



Raport Zrównoważonego Rozwoju

Spis treści

List Prezesa Zarządu	4
1. Grupa Polpharma w Polsce	8
Profil działalności	10
Misja i wartości	13
Wyniki finansowe i wpływ na gospodarkę	14
Struktura zarządcza	16
Model biznesowy i podstawy zarządzania	18
Zarządzanie zrównoważonym rozwojem	20
Nasze podejście do zarządzania obszarem ESG	20
Strategia Zrównoważonego Rozwoju 2022–2025	22
Relacje z interesariuszami	26
Członkostwo w organizacjach i udział w zewnętrznych inicjatywach	28
Nagrody i wyróżnienia	29
2. Pracownicy	30
Odpowiedzialny pracodawca	32
Kultura organizacyjna	34
Bezpieczeństwo i higiena pracy	35
Rekrutacja	40
Wynagrodzenie i benefity	42
Rozwój i edukacja pracowników	44
Różnorodność	48
Pracownicy z niepełnosprawnościami	51
Dialog z pracownikami	52
Outplacement w Polfie Warszawa	53
3. Pacjenci i klienci	54
Produkty	56
Jakość produktów i bezpieczeństwo farmakoterapii	57
Nadzór nad jakością produktów	58
Nadzór nad bezpieczeństwem stosowania produktów	60
Oznakowanie produktów	62
Odpowiedzialny marketing	63
Bezpieczeństwo lekowe Polski	64
Edukacja środowiska medycznego i farmaceutycznego	68
Edukacja zdrowotna pacjentów	70

Innowacje i nowe technologie	71
Programy innowacji i pomysłów pracowników	75
Cyberbezpieczeństwo – bezpieczeństwo danych i prywatność klientów	76
Transformacja cyfrowa Polpharmy	77
4. Relacje ze społeczeństwem	80
Priorytety zaangażowania społecznego	82
Wsparcie społeczności lokalnych	84
Wolontariat pracowniczy	86
Współpraca biznesu z nauką	88
Naukowa Fundacja Polpharmy	90
Działania podjęte w odpowiedzi na skutki wojny w Ukrainie	92
5. Odpowiedzialność wobec środowiska	94
Zarządzanie i cele	96
Klimat i emisje	98
Energia	104
Woda, ścieki i odpady	108
Materiały i surowce	111
Ekoprojektowanie	113
Gospodarka o obiegu zamkniętym	114
Zaangażowanie pracowników w ochronę środowiska	115
Inicjatywy prośrodowiskowe	117
Partnerstwa na rzecz środowiska i klimatu	118
6. Ład organizacyjny	120
Ład korporacyjny	122
Etyka i compliance	123
Prawa człowieka	125
Przeciwdziałanie korupcji	126
Zrównoważony łańcuch dostaw	127
7. O raporcie	130
Informacje o raporcie	132
Tabele ze wskaźnikami liczbowymi	134
Tabela wskaźników wg „Wytycznych do raportowania ESG”	146
10 zasad Global Compact	146
Indeks treści GRI	147



List Prezesa Zarządu

2-22

Szanowni Państwo,

z przyjemnością przekazuję Państwu nasz „Raport Zrównoważonego Rozwoju 2022”, który jest podsumowaniem działań Grupy Polpharma w Polsce na rzecz środowiska (E), społeczeństwa (S) i zapewnienia odpowiedniego ładu korporacyjnego (G).

Miniony rok był kolejnym trudnym okresem dla społeczeństwa i biznesu po czasie pandemii. Z jednej strony poruszył ogromne pokłady solidarności na poziomie krajów i zwykłych ludzi, a z drugiej – wstrząsnął poczuciem bezpieczeństwa i stabilności gospodarczej w znacznej części Europy. Wojna w Ukrainie i dramat uchodźców, kryzys energetyczny i galopująca inflacja, przerwane łańcuchy dostaw i drastyczny wzrost kosztów – to nowe wyzwania, przed którymi stanęliśmy w roku 2022, poza wieloma problemami, jakie towarzyszyły nam od lat. Zarówno doświadczenie pande-

mii, jak i wojna oraz towarzyszące jej sankcje, a także inne zjawiska polityczno-ekonomiczne na świecie ukazały nam dobitnie globalne zależności i powiązane z nimi zagrożenia, takie jak między innymi uzależnienie Polski i reszty Europy od azjatyckich surowców, co stanowi ryzyko dla bezpieczeństwa lekowego kraju.

W jaki sposób na te wyzwania odpowiadała nasza firma?

Jako największy polski producent leków i jedyny twórca wielu produktów ratujących życie skupiliśmy się na zapewnieniu ciągłości dostaw i bezpieczeństwa lekowego pacjentów. To podstawa naszej strategii zrównoważonego rozwoju i nasza najważniejsza powinność wobec społeczeństwa. Umiejętne zarządzanie zapasami i łańcuchem dostaw, dbałość o ciągłość działania naszych zakładów wobec ryzyka braku energii, ciągłe zwiększanie efektywności produkcji oraz

podejmowanie odpowiedzialnych decyzji w sytuacjach kryzysowych, jak między innymi import interwencyjny leków szpitalnych – to pozwoliło nam utrzymać niezakłócony dostęp pacjentów do niezbędnych produktów.

Nie pozostaliśmy obojętni również wobec wojny w Ukrainie, która poruszyła nasze serca i zmobilizowała nas do pomocy. W pierwszej kolejności skupiliśmy się na wsparciu pracowników naszej spółki zależnej w Ukrainie, zapewniając im możliwość relokacji do Polski oraz pomoc bytową. Równolegle zaangażowaliśmy się w działania na rzecz ukraińskich pacjentów, przekazując szpitalom w Ukrainie potrzebne leki. Łączna wielkość naszych darowizn przekroczyła 1,1 miliona opakowań leków o wartości ponad 12,8 milionów złotych. Większość przekazanych produktów to antybiotyki szpitalne, leki anestetyczne i produkty ratujące życie. Część z nich została wyprodukowana w ramach akcji wolontariackich z udziałem naszych pracowników w dni wolne od pracy. Dzięki ścisłej współpracy z ministerstwami zdrowia Polski i Ukrainy, Agencją Rezerw Strategicznych, Kancelarią Prezydenta RP oraz Caritas Polska nasza pomoc trafiła do tych miejsc w Ukrainie, gdzie była najbardziej potrzebna.

Jednocześnie atak Rosji na Ukrainę postawił Polpharmę oraz mnie osobiście przed poważnym dylematem. Czy powinniśmy nadal dostarczać leki z naszych polskich zakładów do pacjentów w Rosji? Trudno było nie traktować tego pytania jako rozterki o charakterze etycznym. Jestem prezesem firmy, jednak przede wszystkim – farmaceutą. Głęboko wierzę, że przemysł farmaceutyczny to nie jest zwykły biznes, ale w pierwszej kolejności obowiązek służenia pacjentom, bez względu na ich narodowość, religię czy uwarunkowania polityczne. Z tego samego powodu Unia Europejska, Stany Zjednoczone i inne organizacje, nakładając sankcje na Rosję, zrobiły wyraźny wyjątek: nałożone embarga nie dotyczyły leków.

Podjąłem decyzję, że będziemy kontynuować eksport do Rosji wyłącznie leków stosowanych w terapii chorób przewlekłych lub w stanach nagłych oraz produktów pediatrycznych. Upewniliśmy się przy tym, że leki, które dostarczamy, nie są produktami o zastosowaniu wojskowym. Ufam, że zrozumiecie Państwo tę decyzję i działania naszej firmy, ponieważ podyktowane one były troską o każdego pacjenta, który wymaga leczenia. Musieliśmy zmierzyć się z poważnym kryzysem

wizerunkowym, za co biorę pełną odpowiedzialność, bo uważam, że prawa człowieka są ważniejsze od ryzyka reputacyjnego.

Rok 2022 był również kolejnym rokiem realizacji naszej 5-letniej strategii biznesowej, która obejmuje dostarczanie zaawansowanych produktów potrzebnych pacjentom w sposób efektywny kosztowo i z wykorzystaniem skutecznych narzędzi komercyjnych. Istotnym elementem naszej strategii jest również budowa otwartej kultury organizacyjnej, wspierającej rozwój firmy i motywację naszych pracowników. W każdym z tych obszarów mieliśmy wiele osiągnięć.

Z sukcesem wdrażaliśmy na rynek nowe produkty, wnoszące istotną wartość dla pacjenta, w tym m. in. produkty, w których doszło do zmiany kategorii dostępności z leku wydawanego na receptę na lek wydawany bez recepty, co wpływa na dostępność tych produktów do doraźnej terapii. Inwestowaliśmy w nowe technologie, takie jak leki oparte na RNA czy wysoce aktywne substancje czynne. Zgodnie z raportem Europejskiego Urzędu Patentowego (EPO), w roku 2022 byliśmy jedynym polskim przedsiębiorstwem obok uczelni i instytutów badawczych, które złożyło największą liczbę europejskich zgłoszeń patentowych. To potwierdza innowacyjność Polpharmy i naszych pracowników.

W obszarze efektywności w roku 2022 włożyliśmy wiele wysiłku, by mądrze zarządzać energią elektryczną i ciepłą. To dla nas bardzo istotne nie tylko z powodu rosnących kosztów, ale również ciągłości naszej produkcji oraz ograniczania śladu węglowego. Wypracowaliśmy plany działania dla każdego zakładu, które obejmują zarówno projekty w zakresie oszczędzania energii, jak i zwiększanie udziału energii ze źródeł odnawialnych. W naszej największej lokalizacji, czyli w Starogardzie Gdańskim, rozpoczęliśmy budowę farmy fotowoltaicznej oraz przeprowadziliśmy testy wykorzystania biomasy do wytwarzania energii cieplnej.

W dziedzinie doskonałości komercyjnej rozwijaliśmy narzędzia współpracy z pacjentami, lekarzami i farmaceutami, budowaliśmy nasz koncept działalności w e-commerce i poszukiwaliśmy atrakcyjnych partnerstw B2B.

Z kolei w obszarze kultury organizacyjnej w roku 2022 skupiliśmy się na wartościach. W dialogu z pracownikami wypracowaliśmy nowe wartości: „Działamy z odpowiedzialnością”, „Działamy razem” i „Działamy z otwartością”, które jednoczą naszą firmę i są podstawą oceny pracowniczej. Wdrożyliśmy również wiele programów, których celem był rozwój kompetencji i zaangażowania pracowników. Jestem niezmiernie dumny, że przyniosło to efekty w postaci stale rosnącej satysfakcji członków naszego zespołu. W cyklicznie przeprowadzanym badaniu Pulse Check według metodologii firmy Kincentric wyniki zaangażowania naszych pracowników za rok 2022 znacząco przekroczyły średnią dla polskiego rynku.

Strategię biznesową Polpharmy uzupełnia Strategia Zrównoważonego Rozwoju na lata 2022–2025 zatytułowana „Zdrowe życie w zdrowym świecie”. Poszerza ona nasze spojrzenie na biznes o wielowymiarowe podejście do funkcjonowania Polpharmy w społeczeństwie, środowisku i wobec kluczowych interesariuszy. Jest ona zarówno kontynuacją najistotniejszych działań naszych poprzednich strategii odpowiedzialności społecznej, jak i odpowiedzią na aktualne, a także nadchodzące regulacje oraz potrzeby środowiskowe, rynkowe i społeczne. Bierze ona również pod uwagę wyzwania wyrażone w globalnych Celach Zrównoważonego Rozwoju ONZ. Realizację strategii nadzoruje Komitet Zrównoważonego Rozwoju.

W jej ramach określiliśmy 5 kluczowych obszarów – Dostęp do zdrowia, Etyczne procesy, Wpływ środowiskowy, Odpowiedzialny pracodawca oraz Innowacyjność w działaniu. W niniejszym raporcie prezentujemy nasze cele, przyjęte wskaźniki efektywności oraz wyniki pierwszego roku wdrażania tej strategii. Ważne są dla nas zarówno działania naszej organizacji, jak i te dotyczące łańcucha wartości. Jako klient oraz dostawca wielu firm w Polsce i na arenie międzynarodowej, chcemy bowiem być cenionym partnerem we

wspólnym dążeniu do zrównoważonego rozwoju. Aby ocenić nasz postęp, co roku poddajemy się zewnętrznej ocenie firmy Ecovadis.

W kolejnych latach czekają nas i inne firmy w Unii Europejskiej znaczące zmiany. Wejście w życie dyrektywy CSRD, a następnie CSDDD będzie dla wszystkich dużym wyzwaniem. Już teraz szykujemy się do nowych obowiązków, edukując naszą organizację, określając obszary do doskonalenia i przygotowując plany działania. Nie da się ukryć, że środowisko zewnętrzne jest bardzo wymagające, a sytuacja gospodarcza nas nie rozpieszcza. Martwi mnie, że wysoka inflacja wpływa na rentowność naszej firmy, co zmusza nas do ograniczania inwestycji. Jednocześnie branża farmaceutyczna jest jedną z niewielu gałęzi przemysłu, które mają dużą odporność na kryzys. Polpharma to lider rynkowy i stabilny pracodawca. Mamy przemyślaną strategię biznesową i konkretne cele dotyczące budowania biznesu w sposób zrównoważony. To pozwala nam realizować nasze plany nawet w niestabilnych czasach.

Zapraszając do lektury naszego raportu, życzę Państwu spokoju, który jest dziś wartością nie do przecenienia.

Z poważaniem



Sebastian Szymanek

Prezes Zarządu
Zakładów Farmaceutycznych POLPHARMA S.A.



Rozdział 1

GRUPA POLPHARMA W POLSCE

Profil działalności

Misja i wartości

Wyniki finansowe i wpływ na gospodarkę

Struktura zarządcza

Model biznesowy i podstawy zarządzania

Zarządzanie zrównoważonym rozwojem

Relacje z interesariuszami

Członkostwo w organizacjach i udział w zewnętrznych inicjatywach

Nagrody i wyróżnienia



NASZA MISJA TO:

**POMAGAMY LUDZIOM ŻYĆ
ZDROWO W ZDROWYM ŚWIECIE**



2-1

2-6

Profil działalności

Jesteśmy największym polskim producentem leków i substancji czynnych działającym aktywnie na rynkach Europy Środkowo-Wschodniej i Azji Centralnej. Wchodzimy w skład jednej z największych grup farmaceutycznych w regionie.

Działalność naszej firmy rozpoczęła się w 1935 r. Oferujemy nowoczesne leki, substancje oraz innowacyjne rozwiązania dla pacjentów i partnerów z całego świata. Nasze produkty wspierają w leczeniu i utrzymaniu zdrowia mieszkańców ponad 30 krajów (głównie w Polsce, Europie Środkowo-Wschodniej i w Azji Centralnej). Wytwarzane przez nas substancje czynne (API) dostarczamy do

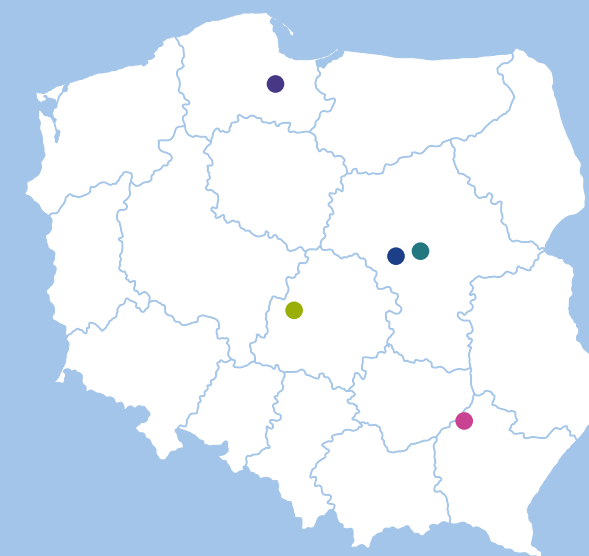
ponad 60 krajów. Wśród nich są bardzo rozwinięte rynki Stanów Zjednoczonych, Japonii i Korei.

Jesteśmy polskim czempionem narodowym oraz liderem krajowego rynku farmaceutycznego pod względem sprzedaży. Dzięki szerokiemu portfolio ponad 800* produktów możemy wspierać pacjentów w terapii i profilaktyce najczęściej występujących chorób. Specjalizujemy się w kardiologii, gastroenterologii,



neurologii, okulistyce oraz ginekologii. Współpracujemy z naukowcami i stale inwestujemy w nowe produkty oraz zaawansowane technologie, umożliwiając pacjentom dostęp do innowacyjnych rozwiązań, a naszym pracownikom – do nowoczesnej wiedzy i szerokich perspektyw rozwoju.

Grupa Polpharma w Polsce:



● **Starogard Gdański**
siedziba główna,
laboratorium,
zakład produkcyjny

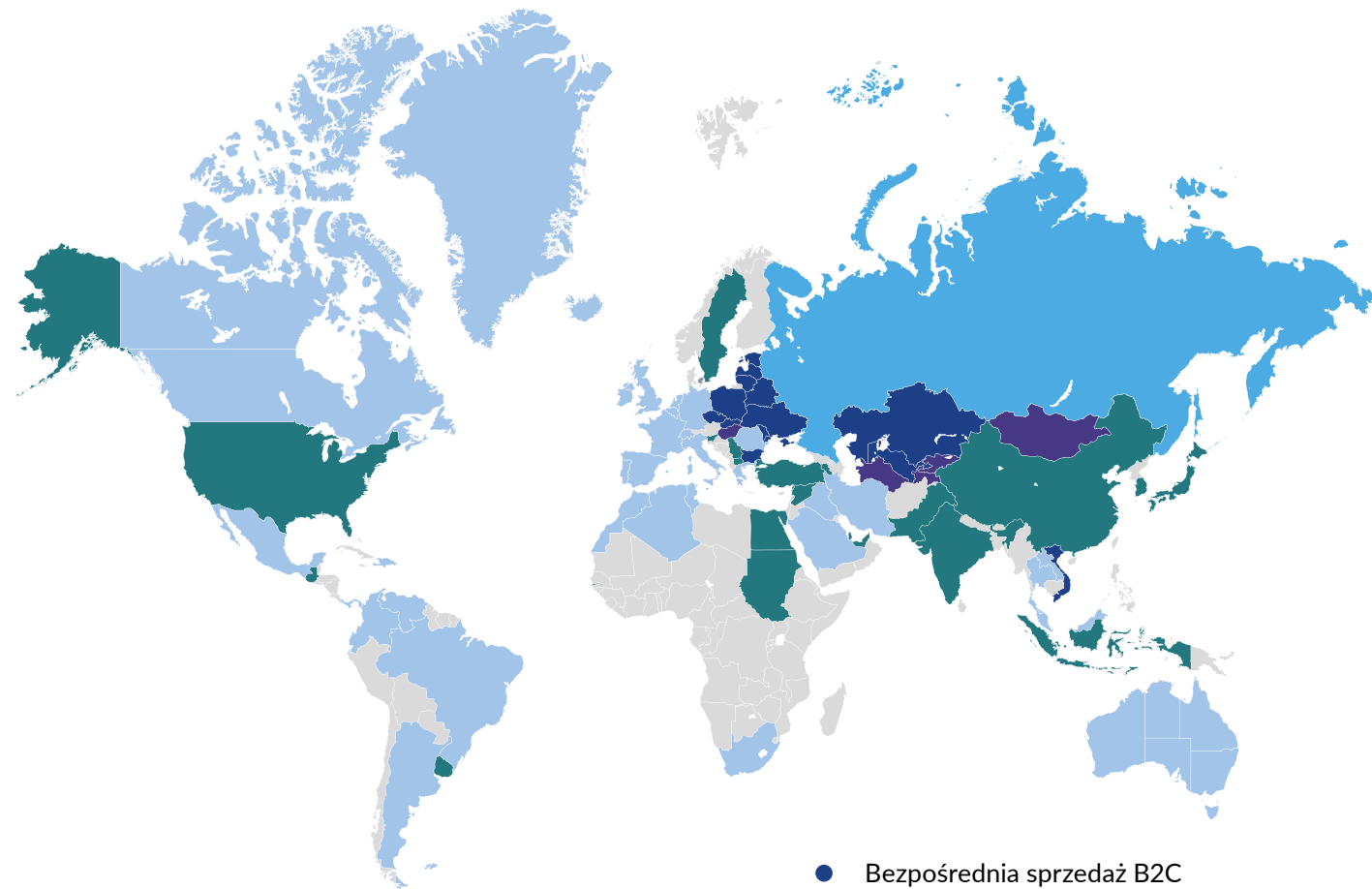
● **Sieradz**
laboratorium,
zakład produkcyjny

● **Warszawa**
biuro,
laboratorium,
zakład produkcyjny

● **Duchnice**
zakład produkcyjny

● **Nowa Dęba**
zakład produkcyjny

*Liczba SKU, czyli produktów w różnych dawkach, postaciach i wielkościach opakowań oferowanych na rynku polskim.



- Bezpośrednia sprzedaż B2C
- Pośrednia sprzedaż B2C
- Dystrybucja
- Sprzedaż B2B
- Sprzedaż substancji czynnych

DZIAŁAMY



Z ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ



RAZEM



Z OTWARTOŚCIĄ

Misja i wartości

Nasza misja to „Pomagamy ludziom żyć zdrowo w zdrowym świecie”.

W 2022 r. wdrożyliśmy nowy system wartości, będący podstawą otwartej kultury organizacyjnej.

DZIAŁAMY Z ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ

Działamy proaktywnie i bierzemy odpowiedzialność za swoje decyzje i rozwój. Podejmując działania, wiemy, że to co robimy ma realny wpływ na zdrowie pacjentów, dobro pracowników, klientów, środowiska i całej firmy.

DZIAŁAMY RAZEM

Gramy zespołowo, doceniamy i wspieramy się nawzajem. Angażujemy się, rozwijamy i celebруем razem.

DZIAŁAMY Z OTWARTOŚCIĄ

Jesteśmy otwarci na innych i odmienne punkty widzenia, szczerze rozmawiamy. Szanujemy różnorodność.



Wyniki finansowe i wpływ na gospodarkę

Polpharma jest liderem polskiego rynku farmaceutycznego i istotnie wpływa na rozwój krajowej gospodarki. Kluczowe znaczenie w tym kontekście mają płacone podatki, inwestycje w infrastrukturę oraz obszar badań i rozwoju, tworzenie miejsc pracy, a także nakłady na zakup towarów i usług realizowane u polskich dostawców.

PODSTAWOWE DANE FINANSOWE

	2022 (zmiana vs 2021)
	[mln zł]
Przychody ogółem	3 996,3 (+16,8%)
Koszty operacyjne*	-
Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze	736 (+6,4)
Płatności na rzecz inwestorów (dywidenda)*	-
Płatności na rzecz państwa (podatki)	71 (-26%)
Inwestycje społeczne (darowizny i inwestycje na rzecz społeczeństwa)	9 (143,2%)

Nasza strategia podatkowa, zgodnie z obowiązującymi przepisami, jest publicznie dostępna na stronie www.polpharma.pl. Strategia ta aktualizowana jest przynajmniej raz w roku. Ostateczna odpowiedzialność i nadzór nad jej realizacją spoczywa na zarządach poszczególnych spółek wchodzących w skład Grupy Polpharma w Polsce. Zarządy są również odpowiedzialne za zapewnienie przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów, procedur oraz wewnętrznych wytycznych związanych z podatkami. Nadzór nad sprawami podatkowymi powierzono Szefowi Działu Podatków. Strategia podatkowa jest jednym z elementów, które bierzemy pod uwagę przy podejmowaniu znaczących decyzji biznesowych i inwestycyjnych.

W swojej działalności skupiamy się na rzetelnej sprawozdawczości i przestrzeganiu przepisów, w tym na terminowym składaniu wszystkich deklaracji, formularzy i informacji podatkowych, zbieraniu dokumentacji oraz dotrzymywaniu terminów płatności podatków. W związku z tym dokładamy niezbędnych starań, aby przekazywane informacje na temat obowiązków podatkowych jasno i precyzyjnie odzwierciedlały stan faktyczny, były aktualne, kompletne i zrozumiałe.

Grupa Polpharma w Polsce terminowo wywiązuje się z obowiązków w zakresie składania deklaracji oraz informacji podatkowych, reguluje swoje zobowiązania, a także korzysta ze zwolnień oraz ulg podatkowych



zgodnie z obowiązującymi przepisami. W przypadku wątpliwości dotyczących przepisów podatkowych składamy do organów podatkowych wnioski o indywidualne interpretacje. W celu potwierdzenia prawidłowości dokonywanych rozliczeń podatkowych poddajemy się ponadto dobrowolnym przeglądom podatkowym, przeprowadzanym cyklicznie przez uznane firmy doradztwa podatkowego. W 2022 r. nie dokonywaliśmy rozliczeń podatkowych na terytoriach lub w krajach stosujących szkodliwą konkurencję podatkową.

Zasady i wytyczne dotyczące zarządzania kwestiami podatkowymi są w pełni zgodne z interesami biznesowymi Grupy Polpharma w Polsce oraz spójne z ustalonymi w Grupie zasadami odpowiedzialności społecznej.

W 2022 r. po raz kolejny znaleźliśmy się w gronie czempionów narodowych, a więc firm, które mają szczególnie duży wkład w rozwój polskiej gospodarki. W zestawieniu przygotowanym przez ośrodek analityczny Polityka Insight, oprócz wielkości przedsiębiorstw, brana jest pod uwagę ich wydajność, rola w branży, obecność na rynku międzynarodowym czy inwestycje w rozwój i innowacyjność. Polpharma zajęła siódmą pozycję w zestawieniu ogólnym, a także utrzymała **pierwsze miejsce w rankingu innowacyjności**.

269,3 mln zł
nakłady inwestycyjne

233,4 mln zł
wydatki na badania i rozwój

4 330
zatrudnionych

1,8 mld zł
wartość zakupów od polskich dostawców

*Dane nieujawniane ze względu na politykę informacyjną Grupy Polpharma w Polsce.

Struktura zarządcza



* Biografie członków Zarządu Zakładów Farmaceutycznych POLPHARMA S.A. dostępne są na stronie: <https://polpharma.pl/en/o-nas/zarzad/>.
**Biografie członków Zarządu Warszawskich Zakładów Farmaceutycznych Polfa Warszawa S.A. dostępne są na stronie <https://www.polfawarszawa.pl/wladze-firmy>.

W Zakładach Farmaceutycznych POLPHARMA S.A. w 2022 r. Prezes Zarządu nie pełnił innych funkcji w spółce.

Zarząd w każdej ze spółek jest organem odpowiedzialnym za prowadzenie działalności oraz reprezentację spółek na zewnątrz, natomiast Rada Nadzorcza pełni funkcję nadzorującą oraz ustala cele i ramy finansowe działalności Zarządu poprzez zatwierdzanie budżetów i planów działalności (rocznych i długookresowych). Z uwagi na istnienie tylko jednego rzeczywistego właściciela w Grupie Polpharma w Polsce nie funkcjonuje formalny system nominacji członków Zarządu i Rady Nadzorczej, z zastrzeżeniem przedstawicieli pracowników w obu organach, którzy wyłaniani są w powszechnym głosowaniu. Przy powoływaniu osób w skład organów najistotniejszym kryterium jest posiadanie doświadczenia zawodowego, które ma zapewnić obecność specjalistów ze wszystkich kluczowych dla działalności spółki dziedzin.

Wspólna kadencja Zarządu Zakładów Farmaceutycznych POLPHARMA S.A. trwa trzy lata. Rada Nadzorcza powołuje i odwołuje Członków Zarządu, ustalając ich liczbę i pełnione funkcje. Jeśli spółka zatrudnia śródrocznie powyżej 500 pracowników, jeden członek Zarządu jest powoływany i odwoływany przez pracowników.

Rada Nadzorcza liczy od 5 do 15 członków powoływanych i odwoływanych przez Walne Zgromadzenie. Wspólna kadencja Rady Nadzorczej trwa trzy lata. Pracownicy spółki wybierają do Rady Nadzorczej w wyborach bezpośrednich, powszechnych, przeprowadzonych w głosowaniu tajnym: 2 członków w Radzie liczącej do 6 członków, 3 członków w Radzie liczącej od 7 do 10 członków, 4 członków w Radzie liczącej 11 lub więcej członków.

Na pisemny wniosek co najmniej 15% pracowników spółki przeprowadza się głosowanie nad odwołaniem przedstawiciela pracowników odpowiednio w Zarządzie lub w Radzie Nadzorczej.

Członkowie Zarządu nie mogą obejmować stanowisk w jakichkolwiek innych podmiotach prawnych, z zastrzeżeniem spółek należących do tej samej grupy kapitałowej. W odniesieniu do członków Rady nie istnieje ogólna zasada zakazująca obejmowania

stanowisk w innych podmiotach, poza firmami będącymi bezpośrednią konkurencją Polpharmy.

Wspólna kadencja Zarządu Warszawskich Zakładów Farmaceutycznych Polfa S.A. trwa cztery lata. Rada Nadzorcza spółki składa się z 5 do 10 członków powoływanych przez Walne Zgromadzenie na wspólną kadencję, która trwa pięć lat. Liczbę członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie.

Z uwagi na strukturę własnościową Polpharmy, która charakteryzuje się istnieniem tylko jedyne-go rzeczywistego właściciela, nie zachodzi ryzyko powstawania konfliktu interesów na szczeblu właścicielskim, co faktycznie przekłada się na brak konfliktu interesów pomiędzy organem zarządzającym a nadzorczym. W odniesieniu do konfliktu interesów indywidualnych z interesem spółki mają zastosowanie ogólne zasady oraz zapisy Kodeksu Etycznego.

W celu zapobiegania konfliktom interesów zgodnie z zapisami Kodeksu Antykorupcyjnego zbierane są oświadczenia od przedstawicieli najwyższych organów zarządzających. Na ich podstawie nie zidentyfikowano tego typu konfliktów. W sytuacji zaistnienia konfliktu interesów zaangażowani interesariusze będą informowani o nim na bieżąco.

Informacje dotyczące potencjalnego i faktycznego negatywnego wpływu organizacji na interesariuszy są na bieżąco przekazywane bądź członkowi Rady Nadzorczej oddelegowanemu do indywidualnego sprawowania czynności nadzorczych w odniesieniu do danego obszaru lub Prezydium Rady Nadzorczej w sytuacji, gdy wpływ jest znaczący. Nie został jeszcze opracowany schemat przekazywania odpowiedzialności za zarządzanie wpływem społeczno-środowiskowym organizacji na poszczególne stanowiska.

Rada Nadzorcza przeprowadza coroczną ocenę działalności spółki oraz poszczególnych członków Zarządu po zakończeniu roku obrotowego w związku z wprowadzonym w spółce systemem premiowym. Ponadto, zgodnie z obowiązującym prawem, Walne Zgromadzenie dokonuje ogólnej oceny działalności przedstawicieli najwyższych organów zarządzających na zwyczajnym walnym zgromadzeniu.

Model biznesowy i podstawy zarządzania

Celem strategii biznesowej całej Grupy Polpharma do 2025 r., „From Good to Great”, jest dynamiczny rozwój firmy oparty na czterech głównych filarach:



INNOWACJE JAKO KLUCZOWY CZYNNIK ROZWOJU PORTFOLIO

- Doskonałość w kompleksowych technologiach
- Nowe wdrożenia produktowe
- Strategiczne współprace



DOSKONAŁOŚĆ KOSZTOWA

- Organizacja Lean
- Digitalizacja i automatyzacja
- Obniżenie kosztów poprzez wzrost wolumenu produkcji
- Synergia w ramach grupy



DOSKONAŁOŚĆ KOMERCYJNA

- Wykorzystanie wszystkich kanałów na kluczowych rynkach
- Budowanie nowych kompetencji
- Partnerstwa B2B
- Rozwój e-commerce



KULTURA SIŁĄ NAPĘDOWĄ ORGANIZACJI

- Nowy model rozwoju
- Nowe wartości firmy
- Najwyższe standardy etyczne

Najważniejsze inicjatywy, które zrealizowaliśmy w 2022 r. w Polsce w ramach czterech filarów strategii biznesowej Grupy:

INNOWACJE JAKO GŁÓWNY CZYNNIK ROZWOJU

- Pierwsi na świecie wprowadziliśmy na rynek tadalafil jako produkt leczniczy wydawany bez przepisu lekarza (OTC).
- W ramach zmiany statusu z leku wydawanego na receptę na lek OTC wdrożyliśmy tabletki zawierające doksylaminę i tabletki dopochwowe zawierające klotrymazol.
- Portfolio leków na receptę (Rp) poszerzyliśmy o sytagliptynę i sytagliptynę z metforminą.
- Rozpoczęliśmy budowę nowego obiektu B+R oraz wytwarzania wysokoaktywnych substancji czynnych (Highly Potent API).

DOSKONAŁOŚĆ KOSZTOWA

- Opracowaliśmy plan dla każdego zakładu, który pozwoli nam zoptymalizować wykorzystywane źródła oraz koszty energii elektrycznej i ciepłej, a także zmniejszać ślad węglowy. Kontynuowaliśmy Program Oszczędzania Energii w naszych lokalizacjach i rozpoczęliśmy budowę dużej farmy fotowoltaicznej w Starogardzie Gdańskim.
- Wdrażaliśmy działania zwiększające efektywność wytwarzania oraz poziom wykorzystania naszych linii produkcyjnych.
- Rozpoczęliśmy projekt standaryzacji opakowań, dzięki któremu zmniejszymy ilość zużywanych materiałów opakowaniowych oraz poprawimy efektywność procesów logistycznych.
- Uzyskaliśmy granty (40 mln zł) na wsparcie rozwoju leków generycznych (cztery projekty) w konkursie Agencji Badań Medycznych (pierwszy poświęcony lekom generycznym konkurs w historii finansowania publicznego).

DOSKONAŁOŚĆ KOMERCYJNA

- Przekroczyliśmy cele sprzedażowe w większości segmentów biznesowych, a ważnym elementem realizacji była sprzedaż nowych produktów.
- Rozwijaliśmy model sprzedaży e-commerce, a w obszarze API segment CDMO (usługi produkcji i rozwoju substancji czynnych na zlecenie).

KULTURA SIŁĄ NAPĘDOWĄ ORGANIZACJI

- Wdrożyliśmy nowe wartości – „Działamy z odpowiedzialnością”, „Działamy razem” i „Działamy z otwartością”.
 - Wprowadziliśmy nowe podejście do rozwoju pracowników.
 - Ujednoliliśmy nazewnictwo stanowisk i zespołów. Zrezygnowaliśmy z tytułów dyrektorskich i wprowadziliśmy feminatywy.
 - Rozwinęliśmy kulturę dialogu i informacji zwrotnej.
 - Rozwijaliśmy kulturę doceniania i nagradzania: przyznaliśmy 653 dyplomy i udzieliliśmy 330 pochwał – o 37% więcej w stosunku do poprzedniego roku.
 - W ramach Programu Innowacji Leonardo pomysły przedstawiło ponad 550 ich autorów i prawie 100 właścicieli biznesowych.
 - Stworzyliśmy program Talent Up!, w którym udział wzięło 28 uzdolnionych pracowników.
- Program Innowacji Leonardo opisaliśmy w podrozdziale „Programy innowacji i pomysłów pracowników” (s. 75), a Talent Up! w podrozdziale „Rozwój i edukacja pracowników” (s. 45).



2-12 2-13 2-14 2-17

Zarządzanie zrównoważonym rozwojem

Nasze podejście do zarządzania obszarem ESG

W 2022 r. na każdym posiedzeniu Zarządu Zakładów Farmaceutycznych POLPHARMA S.A. poruszano tematy z obszarów ESG. Decyzje były podejmowane na posiedzeniu lub w trybie obiegowym.

W odpowiedzi na potrzebę zaadresowania nowych wyzwań rynkowych oraz rosnących oczekiwań ze strony regulatorów i interesariuszy w zakresie zarządzania i raportowania w obszarze zrównoważonego rozwoju w Grupie Polpharma w Polsce powołano Komitet ds. Zrównoważonego Rozwoju. Jego celem jest nadzór strategiczny, analiza ryzyk z obszaru ESG, tworzenie rekomendacji i polityk wewnętrznych, ustalanie i weryfikowanie celów i wskaźników wpływu.

