



Raport Zrównoważonego Rozwoju



Spis treści

| | |
|------------------------------------------------------------------|-----------|
| List Prezesa Zarządu | 4 |
| 1. Grupa Polpharma w Polsce | 8 |
| Profil działalności | 9 |
| Misja i wartości | 11 |
| Wyniki finansowe i wpływ na gospodarkę | 12 |
| Struktura zarządcza | 14 |
| Model biznesowy i podstawy zarządzania | 16 |
| Zarządzanie zrównoważonym rozwojem | 18 |
| Nasze podejście do zarządzania obszarem ESG | 18 |
| Strategia Zrównoważonego Rozwoju 2022–2025 | 20 |
| Relacje z interesariuszami | 22 |
| Członkostwo w organizacjach i udział w zewnętrznych inicjatywach | 23 |
| Nagrody i wyróżnienia | 23 |
| 2. Pracownicy | 24 |
| Odpowiedzialny pracodawca | 25 |
| Bezpieczeństwo i higiena pracy | 27 |
| Kultura organizacyjna | 31 |
| Rekrutacja | 32 |
| Wynagrodzenia i benefity | 33 |
| Rozwój i edukacja pracowników | 35 |
| Różnorodność | 38 |
| Pracownicy z niepełnosprawnościami | 41 |
| Dialog z pracownikami | 42 |
| Outplacement w Polfie Warszawa | 43 |
| 3. Pacjenci i klienci | 44 |
| Produkty | 45 |
| Jakość produktów i bezpieczeństwo farmakoterapii | 46 |
| Nadzór nad jakością produktów | 46 |
| Nadzór nad bezpieczeństwem stosowania produktów | 47 |
| Oznakowanie produktów | 49 |
| Odpowiedzialny marketing | 50 |
| Bezpieczeństwo lekowe Polski | 50 |
| Edukacja środowiska medycznego i farmaceutycznego | 54 |
| Edukacja zdrowotna pacjentów | 56 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------|------------|
| Innowacje i nowe technologie | 57 |
| Programy innowacji i pomysłów pracowniczych | 60 |
| Cyberbezpieczeństwo – bezpieczeństwo danych i prywatność klientów | 61 |
| Transformacja cyfrowa Polpharmy | 62 |
| 4. Relacje ze społeczeństwem | 64 |
| Priorytety zaangażowania społecznego | 65 |
| Wsparcie społeczności lokalnych | 66 |
| Wolontariat pracowniczy | 68 |
| Współpraca biznesu z nauką | 69 |
| Naukowa Fundacja Polpharmy | 71 |
| 5. Odpowiedzialność wobec środowiska | 72 |
| Zarządzanie i cele | 73 |
| Klimat i emisje | 74 |
| Energia | 82 |
| Woda, ścieki i odpady | 84 |
| Materiały i surowce | 87 |
| Ekoprojektowanie | 88 |
| Zaangażowanie pracowników w ochronę środowiska | 89 |
| Inicjatywy prośrodowiskowe | 90 |
| Partnerstwa na rzecz środowiska i klimatu | 91 |
| 6. Ład organizacyjny | 92 |
| Ład korporacyjny | 93 |
| Etyka i compliance | 94 |
| Prawa człowieka | 95 |
| Przeciwdziałanie korupcji | 96 |
| Zrównoważony łańcuch dostaw | 97 |
| 7. O raporcie | 100 |
| Informacje o raporcie | 101 |
| Tabele ze wskaźnikami liczbowymi | 103 |
| 10 zasad Global Compact | 115 |
| Indeks treści GRI | 116 |



2-22

List Prezesa Zarządu

Szanowni Państwo,

z przyjemnością przekazuję Państwu „Raport Zrównoważonego Rozwoju 2023”, który jest podsumowaniem działań Grupy Polpharma w Polsce na rzecz środowiska, społeczeństwa i zapewnienia odpowiedzialnego ładu korporacyjnego.

To ósmy raport, którym dzielimy się z naszymi interesariuszami. Doświadczenie zdobyte dzięki wieloletniemu raportowaniu zgodnie ze standardem Global Reporting Initiative pomogło nam zbudować kompetencje organizacyjne, które z pewnością będą pomocne przy realizacji nadchodzącego dopiero obowiązku sprawozdawczości według nowego europejskiego standardu ESRS.

W roku 2023 Polpharma funkcjonowała w bardzo wymagającym otoczeniu. Musieliśmy się mierzyć

z wysoką inflacją, szybującymi kosztami energii oraz zmiennymi kursami walut, co wpływało na koszty materiałów do produkcji. Konsekwentnie jednak realizowaliśmy naszą misję zawartą w słowach: „Pomagamy ludziom żyć zdrowo w zdrowym świecie”, pracując według przyjętej 5-letniej strategii biznesowej oraz opracowanej w roku 2022 strategii ESG.

Jesteśmy największą polską firmą farmaceutyczną i naszą najważniejszą powinnością wobec społeczeństwa jest zapewnienie bezpieczeństwa lekowego pacjentom. Po latach pandemii, w czasie trwającej wojny w Ukrainie, wobec kryzysów związanych z przerwami łańcuchami dostaw rok 2023 był również pełen wyzwań w tej dziedzinie. Jestem dumny, że dzięki zaangażowaniu naszych pracowników udało się tym wyzwaniom sprostać. Przykłady konkretnych osiągnięć to między innymi zapewnienie dostępności leku dla dzieci zawierającego ibuprofen (w sytuacji

zwiększonego popytu w sezonie grypowym, a jednocześnie niedoboru na rynku kluczowego surowca), czy przejęcie produkcji oraz przywrócenie na rynek ważnego dla pacjentów leku Alfadiol, kiedy poprzedni producent zaprzestał wytwarzania tego preparatu.

Rok 2023 był szczególny także ze względu na wygaszanie działalności jednego z naszych zakładów produkcyjnych należącego do Polfy Warszawa. Zakład mieścił się w warszawskiej dzielnicy Wola, która przez ostatnie lata przeobraziła się z dzielnicy przemysłowej w mieszkaniowo-biznesową. W tym nowym środowisku funkcjonowanie zakładu produkcyjnego stało się niemożliwe. Do zakończenia działalności przygotowaliśmy się od dłuższego czasu, co ostatecznie nastąpiło w I kwartale 2024 roku. Zakład Polfy Warszawa był kluczowym wytwórcą leków szpitalnych oraz wielu produktów ratujących życie, dlatego priorytetem w procesie wygaszania produkcji było dla nas zapewnienie bezpieczeństwa pacjentom. Większość portfela produktowego Polfy Warszawa przenieśliśmy do innych zakładów Polpharmy. Natomiast te produkty, dla których nie znaleźliśmy odpowiedniego miejsca produkcji w Polsce, są wytwarzane przez wyspecjalizowanych producentów kontraktowych w innych krajach UE. Dzięki skutecznie przeprowadzonym transferom produktów oraz niestandardowym działaniom w okresie przejściowym, między innymi importowi interwencyjnemu, pacjenci nie odczuli znaczących zakłóceń w dostępie do ważnych dla nich leków.

Ważnym działaniem było otoczenie opieką pracowników Polfy Warszawa. Znaczna liczba z nich znalazła zatrudnienie w innych jednostkach grupy kapitałowej, a pozostali zostali objęci profesjonalnym wsparciem w poszukiwaniu nowych miejsc pracy oraz systemem odpraw. Cały proces odbył się w dialogu z pracownikami i w ścisłej współpracy z działającymi w spółce związkami zawodowymi.

Realizowana przez nas strategia biznesowa jest oparta na czterech filarach, którymi są innowacyjność, doskonałość kosztowa, doskonałość komercyjna oraz otwarta kultura organizacyjna.

W ramach pierwszego filaru dokonaliśmy 83 wdrożeń, co oznaczało wprowadzenie na rynek nowych produktów lub wejście z obecnymi produktami na nowe rynki. Zgodnie z planem prowadziliśmy prace inwestycyjne

przy budowie nowego obiektu badań i rozwoju oraz wytwarzania wysokoaktywnych substancji czynnych (Highly Potent API) w Starogardzie Gdańskim. To ważny element strategicznej inwestycji w rozwój produkcji substancji czynnych w Polsce, kiedy Europa wciąż pozostaje uzależniona od importu API z Azji.

W dziedzinie doskonałości kosztowej zoptymalizowaliśmy zarządzanie energią cieplną i elektryczną. Wdrożyliśmy strategię energetyczne dla każdego zakładu, co pozwoliło na obniżenie zużycia energii, zmniejszenie kosztów jej zakupu ze źródeł zewnętrznych oraz zwiększenie własnej produkcji ze źródeł odnawialnych. Tym samym uzyskaliśmy korzyści środowiskowe, obniżając emisje gazów cieplarnianych.

W obszarze doskonałości komercyjnej dynamicznie rozwijaliśmy wszystkie segmenty naszej działalności, inwestując jednocześnie w nowe dziedziny, takie jak kontraktowe wytwarzanie i rozwój produkcji substancji czynnych (CDMO) czy e-commerce.

W ramach kultury organizacyjnej skupialiśmy się na wspieraniu talentów i doskonaleniu kompetencji menadżerskich. Promowaliśmy dobre praktyki, takie jak udzielanie informacji zwrotnej czy efektywne prowadzenie spotkań. Wzmacnialiśmy kulturę różnorodności i włączania, między innymi poprzez wspieranie sieci pracowniczych działających w firmie.

Naszą strategię biznesową uzupełnia Strategia Zrównoważonego Rozwoju Polpharmy na lata 2022–2025 „Zdrowe życie w zdrowym świecie”. Jest ona odpowiedzią na aktualne i nadchodzące regulacje oraz potrzeby środowiskowe, rynkowe i społeczne. Strategia obejmuje 5 kluczowych obszarów – Dostęp do zdrowia, Etyczne procesy, Wpływ środowiskowy, Odpowiedzialny pracodawca oraz Innowacyjność w działaniu. Wyznaczając cele strategiczne, uwzględniliśmy również wyzwania wyrażone w globalnych Celach Zrównoważonego Rozwoju ONZ. Realizację strategii nadzoruje Komitet Zrównoważonego Rozwoju.

W niniejszym raporcie prezentujemy nasze cele, przyjęte wskaźniki efektywności oraz wyniki kolejnego roku wdrażania tej strategii. Ważne są dla nas zarówno własne działania naszej organizacji, jak i te dotyczące łańcucha wartości. Jako klient oraz dostawca wielu firm w Polsce i na arenie międzynarodowej chcemy być partnerem we wspólnym dążeniu

do zrównoważonego rozwoju. W minionym roku po raz kolejny poddaliśmy się zewnętrznej ocenie EcoVadis. Poprawienie wyniku i uzyskanie Srebrnego Medalu EcoVadis daje nam potwierdzenie skuteczności działań w obszarze ESG (Environmental, Social, Governance).

W nadchodzących latach czekają nas i inne firmy w Unii Europejskiej kolejne wyzwania z zakresu ESG – podjęcie działań związanych z pakietem regulacji unijnych, w tym dyrektywą CSRD i komplementarnych z nią standardów ESRS oraz dyrektywą CSDD. W Polpharmie prowadzimy zaawansowane prace, które umożliwią realizację nowych obowiązków na poziomie spółki oraz podmiotów zależnych. Edukujemy naszych pracowników, identyfikujemy luki i tworzymy plany działań, wprowadzamy nowoczesne rozwiązania technologiczne, by odpowiedzieć na potrzeby naszych interesariuszy zgodnie z nowymi wymogami. Jednocześnie kontynuujemy nasze działania transformacyjne, zwłaszcza w zakresie energii, która ma największy udział w emisji gazów cieplarnianych naszej firmy.

Dla biznesu są to wymagające czasy. Napływają niepokojące doniesienia o zawirowaniach w życiu społecznym i politycznym na wszystkich kontynentach. Środowisko zewnętrzne jest niestabilne. Martwi to, że Polska nadal nie podejmuje zdecydowanych działań w celu polepszenia bezpieczeństwa lekowego polskich pacjentów. Straciliśmy okazję, aby uwzględnić te kwestie w Krajowym Planie Odbudowy (KPO). Tymczasem nasz kraj potrzebuje silnego przemysłu generycznego, z produkcją podstawowych substancji czynnych w Polsce, co pozwoli uniezależnić się od decyzji politycznych i gospodarczych, które mogą zapadać w Azji.

Faktem jest, że branża farmaceutyczna to jedna z niewielu gałęzi przemysłu, które mają dużą odporność na kryzys. My mamy jednak większe ambicje niż przetrwanie kryzysów. Polpharma to lider rynkowy i stabilny pracodawca. Pragniemy umacniać tę pozycję i rozwijać się, również poprzez akwizycję. Mamy przemyślaną strategię biznesową i konkretne cele dotyczące budowy biznesu w sposób zrównoważony.

W tych szczególnych czasach chyba warto ponownie zastanowić się nad prostymi pytaniami, choćby takimi jak po co istniejemy jako firma. W Polpharmie odpowiedzią na nie jest nasza misja: Pomagamy ludziom żyć zdrowo w naszym świecie, co – obok przyświecających nam wartości – jest azymutem w każdym dniu naszej pracy.

Życząc również Państwu znalezienia tych prostych, ale jakże ważnych odpowiedzi, zapraszam do lektury naszego raportu.

Z poważaniem



Sebastian Szymanek

Prezes Zarządu
Zakładów Farmaceutycznych POLPHARMA S.A.

Grupa Polpharma w Polsce w 2023 r.

34,02%

spadek emisji gazów cieplarnianych w zakresach 1 i 2 w stosunku do 2021 r.

30 616 GJ

zaoszczędzonej energii

26%

wytworzonych odpadów trafiło do odzysku i recyklingu

4345

zatrudnionych;
w tym **2336** kobiet

63%

wskaźnik zaangażowania pracowników

98%

osób pracujących dla Polpharmy przeszkolonych z zakresu etyki i compliance

895

produktów Polpharmy (SKU) na rynku polskim

60%

polskich leków z listy leków refundowanych pochodzi z Polpharmy

38

produktów leczniczych (SKU) wytwarzanych przez Polpharmę nie ma odpowiedników na polskim rynku

94,53%

wskaźnik bezpieczeństwa lekowego określający dostępność produktów Polpharmy

259,4 mln zł

wydatki na badania i rozwój

2,18 mld zł

wartość zakupów od polskich dostawców

7,5 mln

odbiorców działań edukacyjnych w zakresie profilaktyki zdrowotnej



Srebrny Medal
EcoVadis



Lider Etyki
2023



Ocena
C

NASZA MISJA TO:
**POMAGAMY LUDZIOM
ŻYĆ ZDROWO
W ZDROWYM ŚWIECIE**



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

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.

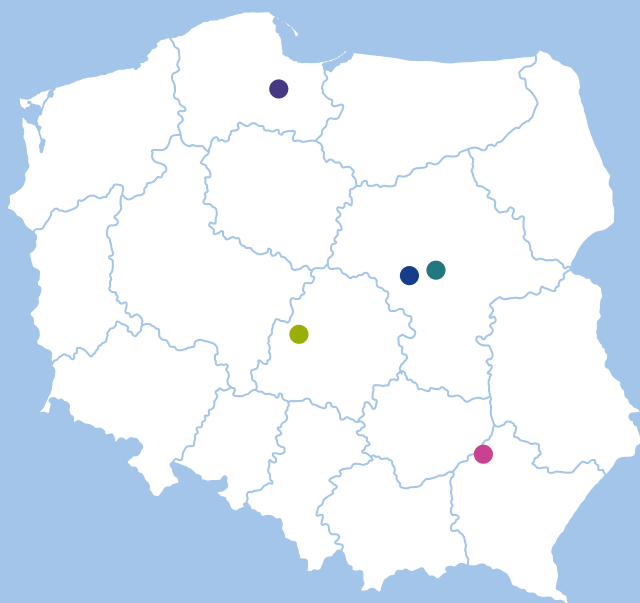
Działalność naszej firmy rozpoczęła się w 1935 r. Oferujemy nowoczesne leki, substancje oraz innowacyjne rozwiązania dla pacjentów i partnerów z całego świata. Nasze produkty wspierają w leczeniu i utrzymaniu zdrowia mieszkańców ponad 30 krajów (głównie w Polsce, Europie Środkowo-Wschodniej i w Azji 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 niemal 900 produktów* możemy wspierać pacjentów w terapii i profilaktyce najczęściej występujących chorób. Specjalizujemy się w kardiologii, gastroenterologii, neurologii, okulistyce oraz ginekologii. Co ósme opakowanie leku sprzedawanego w polskich aptekach i co trzecie stosowane w polskich szpitalach pochodzi z Polpharmy. 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

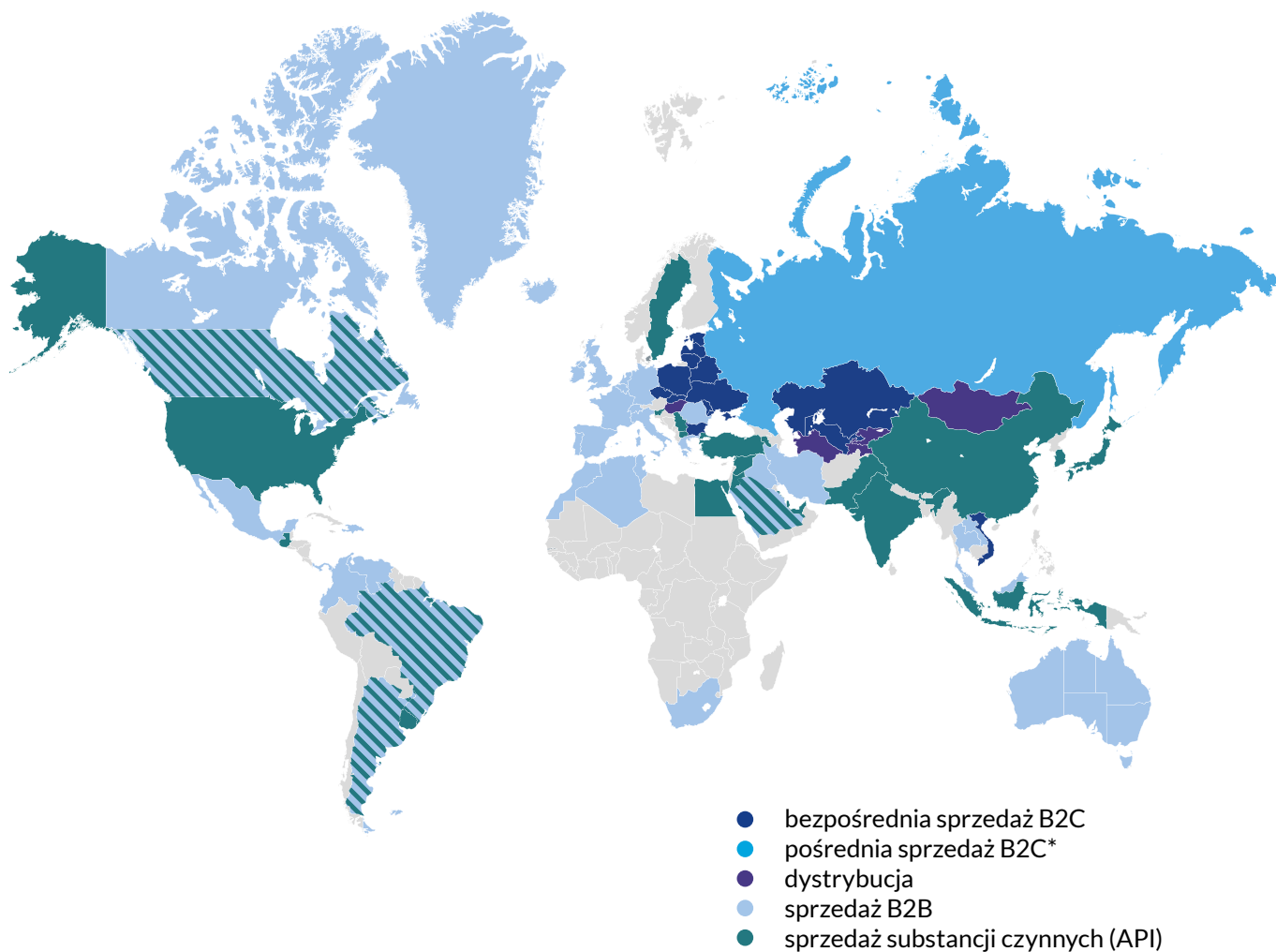
(Zakłady Farmaceutyczne POLPHARMA S.A. i Warszawskie Zakłady Farmaceutyczne Polfa S.A.)



- **Starogard Gdański**
siedziba główna,
laboratorium,
zakład produkcyjny
(leki i substancje czynne)
- **Warszawa**
biuro,
laboratorium,
zakład produkcyjny
(leki i substancje czynne)
- **Sieradz**
laboratorium,
zakład produkcyjny (leki)
- **Duchnice**
zakład produkcyjny (leki)
- **Nowa Dęba**
zakład produkcyjny (leki)

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

Działalność Polpharmy na rynkach międzynarodowych



* Polpharma nie prowadzi żadnej bezpośredniej działalności biznesowej w Rosji. Za pośrednictwem lokalnego partnera udostępnia pacjentom w tym kraju wyłącznie produkty z trzech grup: leki stosowane w chorobach przewlekłych, leki stosowane w stanach nagłych, produkty pediatryczne.

Misja i wartości

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

PODSTAWĄ NASZEJ KULTURY ORGANIZACYJNEJ JEST SYSTEM WARTOŚCI:



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

| | 2023 (zmiana vs 2022) |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| | [mln zł] |
| Przychody ogółem | 4075,9 (+2%) |
| Koszty operacyjne* | – |
| Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze | 861 (+17%) |
| Płatności na rzecz inwestorów (dywidenda)* | – |
| Płatności na rzecz państwa (podatki) | 462 (+550,7%) |
| Inwestycje społeczne (darowizny i inwestycje na rzecz społeczeństwa) | 5 (-44,4%) |

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

Nasza strategia podatkowa, zgodnie z obowiązującymi przepisami, jest publicznie dostępna na stronie www.polpharma.pl. Strategia jest aktualizowana przynajmniej raz w roku. Ostateczna odpowiedzialność i nadzór nad jej realizacją spoczywają na zarządach poszczególnych spółek wchodzących w skład Grupy Polpharma w Polsce. Zarządy odpowiadają również 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 istotnych 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.



4 345
zatrudnionych

205,3 mln zł
nakłady inwestycyjne

259,4 mln zł
wydatki na badania
i rozwój

2,18 mld zł
wartość zakupów od polskich
dostawców

Grupa Polpharma w Polsce terminowo wywiązuje się z obowiązku 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 odpowiednich organów wnioski o indywidualne interpretacje. W celu potwierdzenia prawidłowości dokonywanych rozliczeń podatkowych poddajemy się ponadto dobrowolnym przeglądom podatkowym, przeprowadzanym cyklicznie przez uznane firmy doradcze. W 2023 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.

Struktura zarządcza

Zakłady Farmaceutyczne POLPHARMA S.A.

Zarząd*

Sebastian Szymanek
Prezes

Dorota Chęć
Członkini, Szefowa Zakładu Produkcyjnego w Sieradzu

Agnieszka Deeg-Tyburska
Członkini, Szefowa Departamentu Prawno-Organizacyjnego, Bezpieczeństwa Prawnego i Patentów

Andrzej Dziuban
Członek z wyboru pracowników, Szef Zespołu ds. Benefitów

Philip Fritzsche
Członek, Szef Departamentu Zakupów

Wojciech Rosa
Członek, Szef Departamentu Finansowego

Dorota Chęć i Agnieszka Deeg-Tyburska zostały powołane w skład Zarządu uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 13.03.2023 r.

Rada Nadzorcza

Jerzy Starak
Przewodniczący

Elżbieta Dzikowska
Sekretarz

Piotr Bukowski
Członek z wyboru pracowników, HR Biznes Partner

Martyna Smentek
Członkini z wyboru pracowników, p.o. Szefowa Zespołu Marketingu Alergologiczno-Pulmonologiczno-Pediatryczno-Internistycznego

Markus W. Sieger
Członek, CEO Polpharma Group

Cezary Wielesik
Członek z wyboru pracowników, Szef Działu Produkcji, Zakład Produkcyjny API

Gabriel Wujek
Członek

Warszawskie Zakłady Farmaceutyczne Polfa S.A.

Zarząd**

Krzysztof Raczyński
Prezes

Małgorzata Cegielska-Matysiak
Członkini z wyboru pracowników, Audytorka Wewnętrzna

Katarzyna Pacut
Członkini, Dyrektorka Personalna

Rada Nadzorcza

Gabriel Wujek
Przewodniczący

Elżbieta Dzikowska
Wiceprzewodnicząca

Marcin Radoski
Członek z wyboru pracowników, Sekretarz

Paweł Gatecki
Członek z wyboru pracowników

Bożenna Kozakiewicz
Członkini

Miroslaw Miara
Członek z wyboru pracowników

Miroslaw Rak
Członek, Szef Działu Audytu Wewnętrznego ZF Polpharma

Sebastian Szymanek
Członek, Prezes Zarządu Zakładów Farmaceutycznych POLPHARMA S.A.

* Biografie członków Zarządu Zakładów Farmaceutycznych POLPHARMA S.A. dostępne są na stronie <https://polpharma.pl/en/o-nas/zarząd>.

** Biografie członków zarządu Warszawskich Zakładów Farmaceutycznych Polfa S.A. dostępne są na stronie <https://www.polfawarszawa.pl/wladze-firmy>.

