



Ludzie pomagają Ludziom

Raport społecznej odpowiedzialności Polpharmy 2011-2013



Niniejszy Raport powstał z myślą o naszych interesariuszach, dlatego też każda Państwa opinia będzie dla nas cennym źródłem informacji.

Wszelkie opinie oraz pytania dotyczące niniejszego Raportu prosimy kierować do:

Magdaleny Rzeszotalskiej

Szefa ds. Public Relations

Zakłady Farmaceutyczne Polpharma SA

ul. Pelplińska 19

83-200 Starogard Gdański

Tel: 58 563 80 52

E-mail: magdalena.rzeszotalska@polpharma.com

SPIS TREŚCI



List Przewodniczącego Rady Nadzorczej — 2

O raporcie — 4



Etyka i odpowiedzialność — 6

Służymy naszym doświadczeniem
w trosce o zdrowie pacjenta — 20



Tworzymy przestrzeń do rozwoju wiedzy — 32

Dbamy o lokalne otoczenie — 42



Pracownicy największą wartością — 58



Raport atestacyjny — 76

Oświadczenie GRI — 78

Tabela wskaźników GRI — 79

LIST PRZEWODNICZĄCEGO RADY NADZORCZEJ



Szanowni Państwo!

Mam zaszczyt przekazać Państwu Raport społecznej odpowiedzialności Polpharmy 2011-2013, sporządzony zgodnie z wytycznymi Global Reporting Initiative. Choć to pierwszy tego typu dokument w historii naszej firmy, odpowiedzialność społeczna wpisana jest w naszą strategię od zawsze. Dawaliśmy temu wyraz w publikowanych od kilku lat raportach środowiskowych i innych publikacjach, ale przede wszystkim poprzez liczne działania na rzecz naszych interesariuszy: pracowników, pacjentów, środowiska medycznego i naukowego, klientów, dostawców i lokalnych społeczności.

Dzięki dobrej współpracy możemy razem tworzyć unikalną wartość dla społeczeństwa. Podziękowanie naszym interesariuszom za owocne współdziałanie jest jednym z powodów, dla których zdecydowaliśmy się na publikację niniejszego Raportu.

Ale jest jeszcze jedna przyczyna, dla której podjęliśmy decyzję o raportowaniu według międzynarodowych wytycznych. Znanе powiedzenie „duży może więcej” w kontekście społecznej odpowiedzialności biznesu (ang. CSR) powinno przyjąć postać „duży powinien więcej”. Na liderach – a tę zaszczytną pozycję w branży farmaceutycznej w Polsce zajmuje Polpharma – spoczywa szczególna powinność wdrażania i popularyzacji najlepszych praktyk, sprzyjających harmonijnemu rozwojowi z poszanowaniem potrzeb szerokiego grona interesariuszy.

W branży farmaceutycznej CSR ma fundamentalne znaczenie, ponieważ dotyczy najcenniejszych wartości: życia i zdrowia człowieka. Dlatego jakość i bezpieczeństwo naszych produktów, wysokie standardy etyczne w komunikacji oraz edukacja w zakresie profilaktyki zdrowotnej to kluczowe elementy naszej odpowiedzialności.

Wspieramy także rozwój badań naukowych. Naukowa Fundacja Polpharmy jest największą prywatną instytucją w Polsce finansującą realizację projektów badawczych w dziedzinie farmacji i medycyny.

Zaufanie pacjentów, środowiska medycznego i naukowego – na które pracujemy już od blisko 80 lat – traktujemy jako zobowiązanie i motywację do dalszej pracy nad rozwiązaniami, które wspierają zdrowie i jakość życia mieszkańców ponad 50 krajów, w których obecne są nasze produkty.

Wobec istotnych różnic w zamożności społeczeństw kluczowym pojęciem staje się obecnie dostęp do leczenia. Nadzieją w skutecznej terapii chorób takich jak nowotwory czy schorzenia pochodzenia immunologicznego, są leki biologiczne. Główną przeszkodą w ich powszechnym stosowaniu jest bariera cenowa. Są one często kilkanaście razy droższe niż niskocząsteczkowe leki generyczne i dla wielu pacjentów pozostają nieosiągalne.

Wyzwaniem dla polskiego przemysłu farmaceutycznego na kolejne lata jest stworzenie tańszej alternatywy w leczeniu najcięższych chorób poprzez rozwój leków biopodobnych. Nasza firma już podjęła to wyzwanie. W Gdańskim Parku Naukowo-Technologicznym zbudowaliśmy największe w Polsce laboratorium biotechnologiczne, gdzie rozpoczęliśmy prace nad pierwszymi lekami biopodobnymi, których wprowadzenie na rynek planowane jest około 2020 roku. Rozwój cząsteczek biopodobnych jest krótszy i tańszy od rozwoju innowacyjnych leków biologicznych, ponieważ bezpieczeństwo i mechanizm działania leku oryginalnego zostały już klinicznie potwierdzone przez oryginalnego wytwórcę. Wierzmy, że generyczne leki biologiczne przyniosą nadzieję milionom ciężko chorych pacjentów, których obecnie nie stać na leki oryginalnego wytwórcy, a tym samym – na skuteczne leczenie.

W związku z postępującymi zmianami demograficznymi jednym z najważniejszych wyzwań dla gospodarki jest problem starzenia się społeczeństwa. Za pół wieku aż 30 procent Europejczyków będzie miało 65 i więcej lat. Z tym faktem wiąże się wiele potrzeb – od konieczności dostosowania systemów opieki społecznej i zdrowotnej po zapewnienie odpowiednich warunków pracy osobom dłużej aktywnym zawodowo. Aby Polacy mogli w dobrym zdrowiu pracować do 67. roku życia, trzeba inwestować w profilaktykę zdrowotną oraz produkty dostosowane do potrzeb starszej grupy pacjentów.

Polpharma już teraz realizuje to ważne zadanie i planuje jeszcze intensywniejsze działania w kolejnych latach. Prowadzimy szerokie programy bezpłatnych badań przesiewowych oraz projekty edukacyjne w zakresie chorób serca, osteoporozy czy zaburzeń pamięci. Poprzez Naukową Fundację Polpharmy popularyzujemy tematykę właściwego przestrzegania zaleceń terapeutycznych w terapii chorób przewlekłych. Uświadamiamy również seniorom, że warto długo cieszyć się życiem, na co wpływ ma promowana przez nas aktywność fizyczna, a także zdrowie seksualne, które – dzięki naszym działaniom edukacyjnym – jest coraz rzadziej tematem tabu.

Grupa Polpharma w ostatnich latach poszerzyła się o nowe spółki – zarówno w Polsce, jak i za granicą. Poziom wiedzy na temat społecznej odpowiedzialności biznesu, zwłaszcza w naszych firmach w Rosji i Kazachstanie, jeszcze znacząco odbiega od świadomości, którą zbudowaliśmy w Polpharmie w Polsce. Dlatego w najbliższych latach zamierzamy skupić się nie tylko na integracji Grupy Polpharma pod względem biznesowym i organizacyjnym, ale także na edukacji pracowników oraz wdrożeniu wspólnych standardów w obszarze zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności biznesu.

Chcemy jak najlepiej realizować naszą misję społeczną, wspólnie z naszymi pracownikami i innymi interesariuszami. Dlatego, oddając w Państwa ręce nasz pierwszy Raport społecznej odpowiedzialności sporządzony według standardów GRI, chciałbym jednocześnie zaprosić Państwa do dalszego dialogu – na temat tego, jak możemy się rozwijać i co możemy zrobić więcej, by jak najpełniej wcielić w życie nasze motto: Ludzie pomagają Ludziom.

Jerzy Starak
Przewodniczący Rady Nadzorczej
Polpharma SA

O RAPORCIE

Będąc liderem rynku farmaceutycznego, przywiązujemy szczególną wagę do przestrzegania przepisów i regulacji oraz zachowania transparentności naszych działań. Partnerskie i trwałe relacje z interesariuszami wymagają zaufania i otwartości, dlatego już od kilku lat wydajemy raporty społeczne (ostatni Raport Społeczny został opublikowany w 2008 r.), które zawierają praktyczne przykłady realizacji naszej polityki odpowiedzialności społecznej, ze szczególnym uwzględnieniem relacji z pracownikami, pacjentami i organizacjami, z którymi współpracujemy. Wydajemy również raporty środowiskowe, prezentujące nasze cele i wpływ naszej działalności na środowisko naturalne. Wcześniej publikowane przez nas raporty nie odnosiły się do Wytycznych do raportowania GRI, co utrudniało porównanie danych z obecnym Raportem.

Stopień rozwoju Polpharmy i poziom naszej świadomości uprawnia nas do rozpoczęcia w tym roku cyklicznego raportowania zagadnień społecznej odpowiedzialności zgodnie z międzynarodowymi wytycznymi Global Reporting Initiative. Chcemy, by w przyszłości nasze raporty społeczne ukazywały się w cyklu rocznym. Niniejszy, otwierający, obejmuje wyniki za okres od 1 stycznia 2011 do 30 czerwca 2013 roku i dotyczy dwóch spółek – Zakładów Farmaceutycznych Polpharma SA (spółka w Starogardzie Gdańskim oraz Oddział Produkcyjny w Duchnicach) oraz Polpharma Biuro Handlowe Sp. z o.o.

Raport został przygotowany w oparciu o Wytyczne Global Reporting Initiative G3 i zawiera informacje ujawnione na poziomie C+. Dokument został poddany weryfikacji zewnętrznej. Podczas jego przygotowywania nie zidentyfikowano żadnych znaczących ograniczeń co do zasięgu Raportu. Informacje do Raportu zostały pozyskane z wewnętrznych systemów, gromadzących dane w poszczególnych działach firmy.

Wśród największych zmian, jakie zaszły w firmie w raportowanym okresie, wymienić możemy przede wszystkim włączenie do Grupy Polpharma dwóch spółek zagranicznych – w Rosji i Kazachstanie oraz zakup Polfy Warszawa.

Proces definiowania zawartości Raportu został przygotowany z wykorzystaniem Wytycznych GRI. Jednym z kluczowych elementów procesu było włączenie interesariuszy w proces doboru zagadnień poprzez spotkania z interesariuszami i indywidualne wywiady eksperckie.

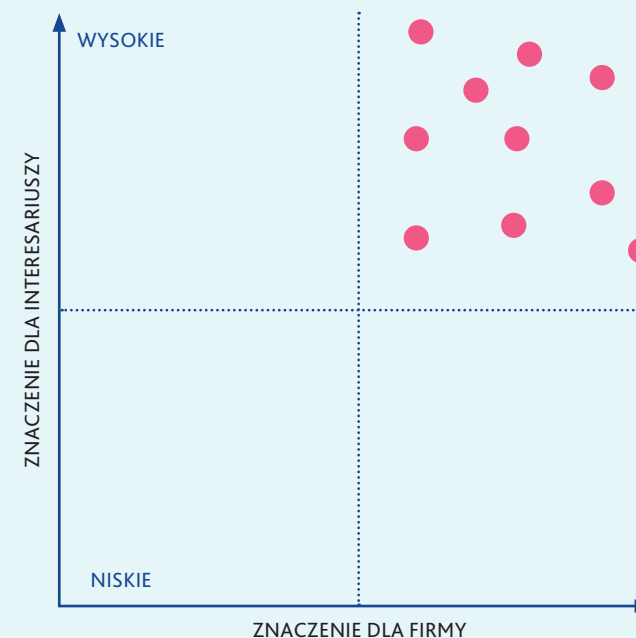
Identyfikacja zagadnień przebiegała w kilku etapach:

- identyfikacja listy zagadnień specyficznych dla branży farmaceutycznej,
- analiza dotychczasowej działalności firmy,
- włączenie interesariuszy do procesu identyfikacji kluczowych dla nich tematów,
- opracowanie listy tematów szczególnie ważnych dla Polpharmy.

Matryca istotności zagadnień

Tematy zidentyfikowane w procesie definiowania zawartości Raportu dla Polpharmy:

- Wpływ działalności zakładu produkcyjnego na otoczenie (informacja o możliwych zagrożeniach, formy zabezpieczeń, monitoring zdarzeń, sposoby informowania o zdarzeniach potencjalnie niebezpiecznych)
- Monitorowanie i publiczne udostępnianie wskaźników wpływu firmy na środowisko (aspekty ważne dla mieszkańców, m.in.: woda, gleby, powietrze)
- Promocja i edukacja nt. ekologii, zachowań proekologicznych (mieszkańcy, pracownicy)
- Promocja zrównoważonego transportu
- Dialog ze społecznością lokalną – komunikacja na temat działalności firmy; dialog w kontekście zbierania opinii i badania potrzeb
- Działania, praktyki skierowane do bliskich mieszkańców (w takich obszarach, jak: środowisko, bezpieczeństwo, zdrowie, profilaktyka) – formy zaangażowania firmy
- Sponsoring sportu w kontekście budowania wspólnoty mieszkańców-kibiców
- Promowanie polskiej kultury, działania na rzecz zwiększenia dostępu do kultury
- Relacje z organizacjami lokalnymi
- Współpraca z władzami lokalnymi
- Zaangażowanie firmy w promocję i rozwój gospodarczy miasta i szerzej regionu
- Podejście do pracownika (sposób traktowania, warunki zatrudnienia)
- Komunikacja z pracownikami
- Praktyki firmy w obszarze rozwoju wiedzy medycznej – przejrzyste zasady i formy współpracy
- Standardy współpracy z dostawcami
- Etyka branży farmaceutycznej – kodeks etyczny branży farmaceutycznej, budowanie wspólnych standardów, podnoszenie świadomości innych firm na rynku
- Podejście do współpracy z klientami, partnerami w biznesie





Etyka i odpowiedzialność

O Firmie

Jesteśmy liderem polskiego rynku farmaceutycznego i jedną z 25. największych firm generycznych na świecie. Dzięki rozwojowi eksportu, inwestycjom oraz akwizycjom stworzyliśmy międzynarodową grupę farmaceutyczną, generującą miliard dolarów przychodów rocznie. Zapewniamy stabilne miejsce pracy i rozwoju ponad 7000 pracowników w Polsce i za granicą.

Blisko 80 lat tradycji

Początki naszej firmy sięgają 1935 roku, kiedy to gdański aptekarz, Kurt Boskamp, założył Fabrykę Chemiczno-Farmaceutyczną Polpharma. Podczas II wojny światowej, w czasie walk o wyzwolenie Pomorza, zakład uległ dotkliwemu zniszczeniu. Pierwszym preparatem, którego produkcję uruchomiono po odbudowie zakładu była woda redestylowana w ampułkach.

Druga połowa XX wieku to czas przynależności – pod szyldem Starogardzkich Zakładów Farmaceutycznych - do państwowego Zjednoczenia Przemysłu Farmaceutycznego „Polfa”. Do historycznej nazwy wróciliśmy 1 grudnia 1995 roku, wraz z powołaniem jednoosobowej spółki Skarbu Państwa pod marką Polpharma.

20 lipca 2000 roku Polpharma została sprywatyzowana przy udziale wyłącznie polskiego kapitału, co stało się przełomowym punktem w rozwoju spółki.

Cel: numer jeden w regionie

Zmiana właścicielska zapoczątkowała gruntowną restrukturyzację i modernizację naszej firmy. Od 2000 roku zainwestowaliśmy ponad 1,2 mld zł w rozwój i unowocześnienie infrastruktury, zakup nowych maszyn i urządzeń oraz nowoczesne systemy informatyczne w naszych polskich zakładach.

Równolegle inwestowaliśmy w rozwój nowych produktów oraz budowę silnego zespołu sprzedaży i marketingu. Budowaliśmy

kompetencje naszych pracowników, korzystając również z doświadczeń zagranicznych ekspertów. Inwestycje te przyczyniły się do umocnienia wiodącej pozycji Polpharmy na rynku polskim oraz ekspansji na rynkach zagranicznych.

Naszą ambicją jest zdobycie pozycji lidera regionu Europy Środkowo-Wschodniej, Kaukazu i Azji Centralnej. W dążeniu do tego celu łączymy rozwój organiczny z umiejętną polityką fuzji i przejęć.

Akwizycje dokonane w latach 2011-2012 przyczyniły się do tego, że jesteśmy obecnie niekwestionowanym liderem na rynku polskim (zapewniającym ok. 60% naszych przychodów), największym producentem leków w Kazachstanie i jedną z wiodących firm farmaceutycznych z Rosji. Posiadamy organizację marketingowo-sprzedażową w takich krajach, jak Litwa, Łotwa, Ukraina, Białoruś, Czechy, Słowacja, Bułgaria, Rumunia, Azerbejdżan, Uzbekistan i Wietnam. Naszym partnerem strategicznym w zakresie współpracy z klientami biznesowymi jest firma Farmaprojects z Hiszpanii.

Nasza misja

Misją Polpharmy jest dążenie do doskonałości w dostarczaniu wysokiej jakości farmaceutyków. Najwyższymi wartościami są dla nas życie i zdrowie człowieka. Dbamy o jakość naszych produktów i harmonijne współistnienie ze środowiskiem naturalnym. Troszczymy się o dobro pacjentów i popularyzujemy zasady profilaktyki zdrowotnej. Pomagamy lekarzom w wypełnianiu ich powołania, udzielając im wsparcia w poszerzaniu wiedzy medycznej. Kierujemy się zasadami uczciwości i etyki zawodowej. Szanujemy potrzeby naszych pracowników, a także partnerów biznesowych, społeczność lokalnych i organizacji społecznych. We wszystkim, co robimy, stawiamy na rzetelność i profesjonalizm. Wspieramy rozwój polskiej nauki oraz liczne przedsięwzięcia o charakterze społecznym. Sens naszej codziennej pracy określa hasło „**Ludzie pomagają Ludziom**”.

Leki ważne społecznie

Portfolio Grupy Polpharma obejmuje około 600 produktów, a kolejnych 200 znajduje się w fazie rozwoju. Produkujemy leki ważne społecznie, wśród nich leki ratujące życie, wytwarzane w Polsce Warszawa, które nie mają odpowiedników na polskim rynku. Wytwarzamy wiele produktów pomocnych w terapii tzw. chorób cywilizacyjnych, w tym choroby niedokrwiennej serca, nadciśnienia tętniczego, cukrzycy, osteoporozy.

Naszą domeną są leki generyczne, które zapewniają szerokim grupom pacjentów dostęp do nowoczesnych metod leczenia. Produkty generyczne pozwalają na obniżenie kosztów farmakoterapii zarówno dla pacjenta, jak też systemu opieki zdrowotnej.

Lek generyczny

to – zgodnie z zapisami Prawa farmaceutycznego (art. 15 ust. 6) – „produkt posiadający taki sam skład jakościowy i ilościowy substancji czynnej(-ych), taką samą postać farmaceutyczną jak referencyjny produkt leczniczy (lek oryginalny) i którego biorównoważność wobec referencyjnego produktu leczniczego została potwierdzona odpowiednimi badaniami biodostępności”. **Lek generyczny wprowadzony do obrotu musi ponadto:**

- spełniać te same wymagania jakościowe co lek referencyjny,
- być produkowany zgodnie ze standardami Dobrej Praktyki Wytwarzania (GMP).

Jesteśmy także największym polskim producentem substancji farmaceutycznych, czyli aktywnych składników do produkcji gotowych form leków. Dzięki konkurencyjnym kosztom wytwarzania, znakomitej jakości produktów oraz przyjaznym dla środowiska procesom możemy poszczycić się pozycją światowego lidera w produkcji hydrobisfosfonianów, substancji stosowanych w leczeniu osteoporozy, która jest obecnie jedną z najczęstszych chorób starzejącego się społeczeństwa.

Posiadamy jedno z najnowocześniejszych w Europie centrów badawczo-rozwojowych. W Starogardzie Gdańskim prowadzimy prace nad rozwojem niskocząsteczkowych leków generycznych. Z kolei w Gdańskim Parku Naukowo-Technologicznym w 2012 roku stworzyliśmy największe w Polsce centrum biotechnologiczne, gdzie rozpoczęliśmy prace nad lekami biopodobnymi. W ten sposób chcemy umożliwić pacjentom szerszy dostęp do leków biologicznych, które, ze względu na wysoką cenę, dla wielu chorych pozostają nieosiągalne.

Wspieramy wielotorowo rozwój nauki, m.in. poprzez coroczny konkurs grantowy na prace badawcze z zakresu medycyny i farmacji, organizowany przez Fundację Naukową Polpharmy. Dbamy również o relacje z interesariuszami – środowiskiem medycznym i farmaceutycznym, instytutami naukowymi, regulatorami, stowarzyszeniami branżowymi – którzy są naszymi ważnymi partnerami w działaniach na rzecz zdrowia pacjentów.

Leki biologiczne

zawierają jedną lub więcej substancji czynnych wytwarzanych przez organizm żywy lub z niego pochodzących. W przeciwieństwie do leków pochodzenia chemicznego (niskocząsteczkowych) charakteryzują się dużą wielkością cząstek. Ich największe atuty to wysoki profil bezpieczeństwa i duża skuteczność, zwłaszcza w leczeniu chorób nowotworowych lub schorzeń pochodzenia immunologicznego.

Leki biopodobne

w pełni odpowiadają strukturą, profilem bezpieczeństwa i właściwościami farmakologicznymi aktualnie zarejestrowanym lekom biologicznym, obecnym na rynku. Rozwój leków biopodobnych jest krótszy i tańszy od innowacyjnych leków biologicznych, co wpływa na ich niższą cenę i większą dostępność terapii dla pacjenta.

6

Ośrodków
badań i rozwoju

7

Zakładów
produkcyjnych

Grupa Polpharma

- W skład Grupy Polpharma wchodzi firmy:
- **Zakłady Farmaceutyczne Polpharma SA** z zakładem produkcyjnym w Starogardzie Gdańskim oraz oddziałami produkcyjnymi w Duchnicach i Nowej Dębie,
 - **Polpharma Biuro Handlowe Sp. z o.o.** w Warszawie,
 - **Medana Pharma SA** z zakładem produkcyjnym w Sieradzu,
 - **Polfa Warszawa SA** z zakładem produkcyjnym w Warszawie,
 - **OAD Akrihin** – rosyjska firma farmaceutyczna z zakładem produkcyjnym w Starej Kupawie pod Moskwą,
 - **AO Chimpharm** – największa firma farmaceutyczna w Kazachstanie z zakładem produkcyjnym w Szymkencie, posługująca się na rynku marką Santo Member of Polpharma Group.

Zakłady Farmaceutyczne Polpharma SA w Starogardzie Gdańskim należą do największych i najnowocześniejszych fabryk farmaceutycznych w Europie. Roczne możliwości produkcyjne zakładu to 5 miliardów jednostek leków w formie stałej (tabletki, kapsułki)

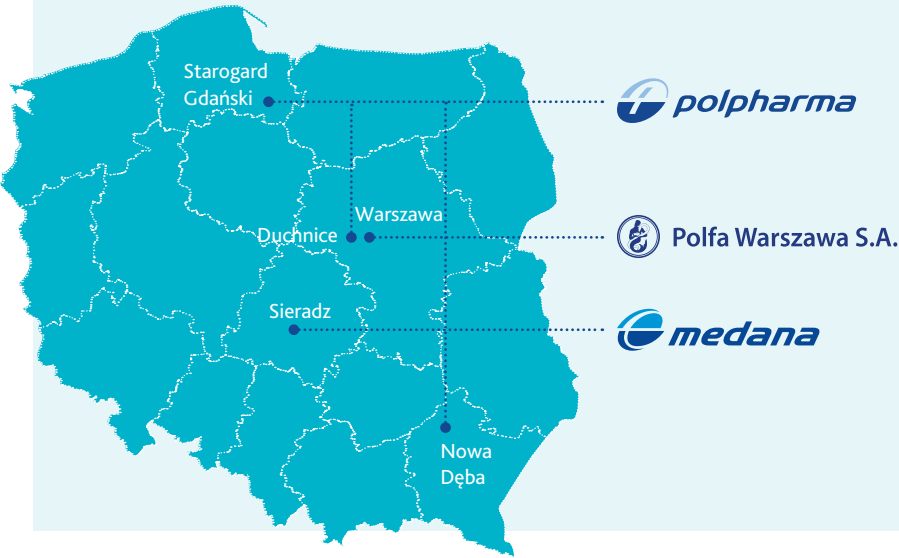
i 190 mln w formie płynnej (preparaty do iniekcji w opakowaniach polietylenowych i ampułkach szklanych, a także płyny infuzyjne oraz płyny do stosowania zewnętrznego). W Starogardzie Gdańskim wytwarzane są także aktywne substancje farmaceutyczne (API). Łączna pojemność naszych reaktorów do syntezy substancji wynosi 350 000 litrów.

Oddział Produkcyjny w Duchnicach koło Warszawy specjalizuje się w produkcji antybiotyków. Wytwarza cefalosporyny I, II i III generacji – formy iniecyjne i doustne, w dawkach dla dzieci i dorosłych. Rocznie linie zakładu opuszcza 12 mln fiolek i 60 mln tabletek.

Polpharma Biuro Handlowe Sp. z o.o. w Warszawie odpowiada za działalność sprzedażowo-marketingową. Mimo ogromnej konkurencji ze strony globalnych koncernów, stworzony przez nas zespół sprzedaży jest uznawany za najbardziej efektywny na polskim rynku farmaceutycznym, czego dowodem jest pierwsza pozycja Polpharmy zarówno pod względem ilości, jak i wartości sprzedawanych leków wśród wszystkich firm działających w Polsce.

Mapa lokalizacji

Lokalizacja zakładów produkcyjnych Grupy Polpharma w Polsce



Historia Polpharmy

1935

Narodziny POLPHARMY

Obywatel Wolnego Miasta Gdańsk, aptekarz Kurt Boskamp, zakłada Polską Fabrykę Chemiczno-Farmaceutyczną Polpharma w budynkach po fabryce maszyn rolniczych Horstmana przy ul. Kościuszki 24/26 w Starogardzie Gdańskim. Zakład zatrudnia początkowo około 20 pracowników. Produkcja prowadzona jest na licencji firmy Bayer.

1945

Odbudowa fabryki

W roku 1945 rozpoczyna się odbudowa fabryki zniszczonej w czasie walk o wyzwolenie Pomorza. Podnoszenie zakładu ze zgliszcz trwa do roku 1949. Pierwszym preparatem, którego produkcja zostaje uruchomiona po wojnie, jest woda redestylowana w ampułkach.

1959

Włączenie do Zjednoczenia „Polfa”

Firma zostaje włączona w skład Zjednoczenia Przemysłu Farmaceutycznego „Polfa”, czego następstwem jest zmiana nazwy – na Starogardzkie Zakłady Farmaceutyczne „Polfa”.

1995

Powrót do historycznej nazwy

1 grudnia firma zostaje przekształcona w Jednoosobową Spółkę Skarbu Państwa i wraca do swej historycznej nazwy Polpharma.

2000

Prywatyzacja firmy

20 lipca zaczyna się nowy rozdział w historii Polpharmy. Firma zostaje sprywatyzowana w oparciu o całkowicie polski kapitał. Wydanie to daje początek gruntownej restrukturyzacji przedsiębiorstwa.

2001

Powstanie Biura Handlowego w Warszawie

Powstaje Biuro Handlowe w Warszawie z dynamiczną i nowoczesną strukturą marketingu i sprzedaży. Obecnie jest to najbardziej efektywny zespół sprzedaży na polskim rynku.

2005

Wejście do Grupy Polpharma spółki Medana Pharma Terpol Group

Polpharma przejmuje większościowy pakiet udziałów w sieradzkiej firmie Medana Pharma Terpol Group. Firma jest jednym z liderów w dziedzinie produkcji leków pediatrycznych i preparatów witaminowych.

2010

Przejęcie oddziału w Duchnicach

Polpharma kupuje od firmy Bioton oddział w Duchnicach koło Warszawy, specjalizujący się w produkcji antybiotyków z grupy cefalosporyn.

2011

Akwizycje na rynku międzynarodowym

Polpharma przejmuje większościowy pakiet akcji firmy Akrihin, która jest jednym z wiodących rosyjskich producentów leków. Do Grupy Polpharma dołącza również lider lokalnego rynku farmaceutycznego w Kazachstanie – firma Chimpharm, posługująca się na rynku marką Santo Member of Polpharma Group.

2012

Zakup Polfy Warszawa

Polpharma staje się właścicielem Polfy Warszawa S.A. – jednej z największych polskich firm farmaceutycznych.

2013

Stworzenie centrum biotechnologii

Polpharma otwiera największe w Polsce laboratorium biotechnologiczne w Gdańskim Parku Naukowo-Technologicznym

Powołanie Oddziału Produkcyjnego w Nowej Dębie

Wskutek połączenia z firmą Sanfarm powstaje Oddział Produkcyjny Polpharma SA w Nowej Dębie



Obszary innowacyjności Polpharmy

Innowacje

- **udoskonalające:** nowe obszary rozwoju (biotechnologia), nowe postacie leków
- **techniczne:** nowoczesny park maszynowy, nowe metody analityczne
- **marketingowe:** nowoczesne metody komunikacji, e-marketing
- **procesowe:** poprawa efektywności, alternatywne metody syntezy, przyjazne środowisku
- **organizacyjne:** poprawa efektywności pracy

* **Suplementy diety** – to środki spożywcze, których celem jest uzupełnienie normalnej diety, będące skoncentrowanym źródłem witamin lub składników mineralnych lub innych substancji wykazujących efekt odżywczy lub inny efekt fizjologiczny.

Nasze produkty

Jesteśmy największym polskim producentem leków i substancji farmaceutycznych. Zakłady Farmaceutyczne Polpharma SA wraz z Oddziałem w Duchnicach produkują rocznie około 160 mln opakowań leków, sprzedawanych na rynku polskim i eksportowanych do ponad 50 krajów świata.

Należymy również do czołówki światowych dostawców substancji farmaceutycznych. Około 20% wytwarzanych przez firmę substancji jest wykorzystywanych do produkcji własnych gotowych form leków. Pozostała część trafia do klientów zewnętrznych, z czego 95% – na eksport, głównie do krajów Unii Europejskiej, Ameryki Północnej, Ameryki Łacińskiej, krajów Bliskiego Wschodu, Afryki Północnej, Korei i Japonii.

- Portfolio Grupy Polpharma zawiera prawie 600 produktów w różnych formach i dawkach, z czego 147 należy do Polpharma SA. W naszej ofercie znajdują się:
- leki wydawane na receptę (tzw. Rx);
 - leki dostępne bez recepty (tzw. OTC), w tym znane od pokoleń leki przeciwbólowe (Etopiryna, Pyralgina), preparaty na przeziębienie i grypę (Polopiryna, Scorbolamid), a także leki na dolegliwości żołądkowe (Ranigast Max) i leki okulistyczne (Starazolin);
 - leki stosowane w lecnictwie zamkniętym (szpitale);
 - suplementy diety*;
 - wyroby medyczne.

- Naszą domeną są leki:
- kardiologiczne (największy polski producent),
 - gastroenterologiczne,
 - neurologiczne,
 - pulmonologiczne,
 - przeciwinfekcyjne,
 - dermatologiczne
 - okulistyczne.

Innowacyjność firmy generycznej

To nie sprzeczność, choć w powszechnej świadomości panuje przekonanie, że leki generyczne nie mogą być innowacyjne. Zapewnienie szerokiej grupie pacjentów dostępu do tańszych, ale bardzo nowoczesnych preparatów najwyższej jakości – a taki jest cel producentów leków generycznych – wymaga nieustannych innowacji i doskonalenia.

Od momentu wejścia na rynek leku oryginalnego do czasu wygaśnięcia jego patentu, kiedy możliwe jest wprowadzenie leku generycznego, mija zazwyczaj 15 lat. Postęp techniczny, który dokonuje się w tym czasie, sprawia, że często lek generyczny jest produkowany z wykorzystaniem nowocześniejszej i bardziej efektywnej technologii.

W procesie wytwarzania stosujemy energooszczędne urządzenia, które wykorzystują najnowszą myśl techniczną i zapewniają bezpieczeństwo produktów, pracowników i środowiska naturalnego. Najważniejszą innowacją z punktu widzenia skuteczności leczenia jest jednak wprowadzanie przez przemysł generyczny nowych, przyjaznych dla pacjenta postaci leków, które ułatwiają przestrzeganie zaleceń lekarskich. Wdrażamy również innowacyjne rozwiązania organizacyjne zwiększające efektywność naszej pracy oraz nowatorskie narzędzia marketingowe wykorzystujące najnowsze techniki internetowe.

Organizacje, w których działamy

Polpharma, jako wiodąca firma na rynku farmaceutycznym, jest obecna w wielu organizacjach branżowych i biznesowych. Chcemy swoim doświadczeniem wspierać rozwój i wyznaczać branżowe standardy w ważnych dla nas aspektach (jakość, bezpieczeństwo, innowacyjność, CSR, dostępność leków dla pacjentów). Aktywnie uczestniczymy w ważnych dla przedsiębiorców i pracodawców debatach na poziomie krajowym i europejskim.