Tworzą go dyrektorzy kluczowych obszarów biznesowych firmy, którym przewodniczy członek Zarządu. Zadaniem komitetu jest również dostarczanie Zarządowi i Radzie Nadzorczej wiarygodnych i aktualnych informacji na temat zagrożeń i szans w obszarze klimatyczno-środowiskowym, społecznym i ładu korporacyjnego.



Posiedzenia komitetu, ich częstotliwość i harmonogram są ustalane na podstawie oceny potrzeb przez przewodniczącego, nie rzadziej niż dwa razy w roku kalendarzowym. Dodatkowe spotkania ad hoc mogą być wyznaczane odpowiednio do potrzeb biznesowych. Wśród tematów podejmowanych na posiedzeniach pojawiły się między innymi ograniczanie wpływu środowiskowego, w tym śladu węglowego, transformacja energetyczna, różnorodność i włączanie, nowe wymogi w zakresie due diligence w obszarze praw człowieka.

Ponadto, w 2022 r. powołano Komitet Energii, w którego skład wchodzi przedstawiciele Zarządu, obszarów produkcji, finansów, inżynierii i infrastruktury.

W 2022 r. Zakłady Farmaceutyczne POLPHARMA S.A. przeszły ocenę poziomu odpowiedzialności społecznej przeprowadzoną przez globalną agencję ratingową Ecovadis i otrzymały Bronze Ecovadis Sustainability Rating.



Strategia Zrównoważonego Rozwoju 2022–2025

Uzupełnieniem strategii biznesowej w Grupie Polpharma w Polsce jest **Strategia Zrównoważonego Rozwoju firmy na lata 2022–2025** zatytułowana „Zdrowe życie w zdrowym świecie”.

Wprowadza ona wielowymiarowe podejście do świadomego funkcjonowania przedsiębiorstwa w społeczeństwie, środowisku i wobec kluczowych interesariuszy. Jest jednocześnie kontynuacją najistotniejszych działań poprzednich strategii odpowiedzialności społecznej firmy, a także odpowiedzią na aktualne i nadchodzące regulacje oraz potrzeby środowiskowe, rynkowe i społeczne.

Strategia Zrównoważonego Rozwoju powstała w procesie angażującym pracowników oraz ekspertów i praktyków z otoczenia firmy. Dzięki ich opiniom przygotowana została analiza istotności, która była podstawą do określenia pięciu głównych obszarów strategii:



dostęp do
zdrowia



etyczne procesy
biznesowe



wpływ
środowiskowy



odpowiedzialny
pracodawca



innowacyjność
w działaniu

NASZA STRATEGIA ODNOSI SIĘ DO SZEŚCIU CELÓW ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU (SDGS):



Zdrowe życie

Co ósme opakowanie leku w polskich aptekach oraz co trzecie w polskich szpitalach pochodzi z naszej firmy. Kluczową odpowiedzialnością Grupy Polpharma w Polsce jako lidera polskiego rynku farmaceutycznego i jedyne go wytwórcy wielu leków ratujących życie jest zapewnienie bezpieczeństwa lekowego pacjentom, czyli nieprzerwanego dostępu do niezbędnych produktów. To zobowiązanie nabiera szczególnego znaczenia wobec kryzysów zdrowotnych, militarnych, ekonomicznych, zaburzonych łańcuchów dostaw czy zmian społecznych, skutkujących między innymi starzeniem się społeczeństwa czy wzrostem chorób cywilizacyjnych.

Zdrowe życie to oprócz dostępu do skutecznej terapii również możliwość korzystania z nowoczesnej wiedzy i profilaktyki zdrowotnej. Biorąc pod uwagę skalę działania Grupy Polpharma w Polsce, naszym istotnym obszarem wpływu jest poszerzanie wiedzy medycznej wśród lekarzy i farmaceutów oraz edukacja zdrowotna pacjentów i konsumentów.

Rozumiemy zmieniające się potrzeby użytkowników naszych produktów i wychodzimy im naprzeciw, oferując wartość dodaną poprzez wdrażane innowacje. Dzięki stałemu doskonaleniu produktów, nowatorskim pomysłom oraz bliskiej współpracy ze światem nauki wprowadzamy przyjazne pacjentom rozwiązania, które poprawiają komfort leczenia i ułatwiają przestrzeganie zaleceń terapeutycznych.

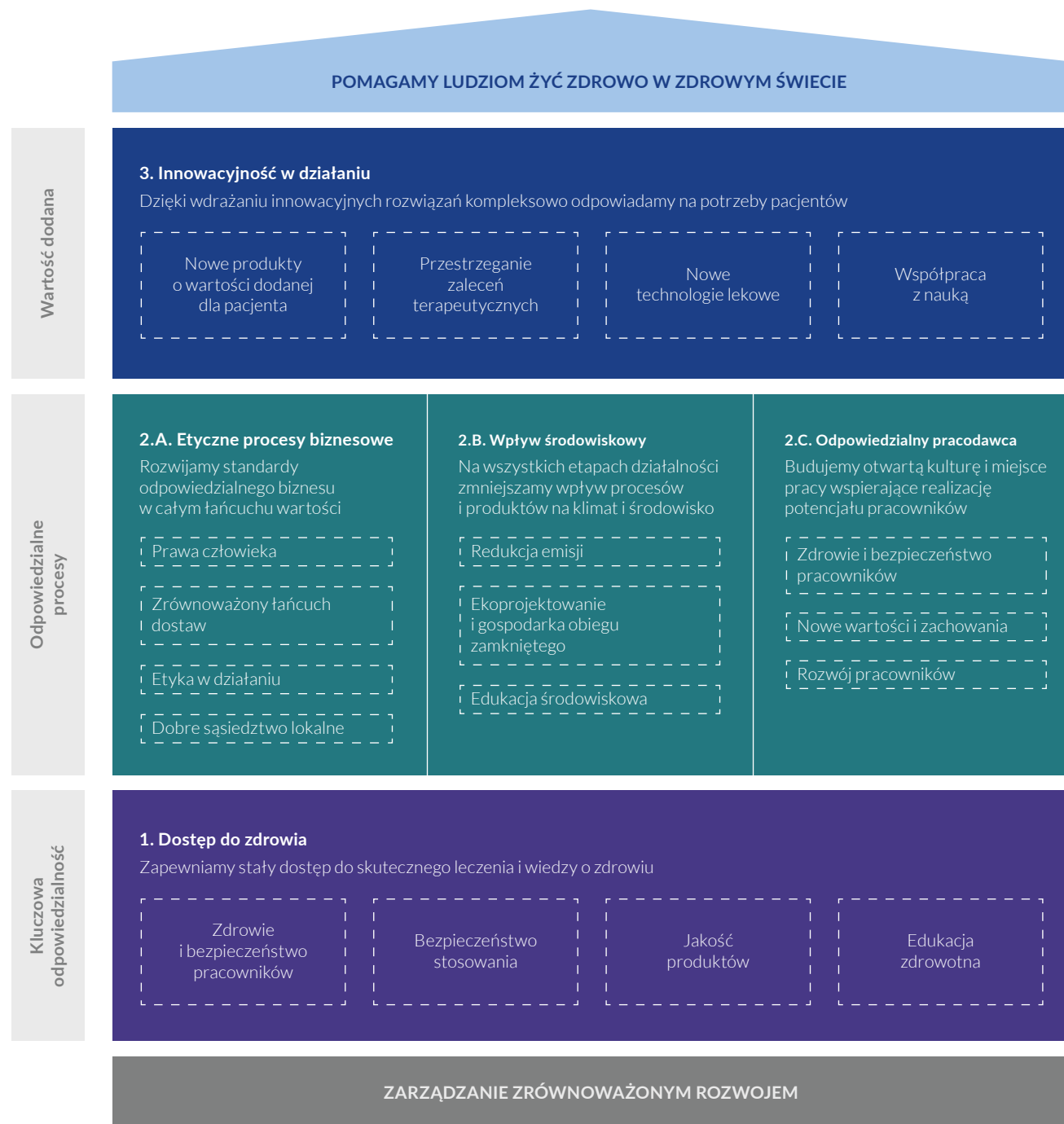
Zdrowy świat

Realizując strategię, uważnie monitorujemy wpływ naszych działań na otoczenie, zarówno z perspektywy środowiskowej, społecznej, jak i etycznej. Poprzez odpowiedzialne procesy biznesowe zmniejszamy negatywne i maksymalizujemy pozytywne oddziaływanie naszej firmy.

Zdrowy świat, który chcemy współtworzyć, opiera się na silnych fundamentach etycznych, prawach człowieka, równych możliwościach oraz szacunku dla innych. Stale doskonalimy własne procesy w tej dziedzinie, a także rozwijamy standardy odpowiedzialnego biznesu wśród dostawców.

Zdrowy świat rozumiemy również jako zdrowe środowisko naturalne. Jako firma produkcyjna dążymy do ograniczania wpływu środowiskowego na różnych etapach opracowywania, wytwarzania, dystrybucji i użytkowania naszych produktów, między innymi poprzez redukcję śladu węglowego, wdrażanie adekwatnych do specyfiki branży zasad ekoprojektowania, ograniczanie zużycia surowców i zmniejszanie ilości wytwarzanych odpadów.

Znaczący wpływ na skuteczność naszych działań ma zaangażowanie naszych pracowników. Opierając się na nowych wartościach „Działamy z odpowiedzialnością”, „Działamy razem”, „Działamy z otwartością”, chcemy budować otwartą kulturę organizacyjną, która wspiera realizację potencjału pracowników oraz przyjazne miejsce pracy, gdzie każdy ma równe szanse rozwoju i czuje się komfortowo.



KLUCZOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI STRATEGII DO 2025 R.:





2-29

Relacje z interesariuszami

Grupa Polpharma w Polsce w styczniu 2023 r. w ramach procesu przygotowania raportu zrównoważonego rozwoju podjęła kroki, by dokładnie określić grupy kluczowych interesariuszy.

Badanie w formie ankiety online przeprowadzono wśród kadry menedżerskiej. Uczestników poproszono o określenie stopnia wpływu danej grupy interesariuszy na firmę (to znaczy jaki wpływ ma na funkcjonowanie firmy lub zachodzące w niej zmiany) oraz zainteresowania danej grupy interesariuszy działaniami firmy (czyli jak bardzo decyzje i działania firmy wpływają na interesy wskazanej grupy).

W efekcie badania zdefiniowaliśmy grono naszych najważniejszych interesariuszy, a wśród nich:

- pracowników;
- pacjentów i konsumentów naszych produktów;
- lekarzy;
- farmaceutów;
- klientów – dystrybutorów leków;
- klientów – inne firmy farmaceutyczne;
- dostawców;
- regulatorów i przedstawicieli administracji publicznej;
- instytucje finansowe;
- naukowców i liderów opinii;
- organizacje społeczne;
- organizacje biznesowe i branżowe;
- społeczności lokalne.

Zdefiniowane w procesie mapowania interesariuszy grupy stały się następnie bazą odbiorców badania przeprowadzonego w celu wybrania istotnych tematów do raportu zrównoważonego rozwoju.

Uwzględniamy potrzeby i oczekiwania interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych. Prowadzimy z nimi długofalowy dialog, między innymi poprzez:

- bezpośrednie rozmowy i cykliczne spotkania;
- wewnętrzne fora dyskusyjne;
- badania satysfakcji pracowników i klientów;
- ankiety dla uczestników naszych konferencji i wydarzeń;
- grupy fokusowe;
- badania oczekiwań społeczności lokalnych;
- publiczne dyskusje;
- badania konsumenckie;
- targi branżowe;
- spotkania rad ekspertów, rad naukowych i ciał doradczych.

Członkostwo w organizacjach i udział w zewnętrznych inicjatywach

Włączamy się w pracę różnych organizacji, by dzielić się naszą wiedzą i doświadczeniem oraz maksymalizować efekty podejmowanych działań.

Organizacje, do których należymy, to:

- Medicines for Europe;
- Polski Związek Pracodawców Przemysłu Farmaceutycznego (PZPPF);
- Polski Związek Producentów Leków Bez Recepty PASMI;
- Business Centre Club;
- Konfederacja Lewiatan (poprzez członkostwo w PZPPF);
- Executive Club;
- Pracodawcy Pomorza;
- Starogardzki Klub Biznesu;
- IAA Polska Międzynarodowe Stowarzyszenie Reklamy;
- Forum Odpowiedzialnego Biznesu;
- Fundacja Digital Poland;
- Koalicja na rzecz Polskich Innowacji;
- Rada Porozumienia na rzecz Inteligentnych Specjalizacji Pomorza.

Przedstawiciele Polpharmy zasiadają również w radach uczelni: Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego i Politechniki Warszawskiej oraz w Radzie Pracodawców Wydziału Farmaceutycznego Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego.

Zewnętrzne inicjatywy i deklaracje

- Inicjatywa United Nations Global Compact (od 2016 r.)
- Karta Różnorodności (od 2015 r.)
- Partnerstwo na rzecz realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju w Polsce (od 2017 r.)
- Partnerstwo na rzecz realizacji środowiskowych Celów Zrównoważonego Rozwoju „Razem dla środowiska” (od 2016 r.)
- Partnerstwo na rzecz dostępności w ramach Programu Dostępność Plus (od 2019 r.)
- EIT Health – europejskie partnerstwo publiczno-prywatne w obszarze innowacyjnej medycyny i opieki zdrowotnej (od 2020 r.)
- Program „Climate Leadership powered by UN Environment” (2020, 2021, 2022)
- Warsaw Health Innovation Hub – prowadzony przez Agencję Badań Medycznych wspólnie z partnerami z sektora medycyny, farmacji i biotechnologii (od 2021 r.)
- Koalicja na rzecz Przyjaznej Rekrutacji (od 2021 r.)
- Biznes i Prawa Człowieka – program UN Global Compact Network Poland (od 2022 r.)



Nagrody i wyróżnienia

ODPOWIEDZIALNOŚĆ SPOŁECZNA:

- Złoty Listek CSR tygodnika „Polityka”
- nagroda w konkursie Etyczna Firma, organizowanym przez „Puls Biznesu”
- tytuł Firmy Dobrze Widzianej w XIII edycji konkursu Business Centre Club
- nagroda Pomysł Compliance Roku przyznana przez Instytut Compliance w konkursie Compliance Awards

PRACODAWCA:

- złota statuetka Gold Stevie Awards® w 19. edycji konkursu International Business Awards® oraz nagroda w organizowanym przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości konkursie Pracodawca Jutra dla Programu Innowacji Leonardo
- drugie miejsce w kategorii „Nauki ścisłe” w rankingu Universum Awards, w którym studenci wybierają najatrakcyjniejszych pracodawców

GOSPODARKA:

- Gryf Gospodarczy w kategorii Lider Rozwoju Kompetencji w konkursie organizowanym przez Pomorską Radę Przedsiębiorczości

PRODUKTY:

- produkty Ibuvit D3 nagrodzone tytułem „Superprodukt Świata Kobiety 2021” oraz tytułem „Superprodukt Świata Kobiety 2021 Nagroda Czytelniczek”

NAUKA:

- tytuł „Partnera Polskiej Neurologii” przyznany przez Polskie Towarzystwo Neurologiczne
- tytuł „Przyjaciela Polskiej Alergologii” przyznany przez Polskie Towarzystwo Alergologiczne
- tytuł „Przyjaciela Polskiej Kardiologii” przyznany przez Polskie Towarzystwo Kardiologiczne
- Ogólnopolska Konferencja EPE – Interdyscyplinarne Oblicza Współczesnej Medycyny w Teorii i Praktyce dla Lekarzy POZ i Medycyna Rodzinna 2021 nagrodzona w kategoriach CONFERENCE i AHEAD OF OUR TIME w konkursie Events Reviews & 2022 Technology Forecast X



Rozdział 2

Pracownicy

Odpowiedzialny pracodawca

Kultura organizacyjna

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Rekrutacja

Wynagrodzenie i benefity

Rozwój i edukacja pracowników

Różnorodność

Pracownicy z niepełnosprawnościami

Dialog z pracownikami

Outplacement w Polsce Warszawa



BUDUJEMY OTWARTĄ KULTURĘ I MIEJSCE PRACY WSPIERAJĄCE REALIZACJĘ POTENCJAŁU PRACOWNIKÓW

Odpowiedzialny pracodawca

Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników i pracownic oraz zapewnienie im możliwości rozwoju i osiągnięcia satysfakcji z pracy są dla nas kluczowe. Oprócz konkurencyjnego wynagrodzenia oferujemy im dostęp do dodatkowych świadczeń.

Świadomie zarządzamy różnorodnością, aktywnie przeciwdziałamy mobbingowi i wszelkim formom dyskryminacji oraz stwarzamy bezpieczne i przyjazne środowisko pracy. To od osób pracujących w Polpharmie zależy sukces naszej firmy, realizacja ambitnych celów, a także zapewnienie bezpieczeństwa pacjentom.

Nasza strategia koncentruje się na tworzeniu miejsca pracy otwartego na człowieka, które stymuluje naszych pracowników do rozwoju i dba o ich dobrostan. W działaniach skupiamy się na wzmacnianiu kultury

organizacyjnej opartej na wysokich standardach etycznych, pracy zespołowej oraz otwartej komunikacji. W codziennej pracy kierujemy się naszymi wartościami: „Działamy z odpowiedzialnością”, „Działamy razem” i „Działamy z otwartością”.

Najważniejsze obszary naszej strategii personalnej:

1. Zaangażowani pracownicy

- regularne badania zaangażowania pracowników oraz środowiska pracy



- budowanie kultury dialogu i informacji zwrotnej (feedbacku)
- wzbogacanie naszej oferty rozwojowej poprzez programy szkoleniowe nastawione na wzmacnianie kompetencji niezbędnych do przyszłego rozwoju biznesu, udział w projektach i grupach pracowniczych, stymulowanie współpracy międzypokoleniowej
- dbałość o różnorodność i włączanie (Diversity & Inclusion), między innymi we współpracy z grupami pracowniczymi (Employee Resource Groups)

2. Inspirujący liderzy

- dalszy rozwój przywództwa opartego na wzajemnym szacunku, odpowiedzialności i empatii
- ciągłe wzmacnianie kompetencji poprzez interaktywne warsztaty promujące dobre praktyki liderские (np. dotyczące stymulowania wzajemnego regularnego feedbacku, korzystania z narzędzi uznania i nagradzania pracowników itp.)

3. Wzmacnianie dobrych doświadczeń pracowników poprzez efektywne i przyjazne miejsce pracy (enhanced employee experience)

- wprowadzanie dalszych usprawnień i uproszczeń procesów HR
- rozwój rozwiązań cyfrowych
- przegląd doświadczeń pracowników w kluczowych momentach pracy (employee lifecycle – moments of true)
- dbałość o dobrostan pracowników (wellbeing)

4. Tworzenie przyjaznego klimatu w doskonaleniu kultury bezpieczeństwa w miejscu pracy

- kontynuacja rozwoju programu Liderzy/ Ambasadorzy Bezpieczeństwa, promującego bezpieczne zachowania na stanowiskach pracy i zwracającego uwagę na zachowania niebezpieczne w kolejnych obszarach organizacji
- przeprowadzenie audytów ergonomicznych w wybranych obszarach, z przedstawieniem możliwych rozwiązań wpływających korzystnie na zdrowie pracowników

- edukacja pracowników w ramach Europejskiego Tygodnia Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, promującego kampanię „Dźwigaj z głową”.

W Grupie Polpharma w Polsce w 2022 r. zatrudnionych było **4 330 osób** (o 10 więcej niż w poprzednim okresie raportowym), w tym **2 323 kobiety** i **2 007 mężczyzn**.

Układami zbiorowymi pracy było objętych

83%
pracowników
(w 2021 r. – 85%).

Dodatkowo 178 osób, w tym między innymi zewnętrzni kontraktorzy, rekruterzy, stażyści czy pracownicy agencji pracy tymczasowej, współpracowało z nami na innych zasadach niż umowa o pracę (umowy B2B i umowy-zlecenia).

W spółkach Grupy Polpharma w Polsce działa sześć organizacji związkowych, z którymi kwestie pracownicze są konsultowane na bieżąco. Z funkcjonującymi w spółkach Radami Pracowników dyskutowane są informacje dotyczące między innymi stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia, działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia lub mogących powodować istotne zmiany w organizacji pracy czy podstawach zatrudnienia, a także informacje o działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz o przewidywanych w tym zakresie zmianach.

Kultura organizacyjna

Do stworzenia nowego systemu wartości w roku 2022 zaprosiliśmy 400 pracowników wszystkich szczebli. W procesie dialogu sformułowaliśmy trzy wartości „**Działamy z odpowiedzialnością**”, „**Działamy razem**” i „**Działamy z otwartością**” oraz 12 zachowań, które pomagają je realizować.

Wdrożenie wartości objęło edukację pracowników (e-learning, spotkania, Q&A), uwzględnienie wartości i zachowań w procesie oceny rocznej, intensywne działania komunikacyjne przy pomocy wielu narzędzi (cykl mailingów Wartościowe środy, konkursy dla pracowników, materiały wideo).

Celem nowego systemu wartości jest ewolucja kultury organizacyjnej, aby nasza firma była angażującym i atrakcyjnym miejscem pracy, w którym pracownik staje się „właścicielem” procesów, gdzie panuje atmosfera otwartości i zaufania, a warunki umożliwiają kreatywność i pracę zespołową. W szkoleniu dotyczącym wartości wzięło udział ok. 3 500 osób, a w tworzenie treści edukacyjnych było zaangażowanych 50 osób. W 2023 r. działania będą kontynuowane w ramach procesu ocen rocznych oraz dalszej edukacji i komunikacji.

Wartości etyczne, czyli te, o których rozmawialiśmy regularnie w poprzednich latach, obowiązują w dalszym ciągu i są podstawą naszego Kodeksu Etyki. Uczciwość, szacunek, solidarność – o tym pracownik Polpharmy nigdy nie może zapominać. To fundament i kręgosłup moralny naszej organizacji, na którym zbudowaliśmy nowe wartości organizacyjne, pomocne w dalszym rozwoju.

Nagroda Bursztynowego Galena to najważniejsze wyróżnienie przyznawane pracownikom Grupy Polpharma. Promuje ona realizowanie wartości firmy w codziennej pracy. Laureaci Bursztynowego Galena to osoby i zespoły wyjątkowe, również w ocenie koleżanek i kolegów, bo to oni zgłaszają kandydatów.



S-S1

Bezpieczeństwo i higiena pracy

W Polpharmie dbamy o zdrowie pracowników i bezpieczeństwo pracy. Podnosimy standardy w tej dziedzinie również w łańcuchu wartości, szczególnie wśród wykonawców i podwykonawców pracujących bezpośrednio pod naszym nadzorem.

Zobowiązania, które podejmujemy w celu efektywnego zarządzania ryzykami i szansami w obszarze BHP, to:

- przestrzeganie wymagań prawnych i innych wymagań odnoszących się do BHP oraz stałe podnoszenie standardów;
- zapewnianie bezpiecznych i higienicznych miejsc pracy, uwzględniających współczesne osiągnięcia nauki i techniki;
- utrzymywanie i doskonalenie systemu zarządzania BHP, a tym samym poprawa wyników bezpieczeństwa pracy;
- stałe analizowanie procesów w firmie w celu eliminowania i ograniczania zagrożeń w miejscu pracy;
- regularne analizowanie procesów biznesowych w celu uwzględniania ryzyk i szans dla bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dla systemu zarządzania BHP;
- włączanie kwestii bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w planowanie procesów produkcyjnych i innych aktywności biznesowych;
- zapobieganie urazom i dolegliwościom zdrowotnym związanym z pracą;
- stosowanie środków kontroli ryzyka zgodnie z ich hierarchią, w szczególności dawanie pierwszeństwa ochronom zbiorowym przed indywidualnymi;
- podnoszenie wiedzy i kompetencji pracowników na wszystkich szczeblach organizacji, stałe

umacnianie kultury bezpieczeństwa pracy oraz propagowanie profilaktyki zdrowotnej;

- promowanie proaktywnych postaw wśród pracowników i innych interesariuszy w celu zwiększania ich zaangażowania w proces dbałości o bezpieczeństwo i profilaktykę zdrowotną.

Od 2006 r. we wszystkich naszych spółkach w Polsce działa **system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy**. Jego wdrożenie, na podstawie normy PN-N-18001 i standardu europejskiego OHSAS 18001, było w pełni dobrowolne, to znaczy nie wynikało z wymogów prawa. Od 2020 r. system funkcjonuje zgodnie z normą ISO 45001. Obejmuje on pracowników i wszystkie osoby pozostające pod nadzorem naszej organizacji, w zakresie związanym z produkcją doświadczalną, chemiczną i farmaceutyczną, sprzedażą farmaceutyków i substancji do produkcji leków oraz oczyszczaniem ścieków.

Nasze działania na rzecz bezpieczeństwa i zdrowia pracowników opisujemy w corocznych raportach o stanie BHP, kolejnych raportach odpowiedzialności społecznej oraz w protokołach przeglądów systemu zarządzania BHP. Ponadto na bieżąco raportujemy wskaźniki bezpieczeństwa oraz status niezgodności stwierdzonych w ramach audytów zewnętrznych (systemowych, klienckich) i kontroli urzędowych.

Od 2006 r. funkcjonowanie systemu w zakładach w Starogardzie Gdańskim podlega zewnątrz-



nej weryfikacji. Jego prawidłowość w 2022 r. potwierdził okresowy audyt certyfikacyjny.

Z Polityką Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Zdrowia Pracowników Grupy Polpharma można się zapoznać na stronie [www Polpharmy](https://polpharma.pl/odpowiedzialnosc-spoeczna/polityka-firmy/) pod adresem <https://polpharma.pl/odpowiedzialnosc-spoeczna/polityka-firmy/>.

W Grupie Polpharma w Polsce funkcjonuje etatowa **Korporacyjna Służba BHP**, licząca łącznie dziewięć osób (sześć w Starogardzie, po jednej w Warszawie, Sieradzu i Nowej Dębie). Realizuje ona swoje zadania zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz czynnie uczestniczy w utrzymywaniu systemu zarządzania BHP. Do jej obowiązków, wynikających z wymagań prawa oraz normy ISO 45001, należy także prowadzenie konsultacji z pracownikami, osobami będącymi pod nadzorem organizacji oraz innymi interesariuszami.

Pracownicy służby stale poszerzają swoje kompetencje, doskonaląc się w zakresie nowych rozwiązań i trendów branżowych.

Proces identyfikacji zagrożeń reguluje procedura korporacyjna **Ocena ryzyka zawodowego**, wykorzystująca metodę risk score. W skład zespołu oceniającego ryzyko wchodzi: kierujący komórką organizacyjną (przewodniczący), pracownik Służby BHP oraz społeczny inspektor pracy. Głównym celem procedury jest wprowadzanie środków służących ochronie życia i zdrowia pracowników oraz poprawie warunków pracy, w tym zmniejszaniu jej uciążliwości i monotonii.

Środki kontroli ryzyka są stosowane zgodnie z następującą hierarchią:

1. eliminowanie zagrożenia;
2. zastępowanie mniej niebezpiecznymi procesami, działaniami operacyjnymi, materiałami lub wyposażeniem;
3. stosowanie technicznych i organizacyjnych środków ograniczających ryzyko;
4. stosowanie administracyjnych środków ograniczających ryzyko, w tym szkoleń;
5. stosowanie odpowiednich środków ochrony indywidualnej.



Przeglądy procesu oceny ryzyka, umożliwiające stałe doskonalenie systemu, są przeprowadzane między innymi w przypadku:

- tworzenia nowych stanowisk pracy;
- wprowadzania zmian technicznych i technologicznych;
- modernizacji obiektów i pomieszczeń;
- zmiany wymagań prawnych i innych;
- zaistnienia wypadku przy pracy.

Osobom kierującym zespołami wyznaczane są cele ze sfery bezpieczeństwa na dany rok kalendarzowy, przy czym poziomy wskaźników do osiągnięcia są proporcjonalne do liczby wypadków w danym zakładzie.

Informacje o zagrożeniach stwarzanych przez poszczególne substancje i mieszaniny chemiczne są dla pracowników dostępne za pośrednictwem aplikacji **Baza Kart Charakterystyk**, również w wersji mobilnej. Poza dostępem do kart charakterystyk zawiera ona także najważniejsze informacje identyfikujące poszczególne substancje i stwarzane przez nie zagrożenia zgodnie z klasyfikacją CLP.

Program Stop Wypadkom, który funkcjonuje od 2012 r., to system zgłaszania i reagowania na:

- zdarzenia potencjalnie wypadkowe (zwane też uśpionymi wypadkami, unikniętymi wypadkami, prawie wypadkami, niebezpiecznymi sytuacjami);
- zaobserwowane niebezpieczne stany – sytuacje, które w niedalekiej przyszłości mogą spowodować urazy;
- zagrożenia i sytuacje, które zaistniały i mogły spowodować urazy, lecz w wyniku szczęśliwego zbiegu okoliczności do nich nie doprowadziły.

Dzięki programowi do 2022 r. wyeliminowano łącznie **1 871** sytuacji potencjalnie wypadkowych. Wszyscy pracownicy Grupy Polpharma w Polsce mogą zgłosić zdarzenia dzięki specjalnej aplikacji mobilnej. Są one formalnie rejestrowane i analizowane w celu podjęcia jak najlepszych działań naprawczych.

Ciągle poszerzamy **bazę raportów toksykologicznych** na temat stosowanych substancji chemicznych. W 2022 r. liczyła ona **ponad 280 substancji**: transferowanych do naszych zakładów, produkowanych przez nas w ramach zleceń i licencji, jak również nowych, wprowadzanych w obszar badań i rozwoju lub w obszar produkcji. Na podstawie raportów, kupowanych od wyspecjalizowanych jednostek zewnętrznych, określamy toksyczność poszczególnych substancji, co jest podstawą zaklasyfikowania ich do jednej z pięciu kategorii ryzyka. Informacje zawarte w raportach toksykologicznych pozwalają nam także dostosowywać miejsca pracy do specyficznych wymagań oraz tworzyć odpowiednią infrastrukturę produkcyjną, zapewniającą pracownikom bezpieczne warunki prowadzenia operacji przemysłowych. Powyższe procesy szczegółowo opisuje odpowiednia procedura systemowa.

W 2022 r. kontynuowaliśmy uruchomione wcześniej projekty inwestycyjne mające na celu wprowadzenie najwyższych standardów ochrony pracowników przed niekorzystnym wpływem na ich zdrowie prowadzonych procesów pracy. Zidentyfikowaliśmy nowe zagrożenie zawodowe oraz wdrożyliśmy działania ograniczające skutki pandemii w sferze komfortu psychicznego pracowników zarówno pracujących w obszarze produkcyjnym i wsparcia produkcji, jak i w systemie hybrydowym oraz home office.

WYPADKI PRACOWNIKÓW ETATOWYCH GRUPY POLPHARMA
W POLSCE W PODZIALE NA RODZAJ WYPADKÓW*

	2022 (zmiana vs 2021)
Liczba wypadków śmiertelnych w miejscu pracy	0 (0%)
Liczba wypadków ciężkich w miejscu pracy	0 (0%)
Liczba wszystkich wypadków	20 (+17,6%)

W 2022 r. nie odnotowano wypadków przy pracy pracowników podwykonawców, którzy wykonywali prace na terenie spółek Grupy Polpharma w Polsce. Dane nie uwzględniają działań firm zewnętrznych wykonujących usługi nieregularnie na podstawie umów cywilnych.

Angażowanie naszych pracowników i ich przedstawicieli w proces zarządzania BHP obejmuje **konsultacje, współudział w podejmowaniu decyzji** oraz **współodpowiedzialność za budowanie kultury bezpieczeństwa i zdrowia** w miejscu pracy.

- Z przedstawicielami pracowników cyklicznie prowadzone są konsultacje w zakresie:
- wprowadzania zmian mogących mieć wpływ na BHP (między innymi organizacja pracy, wyposażenie stanowisk pracy, wprowadzanie nowych technologii oraz substancji i preparatów chemicznych);
 - oceny ryzyka zawodowego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania o tym ryzyku;
 - tworzenia Służby BHP, wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy oraz wykonywania czynności z obszaru ochrony pożarowej i ewakuacji;
 - przydzielania środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego;
 - szkolenia pracowników w dziedzinie BHP;
 - wprowadzania zmian mogących mieć wpływ na bezpieczeństwo i zdrowie dostawców (podwykonawców);
 - spraw związanych ze zintegrowanym systemem zarządzania.

Konsultacje te prowadzone są z przedstawicielami związków zawodowych, społecznymi inspektorami pracy, a także w ramach prac Komisji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, czyli organu doradczego i opiniodawczego, powoływanego w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 250 osób i składającego się w równej liczbie z reprezentantów pracodawcy i pracowników. Posiedzenia komisji odbywają się nie rzadziej niż raz na kwartał. Dodatkowo w Jednostce Biznesowej API w Starogardzie Gdańskim co kwartał odbywają się spotkania kierownictwa z Liderami Bezpieczeństwa, podczas których poruszane są bieżące problemy z zakresu BHP.

Program Liderzy Bezpieczeństwa jest skierowany do pracowników Jednostki Biznesowej API chcących zmienić złe nawyki i niewłaściwe zachowania, które mogą doprowadzić do niebezpiecznych zdarzeń w sferach BHP, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska. Promuje on bezpieczne postępowanie na stanowisku pracy, stosowanie środków ochrony zbiorowej i indywidualnej itp. Trzydziestoosobowy zespół Liderów Bezpieczeństwa składa się z pracowników, którzy wyróżniali się w zakresie przestrzegania zasad BHP oraz czuli potrzebę aktywnego współuczestnictwa w promowaniu bezpiecznych zachowań i sygnalizowaniu problemów dotyczących bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska. W 2022 r. Liderzy wzięli udział w szkoleniu przeprowadzonym przez firmę zewnętrzną.

W Jednostce Biznesowej API powołano tzw. **EHS Council – Radę Bezpieczeństwa**. Jej członkami są przedstawiciele najwyższego kierownictwa jednostki, reprezentanci pracowników, przedstawiciele Departamentu Ochrony Środowiska i Bezpieczeństwa Pracy, Zakładowej Straży Pożarnej, a także Liderzy Bezpieczeństwa reprezentujący pracowników

produkcji chemicznej, laboratoriów oraz działu badań i rozwoju. Podczas comiesięcznych spotkań zajmują się oni między innymi analizą wskaźników i dokumentacji ze sfery bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska.

Zasady **szkoleń BHP** zostały ujęte w procedurze korporacyjnej Szkolenia w zakresie zintegrowanego systemu zarządzania bezpieczeństwem i ochroną środowiska.

- Podstawowe kategorie szkoleń:
- szkolenie wstępne ogólne dla nowo zatrudnianych osób;
 - instruktaż stanowiskowy z egzaminem końcowym;
 - szkolenia okresowe dla poszczególnych grup zawodowych;
 - szkolenia/instruktaże dla podwykonawców.

- Szkolenia BHP odbywają się w formie:
- szkoleń stacjonarnych prowadzonych przez specjalistów branżowych oraz osoby wykwalifikowane;
 - szkoleń online dla określonych grup zawodowych;
 - alertów po zdarzeniach wypadkowych;
 - szkoleń wewnętrznych z wykorzystaniem platformy MyLearning;

- spotkań zespołów na przełomach zmian roboczych;
- prezentacji zagadnień z zakresu BHP na telebimach i innych urządzeniach multimedialnych.

Zapewniamy wszystkim naszym pracownikom bezpłatne pakiety prywatnej opieki medycznej, które gwarantują szybszy dostęp do lekarzy specjalistów, badań laboratoryjnych i diagnostycznych, rehabilitacji, usług stomatologicznych na terenie całego kraju. Pracownicy mogą również dodatkowo wykupić pakiety prywatnej opieki medycznej dla swoich bliskich. Grupa Polpharma w Polsce współpracuje w tym zakresie z Grupą LUX MED oraz Zakładem Opieki Zdrowotnej Medpharma.



*Pełne tabele z danymi i z rozbiciem na poszczególne spółki Grupy Polpharma w Polsce oraz porównujące rok raportowy i poprzednie lata znajdują się w części „Tabele ze wskaźnikami liczbowymi”.



Rekrutacja

W Grupie Polpharma w Polsce stosujemy zasadę równego traktowania w procesie rekrutacji i działamy zgodnie z procedurą rekrutacyjną, co pozwala nam na budowanie różnorodnych i kompetentnych zespołów.