W Zakładach Farmaceutycznych POLPHARMA S.A. w 2023 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. Do udziału w głosowaniu uprawnione są wszystkie osoby pozostające w stosunku pracy w dniu głosowania. Przy powoływaniu osób w skład organów najistotniejszym kryterium są kompetencje i doświadczenie zawodowe, co zapewnia obecność specjalistów ze wszystkich dziedzin kluczowych dla działalności spółki.

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 średnio 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 7–10 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 żadnych innych podmiotach prawnych, z zastrzeżeniem spółek należących do tej samej grupy kapitałowej. W odniesieniu do członków Rady Nadzorczej nie istnieje ogólna zasada zakazująca obejmowania stanowisk w innych podmiotach, z wyjątkiem firm będących bezpośrednią konkurencją Polpharmy.

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

Pozostałe, opisane zasady dotyczące Rady Nadzorczej i Członków Zarządu Zakładów Farmaceutycznych POLPHARMA S.A. są tożsame w Warszawskich Zakładach Farmaceutycznych Polfa S.A. Z uwagi na strukturę własnościową Polpharmy oraz Polfy, która charakteryzuje się istnieniem tylko jednego 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 Etyki.

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 razie 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 członkowi Rady Nadzorczej oddelegowanemu do indywidualnego sprawowania czynności nadzorczych w odniesieniu do danego obszaru lub do 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 roku, „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 pracowników
- nowe wartości firmy
- najwyższe standardy etyczne

NAJWAŻNIEJSZE INICJATYWY, KTÓRE ZREALIZOWALIŚMY W 2023 R. W POLSCE W RAMACH CZTERECH FILARÓW STRATEGII BIZNESOWEJ GRUPY



INNOWACJE JAKO GŁÓWNY CZYNNIK ROZWOJU

- Otrzymaliśmy pozytywne wyniki badań biorównowagi dla 2 leków wziewnych (inhalatory DPI). To nowa, zaawansowana technologia rozwijana w Polpharmie, która poszerzy dostęp pacjentów do nowoczesnej terapii przewlekłej obturacyjnej choroby płuc.
- Jako pionierzy w Polsce realizowaliśmy projekt rozwoju leków z grupy oligonukleotydów. To nowatorska technologia produktów opartych na RNA.
- Kontynuowaliśmy budowę nowego obiektu badań i rozwoju oraz wytwarzania wysokoaktywnych substancji czynnych (Highly Potent API) w Starogardzie Gdańskim. Prace inwestycyjne o łącznej wartości niemal 117 mln zł postępowały zgodnie z planem.



DOSKONAŁOŚĆ KOSZTOWA

- Realizowaliśmy strategię energetyczną dla każdego zakładu, co pozwoliło nam na obniżenie kosztów energii elektrycznej i gazu oraz ograniczenie śladu węglowego.
- Wszystkie zakłady wdrażały zadania zwiększające efektywność produkcji, co przełożyło się na poprawę kosztów konwersji, czyli ceny, za jaką jesteśmy w stanie wyprodukować to samo opakowanie leku.
- Kontynuowaliśmy projekt standaryzacji opakowań, dzięki któremu redukujemy zużycie materiałów opakowaniowych i ich złożoność oraz poprawiamy efektywność procesów produkcyjnych i logistycznych.
- Wdrożyliśmy nowoczesny system LIMS poprawiający efektywność zarządzania Kontrolą Jakości. Dzięki digitalizacji procesów, zredukowaliśmy ogromną ilość dokumentacji papierowej.



DOSKONAŁOŚĆ KOMERCYJNA

- W 2023 r. dokonaliśmy 83 wdrożeń, które objęły wprowadzenia nowych produktów oraz wprowadzenia na nowe rynki produktów już przez nas wytwarzanych.
- Zapewniliśmy dostępność naszych leków krytycznych dla pacjentów w szpitalach i aptekach, również w czasie trudnego procesu wygaszania działalności jednego z zakładów.
- Rozwinęliśmy naszą działalność w dziedzinie rozwoju na zlecenie i produkcji kontraktowej substancji czynnych (CDMO API).
- Uruchomiliśmy kilka inicjatyw z zakresu AI pod szyldem Komercja 4.0, na które otrzymaliśmy wsparcie w wysokości 11,7 mln zł z Narodowego Centrum Badań i Rozwoju (program FENG). Celem jest m.in. poprawa prognozowania popytu na nasze produkty.



KULTURA SIŁA NAPĘDOWĄ ORGANIZACJI

- Uruchomiliśmy nowe inicjatywy: Efficiency Rangers, Lean Champions, Razem przy Kawie oraz stale rozwijamy programy wcześniej funkcjonujące, m.in. Leonardo. Inicjatywy opisujemy w rozdziale Pracownicy.
- Rozwijaliśmy program Talent Up! 2.0 oraz zainicjowaliśmy projekt rozwoju menadżerów Impact. Oba programy opisujemy w podrozdziale Rozwój i edukacja pracowników.
- Rozwijaliśmy kulturę dialogu i informacji zwrotnej.
- Powołaliśmy Pełnomocniczkę Zarządu do spraw Różnorodności i Włączania oraz wspieraliśmy działalność sieci pracowniczych pod szyldem #RóżniRazem.

Zarządzanie zrównoważonym rozwojem

Nasze podejście do zarządzania obszarem ESG

W 2023 r. na siedmiu posiedzeniach Zarządu Zakładów Farmaceutycznych POLPHARMA S.A. poruszano tematy z obszarów ESG. Decyzje były podejmowane na posiedzeniach lub w trybie obiegowym.

W Zakładach Farmaceutycznych POLPHARMA S.A. działa Komitet ds. Zrównoważonego Rozwoju, którego celem jest nadzór strategiczny, analiza ryzyk z obszaru ESG, tworzenie rekomendacji i polityk wewnętrznych, ustalanie i weryfikowanie celów oraz wskaźników wpływu. Komitet tworzą dyrektorzy kluczowych obszarów biznesowych firmy, a przewodniczącym jest

członek Zarządu. Zadaniem tego zespołu jest również dostarczanie Zarządowi i Radzie Nadzorczej wiarygodnych i aktualnych informacji na temat zagrożeń i szans w obszarach: 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. Dodatkowo spotkania ad hoc mogą być wyznaczane w zależności od potrzeb biznesowych. W 2023 r. odbyły się 2 spotkania, na których omówiono m.in. takie kwestie jak realizacja strategii zrównoważonego rozwoju i celów środowiskowych Polpharmy, analiza ryzyk klimatycznych, wymogi w zakresie raportowania zrównoważonego rozwoju oraz due diligence w dziedzinie praw człowieka czy wyniki zewnętrznych ratingów Polpharmy.

W 2023 r. Zakłady Farmaceutyczne POLPHARMA S.A. przeszły ocenę poziomu odpowiedzialności społecznej przeprowadzoną przez globalną agencję ratingową EcoVadis i otrzymały Silver EcoVadis Sustainability Rating. Polpharma w porów-

naniu z 2022 r. podniosła ogólną ocenę o 6 punktów, otrzymując wynik 61/100 dzięki postępom w dwóch ocenianych zagadnieniach: obszarze pracowniczym i prawach człowieka oraz etyce. Utrzymana została wysoka ocena działań firmy w obszarze środowiskowym na poziomie 70 punktów .



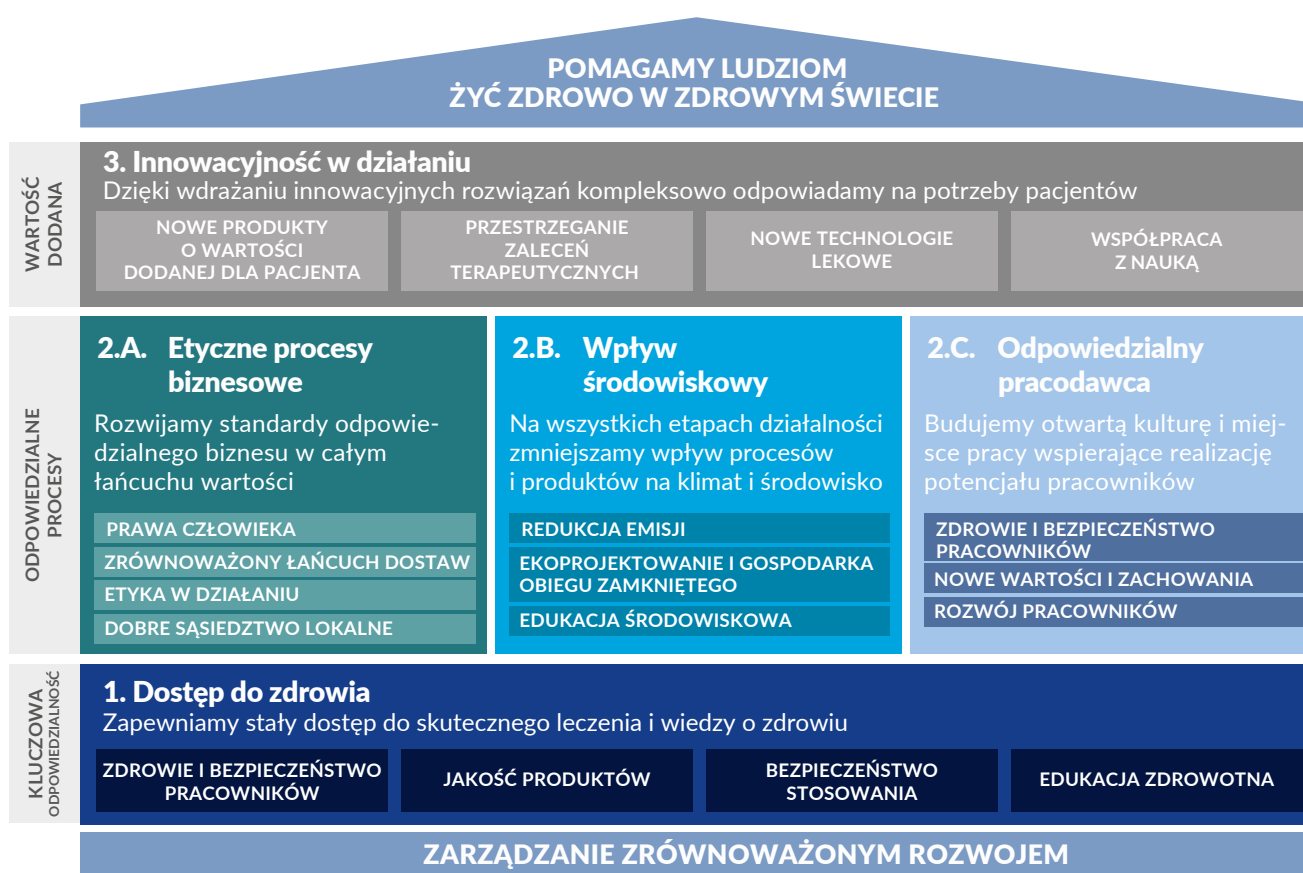
Strategia Zrównoważonego Rozwoju 2022–2025

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

Przyjęta w 2022 r., wprowadza 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.

MODEL STRATEGII ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU POLPHARMY 2022-2025



STRATEGIA ODNOSI SIĘ DO SZEŚCIU CELÓW ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU (SDG):



GLÓWNE OBSZARY STRATEGII I KLUCZOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI DO 2025 R.

DOSTĘP DO ZDROWIA

| Kluczowy wskaźnik | Realizacja w 2023 r. |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Wskaźnik bezpieczeństwa lekowego na poziomie nie niższym niż 90% | 94,53% |
| Edukacja środowiska medycznego: utrzymanie wysokiego parametru satysfakcji użytkowników materiałów edukacyjnych (NPS ≥ 50) oraz oceny organizowanych konferencji ($\geq 4,5$) | NPS: 65; ocena organizowanych konferencji: 4,77/5 |
| Edukacja pacjentów i konsumentów: dotarcie do 2025 r. do 15 mln pacjentów i konsumentów z działaniami w zakresie edukacji lub profilaktyki zdrowotnej | Dotarcie do 7,5 mln osób |

ETYCZNE PROCESY BIZNESOWE

| Kluczowy wskaźnik | Realizacja w 2023 r. |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Wysoka ocena Polpharmy w globalnym ratingu ESG EcoVadis (minimum Bronze Medal) | Silver Medal (61/100) |

WPŁYW ŚRODOWISKOWY

| Kluczowy wskaźnik | Realizacja w 2023 r. |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| Redukcja emisji gazów cieplarnianych (ekwiwalentu CO ₂) o 17% do 2025 r. w zakresach 1 i 2 (przyjmując za rok bazowy 2021) | Redukcja o 34,02%, czyli dwa razy tyle, ile zaplanowaliśmy do roku 2025 |
| Opracowane i wdrożone standardy ekoprojektowania w procesie rozwoju nowych substancji i leków | Rozpoczęcie prac nad procedurą ekoprojektowania dla wyrobów gotowych |
| Zmniejszenie o 5% ilości odpadów wytwarzanych w procesach produkcyjnych i pomocniczych w odniesieniu do wielkości produkcji (przyjmując za rok bazowy 2021) | Wzrost o 2%* |

* Największy wpływ na ten wynik miał rodzaj portfolio produkcyjnego oraz zmniejszenie wielkości produkcji. Wymusiło to produkcję krótszych serii, większą liczbę przebrojeń, rozruchów i zatrzymań, co było źródłem dodatkowych odpadów poprodukcyjnych.

ODPOWIEDZIALNY PRACODAWCA

| Kluczowy wskaźnik | Realizacja w 2023 r. |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| Zaangażowanie pracowników na poziomie przekraczającym średnią rynkową w Polsce (według badania Kincentric) | 63% (średni wskaźnik dla Polski – 51%) |

INNOWACYJNOŚĆ W DZIAŁANIU

| Kluczowy wskaźnik | Realizacja w 2023 r. |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| Co najmniej siedem projektów R&D Grupy Polpharma w Polsce, wnoszących innowacyjną wartość dla pacjenta, wdrożonych na polski rynek do końca 2025 r. | Brak wdrożeń tego typu w roku raportowym |



2-29

Relacje z interesariuszami

Kluczowych interesariuszy dla Grupy Polpharma w Polsce określiliśmy w styczniu 2023 r. w ramach procesu przygotowania raportu zrównoważonego rozwoju.

Badanie w formie ankiety online przeprowadzono wśród kadry menedżerskiej. Uczestników poproszono o określenie stopnia wpływu danej grupy interesariuszy na firmę oraz zainteresowania danej grupy interesariuszy działaniami firmy.

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.

Uwzględniamy potrzeby i oczekiwania interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych. Prowadzimy z nimi długofalowy dialog, m.in. 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.);
- 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”;
- wyróżnienie w uznaniu za zaangażowanie w działania na rzecz promowania standardów pracy, ochrony praw człowieka i standardów etycznych przez UN Global Compact Network Poland;
- tytuł Lidera Etyki w konkursie Etyczna Firma, organizowanym przez „Puls Biznesu”.

PRACODAWCA:

- trzecie miejsce w kategorii „Nauki ścisłe” w rankingu Universum Awards, w którym studenci wybierają najatrakcyjniejszych pracodawców;
- laureat konkursu Firma Przyjazna Rodzinie / Firma Przyjazna Człowiekowi realizowanego przez Instytut Humanites.

GOSPODARKA:

- nagroda WNP Awards za istotny wkład w tworzenie innowacji w obszarze zdrowia.

BUDUJEMY OTWARTĄ KULTURĘ
I MIEJSCE PRACY WSPIERAJĄCE
REALIZACJĘ POTENCJAŁU
PRACOWNIKÓW



Rozdział 2

Pracownicy

Odpowiedzialny pracodawca
Bezpieczeństwo i higiena pracy
Kultura organizacyjna
Rekrutacja
Wynagrodzenia i benefity
Rozwój i edukacja pracowników
Różnorodność
Pracownicy z niepełnosprawnościami
Dialog z pracownikami
Outplacement w Polsce Warszawa

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 zatrudnionym 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 zapewnia ich dobrostan. 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 oraz rozwoju osobistego, udział w projektach i grupach pracowniczych, stymulowanie współpracy międzypokoleniowej;
- dbałość o różnorodność i włączanie (diversity & inclusion), między innymi we współpracy z sieciami pracowniczymi (inicjatywa #Różni Razem skupiająca 4 grupy pracownicze).

2. Inspirujący liderzy

- dalszy rozwój przywództwa opartego na wzajemnym szacunku, odpowiedzialności i empatii;
- stałe wzmacnianie kompetencji poprzez interaktywne warsztaty promujące dobre praktyki leaderskie (np. dotyczące stymulowania

wzajemnego regularnego feedbacku, korzystania z narzędzi uznania i nagradzania pracowników oraz tworzenia otwartego i przyjaznego środowiska pracy w zespołach);

- identyfikacja ról krytycznych w organizacji oraz przygotowanie planów sukcesji, które gwarantują utrzymanie kontynuacji biznesowej oraz stworzenie możliwości rozwoju dla talentów.

3. Wzmacnianie dobrych doświadczeń pracowników poprzez efektywne i przyjazne miejsce pracy

- wprowadzanie dalszych usprawnień i uproszczeń procesów HR;
- rozwój rozwiązań cyfrowych – między innymi elektroniczne teczki pracownicze/dokumenty oraz podpisy;
- przegląd doświadczeń pracowników w kluczowych momentach pracy;
- 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;
- audyty ergonomiczne 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 „Serce do pracy”;
- poszerzanie świadomości o zagrożeniach na stanowiskach pracy poprzez webinary z zakresu bezpieczeństwa;
- budowanie kultury bezpieczeństwa przez kadrę kierowniczą – celem tego działania było podkreślenie kluczowej roli osób zarządzających w kreowaniu bezpiecznego środowiska pracy,

bezpieczeństwa psychologicznego, możliwość modelowania zachowań oraz odpowiedzialności prawnej kadry kierującej. Adresatami są liderzy i szefowie wybranych obszarów.

W Grupie Polpharma w Polsce w 2023 r. zatrudnionych było **4345 osób** (o 15 więcej niż w poprzednim okresie raportowym), w tym **2336 kobiet i 2009 mężczyzn**.

Układami zbiorowymi pracy
było objętych

83%

pracowników

(w 2022 r. – 83%).

Dodatkowo **178 osób**, w tym między innymi zewnętrzni wykonawcy, 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 w roku 2023 działało sześć organizacji związkowych, z którymi kwestie pracownicze były konsultowane na bieżąco. Z funkcjonującymi w spółkach Radami Pracowników omawiane 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.



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 ryzykiem 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 w konsekwencji 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 podsta-

wie normy PN-N-18001 i standardu europejskiego OHSAS 18001, było naszą decyzją, nie obligowało nas do tego prawo. 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 zrównoważonego rozwoju 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 zewnętrznej weryfikacji. Jego prawidłowość w 2023 r. potwierdziły dwa audyty, w tym jeden certyfikacyjny.

Podsumowując, 46%* naszej produkcji (API i leki apteczne) wytwarzane jest w zakładzie w Starogardzie Gdańskim, w którym wdrożony jest certyfikowany system zgodny z ISO 14001 oraz ISO 45001.

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

W Polpharmie funkcjonuje etatowa **Korporacyjna Służba BHP**, licząca dziewięć osób (sześć w Starogar-

* Na dzień 31.12.2023 r. masa produkcji (API i leki apteczne) we wszystkich naszych zakładach w Polsce wyniosła 6639 ton. W zakładzie w Starogardzie Gdańskim wyprodukowano 3060 ton.

dzie, po jednej w Warszawie, Sieradzu i Nowej Dębie). Wypełnia ona swoje zadania zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz uczestniczy w utrzymywaniu systemu zarządzania BHP. Do jej obowiązków, wynikających z zapisów 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 sytuacji:

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

Osobom kierującym zespołami wyznaczane są cele dotyczące 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. Baza zawiera 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, który pozwala zgłaszać i reagować 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 2023 r. wyeliminowano łącznie **2144** sytuacje potencjalnie wypadkowe. 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.

Sukcesywnie poszerzamy **bazę raportów toksykologicznych** na temat stosowanych substancji chemicznych 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 każdej z nich 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 2023 r. kontynuowaliśmy uruchomione wcześniej projekty inwestycyjne – Prometeusz, Cryo i Kilolab – które miały na celu wprowadzenie najwyższych standardów ochrony pracowników przed niekorzystnym wpływem procesów pracy na ich zdrowie. Projekty te związane są z rozwojem i produkcją substancji wysoce aktywnych.

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

| | 2023 (zmiana vs 2022) |
|----------------------------------------------|-----------------------|
| Liczba wypadków śmiertelnych w miejscu pracy | 0 (0%) |
| Liczba wypadków ciężkich w miejscu pracy | 1 (-) |
| Liczba wszystkich wypadków | 22 (+10%) |

W 2023 r. nie odnotowano wypadków przy pracy pracowników podwykonawców, którzy wykonywali zadania na terenie spółek Grupy Polpharma w Polsce. Dane nie uwzględniają działań firm zewnętrznych wykonujących usługi nieregularnie na podstawie umów cywilnoprawnych.

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.



* 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*.

Program Liderzy Bezpieczeństwa jest skierowany do pracowników nowych obszarów produkcyjnych w zakładzie API, dążących do wzmocnienia dobrych nawyków i właściwych zachowań w sferach BHP, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska. Promuje on między innymi bezpieczne postępowanie na stanowisku pracy, stosowanie środków ochrony zbiorowej i indywidualnej. 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.

Podczas comiesięcznych spotkań **Rady Bezpieczeństwa** (EHS Council) w Jednostce Biznesowej API poruszane są między innymi kwestie związane z analizą wskaźników i dokumentacji ze sfery bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska. Członkami rady 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.

W 2023 r. w nowych obszarach produkcyjnych w Starogardzie Gdańskim (Kontrola Jakości, Departament Zarządzania Łańcuchem Dostaw, Zakład Produkcji Form Parenteralnych, Zakład Produkcji Form Stałych) wdrożono program **Ambasadorzy Bezpieczeństwa**. Wybrana grupa pracowników wspiera osoby kierujące obszarami w doskonaleniu kultury bezpieczeństwa oraz inspirowanie innych, udziela porad, zgłasza pomysły na poprawę warunków pracy.

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

Podstawowe kategorie szkoleń to:

- 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;
- Momentu Bezpieczeństwa, czyli rozpoczynania spotkań od priorytetowych zagadnień BHP;
- 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. W 2023 r. przy zakładach produkcyjnych w Starogardzie, Sieradzu, Nowej Dębie i Duchnicach w specjalnych mamobusach kobiety mogły nieodpłatnie skorzystać z badań mammograficznych.

W 2023 r. przeprowadziliśmy badanie klimatu bezpieczeństwa pracy, przejawiającego się w zachowaniu i postawach pracowników. Wzięło w nim udział 979 osób. Pytania ankietowe podzielono na 8 kategorii: zaangażowanie i wsparcie kierownictwa; postrzeganie ryzyka i działania prewencyjne; adekwatność i stosowanie procedur BHP; komunikacja; presja czasu; motywacja, rozwój i świadomość; przeciwdziałanie wypadkom i ich zgłaszanie; warunki pracy oraz środki na rzecz BHP. Średni wynik na poziomie 3,89 w pięciostopniowej skali Likerta wskazał, że w Polpharmie panuje kultura pozytywnych zachowań związanych z bezpieczeństwem, natomiast niektóre obszary wymagają poprawy oraz działań doskonalących, które zaplanowano na kolejne lata.

Kultura organizacyjna

W Grupie Polpharma w Polsce od 2022 r. obowiązują sformułowane w procesie dialogu z pracownikami trzy wartości: „**Działamy z odpowiedzialnością**”, „**Działamy razem**” i „**Działamy z otwartością**” oraz 12 zachowań, które pomagają je realizować.

Wartości mają służyć ewolucji kultury organizacyjnej, aby nasza firma była angażującym i atrakcyjnym miejscem pracy, w którym pracownik staje się „właścicielem” procesów, panuje atmosfera otwartości i zaufania, a warunki sprzyjają kreatywności i pracy zespołowej.

Obowiązują nas również wartości etyczne, które są podstawą Kodeksu Etyki. Uczciwość, szacunek, solidarność – o tym pracownik Polpharmy nigdy nie może zapominać. To fundament i kręgosłup moralny naszej organizacji, na którym zbudowaliśmy wartości organizacyjne, pomocne w dalszym rozwoju.

Kodeks Etyki Polpharmy znajduje się pod tym adresem <https://polpharma.pl/o-nas/etyka-i-compliance/#!kodeks-etyki>.

Nagroda Bursztynowego Galena to najważniejsze wyróżnienie przyznawane pracownikom Grupy Polpharma w Polsce. 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 do nagrody.



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*

| | 2023 (zmiana vs 2022) | | |
|-----------------------|-----------------------|--------------|--------------|
| | Kobiety | Mężczyźni | Razem |
| Poniżej 30 lat | 71 (-18%) | 48 (-61%) | 119 (-43%) |
| Od 30 do 50 lat | 97 (-4%) | 98 (-16%) | 195 (-10%) |
| Powyżej 50 lat | 13 (+1200%) | 18 (+50%) | 31 (+138%) |
| Razem | 181 (-4%) | 164 (-34%) | 345 (-21%) |
| Wskaźnik zatrudnienia | 8% (0 p.p.) | 8% (-4 p.p.) | 8% (-2 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.

Wynagrodzenia 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 polityki wynagrodzeń są każdorazowo konsultowane i zatwierdzane przez związki zawodowe.