- Należymy do takich organizacji jak:
- Polski Związek Pracodawców Przemysłu Farmaceutycznego,
 - Polski Związek Producentów Leków Bez Recepty
 - EGA European Generic Association
 - Lewiatan
 - Business Centre Club
 - Polska Rada Biznesu, w której działa Przewodniczący Rady Nadzorczej Polpharmy – Jerzy Starak

Nagrody i wyróżnienia



— Nagroda Prezydenta RP 2013 w kategorii „Innowacyjność”



— Najbardziej innowacyjny produkt w Polsce w roku 2012 tytuł przyznany serii substancji aktywnych z grupy leków

przeciw osteoporozie: Alendronian Sod, Risedronian Sod, Kwas Zoledronowy i Ibendronian Sod, w rankingu Instytutu Nauk Ekonomicznych PAN

PODSTAWOWE DANE FINANSOWE			
(SKONSOLIDOWANE DANE DLA POLPHARMY SA I POLPHARMY BIURA HANDLOWEGO)			
Dane w tys. zł			
Przychody ze sprzedaży	Przychody z eksportu	Wynagrodzenia	Darowizny pieniężne
2011			
1 677 680	300 841	325 796	268
2012			
1 976 943	445 687	346 903	307
2013 (do 30 czerwca)			
1 062 838	289 014	193 045	188

Ze względu na tajemnicę handlową oraz politykę spółki, Polpharma nie ujawnia wszystkich danych finansowych oraz prezentuje dane w formie skonsolidowanej.



— 1. miejsce wśród dużych firm na Liście 500 najbardziej innowacyjnych przedsiębiorstw w Polsce w 2011 roku,

w rankingu przygotowanym przez Instytut Nauk Ekonomicznych PAN

— 5. miejsce w gronie 795 polskich przedsiębiorstw inwestujących w badania i rozwój według rankingu przygotowanego przez Instytut Nauk Ekonomicznych PAN w 2012 r.



— Najlepsza Produkcyjna Firma Farmaceutyczna w Europie wyróżnienie przyznane przez brytyjski magazyn „The New Economy” w 2010 roku



— Finalista międzynarodowego konkursu „Process Excellence

Award” na najlepszy projekt w kategorii „Zielone Procesy” konkurs zorganizowany przez brytyjską firmę IQPC w roku 2010

— Przyjaciół Polskiej Pulmonologii tytuł przyznany przez Polskie Towarzystwo Chorób Płuc

— Partner Polskiej Kardiologii tytuł przyznany Polpharmie ośmiokrotnie przez Polskie Towarzystwo Kardiologiczne

— Mecenas Samorządu Aptekarskiego tytuł przyznany przez Naczelną Radę Aptekarską za zasługi na rzecz samorządu aptekarskiego

— Niezawodny Przyjaciół Ludzi Nauki: Medycyny i Farmacji tytuł przyznany Naukowej Fundacji Polpharmy przez Izbę Gospodarczą „Farmacja Polska” i „Gazetę Farmaceutyczną”

Zarząd Polpharma SA:

- Bożenna Kozakiewicz – Wiceprezes Zarządu
- Rajmund I. Martyniuk – Wiceprezes Zarządu
- Francois Menard – Wiceprezes Zarządu
- Tomasz Moys – Wiceprezes Zarządu
- Krzysztof Rabinowski – Wiceprezes Zarządu
- Hannes Teissl – Członek Zarządu
- Andrzej Dziuban – Członek Zarządu

Zarząd Polpharma Biuro Handlowe Sp. z o.o.:

- Rajmund I. Martyniuk – p.o. Prezes Zarządu
- Grzegorz Chelmiński – Członek Zarządu
- Bożenna Kozakiewicz – Członek Zarządu
- Krzysztof Rabinowski – Członek Zarządu
- Sebastian Szymanek – Członek Zarządu

Zarządzanie

Najwyższą kadrę kierowniczą spółek Polpharma SA i Polpharma Biuro Handlowe Sp. z o.o. tworzą osoby mające wieloletnie doświadczenie w zarządzaniu wiodącymi firmami w Polsce i za granicą. Zarząd obu spółek charakteryzuje różnorodność wieku, nacji, wykształcenia, płci, co uznajemy za ważny element potencjału naszej firmy. Przewodniczący Rady Nadzorczej nie pełni funkcji Dyrektora Zarządzającego.

ŁĄCZNA LICZBA ZATRUDNIONYCH W CIAŁACH NADZORCZYCH WEDŁUG PŁCI I WIEKU					
Polpharma SA			Polpharma Biuro Handlowe		
Skład Zarządu i Rady Nadzorczej w podziale na płeć			Skład Zarządu i Rady Nadzorczej w podziale na płeć		
2011			2011		
Kobiety	26,7%	Mężczyźni	73,3%	Kobiety	12,5%
				Mężczyźni	87,5%
2012			2012		
Kobiety	17,6%	Mężczyźni	82,4%	Kobiety	20,0%
				Mężczyźni	80,0%
2013 (do końca czerwca)			2013 (do końca czerwca)		
Kobiety	20,0%	Mężczyźni	80,0%	Kobiety	25,0%
				Mężczyźni	75,0%
Skład Zarządu i Rady Nadzorczej w podziale na grupy wiekowe			Skład Zarządu i Rady Nadzorczej w podziale na grupy wiekowe		
2011			2011		
<30	0	30-50	46,7%	>50	53,3%
2012			2012		
<30	0	30-50	47,1%	>50	52,9%
2013 (do końca czerwca)			2013 (do końca czerwca)		
<30	0	30-50	46,7%	>50	53,3%

Odpowiedzialna firma

Podstawą naszej działalności i integralną częścią strategii biznesowej jest zrównoważony rozwój, harmonijnie łączący cele ekonomiczne ze społecznymi i środowiskowymi. Mamy świadomość wpływu naszej działalności na otoczenie, dlatego przykładamy szczególną wagę do relacji z interesariuszami. Wsłuchujemy się w ich potrzeby i staramy się – w miarę możliwości – na nie odpowiadać.

- Ideę zrównoważonego rozwoju realizujemy w praktyce poprzez różnorodne działania mające na celu przede wszystkim:
- minimalizowanie naszego wpływu na środowisko naturalnego,
 - budowę lepszego społeczeństwa, walkę z ubóstwem i nierównością społeczną,
 - harmonijną współpracę z interesariuszami.

- Nasza odpowiedzialność społeczna przejawia się w codziennym działaniu poprzez:
- oferowanie bezpiecznych produktów,
 - wierność systemowi wartości opartemu na zasadach etyki,
 - uczciwą politykę personalną,
 - rzetelność i solidność w kontaktach z klientami i dostawcami,
 - poszanowanie środowiska naturalnego,
 - działalność edukacyjną w zakresie profilaktyki zdrowotnej,
 - trwałe relacje ze społecznością lokalną,
 - rozwój nauki,
 - inicjatywy społeczne i charytatywne.

Zarządzanie CSR w naszej firmie

Nasze priorytety w dziedzinie CSR określa Polityka społecznej odpowiedzialności, przyjęta przez zarząd w styczniu 2011 roku. Nadzór nad całościową realizacją Polityki sprawuje zarząd firmy. W 2014 roku we współpracy z naszymi interesariuszami zamierzamy podjąć prace nad długoterminową strategią społecznej odpowiedzialności Polpharmy.

Naszym kluczowym zobowiązaniem jest jakość naszych produktów. Szczegółowe kwestie dotyczące jakości, bezpieczeństwa czy ochrony środowiska regulują oddzielne dokumenty i procedury. Co roku, z udziałem członków zarządu oraz Pełnomocnika ds. ZSZ, odbywa się przegląd w zakresie Zintegrowanego Systemu Zarządzania Środowiskowego i BHP, zawierający m.in. prezentację realizacji celów długoterminowych w tej dziedzinie. Dodatkowe działania doskonalące efektywność operacyjną firmy oraz zwiększające bezpieczeństwo ludzi i środowiska są inicjowane i koordynowane przez Zespół Zrównoważonego Rozwoju Środowiskowego, w którego skład wchodzi przedstawiciele różnych departamentów, w tym produkcji, badań i rozwoju, infrastruktury, ochrony środowiska i BHP.

Działalność społeczna firmy jest koordynowana przez Szefa ds. Public Relations, a wyniki w tej dziedzinie są raportowane do Rady Nadzorczej spółki.

CSR doceniany i nagradzany

Społeczna odpowiedzialność biznesu, zawarta w naszym motto „Ludzie pomagają Ludziom”, jest filozofią naszego działania, nie narzędziem promocji czy budowania wizerunku. Niemniej jednak wszelkie wyrazy uznania dla naszych działań społecznych stanowią dla nas ważne potwierdzenie słuszności obranej drogi.

- Najważniejsze wyróżnienia w dziedzinie CSR otrzymane w okresie raportowania to:
- II miejsce w kategorii „Farmacja i Medycyna” w latach 2011, 2012 i 2013 w Rankingu Odpowiedzialnych Firm. Ranking prowadzony jest przez Dziennik Gazetę Prawną we współpracy z Forum Odpowiedzialnego Biznesu, ekspertami z Centrum Etyki Biznesu Akademii Leona Koźmińskiego oraz firmą PwC.
 - Zwycięstwo w konkursie Firma Dobrze Widziana w województwie pomorskim. Konkurs, organizowany przez Business Centre Club, wyróżnia firmy, które w poszczególnych regionach są postrzegane i oceniane jako najbardziej odpowiedzialne społecznie.



Jako firma farmaceutyczna jesteśmy odpowiedzialni przede wszystkim za bezpieczeństwo pacjentów i jakość naszych produktów. Chcemy jednocześnie prowadzić naszą działalność w harmonii z naszym otoczeniem, budując uczciwe i partnerskie relacje z naszymi pracownikami, klientami, dostawcami i innymi grupami interesariuszy. Już od wielu lat naszą odpowiedzialność wyrażamy m.in. poprzez współpracę z lokalną społecznością, inicjatywy edukacyjne i społeczne oraz wsparcie dla rozwoju nauk farmaceutycznych i medycznych. Niniejszy Raport stanowi dla nas otwarcie na nowe wyzwania i możliwości, jakie stwarza CSR. Chcemy, aby nasi interesariusze wiedzieli, że mają do czynienia z odpowiedzialnym partnerem – otwartym na dialog i dążącym do obopólnych korzyści. To ważny krok w długim procesie, jaki sobie wyznaczaliśmy dla doskonalenia naszych standardów i praktyk w dziedzinie CSR.

Magdalena Rzeszotalska,
Szef ds. Public Relations

Podejście do zaangażowania społecznego w Polpharmie

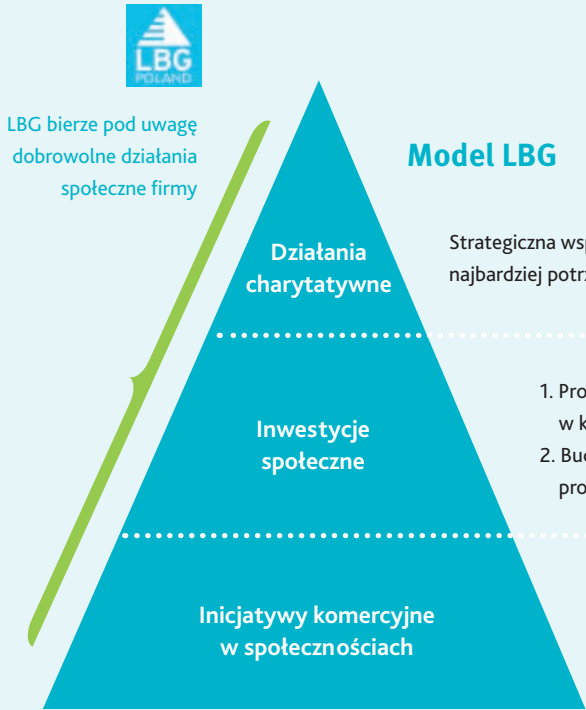
Zaangażowanie społeczne (CCI, ang. Corporate Community Involvement) jest jednym z filarów naszej działalności. Działamy wielowymiarowo, zarówno w przestrzeni lokalnej, jak i na skalę ogólnopolską. Priorytetowo traktujemy następujące obszary:

- **Wsparcie nauki** – przede wszystkim poprzez konkurs grantowy na najciekawsze projekty badawcze w dziedzinie nauk farmaceutycznych i medycznych, organizowany od 2001 roku przez Naukową Fundację Polpharmy. Fundacja prowadzi także program stypendialny dla słuchaczy studiów doktoranckich.
- **Działalność edukacyjna** – poprzez liczne programy, których celem jest edukowanie pacjentów, jak dbać o zdrowie i poprawiać jakość swojego życia (m.in. kampania „Ciśnienie na życie”, Strefa na Zdrowie, Ogólnopolski Program Zdrowia Seksualnego). Wspieramy również lekarzy i farmaceutów w poszerzaniu wiedzy, m.in. poprzez organizowany od dziesięciu lat Europejski Program Edukacyjny (EPE).

— **Działalność charytatywna** – poprzez współpracę m.in. z Caritas Polska przy projektach mających na celu pomoc potrzebującym, dzieciom z rodzin najuboższych, ofiarom klęsk żywiołowych w kraju i za granicą. Jesteśmy też partnerem Fundacji Dzieło Nowego Tysiąclecia przy realizacji programu stypendialnego dla uzdolnionych dzieci z małych miast i wsi. Rozwijamy również programy w zakresie wolontariatu pracowniczego.

Filary działań społecznych wg metodyki LBG

W ramach podniesienia standardów zarządzania działaniami społecznymi dołączyliśmy do sieci LBG Poland. Przeanalizowaliśmy nasze dotychczasowe działania z wykorzystaniem metodyki LBG. Pierwsze wyniki naszej pracy publikujemy w niniejszym raporcie, gdzie w sposób usystematyzowany prezentujemy kategorię i zakres naszej aktywności społecznej.



Model LBG

Strategiczna współpraca z wybranymi organizacjami społecznymi w zakresie wsparcia i niesienia pomocy najbardziej potrzebującym (np. współpraca z Caritas Polska i Caritas diecezjami), *czytaj więcej na str. 48*

1. Programy edukacyjne i kampanie społeczne podejmowane wspólnie z partnerami społecznymi w kluczowym dla firmy obszarze: edukacji i profilaktyki zdrowotnej, *czytaj więcej na str. 28-31*
2. Budowa polityki dobrego sąsiedztwa – szerokie wsparcie inicjatyw na rzecz społeczności lokalnej, promocji i rozwoju potencjału regionu, *czytaj więcej na str. 44-47*

Działania podejmowane na rzecz rozwoju nauk medycznych oraz edukacji środowiska medycznego i farmaceutycznego. Wsparcie organizacji kongresów, konferencji, warsztatów edukacyjnych i studiów podyplomowych, *czytaj więcej na str. 34-39*

Nasi interesariusze

Staramy się prowadzić stały dialog z naszymi interesariuszami, poznawać ich opinie, odpowiadać na pojawiające się potrzeby. Aby jeszcze lepiej poznać naszych interesariuszy i ważne dla nich tematy, postanowiliśmy włączyć najważniejsze grupy w proces tworzenia niniejszego Raportu. Działania dialogowe podzieliliśmy na dwa etapy. W pierwszej fazie zorganizowaliśmy spotkania w Starogardzie Gdańskim, które pozwoliły nam poznać opinie interesariuszy w lokalnym wymiarze. W spotkaniach wzięli udział przedstawiciele władz lokalnych, organizacji pozarządowych, z którymi współpracujemy, organizacji biznesowych, w których działamy oraz media. W drugim etapie spotkaliśmy się m.in. z naszymi dostawcami, klientami (dystrybutorami leków) i partnerami w prowadzonych działaniach edukacyjnych.

Na podstawie spotkań i rozmów udało nam się ustalić listę zagadnień szczególnie ważnych dla naszych interesariuszy, które uwzględniliśmy w niniejszym Raporcie. Dotychczasowe działania zainspirowały nas do rozpoczęcia bardziej usystematyzowanego podejścia do dialogu społecznego i jego kontynuowania w kolejnych latach.

Dobra praktyka

Dialog narzędziem zrównoważonego rozwoju

W listopadzie 2012 roku Polpharma zorganizowała forum dyskusyjne z udziałem innych firm regionu Pomorza na temat roli dialogu jako narzędzia zrównoważonego rozwoju. Forum było okazją do prezentacji najlepszych praktyk w zakresie dialogu z pracownikami, klientami, środowiskiem lokalnym i dostawcami. Odnosiły się one m.in. do takich wyzwań, jak budowanie zaangażowania pracowników, wzrost oczekiwań klienta w zakresie energooszczędnych rozwiązań, zapewnienie bezpieczeństwa dostawców w czasie dużych inwestycji.

Mapa naszych intersariuszy

JAK WSPÓŁPRACUJEMY Z NASZYMİ INTERESARIUSZAMI

Grupa	Narzędzia dialogu i komunikacja
Pracownicy	badanie zaangażowania pracowników i dialog po badaniu, regularne spotkania wewnętrzne, intranet i biuletyn wewnętrzny, możliwość zgłaszania anonimowych pytań do zarządu
Społeczności lokalne	udział w debatach na ważne dla społeczności tematy, publikowanie raportów środowiskowych, organizacja Dni Otwartych
Organizacje społeczne i biznesowe	współpraca przy wspólnych projektach, spotkania i debaty
Partnerzy biznesowi	spotkania bezpośrednie, targi branżowe
Dostawcy	ankiety weryfikacyjne, spotkania bezpośrednie, program „Partnerstwo we współpracy”
Klienci – dystrybutorzy leków	badania satysfakcji, spotkania bezpośrednie, extranet dla hurtowni
Pacjenci	kampanie edukacyjno-zdrowotne, strony internetowe i social media, bezpłatne badania profilaktyczne, którym towarzyszą ankiety satysfakcji
Lekarze i farmaceuci	magazyny, publikacje, spotkania i konferencje, fora dyskusyjne i portale internetowe
Administracja publiczna i regulatorzy	odpowiadanie na pytania, podejmowanie działań w odpowiedzi na zalecenia
Naukowcy i liderzy opinii	debaty prowadzone przez Naukową Fundację Polpharmy, raporty wydawane przez Fundację, spotkania i konferencje
Firmy konkurencyjne	debaty w ramach organizacji branżowych
Media	wspólne projekty ogólnopolskie i lokalne, udział w dyskusjach, debatach i konferencjach, bieżąca wymiana informacji, spotkania bezpośrednie



Funkcja compliance od zawsze była realizowana przez Dział Prawny, który tworzył procedury marketingowe i dbał o ich przestrzeganie. Na obecnym etapie rozwoju organizacji i ekspansji Polpharmy na rynki zagraniczne uznaliśmy, że funkcję tę należy wyodrębnić. Dlatego na początku roku 2013 w ramach Działu Prawnego utworzyliśmy Zespół ds. Bezpieczeństwa Prawnego, na którego czele stoi Compliance Officer. W tym samym czasie utworzyliśmy skrzynkę mailową, za pośrednictwem której pracownicy mogą zadawać pytania i zgłaszać nieprawidłowości. Obecnie Compliance Officer jest gospodarzem Instrukcji Działania Marketingowych (IDM), a także elektronicznego systemu zatwierdzania materiałów reklamowych i promocyjnych (e-ML).

Marcin Musiał,
Compliance Officer

Etyka i wartości

Specyfika branży nakłada na nas wyjątkową odpowiedzialność etyczną. Dlatego wykraczamy poza obowiązujące prawo, normując ten obszar wewnętrznymi wytycznymi oraz systemem wartości i postaw. W związku z rozszerzeniem Grupy Polpharma o spółki o różnej kulturze organizacyjnej, wdrażamy nasze standardy postępowania we wszystkich lokalizacjach. W drugiej połowie 2013 roku rozpoczniemy proces dialogu, którego celem jest wypracowanie wspólnego Programu Etycznego Grupy Polpharma.

Wartości kształtują naszą kulturę i ustanawiają normy postępowania, pożądane u wszystkich pracowników organizacji:

- **Szacunek do ludzi**
Ludzie są dla nas zawsze na pierwszym miejscu. We wzajemnych relacjach przestrzegamy zasad fair play.
- **Komunikacja**
Komunikujemy szybko, otwarcie, zrozumiale. Dzielimy się informacjami, działamy proaktywnie.
- **Delegowanie uprawnień**
Ufamy sobie, swoim kompetencjom, doświadczeniu i wiedzy. Wszyscy czujemy się odpowiedzialni za przyszłość firmy.
- **Nastawienie na wynik**
Stawiamy sobie bardzo ambitne, mierzalne i realne cele. Chcemy być najlepsi, mierzymy wysoko.
- **Nagradzanie najlepszych**
Cenimy rzeczywiste umiejętności. Nasi najlepsi pracownicy mają otwartą drogę wewnętrznej kariery. Najlepszych wynagradzamy najlepiej.
- **Nastawienie na klienta**
Naszym klientom zewnętrznym dajemy najwyższej jakości serwis, rzetelną, fachową informację i wsparcie. Jesteśmy etyczni, dotrzymujemy zobowiązań.

Zarządzanie ryzykiem

Zarządzamy ryzykiem w sposób systemowy i kompleksowy od 2009 roku, kiedy przeprowadziliśmy szczegółową analizę ryzyk biznesowych w podmiotach wchodzących w skład Grupy Polpharma. Opracowaliśmy wtedy

mapy ryzyk, zidentyfikowaliśmy największe zagrożenia dla bieżącej działalności z obszaru produkcyjnego, komercyjnego, finansowego i szeroko pojętego otoczenia biznesowego, wskazaliśmy sposoby zarządzania nimi i osoby odpowiedzialne. Wdrożyliśmy również Politykę Zarządzania Ryzykiem. Nad całością procesu zarządzania ryzykiem czuwa Kierownik Projektu Zarządzania Ryzykiem, który identyfikuje i ocenia potencjalne zagrożenia oraz określa wynikające z nich wytyczne dla polityki ubezpieczeniowej Grupy.

Uzupełnieniem systemowego zarządzania ryzykiem w Polpharmie są formalne procedury, w tym między innymi procedura antymobbingowa i przeciwdziałania dyskryminacji. Zasady postępowania w relacjach z lekarzami i farmaceutami zostały ujęte w Instrukcji Działania Marketingowych (więcej na str. 26). Nadzór nad zgodnością naszych aktywności z Instrukcją sprawuje powołany w 2013 roku Compliance Officer.

Dobra praktyka

Partnerstwo we współpracy

Polpharma rozwija partnerskie relacje również z kluczowymi dostawcami. Firma realizuje szereg działań, które pozwalają na konstruktywną ocenę współpracy. W tym celu wykorzystywane są m.in. ankieta, dialog z dostawcami, badanie wzajemnych oczekiwań, bezpośrednie kontakty. Dla strategicznych dostawców Polpharma stworzyła projekt Partnerstwo we współpracy, który pozwala firmie i dostawcom wzajemnie się inspirować, dzielić pomysłami i zachęcać do wdrażania innowacyjnych rozwiązań oraz ciekawych praktyk, także w obszarze odpowiedzialności społecznej. Cyklicznie przeprowadzane ankiety pozwalają nie tylko poznać poziom satysfakcji dostawców ze współpracy z firmą, ale też np. odczuwane przez nich bariery rozwoju czy potencjalne pola dodatkowej współpracy.



We współpracy z dystrybutorami leków najważniejsze jest dla nas budowanie partnerskich relacji i wzajemna otwartość. Stale podnosimy nasz poziom obsługi klienta. Inicjujemy wiele innowacyjnych projektów, które poprawiają efektywność współpracy. Dostarczamy autorskie narzędzia, pomocne w codziennej obsłudze naszego asortymentu. Dbamy o sprawną komunikację na temat nowych produktów oraz promocji. Monitorujemy wielkość zapasów naszych produktów w hurtowniach. Wszystko po to, by ostatecznie pacjent mógł w dowolnej aptece zrealizować receptę na nasz lek.

Jacek Wiśniewski,
Dyrektor Sprzedaży i Dystrybucji
Grupy Polpharma

Współpraca fair

Dbamy o partnerskie relacje z naszymi klientami, którymi są dystrybutorzy leków i hurtownie farmaceutyczne. Łączymy siły w działaniach na rzecz rozwoju branży oraz wdrażamy inicjatywy, które czynią naszą współpracę jeszcze bardziej efektywną. Wśród udogodnień, które zaproponowaliśmy hurtowniom, jest m.in. innowacyjny system cotygodniowych podpowiedzi zamówień, pierwsze tego typu rozwiązanie w branży farmaceutycznej w Polsce. System pozwala na zapewnienie optymalnego stanu magazynowego asortymentu Grupy Polpharma i zagwarantowanie dostępności naszych produktów wtedy, kiedy pacjent ich potrzebuje.

Satysfakcja gwarantowana

Te i wiele innych użytecznych rozwiązań to owoc cyklicznych ankiet, w których badamy oczekiwania naszych klientów. Mamy bowiem świadomość, że wzajemne zaufanie nie jest dane raz na zawsze. Dlatego staramy się wstuchiwać w zmieniające się potrzeby i dostosowywać do nich nasz sposób działania.

Opinie strategicznych klientów oraz ocena współpracy z Polpharmą są przedmiotem cyklicznych Ankiet Satysfakcji, które przeprowadzamy już od dekady. W 2012 roku odbyła się jedenasta edycja badania, w którym wzięło udział siedem wiodących hurtowni farmaceutycznych w Polsce. Rozbudowany kwestionariusz podzielony jest na sześć części, w których klienci oceniają satysfakcję związaną z: zamówieniami, systemem EDI (elektroniczna wymiana danych), dostawami, awizacjami i reklamacjami. Ankiety pełnią też ważną rolę sondy przy np. wprowadzaniu nowych produktów.

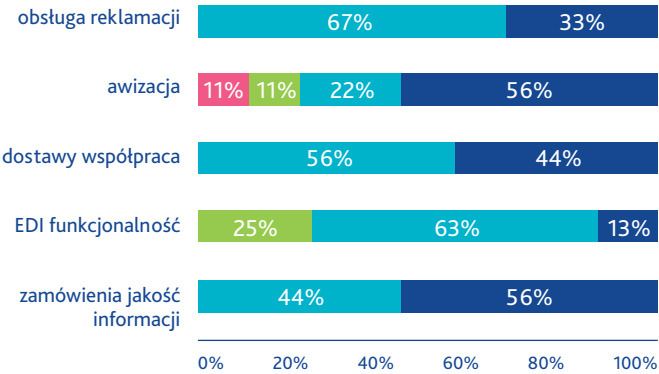
Zgłoszone – załatwione

Wyniki badań są dla nas formą oceny dotychczasowej współpracy, ale przede wszystkim stanowią wskazówkę, w jakim kierunku powinniśmy się zmieniać lub udoskonalać stosowane przez nas rozwiązania. Zgłoszenia ewentualnych problemów są formalnie ewidencjonowane, z przypisaniem danemu zagadnieniu osób/działów odpowiedzialnych za ich rozwiązanie, aby na bieżąco monitorować status realizowanych działań naprawczych.

BADAMY SATYSFAKCJĘ NASZYCH KLIENTÓW

Ocena 1 2 3 4 5 6

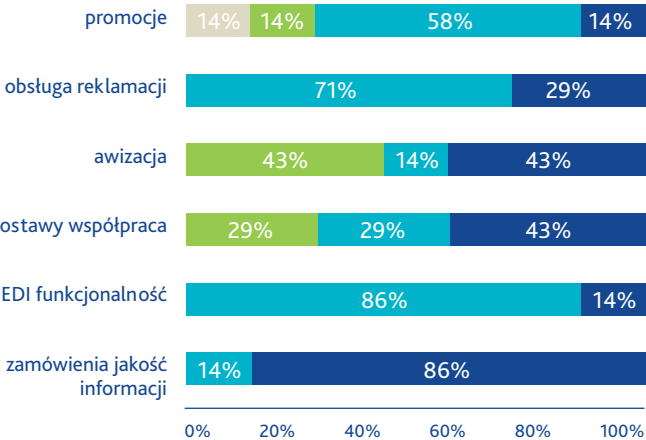
Rok 2011



W badaniu udział wzięło 9 hurtowni.

Wyniki badania przeprowadzonego w 2013 r. będą dostępne w kolejnym raporcie Polpharmy.

Rok 2012



W badaniu udział wzięło 7 hurtowni.



Służymy naszym
doświadczeniem
w trosce o zdrowie
pacjenta



Naszą intencją jest przede wszystkim zapewnienie najwyższego poziomu bezpieczeństwa stosowanych przez pacjentów preparatów. Dlatego ściśle współpracujemy z Głównym Inspektorem Farmaceutycznym (GIF) jako organem sprawującym nadzór nad warunkami wytwarzania i importu produktów leczniczych. Współpraca wytwórcy z Organami Nadzoru ma na celu zabezpieczenie interesu społecznego w zakresie bezpieczeństwa zdrowia i życia ludzi przy stosowaniu produktów leczniczych i wyrobów medycznych wytwarzanych przez wytwórcę. Nasza firma poddawana jest bardzo częstym kontrolom, zarówno ze strony GIF (3 do 8 inspekcji w roku), jak i naszych klientów (do 50 audytów rocznie). Jakość naszych produktów zapewniamy również poprzez właściwy nadzór nad firmowym parkiem maszynowym. Śledzimy trendy i postęp naukowo-techniczny, zarówno w obszarze wytwarzania, jak i w obszarze analityczno-rozwojowym. Realizując inwestycje, bierzemy pod uwagę szeroko pojętą jakość oferowanych przez dostawcę usług oraz elementy środowiskowe (energooszczędność, poziom hałasu, etc.).

Marcin Turzyński,
Dyrektor Departamentu
Zapewnienia Jakości

* **Walidacja** – to działanie, mające na celu potwierdzenie w sposób udokumentowany i zgodny z zasadami Dobrej Praktyki Wytwarzania, że procesy, procedury, metody, urządzenia, materiały, czynności i systemy rzeczywiście prowadzą do uprzednio zaplanowanych wyników.

Produkty najwyższej jakości

Najwyższa, powtarzalna jakość naszych produktów jest dla nas absolutnym priorytetem na każdym etapie procesu wytwarzania. W tym celu stosujemy nowoczesne metody i technologie, które zapewniają bezpieczeństwo pacjentów oraz ochronę pracowników i środowiska naturalnego.

Równie wysokich standardów jakości oczekujemy od naszych dostawców, zarówno w zakresie surowców, jak i usług. Staramy się też wpływać na świadomość pacjentów w zakresie przestrzegania zaleceń odnośnie bezpiecznego przechowywania oraz użytkowania naszych preparatów.

Polityka jakości

Wymagamy od innych, ale przede wszystkim od siebie. Nasza polityka jakości zawiera się w pięciu kluczowych hasłach:

1. Bezpieczeństwo pacjentów i jakość naszych produktów stawiamy na pierwszym miejscu.
2. Zapewniamy jakość produktu na każdym etapie jego rozwoju, produkcji, magazynowania, dystrybucji i sprzedaży.
3. Oczekiwania pacjentów i naszych klientów są dla nas priorytetem oraz inspiracją do rozwoju.
4. Dążymy do spełniania najwyższych standardów jakości, stosując nowoczesne technologie i wdrażając System Zarządzania Jakością Polpharmy.
5. Ciągłe doskonalenie w zakresie jakości i efektywności stanowi gwarancję rozwoju firmy oraz ważne źródło naszej przewagi konkurencyjnej.

Zgodnie z najwyższymi standardami

GMP (ang. Good Manufacturing Practice), czyli Dobra Praktyka Wytwarzania jest zbiorem przepisów i wytycznych mających zastosowanie w produkcji, kontroli jakości i magazynowania leków, wyrobów medycznych i aktywnych substancji farmaceutycznych. Wymogi GMP dotyczą wszystkich

elementów prowadzenia procesów wytwarzania, funkcjonowania obiektów produkcyjnych, ubioru i zachowania pracowników w obszarach wytwórczych.

Bezwzględne stosowanie wymogów regulacji prawnych i równoległych wytycznych GMP stanowi gwarancję najwyższej jakości naszych leków. Zapewniamy również, że jakość naszych produktów nie ulegnie pogorszeniu w całym okresie ich życia.

Potwierdzeniem jakości naszych wyrobów są certyfikaty GMP, wydane przez Głównego Inspektora Farmaceutycznego, którymi legitymują się wszystkie nasze zakłady oraz produkty opuszczające naszą firmę. Nasze instalacje do produkcji aktywnych substancji farmaceutycznych – poza spełnieniem europejskich wymogów GMP – przechodzą również regularne inspekcje amerykańskiej Agencji ds. Żywności i Leków (Food and Drug Administration – FDA). Wszystkie kolejne inspekcje FDA przeprowadzone w Polpharmie w latach 2004, 2009 i 2012 zakończyły się bez żadnych uwag.