Dodatkowo, zgodnie z założeniami naszej strategii, wspieramy pracowników w ich rozwoju w roli i poza rolą poprzez wdrożenie nowej polityki rekrutacji wewnętrznych. O rozwoju w roli i poza rolą szczegółowo piszemy w części raportu dotyczącej rozwoju i edukacji pracowników.

Od 2021 r. należymy do **Koalicji na rzecz Przyjaznej Rekrutacji**. Inicjatywa ta promuje dobre praktyki w rekrutacji oraz tworzy standardy w tym zakresie. Należy do niej ponad 350 polskich pracodawców, którzy:

- szanują osoby aplikujące, ich czas i zaangażowanie;
- są otwarte na przekazywanie informacji zwrotnej kandydatom;
- starają się wdrażać rozwiązania ułatwiające kontakt z kandydatami;
- przywiązują wagę do opinii kandydatów;
- przestrzegają zasad zawartych w Kodeksie Dobrych Praktyk w Rekrutacji.

CAŁKOWITA LICZBA NOWYCH PRACOWNIKÓW W GRUPIE POLPHARMA W POLSCE W PODZIALE NA PŁEĆ I WIEK*

	2022 (zmiana vs 2021)		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Poniżej 30 lat	87 (+107%)	122 (+270%)	209 (+178%)
Od 30 do 50 lat	101 (+68%)	116 (+190%)	217 (+117%)
Powyżej 50 lat	1 (-90%)	12 (+9%)	13 (-38%)
Razem	189 (+69%)	250 (+197%)	439 (+123%)
Wskaźnik zatrudnienia	8% (+3 p.p.)	12% (+8 p.p.)	10% (+5 p.p.)



*Pełne tabele z danymi i z rozbiciem na poszczególne spółki Grupy Polpharma w Polsce oraz porównujące rok raportowy i poprzednie lata znajdują się w części „Tabele ze wskaźnikami liczbowymi”.

Wynagrodzenie i benefity

W Grupie Polpharma w Polsce dbamy o to, by zasady, na jakich ustalane są wynagrodzenia, były jasne i opierały się na kwestiach merytorycznych.

Za proces tworzenia **polityk wynagrodzeń** i ustalania ich poziomu odpowiedzialny jest Zespół Wynagrodzeń i Świadczeń. Ustalenia zatwierdzane są przez Zarząd i Radę Nadzorczą. Zmiany do polityki wynagrodzeń są każdorazowo konsultowane i zatwierdzane przez związki zawodowe.

Wszyscy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, zarówno w pełnym, jak i niepełnym wymiarze czasu pracy, mają taki sam dostęp do **świadczeń dodatkowych** oraz do świadczeń wynikających z przepisów obowiązujących w poszczególnych spółkach. Pracownicy zatrudnieni na podstawie

umowy doradczej mają dostęp do opieki medycznej, ubezpieczenia na życie oraz karty MultiSport.

Pracownicy wszystkich spółek Grupy Polpharma w Polsce mają zapewnione:

- podstawowy pakiet opieki medycznej w Grupie LUX MED/Medpharma;
- ubezpieczenie na życie w PZU;
- możliwość wyboru produktów i usług dostępnych za pośrednictwem platformy MyBenefit (indywidualne konto jest raz na kwartał zasilane kwotą 100 zł, a ponadto połączone z Programem Wyróżnień, który umożliwia otrzymywanie dodatkowych punktów od współpracowników);
- dofinansowanie do wczasów pod gruszą i karty MultiSport;
- możliwość uczestnictwa w Pracowniczym Programie Emerytalnym, w ramach którego pracodawca finansuje pracownikom składki na dodatkowe emerytury*;
- bezzwrotne zapomogi dla osób w szczególnie trudnej sytuacji życiowej;
- paczki dla dzieci z okazji świąt Bożego Narodzenia, zawierające zabawki rozwojowe, gry edukacyjne, książki, instrumenty muzyczne itp. (od 2021 r. ze względu na pandemię zamienione na karty przedpłacone);
- możliwość skorzystania z urlopu rodzicielskiego zgodnie z obowiązującymi w Polsce przepisami;
- dzień wolny od pracy w Święto Polpharmy, przypadające na piątek po Bożym Ciele – z tej okazji zwyczajowo w Starogardzie Gdańskim organizowany jest piknik dla pracowników i ich rodzin, z zawodami sportowymi, koncertami itp.

Zakłady Farmaceutyczne POLPHARMA S.A. organizują zimowiska i kolonie dla dzieci w wieku szkolnym oraz wycieczki dla pracowników, dofinansowując posiłki w formie kart lunchowych, a także zakup biletów na koncerty, wydarzenia kulturalne i sportowe (wysokość dofinansowania jest uzależniona od dochodu na osobę w gospodarstwie domowym). Pracownicy mogą też skorzystać z niskooprocentowanych pożyczek na cele mieszkaniowe.

W trosce o zdrowie i kondycję psychiczną pracowników w 2022 r. kontynuowaliśmy **spotkania z ekspertami z dziedziny medycyny**, którzy przedstawiali aktualny stan wiedzy naukowej w kwestiach związanych z pandemią COVID-19 oraz odpowiadali na pytania zespołu. Łącznie odbyły się cztery wykłady online.

Naszym pracownikom zaproponowaliśmy też różnorodne **działania interwencyjne i profilaktyczne**, takie jak:

- bezpłatne, poufne sesje z psychologiem dla pracowników zgłaszających potrzebę wsparcia w kryzysie;
- dostęp do wiedzy na temat budowania odporności psychicznej w witrynie #MojaStrefaWsparcia w intranecie (między innymi dostęp do webinarów i pigulek wiedzy z zakresu zarządzania emocjami, odpoczynania, radzenia sobie ze stresem);
- promocja informacji na temat darmowego wsparcia psychologicznego dostępnego w ramach pakietów medycznych i baza instytucji świadczących pomoc;
- promocja wydarzeń zewnętrznych wspierających budowanie świadomości, na przykład konferencja Well Parenting wśród pracowników i ich rodzin.



* Nie dotyczy zatrudnionych krócej niż trzy miesiące oraz osób, które przekroczyły 70. rok życia.

Rozwój i edukacja pracowników

Kompetentny zespół jest kluczem do rozwoju firmy, dlatego wspieramy naszych pracowników w dążeniu do zdobywania wiedzy i nowych umiejętności. Bierzemy w tym pod uwagę nie tylko potrzeby biznesowe, ale też samorealizację oraz satysfakcję kadry pracowniczej i kierowniczej.

Efektywne i odpowiedzialne zarządzanie szkoleniami i edukacją pracowników Grupy Polpharma w Polsce odbywa się na podstawie następujących dokumentów:

- Procedura szkoleń – wewnętrzny regulamin dotyczący aktywności rozwojowych;
- Curriculum szkoleń – lista dostępnych szkoleń realizowanych wewnątrz firmy, opracowywana na podstawie badań potrzeb pracowników.

Szkolenia i edukację pracowników realizujemy poprzez:

- platformę szkoleniową MyLearning;
- programy rozwojowe (w tym wellbeingowe);
- rozwój kompetencji specjalistycznych;
- dofinansowania do długoterminowych form nauki języka polskiego i rosyjskiego;
- platformę Learnship wzmacniającą znajomość z języka angielskiego;
- konferencje krajowe i zagraniczne.

Dajemy pracownikom dwie perspektywy: **Rozwoju w roli** oraz **Rozwoju poza rolą**. W zależności od indywidualnych aspiracji i planów budowania kariery każdy pracownik ma wybór i podejmuje decyzje, czy kontynuuje rozwój w zakresie swoich dotychczasowych obowiązków – czyli awansuje w ramach roli, czy decyduje się na zmianę i chce sprawdzić się na innym stanowisku lub w innym obszarze.

Od kwietnia 2022 r. w Grupie Polpharma w Polsce funkcjonuje nowe podejście do rozwoju i awansów w roli, zastępujące klasyczne ścieżki karier. Zaktualizowany proces zakłada koncentrację na rozwoju kompetencji i umiejętności pracowników, kreowanie własnego rozwoju (w roli i poza rolą) na podstawie jakościowych rozmów rozwojowych, mobilności wewnętrznej oraz poszerzania odpowiedzialności. Podejście, które wypracowaliśmy w dialogu z reprezentantami grup pracowniczych, jest elementem wspierającym kierunek strategii firmy.

Naszym kierunkiem zmian jest dążenie do:

- rozumienia rozwoju skoncentrowanego na **umiejętnościach i kompetencjach**;
- **wzięcia odpowiedzialności za rozwój** przez pracownika, gdzie istotne są rozmowy rozwojowe i ustalenie planu rozwoju;
- **wzrostu umiejętności** pracownika jako kluczowego elementu awansu;
- **jednolitego nazewnictwa stanowisk**, które przynosi efekt koncentracji na kompetencjach i mniejszej hierarchii;
- **elastycznego modelu kariery**, czyli mobilności, rozwoju poza rolą oraz przekwalifikowania.



99,9% pracowników Grupy Polpharma w Polsce w 2022 r. otrzymało oceny okresowe*.

ŚREDNIA LICZBA GODZIN SZKOLENIOWYCH W GRUPIE POLPHARMA W POLSCE W PODZIALE NA PŁEĆ I STRUKTURĘ**

	2022 (zmiana vs 2021)		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Stanowiska kierownicze i wyższe	30 (-30%)	26 (0%)	28 (-15%)
Stanowiska niższe niż kierownicze	17 (+183%)	15 (+150%)	16 (+166%)

W 2022 r. odbyła się I edycja programu **Talent Up!**, którego celem było połączenie rozwoju indywidualnego, rozwoju organizacji i efektywności w działaniu. W trakcie dziesięciomiesięcznego procesu rozwojowego pod okiem firm szkoleniowych oraz wybranych ekspertów z organizacji uczestnicy pracowali nad:

- **rozwojem w praktyce** poprzez warsztaty z metodyki Lean oraz samodzielne prowadzenie projektu Leanowego w organizacji;
- **nauką od innych** dzięki wsparciu mentora i coacha oraz spotkaniom z wyższym kierownictwem;
- **rozwojem indywidualnym** między innymi poprzez warsztaty.

28 osób (14 kobiet, 14 mężczyzn) w małych, cross-funkcyjnych grupach realizowało projekty mające na celu zmniejszenie kosztów, zwiększenie efektywności procesu lub lepsze wykorzystanie zasobów. Nad projektami czuwali Komitet Talent Up! i 11 mentorów. Uczestnicy otrzymali certyfikaty Lean Green Belt. Wdrożono 11 procesów usprawniających i przekładających się na potencjał oszczędnościowy w wysokości ponad 6 mln zł. Poza uzyskaniem certyfikacji uczestnicy podnieśli swoje kompetencje w zakresie komunikacji i prezentacji osiągnięć, realizowali własne cele rozwojowe przy wsparciu coachów i mentorów wewnętrznych. Druga edycja programu Talent Up! planowana jest na czerwiec 2023 r.

*Proces nie obejmuje przewodniczących związków zawodowych.
**Pełne tabele z danymi i z rozbiem na poszczególne spółki Grupy Polpharma w Polsce oraz porównujące rok raportowy i poprzednie lata znajdują się w części „Tabele ze wskaźnikami liczbowymi”.

85

zgłoszeń

80

spotkań rekrutacyjnych
z kandydatami

77

diagnoz Learning Agility

28

uczestników

7

członków
Komitetu Talent Up!

11

mentorów

5

dostawców

31

warsztatów online

38

godzin konsultacji

37

sesji coachingowych

44

spotkania mentoringowe

404-2

POZOSTAŁE PROGRAMY ROZWOJU UMIEJĘTNOŚCI PRACOWNIKÓW

Nazwa programu	Liczba odbiorców w 2022 r.
Program Lider	19
Indywidualna rozmowa o rozwoju pracownika	122
Jestem w zmianie	215
Zdrowe finanse osobiste w czasie wysokiej inflacji	323
Faceci (nie płaczą)	309
Odpoczywanie to kompetencja	399
Konferencja Well Parenting	261
Przekraczaj samego siebie i naucz się motywować innych	56
O tworzeniu zdrowych nawyków	85
Efektywność osobista	39
365 pomysłów na efektywną pracę zdalną – sezon II	837
Dofinansowania do długoterminowych form nauki	13
Learnship – platforma online	47
Platformy szkoleniowe (Youniversity – dawniej Leanovaica, Eduweb, SalesON, akademiata.pl)	77
Konferencje	123



Różnorodność

Różnorodność w zespołach stanowi wartość, którą zarządzamy dzięki rozwijanym politykom i programom.

W Grupie Polpharma w Polsce nie ma miejsca na żadną formę dyskryminacji ze względu na jakiekolwiek cechy, w tym płeć, wiek, pochodzenie, narodowość, religię, orientację seksualną, wygląd, stan zdrowia oraz poziom sprawności fizycznej. Regulują to m.in. Kodeks Etyki, procedura korporacyjna Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy, procedura rekrutacji czy podpisana przez nas międzynarodowa Karta Różnorodności. Połączenie działań systemowych podejmowanych przez kierownictwo z inicjatywami oddolnymi wpływa na większe zaangażowanie na rzecz różnorodności, lepsze dopasowanie rozwiązań do realnych potrzeb, a zarazem zapewnia niezbędną strategiczną rangę i sprawczość.

W 2022 r., wprowadzając nowy system wartości i zachowań, postanowiliśmy podkreślić w nim znaczenie różnorodności. Aby połączyć dalszy rozwój kultury organizacyjnej i formalnych instrumentów wspierających różnorodność, przy pomocy zewnętrznych doradców przeprowadziliśmy badanie dotyczące równości oraz percepcji różnorodności i włączania w firmie, w formie anonimowych ankiet i wywiadów pogłębionych. Udział w nim wzięły 743 osoby, a wyniki pomogły w sformułowaniu **polityki różnorodności**, przyjętej w grudniu 2022 r., oraz w zaplanowaniu dalszych działań edukacyjnych, wspierających kulturę różnorodności.



Celem polityki jest:

- kreowanie kultury organizacyjnej wolnej od uprzedzeń, stereotypów i przejawów dyskryminacji, w której różnorodność i zasada równych szans pozwalają każdej osobie czuć się sobą, tworzyć własne ścieżki sukcesów osobistych i zawodowych. Promujemy kulturę **różnorodności, równości i włączania** (inkluzywności);
- wskazanie na strategiczny wymiar kultury różnorodności, wspierającej nasze firmowe wartości: działamy z odpowiedzialnością, działamy

razem, działamy z otwartością, oraz wynikającej z zasad Kodeksu Etyki Grupy Polpharma;

- tworzenie otwartego i przyjaznego środowiska sprzyjającego integracji. Miejsca, w którym każda osoba pracująca może się rozwijać oraz swobodnie dzielić pomysłami i uwagami, gdzie czuje się wysłuchana i doceniona za wkład, który wnosi w funkcjonowanie i rozwój firmy.

Cyklicznie monitorujemy zróżnicowanie naszej kadry ze względu na płeć oraz różnice w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn zatrudnionych na podobnych stanowiskach.

ODSETEK AWANSÓW W GRUPIE POLPHARMA W POLSCE W PODZIALE NA PŁEĆ I STRUKTURĘ

	2022	
	Kobiety	Mężczyźni
Ze stanowiska niższego szczebla* na stanowisko średniego szczebla**	3,3%	2,0%
Ze stanowiska średniego szczebla** na stanowisko wyższego szczebla	0,8%	1,6%

*Poniżej menedżera, to jest od najniższych stanowisk do starszych specjalistów i ekspertów.
**Z uwzględnieniem młodszych menedżerów.

STOSUNEK PENSJI PODSTAWOWEJ I WYNAGRODZENIA KOBIET DO MĘŻCZYZN
W GRUPIE POLPHARMA W POLSCE W PODZIALE NA STRUKTURĘ**

	2022 (zmiana vs 2021)	
	Pensja podstawowa	Wynagrodzenie
Stanowiska kierownicze i wyższe	96% (+7 p.p.)	94% (+7 p.p.)
Stanowiska niższe niż kierownicze	101% (+1 p.p.)	101% (+1 p.p.)

WSKAŹNIK* RÓWNOŚCI WYNAGRODZEŃ W GRUPIE POLPHARMA W POLSCE**

	2022 (zmiana vs 2021)
Stanowiska kierownicze i wyższe	6,32 (-8,78)
Stanowiska niższe niż kierownicze	-1,01 (-0,13)

ODSETEK PRACOWNIKÓW W GRUPIE POLPHARMA W POLSCE NALEŻĄCYCH DO ORGANÓW
ZARZĄDCZYCH I POSZCZEGÓLNYCH KATEGORII W PODZIALE NA PŁEĆ I WIEK**

	2022 (zmiana vs 2021)				
	Kobiety	Mężczyźni	Poniżej 30 lat	Od 30 do 50 lat	Powyżej 50 lat
Zarząd	25% (0 p.p.)	75% (0 p.p.)	0% (0 p.p.)	38% (0 p.p.)	63% (0 p.p.)
Rada Nadzorcza	27% (0 p.p.)	73% (0 p.p.)	0% (0 p.p.)	13% (-7 p.p.)	87% (+7 p.p.)
Stanowiska kierow- nicze i wyższe	47% (+1 p.p.)	53% (-1 p.p.)	0% (-0,2 p.p.)	71% (-3 p.p.)	29% (+3 p.p.)
Stanowiska niższe niż kierownicze	54% (-1 p.p.)	46% (+2 p.p.)	12% (+1 p.p.)	63% (-1 p.p.)	25% (0 p.p.)

W 2022 r. zaproponowaliśmy wszystkim chętnym wybór formy żeńskiej nazwy stanowiska. Femi-
natywy stały się naturalnym elementem komuni-
kacji w firmie, jak też formalnych umów o pracę.
W organizacji powstała także silna oddolna sieć
pracownicza Różni Razem, działająca na rzecz
wzmocnienia roli kobiet (Razem dla Kobiet), dialogu
międzypokoleniowego (Razem dla Pokoleń) oraz
partnerskiego rodzicielstwa (Razem dla Rodziców).

Grupa Polpharma w Polsce wzięła też udział w drugiej
edycji badania **Diversity IN Check** koordynowanego
przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Uzyskana
informacja zwrotna pokazała nasze mocne strony
i zwróciła uwagę na aspekty, które wymagały pod-
jęcia dodatkowych działań. Pozwoliło to na dalsze
doskonalenie naszego podejścia do różnorodności.

* Wskaźnik przedstawia różnicę pomiędzy średnim wynagrodzeniem (z uwzględnieniem premii, nagród i innych dodatków) mężczyzn i kobiet, pokazując, o ile więcej (lub mniej) przeciętnie zarabiają mężczyźni.

**Pełne tabele z danymi i z rozbićiem na poszczególne spółki Grupy Polpharma w Polsce oraz porównujące rok raportowy i poprzednie lata znajdują się w części „Tabele ze wskaźnikami liczbowymi”.

Pracownicy z niepełnosprawnościami

Budujemy środowisko oraz miejsce pracy, które odpowiada na
potrzeby osób z niepełnosprawnościami. Na koniec 2022 r.,
podobnie jak rok wcześniej, stanowiły one 1,5% kadry.

Konsekwentnie podejmujemy wysiłki na rzecz do-
stępności naszych budynków czy strony www, a także
zwiększania szans na rynku pracy i aktywizacji za-
wodowej osób z niepełnosprawnościami. Od 2019 r.
jesteśmy sygnatariuszami Partnerstwa na rzecz
dostępności w ramach programu Dostępność Plus,
realizowanego przez Ministerstwo Funduszy i Polityki
Regionalnej we współpracy z samorządami, przed-
siębiorcami i organizacjami pozarządowymi. Celem
programu jest zapewnienie swobodnego dostępu do
dóbr i usług oraz możliwości udziału w życiu społecz-
nym i publicznym osobom o szczególnych potrzebach.

Od wielu lat wspieramy działalność Fundacji In-
tegracja. Jesteśmy partnerem sekcji zdrowot-
nej magazynu „Integracja”, corocznej Wielkiej
Gali Integracji oraz gali Człowiek bez Barier.

Warszawskie biuro Polpharmy przy ul. Bobrowieckiej
6 jest dostosowane do potrzeb osób z niepełno-
sprawnościami. Potwierdzeniem jego pełnej do-
stępności architektonicznej dla osób o ograniczonej
możliwości poruszania się, niewidomych, słabowi-
dzących czy niesłyszących jest certyfikat **„Obiekt
bez barier”**, przyznany przez Fundację Integracja.
Jest on również potwierdzeniem przyjazności biura
dla osób starszych oraz osób z małymi dziećmi.





Dialog z pracownikami

Regularny dialog z pracownikami jest niezbędny, by budować relacje, doskonalić wewnętrzne procesy organizacji oraz podnosić jakość miejsca pracy. W ciągu roku poruszamy tematy związane z różnorodnością, bezpieczeństwem w miejscu pracy czy rozwojem pracowników

Raz do roku przeprowadzamy badanie **Pulse Check**, w którym stale uczestniczy około 90% pracowników (2022: 93%, 2021: 89%). Możemy wyciągnąć wnioski, że niezależnie od poziomu satysfakcji pracownicy chcą uczestniczyć w dialogu.

62%

wskaźnik zaangażowania pracowników w 2022 r.

W 2022 r. wyniki wskazały, że dzięki podejmowanym działaniom w zakresie komunikacji i budowania dialogu (podekscytowanie przyszłości firmy +12 p.p.; 52% zadowolonych pracowników) oraz ciągłemu doskonaleniu oferty pracodawcy, w tym budowaniu możliwości rozwoju (+11 p.p.; 55% zadowolonych pracowników) czy wykorzystywaniu informacji

zwrotnej (+14 p.p.), stajemy się bardziej atrakcyjni i odpowiedzialni dla pracowników. W 2022 r. zbliżyliśmy się do wyników osiągniętych przez najlepszych pracodawców (różnica wyniosła 7 p.p.). Wynik jest jednocześnie o 10 p.p. wyższy od średniego wskaźnika dla Polski (52%). Choć oznacza to osiągnięcie jednego z naszych celów strategicznych w ramach strategii zrównoważonego rozwoju, nie zamierzamy zaprzestać udoskonalania naszego miejsca pracy.

Dodatkowo, aby umożliwić pracownikom bezpośredni dialog z właścicielem Polpharmy, Jerzym Starkiem, oraz podzielenie się refleksjami i pomysłami dotyczącymi firmy, w 2022 r. zorganizowaliśmy cykl spotkań „Okrągły stół z właścicielem”. W efekcie 11 spotkań z pracownikami różnych szczebli i w odpowiedzi na zgłoszone przez nich potrzeby powstała lista 40 inicjatyw, których realizacja została rozłożona na lata 2022–2023. Wśród nich są między innymi działania związane z upraszczaniem procesów, poprawą warunków pracy, rozwojem kultury organizacyjnej, docenianiem i nagradzaniem.

Outplacement w Polfie Warszawa

W związku z planami wygaszenia produkcji w zakładzie Polfy Warszawa do połowy 2024 r. pomagamy pracownikom tej spółki w znalezieniu innej pracy. Realizujemy również program ośłon finansowych, obejmujący odprawy i premie retencyjne.

Część pracowników Polfy Warszawa, zwłaszcza osoby wyróżniające się unikatowymi kompetencjami i ponadprzeciętnym potencjałem do dalszego rozwoju czy sprawowania funkcji menedżerskich, znajdzie zatrudnienie w innych zakładach Polpharmy. Z kolei pracownicy, którzy ukończyli realizowany przez nas program szkoleniowy BIO Akademia, mają szansę na kontynuowanie kariery zawodowej w zakładzie firmy Polpharma Biologics w Duchnicach. Pozostała załoga warszawskiej spółki ma możliwość skorzystania z programu wsparcia w poszukiwaniu nowego pracodawcy (warunkiem jest podpisanie porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy).

W ramach programu:

- realizujemy szkolenia, obejmujące między innymi strategię poszukiwania pracy oraz przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych;
- na terenie Polfy Warszawa prowadzimy wewnętrzne biuro pracy i organizujemy

targi pracy, podczas których zaproszone firmy prezentują aktualne oferty zatrudnienia i odpowiadają na pytania;

- udostępniamy pracownikom narzędzia uznanej firmy outplacementowej, umożliwiające im między innymi skuteczniejsze docieranie z CV do pracodawców i rekruterów;
- doradzamy w kwestiach związanych z alternatywnymi ścieżkami zawodowymi, takimi jak założenie własnej działalności gospodarczej.

Ponadto każdy pracownik odchodzący z Polfy Warszawa może liczyć na:

- odprawę w wysokości zależnej od ogólnego stażu pracy;
- premię retencyjną;
- preferencyjne warunki prywatnego ubezpieczenia zdrowotnego w firmie LUX MED.





Rozdział 3

PACJENCI I KLIENCI

Produkty

Jakość produktów i bezpieczeństwo farmakoterapii

Bezpieczeństwo lekowe Polski

Edukacja środowiska medycznego i farmaceutycznego

Edukacja zdrowotna pacjentów

Innowacje i nowe technologie

Programy innowacji i pomysłów pracowniczych

Cyberbezpieczeństwo – bezpieczeństwo danych i prywatność klientów

Transformacja cyfrowa Polpharmy



ZAPEWNIAMY STAŁY DOSTĘP DO SKUTECZNEGO LECZENIA
I WIEDZY O ZDROWIU

**DZIĘKI WDRAŻANIU
INNOWACYJNYCH ROZWIĄZAŃ,
KOMPLEKSOWO ODPOWIADAMY
NA POTRZEBY PACJENTÓW**

Produkty

W 2022 r. w aktywnej ofercie sprzedażowej mieliśmy w różnych postaciach, dawkach, wielkościach opakowań i wersjach językowych:

811

produktów (SKU) na rynku polskim

1137

produktów (SKU) na rynkach eksportowych



Główne produkty i usługi



Leki wydawane z przepisu lekarza (tak zwane leki Rp)



Leki wydawane bez przepisu lekarza (tak zwane leki OTC)



Żywność specjalnego przeznaczenia medycznego



Suplementy diety



Wyroby medyczne



Kosmetyki



Substancje czynne (API)



Rynek B2B



Sprzedaż substancji czynnych (API)



Sprzedaż licencji na produkty firmy



Usługi rozwoju na zlecenie i produkcji kontraktowej



Jakość i bezpieczeństwo stosowania produktów

Naszym najwyższym priorytetem jest zapewnienie wysokiej jakości, skuteczności i bezpieczeństwa produktów.

Dbamy o to na każdym etapie rozwoju, produkcji, badania, magazynowania, dystrybucji i sprzedaży, zawsze kierując się dobrem pacjenta. Spełniamy wymagania Dobrej Praktyki Wytwarzania oraz innych regulacji.

Wdrożyliśmy i utrzymujemy System Jakości. Stale doskonalimy procesy i kulturę jakości, a także budujemy poczucie odpowiedzialności za nią wśród naszych pracowników i dostawców. Wszystkie nasze produkty objęte są nadzorem nad bezpieczeństwem stosowania.



3-3 416-1 416-2 wskaźnik własny 3

Nadzór nad jakością produktów

Przykładamy ogromną wagę do odpowiedniego szkolenia naszych pracowników – zarówno tych, którzy biorą bezpośredni udział w operacjach wytwarzania, badania i magazynowania produktów, jak też osób realizujących czynności wspierające i związane z łańcuchem dostaw. Troska o świadomość pracowników i stały rozwój ich kompetencji wynika bezpośrednio z naszej Polityki Jakości. Stanowi też formalną realizację branżowych obligacji prawnych opisanych w Rozporządzeniu Ministra Zdrowia w sprawie wymagań **Dobrej Praktyki Wytwarzania**. Dla pełniejszej kontroli i większej efektywności wprowadziliśmy systemy elektroniczne do zarządzania procesami szkoleniowymi w zakresie jakości. Na bieżąco analizujemy zdarzenia wynikające z błędów popełnianych przez personel oraz monitorujemy skuteczność działań naprawczych.

W celu zapewnienia zgodności warunków produkcji z wymaganiami Dobrej Praktyki Wytwarzania perso-

nel działów zapewnienia jakości regularnie przeprowadza audyty wewnętrzne. Audytom jakości cyklicznie poddawani są również dostawcy materiałów opakowaniowych, substancji aktywnych i pomocniczych, laboratoria i wytwórcy kontraktowi oraz dostawcy szeroko rozumianych usług. Weryfikacja wzmacnia nasz System Jakości i gwarantuje, że każdy komponent naszych produktów ma powtarzalną i właściwą jakość, a serwis realizowany przez podwykonawców jest prawidłowy i zgodny z określonymi standardami.

Każda seria naszych produktów podlega rygorystycznym badaniom, zanim trafi do sprzedaży. Rejestrujemy i analizujemy wszystkie informacje, które mogą mieć niekorzystny wpływ na serie już dystrybuowane oraz na naszych pacjentów i konsumentów. Analiza ryzyka wpływu obejmuje również informacje z łańcucha dostaw i wtórnych zgłoszeń dostawców surowców. W rezultacie takich działań

w 2022 r. z obrotu na rynku polskim wycofane zostały trzy serie produktów leczniczych i cztery serie suplementów diety. Nie odnotowaliśmy przypadków niezgodności z regulacjami związanymi z wpływem produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo, których skutkiem byłaby kara lub grzywna.

W ostatnich latach istotnym punktem zainteresowania przemysłu farmaceutycznego na świecie stała się **obecność nitrozoamin w produktach leczniczych**. To związki chemiczne powszechne w wodzie i żywności, jednak spożywane w nadmiarze mogą być szkodliwe.

Grupa Polpharma w Polsce jest zobowiązana do:

- oceny poziomu nitrozoamin w gotowych produktach;
- zbadania potencjalnego ryzyka;

- opracowania strategii ograniczających lub eliminujących jego obecność lub powstawanie.

Wyzwaniem dla firm produkujących gotowe postaci leku, producentów API oraz substancji pomocniczych pozostają jednak stale aktualizowane wymagania agencji rejestracji leków oraz brak dostępu do danych toksykologicznych dla wielu nowo poznanych molekuł. Do oceny ryzyka powołaliśmy specjalne zespoły oraz zrealizowaliśmy konkretne inwestycje. Stworzyliśmy wewnętrzny zespół „NASA – Nitroso Amine Scientific Analysis Team” i nowe laboratorium analityczne, które pomagają nam jeszcze dokładniej badać nasze produkty. Zakupiliśmy między innymi cztery wysokospecjalistyczne aparaty chromatograficzne umożliwiające przeprowadzanie bardzo dokładnych badań analitycznych (jakościowych i ilościowych) naszych produktów pod kątem zanieczyszczeń nitrozoaminami.

Nadzór nad bezpieczeństwem stosowania produktów

Ważnym obowiązkiem prawnym firmy farmaceutycznej jest **stały nadzór nad bezpieczeństwem stosowania produktów**. Pharmacovigilance, czyli system nadzoru nad bezpieczeństwem farmakoterapii, to wiele czynności podejmowanych przez profesjonalistów z sektora ochrony zdrowia i farmaceutycznego, by stosowanie danego produktu było dla pacjentów tak bezpieczne, jak tylko to możliwe. Jednym z elementów systemu jest monitorowanie zdarzeń niepożądanych i dokumentowanie procesu nadzoru, a także aktywności edukacyjne.

W 2022 r. zmieniliśmy dotychczasową nazwę działu na: Dział Nadzoru nad Bezpieczeństwem Farmakoterapii i Bezpieczeństwa Produktów (Pharmacovigilance & Product Safety), poszerzając kontrolę o produkty inne niż lecznicze. Rozpoczęliśmy również prace nad budowaniem standardów, które obejmą suplementy diety i żywność specjalnego przeznaczenia medycznego.

W ramach zainicjowanego w 2022 r. procesu zmiany struktury organizacyjnej w dziale wyodrębnimy wyspecjalizowane obszary funkcyjne oraz niezależny system kontroli jakości. Powstał też nowy obszar nadzoru nad kanałami dwukierunkowej komunikacji z pacjentami, w tym mediów społecznościowych, stron internetowych produktów czy badań rynku. Umożliwia nam to zebranie zwiększonego zakresu danych i wykorzystanie wiedzy do aktualizacji informacji zawartych w ulotkach naszych produktów. Pracujemy nad nowymi procedurami, instrukcjami, narzędziami monitorującymi i materiałami szkoleniowymi – elementami standardu, który ogłosimy pod koniec 2023 r.

W 2022 r. zaczęliśmy pracę nad wyodrębnieniem osobnej jednostki zajmującej się umowami w zakresie nadzoru nad bezpieczeństwem produktów Polpharmy, co pozwoliło nam zwiększyć bezpieczeństwo związane z nadzorem kontraktów oraz sprostać wymaganiom stawianym przez dotąd nieznane i skomplikowane rynki.

Podjęliśmy też decyzję o odejściu w znacznej mierze od outsourcingu kluczowych dokumentów i przeniesieniu ich przygotowywania w całości do zespołu wysoko wyspecjalizowanych pracowników, którzy przygotowują raporty bezpieczeństwa, plany minimalizujące ryzyko i analizy stosunku korzyści do ryzyka dla wszystkich produktów leczniczych. Dzięki takiemu podejściu jeszcze lepiej kontrolujemy wszystkie aspekty mające wpływ na bezpieczeństwo naszych produktów, co przekłada się na realną korzyść dla pacjenta.

W Polsce do zgłaszania informacji o działaniach niepożądanych produktów Grupy Polpharma zobowiązani są wszyscy pracownicy. Pacjentom i pracownikom ochrony zdrowia udzielamy fachowych, rzetelnych i zgodnych z aktualnym stanem wiedzy informacji na temat naszych produktów, przyczyniając się do zwiększenia świadomości ludzi oraz bezpieczeństwa farmakoterapii. Jednym z wykorzystywanych narzędzi jest strona internetowa www.bezpiecznaterapiapolpharma.pl. W 2022 r. podjęliśmy decyzję o przeprowadzeniu obowiązkowych szkoleń dla wszystkich pracowników i kontrahentów firmy nie tylko w Polsce, ale też na rynkach zagranicznych. W 2023 r. obejmujemy szkoleniami ponad 200 pracowników z Litwy, Łotwy, Czech, Bułgarii, Ukrainy, Wietnamu i Szwecji oraz pracowników recepcji i agencji ochrony z poszczególnych lokalizacji.

Uruchomiliśmy również proces optymalizacji w projektach zmiany kategorii dostępności produktów z kategorii Rp (lek wydawany z przepisu lekarza) na OTC (lek wydawany bez przepisu lekarza) w całym Departamencie Medycznym. Proces ma na celu usprawnienie współpracy i wymianę wiedzy, zdefiniowanie zadań oraz określenie sposobu konsultacji na poszczególnych etapach projektów. Działania te pozwalają szybko ułatwić pacjentom dostęp do terapii, przy zachowaniu najwyższych standardów dotyczących bezpieczeństwa stosowania naszych produktów. Prace nad procesem zakończą się w 2023 r.



W obszarze nadzoru nad bezpieczeństwem farmakoterapii i bezpieczeństwa produktów realizujemy projekt związany z digitalizacją. Poszukujemy nowych rozwiązań, w tym między innymi narzędzi automatyzujących procesy, nowoczesnych baz danych, certyfikacji podpisów elektronicznych,

a także konsolidacji zasobów cyfrowych. Minimalizujemy korespondencję mailową oraz tworzymy standardy wewnętrznej komunikacji z wykorzystaniem technologii cyfrowych. W 2023 r. planujemy ograniczyć dokumentację papierową do niezbędnego minimum wymaganego przepisami prawa.



3-3

417-1

Oznakowanie produktów

Wszystkie ulotki i opakowania naszych produktów leczniczych są oznakowane zgodnie z regulacjami prawnymi. W 2022 r. nie zostały stwierdzone żadne niezgodności w tym zakresie. Obok podstawowych informacji o leku, takich jak nazwa, moc, skład, postać czy warunki przechowywania, mamy również obowiązek umieszczania na opakowaniu danych o podmiocie odpowiedzialnym, a w ulotce dodatkowo także o wytwórcy produktu leczniczego. Informujemy o bezpieczeństwie użytkowania i sposobach odpowiedzialnej utylizacji produktu.