Wszystkim pracownikom gwarantujemy płacę wystarczającą na utrzymanie (tzw. *living wage*), za którą uważamy regulowaną ustawowo płacę minimalną. Regularnie monitorujemy zmiany i z wyprzedzeniem podejmujemy działania, aby zagwarantować, że żaden pracownik nie otrzyma niższej stawki. Analizujemy wynagrodzenia zasadnicze i tam, gdzie to konieczne, aktualizujemy je zgodnie z ustawową datą zmiany płacy minimalnej. Choć w Polsce płaca minimalna to miesięczna kwota brutto uwzględniająca wynagrodzenie zasadnicze z premiami i dodatkami, wewnątrznie traktujemy ją jako minimalną kwotę wynagrodzenia zasadniczego (bez uwzględniania dodatkowych składników). W Polpharmie 0% pracowników otrzymuje wynagrodzenie niższe od płacy wystarczającej na utrzymanie.

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 „wczasów pod gruszą”;
- 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;
- karty przedpłacone dla dzieci z okazji świąt Bożego Narodzenia;
- możliwość skorzystania z urlopu rodzicielskiego zgodnie z obowiązującymi w Polsce przepisami;
- dopłaty do dojazdów do pracy i pracy zdalnej;
- dzień wolny od pracy w Święto Polpharmy, przypadające w piątek po Bożym Ciele – z tej okazji zwyczajowo w Starogardzie Gdańskim organi-

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

zowany 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, dofinansowują 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 niskoprocentowanych pożyczek na cele mieszkaniowe.

W trosce o zdrowie naszych pracowników umożliwiamy im korzystanie z różnorodnych **działań interwencyjnych i profilaktycznych**, takich 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 pigułek 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.



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 długoterminowych form nauki języka polskiego i rosyjskiego;
- platformę on-line wzmacniającą znajomość 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 decyzję, 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.

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 jest elementem wspierającym realizację strategii firmy.

Naszym kierunkiem zmian jest dążenie do:

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

99,9%

pracowników Grupy Polpharma w Polsce w 2023 r. otrzymało oceny okresowe*.

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

| | 2023 (zmiana vs 2022) | | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------|-----------|
| | Kobiety | Mężczyźni | Razem |
| Stanowiska kierownicze i wyższe | 53 (+77%) | 47 (+81%) | 50 (+79%) |
| Stanowiska niższe niż kierownicze | 11 (-35%) | 11 (-27%) | 11 (-31%) |

*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”.

We wrześniu 2023 r. rozpoczęła się II edycja programu **Talent UP! – Talent Up 2.0.**, którego celem jest 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 Lean Championa (uczestnika pierwszej edycji programu) oraz spotkaniom z wyższym kierownictwem;
- rozwojem indywidualnym między innymi poprzez warsztaty.



28 osób (14 kobiet, 14 mężczyzn) w małych cross-funkcyjnych grupach realizuje 10 projektów mających na celu zmniejszenie kosztów, zwiększenie efektywności procesu lub lepsze wykorzystanie zasobów. Nad projektami czuwa Komitet Talent Up! i 10 mentorów. Uczestnicy otrzymają certyfikaty Lean Green Belt. Poza uzyskaniem certyfikacji uczestnicy podnoszą swoje kompetencje w zakresie komunikacji i prezentacji osiągnięć, realizują własne cele rozwojowe, między innymi poprzez warsztaty: Moja Droga Rozwoju, ustalenie z przełożonym Indywidualnego Planu Rozwoju, jak i konsultacje indywidualne z coachem. Zakończenie edycji planowane jest na czerwiec 2024 r.

Talent Up! 2.0. w pigułce (dane dotyczące 2023 r.):

58

zgłoszeń

54

diagnozy Learning Agility

28

uczestników

8

członków

Komitetu Talent Up!

10

mentorów

4

dostawców

14

warsztatów online

12

godzin konsultacji

45

spotkań mentoringowych

18 laureatów pierwszej edycji programu stworzyło oddolną grupę **Lean Champions**, która odpowiada za szerzenie kultury ciągłego doskonalenia, sprzyjającej tworzeniu dodatkowych korzyści w codziennej pracy. Członkowie grupy doradzają uczestnikom Talent Up 2.0. oraz ekspercką wiedzą wspierają realizację projektów proponowanych przez najwyższą kadrę zarządzającą.

Rola Lean Championa polega na:

- wsparciu w prowadzeniu procesu Lean;
- koordynacji prac w oparciu o metodologię Lean;
- dzieleniu się wiedzą ekspercką z zespołem projektowym lub obszarem.



Pracujemy nad doskonaleniem kultury organizacyjnej, by wzmocnić identyfikację pracowników z firmą i wspierać jej rozwój. Jej ambasadorem są menadżerowie, którzy zgłosili się do programu rozwojowego **IMPACT**. 75 osób z różnych obszarów i szczebli

zarządzania rozwija kompetencje liderские, umiejętności budowania zaangażowania pracowników i wsparcia realizacji wartości organizacji. Uczestnicy doskonalą się dzięki informacji zwrotnej z badania 360° (ocena zachowań lidera z perspektywy przełożonego, zespołu, współpracowników i samooceny), identyfikacji swoich talentów wg metodologii Gallupa i nowym narzędziom, które poznają podczas warsztatów oraz tzw. action learningu.

Po pierwszym półroczu programu:

- wzrósł wskaźnik zaangażowania wśród menedżerów uczestniczących w programie (jest wyższy o 10 p.p. od średniej wśród menedżerów i o 30 p.p. od ogółu pracowników);
- wzrósł wskaźnik zaangażowania w zespołach uczestników (wyższy o 10 p.p. od średniej w firmie);
- satysfakcja uczestników osiągnęła poziom 4,9 w pięciostopniowej skali;
- 700 osób wzięło udział w ocenie 360°.

POZOSTAŁE PROGRAMY ROZWOJU UMIEJĘTNOŚCI PRACOWNIKÓW

| Nazwa programu | Liczba odbiorców w 2023 r. |
|--------------------------------------------|----------------------------|
| KOMPAS | 35 |
| Program START: Akademia Szefa | 27 |
| Wartościowa Rozmowa Rozwojowa | 35 |
| Badanie metodą Gallupa | 391 |
| Dobry ruch – proste ćwiczenia na mobilność | 44 |
| Porozmawiajmy o uzależnieniach | 264 |
| Wczesne wykrycie to życie | 210 |
| Inne myślenie ma znaczenie | 588 |
| Feedback | 1942 |
| Stres | 223 |
| Dofinansowania długoterminowych form nauki | 14 |
| Platforma on-line | 55 |
| Youniversity | 228 |
| Eduweb | 18 |
| Excel | 40 |
| Szkolenia obowiązkowe dot. uprawnień | 319 |
| Szkolenia specjalistyczne | 2027 |
| Konferencje zagraniczne i krajowe | 175 |

Różnorodność

Rozwój w zakresie różnorodności i włączania jest jednym z celów Strategii Zrównoważonego Rozwoju Polpharmy na lata 2022–2025.

Połączenie działań systemowych podejmowanych przez kierownictwo z inicjatywami oddolnymi wychodzącymi od osób pracujących w firmie wpływa na większe zaangażowanie na rzecz różnorodności, lepsze dopasowanie rozwiązań do realnych potrzeb, a zarazem zapewnia niezbędną strategiczną rangę i sprawczość.

W Polpharmie nie tolerujemy żadnej formy dyskryminacji ze względu na jakiegokolwiek cechy, w tym płeć, wiek, pochodzenie, narodowość, religię, orientację seksualną, wygląd, stan zdrowia oraz poziom sprawności fizycznej.

Od 2022 r. w Grupie Polpharma w Polsce obowiązuje też **Polityka różnorodności**, która 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.

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;
- wskazanie na strategiczny wymiar kultury różnorodności, wspierającej nasze firmowe wartości: „Działamy z odpowiedzialnością”, „Działamy razem”, „Działamy z otwartością”, oraz wynikającej z zasad Kodeksu Etyki Polpharmy;
- 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.



Polityka różnorodności jest częścią szerszego zakresu działań podejmowanych w celu stworzenia otwartego i etycznego miejsca pracy. Działania w zakresie różnorodności są regulowane również przez:

- Kodeks Etyki;
- Wartości Grupy Polpharma;
- procedurę zgłaszania naruszeń;
- procedurę przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy;
- procedurę rekrutacji;
- Kartę Różnorodności, której Polpharma jest sygnatariuszem.

W 2023 r. powołano **Pełnomocniczkę Zarządu do spraw Różnorodności i Włączania**, która jest łączniczką pomiędzy pracownikami i pracowniczkami oraz osobami zarządzającymi. Czuwa nad przestrzeganiem polityki różnorodności oraz koordynuje programy edukacyjne i inicjatywy wspierające różnorodność i inkluzywność.

W 2023 r. rozpoczęliśmy pracę nad opracowaniem **Strategii DEI 2024-2025**. Dokument obejmuje trzy główne obszary zgodne ze zdefiniowanymi przez nas wyzwaniem przyszłości: ukrytym potencjałem DEI, balansem płci i kwestiami demograficznymi.

Obserwujemy i audytujemy kulturę włączania w firmie, dzięki czemu możemy identyfikować obszary wymagające od nas większego wysiłku. Pracujemy nad inkluzywnym językiem w komunikacji wewnętrznej, zewnętrznej oraz we wszystkich procedurach i dokumentach. Edukujemy osoby zarządzające zespołami w zakresie różnych aspektów inkluzywności, począwszy od rekrutacji, po zarządzanie zespołami wielopokoleniowymi.

Cyklicznie monitorujemy też 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

| | 2023 (zmiana vs 2022) | |
|---------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------|
| | Kobiety | Mężczyźni |
| Ze stanowiska niższego szczebla* na stanowisko średniego szczebla** | 3,8% (+0,5 p.p.) | 3,1% (+1,1 p.p.) |
| Ze stanowiska średniego szczebla** na stanowisko wyższego szczebla | 0,5% (-0,3 p.p.) | 0,8% (-0,8 p.p.) |

STOSUNEK PENSJI PODSTAWOWEJ I WYNAGRODZENIA KOBIEC DO MĘŻCZYŹN W GRUPIE POLPHARMA W POLSCE W PODZIALE NA STRUKTURĘ***

| | 2023 (zmiana vs 2022) | |
|-----------------------------------|-----------------------|----------------|
| | Pensja podstawowa | Wynagrodzenie |
| Stanowiska kierownicze i wyższe | 93% (-3 p.p.) | 93% (-1% p.p.) |
| Stanowiska niższe niż kierownicze | 101% (0 p.p.) | 101% (0 p.p.) |

*Poniżej menedżera, to jest od najniższych stanowisk do starszych specjalistów i ekspertów.

**Z uwzględnieniem młodszych menedżerów.

*** 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.

WSKAŹNIK* RÓWNOŚCI WYNAGRODZEŃ W GRUPIE POLPHARMA W POLSCE**

| | 2023 (zmiana vs 2022) |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Stanowiska kierownicze i wyższe | 7,09 (+0,77) |
| Stanowiska niższe niż kierownicze | -0,80 (+0,21) |

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

| | 2023 (zmiana vs 2022) | | | | |
|-----------------------------------|-----------------------|----------------|------------------|-----------------|----------------|
| | Kobiety | Mężczyźni | Poniżej 30 lat | Od 30 do 50 lat | Powyżej 50 lat |
| Zarząd | 44% (+19 p.p.) | 56% (-19 p.p.) | 0% (0 p.p.) | 33% (-5 p.p.) | 67% (+4 p.p.) |
| Rada Nadzorcza | 27% (0 p.p.) | 73% (0 p.p.) | 0% (0 p.p.) | 13% (0 p.p.) | 87% (0 p.p.) |
| Stanowiska kierownicze i wyższe | 48% (+1 p.p.) | 52% (-1 p.p.) | 0,5% (+0,2 p.p.) | 68% (-3 p.p.) | 31% (+2 p.p.) |
| Stanowiska niższe niż kierownicze | 54% (0 p.p.) | 46% (0 p.p.) | 11% (-1 p.p.) | 62% (-1 p.p.) | 27% (+2 p.p.) |

Nasz zespół stale angażuje się w promowanie kultury różnorodności. W ramach oddolnej inicjatywy **#RóżniRazem** powstały trzy sieci pracownicze:

- #RazemDlaKobiet koncentruje się na budowaniu współpracy między kobietami a mężczyznami, promuje wzajemny szacunek i równe szanse rozwoju zawodowego;
- #RazemDlaPokoleń skupia się na podnoszeniu świadomości na temat różnorodności wiekowej i tworzeniu przestrzeni do dzielenia się doświadczeniem między przedstawicielami różnych pokoleń;
- #RazemDlaRodziców dąży do rozwoju wspierającego środowiska pracy dla rodziców, uwzględniając potrzeby osób w trudnej sytuacji, takich jak samodzielni rodzice lub rodzice dzieci z niepełnosprawnościami.

Wybrane działania w ramach sieci w 2023 r. objęły:

- edukację pracowników w zakresie przysługujących im praw i aktywne promowanie korzystania z urlopów rodzicielskich przez ojców;

- akcję „Mammobus”, czyli bezpłatne badania mammograficzne dla naszych pracowniczek w różnych lokalizacjach firmy;
- inicjatywę na rzecz wprowadzenia aspektu równego traktowania i różnorodności do szkoleń menadżerskich;
- webinary dotyczące opieki nad osobami starszymi i pomocy publicznej w tym zakresie;
- webinar „Wprowadzenie do transformacji menopauzalnej”;
- cykl spotkań #CyberWoman Polpharma;
- Różowe Skrzyńeczki z artykułami higienicznymi dla kobiet w każdej lokalizacji.

W trzeciej edycji badania **Diversity IN Check** koordynowanego przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu Grupa Polpharma w Polsce znalazła się w gronie 36 pracodawców najbardziej zaawansowanych w zakresie zarządzania różnorodnością i inkluzywności w Polsce.

*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 rozbiciem 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 odpowiadają na potrzeby osób z niepełnosprawnościami. Na koniec 2023 r., podobnie jak rok wcześniej, stanowiły one 1,5% kadry.

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, przedsiębiorcami i organizacjami pozarządowymi. Celem programu jest zapewnienie swobodnego dostępu do dóbr i usług oraz możliwości udziału w życiu społecznym i publicznym osobom o szczególnych potrzebach.

Od wielu lat wspieramy działalność **Fundacji Integracja**. Jesteśmy partnerem sekcji zdrowotnej magazynu „Integracja”, corocznej Wielkiej Gali Integracji oraz gali Człowiek bez Barier.

Potwierdzeniem pełnej dostępności architektonicznej warszawskiego biura Polpharma przy ul. Bobrowieckiej 6 dla osób o ograniczonej możliwości poruszania się, niewidomych, słabowidzących czy niesłyszących jest **certyfikat „Obiekt bez barier”** przyznany przez Fundację Integracja.



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 Polpharma Puls, w którym stale uczestniczy około 90% pracowników. W 2023 r. było to 89%, w 2022 93%, a w 2021 89%. Możemy wyciągnąć wniosek, że niezależnie od poziomu satysfakcji pracownicy chcą uczestniczyć w dialogu.

63%

wskaźnik zaangażowania pracowników w 2023 r. (o 12 p. p. powyżej średniego wskaźnika dla Polski w 2023 r.).

W 2023 r. 70% pracowników (wzrost o 5 p.p.) miało poczucie docenienia pozafinansowego przez przełożonego. Powody do zadowolenia dawały możliwości rozwoju, na co wskazało 61% osób zatrudnionych (wzrost o 4 p.p.), a 72% z nich czerpało większą satysfakcję z otrzymywanego feedbacku (wzrost o 3 p.p.). 53% pracowników było zadowolonych z otwartej i transparentnej komunikacji ze strony liderów. Kluczowe dla udoskonalenia naszego miejsca pracy okazało się wyciągnięcie wniosków z badania – wyniki pokazały, że w zespołach, w których podjęto konkretne działania, pracownicy jeszcze bardziej doceniają swoje środowisko.

DZIAŁANIA PODJĘTE W 2023 R. PO POPRZEDNIM BADANIU POLPHARMA PULS:

ROZWÓJ OSOBISTY

Spotkania na temat zdrowia

Akcja prozdrowotna
– mammobusy w lokalizacjach

Szczepienia przeciw grypie

ROZWÓJ ZAWODOWY

Inne myślenie ma znaczenie
– cykl szkoleń o kompetencjach przyszłości

Programy talentowe

Wzrost inwestycji w rozwój pracowników

BENEFITY

Zwiększenie kwoty dofinansowania posiłków o 43%

Dofinansowanie dojazdów do pracy

Kumulacja niewykorzystanej kwoty na karcie lunchowej

KULTURA ORGANIZACJI

FEEDBACK

e-learning z praktycznymi wskazówkami dla pracowników i szefów

RÓŻNORODNOŚĆ

#RóżniRazem

Polityka Różnorodności

EFEKTYWNE SPOTKANIA

Przypomnienie zasad efektywnych spotkań

Jakość spotkań w naszych rękach

ZARZĄD W DIALOGU Z PRACOWNIKAMI

Spotkania Top Teamu z pracownikami w ramach cyklu „Razem przy kawie”

Regularne fora informacyjne – spotkania Zarządu z pracownikami

SZEF BLIŻEJ ZESPOŁU

Inspiracyjne spotkania dla szefów

Program talentowy dla szefów

Outplacement w Polfie Warszawa

W związku z planami wygaszenia produkcji w zakładzie Polfy Warszawa wspieraliśmy pracowników tej spółki w znalezieniu innej pracy. Realizowaliśmy również program ośłon finansowych, obejmujący odprawy i premie retencyjne.

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

W ramach programu:

- przeprowadziliśmy 8 warsztatów dla menedżerów i 1 dla związków zawodowych między innymi na temat mechanizmów wpływających na postawę ludzi w czasie zmiany, przeprowadzenia przez nią zespołu, roli szefa oraz zasad komunikacji;
- zorganizowaliśmy 4 warsztaty z komunikowania trudnych decyzji;
- na terenie Polfy Warszawa prowadziliśmy wewnętrzne biuro pracy i organizowaliśmy targi pracy, podczas których zaproszone firmy prezentowały aktualne oferty zatrudnienia i odpowiadały na pytania;
- przeprowadziliśmy 16 warsztatów dotyczących kontynuacji kariery i aktywnej emerytury;
- przed uruchomieniem działań outplacementowych odbyło się 289 spotkań konsultacyjnych w biurze pracy dotyczących preferencji pracowników, ich potrzeb oraz planów na dalszą przyszłość zawodową;
- udostępniliśmy pracownikom narzędzia uznanej firmy outplacementowej umożliwiające im między innymi skuteczniejsze docieranie z CV do pracodawców i rekruterów;
- odbyło się 679 konsultacji dotyczących kariery zawodowej.

Ponadto każdy pracownik odchodzący z Polfy Warszawa mógł liczyć na:

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

Zakończenie produkcji w zakładzie Polfy Warszawa nastąpiło w grudniu 2023 r., a pełne wygaszenie jego działalności do końca kwietnia 2024.



ZAPEWNIAMY STAŁY DOSTĘP DO SKUTECZNEGO
LECZENIA I WIEDZY O ZDROWIU

DZIĘKI WDRAŻANIU INNOWACYJNYCH
ROZWIĄZAŃ, KOMPLEKSOWO
ODPOWIADAMY NA POTRZEBY
PACJENTÓW



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

Produkty

W 2023 r. w aktywnej ofercie sprzedażowej mieliśmy w różnych postaciach, dawkach, wielkościach opakowań i wersjach językowych:

895

produktów (SKU) na rynku polskim

887

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 (CDMO)

Jakość produktów i bezpieczeństwo farmakoterapii

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

Dbamy o to na każdym etapie rozwoju, produkcji, badań, 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, za którą odpowiedzialni są nasi pracownicy i dostawcy. Wszystkie produkty objęte są nadzorem w zakresie bezpiecznego stosowania.

3-3 Zdrowie i bezpieczeństwo klientów

3-3 Utrzymanie najwyższej jakości wytwarzanych produktów

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 procesach wytwarzania, badania i magazynowania produktów, jak i osób odpowiedzialnych za 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 udoskonalenia kontroli jakości 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 personel działów odpowiedzialnych za nadzorowanie jakości regularnie przeprowadza audyty wewnętrzne. Audytem 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 realizowa-

ny przez podwykonawców jest prawidłowy i zgodny z wymaganymi standardami.

Każda seria naszych produktów, zanim trafi do sprzedaży, podlega rygorystycznym badaniom. Rejestrujemy i analizujemy wszystkie informacje o zdarzeniach, które mogą mieć niekorzystny wpływ na serie produktów już dystrybuowanych, aby zapewnić najwyższe bezpieczeństwo pacjentów i konsumentów. Analiza ryzyka wpływu obejmuje również informacje z łańcucha dostaw i wtórnych zgłoszeń dostawców surowców. W rezultacie takich działań w 2023 r. z obrotu na rynku polskim wycofanych zostało pięć serii produktów leczniczych. Nie odnotowaliśmy przypadków, aby w wyniku niezgodności naszych produktów i usług z regulacjami dotyczącymi zdrowia i bezpieczeństwa pacjentów oraz konsumentów została nałożona na nas kara lub grzywna.

W ostatnich latach w przemyśle farmaceutycznym na świecie istotne jest zagadnienie **obecności nitrozoamin w produktach leczniczych**. To związki chemiczne powszechnie występujące 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 takie ryzyko.

Wypełnienie takich zobowiązań jest wyzwaniem dla firm produkujących gotowe postaci leku, producentów API oraz substancji pomocniczych – wymagania agencji rejestracji leków są stale zmieniane i aktualizowane; brakuje dostępu do danych toksykologicznych dla wielu nowo poznanych molekuł. Do oceny ryzyka powołałiśmy specjalne zespoły i zrealizowaliśmy konkretne inwestycje. Stworzyliśmy wewnętrzny zespół „NASA – Nitroso Amine Scientific Analysis Team” i nowe laboratorium analityczne, które umożliwiły dokładniejsze badania naszych produktów. Zakupiliśmy między innymi cztery wysokospecjalistyczne aparaty chromatograficzne do przeprowadzania bardzo dokładnych badań analitycznych (jakościowych i ilościowych) naszych produktów pod kątem zanieczyszczeń nitrozoaminami.

W 2023 r. zrealizowaliśmy cele w obszarze kontroli jakości zawarte w Strategii Zrównoważonego Rozwoju:

- wdrożyliśmy główny moduł LIMS (laboratory information management system) w kontroli jakości

w naszych zakładach produkcyjnych. Dzięki digitalizacji zmniejszyliśmy ilość tworzonej papierowej dokumentacji dla serii produktów obsługiwanych teraz przez system. Nie drukujemy już rejestrów prób analitycznych, archiwalnych, arkuszy obliczeniowych Excel, wpisów w zeszytach laboratoryjnych i raportów badań oraz certyfikatów analizy (CoA) dla serii certyfikowanych.

- w kontroli jakości w zakładzie w Starogardzie Gdańskim wprowadziliśmy funkcjonalności m.in. do cyfrowego zarządzania substancjami kontrolowanymi, do zarządzania badaniami stabilności i do generowania raportów okresowego Przeglądu Jakości Produktu bez konieczności ręcznego zbierania danych.

Dane agregowane są do jednego ogólnofirmowego systemu, co ułatwia zarządzanie i pracę z nimi oraz zapewnia ich spójność i integralność.

3-3 Zdrowie i bezpieczeństwo klientów

3-3 Działania na rzecz zapewnienia bezpieczeństwa farmakoterapii

416-1

wskaźnik własny 2

Nadzór nad bezpieczeństwem produktów

Ważnym obowiązkiem prawnym firmy farmaceutycznej jest **stały nadzór nad bezpieczeństwem stosowania produktów**. System nadzoru nad bezpieczeństwem farmakoterapii (ang. pharmacovigilance) to zespół czynności wykonywanych przez profesjonalistów z sektora ochrony zdrowia i sektora 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 działania informacyjne i edukacyjne.

Kontynuując zainicjowany w 2022 r. proces zmiany struktury organizacyjnej oraz dążąc do podniesienia standardu działania i efektywności, doskonalimy obszar nadzoru nad kanałami dwukierunkowej komunikacji z pacjentami, w tym mediów społecznościowych, stron internetowych produktów czy badań rynku.

Umożliwia nam to zebranie szerszego zakresu danych i wykorzystanie tak zdobytej wiedzy do aktualizacji informacji zawartych w ulotkach produktów. Aktualizujemy procedury, instrukcje, opis systemu nadzoru nad bezpieczeństwem farmakoterapii oraz materiały

szkoleniowe, będące elementem standardu nadzoru nad bezpieczeństwem stosowania produktów.

Doskonalimy jednostkę organizacyjną zajmującą się umowami w zakresie nadzoru nad bezpieczeństwem produktów Polpharmy, co zwiększy bezpieczeństwo związane z nadzorem kontraktów oraz pozwoli sprostać wymaganiom na nowych i skomplikowanych rynkach.

Kluczowe dokumenty w firmie są opracowywane przez zespół wysoko wyspecjalizowanych pracowników, którzy przygotowują raporty bezpieczeństwa, plany minimalizujące ryzyko i analizy stosunku korzyści do ryzyka dla wszystkich produktów leczniczych. Dzięki takiemu podejściu 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 użytkowników leków oraz bezpieczeństwa farmakoterapii. Jednym z wykorzystywanych do tego narzędzi jest strona internetowa www.bezpiecznaterapiapolpharma.pl. Regularnie prowadzimy obowiązkowe szkolenia dla wszystkich pracowników i kontrahentów firmy dotyczące zbierania danych o zdarzeniach niepożądanych w Polsce i na rynkach zagranicznych.

