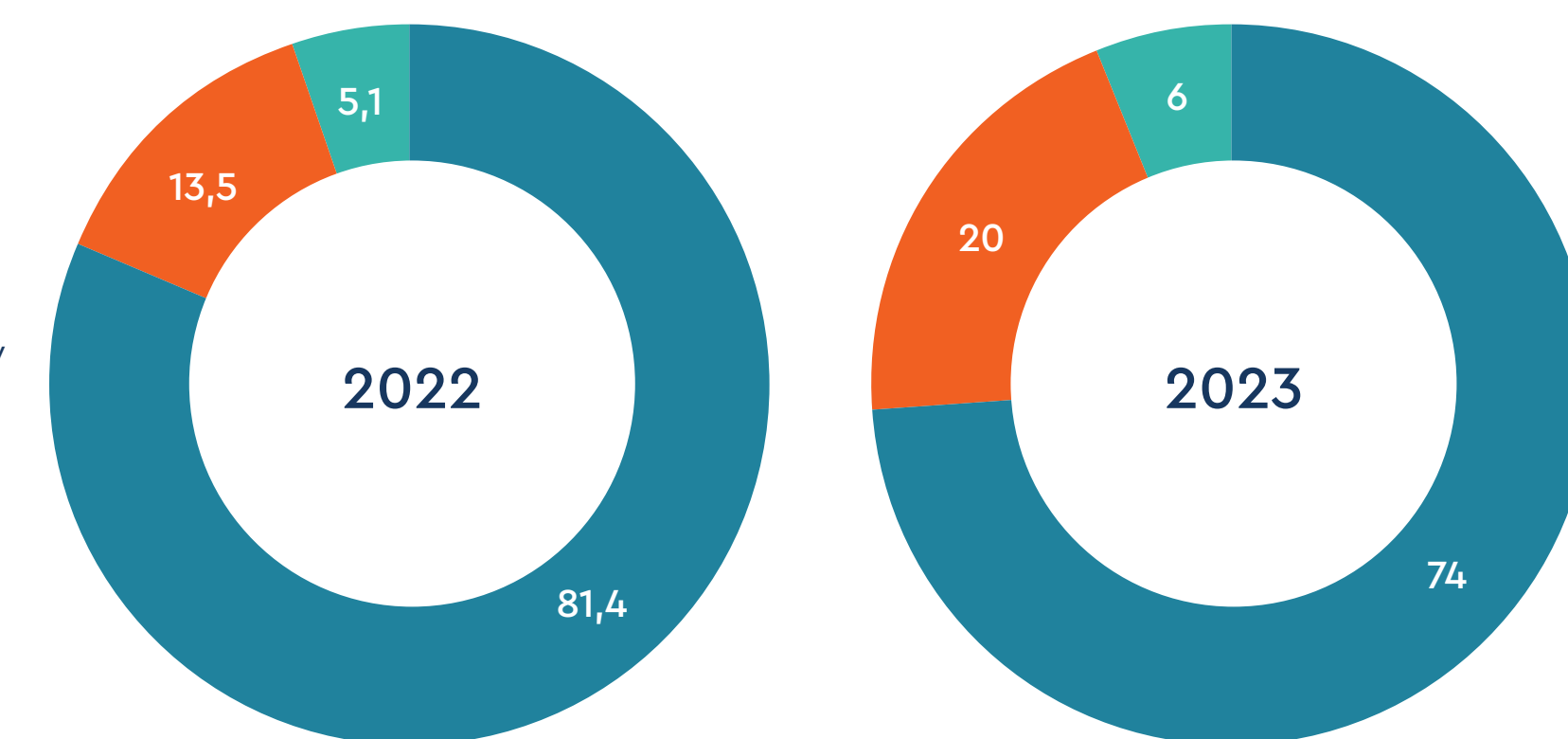


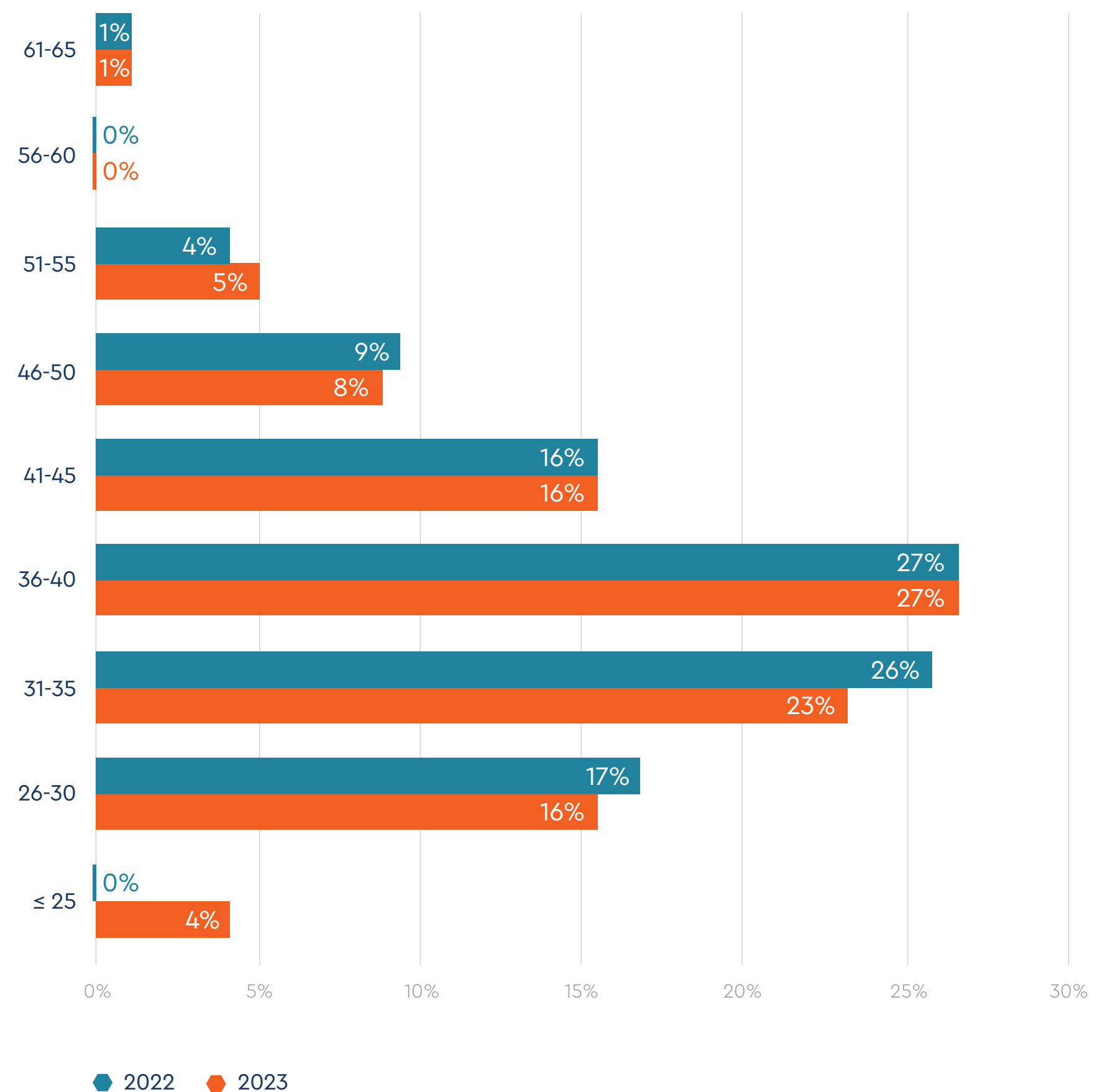
TABELA 8.

Podział według wieku

	2022		2023	
≤ 25	0	0%	11	4%
26-30	35	17%	44	16%
31-35	54	26%	65	23%
36-40	57	27%	76	27%
41-45	34	16%	43	16%
46-50	18	9%	22	8%
51-55	8	4%	12	5%
56-60	1	0%	0	0%
61-65	2	1%	3	1%

WYKRES 6.

Kapitał ludzki – podział według wieku (%)



5.3 — Rekrutacja

Prowadzone przez Ryvu Therapeutics rekrutacje wpisują się i mają wspierać strategię Ryvu na rok 2024 oraz kolejne lata. Rekrutacje można podzielić na 3 kategorie:

- ▶ Rekrutacje realizowane na potrzeby prowadzonych przez Spółkę badań klinicznych.
- ▶ Rekrutacje związane z obowiązkami Spółki wynikającymi z zawartych umów partneringowych w obszarze badawczym.
- ▶ Rekrutacje do zespołów wspierających i administracyjnych, których rozwój podyktowany jest zapewnieniem wysokiej jakości serwisu dla obszarów klinicznych i badawczo-rozwojowych.