Od 2021 r. we współpracy ze środowiskiem medycznym, w tym z liderami opinii w zakresie anestezjologii i intensywnej terapii, prowadzimy **projekt zmiany szaty graficznej opakowań leków szpitalnych**. Celem projektu jest zwiększenie bezpieczeństwa opakowań i ograniczenie ryzyka pomyłek w czasie podawania naszych produktów. W efekcie dialogu z ekspertami w procesie projektowania opakowań i etykiet postanowiliśmy oprzeć się na międzynarodowych standardach ISO 26825:2020. Określają one wymagania dotyczące między innymi: kolorystyki, rozmiaru i wzoru opakowań oraz cech typograficznych. Projekt podlega w tej chwili konsultacjom Urzędu Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych.

W 2022 r. stanęliśmy przed wyzwaniem zmiany polskich ulotek naszych produktów w wyniku dokonanego w roku 2021 połączenia spółki Biuro Handlowe Sp. z o.o. z Zakładami Farmaceutycznymi POLPHARMA S.A. Zmiana dotyczyła usunięcia nieaktualnej informacji o przedstawicielu podmiotu odpowiedzialnego. Proces dotyczył ponad 260 produktów zarejestrowanych w Polsce, a w jego realizacji kluczowe było dla nas, by dostęp pacjenta do produktu nie został zaburzony.

Rok 2022 pokazał również naszą umiejętność niestandardowego działania w sytuacjach kryzysowych. Taką była bez wątpienia wojna w Ukrainie, która zmobilizowała do pomocy całą naszą organizację. W ciągu 48 godzin od wybuchu wojny nasi pracownicy przetłumaczyli polskie ulotki dla 22 produktów na język ukraiński lub rosyjski, aby Polpharma w trybie natychmiastowym mogła wysłać do Ukrainy darowiznę leków ratujących życie. Przygotowaliśmy także dokumentację rejestracyjną, w tym ulotki i oznakowania na opakowania, dla 19 produktów dla Ukrainy w ramach przyspieszonych i nieplanowanych wcześniej procesów rejestracyjnych.

3-3

417-3

Odpowiedzialny marketing

Wyrazem troski o bezpieczeństwo stosowania naszych produktów jest również tworzenie odpowiedzialnego przekazu marketingowego. Każdy materiał reklamowy jest akceptowany zgodnie z **Procedurą zatwierdzania materiałów reklamowych i edukacyjnych** dotyczących produktów leczniczych, suplementów diety, wyrobów medycznych, żywności specjalnego przeznaczenia medycznego, kosmetyków oraz badań edukacyjnych. Celem jest ujednolicenie, standaryzacja i usystematyzowanie sposobu postępowania w procesie akceptacji z uwzględnieniem odrębnych ścieżek dla niektórych rodzajów materiałów. Dodatkowo każdy materiał reklamowy jest akceptowany przez doradcę medycznego i prawnika. We wskazanych w stosownej procedurze przypadkach materiały reklamowe są również akceptowane przez Dział PR oraz Zespół Compliance.

W 2022 r. nie odnotowaliśmy niezgodności z regulacjami i dobrowolnie stosowanymi kodeksami dotyczącymi komunikacji marketingowej. Grupa Polpharma w Polsce zobowiązała się do przestrzegania następujących kodeksów:

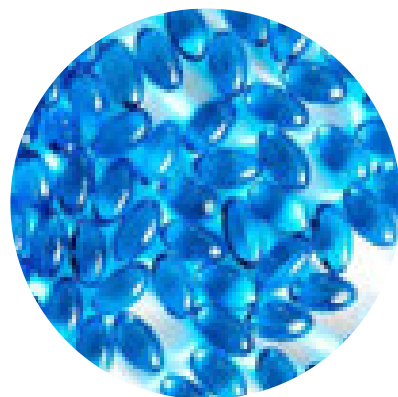
- **Kodeksu Dobrych Praktyk Reklamy Suplementów Diety**, opracowanego przez Krajową Radę Suplementów i Odżywek, Polski Związek Producentów Leków Bez Recepty PASMI, Polską Izbę Przemysłu Farmaceutycznego i Wyrobów Medycznych POLFARMED oraz Związek Producentów i Dystrybutorów „Suplementy Polska;
- **Kodeksu Etycznego Medicines for Europe;**
- **Kodeksu Etycznego Polskiego Związku Producentów Leków Bez Recepty PASMI.**



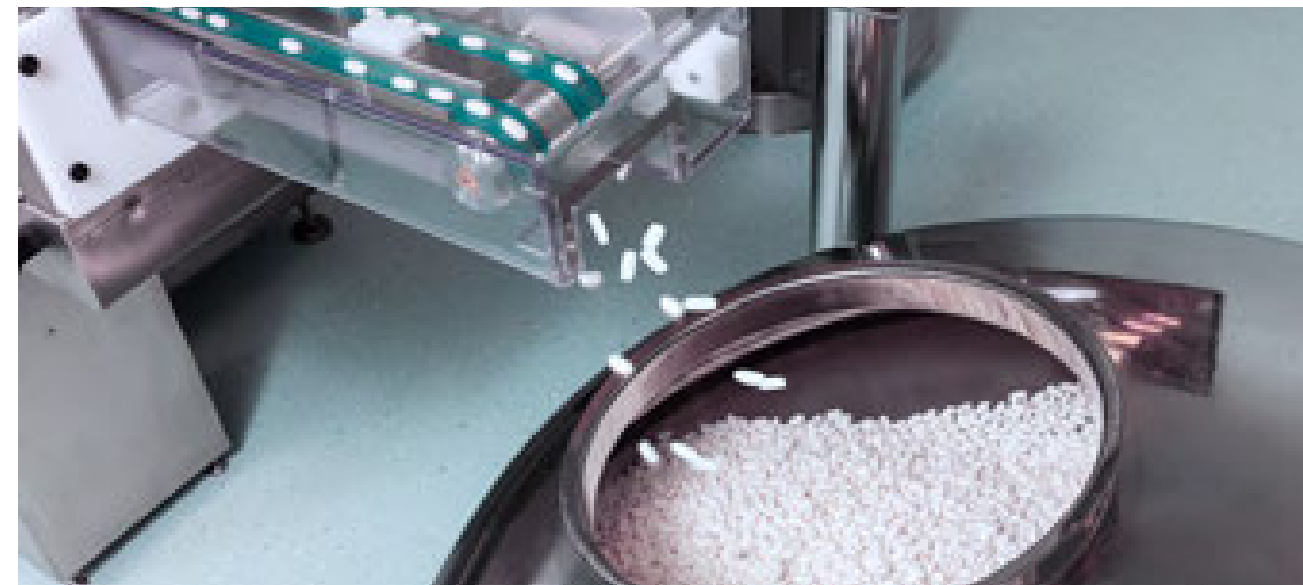
Bezpieczeństwo lekowe Polski

Grupa Polpharma w Polsce odgrywa kluczową rolę w zapewnieniu bezpieczeństwa lekowego kraju.

Oznacza to zapewnienie ciągłości dostaw produktów ze wszystkich ważnych grup terapeutycznych, szczególnie leków ratujących życie, a także umożliwienie polskim pacjentom dostępu do nowoczesnych terapii w przystępnych cenach. Jako jedyni w Polsce wytwarzamy na dużą skalę zarówno substancje czynne, niezbędne do produkcji wyrobów leczniczych, jak też gotowe postaci leków.



- **Co ósme** opakowanie leku w polskich aptekach i **co trzecie** w polskich szpitalach pochodzi z naszej firmy.
- Mamy **12,4%** udziału ilościowego w rynku leków refundowanych, przy czym tylko **6,3%** udziału wartościowego w refundacji.
- Utrzymujemy produkcję **38 produktów leczniczych** (SKU), w tym leków ratujących życie, które nie mają odpowiedników na polskim rynku.
- Jesteśmy kluczowym wytwórcą **antybiotyków parenteralnych** (to znaczy podawanych w sposób pozajelitowy), stosowanych w profilaktyce okołooperacyjnej.
- Jako jedyna firma w Polsce wytwarzamy na dużą skalę **ponad 50 substancji czynnych** (API) – surowców do produkcji leków.
- Mamy udział w **zapewnieniu strategicznych rezerw wojskowych** w zakresie zaopatrzenia w leki.



Zapewnienie bezpieczeństwa lekowego polskim pacjentom jest dla nas priorytetem, dlatego w naszej strategii Zrównoważonego Rozwoju na lata 2022–2025 postawiliśmy sobie trzy cele, których realizacja w znacznej mierze się do tego przyczyni.

- **Zapewnienie stałej dostępności na rynku kluczowych produktów, w tym leków ratujących życie i jedynych odpowiedników.**
- **Ograniczenie wpływu zaburzeń w łańcuchu dostaw na procesy produkcyjne i dostępność produktów.**
- **Zapewnienie ciągłości działania zakładów produkcyjnych.**

Pacjent powinien otrzymać lek zawsze wtedy, kiedy go potrzebuje. Aby regularnie mierzyć dostępność naszych produktów, wspólnie z firmą IQVIA, światowym liderem w obszarze analizy danych rynku farmaceutycznego, stworzyliśmy metodologię **Wskaźnika Bezpieczeństwa Lekowego dla Pacjentów**. Wskaźnik uwzględnia poziom dostępności naszych produktów na receptę funkcjonujących na rynku dłużej niż 12 miesięcy. W 2022 r. wskaźnik wyniósł **96,59%**, co stanowi istotny wzrost w stosunku do poziomu 89% w 2021 r.

Transfer technologii z Polfy Warszawa

Niezwykle ważne dla zapewnienia bezpieczeństwa pacjentów są procesy i działania związane z planami wygaszenia produkcji w zakładzie Polfy Warszawa. Wytwarzane są tam leki sterylne (ampułki, fiołki, ampułkostrzykawki, krople oczne, tabletki do implantacji, wlewki doodbytnicze), a także niesterylne formy leków (krople do nosa). Wiele preparatów to produkty lecznicze ratujące życie, które nie mają w Polsce zarejestrowanych odpowiedników.

Lokalizacja Polfy Warszawa w centrum miasta nie daje nam możliwości dalszego rozwoju i zabezpieczenia zwiększonego zapotrzebowania na leki w przyszłości. Podjęliśmy zatem decyzję o przeniesieniu produkcji do innych zakładów Grupy Polpharma w Polsce oraz do wyspecjalizowanych europejskich podmiotów zewnętrznych. Naszym najważniejszym celem było to, by w niezakłócony sposób uruchomić produkcję w innych miejscach oraz zapewnić pacjentom nieprzerwany dostęp do niezbędnych leków.

Do Starogardu Gdańskiego przeniesiono produkcję **41 produktów** przeznaczonych na różne rynki (69 SKU).

Uruchomienie produkcji komercyjnej nowych leków w Starogardzie oraz wzrost wolumenu wymagał przeprowadzenia intensywnych prac modernizacyjnych – niezbędnych badań środowiskowych, prac projektowych, przygotowania obszarów produkcyjnych, magazynowych i laboratoriów. Konieczne były inwestycje w infrastrukturę i park maszynowy, relokowano tam również część urządzeń z Polfy Warszawa. Zmodernizowano łącznie **19 linii produkcyjnych** oraz zakupiono i wdrożono do pracy **osiem nowych urządzeń**. Wartość całego projektu przekroczyła **70 mln zł**.

Poza przeniesieniem produkcji leków sterylnych do Starogardu Gdańskiego, dokonaliśmy również transferu **czterech produktów** (36 SKU) do zakładu w Sieradzu. Obszar produkcyjny w Sieradzu także wymagał modernizacji – zakupu nowych formatorów i oprzyrządowania oraz przeniesienia części urządzeń z Polfy Warszawa. Ponadto dostosowaliśmy oddział do produkcji leków narkotycznych.



Jednocześnie po stronie Polfy Warszawa trwały intensywne działania związane z zapewnieniem ciągłości produkcji komercyjnej. Konieczne było zaplanowanie odpowiednich zapasów leków, tak aby zagwarantować dostępność produktów na wszystkich rynkach do momentu uruchomienia pełnowymiarowej produkcji w nowych miejscach wytwarzania. Te największe w historii Grupy Polpharma w Polsce procesy transferu technologicznego to również prace związane z przeniesieniem metod analitycznych, przygotowaniem dokumentacji walidacyjnej, opracowaniem metod oraz walidacji czyszczenia, badań stabilności oraz ogromnej ilości dokumentacji rejestracyjnej.

Większość procesów została zakończona przed upływem 2022 r. Dzięki wdrożonym inwestycjom, wprowadzeniu dodatkowego formatu ampułek 1 ml oraz automatyzacji procesów pakowania prawie **dwukrotnie zwiększyliśmy produkcję** na polski rynek – z 45 mln do 80 mln ampułek rocznie, a nasze maksymalne możliwości wytwórcze wzrosły aż trzykrotnie – z 50 mln do 145 mln ampułek. Daje nam to szansę zabezpieczenia potrzeb pacjentów nawet

w trudnych do przewidzenia okolicznościach oraz elastycznego zwiększania produkcji w zależności od bieżącej sytuacji. Jest to niezwykle istotne ze względu na profil produktów, bez których nie może się odbyć prawie żadna procedura szpitalna w Polsce.

W projektach brały udział wszystkie jednostki organizacyjne w Starogardzie, Sieradzu i w Warszawie, a ich zaangażowanie w znacznym stopniu wpłynęło na niezachwiany i ciągły dostęp do leków na rynku.

Warto podkreślić, że procesy transferu technologii, które wymagały wielu czasochłonnych i skomplikowanych działań, zbiegły się w znacznej części z pandemią koronawirusa. Spowodowała ona zwiększony popyt na sześć leków produkowanych w naszych zakładach, niezbędnych do ratowania życia pacjentów z ciężkim przebiegiem COVID-19. Aby zaspokoić to ogromne zapotrzebowanie w czasie trwającego transferu, nie wahaliśmy się sięgnąć po niestandardowe rozwiązania. W trosce o bezpieczeństwo pacjentów uruchomiliśmy na niespotykaną dotąd skalę import interwencyjny leków z innych krajów.

Wielkość importu wyniosła 7 mln opakowań, czyli ponad 18 mln ampułek, 3 mln fiolek oraz 50 tys. worków infuzyjnych. Dostawy objęły 25 molekuł w 51 jednostkach produktowych. Pozwoliło to zabezpieczyć potrzeby pacjentów w sytuacji kryzysowej.

Przywrócenie produkcji leku Alfadiol w Polsce

Alfadiol (alfakalcydol) to lek dla pacjentów z zaburzeniami gospodarki wapniowo-fosforanowej spowodowanymi przewlekłą niewydolnością nerek oraz niedoczynnością przytarczyc. Zostali oni pozbawieni dostępu do tego produktu, odkąd jedna z firm działających w Polsce podjęła decyzję o zaprzestaniu jego wytwarzania. Odpowiedniki zawierające alfakalcydol sprowadzano z zagranicy, jednak były drogie i nie wszyscy pacjenci mogli z nich skorzystać. Polpharma w odpowiedzi na apel Ministerstwa Zdrowia podjęła decyzję o przywróceniu produkcji Alfadiolu na terenie Polski i podjęła negocjacje w sprawie przejęcia praw do jego wytwarzania od poprzedniego producenta. Rozpoczęcie produkcji i przywrócenie produktu na rynek zostało za planowane na trzeci kwartał 2023 r.

Edukacja środowiska medycznego i farmaceutycznego

Medycyna i farmakologia rozwijają się bardzo dynamicznie, dlatego dbamy, by lekarze i farmaceuci otrzymywali od nas jak najbardziej aktualną wiedzę związaną z leczeniem. Proponowane przez nas programy edukacyjne oraz wydarzenia ułatwiają proces ciągłego uczenia się.

Podczas konferencji organizowanych przez nas w ramach **Eksperskiego Programu Edukacyjnego** (wcześniej – Europejski Program Edukacyjny) wiedza przekazywana jest przez najlepszych ekspertów, z troską o praktyczną stronę omawianych tematów. W 2022 r. odbyło się osiem **konferencji centralnych** dla lekarzy o specjalnościach: alergologia, pulmonologia, pediatria, ginekologia, okulistyka, neurologia, kardiologia i medycyna rodzinna, oraz **14 lokalnych wydarzeń**.

Zorganizowaliśmy i sponsorowaliśmy łącznie **417** konferencji naukowych oraz warsztatów, w których wzięło udział **9 494** lekarzy.

Dbamy o edukację także w Internecie. **PolpharmaDlaCiebie.pl** to platforma dla lekarzy podstawowej opieki zdrowotnej oraz specjalistów zawierająca praktyczną wiedzę medyczną i opinie ekspertów. Użytkownicy mogą korzystać między innymi z edukacyjnych materiałów dla pacjentów, kalkulatorów medycznych oraz zapoznawać się z aktualnościami czy cyklami „Prawo dla lekarzy” i „Lekarze po godzinach”.

PolpharmaDlaCiebie.pl
w 2022 r.*

ponad 1200
artykułów

około 300
wykładów w formie wideo

prawie 400
tys. wyświetleń materiałów

6 minut
średni czas spędzony na portalu

100
tys. logowań



„**Farmacja Praktyczna**” to czasopismo przygotowane dla farmaceutów. W 2022 r. minęło już 15 lat od pierwszego wydania. Docieramy z nim do wszystkich aptek na terenie Polski (13 tys. placówek). Nakład każdego wydania magazynu wynosi **27 tys.** egzemplarzy. Warto podkreślić, że farmaceuci chętnie korzystają również z naszej strony edukacyjnej **farmacjapraktyczna.pl**. Portal ten ma 30 tys. unikalnych użytkowników miesięcznie, a fanpage na Facebooku liczy 47,5 tys. obserwatorów.

e-EPE.pl to platforma dla farmaceutów, która łączy rozrywkę z kształceniem ustawicznym.

Znajdują się na niej zarówno certyfikowane szkolenia na punkty, jak i wiedza merytoryczna podana w rozrywkowej formie. W 2022 r. na portalu zarejestrowanych było już 6305 użytkowników.

Aplikacja **AppAPTEKA** przeznaczona jest dla farmaceutów pracujących w aptekach. Projekt prowadzony jest od czerwca 2021 r. Opiera się na grywalizacji – pojawiających się regularnie nowych zadaniach związanych z produktami Grupy Polpharma w Polsce i konkretnymi schorzeniami. Aplikacja cieszy się powodzeniem – korzysta z niej **5 900** farmaceutów z 1 900 aptek z całej Polski.

*Wyświetlenia, czas spędzony na portalu i liczba użytkowników na podstawie Google Analytics UA.

Edukacja zdrowotna pacjentów

Jako firmie farmaceutycznej zależy nam na zwiększaniu dostępu pacjentów do rzetelnych informacji na temat zdrowia. Staramy się przystępnie przekazywać jak najbardziej wartościową i przydatną wiedzę. Ponadto poprzez różnego rodzaju akcje i programy realnie upowszechniamy profilaktykę zdrowotną.

Dbamy o zwiększanie świadomości pacjentów w zakresie mało znanych, jednak wymagających szerszej profilaktyki chorób. Jedną z nich jest POChP – przewlekła obturacyjna choroba płuc, która powoduje śmierć około 15 tys. Polaków rocznie. W ramach **Narodowego Programu Wykrywania POChP** prowadzimy stronę z treściami edukacyjnymi – www.dbajopluca.pl.

Strefa na Zdrowie to program profilaktyki zdrowotnej, który realizujemy od 2012 r. Jego celem jest ułatwienie pacjentom wykonania badań, do których dostęp na co dzień jest utrudniony lub na wizytę czeka się bardzo długo. W 2022 r. w sześciu miastach przeprowadziliśmy **2 400 konsultacji** połączonych z diagnostyką. Były to badania z zakresu:

- kardiologii (profil lipidowy, D-dimery, EKG i ciśnienie tętnicze);
- diabetologii (poziom glukozy we krwi, hemoglobina glikowana);
- pulmonologii (badanie spirometryczne);
- okulistyki (badania przesiewowe w kierunku jaskry – pomiar ciśnienia w gałce ocznej i badanie lampą szczelinową).

Prowadzimy **50 stron internetowych**, z których pacjenci mogą czerpać wiedzę dotyczącą rozwiązywania różnych problemów zdrowotnych. W 2022 r. najczęściej odwiedzaną witryną była www.help4skin.pl, która odnotowała ponad 850 tys. użytkowników. Łącznie wszystkie strony edukacyjne odwiedziło ponad 8 mln użytkowników.

Zależy nam na tym, aby dotrzeć z wiedzą do jak największej liczby osób, dlatego akcje edukacyjne skierowane do pacjentów prowadzimy również w mediach społecznościowych – udostępniliśmy łącznie osiem profili na Facebooku i dwa na Instagramie z treściami edukacyjnymi.

Oprócz wiedzy dzielimy się z pacjentami gotowymi narzędziami, które ułatwiają im codzienne funkcjonowanie z różnymi schorzeniami.



250

tys. udostępnionych
książeczek do pomiaru
ciśnienia w 2022 r.

66 254

pobrania aplikacji
Kardiometr, z czego **7724**
w 2022 r.

Innowacje i nowe technologie

W Grupie Polpharma w Polsce innowacyjność to jeden z filarów strategii biznesowej. Jej efektem jest zapewnienie dostępności i bezpieczeństwa produktu, większego komfortu stosowania leku oraz poprawa przestrzegania zaleceń terapeutycznych przez pacjenta, a co za tym idzie – wyższa skuteczność terapii.

Badania i rozwój w Grupie Polpharma w Polsce w 2022 r.

379

pracowników w obszarach
leków i substancji czynnych
(w tym 38 z tytułem doktora)

3

centra badań i rozwoju

233,4

mln zł wydatków na badania
i rozwój, czyli 6% przychodów

109

projektów rozwojowych
w obszarze wyrobów
gotowych

7

własnych projektów
rozwojowych w obszarze
substancji czynnych oraz
4 projekty CDMO (rozwoju
na zlecenie) dla klientów
zewnętrznych

18

zgłoszeń patentowych

17

uzyskanych patentów

Już przy projektowaniu przyszłego portfolio bierzemy pod uwagę potrzeby pacjenta. By je zbadać, w ramach projektu „Patient first”, zbieramy spostrzeżenia lekarzy i uzupełniamy je obserwacją pacjentów w ich domach. Rozważając między innymi szybkość i koszty wdrożenia, możliwości technologiczne, szanse poszerzenia portfolio w danej grupie terapeutycznej czy też nowatorskie rozwiązania oferowane pacjentom, podejmujemy decyzję, czy dany produkt rozwijać we własnych ośrodkach badań i rozwoju, czy też udostępnić go pacjentom w drodze zakupu licencji.

Do końca 2025 r. Polpharma wprowadzi na polski rynek co najmniej **siedem projektów B+R**, wnoszących innowacyjną wartość dla pacjenta. W 2022 r. wdrożyliśmy dwa z nich. Jako pierwsi w Polsce i na świecie udostępniiliśmy pacjentom tadalafil (stosowany w leczeniu zaburzeń erekcji) w statusie leku bez recepty (OTC). Pacjenci mogą też korzystać z produktu latanoprost bez konserwantów – leku oftalmicznego stosowanego w leczeniu jaskry.

W 2022 r. wprowadziliśmy **36 nowych produktów** – 21 z nich było wynikiem prac badawczo-rozwojowych Grupy Polpharma w Polsce na rynkach lokalnych i eksportowych. Pozostałe zostały wdrożone w efekcie zakupu licencji.

Dzięki większej świadomości zdrowotnej pacjenci coraz częściej sięgają po leki OTC (wydawane bez

recepty). Możliwość samodzielnego leczenia drobnych dolegliwości daje sposobność zwalczania dokuczliwych objawów bez konieczności wizyty u lekarza. Wychodzimy naprzeciw tej potrzebie, udostępniając bogatą ofertę leków OTC, a także inwestując w tak zwane **switche**, czyli produkty, dla których zmieniona została kategoria dostępności – z leków wydawanych z przepisu lekarza na dostępne bez recepty.

Korzyści wynikające ze switchy:

- dostęp do skutecznej terapii;
- większa dostępność leków;
- szybsza reakcja na objawy choroby;
- oszczędność czasu, jeśli wizyta lekarska nie jest niezbędna;
- odciążenie systemu zdrowia.

Większa dostępność tego rodzaju leków wiąże się ze wzrostem roli farmaceutów w kontakcie z pacjentem, dlatego cyklicznie przygotowujemy dla nich materiały informacyjne.

W 2022 r. wprowadziliśmy na rynek następujące switchy:

- **tadalafil** – stosowany przy zaburzeniach erekcji u mężczyzn, pierwszy na świecie lek z tą substancją dostępny bez recepty;
- **bilastyna** – leczy objawy alergii, takie jak nieżyt nosa czy alergiczne zapalenie spojówek.

Nowe technologie lekowe

Razem z Instytutem Chemii Bioorganicznej PAN realizujemy projekt wdrożenia w Polsce nowego podejścia do **tworzenia produktów leczniczych** na podstawie technologii RNA, na który otrzymaliśmy grant w wysokości 93,8 mln zł w konkursie Agencji Badań Medycznych. Technologia RNA ma ogromny potencjał między innymi w zakresie ograniczania powstawania lub całkowitej eliminacji nieprawidłowych białek, które są odpowiedzialne za powstawanie na przykład nieuleczalnych chorób neurodegeneracyjnych. Dodatkowo wspólnie prowadzimy blog „Akademia Co nam da RNA”, na którym cyklicznie publikujemy wpisy związane z różnymi aspektami technologii RNA. Blog ma wspierać działania edukacyjne adresowane do opinii publicznej, liderów opinii i dziennikarzy.

W 2017 r. Grupa Polpharma w Polsce podjęła decyzję o **rozwój zaawansowanych leków wziewnych** (między innymi stosowanych w leczeniu przewlekłej obturacyjnej choroby płuc), które do tej pory były pozyskiwane w drodze zakupu licencji. Przystosowaliśmy do tego celu zaplecze technologiczne oraz zbudowaliśmy niezbędne kompetencje zespołu w zakładzie w Sieradzu. W 2022 r. kontynuowaliśmy prace rozwojowe. Na rok 2023 planujemy badania biorównoważności, co oznacza, że w perspektywie kolejnych dwóch lat lek może trafić do pacjentów.

Produkcja substancji czynnych (API)

Rozwijamy trudne technologie również w obszarze substancji czynnych. Jednym z elementów strategii wzrostu Jednostki Biznesowej API jest ciągłe oferowanie produktów z grupy tak zwanej drugiej generacji. W procesie wyboru substancji do produkcji, poza ich atrakcyjnością komercyjną, brany jest pod uwagę aspekt pionowej integracji, czyli możliwości wytwarzania formy gotowej leku w Grupie Polpharma w Polsce – w 2022 r. stopień integracji pionowej wynosił **około 50%** w ujęciu ilościowym.

W 2022 r. rozpoczęliśmy budowę obiektu, który stworzy **warunki do rozwoju i wytwarzania Highly Potent API**, czyli substancji aktywnych o dużej toksyczności stosowanych głównie w onkologii oraz komponentów do wytwarzania leków biologicznych. Substancje tego typu to produkty złożone i trudne do wytworzenia z uwagi na wymagania techniczne, technologiczne i niezbędne zabezpieczenia. Dzięki współpracy z partnerem zewnętrznym z sektora biotechnologicznego będziemy mieć również możliwość udziału w tworzeniu zaawansowanego leku dla pacjentów w ramach terapii celowanej.

W 2022 r. Polpharma nawiązała **współpracę z firmą Pikralida**, polskim start-upem biofarmaceutycznym, który prowadzi pracę nad przełomowym rozwiązaniem terapeutycznym chroniącym przed rozwojem padaczki po przebytych urazie mózgu lub udarze. Współpraca zakłada wytworzenie substancji czynnej na potrzeby programu badań przedklinicznych i produktu leczniczego do badania klinicznego fazy pierwszej.

Grupa Polpharma w Polsce od 2021 r. realizuje program **Artemida**, którego celem jest zwiększenie efektywności realizacji projektów z wykorzystaniem środków własnych oraz pozyskiwanych ze źródeł zewnętrznych. W efekcie podejmowanych działań wszystkie cztery zgłoszone przez nas projekty uzyskały granty w konkursie Agencji Badań Medycznych na wsparcie rozwoju leków generycznych.





Projekty Grupy Polpharma w Polsce nagrodzone w konkursie Agencji Badań Medycznych:

- opracowanie i rozwój innowacyjnego rozwiązania – złożonego, trójskładnikowego produktu leczniczego, ukierunkowanego na terapię nadciśnienia tętniczego;
- opracowanie i rozwój innowacyjnego rozwiązania – złożonego, dwuskładnikowego produktu leczniczego w postaci kropli do oczu w opakowaniu wielodawkowym bez konserwantów, ukierunkowanego na terapię jaskry otwartego kąta;
- opracowanie i rozwój innowacyjnego rozwiązania – leku generycznego z grupy agonistów receptora GLP-1 w terapii cukrzycy typu 2;
- opracowanie i wprowadzenie na rynek medyczny pierwszego produktu nieantybiotykowego w leczeniu infekcyjnych schorzeń oczu – innowacyjnej postaci farmaceutycznej zawierającej substancję antyseptyczną.

Grupa Polpharma w Polsce dołączyła również do nowo utworzonego klastra Nowe Technologie Medyczne, który ma wspierać rozwój innowacyjności polskiego sektora wyrobów medycznych i produktów leczniczych poprzez stały dialog z przedsta-

wicielami branży i środowisk naukowych. Będzie także platformą podejmowania wspólnych działań i realizacji wspólnych projektów na rzecz efektywnego wykorzystania potencjału zrzeszonych firm.

Programy innowacji i pomysłów pracowniczych

Program Innowacji Leonardo umożliwia naszym pracownikom zgłaszanie poprzez specjalną platformę pomysłów w trzech obszarach: pacjenci i personel medyczny, skuteczna organizacja oraz realizacja zobowiązań klimatycznych i środowiskowych.

Każdy zgłoszony pomysł trafia do interdyscyplinarnego zespołu wewnętrznych ekspertów, który go ocenia. Jeśli idea ma potencjał, zostaje jej przydzielony ambasador i partner biznesowy, co przyspiesza przekucie jej w realne rozwiązanie. W ramach programu do końca 2022 r. nasi pracownicy zgłosili **144** pomysły, z których 27 znajduje się w fazie wdrażania i realizacji.

W 2022 r. odbyła się również druga edycja **Hackathonu Leonardo**, podczas której ponad 50 pracowników podzielonych na sześć zespołów szukało rozwiązań w trzech wyzwaniach:

- **Smart Aging**, czyli jak Polpharma może uczestniczyć w ogólnoświatowym trendzie;
- **Kultura feedbacku**, czyli jak sprawić, żebyśmy polubili feedback w Polpharmie;
- **Komunikacja marek**, czyli jak uczynić nasze „stare marki” atrakcyjnymi dla młodych konsumentów, nie tracąc dotychczasowych lojalnych klientów.

W 2022 r. firma świętowała 10-lecie programu **Kaizen**. W czasie tej dekady zgłoszonych zostało ponad 17 tys. pomysłów, z których ponad **14,5 tys.** zostało zaakceptowanych, przynosząc firmie korzyści w postaci poprawy efektywności i bezpieczeństwa procesów, zwiększenia motywacji pracowników oraz ponad 28 mln zł oszczędności. W ostatniej edycji konkursu jako najlepszy pomysł nagrodzono koncepcję zmiany sposobu transportu wybranych substancji czynnych importowanych z Chin z lotniczego na morski, co pozwoliło nie tylko na oszczędności, ale też na redukcję śladu węglowego w zakresie 3.



Cyberbezpieczeństwo – bezpieczeństwo danych i prywatność klientów

Ochrona prywatności klientów to jeden z kluczowych aspektów działalności Grupy Polpharma w Polsce. Mamy wewnętrzny system zarządzania ochroną prywatności, nadzorowany przez Inspektora Ochrony Danych i jego zespół.

W ramach systemu na bieżąco monitorujemy otoczenie prawne i wprowadzamy stosowne zmiany w procesach ochrony prywatności klientów oraz stale podnosimy świadomość pracowników. Każdego roku szkolimy wszystkich pracowników z dostępem do komputera (około 3 tys. osób) z zasad ochrony prywatności i bezpieczeństwa informacji.

W 2022 r. Grupa Polpharma w Polsce nie zidentyfikowała żadnych uzasadnionych skarg w obszarze ochrony prywatności danych klientów. Nie odnotowano także przypadków wycieków, kradzieży ani utraty danych klienta.

Jesteśmy świadomi ryzyk związanych z cyberprzestępczością, dlatego między innymi:

- powołaliśmy **Zespół Bezpieczeństwa Operacyjnego IT**, którego zadaniem jest ciągłe monitorowanie zagrożeń i wdrażanie odpowiednich zabezpieczeń w organizacji;
- pracownicy **Departamentu Bezpieczeństwa** przez cały rok, 24 godziny na dobę dyżurują pod specjalnym numerem telefonu, za pośrednictwem którego każdy pracownik może zgłosić podejrzenie incydentu naruszenia bezpieczeństwa;
- korzystamy z **renomowanego oprogramowania**:
 - do utajniania informacji;
 - chroniącego przed wyciekami informacji;
 - do realizacji polityk bezpieczeństwa na urządzeniach mobilnych;
- wdrażamy jedynie **oprogramowanie zgodne z wewnętrznymi standardami bezpieczeństwa**;



- prowadzimy **szkolenia** (w tym obowiązkowe) i **akcje informacyjne**, przygotowujemy **reguluarne newslettery** podnoszące świadomość pracowników w zakresie cyberbezpieczeństwa.

W poszczególnych zakładach Grupy Polpharma w Polsce funkcjonują lokalne **mechanizmy zapewnijące ciągłość biznesową procesów** – zapewniające nieprzerwane działanie poszczególnych procesów i systemów, w tym sprzętu i oprogramowania IT oraz automatyki przemysłowej.

Z uwagi na wielkość organizacji oraz ciągłą ekspansję biznesową w IV kwartale 2022 r. rozpoczął się proces poszerzania i ujednolicania obowiązujących procedur z obszaru Bezpieczeństwa Fizycznego, Ochrony danych osobowych oraz IT. Efektem będzie jeden dokument łączący wiele dotychczas obowiązujących polityk.

W 2022 r. nie odnotowaliśmy żadnych incydentów cybernetycznych związanych z wyciekiem danych ani żadnego zmasowanego ataku na naszą infrastrukturę informatyczną.

Transformacja cyfrowa Polpharmy

Od kilku lat realizujemy program kompleksowej transformacji cyfrowej naszej organizacji. Ma on na celu z jednej strony zwiększenie efektywności procesów produkcyjnych i działań biznesowych, a z drugiej – wykorzystanie nowych technologii do tworzenia dodatkowych wartości dla pacjentów, systemu opieki zdrowotnej oraz ochrony środowiska naturalnego.

W Polpharmie wdrażamy Data Governance, mając świadomość, że wraz z rozwojem gospodarki cyfrowej dane są ważnym zasobem, który będzie decydować o sukcesie biznesu. Danymi zarządzamy z taką samą dbałością, jak ma to miejsce w przypadku zapasów, aktywów finansowych czy też nieruchomości. W 2022 r. wdrożyliśmy Politykę Data Governance określającą zasady postępowania z danymi.

Program wdrożenia Data Governance w Polpharmie jest ważnym krokiem z punktu widzenia rozwoju nowych możliwości biznesowych, wzrostu efektywności procesów biznesowych oraz ochrony danych wrażliwych zarówno w perspektywie zgodności prawnej, jak i wartości biznesowej. Zarządzanie danymi i informacjami biznesowymi już teraz pomaga naszym pracownikom w szybszym dostępie do wysokiej jakości raportów i analiz. Redukuje także czas poświęcany na gromadzenie i sprawdzenia poprawności zestawów danych, co przekłada się na szybsze i lepsze decyzje.





W ramach digitalizacji obszaru analityki HR opracowaliśmy nowe cyfrowe narzędzie PowerMap HR. Ułatwia ono pracownikom dostęp do danych HR dotyczących zespołów, którymi zarządzają, pozwala na bieżąco analizować trendy oraz umożliwia filtrowanie danych w różnych przekrojach.