Na zapewnienie jakości produktów składają się zarówno wystandaryzowane procedury opisujące zarządzanie dokumentacją, walidację* procesów/czyszczenia, proces zarządzania reklamacjami, schematy utrzymania ruchu, etc., jak też cykliczne szkolenia pracowników oraz wzmocnianie świadomości współodpowiedzialności za każdy produkt sygnowany naszym logo. Istotnymi narzędziami równolegle wspierającymi procesy jakościowe, takie jak zarządzanie kontrolą zmian, zarządzanie odchyleniami czy pełną kontrolę nad dokumentacją rejestracyjną, są skomputeryzowane systemy, np. TrackWise.

Polpharma posiada system zarządzania reklamacjami oraz innymi zdarzeniami zgłaszanymi przez pacjentów. Reklamacja to zgłoszenie faktu niezadowolenia klienta z dokonanego zakupu na skutek wad towaru, zarówno ilościowych, jak i jakościowych. System, poza pełną zgodnością z wymogami Prawa Farmaceutycznego, zapewnia właściwy schemat zarządzania incydentami

jakościowymi. Oprócz zachowania elementów zapewniających bezpieczeństwo stosowania naszych preparatów, umożliwia również ciągłe podnoszenie jakości produktów, dzięki informacjom uzyskanym od naszych odbiorców.

Procesy nastawione na jakość

Wszelkie procedury systemowe i operacyjne podporządkowane są koncepcji utrzymania najwyższej jakości naszych produktów. W tej dziedzinie nie uznajemy kompromisów, dlatego sięgamy po najnowocześniejsze światowe rozwiązania systemowe, takie jak PAT, czyli Procesowa Technologia Analityczna (ang. Process Analytical Technology) oraz QbD, tj. Jakość przez Projektowanie (ang. Quality by Design), dające możliwość jeszcze lepszej realizacji procesów wytwórczych i nadzoru nad nimi.

Ocenę wpływu produkcji na ludzi i środowisko oraz analizę właściwości stosowanych substancji prowadzimy już na etapie rozwoju postaci leku i projektowania samej technologii wytwarzania. Procesy wytwarzania substancji czynnych objęte są analizą zagrożeń i zdolności operacyjnych (ang. HAZOP, Hazard and Operability Study).

Bezpieczeństwo farmakoterapii

Rygorystyczne procedury i zintegrowane systemy zapewnienia jakości dają nam pewność, że pacjenci otrzymują bezpieczny produkt. W trosce o ich zdrowie i życie nie przestajemy monitorować bezpieczeństwa produktów nawet, gdy opuszczają one firmę i trafiają do rąk pacjenta.

Szczególną wagę przykładamy do analizy wszystkich informacji na temat działań niepożądanych. O działaniach niepożądanych mówimy wtedy, gdy pacjent zgłasza szkodliwą lub niezamierzoną reakcję po zażyciu leku.

Działaniami niepożądanymi zajmuje się Korporacyjny Dział Nadzoru nad Bezpieczeństwem Farmakoterapii, który każdą taką informację rejestruje, analizuje i raportuje

Jakość produktu w cyklu życia

- **Pozyskiwanie surowców** – proces kwalifikacji dostawców zewnętrznych
- **Projektowanie leku w dziale badań i rozwoju** – wiedza ekspercka wsparta systemowymi rozwiązaniami, takimi jak PAT i QbD
 - dobór przyjaznej dla pacjenta postaci leku, która pozwala zachować najwyższe parametry jakości i bezpieczeństwa
 - testy stabilności pozwalające potwierdzić niezmienną jakość produktu do końca okresu ważności
 - dobór najlepszego opakowania, które pozwala w pełni zachować właściwości produktu w okresie ważności
- **Rejestracja produktu** – opracowanie dokumentacji rejestracyjnej wymaganej przez kompetentny urząd, zawierającej informacje medyczne oraz ulotki dla pacjenta na temat bezpiecznego stosowania leku i jego właściwego przechowywania
- **Produkcja** – realizacja procesu wytwarzania w oparciu o najwyższe standardy jakościowe, przy zachowaniu zgodności z dokumentacją rejestracyjną
 - zachowanie procesu kontroli zmian
 - system zarządzania odchyleniami
 - monitoring warunków wytwarzania
 - kontrole między poszczególnymi operacjami w procesie produkcji
- **Kontrola jakości** – analiza jakości wyrobu gotowego i produktów pośrednich w oparciu o zarejestrowaną specyfikację oraz prowadzenie ciągłych badań stabilności produktów
- **Dystrybucja** – kwalifikacja usług transportowych, pełna kontrola/monitorowanie warunków transportu
- **Pacjenci** – edukacja w zakresie właściwego przestrzegania zaleceń terapeutycznych, monitoring reklamacji oraz działań niepożądanych
- **Koniec życia produktu** – edukacja w zakresie właściwej utylizacji leków

do kompetentnych władz. Wszystkie te czynności mają na celu zidentyfikowanie i minimalizację ryzyka związanego z farmakoterapią. Celem nadrzędnym jest dla nas dostarczenie pacjentowi leków skutecznych i bezpiecznych w stosowaniu.

Dbamy również o zapewnienie pacjentom rzetelnej informacji o lekach, zarówno poprzez aktualizację druków informacyjnych, jak i udzielanie odpowiedzi na zapytania medyczne.



Produkcja najwyższej jakości surowców, odczynników oraz wyposażenia dla przemysłu farmaceutycznego jest naszym największym zobowiązaniem, do którego od zawsze podchodzimy z ogromną odpowiedzialnością. Nasza wiedza oraz doświadczenie, budowane od 1668 roku, pozwalają nam zapewniać najwyższe standardy wytwarzania oraz dostaw naszych produktów. Dzięki temu możemy też spełniać najbardziej rygorystyczne normy rejestracji, kontroli jakości oraz produkcji, których to oczekuje firma Polpharma. Jesteśmy dumni z tego, iż nasze innowacyjne oraz kompleksowe rozwiązania technologiczne z powodzeniem czynią nas ważnym partnerem w dynamicznym rozwoju całej Grupy Polpharma. Współpraca oparta na wzajemnym szacunku i zrozumieniu pozwala nam wspólnie budować bezpieczeństwo i zaufanie, tak istotne z punktu widzenia zdrowia pacjenta.

Katarzyna Mamzerowska-Kucharska,
Młodszy Kierownik ds. Kluczowych Klientów, Merck Millipore

Dostawcy pod specjalnym nadzorem

Wszyscy dostawcy muszą sprostać naszym rygorystycznym procedurom. Substancje farmaceutyczne i inne surowce do produkcji leków kupujemy wyłącznie od sprawdzonych dostawców, którzy spełniają wymagania jakościowe, potwierdzone aktualnymi wynikami odpowiednich audytów. Aspekty wytwórcze i system dokumentacji weryfikujemy podczas systematycznych audytów jakości, które przeprowadzamy w miejscu działalności danego dostawcy.

Kwestionariusze wysyłane dostawcom materiałów do produkcji obejmują zarówno tematykę jakościową dotyczącą jakości procesów produkcji, jak też obszaru zrównoważonego rozwoju.

Obecnie monitoring dostawców w Polpharmie obejmuje m.in.:

- audyty jakościowe przeprowadzane u dostawców materiałów do produkcji
- ankiety zawierające pytania dotyczące monitoringu środowiska oraz zasad bezpieczeństwa i higieny w środowisku produkcyjnym – dla dostawców substancji pomocniczych i półproduktów
- „Polpharma Sustainability Questionnaire. 17 Questions for Suppliers that matter” dla nowych dostawców materiałów produkcyjnych (pytania dotyczą gospodarki mediami, odpadami, emisji, polityk środowiskowych, itp.)
- kontrolę poziomu zużycia mediów i emisji hałasu przy zakupie urządzeń
- premiowanie dostawców, którzy wykazują się certyfikatami jakości, np. ISO
- monitoring stosowanych materiałów – wymóg posiadania certyfikatów i atestów dopuszczeniowych.

Myślimy o potrzebach pacjenta

Stale pracujemy nad udoskonaleniem naszych produktów, tak by spełniały one oczekiwania pacjentów. Wdrażamy przyjazne dla pacjenta postaci leków. Wprowadzamy również udogodnienia dla niewidomych i rozwiązania ułatwiające przestrzeganie zaleceń terapeutycznych.

Udogodnienia dla osób niewidomych i niedowidzących

Udostępniamy ulotki naszych leków w formie dźwiękowej poprzez innowacyjny system „Ulotka Audio” firmy MEDsynC, funkcjonujący pod bezpłatnym numerem telefonu 800 706 848.

Przy tworzeniu systemu ściśle współpracowaliśmy z Polskim Związkiem Niewidomych, który wydał temu rozwiązaniu rekomendację jako produktu przyjaznego dla osób z dysfunkcjami wzroku. Organizacja doceniła, że dzięki Ulotce Audio niewidomi bądź niedowidzący pacjenci mogą w sposób szybki, bezpieczny, bezpłatny i powszechnie dostępny dotrzeć do informacji o wybranym leku. Zgodnie z wymaganiami Unii Europejskiej również opakowania naszych leków są oznakowane w systemie Braille’a (pismo dla niewidomych i niedowidzących).

Wygoda stosowania leku

Będąc blisko naszych pacjentów, znamy ich potrzeby i problemy. Staramy się im wyjść naprzeciw w procesie rozwoju i modyfikacji produktów. Dążymy do tego, aby postaci naszych leków były łatwe w zastosowaniu, również dla dzieci.

Wielkość i kształt tabletek czy smak i forma podania zawiesin mają znaczenie nie tylko dla utrzymania właściwości terapeutycznych produktu, ale też zmotywowania pacjenta do systematyczności w leczeniu. Wprowadzamy również innowacyjne rozwią-

zania w zakresie nowoczesnych form leku. To między innymi tabletki dwuwarstwowe, które łączą w jednej tabletce dwie różne substancje lecznicze. Taki „duet” znacznie zwiększa wygodę przyjmowania leku, co ma wpływ na większą dyscyplinę jego stosowania zgodnie z zaleceniami lekarskimi, a w konsekwencji – na skuteczność terapii.



W wielu terapiach np. leczeniu nadciśnienia stosuje się kilka substancji czynnych. W takim przypadku opracowujemy tabletkę zawierającą obie substancje. W przypadku leków przeciwbólowych czy przeciwzapalnych ważne jest, aby lek działał natychmiast i przez dłuższy czas – tu opracowujemy tabletkę o podwójnym mechanizmie uwalniania. Ma ona wtedy najczęściej konstrukcję wielowarstwową lub może się składać z wielu niezależnych od siebie „minisystemów” dozujących. Bardzo wymagającym pacjentem są dzieci. To dla nich opracowywane są formy leków o owocowym smaku, gdzie maskujemy nieprzyjemny smak substancji czynnej. Ważna jest także forma, postać leku. Granulat czy minitabletki mogą być dodane do pokarmu i podane przez rodzica nawet małemu dziecku, co daje pewność, że dziecko przyjęło pełną wymaganą dawkę.

Rafał Łunio, Szef Działu Preformulacji, Departament Badań i Rozwoju

Dobra praktyka

Okienko komunikacyjne na opakowaniu

Dbamy o to, by nasze opakowania zapewniały bezpieczeństwo produktu, a jednocześnie były przyjazne dla pacjenta i aptekarza. W tym celu wdrożyliśmy specjalne okienko komunikacyjne do systemu opakowań wybranych leków na receptę. Okienko składa się z dwóch pól. Jedno z nich to stałe miejsce z tyłu opakowania przeznaczone na etykietę apteczną z ceną. Rozwiązanie to pozwala uniknąć zaklejenia ważnych dla pacjenta informacji, np. składu leku, dawkowania lub ostrzeżeń dodatkowych. Drugie pole stanowi praktyczne rozwiązanie ułatwiające pacjentom zapamiętanie, jak powinni lek przyjmować. Praktyka pokazuje, że pacjenci często gubią wskazówki lekarza zapisane na luźnych kartkach. W liniach odpowiadających porom dnia pacjent ma możliwość zapisania sposobu dawkowania na opakowaniu. To istotna pomoc w zachowaniu systematyczności stosowania leku, co ma wpływ na skuteczność terapii.



Pomysł dodatkowego okienka na opakowaniu z informacją o sposobie dawkowania danego leku bardzo się sprawdził. To duża wygoda dla nas, szczególnie kiedy pacjent prosi o zaznaczenie na opakowaniu, jak ma dany lek stosować, zwłaszcza jeśli został on przepisany przez lekarza po raz pierwszy. Nie musimy szukać wolnego miejsca na opakowaniu. Pacjent, jeśli zapomni jak stosować dany lek, w łatwy sposób może znaleźć taką informację na opakowaniu. Miejsce na ometkowanie też znacznie ułatwia pracę farmaceuty.

Alicja Godlewska-Rajca
magister farmacji, Apteka Gemini w Starogardzie Gdańskim

Etyka i wiarygodna komunikacja

W branży farmaceutycznej etyka jest podstawową wartością w każdym aspekcie działania. Przywiązujemy ogromną wagę do najwyższych standardów etycznych w relacjach z rynkiem, pacjentami oraz lekarzami i farmaceutami.

Zależy nam na tym, by marka Polpharma kojarzyła się z uczciwą i rzetelną komunikacją marketingową. Przekazujemy sprawdzone i wiarygodne informacje w sposób czytelny i przejrzysty. Dbamy o to, by nasze materiały promocyjne zawierały jednoznaczne informacje umożliwiające lekarzom i pacjentom dokonanie świadomego wyboru leku. Doradcy medyczni, czyli osoby odpowiadające za merytoryczną jakość materiałów promocyjnych biorą udział w konferencjach, szkoleniach i innych branżowych wydarzeniach, gdzie zyskują najwyższej jakości wiedzę, wykorzystywaną później w komunikacji.

Zgodnie z Kodeksem

W zakresie komunikacji marketingowej przestrzegamy wszelkich obowiązujących norm prawnych oraz wytycznych branżowych. Jesteśmy współtwórcami i sygnatariuszami:

- Kodeksu Farmaceutycznej Etyki Marketingowej Polskiego Związku Pracodawców Przemysłu Farmaceutycznego dotyczącego leków na receptę
- Kodeksu Etycznego Polskiego Związku Producentów Leków Bez Recepty.

Nasi pracownicy są zobowiązani do przestrzegania postanowień tych dokumentów w odniesieniu do wszelkich działań promocyjno-reklamowych.

Wewnętrzny gorset

Wprowadziliśmy też szereg rygorystycznych wewnętrznych procedur regulujących relacje z otoczeniem, ze szczególnym uwzględnieniem komunikacji z pacjentami oraz środowiskiem medycznym i farmaceutycznym. Stale monitorujemy jakość naszych działań marketingowych i przyjmujemy odpowie-

działność za podnoszenie standardów w tym zakresie.

Nadrzędnym dokumentem obowiązującym pracowników Biura Handlowego Polpharmy jest Instrukcja Działania Marketingowych. Na straży jej przestrzegania stoi Compliance Officer. Instrukcja zawiera szczegółowe wytyczne dotyczące działań promocyjnych i marketingowych, w tym takich kwestii jak bezpłatne próbki leków, upominki promocyjne, darowizny, konkursy, spotkania promocyjne, zjazdy i spotkania naukowe dla lekarzy, etc.

Podjęliśmy również prace nad ujednoliceniem standardów obowiązujących w Grupie Polpharma w Polsce, która składa się ze spółek o różnym poziomie kultury organizacyjnej. W drugiej połowie 2013 roku prowadzony będzie dialog z pracownikami wszystkich naszych polskich lokalizacji, zmierzający do wypracowania wspólnego Programu Etycznego Grupy Polpharma.

Ciągła nauka

Dbamy o to, by pracownicy odpowiedzialni za relacje ze środowiskiem medycznym i farmaceutycznym posiadali odpowiednią i aktualną wiedzę dotyczącą obowiązujących nas standardów prawnych i etycznych w relacjach z lekarzami i farmaceutami. W tym celu organizujemy szkolenia w formule e-learningowej. Szkolenie ze znajomości Instrukcji Działania Marketingowych kończy się testem, który jest jedynym w Biurze Handlowym Polpharmy egzaminem, gdzie wymagane jest 100% poprawnych odpowiedzi.

e-ML w służbie etycznej komunikacji

Spójność naszych materiałów reklamowych i ich zgodność z prawem oraz naszymi standardami etycznymi zapewnia procedura elektronicznego zatwierdzania materiałów reklamowych w systemie e-Medical Legal (e-ML). Każdy tego typu materiał musi przejść formalną ścieżkę akceptacji. Procedura określa szczegółowo sposób postępowania w procesie przygotowywania i zatwierdzania materiałów, kierowanych zarówno

do lekarzy i farmaceutów, jak i do publicznej wiadomości.

Przejrzysta i rzetelna informacja o leku

Opisy na opakowaniach naszych produktów oraz treści ulotek są zgodne z wymogami

prawa farmaceutycznego oraz wynikami tzw. „testów czytelności”, czyli konsultacji z grupami docelowymi użytkowników produktu leczniczego. Dzięki temu mamy pewność, że pacjenci mogą zlokalizować informacje zawarte w ulotce, rozumieją je i wiedzą, jak postępować z danym produktem.

Pełna informacja

Pudełko wykonane z materiałów umożliwiających przetworzenie i ponowne wykorzystanie.

Minimalna wielkość liter to 7 punktów Didota, zgodna z wytycznymi UE.

Podanie wszystkich **składników leku**, wykazujących działanie biologiczne, w tym zawartości substancji czynnej wymagane jest prawem i ułatwia pacjentowi bezpieczne stosowanie leku.

Zgodnie z wymaganiami UE opakowania naszych leków oznakowane są również w **systemie Braille'a** (pismo dla niewidomych i niedowidzących).

Nazwa i dawka leku, pisane największymi literami, pozwalają na łatwą identyfikację produktu. Nawet osoby starsze lub słabo widzące szybko je odczytają. Rozróżnienie kolorem różnych dawek zapobiega pomyłkom.

Nazwa międzynarodowa służy identyfikacji leku przez farmaceutę i lekarza (mimo różnych nazw handlowych stosowanych dla tej samej substancji przez różnych producentów).

Eko-znaki: „zielony punkt” oznacza potwierdzenie wniesienia tzw. opłaty produktowej, a „zielona wstążka” informuje, że opakowanie może być poddane recyklingowi

Numer jednostki kodującej w systemie GS1 jest niezbędny każdemu, krajowemu i zagranicznemu producentowi leków, w celu znakowania jednostek logistycznych.

Farmakod – czytany automatycznie w procesie pakowania zabezpiecza przed pomyłkami.

Adres podmiotu odpowiedzialnego, pozwala pacjentowi na wysłanie zapytań lub reklamacji.

Termin ważności wskazuje, do kiedy lek zachowuje pełne właściwości terapeutyczne.

Informacja o wielkości opakowania

Kolorystyka zgodna z wewnętrznym systemem producenta.

Kod grzbietowy w procesie pakowania zabezpiecza przed pomyłkami.

Treść ulotki dla pacjenta jest zgodna z wynikami tzw. „testów czytelności”, czyli konsultacji z grupami docelowymi użytkowników produktu leczniczego i zapewnia prawidłowość i bezpieczeństwo stosowania przez pacjentów. Pacjent może **ZLOKALIZOWAĆ** informacje zawarte w ulotce, **ROZUMIE** je i **WIE**, **JAK Z NIMI POSTĘPOWAĆ**

Edukujemy i wspieramy pacjentów

Będąc największym polskim producentem leków, czujemy się odpowiedzialni za edukację pacjentów w zakresie profilaktyki zdrowotnej. Realizując ten cel, prowadzimy szerokie działania służące promocji odpowiednich nawyków i zachowań.

PRZYKŁADY CYKLICZNYCH KAMPANII EDUKACYJNYCH:

— **Wstyd nie zapytać – ciąża bez opryszczki**
Kampania społeczna, realizowana od 2009 roku, zwiększa świadomość na temat zagrożeń, jakie niesie za sobą zakażenie wirusem opryszczki (wirus HSV typu 1 i 2), a w szczególności opryszczki narządów płciowych dla kobiet w ciąży i ich nienarodzonych dzieci. Celem kampanii jest edukacja kobiet w wieku rozrodczym i informowanie ich, jak mogą uchronić swoje dziecko przed niebezpieczeństwem związanym z zakażeniem wirusem opryszczki.

Staramy się przełamywać barierę wstydu, informując, że zakażenie wirusem opryszczki jest bardzo powszechne i nie powinno być wstydliwe. Wstydliwe jest za to ukrywanie zakażenia przed lekarzem i tym samym narażanie dziecka na poważne powikłania.

— **Wykryj jaskrę – ocal wzrok**

Program edukacyjny, który wystartował wiosną 2012 roku, ma na celu edukację osób najbardziej zagrożonych wystąpieniem jaskry oraz przeprowadzenie bezpłatnych przesiewowych badań okulistycznych. Patronat nad akcją objęła Sekcja Jaskry Polskiego Towarzystwa Okulistycznego. W ramach kampanii w największych miastach Polski organizowane były pikniki zdrowotne w specjalnie przygotowanych centrach edukacyjnych. Akcja obejmuje również bezpłatne konsultacje okulistyczne w wybranych gabinetach lekarskich.

— **Krewniacy**

W latach 2011 i 2012 współpracowaliśmy z Europejską Fundacją Honorowego Dawcy Krwi w ramach kampanii „Krewniacy”. Część dochodu ze sprzedaży jednego z naszych leków przekazaliśmy na wsparcie idei honorowego krwiodawstwa. Współorganizowaliśmy również zbiórki krwi w ramach organizowanych przez nas wydarzeń.

— **Pamiętaj o tabletkach.**

Zapomnij o osteoporozie

Chociaż medycyna dysponuje skutecznymi metodami leczenia osteoporozy, wciąż ogromna liczba pacjentek jest zagrożona złamaniami kości. Ponad 50% pacjentów leczonych z powodu osteoporozy, przerywa terapię w ciągu pierwszego roku jej stosowania. Problem ten narasta z czasem trwania obserwacji. Niewątpliwie głównym powodem częstego przerywania leczenia są długie odstępy w przyjmowaniu kolejnych dawek leków.

Odpowiedzią na ten problem jest unikalny w skali kraju program „Pamiętaj o tabletkach”. Zapomnij o osteoporozie”, zainicjowany w maju 2013 roku. Dzięki uczestnictwu w programie pacjentki są wspierane przez konsultantów infolinii, którzy przypominają (telefonicznie lub przez SMS) o konieczności przyjęcia leku i udzielają pacjentkom wyczerpujących informacji na temat sposobu stosowania leków.

Na wszystkich frontach

Chcemy, by wiedza o zdrowiu była dostępna dla szerokiego grona pacjentów. Dlatego wykorzystujemy różnorodne sposoby dotarcia, będąc tam, gdzie są dziś nasi pacjenci, czyli w Internecie. Wykorzystujemy nowoczesne kanały on-line, takie jak portale edukacyjno-informacyjne oraz portale społecznościowe.

Nasze największe kampanie edukacyjne mają swoje strony internetowe, gdzie przystępnie – w formie filmów, rad, opisu objawów choroby, etc. – przedstawione są najważniejsze kwestie związane z danym problemem zdrowotnym. Stwarzamy też

miejsce do wymiany informacji pomiędzy pacjentami w ramach tematycznych forów.

Dbamy o praktyczny wymiar edukacji: przykładowo na stronie www.leczpaznokcie.pl pacjenci mają możliwość zamówienia powiadomień o konieczności przyjęcia kolejnych dawek leków przeciwgrzybiczych. Przykłady takich witryn to:

- memo.pl (kampania „Rozwiązanie na zapominanie”),
- bezopryszczki.pl (kampania „Wstyd nie zapytać – ciąża bez opryszczki”),
- cisnieniazycie.pl,
- opzs.pl (Ogólnopolski Program Zdrowia Seksualnego),
- mojeoczy.pl (tematyka okulistyczna),
- abcmigrena.pl
- odetchnijspokojnie.pl
- leczpaznokcie.pl

Elementem nowoczesnej edukacji są również strony na Facebooku związane z określonymi zagadnieniami medycznymi. Przykładami takich stron są „Zdrowe i piękne włosy”, „Piękne usta” (problem opryszki), „Odetchnij spokojnie” (dla alergików) oraz „Migrena z głowy” (problematyka bólów migrenowych).

Broszury informacyjne

Staramy się edukować pacjentów również poprzez wydawanie broszur edukacyjnych na temat wybranych schorzeń i ich leczenia. W ostatnim czasie powstały m.in. takie materiały edukacyjne dla pacjentów z cukrzycą, po zawale serca, z nadciśnieniem tętniczym, hipercholesterolemią, chorobą refluksową żołądka. Wydaliśmy również broszury dotyczące leczenia grzybicy, łupieżu, astmy, alergii u dzieci. Dbamy także o edukację osób dotkniętych łagodnymi zaburzeniami pamięci, wydając książeczki z ćwiczeniami pamięci.

Dobra praktyka

Przełamując tabu

Dzieląc się wiedzą medyczną, niejednokrotnie przełamujemy społeczne tabu. Przykładem takich działań jest Ogólnopolski Program Zdrowia Seksualnego, zainicjowany w 2008 roku. Jego głównym celem jest pomaganie Polakom w pokonaniu bariery wstydu, która powstrzymuje ich przed udaniem się do lekarza po poradę związaną ze zdrowiem seksualnym.

Kampania obejmuje szerokie działania edukacyjne i uświadamia różnym grupom społecznym, w tym osobom starszym oraz niepełnosprawnym, jak ważna jest to sfera życia, nie tylko dla psychiki, ale także kondycji fizycznej, zdrowia, czy relacji społecznych. Na organizowanych przy współpracy z Fundacją Aktywnej Rehabilitacji warsztatach przeszkoliliśmy kilkadziesiąt instruktorów, którzy mogą dalej przekazywać wiedzę dotyczącą zdrowia seksualnego osobom po urazach rdzenia kręgowego. Z seniorami spotykaliśmy się podczas wykładów na Uniwersytetach Trzeciego Wieku oraz na forum eksperckim w ramach portalu senior.pl.

W organizowanych przez nas Ogólnopolskich Debatach o Zdrowiu Seksualnym wzięło udział wielu dziennikarzy, polityków, artystów i naukowców. Z kolei młodszej grupy docelowej szukamy w internecie. Stronę „Seks to zdrowie” na Facebooku „polubiło” ponad 400 tys. osób – jest to największy facebookowy profil zdrowotny w Polsce.

Dzięki wsparciu Polpharmy mogły zostać przeprowadzone pierwsze od sześciu lat reprezentatywne badania seksualności Polaków w wieku reprodukcyjnym. Badania „Seksualność Polaków 2011” zostały zrealizowane we współpracy z prof. Zbigniewem Izdebskim.



OGÓLNOPOLSKI PROGRAM
ZDROWIA SEKSUALNEGO



Projekty OPZS i „Seks to Zdrowie” aspirują do rangi narzędzi wypełniających rażące braki w edukacji seksualnej i skutecznie konkurują w tym względzie z zalewem nierzetelnych informacji, szczególnie dostępnych w sieci, gdzie seks jest, od początku jej istnienia, najbardziej eksplorowanym tematem. Wiele osób nie rozumie podstaw fizjologii seksualnej i ma trudności w radzeniu sobie z powszechnymi dysfunkcjami seksualnymi oraz problemami partnerskimi. Tego rodzaju edukacja, oprócz dostarczenia podstawowej wiedzy i uświadomienia silnych związków zaburzeń seksualnych ze stanem zdrowia i współistniejącymi chorobami, pełni także kluczową rolę w nakierowaniu na właściwą drogę radzenia sobie z problemami seksualnymi – w szczególności podejmowania diagnostyki medycznej i sprawdzonych metod profilaktyki oraz leczenia.

Dr n. med. Michał Lew-Starowicz



Przekonanie osób z grupy ryzyka do działań profilaktycznych to wielka szansa zmniejszenia wskaźnika przedwczesnej umieralności wciąż aktywnych osób poniżej 65. roku życia, który, pomimo nowoczesnej medycyny, należy w Polsce wciąż do najwyższych w Europie. Możliwość wykonania badania oraz konsultacji jego wyniku w miejscu codziennej aktywności to istotna wartość naszej kampanii.

prof. Marian Zembala,
autorytet w dziedzinie kardiologii,
który wspiera program
Ciśnienie na życie

Dobra praktyka

Ciśnienie na życie

Kampania edukacyjna służy podniesieniu poziomu wiedzy na temat ryzyka, jakie niesie ze sobą brak profilaktyki schorzeń układu krążenia i tego, co można zrobić, by uniknąć poważnych zdarzeń kardiologicznych, takich jak zawał serca czy udar niedokrwieny mózgu.

Poza działaniami edukacyjnymi kampania obejmuje przeprowadzenie 200 000 pomiarów ciśnienia krwi. Badania są wykonywane w głównych centrach handlowych, letnich i zimowych kurortach, a także podczas ważnych konferencji (m.in. Europejski Kongres Gospodarczy w Katowicach), masowych wydarzeń sportowych oraz pielgrzymek.

Za każdy wykonany pomiar ciśnienia Grupa Polpharma przekazuje złotówkę na rzecz Kliniki Zdrowego Serca w Zabrze. Zwieńczeniem kampanii będzie raport „Serce Polaka”, w którym wykorzystane zostaną zebrane dane.

Udostępniamy bezpłatne badania

Propagujemy zasady profilaktyki zdrowotnej poprzez liczne programy edukacyjne oraz badania przesiewowe, z którymi staramy się docierać do osób, które na co dzień mają utrudniony dostęp do specjalistów. Wspólnie z Caritas Polska organizujemy **Strefę na Zdrowie** w 14 polskich miastach. Projekt umożliwia dostęp do bezpłatnych badań m.in. kardiologicznych i okulistycznych oraz specjalistycznych porad lekarskich osobom w wieku 50+. Zapisy są prowadzone w biurach parafialnych, a lokalizacja stref badań przy kościołach znacznie ułatwia skorzystanie z badań osobom starszym i mało mobilnym. W roku 2012 dzięki tej akcji zostało przebadanych prawie 3500 osób z całej Polski.

Z kolei podczas akcji „Wykryj Jaskrę – ocal wzrok” przebadanych zostało łącznie 1351 osób. U 6% z nich podejrzewano jaskrę już w trakcie badania przesiewowego. U 38% z nich wykryto chorobę podczas dalszych, bardziej szczegółowych badań, które również były realizowane bezpłatnie w ramach projektu.

Oprócz badań realizowanych podczas kampanii edukacyjnych i imprez prozdrowotnych, prowadzimy regularne, szeroko zakrojone badania przesiewowe na terenie całego kraju. W ramach takich działań w raportowanym okresie przebadaliśmy 78 tys. osób pod kątem m.in. schorzeń dermatologicznych, poziomu cholesterolu i CRP, przewlekłej obturacyjnej choroby płuc (POCHP), cukrzycy, jaskry, czy zaburzeń pamięci.

Dzięki wczesnej diagnostyce 27% badanych, u których wykryto wskazania do dalszego leczenia, miało szansę podjąć właściwą terapię. Najwięcej pacjentów nieświadomych swoich problemów zdrowotnych posiadało podwyższony poziom glukozy we krwi (66% przypadków) i niewłaściwy poziom cholesterolu (42%). Wczesna interwencja oraz zalecenia dalszej diagnostyki i leczenia stanowią motywację dla pacjenta, by zająć się swoim zdrowiem i mogą istotnie wpłynąć na zahamowanie rozwoju choroby.



Mobilne centrum badań zawitało do 40 polskich miejscowości

Z sercem dla serca

Dokonujemy cyklicznych przeglądów stanu zdrowia polskich pacjentów. W ramach naszych działań współfinansowaliśmy badania NATPOL. Wyniki badania wskazały na złą kondycję zdrowotną i szybkie starzenie się polskiego społeczeństwa. Dodatkowym rezultatem badania była informacja, iż serce przeciętnego Polaka jest średnio o 8-9 lat starsze, niż wskazuje na to wiek metrykalny. Badanie NATPOL było dla nas motywacją do podjęcia kolejnych działań w obszarze zdrowia serca Polaków.

Choroby serca bywają już nazywane plagą cywilizacyjną XXI wieku; tylko w Polsce zabierają rocznie około dwustu tysięcy ofiar. Dlatego jednym z najważniejszych dni w roku jest dla nas zawsze Światowy Dzień Serca, organizowany w Polsce przez Polskie Towarzystwo Kardiologiczne. Włączamy się w centralne obchody tego dnia oraz angażujemy się w lokalne przedsięwzięcia, które wspierają profilaktykę kardiologiczną.



Na badanie w tramwaju zapraszały jak zwykle pogodne pielęgniarki kampanii.



Prof. Marian Zembala pokazał, że lekarze są także pacjentami i powinni regularnie kontrolować stan swojego zdrowia.



Tworzymy
przestrzeń
do rozwoju wiedzy

Dzielimy się wiedzą naszych ekspertów

Umiejętnie łączymy cele ekonomiczne z działaniami na rzecz rozwoju polskiej nauki i medycyny. Ścisła współpraca ze środowiskiem naukowym pomaga nam w tworzeniu nowoczesnych leków oraz doskonaleniu istniejących produktów i technologii ich wytwarzania.