W 2023 roku Ryvu Therapeutics zatrudniło 68 nowych pracowników (w 2022: 50). (wykres 7)

Przy tym poziomie zatrudnień wskaźnik rotacji pracowników utrzymywał się na poziomie 3% w porównaniu z trendem rocznej rotacji w 2023 roku. Analizując poziom zrealizowanych rekrutacji w podziale na poziom stanowisk, widzimy, że, 86% zamkniętych rekrutacji dotyczyło stano-

wisk regularnych, a 14% nowych pracowników dołączyło do firmy na stanowiska menedżerskie lub dyrektorskie.

Proces integracji nowych pracowników

W Ryvu Therapeutics funkcjonuje wystandaryzowany proces wdrożenia każdego nowozatrudnionego pracownika. Proces zaczyna się jeszcze przed oficjalną datą rozpoczęcia pracy i obejmuje poinformowanie nowego pracownika o szczegółowym planie jego wdrożenia do organizacji, przygotowanie miejsca pracy oraz wyznaczenie opiekuna. Zadaniem opiekuna, który jest członkiem zespołu do którego dołącza nowy pracownik, jest zapewnienie właściwego wdrożenia pracownika nie tylko do obowiązków zawodowych ale również do zespołu i kultury panującej w Ryvu.

Proces integracji nowych pracowników obejmuje dwie kluczowe części:

- ▶ Cykl szkoleń pierwszego dnia w którym zawiera się:
 - Szkolenie z bezpieczeństwa i higieny pracy
 - Szkolenie z procesów korporacyjnych
 - Szkolenie Działu Jakości

- Szkolenie z bezpieczeństwa informatycznego.
- ▶ Wprowadzenie stanowiskowe w ramach konkretnego działu, obejmujące szkolenia związane z obowiązkami (oraz koniecznymi procedurami) przy danym stanowisku pracy. Te szkolenia prowadzi kierownik lub wyznaczona osoba.
- ▶ Obowiązkowe szkolenia, które odbywają się w początkowych miesiącach zatrudnienia:
 - Szkolenie z przeciwdziałania mobbingowi;
 - Spotkanie z Prezesem Zarządu dotyczące historii, misji i wizji firmy.

W pierwszym miesiącu zatrudnienia nowi pracownicy objęci są również szczególną uwagą Działu HR. Nasza kultura oparta jest na ciągłym doskonaleniu w związku z tym już po pierwszych 5 dniach nowa osoba jest w kontakcie z przedstawicielem Działu HR, który ma za zadanie upewnić się czy pierwsze dni przebiegają zgodnie z planem. Po 1,5 miesiąca każdy nowozatrudniony pracownik bierze udział w ustrukturyzowanym wywiadzie monitorującym prawidłowe wdrożenie, w trakcie którego może podzielić się swoimi wrażeniami z procesu wprowadzania i wyrazić swoje zdanie na temat pierwszych tygodni w firmie. Pozwala to Spółce odpowiednio zadbać o nowozatrudnionych pracowników na każdym etapie ich wdrożenia do organizacji. ●

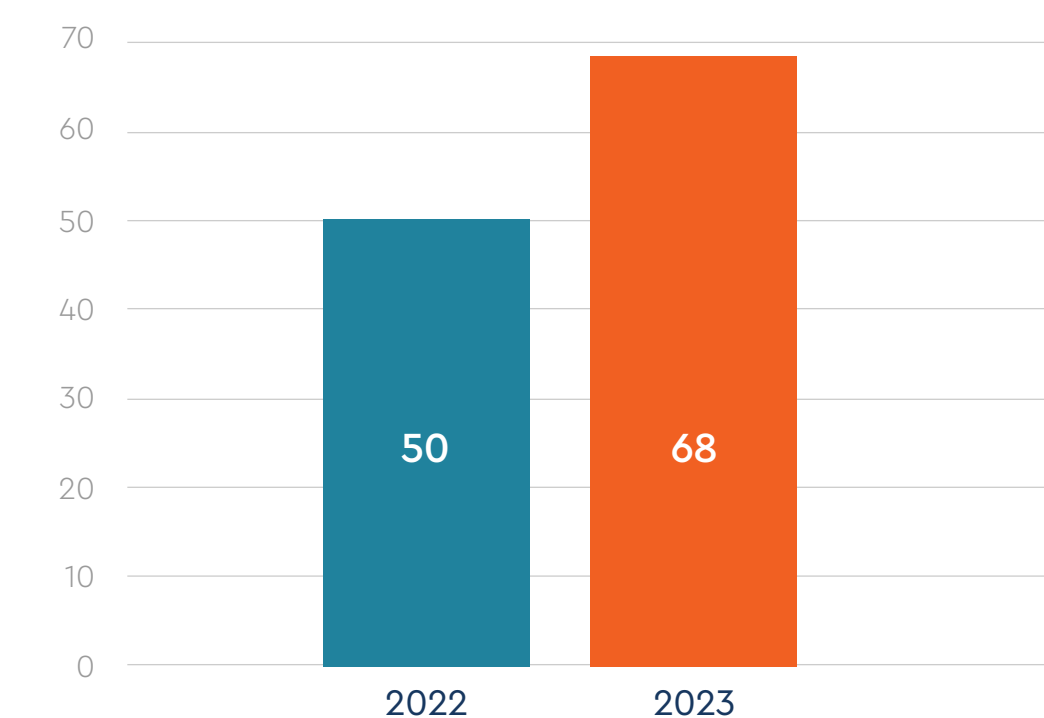
TABELA 9.
Rekrutacja ze względu na płeć

	2022	2023
Mężczyźni	22	29
Kobiety	28	39

TABELA 10.
Rekrutacja ze względu na dział

	2022	2023
Przed-kliniczny	35	38
Kliniczny	8	26
Korporacyjny	7	4

WYKRES 7.
Nowo zatrudnieni



5.4 — Benefits

Kultura organizacyjna Ryvu Therapeutics opiera się m.in na trosce o dobro pracowników. Aby zrealizować ten cel, pracownicy Spółki mają dostęp do szerokiej gamy świadczeń pozapłacowych, które są dostępne dla wszystkich pracowników i współpracowników Ryvu Therapeutics. Niezależnie od wymiaru etatu, stanowiska czy rodzaju umowy zatrudnienia, każdy z członków społeczności Ryvu może skorzystać z atrakcyjnych benefitów, które podkreślają zaangażowanie Spółki w ich dobre samopoczucie i rozwój. Oferowane benefity są szeroko wykorzystywane przez pracowników Ryvu. Spośród wszystkich zatrudnionych pracowników w 2023 roku z benefitów korzystało 254 osoby (92%). Poziom wykorzystania benefitów utrzymuje się na stałym poziomie – dla porównania w 2022 roku z benefitów korzystało 192 osoby (92%).

Pakiet benefitów w Ryvu Therapeutics w 2023 przedstawiał się w sposób następujący:

- ▶ Pakiet medyczny – Dostęp do prywatnej opieki zdrowotnej, w tym możliwość rozszerzenia pakietu na rodziny oraz partnerów/małżonków pracowników.
- ▶ Karta sportowa – Elastyczna oferta umożliwiająca korzystanie z programu sportowego, gdzie pracodawca współfinansuje zakup karty sportowej, dając pracownikom dostęp do różnorodnych obiektów sportowych.
- ▶ Ubezpieczenie na życie – Dobrowolne ubezpieczenie ochronne w przypadku nieprzewidzianych zdarzeń losowych, z kosztami składek ponoszonymi przez pracownika.
- ▶ Dofinansowanie do posiłków – Częściowe wsparcie finansowe na codzienne obiady, dostępne poprzez plat-

formy online lub automaty w siedzibie firmy.

- ▶ Bony świąteczne – Upominki świąteczne w postaci bonów zakupowych oraz paczek dla pracowników i dodatkowe prezenty dla ich dzieci.
- ▶ Spotkania integracyjne – Ryvu Therapeutics organizuje różnorodne wydarzenia integracyjne, do których zapraszamy także członków rodzin pracowników.
- ▶ Dofinansowanie edukacji – Możliwość otrzymania wsparcia finansowego na studia podyplomowe oraz certyfikacje zawodowe, pokrywające 50% kosztów nauki.
- ▶ Usługa coachingowa dostępna dla każdego pracownika – Możliwość indywidualnego procesu coachingowego prowadzonego przez wewnętrznych certyfikowanych ekspertów pozwala pracownikom w sposób bardziej świadomy i spersonalizowany pracować nad swoim rozwojem.
- ▶ Premia za obronę doktoratu – Dodatkowe wynagrodzenie finansowe dla pracowników, którzy zdobyli stopień doktora w trakcie swojej pracy w Ryvu Therapeutics.
- ▶ Dostęp do nielimitowanego wsparcia psychologicznego poprzez zewnętrzną platformę – Benefit zaprojektowany, aby pomóc w zarządzaniu i poprawie zdrowia psychicznego i emocjonalnego. Jest on dostępny dla wszystkich pracowników oraz jednej osoby towarzyszącej i jest w pełni opłacany przez firmę.