Optymalizujemy zmiany kategorii dostępności produktów z kategorii Rp (lek wydawany z przepisu lekarza) na OTC (lek wydawany bez przepisu lekarza). Działania te pozwalają ułatwić pacjentom dostęp do terapii, przy zachowaniu najwyższych standardów dotyczących bezpieczeństwa stosowania naszych produktów.

W obszarze nadzoru nad bezpieczeństwem farmakoterapii i bezpieczeństwa produktów realizujemy projekt związany z digitalizacją. Poszukujemy nowych rozwiązań, między innymi narzędzi automatyzujących procesy, nowoczesnych baz danych, certyfikacji podpisów elektronicznych, a także konsolidacji zasobów cyfrowych. Od 2023 r. korzystamy z nowej bazy do procesowania zgłoszeń zdarzeń niepożąda-

nych. Narzędzie spełnia kryteria Unii Europejskiej w zakresie raportowania. Pracujemy nad wdrożeniem kolejnego modułu do wykrywania sygnałów o bezpieczeństwie produktów. Minimalizujemy korespondencję mailową oraz tworzymy standardy wewnętrznej komunikacji z wykorzystaniem technologii cyfrowych.

Nasze działania podlegają audytom partnerów biznesowych oraz odpowiednich organów. Informacje zwrotne, które otrzymujemy, umożliwiają nam ulepszanie systemu nadzoru nad bezpieczeństwem farmakoterapii.

Uczestniczymy w krajowych i europejskich procesach w obszarze nadzoru nad bezpieczeństwem farmakoterapii: śledzimy zmiany w najnowszej wiedzy i wprowadzamy je do informacji o produkcie (ulotka, charakterystyka produktu leczniczego), tak by trafiła do pacjentów i profesjonalistów ochrony zdrowia. Uczestniczymy w uruchomianych przez Europejską Agencję Leków procedurach przeglądu informacji z zakresu bezpieczeństwa dla danej molekuly. Podążamy za rekomendacjami Europejskiej Agencji Leków i innych właściwych organów dotyczącymi aktualnie zalecanych miar i środków minimalizacji ryzyka dla danej substancji.





3-3 Marketing oraz znakowanie produktów i usług

417-1

Oznakowanie produktów

Wszystkie ulotki i opakowania naszych produktów leczniczych są oznakowane zgodnie z regulacjami prawnymi. W 2023 r. nie zostały stwierdzone żadne niezgodności w tym zakresie. Obok podstawowych informacji o leku, takich jak nazwa, moc, skład, postać czy warunki przechowywania, mamy obowiązek umieszczania na opakowaniu danych o podmiocie odpowiedzialnym, a w ulotce także o wytwórcy produktu leczniczego. Informujemy o bezpieczeństwie użytkowania i sposobach odpowiedzialnej utylizacji produktu.

Polskie wersje ulotek naszych produktów są dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnością wzrokową – informacje w formie nagrań audio udostępniłyśmy na infolinii. Produkty, które przekazujemy na rynki europejskie, z wyłączeniem tych podawanych przez personel medyczny, na opakowaniu mają zamieszczoną informację w alfabecie Braille'a. Pomimo braku takiego wymogu w krajach spoza Unii, np. w Mołdawii i Ukrainie.

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 konsultacji z ekspertami, projektując opakowania i etykiety, postanowiliśmy oprzeć się na międzynarodowych standardach ISO 26825:2020. Określają one wymagania dotyczące między innymi: kolorystyki, rozmiaru i wzoru opakowań oraz cech typograficznych. Projekt obecnie jest konsultowany w Urzędzie Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych.

Odpowiedzialny marketing

Wyrazem troski o bezpieczeństwo stosowania naszych produktów jest również tworzenie odpowiedzialnego przekazu marketingowego. Każdy materiał reklamowy jest akceptowany zgodnie z **Procedurą zatwierdzenia materiałów reklamowych i edukacyjnych** dotyczących produktów leczniczych, suplementów diety, wyrobów medycznych, żywności specjalnego przeznaczenia medycznego, kosmetyków oraz badań edukacyjnych. Celem jest ujednoczenie, 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 2023 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 Pracodawców „Suplementy Polska – Związek Producentów i Dystrybutorów”;
- **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 i gotowe leki.



- **Co ósme** opakowanie leku w polskich aptekach i co trzecie w polskich szpitalach pochodzi z naszej firmy.
- Mamy **12,5%** udziału ilościowego w rynku leków refundowanych, przy czym tylko 6% udziału wartościowego w refundacji.
- **60%** polskich leków z listy leków refundowanych pochodzi z Polpharmy.
- 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 okołoperacyjnej.
- Jako jedyna firma w Polsce na dużą skalę wytwarzamy **ponad 60 substancji czynnych** (API) – surowców do produkcji leków.
- Mamy udział w **zapewnianiu 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 2023 r. wskaźnik wyniósł **94,53%**, co stanowi nieznaczny spadek o 2,06 punkty procentowe w stosunku do poziomu z 2022 r.

Transfer technologii z Polfy Warszawa

Lokalizacja zakładu Polfy Warszawa w centrum miasta nie dawała możliwości dalszego rozwoju i zabezpieczenia zwiększonego zapotrzebowania na leki w przyszłości. W konsekwencji podjęliśmy decyzję o zamknięciu tego zakładu i przeniesieniu produkcji do innych lokalizacji Grupy Polpharma w Polsce lub do wyspecjalizowanych europejskich podmiotów zewnętrznych. W 2023 r. zakończony został proces wygaszania produkcji w zakładzie Polfy Warszawa, gdzie wytwarzane były leki sterylne (ampułki, fiolki, ampułkostrzykawki, krople oczne, tabletki do implantacji, wlewki doodbytnicze), a także niesterylne formy leków (krople do nosa). Wiele z tych preparatów to produkty lecznicze ratujące życie, które nie mają w Polsce zarejestrowanych odpowiedników.

Dla Polpharmy zapewnienie bezpieczeństwa pacjentów jest priorytetem, dlatego też wygaszenie produkcji w Polfie Warszawa odbyło się w taki sposób, by dostępność preparatów leczniczych była nieprzerwana. W kontrolowany sposób przygotowane zostały odpowiednie zapasy transferowe, pomimo zwiększonego zapotrzebowania spowodowanego wojną w Ukrainie. Uruchomiliśmy produkcję w nowych miejscach wytwa-



rzania, a dostawy z nich na obsługiwane rynki odbywają się w sposób niezakłócony.

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, relokowaliśmy tam również część urządzeń z Polfy Warszawa. Zmodernizowane zostało łącznie **19 linii produkcyjnych** zakupiliśmy i wdrożyliśmy 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 formatów i oprzyrządowania oraz przeniesienia części urządzeń z Polfy Warszawa. Ponadto dostosowaliśmy oddział do produkcji leków narkotycznych.

Jednocześnie po stronie Polfy Warszawa kontynuowane były 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, przygotowanie dokumentacji walidacyjnej, opracowanie metod oraz walidacji czyszczenia, badania stabilności oraz duża ilość dokumentacji rejestracyjnej.

Dzięki wdrożonym inwestycjom, wprowadzeniu dodatkowego formatu ampułek 1 ml oraz automatyzacji procesów pakowania prawie **dwukrotnie zwiększyliśmy**

produkcję na polski rynek – z 45 milionów do 80 milionów ampułek rocznie, a nasze maksymalne możliwości wytwórcze wzrosły aż trzykrotnie – z 50 milionów do 145 milionów ampułek. Daje nam to szansę zabezpieczenia potrzeb pacjentów nawet w wypadku trudnych do przewidzenia wydarzeń losowych oraz możliwość 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 Warszawie, a ich zaangażowanie w znacznym stopniu przyczyniło się do utrzymania stałego dostępu do leków na rynku.

Przywrócenie produkcji leku Alfadiol w Polsce

Alfadiol (alfakalcydol) to lek dla pacjentów z zaburzeniami gospodarki wapniowo-fosforanowej spowodowanymi przewlekłą niewydolnością nerek oraz niedoczynnością przytarczyc. Pacjenci zostali pozbawieni dostępu do tego produktu, odkąd jedna z firm działających w Polsce zaprzestała jego wytwarzania. Odpowiedniki zawierające alfakalcydol sprowadzono 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 rozpoczęła negocjacje w sprawie przejęcia od poprzedniego producenta praw do wytwarzania leku. Dzięki działaniom naszej firmy w trzecim kwartale 2023 r. lek wrócił do aptek w takich samych dawkach i z zachowaną poprzednią nazwą handlową, która jest już dobrze znana polskim pacjentom.

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 **Eksperckiego Programu Edukacyjnego** (wcześniej – Europejski Program Edukacyjny) wiedza przekazywana jest przez najlepszych ekspertów, z podkreśleniem praktycznego zastosowania omawianych tematów. W 2023 r. odbyły się 23 konferencje dla lekarzy o specjalnościach: ginekologia, dermatologia, kardiologia, pediatria, alergologia, podstawowa opieka medyczna i medycyna rodzinna. Średnia ocena wydarzeń uzyskana za pośrednictwem badań ankietowych wyniosła 4,77 (w skali 0-5). W ramach programu zrealizowaliśmy też Kongres opieki farmaceutycznej, w którym uczestniczyło blisko 500 specjalistów.

Zorganizowaliśmy i sponsorowaliśmy łącznie 266 konferencji naukowych oraz warsztatów, w których wzięło udział **9788** 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 me-

dycznych, zapoznawać się z aktualnościami, czy śledzić cykle „Prawo dla lekarzy” i „Lekarze po godzinach”.

PolpharmaDlaCiebie.pl w 2023 r.:*

ponad **1450** artykułów

około **469** wykładów w formie wideo

prawie **400 tys.** wyświetleń materiałów

ponad **6** minut – średni czas spędzany na portalu

około **45 tys.** logowań.

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



„Farmacja Praktyczna” to czasopismo przygotowane dla farmaceutów. Od 17 lat docieramy z nim do wszystkich aptek na terenie Polski (13 tys. placówek). Nakład każdego wydania magazynu wynosi 13 tys. egzemplarzy. Farmaceuci chętnie korzystają również z naszej strony edukacyjnej farmacjapraktyczna.pl. Portal ma ponad 31 tys. unikalnych użytkowników miesięcznie, a fanpage na Facebooku liczy blisko 47,7 tys. obserwatorów.

e-EPE.pl to platforma dla farmaceutów, która łączy rozrywkę z kształceniem ustawicznym. Znajdują się tu zarówno certyfikowane szkolenia na punkty, jak i wiedza merytoryczna podana w rozrywkowej formie. W 2023 r. na portalu zarejestrowanych było już 9245 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 dolegliwościami. Z aplikacji korzysta ok. 6 tys. farmaceutów z 2 tys. aptek.

Edukacja zdrowotna pacjentów

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

Strefa na Zdrowie to program profilaktyki zdrowotnej, który realizujemy od 2012 r. Jego celem jest zapewnienie pacjentom dostępu do badań, do których na co dzień dostęp jest utrudniony lub na wizytę czeka się bardzo długo.

W 2023 r. w sześciu miastach przeprowadziliśmy 2522 konsultacje połączone z diagnostyką. Były to badania z zakresu:

- kardiologii – badanie cholesterolu (HDL i LDL), trójglicerydów, ciśnienia tętniczego, poziomu glukozy i hemoglobiny glikowanej;
- dermatologii – badanie znamion dermatoskopem;
- pulmonologii – badanie spirometryczne;
- okulistyki – badania przesiewowe w kierunku jaskry (pomiar ciśnienia w gałce ocznej i badanie lampą szczelinową).

W 2023 r. prowadziliśmy **45 stron internetowych**, z których pacjenci mogą czerpać wiedzę dotyczącą rozwiązywania różnych problemów zdrowotnych. Najczęściej odwiedzaną witryną była www.help4skin.pl, którą odwiedziło ok. 800 tys. użytkowników. **Łącznie wszystkie strony edukacyjne odwiedziło blisko 7,5 miliona 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, gdzie zamieszczamy treści edukacyjne – w 2023 r. prowadziliśmy osiem profili na Facebooku i dwa na Instagramie.



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

W 2023 r. przygotowaliśmy **300 tys.** książeczek do pomiaru ciśnienia.

Innowacje i nowe technologie

W Grupie Polpharma w Polsce innowacyjność to jeden z filarów strategii biznesowej. Dzięki innowacyjnym rozwiązaniom zapewniamy dostępność i bezpieczeństwo produktu, większy komfort stosowania leku oraz podnosimy poziom przestrzegania zaleceń terapeutycznych przez pacjentów, a co za tym idzie – podwyższamy skuteczność terapii.

Badania i rozwój w Grupie Polpharma w Polsce w liczbach:

405

pracowników w obszarach leków i substancji czynnych (w tym 41 z tytułem doktora)

3

centra badań i rozwoju

205,3 mln zł

wydatków na badania i rozwój

8

własnych projektów rozwojowych w obszarze substancji czynnych oraz 8 projektów CDMO (rozwoju i produkcji na zlecenie) dla klientów zewnętrznych

2

zgłoszenia patentowe

14

uzyskanych patentów

W jednostce biznesowej API wyodrębniliśmy strategiczną strukturę skoncentrowaną na serwisie CDMO (rozwoju i produkcji na zlecenie). Przedsięwzięcie to objęło nie tylko rekrutację specjalistów o najwyższych kompetencjach, ale także znaczące inwestycje w najnowocześniejsze technologie. Przeprowadziliśmy kompleksową zmianę sposobów pracy i procesów, co w połączeniu z wieloletnim doświadczeniem i wysokimi kompetencjami w obszarze dokumentacji rejestracyjnej, zarządzaniu jakością i projektami pozwala sprostać wymaganiom obecnych i potencjalnych partnerów.

W Starogardzie Gdańskim powstaje najnowocześniejsza linia do pilotażowej produkcji form sterylnych zaawansowanej technologii wytwarzania. To element rozwoju produktów w technologii RNA, która rozwijana jest w Dziale Badawczo-Rozwojowym, Dziale Farmacji oraz jednostce biznesowej API.

Do końca 2025 r. Polpharma planuje wprowadzić na polski rynek co najmniej siedem projektów B+R, wnoszących innowacyjną wartość dla pacjenta. W 2023 r. nie przeprowadziliśmy tego typu wdrożeń.

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 potrzebom pacjentów, 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 zmiany kategorii dostępności (switch):

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



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

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 na przykład za powstawanie nieuleczalnych chorób neurodegeneracyjnych.

W 2017 r. Grupa Polpharma w Polsce podjęła decyzję o **rozwój zaawansowanych leków wziewnych** (między innymi stosowanych w leczeniu przewlekłej obturacyjnej choroby płuc), do tej pory na takie leki kupowana była licencja. Przystosowaliśmy już zaplecze technologiczne oraz zbudowaliśmy niezbędne kompetencje zespołu w zakładzie w Sieradzu.

Produkcja substancji czynnych (API)

Rozwijamy zaawansowane technologie również w obszarze substancji czynnych. Jednym z elementów strategii wzrostu Jednostki Biznesowej API jest ciągłe oferowanie produktów tak zwanej drugiej generacji. W procesie wyboru substancji do produkcji, poza ich wartością komercyjną, brany jest pod uwagę aspekt pionowej integracji, czyli możliwość wytwarzania formy gotowej leku w Grupie Polpharma w Polsce – w 2023 r. stopień integracji pionowej wyniósł **około 50%** w ujęciu ilościowym.

W 2022 r. rozpoczęliśmy budowę obiektu, który stworzy **warunki do rozwoju i wytwarzania Highly Potent API**, czyli substancji wysoce 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 również mieć udział w tworzeniu zaawansowanego leku dla pacjentów w ramach terapii celowanej.

W trosce o bezpieczeństwo przy produkcji w obiekcie zostanie zapewniona izolacja procesu wytwarzania

przez zastosowanie technologii izolatorów. Stosujemy najwyższe standardy, aby zagwarantować pełną izolację środowiska pracy od kontaktu z instalacją produkcyjną i wytwarzanymi substancjami. Z kolei projekt budowy instalacji kriogenicznej zakłada wykorzystanie ultra niskich temperatur w procesie wytwarzania substancji aktywnych używanych do produkcji farmaceutycznej.

Wymienione działania podniosą poziom bezpieczeństwa lekowego, opartego na europejskiej produkcji API i pozwolą na skrócenie łańcucha dostaw.

Pozostałości po procesach produkcyjnych w obiekcie będą w pełni kontrolowane i utylizowane zgodnie z obowiązującymi normami, tak by zminimalizować ilość odpadów poprodukcyjnych.

Inwestycja o wartości 117 mln zł była realizowana w 2023 r. zgodnie z planem, jej zakończenie planowane jest na jesień 2024 r.

Od 2022 r., **współpracujemy z firmą Pikralida**, polskim start-upem biofarmaceutycznym, który prowadzi pracę nad przełomowym rozwiązaniem terapeutycznym chroniącym przed rozwojem padaczki po przebytym 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 projektów z wykorzystaniem środków własnych oraz pozyskiwanych ze źródeł zewnętrznych. W 2023 r. otrzymaliśmy grant z Narodowego Centrum Badań i Rozwoju w wysokości 11 mln zł na realizację projektu „Opracowanie narzędzia wykorzystującego algorytmy sztucznej inteligencji do prognozowania wielkości sprzedaży oraz planowania strategii marketingowych dla produktów farmaceutycznych”. To pierwszy w naszej historii projekt zakładający wykorzystanie sztucznej inteligencji.

Polpharma jest też częścią **klastra Nowe Technologie Medyczne**, który ma wspierać rozwój innowacyjności polskiego sektora wyrobów medycznych i produktów leczniczych poprzez wymianę wiedzy i doświadczeń z przedstawicielami branży i środowisk naukowych. To także platforma dla 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 kategoriach: pacjenci i personel medyczny; skuteczna organizacja; realizacja zobowiązań klimatycznych i środowiskowych.

Każdy zgłoszony pomysł trafia do oceny do interdyscyplinarnego zespołu wewnętrznych ekspertów. Jeśli zaproponowane rozwiązanie ma potencjał, zostaje mu przydzielony ambasador i partner biznesowy, co przyspiesza zastosowanie takiego pomysłu w praktyce. W ramach programu do końca 2023 r. nasi pracownicy zgłosili **226** pomysłów, z których do fazy wdrażania przeszło **35**. Do końca roku raportowego do praktycznej realizacji wprowadzono 22 pomysły.

W 2023 r. rozpoczęliśmy już trzynastą edycję programu sugestii pracowniczych **Kaizen**. Od początku jego realizacji pracownicy zgłosili ponad 22,5 tys. pomysłów. Wśród nich znalazło się 19,2 tys. inicjatyw mających na celu poprawę efektywności procesów, jakości oraz bezpieczeństwa i ergonomii. Realizowane pomysły poza niemierzalnymi korzyściami przynoszą wymierne benefity, które obecnie szacowane są na poziomie ok. 43 mln zł. Z pomysłów z ostatniej edycji wdrożono koncepcję stempli wielokońcówkowych, które w znacznym stopniu zmniejszają zużycie energii podczas procesu produkcyjnego.



Cyberbezpieczeństwo

– bezpieczeństwo danych i prywatność klientów

W Polpharmie bardzo poważnie podchodzimy do ochrony prywatności naszych klientów. 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 w tym obszarze. Każdego roku dla wszystkich pracowników z dostępem do komputera (około 3 tys. osób) prowadzimy szkolenia dotyczące zasad ochrony prywatności i bezpieczeństwa informacji.

W 2023 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:

- **Zespół Bezpieczeństwa Operacyjnego IT** stale monitoruje zagrożenia i wdraża odpowiednie zabezpieczenia;
- pracownicy **Działu 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 **regularne newslettery** podnoszące świadomość pracowników w zakresie cyberbezpieczeństwa;



Grafika wygenerowana przy użyciu oprogramowania Adobe FireFly 2 korzystającego z mechanizmów sztucznej inteligencji.

- poprzez specjalną usługę analizujemy zdarzenia w sieci Polpharmy, czyli infrastrukturze IT oraz na sprzęcie komputerowym pracowników

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

W 2023 r. kontynuowaliśmy poszerzanie i ujednolicanie obowiązujących procedur z obszaru bezpieczeństwa fizycznego, bezpieczeństwa informacji, IT oraz automatyki przemysłowej i ciągłości działania. Proces zakończy się w 2024 r. usystematyzowaniem i ujednoliceniem systemu zarządzania wymienionymi obszarami.

W 2023 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 firmy. Celem jest zwiększenie efektywności procesów produkcyjnych i działań biznesowych oraz wykorzystanie nowych technologii do tworzenia dodatkowych wartości dla pacjentów, systemu opieki zdrowotnej oraz ochrony środowiska naturalnego.

Postępująca w Polpharmie cyfryzacja wspiera zrównoważony rozwój – wdrażane są autonomiczne systemy sterowania, które bez udziału pracowników 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 dokumentacji, z której korzystamy przy nowych inwestycjach pozytywnie wpływających na zrównoważony rozwój. Cyfryzacja stała się dla Polpharmy niezastąpionym narzędziem wspierającym takie programy jak Program Transformacji Energetycznej i Program Oszczędzania Energii. Odpowiedzią Polpharmy na rozwój technologii było powołanie Zespołu Innowacji Cyfrowej, w którego skład wchodzi przedstawiciele Działów Kontroli Jakości ze wszystkich lokalizacji Grupy Polpharma w Polsce. Zespół rozpoczął pracę wdrożeniem instrukcji obsługi urządzeń laboratoryjnych w formie kodów QR.

Tym samym rezygnujemy z drukowania wersji papierowej, co wspiera naszą strategię w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Od października 2023 r. w Polpharmie działa też społeczność Digital Tribe. To inicjatywa, której celem jest zwiększenie zaangażowania, współpracy i innowacji wśród naszych pracowników. To platforma, na której można dzielić się wiedzą, doświadczeniem i pomysłami związanymi z transformacją cyfrową, a także uczestniczyć w wyzwaniach, projektach i szkoleniach.

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 w przypadku zapasów, aktywów finansowych czy nieruchomości.

Program wdrożenia Data Governance w Polpharmie jest ważnym działaniem dla 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 sprawdzanie poprawności zestawów danych, co przekłada się na szybsze podejmowanie odpowiednich decyzji.

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.

Uruchomiliśmy też zaawansowany system analityki internetowej, badający zachowania i zwyczaje użytkowników portali należących do Polpharmy. Uzyskana wiedza pomoże nam dostosować komunikację do potrzeb tych użytkowników. Biorąc pod uwagę wrażliwość zbieranych danych, postanowiliśmy zainstalować na serwerach Polpharmy oprogramowanie zwiększające bezpieczeństwo nasze i naszych klientów. Platformie zaufało wiele renomowanych organizacji i instytucji, w tym między innymi Komisja Europejska.

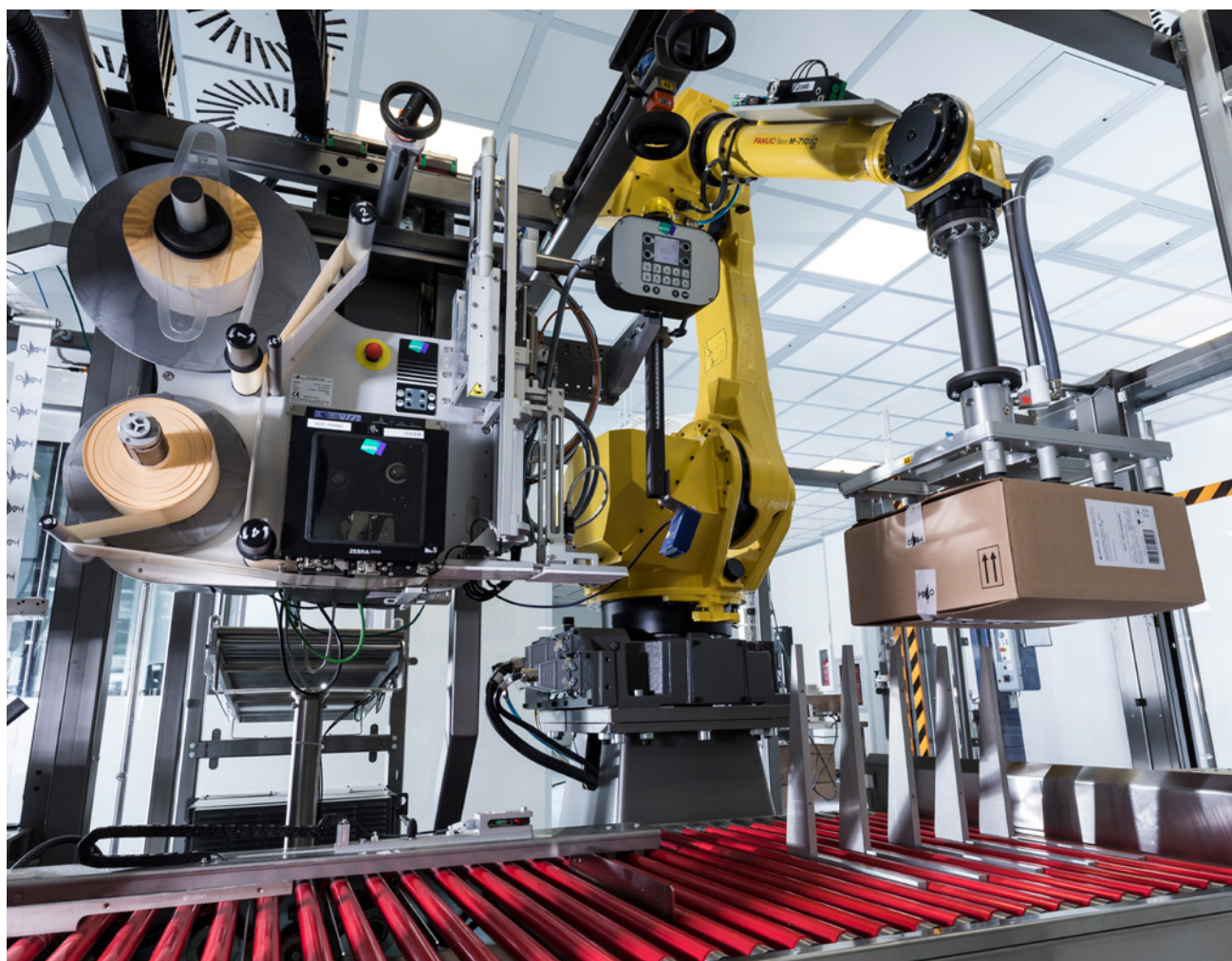
Inne działania podjęte przez Dział IT w 2023 r.:

- wdrożyliśmy aplikację ułatwiającą rozliczanie wydatków służbowych;
- uruchomiliśmy system Andromeda, który zdigitalizuje wszystkie procesy bezpieczeństwa, przyspieszając je i usprawniając zarządzanie nimi. Pierwszy wprowadzony moduł upraszcza proces zapraszania gości oraz ich rejestracji we wszystkich lokalizacjach firmy;
- wdrożyliśmy aplikację do zarządzania odpadami, możliwą do stosowania w nowych lokalizacjach przy

zachowaniu separacji danych oraz wyodrębnieniu nowych grup dostępu;

- rozpoczęliśmy proces uruchomienia systemu do predykcji sprzedaży oparty na machine learning, by ograniczyć zapasy i produkować odpowiednią ilość leków;
- wprowadziliśmy elektroniczny system obsługi zgłoszeń związanych z płacami, umowami i świadczeniami pracowniczymi;
- uruchomiliśmy nowy portal umożliwiający pracownikom dostęp do aktualnych informacji dotyczących procesów realizowanych przez różne działy HR;
- stworzyliśmy centralny panel do pozyskiwania i zarządzania danymi spełniającymi standard raportowania GRI.