Inne działania podjęte przez dział IT w 2022 r.:

- dostosowaliśmy systemy do pracy w trzech trybach (Flex – tryb hybrydowy, Digital – zdalny oraz Office – praca w biurze), co wpływa na ograniczenie transportu pracowników;
- pozbyliśmy się najstarszych i najbardziej energochłonnych zasobów z serwerowni;
- odsprzedaliśmy nieużywany sprzęt firmom, które ponownie wprowadzają go na rynek (drugie życie produktu);

- przeprowadziliśmy centralizację i wirtualizację automatyki przemysłowej;
- wdrożyliśmy elektroniczny system obsługi zgłoszeń w dziale HR;
- zakończyliśmy pilotaż systemu do predykcji sprzedaży oparty na machine learning, który wykazał, że dzięki temu możemy ograniczyć zapasy i produkować odpowiednią ilość leków;
- przy wykorzystaniu platformy low-code zdigitalizowaliśmy kilkadziesiąt procesów wewnętrznych firmy, oszczędzając czas, papier, energię i zmniejszając pracochłonność;
- wprowadziliśmy automatyczny mechanizm redukcji zasobów w rozwiązaniach chmurowych;

- wdrożyliśmy system do obsługi przetargów szpitalnych, digitalizując ten proces;
- zdigitalizowaliśmy proces szkoleń obowiązkowych;
- przeprowadziliśmy przegląd rozwiązań IT w celu redukcji zbędnych zasobów i rozwiązań informatycznych;
- wdrożyliśmy CRM dla przedstawicieli (OCE);
- wprowadziliśmy cyfryzację podpisywania umów (kilkadziesiąt tysięcy umów);
- sfinansowaliśmy zakup starlinków dla Ukrainy;
- rozwinęliśmy zaawansowane raportowanie oparte na chmurze Azure;
- zdigitalizowaliśmy proces zarządzania wypadkami.

Ponadto w 2022 r. wdrożyliśmy program szkoleniowy rozwoju kompetencji cyfrowych naszych pracowników. Postępująca w Polpharmie cyfryzacja wspiera zrównoważony rozwój – wdrażane są autonomiczne systemy sterowania, które bez udziału obsługi prowadzą procesy w sposób efektywny i wydajny, co przekłada się na zmniejszone zużycie energii i tym samym niższą emisję CO₂.

Inicjatywy cyfrowe i gromadzenie Big Data pozwalają nam na budowanie wiedzy i udokumentowane podejście do nowych inwestycji pozytywnie wpływających na zrównoważony rozwój. Cyfryzacja stała się dla Polpharmy niezastąpionym narzędziem wspierającym takie programy jak Program Transformacji Energetycznej i Program Oszczędzania Energii.



Rozdział 4

RELACJE ZE SPOŁECZEŃSTWEM

Priorytety zaangażowania społecznego

Wsparcie społeczności lokalnych

Wolontariat pracowniczy

Współpraca biznesu z nauką

Naukowa Fundacja Polpharmy

Działania podjęte w odpowiedzi na skutki wojny w Ukrainie



ANGAŻUJEMY SIĘ
W ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI
LOKALNYCH,
NAUKI I EDUKACJI

Priorytety zaangażowania społecznego

Grupa Polpharma w Polsce angażuje się społecznie na wiele sposobów – poprzez działalność charytatywną, inwestycje społeczne i inicjatywy komercyjne w społecznościach.

Wspomagamy różnorodne projekty i wiele grup beneficjentów w trzech kluczowych obszarach:

- profilaktyka zdrowotna;
- edukacja i rozwój nauki;
- rozwój społeczności lokalnych.

Przykładamy szczególną wagę do popularyzacji profilaktyki zdrowotnej i wczesnego wykrywania

chorób. Dbamy o to, by nasze kampanie edukacyjne były zrozumiałe i praktyczne. Staramy się mieć pozytywny wpływ na rozwój społeczności lokalnych poprzez liczne inicjatywy społeczne, edukacyjne, zdrowotne, kulturalne czy sportowe. Rozwijamy współpracę międzysektorową. Zachęcamy naszych pracowników do udziału w projektach wolontariackich.

Zgodnie z założeniami strategii ustalonej na lata 2022–2025 postawiliśmy sobie cele, które pomogą

nam obserwować potrzeby społeczne i na nie reagować. Dlatego dążymy do prowadzenia regularnego dialogu z interesariuszami w społecznościach, w których działamy. Chcemy też pogłębiać współpracę z nimi przy lokalnych inicjatywach, przyczyniając się do ich rozwoju również poprzez dzielenie się wiedzą i relacje z organizacjami oraz instytucjami.

W 2022 r. Polpharma, razem z GFK i T-Mobile Polska, była partnerem raportu „**Technologia w służbie**

społeczeństwu. Czy Polacy zostaną społeczeństwem 5.0?” wydanego przez Fundację Digital Poland. Raport przedstawiał wyniki czwartego badania świadomości Polaków w kwestii strategicznych wyzwań stojących przed naszym krajem oraz gotowości do wykorzystania nowych technologii do ich pokonania w ramach koncepcji społeczeństwa 5.0, która skupia się na człowieku i możliwości wsparcia zrównoważonego rozwoju i rozwiązywania globalnych problemów poprzez nowe technologie.



Wsparcie społeczności lokalnych

Doskonale rozumiemy znaczenie międzysektorowych innowacji społecznych, dlatego od 2014 r. jesteśmy partnerem głównym **Funduszu Inicjowania Rozwoju** oraz **Forum Inicjowania Rozwoju** – dwóch unikatowych inicjatyw na rzecz zrównoważonego rozwoju województwa pomorskiego, animowanych przez Fundację Inicjowania Rozwoju UP Foundation.

Ze środków funduszu przyznawane są granty dla innowacyjnych partnerstw międzysektorowych, stanowiących odpowiedzi na wyzwania, przed którymi stoją społeczności lokalne Pomorza. W 2022 r. odbyła się ósma edycja konkursu, w ramach której środki finansowe do 25 tys. zł oraz kompleksowe wsparcie doradcze otrzymały następujące projekty:

- **Budowa Altany Warsztatowej** (lider: Fundacja Anielskie Ranczo) – celem projektu było stworzenie miejsca do przeprowadzenia zajęć dla dzieci i dorosłych, dających szansę na rozwój lokalnej, wiejskiej społeczności.
- **Zielono mi** (lider: Fundacja KIWI Kreatywność Inicjatywa Wielokulturowość Integracja) – stworzenie mobilnego ogrodu społecznego przy Bibliotece Publicznej w Pruszczu Gdańskim, dostępnego dla osób starszych i dzieci, z możliwością późniejszej adaptacji grządek przez mieszkańców.
- **Zdrowa sportowa głowa** (lider: Fundacja Graj z Głową) – przeprowadzenie ośmiu warsztatów w zakresie edukacji o zdrowiu psychicznym w sporcie i profilaktyce depresji.
- **Kuźnia niebieskich talentów** (lider: Stowarzyszenie Brzostek Top Team) – nawiązanie trwałego partnerstwa międzysektorowego na rzecz opracowania i wdrożenia modelowej innowacji społeczno-pedagogicznej – modelu systemu treningowego dla dzieci ze szczególnymi potrzebami.
- **Wodonerzy – strażnicy wody i wewnętrznej przyrody** (lider: Ruch Inicjatyw Obywatelskich Tczewa) – wielopłaszczyznowy, ukierunkowany na

edukację środowiskową projekt, którego celem było uświadomienie społeczeństwu roli i wartości wody.

- **#gdanskisteam** (lider: Stowarzyszenie Falco Gedanense) – celem projektu było szerzenie idei upcyklingu przez zagospodarowanie i artystyczne wykorzystanie elementów zdobniczych ze starych torebek, butów, plecaków w stylu steampunkowym.

W 2022 r. pod hasłem „**Forum Wolontariatu Pracowniczego**” odbyła się 11. edycja corocznej konferencji Forum Inicjowania Rozwoju, podczas której podjęto tematykę wolontariatu pracowniczego w kontekście wyzwań zrównoważonego rozwoju.

Polpharma po raz drugi została partnerem programu **Działaj lokalnie**, którego organizatorem w regionie starogardzkim jest Lokalna Grupa Działania „Chata Kociewia”. W ramach współpracy powołana została specjalna kategoria „Dbaj o środowisko z Polpharmą”, w której dofinansowanie otrzymały projekty związane z propagowaniem wiedzy o ochronie środowiska oraz zachowań proekologicznych. Dodatkowo uruchomiona została ścieżka „Działaj lokalnie i solidarnie z Ukrainą”.

W ramach wspomnianych kategorii tematycznych dofinansowane zostały projekty:

- **EkoKociewie** – projekt realizowany przez Grupę Miłośników Słowińskiego Parku Narodowego, integrujący lokalną społeczność, umożliwiającą uczestnictwo w akcjach promujących ekologię, wspierających dobrostan środowiska naturalnego oraz wpływających na poprawę jego bioróżnorodności.
- **O planetę dbamy – lasy sprzątam, a deszczówkę zbieramy** – projekt zrealizowany przez grupę nieformalną Eko-Rodzice z Kalisk;



jego celem było upowszechnianie wiedzy i zwiększanie świadomości mieszkańców z zakresu ochrony środowiska, oszczędzania wody oraz dbałości o czystość środowiska.

- **Młodzieżowa Szkoła Rozwoju dla Ukrainy... i nie tylko!** – Stowarzyszenie POZYTYWNI przygotowało cztery warsztaty wokół różnorodności, obszarów i grup, w których ona występuje, metod aktywizacyjnych i dostosowania do konkretnych grup oraz

planowania wydarzeń skierowanych do lokalnej społeczności oraz osób uchodźczych.

W 2022 r. udzieliliśmy wsparcia finansowego Stowarzyszeniu „Można Inaczej” na organizację **Starogardzkiej Gali Wolontariatu**. Podczas tego największego lokalnego wydarzenia poświęconego wolontariatu wybrano Wolontariusza Roku Gminy Miejskiej Starogard Gdański, Wolontariusza Roku Powiatu Starogardzkiego oraz Anioły Dobroczynności.

Udzieliliśmy też wsparcia lokalnym organizacjom w Sieradzu. Dofinansowanie otrzymały:

- **Sieradzki Klub Amazonka** (darowizna na wsparcie psychologiczne kobiet po przebytej chorobie onkologicznej i organizację rehabilitacji ruchowej);
- **Stowarzyszenie Przyjaciół szpitala im. Prymasa Stefana Wyszyńskiego w Sieradzu** (darowizna na utrzymanie ładowiska szpitalnego);
- **Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Sieradzu** (darowizna na zakup samochodów ratowniczo-gaśniczych, samochodów specjalnych, pojazdów i wyposażenia);
- **Sieradzkie Centrum Kultury** (sponsorowanie organizacji warsztatów edukacyjnych z design thinking i medialnych, z elementami edukacji obywatelskiej dla uczniów klas 6–8 ze szkół podstawowych).



Wolontariat pracowniczy

Zależy nam na tym, żeby przynosić realne i konkretne zmiany w społecznościach, w których działa Grupa Polpharma w Polsce.

Z naszego doświadczenia wynika, że niezbędne do tego jest zaangażowanie naszych pracowników, którzy żyją w danym regionie czy miejscowości i znają potrzeby lokalnych mieszkańców. Stwarzamy warunki sprzyjające aktywności społecznej zatrudnianych przez nas osób. W swoich działaniach na rzecz dobra wspólnego mogą one liczyć na nasze wsparcie finansowe, organizacyjne i merytoryczne.

Od 2013 r. we wszystkich naszych lokalizacjach w Polsce prowadzimy **Program Wolontariatu Pracowniczego**. Ma on formę konkursu grantowego, w ramach którego co roku przyznajemy dofinansowanie w wysokości 3,5 tys. zł 20 najlepszym inicjatywom zaproponowanym przez naszych pracowników. Projekty mogą być zgłaszane w następujących kategoriach: zdrowie i profilaktyka

zdrowotna, poprawa jakości życia, edukacja i wyrównywanie szans, pomoc humanitarna, rozwój lokalny i ekologia oraz pomoc kierowana do zwierząt.

Pracownicy mogą zaangażować się także w inne akcje wolontariackie wspierane przez Grupę Polpharma w Polsce. W 2022 r. były to następujące działania:

- coroczna akcja przygotowywania prezentów świątecznych w odpowiedzi na listy dzieci z placówek opiekuńczo-wychowawczych do Świętego Mikołaja (dzięki niej spełniły się marzenia 638 dzieci i seniorów);
- pomoc przy organizacji III Kocięskiej Konferencji Opieki Paliatywnej i Hospicyjnej organizowanej przez Fundację „Kocięciacy dla hospicjum”;

Wolontariat w 2022 r. w liczbach

318

wolontariuszy

2 508

godzin pracy społecznej

- świąteczna zbiórka na potrzeby starogardzkiego schroniska dla zwierząt;
- akcja sadzenia drzew (EKOWizyta);
- akcja zbiórki kasztanów dla starogardzkiego hospicjum, kasztany zostały przekazane Fundacji „Kocięciacy dla hospicjum” i sprzedane, a pozyskane w ten sposób środki przeznaczone na potrzeby podopiecznych placówki;
- zbiórka butów dla osób w kryzysie bezdomności z firmą WoshWosh, której przekazano 184 pary obuwia.

Konkursy grantowe
2013–2022
w liczbach

199

zrealizowanych projektów

1 463

wolontariuszy

24 981

godzin pracy społecznej

ponad 37 000

beneficjentów



Współpraca biznesu z nauką

Współpraca z placówkami naukowymi i instytucjami edukacyjnymi jest niezbędnym elementem umożliwiającym rozwój firmy farmaceutycznej, który uzależniony jest od stałego doskonalenia technologii, wdrażania nowoczesnych postaci leków oraz ciągłego poszerzania wiedzy i kompetencji.

Program Doktoratów Wdrożeniowych, zainicjowany przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, daje możliwość pogłębienia współpracy i uzyskania korzyści przez firmę, naukowca oraz uczelnię. Adresowany jest do osób rozpoczynających studia doktoranckie, a jego cel to stworzenie im możliwości kształcenia w ścisłej współpracy z zatrudniającym ich przedsiębiorcą lub podmiotem biznesowym. Głównym założeniem programu jest, by przygotowywane rozprawy doktorskie usprawniały działanie przedsiębiorstw. W 2022 r. do programu przyjęta została jedna osoba zatrudniona przez Grupę Polpharma w Polsce – dołączyła do 20 osób zakwalifikowanych w latach 2018–2020. Doktorat ten jest zaplanowany na cztery lata i realizowany we współpracy z Gdańskim Uniwersytetem Medycznym. Pierwsze obrony doktorskie z poprzednich edycji odbędą się w 2023 r.

Od roku akademickiego 2017/2018 wspólnie z Gdańskim Uniwersytetem Medycznym oraz firmą Oceanic prowadzimy **studia II stopnia: Przemysł farmaceutyczny i kosmetyczny**. Ich celem jest jak najlepsze przygotowanie absolwentów do praktycznych zadań w przemyśle farmaceutycznym. Studenci odbywają praktyki w Polpharmie oraz piszą prace magisterskie pod okiem naszych ekspertów. W roku akademickim 2021/2022 prace z zakresu przemysłu farmaceutycznego obroniło sześć absolwentów wspomnianego kierunku.

w 2022 r. podpisaliśmy **list intencyjny z Collegium Humanum** o współpracy w kształceniu kadr menedżerskich dla farmacji. Współpraca ma dotyczyć między innymi studiów MBA Pharmaceutical Management, które zapewniają przekrój informacji i specjalistyczną wiedzę dotyczącą

cą całego rynku farmaceutycznego oraz specyfiki obrotu produktami leczniczymi, a także regulacji związanych z najważniejszymi obszarami rynku farmaceutycznego. Porozumienie dotyczy również możliwych wspólnych działań w zakresie edukacji, badań naukowych oraz otwiera drogę do realizacji praktyk zawodowych w firmie.

Warsaw Health Innovation Hub to unikatowa na skalę Europy Centralnej platforma wymiany doświadczeń, przepływu pomysłów oraz stałej współpracy podmiotów gospodarczych, naukowych i publicznych zaangażowanych w sektor biomedyczny. WHIH jest wspólnym projektem Agencji Badań Medycznych i wiodących przedsiębiorstw z sektorów: farmaceutycznego, biotechnologicznego i teleinformatycznego. Nasza firma jest jednym z jej założycieli. W 2022 r. we współpracy z WHIH zorganizowaliśmy dwa warsztaty edukacyjne dotyczące bezpieczeństwa lekowego oraz innowacyjności przemysłu farmaceutycznego, skierowane do przedstawicieli środowiska naukowego, biznesowego oraz administracji publicznej.

Od 2016 r. współpracujemy z **Technikum nr 1 w Zespole Szkół Ekonomicznych w Starogardzie Gdańskim** w modelu kształcenia dualnego – kształcenie teoretyczne w szkole jest połączone ze zdobywaniem praktycznych umiejętności u pracodawcy. Nauczaniem objęci są uczniowie klas o profilu technik analityk (profil chemiczny). W 2022 r. naukę zakończył kolejny rocznik techników analityków. Część absolwentów została zatrudniona przez nas w obszarze kontroli jakości. Współpracujemy także w kształceniu uczniów w klasie o profilu technik automatyk. Uczniowie z tych klas odbywają praktyki szkolne w Zakładzie Produkcji Leków w Starogardzie Gdańskim,



zdobываяc praktyczne umiejętności pod okiem specjalistów Polpharmy. W 2022 r. wspólnie uruchomiliśmy nowy kierunek nauczania: technik technologii chemicznej. Uczniowie mają możliwość nauki w specjalnie zaadaptowanych do tego celu laboratoriach na terenie firmy.

Polpharma jest partnerem strategicznym konkursu dla młodych naukowców **Explory** – flagowego przedsięwzięcia Fundacji Zaawansowanych Technologii. Celem inicjatywy jest wsparcie utalentowanej młodzieży w realizacji innowacyjnych projektów naukowych oraz promocja ich osiągnięć na arenie międzynarodowej. Program łączy młodych naukowców i autorytety naukowe, start-upy oraz duże przedsiębiorstwa, organizacje pozarządowe i instytucje publiczne, media ogólnopolskie i regionalne, szkoły, edukatorów i najlepsze uczelnie wyższe, duże miasta i małe miejscowości.

Po raz dziewiąty byliśmy również partnerem i członkiem kapituły konkursowej w ramach projektu „Dziennika Gazety Prawnej” **„Eureka! DGP – odkrywamy polskie wynalazki”**. Do udziału zostały zaproszone polskie uczelnie, instytuty badawcze, jednostki naukowe Polskiej Akademii Nauk oraz sieci badawcze z wynalazkami zgłoszonymi do Urzędu Patentowego RP w latach 2019 oraz 2020. Zwyciężył wynalazek zespołu naukowców Politechniki Wrocławskiej i Uniwersytetu Gdańskiego dotyczący sposobu dezaktywacji antybiotyków w roztworach wodnych. Odpowiada on na ważny problem pozostałości antybiotyków w ściekach, ograniczając zjawisko lekooporności.



Naukowa Fundacja Polpharmy

Misją działającej od 2001 r. Naukowej Fundacji Polpharmy jest wspieranie rozwoju nauk farmaceutycznych i medycznych poprzez finansowanie badań naukowych.

Od 2022 r. w Fundacji obowiązuje nowa strategia, której celem jest otwarcie działalności na nowoczesne rozwiązania umożliwiające bycie **bliżej pacjenta, bliżej środowiska naukowego, bliżej farmacji**. Wszystkie przedsięwzięcia Fundacja realizuje, opierając się na tych trzech filarach.

Najważniejsze działania Naukowej Fundacji Polpharmy w 2022 r.:

- **XXII edycja programu grantowego** dla projektów badawczych. Temat konkursu finansowanego ze środków Fundacji brzmiał: „Cyfryzacja dla poprawy

wyników leczenia”. Łączny koszt realizacji dwóch nagrodzonych projektów wyniósł 955 212 zł.

- Druga edycja **Nagrody i Medalu im. prof. Romana Kaliszana**, wyróżnienia przyznawanego przez Naukową Fundację Polpharmy, Gdański Uniwersytet Medyczny oraz Gdańskie Towarzystwo Naukowe za wybitne osiągnięcia badawcze z zakresu nauk biomedycznych lub biofarmaceutycznych. Laureatem został prof. zw. dr hab. dr hc. Bogusław Buszewski, członek rzeczywisty PAN. Profesor jest specjalistą z zakresu chemii analitycznej i chemii środowiska.



- Objęcie mecenatem **Nagrody im. Prof. Franciszka Kokota**, ustanowionej przez Towarzystwo Internistów Polskich, przyznawanej za wybitny dorobek naukowy w dziedzinie chorób wewnętrznych. Laureatem został prof. hab. n. med. Marian Klinger.
- Ufundowanie nagród dla laureatów kolejnej edycji **Ogólnopolskiego Konkursu Prac Magisterskich Wydziałów Farmaceutycznych**, którego organizatorem jest Polskie Towarzystwo Farmaceutyczne.
- Zorganizowanie **cyklu trzech debat** skierowanych do środowiska naukowego oraz pacjentów na

następujące tematy: Jakie nowości dla pacjenta przyniósł rok 2022; Czy opieka farmaceutyczna może poprawić Compliance; Lekarz, pacjent, rodzina – dlaczego powinni współpracować?

- Zorganizowanie **Pierwszego Konwentu Rektorów Akademickich** Uczelni Medycznych pod hasłem „Nauka a przemysł”. Rektorzy uczelni medycznych, eksperci, analitycy i wybitni specjaliści rozmawiali o możliwościach współpracy i podejmowaniu inicjatyw, które mają służyć rozwojowi oraz wsparciu najzdolniejszych studentów medycyny i farmacji.

Działania podjęte w odpowiedzi na skutki wojny w Ukrainie

Od początku wojny w Ukrainie Grupa Polpharma w Polsce zaangażowała się w pomoc skierowaną do osób potrzebujących.

Priorytetem było **wsparcie naszych pracowników w Ukrainie** poprzez zapewnienie im możliwości relokacji do naszego kraju i pomocy bytowej. Tym z nich, którzy zdecydowali się pozostać w Polsce, zapewni-

śmy kursy języka, pomoc w znalezieniu pracy i nostryfikacji dyplomów. Opieką objęliśmy ponad 60 osób.

Równolegle wspieraliśmy pacjentów, przekazując szpitalom w Ukrainie niezbędne leki – antybiotyki



szpitalne, leki anestetyczne i produkty ratujące życie, których jesteśmy jedynym producentem w Polsce. W ciągu 48 godzin od wybuchu wojny nasi pracownicy przetłumaczyli polskie **ulotki dla 22 produktów na język ukraiński lub rosyjski**, aby kontyngent z darami mógł być wysłany natychmiast. Przygotowaliśmy też dokumentację rejestracyjną, w tym ulotki i oznakowania na opakowania, dla 19 produktów dla Ukrainy w ramach przyspieszonych i nieplanowanych procesów rejestracyjnych. Dzięki współpracy z Ministerstwami Zdrowia Polski i Ukrainy, Agencją Rezerw Strategicznych, Kancelarią Prezydenta RP oraz Caritas Polska pomoc trafiła do szpitali, gdzie była najbardziej potrzebna. Grupa Polpharma w Polsce przekazała Ukrainie ponad **1,1 mln opakowań leków ratujących życie o łącznej wartości około 12,8 mln zł**. Część przekazanych produktów to efekt akcji wolontriackich, które odbyły się w naszych zakładach produkcyjnych.

Inicjatywy pracowników i ich zaangażowanie było w tym czasie niezwykle ważne. We wszystkich naszych biurach i zakładach odbywały się zbiórki pieniędzy i darów, które były przekazywane polskim i ukraińskim organizacjom pozarządowym lub dostarczane bezpośrednio na granicę. Nasi pracownicy oferowali osobom

chroniącym się przed wojną noclegi i opiekę w swoich domach. Zgłaszali się również do działań wolontariackich w lokalnych centrach pomocy uchodźcom.

Przyjazd do Polski milionów ukraińskich obywateli spowodował pojawienie się w aptekach i gabinetach lekarskich pacjentów, z którymi komunikacja była trudna i stresująca dla obu stron ze względu na różnice językowe. Uznaliśmy, że naszym obowiązkiem, jako lidera branży farmaceutycznej, jest wsparcie pacjentów w dostępie do rzetelnych informacji o produktach i komunikacji z farmaceutami w aptece. W ramach projektu **Mój Ukraiński Pacjent** przygotowaliśmy ilustrowane materiały z rzetelnymi informacjami w dwóch językach, ułatwiające komunikację, adresowane do farmaceutów i lekarzy oraz pacjentów z Ukrainy. Materiały objęły kartę wywiadu lekarskiego, wielojęzyczny słownik medyczny do pogłębionego wywiadu, ilustrowane karty komunikacji medycznej, materiały edukacyjne, folder dla farmaceuty, a także dwujęzyczną stronę likytut.eu, dostępną również w wersji mobilnej.



Rozdział 5

ODPOWIEDZIALNOŚĆ WOBEC ŚRODOWISKA

Zarządzanie i cele

Klimat i emisje

Energia

Woda, ścieki i odpady

Materiały i surowce

Ekoprojektowanie

Gospodarka o obiegu zamkniętym

Zaangażowanie pracowników w ochronę środowiska

Inicjatywy prośrodowiskowe

Partnerstwa na rzecz środowiska i klimatu



NA WSZYSTKICH ETAPACH DZIAŁALNOŚCI
**ZMNIEJSZAMY WPŁYW PROCESÓW
I PRODUKTÓW NA KLIMAT
I ŚRODOWISKO**



2-27

- opracowanie i wdrożenie **standardów ekoprojektowania** w procesie rozwoju nowych substancji i leków;
- **redukcję ilości odpadów** wytwarzanych w procesach produkcyjnych i pomocniczych o 5% do 2025 r. w odniesieniu do wielkości produkcji (w stosunku do 2021 r.).

Aby osiągnąć wyznaczone cele, będziemy także prowadzić edukację środowiskową zarówno

wśród naszych pracowników, jak i innych interesariuszy (dostawców, farmaceutów, pacjentów).

W 2022 r. na Zakłady Farmaceutyczne POLPHARMA S.A. została nałożona kara pieniężna w kwocie 30 559 zł, wynikająca z przekroczenia normy hałasu w porze nocnej na terenie zakładu w Sieradzu. W okresie objętym raportem na spółki Grupy Polpharma w Polsce nie zostały nałożone inne kary z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami.

2-23

Zarządzanie i cele

Podstawą zarządzania środowiskiem w Grupie Polpharma w Polsce jest zgodny z normami ISO 14001, ISO 45001 oraz ISO/IEC 17025 **Zintegrowany System Zarządzania Środowiskowego i BHP**. Został on wdrożony we wszystkich jednostkach, a certyfikowany jest w zakładzie w Starogardzie Gdańskim.

- W Grupie obowiązuje Polityka Ochrony Środowiska, której kluczowe obszary to:
- ograniczenie wpływu na zmiany klimatu;
 - ochrona wód;
 - transformacja w kierunku gospodarki obiegu zamkniętego;
 - minimalizowanie wpływu w całym łańcuchu wartości.

- W 2022 r. określiliśmy cele środowiskowe, które wspierają realizację Polityki Ochrony Środowiska i są spójne ze Strategią Zrównoważonego Rozwoju na lata 2022-2025. Aby zmniejszyć nasz wpływ na klimat i środowisko, planujemy:
- **redukcję emisji gazów cieplarnianych** (ekwiwalentu CO₂) o 17% do 2025 r. w zakresach 1 i 2 (w stosunku do 2021 r.);



Klimat i emisje

Jako Grupa Polpharma w Polsce dążymy do osiągnięcia neutralności klimatycznej w zakresach 1 i 2. Wprowadzamy rozwiązania ograniczające nasze emisje gazów cieplarnianych, a także planujemy analogiczne działania we współpracy z naszymi dostawcami i innymi partnerami w łańcuchu wartości.

Zidentyfikowaliśmy najważniejsze ryzyka klimatyczne i przeprowadziliśmy proces analizy scenariuszowej. Dążymy do tego, aby część zużywanej przez nas energii pochodziła ze źródeł odnawialnych. Prowadzimy działania, które pomagają nam ograniczyć zużycie energii w działalności operacyjnej.

Celem przeprowadzonej w 2021 r. analizy ryzyk i szans klimatycznych było zdefiniowanie możliwych ekonomicznych, regulacyjnych, technologicznych i społecznych czynników wpływu, identyfikacja obecnych procesów ograniczających ryzyka i ustalenie możliwych działań wyprzedzających. Wyniki stały się podstawą przygotowywanej strategii energetycznej Grupy Polpharma w Polsce.

Analizowane scenariusze zakładały wzrost średnich globalnych temperatur o mniej niż 2°C i więcej niż 2°C w porównaniu z okresem przedindustrialnym. Na ich podstawie określono potencjalny wpływ zmian klimatu na nasze działania biznesowe, ich skutki finansowe oraz skuteczność realizowanych polityk. Pod uwagę wzięto w szczególności raport uwzględniający trzy grupy scenariuszy emisyjnych RCP (Representative Concentration Pathways), RCP2.6, RCP4.5 oraz RCP8.5, które zakładają określone skale dalszego globalnego wzrostu emisji CO₂ oraz osiągnięcie określonych poziomów wymuszenia radiacyjnego. Badanie przeprowadzono z udziałem 12 jednostek organizacyjnych Grupy Polpharma w Polsce.

ISTOTNE RYZYKA KLIMATYCZNE GRUPY POLPHARMA W POLSCE

Ryzyka związane z wpływem klimatu na firmę

Ryzyka związane z wpływem klimatu na firmę	Istotność ryzyka w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej		
	2022-2025	2025-2030	2030-2050
Ryzyka fizyczne			
Dotkliwe mrozy; opady śniegu, burze śnieżne, zamiecie	znaczący	znaczący	wysoki
Nawałnice, oberwania chmury, lokalne podtopienia; powo- dzie, podtopienia (błyskawiczne), powódzie błotne	znaczący	znaczący	wysoki
Wichury, trąby powietrzne; burze z piorunami, gradobicia	znaczący	znaczący	wysoki
Ryzyka fizyczne chroniczne			
Długotrwałe susze, pustynnienia, spadek poziomu wód grun- towych; fale upałów; zmiany sezonowości	znaczący	umiarkowany	niski
Utrata bioróżnorodności	umiarkowany	umiarkowany	umiarkowany
Epidemie i pandemie; choroby cywilizacyjne i powiązane ze zmianami klimatu	wysoki	wysoki	wysoki
Wpływ firmy na klimat			
Emisje i raportowanie w zakresie 1 i 2	wysoki	znaczący	znaczący
Raportowanie i ograniczenie emisji w zakresie 3	wysoki	znaczący	znaczący
Ryzyka środowiskowe			
Dostęp do wody, gospodarka ściekowa	umiarkowany	znaczący	znaczący
Ryzyko związane z zaostrzeniem regulacji dotyczą- cych odpadów i niebezpiecznych substancji	wysoki	wysoki	wysoki



Ryzyka wynikające z przejścia na gospodarkę niskoemisyjną i odporną na zmianę klimatu

Ryzyka wynikające z przejścia na gospodarkę niskoemisyjną i odporną na zmianę klimatu	Istotność ryzyka w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej		
	2022-2025	2025-2030	2030-2050
Model biznesowy i inwestycyjny			
Ryzyko braku lub nierealizowania strategii klimatycznej; kryzys krajowych polityk klimatycznych, dostępność programów odbudowy, rozwojowych itd.	wysoki	wysoki	wysoki
Ryzyka zaostrzania technicznych kryteriów działalności, Taksonomii, reguły DNSH itd.	wysoki	wysoki	wysoki
Szansa wzmocnienia reputacji spółki jako przeciwdziałającej kryzysowi klimatycznemu	wysoki	wysoki	znaczący
Zmiany cen surowców lub produktów	wysoki	wysoki	znaczący
Zmiana dostępności surowców i bezpieczeństwo dostaw	znaczący	wysoki	znaczący
Zagrożenia fizyczne dla infrastruktury, dostawców, sieci dystrybucji	umiarkowany	umiarkowany	umiarkowany
Wzrost cen energii	wysoki	wysoki	znaczący
Wprowadzenie podatków, ceł lub innych opłat węglowych	wysoki	wysoki	znaczący
Wprowadzenie publicznych programów poprawy efektywności energetycznej	znaczący	wysoki	umiarkowany
Wprowadzenie ograniczeń w emisji własnej	znaczący	znaczący	umiarkowany
Aktywa porzucone	znaczący	wysoki	wysoki
Zmiany w standardach branżowych	znaczący	wysoki	znaczący
Kredyty i ubezpieczenia	umiarkowany	znaczący	umiarkowany
Inwestycje	znaczący	wysoki	umiarkowany
Programy i fundusze do finansowania od przeciwdziałania kryzysowi klimatycznemu	znaczący	wysoki	umiarkowany
Przewidywalność i trwałość dostaw	znaczący	wysoki	znaczący
Kapitał społeczny			
Dostępność cenowa i fizyczna produktów i usług	znaczący	wysoki	znaczący
Praktyki sprzedaży, marketingowe i informacje etykietowe	znaczący	wysoki	znaczący
Kapitał ludzki			
Praktyki prawa pracy	znaczący	wysoki	wysoki
Zdrowie pracowników, bezpieczeństwo, well-being	umiarkowany	znaczący	wysoki
Zarządzanie i ład korporacyjny			
Rozwój i instytucjonalizacja inicjatyw liderskich, partnerstw na rzecz zrównoważonego rozwoju, standardów, certyfikacji i ratingów ESG; działania wspierające rozwój konkurencyjności lokalnych technologii proklimatycznych	wysoki	znaczący	znaczący
Polityki ograniczania i monitorowania ryzyk klimatycznych	wysoki	wysoki	znaczący
Compliance regulacyjny i odporność organizacji na nieprzewidziane ryzyka klimatyczne lub środowiskowe	znaczący	wysoki	umiarkowany
Adekwatność i terminowość polityk zarządczych	znaczący	wysoki	umiarkowany

E-P1

Prowadzimy analizę śladu węglowego, to jest emisji gazów cieplarnianych (GHG), dla całej polskiej organizacji w zakresach 1, 2 i 3. Zużycie paliw i energii jest monitorowane w wewnętrznych rejestrach spółek. Wielkości emisji GHG obliczono zgodnie z następującymi standardami:

- The Greenhouse Gas Protocol: A Corporate Accounting and Reporting Standard REVISED EDITION, WRI, WBCSD;
- The Greenhouse Gas Protocol: Scope 2 Guidance An amendment to the GHG Protocol Corporate Standard WRI, WBCSD;
- Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard.

Analiza i obliczenia zostały poddane weryfikacji zewnętrznej, podczas której nie stwierdzono uchybień ani niezgodności.

Gazem cieplarnianym ujętym we wskaźnikach emisji dla paliw, energii elektrycznej i ciepłej jest CO₂. W obliczeniach uwzględniono także gazy wchodzące w skład uwalnianych czynników chłodniczych. Nie zidentyfikowano biogenicznych emisji CO₂.

Jako rok bazowy dla obliczenia celu redukcji śladu węglowego przyjęto 2021. Źródłami wskaźników emisji oraz wartości opałowych wykorzystanych do przeliczenia jednostek były publikacje Krajowego Ośrodka Bilansowania i Zarządzania Emisjami oraz Urzędu Regulacji Energetyki, a także baza danych DEFRA (Departament Środowiska, Żywności i Spraw Wiejskich rządu Wielkiej Brytanii).

Współczynniki GWP (Global Warming Potential factor) dla czynników chłodniczych przyjęto zgodnie z 5. Raportem IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) oraz bazą danych DEFRA lub kartami producenta, jeśli dane nie były dostępne.

Obliczenia przeprowadzono dla polskich spółek należących do Grupy Polpharma w Polsce. Jako kryterium konsolidacji wielkości emisji przyjęto wyniki kontroli finansowej, co oznacza, że 100% emisji spółek przypisano Grupie Polpharma w Polsce (z wyłączeniem emisji związanych z lokalizacją w Kokoszkowach i magazynem w Pruszczu Gdańskim, które wyłączono z granic organizacyjnych). Wielkość emisji wiążącej się z wytworzeniem zakupionej energii elektrycznej obliczono według dwóch metod. W przypadku metody location-based wykorzystano wskaźnik emisji średni dla Polski, w metodzie market-based zastosowano zaś wskaźnik charakterystyczny dla dostawcy energii, z którym Polpharma ma podpisaną umowę.