Ryvu Therapeutics nie tylko dąży do osiągnięcia sukcesów biznesowych, ale również troszczy się o rozwój i dobro pracowników poprzez zróżnicowany zestaw benefitów, który podkreśla naszą troskę o ich dobre samopoczucie i profesjonalny rozwój. ●

5.5 — Wellbeing

W Ryvu Therapeutics wierzymy, że zdrowy umysł i ciało są niezbędne do osiągnięcia sukcesu, i w związku z tym staramy się wspierać naszych pracowników w osiąganiu ich celów. Chcemy zapewnić pracownikom, Ryvu odpowiednie zasoby i narzędzia, do dbania o siebie zarówno w aspekcie fizycznym, jak i psychicznym oraz umożliwić im samorozwój jako osobom szczęśliwym i ciekawym świata.

Mając to na uwadze, zapewniamy szeroki zakres możliwych aktywności mających na celu poprawienie samopoczucia pracowników, koncentrujących się nie tylko na aktywności fizycznej, ale także na ich zdrowiu psychicznym.

Spośród akcji organizowanych dla pracowników dedykowanych aktywności fizycznej oraz ochronie zdrowia, w 2023 roku proponowaliśmy pracownikom:

- ▶ 6-miesięczne sportowe wyzwanie dla pracowników, podczas którego kilometry przejechane i wybiegane w ramach aktywności sportowej zamieniane były na datki przekazane na cele charytatywne;
- ▶ wiosenny serwis rowerowy, który miał zachęcić na-

szych pracowników do odstawienia samochodu na rzecz dojazdów do pracy rowerem;

- ▶ finansowane przez pracodawcę drużyn pracowników, którzy wspólnie odbywają treningi piłki nożnej, siatkówki i koszykówki;
- ▶ akcje szczepień przeciwko grypie oraz Covid-19 organizowane w siedzibie Ryvu;
- ▶ bieg charytatywny Poland Business Run finansowany przez pracodawcę.

Jako pracodawca poświęcamy bardzo dużo uwagi na aspekty dotyczące wsparcia zdrowia psychicznego, emocjonalnego i bezpieczeństwa psychicznego naszych pracowników. Z tego powodu, w 2023 roku zdecydowaliśmy się wykupić naszym pracownikom oraz członkom ich rodzin nielimitowany dostęp do platformy wspierającej aspekty zdrowia psychicznego.

W ramach tego rozwiązania wszyscy pracownicy mają dostęp do następującego wsparcia:

- ▶ Wsparcie profilaktyczne
 - Warsztaty grupowe – warsztaty grupowe na żywo ze znanymi psychologami, coachami, trenerami i ekspertami w dziedzinie dobrego samopoczucia psychicznego, społecznego i fizycznego dedykowane następującym zagadnieniom: szczęście w pracy, wypalenie zawodowe, relacje, dieta i zdrowy styl życia; sesje jogi.
 - Nieograniczony dostęp do programów uważności i samoopieki („mindfulness” i „self-care”).
 - Dostęp do nagrań audio z uważnością, relaksacją i medytacją.
- ▶ Wczesna interwencja kryzysowa:

- Nieograniczony dostęp do wielu ekspertów za pośrednictwem czatu (opieka psychologiczna, doradca prawny, doradca finansowy).
- Konsultacje z ekspertami (psychologowie dziecięcy i młodzieżowi, psychodietetycy, mentorzy biznesowi, terapeuci relacji).
- Psychoterapia online – prowadzona jest przez licencjonowanych specjalistów – wykwalifikowanych psychologów, którzy posiadają certyfikat psychoterapeuty i pracują pod stałą superwizją).

Poza udostępnioną platformą, kontynuowaliśmy działania mające na celu wspieranie zdrowia psychicznego pracowników i budowanie poczucia bezpieczeństwa psychicznego w firmie poprzez:

- ▶ Szkolenie z Bezpieczeństwa Psychologicznego dla Liderów.
- ▶ Szkolenie z Zapobiegania Mobbingowi w Miejscu Pracy.
- ▶ Serię artykułów, które zostały stworzone w celu zrozumienia odporności psychicznej.
- ▶ Artykuły przygotowywane przez dietetyków w temacie właściwych nawyków żywieniowych.
- ▶ Szkolenie z Zarządzania Stresem. ●

5.6 — Rozwój

Ryvu stawia sobie za cel zatrudnianie najlepszej kadry naukowców w Polsce. Aby zrealizować ten cel postanowiliśmy zainwestować w obszar szkoleń i rozwoju pracowników tak, aby oferta rozwojowa oferowana pracownikom była różnorodna i spełniała najwyższe standardy jakości. Wszystkie realizowane szkolenia mają na celu rozwój kompetencji naukowych i kompetencji interpersonalnych tak, aby pracownicy mogli być na bieżąco z aktualnymi trendami naukowymi i wynikami badań. Niezwykle istotny jest też udział w konferencjach naukowych, co zapewnia naukowcom nie tylko dostęp do najnowszych i przełomowych odkryć, ale również buduje sieć kontaktów z innymi firmami i instytucjami naukowymi.

We właściwym doborze metod, narzędzi i tematów szkoleniowych pomagają regularne procesy oceny prowadzone w Spółce. Na bazie tego procesu układane są plany szkoleniowe oraz indywidualne plany rozwoju.

Organizowane szkolenia i programy rozwojowe cieszą się dużym zainteresowaniem pracowników co odzwierciedlają poniższe dane za rok 2023:

- ▶ W ciągu roku zrealizowano 27 szkoleń i warsztatów o charakterze otwartym w siedzibie firmy z umiejętności miękkich, liderkich oraz umiejętności komputerowych. W szkoleniach wzięło udział prawie 400 uczestników.
- ▶ Dodatkowo odbyło się 12 warsztatów dla uczestników i uczestniczek programu liderkiego "Take a Lead".
- ▶ Zorganizowano dwa szkolenia dedykowane specjalnie do zespołów: Data Science oraz Project Management.
- ▶ Zaprojektowano i przeprowadzono dedykowane warsztaty o charakterze Team Coachingu dla 7 zespołów w Spółce.
- ▶ Przeprowadzono 4 spotkania z przedstawicielami firmy Merck z zakresu metod laboratoryjnych (27 osób uczestniczących).
- ▶ Zorganizowano 7 spotkań w ramach wewnętrznego cyklu wymiany wiedzy "Ryvu Academy" prowadzonych przez pracowników Ryvu.

- ▶ Ponadto 47 osób uczestniczyło w różnego rodzaju kursach językowych (angielski i polski).
- ▶ Rozpoczętych zostało 11 procesów indywidualnego coachingu dla pracowników.
- ▶ Zrealizowano również szkolenia natury naukowej/specjalistycznej. Poza szkoleniami pracownicy mieli okazję uczestniczyć również w konferencjach branżowych.

Dla porównania w roku 2022:

- ▶ W ciągu roku zrealizowano 28 szkoleń w siedzibie firmy – były to szkolenia głównie z umiejętności miękkich oraz umiejętności komputerowych w szkoleniach brało udział ponad 200 uczestników.
- ▶ Ponadto ponad 40 osób uczestniczyło w różnego rodzaju kursach językowych (angielski i polski).
- ▶ Zrealizowano 40 szkoleń natury naukowej/specjalistycznej w których łącznie uczestniczyło około 160 uczestników.
- ▶ Poza szkoleniami pracownicy mieli okazję uczestniczyć w 19 różnych konferencjach branżowych.
- ▶ Zorganizowano 3 webinary edukacyjne dedykowane dla wszystkich pracowników z zagadnień natury psychologicznej.

Szczególnie dużą wagę w Ryvu Therapeutics przykładamy do kształcenia nowego pokolenia liderów, a także ciągłego rozwoju umiejętności menedżerskich dla osób aktualnie pracujących na stanowiskach kierowniczych i dyrektorskich.

W tym celu zespół ekspertów z Ryvu Therapeutics opracował dwa autorskie programy rozwojowe dla liderów i osób o zidentyfikowanym potencjale do objęcia takich stanowisk w przyszłości:

- ▶ Program „Take a Lead” – jest 6 miesięcznym programem dedykowanym dla liderów i osób chcących rozwijać się w tym kierunku. W trakcie trwania programu uczestnicy przechodzą szereg szkoleń i sesji coachingu grupowego mającego na trwałe rozwinąć ich postawy liderkie. Program głównie skupia się na takich zagadnieniach jak przywództwo, umiejętności interpersonalne, zarządzanie ludźmi i zrozumienie biznesu.
- ▶ Program „Leadership Masterclass” – jest 12 miesięcznym programem dedykowanym dla dyrektorów i menedżerów średniego szczebla. Program bazuje na uczeniu modułowym i skupia się na indywidualnym dobraniu zawartości szkoleń do potrzeb uczestnika. Główne tematy poruszane w ramach tego programu związane są z myśleniem strategicznym, zarządzaniem budżetami oraz podejmowaniem decyzji.