W 2024 r. planujemy kontynuować digitalizację w Polpharmie. Wdrożymy e-teczki pracownicze, likwidując obieg dokumentów papierowych w HR. Aby przygotować się do raportowania zgodnie z Europejskimi Standardami Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju, będziemy pracować nad wdrożeniem nowych i dostosowaniem już istniejących narzędzi.



ANGAŻUJEMY SIĘ
W ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI
LOKALNYCH,
NAUKI I EDUKACJI



”

Rozdział 4

RELACJE ZE SPOŁECZEŃSTWEM

Priorytety zaangażowania społecznego
Wsparcie społeczności lokalnych
Wolontariat pracowniczy
Współpraca biznesu z nauką
Naukowa Fundacja Polpharmy

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 zrównoważonego rozwoju 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.



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 2023 r. odbyła się dziewiąta edycja konkursu, w ramach której środki finansowe do 25 tys. zł oraz kompleksowe wsparcie doradcze otrzymały następujące projekty:

- **Twórcze Laboratorium Technik Ekologicznych Pod Chmurką** (lider: Fundacja KIWI Kreatywność Inicjatywa Wielokulturowość Integracja) – stworzenie stałego miejsca warsztatowego i wyposażenie go w sprzęt niezbędny do realizacji autorskiego programu edukacyjno-warsztatowego dla mieszkanki i mieszkańców Pruszczu Gdańskiego i okolic.
- **Zielony Ogródek Społeczny w Blunakach** (lider: Nadwiślańska Fundacja Rozwoju) – zaangażowanie pensjonariuszy Centrum Wsparcia w powstanie w jego otoczeniu ogrodu społecznego, w którym z pomocą wolontariuszy będą uprawiać i przetwarzać warzywa i owoce oraz zaopatrywać w nie inne podmioty społeczne i placówki oświatowe.
- **Park Małego Księcia** (lider: Fundacja Energii Społecznej i Dobrych Praktyk BATERIA) – utworzenie parku w gminie Gardeja.
- **#TkamyKulturę – aktywizując zawodowo i społecznie** (lider: Stowarzyszenie Falco Gedanense) – przede wszystkim promowanie idei cyrkularności i łączenia jej z odkrywaniem potencjałów twórczych np. poprzez warsztaty kroju i szycia zgodnych z zasadami upcyklingu. Projekt łączy organizacje pozarządowe, instytucje i biznes wokół ważnych społecznie idei.
- **Joseph Conrad dostępny** (lider: Fundacja Ergo) – stworzenie gry planszowej dla osób z chorobami oczu.

- **Dajemy mocne skrzydła i trwałe korzenie** (lider: Stowarzyszenie Brzostek Top Team) – aktywizacja dzieci ze spektrum autyzmu poprzez boks. Środki przeznaczone na organizację profesjonalnych seminariów #ChamCamp w Klubie Bokserskim Brzostek Top Team.
- **Wodonerzy z Głębin Wnętrza w Dostępności** (lider: Ruch Inicjatyw Obywatelskich Tczewa) – budowa ścieżki edukacyjnej na granicy Tczewa i wsi Dąbrówka Tczewska.
- **Kampania „Tańczące z wilkami”** (lider: Fundacja Toczyń Polska) – stworzenie kampanii społecznej mającej na celu uświadomienie chorującym na choroby przewlekłe, jak ważna jest dbałość o siebie na wielu poziomach.

W 2023 r. odbyła się dwunasta edycja corocznej konferencji Forum Inicjowania Rozwoju, której hasłem była „**Różnorodność**”. Kwestię poruszono w kontekście odpowiedzialności społecznej, aktualnych trendów oraz wykorzystania potencjału różnorodności, aby pozytywnie wpływać na rozwój społeczny, gospodarczy i kulturalny regionu.

Polpharma po raz trzeci 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.

Projekty dofinansowane w 2023 r.:

- **Oczyszczamy powietrze sztuką** – projekt zrealizowany przez grupę nieformalną Kuluary z Kalisk, łączący pracę artystyczną z działaniami ekologicznymi.
- **Mały człowiek w świecie natury** – edukacja ekologiczna – projekt Stowarzyszenia Przyjaciół Rzeki Wdy – Kiełż Czarna Woda, którego celem była edukacja przyrodnicza młodego pokolenia w zakresie poznawania środowiska i ochrony przyrody.
- **EKOwrażliwi EKOodpowiedzialni** – projekt nieformalnej grupy Miłośników Słowiańszczyzny służył propagowaniu idei ochrony różnorodności biologicznej oraz przeciwdziałaniu zmianom klimatycznym.
- **Wspieramy bioróżnorodność** – projekt zrealizowany przez Stowarzyszenie Starogard 2030. Edukacyjną akcją na Facebooku dotyczącą znaczenia i ochrony różnorodności biologicznej połączono z trzema spotkaniami dla mieszkańców Starogardu Gdańskiego i okolic.

W 2023 r. wsparliśmy finansowo Stowarzyszenie „Można Inaczej” podczas organizacji Starogardzkiej Gali Wolontariatu. Podczas tego największego lokalnego wydarzenia poświęconego wolontariatowi wybrano Wolontariusza Roku Gminy Miejskiej Starogard Gdański (wyróżnienie otrzymała jedna z naszych pracowniczek), Wolontariusza Roku Powiatu Starogardzkiego oraz Anioły Dobroczynności.



W 2023 r. zostaliśmy jednym z partnerów ogólnopolskiego programu **Pierwszy Ratownik**, zorganizowanego przez Związek Ochotniczych Straży Pożarnych Rzeczypospolitej Polskiej. Jego celem jest zwiększenie przeżywalności w przypadku pozaszpitalnego nagłego zatrzymania krążenia z 5% do 40%, co odpowiada 14 tysiącom uratowanych żyć rocznie. Służyć temu będą: budowa szerokiej sieci ratowników w lokalnych społecznościach (tzw. pierwszych ratowników), systemowe szkolenia oraz dostępność nowoczesnych systemów teleinformatycznych. W ramach współpracy m.in. udostępniliśmy związkowi aplikację „Reanimator”, która wspiera w udzielaniu pierwszej pomocy.

Udzieliliśmy też wsparcia lokalnym organizacjom w Sieradzu.

Dofinansowanie otrzymały:

- **Zgromadzenie Sióstr Urszulanek SJK** (darowizna na budowę boiska dla podopiecznych świetlicy środowiskowej Świątełko Dzikuska),
- **Stowarzyszenie Przyjaciół Szpitala im. Prymasa Stefana Wyszyńskiego w Sieradzu** (darowizna na utrzymanie lądowiska szpitalnego i zakup specjalistycznego sprzętu medycznego).

Wolontariat pracowniczy

Zależy nam na tym, żeby dokonywać realnych i konkretnych zmian w społecznościach, w których działamy.

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

Od 2013 r. we wszystkich swoich lokalizacjach w Polsce prowadzimy **Program Wolontariatu Pracowniczego**. Ma on formę konkursu grantowego, w ramach którego co roku przyznajemy dofinansowanie w wysokości 4 tys. zł dwudziestu najciekawszym inicjatywom zaproponowanym przez naszych pracowników. Projekty mogą być zgłaszane w 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 naszą firmę. W 2023 r. były to następujące działania:

- akcja przygotowywania prezentów świątecznych dla 674 seniorów i dzieci z placówek opiekuńczo-wychowawczych;
- świąteczna zbiórka na potrzeby starogardzkiego schroniska dla zwierząt;
- akcja sadzenia drzew (Ekowizyta).

Wolontariat w 2023 r.
w liczbach

270

wolontariuszy

2073

godzin pracy społecznej



Konkursy grantowe 2013–2023 w liczbach

218

zrealizowanych
projektów

1603

wolontariuszy

2374

godzin pracy
społecznej

ponad
38 500

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 także przygotowywanie rozpraw doktorskich, aby usprawniały działanie przedsiębiorstw. W 2023 r. do programu przyjęta została osoba zatrudniona przez naszą firmę – dołączyła do dwudziestu osób zakwalifikowanych w latach 2018–2020. Doktorat ten jest zaplanowany na cztery lata i realizowany we współpracy z Gdańskim Uniwersytetem Medycznym. Kolejne obrony prac doktorskich z poprzednich edycji odbędą się w 2024 r.

Od roku akademickiego 2017/2018 wspólnie z Gdańskim Uniwersytetem Medycznym oraz firmą Oceanic prowadzimy **studia drugiego stopnia na kierunku 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 2023 r. praktykę odbywało u nas szesnaścioro studentów pierwszego roku oraz jedenaścioro studentów drugiego. W roku akademickim 2022/2023 prace z zakresu przemysłu farmaceutycznego obroniło dziewięcioro absolwentów, a jesienią 2023 r. naukę rozpoczęło siedemnaście kolejnych osób.

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 zdoby-

waniem praktycznych umiejętności u pracodawcy. Nauczaniem objęci są uczniowie klas o profilu technik analityk (profil chemiczny), technik automatyk i technik technologii chemicznej. W 2023 r. w klasach o wszystkich trzech wspomnianych profilach uczyło się blisko 80 osób. Uczniowie odbywają praktyki szkolne w Zakładzie Produkcji Leków w Starogardzie Gdańskim, zdobywając praktyczne umiejętności pod okiem specjalistów z firmy.

Dodatkowo wybranym uczniom klas profilowych przyznawane są pięciomiesięczne stypendia w kwocie 500 zł miesięcznie. Osoby te wskazuje powołana komisja stypendialna, kierując się potencjałem i wynikami w nauce. Stypendyści zobowiązani są do brania udziału w czterech dodatkowych godzinach aktywności szkoleniowych w firmie miesięcznie, co wzmacnia ich edukację i buduje relację z firmą jako potencjalnym pracodawcą. W roku szkolnym 2023/2024 przyznaliśmy stypendia czworgu uczniom.

W 2023 r. swoją działalność rozpoczął think tank **#SGH dla ochrony zdrowia**. Utworzenie tego innowacyjnego centrum badań i analiz poświęconego sektorowi zdrowia i jego ochrony to wspólna inicjatywa Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, Grupy LUXMED, GE HealthCare oraz Polpharmy. Główne obszary działalności ośrodka to: analiza polityk zdrowotnych, zarządzanie systemem opieki zdrowotnej, ekonomia zdrowia, innowacje technologiczne i transformacja cyfrowa w sektorze zdrowia, dostęp do opieki zdrowotnej oraz promowanie zdrowego stylu życia i profilaktyki zdrowotnej.

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. Polpharma jest jednym z jej założycieli. W 2023 r. nasi pracownicy uczestniczyli w warsztatach skierowanych do przedstawicieli środowiska naukowego, biznesowego oraz administracji publicznej.

Po raz dziewiąty byliśmy również partnerem i członkiem kapituły konkursowej projektu „Dziennika Gazety Prawnej” o nazwie **„Eureka! DGP – odkrywamy polskie wynalazki”**. W 2023 r. zwyciężył wynalazek zespołu naukowców Politechniki Poznańskiej – mo-

dułowa proteza ręki dla dzieci z niepełnosprawnością ułatwiająca trzymanie kierownicy roweru lub hulaj-nogi. Możliwe jest dopasowanie każdego z członów protezy do indywidualnych potrzeb dzieci w wieku od 3 do 16 lat.

Od 2016 r. Polpharma jest partnerem strategicznym konkursu **Explory**, organizowanego przez Fundację Zaawansowanych Technologii. Ekspertki Polpharmy oceniają finałowe projekty oraz przyznają nagrodę dla projektu z dziedzin biomedycznych. Konkurs łączy młodych naukowców i autorytety naukowe, start-upy oraz duże przedsiębiorstwa. Jest skierowany do młodzieży w wieku od 13 do 20 lat.

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 strategia, której celem jest **bycie bliżej pacjenta, bliżej środowiska naukowego, bliżej przemysłu farmaceutycznego, bliżej medycznego środowiska publicystycznego**. Wszystkie przedsięwzięcia fundacja realizuje, opierając się na tych czterech filarach.

W wyniku rekomendacji wypracowanych w 2022 r. podczas Pierwszego Konwentu Rektorów Akademickich Uczelni Medycznych Naukowa Fundacja Polpharmy we wrześniu 2023 r. uruchomiła letnią szkołę kierowaną do studentów czwartego i piątego roku medycyny – **Medical School of Your Future. Inwestuj w siebie!** Celem tygodniowego programu było przygotowanie uczestników nie tylko do wykonywania swojej pracy, ale również doskonalenie ich kompetencji miękkich poprzez udział w warsztatach merytorycznych, wykładach i sesjach mentoringowych z uznanymi autorytetami ze świata nauki, biznesu i publicystyki. W pierwszej edycji szkoły uczestniczyło trzydzieścioro studentów. Fundacja planuje rozwój programu w kolejnych latach.

Najważniejsze działania Naukowej Fundacji Polpharmy w 2023 r.:

- **XXII edycja programu grantowego** dla projektów badawczych. Temat konkursu finansowanego ze środków fundacji brzmiał: „Wykorzystanie baz danych do poprawy profilaktyki, diagnostyki i terapii”. Łączny koszt realizacji dwóch nagrodzonych projektów wyniósł 1 852 021 zł.
- Trzecia 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. dr hab. Tomasz Bączek, którego wyróżniono za osiągnięcia w dziedzinie analizy farmaceutycznej i biomedycznej.

- Objęcie mecenasem **Nagrody im. prof. Franciszka Kokota**, ustanowionej przez Towarzystwo Internistów Polskich, przyznawanej za wybitny dorobek naukowy w dziedzinie chorób wewnętrznych. Wyróżniono prof. dr. hab. n. med. Jacka Musiała za jego sukcesy w badaniach nad zespołem antyfosfolipidowym.
- Partnerstwo w konkursach **Supertalenty w Medycynie, Złoty Skalpel, Explory** oraz **Start-Up-Med**.
- Ufundowanie nagród dla laureatów kolejnej edycji **Ogólnopolskiego Konkursu Prac Magisterskich Wydziałów Farmaceutycznych**, którego organizatorem jest Polskie Towarzystwo Farmaceutyczne.
- Zorganizowanie **cyklu debat** skierowanych do środowiska naukowego oraz pacjentów na następujące tematy: „Rejestry medyczne – czy mamy problem z ich dostępnością i jakością”, „Czy współczesna diagnostyka i terapie mogą być doskonalsze dzięki zastosowaniu RWD/RWE (real world data / real world evidence)”, „Co nowego w medycynie przyniósł rok 2023?”.



NA WSZYSTKICH
ETAPACH DZIAŁALNOŚCI

ZMNIEJSZAMY WPŁYW PROCESÓW I PRODUKTÓW NA KLIMAT I ŚRODOWISKO



Rozdział 5

ODPOWIEDZIALNOŚĆ WOBEĆ ŚRODOWISKA

Zarządzanie i cele

Klimat i emisje

Energia

Woda, ścieki i odpady

Materiały i surowce

Ekoprojektowanie

Zaangażowanie pracowników w ochronę środowiska

Inicjatywy prośrodowiskowe

Partnerstwa na rzecz środowiska i klimatu

Zarządzanie i cele

„Zdrowy świat”, który chcemy współtworzyć poprzez naszą misję, rozumiemy również jako zdrowe środowisko naturalne. Ponieważ jesteśmy firmą produkcyjną, dążymy do ograniczania wpływu środowiskowego na różnych etapach opracowywania, wytwarzania, dystrybucji i użytkowania naszych produktów, między innymi poprzez redukcję śladu węglowego, wdrażanie zasad ekoprojektowania adekwatnych do specyfiki branży, ograniczanie zużycia surowców i zmniejszanie ilości wytwarzanych odpadów.

Podstawą zarządzania wpływem na środowisko 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 2023 r. oprócz okresowych weryfikacji realizowanych przez podmioty zewnętrzne przeprowadzono 41 audytów wewnętrznych systemu. Kontrolą zostały objęte również oddziały produkcyjne Polpharmy w lokalizacjach poza Starogardem oraz Polfa Warszawa.

W Polpharmie 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.

Aby zmniejszyć nasz wpływ na klimat i środowisko, zobowiązaliśmy się do realizacji następujących celów środowiskowych:

- **redukcji emisji gazów cieplarnianych** (ekwiwalentu CO₂) o 17% do 2025 r. w zakresach 1 i 2 (w stosunku do 2021 r.);

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

Żeby osiągnąć wyznaczone cele, będziemy kontynuować edukację środowiskową zarówno wśród naszych pracowników, jak i innych interesariuszy (dostawców, farmaceutów, pacjentów).

W okresie objętym raportem na spółki Grupy Polpharma w Polsce nie zostały nałożone żadne kary z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami dotyczącymi środowiska.

Odpowiadając na potrzeby naszych interesariuszy, poddaliśmy się ocenie dotyczącej zarządzania kwestiami środowiskowymi na platformie ratingowej CDP. CDP to organizacja non profit, która prowadzi globalny system ujawniania informacji dla inwestorów, firm, miast i regionów w celu zarządzania ich wpływem na środowisko. Jest uznawana za jedną z najbardziej wiarygodnych organizacji rankingowych zajmujących się tym tematem. W punktacji stosowanej przez CDP otrzymaliśmy kategorię C na ośmiostopniowej skali (od A do D-).

Klimat i emisje

W ramach naszej działalności w Polsce dążymy do osiągnięcia neutralności klimatycznej w zakresach 1 i 2. Wprowadzamy rozwiązania ograniczające 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.

W 2021 r. przeprowadziliśmy analizę ryzyk i szans klimatycznych, której celami były:

- zdefiniowanie możliwych ekonomicznych, regulacyjnych, technologicznych i społecznych czynników wpływu;
- identyfikacja obecnych procesów ograniczających ryzyka;
- 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 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 | znacząca | znacząca | wysoka |
| Nawałnice, oberwania chmury, lokalne podtopienia, powodzie, podtopienia (błyskawiczne), powodzie błotne | znacząca | znacząca | wysoka |
| Wichury, trąby powietrzne, burze z piorunami, gradobicia | znacząca | znacząca | wysoka |
| Ryzyka fizyczne chroniczne | | | |
| Długotrwałe susze, pustynnienie, spadek poziomu wód gruntowych, fale upałów, zmiany sezonowości | znacząca | umiarkowany | niska |
| Utrata bioróżnorodności | umiarkowany | umiarkowany | umiarkowany |
| Epidemie i pandemie, choroby cywilizacyjne i powiązane ze zmianami klimatu | wysoka | wysoka | wysoka |
| Wpływ firmy na klimat | | | |
| Emisje i raportowanie w zakresach 1 i 2 | wysoka | znacząca | znacząca |
| Raportowanie i ograniczenie emisji w zakresie 3 | wysoka | znacząca | znacząca |
| Ryzyka środowiskowe | | | |
| Dostęp do wody, gospodarka ściekowa | umiarkowany | znacząca | znacząca |
| Ryzyko związane z zaostrzeniem regulacji dotyczących odpadów i niebezpiecznych substancji | wysoka | wysoka | wysoka |



ISTOTNE 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. | wysoka | wysoka | wysoka |
| Ryzyka zaostrożania technicznych kryteriów działalności, Taksonomii, reguły DNSH itd. | wysoka | wysoka | wysoka |
| Szansa wzmocnienia reputacji spółki jako przeciwdziałającej kryzysowi klimatycznemu | wysoka | wysoka | znacząca |
| Zmiany cen surowców lub produktów | wysoka | wysoka | znacząca |
| Zmiana dostępności surowców i bezpieczeństwo dostaw | znacząca | wysoka | znacząca |
| Zagrożenia fizyczne dla infrastruktury, dostawców, sieci dystrybucji | umiarkowana | umiarkowana | umiarkowana |
| Wzrost cen energii | wysoka | wysoka | znacząca |
| Wprowadzenie podatków, ceł lub innych opłat węglowych | wysoka | wysoka | znacząca |
| Wprowadzenie publicznych programów poprawy efektywności energetycznej | znacząca | wysoka | umiarkowana |
| Wprowadzenie ograniczeń w emisji własnej | znacząca | znacząca | umiarkowana |
| Aktywa porzucone | znacząca | wysoka | wysoka |
| Zmiany w standardach branżowych | znacząca | wysoka | znacząca |
| Kredyty i ubezpieczenia | umiarkowana | znacząca | umiarkowana |
| Inwestycje | znacząca | wysoka | umiarkowana |
| Programy i fundusze do finansowania od przeciwdziałania kryzysowi klimatycznemu | znacząca | wysoka | umiarkowana |
| Przewidywalność i trwałość dostaw | znacząca | wysoka | znacząca |
| Kapitał społeczny | | | |
| Dostępność cenowa i fizyczna produktów i usług | znacząca | wysoka | znacząca |
| Praktyki sprzedaży, marketingowe i informacje etykietowe | znacząca | wysoka | znacząca |
| Kapitał ludzki | | | |
| Praktyki prawa pracy | znacząca | wysoka | wysoka |
| Zdrowie pracowników, bezpieczeństwo, well-being | umiarkowana | znacząca | wysoka |
| Zarządzanie i ład korporacyjny | | | |
| Rozwój i instytucjonalizacja inicjatyw leaderskich, partnerstw na rzecz zrównoważonego rozwoju, standardów, certyfikacji i ratingów ESG, działania wspierające rozwój konkurencyjności lokalnych technologii proklimatycznych | wysoka | znacząca | znacząca |
| Polityki ograniczania i monitorowania ryzyk klimatycznych | wysoka | wysoka | znacząca |
| Compliance regulacyjny i odporność organizacji na nieprzewidziane ryzyka klimatyczne lub środowiskowe | znacząca | wysoka | umiarkowana |
| Adekwatność i terminowość polityk zarządczych | znacząca | wysoka | umiarkowana |

Prowadzimy analizę śladu węglowego, tj. emisji gazów cieplarnianych (greenhouse gases, 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.

Corocznie analiza i obliczenia zostają poddane weryfikacji zewnętrznej.

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 potencjału tworzenia efektu cieplarnianego (Global Warming Potential, GWP) 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 polskiej działalności Zakładów Farmaceutycznych POLPHARMA S.A. oraz Polfy Warszawa, wchodzących w skład Grupy Polpharma. 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 wyłączone z granic organizacyjnych). W związku ze zmianą struktury Grupy Polpharma w Polsce granice organizacyjne analizy poszerzono o Ipochem, spółkę, która w 2023 r. została włączona do Polfy Warszawa S.A. jako oddział.

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. Grupa Polpharma w Polsce po 2025 r. będzie obliczać ślad węglowy z wykorzystaniem wskaźnika emisji dla miksu rezydualnego, który uwzględnia wpływ gwarancji pochodzenia energii ze źródeł odnawialnych. Wcześniejsza zmiana uniemożliwiłaby identyfikację osiągniętych redukcji w odniesieniu do celów założonych w Strategii Zrównoważonego Rozwoju na lata 2022–2025.

W 2023 r. łączny ślad węglowy Grupy Polpharma w Polsce zgodnie z metodą market-based wyniósł 123 858 t CO₂e (o 29,77% mniej w porównaniu z 2022 r. i o 28,47% mniej w porównaniu z 2021 r.),

a według metody location-based 138 681 t CO₂e (o 20,47% mniej niż w 2022 r. i o 18,42% mniej niż w 2021 r.)*.

W Strategii Zrównoważonego Rozwoju na lata 2022–2025 postawiliśmy sobie za cel redukcję śladu węglowego do 2025 r. w zakresach 1 i 2 o 17% (w stosunku do 2021 r., czyli roku bazowego). Dzięki podjętym działaniom, w 2023 r. nie tylko ten cel zrealizowaliśmy, ale też znacznie go przekroczyliśmy – zmniejszyliśmy emisje

o 34,02%
czyli 2 razy więcej, niż założyliśmy.