W 2022 r. łączny ślad węglowy Grupy Polpharma w Polsce zgodnie z metodą market-based wyniósł

163 632 tony CO₂e (o niecałe 0,5% więcej w porównaniu z 2021 r.), a według metody location-based

161 663 tony CO₂e (o 1,15% więcej niż w 2021 r.).

WIELKOŚĆ EMISJI GAZÓW CIEPLARNIANYCH GRUPY POLPHARMA
W POLSCE WEDŁUG METODY MARKET-BASED*

	2022 (zmiana vs 2021)**
	[t CO ₂ e]
Zakres 1, w tym:	8 783 (-2,65%)
Paliwa	8 609 (-1,91%)
Czynniki chłodnicze	174 (-28,98%)
Zakres 2, w tym:	75 086 (-8,09%)
Energia elektryczna	44 953 (-9,16%)
Energia ciepła	30 133 (-6,45%)
Zakres 1+2	83 869 (-7,55%)
Zakres 3, w tym:	79 764 (+10,41%)
Kat. 1. Zakupione surowce i usługi	53 041 (+22,46%)
Kat. 3. Emisje WTT	4 106 (-1,68%)
Kat. 4. Upstream – transport i dystrybucja	3 058 (-31,28%)
Kat. 5. Zagospodarowanie odpadów	132 (+8,20%)
Kat. 6. Podróże służbowe	44 (-40,54%)
Kat. 7. Dojazdy pracowników	1 472 (-3,73%)
Kat. 9. Downstream – transport i dystrybucja	422 (-31,38%)
Kat 11. Użytkowanie sprzedanych produktów	11 196 (+3,57%)
Kat. 10. Przetwarzanie sprzedanych produktów	6 049 (-12,94%)
Kat. 12. Postępowanie ze sprzedanymi produk- tami po zakończeniu ich użytkowania	206 (+13,59%)
Kat 13. Downstream – wynajęte aktywa	37 (+27,59%)
Łączna emisja***	163 632 (+0,41%)

WIELKOŚĆ EMISJI GAZÓW CIEPLARNIANYCH GRUPY POLPHARMA
W POLSCE WEDŁUG METODY LOCATION-BASED*

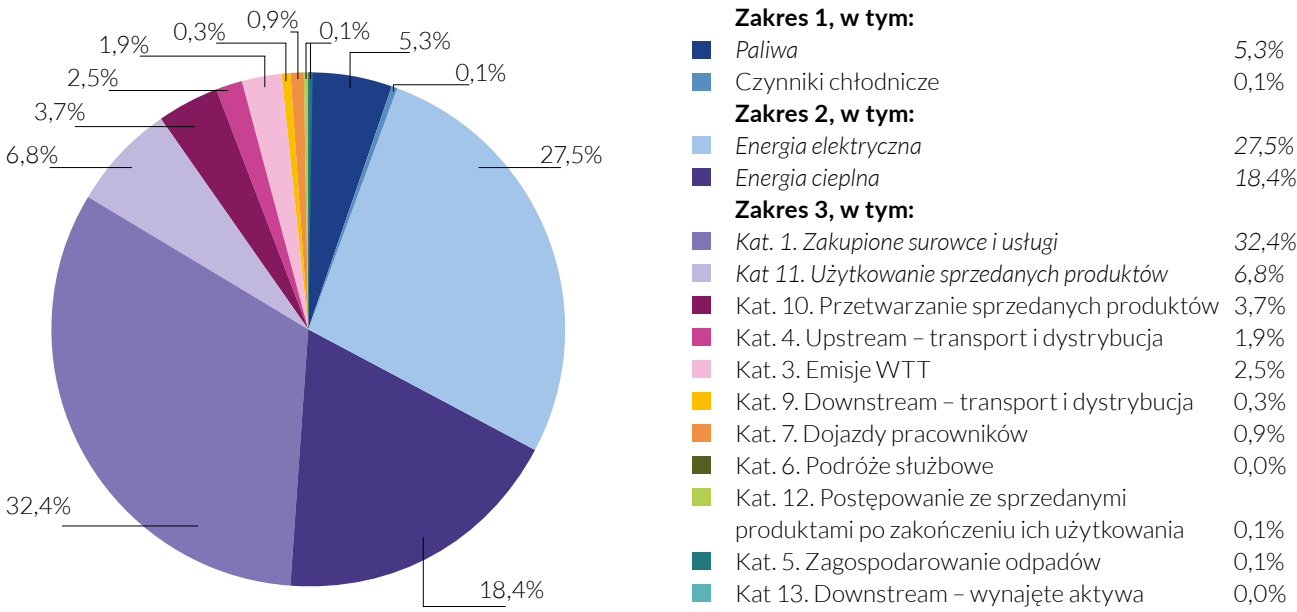
	2022 (zmiana vs 2021)**
	[t CO ₂ e]
Zakres 1, w tym:	8 783 (-2,65%)
Paliwa	8 609 (-1,91%)
Czynniki chłodnicze	174 (-28,98%)
Zakres 2, w tym:	73 117 (-6,90%)
Energia elektryczna	42 984 (-7,21%)
Energia ciepła	30 133 (-6,45%)
Zakres 1+2	81 899 (-6,46%)
Zakres 3	79 764 (+10,41%)
Łączna emisja***	161 663 (+1,15%)

* Pełne tabele z danymi i z rozbiem na poszczególne spółki Grupy Polpharma w Polsce oraz porównujące rok raportowy i poprzednie lata znajdują się w części „Tabele ze wskaźnikami liczbowymi”.

** Zmiana została wyliczona po rekalkulacji danych dotyczących zakresu 3 za 2021 r.

*** Zaraportowane emisje cząstkowe nie zawsze sumują się do podanej emisji łącznej ze względu na zaokrąglenia do pełnych jednostek.

ŹRÓDŁA EMISJI GHG W 2022 R. WEDŁUG METODY MARKET-BASED



Kursywą zaznaczono 5 najważniejszych źródeł śladu węglowego Grupy Polpharma w Polsce.

Zakres 1*, czyli emisje bezpośrednie wynikające ze spalania paliw i uwalniania czynników chłodniczych odpowiadały za **5,4% śladu węglowego**. Największy wpływ w tym zakresie miało zużycie gazu ziemnego wynikające z działalności Polfy Warszawa.

Zakres 2* przedstawiający pośrednie emisje energetyczne odpowiadał za **45,9% śladu węglowego**, z czego 59% wynikało ze zużycia zakupionej energii elektrycznej. Za 65,7% emisji z zakresu 2 odpowiadały Zakłady Farmaceutyczne w Starogardzie Gdańskim.

Zakres 3*, czyli emisje pośrednie powstające w łańcuchu wartości odpowiadały za **48,7% śladu węglowego** organizacji. Kluczowy udział w zakresie 3 miały emisje związane z zakupionymi surowcami oraz emisje wynikające z użytkowania sprzedanych produktów.

Spośród wszystkich trzech zakresów* za 32,4% śladu węglowego odpowiadały emisje związane z zakupionymi surowcami i wyrobami.

Jednym z największych źródeł emisji, na który mamy bezpośredni wpływ, jest zużycie energii elektrycznej. Nasze działania redukcyjne, które koncentrujemy na tym obszarze w 2022 r., to między innymi:

- Program Oszczędzania Energii;
- Wdrożenie Master Planu Energetycznego.

Elektrociepłownia Starogard, której właścicielem są Zakłady Farmaceutyczne POLPHARMA S.A., dostarcza parę technologiczną do procesów produkcyjnych w naszym zakładzie. W 2022 r. przeprowadziliśmy w niej testy spalania **zrównoważonej biomasy**. Celem jest zastąpienie węgla biomasą w 60%. Testy zakończyły się pozytywnie, co pozwoli rozpocząć niezbędne inwestycje i w ciągu najbliższych lat zredukować o minimum 50% emisje gazów cieplarnianych wynikające z produkcji energii cieplnej na potrzeby Polpharmy. W 2023 r. planujemy stosowanie biomasy w 20%.

* Dane wyliczone według metody market-based.



3-3

Energia

Specyfika działalności Grupy Polpharma w Polsce wymaga znacznego zużycia energii cieplnej i elektrycznej w procesach produkcyjnych i pomocniczych, czyli tworzących odpowiednie warunki do wytwarzania leków.

Kwestia energii i dostępu do jej nośników jest niezwykle ważna dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania zakładów, a więc też bezpieczeństwa lekowego pacjentów. W 2022 r. czynniki zewnętrzne związane w szczególności z wojną w Ukrainie przełożyły się zarówno na dostępność, jak i na koszty energii.

By zapewnić zakładom ciągłość działania, podjęto decyzję o utworzeniu Komitetu Energii z udziałem przedstawicieli najwyższych poziomów zarządczych oraz powołano Doradcę ds. Strategii Energii. Odpowiadał on między innymi za utworzenie Master Planu Energetycznego obejmującego komponenty zielonej

energii oraz dostosowanie strategii energetycznej do Strategii Zrównoważonego Rozwoju firmy.

W efekcie działań nowo powstałych struktur zakłady Grupy Polpharma w Polsce, uznane za krytyczne dla funkcjonowania kraju, zostały wyłączone z ograniczeń zasilania wprowadzanych przez dostawców energii elektrycznej w związku z możliwością wystąpienia niedoboru. Dodatkowo, po analizie możliwych scenariuszy, podjęliśmy działania zabezpieczające firmę w przypadku niedoboru gazu lub węgla.

302-4



W 2022 r. zaoszczędziliśmy łącznie

23 762 GJ

energii w wyniku inicjatyw na rzecz ograniczenia zużycia i efektywności użycia energii elektrycznej i cieplnej.

W odpowiedzi na wzrost i zmienność kosztów energii, istotnie wpływających na ceny leków i ich dostępność dla pacjentów, podjęliśmy kroki, które przyczyniły się do dokonywania bardziej przemyślanych zakupów energetycznych. Objęły one:

- zakup energii na Towarowej Giełdzie Energii (TGE) z wykorzystaniem taktyki optymalizującej cenę;
- zakup gazu ziemnego z zachowaniem taktyki antycypacyjnej;
- analizę zakupu zielonej energii za pośrednictwem PPA (ang. Power Purchase Agreement).

Inwestujemy również w dywersyfikujące źródła energii, które przyczyniają się do poprawy naszego miksu energetycznego. W 2022 r. uruchomiliśmy farmę fotowoltaiczną oraz instalację solarną do podgrzewania wody w Duchnicach, gdzie dodatkowo testowaliśmy rozwiązanie z lokalnym magazynem energii. W Starogardzie Gdańskim rozpoczęliśmy budowę dużej farmy, której produkcja w całości przeznaczona jest na potrzeby własne zakładu.

We wszystkich zakładach kontynuujemy realizację **Programu Oszczędzania Energii (POE)**. W ramach POE interdyscyplinarny zespół specjalistów technicznych w Warszawie, Duchnicach, Sieradzu, Nowej Dębie i Starogardzie Gdańskim poszukuje możliwości poprawy efektywności energetycznej podczas audytów urządzeń, procesów i organizacji pracy. Następnie, przy wsparciu pracowników działu kontroingu, przeprowadza analizę techniczno-ekonomiczną proponowanych usprawnień. Efekty wdrożonych rozwiązań są monitorowane za pomocą audytów kontrolnych oraz danych pomiarowych z systemów automatyki. Dzięki wspólnym działaniom udało się zaoszczędzić łącznie **około 3 100 MWh energii elektrycznej oraz około 12 500 GJ energii cieplnej**, co przełożyło się na oszczędności ponad 2,8 mln zł. Działania będą kontynuowane w kolejnych latach.

PRZYKŁADOWE ROZWIĄZANIA ENERGOOSZCZĘDNE WDROŻONE W 2022 R. RAMACH POE

W zakresie energii elektrycznej	W zakresie energii cieplnej
Modernizacja oświetlenia terenu oraz w obiektach produkcyjnych, magazynowych, laboratoryjnych i biurowych <i>Starogard Gdański, Nowa Dęba, Sieradz, Duchnice, Polfa Warszawa</i>	Odzysk ciepła <i>Starogard Gdański</i>
Modernizacja instalacji chłodu <i>Starogard Gdański, Nowa Dęba</i>	Właściwe gospodarowanie kondensatem <i>Starogard Gdański, Sieradz</i>
Modernizacja instalacji sprężonego powietrza <i>Sieradz, Starogard Gdański</i>	Poprawa izolacji termicznej urządzeń, armatury i rurociągów <i>Starogard Gdański, Nowa Dęba, Duchnice</i>
Modernizacja układów napędowych <i>Starogard Gdański, Sieradz</i>	Termomodernizacja budynków produkcyjnych <i>Starogard Gdański, Nowa Dęba</i>
Usprawnienia techniczne i organizacyjne w instalacjach wodnych, wentylacyjnych oraz gazów technicznych <i>Starogard Gdański, Duchnice, Nowa Dęba, Polfa Warszawa, Sieradz</i>	Optymalizacja pracy układów wentylacji i klimatyzacji <i>Starogard Gdański, Duchnice</i>

ZUŻYCIE ENERGII W GRUPIE POLPHARMA W POLSCE*

	2022 (zmiana vs 2021)
	[GJ]
Energia elektryczna	232 561 (-9%)
Energia cieplna zakupiona	300 276 (-7%)
Gaz z ropy naftowej (propan)	0,23 (+35%)
Gaz ziemny	72 814 (-6%)
Olej opałowy	970 (-)
Paliwa ciekłe (benzyna, olej napędowy)	62 854 (+2%)
Całkowite zużycie energii	669 475 (-7%)

*Pełne tabele z danymi i z rozbiciem na poszczególne spółki Grupy Polpharma w Polsce oraz porównujące rok raportowy i poprzednie lata znajdują się w części „Tabele ze wskaźnikami liczbowymi”.





E-S3 E-S4

Woda, ścieki i odpady

Ograniczenie zużycia wody, obecność substancji czynnych w ściekach, antybiotykooporność to tematy szczególnie istotne dla branży farmaceutycznej, które w najbliższych latach będą wpływać na jej działalność.

Grupa Polpharma w Polsce dąży do redukcji zużycia wody między innymi poprzez planowane zamykanie jej obiegu. Podejmuje również działania na rzecz minimalizacji zawartości substancji czynnych (API) w ściekach.

Zakład w Starogardzie Gdańskim ma własne ujęcie wody rzecznej oraz studnie wody głębinowej. Pozostałe zakłady Grupy Polpharma w Polsce wykorzystują miejską wodę głębinową.

Od wielu lat prowadzimy kampanię zmierzającą do podniesienia świadomości pracowników w kwestii racjonalnego wykorzystywania wody do celów socjalnych oraz produkcyjnych. W Starogardzie zmodernizowaliśmy niemal wszystkie układy chłodzenia procesów w taki sposób, aby woda głębinowa była wykorzystywana jedynie wtedy, gdy woda rzeczna nie będzie spełniać parametrów niezbędnych do chłodzenia (w okresie letnim).

ŁĄCZNY POBÓR WODY*

	2022 (zmiana vs 2021)
	ML
Woda powierzchniowe	2 824 (+5%)
Woda głębinowa	537 (+6%)
Woda z innej organizacji	210 (-10%)
Łączny pobór wody	3 571 (+4%)

*Pełne tabele z danymi i z rozbiciem na poszczególne spółki Grupy Polpharma w Polsce oraz porównujące rok raportowy i poprzednie lata znajdują się w części „Tabele ze wskaźnikami liczbowymi”.

E-S6

Całkowita objętość ścieków oczyszczonych w 2022 r.
3 218 ML

W 2022 r. Oddział w Sieradzu, położony na terenie dotkniętym stresem wodnym, odprowadził do Oczyszczalni Ścieków 44,95 ML ścieków.

W 2022 r. odnotowaliśmy trzy niewielkie przekroczenia w zakresie wartości dopuszczalnych ścieków (surfaktanty niejonowe AOX), które nie skutkowały sankcjami prawnymi.

Ścieki przemysłowe i sanitarne powstające w fabryce w Starogardzie Gdańskim są kierowane do zakładowej oczyszczalni ścieków. Umożliwia ona ich oczyszczanie w sposób mechaniczny, chemiczny i biologiczny. Ścieki powstające w pozostałych oddziałach produkcyjnych kierowane są do oczyszczalni miejskich.

Grupa Polpharma w Polsce realizuje działania w zakresie ograniczenia ilości API – substancji czynnych z produkcji farmaceutycznej – kierowanych do rzeki Wierzycy w ściekach oczyszczonych w zakładowej oczyszczalni w Starogardzie Gdańskim. Ograniczanie ilości API nie jest wymagane prawem, ale zanieczyszczenie tymi substancjami stanowi zagrożenie dla środowiska i człowieka, może prowadzić do antybiotykooporności, zaburzeń bioróżnorodności i jest jednym z największych wyzwań branży farmaceutycznej. Od 2014 r. prowadzimy w tym zakresie współpracę z Politechniką Gdańską.

W 2022 r. przygotowaliśmy również bilanse masowe dla pięciu API w odniesieniu do wartości PNEC (predicted no-effect concentration). Z obliczeń wynika, że w ściekach oczyszczonych te wartości nie zostały przekroczone. W 2023 r. planujemy przygotowanie kolejnych bilansów zarówno dla syntezy chemicznej, jak też dla wyrobów gotowych.

W ramach uzupełnienia standardowego, fizykochemicznego monitoringu w oczyszczalni ścieków prowadzona jest biologiczna ocena ścieków oczyszczonych. W wyniku regularnie prowadzonych badań potwierdza się, że ścieki odprowadzone do

Wierzycy nie wykazują tak zwanej toksyczności ostrej, a zatem są bezpieczne dla środowiska. Grupa Polpharma w Polsce podejmuje działania minimalizujące ilość generowanych odpadów. Wdrażamy technologie niskoodpadowe, optymalizujemy procesy produkcyjne i wykorzystujemy surowce wysokiej jakości. Wytwarzamy około 50 rodzajów odpadów, w tym 20 rodzajów odpadów niebezpiecznych.

W 2022 r. około 31% wytworzonych przez nas odpadów trafiło do odzysku i recyklingu. Procesom tym poddawane są głównie odpadowe rozpuszczalniki, opakowania wielomateriałowe, odpadowe tworzywa sztuczne, makulatura, stal i szkło. Odpady nienadające się do odzysku bądź recyklingu są unieszkodliwiane przez wyspecjalizowane firmy w sposób bezpieczny dla środowiska. Odpady poprodukcyjne od wielu lat nie trafiają na wysypiska odpadów. Transport odpadów odbywa się z uwzględnieniem przepisów ADR, dotyczących transportu towarów niebezpiecznych. Segregacja odpadów prowadzona jest w firmie „u źródła” ich wytwarzania, a gromadzenie i magazynowanie odbywa się w wyznaczonych, oznakowanych i bezpiecznych miejscach. Systematycznie oceniamy wpływ odpadów na środowisko i poszukujemy nowych możliwości odzysku, recyklingu oraz unieszkodliwiania, a także bezpiecznego magazynowania i transportu.

Monitorowanie gospodarki odpadami przebiega zgodnie z ustawą o odpadach oraz pozwoleniami środowiskowymi. Odpady przekazywane są do odbiorców posiadających odpowiednie zezwolenia, z uwzględnieniem przepisów ADR. Wytworzone odpady produkcyjne są dodatkowo monitorowane w obrębie oddziałów i departamentów w zależności od wielkości produkcji.

W 2022 r. w Starogardzie Gdańskim wdrożyliśmy program cyfrowego zarządzania odpadami, od rejestracji ich wytworzenia w bazie danych o produktach i opakowaniach oraz o gospodarce odpadami, poprzez ewidencjonowanie informacji o odpadach przyjętych do magazynowania, aż do odbioru odpadów do utylizacji przez firmę zewnętrzną. Na rok 2023 planujemy wdrożenie oprogramowania w następnych lokalizacjach.

W 2022 r. kontynuowaliśmy współpracę z firmą prowadzącą odzysk podkładów etykiet (papier powleczony silikonem), przetwarzanych następnie na włókna celulozowe, które stanowią surowiec do produkcji nowego papieru podkładowego.

CAŁKOWITA MASA WYTWORZONYCH ODPADÓW*

	2022 (zmiana vs 2021)
	[Mg]
Odpady niebezpieczne	899
Odpady inne niż niebezpieczne	5 407 (+13%)
Łączna ilość odpadów	6 306 (+10%)

ODPADY PRZEKAZANE DO UNIESZKODLIWIENIA*

Metoda unieszkodliwienia odpadów	2022 (zmiana vs 2021)	
	Odpady niebezpieczne [Mg]	Odpady inne niż niebezpieczne [Mg]
Spalanie (z odzyskiem energii)	13 (-48%)	164 (-46%)
Spalanie (bez odzysku energii)	605 (+3%)	3 644 (+33%)
Składowanie	0 (-)	20 (-68%)
Inne metody unieszkodliwiania	2 (-)	0 (-100%)
Całkowita masa odpadów przekazanych do unieszkodliwienia	620 (+1%)	3 828 (+16%)



*Pełne tabele z danymi i z rozbiciem na poszczególne spółki Grupy Polpharma w Polsce oraz porównujące rok raportowy i poprzednie lata znajdują się w części „Tabele ze wskaźnikami liczbowymi”.

Materiały i surowce

WYKORZYSTYWANE MATERIAŁY I SUROWCE NIEODNAWIALNE*

	2022 (zmiana vs 2021)
	[Mg]
Wykorzystane surowce	109 357 (-25%)
Wykorzystane rozpuszczalniki	2 047
Razem	111 404 (-23%)

Zarządzanie substancjami

Grupa Polpharma w Polsce wykorzystuje różne substancje chemiczne organiczne i nieorganiczne oraz ich mieszaniny do syntezy substancji farmaceutycznie czynnych (API) oraz do produkcji form gotowych leków. Jako surowce, rozpuszczalniki czy katalizatory biorą udział w reakcjach chemicznych mających na celu zsyntetyzowanie i oczyszczenie API. Substancje czynne, substancje pomocnicze zmieszane ze sobą w odpowiednich proporcjach pozwalają na przygotowanie tabletek, kapsułek, ampułek i syropów, które wytwarzamy dla pacjentów.

Wszystkie substancje i mieszaniny chemiczne muszą spełniać najwyższe normy jakościowe, wymagania prawne w zakresie zapewnienia wysokiego poziomu ochrony zdrowia i środowiska oraz oceny informacji o właściwościach i zagrożeniach stwarzanych przez chemikalia (zgodnie z rozporządzeniem REACH), klasyfikacji, oznakowania i pakowania (regulowane przez rozporządzenie CLP) oraz w zakresie transportu multimodalnego, drogowego, kolejowego, lotniczego oraz morskiego (na podstawie rozporządzeń ADR, RID, IATA DGR, IMDG). Wprowadzony system zarządzania ma na celu udostępnienie zapisów kart charakterystyk, przekazywanie informacji dotyczących stwarzanych zagrożeń i działań minimalizujących je oraz zapewnienie bezpiecznych warunków pracy zapisanymi w wewnętrznych procedurach oraz instrukcjach. Również

oceniając dostawców, sprawdzamy ich świadomość wymogów prawnych dotyczących zarządzania chemikaliami (na podstawie rozporządzeń REACH i CLP). W latach 2020–2022 w ramach unijnego obowiązku rejestracyjnego REACH zarejestrowaliśmy 17 substancji importowanych spoza UE w ilościach powyżej 1 tony rocznie. Do procesów w 2022 r. użyliśmy ponad 110 ton substancji i mieszanin.

Zarządzanie rozpuszczalnikami

W produkcji leków i substancji chemicznych wykorzystywane są rozpuszczalniki organiczne, które nie są reagentami, ale substancjami pomocniczymi i oddziałującymi na każdy element środowiska naturalnego (powietrze, woda, gleby). Zasady zarządzania rozpuszczalnikami w Polpharmie uwzględniają:

- **eliminację** rozpuszczalników chlorowanych oraz rozpuszczalników o potwierdzonych właściwościach rakotwórczych, mutagennych i teratogennych;
- **ograniczenie ilości** stosowanych rozpuszczalników;
- **maksymalizowanie procesów** regeneracji i odzysku rozpuszczalników;
- **przeprowadzanie oceny** chemikaliów i rozpuszczalników wykorzystywanych w procesach przed ich zastosowaniem, aby stosować substancje mające jak najmniejszy wpływ na środowisko.

*Pełne tabele z danymi i z rozbiciem na poszczególne spółki Grupy Polpharma w Polsce oraz porównujące rok raportowy i poprzednie lata znajdują się w części „Tabele ze wskaźnikami liczbowymi”.

Rozpuszczalniki, które ze względów jakościowych nie mogą zostać poddane procesom regeneracji, kierowane są do odzysku lub utylizacji przez uprawnionego odbiorcę zewnętrznego. Dobór rozpuszczalników jest ważnym elementem procedury ekoprojektowania.

Materiały opakowaniowe

W Grupie Polpharma w Polsce stosujemy różne rodzaje materiałów opakowaniowych:

- papier;
- tworzywa sztuczne, w tym PVC;
- szkło;
- aluminium;
- wielomateriałowe.

Odsetek materiałów pochodzących z recyklingu (zregenerowane rozpuszczalniki, opakowania zbiorcze i jednostkowe z tektury makulaturowej) w 2022 r.: 3%

WYKORZYSTANE MATERIAŁY OPAKOWANIOWE*

	2022 (zmiana vs 2021)
	[Mg]
Wykorzystane materiały opakowaniowe	8 648 (+13%)



Ekoprojektowanie

Cele w zakresie ekoprojektowania określone zostały w Strategii Zrównoważonego Rozwoju Grupy Polpharma w Polsce – do 2025 r. stworzymy i wdrożymy cztery standardy dotyczące rozwoju nowych substancji czynnych oraz form gotowych, a także zrównoważonych inwestycji i opakowań.

Pierwszy standard dla nowych substancji czynnych (API) został wdrożony w 2022 r. Przyjęta procedura opisuje procesy ich rozwoju i wytwarzania oraz doskonalenia technologii w zgodzie z zasadami ekoprojektowania. Wpływa ona na cztery obszary:

- Wybór rozpuszczalników do procesu
 - wybór „zielonych” i łatwych do regeneracji rozpuszczalników
 - stosowanie pojedynczych rozpuszczalników (unikanie mieszanin rozpuszczalników)
- Wybór reagentów do procesu
 - wybór reagentów mających jak najmniejszy wpływ na środowisko
- zastąpienie reagentów mających negatywny wpływ na środowisko mniej toksycznymi związkami
- Wydajność procesu
 - zwiększenie wydajności w celu minimalizacji stężenia produktu w pozostałościach procesowych
- Analiza emisji powstających w procesie
 - analiza pod kątem obecności substancji aktywnej oraz składu i minimalizacja stałych, ciekłych i gazowych emisji powstających w procesie

*Pełne tabele z danymi i z rozbiciem na poszczególne spółki Grupy Polpharma w Polsce oraz porównujące rok raportowy i poprzednie lata znajdują się w części „Tabele ze wskaźnikami liczbowymi”.



Gospodarka o obiegu zamkniętym

Gospodarka o obiegu zamkniętym (GOZ) to w naszej ocenie model gospodarczy przyszłości, odpowiadający na współczesne wyzwania środowiskowe i klimatyczne.

Jako lider zmian uważamy, że wdrażanie GOZ w naszej organizacji jest niezbędne do osiągnięcia zrównoważonej produkcji i działalności.

W 2018 r. przeprowadziliśmy analizę poziomu dojrzałości Polpharmy w zakresie stosowania zasad

GOZ, przy wykorzystaniu wytycznych normy BS 8001, która pozwala kompleksowo spojrzeć na organizację we wszystkich aspektach jej funkcjonowania. Na jej podstawie planujemy działania, które w szczególności dotyczą ekoprojektowania, zrównoważonych opakowań i procesów zakupowych.



Zaangażowanie pracowników w ochronę środowiska

W Grupie Polpharma w Polsce stworzyliśmy programy i zachęty dla pracowników, które poszerzają ich wiedzę oraz wspierają w podejmowaniu kroków pozytywnie oddziałujących na środowisko nie tylko w pracy, ale i w życiu prywatnym.

W 2022 r. opracowaliśmy **Deklarację Świadomych Wyborów Zakupowych**, która obejmuje wszystkie kategorie zakupowe i jest elementem Zrównoważonego Łańcucha Dostaw Polpharmy. Określa ona priorytety firmy w zakresie dokonywania zakupów poprzez zasadę EKO: Eliminacja – Klasyfikacja – Oddziaływanie. Deklaracja była współtworzona i konsultowana z przedstawicielami kategorii zakupowych i właścicielami budżetów. Opiniowali ją też eksperci programu Climate Leadership. Zapisy mają przekonać pracowników do dokonywania świadomych wyborów zakupowych w ramach firmowych budżetów oraz do zwrócenia uwagi na takie aspekty, jak optymalizacja ilości zamawianych towarów, logistyka ich dostaw, niemarnowanie zasobów czy kupowanie trwalszych przedmiotów.

Celem deklaracji jest:

- kierowanie uwagi pracowników, dostawców i partnerów na istotne kwestie środowiskowe;
- minimalizacja niepożądanego wpływu środowiskowego poprzez rozwiązania przyjazne środowisku;
- ograniczanie śladu węglowego;
- kreowanie społecznej wartości dodanej poprzez zaangażowanie lokalnych dostawców.

Na 2023 r. zaplanowano działania edukacyjne związane z deklaracją.

Promujemy także wśród pracowników **zrównoważony transport**. Od 2011 r. w ramach programu **Wszyscy na rowery** wspieramy dojazd do pracy rowerem. W każdej naszej lokalizacji istnieje odpowiednia infrastruktura techniczna, a za każdy przyjazd rowerem do firmy pracownicy otrzymu-

ją punkty w systemie kafeteryjnym. W 2022 r. na rowerze dojeżdżało do pracy 766 osób. Z kolei od 2014 r. w ramach programu **Zielone bilety** realizujemy dopłaty do biletów miesięcznych. W 2022 r. w programie wzięło udział 289 osób. Od 2016 r. zachęcamy do **wspólnych podróży służbowych** – w zmodyfikowanym elektronicznym rejestrze delegacji można wybrać opcję zabrania współpasażera jadącego w tym samym kierunku. System pomaga skojarzyć osoby mające wolne miejsca w samochodzie z pracownikami zainteresowanymi wspólną podróżą. W 2022 r. z tej możliwości skorzystało 1121 osób, co stanowiło 11% wszystkich wyjazdów służbowych.



Ustanowiona w 2009 r. **Nagroda Zielonego Proce-su** zachęca pracowników do poszukiwania innowacji i prośrodowiskowych rozwiązań, dzięki którym ograniczany jest negatywny wpływ procesów produkcyjnych, produktów i usług Grupy Polpharma w Polsce na środowisko. Najlepsze zgłoszone i wdrożone inicjatywy są nagradzane premią finansową oraz punktami w systemie kafeteryjnym. Przyznaniu wyróżnień towarzyszy między innymi akcja sadzenia „własnych” drzew przez laureatów. W 2022 r. do Nagrody Zielonego Procesu pretendowało 11 inicjatyw. Zwycięskie pomysły umożliwiły na przykład zmniejszenie zużycia pary niskoprężnej, wody rzecznej oraz wpłynęły na redukcję odczynników używanych w procesach produkcyjnych.

Fotoporządki to inicjatywa realizowana od 2016 r., będąca naszym wkładem w kampanię Sprzątania świata. Pracownicy przesyłają zdjęcia miejsc, gdzie wyrzucono odpady, oraz informacje o ich lokalizacji, a my przekazujemy je odpowiednim służbom. W 2022 r. zgłoszono 15 takich miejsc, a dzięki ściślej współpracy ze strażą miejską oraz jednostkami samorządów terytorialnych posprzątano 60% z nich.

Podczas corocznie organizowanego **Zielonego Tygodnia** przekazujemy pracownikom praktyczne

wskazówki dotyczące proekologicznego postępowania. W 2022 r. wśród poruszonych tematów znalazły się między innymi segregacja odpadów komunalnych, leki w środowisku, neutralność klimatyczna i zdrowa żywność. Pracownicy mogli uczestniczyć w dwóch webinarach: „Czy wiesz, co zrobić z niewykorzystanymi lekami” i „Ekożywność”. W Starogardzie Gdańskim zorganizowano dla pracowników zbiórkę drobnego elektroprzętu, baterii, leków i nakrętek plastikowych przyniesionych z domu.

Udało się nam zebrać:

42 kg
leków

112 kg
baterii

71 kg
nakrętek

200 kg
elektrośmieci



Inicjatywy prośrodowiskowe

W 2022 r. odbyła się kolejna edycja kierowanej do lekarzy i farmaceutów akcji edukacyjno-społecznej **Ekowizyta – zadbajmy o dobry klimat.**



Jej ideą jest edukacja naszych klientów w zakresie nowych technologii i e-wizyt, ale także ochrony klimatu. W ramach akcji za każde spotkanie online przedstawiciela medycznego Polpharmy z farmaceutą lub lekarzem, które trwa dłużej niż pięć minut, wspólnie z naszym partnerem, Fundacją Las na Zawsze, sadzimy 1 m² bioróżnorodnego lasu. Wirtualne spotkania, dzięki ograniczeniu dojazdu przedstawiciela do klienta oraz zastąpieniu tradycyjnych materiałów drukowanych e-materiałami, pomagają zmniejszać emisję CO₂.

Ekowizyta w 2022 r.:

- cztery nowe lasy: Ispina, Jabłonowo-Wypychy, Suchodół Wielki i Gostycyn;
- około 4,6 tys. sadzonek rodzimych gatunków drzew i krzewów, w tym dębu bezszypułkowego, klonu pospolitego, jesionu, grabu, kruszyny i trzmieliny pospolitej;
- ponad 46,2 tys. ekowizyt;
- emisja CO₂ została zredukowana o 115,5 tys. kg;
- około 400 osób z firmy i spoza niej wzięło udział w sadzeniu lasów.

W ramach edukacji na stronie ekowizyta.pl prowadzona jest stale aktualizowana zakładka Eko-Akademia. Zorganizowaliśmy też Eko-Akademii Live – konferencję naukową połączoną z sadzeniem lasu.

Kolejna inicjatywa Grupy Polpharma w Polsce to **Lekościeżka**, której celem były edukacja i działania na rzecz właściwej utylizacji leków. W 2022 r. w ramach

projektu popularyzowaliśmy wiedzę wśród pracowników i farmaceutów. Przeprowadziliśmy też pilotażowe, pogłębione badanie rynku aptecznego, w którym wzięli udział przedstawiciele 4 440 aptek. Wynikło z niego, że 49% placówek nie umożliwia utylizacji leków. W grudniu 2022 r. odbyło się następne pogłębione badanie rynku aptecznego. Przy pomocy koordinatorów aptecznych przebadanych zostało 6 tys. aptek, żeby poznać sytuację na rynku związaną z możliwością utylizacji leków. Przy okazji jako jeden z aspektów do poprawy najczęściej wskazywana była edukacja konsumentów. Planujemy poszerzyć kampanię, by z edukacją trafić właśnie do tej grupy interesariuszy.

Od 2021 r. w Grupie Polpharma w Polsce obowiązuje zaktualizowana **Polityka samochodowa**, na podstawie której dążymy do wprowadzania rozwiązań w zakresie mobilności wspierających minimalizowanie negatywnego wpływu na środowisko. Rezygnujemy z silników diesla, stawiając na silniki turbodoładowane nowej generacji. W dniu 31 grudnia 2022 r. nasza flota liczyła 946 samochodów, a hybrydy stanowiły 25% (240) z nich. Planujemy, że w 2023 r. 665 aut z całej floty (995) będzie miało napęd hybrydowy.

Biuro w Warszawie posiada **certyfikat Green Office**, potwierdzający, że spełnia ono określone kryteria ekologiczne, obejmujące zagadnienia związane zarówno z obszarem technicznym, jak i z szeroko pojętą edukacją ekologiczną pracowników, klientów oraz z tworzeniem przyjaznego środowiska pracy.





Partnerstwa na rzecz środowiska i klimatu

Polpharma jest członkiem **Partnerstwa na rzecz realizacji środowiskowych Celów Zrównoważonego Rozwoju**, programu zainicjowanego przez UNEP/GRID-Warszawa przy współpracy z United Nations Environment Programme. Przyjmując do Partnerstwa, zadeklarowaliśmy:

- podejmowanie wspólnych działań na rzecz rozwijania inicjatywy Partnerstwa;
- poszerzanie wiedzy o zrównoważonym rozwoju oraz ochronie środowiska;
- propagowanie idei zrównoważonego rozwoju.