Poza dedykowanymi programami liderkimi, Spółka dba o to, aby pracownicy mogli uczyć się od siebie nawzajem. Pracownicy mają możliwość dzielenia się wiedzą z innymi osobami w organizacji poprzez program „Ryvu Academy” w którym każdy pracownik może dać otwarty wykład na tematy obejmujące zagadnienie naukowe lub biznesowe.

Szkolenia rozwijające umiejętności interpersonalne organizowane są przy współpracy z zewnętrznymi partnerami oraz wewnętrznymi ekspertami z Ryvu Therapeutics. Szkolenia prowadzone są zarówno w języku polskim, jak i angielskim tak aby zapewnić równy dostęp do działań rozwojowych dla wszystkich pracowników i współpracowników. Czas trwania organizowanych szkoleń dostosowywany jest do indywidualnych potrzeb i dostępności czasowej pracowników, uwzględniając specyfikę ich obowiązków.

Doktoraty

W Ryvu Therapeutics istnieje specjalny program dedykowany osobom realizującym doktoraty, który ma na celu wspieranie ich w przygotowaniach do obrony rozprawy doktorskiej. Program ten obejmuje częściowe dofinansowanie kosztów związanych z procesem przygotowywania pracy, w tym wsparcie finansowe oraz dostęp do infrastruktury laboratoryjnej Ryvu. Dodatkowo, po uzyskaniu tytułu doktora, pracownik otrzymuje specjalną gratyfikację finansową. ●

5.7 — Różnorodność i inkluzywność

TABELA 11.
Pracownicy zagraniczni – narodowości

01. Brazylia	07. Portugalia
02. Chorwacja	08. Ukraina
03. Czechy	09. USA
04. Francja	10. Wielka Brytania
05. Indie	11. Wietnam
06. Niemcy	12. Włochy

W Ryvu Therapeutics pragniemy podkreślić nasze zaangażowanie w tworzenie środowiska pracy, które przestrzega zasady równych szans oraz celebryje różnorodność i integrację kulturową. Stawiamy na Kultywowana w Ryvu kultura organizacyjna opiera się na fundamentach zaufania i szacunku. Pracownicy o różnych doświadczeniach życiowych są cenieni za unikalne perspektywy, jakie wnoszą do Ryvu.

TABELA 12.
Rodzicielstwo – urlopy

	2022	2023
łączna liczba pracowników na urlopie macierzyńskim/ojcowskim	15	14
łączna liczba pracowników powracających do pracy po urlopie macierzyńskim/ojcowskim	15	13

Priorytetem Spółki jest aktywne wspieranie równości płci i eliminacja wszelkich przejawów dyskryminacji wobec pracowników, zarządu, partnerów biznesowych i wszystkich zaangażowanych w rozwój firmy. Na ten moment w Ryvu Therapeutics nie sformalizowano pełnej polityki antydyskryminacyjnej. Procesy rekrutacyjne, oceny i awanse opierają się na indywidualnych umiejętnościach, osiągnięciach, potencjale oraz postawie pracowników. Spółka dba o to aby każdy pracownik miał zagwarantowane równe prawa do sprawiedliwych i porównywalnych warunków pracy, dostosowanych do jego stanowiska i kwalifikacji bez względu na płeć, narodowość czy inne aspekty.

Pracownicy zagraniczni

W Ryvu Therapeutics większość pracowników i współpracowników jest zatrudniona na terenie Polski. Ponadto, Spółka współpracuje z ekspertami z różnych krajów, którzy świadczą swoje usługi zdalnie. Zespół pracowników i współpracowników rozlokowany jest głównie w krajach europejskich, takich jak Włochy, Portugalia, Wielka Brytania, Szwajcaria, Czechy, Francja, Niemcy, a także na innych kontynentach, w tym w Stanach Zjednoczonych i Brazylii.

W siedzibie firmy w Krakowie, w 2023 roku Ryvu Therapeutics zatrudniało 27 pracowników zagranicznych, reprezentujących 12 różnych narodowości. W porównaniu z rokiem 2022, liczba pracowników spoza Polski wzrosła z 21, a różnorodność narodowościowa pozostała bez zmian.

Poniżej znajduje się lista narodowości pracowników aktualnie zatrudnionych w Ryvu Therapeutics (tabela 11).

Wszyscy pracownicy relokowani do siedziby firmy otrzymują od Ryvu kompleksowe wsparcie w zakresie legalizacji pobytu, a także mają zapewnione pakiety relokacyjne. W Spółce funkcjonuje aktywnie działająca społeczność expatów, która tworzy grupę wsparcia dla osób relokowanych.

Rodzicielstwo

W Ryvu Therapeutics wspieramy pracowników będących rodzicami tak aby mogli w harmonii łączyć zobowiązania rodzinne z zawodowymi. Spółka oferuje elastyczne godziny pracy oraz jeśli charakter pracy na to pozwala, pracę zdalną w częściowym wymiarze. Każda osoba powracająca z urlopu rodzicielskiego otrzymuje pełne wsparcie i specjalny program ponownej adaptacji, który ułatwia powrót do obowiązków zawodowych. Poprzez oferowaną platformę do wsparcia psychologicznego rodzice mają również zapewniony darmowy dostęp do konsultantów rodzicielskich.

Analizując statystyki w 2023 roku na urloпах związanych z rodzicielstwem (macierzyński, rodzicielski, wychowawczy) przebywało łącznie 14 osób. Dla porównania w 2022 roku było to 15 osób.

Spośród wszystkich powrotów z długotrwałych urlopow rodzicielskich, w 2023 roku tylko 1 osoba zdecydowała się nie wrócić do pracy po zakończeniu urlopu wychowawczego (ze względu na powody nie związane z pracodawcą). W 2022 takich przypadków nie było. ●

5.8 — Bezpieczeństwo i higiena pracy

Sprawy bezpieczeństwa pracy mają dla Ryvu najwyższe znaczenie, a Zarząd firmy Ryvu jest świadomy swojej roli i odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa w Spółce. Większość pracowników Ryvu stanowią naukowcy, którzy w ramach swoich obowiązków wykonują różnego rodzaju prace laboratoryjne. W Spółce dbamy o zdrowie pracowników i bezpieczeństwo pracy, w tym także od niedawna pracy zdalnej. Wspólnie ze wszystkimi obszarami budujemy kulturę bezpieczeństwa pracy, również w ramach łańcucha wartości (CARE) i w sposób ciągły podnosimy standardy w tym obszarze.

Deklarujemy ciągłą poprawę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zobowiązujemy się do podejmowania stosownych działań w zakresie:

- ▶ przestrzegania obowiązujących przepisów prawa oraz wewnętrznych zasad bezpieczeństwa i higieny pracy
- ▶ systematycznego identyfikowania oraz monitorowania czynników szkodliwych, zagrożeń i ryzyk, a co za tym idzie planowania właściwych działań korygujących
- ▶ przeciwdziałania urazom i dolegliwościom zdrowotnym oraz zdarzeniom potencjalnie wypadkowym
- ▶ ciągłego doskonalenia całej organizacji i warunków środowiska pracy poprzez wprowadzanie najnowszych rozwiązań, technik i technologii, uwzględniających najwyższy stopień ochrony pracownika
- ▶ nieustannego wzmacniania wiedzy o bhp i kształtowania poczucia odpowiedzialności za własne zdrowie i zdrowie innych osób pracujących
- ▶ organizacji szkoleń pracowników w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz kształtowania pozytyw-

nego nastawienia pracowników do problematyki bezpieczeństwa

- ▶ promowania wśród pracowników wartości wzajemnej odpowiedzialności za bezpieczeństwo swoje i współpracowników
- ▶ komunikowania celów, działań i efektów naszej aktywności w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, wewnątrz i na zewnątrz organizacji
- ▶ zabezpieczenia odpowiednich zasobów oraz środków finansowych na realizację powyższych celów
- ▶ uwzględniania współdziałania i konsultacji stron zainteresowanych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy

Dynamiczny wzrost zatrudnienia mobilizuje nas do skutecznego wdrażania programu kultury bezpieczeństwa. Każda czynność musi być wykonywana zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa, bez względu na związane z tym koszty. Od każdego pracownika oczekiwana jest współpraca, osobiste zaangażowanie, a także przychylne nastawienie do przestrzegania zasad bezpieczeństwa. Poszczególnych kierowników jednostek organizacyjnych zobowiązujemy do odpowiedzialności i aktywnego liderowania w skutecznej realizacji naszej polityki bezpieczeństwa.