* Zmiana została wyliczona po rekalkulacji danych dotyczących zakresu 3 za lata 2021 i 2022 oraz rekalkulacji emisji dla propanu w zakresie 1 za rok 2022.

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

| | 2023 (zmiana vs 2022)** |
|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| | [t CO ₂ e] |
| Zakres 1, w tym: | 8664 (-1,35%) |
| Paliwa | 8084 (-6,10%) |
| Czynniki chłodnicze | 579 (+232,76%) |
| Zakres 2, w tym: | 51 193 (-31,82%) |
| Energia elektryczna | 24 719 (-45,01%) |
| Energia ciepła | 26 474 (-12,14%) |
| Zakresy 1+2 | 59 857 (-28,63%) |
| Zakres 3, w tym: | 64 001 (-30,80%) |
| Kat. 1. Zakupione surowce i usługi | 28 471 (-46,32%) |
| Kat. 2. Dobra kapitałowe*** | 694 (-) |
| Kat. 3. Emisje WTT | 14 499 (-5,62%) |
| Kat. 4. Upstream – transport i dystrybucja | 3097 (+1,28%) |
| Kat. 5. Zagospodarowanie odpadów | 407 (-4,24%) |
| Kat. 6. Podróże służbowe | 52 (-8,77%) |
| Kat. 7. Dojazdy pracowników | 2441 (-9,02%) |
| Kat. 9. Downstream – transport i dystrybucja | 220 (-47,87%) |
| Kat. 10. Przetwarzanie sprzedanych produktów | 3231 (-46,59%) |
| Kat. 11. Użytkowanie sprzedanych produktów | 10 670 (-4,70%) |
| Kat. 12. Postępowanie ze sprzedanymi produktami po zakończeniu ich użytkowania | 179 (-13,11%) |
| Kat. 13. Downstream – wynajęte aktywa | 40 (+8,11%) |
| Łączna emisja**** | 123 858 (-29,77%) |

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

| | 2023 (zmiana vs 2022)** |
|--------------------------|--------------------------|
| | [t CO ₂ e] |
| Zakres 1, w tym: | 8664 (-1,35%) |
| Paliwa | 8084 (-6,10%) |
| Czynniki chłodnicze | 579 (-232,76%) |
| Zakres 2, w tym: | 66 015 (-9,71%) |
| Energia elektryczna | 39 542 (-8,01%) |
| Energia ciepła | 26 474 (-12,14%) |
| Zakresy 1+2 | 74 679 (-8,82%) |
| Zakres 3 | 64 001 (-30,80%) |
| Łączna emisja**** | 138 681 (-20,47%) |

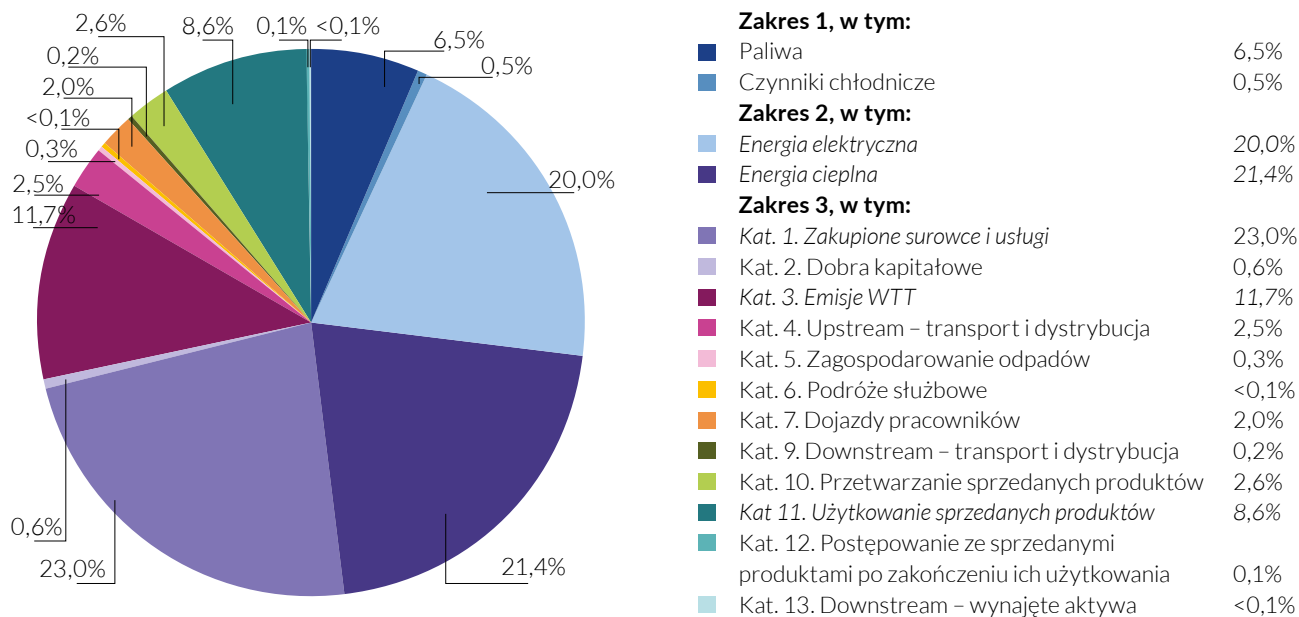
* Pełne tabele z danymi i z rozbiem na poszczególne spółki Grupy Polpharma w Polsce oraz porównujące rok raportowy i poprzednie lata znajdują się w rozdziale Tabele ze wskaźnikami liczbowymi.

** Zmiana została wyliczona po rekalkulacji danych dotyczących zakresu 3 za lata 2021 i 2022 oraz rekalkulacji emisji dla propanu w zakresie 1 za rok 2022.

*** Uwzględnione w obliczeniach od 2023 r.

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

ŹRÓDŁA EMISJI GAZÓW CIEPLARNIANYCH W 2023 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 **7,0% śladu węglowego**. Największy udział w tym miało zużycie benzyny przez samochody firmowe. W ostatnim czasie dokonaliśmy wymiany znacznej części floty, zmieniając auta wykorzystujące olej napędowy na te posiadające nowoczesne silniki benzynowe lub napęd hybrydowy.

Zakres 2* przedstawiający pośrednie emisje energetyczne odpowiadał za **41,3% śladu węglowego**, z czego 51,7% wynikało ze zużycia zakupionej energii cieplnej. Za 68,8% emisji z zakresu 2 odpowiadały Zakłady Farmaceutyczne w Starogardzie Gdańskim. Spadek emisji w tym zakresie był związany z uruchomieniem własnych instalacji fotowoltaicznych i pozyskiwaniem energii ze źródeł odnawialnych, wdrożeniami

w ramach Programu Oszczędzania Energii (POE) oraz wykorzystaniem zrównoważonej biomasy do produkcji ciepła w Elektrociepłowni Starogard, kupowanego przez Zakłady Farmaceutyczne POLPHARMA S.A. Ponadto znaczny spadek emisji wiązał się ze zmianą dostawcy energii elektrycznej na spółkę, która charakteryzuje się niższym wskaźnikiem emisji dla 1 MWh wyprodukowanej energii.

Zakres 3*, czyli emisje pośrednie powstające w łańcuchu wartości, odpowiadały za **51,7% śladu węglowego** organizacji. Kluczowy udział w zakresie 3 miały emisje związane z zakupionymi surowcami i to właśnie ta kategoria spośród **wszystkich trzech zakresów** miała największy wkład, odpowiadając za **23,0% śladu węglowego**.

* Dane wyliczone według metody market-based.

| | 2023 (zmiana vs 2022) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Przychody ogółem [mln zł] | 4075,9 (+1,99%) |
| Liczba pracowników | 4345 (+0,35%) |
| Zakresy 1+2 (location-based) [t CO ₂ e] | 74 679 (-8,82%) |
| Zakresy 1+2 (market-based) [t CO ₂ e] | 59 857 (-28,63%) |
| Intensywność emisji (t CO₂e emisji w zakresach 1+2 location-based/mln zł przychodu) | 18,32 (-10,59%) |
| Intensywność emisji (t CO₂e emisji w zakresach 1+2 market-based/mln zł przychodu) | 14,69 (-30,01%) |
| Intensywność emisji (t CO₂e emisji w zakresach 1+2 location-based/liczba pracowników) | 17,19 (-9,10%) |
| Intensywność emisji (t CO₂e emisji w zakresach 1+2 market-based/liczba pracowników) | 13,78 (-28,86%) |

W 2023 r. policzyliśmy ślad węglowy **10 produktów** – wytwarzanych przez Polpharmę substancji czynnych (API) w oparciu o GHG Protocol Product Life Cycle Accounting and Reporting Standard. Były to: acetazolamid, alendronian sodu, aniracetam, baklofen, etodolak, hydrochlorotiazyd, pentoksyfilina, piracetam, risedronian sodu i tikagrelor. Obliczenia objęły emisje od wydobycia surowców do powstania substancji czynnej, z uwzględnieniem emisji do środowiska.

Proces objął **20%** wytwarzanych przez Polpharmę substancji. W 2024 r. planujemy obliczenie śladu węglowego dla kolejnych 10 produktów oraz adekwatne działania redukcyjne.



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

ŚLAD WĘGLOWY 1 KG POSZCZEGÓLNYCH SUBSTANCJI CZYNNYCH [KG CO₂E]



Jednym z największych źródeł emisji, na które mamy bezpośredni wpływ, jest zużycie energii elektrycznej i ciepłej. Nasze działania redukcyjne w tym obszarze w 2023 r. obejmowały między innymi:

- Program Oszczędzania Energii;
- uruchomienie własnej dużej instalacji fotowoltaicznej w Starogardzie Gdańskim oraz mniejszych w Sieradzu i Nowej Dębie.

W zakresie zakupu energii ciepłej to Elektrociepłownia Starogard dostarcza parę technologiczną do procesów

produkcyjnych w naszym zakładzie w Starogardzie Gdańskim. W najbliższych latach planujemy zredukować emisje gazów cieplarnianych wynikające z produkcji energii ciepłej na potrzeby Polpharmy o minimum 50%. W pierwszym kroku wdrożyliśmy proces spalania zrównoważonej biomasy, która w 2023 r. w 18% zastąpiła spalany w elektrociepłowni węgiel. W kolejnym kroku rozważamy całkowitą rezygnację z węgla i przejście na produkcję ciepła z gazu. Docelowo bierzemy pod uwagę przejście na instalacje oparte na wodorze.

Energia

Specyfika działalności Grupy Polpharma w Polsce wymaga znacznego zużycia energii cieplnej i elektrycznej w procesach produkcyjnych i pomocniczych, czyli zapewniających odpowiednie warunki do wytwarzania leków. Kwestia energii i dostępu do jej nośników jest niezwykle ważna do zapewnienia ciągłości funkcjonowania zakładów, a więc też dla bezpieczeństwa lekowego pacjentów.

By zapewnić zakładom ciągłość działania, utworzono **Komitet 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 tych struktury 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, co było istotnym wyzwaniem w Polsce po wybuchu wojny w Ukrainie.

W odpowiedzi na wzrost i zmienność kosztów energii, istotnie wpływających na koszt produkcji leków i ich dostępność dla pacjentów, podjęliśmy kroki, które przyczyniły się do dokonywania bardziej przemyślnych 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 (power purchase agreement).

Inwestujemy również w **dywersyfikujące źródła energii**, które przyczyniają się do poprawy naszego miksu energetycznego. W 2023 r. zmieniliśmy dostawcę energii elektrycznej na charakteryzującego się niższym wskaźnikiem emisji.

W Starogardzie Gdańskim od 2023 r. działa farma fotowoltaiczna o mocy 2,4 MWp i powierzchni ponad 25 tys. m², na której zbudowano 24 rzędy konstrukcji i zamontowano ponad 4 tys. paneli fotowoltaicznych. Zapewnia ona udział zielonej energii elektrycznej w zapotrzebowaniu zakładu na poziomie 8%. Uruchomiliśmy też 7 mikroinstalacji fotowoltaicznych o mocy do 50 kWp – 2 w Starogardzie, 4 w Sieradzu i 1 w Nowej Dębie. Wytwarzaną energię zeroemisyjną wykorzystują na własne potrzeby nasze zakłady produkcyjne, co pozwala na zmianę dobowego poboru mocy i zmniejszenie ilości energii elektrycznej kupowanej ze źródeł zewnętrznych.



W 2023 r. wyprodukowaliśmy

868 MWh

energii elektrycznej z własnych instalacji OZE.

W 2023 r. zaoszczędziliśmy łącznie

30 616 GJ

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

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 kontrolingu, przeprowadza analizę techniczno-ekonomiczną proponowanych usprawnień. Efekty wdrożonych rozwiązań są monitorowane za pomocą audytów kontrolnych oraz danych pomiarowych z systemów automatyki. W ramach wdrożonych inicjatyw przez ostatnie 5 lat oszczędności wyniosły około 10 tys. MWh dla energii elektrycznej i prawie 52 tys. GJ dla energii cieplnej. Działania będą kontynuowane w kolejnych latach.

W 2023 r. dzięki programowi oszczędziliśmy **ok. 3645 MWh** energii elektrycznej oraz **ok. 17 494 GJ** energii cieplnej, co przełożyło się na ograniczenie śladu węglowego oraz oszczędności

finansowe w wysokości ponad **7,2 mln zł** (z uwzględnieniem efektów funkcjonowania instalacji fotowoltaicznych).

Do osiągnięcia tych oszczędności w 2023 r. przyczyniły się przede wszystkim:

- wybudowanie i uruchomienie źródeł OZE w każdej lokalizacji;
- modernizacje instalacji oświetlenia wewnętrznego w obiektach produkcyjnych, laboratoryjnych, magazynowych i biurowych;
- modernizacja instalacji oświetlenia zewnętrznego;
- optymalizacja mocy zamówionej dla każdej lokalizacji;
- wdrożenie oszczędnych trybów pracy instalacji wentylacji i klimatyzacji;
- optymalizacje pracy instalacji wody lodowej;
- realizacje odzysku ciepła z instalacji mediów;
- termomodernizacje obiektów produkcyjnych;
- modernizacje sieci przesyłowych ciepła oraz kotłowni.

ZUŻYCIE ENERGII W GRUPIE POLPHARMA W POLSCE*

| | 2023 (zmiana vs 2022) |
|----------------------------------------|-----------------------|
| | [GJ] |
| Energia elektryczna zakupiona | 218 933 (-6%) |
| Energia cieplna zakupiona | 288 352 (-4%) |
| Gaz z ropy naftowej (propan) | 0,38 (+65%) |
| Gaz ziemny | 52 388 (-28%) |
| Olej opałowy | 7272 (+650%) |
| Paliwa ciekłe (benzyna, olej napędowy) | 66 333 (-6%) |
| Całkowite zużycie energii | 633 279 (-5%) |



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

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 cztery studnie wody głębinowej. Pozostałe zakłady Grupy Polpharma w Polsce wykorzystują miejską wodę głębinową.

Od wielu lat prowadzimy kampanię zmierzającą do podniesienia świadomości pracowników dotyczącej 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*

| | 2023 (zmiana vs 2022) |
|----------------------------|-----------------------|
| | [ML] |
| Wody powierzchniowe | 2609 (-8%) |
| Wody głębinowe | 504 (-6%) |
| Woda z innej organizacji | 168 (-20%) |
| Łączny pobór wody** | 3281 (-8%) |



Całkowita objętość ścieków oczyszczonych w 2023 r.
3146 ML

W 2023 r. Oddział w Sieradzu, położony na terenie dotkniętym niedoborem wody zdatnej do użytku (tzw. stresem wodnym), odprowadził do oczyszczalni ścieków 43,19 ML ścieków.

W 2023 r. odnotowaliśmy w naszych ściekach trzy niewielkie przekroczenia wartości dopuszczalnych (rtęć, AOX), które nie skutkowały sankcjami prawnymi.

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

** Zareportowane dane cząstkowe nie zawsze sumują się do podanej sumy ze względu na zaokrąglenia do pełnych jednośc.

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 – 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.

Od 2022 r. dokonano analizy bilansów masowych w sumie dla 15 substancji aktywnych oraz dla 7 wyrobów gotowych. Ustalono, że w ściekach oczyszczonych wartości PNEC (predicted no-effect concentration) nie zostały przekroczone.

W ramach uzupełnienia standardowego, fizykochemicznego monitoringu w oczyszczalni ścieków prowadzona jest biologiczna ocena ścieków oczyszczonych. Regularnie prowadzone badania potwierdzają, że ścieki odprowadzone do Wierzycy nie wykazują tak zwanej toksyczności ostrej, a zatem są bezpieczne dla środowiska.

Grupa Polpharma w Polsce stara się minimalizować ilość generowanych odpadów. Wdrażamy technologie niskoodpadowe, optymalizujemy procesy produkcyjne i wykorzystujemy surowce wysokiej jakości. Wytwarzamy około 40 rodzajów odpadów, w tym 15 rodzajów odpadów niebezpiecznych. Od 2022 r. w Starogardzie Gdańskim działa program cyfrowego zarządzania odpadami. W roku 2023 wdrożono go również w Duchnicach, Sieradzu, Nowej Dębie oraz w biurze w Warszawie. W 2024 r. planujemy kolejne implementacje.

Cele określone w naszej Strategii Zrównoważonego Rozwoju zobowiązują nas do redukcji o 5% ilości odpadów wytwarzanych w procesach produkcyjnych i pomocniczych w odniesieniu do wielkości produkcji do 2025 r. (w stosunku do roku bazowego 2021).

Niestety w 2023 r. zanotowaliśmy wzrost tego wskaźnika o 2%. Największy wpływ na to miało portfolio produkcyjne (np. więcej produkcji w szkle) oraz zmniejszenie wielkości produkcji. Wymusiło ono produkcję krótszych serii, większą liczbę przebrojeń, rozruchów i zatrzymań, co było źródłem dodatkowych odpadów poprodukcyjnych.

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 i realizujemy działania, które w szczególności dotyczą ekoprojektowania, zrównoważonych opakowań i procesów zakupowych.

W 2023 r. **26% 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 u źródła, czyli w miejscu ich wytwarzania w firmie, 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.

Od 2023 r. opakowania z papieru i tektur w Starogardzie Gdańskim trafiają do stacjonarnej prasy, a następ-

nie odbierane są przez firmę zajmującą się przetwórstwem makulatury, a puste blistry wielomateriałowe i ścinki blisterów są belowane w magazynie przyprodukcyjnym i przekazywane do organizacji zajmującej się recyklingiem, co pozwala na znaczne ograniczenie transportów odpadów.

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 2023 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*

| | 2023 (zmiana vs 2022) |
|-------------------------------|-----------------------|
| | [Mg] |
| Odpady niebezpieczne | 1288 (+43%) |
| Odpady inne niż niebezpieczne | 5006 (-7%) |
| Łączna ilość odpadów** | 6294 (-0,2%) |

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

** Zraportowane dane cząstkowe nie zawsze sumują się do podanej sumy ze względu na zaokrąglenia do pełnych jedności.

ODPADY PRZEKAZANE DO UNIESZKODLIWIENIA*

| Metoda unieszkodliwienia odpadów | 2023 (zmiana vs 2022) | |
|-----------------------------------------------------------------|---------------------------|------------------------------------|
| | Odpady niebezpieczne [Mg] | Odpady inne niż niebezpieczne [Mg] |
| Spalanie (z odzyskiem energii) | 418 (+3115%)** | 301 (+84%) |
| Spalanie (bez odzysku energii) | 527 (-13%) | 2983 (-18%) |
| Składowanie | 0 (-) | 4 (-80%) |
| Inne metody unieszkodliwiania | 2 (0%) | 299 (-) |
| Całkowita masa odpadów przekazanych do unieszkodliwienia | 947 (+53%) | 3587 (-6%) |

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

** Znaczny wzrost wynika z włączenia do Polfy Warszawa nowej lokalizacji – Ipochem – jako oddziału.

Materiały i surowce

WYKORZYSTYWANE MATERIAŁY I SUROWCE NIEODNAWIALNE*

| | 2023 (zmiana vs 2022) |
|------------------------------|-----------------------|
| | [Mg] |
| Wykorzystane surowce | 99 466 (-9%) |
| Wykorzystane rozpuszczalniki | 2430 (+19%) |
| Razem | 101 896 (-9%) |

Zarządzanie substancjami

Grupa Polpharma w Polsce wykorzystuje różne substancje chemiczne organiczne i nieorganiczne oraz ich mieszaniny do syntezy substancji 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 i morskiego (na podstawie rozporządzeń ADR, RID, IATA DGR, IMDG). Wprowadzony system zarządzania ma na celu udostępnienie zapisów kart charakterystyk, przekazywanie informacji o stwarzanych zagrożeniach i działaniach minimalizujących je oraz zapewnienie bezpiecznych warunków pracy zapisanych w wewnętrznych procedurach oraz instrukcjach. Dla substancji importowanych spoza UE w ilościach powyżej 1 tony rocznie wykonujemy rejestracje REACH. Również oceniając dostawców za pomocą ankiet i audytów, sprawdzamy ich świadomość i spełnianie wymogów

prawnych dotyczących zarządzania chemikaliami (na podstawie rozporządzeń REACH i CLP). Doskonalamy system kategoryzacji API na bazie danych toksykologicznych, w celu zapewnienia bezpieczniejszych warunków pracy.

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;
- **ograniczanie 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.

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.

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

Materiały opakowaniowe

W Grupie Polpharma w Polsce stosujemy różne rodzaje materiałów opakowaniowych:

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



WYKORZYSTANE MATERIAŁY OPAKOWANIOWE*

| | 2023 (zmiana vs 2022) |
|-------------------------------------|-----------------------|
| | [Mg] |
| Wykorzystane materiały opakowaniowe | 7646 (-12%) |



Odsetek materiałów pochodzących z recyklingu (zregenerowane rozpuszczalniki, opakowania zbiorcze i jednostkowe z tektury makulaturowej) w 2023 r. wyniósł

3%

Ekoprojektowanie

Cele dotyczące 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. W 2023 r. rozpoczęliśmy prace nad kolejną procedurą, tym razem dotyczącą projektowania wyrobów gotowych. Jej celem jest określenie sposobu

planowania procesu wytwarzania nowych wyrobów oraz poprawy istniejących technologii zgodnie z zasadami ekoprojektowania przy jednoczesnej zgodności z wymogami prawnymi i jakościowymi produktu. Wdrożenie procedury odpowie na założenia Europejskiego Zielonego Ładu oraz koncepcji gospodarki o obiegu zamkniętym.

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

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.

Wśród pracowników promujemy 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 otrzymują punkty w systemie kafeteryjnym. W 2023 r. na rowerze dojeżdżało do pracy 665 osób.

Z kolei od 2014 r. w ramach programu **Zielone bilety** oferujemy dopłaty do biletów miesięcznych. W 2023 r. w programie wzięło udział 247 osób. Od 2016 r. zachęcamy do **wspólnych podróży służbowych** – w zmodyfikowanym elektronicznym rejestrze delegacji można wybrać opcję zabrania współpasażera jadącego w tym samym kierunku. W 2023 r. z tej możliwości skorzystały 1823 osoby, co stanowiło 13% wszystkich wyjazdów służbowych.

Nagroda Zielonego Procesu zachęca pracowników do poszukiwania innowacji i prośrodowiskowych rozwiązań, dzięki którym ograniczany jest negatywny wpływ procesów produkcyjnych oraz produktów i usług naszej firmy 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 2023 r. do Nagrody Zielonego Procesu pretendowało 14 inicjatyw. Zwycięskie pomysły umożliwiły na przykład zredukowanie zużycia rozpuszczalników i ich regenerację oraz wykorzystanie wody opadowej z procesów do celów sanitarnych. Zaktualizowaliśmy również regulamin nagrody tak, by od kolejnej edycji była zgodna z naszymi celami środowiskowymi.

15 edycji Nagrody Zielonego Procesu w liczbach

196

zgłoszonych inicjatyw

294,9

tys. m³
zaoszczędzonej wody

13,3

tys. MWh
zaoszczędzonej energii elektrycznej

15,9

tys. GJ
zaoszczędzonej energii cieplnej

76

tys. kg
mniej wytworzonych odpadów

ponad **6,6** tys. t CO₂
mniej

Fotoporządk 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 2023 r. zgłoszono 13 takich miejsc, a dzięki ścisłej współpracy ze strażą miejską oraz jednostkami samorządów terytorialnych posprzątało 54% z nich.

Podczas corocznie organizowanego **Zielonego Tygodnia** przekazujemy pracownikom praktyczne wskazówki dotyczące proekologicznego postępowania. W 2023 r. wśród poruszonych tematów znalazły się między innymi różnorodność biologiczna, neutralność klimatyczna, plastik (w tym mikroplastik), segregacja odpadów komunalnych. Pracownicy mogli uczestniczyć w webinarze: „Co daje nam przyroda – czy różnorodność biologiczna jest ważna?” oraz warsztatach poruszających kwestie związane ze świadomymi wyborami konsumenckimi. W naszych biurach uprzątnęliśmy około 400 kg zalegającego sprzętu. W Starogardzie Gdańskim zorganizowano dla pracowników zbiórki drobnego elektrosprzętu, baterii, przeterminowanych leków i nakrętek plastikowych przyniesionych z domu. W sumie zebrano:

- 58 kg przeterminowanych leków;
- 80 kg baterii;
- 59 kg nakrętek;
- 250 kg elektrośmieci;
- 10 kg płyt CD.