Uważamy, że pozycja wiodącej polskiej firmy farmaceutycznej nakłada na nas dodatkową odpowiedzialność – sprzyjamy inicjatywom, które tworzą dobry klimat wokół nauki i innowacyjności, a utalentowanym polskim naukowcom pozwalają w pełni wykorzystać ich potencjał. Założona w 2001 roku Naukowa Fundacja Polpharmy jest jedną z największych w kraju organizacji wspierających rozwój nauk medycznych i farmaceutycznych.

Wiedza naukowców stanowi filar naszego Działu Badań i Rozwoju. W sześciu ośrodkach rozwojowych Grupy Polpharma pracuje ponad 400 wysokiej klasy specjalistów w dziedzinie farmacji, chemii i biotechnologii, którzy rocznie dostarczają około 30-40 nowych rozwiązań. Pod koniec 2012 roku w Gdańsku zostało oddane do użytku największe w Polsce centrum biotechnologiczne. Tylko w roku 2012 Zakłady Farmaceutyczne Polpharma SA wydały 100 mln zł na rozwój nowych produktów. Planujemy, że w kolejnych latach wydatki Grupy Polpharma na badania i rozwój będą stanowić ok. 7% osiągniętych przychodów.

Partner środowiska medycznego

Uczestniczymy i wspieramy organizację wiodących wydarzeń świata medycznego – konferencji ogólnopolskich i lokalnych, kongresów, konkursów, warsztatów edukacyjnych. Od 2011 roku do połowy 2013 roku wsparliśmy wiodące towarzystwa naukowe w organizacji 245 najważniejszych konferencji naukowych dla lekarzy. Dzięki naszemu zaangażowaniu uczestniczyło w nich prawie 18 000 lekarzy.

Nasi specjaliści biorą aktywny udział w dyskusjach, sesjach i wykładach towarzyszących tym wydarzeniom. W czasie kongresów sponsorujemy również sesje naukowe, podczas których przekazywana jest najnowszą wiedza dotycząca wybranych obszarów terapeutycznych. Środowisko medyczne docenia nasze starania, wyróżniając nas tytułami Przyjaciela lub Partnera. Możemy poszczycić się m.in. ośmiokrotnym tytułem Partnera Polskiej Kardiologii przyznawanym przez Polskie Towarzystwo Kardiologiczne oraz tytułem Przyjaciela Polskiej Pulmonologii przyznawanym przez Polskie Towarzystwo Chorób Płuc. Od kilkunastu lat wspieramy również zjazdy i sympozja Polskiego Towarzystwa Medycyny Rodzinnej. Za nasz wkład w rozwój medycyny rodzinnej zostaliśmy w 2013 roku uhonorowani prestiżowym tytułem „Gloria Amici”.

Uczestniczymy również w dyskusjach na temat kluczowych problemów środowiska medycznego i systemu opieki zdrowotnej w Polsce na przykład w czasie corocznego Forum Rynku Zdrowia.

Cenieni eksperci

Nasi pracownicy uznawani są za ekspertów w branży. Są zapraszani do jury najważniejszych konkursów, zarówno stricte branżowych, jak i tych, w których promowane są najlepsze praktyki w zakresie CSR czy innowacyjności. Rajmund I. Martyniuk, wiceprezes zarządu, jest przewodniczącym Komisji Etyki Polskiego Związku Pracodawców Przemysłu Farmaceutycznego oraz członkiem Rady Programowej PNSA (Polish National Sales Awards), aktywnie wspierającym inicjatywy na rzecz promowania najlepszych praktyk w sprzedaży, najwyższych standardów oraz etycznych zachowań.

Agata Łapińska, Dyrektor Marketingu Rx, zasiada w jury konkursu Dyrektor Marketingu Roku; udział w tym prestiżowym gronie jest potwierdzeniem wysokiego poziomu naszych działań marketingowych. Monika Jasłowska, Starszy Kierownik Działu Brand PR, reprezentuje naszą firmę w kapitule konkursu na Kampanię Społeczną Roku.

Inwestujemy w biotechnologię

W ramach nowo utworzonej jednostki biznesowej Polpharma Biologics w 2012 roku powstało nowoczesne, największe w Polsce centrum biotechnologiczne o powierzchni 2300 m². Laboratorium działające w Gdańskim Parku Naukowo-Technologicznym daje najzdolniejszym młodym naukowcom wyjątkową szansę rozwoju poprzez możliwość pracy z doświadczonymi ekspertami z branży biotechnologicznej.

Centrum umożliwia rozwój cząstek biologicznych: enzymów, hormonów, przeciwciał monoklonalnych i ich zmodyfikowanych form oraz produkcję serii do badań klinicznych. Wyposażone jest w najnowocześniejszy sprzęt, który pozwala na rozwój i optymalizację procesów od pomysłu poprzez fazę laboratoryjną, aż do produkcji półtechnicznej w systemie cGMP.

Leki biotechnologiczne, dzięki swojej wysokiej skuteczności oraz profilowi bezpieczeństwa, są przyszłością współczesnej farmakoterapii zwłaszcza w leczeniu chorób takich jak nowotwory czy schorzenia o podłożu immunologicznym (reumatoidalne zapalenie stawów, stwardnienie rozsiane). Niestety, ze względu na swoją wysoką cenę dla wielu pacjentów pozostają niedostępne. Rozwijając leki biopodobne, chcemy zaoferować pacjentom tańszą alternatywę i umożliwić im szerszy dostęp do skutecznej terapii.

Synergia nauki i biznesu

Najbardziej innowacyjne kraje świata wyróżniają skuteczne mechanizmy oraz odpowiedni klimat, w którym następuje transfer wiedzy pomiędzy nauką i biznesem. Nasza firma ma świadomość znaczenia współpracy z ośrodkami badawczymi i uczelniami. W minionych latach dzięki współpracy z Instytutem Farmaceutycznym udało nam się opracować m.in. innowacyjną technologię nagrodzonego godłem Teraz Polska preparatu Maxigra.

12 lipca 2012 roku podpisaliśmy porozumienie z Narodowym Centrum Badań i Rozwoju (NCBiR) dotyczące wspólnej realizacji badań

naukowych i prac rozwojowych w ramach Platformy Medycyny Innowacyjnej (PMI). Platforma skupia 20 różnej wielkości przedsiębiorstw z branży medycznej i farmaceutycznej. Jej zadaniem jest koordynowanie współpracy z NCBiR w zakresie współfinansowania innowacyjnych projektów w szeroko pojętej branży medycznej. Liczymy, że PMI będzie stanowić naturalne wsparcie między innymi dla Polpharma Biologics, zwłaszcza w rozwoju biopodobnych przeciwciał monoklonalnych. Uczestniczymy też aktywnie w tworzeniu nowych płaszczyzn współpracy pomiędzy polskim przemysłem farmaceutycznym a NCBiR.

Dzięki ścisłemu współdziałaniu Polpharmy ze środowiskiem naukowym projekty zainicjowane na uczelniach mają szansę na komercjalizację. Szczególnym powodem do dumy jest dla nas współpraca z Politechniką Gdańską, która zaowocowała opracowaniem nowych, oryginalnych technologii wytwarzania czterech substancji z grupy hydroksybisfosfonianów stosowanych do produkcji leków na osteoporozę. Projekt ten otrzymał w 2013 roku Nagrodę Prezydenta RP w kategorii „Innowacyjność” oraz tytuł Najbardziej Innowacyjnego Produktu 2012, przyznawany przez Instytut Nauk Ekonomicznych Polskiej Akademii Nauk.

Dobra praktyka

Biznes w biotechnologii

Przykładem zbliżania wiedzy teoretycznej i praktyki biznesowej są unikalne w skali kraju studia podyplomowe „Biznes w Biotechnologii”, realizowane przez Jagiellońskie Centrum Innowacji (JCI) oraz Wydział Biochemii, Biofizyki i Biotechnologii Uniwersytetu Jagiellońskiego. Partnerem programowym studiów jest Polpharma Biologics. Pierwsza ich edycja ruszyła w październiku 2012 roku.

Celem studiów jest wykształcenie grupy menedżerów oraz naukowców przygotowanych do prowadzenia działalności gospodarczej w biznesie life science ze szczególnym uwzględnieniem biotechnologii. Szczególny nacisk podczas zajęć kładziony jest na tematy związane z organizacją i zarządzaniem przedsiębiorstwem oraz prowadzeniem procesów transferu technologii i zarządzaniem innowacjami. Wykładowcy w 80% składają się z praktyków, menedżerów i członków kadry zarządzającej, w tym Polpharma Biologics.



Opracowanie i wdrożenie do praktyki przemysłowej innowacyjnych technologii wytwarzania substancji z grupy hydroksybisfosfonianów to znakomity przykład współdziałania świata nauki i przemysłu, co w Polsce wciąż jeszcze nie jest regułą. Bez zaangażowania przemysłu projekty o istotnej wartości innowacyjnej nie mają szans, by wyjść poza skalę laboratoryjną i przynosić korzyści społeczeństwu.

prof. Janusz Rachoń,
Politechnika Gdańska

Lekarze i farmaceuci – nasi partnerzy w trosce o pacjenta



Europejski Program Edukacyjny jest inicjatywą godną największej pochwały. Tego typu spotkania, które w pigułce przedstawiają najważniejsze kwestie – z punktu widzenia „frontowego” lekarza rodzinnego – mają niezwykle walor edukacyjny. Podzieliliśmy medycynę i rzadko mamy okazję na nowo ją „zszywać”. Między innymi dzięki EPE staje się to znowu możliwe. Sesja poświęcona medycynie holistycznej pod przewodnictwem prof. Franciszka Kokota była wyjątkowym przeżyciem, a udział w niej – dużym zaszczytem. Mam nadzieję, że będę miał okazję brać udział w kolejnych edycjach tego ważnego projektu.

Prof. dr n. med. Artur Mamcarz

W relacjach ze środowiskiem medycznym i farmaceutycznym zachowujemy najwyższe standardy etyczne. Wspieramy lekarzy i farmaceutów w poszerzaniu wiedzy. Przywiązujemy szczególną wagę do tego, aby nasze działania marketingowe były zgodne z prawem i zasadami etyki. Nadrzędną regulację stanowią dla nas przepisy powszechnie obowiązującego prawa. Przestrzegamy także Kodeksu Farmaceutycznej Etyki Marketingowej Leków Wydawanych na Receptę, stworzonego i sygnowanego przez członków Izby Gospodarczej „Farmacja Polska”, Polskiej Izby Przemysłu Farmaceutycznego i Wyrobów Medycznych „Polfarmed” oraz Polskiego Związku Pracodawców Przemysłu Farmaceutycznego. Jesteśmy też współautorem i sygnatariuszem Kodeksu Etycznego Polskiego Związku Producentów Leków Bez Recepty (PASMI). Dodatkowo stworzyliśmy wewnętrzną Instrukcję Działania Marketingowych (IDM), czyli własny zbiór zasad dotyczący komunikacji marketingowej i aktywności promocyjnych. Na straży jej przestrzegania stoi Compliance Officer, do którego pracownicy mogą zgłaszać wszelkie wątpliwości związane z interpretacją zasad oraz zdarzenia niezgodne z zapisami Instrukcji. Opis tej funkcji i zakresu zadań Compliance Officera znajduje się w rozdziale 1. niniejszego raportu.

Przed wszystkim edukacja

Aktywnie wspieramy edukację lekarzy, udostępniając szkolenia i warsztaty odpowiadające na ich potrzeby edukacyjne. Od 2012 roku organizujemy warsztaty KARAT i KARAT ALERT, w ramach których przeszkoliliśmy ponad 1000 lekarzy chcących podnieść swoją wiedzę z zakresu udzielania pierwszej pomocy w stanach nagłych. Wstrząs anafilaktyczny w 50% przypadków kończy się zgonem przed upływem 30 minut, dlatego niezwykle ważne jest szkolenie w tej dziedzinie lekarzy podstawowej opieki

zdrowotnej. Prowadzimy też szkolenia, jak prawidłowo odczytywać wyniki badań EKG i ECHO serca. Od 2010 roku odbywa się co roku 40 warsztatów EKG, w których uczestniczy ponad 2000 lekarzy. W organizowanych od 2011 roku warsztatach ECHO bierze udział 200 lekarzy rocznie.

Najnowszą wiedzę dotyczącą leczenia hipercholesterolemii przekazujemy lekarzom podczas warsztatów Lipidologia prowadzonych od 2012 roku. W ramach tych warsztatów ponad 3000 lekarzy zapoznało się z najnowszymi wynikami badań i poznało najnowsze wytyczne towarzystw naukowych.

Jesteśmy również organizatorem Warsztatów Spirometrycznych. W 2011 roku w 20 spotkaniach uczestniczyło ok. 1000 lekarzy, którzy mieli okazję dowiedzieć się zarówno w teorii, jak i praktyce, jak prawidłowo przeprowadzać i interpretować wyniki badania spirometrycznego.

Wspieramy lekarzy także w zakresie edukacji prawnej. Organizujemy spotkania z prawnikiem, które mają na celu rozwianie wątpliwości dotyczących zagadnień prawnych związanych z wykonywaniem zawodu lekarza.

Naszą chlubą jest autorski Europejski Program Edukacyjny (EPE), realizowany od 2002 roku, którego celem jest dostarczenie lekarzom i farmaceutom wiedzy na temat najnowszych osiągnięć medycyny i farmacji. W ramach EPE organizujemy warsztaty z dziedziny kardiologii, gastroenterologii, neurologii, okulistyki, dermatologii i ginekologii. Program każdej edycji EPE współtworzą wybitni specjaliści w swoich dziedzinach. W ciągu ostatnich 10 lat w programie wzięło udział ponad 15 tys. lekarzy. W 2012 i 2013 roku zorganizowaliśmy dwie specjalne edycje programu – Ogólnopolskie Konferencje w ramach EPE, w których wzięło udział ponad 1600 lekarzy podstawowej opieki zdrowotnej.

Od 2013 roku odbywają się również sprofilowane konferencje EPE dla ginekologów, dermatologów i okulistów. Od 2005 roku

organizujemy także spotkania EPEF – Akademia Farmacji Praktycznej. Przez 8 lat w warsztatach Akademii wzięło udział ponad 9 tys. farmaceutów. Uczestnicy EPE wysoko oceniają tematykę wykładów, warsztatów oraz wystąpienia wykładowców. Staramy się, by merytoryczna treść zajęć stanowiła dla uczestników autentyczną wartość, a forma przekazu była atrakcyjna. Przykładowo, podczas tegorocznej edycji EPE OKO zgromadzeni lekarze mieli możliwość śledzenia na żywo operacji okulistycznej.

Wspieramy młodych zdolnych lekarzy

Od trzynastu lat wspieramy „Klub 30”, który jest strukturą o statusie sekcji Polskiego Towarzystwa Kardiologicznego. Jest to forum integracji dla młodych polskich kardiologów, którzy osiągnęli znaczący międzynarodowy sukces naukowy przed 40. rokiem życia.

Głównym celem działania Klubu jest integracja środowiska młodych polskich kardiologów poprzez wzajemne spotkania, informowanie się o prowadzonych badaniach naukowych, dzielenie się inspirującymi pomysłami badawczymi.

Wspieramy również inicjatywę PTD dla Młodych, przy współpracy z Polskim Towarzystwem Dermatologicznym. Projekt ma na celu wspieranie i rozwijanie młodych zdolnych dermatologów.

Wydawnictwa

Wspieramy publikację licznych książek i broszur służących edukacji lekarzy. Wśród wydawanych przez nas książek znajdują się między innymi takie cenione pozycje jak: „Atlas EKG” pod redakcją prof. Rafała Baranowskiego, „Wady serca u dorosłych” pod redakcją dr hab. n. med. Marii Olszowskiej, „Seksualność Polaków” prof. Zbigniewa Izdebskiego, czy seria książek dotycząca badań EKG pod redakcją prof. Dariusza Kozłowskiego. Staramy się również wspierać edukację lekarzy poprzez publikację przedruków najnowszych zaleceń terapeutycznych w wybranych obszarach, m.in. coroczne zalecenia Polskiego Towarzystwa Diabetologicznego.

Komunikacja i edukacja

Wydawany przez nas od 2007 roku miesięcznik „Farmacja Praktyczna” zajmuje pozycję lidera wśród prasy adresowanej do farmaceutów. Jeden egzemplarz czytają średnio cztery osoby. „Farmacja Praktyczna” jest jednocześnie najbardziej popularnym pismem branżowym – 95% odbiorców deklaruje znajomość naszego tytułu, z czego aż 96% czyta go regularnie. W 2012 roku „Farmacja Praktyczna” została wyróżniona przez Naczelną Izbę Aptekarską tytułem „Mecenasa Samorządu Aptekarskiego”. Od września 2012 roku magazyn dostępny jest również w wersji na smartfony i tablety.

Treści z wersji papierowej znajdują również w portalu internetowym www.farmacjapraktyczna.pl, który jest pierwszym najczęściej wymienianym serwisem specjalistycznym dla farmaceutów – zna go prawie 50% z nich. W pierwszym półroczu 2013 roku liczba unikalnych użytkowników portalu wyniosła aż 64,9 tysięcy. W ramach portalu działa także społecznościowy Klub Farmaceuty, który stanowi platformę komunikacji między przedstawicielami tego zawodu. Do Klubu należało pod koniec czerwca 2013 roku ponad 2,6 tys. farmaceutów.

Jesteśmy obecni w mediach branżowych i popularnonaukowych, gdzie nasi eksperci dzielą się swoją wiedzą. Staramy się ułatwiać dostęp lekarzy do wiedzy również w internecie, tworząc serwisy poświęcone konkretnym schorzeniom np. www.gastro.mp.pl (serwis dla lekarzy gastrologów zbudowany wspólnie z Medycyną Praktyczną) czy abcmigrena.pl (serwis dla lekarzy i pacjentów dotyczący problematyki leczenia migreny).

Wspieramy branżowe serwisy internetowe, np. portal www.pto.com.pl, tworzony przez Polskie Towarzystwo Okulistyczne założone w 1911 roku. Wspólnie z Medycyną Praktyczną zbudowaliśmy również serwis prawny dla lekarzy www.prawo.mp.pl.

Udostępniamy nowoczesne narzędzia pracy. Wykorzystujemy najnowsze technologie do tego, by ułatwić lekarzom i farmaceutom ich codzienną pracę. Użytkownikom smartfo-

nów i tabletów udostępniliśmy aplikację DrWidget, czyli bezpłatną, aktualizowaną codziennie przed północą bazę wszystkich leków dostępnych i dopuszczonych do obrotu w Polsce (leki, suplementy, dermo kosmetyki). Aplikacja spotkała się z bardzo dobrym przyjęciem ze strony odbiorców.



Europejski Program Edukacyjny jest niezwykle cenną inicjatywą. Zaprośeni referenci, reprezentujący najbardziej znaczące środowiska medyczne, zaprezentowali niezwykle interesujące dla uczestników konferencji – lekarzy POZ – wystąpienia. Mam też dużą satysfakcję, iż mogłem zaprezentować uczestnikom konferencji moje wystąpienie, nawiązujące do sposobu myślenia, który prof. Kazimierz Imieliński ujął i rozpropagował jako koncepcję medycyny humanistycznej.

Prof. Zbigniew Izdebski,
Kierownik Katedry Biomedycznych Podstaw w Rozwoju i Seksuologii,
Uniwersytet Warszawski

Wspieramy organizację najważniejszych konferencji polskich towarzystw naukowych

2011

- V Jubileuszowy Kongres Top Medical Trends 11-13.03.2011, Poznań
- Sympozjum Naukowo-Szkoleniowe „Dermatologia Kliniczna: Szybka Diagnoza i Doskonałe Umiejętności Praktycznych” 7-10.04.2011, Wisła
- X Krajowa Konferencja Towarzystwa Internistów Polskich 1-2.04.2011, Warszawa
- IV Konferencja Szkoleniowa Polskiego Towarzystwa Alergologicznego 13-16.04.2011, Wisła

- XV Międzynarodowy Kongres Polskiego Towarzystwa Kardiologicznego 6-8.10.2011, Wrocław

2012

- „TOP MEDICAL TRENDS” 23-25.03, Poznań
- XXXVII Zjazd Towarzystwa Internistów Polskich i XI Krajowa Konferencja Szkoleniowa „Postępy w chorobach wewnętrznych – INTERNA 2012” 12-14.04.2012, Warszawa
- XIII Zakopiańskie Dni Kar-

diologiczne 12-15.04.2012, Zakopane

- III Kliniczne Forum Ekspertów „Astma bez granic” 18-21.04.2012, Warszawa
- XXXII Zjazd Polskiego Towarzystwa Chorób Płuc 12-15.05.2012, Warszawa
- XXX Zjazd Polskiego Towarzystwa Dermatologicznego 19-22.09. 2012, Kraków
- XVI Międzynarodowy Kongres Polskiego Towarzystwa Kardiologicznego 19-22.09.2012, Poznań

2013

- „TOP MEDICAL TRENDS” 15-17.03.2013, Poznań
- EPE. EBM – leczenie pacjenta oparte na faktach. 22-24.03.2013
- XII Krajowa Konferencja Szkoleniowa TIP. Postępy w chorobach wewnętrznych. INTERNA 2013, 05-06.04.2013, Warszawa
- XV Zakopiańskie Dni Kardiologiczne 18-21.04.2013, Zakopane



Konferencja Pharma Wiedzy była nowym, bardzo interesującym doświadczeniem. Uważam, że była to świetna okazja do skonfrontowania wiedzy, którą poznajemy w podręcznikach akademickich z tym, co dzieje się w praktyce w przemyśle farmaceutycznym. Zarówno ja, jak i studenci z Sosnowca uważamy, że warto było przejechać całą Polskę, by uczestniczyć w konferencji. Wszystko odbyło się na naprawdę wysokim poziomie. Firma Polpharma zrobiła na nas ogromne wrażenie pod względem organizacji, tematyki wykładów i możliwości zwiedzania choć części tej ogromnej fabryki. Bardzo dziękuję w imieniu Młodej Farmacji Sosnowiec za możliwość uczestnictwa w programie.

Katarzyna Pawłowska,
Przewodnicząca Sekcji Studenckiej
Polskiego Towarzystwa Farmaceutycznego
Młodej Farmacji Sosnowiec

Wspieramy studentów medycyny i farmacji

Naszą ambicją jest dostarczanie studentom medycyny i farmacji wiedzy, która uzupełnia materiał realizowany w toku studiów o dodatkowe, praktyczne aspekty. Przyszłym lekarzom i farmaceutom zapewniemy rozmaite formy uzupełniającego kształcenia i poznania nowych zjawisk w medycynie i przemyśle farmaceutycznym. Patronujemy liczным konferencjom organizowanym dla i przez studentów, od lat współpracujemy z samorządami studenckimi. Od 9 lat jesteśmy gospodarzem Międzynarodowej Konferencji Studenckich Kół Naukowych Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego.

Dzięki wsparciu Polpharmy zostało wydane pierwsze polskie tłumaczenie „Przewodnika Batesa po badaniu przedmiotowym i podmiotowym”, który jest standardem w nauce medycyny na całym świecie. Wspieramy też merytorycznie autorów prac magisterskich i doktoranckich. Najlepsi studenci mogą aplikować do naszego programu praktyk i staży, a doktoranci uczelni medycznych ubiegać się o stypendia Naukowej Fundacji Polpharmy.

Dobra praktyka



Pharma Wiedzy

Realizowany od 2007 roku wspólnie z organizacjami studenckimi program edukacyjny Pharma Wiedzy przybliża studentom medycyny i farmacji praktyczną wiedzę, której często brakuje w programach studiów. Uczestnicy programu biorą udział w wykładach oraz zwiedzają nasze zakłady produkcyjne. Wśród tematów poruszanych na spotkaniach ze studentami medycyny znajdują się m.in. raportowanie działań niepożądanych leków oraz wpływ odpowiedniej komunikacji z pacjentem na przestrzeganie zaleceń terapeutycznych. Do tej pory odbyło się 19 konferencji, w których wzięło udział ok. 2000 studentów z 10 polskich uczelni medycznych.

Naukowa Fundacja Polpharmy

Długofalowe wsparcie rozwoju nauk farmaceutycznych i medycznych realizujemy poprzez założoną w 2001 roku Naukową Fundację Polpharmy. Jej misję wyraża hasło: „Pomagamy Ludziom Nauki”. Głównym celem Fundacji jest finansowanie projektów badawczych o istotnym znaczeniu dla rozwoju polskiej medycyny i farmacji.

Organami statutowymi Fundacji są: Rada Nadzorcza, Zarząd i Rada Naukowa, którą tworzą wybitni polscy uczeni, specjaliści z różnych dziedzin medycyny i farmacji. Przewodniczącym Rady Naukowej jest prof. Piotr Kuna, kierownik Kliniki Chorób Wewnętrznych, Astmy i Alergii, Dyrektor Uniwersyteckiego Szpitala Klinicznego nr 1, im. N. Barlickiego w Łodzi.

Konkurs na projekt badawczy

Fundacja organizuje coroczny konkurs na finansowanie projektów badawczych adresowany przede wszystkim do akademickiego środowiska naukowego, a także innych jednostek badawczych. Wnioski są oceniane przez Radę Naukową Fundacji i niezależnych recenzentów.

Fundacja dotychczas przeprowadziła 11 edycji konkursu, na które wpłynęło ponad 500 projektów badawczych, 59 zostało nagrodzonych grantami o łącznej wartości blisko 16 mln zł. Dzięki wsparciu Fundacji polscy naukowcy mogą w kraju kontynuować i rozwijać projekty badawcze. Uroczystemu wręczeniu grantów towarzyszą debaty naukowe. Wyniki zakończonych projektów są publikowane w renomowanych czasopiśmie naukowych.

Grant rekomendowany

Uruchomiony w 2012 roku program „Grant rekomendowany” służy współfinansowaniu badań naukowych prowadzonych przez młodych naukowców. Projekty badawcze wyłaniane są w konkursach organizowa-

nych przez polskie towarzystwa naukowe. Pierwszą umowę o współpracy podpisaliśmy z Polskim Towarzystwem Kardiologicznym, które jest organizatorem Konkursu pt. „Roczny Grant dla Młodych Naukowców pod patronatem Klubu 30 PTK”. Fundacja przyznała dwa granty o łącznej wartości 100 tys. zł, które wręczyła we wrześniu 2012 roku podczas Sesji otwarcia Międzynarodowego Kongresu Polskiego Towarzystwa Kardiologicznego w Poznaniu.

Nagradzamy najlepszych

Od 2006 roku prowadzimy program stypendialny, promujący i nagradzający doktorantów uczelni medycznych i słuchaczy Centrum Medycznego Kształcenia Podyplomowego. Stypendyści wyłaniani są w drodze konkursu organizowanego przez Fundację raz na dwa lata. Nagrodą jest stypendium naukowe w wysokości 10 tys. zł. W przeprowadzonych już czterech edycjach konkursu przyznano 27 stypendiów.

W 2012 roku już po raz ósmy ufundowaliśmy nagrody (w wysokości 5 tys. zł) w Ogólnopolskim Konkursie Prac Magisterskich Wydziałów Farmaceutycznych, który od ponad 40 lat organizuje Polskie Towarzystwo Farmaceutyczne.

Wydawnictwa Fundacji

W 2010 roku rozpoczęliśmy wydawanie czasopisma naukowego „Postępy Polskiej Medycyny i Farmacji. Zeszyty Naukowej Fundacji Polpharmy”, w których publikowane są wyniki badań prowadzonych ze środków Fundacji, w powiązaniu z osiągnięciami nauki światowej w danej dziedzinie. Dzięki temu wydawnictwu opis prowadzonych pod patronatem naszej Fundacji badań i ich wyniki stają się łatwiej dostępne dla większego grona zainteresowanych.

Nasza Fundacja, jako pierwsza instytucja w Polsce, kompleksowo zainteresowała się problemem przestrzegania zaleceń terapeutycznych (ang. compliance). Po pierwsze w 2007 roku zorganizowała konkurs na najlepszy projekt badawczy omawiający bariery



Cele, dla których została powołana Naukowa Fundacja Polpharmy są bardzo ważne dla polskiej nauki i społeczeństwa. Fundacja, przyznając granty finansowe, wspiera rozwój badań podstawowych, realizowanych w Polsce przez polskich naukowców. Jest to szczególnie istotne w sytuacji, kiedy nakłady na naukę z budżetu państwa wciąż pozostają na niskim poziomie. Cieszę się, że fundator daje nam tak ogromną swobodę i wolność działania. To dowód, że najbardziej zależy mu na jakości nagradzanych projektów. Nagradzamy prace oryginalne, wnoszące istotne wartości do medycyny i farmacji. Ich poziom z każdym rokiem jest coraz wyższy. Jestem gotów założyć się, że laureaci naszych konkursów będą w przyszłości liderami polskiej medycyny.

Prof. Piotr Kuna,
kierownik Kliniki Chorób
Wewnętrznych, Astmy i Alergii.
Dyrektor Uniwersyteckiego
Szpitala Klinicznego nr 1,
im. N. Barlickiego w Łodzi,
Przewodniczący Rady
Naukowej Fundacji



Naukowa Fundacja Polpharmy jest jedną z niewielu instytucji pozarządowych, która zdecydowała się na realne, systematyczne i oparte na przejrzystych zasadach finansowanie badań podstawowych z zakresu farmacji i medycyny. Co prawda, są konkursy organizowane przez międzynarodowe koncerny farmaceutyczne, ale jest to działalność prowadzona na znacznie mniejszą skalę. To, co wyróżnia Polpharmę jako sponsora Fundacji, to fakt że jej działalność mogłaby się ograniczyć do zarabiania pieniędzy, a mimo to władze spółki postanowiły postąpić inaczej i wspierać rozwój nauki, uznając to za ważne działanie prorozwojowe. I właśnie za to należą im się wielkie podziękowania i słowa uznania.

Doc. dr hab. Katarzyna Koziak, dwukrotna laureatka konkursu Fundacji, adiunkt z Zakładu Immunologii, Biochemii i Żywienia, Wydziału Nauki o Zdrowiu Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego

Fundacja w liczbach

	Temat konkursu	Liczba nade-słanych projek-tów	Liczba przy-znanych grantów	Liczba zakoń-czonych projek-tów	Koszt całkowity przyznanych grantów
2002	Konkurs otwarty na prace oryginalne wnoszące istotne wartości do medycyny i farmacji	87	22	22	3 986 800 zł
2003	Konkurs otwarty na prace oryginalne wnoszące istotne wartości do medycyny i farmacji	162	7	7	2 274 291 zł
2004	Choroby układu krążenia – nowe leki (formy), badania przedkliniczne i kliniczne	38	2	2	508 680 zł
2005	Neurobiologia, neurologia i psychiatria	44	5	5	1 462 000 zł
2006	Biotechnologia dla zdrowia	39	2	2	655 000 zł
2007	Problemy współpracy z pacjentem w leczeniu oraz profilaktyce chorób przewlekłych	8	2	1	570 000 zł
2008	Konkurs otwarty na prace oryginalne wnoszące istotne wartości do medycyny i farmacji	38	5	3	1 597 760 zł
2009	Konkurs otwarty na prace oryginalne wnoszące istotne wartości do medycyny i farmacji	36	6	3	1 725 840 zł
2010	Konkurs otwarty na prace oryginalne wnoszące istotne wartości do medycyny i farmacji	56	4		1 583 640 zł
2011	Biotechnologia – nowatorskie metody otrzymywania i podawania leków oraz oceny ich skuteczności	22	2		487 520 zł
2012	Konkurs otwarty na prace oryginalne wnoszące istotne wartości do medycyny i farmacji	39	2		743 136 zł
	Razem	569	59	45	15 594 667 zł

w przestrzeganiu terapii i sposoby ich pokonywania. Po drugie wydała specjalną publikację omawiającą znaczenie systematyczności leczenia w chorobach przewlekłych pt. „Współpraca lekarza z pacjentem w chorobach przewlekłych – compliance, adherence, persistence. Stan obecny i możliwość poprawy”. Pozycja ukazała się

jako suplement do magazynu Medycyna po Dyplomie w nakładzie 30 tys. egzemplarzy.

Wyniki badań „Jak się leczą Polacy”, zrealizowane dla Fundacji przez firmę Pentor, znalazły się w raporcie „Polskiego Pacjenta Portret Własny”, który służy edukacji lekarzy, farmaceutów oraz mediów.