Proces identyfikacji zagrożeń w poszczególnych obszarach reguluje procedura „Ocena ryzyka zawodowego”, a jej zapisy tworzone są przy udziale osób kierujących poszczególną jednostką organizacyjną przy wsparciu pracowników Służby BHP. Głównym celem procedury jest wprowadzanie środków służących ochronie życia i zdrowia pracowników oraz poprawie warunków pracy, w tym zmniejszaniu jej uciążliwości i monotonii.

TABELA 13.

Wypadki w pracy

	2022	2023
Liczba wypadków przy pracy	2	4
Wskaźnik częstotliwości wypadków*	9.7	15.8
Liczba dni niezdolności do pracy spowodowanej wypadkami przy pracy	0	3
Wskaźnik ciężkości wypadków**	0	0.75

*Wskaźnik częstotliwości wypadków – stosunek liczby wypadków przy pracy do liczby pracowników (na 1000 osób)

**Wskaźnik ciężkości wypadków – stosunek liczby dni niezdolności do pracy spowodowanej wypadkami przy pracy do liczby wypadków przy pracy

Środki kontroli ryzyka są stosowane zgodnie z następującym schematem:

1. eliminacja zagrożenia
2. zastąpienie mniej niebezpiecznymi czynnikami, materiałami, procesami lub wyposażeniem
3. zastosowanie technicznych i organizacyjnych środków ograniczających ryzyko
4. wprowadzanie administracyjnych środków ograniczających ryzyko, w tym szkoleń
5. stosowanie właściwych środków ochrony indywidualnej.

Wszystkie informacje (karty MSDS) o zagrożeniach stwarzanych przez stosowane w procesach substancje i mieszaniny chemiczne są dla pracowników dostępne w ramach elektronicznej Bazy Kart Charakterystyk. Baza ta zawiera pełną specyfikację wszystkich substancji, a co najważniejsze jest ona bezpośrednio spięta z naszym ELN (elektronicznym zeszytem laboratoryjnym), w którym opisywane są eksperymenty.

Wszystkie prace w obszarze BHP mają na celu zapewnienie bezpiecznych warunków pracy oraz ograniczenie ilości wypadków w firmie, a wprowadzona polityka w sposób jasny określa m.in. procedurę zgłaszania wypadków oraz zdarzeń potencjalnie wypadkowych w firmie.

W historii Rvyu nigdy nie odnotowaliśmy żadnego wypadku ciężkiego ani śmiertelnego, jak również do tej pory wśród Pracowników Spółki nie stwierdzono żadnych chorób zawodowych.

W 2023 roku miały miejsce 4 wypadki przy pracy, które skutkowały 3 dniami niezdolności do pracy poszkodowanych pracowników. Dla porównania w 2022 były 2 wypadki przy pracy i nikt).

W Ryvu funkcjonuje etatowa Służba BHP, licząca łącznie 2 pracowników. Zespół ten realizuje zadania zgodnie z odpowiednimi przepisami prawa oraz czynnie uczestniczy w utrzymaniu systemu zarządzania BHP. W naszej organizacji regularnie sprawdzane są poziomy bezpieczeństwa oraz prezentowane raporty z audytów wewnętrznych i kontroli państwowych. W corocznym raporcie BHP przedstawiane są działania podejmowane w danym roku kalendarzowym.

Służba BHP ściśle współpracuje z przedstawicielami pracowników, m.in. z radą pracowniczą. Szersze konsultacje prowadzone są m.in. w zakresie organizacji pracy, wyposażenia stanowisk pracy, oceny ryzyka zawodowego, wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy, wykonywania czynności z obszaru ochrony pożarowej i ewakuacji, wyboru oraz przydzielania środków ochrony indywidualnej, szkoleń pracowników w dziedzinie BHP i pokrewnych. W kwestiach niejednoznacznych oraz przy opracowywaniu ważnych polityk i procedur, służba BHP w Ryvu, w regularny sposób współpracuje z polskimi instytucjami m.in. z IMP (Instytut Medycyny Pracy w Łodzi), z CIOP (Centralny Instytut Ochrony Pracy w Warszawie), z PSP (Państwowa Straż Pożarna). Obecnie jesteśmy w momencie, w którym Spółka przekroczyła 250 pracowników i w związku z tym zostanie powołana w Ryvu Komisja Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, jako kolejny organ wspierający obszar BHP w firmie.

Jednym z głównych działań statutowych Służby BHP jest organizacja szkoleń. Najważniejsze z nich to szkolenia wstępne ogólne dla nowo zatrudnianych osób, szkolenia okresowe dla poszczególnych grup zawodowych, które mogą mieć charakter stacjonarny albo online. Dodatkowo, organizowane są specjalistyczne szkolenia prowadzone przez ekspertów m.in. z zakresu pierwszej pomocy przedmedycznej, stosowania i przeglądu aparatów tlenowych, szkolenia UDT (butle z gazami technicznymi), szkolenia SEP, szkolenia z obsługi gaśnic. Nowością są szkolenia z ergonomii pracy w laboratorium, m.in. z pipetowania.

W 2023 roku, Służba BHP przeprowadziła 59 obowiązkowych szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, w których łącznie wzięło udział 202 pracowników (112 osób na szkoleniach okresowych i 90 na szkoleniach wstępnych). Dla porównania w 2022 roku Dział BHP przeprowadził 53 obowiązkowe szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, w których łącznie wzięło udział 169 pracowników (112 osób na szkoleniach okresowych i 57 na szkoleniach wstępnych).

Służba BHP wspierała również utworzenie wysoko specjalistycznych laboratoriów w firmie, m.in. zwierzętarni (przygotowanie wniosków do Państwowej Inspekcji Weterynaryjnej) oraz Zakładów Inżynierii Genetycznej w ramach różnych laboratoriów (wniosek o wydanie zgody na utworzenie Zakładów Inżynierii genetycznej oraz wnioski o wydanie decyzji na zamknięte użycie materiałów GMM i GMO). ●

5.9 — Działalność sponsoringowa i charytatywna

Ryvu Therapeutics od lat konsekwentnie realizuje swoją politykę Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (CSR), budując trwałe partnerstwa z lokalnymi organizacjami charytatywnymi oraz aktywnie uczestnicząc w życiu społeczności lokalnej i ogólnokrajowych inicjatywach.

Nasza polityka CSR koncentruje się na trzech filarach wsparcia, które są zgodne z naszą misją i kulturą organizacyjną:

- ▶ Wsparcie pacjentów onkologicznych.
- ▶ Troska o naszych pracowników i ich bliskich.
- ▶ Pozytywny wpływ na lokalną społeczność.

Nasze działania CSR nie ograniczają się jedynie do udzielania wsparcia finansowego; zależy nam także na zaangażowaniu naszych pracowników w aktywną działalność charyta-

tywną. W ramach tej idei w Ryvu Therapeutics funkcjonuje inicjatywa "CSR HUB", na bazie której pracownicy sami decydują, na które działania zostaną przeznaczone środki na dedykowane na wsparcie charytatywne. Efektem tego programu było m.in. nawiązanie współpracy z jednym z krakowskich oddziałów onkologicznych dla dzieci, wzbogacając go o potrzebne artykuły poprawiające komfort małych pacjentów. Kolejną inicjatywą pracowników w ramach programu "CSR HUB" było stworzenie ekologicznego ogrodu warzywnego za budynkiem siedziby, w który ę pracownicy i ich rodziny, mogą uprawiać w sposób ekologiczny, uprawiać warzywa i owoce na własny użytek.

Duże znaczenie Spółka przykłada do wsparcia pracowników i ich bliskich w trudnych sytuacjach. Tylko w 2023 roku zor-

ganizowano trzy inicjatywy skupiające się na pomocy chorym członkom rodzin pracowników. Aukcje ciast, śniadań i licytacje różnych usług oferowanych przez pracowników Ryvu przyniosły kwotę 20 000 zł, która w całości została przekazana potrzebującym.

W ramach zaangażowania pracowników w działania charytatywne firma proaktywnie, stwarza okazje do dobroczynności oferując w organizowanych konkursach, zamiast nagród finansowych, możliwość wsparcia wybranych celów charytatywnych. Podczas letniego konkursu sportowego w 2023 roku pracownicy realizując różnorodne aktywności sportowe wypracowali zespołowo 13 769 km, przekładając swoje wysiłki na datkę pieniężną dokonany przez firmę dla wybranej organizacji charytatywnej. Zgodnie z przyjętymi zasadami programu taki rezultat przełożył się na datkę w wysokości 10 000 zł. Również w ramach programu poleceń pracowniczych osoby na stanowiskach kierowniczych, zamiast otrzymać gratyfikację finansową za polecenie, mogą przekazać otrzymaną kwotę na wybraną działalność charytatywną.