W 2022 r. po raz kolejny uczestniczyliśmy w programie **Climate Leadership powered by UN Environment**, realizowanym przez agendę Programu Środowiskowego Narodów Zjednoczonych (UNEP), Centrum UNEP/GRID-Warszawa, w ramach którego pracujemy na rzecz osiągnięcia neutralności klimatycznej. W tym samym roku przeprowadziliśmy dialog z ekspertami na temat Deklaracji Zrównoważonych Wyborów Zakupowych.



Zobowiązania Grupy Polpharma w Polsce w ramach programu Climate Leadership:

Wdrożenie regularnego pomiaru śladu węglowego w zakresie 3 oraz włączenie dostawców i innych interesariuszy w działania ograniczające emisje gazów cieplarnianych w łańcuchu wartości.

Poprzez wdrożenie Deklaracji Świadomych Wyborów Zakupowych podniesienie świadomości pracowników na temat kwestii zrównoważonego rozwoju przy podejmowaniu decyzji zakupowych oraz zwiększenie udziału produktów i usług spełniających zapisy deklaracji w ramach realizowanych zakupów.



Rozdział 6

ŁAD ORGANIZACYJNY

Ład korporacyjny

Etyka i compliance

Prawa człowieka

Przeciwdziałanie korupcji

Zrównoważony łańcuch dostaw



ROZWIJAMY STANDARDY ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

W CAŁYM ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

Ład korporacyjny

W Grupie Polpharma w Polsce kierunki działalności wyznaczają przyjęte przez zarząd polityki i deklaracje.

Wśród nich znajdują się:

- **Polityka jakości** – wyraz zobowiązania do ciągłego zapewniania odpowiedniej jakości produktów i usług zarówno dla pacjentów, jak i dla klientów biznesowych.
- **Polityka ochrony środowiska** – reguluje działania wpływające na środowisko i klimat, tak aby osiągnąć neutralność zarówno w zakresie bezpośredniego wpływu procesów produkcyjnych, jak i pośredniego wpływu w łańcuchu wartości.
- **Polityka bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony zdrowia pracowników** – jest podstawą tworzenia kultury bezpieczeństwa pracy i podnoszenia standardów dotyczących pracowników organizacji oraz łańcucha wartości.
- **Polityka różnorodności** – określa standardy oraz oczekiwania wobec osób pracujących na rzecz firmy w zakresie tworzenia przyjaznego, otwartego miejsca pracy, w którym wszyscy mają równe szanse i czują się komfortowo.

Polityka wynagrodzeń w Grupie Polpharma w Polsce jest tworzona w Zespole Wynagrodzeń i Świadczeń, a następnie zatwierdzana przez Zarząd i Radę Nadzorczą. Propozycje zmian są konsultowane ze związkami zawodowymi. Zasady mają umożliwić utrzymanie stabilności zatrudnienia wykwalifikowanej kadry. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego oferujemy również programy premiowe oparte na realizacji założonych celów.

Wynagrodzenia członków Zarządu są ustalane z uwzględnieniem kwalifikacji zawodowych, zakresu powierzonych obowiązków i odpowiedzialności za ich realizację oraz sytuacji rynkowej. Struktura i poziom wynagrodzenia całkowitego odpowiadają praktykom, które występują na rynku. Aby zapewnić długoterminowy rozwój firmy oraz powiązać jej interes z ambicjami członków Zarządu oraz osób na stanowiskach kierowniczych wyższego szczebla, oferowane im są atrakcyjne, wieloskładnikowe pakiety wynagrodzeń, w tym wynagrodzenie zasadnicze, programy premiowe powiązane z realizacją wytyczonych celów bieżących oraz strategicznych, a także świadczenia rynkowe.

85%

stosunek wzrostu rocznego całkowitego wynagrodzenia najlepiej zarabiającego pracownika do mediany procentowego wzrostu rocznego całkowitego wynagrodzenia wszystkich pozostałych pracowników



Etyka i compliance

Od 2015 r. funkcjonuje w naszej firmie Program Etyczny, którego podstawą jest Kodeks Etyki, obowiązujący wszystkich pracowników i współpracowników Grupy Polpharma w Polsce.

W kodeksie zawarte i zinterpretowane są nasze zasady etyczne, jak również standardy postępowania w relacjach wewnętrznych i zewnętrznych.

W 2022 r. dokonaliśmy przeglądu dokumentu pod kątem jego aktualności oraz inkluzywności. Zrewidowane zapisy będą obowiązywały od 2023 r.

Zasady wyrażone w Kodeksie Etyki znajdują uszczegółowienie w innych dokumentach odnoszących się do wybranych obszarów lub problemów. Są to: Kodeks Antykorupcyjny, Kodeks Postępowania Dostawców, Netykieta oraz Instrukcja Działań Marketingowych.

Pracownicy i współpracownicy Grupy Polpharma w Polsce przechodzą **coroczne szkolenia w zakresie etyki i compliance**. W 2022 r. przeszkolonych zostało 94% zatrudnionych. Elementem szkolenia jest troska o dobro wspólne i obowiązek reagowania na dostrzegane nieprawidłowości. W firmie ustanowiono liczne kanały informowania o naruszeniach i procedurę zapewniającą poufność, anonimowość oraz responsywność.

Budowaniu pozytywnych relacji z interesariuszami zewnętrznymi towarzyszy wymóg przestrzegania reguł uczciwej konkurencji. Obowiązek ten został dodatkowo wyrażony w **Globalnej Polityce Compliance** i jest elementem zarządzania ryzykiem braku zgodności (compliance). W ramach tego procesu raz na kwartał przeprowadzana jest analiza portfela produktów i ich udziału w rynku w celu identyfikacji i ograniczenia ryzyka praktyk monopolistycznych. W 2022 r. w Grupie Polpharma w Polsce nie odnotowano przypadków naruszenia zasad wolnej konkurencji ani praktyk monopolistycznych.

Wszystkie dokumenty tworzące Program Etyczny w Grupie Polpharma w Polsce dostępne są w języku polskim i angielskim. Kodeks Etyki przetłumaczony jest na osiem języków.

Program Etyczny Grupy Polpharma w Polsce obejmuje możliwość zgłaszania przez pracowników naruszeń zgodnie z **Procedurą Zgłaszania Naruszeń**. Dokument jest zgodny z wytycznymi Dyrektywy w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa UE. Został przygotowany z myślą o interesariuszach



2-23

wewnętrznych, ale obejmuje również zgłoszenia zewnętrzne. Osoba zgłaszająca może skorzystać z formularza na stronie internetowej Polpharma, linii telefonicznej, adresu e-mail, poczty lub bezpośredniego spotkania z Compliance Officerem. Wobec osób zgłaszających (o ile przekażą dane teleadresowe, bo dopuszczone są również zgłoszenia anonimowe) wypełniany jest obowiązek dotyczący informacji zwrotnej. Procedura reguluje również kwestie wewnętrznych postępowań wyjaśniających, poufności, ochrony osób zgłaszających oraz działań naprawczych w przypadku potwierdzonych naruszeń.

W Grupie Polpharma w Polsce obowiązują obecnie:

- **Polityka Systemu Compliance** określająca ramy funkcjonowania Systemu Zarządzania Zgodnością (Systemu Compliance), obowiązki i uprawnienia Compliance Officer'a oraz powinności wszystkich pracowników w zakresie utrzymania zgodności z prawem;
- **Kodeks Antykorupcyjny** wskazujący zasady antykorupcyjne obowiązujące wszystkich w organizacji, w tym szczegółowo opisujący ryzyka korupcyjne i sposoby ich unikania w relacjach z przedstawicielami zawodów medycznych, osobami pełniącymi funkcje publiczne i partnerami biznesowymi. Dokument reguluje między innymi zasady: gościnności, prowadzenia spotkań, wręczania i przyjmowania upominków oraz zapobiegania konfliktom interesów;

- **Procedura zgłaszania naruszeń** zawierająca informacje, kiedy i jak reagować w sytuacji naruszenia w naszej organizacji przepisów prawa, zasad etycznych lub wewnętrznych procedur. Wskazuje też, jak chronimy osoby zgłaszające naruszenia oraz jak postępujemy ze zgłoszeniami;
- **Netykieta** w prosty i przyjazny sposób określająca, jak odpowiedzialnie zachowywać się w sieci, jak korzystać z mediów społecznościowych w ramach obowiązków służbowych oraz jak i dlaczego oddzielać sferę prywatną od służbowej;
- **Procedura tajemnicy przedsiębiorstwa** ustanawiająca zasady postępowania w odniesieniu do korespondencji służbowej oraz innych informacji poufnych w zależności od zakwalifikowania informacji do ustalonego poziomu poufności.

Celem jednego z ważniejszych projektów w obszarze compliance, **Legal Design**, jest uproszczenie języka procedur oraz przekształcenie wybranych dokumentów w atrakcyjny wizualnie (możliwy do wykorzystania również na urządzeniach mobilnych) oraz zrozumiały dla większości społeczeństwa przekaz. W 2022 r. dokonaliśmy zmiany Instrukcji Działania Marketingowych, która została zaprojektowana zgodnie z założeniami Legal Design.

S-P5

S-P6

Prawa człowieka

Polityka poszanowania praw człowieka normowana jest między innymi przez **Kodeks Etyki Grupy Polpharma**, który jasno wskazuje na konieczność tworzenia przyjaznych warunków pracy poprzez poszanowanie godności drugiego człowieka oraz sprzeciw wobec dyskryminacji i nękania.

Wspomniane kwestie są poruszane podczas obowiązkowego szkolenia z zakresu etyki i compliance, a budowa kultury szacunku jest ważnym elementem kształtowania kultury organizacyjnej.

Sposób postępowania w przypadku podejrzenia nieprawidłowości w sferze praw człowieka określa między innymi **Procedura przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy**. Zakłada ona, że interwencja organizacji zawsze zaczyna się od rozwiązań polubownych, w tym mediacji. W przypadku konfliktów wewnątrz zespołu przewodzi ona możliwość zwrócenia się z problemem do HR Business Partnera lub Zespołu Compliance.

W 2022 r. zainicjowaliśmy projekt, który ma na celu przygotowanie Grupy Polpharma w Polsce do spełnienia wymogów wprowadzanych w Niemczech oraz planowanych w Unii Europejskiej

regulacji w zakresie praw człowieka. Przygotowaliśmy mapę drogową na lata 2023 i 2024, która zakłada wprowadzenie dodatkowych praktyk i procedur oraz audytowanie łańcucha dostaw.

Przystąpiliśmy również do programu „Business & Human Rights” prowadzonego przez Fundację Global Compact Poland, a przedstawicielka Polpharmy została członkinią Komitetu Sterującego Programu.

W 2022 r. nie stwierdzono przypadków dyskryminacji w Grupie Polpharma w Polsce. Przeprowadzone zostały trzy mediacje wewnętrzne, dzięki którym konflikty rozwiązano polubownie.

Przeciwdziałanie dyskryminacji jest częścią godzinowego szkolenia e-learningowego „Etyka i Compliance w Grupie Polpharma”. W 2022 r. w warsztacie uczestniczyło 94% pracowników.



Przeciwdziałanie korupcji

Działając na rynku ochrony zdrowia, jesteśmy szczególnie zobowiązani do zachowania najwyższych standardów etycznych.

Relacje z sektorem publicznym są tradycyjnie obciążone dużym ryzykiem prawnym i etycznym (w tym utraty reputacji). Dlatego kategorię publicznemu przestrzeganiu prawa towarzyszy w Grupie Polpharma w Polsce obowiązek kierowania się wewnętrznymi procedurami dotyczącymi ryzyka korupcji.

Podstawowym dokumentem mającym na celu przeciwdziałanie ryzyku korupcji jest **Kodeks Antykorupcyjny**. Kodeks identyfikuje obszary i stanowiska szczególnie narażone na korupcję oraz wprowadza regulacje w kwestiach związanych z kontaktami z osobami pełniącymi funkcje publiczne, kontaktami z przedstawicielami zawodów medycznych, kontaktami biznesowymi, zasadami gościnności, przyjmowaniem i wręczaniem upominków, przetargami, darowiznami, konfliktami interesów itp.

Zasady przeciwdziałania korupcji zawarte są także w innych dokumentach.

- **Kodeks Etyki Grupy Polpharma** wyznacza kierunek polityki antykorupcyjnej oraz zawiera deklarację nieoferowania i nieprzyjmowania korzyści.
- **Globalna Polityka Compliance** zawiera ogólne wytyczne dotyczące przeciwdziałania korupcji i jako taka jest punktem wyjścia dla innych procedur wewnętrznych.
- **Procedura Zgłaszania Naruszeń** określa kanały zgłaszania naruszeń oraz sposób procedowania zgłoszeń.
- **Instrukcja Działań Marketingowych** zawiera szczegółowe wytyczne w zakresie zgodnego z prawem marketingu i reklamy produktów Grupy Polpharma w Polsce, w szczególności określa standardy relacji z przedstawicielami zawodów medycznych.
- **Kodeks Postępowania Dostawców** zawiera wytyczne i oczekiwania kierowane do dostawców

Grupy Polpharma w Polsce między innymi w zakresie przeciwdziałania korupcji.

- **Polityka Zrównoważonego Łańcucha Dostaw** w Obszarze Zakupów nakłada obowiązek stosowania klauzul etycznych i antykorupcyjnych w umowach z dostawcami.

Udział w corocznym szkoleniu dotyczącym zasad antykorupcyjnych jest obligatoryjny dla wszystkich pracowników i współpracowników firmy. Nowi pracownicy zobowiązani są do złożenia oświadczeń o zapoznaniu się z treścią Kodeksu Antykorupcyjnego, a wybrane grupy pracowników – oświadczeń o niewystępowaniu konfliktu interesów.

Na podstawie Polityki Systemu Compliance prowadzona jest cykliczna analiza ryzyka korupcji. Narzędziem wspomagającym zarządzanie tym ryzykiem jest Rejestr Upominków oraz cykliczne badanie w zakresie występowania/niewystępowania konfliktu interesów.

W 2022 r. w Grupie Polpharma w Polsce nie zostały stwierdzone przypadki korupcji.

W celu zwiększenia transparentności relacji z przedstawicielami zawodów medycznych cyklicznie opracowujemy i publikujemy na naszych stronach internetowych Raport Przejrzystości. Informuje on o świadczeniach przekazanych przez podmioty z Grupy Polpharma w Polsce, w tym o:

- wynagrodzeniach dla przedstawicieli zawodów medycznych za wybrane usługi;
- wsparciu udziału przedstawicieli zawodów medycznych w wydarzeniach edukacyjnych,
- wynagrodzeniach za wybrane usługi lub wsparciu (w postaci darowizn lekowych, rzeczowych albo pieniężnych) na rzecz organizacji ochrony zdrowia i organizacji pacjentów.

Zrównoważony łańcuch wartości

Mamy świadomość, że kompleksowe i trwałe minimalizowanie naszego negatywnego wpływu na środowisko, jak również wzięcie pełnej odpowiedzialności za nasze oddziaływanie na otoczenie społeczne jest możliwe wyłącznie w ścisłej współpracy z podmiotami, od których kupujemy produkty i usługi.

W celu skutecznego osiągnięcia celów organizacji, w tym maksymalizacji przewag konkurencyjnych i generowanej wartości strategicznie zarządzamy całością naszego łańcucha dostaw. Dążymy do optymalnego kształtowania jego struktury oraz planowania funkcji poszczególnych ogniw. Starannie dobieramy miejsca wytwarzania i magazynowania produktów, a także analizujemy różne metody transportu, biorąc pod uwagę potencjalne ryzyka związane na przykład z niestabilnością rynku.

W Strategii Zrównoważonego Rozwoju na lata 2022–2025 określiliśmy zrównoważony łańcuch dostaw jako obszar priorytetowy, a w jego ramach wyznacziliśmy następujące strategiczne cele zarządzania:

- zarządzanie ryzykami ESG w łańcuchu dostaw;
- udoskonalone i szerzej stosowane narzędzie samooceny dostawców;
- koncept i pilotaż audytów dostawców;
- zaangażowanie dostawców w mierzenie i obniżanie śladu węglowego.

Od 2020 r. nasz system zakupów jest zgodny z normą **ISO 20400 Zrównoważone zakupy**. Jest to pierwsza międzynarodowa norma, która podejmuje tematykę zakupów, a jej strategicznym celem jest wsparcie firm w opracowaniu i wdrożeniu zrównoważonej polityki i praktyki zakupowej.

W ramach świadomego Zarządzania Łańcuchem Dostaw w 2022 r. najważniejszymi inicjatywami były:

- **Wdrożenie modułów SAP**, w tym SAP Ariba – innowacyjnego systemu usprawniającego realizowanie transakcji oraz automatyzacji procesów zakupowych. System umożliwia firmom wprowadzenie zrównoważonych praktyk do swojego łańcucha dostaw. Platforma dostarcza narzędzi i funkcjonalności, które umożliwiają monitorowanie, zarządzanie i raportowanie różnych aspektów związanych z ESG, a także pozwolą firmie na szybsze działanie i lepsze zarządzanie pieniędzmi, czasem oraz funkcjonalnościami.
- **Partnerska współpraca z dostawcami** – w ramach dialogu prowadziliśmy grupowe i indywidualne warsztaty z dostawcami, w tym wspólne poszukiwanie obszarów innowacji. Naszym wspólnym celem jest tworzenie nowych rozwiązań, doskonalenie produktów i usług oraz zwiększenie konkurencyjności na rynku. Te relacje przyczyniają się do poprawy jakości, efektywności i innowacyjności w łańcuchu dostaw.
- **Ocena ryzyka** – przeprowadziliśmy ewaluację 1 790 dostawców (pozostałe podmioty zostały wykluczone z oceny ze względu na niskie obroty). Klasyfikacja została oparta na analizie wskaźnikowej krajów pochodzenia dostawców, analizie ryzyka kategorii zakupowych oraz na rocznych wolumenach zakupów.
- Niemal 600 wypełnionych **ankiet autoewaluacji dostawców** z obszaru nieprodukcyjnego umożliwia nam ich walidację w zakresie aspektów ESG.

W 2022 r. Grupa Polpharma w Polsce współpracowała z 8 336 dostawcami, z których 75% to dostawcy krajowi. Wartość zakupów towarów i usług

od polskich dostawców wyniosła 1,8 mld zł, co stanowiło 62% wszystkich wydatków zakupowych.



Łańcuch wartości



100% podpisanych umów i zamówień zawiera zapisy dotyczące etyki i compliance, tak zwaną klauzulę etyczną. Dzięki nowemu kształtowi Ogólnych Warunków Zakupu, zawierających odwołanie do Kodeksu Postępowania Dostawców Grupy Polpharma, upewniamy się, że wszyscy nasi dostawcy podzielają nasze wartości etyczne oraz priorytety społeczne i środowiskowe.



Rozdział 7

O RAPORCIE

Informacje o raporcie

Tabele ze wskaźnikami liczbowymi GRI

Tabela wskaźników wg „Wytycznych do raportowania ESG”

10 zasad Global Compact

Indeks treści GRI



Informacje o raporcie

Raport Społecznej Odpowiedzialności Grupy Polpharma w Polsce za rok 2022 został przygotowany zgodnie z GRI Standards 2021. Podobnie jak wszystkie nasze dotychczasowe raporty został poddany niezależnej weryfikacji zewnętrznej.



Dodatkowo proces tworzenia raportu i jego treść są zgodne z „Wytycznymi do raportowania ESG”, opracowanymi przez Europejski Bank Odbudowy i Rozwoju oraz Warszawską Giełdę Papierów Wartościowych.

Raport obejmuje wyniki za okres od 1 stycznia 2022 r. do 31 grudnia 2022 r. dla następujących spółek i oddziałów: Zakłady Farmaceutyczne POLPHARMA S.A. wraz z Oddziałem Produkcyjnym w Nowej Dębie, Oddziałem Produkcyjnym w Duchnicach oraz Oddziałem Medana w Sieradzu, Warszawskie Zakłady Farmaceutyczne Polfa S.A. (występujące w raporcie wymiennie pod nazwą Polfa Warszawa) wraz z Oddziałem Badań i Rozwoju.

Organizacją raportującą w imieniu wyżej wymienionych spółek i oddziałów, w niniejszej publikacji łącznie określanych jako Grupa Polpharma w Polsce, są Zakłady Farmaceutyczne POLPHARMA S.A., nazywane wymiennie ZF POLPHARMA S.A. lub Polpharma.

Spośród jednostek objętych skonsolidowanym sprawozdaniem finansowym raport nie obejmuje spółek: Elektrociepłownia Starogard Sp. z o.o., Przedsiębiorstwo Innowacyjno-Wdrożeniowe Ipochem Sp. z o.o., Lubelskie Zakłady Farmaceutyczne „POLFA S.A.”, spółek zagranicznych, a także spółek, które w okresie objętym raportem nie prowadziły aktywnej działalności gospodarczej.

Publikacja jest siódmym raportem odpowiedzialności społecznej Polpharmy, poprzedni został opublikowany w listopadzie 2022 r. Był to pierwszy raport społecznej odpowiedzialności Grupy Polpharma w Polsce opublikowany w cyklu rocznym.

W 2022 r. przeprowadzono rekalkulację danych dla roku bazowego i lat pośrednich dla wielkości emisji GHG w zakresie trzecim w kategorii dziewiątej. Podstawą do rekalkulacji było doprecyzowanie rodzajów transportów w tej kategorii. Część transportów przypisana wcześniej do transportu lotniczego stanowiła transport morski. Umożliwiło to bardziej precyzyjne dobranie wskaźników emisji.

By zdefiniować zawartość raportu, wśród przedstawicieli firmy i interesariuszy zewnętrznych przeprowadzono badanie z uwzględnieniem zasady podwójnej istotności. Proces ten przebiegał w kilku etapach. W pierwszej kolejności podjęto decyzję o zidentyfikowaniu kluczowych grup interesariuszy (proces opisany został w pierwszym rozdziale niniejszego raportu). Następnie z wykorzystaniem ankiety internetowej przeprowadzono badanie istotności w kontekście raportowania ESG. W ramach procesu kluczowe grupy interesariuszy wskazały istotne według nich wpływy firmy na otoczenie w kontekście kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem. Jednocześnie kadra menedżerska Grupy Polpharma w Polsce została poproszona o ocenę istotności finansowej, czyli określenie, jak te same zagadnienia wpływają na wyniki i wartość biznesową firmy. Badanie opierało się na aspektach zidentyfikowanych w poprzednich raportach, kwestiach raportowanych przez globalne koncerny z branży farmaceutycznej oraz rekomendacjach niezależnej zewnętrznej agencji doradczej. Wyniki zostały poddane ewaluacji w organizacji przez osoby zarządzające i zajmujące się kwestiami związanymi ze zrównoważonym rozwojem.

W TOKU ANALIZY ISTOTNOŚCI WSKAZANO NASTĘPUJĄCE TEMATY DO UWZGLĘDNIENIA W TEGOROCZNYM RAPORCIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU:

Temat	Aspekty	Istotność
Utrzymanie najwyższej jakości wytwarzanych produktów	Aspekty biznesowe	Istotny
Rzetelne i przejrzyste informowanie klientów, etyczny marketing i sprzedaż	Aspekty biznesowe	Istotny
Wpływ produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo klientów	Aspekty społeczne	Istotny
Działania na rzecz zapewnienia bezpieczeństwa farmakoterapii	Aspekty biznesowe	Istotny
Zapewnienie bezpieczeństwa lekowego – stałej dostępności na rynku kluczowych produktów	Aspekty społeczne	Istotny
Szkolenia i edukacja pracowników, wspieranie rozwoju kariery	Aspekty pracownicze	Istotny
Nowe rozwiązania produktowe odpowiadające na potrzeby pacjenta i konsumenta	Aspekty biznesowe	Istotny
Zapobieganie przypadkom naruszeń zasad wolnej konkurencji i praktyk monopolistycznych	Aspekty biznesowe	Istotny
Zużycie i sposoby redukcji zużycia energii	Aspekty środowiskowe	Istotny
Zachowanie poufności w relacjach z klientami. Działania zapobiegające utracie danych	Aspekty biznesowe	Istotny

W NINIEJSZYM RAPORCIE PORUSZONO RÓWNIEŻ NASTĘPUJĄCE TEMATY:

Temat	Aspekty	Istotność	
Rozwój współpracy pomiędzy nauką a biznesem	Aspekty biznesowe	Średnio istotny	Wskaźnik własny
Edukacja zdrowotna pacjentów, konsumentów oraz lekarzy i farmaceutów	Aspekty społeczne	Średnio istotny	Wskaźnik własny
Zrównoważony łańcuch dostaw	Aspekty biznesowe	Średnio istotny	Wskaźnik własny
Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników	Aspekty pracownicze	Średnio istotny	GRI 403-1 – 403-7, 403-9
Warunki zatrudnienia (benefity, urlopy rodzicielskie, rotacja pracowników)	Aspekty pracownicze	Średnio istotny	GRI 401-1, 401-2
Redukcja wpływu na środowisko poprzez ekoprojektowanie produktów, ich opakowań i procesów	Aspekty środowiskowe	Średnio istotny	Wskaźnik własny
Różnorodność i równość szans w dostępie do stanowisk, równe wynagrodzenie mężczyzn i kobiet	Aspekty pracownicze	Średnio istotny	GRI 405-1, 405-2
Minimalizacja ilości produkowanych odpadów i recykling	Aspekty środowiskowe	Średnio istotny	GRI 306-1 – 306-3
Wykorzystywane przez firmę surowce i materiały	Aspekty środowiskowe	Średnio istotny	GRI 301-1, 301-2
Informowanie pracowników i przeprowadzanie z nimi konsultacji	Aspekty pracownicze	Średnio istotny	GRI 402-1
Edukacja środowiskowa pracowników i innych interesariuszy firmy	Aspekty środowiskowe	Średnio istotny	Wskaźnik własny
Ograniczanie potencjalnych przypadków dyskryminacji	Aspekty pracownicze	Średnio istotny	GRI 406-1
Zużycie i sposoby redukcji zużycia wody	Aspekty środowiskowe	Średnio istotny	GRI 303-3 – 303-5
Przestrzeganie praw człowieka w całym łańcuchu wartości	Aspekty społeczne	Średnio istotny	Wskaźnik własny
System zarządzania zrównoważonym rozwojem firmy	Aspekty biznesowe	Średnio istotny	Wskaźnik własny
Emisje gazów cieplarnianych oraz sposoby ich redukowania	Aspekty środowiskowe	Średnio istotny	GRI 305-1 – 305-5
Aktywności podejmowane przez firmę w celu eliminacji przypadków korupcji	Aspekty biznesowe	Średnio istotny	GRI 205-2, 205-3
Wpływ spółki na klimat i działania zapobiegające zmianom klimatycznym	Aspekty środowiskowe	Mało istotny	GRI 201-2

Tabele ze wskaźnikami liczbowymi

CAŁKOWITA LICZBA PRACOWNIKÓW W PODZIALE NA RODZAJ UMOWY I PŁEĆ

2-7

Rodzaj umowy o pracę:	Grupa Polpharma w Polsce									ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)	Polfa Warszawa				
	2022			2021			Zmiana vs 2021			2022			2022		
	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma
czas określony	205	228	433	158	108	266	+30%	+111%	+63%	202	225	427	3	3	6
czas nieokreślony	2118	1779	3897	2 198	1 856	4 054	-4%	+14%	-4%	1881	1626	3507	237	153	390
Razem	2323	2007	4330	2 356	1 964	4 320	-1%	+2%	0%	2083	1851	3934	240	156	396

CAŁKOWITA LICZBA PRACOWNIKÓW W PODZIALE NA TYP ZATRUDNIENIA I PŁEĆ

2-7

Rodzaj umowy o pracę:	Grupa Polpharma w Polsce									ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)	Polfa Warszawa				
	2022			2021			Zmiana vs 2021			2022			2022		
	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma
pełen etat	2310	2004	4314	2 352	1 959	4 311	-2%	+2%	0%	2070	1848	3918	240	156	396
część etatu	13	3	16	4	5	9	+225%	-40%	+78%	13	3	6	0	0	0
Razem	2323	2007	4330	2 356	1 964	4 320	-1%	+2%	0%	2083	1851	3934	240	156	396

W 2022 r. w Grupie Polpharma w Polsce nie zatrudniono osób o niegwarantowanym wymiarze godzin.

Liczba osób zatrudnionych z dnia 31.12.2022 r.

Całkowita liczba pracowników uwzględnia osoby na długotrwałych zwolnieniach (w tym urlopach macierzyńskich i wychowawczych). Poza organizacją zatrudniona jest niewielka część pracowników, poniżej 1% wszystkich zatrudnionych.

Umowa o pracę na czas określony uwzględnia umowy na okres próbny i zastępstwo za osobę na długoterminowym urlopie.

Umowa o pracę na część etatu wynika najczęściej z decyzji pracownika i łączy się na przykład ze zmniejszeniem etatu po powrocie z urlopu macierzyńskiego.

WYKORZYSTYWANE DO PRODUKCJI I PAKOWANIA MATERIAŁY I SUROWCE NIEODNAWIALNE

	Grupa Polpharma w Polsce			ZF POL-PHARMA S.A. (z oddziałami)	Polfa Warszawa
	2022	2021	Zmiana vs 2021	2022	2022
Wykorzystane surowce [Mg]	109357	145694	-25%	45781	63576
Wykorzystane rozpuszczalniki [Mg]	2047	1840	+11%	2040	6
Wykorzystane materiały opakowaniowe [Mg]	8648	7643	+13%	7316	1333
Razem [Mg]	120052	155176	-23%	55137	64915

Zaraportowane dane cząstkowe nie zawsze sumują się do podanej emisji łącznej ze względu na zaokrąglenia do pełnych jednostek.

WYKORZYSTANE PRZETWORZONE MATERIAŁY POCZĄTKOWE

	Grupa Polpharma w Polsce			ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)	Polfa Warszawa
	2022	2021	Zmiana vs 2021	2022	2022
Wykorzystane materiały i surowce* [Mg]	120052	155176	-23%	55137	64915
Materiały z recyklingu wykorzystane w procesie produkcyjnym [Mg]	3972	3374	+18%	3921	51
Odsetek materiałów pochodzących z recyklingu	3%	2%	1 p.p.	7%	0,1%

CAŁKOWITE ZUŻYCIE ENERGII POCHODZĄCEJ ZE ŹRÓDEŁ NIEODNAWIALNYCH

E-P2302-1

	Grupa Polpharma w Polsce			ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)	Polfa Warszawa
	2022	2021	Zmiana vs 2021	2022	2022
Gaz z ropy naftowej [GJ]	0,23	0,17	+35%	0,23	0
Gaz ziemny [GJ]	72814	77622	-6%	30346	42468
Olej opałowy [GJ]	970	0	(-)	0	970
Paliwa ciekłe (benzyna, olej napędowy) [GJ]	62854	61725	+2%	62584	270
Łączne zużycie energii [GJ]	136638	139346	-2%	92930	43708

Fotowoltaika w Duchnicach wyprodukowała w 2022 r. 41,19 MWh energii.

CAŁKOWITE ZUŻYCIE ENERGII POCHODZĄCEJ ZE ŹRÓDEŁ NIEODNAWIALNYCH

E-P2302-1

	Grupa Polpharma w Polsce			ZF POL-PHARMA S.A. (z oddziałami)	Polfa Warszawa
	2022	2021	Zmiana vs 2021	2022	2022
Energia elektryczna [GJ]	232561	256021	-9%	197666	34895
Energia ciepła zakupiona [GJ]	300276	324147	-7%	290749	9527
Energia do chłodzenia [GJ]	0	0	-	0	0
Para wodna [GJ]	0	0	-	0	0
Łączne zużycie energii [GJ]	532837	580168	-8%	488415	44422

SPRZEDAŻ ENERGII

302-1

	Grupa Polpharma w Polsce			ZF POL-PHARMA S.A. (z oddziałami)	Polfa Warszawa
	2022	2021	Zmiana vs 2021	2022	2022
Sprzedana energia elektryczna [GJ]	0	0	-	0	0
Sprzedana energia ciepła [GJ]	4130	2897	+43%	4130	0
Sprzedana energia do chłodzenia [GJ]	0	0	-	0	0
Sprzedana para [GJ]	0	0	-	0	0
Łączna sprzedaż energii [GJ]	4130	2897	+43%	4130	0

CAŁKOWITE ZUŻYCIE ENERGII WEWNĄTRZ ORGANIZACJI

302-1

	Grupa Polpharma w Polsce			ZF POL-PHARMA S.A. (z oddziałami)	Polfa Warszawa
	2022	2021	Zmiana vs 2021	2022	2022
Całkowite zużycie energii wewnątrz organizacji [GJ]	669475	719514	-7%	581346	88129
Całkowite zużycie energii wewnątrz organizacji [MWh]	185965	199865	-7%	161485	24480

REDUKCJA ENERGII

302-4

	Grupa Polpharma w Polsce			ZF POL-PHARMA S.A. (z oddziałami)	Polfa Warszawa
	2022	2021	Zmiana vs 2021	2022	2022
Wielkość redukcji zużycia energii osiągnięta bezpośrednio w wyniku inicjatyw na rzecz ograniczenia zużycia i efektywności użycia energii [GJ]	23762	11552	+106%	19092	4670

POBÓR WODY WEDŁUG ŹRÓDŁA I RODZAJU

E-S3

	Grupa Polpharma w Polsce			ZF POL-PHARMA S.A. (z oddziałami)	Polfa Warszawa
	Ze wszystkich obszarów	Ze wszystkich obszarów	Ze wszystkich obszarów	Ze wszystkich obszarów	Z obszarów z niedoborem wody
	2022	2021	Zmiana vs 2021	2022	2022
Wody powierzchniowe [ML]	2824	2696	+5%	2824	0
Wody głębinowe [ML]	537	505	+6%	537	0
Woda morska [ML]	0	0	-	0	0
Woda wyprodukowana [ML]	0	0	-	0	0
Woda z innej organizacji [ML]	210	232	-9%	90	120
Woda powierzchniowa [ML]	0	0	-	0	0
Wody głębinowe [ML]	210	232	-9%	90	120
Woda morska [ML]	0	0	-	0	0
Woda wyprodukowana [ML]	0	0	-	0	0
Łączny pobór wody [ML]	3571	3433	+4%	3541	120

ZRZUTY WODY

Docelowe miejsce zrzutu wody	Grupa Polpharma w Polsce			ZF POL-PHARMA S.A. (z oddziałami)	Polfa Warszawa
	2022	2021	Zmiana vs 2021	2022	2022
Wody powierzchniowe [ML]	3218	3011	+7%	3098	120
Wody głębinowe [ML]	0	0	-	-	-
Woda morska [ML]	0	0	-	-	-
Woda pochodząca z innych organizacji oraz przesłana do użytku innym organizacjom [ML]	0	0	-	-	-
Całkowita objętość zrzutu wodnego	3218	3011	+7%	3098	120

W 2022 odnotowaliśmy 3 niewielkie przekroczenia w zakresie wartości dopuszczalnych ścieków (surfaktanty niejonowe AOX), które nie skutkowały sankcjami prawnymi.