Publikacje Fundacji

- Współpraca lekarza z pacjentem w chorobach przewlekłych – compliance, adherence, persistence. Stan obecny i możliwości poprawy
- Raport „Polskiego Pacjenta Portret Własny”
- Album z okazji 10-lecia działalności Fundacji
- I Tom „Postępy Polskiej Medycyny i Farmacji”. Zeszyty Naukowej Fundacji Polpharmy
- II Tom „Postępy Polskiej Medycyny i Farmacji”. Zeszyty Naukowej Fundacji Polpharmy

Konkurs na projekt badawczy – flagowy program Naukowej Fundacji Polpharmy

11 edycji

Łącznie blisko 569 zgłoszonych projektów

59 przyznanych grantów

16 mln zł przeznaczonych na granty

Inne programy wspierające rozwój nauk medycznych i farmaceutycznych

Stypendia naukowe dla studentów studiów doktoranckich uczelni medycznych i Centrum Medycznego Kształcenia Podyplomowego.	270 000 zł
Grant rekomendowany dla młodego naukowca	100 000 zł
Nagrody dla zwycięzców Ogólnopolskich Konkursów Prac Magisterskich Wydziałów Farmaceutycznych organizowanych przez Polskie Towarzystwo Farmaceutyczne – 8 edycji	40 000 zł

Dobra praktyka

Compliance = skuteczna terapia

Wzrost powszechnej świadomości w zakresie konieczności przestrzegania zaleceń lekarskich to nie tylko szansa na skuteczniejsze leczenie, ale także oszczędności dla systemu opieki zdrowotnej. Jak wynika z naszych badań, co czwarty pacjent nie stosuje się do zaleceń lekarskich. W ramach Fundacji zajmujemy się zagadnieniem compliance zarówno od strony naukowej (finansując konkurs na projekt badawczy w tej dziedzinie oraz włączając tę tematykę do programu Pharma Wiedzy), jak i społecznej (badanie „Polskiego Pacjenta Portret Własny”, realizowane przez Pentor). W kwietniu 2013 roku, wspólnie z Fundacją „Wygrajmy Zdrowie”, zainicjowaliśmy ogólnopolską kampanię edukacyjną pod hasłem „Partnerstwo w leczeniu. Lekarz-pacjent-rodzina”. Składają się na nią – prowadzone w różnych miastach – debaty dla lekarzy i pacjentów związane z tematyką compliance. Celem kampanii jest zwrócenie uwagi na problem niewystarczającej współpracy pracowników medycznych z pacjentem i jego rodziną w leczeniu oraz profilaktyce chorób przewlekłych. Celem jest również podkreślanie roli edukacji na temat barier oraz czynników sprzyjających przestrzeganiu zaleceń terapeutycznych.



Wraz ze wzrostem skuteczności dostępnych metod leczniczych, przestrzeganie zaleceń terapeutycznych nabiera coraz większego znaczenia. Coraz większe są bowiem straty zdrowotne ponoszone przez tych pacjentów, którzy w wyniku niestosowania się do zaleceń leczą się nieskutecznie. Światowa Organizacja Zdrowia w 2003 roku w raporcie z na ten temat umieściła nieprzestrzeganie zaleceń terapeutycznych w gronie najpoważniejszych problemów zdrowotnych ludzkości, uznając je za jedną z najważniejszych barier do osiągnięcia korzyści z terapii opartej na aktualnej wiedzy medycznej. Dlatego wszelkie działania, w tym te podejmowane przez Naukową Fundację Polpharmy, zmierzające do poprawy stopnia przestrzegania zaleceń lekarskich mają tak ogromne znaczenie dla pacjenta, jego rodziny i budżetu NFZ.

Prof. dr hab. Przemysław Kardas, laureat konkursu Fundacji, Kierownik Zakładu Medycyny Rodzinnej Uniwersytetu Medycznego w Łodzi



Dbamy
o lokalne
otoczenie

Jesteśmy dobrym sąsiadem

Choć jesteśmy firmą międzynarodową, nasze korzenie są bardzo lokalne. Współtworzymy pejzaż – gospodarczy, społeczny, kulturalny, sportowy – miast, w których zlokalizowane są nasze zakłady produkcyjne i biura. Aktywnie uczestniczymy w życiu społeczności lokalnych i budujemy partnerskie relacje zarówno z mieszkańcami, jak też władzami lokalnymi i organizacjami pozarządowymi w regionach, w których działamy. Lokalne społeczności stanowią dla nas naturalne źródło utalentowanych, zaangażowanych pracowników. Wielu z nich mieszka, wychowuje dzieci, rozwija pasje i odpoczywa w bliskim sąsiedztwie naszych zakładów. W niejednej rodzinie praca w Polpharmie jest wielopokoleniową tradycją. Chcemy mieć swój udział w tworzeniu lokalnego środowiska, w którym dobrze się żyje i które stymuluje społeczności do ciągłego rozwoju. Lokalizacja naszych zakładów w niedalekiej odległości od domów mieszkalnych nakłada na nas również szczególne obowiązki związane z zapewnieniem bezpieczeństwa środowiska naturalnego i komfortu mieszkających wokół nas ludzi. Dokładamy wszelkich starań, aby nasze sąsiedztwo nie było uciążliwe, zarówno pod względem emisji zanieczyszczeń, jak też hałasu czy odorów.

Polpharma dobrym sąsiadem poprzez:

- dbałość o bezpieczeństwo środowiska naturalnego i minimalizowanie wpływu działalności zakładów produkcyjnych na lokalne otoczenie
- inicjowanie wydarzeń społecznych i kulturalnych dla lokalnej społeczności
- realizację projektów edukacyjnych w zakresie profilaktyki zdrowia, ekologii, zrównoważonego transportu i bezpieczeństwa adresowanych do społeczności lokalnej
- wspieranie lokalnych władz w realizacji projektów ważnych dla poprawy jakości życia mieszkańców oraz w promocji regionu
- organizowanie Dni Otwartych i Święta Polpharmy integrujących pracowników firmy i mieszkańców regionu
- wkład w rozwój lokalny poprzez darowizny rzeczowe oraz projekty wolontariatu pracowniczego
- współpraca z lokalnymi organizacjami pozarządowymi
- sponsoring lokalnego sportu

Bliski sąsiad

Naszą rolę dobrego sąsiada rozumiemy wielorako. Angażujemy się w działania, które są spójne z naszymi wartościami i filozofią działania. Jako orędownicy zdrowego stylu życia, zachęcamy mieszkańców do aktywności fizycznej i profilaktyki zdrowotnej. Wierząc, że najbardziej twórczy jest dialog, stawiamy na partnerskie relacje i otwartą komunikację z lokalną społecznością i lokalnymi instytucjami. Bliska jest nam kultura Kociewia, działania na rzecz wzmocnienia tożsamości regionalnej, a także utrzymania tutejszych tradycji oraz integracji międzypokoleniowej.

Sponsoring i promocja sportu

Promujemy sport jako element zdrowego stylu życia. Od 2000 roku jesteśmy sponsorem tytularnym męskiej drużyny koszykówki Polpharma Starogard Gdański, która od 2004 roku uczestniczy w rozgrywkach ekstraklasy. W sezonie 2010/2011 drużyna sięgnęła po swoje najważniejsze trofea: trzecie miejsce w Polskiej Lidze Koszykówki i Superpuchar Polski.

„Kociewskie diabły” są wizytówką Starogardu, a ich mecze – jednymi z najważniejszych wydarzeń w życiu lokalnej społeczności.



Relacje Polpharmy z lokalnym otoczeniem trafnie – moim zdaniem – oddają słowa piosenki autorstwa Agnieszki Osieckiej „Jak dobrze mieć sąsiada...”. Dobre sąsiedztwo to wzajemna życzliwość, umiejętność współdziałania na rzecz wspólnego dobra, gotowość do niesienia pomocy w potrzebie i dzielenie się radością z sukcesów innych. Wywyższanie się, przystawienie „odwracanie się plecami”, czy co gorsza działanie na szkodę rujnuje relacje społeczne i prowadzi na manowce. Jestem dumna, że Polpharma stara się być dobrym sąsiadem i poprzez swoje zaangażowanie i rozliczne działania na rzecz społeczności lokalnej daje temu wyraz.

Janina Lubawska,
wieloletni pracownik Polpharmy

Wspólne kibicowanie łączy naszych pracowników, ich rodziny i mieszkańców miasta. Zawodowi koszykarze wspierają nas w działaniach edukacyjnych na rzecz promocji aktywności fizycznej i zdrowego stylu życia w szkołach. Będąc idolami młodzieży, pokazują im alternatywne – wobec biernego wypoczynku przed telewizorem czy komputerem – formy spędzania wolnego czasu.

Szukaliśmy talentów koszykarskich wśród młodego pokolenia, sponsorując w latach 2009 -2012 turniej koszykówki ulicznej dla młodzieży: Polpharma Streetball Jam by DML. Letnie zawody były wyczekiwaniem wydarzeniem w Starogardzie Gdańskim, ponieważ łączyły w sobie sport, muzykę prezentowaną przez młodych DJ-ów oraz emocjonujące widowisko.

Stawiamy na masową aktywność fizyczną, w tym promocję biegania. Wspieramy, jako sponsor główny, Bieg Kociewski z Polpharmą. W 2013 roku zawody odbyły się już po raz 22., na starcie stanęło 1065 zawodników, w tym 388 w biegu głównym (na dystansie 10 km).

Chcemy też swoim przykładem zachęcać do aktywnego spędzania wolnego czasu. Z inicjatywy naszych pracowników powstało Stowarzyszenie Rozwoju Kultury Fizycznej i Sportu Polpharma, które organizuje m.in. spływy kajakowe, biegi, turnieje tenisa stołowego, badmintonu, piłki nożnej i koszykówki. W ramach Stowarzyszenia nasi pracownicy przygotowują także imprezy charytatywne, z których dochód przeznaczony jest na potrzeby dzieci niepełnosprawnych.

Kulturalny region

Zależy nam na tym, by mieszkańcy Kociewia mogli mieć kontakt z kulturą na wysokim poziomie. Polpharma każdego roku wspiera organizację wystaw w Starogardzkim Centrum Kultury. Dzięki temu do Starogardu zawiąły prace takich mistrzów, jak Magdalena Abakanowicz, Tadeusz Kantor, Leon Wyczółkowski, Salvador Dali czy Franciszek Starowieyski. Prawdziwym wydarzeniem

była wystawa 86 nigdy wcześniej niepokazywanych prac Nikifora Krynickiego.

Grudniową tradycją są organizowane przez nas koncerty świąteczne w Katedrze w Pelplinie, które są prezentem gwiazdkowym naszej firmy dla społeczności regionu. Zapraszamy wtedy na Kociewie wybitnych artystów: w 2012 roku wystąpiła m.in. światowej sławy śpiewaczka operowa Aleksandra Kurzak oraz Sebastian Karpiel-Butecka w towarzystwie górali. Koncert odbył się pod kierownictwem Janusza Stankowiaka.

Angażujemy się także w inne wydarzenia muzyczne, m.in. Gdański Festiwal Muzyczny oraz starogardzki cykl „Jazz z Polpharmą w Kościele”.

Miasto moje, a w nim...

Chcemy wspierać rozwój miast, w których zlokalizowane są nasze zakłady. Współpracujemy w tym celu z lokalnymi władzami, instytucjami i stowarzyszeniami. Dzięki temu możemy wspólnie realizować ważne dla miasta i mieszkańców projekty.

Ułatwiamy lokalny dialog poprzez nieodpłatne udostępnianie audytorium Polpharmy w Starogardzie Gdańskim uczestnikom ważnych spotkań i debat organizowanych przez miasto, powiat lub lokalne organizacje społeczne.

Angażujemy się w dyskusję na temat istotnych projektów z punktu widzenia poprawy życia w mieście. Włączyliśmy się między innymi w ruch poparcia dla budowy obwodnicy Starogardu. Istotne znaczenie dla poprawy sytuacji drogowej w mieście ma również modernizacja ul. Jabłowskiej, która pozwoli wyeliminować z centrum Starogardu ruch ciężarówek. Dzięki pozyskaniu środków przez miasto oraz wsparciu tego projektu przez Zakłady Farmaceutyczne Polpharma SA, w 2013 roku rozpoczęła się ta niezwykle ważna dla Starogardu inwestycja.



Otwartość na potrzeby starogardzkiej społeczności i środowisk twórczych to znak rozpoznawczy Polpharmy, współczesnej Polpharmy. Efektem tych działań jest coraz bardziej świadome swoich możliwości, podnoszące jakość swojego życia społeczeństwo. Mecenas kulturalny Polpharmy obejmuje niezliczoną ilość działań i wydarzeń twórczych na terenie naszego miasta i powiatu. Wspólnie organizujemy od kilkunastu lat cykl wystaw pod wspólnym tytułem „Sztuka polska i obca w zbiorach polskich”, prezentujących dorobek twórczy najwybitniejszych artystów plastyków z Polski i Europy. Niebagatelną pomoc otrzymuje również działający przy Starogardzkim Centrum Kultury Uniwersytet Trzeciego Wieku „S-Centrum”, skupiający blisko 200 studentów.

Janusz Stankowiak,
Dyrektor Starogardzkiego
Centrum Kultury



Zebrań odpady (w kg)

Zużyty sprzęt elektryczny i elektroniczny

483

Zużyte baterie 120

Tworzywa sztuczne 5

Przeterminowane leki 30

Nakrętki 200

Makulatura 8200

Szkło 5

Dzień Otwarty 2013 w liczbach:

352 pomiary ciśnienia krwi

60 zarejestrowanych w banku potencjalnych dawców szpiku

2000 rozdanych sadzonek drzew i krzewów



Dobra praktyka

Dzień Otwarty w Polpharmie

Organizowany rokrocznie wiosną Dzień Otwarty Polpharmy jest okazją, by zaprosić do firmy rodziny naszych pracowników i mieszkańców Starogardu i pokazać im, w jak nowoczesnych i bezpiecznych warunkach wytwarzane są nasze produkty. W laboratoriach i na oddziałach produkcyjnych organizowane są pokazy, symulacje procesów i eksperymenty chemiczne, dzięki którym można lepiej zrozumieć wiele zjawisk, poznać tajniki produkcji leków i odkryć w sobie żytkę młodego chemika.

Dzień Otwarty tradycyjnie odbywa się z okazji Międzynarodowego Dnia Ziemi. W ramach wspólnej akcji z „Dziennikiem Bałtyckim” zachęcamy uczestników imprezy do wymiany makulatury na sadzonki drzew i krzewów. Wymieniamy także inne nadające się do recyklingu odpady na ekologiczne gadżety.

Propagujemy również zdrowy styl życia, ruch rowerowy i bezpieczeństwo na drodze. W 2013 roku w czasie Dnia Otwartego można było m.in. zmierzyć ciśnienie krwi, zapisać się do banku potencjalnych dawców szpiku, wziąć udział w konkursach na rowerowym torze przeszkód, a nawet zdać egzamin na kartę rowerową. Dzięki symulatorom dachowania można się było przekonać, jak ważne jest zapinanie pasów, a za sprawą ćwiczeń w zakresie ekologicznej jazdy – nauczyć się przyjaznego dla środowiska sposobu prowadzenia samochodu.

Dzień Otwarty realizowany jest we współpracy z wieloma partnerami, w tym m.in. lokalnym dziennikiem, Komendą Powiatową Policji, lokalnymi szkołami, Nadleśnictwem Starogard, wolontariuszami Stowarzyszenia Można Inaczej, Organizacją Odzysku Rekopol SA oraz innymi instytucjami i firmami.

Wspólnym mianownikiem wielu wspieranych przez nas projektów jest bezpieczeństwo. Wspieramy działania prewencyjno-edukacyjne policji m.in. poprzez udostępnianie mobilnego miasteczka ruchu rowerowego czy ufundowanie broszur edukacyjnych i odblasków. Szczególnie dumni jesteśmy ze skali i efektów projektu „Bezpieczni na drodze”, realizowanego wspólnie ze Starostwem Powiatowym, strażą pożarną i policją. W ramach programu w 2012 roku 900 uczniów ze wszystkich szkół ponadgimnazjalnych w Starogardzie przeszło szkolenie w zakresie bezpiecznych zachowań na drodze. W 2013 roku szkolenie objęło też szkoły w powiecie starogardzkim, dzięki czemu liczba uczestników wzrosła do 1200 osób.

Wzmacnianie lokalnej tożsamości

Starogard Gdański jest stolicą Kociewia, jednego z najciekawszych regionów Pomorza. Tożsamość lokalną buduje z jednej strony tradycja (m.in. gwara kociewska, regionalne zwyczaje), ale i współcześni bohaterowie. Kociewie rozstawali choćby urodzony w Starogardzie Kazimierz Deyna czy tczewianin, Grzegorz Ciechowski.

Wspieramy różnorodne działania służące zachowaniu dziedzictwa kulturowego regionu. Promujemy m.in. kociewską bajkę, napisaną przez miłośnika regionu, senatora Andrzeja Grzyba. W 2013 roku w ekranizacji bajki współfinansowanej przez Polpharmę wzięli udział m.in. uczniowie z kociewskich szkół. Podtrzymujemy też ważną dla regionu tradycję kawalerską, popularyzowaną przez Stowarzyszenie Szwadronu im. 2-go Pułku Szwoleżerów Rokitniańskich.

W 2013 roku nawiązaliśmy współpracę ze stowarzyszeniem Rower Over: wspólnie z innymi lokalnymi instytucjami zorganizujemy maraton rowerowy, którego trasa będzie przebiegać przez różne gminy regionu Kociewia. Maraton będzie nie tylko okazją do promocji sportu, ale także popularyzacji regionu, lokalnej kuchni, zwyczajów, architektury, itp.

Rozwój i promocja regionu

Mamy swój wkład w rozwój i wykorzystanie potencjału gospodarczego regionu Kociewia, w którym zlokalizowany jest nasz główny ośrodek produkcyjny. Z jednej strony sami pobudzamy ważne procesy rozwojowe poprzez nasz zakład, podejmowane w nim inwestycje czy przyciąganie najbardziej utalentowanych pracowników. Z drugiej strony – długofalowe relacje z partnerami (dostawcami materiałów, usług, transportu) sprzyjają rozwojowi biznesu i wzrostowi zatrudnienia w regionie.

Ponadto, angażujemy się w wiodące inicjatywy na rzecz rozwoju i promocji regionu Pomorza i okolic Starogardu, które wpisują się w „Strategię zarządzania zmianą gospodarczą do 2020 roku”. Według jej zapisów, Starogard Gdański w 2020 roku będzie regionalnym liderem gospodarczo-społecznym.

Bierzemy także udział w dyskusji prowadzonej przez Starostwo Powiatowe oraz Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową na temat strategii dla Obszaru Dolnej Wisły. To trzyletni projekt dotyczący ponadlokalnego partnerstwa na rzecz rozwoju gospodarczego powiatów kwidzyńskiego, malborskiego, starogardzkiego, sztumskiego i tczewskiego.



Jestem niezwykle dumny, że na terenie naszego miasta funkcjonuje najnowocześniejszy w kraju zakład farmaceutyczny, który stanowi dla innych firm wzorcową nie tylko biznesową, ale i dobrego sąsiedztwa oraz otwartości na lokalną społeczność. Polpharma w Starogardzie jest wzorowym pracodawcą dla ok. 1500 osób, które razem z rodzinami stanowią kilkutyśiętną społeczność. Chęć bycia dobrym sąsiadem i rzetelnym partnerem dla różnych podmiotów reprezentujących sferę społeczną, w tym władz samorządowych, jest dla Polpharmy jedną z naczelnych zasad działalności biznesowej i jednym z priorytetów. Widać to w wielu działaniach przedsiębiorstwa podejmowanych wspólnie z lokalnymi samorządami, ale także w licznych inicjatywach własnych i akcjach na rzecz lokalnej społeczności. Polpharma wspiera działalność organizacji pozarządowych, corocznie przekazując na cele społeczne znaczące sumy. Intensywnie działa też na rzecz ochrony środowiska, promocji zdrowego trybu życia i bezpieczeństwa mieszkańców, ale jest też cenionym mecenasem sportu oraz kultury w naszym regionie.

Leszek Burczyk,
Starosta Powiatu Starogardzkiego

Blisko ludzi

Chcemy służyć społeczeństwu nie tylko produkując nowoczesne leki, ale także troszcząc się o wyrównywanie szans społecznych i edukacyjnych, umożliwiając dostęp do kultury i promując dobre nawyki oraz zdrowy tryb życia.

W realizacji tych celów współpracujemy z organizacjami, które mają duże doświadczenie i są skuteczne w niesieniu pomocy. Od lat wspólnie z Caritas Polska i Caritas diecezjalnymi, zapewniamy najbardziej potrzebującym leki, pomoc rzeczową czy wsparcie finansowe na przykład przy organizacji Dnia Dziecka. Współpracowaliśmy też z Caritas w czasie akcji pomocy ludności Haiti po trzęsieniu ziemi, które nawiedziło tę wyspę w 2010 roku oraz z Polską Akcją Humanitarną, która z lekami dociera m.in. do Afganistanu i Korei Północnej.

Mamy też zaszczyt być partnerem programu stypendialnego Fundacji „Dzieło Nowego Tysiąclecia”, która niesie pomoc finansową wybitnie uzdolnionym dzieciom z najuboższych polskich rodzin.

Współpracujemy z licznymi lokalnymi fundacjami, które najlepiej znają potrzeby defaworyzowanych grup społecznych, np. dzieci upośledzonych (fundacja „Spina” z Katowic) czy dzieci z ubogich dzielnic (fundacja „Dzieci ulicy z warszawskiej Pragi”).

Od 2012 roku w niewielkich miastach Polski wspólnie z Caritas organizujemy „Strefę na zdrowie”, czyli bezpłatne badania kardiologiczne i okulistyczne skierowane do osób starszych. Akcja realizowana jest w niedziele w pobliżu kościołów, co ułatwia dostęp do badań osobom mało mobilnym.

Od 2009 roku wspólnie z lokalnym stowarzyszeniem Można Inaczej organizujemy w Starogardzie Gdańskim Gałę Wolontariusza Roku. Podczas uroczystości, która odbywa się w siedzibie naszej firmy, nagradzane są osoby, które najpełniej realizują bliskie i nam hasło „tyle jesteś wart, ile dasz z siebie innym”.

Zaangażowanie na rzecz innych :

2011

- Współpraca z Caritas Polska i Caritas diecezjalnymi (systematyczne przekazywanie leków, pomocy rzeczowej, środków finansowych)
- Współpraca z Fundacją „Dzieło Nowego Tysiąclecia” (pomoc finansowa dzieciom wybitnie uzdolnionym z najuboższych polskich rodzin)
- Pomoc finansowa przy odrestaurowaniu pomnika i tablicy upamiętniającej dr. Tytusa Chałubińskiego w Zakopanem

2012

- Współpraca z licznymi fundacjami (m.in. „Spina” z Katowic, „Dzieci ulicy z warszawskiej Pragi”)
- Akcja „Strefa na zdrowie” z Caritasem (bezpłatne badania kardiologiczne i okulistyczne w 14 miastach)
- Współpraca z Polską Akcją Humanitarną (przekazywane leki – Korea Północna, Afganistan)
- Współpraca z redakcją „Pulsu Biznesu” przy organizacji paczek świątecznych dla domów dziecka

2013 (do 30 czerwca)

- Kontynuacja współpracy z Caritas Polska i Caritas diecezjalnymi (przekazywanie leków, środków opatrunkowych dla najuboższych)
- Współpraca z Fundacją „Wola na zdrowie” (bezpłatne badania profilaktyczne dla mieszkańców Woli w Warszawie (6 spotkań))
- Współpraca z misjonarzami w Karagandzie (przekazanie leków dla Caritasu w Kazachstanie i pomoc finansowa dla dzieci z najuboższych rodzin polskiego pochodzenia)

Mecenas polskiej kultury

Jako polska firma za swą powinność uważamy działania na rzecz polskiej kultury i przybliżanie jej dorobku społeczeństwu, zarówno w dużych aglomeracjach, jak i w mniejszych ośrodkach miejskich.

W ostatnich latach zorganizowaliśmy wystawy i wsparliśmy wydanie albumów prac m.in. Ryszarda Horowitza, Rafała Olbińskiego oraz Igora Mitoraja. Dzięki naszemu zaangażowaniu finansowemu Centrum Kultury i Edukacji Olimpijskiej w Warszawie zyskało rzeźbę Igora Mitoraja: „Ikaro Alato”. Przed siedzibą Polpharmy w Warszawie stoi inne dzieło tego wybitnego artysty, „Grande Toscano”.

Spectra Art Space, czyli kultura dla wszystkich

W warszawskiej siedzibie Polpharmy została stworzona eksperymentalna przestrzeń dedykowana sztuce współczesnej, wzorowana na uznanych światowych praktykach. Spectra Art Space powstała z inicjatywy Fundacji Rodziny Staraków i zakłada współistnienie sztuki w przestrzeni biurowej; projekt ma zachęcić pracowników do twórczego myślenia i działania. Odbywają się tu regularne warsztaty, sympozja i wykłady dla pracowników, gości i klientów firmy.

Spectra Art Space jest przykładem synergii pomiędzy użytecznością publiczną i społeczną: w pierwsze soboty miesiąca w biurze odbywają się spotkania, podczas których kurator przybliża mieszkańcom Warszawy dzieła z prywatnej kolekcji Jerzego Staraka. Tworzą ją dzieła m.in. Magdaleny Abakanowicz, Jerzego Nowosielskiego czy Leona Tarasewicza. W przestrzeni Spectra Art Space można również zobaczyć prace młodych, zdolnych artystów wspieranych przez Fundację Rodziny Staraków w ramach programu Soon.



Pomagamy pomagać, czyli wolontariat pracowniczy

Pracownicy naszej firmy chętnie pomagają innym i angażują się w projekty wolontariackie. W minionych latach nasi pracownicy wyremontowali m.in. Ośrodek Wsparcia Dziecka i Rodziny w Michalinie oraz budynek, w którym odbywa się Warsztat Terapii Zajęciowej w Tomaszowie Mazowieckim. Zagospodarowali także plac do rehabilitacji osób niepełnosprawnych w Białej Rawskiej oraz plac zabaw w Starogardzie Gdańskim. W ramach corocznej akcji świątecznej pracownicy Grupy Polpharma spełniają prośby dzieci z domów dziecka, rodzin zastępczych i ośrodków społeczno-wychowawczych skierowane w listach do Świętego Mikołaja. W latach 2007-2012 pracownicy Grupy Polpharma ufundowali łącznie około 1000 indywidualnie adresowanych prezentów. Aby stworzyć naszym pracownikom jeszcze szersze możliwości zaangażowania w wolontariat, postanowiliśmy zorganizować cykliczny konkurs grantowy dla wolontariuszy z całej Grupy Polpharma w Polsce. Program ruszy w drugiej połowie 2013 roku.



Każdy z nas ma potrzebę zrobienia czegoś dobrego, z głębi serca. Wierzę, że dobro, które czynimy, zawsze do nas wraca i że to czyni, a nie słowa, są świadectwem otwartości na potrzeby innych. Akcja wolontariacka to świetna okazja, by przekuć tę chęć na konkretne działania niosące pomoc osobom potrzebującym. Doświadczyłem tego, angażując się w remont domu użytkowanego przez osoby niepełnosprawne w Tomaszowie Mazowieckim.

Tomasz Dyjak,
Regionalny Kierownik Sprzedaży



Warto pomagać. Udowadniamy to od lat, niosąc pomoc najbardziej potrzebującym. Wierzymy, że najwięcej korzyści przynoszą długoletnie i bezinteresowne trwałe relacje z organizacjami, które najlepiej znają potrzeby danej grupy osób. Ściśle współpracujemy z Caritas Polska i kilkunastoma innymi organizacjami. Niezależnie od tego, staramy się zawsze reagować w sytuacjach kryzysowych, kiedy poszkodowani potrzebują natychmiastowej pomocy. Skoordinowane działania sprzyjają postrzeganiu Polpharmy jako firmy odpowiedzialnej społecznie, ale dla nas to dodatkowa nagroda. Najważniejszy jest uśmiech osób, którym udało się pomóc.

Krystyna Nitecka
Kluczowy Ekspert ds. Public Relations



Mark Twain powiedział kiedyś, że problem z Ziemią polega na tym, że jakiś czas temu przestano ją produkować. Spełnianie wymagań prawnych oraz międzynarodowych norm zarządzania w obszarze środowiska to fundamentalne zasady, które zapewniają monitorowanie oraz minimalizowanie wpływu na otoczenie. Naszym celem jest ciągle poszukiwanie innowacyjnych, niskoemisyjnych i wysokowydajnych rozwiązań, które zapewnią nam zrównoważony rozwój we wszystkich obszarach – od produkcji poprzez logistykę po prace w biurze. Zachęcamy pracowników i mieszkańców naszego miasta do ekologicznego myślenia i działania na co dzień, poprzez organizację konkursów i akcji edukacyjnych, które cieszą się dużym zainteresowaniem. Takie działania dają dużo satysfakcji i przekonanie, że nie będzie „problemu z Ziemią, mimo że przestano ją produkować”.

Grażyna Kaczyńska,
Kierownik Działu Zrównoważonego Rozwoju i Ochrony Środowiska

Dbamy o środowisko

Kluczowe zasady

Zarządzanie wpływem na środowisko naturalne jest jednym z kluczowych elementów strategii działania Polpharmy. Nasza odpowiedzialność za otoczenie wykracza poza obowiązkowe normy i przepisy: lekarską zasadę „po pierwsze, nie szkodzić” stosujemy także w odniesieniu do środowiska.

Stale podnosimy efektywność naszych procesów, by ograniczać lub eliminować negatywny wpływ na środowisko.

Zintegrowane zarządzanie wpływem na środowisko

Praktyczną realizację naszych celów środowiskowych w codziennej działalności zapewniają nowoczesne systemy zarządzania. Posiadamy certyfikowany Zintegrowany System Zarządzania Środowiskowego i BHP, zgodny z międzynarodowymi normami ISO 14001, OHSAS 18001 i PN-N-1800, PN-EN 17025.

Polityka Zrównoważonego Rozwoju Środowiskowego

W 2011 roku opracowaliśmy Politykę Zrównoważonego Rozwoju Środowiskowego, która nadaje priorytet działaniom zwiększającym efektywność procesów technologicznych i bezpieczeństwo stosowania substancji oraz zmniejszającym emisję zanieczyszczeń do każdego elementu środowiska. Dokładamy starań, by wszystkie działania operacyjne były zgodne z naszą Polityką.

- Zapisy Polityki realizujemy poprzez:
- opracowanie, doskonalenie i wdrożenie innowacyjnych, zielonych technologii i procesów,
 - promowanie racjonalnego korzystania z bogactw naturalnych oraz użycia bardziej ekologicznych źródeł energii,
 - prośrodowiskowe zarządzanie substancjami chemicznymi w celu minimalizacji ich wpływu na zdrowie i środowisko,

- zapobieganie i ograniczanie emisji zanieczyszczeń do atmosfery,
- minimalizowanie ilości wytwarzanych odpadów, ich ponowne użycie, recykling oraz racjonalne gospodarowanie,
- podejmowanie działań zapobiegających zanieczyszczeniu wód powierzchniowych i podziemnych oraz gleby,
- ograniczenie do minimum uciążliwości akustycznej w środowisku,
- skuteczne działania zapobiegające awariom środowiskowym oraz natychmiastową interwencję,
- monitorowanie wpływu na środowisko i określanie obszarów do ciągłego doskonalenia,
- przestrzeganie wymagań prawnych i innych oraz norm zarządzania środowiskowego,
- angażowanie dostawców oraz partnerów biznesowych do redukcji wpływu cyklu życia produktów na środowisko.

Cele środowiskowe do 2014 roku

W 2009 roku określiliśmy długoterminowe cele w zakresie zrównoważonego rozwoju środowiskowego na lata 2010–2014. Dotyczą one m.in. zużycia energii, zużycia substancji chemicznych, w tym lotnych związków organicznych, efektywnego zarządzania opakowaniami, ograniczania ilości odpadów i racjonalnego zużycia wody, co łącznie ma znacznie zmniejszyć pozostawiany przez nas ślad ekologiczny.

Osiągnęliśmy zamierzone cele w odniesieniu do zużycia energii elektrycznej, wody oraz wytworzonych odpadów. Wyzwaniem pozostaje dla nas ograniczenie zużycia PCV: nie udało nam się osiągnąć założonych celów, pomimo realizacji przedsięwzięć mających na celu poprawę efektywności wykorzystania materiałów oraz zastosowaniu wydajniejszych technologii i praktyk pakowania. Wdrożenie programu „Zielony proces” pozwoliło nam na ograniczenie zużycia rozpuszczalników o ok. 230 ton rocznie (nieznaczny wzrost w 2012 roku wynikał ze specyfiki wytwarzanego asortymentu).