Działania społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) Ryvu Therapeutics opierają się również na długoterminowych partnerstwach z wybranymi organizacjami. Przez wiele lat firma udziela wsparcia Krakowskiemu Stowarzyszeniu UNICORN, organizacji pomagającej osobom dotkniętym chorobą nowotworową oraz ich najbliższym. Stowarzyszenie to, działające od 1999 roku, prowadzi pionierskie Centrum Psychoonkologii w Polsce, zlokalizowane w Krakowie. Celem twórców Centrum jest stworzenie miejsca, w którym pacjenci z chorobą nowotworową otrzymają komplek-

sowe i profesjonalne wsparcie, pomagając im przystosować się do choroby oraz pokonać szok związany z trudnym rozpoznaniem.

W 2023 roku Ryvu Therapeutics przekazało wsparcie finansowe w wysokości 10 000 zł na rzecz organizacji Rodzinne Turnusy Psychoonkologiczne. Program ten obejmuje tygodniowe turnusy rehabilitacyjno-wypoczynkowe, stanowiące okazję do letniego relaksu i odzyskiwania radości dla rodzin, które na co dzień zmagają się z onkologicznym stresem. W trakcie pobytu towarzyszy im grupa specjalistów, w tym psychoonkologów, pedagogów oraz instruktorów różnych terapii, którzy udzielają niezbędnego wsparcia w procesie radzenia sobie z emocjami, budowania odwagi i wiary w powrót do zdrowia oraz pełnowartościowego życia. Również pracownicy Ryvu Therapeutics mieli okazję zaangażować się w tę inicjatywę poprzez bycie wolontariuszem podczas organizowanych turnusów.

Dodatkowo, zgodnie z coroczną tradycją, firma włączyła się w krakowski bieg charytatywny organizowany przez Fundację Poland Business Run. Ta inicjatywa ma na celu pomaganie osobom z niepełnosprawnościami narządu ruchu, wspieranie ich aktywizacji oraz eliminowanie społecznych barier. Fundacja Poland Business Run działa również na rzecz rozpowszechniania wiedzy na temat niepełnosprawności narządów ruchu, dążąc do zmiany postrzegania osób z takimi wyzwaniami życiowymi. Współpraca z tą fundacją umożliwiła Ryvu Therapeutics aktywne zaangażowanie się w poprawę sytuacji osób z niepełnosprawnościami i promowanie inkluzji społecznej. ●

6 — Obszar środowiskowy

Nowe centrum badawczo-rozwojowe . 40

Polityka ochrony środowiska . 42

Gospodarka odpadami . 43

Emisje . 44

Woda . 45

Zużycie energii . 46

Dobrostan zwierząt . 47



6.1 — Nowe centrum badawczo-rozwojowe

W lipcu 2020 roku Ryvu przeprowadziło się do własnego, nowo wybudowanego Centrum Badawczo-Rozwojowego. Budynek położony jest przy ulicy Sternbacha 2 w Krakowie i stanowi znakomite zaplecze dla prac w obszarze odkrywania i rozwoju nowych terapii z obszaru onkologii. W budynku o łącznej powierzchni użytkowej około 8250 m², 4500 m² przypada na laboratoria. Dzięki wyposażeniu laboratoriów w wysokospecjalistyczne instalacje (m.in. gazy szlachetne, demineralizowana woda, detekcja gazów niebezpiecznych, odpowiednia wymiana powietrza i kaskada ciśnień w pomieszczeniach, filtry HEPA, kontrola temperatury i wilgotności, systemy dekontaminujące) zostały utworzone nowoczesne i bezpieczne, spełniające normy europejskie miejsca pracy dla wszystkich naukowców Ryvu. W budynku zaprojektowano odpowiednie magazyny na podstawowe odczynniki oraz na odpady niebezpieczne, w tym na odpady medyczne i weterynaryjne. Większe ilości odczynników, w tym rozpuszczalniki prze-

chowywane są w magazynie zewnętrznym, w niezależnych kontenerach typu EX w wykonaniu antywybuchowym. Magazyn ten oddalony jest kilkanaście metrów od budynku głównego, a jego podstawę stanowi wanna wychwyto-wa, która minimalizuje ewentualny kontakt odczynników z glebą.

Siedziba Ryvu została zaprojektowana z dbałością o najmniejsze szczegóły. Zastosowano w niej także szereg innowacyjnych i ekologicznych rozwiązań. Dzięki temu Centrum Badawczo-Rozwojowe Ryvu to energooszczędny budynek utrzymujący optymalną temperaturę zimą i nie przegrzewający się latem.

Przy realizacji inwestycji wdrożono następujące rozwiązania mające na celu minimalizowanie zużycia energii:

- ▶ W budynku wykonano elewację szklaną o wysokich parametrach energooszczędności wraz z wysokiej jakości

izolacją pasa nieprzeziernego nadprożowego i podokiennego

- ▶ W centralach wentylacyjnych zamontowano trzy rodzaje wymienników ciepła: glikolowe, krzyżowe oraz obrotowe
- ▶ Duże przeszklenia zapewniające dobre doświetlenie pomieszczeń światłem naturalnym
- ▶ Zastosowano oświetlenie typu LED
- ▶ Na zewnątrz oraz wewnątrz budynku zamontowano czujniki zmierzchowe oraz czujniki ruchu
- ▶ Cały budynek obsługuje system inteligentnego zarządzania budynkiem BMS (Building Management System) – pozwala na elastyczne zarządzanie instalacjami, minimalizując tym samym wydatek energetyczny
- ▶ Ciepła woda i ogrzewanie pochodzą z lokalnej sieci ciepłowniczej
- ▶ Zamontowano i uruchomiono zewnętrzną instalację fotowoltaiczną.

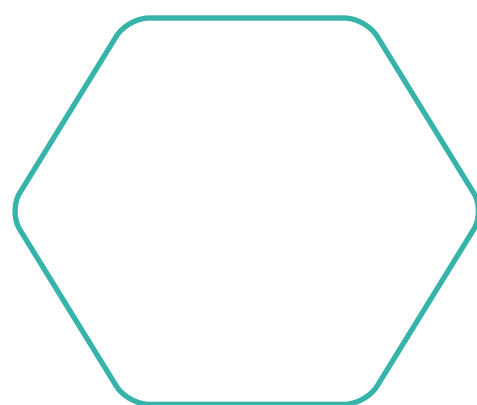
Przy projektowaniu budynku wzięto także pod uwagę rozwiązania mające na celu ograniczenie konsumpcji wody:

- ▶ Armatura łazienkowa w toaletach damskich i męskich jest wyposażona w energooszczędne, uzbrojone w perlatory, bezdotykowe baterie
- ▶ Zainstalowano toalety o minimalnym przepływie wody z funkcją stop
- ▶ W każdej kuchni dostępne są energooszczędne zmywarki
- ▶ Zainstalowano filtry wody pitnej, co praktycznie wyeliminowało zużycie wody butelkowanej
- ▶ Do podlewania zieleni wokół budynku wykorzystywana

jest woda z naturalnego cieku płynącego pod budynkiem CBR Ryvu.

Zgodnie z nurtem ekologicznym, obiekt wyposażono także w szatnię, natryski oraz w rowerownię. Do dyspozycji jest również stacja ładowania pojazdów elektrycznych. Cała infrastruktura, równoległa z inicjatywami organizowanymi przez Dział HR ma zachęcać pracowników do korzystania z ekologicznego transportu.

Otoczenie Centrum Badawczo-Rozwojowego Ryvu również zostało zaplanowane pod kątem rozwiązań korzystnych dla przyrody. Wokół budynku wykonano nasadzenia z drzew, krzewów oraz roślin miododajnych, zapewniających schronienie i pokarm dla owadów i ptaków. Na terenie sąsiadującym z fotowoltaiką założono łąkę kwietną, która nie tylko stanowi azyl dla owadów zapylających, ale wpisuje się w trend działania na rzecz ograniczenia emisji CO₂ oraz działań antysmogowo.