BEZPOŚREDNIE I POŚREDNIE ENERGETYCZNE EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH

E-P1

WIELKOŚĆ EMISJI GHG GRUPY POLPHARMA W POLSCE W PODZIALE NA ŹRÓDŁA WEDŁUG METODY LOCATION-BASED

	2022		2021		2020		2019				
Źródło emisji GHG	Tony CO ₂ e	% emisji	Tony CO ₂ e	% emisji	Tony CO ₂ e	% emisji	Tony CO ₂ e	% emisji	Zmiana vs 2021	Zmiana vs 2020	Zmiana vs 2019
Zakres 1	8783	10,47%	9022	9,94%	8870	9,92%	11619	12,46%	-2,65%	-0,98%	-24,41%
Paliwa	8609	10,51%	8777	10,02%	8324	9,84%	10037	10,96%	-1,91%	3,42%	-14,23%
Olej napędowy	3231	3,95%	4474	5,11%	3985	4,71%	6 253	6,82%	-27,78%	-18,92%	-48,33%
Gaz ziemny	3970	4,85%	4210	4,81%	4188	4,95%	3 264	3,56%	-5,70%	-5,21%	+21,63%
Benzyna	1334	1,63%	94	0,11%	101	0,12%	175	0,19%	+1319,15%	+1220,79%	+662,29%
Olej opałowy	74	0,09%	0	0,00%	50	0,06%	345	0,38%	-	+48,00%	-78,55%
Propan	0	0,00%	0	0,00%	1	0,00%	1	0,00%	-	-100,00%	-100,00%
Czynniki chłodnicze	174	0,21%	245	0,27%	546	0,61%	1582	1,70%	-28,98%	-68,13%	-89,00%
R407C	45	0,05%	121	0,13%	170	0,19%	186	0,20%	-62,81%	-73,53%	-75,81%
R404A	64	0,08%	63	0,07%	33	0,04%	118	0,13%	+1,59%	+93,94%	-45,76%
R134A	27	0,03%	47	0,05%	248	0,28%	645	0,69%	-42,55%	-89,11%	-95,81%
HFC-134A	0	0,00%	12	0,01%	75	0,08%	0	0,00%	-100,00%	-100,00%	-
R410A	38	0,04%	2	0,00%	18	0,02%	19	0,02%	+1800,00%	+111,11%	+100,00%
R419A	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	-	-	-
R507A	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	598	0,64%	-	-	-100,00%
R422D	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	16	0,02%	-	-	-100,00%
Zakres 2	73117	89,28%	78536	89,70%	75753	89,52%	80000	87,32%	-6,90%	-3,48%	-8,60%
Energia elektryczna	42984	52,48%	46325	52,91%	46120	54,50%	48789	53,25%	-7,21%	-6,80%	-11,90%
Energia ciepła	30133	36,79%	32210	36,79%	29633	35,02%	31210	34,07%	-6,45%	+1,69%	-3,45%
Zakres 1+2	81899	100,00%	87558	100,00%	84624	100,00%	91619	100,00%	-6,46%	-3,22%	-10,61%

Zaraportowane emisje cząstkowe nie zawsze sumują się do podanej emisji łącznej ze względu na zaokrąglenia do pełnych jednostek.

WIELKOŚĆ EMISJI GHG GRUPY POLPHARMA W POLSCE W PODZIALE NA ŹRÓDŁA WEDŁUG METODY MARKET-BASED

E-P1

	2022		2021		2020		2019				
Źródło emisji GHG	Tony CO ₂ e	% emisji	Tony CO ₂ e	% emisji	Tony CO ₂ e	% emisji	Tony CO ₂ e	% emisji	Zmiana vs 2021	Zmiana vs 2020	Zmiana vs 2019
Zakres 1	8783	10,47%	9022	9,94%	8870	9,92%	11619	12,46%	-2,65%	-0,98%	-24,41%
Paliwa	8609	10,26%	8777	9,68%	8324	9,31%	10037	10,76%	-1,91%	+3,42%	-14,23%
Olej napędowy	3231	3,85%	4474	4,93%	3985	4,46%	6253	6,70%	-27,78%	-18,92%	-48,33%
Gaz ziemny	3970	4,73%	4210	4,64%	4188	4,68%	3264	3,50%	-5,70%	-5,21%	21,63%
Benzyna	1334	1,59%	94	0,10%	101	0,11%	175	0,19%	+1319,15%	+1220,79%	662,29%
Olej opałowy	74	0,09%	0	0,00%	50	0,06%	345	0,37%	-	+48,00%	-78,55%
Propan	0	0,00%	0	0,00%	1	0,00%	1	0,00%	-	-100,00%	-100,00%
Czynniki chłodnicze	174	0,21%	245	0,27%	546	0,61%	1582	1,70%	-28,98%	-68,13%	-89,00%
R407C	45	0,05%	121	0,13%	170	0,19%	186	0,20%	-62,81%	-73,53%	-75,81%
R404A	64	0,08%	63	0,07%	33	0,04%	118	0,13%	+1,59%	+93,94%	-45,76%
R134a	27	0,03%	47	0,05%	248	0,28%	645	0,69%	-42,55%	-89,11%	-95,81%
HFC-134a	0	0,00%	12	0,01%	75	0,08%	0	0,00%	-100,00%	-100,00%	-
R410A	38	0,04%	2	0,00%	18	0,02%	19	0,02%	+1800,00%	+111,11%	100,00%
R419A	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	-	-	-
R507A	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	598	0,64%	-	-	-100,00%
R422D	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	16	0,02%	-	-	-100,00%
Zakres 2	75086	89,53%	81697	90,06%	80577	90,08%	81662	87,54%	-8,09%	-6,81%	-8,05%
Energia elektryczna	44953	53,60%	49486	54,55%	50944	56,95%	50452	54,09%	-9,16%	-11,76%	-10,90%
Energia ciepła	30133	35,93%	32210	35,51%	29633	33,13%	31210	33,46%	-6,45%	+1,69%	-3,45%
Zakres 1+2	83869	100,00%	90719	100,00%	89447	100,00%	93281	100,00%	-7,55%	-6,24%	-10,09%

Zaraportowane emisje cząstkowe nie zawsze sumują się do podanej emisji łącznej ze względu na zaokrąglenia do pełnych jednostek.

WIELKOŚĆ EMISJI GHG GRUPY POLPHARMA W POLSCE W ZAKRESIE 3 W PODZIALE NA KATEGORIE

E-P1

Źródło emisji GHG	2022		2021		2020		2019		Zmiana vs 2021	Zmiana vs 2020	Zmiana vs 2019
	Tony CO ₂ e	% emisji	Tony CO ₂ e	% emisji	Tony CO ₂ e	% emisji	Tony CO ₂ e	% emisji			
Kat. 1. Zakupione surowce i usługi	53041	66,50%	43312	59,95%	46519	62,64%	38552	55,73%	+22,46%	+14,02	+37,58%
Kat. 3. Emisje WTT	4106	5,15%	4176	5,78%	3774	5,08%	4391	6,35%	-1,68%	+8,80%	-6,49%
Kat. 4. Upstream - transport i dystrybucja	3058	3,83%	4450	6,16%	3651	4,92%	4622	6,68%	-31,28%	-16,24%	-33,84%
Kat. 5. Zagospodarowanie odpadów	132	0,17%	122	0,17%	155	0,21%	131	0,19%	+8,20%	-14,84%	+0,76%
Kat. 6. Podróże służbowe	44	0,06%	74	0,10%	51	0,07%	260	0,38%	-40,54%	-13,73%	-83,08%
Kat. 7. Dojazdy pracowników	1472	1,85%	1529	2,12%	1452	1,96%	1500	2,17%	-3,73%	+1,38%	-1,87%
Kat. 9. Downstream - transport i dystrybucja	422	0,53%	615	0,85%	320	0,43%	873	1,26%	-31,38%	+31,88%	-51,66%
Kat. 10. Przetwarzanie sprzedanych produktów	6049	7,58%	6948	9,62%	8138	10,96%	8138	11,76%	+12,94%	-25,67%	-25,67%
Kat 11. Użytkowanie sprzedanych produktów	11196	14,03%	10810	14,96%	10023	13,50%	10503	15,18%	+3,57%	+11,67%	+6,60%
Kat. 12. Postępowanie ze sprzedanymi produktami po zakończeniu ich użytkowania	206	0,26%	181	0,25%	151	0,20%	181	0,26%	+13,59%	+36,42%	+13,81%
Kat 13. Downstream – wynajęte aktywa	37	0,05%	29	0,04%	25	0,03%	31	0,04%	+27,59%	+48,00%	+19,35%
Zakres 3	79763	100%	72246	100%	74259	100%	69182	100%	+10,40%	+7,41%	+15,29%

Zaraportowane emisje cząstkowe nie zawsze sumują się do podanej emisji łącznej ze względu na zaokrąglenia do pełnych jednostek.

Zmiana została wyliczona po rekalkulacji danych dotyczących zakresu 3 za 2021 r.

INTENSYWNOŚĆ EMISJI GAZÓW CIEPLARNIANYCH GRUPY POLPHARMA W POLSCE

E-S1

	2022	2021	2020	2019	Zmiana vs 2021	Zmiana vs 2020	Zmiana vs 2019
Przychody ogółem [mln zł]	3996,2	3421,4	3096,4	3061,2	+16,80%	+29,06%	+30,54%
Liczba pracowników	4330	4320	4673	4770	+0,23%	-7,34%	-9,22%
Zakres 1+2 (location-based) [t CO ₂ e]	81899	87558	84624	91619	-6,46%	-3,22%	-10,61%
Zakres 1+2 (market-based) [t CO ₂ e]	83869	90719	89447	93281	-7,55%	-6,24%	-10,09%
Intensywność emisji (t CO ₂ e emisji w zakresie 1+2 location-based/mln zł przychodu)	20,49	25,59	27,33	29,93	-19,93%	-25,03%	-31,54%
Intensywność emisji (t CO ₂ e emisji w zakresie 1+2 market-based/mln zł przychodu)	20,99	26,52	28,89	30,47	-20,85%	-27,35%	-31,11%
Intensywność emisji (t CO ₂ e emisji w zakresie 1+2 location-based/liczba pracowników)	18,91	20,27	18,11	19,21	-6,71%	+4,42%	-1,56%
Intensywność emisji (t CO ₂ e emisji w zakresie 1+2 market-based/liczba pracowników)	19,37	21,00	19,14	19,56	-7,76%	+1,20%	-0,97%

WYTWORZONE ODPADY

	Grupa Polpharma w Polsce			ZF POL-PHARMA S.A. (z oddziałami)	Polfa Warszawa
	2022	2021	Zmiana vs 2021	2022	2022
Całkowita waga odpadów niebezpiecznych [Mg]:	899	914	-2%	837	61
Całkowita waga odpadów innych niż niebezpieczne [Mg]:	5407	4731	+14%	5248	159
Razem [t]	6306	5645	+12%	6085	221

Masa odpadów innych niż niebezpieczne w roku 2021 oraz 2022 została ponownie przeliczona, uwzględniając odpad osadu z oczyszczalni ścieków jako mokrą masę odpadu. We wcześniejszych raportach uwzględniana była sucha masa osadu.

ODPADY PRZEKAZANE DO UNIESZKODLIWIENIA

	Grupa Polpharma w Polsce			ZF POL- PHARMA S.A. (z oddziałami)	Polfa Warszawa
	2022	2021	Zmiana vs 2021	2022	2022
Odpady niebezpieczne [Mg]	620	615	+1%	559	61
Spalanie (z odzyskiem energii) [Mg]	13	25	-48%	7	6
Spalanie (bez odzysku energii) [Mg]	605	588	+3%	550	55
Składowanie [Mg]	0	0	-	0	0
Inne metody unieszkodliwiania [Mg]	2	2	-	2	0
Odpady inne niż niebezpieczne [Mg]	3828	3298		3783	45
Spalanie (z odzyskiem energii) [Mg]	164	302	-46%	119	45
Spalanie (bez odzysku energii) [Mg]	3644	2747	+33%	3644	0
Składowanie [Mg]	20	62	-68%	20	0
Inne metody unieszkodliwiania [Mg]	0	186	-100%	0	0
Razem [Mg]	4448	3913	+14%	4342	106

LICZBA NOWYCH PRACOWNIKÓW W PODZIALE NA PŁEĆ I WIEK

	Grupa Polpharma w Polsce									ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)	Polfa Warszawa				
	2022			2021			Zmiana vs 2021			2022			2022		
	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma
< 30 lat	87	122	209	42	33	75	+107%	+270%	+179%	86	120	206	1	2	3
30 – 50 lat	101	116	217	60	40	100	+68%	190%	+117%	99	113	212	2	3	5
> 50 lat	1	12	13	10	11	21	-90%	+9%	-38%	1	12	13	0	0	0
Razem	189	250	439	112	84	196	+69%	+198%	+124%	186	245	431	3	5	8
Wskaźnik zatrudnienia	8%	12%	10%	5%	4%	5%	+3 pp.	+8 pp.	+5 pp.	9%	13%	11%	1%	3%	2%

Wskaźnik zatrudnienia nowych pracowników liczony jest jako stosunek liczby nowo zatrudnionych pracowników do ogółu zatrudnionych

LICZBA ODEJŚĆ PRACOWNIKÓW W PODZIALE NA PŁEĆ I WIEK

	Grupa Polpharma w Polsce									ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)	Polfa Warszawa				
	2022			2021			Zmiana vs 2021			2022			2022		
	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma
< 30 lat	30	31	61	33	32	65	+10%	+3%	+7%	29	31	60	1		1
30 – 50 lat	83	92	175	87	85	172	+5%	-8%	-2%	78	88	166	5	4	9
> 50 lat	50	31	81	55	41	96	+10%	+32%	+19%	46	27	73	4	4	8
Razem	163	154	317	175	158	333	+7%	+3%	+5%	153	146	299	10	8	18
Wskaźnik rotacji	7%	8%	7%	7%	8%	8%	-	-	-1 p.p.	7%	8%	8%	4%	5%	5%

ROTACJA ZATRUDNIENIA

S-P3

	Grupa Polpharma w Polsce			ZF POL- PHARMA S.A. (z oddziałami)	Polfa Warszawa
	2022	2021	Zmiana vs 2021	2022	2022
Całkowita liczba dobrowolnych odejść pracowników	252	261	-3%	237	15
Wskaźnik dobrowolnej rotacji zatrudnienia	6%	6%	-	6%	4%
Całkowita liczba przymusowych odejść pracowników	163	84	+94%	94	69
Wskaźnik przymusowej rotacji zatrudnienia	4%	2%	+2 pp.	2%	17%

W tabeli nie zostały ujęte odejścia związane z restrukturyzacją (jako planowane odejścia). Została ujęta kategoria „inne powody” (śmierć pracownika).

Wskaźnik rotacji liczony jest jako stosunek liczby pracowników, którzy odeszli z pracy do ogółu zatrudnionych.

URAZY W MIEJSCU PRACY

S-S1

	Grupa Polpharma w Polsce			ZF POL- PHARMA S.A. (z oddziałami)	Polfa Warszawa
	2022	2021	Zmiana vs 2021	2022	2022
Liczba wypadków śmiertelnych w miejscu pracy	0	0	-	0	0
Liczba wypadków ciężkich w miejscu pracy	0	0	-	0	0
Liczba wszystkich wypadków	20	17	+18%	17	3
Wskaźnik wszystkich wypadków	0,47	0,48	-2%	0,40	0,07

Główne rodzaje urazów: zwichnięcia, złamania, stłuczenia, naderwania stawów i więzadeł – urazy kończyn dolnych i górnych oraz kręgosłupa, skręcenie i naderwanie palca, drobne miejscowe urazy mechaniczne, rany.

W raportowanym okresie nie zarejestrowano wypadków przy pracy pracowników nadzorowanych przez organizację.

Wskaźnik wypadków liczony jest jako stosunek liczby wypadków do liczby przepracowanych godzin pomnożony przez 200 000 h.

ŚREDNIA LICZBA GODZIN SZKOLENIOWYCH W ROKU PRZYPADAJĄCA NA PRACOWNIKA

404-1

Podział ze względu na płeć:	Grupa Polpharma w Polsce			ZF POL-PHARMA S.A. (z oddziałami)	Polfa Warszawa
	2022	2021	Zmiana vs 2021	2022	2022
Wszyscy pracownicy	17	9	+89%	17	18
Kobiety	18	9	+100%	18	17
Mężczyźni	16	8	+100%	16	18

Podział ze względu na strukturę:	Grupa Polpharma w Polsce			ZF POL-PHARMA S.A. (z oddziałami)	Polfa Warszawa
	2022	2021	Zmiana vs 2021	2022	2022
Stanowiska kierownicze i wyższe	28	33	-15%	28	37
Stanowiska niższe niż kierownicze	16	6	+167%	16	17

ODSETEK PRACOWNIKÓW NALEŻĄCYCH DO ORGANÓW ZARZĄDCZYCH ORGANIZACJI

S-P1

	Grupa Polpharma w Polsce									ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)	Polfa Warszawa				
	2022			2021			Zmiana vs 2021			2022			2022		
Zarząd	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma
< 30 lat	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	-	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%
30 – 50 lat	0%	38%	38%	0%	38%	38%	-	-	-	0%	50%	50%	0%	25%	25%
> 50 lat	25%	38%	63%	25%	38%	63%	-	-	-	0%	50%	50%	50%	25%	75%
Razem	25%	75%	100%	25%	75%	100%	-	-	-	0%	100%	100%	50%	50%	100%
Rada Nadzorcza	K	M	Łącz-nie	K	M	Łącz-nie	K	M	Łącz-nie	K	M	Łącz-nie	K	M	Łącz-nie
< 30 lat	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	-	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%
30 – 50 lat	7%	7%	13%	7%	13%	20%	-	-6 pp.	-7 pp.	14%	14%	29%	0%	0%	0%
> 50 lat	20%	67%	87%	20%	60%	80%	-	+7 pp.	+7 pp.	14%	57%	71%	25%	75%	100%
Razem	27%	73%	100%	27%	73%	100%	-	-	-	29%	71%	100%	25%	75%	100%

ODSETEK PRACOWNIKÓW NALEŻĄCYCH DO PONIŻSZYCH KATEGORII

	Grupa Polpharma w Polsce									ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)	Polfa Warszawa				
	2022			2021			Zmiana vs 2021			2022			2022		
stanowiska kierownicze i wyższe	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma
< 30 lat	0%	0%	0%	0,2%	0%	0,2%	-0,2 pp.	-	-0,2 pp.	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	35%	36%	71%	36%	38%	74%	-1 pp.	-2 pp.	-3 pp.	36%	35%	71%	22%	61%	83%
> 50 lat	11%	17%	29%	10%	16%	26%	+1 pp.	+1 pp.	+3 pp.	11%	18%	29%	11%	6%	17%
Razem	47%	53%	100%	46%	54%	100%	+1 pp.	-1 pp.	-	47%	53%	100%	33%	67%	100%
stanowiska niższe niż kierownicze	K	M	Łącz-nie	K	M	Łącz-nie	K	M	Łącz-nie	K	M	Łącz-nie	K	M	Łącz-nie
< 30 lat	6%	6%	12%	6%	5%	11%	-	+1 pp.	+1 pp.	6%	7%	13%	2%	3%	6%
30 – 50 lat	36%	27%	63%	36%	28%	64%	-	- 1 pp.	-1 pp.	37%	29%	66%	27%	15%	42%
> 50 lat	13%	12%	25%	14%	12%	25%	-1 pp.	-	-	11%	11%	22%	33%	20%	53%
Razem	54%	46%	100%	55%	45%	100%	-1 pp.	+1 pp.	-	54%	46%	100%	62%	38%	100%

STOSUNEK PENSJI PODSTAWOWEJ I WYNAGRODZENIA KOBIEȦ DO MĘŻCZYZN

	Grupa Polpharma w Polsce						ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)	Polfa Warszawa		
	2022		2021		Zmiana vs 2021		2022		2022	
	Pensja podsta-wowa	Wynagro-dzenie	Pensja podsta-wowa	Wynagro-dzenie	Pensja podsta-wowa	Wynagro-dzenie	Pensja podsta-wowa	Wynagro-dzenie	Pensja podsta-wowa	Wynagro-dzenie
stanowiska kierownicze i wyższe	96%	94%	89%	87%	+7 pp.	+7%	96%	94%	100%	97%
stanowiska niższe niż kierownicze	101%	101%	100%	100%	+1 pp.	+1 pp.	101%	101%	101%	101%

WSKAŹNIK RÓWNOŚCI WYNAGRODZEŃ

S-P2

	Grupa Polpharma w Polsce			ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)	Polfa Warszawa
	2022	2021	Zmiana vs 2021	2022	2022
stanowiska kierow-nicze i wyższe	6,32	14,78	-57%	6,59	2,94
stanowiska niższe niż kierownicze	-1,01	-0,13	+676%	-1,19	-1,47

Wskaźnik przedstawia różnicę pomiędzy średnim wynagrodzeniem (z uwzględnieniem premii, nagród i innych dodatków) mężczyzn i kobiet, pokazując o ile więcej (lub mniej) mężczyźni zarabiają średnio względem kobiet

Tabela wskaźników

wg „Wytycznych do raportowania ESG”

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Numer strony
Środowisko		
E-P1	Emisje gazów cieplarnianych	101, 138, 139, 140
E-P2	Zużycie energii	106, 135, 136
E-P3	Ryzyka i szanse związane z klimatem	98
E-S1	Intensywność emisji gazów cieplarnianych	141
E-S2	Zarządzanie emisjami	98
E-S3	Zużycie wody	108, 137
E-S4	Zarządzanie zasobami wodnymi	108
E-S6	Zarządzanie odpadami	109
Społeczeństwo		
S-P1	Różnorodność w organach nadzorczych	50, 144
S-P2	Wskaźnik równości wynagrodzeń	50, 145
S-P3	Rotacja zatrudnienia	143
S-P4	Wolność zrzeszania się i negocjacji zbiorowych	32
S-P5	Polityka praw człowieka	125
S-P6	Procedury należytej staranności dot. praw człowieka	125
S-S1	Bezpieczeństwo i higiena pracy	35, 143
Ład korporacyjny		
G-P1	Struktura organów zarządczych	16
G-P2	Kodeks etyczny	123
G-P3	Polityka antykorupcyjna	126
G-P4	Mechanizm zgłaszania naruszeń	123
G-S1	Polityka ochrony danych	76

10 zasad Global Compact

Numer zasady	Nazwa zasady	Numer strony
Prawa człowieka		
Zasada 1	Przestrzeganie i wspieranie ochrony międzynarodowo uznanych praw człowieka.	125
Zasada 2	Eliminowanie wszelkich przypadków łamania praw człowieka przez firmę.	129
Standardy pracy		
Zasada 3	Popieranie wolności zrzeszania się i uznawanie w praktyce prawa do zbiorowych negocjacji.	33 48-51 127
Zasada 4	Wspieranie eliminacji wszelkich form niewolnictwa i pracy przymusowej.	
Zasada 5	Przyczynianie się do faktycznego zniesienia pracy dzieci.	
Zasada 6	Przeciwdziałanie dyskryminacji w sferze zatrudnienia.	
Ochrona środowiska		
Zasada 7	Wspieranie zapobiegawczego podejścia do problemów środowiska naturalnego.	96-119
Zasada 8	Podjęmowanie inicjatyw propagujących większą odpowiedzialność środowiskową.	
Zasada 9	Wspieranie rozwoju i upowszechniania technologii przyjaznych środowisku.	
Przeciwdziałanie korupcji		
Zasada 10	Przeciwdziałanie korupcji we wszystkich jej formach, w tym łapówkarstwu i wymuszeniom	123-124 126

Indeks treści GRI

Standard GRI	Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Lokalizacja	Pominięcie		
				Pominięte wymagania	Powód	Wyjaśnienie
Ogólne ujawnienia						
GRI 2: Ogólne ujawnienia 2021	Organizacja i jej praktyki raportowania					
	2-1	Dane na temat organizacji	10			
	2-2	Podmioty objęte raportowaniem zrównoważonego rozwoju w organizacji	132			
	2-3	Okres objęty raportem, częstotliwość raportowania i dane kontaktowe	132			
	2-4	Korekty informacji	132			
	2-5	Weryfikacja zewnętrzna	132			
	Działalność i pracownicy					
	2-6	Rodzaje działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	10, 56, 127			
	2-7	Pracownicy	33, 134			
	2-8	Osoby świadczące pracę niebędące pracownikami	33			
	Organizacja i jej praktyki raportowania					
	2-9	Struktura i skład organów zarządzających	16			
	2-10	Powoływanie i wybór najwyższych organów zarządzających	17			
	2-11	Przewodniczący najwyższych organów zarządzających	17			
	2-12	Rola najwyższych organów zarządzających w nadzorowaniu zarządzania wpływem	17,20			
	2-13	Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem	17,20			
	2-14	Rola najwyższych organów zarządzających w raportowaniu zrównoważonego rozwoju	20, 132			
	2-15	Konflikty interesów	17			
	2-16	Komunikacja kwestii krytycznych	-	Ujawnienie pominięte przez firmę	Poufność informacji	
	2-17	Zbiorowa wiedza najwyższych organów zarządzających	20			
2-18	Ocena działań najwyższych organów zarządzających	-		Nie dotyczy		
2-19	Polityki wynagrodzeń	122	Premie z tytułu podpisania umowy lub motywacyjnejpłatności przy rekrutacji; wynagrodzenie z tytułu rozwiązania umowy; iv. zwroty wypłaconego wynagrodzenia; świadczenia emerytalne	Nie dotyczy		
2-20	Proces ustalania wynagrodzeń	42, 122	Opinie interesariuszy (w tym akcjonariuszy); zaangażowanie konsultantów	Nie dotyczy		

Standard GRI	Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Lokalizacja	Pominięcie		
				Pominięte wymagania	Powód	Wyjaśnienie
	2-21	Roczny wskaźnik całkowitego wynagrodzenia	122	Stosunek rocznego całkowitego wynagrodzenia najlepiej zarabiającego pracownika do mediany rocznego wynagrodzenia wszystkich pozostałych pracowników organizacji	Poufność informacji	
	Strategie, polityki i procedury					
	2-22	Oświadczenie w sprawie strategii zrównoważonego rozwoju	4			
	2-23	Zobowiązania w ramach polityk	96, 122, 123, 124			
	2-24	Realizacja zobowiązań w ramach polityk	-			
	2-25	Procesy łagodzenia negatywnego wpływu	22			
	2-26	Mechanizmy zasięgania porad i sygnalizowania potencjalnych nieprawidłowości	123			
	2-27	Zgodność z prawem i regulacjami	97			
	2-28	Członkostwo w organizacjach	28			
	Angażowanie interesariuszy					
	2-29	Podejście do angażowania interesariuszy	26, 68			
	2-30	Układy zbiorowe	33			
Istotne zagadnienia						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-1	Proces określania istotnych zagadnień	132			
	3-2	Lista istotnych zagadnień	133			
Zachowania antykonkurencyjne						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	123			
GRI 206: Zachowania antykonkurencyjne 2016	206-1	Kroki prawne podjęte z powodu naruszeń zasad wolnej konkurencji oraz praktyk monopolistycznych	123			
Energia						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	104			
GRI 302: Energia 2016	302-1	Zużycie energii w organizacji	106, 135,136			
	302-4	Redukcja zużycia energii	105, 137			
Szkolenia i edukacja						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	44			
GRI 404: Szkolenia i edukacja 2016	404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika	45, 144			
	404-2	Programy podnoszenia kwalifikacji pracowników i programy wsparcia w okresie przejściowym	46			
	404-3	Odsetek pracowników regularnie otrzymujących oceny pracy i rozwoju kariery	45			

Standard GRI	Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Lokalizacja	Pominięcie		
				Pominięte wymagania	Powód	Wyjaśnienie
Zdrowie i bezpieczeństwo klientów						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	58, 60			
GRI 416: Zdrowie i bezpieczeństwo klientów 2016	416-1	Ocena wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo	58, 60			
	416-2	Przypadki nieprzestrzegania przepisów dotyczących wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo	58			
Marketing oraz znakowanie produktów i usług						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	62, 63			
GRI 417: Marketing oraz znakowanie produktów i usług 2016	417-1	Wymagania dotyczące informowania o produktach i usługach oraz ich znakowania	62			
	417-3	Przypadki niezgodności z zasadami dotyczącymi komunikacji marketingowej	63			
Prywatność klientów						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	76			
GRI 418: Prywatność klientów 2016	418-1	Uzasadnione skargi dotyczące naruszenia prywatności i utraty danych klientów	76			
Nowe rozwiązania produktowe odpowiadające na potrzeby pacjenta i konsumenta						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	71			
	wskaźnik własny 1	Produkty wprowadzone na rynek w odpowiedzi na potrzeby konsumentów	71			
Działania na rzecz zapewnienia bezpieczeństwa farmakoterapii						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	60			
	wskaźnik własny 2	Procedury pozwalające na zapewnienie bezpieczeństwa stosowania produktów	60			
Utrzymanie najwyższej jakości wytwarzanych produktów						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	58			
	wskaźnik własny 3	Opis procesów umożliwiających zapewnienie najwyższą jakość wytwarzanych produktów	58			
Zapewnienie bezpieczeństwa lekowego – stałej dostępności na rynku kluczowych produktów						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	64			
	wskaźnik własny 4	Opis działań podjętych w celu zapewnienia bezpieczeństwa lekowego	64			



OŚWIADCZENIE NIEZALEŻNEJ OCENY O ZAKRESIE OGRANICZONYM

Do: Interesariuszy Spółek Grupy Polpharma w Polsce

Wstęp i cel pracy

Bureau Veritas Polska Sp. z o.o. (Bureau Veritas) została zaangażowana przez Zakłady Farmaceutyczne POLPHARMA S.A. w celu przeprowadzenia niezależnego poświadczenia Wybranych Informacji przedstawionych w *Raporcie Zrównoważonego Rozwoju Grupy Polpharma w Polsce za rok 2022* (Raport). Poświadczenie odnosi się do danych i informacji objętych opisanym poniżej zakresem naszych prac.

Wybrane Informacje

Zakres naszej pracy był ograniczony do poświadczenia wskaźników w wersji podstawowej umieszczonych w Raporcie dotyczącym okresu od 01.01.2022 do 31.12.2022, opracowanych zgodnie z:

- GRI Standards 2021: 1, 2-1 do 2-15, 2-17 do 2-30, 3-1, 3-2, 3-3.
- GRI Standards 2016: 305-1 do 305-5, 206-1, 302-1, 302-4, 404-1, 404-2, 404-3, 416-1, 416-2, 417-1, 417-3, 418-1, 301-3,
- GRI Standards 2018: 303-3, 403-9
- GRI Standards 2020: 306-1, 306-3.
- Wskaźniki własne: 1- Produkty wprowadzone na rynek w odpowiedzi na potrzeby konsumentów; 2- Procedury pozwalające na zapewnienie bezpieczeństwa stosowania produktów; 3- Opis procesów umożliwiających zapewnienie najwyższą jakość wytwarzanych produktów, 4- Opis działań podjętych w celu zapewnienia bezpieczeństwa lekowego.

Nasze poświadczenie nie *odnosi* się do innych informacji zawartych w Raporcie.

Kryteria Raportowania

Wybrane Informacje należy interpretować w odniesieniu do standardów raportowania zrównoważonego rozwoju GRI Standards 2016, 2018, 2020 oraz 2021 w wersji dostępnej na stronie internetowej <https://www.globalreporting.org>.

Ograniczenia i wyłączenia

Z zakresu naszej pracy wyłączona jest ocena informacji dotyczących:

- działań realizowanych poza określonym przedziałem czasowym oceny,
- oświadczeń dotyczących obecnych lub przyszłych intencji przedstawionych przez Spółki Grupy Polpharma w Polsce (wyrażonych opinii, przekonań, oczekiwań, celów).

Niniejsze poświadczenie o ograniczonym zakresie oparte jest na danych dotyczących zrównoważonego rozwoju, wybranych z wykorzystaniem podejścia bazującego na ryzyku wraz z ograniczeniami wynikającymi z takiego podejścia. Rzetelność raportowanych danych jest zależna od dokładności stosowanych pomiarów i innych, przyjętych na poziomie poszczególnych lokalizacji, rozwiązań w zakresie monitorowania, które nie były analizowane dla potrzeb sporządzenia niniejszego poświadczenia. Nie należy opierać się na niniejszym oświadczeniu niezależnej oceny w celu wykrycia wszystkich błędów, pominąć lub nieścisłości, które mogą występować.

Odpowiedzialność

Wybrane Informacje zawarte w Raporcie oraz sposoby ich prezentacji są wyłączną odpowiedzialnością Kierownictwa Spółek Grupy Polpharma w Polsce.



Bureau Veritas nie było zaangażowane w opracowanie Raportu ani Kryteriów Raportowania. Naszą odpowiedzialnością było:

- uzyskanie ograniczonej pewności, że Wybrane Informacje zostały przygotowane zgodnie z Kryteriami Raportowania,
- sformułowanie niezależnych wniosków opartych na przeprowadzonych procedurach poświadczenia i na uzyskanych dowodach oraz
- przedstawienie naszych wniosków Kierownictwu Spółek Grupy Polpharma w Polsce.

Norma Oceny

Nasza praca została wykonana zgodnie z międzynarodową normą International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 Revised, Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information (obowiązująca dla poświadczenia raportów od 15. grudnia 2015), wydaną przez International Auditing and Assurance Standards Board.

Podsumowanie wykonanych prac

W ramach niezależnej oceny przeprowadziliśmy:

- ocenę stosowności Kryteriów Raportowania w odniesieniu do Wybranych Informacji;
- wywiady z personelem ZF Polpharma S.A. zaangażowanym w opracowanie Raportu;
- przegląd procesów Spółek Grupy Polpharma w Polsce dotyczących zbierania i agregowania danych zastosowanych do opracowania Wybranych Informacji, w tym ocenę założeń oraz zakresu danych i granic raportowania;
- przegląd dokumentacji przedstawionej przez Spółki Grupy Polpharma w Polsce;
- ocenę selekcji Wybranych Informacji w odniesieniu do dokumentacji źródłowej;
- przegląd systemów Spółek Grupy Polpharma w Polsce dotyczących analizy i agregowania danych ilościowych;
- ocenę sposobu prezentacji wybranych Informacji w celu zapewnienia spójności z poświadczanymi informacjami.

Wnioski

W oparciu o przyjętą metodykę i wymienione wyżej działania wydajemy następującą opinię:

- Nie zidentyfikowaliśmy żadnych oznak wskazujących na to, że Wybrane Informacje nie zostały przedstawione w sposób wiarygodny we wszystkich istotnych obszarach.

Ocena w odniesieniu do GRI Standards

Bureau Veritas Polska Sp. z o.o. dokonała oceny Raportu w odniesieniu do standardów raportowania zrównoważonego rozwoju GRI Standards. Obejmowała ona badanie krzyżowe tabeli wskaźników GRI w odniesieniu do dokumentów referencyjnych w celu wydania opinii o deklarowanej wersji Raportu.

W oparciu o naszą pracę wydajemy następującą opinię:

- Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy Polpharma w Polsce za rok 2022* został przygotowany zgodnie ze standardami raportowania zrównoważonego rozwoju GRI Standards (2016, 2018, 2020 oraz 2021) w wersji podstawowej.

Oświadczenie dotyczące niezależności, bezstronności i kompetencji

Bureau Veritas jest profesjonalną firmą usługową, która specjalizuje się w zarządzaniu jakością, bezpieczeństwem i higieną pracy, środowiskiem oraz odpowiedzialnością społeczną o ponad 190-letniej tradycji w świadczeniu usług niezależnej oceny. Zespół oceniający posiada doświadczenie w weryfikacji i ocenie



informacji, systemów i procesów dotyczących środowiska, etyki, społecznej odpowiedzialności, bezpieczeństwa i higieny pracy.

Bureau Veritas wdrożyła certyfikowany¹ System Zarządzania Jakością zgodny z wymaganiami ISO 9001:2015 i utrzymuje kompleksowy system nadzorowania jakości, obejmujący udokumentowane polityki i procedury w zakresie zgodności z wymaganiami etycznymi, normami zawodowymi i wymaganiami prawnymi

Bureau Veritas wdrożyła i stosuje Kodeks Etyki, który spełnia wymagania TIC Council², w celu zapewnienia integralności, obiektywizmu, profesjonalizmu i należytej staranności oraz wysokiego poziomu etycznego personelu w jego codziennych działaniach zawodowych.

BUREAU VERITAS POLSKA Sp. z o.o.

Warszawa, 27 listopad 2023

Witold Dżugan

Członek Zarządu

Artur Świątczak

Weryfikator Wiodący

¹ Certyfikat No. 44 100 160145 wydany przez TUV NORD CERT GmbH
² TIC Council Compliance Code EDITION 1 December 2018



KONTAKT W SPRAWIE RAPORTU:

Magdalena Rzeszotalska

Szefowa Działu Komunikacji Korporacyjnej i CSR/ESG
magdalena.rzeszotalska@polpharma.com

SIEDZIBA GŁÓWNA FIRMY:

Zakłady Farmaceutyczne POLPHARMA S.A.

ul. Pelplińska 19
83-200 Starogard Gdański

ADRESY ONLINE:

www.polpharma.pl
www.polpharma.pl/odpowiedzialnosc-spoieczna
www.linkedin.com/company/polpharma
www.instagram.com/team_polpharma