CELE ŚRODOWISKOWE POLPHARMA SA 2009-2014

Wskaźnik	Jednostka	Odniesienie rok 2009	Cel rok 2014	Rok 2011		Rok 2012	
				Poziom osiągnięty	Poziom założony	Poziom osiągnięty	Poziom założony
Energia elektryczna	MWh	37 462	33 716	36 301	37 395	35 112	36 417
Energia ciepła	GJ	277 324	235 725	275 000	275 960	284 834	265 210
Woda	m³	343 967	309 570	349 386	334 000	307 006	326 000
Odpady	tona	776	660	558	700	626	685
Rozpuszczalniki	tona	1076	968	779	1 036	840	1010
PVC	tona	350	280	517	449	516	310

Polpharma SA [m³]

Łączny pobór wody w podziale na źródła			Polpharma Biuro Handlowe [m³]	
Woda głębinowa	Woda miejska	Woda rzeczna	Łączny pobór wody w podziale na źródła	
2011			2011	
345 982	21 795	2 242 759	4 168	
2012			2012	
312 668	16 733	1 965 198	4 636	
2013 (do 30 czerwca)			2013 (do 30 czerwca)	
164 713	9 165	862 357	2 238	

Całkowita objętość ścieków według jakości i docelowego miejsca przeznaczenia (m³)		Całkowita objętość ścieków według jakości i docelowego miejsca przeznaczenia (m³)	
Zrzut do rzeki*	Odptyw do sieci miejskiej	Odptyw do sieci miejskiej	
2011		2011	
2 771 685	17 682	4 168	
2012		2012	
2 440 939	13 807	4 636	
2013 (do 30 czerwca)		2013 (do 30 czerwca)	
1 202 797	7 825	2 238	

*Ilość ścieków jest wyższa niż ilość pobranej wody, ponieważ uwzględnia wody opadowe, etc.

*Ilość wody pobranej = ilość odprowadzonych ścieków

Polpharma SA



Wykorzystane surowce i materiały (kg)		
Wykorzystane surowce do produkcji leków	Wykorzystane materiały opakowaniowe	Wykorzystane rozpuszczalniki
2011		
4 833 683	3 296 000	825 552
2012		
5 105 220	3 703 000	918 898
2013 (do 30 czerwca)		
2 733 659	2 066 661	541 929

Polpharma Biuro Handlowe

Wykorzystane surowce i materiały (kg)
Całkowita waga* zużytego papieru
2011
33 226
2012
29 993
2013 (do 30 czerwca)
16 417

* Dane szacowane - przyjęto: 1 rzyza A4 = 2,25 kg

Polpharma SA



Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem [t]							
METODA POSTĘPOWANIA					ODPADY*		
Recycling	Spalanie	Składowanie na wysypisku	Inne (np. rozpuszczenie w oczyszczalni)	SUMA	Odpady niebezpieczne	Odpady inne niż niebezpieczne	SUMA
2011**							
858	323	230	633	2 044	513	1 529	2 042
2012							
1 191	309	421	317	2 238	491	1 747	2 238
2013 (do 30 czerwca)							
721	146	210	175	1 252	249	1 003	1 252

* Dane nie zawierają informacji o odpadach komunalnych, ponieważ obowiązek gospodarowania nimi przejęła od 2013 roku gmina, przez co raportowane w kolejnych latach dane byłyby szacunkowe, co mogłoby wpłynąć na ich wiarygodność i spójność

** W roku 2011 roku zagospodarowano 2 tony więcej odpadów niż wytworzono, ponieważ do unieszkodliwienia przekazano odpady magazynowane w 2010 roku

W spółce Polpharma Biuro Handlowe nie ma możliwości oszacowania danych, ponieważ uiszczane są miesięczne opłaty eksploatacyjne, w skład których wchodzi opłaty m.in. za wodę, ścieki, odpady komunalne itp.

Eko-procesy

Szczegółowe kierunki działania określają zasady zebrane w tzw. deklaracjach:

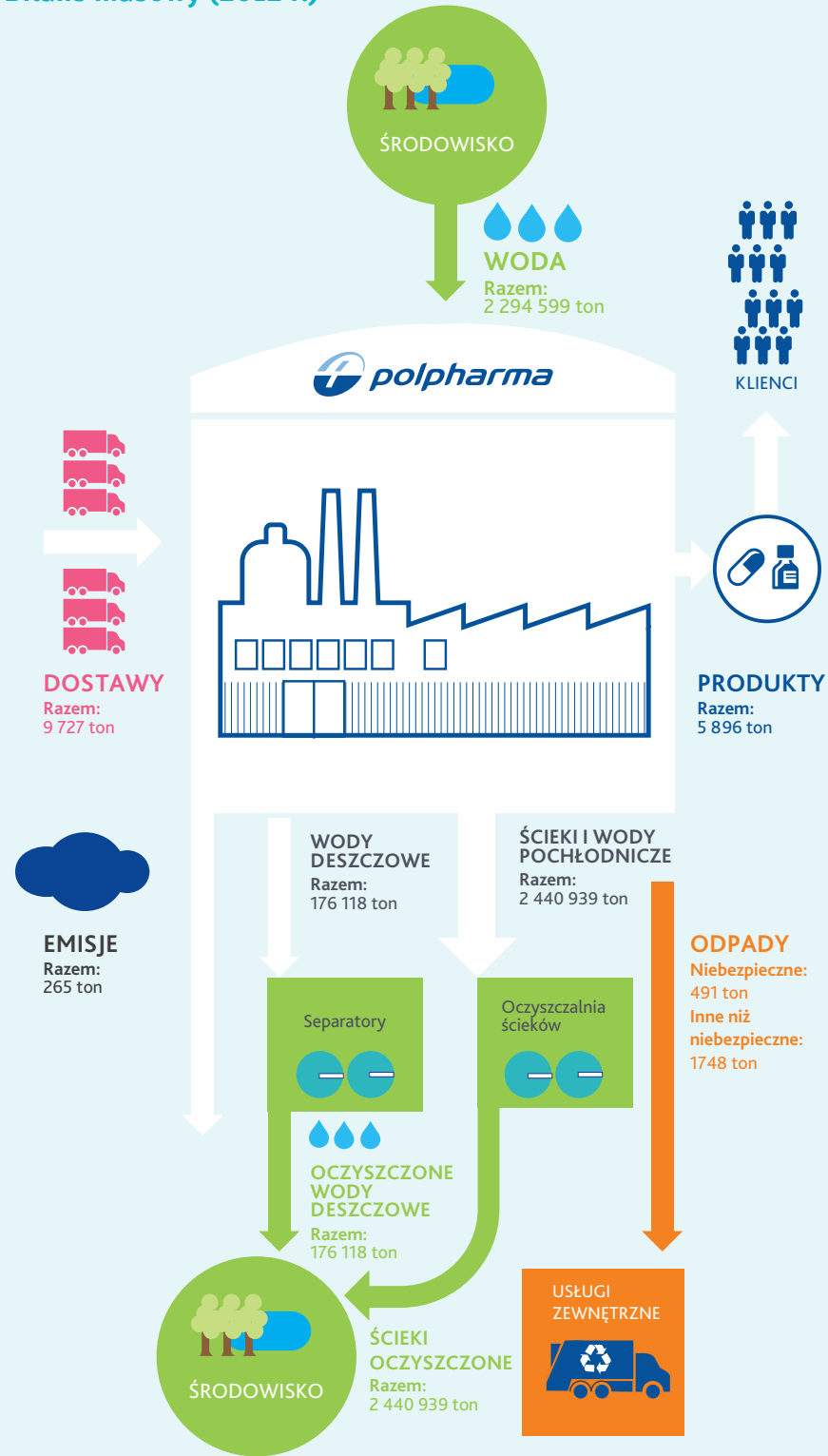
- Zielonego Procesu – optymalizacja i poprawa wydajności procesów technologicznych i pomocniczych,
- Zarządzania Rozpuszczalnikami – minimalizacja zużycia oraz stosowanie jak najmniej uciążliwych rozpuszczalników,
- Zarządzania Odpadami – ograniczenie ilości wytwarzanych odpadów oraz maksymalny ich recykling,
- Eko-transportu – popularyzacja transportu publicznego, rowerowego oraz bezpiecznego i ekologicznego transportu towarów,

Dobra praktyka

Bilans masowy

Profesjonalne zarządzanie wpływem na środowisko obejmuje cały łańcuch dostaw. W tym celu Polpharma opracowała bilans masowy dla prowadzonych operacji przemysłowych. Analiza bilansu pozwala kontrolować przepływ wszystkich zużywanych materiałów i produktów powstających w procesie wytwarzania, identyfikować słabe punkty w procesach produkcyjnych oraz redukować straty w obszarze zarządzania materiałami. Polpharma nieustannie dąży do zmniejszania swojego wpływu na otoczenie oraz zwiększania efektywności produkcji. W 2012 roku wytworzyła prawie **6 000 ton leków i substancji farmaceutycznych**. Jednocześnie zużyła prawie **2 300 000 ton zasobów naturalnych i surowców**, w tym **2 294 599 ton wody**. Stosunek wykorzystanych surowców do produktów gotowych plasuje Polpharmę wśród producentów farmaceutycznych o najlepszej gospodarce materiałowej.

Bilans masowy (2012 r.)



Zostawić po sobie
jak najmniejszy ślad



Wybrane inicjatywy proekologiczne
zrealizowane w latach 2010-2012
w naszej firmie:

- zastosowanie tektury maku-
laturowej w opakowaniach
jednostkowych leków (szacowana
oszczędność: ok. 5 000 m³ miejsca
na składowisku, 450 000 litrów
ropy, 4 000 000 kWh energii,

20 000 drzew, 25 000 000 litrów
wody),

- wybór i nadruk na opakowaniach
eko-znaków: „zielony punkt” (po-
twierdzenie wniesienia tzw. opłaty
produktowej) oraz „zielona wstąż-
ka” (informacja, że opakowanie
może być poddane recyklingowi),
- zmniejszenie zużycia papieru
poprzez wprowadzenie elektronicz-
nego obrotu dokumentacji
z klientami, w tym faktur (dzięki
temu oraz likwidacji archiwum
faktur w Dziale Księgowości Zobo-
wiązań zaoszczędzono ok. 110 tys.
arkuszy papieru A4),
- intensyfikacja segregacji od-
padów (46% wytwarzanych

- odpadów kierujemy do odzysku
lub recyklingu, w tym tworzywa
sztuczne, złom, makulatura, szkło,
rozpuszczalniki),
- wykorzystanie systemów tele-
konferencji i wideokonferencji
(ograniczenie podróży służbowych),
 - inteligentne sterowanie oświetle-
niem wewnątrz budynków
(sekcjonowanie obwodów, wy-
miana źródeł na energooszczędne,
zastosowanie czujników na pod-
czerwień),
 - akcja „Drzewko za makulaturę”,
realizowana podczas Dnia Otwarte-
go wspólnie z „Polską Dziennikiem
Bałtyckim”

Polpharma SA

Bezpośrednie zużycie energii według pierwotnych źródeł energii (GJ)		Pośrednie zużycie energii według pierwotnych źródeł energii (GJ)	
Energia ciepła z gazu ziemnego	Energia ciepła (ciepło, para)	Energia elektryczna	Suma
2011			
4 985	285 453	142 653	428 106
2012			
6 146	284 834	138 265	423 099
2013 (do 30 czerwca)			
3 440	150 282	70 534	220 816



Polpharma Biuro Handlowe

Pośrednie zużycie energii według pierwotnych źródeł energii (GJ)*
Energia elektryczna
2011
2 034
2012
1 893
2013 (do 30 czerwca)
928

* Dane szacowane - Biuro Handlowe
zajmuje część budynku, wartość wyliczona
na podstawie procentu zajmowanej
powierzchni

ZIELONY TYDZIEŃ

W dniach 19 – 25 kwietnia 2012 w POLPHARMIE
przekazywać będziemy praktyczne wskazówki,
jak ekologicznie żyć na co dzień:

Czwartek
19 kwietnia DZIEŃ SEGREGACJI ODPADÓW

- Dowieśmy się:
- Ile drzew ratuje zebrana makulatura
 - Jak wysoką wieżę utworzyłyby
wyrzucane butelki z tworzyw



Piątek
20 kwietnia DZIEŃ „ROWEREM DO PRACY”

- Start Programu „Rowerem do pracy”
Dowieśmy się:
- Ile kalorii tracimy jeżdżąc rowerem



Sobota
21 kwietnia DZIEŃ OTWARTY

- Możemy przejechać rowerem
- Będziemy segregować odpady



W przyjaźni z naturą

W przypadku działań na rzecz środowiska
naturalnego największe znaczenie mają co-
dzienne zachowania i nawyki pojedynczych
osób. Dlatego tak dużą wagę przykładamy
do „zarażania” innych naszym sposobem
myślenia o środowisku. Naszym prioryte-
tem jest wzrost edukacji i świadomości
ekologicznej pracowników oraz lokalnych
społeczności. Projekty w tym zakresie spaja
hasło „W przyjaźni z naturą”.

W 2009 roku ruszył kompleksowy Program
Zrównoważonego Rozwoju Środowiskowe-
go, który systematyzuje nasze działania
i cele w zakresie wpływu na środowisko
do 2014 roku. Nad realizacją Programu
i prawidłowym przebiegiem związanych
z nim inicjatyw czuwa specjalnie powołana
grupa robocza.

- W naszych zakładach i biurach realizujemy
szereg inicjatyw zwiększających świadomość
ekologiczną naszych pracowników:
- Zielony Tydzień – tydzień pod znakiem
praktycznych porad, jak być „eko”
na co dzień
 - Program oszczędzania wody
 - Program oszczędzania energii
 - Zbiórka zużytych żarówek, baterii, płyt
CD, tonerów
 - Promocja druku dwustronnego
 - Akcja recyklingowa
„Dzień bez śmiecenia”
 - Międzynarodowy Dzień Sprzątania Świata
 - Program „Wszyscy na rowery”
 - Włączenie edukacji ekologicznej
do Programu WIEM dla nowych
pracowników
 - Zielony kalendarz

ZIELONY TYDZIEŃ

Niedziela
22 kwietnia MIĘDZYNARODOWY DZIEŃ ZIEMI 2012

Hasło: „Dobra energia dla wszystkich”



Poniedziałek
23 kwietnia DZIEŃ ENERGII

- Dowieśmy się:
- Jak oszczędzać energię
w urządzeniach AGD
 - Jak mniej płacić za prąd



Wtorek
24 kwietnia DZIEŃ WODY

- Dowieśmy się:
- Jak oszczędzać wodę
 - Jaka woda jest najlepsza
dla dzieci



Środa
25 kwietnia DZIEŃ SUBSTANCJI

- Dowieśmy się:
- Jak w oczach dzieci wyglądają
opakowania od środków czyszczących
 - Czy warto sprawdzać oznakowania
na domowych środkach chemicznych



Czy wiesz, że:



90 kropli na minutę = 4000 litrów wody rocznie
upewnij się, że kran jest dobrze zakręcony!
Jeśli widzisz, że woda kapie zgłoś to pod nr 2294



na minutę zużywa się do 20 litrów wody
— odkręcaj kran tylko wtedy, kiedy jest to niezbędne!



do umycia rąk potrzebujesz tylko 1,5 litra wody
— lej wodę małym strumieniem!

Dobra praktyka

Nagroda Zielonego Procesu

Program Zielony Proces zapewnia ograniczanie wpływu na środowisko procesów produkcyjnych i pomocniczych (poprawa efektywności, ograniczanie zużycia substancji niebezpiecznych i minimalizacja emisji do każdego elementu środowiska). W ramach programu została ustanowiona „Nagroda Zielonego Procesu” w celu wyróżnienia i docenienia działań pracowników, którzy poprzez swoje inicjatywy przyczyniają się do poprawy eko-wydajności procesów produkcyjnych, produktów lub usług. Rocznie pracownicy zgłaszają około 15 projektów, które są oceniane według ustalonych kryteriów przez kluczowych przedstawicieli firmy.

Wśród projektów nagrodzonych w latach 2011-2013 znalazły się między innymi:

- zastąpienie tektury dotychczas stosowanej w pudełkach jednostkowych leków tekturą zawierającą w większości makulaturę,
- zwiększenie odzysku odpadów powstających z opakowań wielomateriałowych (około 50 ton rocznie). Z inicjatywy pracowników naszej firmy odbiorca odpadu opracował i wdrożył technologię odzysku PCV i aluminium,
- udoskonalenie technologii otrzymywania substancji czynnej Wardenafil oraz Tadalafil, poprzez całkowite wyeliminowanie niebezpiecznych rozpuszczalników organicznych: terahydrofuranu i metanolu.

Zdobycie pierwszej Nagrody Zielonego Procesu w 2013 roku jest sukcesem zespołu pracowników z działów produkcyjnych, harmonogramowania, zakupów, dokumentacji opakowaniowej, ochrony środowiska i marketingu. Realizacja inicjatywy wdrożenia tektury makulaturowej w pudełkach jednostkowych była dużym wyzwaniem, które dostarczyło nam ogromnej satysfakcji. Świadomość, że dzięki takim projektom osiągamy wymierne korzyści dla środowiska (jedna tona makulatury to 17 uratowanych drzew i oszczędność 420 litrów ropy) motywuje nas do poszukiwań nowych, bardziej ekologicznych rozwiązań.

Magda Bugno,
Specjalista ds. Dokumentacji
Opakowaniowej, zwyciężczyni
Nagrody Zielonego Procesu
w roku 2013



Laureaci Nagród Zielonego Procesu jako dodatkową nagrodę mają prawo zasadzić „swoje” drzewo w wyznaczonym miejscu na terenie firmy.

Europejski Tydzień Zrównoważonego Transportu

W 2012 roku Polpharma włączyła się w organizację lokalnych obchodów Europejskiego Tygodnia Zrównoważonego Transportu w Starogardzie Gdańskim. Sukces pierwszej edycji zachęcił organizatorów do kontynuacji projektu w kolejnych latach. Jednocześnie lokalne organizacje i instytucje (władze samorządowe, służby publiczne, organizacje non-profit, lokalny biznes) wokół idei zrównoważonego transportu.

Przez siedem dni września mieszkańcy Starogardu uczestniczą w wielu wydarzeniach, m.in. w rajdzie rowerowym zakończonym piknikiem połączonym ze sprzątaniem świata, bezpłatnych przeglądach rowerów, ekoparadach pieszych i rowerowych. Jedną z atrakcji Tygodnia było udostępnienie przez Polpharmę mobilne miasteczko ruchu drogowego, zakupione za pieniądze uzyskane ze sprzedaży zużytych tonerów.



Dobra praktyka

Wszyscy na rowery

Celem pomysłu było zmotywowanie pracowników do regularnych dojazdów do pracy rowerem. Inicjatywa promuluje zarówno zdrowy i aktywny tryb życia, jak też ekologiczny transport. Aby ułatwić pracownikom dojazd rowerem do budynków biurowych i obiektów produkcyjnych, w 9 lokalizacjach na terenie zakładu w Starogardzie zbudowano ponad 100 zadaszonych miejsc parkingowych. Ponadto dla zapewnienia bezpieczeństwa rowerzystów zmniejszono dopuszczalną prędkość samochodów na terenie firmy do 20 km/h. Dodatkową motywacją stał się system nagród za regularne dojazdy rowerem do pracy. Każdy wjazd jest zapisywany na karcie rejestracji czasu pracy. Osoba, która zanotowała najwięcej wjazdów w pierwszym okresie funkcjonowania programu, otrzymała rower. Obecnie za każdy zarejestrowany wjazd pracownik otrzymuje 1 punkt o wartości 1 zł. Zebrane punkty wymieniane są na nagrody w systemie kafeteryjnym. Przed wdrożeniem programu jedynie 20 osób dojeżdżało do pracy rowerem, obecnie jest to około 250 pracowników; codziennie parkingi wypełnia około 70 jednośladów. Po terenie zakładu pracownicy poruszają się również rowerami trzykołowymi, ze specjalnymi koszami do przewożenia drobnych materiałów, narzędzi itp.



Polpharma jest dobrym sąsiadem, ale i współgospodarzem wielu przedsięwzięć organizowanych dla mieszkańców Starogardu. Firma czynnie angażuje się w pomoc charytatywną, aktywnie współdziała z miastem, znacząco przyczynia się do promocji regionu, także poza granicami kraju. Stara się ograniczyć wpływ swoich działań na środowisko naturalne. Na stałe w klimacie miasta wpisały się takie działania firmy jak Europejski Tydzień Zrównoważonego Transportu, Dzień Serca czy Święto Polpharmy. Polpharma wpiera także placówki oświatowe i sportowe, a także wiele inicjatyw związanych z wysoką kulturą, rekreacją i profilaktyką prozdrowotną. Bardzo cenimy współpracę z Polpharmą, a w szczególności otwartość na potrzeby miasta i jego mieszkańców, życzliwość i wsparcie w zakresie podnoszenia jakości życia i rozwoju społeczeństwa Starogardu Gdańskiego.

Iwona Lewandowska,
Zastępca Prezydenta Miasta
Starogard Gdański



Pracownicy
największą
wartością

Polpharma – pracodawcą z wyboru



Jesteśmy firmą, która, mimo kryzysu na rynku, od lat dynamicznie się rozwija. Nasi pracownicy mają kontakt z wieloma rozwiązaniami, technologiami i urządzeniami, których – poza Polpharmą – nie stosuje jeszcze nikt inny w Polsce. Umożliwiamy pracownikom profesjonalny rozwój oraz realizację ambicji zawodowych. Zapewniamy m.in. udział w szkoleniach, międzynarodowych konferencjach oraz zdobywanie praktycznego doświadczenia, zarówno menedżerskiego, jak i technicznego. Wdrożyliśmy system ścieżek karier, który w sposób transparentny określa możliwości awansu i rozwoju. Oferujemy konkurencyjne wynagrodzenie i pakiet dodatkowych świadczeń, który pomaga pracownikowi dbać o zdrowie i dobre samopoczucie oraz tworzymy przyjazne środowisko pracy.

Dorota Piskorska,
Dyrektor Rozwoju Korporacyjnego
i HR Grupy Polpharma

Zgodnie z dewizą – „Ludzie pomagają Ludziom” – w centrum naszej uwagi są pacjenci oraz wyjątkowy zespół pracowników, nasz najcenniejszy kapitał. To dzięki ich doświadczeniu, wiedzy i codziennemu zaangażowaniu możemy łączyć realizację ambitnych celów biznesowych ze społeczną odpowiedzialnością. Nasz rozwój jest rezultatem wspólnej pracy, determinacji i pasji.

Jako największa firma farmaceutyczna w Polsce pragniemy być liderem również jako atrakcyjny pracodawca, zapewniający pracownikom optymalne warunki rozwoju. Efektywnie zarządzamy obszarem personalnym, przywiązując szczególną wagę do doskonalenia kompetencji pracowników i zespołów pracowniczych.

Jesteśmy jednym z największych polskich pracodawców. Zatrudniamy **4300** osób w całej Polsce. Na tę liczbę składają się pracownicy naszych zakładów produkcyjnych w Starogardzie Gdańskim, Duchnicach, Sieradzu, Warszawie i Nowej Dębie, pracownicy Biura Handlowego w Warszawie oraz zespół przedstawicieli medycznych, pracujących na terenie całego kraju.

W codziennej pracy kierujemy się wspólnymi **wartościami**. Wierzymy, że tworzą one naszą tożsamość i unikalną kulturę, ale także ułatwiają codzienne działania, stanowiąc spójny, wewnętrzny kod komunikacji. Nasi pracownicy doceniają fakt, że Polpharma, czerpiąc z globalnych wzorców zarządzania, opiera swój potencjał i rozwój na **lokalnym zespole**. Inicjowanie oraz wdrażanie standardów i procesów dla międzynarodowej Grupy Polpharma zaczyna się w Polsce. Takie ułożenie ośrodka decyzyjnego zapewnia przewagę rynkową oraz wpływa na skalę i charakter zatrudnienia. Utalentowani polscy naukowcy współtworzą nowoczesne leki w rozbudowanym dziale badań i rozwoju, a tutejsi menedżerowie mają unikalną

szansę uczestniczenia w międzynarodowych projektach i – przede wszystkim – współdecydowania o kierunkach i sposobie rozwoju polskiej firmy farmaceutycznej o regionalnym zasięgu.

Zaangażowaniu zespołu sprzyjają konkurencyjne zasady wynagradzania, ustalone w oparciu o najlepsze praktyki rynkowe. Wynagrodzenie jest powiązane z indywidualnymi osiągnięciami oraz wynikami zespołu, w myśl zasady: jeśli pomożesz nam osiągnąć założone cele, wynagrodzimy Cię za to. Pracownicy mają też udział w wyznaczaniu własnych celów i zadań.

Naszym pracownikom zapewniamy kompleksowy program dodatkowych świadczeń. Organizujemy szereg imprez i spotkań, integrujących pracowników i ich rodziny (Dzień Dziecka, Mikołajki). Dofinansowujemy wypoczynek pracowników, ich aktywność sportową i udział w wydarzeniach kulturalnych. Pracownicy mogą korzystać z pożyczek mieszkaniowych, a osoby będące w trudnej sytuacji życiowej – z zapomóg socjalnych.

Pracownicy mają wpływ na budowanie przyjaznego środowiska pracy poprzez działalność w związkach zawodowych, społecznej inspekcji pracy oraz zakładowych komisjach zajmujących się zagadnieniami BHP. Na terenie Zakładów Farmaceutycznych Polpharma SA funkcjonują: Międzyzakładowy Związek Zawodowy „Chemików” i Komisja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność”.

Priorytetem dla Grupy Polpharma jest środowisko pracy wolne od mobbingu i dyskryminacji, zapewniające wszystkim pracownikom równe szanse rozwoju. Szczegółowe zasady w tej kwestii normuje procedura „Przeciwdziałanie Mobbingowi i Dyskryminacji”, wdrożona w 2008 roku przez Zarząd firmy.

Dobre miejsce pracy – od startu do emerytury

Mamy świadomość, że opinia na temat naszej firmy jako pracodawcy kształtuje się na każdym etapie: od udanej rekrutacji i pierwszych dni pracownika w firmie przez okres intensywnego rozwoju w ramach Grupy Polpharma, po rozstanie wraz z odejściem na emeryturę lub decyzją o wyborze innej ścieżki rozwoju zawodowego.

Zapewnienie pracownikom szerokich możliwości rozwoju w ramach organizacji jest dla nas priorytetem. Procesy rekrutacji rozpoczynamy od poszukiwania odpowiednich kandydatów wewnątrz firmy. Polityka awansów wewnętrznych pełni bowiem ważną rolę motywacyjną dla pracowników, ale jest też wyjątkowo efektywna – ryzyko nietrafionej rekrutacji spada do minimum, zdecydowanie skraca się też czas adaptacji w nowym miejscu pracy.

Jesteśmy obecni na wszystkich ważnych targach pracy i kariery w Polsce, ale inicjujemy też wiele własnych działań pozwalających nam docierać do wartościowych – z naszego punktu widzenia – kandydatów. Specjalnie dla nich stworzona została **złotówka „Kariera”** na naszej stronie internetowej oraz profil w portalach www.pracuj.pl oraz LinkedIn.

Śledzimy wyniki konkursów studenckich, współpracujemy ze środowiskami naukowymi, wspieramy swoją wiedzą utalentowanych studentów przy tworzeniu prac magisterskich. Szczególnym zainteresowaniem wśród absolwentów chemii i farmacji cieszy się nasz program „**Akademia Polpharmy**”.

Od tego, jak szybko zatrudniony pracownik zaadaptuje się w nowym środowisku zależy nie tylko jego efektywność, ale też postrzeganie firmy, a w konsekwencji – lojalność i zaangażowanie. Dlatego dla nowych pracowników przygotowaliśmy zwięzły, **praktyczny przewodnik** z odpowiedziami na najczęściej pojawiające się pytania

Zatrudniamy
4300
osób w ramach
Grupy Polpharma
w całej Polsce

Najlepszy pracodawca – nagrody i wyróżnienia

Ślusznosc obranego przez nas kierunku działań w obszarze personalnym potwierdzają liczne nagrody i wyróżnienia:

— **Firma Wysokiej Reputacji**
w badaniu PremiumBrand 2012



— **Solidny Pracodawca 2011**



— **Tytuł Idealnego Pracodawcy**
w kategorii Medycyna i Farmacja oraz 3. miejsce w kategorii Nauki Ścisłe w badaniu Universum Student Survey 2013



i wątpliwości (dotyczące kwestii pracowni-
czych, narzędzi pracy, struktury firmy,
spraw bieżących, etc).

Obecnie trwają prace nad kompleksowym
programem on-boardingowym dla nowo
zatrudnionych. W jego skład wejdzie m.in.
prowadzony od 2005 roku i cieszący się
ogromnym zainteresowaniem **program**
WIEM (akronim słów: Wiedza, Integracja,
Entuzjazm, Motywacja). W ramach tego
programu nowi pracownicy mają możliwość

Dobra praktyka



W lipcu tego roku ukończyłem studia
II stopnia na Wydziale Chemicznym
Politechniki Gdańskiej. Poszukując pracy,
znalazłem informację o VI edycji Akade-
mii Polpharmy. Tematyka mojej pracy
magisterskiej była związana z działalnością
Polpharmy, więc postanowiłem wziąć
udział w rekrutacji. Staż w tak renomowanej
firmie na początku kariery zawodowej był
dla mnie wymarzoną sytuacją.
Pięć dni Akademii dało nam szansę poznania
firmy oraz wzięcia udziału w praktycznych
zajęciach. Trafiłem do Działu Inżynierin-
gu Przemysłowego i Kontroli Produkcji,
gdzie po pomyślnym ukończeniu Akademii
odbywam staż na stanowisku Młodsze-
go Specjalisty ds. Inżynieringu Przemysłowego.
Do moich zadań należy zapewnienie wspar-
cia inżynierskiego klientom wewnętrznym
w departamencie produkcji substancji
farmaceutycznych.

Paweł Koter,
uczestnik Akademii Polpharmy

Akademia Polpharmy

W 2013 roku ruszyła szósta edycja
programu. Ten autorski projekt
Polpharmy pozwala absolwentom
takich kierunków jak farmacja, chemia
i nauki pokrewne skonfrontować wie-
dzę wyniesioną z uczelni z nowoczesną
praktyką w przemyśle. W 2012 roku
otrzymaliśmy 500 zgłoszeń,
w pięciodniowym szkoleniu wzięło
udział 20 osób, 4 najlepszym zaofero-
waliśmy płatny 7-miesięczny staż.

Najlepsi uczestnicy poprzednich edycji
Akademii są dziś naszymi pracownika-
mi, realizującymi się na takich stano-
wiskach, jak specjalista zapewnienia
jakości, koordynator ds. analityki,
technolog.

WSKAŹNIKI UDZIAŁU I SATYSFAKCJI
Z UCZESTNICTWA W AKADEMII POLPHARMY

Jak oceniasz program szkolenia –

4,85 (średnia w skali 1 do 5)

Liczba uczestników w 2012 – 20

Liczba uczestników w 2013 – 20

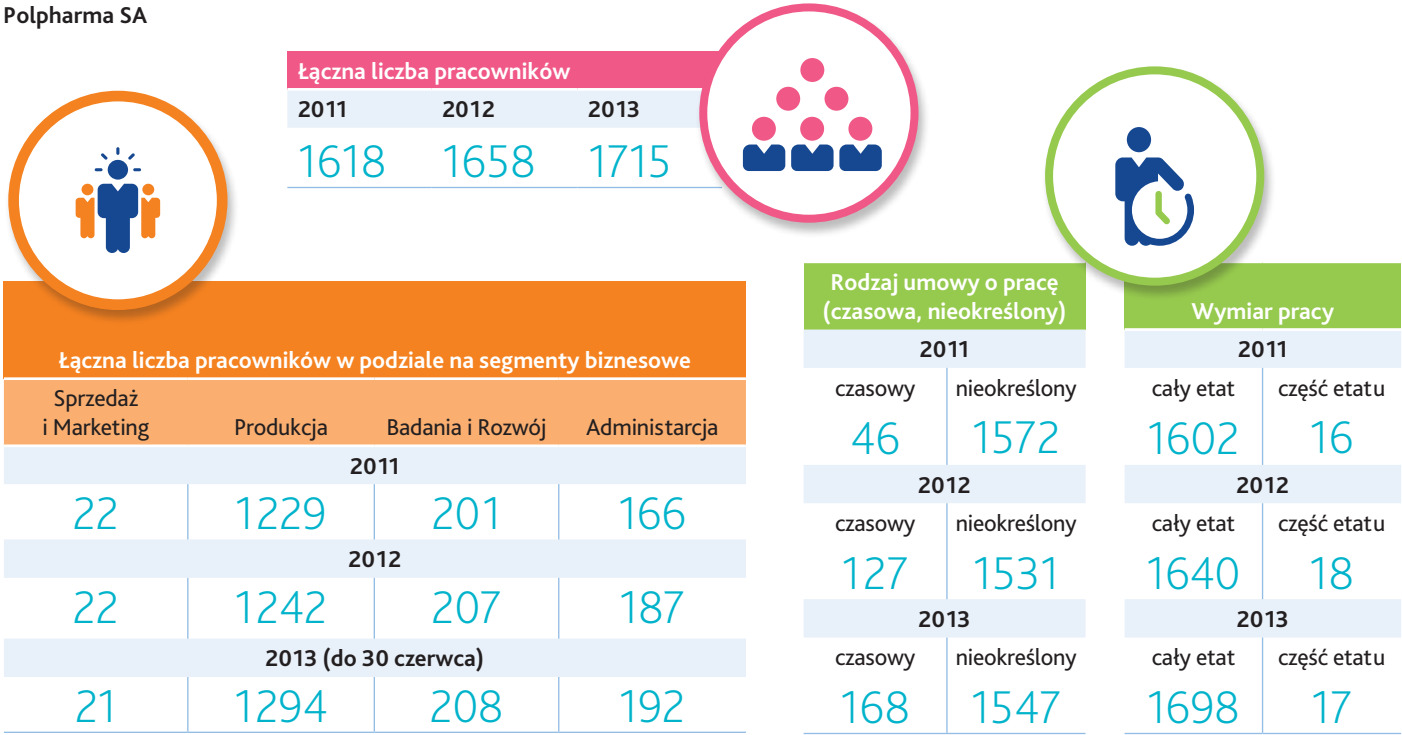
poznania „od podszewki” najważniejszych
obszarów działalności firmy, zwiedzają
zakłady produkcyjne i laboratoria, zapo-
znają się ze specyfiką pracy przedstawicieli
handlowych.