Ogród Ryvu

W 2021 roku w Ryvu uruchomiono projekt, który miał na celu stworzenie firmowej strategii CSR (Corporate Social Responsibility). Jednym z pomysłów, który w ramach powyższego projektu został wybrany do realizacji, była idea utworzenia społecznego ogrodu Ryvu. Spółka dysponuje sporą działką sąsiadującą z budynkiem i część tej działki, dokładnie 9 arów zostało przekazanych do użytku pracownikom. Ogród miał zostać utworzony przez pracowników firmy, przy minimalnym nakładzie finansowym z wykorzystaniem materiałów przeznaczonych do recyklingu. Wiosną 2022 roku ogród Ryvu rozpoczął swoją działalność. Pracownicy Ryvu w środku miasta stworzyli przestrzeń, w której mogą uprawiać warzywa i owoce. Miejsce to pozwala na odpoczynek oraz na ruch na świeżym powietrzu, a korzystać z niego mogą pracownicy oraz ich najbliżsi. Ogród korzysta z prądu wytworzonego przez firmową instalację fotowoltaiczną, a do podlewania upraw wykorzystywana jest deszczówka oraz woda z płynącego przez działkę strumienia. Ogród jest ekologiczny, a do ochrony roślin oraz ich nawożenia wykorzystywane są wyłącznie naturalne środki. Miejsce to nie tylko aktywizuje pracowników spółki, ale pozwala na budowanie zespołu. W ogrodzie spotykają się osoby, które na co dzień ze sobą nie pracują. W zespole tym odnaleźć się mogą osoby o różnych zainteresowaniach. W ramach wspólnej pracy wysiewane są rośliny, tworzone są meble ogrodowe, skrzynie do uprawy roślin oraz domki dla owadów. Ogród Ryvu mieszczący się wśród budynków różnych korporacji, stanowi też ostoję dla różnych zwierząt. Przestrzeń ta stała się domem dla małych ssaków, ptaków oraz owadów zapylających. ●

6.2 — Polityka ochrony środowiska

Ryvu Therapeutics, jako firma innowacyjna, mająca na sercu dobro pacjenta wie, jak ważne dla dobrostanu człowieka jest czyste środowisko naturalne. Czujemy się odpowiedzialni nie tylko za pomyślne wprowadzenie potencjalnych leków na rynek, ale również za jakość życia przyszłych pokoleń. Świadomi zagrożeń, jakie niesie ze sobą kryzys klimatyczny, zdajemy sobie sprawę ze spoczywającej na Ryvuj odpowiedzialności za racjonalne korzystanie z zasobów naturalnych oraz minimalizowanie negatywnego wpływu na środowisko. Jako spółka z obszaru B+R, realizująca projekty z obszaru „drug discovery”, Ryvu Therapeutics ma nieznaczny wpływ na zmiany klimatyczne, jednak w trosce o zachowanie równowagi pomiędzy stałym rozwojem firmy, a odpowiedzialnością za środowisko naturalne, w codziennych działaniach staramy się minimalizować negatywny wpływ na środowisko, dążymy do redukcji odpadów, zużywanej energii oraz emitowanych gazów cieplarnianych, wspieramy budowanie świadomości ekologicznej, oszczędnego zarządzania łańcuchem dostaw oraz inwestowania z poszanowaniem środowiska naturalnego.

W lipcu 2020 roku, jak wspomniano wcześniej, przeprowadziliśmy się do nowej siedziby, której projekt uwzględniał rozwiązania techniczne dla niskoemisyjnych, oszczędnych i ekologicznych budynków. Oprócz rozwiązań infrastrukturalnych i systemowych, równolegle staramy się zwiększać świadomość i dostarczać wiedzę naszym pracownikom, podpowiadać im rozwiązania, które w efekcie końcowym przyniosą korzyści dla środowiska. Wychodzimy z założenia, że nawet małe działania na rzecz środowiska, jeśli realizowane są na szeroką skalę, mogą przynieść duże korzyści.

Nasze podstawowe aktywności w obszarze ochrony środowiska są zdefiniowane w firmowej Polityce Ochrony Środowiska. Jej główne zapisy dotyczą racjonalnego wykorzystywania zasobów naturalnych, ograniczania ilości wytwarzanych odpadów oraz zapobiegania zagrożeniom środowiskowym. W związku z dynamicznie zmieniającym się światem oraz stawianymi przed nami wyzwaniami planujemy aktualizację powyższej polityki.

Najważniejszymi zagadnieniami, którymi planujemy się zająć w najbliższych 3 latach, są:

- ▶ Właściwa segregacja i gospodarowanie odpadami – w tym koncepcja gospodarki obiegu zamkniętego, a w jej ramach zwiększenie frakcji odpadów do odzysku bądź recyklingu
- ▶ Prowadzenie ścisłego nadzoru nad stosowanymi odczynnikami chemicznymi
- ▶ Optymalizacja konsumpcji mediów, w tym wody pitnej, energii elektrycznej, ciepła oraz paliw
- ▶ Redukcja śladu węglowego głównie poprzez zmniejszenie zużycia prądu
- ▶ Dalsza edukacja pracowników i angażowanie ich w inicjatywy mające na celu ochronę środowiska. ●

6.3 — Gospodarka odpadami

W Ryvu Therapeutics podejmujemy liczne działania wspierające prawidłową segregację i minimalizujące ilość generowanych odpadów. Monitorowanie gospodarki odpadami w naszej firmie przebiega zgodnie z odpowiednimi przepisami oraz uzyskanymi pozwoleniami środowiskowymi. Odpady przekazywane są do profesjonalnych odbiorców posiadających odpowiednie zezwolenia, również z uwzględnieniem przepisów ADR. W wyniku działalności naszej Spółki generowane są odpady niebezpieczne oraz odpady inne niż niebezpieczne.

W Spółce obowiązuje procedura, która w klarowny sposób opisuje proces zarządzania odpadami, w tym prawidłowe segregowanie, przetwarzanie oraz zasady składowania wytwarzanych odpadów. Nasi naukowcy w trybie cyklicznym przechodzą szkolenia dotyczące właściwej segregacji, klasyfikacji, oznakowania i pakowania różnych odpadów. Prowadzimy ścisłą ewidencję generowanych odpadów, głównie niebezpiecznych i od pracowników wymagamy właściwego podejścia do tego tematu. Wszystkie odpady trafiają w osobne miejsca magazynowania, z których odbierane są przez sprawdzone podmioty. Odbiorcami wytwarzanych przez nas odpadów niebezpiecznych są autoryzowane, certyfikowane firmy, które profesjonalnie zajmują się utylizacją odpadów. Jesteśmy bardzo wymagającym klientem i wysoko stawiamy poprzeczkę firmom współpracującym. Jako świadomi użytkownicy środowiska chcemy traktować odpady jako surowce. Nasze podejście wpisuje się w koncepcję gospodarki obiegu zamkniętego, w której produkty i materiały powinny pozostawać w gospodarce tak długo jak to jest możliwe, a wytwarzanie odpadów powinno być jak najbardziej zminimalizo-

wane. Takie podejście zostało wprowadzone w przypadku odpadów chlorowcopochodnych. Wspólnie z firmą odbierającą odpady, wypracowaliśmy sposób zbierania takich odpadów, który pozwolił na 100% recykling tej frakcji. Pozostałe odpady nienadające się do odzysku bądź recyklingu są unieszkodliwiane przez wyspecjalizowane firmy w sposób bezpieczny dla środowiska albo wykorzystywane są jako paliwo alternatywne do ogrzewania, żaden z naszych odpadów niebezpiecznych nie trafia na wysypiska. Proces zmniejszania frakcji opadów do utylizacji rozpoczynamy już przy wyborze dostawcy odczynników. Jeżeli mamy taką możliwość, nasz wybór pada na dostawców odpowiedzialnych, którzy odbierają opakowania po swoich odczynnikach.

Nasze obecne podejście zakłada dalsze zwiększanie frakcji odpadów niebezpiecznych nadającej się do odzysku albo recyklingu. Wspólnie z firmami utylizującymi odpady pracujemy nad właściwym sposobem zbierania oraz zmianą sposobu ich zagospodarowania, w tym odzysku bądź recyklingu odpadów. ●

TABELA 14.

Odpady niebezpieczne i inne niż niebezpieczne

	2022	2023
Odpady ogółem [t]	24.6	33.1
Odpady niebezpieczne [t]	23.5	32
Odpady inne niż niebezpieczne [t]	1.1	1.1

6.4 — Emisje

W ramach projektów realizowanych w Ryvu przeprowadzane są syntezy, które powodują emisję zanieczyszczeń do atmosfery, głównie rozpuszczalników organicznych. Znając wpływ tych odczynników na środowisko staramy się ograniczać ich zużycie, a procesy syntezy przeprowadzać w układach zamkniętych (ogranicza to ich odparowywanie). Każdego roku Spółka raportuje emisję tych odczynników (raport do Krajowego Ośrodka Bilansowania i Zarządzania Emisjami o emisjach pyłów i gazów do powietrza), a raport ten bazuje na rzeczywistych pomiarach stężenia we wszystkich emitorach. Mając na uwadze środowisko, w prowadzonych procesach staramy się wybierać „zielone” i łatwe do regeneracji rozpuszczalniki. Ta sama zasada dotyczy wyboru reagentów. Jeżeli jest to możliwe preferujemy reagenty mające jak najmniejszy wpływ na środowisko.

Kolejną kwestią, którą Spółka wzięta pod uwagę jest eliminacja szkodliwych dla środowiska czynników chłodniczych. Wszystkie nowo dostarczane urządzenia chłodnicze do Spółki, w których istnieje technologiczna możliwość,

wykorzystują ekologiczny czynnik R290, który nie ma szkodliwego wpływu na warstwę ozonową.