EcoLogic, czyli „Bezpieczeństwo Ekologia Grywalizacja”, to inicjatywa realizowana w 2023 r. we współpracy z EcoLogic.io, skierowana do naszych przedstawicieli terenowych. Jednym z jej fundamentów jest troska o środowisko – zmniejszając zużycie paliwa, ograniczamy emisję szkodliwych substancji do atmosfery. Chętni zostali podzieleni na grupy ze względu na regiony, by zespołowo i indywidualnie rywalizować o miano najbezpieczniejszych kierowców. Kryterium oceny był EcoLogic Index, który agregował ocenę stylu jazdy. W ramach nagrody wsparliśmy fundacje działające na rzecz społeczeństwa wybrane przez zwycięskie drużyny. W pierwszej edycji uczestniczyło 488 kierowców. Dzięki stosowaniu zasad bezpiecznej jazdy poziom oszczędności paliwa wyniósł 0,25 l/100 km. Program jest kontynuowany w 2024 r. w poszerzonej wersji – jest obowiązkowy dla wszystkich przedstawicieli terenowych.

Inicjatywy prośrodowiskowe

W 2023 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 lekarza lub farmaceuty oraz zastąpieniu tradycyjnych materiałów drukowanych e-materiałami, pomagają zmniejszać emisję CO₂.

Ekowizyta w 2023 r.:

- cztery nowe lasy: Szamocin, Serock, Chęłchy, Lubiechowa;
- około 4 ha powierzchni;
- około 6,4 tys. sadzonek rodzimych gatunków drzew i krzewów;
- niemal 40 tys. ekowizyt;
- 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 połączonej z sadzeniem lasu.

Kolejna inicjatywa Grupy Polpharma w Polsce to **Lekościeżka**, której celem były edukacja i działania na rzecz właściwej utylizacji leków. W 2023 r. w ramach projektu odbył się webinar dla pracowników organizacji „Czy wiesz, co zrobić z niewykorzystanymi lekami?”. Na najbliższe lata planowane są kolejne działania. Ponadto Polpharma zaangażowała się w tematyczną debatę publiczną, dzieląc się wiedzą i doświadczeniem. Włączyliśmy się również w organizowaną przez Grupę NEUCA branżową kampanię edukacyjną o prawidłowym

postępowaniu ze zbędnymi lub przeterminowanymi lekami, która zaplanowana jest na jesień 2024 r.

Polityka samochodowa zobowiązuje nas do wprowadzenia rozwiązań w zakresie mobilności wspierających minimalizowanie negatywnego wpływu na środowisko. Rezygnujemy z silników Diesla na rzecz silników turbodoładowanych nowej generacji. 31 maja 2024 r. nasza flota liczyła 973 samochody, a hybrydy stanowiły 49% (479) z nich.

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. Przystępując do Partnerstwa, zadeklarowaliśmy:

- wspólne działania na rzecz rozwijania inicjatywy Partnerstwa;
- poszerzanie wiedzy o zrównoważonym rozwoju oraz ochronie środowiska;
- propagowanie idei zrównoważonego rozwoju.



ROZWIJAMY STANDARDY
ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

W CAŁYM
ŁAŃCUCHU WARTOŚCI



Rozdział 6

ŁAD ORGANIZACYJNY

Ład korporacyjny

Etyka i compliance

Prawa człowieka

Przeciwdziałanie korupcji

Zrównoważony łańcuch dostaw

Ład korporacyjny

W Grupie Polpharma w Polsce kierunki działalności wyznaczają przyjęte przez zarząd polityki i deklaracje, wśród których znajdują się:

- **Polityka jakości** – wyraz zobowiązania do ciągłego zapewniania odpowiedniej jakości produktów i usług zarówno pacjentom, jak i klientom biznesowym.
- **Polityka ochrony środowiska** – regulująca działania, które wpływają na środowisko i klimat, tak aby możliwe było osiągnięcie neutralności zarówno w zakresie bezpośredniego wpływu procesów produkcyjnych, jak i pośredniego wpływu w łańcuchu wartości.
- **Polityka bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony zdrowia pracowników** – podstawa tworzenia kultury bezpieczeństwa pracy i podnoszenia standardów dotyczących pracowników organizacji oraz łańcucha wartości.
- **Polityka różnorodności** – określająca 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 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, oraz benefity.

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 rynkowym. Aby zapewnić długoterminowy rozwój firmy oraz powiązać jej interes z ambicjami członków zarządu oraz osób na stanowiskach kierowniczych wyższego szczebla, oferowane są im atrakcyjne, wieloskładnikowe pakiety wynagrodzeń, w tym wynagrodzenie zasadnicze, programy premiowe powiązane z realizacją wytyczonych celów bieżących i strategicznych, a także świadczenia rynkowe.

84%

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

Etyka i compliance

Od 2015 r. w naszej firmie funkcjonuje **Program Etyczny**, którego podstawą jest **Kodeks etyki**. Od 2023 r. wszystkich pracowników i współpracowników Grupy Polpharma w Polsce obowiązują zrewidowane i zaktualizowane zapisy dokumentu.

Kodeks określa ramy i standardy naszych zachowań, dając wsparcie potrzebne do pracy zgodnie z normami etycznymi i obowiązującym prawem. Kształtuje też reputację Polpharmy jako organizacji odpowiedzialnej społecznie, która dba o potrzeby swojego otoczenia i stawia czoło wyzwaniom współczesności – technologicznym, społecznym i środowiskowym, opierając się na kluczowych wartościach etycznych: szacunku, uczciwości, solidarności, odpowiedzialności i współpracy. Dla pacjentów oraz partnerów biznesowych jest gwarancją stosowania uczciwych i powszechnie akceptowanych zasad w prowadzonej przez nas działalności.

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 2023 r. przeszkolonych zostało 98% zatrudnionych.

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 dwa razy w roku przeprowadzana jest analiza portfela produktów i ich udziału w rynku w celu identyfikacji i ograniczenia ryzyka praktyk monopolistycznych. W 2023 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 przetłumaczono na

osiem języków i wszystkie przedstawicielstwa zagraniczne Polpharmy go wdrożyły.

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 wewnętrznych, ale obejmuje również zgłoszenia zewnętrzne. Zgłoszenia przyjmowane są za pomocą formularza na stronie internetowej Polpharmy, telefonicznie, mailowo, pocztą tradycyjną lub bezpośrednio podczas spotkania z compliance officerem. W 2023 r. wdrożono również aplikację do zgłaszania naruszeń: **SpeakUp**. Umożliwia ona dokonanie zgłoszenia w dowolnej formie, także anonimowo. Jeśli osoba zgłaszająca przekaze swoje dane teleadresowe, otrzyma informację zwrotną. Procedura reguluje również kwestie wewnętrznych postępowań wyjaśniających, poufności, ochrony osób zgłaszających oraz działań naprawczych w przypadku potwierdzonych naruszeń.

Wdrożenie aplikacji i aktualizacja procedury zgłaszania naruszeń były promowane szeroko zakrojoną akcją informacyjną, która była skierowana do wszystkich pracowników i wykorzystywała media tradycyjne (plakaty, ulotki) oraz cyfrowe środki przekazu (e-mail, film).

W 2023 r. odnotowaliśmy osiem zgłoszeń nieprawidłowości – wszystkie zostały rozpatrzone zgodnie z procedurą. Przeprowadzono również skuteczną kampanię informacyjną, która już w pierwszej połowie 2024 r. zaowocowała wzrostem liczby zgłoszeń.

Kwestii zgłaszania naruszeń poświęcony był Compliance Week. Atrakcyjna wizualnie i przystępna treść zaangażowała pracowników do wspólnego promowania odpowiedzialnego whistleblowingu.

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 **Legal Design**, jednego z ważniejszych projektów w obszarze compliance, 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 tym duchu zostały również zaktualizowane wzory klauzul etycznych i antykorupcyjnych stosowanych w umowach, które zawiera Polpharma.

ZGŁASZANIE NARUSZEŃ W POLPHARMIE

Widzisz naruszenie prawa lub procedur wewnętrznych? **ZGŁOŚ TO!**

Skorzystaj z jednego z dostępnych kanałów:

Rozmowa

Skontaktuj się osobiście z Compliance Officerem lub zadzwoń pod numer 22 364 60 29

E-mail lub list

Wyślij e-mail na adres etyka@polpharma.com
Wyślij list do Compliance Officer'a:
ul. Bobrowiecka 6, 00-728 Warszawa

System SpeakUp

Użyj kodu QR (poniżej) lub wejdź na stronę windstorm.speakup.report/polpharma
Kod organizacji: 103 844

compliance



Pobierz
SpeakUp
dla Android



Pobierz
SpeakUp
dla iOS

Prawa człowieka

Polityka poszanowania praw człowieka normowana jest między innymi przez **Kodeks etyki Polpharmy**, 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 obligatoryjnego 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 przewiduje możliwość zwrócenia się z problemem do HR business partnera lub zespołu compliance.

W 2023 r. opracowaliśmy **Politykę ochrony praw człowieka**, która ma zapobiegać negatywnym wpływom, jakie nasza firma może mieć na ten aspekt w ramach swojej działalności i w łańcuchu wartości, oraz minimalizować związane z tym ryzyka. Polpharma

zobowiązuje się do poszanowania wszelkich praw człowieka, włączając w to prawa pracowników, konsumentów, społeczności lokalnych oraz innych zainteresowanych stron. Zapisy obowiązują wszystkich naszych pracowników i współpracowników od 1 lutego 2024 r.

Wdrożenie polityki nadzorował Komitet ds. Zrównoważonego Rozwoju Polpharmy. Powyższy dokument jest też elementem realizacji projektu, który ma na celu przygotowanie Grupy Polpharma w Polsce do spełnienia regulacji Unii Europejskiej dotyczących należytej staranności w zakresie praw człowieka.

Uczestniczymy w programie Business & Human Rights prowadzonym przez Fundację Global Compact Poland. Przedstawicielka Polpharmy jest członkinią Komitetu Sterującego Programu, a dwie reprezentantki firmy ukończyły półroczny kurs „Business & human rights accelerator”, zorganizowany przez UNGC.



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 kategorycznemu 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**. Identyfikuje obszary i stanowiska szczególnie narażone na korupcję oraz wprowadza regulacje w kwestiach związanych z: kontaktami z osobami pełniącymi funkcje publiczne i 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 Polpharmy** 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 zgodnych 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 obowiązkowy 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. Narzędziami wspomagającymi zarządzanie tym ryzykiem są Rejestr upominków oraz cykliczne badanie w zakresie występowania/niewystępowania konfliktu interesów, które jest zakończone sporządzeniem raportu.

Polpharma wykonuje również obowiązki wynikające z przepisów dotyczących przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu.

W 2023 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.

W 2023 r. w Grupie Polpharma w Polsce nie stwierdzono przypadków dyskryminacji. 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 2023 r. w warsztacie uczestniczyło 98% pracowników.

Zrównoważony łańcuch wartości

Mamy świadomość, że kompleksowe i trwałe minimalizowanie naszego negatywnego wpływu na środowisko, jak również wzięcie pełnej odpowiedzialności za 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 wyznaczyliśmy 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 dostawców i kontrahentów, z którymi współpracujemy, wymagamy prowadzenia działalności zgodnie

z postulatami Polityki ochrony praw człowieka oraz **Kodeksem postępowania dostawców**. W 2023 r. kodeks został zaktualizowany o nowe zapisy, aby spełniał obecne i planowane wymogi regulacyjne (w tym wynikające z Dyrektywy w sprawie należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju, czyli CSDDD) oraz uwarunkowania rynkowe. Dokument został wdrożony 1 marca 2024 r.

100% zawieranych umów i zamówień zawiera zapisy dotyczące etyki i compliance, tak zwaną klauzulę etyczną. Dzięki kształtowi Ogólnych warunków zakupu, zawierających odwołanie do Kodeksu postępowania dostawców, upewniamy się, że wszyscy nasi dostawcy podzielają nasze wartości etyczne oraz priorytety społeczne i środowiskowe.

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 2023 r. najważniejszymi inicjatywami były:

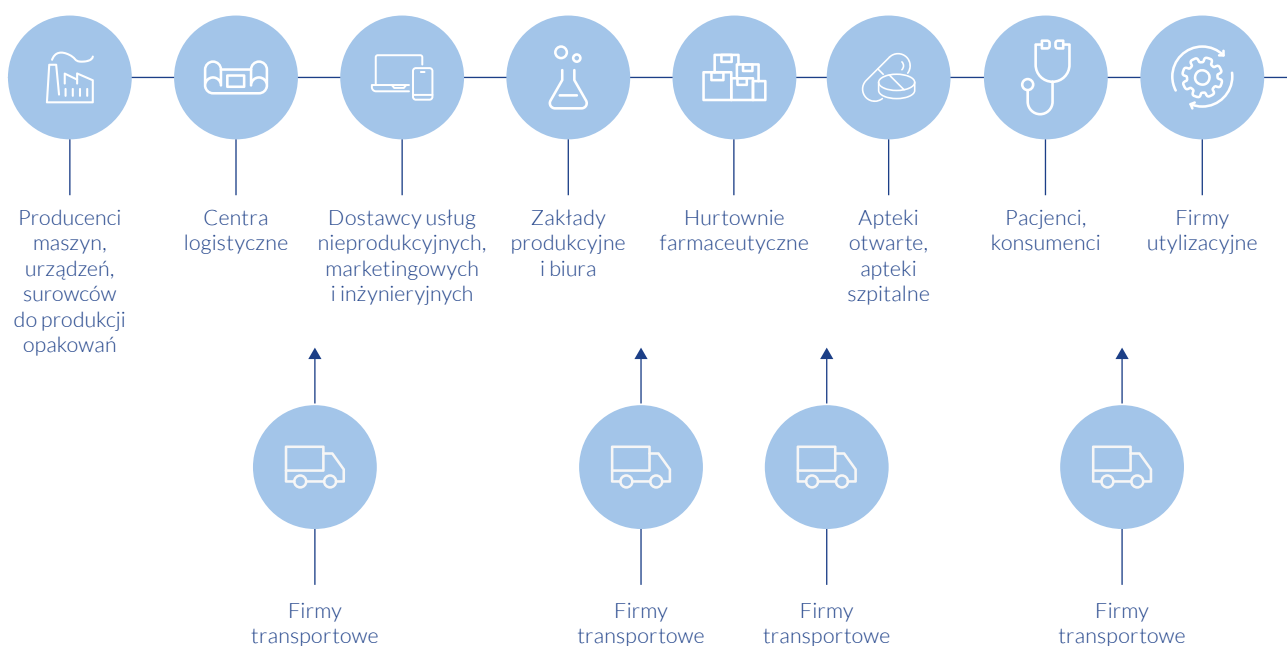
- **Wdrożenie kolejnych modułów SAP**, innowacyjnego systemu usprawniającego realizowanie transakcji oraz automatyzacji procesów zakupowych. System umożliwia firmom wprowadzenie zrównoważonych praktyk do swojego łańcucha dostaw. Platforma dostarcza narzędzi i funkcjonalności, które umożliwiają monitorowanie i raportowanie różnych aspektów związanych z ESG oraz zarządzanie nimi, a także pozwolą firmie na szybsze działanie i lepsze zarządzanie pieniędzmi, czasem oraz funkcjonalnościami.
- Uruchomienie w SAP **systemu kwalifikacji dostawców** (VMS), którym objęliśmy naszych głównych kontrahentów. Ocena dotyczy jakości współpracy, możliwości produkcyjnych i rozwojowych naszych dostawców, a także weryfikacji, czy po ich stronie prowadzone są działania związane z ESG (w tym np. mierzenie śladu węglowego). Nowe narzędzie pozwala na trafniejszy wybór preferowanych partnerów biznesowych, a także wymianę wiedzy w zakresie praktyk ESG. W ramach oceny wypełniono 405 ankiet.
- **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.

- **Warsztat dla dostawców** Polpharmy z tematyki ESG, w tym zrównoważonego łańcucha dostaw. Składał się z trzech bloków tematycznych: „Transformacja biznesu w duchu ESG: konieczność i oczekiwania”, „Z czym wiąże się bycie w łańcuchu dostaw dużej firmy” oraz „Etyka i dobre miejsce pracy”. Wydarzenie prowadzone było przez zewnętrznych ekspertów, a wzięło w nim udział 170 przedstawicieli naszych dostawców.
- **Ocena ryzyka** – przeprowadziliśmy ewaluację 1591 dostawców (pozostałe podmioty zostały wykluczone). Klasyfikacja została oparta na analizie wskaźnikowej krajów pochodzenia dostawców, analizie ryzyka kategorii zakupowych oraz na rocznych wolumenach zakupów.
- Przeszło 630 wypełnionych **ankiet autoewaluacji dostawców** z obszaru nieprodukcyjnego umożliwiła nam ich walidację w zakresie aspektów ESG.

W 2023 r. Grupa Polpharma w Polsce współpracowała z **6656** dostawcami, z których 73% to dostawcy krajowi. Wartość zakupów towarów i usług od polskich dostawców wyniosła 2,18 mld zł, co stanowiło 62% wszystkich wydatków zakupowych.

Łańcuch wartości





Rozdział 7

O RAPORCIE

Informacje o raporcie

Tabele ze wskaźnikami liczbowymi GRI

10 zasad Global Compact

Indeks treści GRI

Informacje o raporcie

Raport zrównoważonego rozwoju Grupy Polpharma w Polsce za rok 2023 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 do 31 grudnia 2023 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 tą nazwą i jako Polfa Warszawa) wraz z Oddziałem Badań i Rozwoju oraz Oddziałem Ipochem (zmiana w stosunku do roku 2022, kiedy Oddział Ipochem był oddzielną spółką).

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. i Lubelskie Zakłady Farmaceutyczne „POLFA S.A.”, spółek oraz przedstawicielstw zagranicznych, a także spółek, które w okresie objętym raportem nie prowadziły aktywnej działalności gospodarczej.

Publikacja jest ósmym raportem zrównoważonego rozwoju Polpharmy; poprzedni został opublikowany w listopadzie 2023 r.

W 2024 r. przeprowadzono rekalkulację danych dla roku bazowego i roku 2022 dla wielkości emisji gazów cieplarnianych w zakresie 3. Podczas aktualizacji obliczeń zidentyfikowano dwie pozycje w zakresie 3, dla których w poprzednich latach nie była doliczona emisja WTT. Ponadto przeprowadzono rekalkulację emisji WTT dla energii elektrycz-

nej. W trakcie weryfikacji raportu przez podmiot zewnętrzny zidentyfikowano błędną jednostkę dla wskaźnika, który zgodnie z rekomendacją zaktualizowano dla lat 2021 i 2022. Dodatkowo, przeniesiono emisje związane z zagospodarowaniem ścieków z kategorii 1 do 5 oraz przeprowadzono rekalkulację emisji w kategorii 5 uwzględniając podział odpadów wg kodów BDO i odpowiedni sposób zagospodarowania dla roku bazowego i pośredniego. Redukcji emisji z lotów poprzez zakup zrównoważonego paliwa uwzględniono poza zakresami, w związku z czym dokonano przeliczenia w kategorii 6 dla 2022 r. Zaktualizowano obliczenia w kategorii 7 dla roku bazowego i pośredniego. Po wprowadzeniu zmian nastąpił wzrost emisji w zakresie 3 o 14,11% dla 2021 r. i o 15,95% dla 2022 r. Rekalkulację przeprowadzono też dla emisji dla propanu w zakresie 1 ze względu na korektę wartości wskaźnika dla tego paliwa. Wyniki zaktualizowano dla roku bazowego oraz pośredniego. Spadek emisji z tego tytułu w zakresie 1 wynosi 0,184% dla roku bazowego oraz 0,003% dla roku 2022.

By zdefiniować zawartość raportu, w 2023 r. przeprowadzono przegląd i walidację tematów, które zostały uznane za istotne w poprzednim okresie raportowym, uwzględniono przy tym fakt, że proces był kompleksowy i złożony. Wśród przedstawicieli firmy i interesariuszy zewnętrznych przeprowadzono wtedy kilkuetapowe badanie z uwzględnieniem zasady podwójnej istotności. Najpierw podjęto decyzję o zidentyfikowaniu kluczowych grup interesariuszy. Następnie z wykorzystaniem ankiety internetowej przeprowadzono badanie istotności w kontekście raportowania ESG. 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 aspek-

tach 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.

Po ewaluacji, na początku aktualnego procesu raportowego, kadra menedżerska Grupy Polpharma w Polsce podjęła w drodze głosowania decyzję o ponownym zatwierdzeniu wybranych tematów. Dodatkowo zdecydowano o poszerzeniu zakresu o temat emisji, kluczowy w strategii firmy oraz dla różnych grup interesariuszy.

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

| Temat | Aspekty | Istotność |
|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------|
| Utrzymanie najwyższej jakości wytwarzanych produktów | Biznesowe | Istotny |
| Rzetelne i przejrzyste informowanie klientów, etyczny marketing i sprzedaż | Biznesowe | Istotny |
| Wpływ produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo klientów | Społeczne | Istotny |
| Działania na rzecz zapewnienia bezpieczeństwa farmakoterapii | Biznesowe | Istotny |
| Zapewnienie bezpieczeństwa lekowego – stałej dostępności na rynku kluczowych produktów | Społeczne | Istotny |
| Szkolenia i edukacja pracowników, wspieranie rozwoju kariery | Pracownicze | Istotny |
| Nowe rozwiązania produktowe odpowiadające na potrzeby pacjenta i konsumenta | Biznesowe | Istotny |
| Zapobieganie przypadkom naruszeń zasad wolnej konkurencji i praktykom monopolistycznym | Biznesowe | Istotny |
| Zużycie i sposoby redukcji zużycia energii | Środowiskowe | Istotny |
| Emisje gazów cieplarnianych oraz sposoby ich redukcji | Środowiskowe | Istotny |
| Zachowanie poufności w relacjach z klientami. Działania zapobiegające utracie danych | Biznesowe | Istotny |

W NINIEJSZYM RAPORCIE PORUSZONO RÓWNIEŻ NASTĘPUJĄCE TEMATY:

| Temat | Aspekty | Istotność |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------|
| Rozwój współpracy pomiędzy nauką a biznesem | Biznesowe | Średnio istotny |
| Edukacja zdrowotna pacjentów, konsumentów oraz lekarzy i farmaceutów | Społeczne | Średnio istotny |
| Zrównoważony łańcuch dostaw | Biznesowe | Średnio istotny |
| Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników | Pracownicze | Średnio istotny |
| Warunki zatrudnienia (benefity, urlopy rodzicielskie, rotacja pracowników) | Pracownicze | Średnio istotny |
| Redukcja wpływu na środowisko poprzez ekoprojektowanie produktów, ich opakowań i procesów | Środowiskowe | Średnio istotny |
| Różnorodność i równość szans w dostępie do stanowisk, równe wynagrodzenie mężczyzn i kobiet | Pracownicze | Średnio istotny |
| Minimalizacja ilości produkowanych odpadów i recykling | Środowiskowe | Średnio istotny |
| Wykorzystywane przez firmę surowce i materiały | Środowiskowe | Średnio istotny |
| Informowanie pracowników i konsultacje z nimi | Pracownicze | Średnio istotny |
| Edukacja środowiskowa pracowników i innych interesariuszy firmy | Środowiskowe | Środowiskowe |
| Ograniczanie potencjalnych przypadków dyskryminacji | Pracownicze | Średnio istotny |
| Zużycie wody i sposoby jego redukcji | Środowiskowe | Średnio istotny |
| Przestrzeganie praw człowieka w całym łańcuchu wartości | Społeczne | Średnio istotny |
| System zarządzania zrównoważonym rozwojem firmy | Biznesowe | Średnio istotny |
| Aktywności podejmowane przez firmę w celu eliminacji przypadków korupcji | Biznesowe | Średnio istotny |
| Wpływ spółki na klimat i działania zapobiegające zmianom klimatycznym | Środowiskowe | Mało istotny |

Tabele ze wskaźnikami liczbowymi

PRACOWNICY

2-7

CAŁKOWITA LICZBA PRACOWNIKÓW W PODZIALE NA RODZAJ UMOWY I PŁEĆ

| Rodzaj umowy o pracę: | Grupa Polpharma w Polsce | | | | | | | | | ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami) | | | Polfa Warszawa | | |
|-----------------------|--------------------------|------|------|------|------|------|----------------|------|------|----------------------------------|------|------|----------------|-----|------|
| | 2023 | | | 2022 | | | Zmiana vs 2022 | | | 2023 | | | 2023 | | |
| | K | M | suma | K | M | suma | K | M | suma | K | M | suma | K | M | suma |
| czas określony* | 203 | 157 | 360 | 205 | 228 | 433 | -1% | -31% | -17% | 195 | 156 | 351 | 8 | 1 | 9 |
| czas nieokreślony** | 2133 | 1852 | 3985 | 2118 | 1779 | 3897 | +1% | +4% | +2% | 1920 | 1678 | 3598 | 213 | 174 | 387 |
| SUMA | 2336 | 2009 | 4345 | 2323 | 2007 | 4330 | +1% | 0% | 0% | 2215 | 1834 | 3949 | 221 | 175 | 396 |

* Okres próbny, zastępstwo za osobę na długotrwałym urlopie.