Nie zapominamy o byłych pracownikach

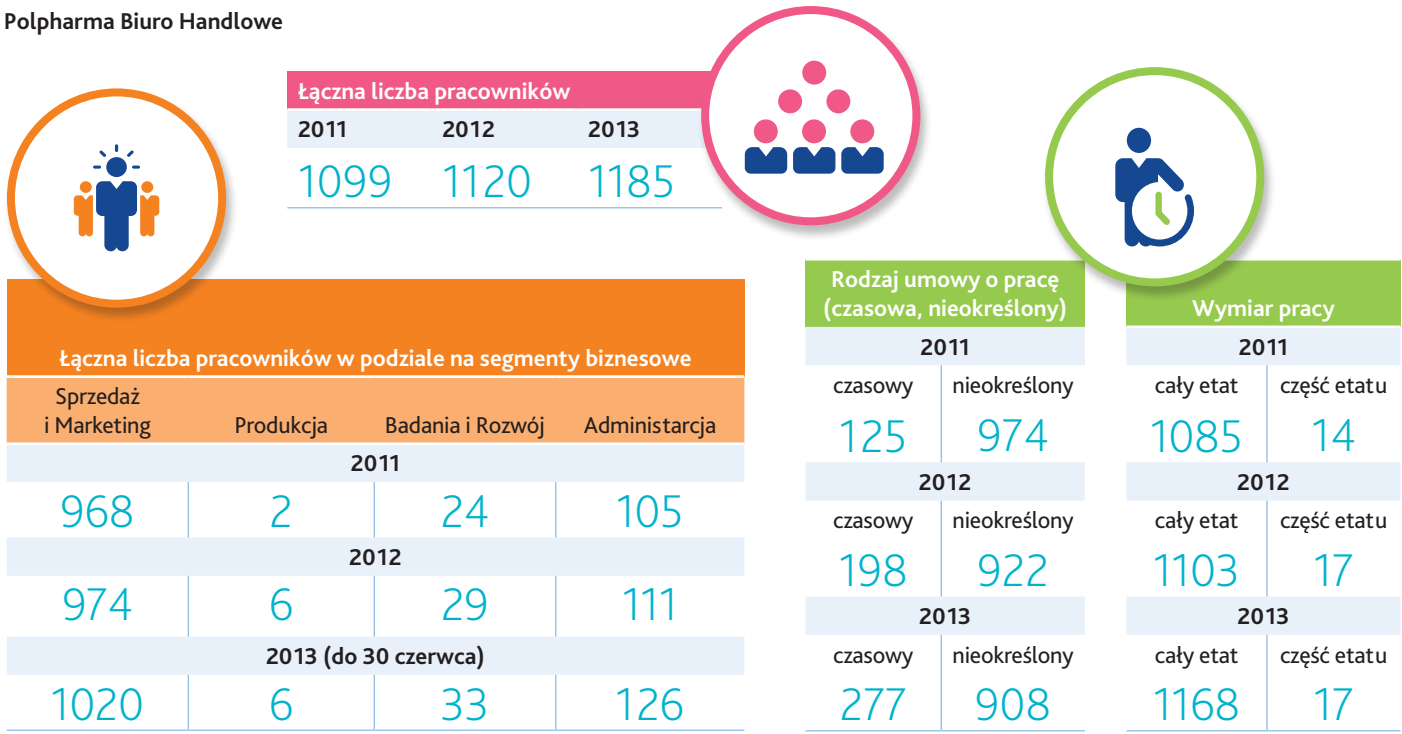
Firma o tak długiej tradycji jak nasza może
poszczycić się dużym gronem „absolwen-
tów”, czyli osób będących na emeryturze,
które wniosły znaczący wkład w naszą dzi-
siejszą pozycję i siłę. Pozostajemy z nimi
w stałym kontakcie, świętujemy ich jubile-
usze, organizujemy cykliczne spotkania
z okazji Dnia Seniora, udostępniamy specja-
lne świadczenia (m.in. opiekę medyczną).
Od marca 2013 roku nasi emeryci mają
jeszcze wygodniejszy dostęp do informacji
o firmie i propozycji skierowanych do senio-
rów dzięki specjalnej stronie na Facebooku:
Polpharma emerytom.

ŁĄCZNA LICZBA PRACOWNIKÓW WEDŁUG TYPU ZATRUDNIENIA, RODZAJU UMOWY O PRACĘ I REGIONU.

Polpharma SA



Polpharma Biuro Handlowe



ŁĄCZNA LICZBA ZATRUDNIONYCH
WEDŁUG PŁCI I WIEKU

Polpharma SA



Skład kadry pracowniczej w podziale na płeć (z wyłączeniem ciał nadzorczych)

2011	
Kobiety	Mężczyźni
53,1%	46,9%
2012	
Kobiety	Mężczyźni
53,0%	47,0%
2013 (do 30 czerwca)	
Kobiety	Mężczyźni
52,2%	47,8%

Skład kadry pracowniczej w podziale na grupy wiekowe (z wyłączeniem ciał nadzorczych)

2011		
<30	30-50	>50
9,4%	70,7%	19,9%
2012		
<30	30-50	>50
12,1%	68,2%	19,7%
2013 (do 30 czerwca)		
<30	30-50	>50
12,3%	66,3%	21,4%

ŁĄCZNA LICZBA ODEJŚĆ PRACOWNIKÓW I WSKAŹNIK FLUKTUACJI



Łączna liczba odejść i liczba odejść w podziale na płeć

2011	
Kobiety	Mężczyźni
78	
36	42
2012	
Kobiety	Mężczyźni
118	
49	69
2013 (do 30 czerwca)	
Kobiety	Mężczyźni
45	
23	22

Łączna liczba odejść w podziale na wiek

2011		
<30	30-50	>50
13	39	26
2012		
<30	30-50	>50
20	58	40
2013 (do 30 czerwca)		
<30	30-50	>50
16	21	8



Wskaźnik fluktuacji w podziale na płeć

2011	
Kobiety	Mężczyźni
4,2%	5,5%
2012	
Kobiety	Mężczyźni
5,6%	8,8%
2013 (do 30 czerwca)	
Kobiety	Mężczyźni
2,6%	2,7%

Wskaźnik fluktuacji w podziale na wiek

2011		
<30	30-50	>50
8,6%	3,4%	8,1%
2012		
<30	30-50	>50
10,0%	5,1%	12,2%
2013 (do 30 czerwca)		
<30	30-50	>50
7,6%	1,8%	2,2%

ŁĄCZNA LICZBA ZATRUDNIONYCH
WEDŁUG PŁCI I WIEKU

Polpharma Biuro Handlowe



Skład kadry pracowniczej w podziale na płeć (z wyłączeniem ciał nadzorczych)

2011	
Kobiety	Mężczyźni
54,0%	46,0%
2012	
Kobiety	Mężczyźni
54,6%	45,4%
2013 (do 30 czerwca)	
Kobiety	Mężczyźni
53,9%	46,1%

Skład kadry pracowniczej w podziale na grupy wiekowe (z wyłączeniem ciał nadzorczych)

2011		
<30	30-50	>50
24,6%	74,1%	1,3%
2012		
<30	30-50	>50
19,6%	78,6%	1,8%
2013 (do 30 czerwca)		
<30	30-50	>50
16,5%	81,5%	2,0%

ŁĄCZNA LICZBA ODEJŚĆ PRACOWNIKÓW I WSKAŹNIK FLUKTUACJI



Łączna liczba odejść i liczba odejść w podziale na płeć

2011	
Kobiety	Mężczyźni
155	
96	59
2012	
Kobiety	Mężczyźni
144	
75	69
2013 (do 30 czerwca)	
Kobiety	Mężczyźni
73	
52	21

Łączna liczba odejść w podziale na wiek

2011		
<30	30-50	>50
42	111	2
2012		
<30	30-50	>50
37	106	1
2013 (do 30 czerwca)		
<30	30-50	>50
10	62	1



Wskaźnik fluktuacji w podziale na płeć

2011	
Kobiety	Mężczyźni
16,2%	11,7%
2012	
Kobiety	Mężczyźni
12,3%	13,6%
2013 (do 30 czerwca)	
Kobiety	Mężczyźni
8,1%	3,8%

Wskaźnik fluktuacji w podziale na wiek

2011		
<30	30-50	>50
15,6%	13,6%	14,3%
2012		
<30	30-50	>50
16,9%	12,0%	5,0%
2013 (do 30 czerwca)		
<30	30-50	>50
5,1%	6,4%	4,2%

Zaangażowanie i dialog

Otwarta komunikacja

Najlepszych pracodawców wyróżnia umiejętność i chęć autentycznego wsłuchania się w głos pracowników. Popularną niegdyś drogę komunikacji góra-dół już dawno zastąpili oni partnerskim dialogiem, w którym opinia pracownika ma istotne znaczenie. W Polpharmie dążymy do osiągnięcia takich wzorców.

Ciągły dialog oraz wyniki regularnych badań zaangażowania pozwalają nam sukcesywnie zmieniać się na lepsze, tak by pracownicy mieli optymalne warunki rozwoju zawodowego i osobistego oraz mogli efektywnie wykonywać swoje zadania, czerpiąc przy tym satysfakcję z pracy. Wierzymy, że partnerski model współdziałania jest najlepszą receptą na zaangażowanie, które jest kluczem do osiągnięcia strategicznej przewagi konkurencyjnej.

Rada Pracowników oraz związki zawodowe biorą aktywny udział w kształtowaniu kluczowych zmian w naszej organizacji. Reprezentanci pracowników wchodzą w skład zarządu i Rady Nadzorczej firmy. Naszą tradycją są cykliczne spotkania kadry zarządzającej ze wszystkimi pracownikami firmy, będące okazją do podsumowań, przedstawienia planów, zadania pytań oraz wzajemnej wymiany opinii.

Komunikacja z pracownikami

W celu kształtowania wysokiej jakości komunikacji wewnętrznej, zebraliśmy wskazówki i porady, które są drogowskazem postępowania dla pracowników w tym zakresie. „**Złote reguły komunikacji**” to trzy kluczowe hasła, na których opiera się nasza filozofia wspólnego działania: słuchaj (jeśli chcesz być słuchany), okaż szacunek (jeśli chcesz być szanowany), postaraj się zrozumieć (jeśli chcesz być zrozumiany).

Ich praktycznym rozwinięciem jest „**13 zasad komunikacji w Polpharmie**”, które określają normy w codziennych kontaktach i współpracy. Są wśród nich wskazówki dotyczące np. korespondencji (np. „unikam przeładowania odbiorców komunikatami ode mnie”), jak i ogólnych relacji w firmie oraz odpowiedzialności każdego z nas za efektywną komunikację (np. „Oddzielam ludzi od problemów”).

Dbamy o to, by pracownicy mieli równy i szybki dostęp do ważnych informacji o naszej firmie. Ważne wiadomości i ogłoszenia pojawiają się na tablicach ogłoszeniowych w obiektach produkcyjnych, ale najczęściej wykorzystywanym przez pracowników medium jest **Intranet**. Wewnętrzna sieć zawiera wszelkie aktualności z życia firmy, książkę telefoniczną, ogłoszenia o rekrutacji wewnętrznej, przegląd prasy, wydania archiwalne biuletynu firmowego oraz wiele innych, przydatnych w pracy informacji.

Z dużą niecierpliwością czekamy na każdy kolejny numer dwumiesięcznika „**Panaceum**”, jednego z najstarszych magazynów firmowych w Polsce – jego pierwszy numer ukazał się w grudniu 1997 roku. „Panaceum” w tradycyjnej wersji papierowej bądź w postaci pliku PDF, trafia do wszystkich lokalizacji firmy; jest też dostępny w Intranecie. Od sierpnia 2006 roku skrót „Panaceum” wydawany jest także w angielskiej wersji językowej – z myślą o pracujących u nas obcokrajowcach i zespołach spółek zagranicznych.

Od 2004 roku swój własny wewnętrzny biuletyn – „**Remedium**” - mają pracownicy zakładu w Starogardzie Gdańskim. Pierwotnie pismo miało formę gazetki ściennej, zamieszczanej na tablicach ogłoszeń. Od lutego 2006 roku „Remedium” jest ośmiostronicowym dodatkiem do starogardzkiego nakładu „Panaceum”.

Pracownicy Biura Handlowego chętnie sięgają po wydawany od 2008 roku „**Target**”, w którym zamieszczane są informacje ważne dla pracowników działów marketingu i sprzedaży oraz przedstawicieli terenowych.

Budujemy zaangażowanie

Organizowane cyklicznie Badanie Zaangażowania Pracowników stanowi kompendium wiedzy na temat tego, co sprawia, że naszym pracownikom „chce się chcieć”.

Zaangażowanie definiujemy w naszej firmie jako kombinację trzech wymiarów: **MÓWIĘ**, **POZOSTAJĘ** i **DZIAŁAM**. Pierwszy obejmuje zachowania deklarowane (pracownik pozytywnie wypowiada się na temat naszej firmy w kontaktach wewnętrznych i zewnętrznych), drugi pokazuje, czy pracownik wiąże z naszą firmą swoją przyszłość, trzeci obejmuje wyjątkową motywację i dodatkowy wysiłek ponoszony na rzecz sukcesu naszej organizacji.

W związku z rozwojem firmy, zwiększa się liczba pracowników objętych tym Badaniem. W 2011 roku wzięli w nim udział pracownicy Zakładów Farmaceutycznych Polpharma SA (wraz z Oddziałem Produkcyjnym w Duchnicach), Biura Handlowego w Warszawie, przedstawicielstw zagranicznych, spółki Medana w Sieradzu oraz partnera strategicznego – firmy Farmaprojects z Hiszpanii. Wyniki są przedstawiane i omawiane z poszczególnymi grupami pracowników – w 2011 roku odbyło się aż 45 takich spotkań w 4 lokalizacjach, w 6 najważniejszych obszarach biznesowych.

Dialog z pracownikami

Okresy pomiędzy kolejnymi cyklami Badań Zaangażowania wykorzystujemy na ciągły dialog z pracownikami, dzięki któremu wspólnie wypracowujemy rozwiązania i działania usprawniające sprzyjające wysokiemu zaangażowaniu. Dialog odśladania, co kryje się za „suchymi” liczbami, pozwala lepiej poznać odczucia, nastawienia, motywy działania pracowników. To również okazja do zebrania sugestii na temat funkcjonowania naszej firmy – mocnych i słabych stron, czynników motywujących i demotyujących pracowników w codziennej pracy, a także propozycji usprawnień.

Badanie przyniosło ponad 100 propozycji działań usprawniających, z których wybrane

Model zaangażowania

Cykliczne Badanie Zaangażowania Pracowników realizujemy według metodologii firmy AON Hewitt, która obejmuje 20 czynników zaangażowania, ujęte w sześć grup: ludzie, wynagrodzenia, praca, praktyki, możliwości, jakość życia. Uzyskane wyniki pozwalają nam lepiej poznać i odpowiadać na potrzeby pracowników.

20 czynników wpływających na zaangażowanie:

Ludzie

Zarząd
Kierownictwo
Współpracownicy
Docenianie ludzi

Wynagrodzenia

Płaca
Świadczenia
Uznanie

Praktyki

Praktyki i polityki
Zarządzanie wynikami
Reputacja organizacji
Spójność marki pracodawcy

Praca

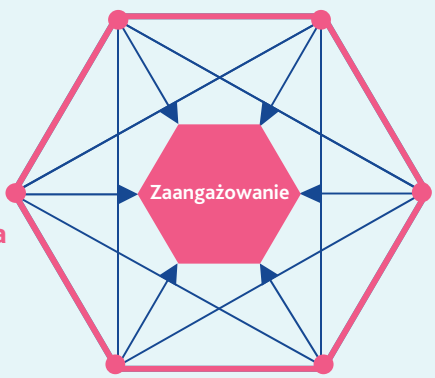
Zadania
Samorealizacja
Autonomia
Zasoby
Procesy

Możliwości

Kariera
Szkolenia i rozwój

Jakość życia

Równowaga
praca – życie
Warunki pracy



3 wymiary zaangażowania



Badanie pozwoliło nam między innymi zidentyfikować czynniki, które demotywią naszych pracowników i wprowadzić działania zaradcze. Przykładowo, w odpowiedzi na sygnały o braku czytelnych kryteriów awansu wprowadziliśmy w pierwszej połowie 2013 roku system przejrzystych **ścieżek karier**, który w sposób obiektywny i transparentny pokazuje możliwości budowania swojej drogi zawodowej w Polpharmie.

Zmierzyliśmy się też z innym podnoszonym w Badaniu problemem – trudnością z zachowaniem równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym. W Biurze Handlowym w Warszawie przeprowadziliśmy w tym celu szkolenia w zakresie **work-life balance** z udziałem psycholog Doroty Zawadzkiej. Wyniki Badań zaowocowały również stworzeniem przewodnika po procedurach, który ułatwia pracownikom poruszanie się w gąszczu wewnętrznych przepisów. Wychodząc naprzeciw potrzebom pracowników, zmodyfikowaliśmy także system nagród i wyróżnień.

zostały kluczowe inicjatywy. Do realizacji wytypowano 8 działań ogólnofirmowych i 50 działań w konkretnych obszarach, które są wdrażane przez zespoły projektowe. Efekty działań przedstawiane są także na cyklicznych spotkaniach informacyjnych wszystkim pracownikom

Dobra praktyka



Nagroda Bursztynowego Galena

Nagroda Bursztynowego Galena, to najważniejsza nagroda dla pracowników Grupy Polpharma przyznawana od 2002 roku. Nazwa wyróżnienia pochodzi od Claudiusa Galenus – wybitnego lekarza czasów starożytnych, którego spuścizna wywarła ogromny wpływ na nauki medyczne w kolejnych stuleciach.

Otrzymują ją osoby i zespoły, które najpełniej realizują firmowe wartości, a ich postawa oraz kompetencje służą rozwojowi naszej firmy i wzmacniają jej pozycję na rynku. Wręczenie nagród ma wyjątkową oprawę: odbywa się podczas uroczystej gali w audytorium firmy w Starogardzie. Wśród laureatów są pracownicy wszystkich polskich i zagranicznych lokalizacji Grupy Polpharma. Do tej pory Nagrodą zostało wyróżnionych 376 osób.

Doceniamy wyróżniających się pracowników

Naszą dewizę „Nagradzamy najlepszych” realizujemy poprzez autorski i stale doskonalony system motywacyjny, oparty na docenianiu i wyróżnianiu pracowników, którzy osiągają ponadprzeciętne wyniki, a także poprzez codziennie zaangażowanie oraz wyjątkową postawę realizując firmowe wartości.

Rozbudowę programów premiowych o czynnik powiązany z realizacją celów rozpoczęliśmy od systemu Management by Objectives (MBO), który objął wyższą kadrę menedżerską. Stopniowo dołączały do niego kolejne systemy, w tym premia produktywnościowa w Zakładach Farmaceutycznych oraz premia wsparcia biznesu dla pracowników Biura Handlowego.

W lipcu 2012 roku w Zakładach Farmaceutycznych Polpharma zostały wdrożone nowe zasady premii motywacyjnej, której celem jest m.in. powiązanie celów pracowników z wynikami firmy oraz promowanie pracy zespołowej i współpracy między działami. System charakteryzuje się pełną transparentnością ocen i otwartą komunikacją wyników.

Obecnie na system motywacyjny składają się: premia MBO (zarządzanie przez cele) od poziomu kierowniczego, premia motywacyjna dla pozostałych pracowników, niezależne premie dodatkowe oraz bogata oferta świadczeń socjalnych.

Ponadto w naszej firmie funkcjonuje wiele programów nagradzania wyróżniających się pracowników:

— **Program Innowacyjność Roku** motywuje pracowników do poszukiwania innowacyjnych rozwiązań we wszystkich obszarach działania. Nagradzane innowacje muszą przynosić wymierną korzyść dla firmy. Mogą mieć charakter procesowy, produktowy czy organizacyjny. Innowacyjne

pomysły zgłoszone przez pracowników przynoszą wymierne efekty finansowe (2,6 mln zł w 2012 roku).

- **Program Kaizen** promuje ciągłe doskonalenie poprzez realizację zgłaszanych przez pracowników drobnych usprawnień w codziennej pracy. Nagrody przyznawane są w trzech kategoriach: najlepszy pomysł, najbardziej aktywny uczestnik oraz najlepszy zespół. Szacujemy, że wdrożenie 7 pomysłów nominowanych tylko w 2012 roku do nagrody głównej przyniosło ponad 2,1 mln zł oszczędności.
- **Program Wyróżnień.** W połowie 2012 roku poddaliśmy rewitalizacji nasz Program Wyróżnień (wcześniej funkcjonujący jako Program Drobnych Wyróżnień). Program, oparty na platformie MyBenefit jest wyrazem podziękowania pracownikom za ich ponadstandardowy wysiłek; służy też promocji pożądanых postaw: zaangażowania, wysokich standardów pracy, proaktywności i rozwoju. Platforma umożliwia wymianę zdobytych punktów na atrakcyjne nagrody, m.in. bony do popularnych sieci sklepów czy bilety na wydarzenia kulturalne. Wszyscy pracownicy mają całodobowy dostęp do informacji o swoim stanie konta. Punkty są przyznawane przez bezpośrednich przełożonych oraz jako wyraz docenienia szczególnych osiągnięć.
- **Nagroda Zielonego Procesu** pozwala wyróżnić i docenić inicjatywy pracowników, które wspierają zrównoważony rozwój poprzez poprawę eko-wydajności procesów chemicznych, produktów i usług oraz inne projekty przyjazne środowisku.

Innowacyjność Roku – nagrodzone pomysły 2012



- **Jolanta Pawłowska i Karol Sągol**
Wdrożenie do praktyki laboratoryjnej w projektach Badań i Rozwoju-Chemia innowacyjnego systemu Crystalline, umożliwiającego sprawne i skuteczne opracowywanie procesów krystalizacji substancji aktywnych
- **Wioleta Andrearczyk, Mariola Meca, Grażyna Princ, Henryk Połom i Mariusz Krzyżanowski**
Innowacyjna metoda otrzymywania pentoksyfiliny pozbawionej zanieczyszczeń chemicznych
- **Przemysław Skoczeń**
Zmniejszenie wielkości serii produkowanych w Dziale Formulacji Badań i Rozwoju Pharma, co pozwala zoptymalizować koszty, zmniejszyć zużycie materiałów i energii oraz skrócić czas doświadczeń przy uzyskaniu tych samych wyników

Zapewniamy miejsce rozwoju

Badania zaangażowania, realizowane nie tylko w naszej firmie, ale i innych wiodących przedsiębiorstwach, wskazują jednocześnie, że jednym z najsilniejszych motywatorów są możliwości rozwoju i wykorzystania indywidualnego potencjału każdego z pracowników.

W dużych firmach – jak nasza – stworzenie takiego stymulującego środowiska wymaga, z jednej strony, odpowiedniego nastawienia kadry kierowniczej (otwartość, zaufanie, wiara w możliwości pracowników), z drugiej – systemowych narzędzi, które pozwolą trafić i odpowiednio wcześniej zidentyfikować potencjał poszczególnych członków zespołu i zapewnić im optymalną ścieżkę rozwoju. Polpharma może poszczycić się jednym i drugim.

System Planowania Zasobów Ludzkich (Human Resources Planning)

System wspiera nas już od 2007 roku, a jego celem jest identyfikowanie i rozwój potencjału oraz kompetencji naszych pracowników.

Model Kompetencji Przywódczych

- 1. Nastawienie na rezultat
- 2. Orientacja na klienta
- 3. Biegłość zawodowa
- 4. Myślenie poza schematami



- 8. Dojrzałość menadżerska
- 9. Spójność postawy
- 10. Szacunek dla innych

- 5. Przywództwo w zespole
- 6. Wpływ na organizację
- 7. Rozwijanie innych

- Nowoczesne narzędzie pozwala nam m.in.:
- definiować indywidualny potencjał rozwojowy specjalistów i menedżerów,
 - tworzyć plany sukcesji dla najważniejszych stanowisk w firmie,
 - identyfikować talenty oraz kluczowych pracowników, którzy w przyszłości będą decydowali o sukcesie i przewadze konkurencyjnej naszej firmy,
 - wspierać procesy rekrutacji i awansów wewnętrznych.

Punktem wyjścia do działań rozwojowych są szczegółowe opisy stanowisk pracy oraz związanych z nimi obowiązków i zadań. Ich sprawna i skuteczna realizacja wymaga posiadania określonych kompetencji.

Kompetencje w cenie

Model kompetencyjny opracowany na podstawie opisu stanowiska pracy to zbiór kluczowych kompetencji wymaganych na danym stanowisku. W Polpharmie istnieją dwa rodzaje modeli: stanowiskowy oraz przywódczy.

Model stanowiskowy składa się maksymalnie z 12 kompetencji, podzielonych na dwie kategorie: kompetencje uniwersalne oraz kompetencje stanowiskowe.

- Kompetencje uniwersalne* to zbiór 6 kompetencji wspólnych dla wszystkich pracowników Polpharmy, zbieżnych z atrybutami naszej kultury organizacyjnej i wartościami:
- uczciwość
 - szacunek
 - nastawienie na potrzeby klienta
 - nastawienie na wynik
 - nastawienie na jakość
 - nastawienie na współpracę.

Model przywódczy to zestaw 10 kompetencji wyróżniających osoby piastujące funkcje zarządzające. Zbiór jest wspólny dla wszystkich obszarów naszej organizacji i dotyczy trzech kluczowych zagadnień: zarządzania wynikami, zarządzania ludźmi oraz indywidualnego wpływu.

Ocena kompetencji, w połączeniu z oceną wyników pracy, stanowi podstawę planowania rozwoju pracowników. Dzięki unikalnemu systemowi e-HR, wynik tej oceny jest automatycznie prezentowany na czytelnym wykresie każdemu pracownikowi.

Konstruktywna ocena i informacja zwrotna

- Ważnym elementem działań rozwojowych są cykliczne rozmowy oceniające oraz przeglądy roczne i śródroczne realizacji celów, w których kluczową rolę odgrywa informacja zwrotna. Spotkania mają konstruktywny charakter. Ich otwarta formuła pozwala na partnerską dyskusję pracownika i przełożonego na takie tematy jak:
- ocena jakości jego pracy i /lub poziomu realizacji celów,
 - docenienie sukcesów i mocnych stron pracownika,
 - określenie obszarów do rozwoju,
 - przygotowanie planów rozwojowych (nowe obszary zadań i projekty, szkolenia i kursy),
 - sprecyzowanie oczekiwań w stosunku do jakości i sposobu realizacji zadań/celów.

Oceny stanowią również doskonałą okazję dla pracowników do udzielenia informacji zwrotnej przełożonemu, podzielenia się spostrzeżeniami i oczekiwaniami, sprecyzowania własnej wizji rozwoju, dokonania samooceny oraz ustalenia sposobów zlikwidowania ewentualnych luk kompetencyjnych. Rozmowy oceniające stanowią ważny element służący poprawie efektywności i rozwoju pracowników. Zależy nam na tym, by niosły one prawdziwą wartość dla ich uczestników oraz całej naszej firmy, dlatego prowadzimy regularne szkolenia dla przełożonych na temat zasad prowadzenia tego typu rozmów.

Przełożeni nie ograniczają udzielania informacji zwrotnej jedynie do tego typu spotkań. Staramy się, by pracownicy na bieżąco otrzymywali od przełożonych informacje na temat wyników swojej pracy oraz wsparcie, polegające na dzieleniu się z pracownikiem wiedzą, umiejętnościami i doświadczeniem.

Ciągły rozwój

Ciągły rozwój ma dla nas fundamentalne znaczenie: stałe podnoszenie poziomu kompetencji i kwalifikacji zespołu zapewnia nam strategiczną przewagę. Coroczna ocena kompetencji i rozmowa pozwala ustalić bieżące i przyszłe potrzeby rozwojowe pracowników. Nasi pracownicy mają dostęp do szerokiego wachlarza szkoleń biznesowych i zawodowych oraz indywidualnych planów rozwoju. Wszyscy pracownicy firmy mogą ubiegać się o dofinansowanie nauki języka obcego, studiów podyplomowych, MBA czy studiów wyższych.

Naszym pracownikom gwarantujemy różnorodne formy i możliwości rozwoju poprzez np. udział w szkoleniach, konferencjach, wewnętrznych programach rozwojowych czy dofinansowanie nauki. W rozwoju wspiera nas grupa **wewnętrznych trenerów**, którzy swoje kwalifikacje – dzięki formule *train the trainer* – podnoszą pod okiem najbardziej uznanych ekspertów z Polski i zagranicy.

- Wsparcie pracowników w indywidualnym rozwoju zapewniają takie programy jak:
- **LIDER** – wprowadzony na początku 2012 roku program wspiera nowo awansowanych menedżerów w budowaniu zaangażowania pracowników poprzez m.in. rozwój umiejętności zarządzania zespołem, zrozumienie w jaki sposób zespół osiąga cele, podkreślenie roli motywacji w osiąganiu celów zespołu oraz wykorzystanie potencjału każdego członka zespołu;
 - **Career Engine** – jego uczestnicy, nasi najbardziej utalentowani pracownicy, poszerzają wiedzę o naszej organizacji oraz nabywają wiedzę i nowe umiejętności .
 - **Akademia Marketingu Polpharmy** – to zapoczątkowany w 2011 roku cykl warsztatów dla pracowników marketingu, obejmujący m.in.: *e-marketing, PR, social media, CSR* itd.

Ponadto, jesteśmy otwarci na propozycje pracowników, związane z ich indywidualnym rozwojem i zainteresowaniami. Uzasadnione biznesowo wnioski pracowników i ich przełożonych trafiają do **zespołu DART** (Development Activities Review Team), który,

SZKOLENIA I OCENA PRACOWNIKÓW

Polpharma SA



Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej (%)

2011
15%
2012
94,87%
2013 (do 30 czerwca)
97,2%

Polpharma Biuro Handlowe

Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej (%)

2011
97,45%
2012
97,05%
2013 (do 30 czerwca)
98,82%

Wszyscy pracownicy po przepracowaniu co najmniej pół roku, podlegają ocenie.

SZKOLENIA I OCENA PRACOWNIKÓW			
Polpharma SA		Polpharma Biuro Handlowe	
Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na pracownika		Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na pracownika	
2011		2011	
8,88		20,87	
2012		2012	
2,84		14,59	
2013 (do 30 czerwca)		2013 (do 30 czerwca)	
1,54		12,25	

Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na pracownika, w podziale na segmenty biznesowe			
Sprzedaż i Marketing	Produkcja	Badania i Rozwój	Administarcja
2011			
7,64	6,96	16,08	14,51
2012			
2,82	2,20	6,34	3,29
2013 (do 30 czerwca)			
0,38	1,22	1,31	4,04

Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na pracownika, w podziale na segmenty biznesowe			
Sprzedaż i Marketing	Produkcja*	Badania i Rozwój	Administarcja
2011			
22,25	n/d	3,00	12,60
2012			
13,63	n/d	8,00	25,59
2013 (do 30 czerwca)			
12,70	n/d	1,21	12,13

biorąc pod uwagę zarówno potrzeby firmy, jak i funkcję motywacyjną, podejmuje decyzje o dofinansowaniu nauki języka obcego, studiów podyplomowych, studiów MBA, studiów wyższych. Zwracamy również uwagę na to, by codzienna praca, dzięki właściwej organizacji, dawała możliwość ciągłej nauki i szkolenia prowadzonego przez przełożonych.

Wspieramy naszych przedstawicieli medycznych

Ogromną wagę przykładamy do ciągłego rozwoju kompetencji i kwalifikacji **przedstawicieli medycznych**, którzy są naszymi ambasadorami w relacjach z otoczeniem. Muszą oni łączyć uniwersalne kompetencje handlowe z bardzo specjalistyczną wiedzą na temat naszych produktów. Mamy jednocześnie świadomość, że nie ma lepszego treningu niż praktyka, doskonalona pod okiem eksperta. Dlatego duży nacisk kładziemy na to, by kierownicy sprzedaży byli dla swoich pracowników naturalnymi mentorami i coachami.