Głównym źródłem emisji CO₂ w latach 2022 i w 2023 w Centrum Badawczo-Rozwojowym Ryvu jest emisyjność związana z wytwarzaniem energii elektrycznej. Poniżej przedstawiono emisyjność CO₂ związaną z wytwarzaniem energii elektrycznej, w szczególności obciążenie wytworzonej jednej megawatogodziny energii elektrycznej emisją CO₂ oraz z użytkowania z floty służbowej.

Oprócz inicjatyw mających na celu minimalizowanie zużycia prądu w firmie, kolejnym krokiem pozwalającym na redukcję śladu węglowego jest pojawienie się w naszej flocie pierwszego auta hybrydowego. ●

TABELA 15.
Emisja CO₂

	Emisja [Mg]		Wskaźnik emisji* [kg/MWh]	
	2022	2023	2022	2023
Dwutlenek węgla (CO ₂)	1,617	1,626	708	685

*Wskaźnik emisji – stosunek wielkości emisji do całkowitego zużycia energii elektrycznej wyliczony na podstawie informacji zawartych w Krajowej bazie o emisjach gazów cieplarnianych i innych substancji

6.5 — Woda

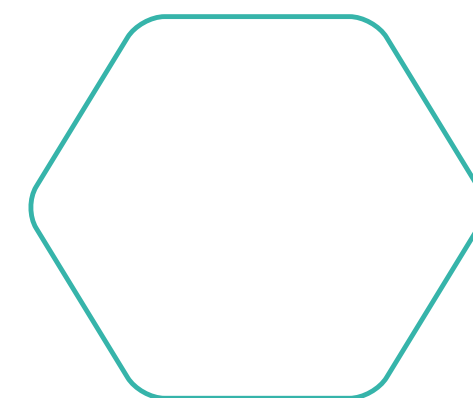
Woda stanowi najcenniejszy zasób, a jej zapasy na świecie coraz bardziej ubożeją. W Centrum Badawczo-Rozwojowym Ryvu dążymy do racjonalnego korzystania z tego dobra naturalnego zarówno w obszarach laboratoryjnych, jak i socjalnych. Tam, gdzie jest to możliwe dążymy do redukcji zużycia wody, a jeżeli jest to możliwe wykorzystujemy alternatywne rozwiązania, które nie wymagają korzystania z tego zasobu.

W Centrum Badawczo-Rozwojowym Ryvu korzystamy z wody dostarczanej przez Miejskie Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji. Oprócz zastosowania socjalnego, woda miejska jest wykorzystywana w różnych procesach eksperymentalnych, ale wszelkie pozostałości po doświadczeniach nie trafiają do miejskiej kanalizacji, tylko zbierane są jako odpad niebezpieczny, a następnie przekazywane profesjonalnym firmom do utylizacji. Wyeliminowaliśmy wodę jako chłodziwo z procesów syntetycznych. Do tego celu wykorzystujemy obecnie urządzenia nazywane cyrkulatorami, które pracują w układzie zamkniętym z innym medium.

Budynkowy system kanalizacyjny podłączony jest do miejskiej sieci kanalizacyjnej, która w swoim systemie posiada oczyszczalnię ścieków. Nasze całkowite zużycie wody w 2023 roku wyniosło 3.735 m³, a w 2022 3.784 m³. Oprócz rozwiązań systemowych zastosowanych w budynku CBR, które mają na celu zmniejszenie zużycia wody (omówione w odrębnym rozdziale raportu), firma prowadzi kampanie edukacyjne zmierzające do podniesienia świadomości pracowników w kwestii racjonalnego wykorzystywania wody do celów socjalnych oraz laboratoryjnych. ●



6.6 — Zużycie energii



W Centrum Badawczo-Rozwojowym Ryvu wszystkie urządzenia laboratoryjne oraz systemy obsługujące budynek, w tym klimatyzacja i wentylacja, są zasilane energią elektryczną. Całkowite zużycie energii w 2023 i 2022 roku zostało przedstawione w tabeli poniżej.

Poszczególne rozwiązania zmniejszające zużycie prądu zastosowane w budynku Centrum Badawczo-Rozwojowego zostały omówione w odrębnym rozdziale raportu.

Kolejne działania mające na celu ograniczenie zużycia energii elektrycznej (a tym samym zmniejszenie śladu węglowego) będą oparte na edukacji pracowników oraz lepszym zarządzaniu infrastrukturą energochłonną. Planujemy też zwiększać frakcję tzw. „zielonej” energii. ●



TABELA 16.
Zużycie energii w 2022 i 2023 roku

	2022	2023
Całkowite zużycie energii elektrycznej w ciągu roku [MWh]	2,276	2,363

6.7 — Dobrostan zwierząt

Głównym celem Ryvu jest opracowywanie nowych metod leczenia chorób nowotworowych. Tworzymy oryginalne związki małowcząsteczkowe o potencjalnym działaniu przeciwnowotworowym, z zastosowaniem w leczeniu nowotworów litych oraz krwi. Badania z użyciem zwierząt laboratoryjnych są w dalszym ciągu nieodzownym elementem prac nad opracowywaniem nowych leków. Wynika to z faktu, iż nawet najdoskonalszy program komputerowy, czy też badania in vitro, nie są w stanie odzwierciedlić złożoności żywego organizmu oraz przemian, jakim podlegają w nim substancje chemiczne. Dlatego też, jedynie związki spełniające określone kryteria, możliwe do określenia wyłącznie w fazie badań przedklinicznych in vivo, mogą zostać dopuszczone do badań klinicznych z udziałem człowieka.

Dobrostan zwierząt nieodzownie łączy się z zasadą 3R, która w 1959 roku została opublikowana przez W.M. Russella oraz R.L. Burcha w "The principles of humane experimental technique". Stanowi ona podstawę etycznie akceptowalnych badań, i mówi ona m. in. o zastąpieniu (Replace) zwierząt w badaniach przez inne modele, zredukowaniu (Reduce) liczby zwierząt biorących udział w eksperymentach, a w przypadku konieczności wykorzystania modelu zwierzęcego, zapewnieniu im jak najwyższego komfortu życia, czyli tzw. dobrostan (Refine). Ta właśnie zasada 3R, mająca umocowanie prawne (Dyrektywa 2010/63/UE, polska Ustawa z dnia 15 stycznia 2015 r. o ochronie zwierząt wykorzystywanych do celów naukowych lub edukacyjnych wraz z jej nowelizacją), wraz z wytycznymi FELASA (Federation of European Laboratory Animal Science Associations), jest nadrzędną regułą stosowaną w Ryvu Therapeutics S.A.

Dlatego też dążymy do zapewnienia najwyższego dobrostanu zwierząt i zminimalizowania liczby użytych osobników w doświadczeniach in vivo, przy jednoczesnym wdrażaniu metod alternatywnych z użyciem modeli takich jak np. organoidy czy sferoidy.

Standardowo, projektowanie przez nas związków chemicznych odbywa się in silico (sophisticated computer modeling), a następnie związki poddawane są szeregowi badań in vitro (tzw. kaskada przesiewowa). Stosujemy zarówno testy w oparciu o zwykłe hodowle komórkowe (cell-based assays), jak i w oparciu o materiał ludzki (krew, nowotwory; human biology-based test methods), specyficzne dla danego projektu. Tylko związki spełniające ostre kryteria selekcji kwalifikowane są do badań in vivo. W ten sposób ograniczamy liczbę użytych zwierząt do absolutnego minimum. Wszystkie wykonywane procedury w naszej zwierzętarni posiadają zgodę Lokalnej Komisji Etycznej. Część badań jest zlecana do renomowanych CRO (ang. contract research organization), nad przebiegiem których czuwa nasz zespół Farmakologii In Vivo. Procedury wykonywane są przez wykwalifikowany personel, w laboratoriach wyposażonych w najnowszą aparaturę, o podwyższonym statusie higienicznym (spf – specific pathogen free). Zwierzęta są pod stałą opieką weterynaryjną ze szczególnym uwzględnieniem ich dobrostanu. Ponadto, staramy się opracowywać protokoły badań uwzględniające metody o niższej dotkliwości, jak również znacząco redukujące liczbę użytych zwierząt. ●

Zarząd Spółki

Kraków, 11 marca 2024



Paweł Przewięźlikowski
PREZES ZARZĄDU



dr Krzysztof Brzózka
DYREKTOR DS. NAUKOWYCH



dr Kamil Sitarz
DYREKTOR DS. OPERACYJNYCH



Vatnak Vat-Ho, MBA
CHIEF BUSINESS OFFICER



Hendrik Nogai, M.D.
DYREKTOR DS. MEDYCZNYCH





Ryvu Therapeutics S.A.
Centrum Badawczo-Rozwojowe Innowacyjnych Leków
Leona Henryka Sternbacha 2
30-394 Kraków, Polska