Siłą Polpharmy są bezpieczne, nowoczesne, uznane przez lekarzy leki. Przedstawiciele medyczni, by wykorzystywać ten atut w promocji, muszą mieć dostęp do wygodnych i efektywnych szkoleń produktowych. Tę rolę wypełniają m.in. program szkoleń **Akademia Przedstawiciela**, specjalny zestaw materiałów edukacyjnych oraz wprowadzony w 2012 roku **system produktowych szkoleń e-learningowych**, dopasowany do intensywnego trybu pracy przedstawicieli.

* Osoby zatrudnione w obszarze produkcyjnym w Biurze Handlowym, to osoby zajmujące się zagadnieniami BHP, a ich szkolenia są przeprowadzane w ramach szkoleń dla pracowników Zakładów Farmaceutycznych i zostały ujęte w tabeli danych dla Polpharmy SA.

Dbamy o zdrowie i bezpieczeństwo naszych pracowników

Podejmujemy szereg działań na rzecz zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w naszych zakładach produkcyjnych, biurach oraz za kierownicą pojazdów, zarówno służbowych, jak i prywatnych. Stale udoskonalamy warunki pracy: obiekty biurowe, produkcyjne, magazynowe i laboratoryjne budowane są zgodnie z najlepszymi światowymi standardami w zakresie bezpieczeństwa i ochrony środowiska. W naszej firmie funkcjonuje zintegrowany system zarządzania bezpieczeństwem pracy i ochroną środowiska, w oparciu o normy OHSAS 18001 i ISO 14001 oraz system zarządzania laboratoriami w oparciu o normę ISO 17025.

Szczególną wagę przykładamy do profilaktyki: nie tylko regularnych badań czy szczepień, ale także promocji aktywności fizycznej jako naturalnej recepty na dobre zdrowie i samopoczucie.

Edukacja na rzecz bezpieczeństwa

Dbamy o to, by pracownicy znali zasady bezpieczeństwa obowiązujące w naszej firmie oraz zagadnienia związane z zapobieganiem wypadkom. Zakres prowadzonych przez nas działań edukacyjnych znacząco wykracza poza standardowe szkolenia BHP. Doskonalimy nasz flagowy projekt – **Akademia Bezpieczeństwa** – poprzez istotne rozszerzenie programu edukacji i objęcie nim wszystkich jednostek Grupy Polpharma w Polsce. Znaczącą wagę przywiązujemy do formy szkoleń realizowanych w ramach Akademii – dążymy do tego, by były one atrakcyjne, przyjazne i dobrze przyswajane przez uczestników (multimedialne narzędzia, konkursy, ciekawe warsztaty, etc).

Tematyce bezpieczeństwa poświęcamy wiele materiałów, w tym cykliczne informatorzy: **BeHaPoskop** oraz **Safety info serwis**. Zagadnienia bezpieczeństwa regularnie pojawiają się na łamach firmowych biuletynów Panaceum i Remedium.

Niestandardowe kompendium wiedzy na temat bezpieczeństwa stanowi **Bezpieczadło** – broszura w formie obrazkowej przypominająca o 40 kluczowych zasadach bezpieczeństwa obowiązujących w naszej firmie.

Dobra praktyka

Program Stop Wypadkom

Zainicjowany w styczniu 2012 program „Stop wypadkom” ma na celu promowanie proaktywnych postaw pracowników w zakresie zapobiegania wypadkom przy pracy, kształtowanie kultury bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz minimalizowanie społecznych kosztów związanych z wypadkami przy pracy. Program zakłada wzmocnienie zaangażowania pracowników w kształtowanie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy m.in. poprzez obserwację miejsc pracy i zgłaszanie wszelkich zdarzeń potencjalnie wypadkowych czy niebezpiecznych sytuacji. Dla najaktywniejszych pracowników przewidziane są atrakcyjne nagrody.

WSKAŹNIKI PROGRAMU STOP WYPADKOM

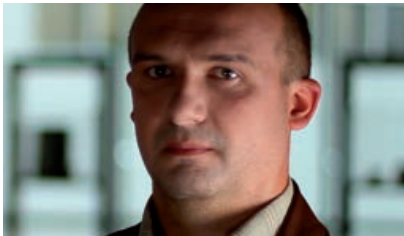
541 usuniętych zdarzeń, sytuacji i zachowań niebezpiecznych w 2012 roku

Obniżenie o **50%** liczby wypadków przy pracy

64% zgłoszeń dotyczyło kwestii technicznych:

22% zgłoszeń dotyczyło kwestii ludzkich

14% zgłoszeń dotyczyło kwestii organizacyjnych



Polpharma przywiązuje ogromną wagę do bezpieczeństwa w miejscu pracy. Podejmowane przez nas działania nieustannie zmierzają do ciągłej poprawy warunków pracy zarówno w wymiarze technicznym jak i zdrowotnym naszych pracowników oraz innych osób pozostających pod nadzorem organizacji. Prowadzimy edukację pracowników, zachęcamy do czynnego udziału w konkursach, pokazach, aktywnego uczestnictwa w organizowanych eventach dotyczących między innymi profilaktycznych badań medycznych, gaszenia pożarów, udzielania pierwszej pomocy. Realizujemy również aktywności promujące bezpieczne zachowania wśród pracowników, w celu zapobiegania zdarzeniom wypadkowym, aby czynić profilaktykę najskuteczniejszym narzędziem w tworzeniu komfortowego środowiska pracy i wysokiej kultury bezpieczeństwa.

Rafał Peta,
Główny Specjalista ds. BHP

Dobra praktyka

Program Zapobiegania
Poważnym Awariom
Przemysłowym

Nasz zakład w Starogardzie Gdańskim, z uwagi na ilość stosowanych substancji uznawanych za niebezpieczne, zalicza się do grupy stwarzających zagrożenie wystąpienia awarii przemysłowej. Zidentyfikowaliśmy te zagrożenia i oceniliśmy ich ryzyko. Przyjęte scenariusze zagrożeń pozwoliły na wypracowanie właściwych działań operacyjnych na wypadek ich wystąpienia i opracowanie Programu Zapobiegania Poważnym Awariom Przemysłowym. Potencjalne skutki oddziaływania powstałe w wyniku poważnej awarii zostały przeanalizowane w Raporcie Bezpieczeństwa oraz Wewnętrznym Planie Operacyjno-Ratowniczym. Dokumenty te stanowią element ogólnego systemu zarządzania przedsiębiorstwem. Ponadto, w zakładzie realizowane są inne planowe i bieżące działania minimalizujące prawdopodobieństwo wystąpienia poważnej awarii przemysłowej. Podejmowane inicjatywy mają na celu ograniczenie do minimum ryzyka i zagrożeń związanych z prowadzoną działalnością.

W Intranecie zaś dostępny jest **Safety Tube**, serwis zawierający materiały edukacyjne z zakresu bezpieczeństwa pracy.

Niezwykle ważne jest dla nas również bezpieczeństwo pracowników firm zewnętrznych, wykonujących prace na terenie naszych zakładów. Przechodzą oni obowiązkowe szkolenia dotyczące zasad bezpieczeństwa obowiązujących w naszej firmie. W 2011 roku szkoleniami objęliśmy 651 osób z firm zewnętrznych, w 2012 roku – 691.

Działania prewencyjne na rzecz bezpieczeństwa

Doceniając znaczenie działań prewencyjnych, stale udoskonalamy nasze systemy bezpieczeństwa. Wprowadzamy także rozwiązania w zakresie profilaktyki i zapobiegania zagrożeniom. W latach 2011-2012 zrealizowaliśmy między innymi takie działania jak:

- upowszechnienie systemu udzielania pierwszej pomocy,
- przeprowadzenie szeregu szkoleń z pierwszej pomocy dla pracowników wszystkich szczebli,
- powołanie Grupy Prewencyjno-Ratowniczej (udzielanie pierwszej pomocy, gaszenie pożarów, przeprowadzenie ewakuacji, itp.) w obszarze produkcji leków,
- doskonalenie działań grupy Ratownictwa Chemicznego w obszarze produkcji substancji farmaceutycznych,
- ograniczenie prędkości dla pojazdów na terenie zakładu produkcyjnego w Starogardzie,
- prowadzenie kontroli prędkości na terenie zakładu,
- wprowadzenie całkowitego zakazu palenia tytoniu na terenie zakładu w Starogardzie i Biura Handlowego w Warszawie,
- stworzenie systemu GEMOS – informacyjnej platformy elektronicznego wsparcia technicznych systemów bezpieczeństwa.

Bezpieczeństwo naszych kierowców

Posiadamy jedną z największych w Polsce flot samochodowych wspierających procesy sprzedaży. Zadaniem programu „Bezpieczna

flota”, zainicjowanego w 2012 roku, jest podniesienie bezpieczeństwa kierowców – użytkowników samochodów służbowych, a także innych uczestników ruchu drogowego. W ramach programu ogłaszany jest coroczny konkurs, w którym nagradzamy osoby wyróżniające się wieloletnim, bezpiecznym i bezkolizyjnym użytkowaniem samochodów służbowych. Wyniki konkursu ustalane są w oparciu o dwuletnie dane. Pierwsza edycja konkursu została rozstrzygnięta w styczniu 2013 roku, nagrody i wyróżnienia trafiły do 14 osób.

Nasi kierowcy przechodzą szkolenia z zakresu doskonalenia techniki jazdy samochodem. Uczestnicy Święta Polpharmy w roku 2012 oraz Dnia Otwartego w roku 2013 mogli skorzystać z symulatorów dachowania, wziąć udział w zajęciach doskonalących umiejętności bezpiecznej jazdy oraz udzielania pierwszej pomocy. Co roku 25 lipca, w Dniu Bezpiecznego Kierowcy, przeprowadzamy w firmie kampanię informacyjną, motywującą użytkowników samochodów do właściwych postaw i bezpiecznego zachowania na drodze.

Zdrowie pracowników

Dbamy o zdrowie naszych pracowników, zapewniając bogaty program profilaktyki zdrowotnej oraz szeroki dostęp do wielu lekarzy specjalistów. Wszyscy pracownicy i emeryci Polpharmy objęci są opieką medyczną w ZOZ Medpharma SA oraz Centrum Medycznym Lux-Med. Zapewniamy też dodatkowe formy profilaktyki zdrowotnej, takie jak bezpłatne szczepienia przeciwko grypie, programy sanatoryjne, dopłaty do posiłków w miejscu pracy.

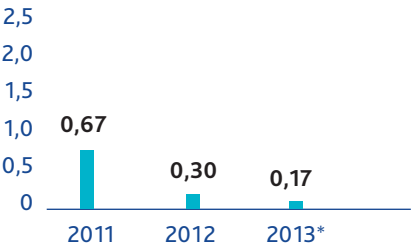
Wspieramy nasz zespół w dbałości o kondycję i zdrowy styl życia, umożliwiając korzystanie z aerobiku, fitness, siłowni i innych usług sportowych. Na terenie budynku Biura Handlowego w Warszawie znajduje się centrum Spectra Fit. Dużą popularnością wśród pracowników i ich rodzin cieszy się program MultiSport, zapewniający dogodny dostęp do zajęć sportowych i rekreacyjnych w całej Polsce. W ramach

firmowych drużyn sportowych (Polpharma Ski Team, Polpharma Bike Team, Polpharma Tri Team) pasjonaci poszczególnych dyscyplin sportu mogą rozwijać swoje umiejętności i reprezentować naszą firmę w branżowych rozgrywkach. Od kilkunastu lat reprezentacja narciarska Grupy Polpharma zajmuje czołowe miejsca w Mistrzostwach Firm Farmaceutycznych w Narciarstwie Alpejskim, a grupa kolarska – zdobywa medale w Mistrzostwach Polski MTB Medycyny i Farmacji.

WSKAŹNIK OBRAŹEN CIAŁA

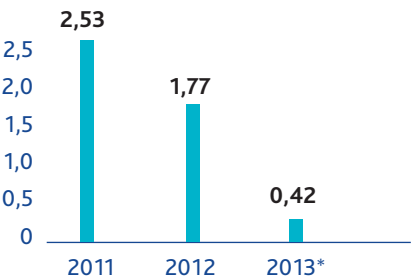
Polpharma SA

Wskaźnik obrażeń ciała



Polpharma Biuro Handlowe

Wskaźnik obrażeń ciała



W raportowanym okresie nie było przypadków wystąpienia wypadków zbiorowych, nie było też żadnego wypadku śmiertelnego.

W tym czasie nie wystąpiły też przypadki chorób zawodowych wśród pracowników.

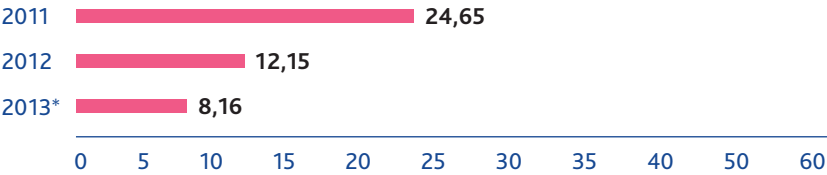
* Dane za 2013r. dotyczą pierwszego półrocza (do 30 czerwca)

WSKAŹNIK URAZÓW, CHOROÓB ZAWODOWYCH, DNI STRACONYCH ORAZ NIEOBECNOŚCI

W PRACY ORAZ LICZBA WYPADKÓW ŚMIERTELNYCH ZWIĄZANYCH Z PRACĄ

Polpharma SA

Wskaźnik dni straconych w pracy



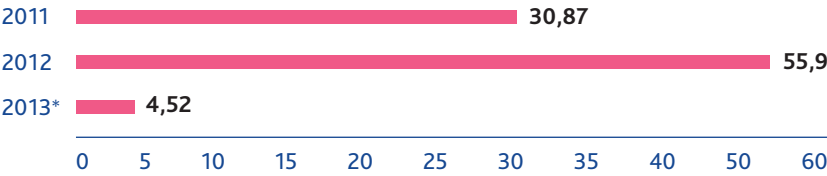
Liczba urazów związanych z pracą

Liczba wypadków związanych z pracą



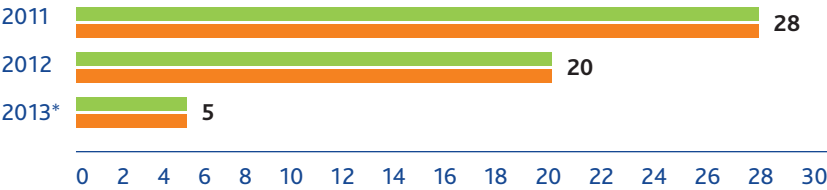
Polpharma Biuro Handlowe

Wskaźnik dni straconych w pracy



Liczba urazów związanych z pracą

Liczba wypadków związanych z pracą



RAPORT ATESTACYJNY



Raport z niezależnej usługi atestacyjnej

Do Zarządu Zakłady Farmaceutyczne Polpharma SA i Polpharma Biuro Handlowe Sp. z o.o.

Identyfikacja kryteriów i opis przedmiotu

Niniejszy raport został sporządzony zgodnie z warunkami naszej Umowy z dnia 14 listopada 2013 r. („Umowa”) zawartej w celu wykonania usługi atestacyjnej dającej umiarkowaną pewność w zakresie poprawności poniżej wskazanych wskaźników zaprezentowanych w raporcie „Ludzie pomagają Ludziom. Raport społecznej odpowiedzialności Polpharmy 2011-2013” („Raport Polpharmy”).

Zarząd Zakładów Farmaceutycznych Polpharma SA i Polpharma Biuro Handlowe Sp. z o.o. („Polpharma”) sporządził Raport Polpharmy na podstawie Wytycznych do raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju opublikowanych przez Global Reporting Initiative w wersji 3.0 („Wytyczne GRI G3.0”).

Raport Polpharmy przedstawia informacje na temat zrównoważonego rozwoju Spółki w zakresie danych ilościowych i jakościowych w okresie od 1 stycznia 2011 r. do 30 czerwca 2013 r.

Odpowiedzialność Zarządu

Za sporządzenie Raportu Polpharmy zgodnego z Wytycznymi GRI G3.0 odpowiedzialny jest Zarząd Spółki.

Do odpowiedzialności Zarządu Spółki należy wybór i aplikacja odpowiednich metod przygotowania danych pozafinansowych oraz zaprojektowanie, wdrożenie oraz utrzymanie systemów i procesów, które zapewnią odpowiednie wsparcie dla przestrzegania Wytycznych GRI G3.0 przy opracowaniu danych pozafinansowych, wykorzystując odpowiednie w tym zakresie założenia i szacunki.

Nasza odpowiedzialność

Naszym zadaniem było wyciągnięcie wniosków na temat wybranych materialnych wskaźników zaprezentowanych w Raporcie Polpharmy. Zastosowane procedury zostały przez nas wybrane według własnego uznania i obejmują ocenę ryzyka istotnego zniekształcenia wybranych danych dla wskazanych wybranych wskaźników: EN1, EN3, EN4, EN8, EN21, EN22, LA1, LA2, LA7, LA10, LA12, LA13 (definicje wskaźników oraz odwołanie do miejsca prezentacji wskaźnika zostały wskazane w Raporcie Polpharmy w tabeli „Wskaźniki GRI”).

Zrealizowaliśmy zlecenie zgodnie z Międzynarodowym Standardem Usług Atestacyjnych 3000 „Usługi atestacyjne inne niż badanie lub przegląd historycznych informacji finansowych” („ISAE 3000”).

PricewaterhouseCoopers Sp. z o.o.,
Al. Armii Ludowej 14, 00-638 Warszawa, Polska
T: +48 (22) 523 4000, F: +48 (22) 523 4040, www.pwc.com

PricewaterhouseCoopers Sp. z o.o. wpisana jest do Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy, pod numerem KRS 0000044655, NIP 526-021-02-28. Kapitał zakładowy wynosi 10.363.900 złotych. Siedzibą Spółki jest Warszawa, Al. Armii Ludowej 14.



Podsumowanie wykonanych prac

Przeprowadzone przez nas procedury obejmowały przede wszystkim:

- Ocenę struktury i skuteczności istotnych mechanizmów kontroli wewnętrznej w zakresie zbierania i przetwarzania danych dla wyżej wskazanych wskaźników,
- Weryfikację wskazanych powyżej wskaźników w oparciu o rozmowy z odpowiednimi członkami kierownictwa Spółki oraz pracownikami odpowiedzialnymi za raportowanie danych pozafinansowych oraz procedury analityczne dla wyżej wskazanych wskaźników,
- Weryfikację próby dokumentów źródłowych dla wyżej wskazanych wskaźników. Przykładowe analizowane dokumenty to faktury, raporty otrzymane ze źródeł zewnętrznych oraz raporty wewnętrzne, w tym raporty wygenerowane z systemów informatycznych Spółki.

W przypadku zlecenia mającego na celu wykonanie usługi atestacyjnej dającej umiarkowaną pewność, procedury zbierania dowodów są bardziej ograniczone niż w przypadku zlecenia mającego na celu udzielenie wystarczającej pewności, w związku z tym uzyskuje się mniejszą pewność niż w przypadku zlecenia mającego na celu udzielenie wystarczającej pewności.

Uważamy, że uzyskane przez nas dowody są wystarczające i odpowiednie do wydania poniższego wniosku.

Wniosek

Na podstawie przeprowadzonych procedur nie stwierdziliśmy niczego, co wskazywałoby, że wyżej wskazane wskaźniki zaprezentowane w Raporcie Polpharmy nie są, we wszystkich istotnych aspektach, zgodne z Wytycznymi GRI G3.0.

Ograniczenie zastosowania

Niniejszy raport został przygotowany przez PricewaterhouseCoopers Sp. z o.o. („PwC”) dla Polpharmy w odniesieniu do zapisów Umowy pomiędzy PwC a Polpharmą i jest przeznaczony wyłącznie do użytku Zarządu Spółki. Nie należy go wykorzystywać w żadnych innych celach.

PwC nie przyjmuje w związku z tym raportem żadnej odpowiedzialności (umownej, deliktowej (w tym za zaniechanie) ani innej) wobec żadnych osób innych niż Polpharma. Odpowiednio, niezależnie od formy działań, czy to w kontrakcie, umowie deliktowej ani innej, w zakresie dopuszczalnym przez prawo, PwC nie przyjmuje w związku z tym raportem żadnego rodzaju odpowiedzialności, a także nie przyjmuje żadnej odpowiedzialności za konsekwencje wynikające z raportu dla jakiegokolwiek osoby (za wyjątkiem Spółki, na zasadach wskazanych powyżej) bądź za jakąkolwiek decyzję podjętą bądź niepodjętą na podstawie niniejszego raportu.

Raport Polpharma powinien być odczytywany łącznie z Wytycznymi GRI G3.0.

PricewaterhouseCoopers

PricewaterhouseCoopers Sp. z o.o.
Warszawa, 19 grudnia 2013 r.

OŚWIADCZENIE GRI



Oświadczenie o weryfikacji poziomu aplikacji GRI

GRI niniejszym oświadcza, iż **Polpharma** złożyło swój raport zatytułowany „Ludzie pomagają Ludziom. Raport społecznej odpowiedzialności Polpharmy 2011-2013” w dziale raportów GRI, który uznał, iż raport ten spełnia wymogi aplikacji poziomu C+.

Poziomy aplikacji GRI ukazują stopień, w jakim zawartość wytycznych G3 GRI została zastosowana w złożonym raporcie zrównoważonego rozwoju. Weryfikacja potwierdza, iż dla tego poziomu aplikacji w raporcie została przedstawiona wymagana ilość standardowych informacji i wskaźników oraz, że Indeks treści GRI prezentuje wymagane informacje według wytycznych G3 GRI. Aby zapoznać się z metodologią, proszę kliknąć w link: www.globalreporting.org/SiteCollectionDocuments/ALC-Methodology.pdf

Poziomy aplikacji nie informują o wydajności danej organizacji w zakresie adresowania kwestii zrównoważonego rozwoju, ani też o jakości informacji zawartych w jej raporcie.

Amsterdam, 10 grudnia 2013



Nelmara Arbex
Zastępca Dyrektora Naczelnego

Oznaczenie „+” (plus) zostało dodane do Poziomu Aplikacji, ponieważ Polpharma poddało ten raport (lub jego część) zewnętrznej weryfikacji. GRI zezwała autorom raportu na własne kryteria wyboru odpowiedniej organizacji weryfikującej raport.

Global Reporting Initiative (GRI) jest organizacją sieciową, która zapoczątkowała rozwój najbardziej rozpowszechnionych ramowych zasad raportowania GRI i która dba o to, by były one wciąż ulepszone i stosowane na całym świecie. Wytyczne GRI określają zasady i wskaźniki, które organizacje mogą wykorzystać do mierzenia i raportowania ekonomicznych, środowiskowych oraz społecznych aspektów swojego funkcjonowania. www.globalreporting.org

Wyłączenie odpowiedzialności: Tam, gdzie dany raport zrównoważonego rozwoju zawiera linki zewnętrzne (również materiał audio-wizualny), oświadczenie to odnosi się wyłącznie do materiałów zgłoszonych do GRI w czasie weryfikacji dnia 05 grudnia 2013. GRI wyrażnie za znacza, iż oświadczenie to nie odnosi się do ewentualnych późniejszych zmian w materiałach.

TABELA WSKAŹNIKÓW GRI

Wskaźnik	Opis wskaźnika	Stopień raportowania	Strony
STRATEGIA I ANALIZA			
1.1	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla (np. dyrektora wykonawczego, prezesa zarządu lub innej osoby o równoważnej pozycji) na temat znaczenia zrównoważonego rozwoju dla organizacji i jej strategii	Pełny	2-3
PROFIL ORGANIZACYJNY			
2.1	Nazwa organizacji	Pełny	10
2.2	Główne marki, produkty i/lub usługi	Pełny	9; 12
2.3	Struktura operacyjna organizacji, z wyróżnieniem głównych działów, spółek zależnych, podmiotów powiązanych oraz przedsięwzięć typu joint-venture	Pełny	10
2.4	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	Pełny	10
2.5	Liczba krajów, w których działa organizacja oraz podanie nazw tych krajów, gdzie zlokalizowane są główne operacje organizacji lub tych, które są szczególnie adekwatne w kontekście treści raportu	Pełny	8; 10
2.6	Forma własności i struktura prawna organizacji	Pełny	10
2.7	Obsługiwane rynki z zaznaczeniem zasięgu geograficznego, obsługiwanych sektorów, charakterystyki klientów/konsumentów i beneficjentów	Pełny	8; 10
2.8	Skala działalności	Pełny	10; 12-13
2.9	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury lub formy własności	Pełny	4; 11
2.10	Nagrody otrzymane w raportowanym okresie	Pełny	13; 61
PARAMETRY RAPORTU			
Profil raportu			
3.1	Okres raportowania (np. rok obrotowy/ /kalendarzowy)	Pełny	4
3.2	Data publikacji ostatniego raportu (jeśli został opublikowany)	Pełny	4
3.3	Cykl raportowania (roczny, dwuletni itd)	Pełny	4
3.4	Osoba kontaktowa	Pełny	Okładka
3.5	Proces definiowania zawartości raportu	Pełny	4-5
3.6	Zasięg raportu (np. kraje, oddziały, jednostki zależne, dzierżawione obiekty, przedsięwzięcia typu joint venture, dostawcy)	Pełny	4
3.7	Oświadczenie w sprawie jakichkolwiek ograniczeń, w zakresie i zasięgu raportu	Pełny	4
3.8	Informacja o przedsięwzięciach typu joint venture, podmiotach zależnych, obiektach dzierżawionych, operacjach outsoursowanych i innych jednostkach, które w znaczący sposób mogą wpłynąć na porównywalność działań organizacji w poszczególnych okresach i/lub w stosunku do innych organizacji	Pełny	4
3.10	Wyjaśnienia dotyczące efektów jakichkolwiek korekt informacji zawartych w poprzednich raportach z podaniem powodów ich wprowadzenia oraz ich wpływu (np. fuzje, przejęcia, zmiana roku/okresu bazowego, charakteru działalności, metod pomiaru)	Pełny	4
3.11	Znaczące zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu lub metod pomiaru zastosowanych w raporcie	Pełny	4
3.12	Tabela GRI	Pełny	79-81

Wskaźnik	Opis wskaźnika	Stopień raportowania	Strony
Weryfikacja			
3.13	Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu. Jeśli nie zawarto takich danych w niezależnym raporcie poświadczającym, wyjaśnienie zakresu i podstaw zewnętrznej weryfikacji oraz relacji pomiędzy organizacją i zewnętrznym podmiotem poświadczającym	Pełny	4
NADZÓR, ZOBOWIĄZANIA I ZAANGAŻOWANIE			
Nadzór			
4.1	Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy, odpowiedzialnymi za poszczególne zadania, jak na przykład tworzenie strategii czy nadzór nad organizacją	Pełny	14
4.2	Wskazanie, czy przewodniczący najwyższego organu nadzorczego jest również dyrektorem zarządzającym	Pełny	14
4.3	Liczba i płeć członków najwyższego organu nadzorczego z wyróżnieniem niezależnych i/lub niewykonawczych członków	Pełny	14
4.4	Mechanizmy umożliwiające akcjonariuszom i pracownikom zgłaszanie rekomendacji i wskázówek dla najwyższego organu nadzorczego	Pełny	17
Angażowanie interesariuszy			
4.14	Lista grup interesariuszy angażowanych przez organizację	Pełny	17
4.15	Podstawy identyfikacji i selekcji angażowanych grup interesariuszy	Pełny	17
WSKAŹNIKI EKONOMICZNE (EC)			
EC1	Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona z uwzględnieniem przychodów, kosztów operacyjnych, wynagrodzenia pracowników, dotacji i innych inwestycji na rzecz społeczności, niepodzielonych zysków oraz wypłat dla właścicieli kapitału i instytucji państwowych	Częściowy	13
EC8	Wkład w rozwój infrastruktury oraz świadczenie usług na rzecz społeczeństwa poprzez działania komercyjne, przekazywanie towarów oraz działania pro-bono. Wpływ tych działań na społeczeństwo	Pełny	16; 40-41; 44-49
WSKAŹNIKI ŚRODOWISKOWE (EN)			
EN1	Wykorzystane surowce/materiały według wagi i objętości	Pełny	52
EN3	Bezpośrednie zużycie energii według pierwotnych źródeł energii	Pełny	54
EN4	Pośrednie zużycie energii według pierwotnych źródeł energii	Pełny	54
EN8	Łączny pobór wody według źródła	Pełny	51
EN21	Całkowita objętość ścieków według jakości i docelowego miejsca przeznaczenia	Pełny	51
EN22	Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem	Pełny	52
WSKAŹNIKI SPOŁECZNE ZWIĄZANE Z PRAKTYKAMI ZATRUDNIENIA I GODNĄ PRACĄ (LA)			
LA1	Łączna liczba pracowników według typu zatrudnienia, rodzaju umowy o pracę i regionu	Pełny	63-65
LA2	Łączna liczba odejść i wskaźnik fluktuacji według grup wiekowych, płci i regionu	Pełny	64-65
LA3	Świadczenia dodatkowe zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie są dostępne dla pracowników czasowych lub pracujących w niepełnym wymiarze godzin, według głównych jednostek organizacyjnych	Pełny	60

Wskaźnik	Opis wskaźnika	Stopień raportowania	Strony
LA7	Wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych oraz nieobecności w pracy oraz liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą, według regionów	Pełny	75
LA10	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika według struktury zatrudnienia	Pełny	72
LA11	Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają proces przejścia na emeryturę	Pełny	70-71
LA12	Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej według płci	Pełny	71
LA13	Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności	Pełny	14; 64-65
WSKAŹNIKI SPOŁECZNE ZWIĄZANE Z ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ ZA PRODUKT (PR)			
PR3	Rodzaj informacji o produktach i usługach wymaganych na mocy procedur oraz procent znaczących produktów i usług podlegających takim wymogom informacyjnym	Pełny	22-24; 27
PR5	Praktyki związane z zapewnieniem satysfakcji klienta, w tym wyniki badań pomiaru satysfakcji klienta	Pełny	19
PR6	Programy dotyczące przestrzegania prawa, standardów i dobrowolnych kodeksów regulujących kwestie komunikacji marketingowej, z uwzględnieniem reklamy, promocji i sponsoringu	Pełny	26-27

Raport społecznej odpowiedzialności Polpharmy 2011-2013, który mają Państwo okazję czytać, powstał dzięki zaangażowaniu i współpracy wielu osób – pracowników i współpracowników firmy. Kilkumiesięczna praca nad publikacją była dla nas ogromnym wyzwaniem, ale także motywacją do rozwoju wiedzy. Mamy nadzieję, że poświęcony czas i wysiłek całego zespołu zostaną przez Państwa docenione podczas lektury.

W tym miejscu chcielibyśmy szczególnie podziękować za pracę nad Raportem pracownikom bezpośrednio zaangażowanym w projekt reprezentującym różne departamenty Polpharmy. Dzięki zebranym materiałom – dobrym praktykom, opisom projektów, wskaźnikom – udało nam się przedstawić całościowy obraz firmy – naszych działań, rezultatów, sukcesów i wyzwań.

Dziękujemy także za wypowiedzi udzielone do niniejszego Raportu, które pozwoliły nam przekazać obraz naszej firmy widziany oczami naszych partnerów biznesowych, partnerów przy projektach społecznych czy przedstawicieli lokalnych władz. Szczególne podziękowania kierujemy do Pana Leszka Burczyka – Starosty Powiatu Starogardzkiego, Pani Iwony Lewandowskiej – Zastępcy Prezydenta Miasta Starogard Gdański, Pana Janusza Stankowiaka – Dyrektora Starogardzkiego Centrum Kultury.

Dziękujemy także współpracującym z nami ekspertom – prof. Zbigniewowi Izdebskiemu, prof. Przemysławowi Kardasowi, prof. Piotrowi Kunie, prof. Arturowi Mamcarzowi, prof. Januszowi Rachoniowi, prof. Marianowi Zembali, a także dr. Michałowi Lew-Starowiczowi.

Pierwszy Raport społecznej odpowiedzialności według Wytycznych Global Reporting Initiative jest zawsze dla firmy nowym doświadczeniem. Dlatego istotnym wsparciem w pracach nad publikacją były dla nas współpraca merytoryczna z firmą doradczą SGS oraz uwagi audytorów z firmy PwC. Oba tym firmom serdecznie dziękujemy.

Magdalena Rzeszotalska i zespół Polpharmy



Naszym celem jest ograniczanie naszego wpływu na środowisko. Dlatego również do druku niniejszego Raportu wykorzystaliśmy materiały ekologiczne. Raport został wydrukowany na papierze Cocoon Offset, pochodzącym w 100% z recyklingu, z certyfikowanego drewna (FSC). Produkt został wybielony bez użycia chloru gazowego.

Grafika i skład: Olga Figurska, LUNATIKOT