** Najczęściej decyzja pracownika, zmniejszenie etatu po powrocie z urlopu macierzyńskiego.

CAŁKOWITA LICZBA PRACOWNIKÓW W PODZIALE NA TYP ZATRUDNIENIA I PŁEĆ

| Rodzaj umowy o pracę: | Grupa Polpharma w Polsce | | | | | | | | | ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami) | | | Polfa Warszawa | | |
|-----------------------|--------------------------|------|------|------|------|------|----------------|------|------|----------------------------------|------|------|----------------|-----|------|
| | 2023 | | | 2022 | | | Zmiana vs 2022 | | | 2023 | | | 2023 | | |
| | K | M | suma | K | M | suma | K | M | suma | K | M | suma | K | M | suma |
| pełen etat | 2324 | 2004 | 4328 | 2310 | 2004 | 4314 | +1% | 0% | 0% | 2103 | 1829 | 3932 | 221 | 175 | 396 |
| część etatu | 12 | 5 | 17 | 13 | 3 | 16 | -8% | +67% | +6% | 12 | 5 | 17 | - | - | - |
| SUMA | 2336 | 2009 | 4345 | 2323 | 2007 | 4330 | +1% | 0% | 0% | 2115 | 1834 | 3949 | 221 | 175 | 396 |

W 2023 r. w Grupie Polpharma w Polsce nie zatrudniono osób o niegwarantowanym wymiarze godzin. Liczba osób zatrudnionych z dnia 31.12.2023 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.

WYKORZYSTYWANE DO PRODUKCJI I PAKOWANIA MATERIAŁY I SUROWCE NIEODNAWIALNE

| | Grupa Polpharma w Polsce | | | ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami) | Polfa Warszawa |
|------------------------------------------|--------------------------|----------------|----------------|-------------------------------------|----------------|
| | 2023 | 2022 | Zmiana vs 2022 | 2023 | 2023 |
| Wykorzystane surowce [Mg] | 99 466 | 109 357 | -9% | 53 079 | 46 387 |
| Wykorzystane rozpuszczalniki [Mg] | 2430 | 2047 | +19% | 2245 | 184 |
| Wykorzystane materiały opakowaniowe [Mg] | 7646 | 8648 | -12% | 6582 | 1064 |
| Łącznie [Mg] | 109 541 | 120 052 | -9% | 61 906 | 47 635 |

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

WYKORZYSTANE PRZETWORZONE MATERIAŁY POCZĄTKOWE

| | Grupa Polpharma w Polsce | | | ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami) | Polfa Warszawa |
|------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------|-------------------|-------------------------------------|----------------|
| | 2023 | 2022 | Zmiana vs 2022 | 2023 | 2023 |
| Wykorzystane materiały i surowce* [Mg] | 109 541 | 120 052 | -9% | 61 906 | 47 635 |
| Materiały z recyklingu wykorzystane w procesie produkcyjnym [Mg] | 3071 | 3972 | -23% | 3055 | 16 |
| Odsetek materiałów pochodzących z recyklingu | 2,80% | 3,31% | -0,51 p.p. | 4,93% | 0% |

ZUŻYCIE ENERGII

302-1

CAŁKOWITE ZUŻYCIE ENERGII POCHODząCEJ ZE ŹRÓDEŁ NIEODNAWIALNYCH

| | Grupa Polpharma w Polsce | | | ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami) | Polfa Warszawa |
|---------------------------------------------|--------------------------|----------------|----------------|-------------------------------------|----------------|
| | 2023 | 2022 | Zmiana vs 2022 | 2023 | 2023 |
| Gaz z ropy naftowej [GJ] | 0,38 | 0,23 | +65% | 0,29 | 0,09 |
| Gaz ziemny [GJ] | 52 388 | 72 814 | -28% | 25 411 | 26 977 |
| Olej opałowy [GJ] | 7272 | 970 | +650% | 0 | 7272 |
| Paliwa ciekłe (benzyna, olej napędowy) [GJ] | 66 333 | 62 854 | +6% | 65 891 | 442 |
| Łączna zużycie energii [GJ] | 125 993 | 136 638 | -8% | 91 302 | 34 691 |

ZUŻYCIE ENERGII POCHODZĄCEJ ZE ŹRÓDEŁ ODNAWIALNYCH

| | Grupa Polpharma w Polsce | | | ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami) | Polfa Warszawa |
|---------------------------------------------|--------------------------|----------|----------------|-------------------------------------|----------------|
| | 2023 | 2022 | Zmiana vs 2022 | 2023 | 2023 |
| Energia geotermalna [GJ] | 0 | 0 | - | 0 | 0 |
| Energia wiatrowa [GJ] | 0 | 0 | - | 0 | 0 |
| Energia fotowoltaiczna [GJ] | 3125 | 0 | - | 3125 | 0 |
| Energia wodna [GJ] | 0 | 0 | - | 0 | 0 |
| Energia pochodząca ze spalania biomasy [GJ] | 0 | 0 | - | 0 | 0 |
| Biopaliwa [GJ] | 0 | 0 | - | 0 | 0 |
| Inne źródła [GJ] | 0 | 0 | - | 0 | 0 |
| Łączne zużycie energii [GJ] | 3125 | 0 | - | 3125 | 0 |

Farma fotowoltaiczna w Starogardzie Gdańskim wraz z mikroinstalacjami w Duchnicach, Medanie i Nowej Dębie pozyskały w 2023 r. 868 MWh energii.

ZUŻYCIE ENERGII W PODZIALE NA RODZAJ ENERGII

| | Grupa Polpharma w Polsce | | | ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami) | Polfa Warszawa |
|------------------------------------|--------------------------|----------------|----------------|-------------------------------------|----------------|
| | 2023 | 2022 | Zmiana vs 2022 | 2023 | 2023 |
| Energia elektryczna [GJ] | 218 933 | 232 561 | -6% | 191 350 | 27 583 |
| Energia ciepła zakupiona [GJ] | 288 352 | 300 276 | -4% | 277 520 | 10 832 |
| Energia do chłodzenia [GJ] | 0 | 0 | - | 0 | 0 |
| Para wodna [GJ] | 0 | 0 | - | 0 | 0 |
| Łączne zużycie energii [GJ] | 507 285 | 532 837 | -5% | 468 870 | 38 415 |

SPRZEDAŻ ENERGII

| | Grupa Polpharma w Polsce | | | ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami) | Polfa Warszawa |
|--------------------------------------|--------------------------|-------------|----------------|-------------------------------------|----------------|
| | 2023 | 2022 | Zmiana vs 2022 | 2023 | 2023 |
| Sprzedana energia elektryczna [GJ] | 0 | 0 | - | 0 | 0 |
| Sprzedana energia ciepła [GJ] | 3332 | 4130 | -19% | 3332 | 0 |
| Sprzedana energia do chłodzenia [GJ] | 0 | 0 | - | 0 | 0 |
| Sprzedana para [GJ] | 0 | 0 | - | 0 | 0 |
| Łączna sprzedaż energii [GJ] | 3332 | 4130 | -19% | 3332 | 0 |

CAŁKOWITE ZUŻYCIE ENERGII WEWNĄTRZ ORGANIZACJI

| | Grupa Polpharma w Polsce | | | ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami) | Polfa Warszawa |
|------------------------------------------------------|--------------------------|---------|----------------|-------------------------------------|----------------|
| | 2023 | 2022 | Zmiana vs 2022 | 2023 | 2023 |
| Całkowite zużycie energii wewnątrz organizacji [GJ] | 633 279 | 669 475 | -5% | 560 172 | 73 107 |
| Całkowite zużycie energii wewnątrz organizacji [MWh] | 175 911 | 185 965 | -5% | 155 603 | 20 307 |

REDUKCJA ZUŻYCIA ENERGII

302-4

| | Grupa Polpharma w Polsce | | | ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami) | Polfa Warszawa |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------|----------------|-------------------------------------|----------------|
| | 2023 | 2022 | Zmiana vs 2022 | 2023 | 2023 |
| Wielkość redukcji zużycia energii osiągnięta bezpośrednio w wyniku inicjatyw na rzecz ograniczenia zużycia i efektywności użycia energii [GJ] | 30 616 | 23 762 | -85% | 30 114 | 502 |

POBÓR WODY WEDŁUG ŹRÓDŁA I RODZAJU

| | Grupa Polpharma w Polsce | | | ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami) | Polfa Warszawa |
|--------------------------------|--------------------------|------------------------|------------------------|-------------------------------------|------------------------------|
| | Ze wszystkich obszarów | Ze wszystkich obszarów | Ze wszystkich obszarów | Ze wszystkich obszarów | Z obszarów z niedoborem wody |
| | 2023 | 2022 | Zmiana vs 2022 | 2023 | 2023 |
| Wody powierzchniowe [ML] | 2609 | 2824 | -8% | 2609 | 0 |
| Wody głębinowe [ML] | 504 | 537 | -6% | 504 | 0 |
| Woda morska [ML] | 0 | 0 | - | 0 | 0 |
| Woda wyprodukowana [ML] | 0 | 0 | - | 0 | 0 |
| Woda z innej organizacji [ML]: | 168 | 208 | -20% | 83 | 84 |
| Wody powierzchniowe [ML] | 0 | 0 | - | 0 | 0 |
| Wody głębinowe [ML] | 168 | 208 | -20% | 83 | 84 |
| Woda morska [ML] | 0 | 0 | - | 0 | 0 |
| Woda wyprodukowana [ML] | 0 | 0 | - | 0 | 0 |
| Łączny pobór wody [ML] | 3281 | 3569 | -8% | 3197 | 84 |

ZRZUTY WODY

| Docelowe miejsce zrzutu wody | Grupa Polpharma w Polsce | | | ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami) | Polfa Warszawa |
|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------|----------------|-------------------------------------|----------------|
| | 2023 | 2022 | Zmiana vs 2022 | 2023 | 2023 |
| Wody powierzchniowe [ML] | 3146 | 3217 | -2% | 3062 | 84 |
| Wody głębinowe [ML] | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Woda morska [ML] | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Woda pochodząca z innych organizacji oraz przesłana do użytku innym organizacjom [ML] | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Całkowita objętość zrzutu wodnego | 3146 | 3217 | -2% | 3062 | 84 |

W 2023 r. odnotowaliśmy w naszych ściekach trzy niewielkie przekroczenia wartości dopuszczalnych (rtęć, AOX), które nie skutkowały sankcjami prawnymi.

BEZPOŚREDNIE I POŚREDNIE ENERGETYCZNE EMISJE GAZÓW CIĘPLARNIANYCH

305-1

305-2

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

| Źródło emisji GHG | 2023 | | 2022 | | 2021 | | Zmiana vs 2022 | Zmiana vs 2021 |
|----------------------------|------------------------|----------|------------------------|----------|------------------------|----------|----------------|----------------|
| | Tony CO ₂ e | % emisji | Tony CO ₂ e | % emisji | Tony CO ₂ e | % emisji | | |
| Zakres 1 | 8664 | 11,60% | 8783 | 10,72% | 9022 | 10,30% | -1,35% | -3,97% |
| Paliwa | 8084 | 10,82% | 8609 | 10,51% | 8777 | 10,02% | -6,10% | -7,90% |
| Olej napędowy | 1271 | 1,70% | 3231 | 3,95% | 4474 | 5,11% | -60,66% | -71,59% |
| Gaz ziemny | 2840 | 3,80% | 3970 | 4,85% | 4210 | 4,81% | -28,46% | -32,54% |
| Benzyna | 3408 | 4,56% | 1334 | 1,63% | 94 | 0,11% | +155,47% | +3525,53% |
| Olej opałowy | 565 | 0,76% | 74 | 0,09% | 0 | 0,00% | +663,51% | - |
| Propan | 0,024 | 0,00% | 0,015 | 0,00% | 0,011 | 0,00% | +60,44% | +125,10% |
| Czynniki chłodnicze | 579 | 0,78% | 174 | 0,21% | 245 | 0,27% | +232,76% | +136,33% |
| R407C | 29 | 0,04% | 45 | 0,05% | 121 | 0,14% | -35,56% | -76,03% |
| R404A | 0 | 0,00% | 64 | 0,08% | 63 | 0,07% | -100,00% | -100,00% |
| R134A | 372 | 0,50% | 27 | 0,03% | 47 | 0,05% | +1277,78% | +691,49% |
| HFC-134A | 84 | 0,11% | 0 | 0,00% | 12 | 0,01% | - | +600,00% |
| R410A | 94 | 0,13% | 38 | 0,05% | 2 | 0,00% | +147,37% | +4600,00% |
| R419A | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | - | - |
| R507A | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | - | - |
| R422D | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | - | - |
| Zakres 2 | 66 015 | 88,40% | 73 117 | 89,28% | 78 536 | 89,70% | -9,71% | -15,94% |
| Energia elektryczna | 39 542 | 52,95% | 42 984 | 52,48% | 46 325 | 52,91% | -8,01% | -14,64% |
| Energia ciepła | 26 474 | 35,45% | 30 133 | 36,79% | 32 210 | 36,79% | -12,14% | -17,81% |
| Zakresy 1+2 | 74 679 | 100,00% | 81 900 | 100,00% | 87 558 | 100,00% | -8,82% | -14,71% |

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

Zmiana została wyliczona po rekalkulacji danych dla propanu w zakresie 1 za lata 2021 i 2022.

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

| Źródło emisji GHG | 2023 | | 2022 | | 2021 | | Zmiana vs 2022 | Zmiana vs 2021 |
|----------------------------|------------------------|----------|------------------------|----------|------------------------|----------|----------------|----------------|
| | Tony CO ₂ e | % emisji | Tony CO ₂ e | % emisji | Tony CO ₂ e | % emisji | | |
| Zakres 1 | 8664 | 14,47% | 8783 | 10,47% | 9022 | 9,94% | -1,35% | -3,97% |
| Paliwa | 8084 | 13,51% | 8609 | 10,26% | 8777 | 9,68% | -6,10% | -7,90% |
| Olej napędowy | 1271 | 2,12% | 3231 | 3,85% | 4474 | 4,93% | -60,66% | -71,59% |
| Gaz ziemny | 2840 | 4,75% | 3970 | 4,73% | 4210 | 4,64% | -28,46% | -32,54% |
| Benzyna | 3408 | 5,70% | 1334 | 1,59% | 94 | 0,10% | +155,47% | +3525,53% |
| Olej opałowy | 565 | 0,94% | 74 | 0,09% | 0 | 0,00% | +663,51% | - |
| Propan | 0,024 | 0,00% | 0,015 | 0,00% | 0,011 | 0,00% | +60% | +118,18% |
| Czynniki chłodnicze | 579 | 0,97% | 174 | 0,21% | 245 | 0,27% | +232,76% | +136,33% |
| R407C | 29 | 0,05% | 45 | 0,05% | 121 | 0,13% | -35,56% | -76,03% |
| R404A | 0 | 0,00% | 64 | 0,08% | 63 | 0,07% | -100,00% | -100,00% |
| R134a | 372 | 0,62% | 27 | 0,03% | 47 | 0,05% | +1277,78% | +691,49% |
| HFC-134a | 84 | 0,14% | 0 | 0,00% | 12 | 0,01% | - | +600,00% |
| R410A | 94 | 0,16% | 38 | 0,05% | 2 | 0,00% | +147,37% | +4600,00% |
| R419A | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | - | - |
| R507A | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | - | - |
| R422D | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | - | - |
| Zakres 2 | 51 193 | 85,53% | 75 086 | 89,53% | 81 697 | 90,06% | -31,82% | -37,34% |
| Energia elektryczna | 24 719 | 41,30% | 44 953 | 53,60% | 49 486 | 54,55% | -45,01% | -50,05% |
| Energia ciepła | 26 474 | 44,23% | 30 133 | 35,93% | 32 210 | 35,51% | -12,14% | -17,81% |
| Zakresy 1+2 | 59 857 | 100,00% | 83 869 | 100,00% | 90 718 | 100,00% | -28,63% | -34,02% |

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

Zmiana została wyliczona po rekalkulacji danych dla propanu w zakresie 1 za lata 2021 i 2022.

INNE POŚREDNIE EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH

305-3

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

| Źródło emisji GHG | 2023 | | 2022 | | 2021 | | Zmiana vs 2022 | Zmiana vs 2021 |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------|------------------------|-------------|------------------------|-------------|----------------|----------------|
| | Tony CO ₂ e | % emisji | Tony CO ₂ e | % emisji | Tony CO ₂ e | % emisji | | |
| Kat. 1. Zakupione surowce i usługi | 28 471 | 23,00% | 52 986 | 30,05% | 43 150 | 24,92% | -46,32% | -34,02% |
| Kat. 2. Dobra kapitałowe | 694 | 0,56% | - | - | - | - | - | - |
| Kat. 3. Emisje WTT | 14 499 | 11,71% | 15 363 | 8,71% | 12 573 | 7,26% | -5,62% | +15,32% |
| Kat. 4. Upstream – transport i dystrybucja | 3 097 | 2,50% | 3 058 | 1,73% | 4 450 | 2,57% | +1,28% | -30,40% |
| Kat. 5. Zagospodarowanie odpadów | 407 | 0,33% | 425 | 0,24% | 578 | 0,33% | -4,24% | -29,58% |
| Kat. 6. Podróże służbowe | 52 | 0,04% | 57 | 0,03% | 74 | 0,04% | -8,77% | -29,73% |
| Kat. 7. Dojazdy pracowników | 2 441 | 1,97% | 2 683 | 1,52% | 3 033 | 1,75% | -9,02% | -19,52% |
| Kat. 9. Downstream – transport i dystrybucja | 220 | 0,18% | 422 | 0,24% | 615 | 0,36% | -47,87% | -64,23% |
| Kat. 10. Przetwarzanie sprzedanych produktów | 3 231 | 2,61% | 6 049 | 3,43% | 6 948 | 4,01% | (-46,59%) | -53,50% |
| Kat. 11. Użytkowanie sprzedanych produktów | 10 670 | 8,61% | 11 196 | 6,35% | 10 810 | 6,24% | -4,70% | -1,30% |
| Kat. 12. Postępowanie ze sprzedanymi produktami po zakończeniu ich użytkowania | 179 | 0,14% | 206 | 0,12% | 181 | 0,10% | -13,11% | -1,10% |
| Kat. 13. Downstream – wynajęte aktywa | 40 | 0,03% | 37 | 0,02% | 29 | 0,02% | +8,11% | +37,93% |
| Zakres 3 | 64 001 | 100% | 92 483 | 100% | 82 440 | 100% | -30,80% | -22,37% |

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

Zmiana została wyliczona po rekalkulacji danych dotyczących zakresu 3 za lata 2022 i 2021.

INTENSYWNOŚĆ EMISJI GAZÓW CIEPLARNIANYCH GRUPY POLPHARMA W POLSCE

305-4

| | 2023 | 2022 | 2021 | Zmiana 2023 vs 2022 | Zmiana 2023 vs 2021 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|---------------------|---------------------|
| Przychody ogółem [mln zł] | 4075,9 | 3996,2 | 3421,4 | +1,99% | +19,13% |
| Liczba pracowników | 4345 | 4330 | 4320 | +0,35% | +0,58% |
| Zakresy 1+2 (location-based) [t CO ₂ e] | 74 679 | 81 900 | 87 558 | -8,82% | -14,71% |
| Zakresy 1+2 (market-based) [t CO ₂ e] | 59 857 | 83 869 | 90 718 | -28,33% | -34,02% |
| Intensywność emisji (t CO₂e emisji w zakresach 1+2 location-based/mln zł przychodu) | 18,32 | 20,49 | 25,59 | -10,59% | -28,41% |
| Intensywność emisji (t CO₂e emisji w zakresach 1+2 market-based/mln zł przychodu) | 14,69 | 20,99 | 26,52 | -30,01% | -44,61% |
| Intensywność emisji (t CO₂e emisji w zakresach 1+2 location-based/liczba pracowników) | 17,19 | 18,91 | 20,27 | -9,10% | -15,19% |
| Intensywność emisji (t CO₂e emisji w zakresach 1+2 market-based/liczba pracowników) | 13,78 | 19,37 | 21,00 | -28,86% | -34,38% |

WYTWORZONE ODPADY

| | Grupa Polpharma w Polsce | | | ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami) | Polfa Warszawa |
|-------------------------------------------------------|--------------------------|------|----------------|----------------------------------|----------------|
| | 2023 | 2022 | Zmiana vs 2022 | 2023 | 2023 |
| Całkowita waga odpadów niebezpiecznych [Mg]: | 1288 | 899 | +43% | 765 | 523 |
| Całkowita waga odpadów innych niż niebezpieczne [Mg]: | 5006 | 5407 | -7% | 4769 | 237 |
| SUMA [t] | 6294 | 6306 | 0% | 5534 | 760 |

Masa odpadów innych niż niebezpieczne w roku 2021 oraz 2022 została ponownie przeliczona; uwzględniono przy tym 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 POLPHARMA S.A. (z oddziałami) | Polfa Warszawa |
|-------------------------------------------|--------------------------|------|----------------|-------------------------------------|----------------|
| | 2023 | 2022 | Zmiana vs 2022 | 2023 | 2023 |
| Odpady niebezpieczne [Mg] | 947 | 620 | +53% | 465 | 482 |
| Spalanie (z odzyskiem energii) [Mg] | 418 | 13 | +3115% | 3 | 415 |
| Spalanie (bez odzysku energii) [Mg] | 527 | 605 | -13% | 460 | 67 |
| Składowanie [Mg] | 0 | 0 | - | 0 | 0 |
| Inne metody unieszkodliwiania [Mg] | 2 | 2 | 0% | 2 | 0 |
| Odpady inne niż niebezpieczne [Mg] | 3587 | 3828 | -6% | 3434 | 153 |
| Spalanie (z odzyskiem energii) [Mg] | 301 | 164 | +84% | 148 | 153 |
| Spalanie (bez odzysku energii) [Mg] | 2983 | 3644 | -18 | 2983 | 0 |
| Składowanie [Mg] | 4 | 20 | -80% | 4 | 0 |
| Inne metody unieszkodliwiania [Mg] | 299 | 0 | - | 299 | 0 |
| SUMA [Mg] | 4534 | 4448 | -2% | 3899 | 635 |

ZATRUDNIENIE NOWYCH PRACOWNIKÓW I ROTACJA

LICZBA NOWYCH PRACOWNIKÓW W PODZIALE NA PŁEĆ I WIEK

| | Grupa Polpharma w Polsce | | | | | | | | | ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami) | | | Polfa Warszawa | | |
|------------------------------|--------------------------|-----|------|------|-----|------|----------------|---------|---------|-------------------------------------|-----|------|----------------|-----|------|
| | 2023 | | | 2022 | | | Zmiana vs 2022 | | | 2023 | | | 2023 | | |
| | K | M | suma | K | M | suma | K | M | suma | K | M | suma | K | M | suma |
| < 30 lat | 71 | 48 | 119 | 87 | 122 | 209 | -18% | -61% | -43% | 63 | 44 | 107 | 8 | 4 | 12 |
| 30 - 50 lat | 97 | 98 | 195 | 101 | 116 | 217 | -4% | -16% | -10% | 89 | 77 | 166 | 8 | 21 | 29 |
| > 50 lat | 13 | 18 | 31 | 1 | 12 | 13 | +1200% | +50% | +138% | 9 | 5 | 14 | 4 | 13 | 17 |
| Suma | 181 | 164 | 345 | 189 | 250 | 439 | -4% | -34% | +21% | 161 | 126 | 287 | 20 | 38 | 58 |
| Wskaźnik zatrudnienia | 8% | 8% | 8% | 8% | 12% | 10% | 0 p.p. | -4 p.p. | -2 p.p. | 8% | 7% | 7% | 9% | 22% | 15% |

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 | | |
|-------------------------|--------------------------|-----|------|------|-----|------|----------------|---------|--------|-------------------------------------|-----|------|----------------|----|------|
| | 2023 | | | 2022 | | | Zmiana vs 2022 | | | 2023 | | | 2023 | | |
| | K | M | suma | K | M | suma | K | M | suma | K | M | suma | K | M | suma |
| < 30 lat | 22 | 32 | 54 | 30 | 31 | 61 | -27% | +3% | -11% | 21 | 30 | 51 | 1 | 2 | 3 |
| 30 – 50 lat | 90 | 82 | 172 | 83 | 92 | 175 | +8% | -11% | -2% | 85 | 78 | 163 | 5 | 4 | 9 |
| > 50 lat | 40 | 29 | 69 | 50 | 31 | 81 | -20% | -6% | -15% | 37 | 28 | 65 | 3 | 1 | 4 |
| Suma | 152 | 143 | 295 | 163 | 154 | 317 | -7% | -7% | -7% | 143 | 136 | 279 | 9 | 7 | 16 |
| Wskaźnik rotacji | 7% | 7% | 7% | 7% | 8% | 7% | 0 p.p. | -1 p.p. | 0 p.p. | 7% | 7% | 7% | 4% | 4% | 4% |

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.

ROTACJA ZATRUDNIENIA

| | Grupa Polpharma w Polsce | | | ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami) | Polfa Warszawa |
|--------------------------------------------------|--------------------------|------|----------------|-------------------------------------|----------------|
| | 2023 | 2022 | Zmiana vs 2022 | 2023 | 2023 |
| Całkowita liczba dobrowolnych odejść pracowników | 226 | 252 | -10% | 213 | 13 |
| Wskaźnik dobrowolnej rotacji zatrudnienia | 5% | 6% | -1 p.p. | 5% | 3% |
| Całkowita liczba przymusowych odejść pracowników | 320 | 163 | +96% | 75 | 245 |
| Wskaźnik przymusowej rotacji zatrudnienia | 7% | 4% | +3 p.p. | 2% | 62% |

URAZY W MIEJSCU PRACY

WSKAŹNIKI DOTYCZĄCE PRACOWNIKÓW ETATOWYCH ORGANIZACJI

| | Grupa Polpharma w Polsce | | | ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami) | Polfa Warszawa |
|----------------------------------------------|--------------------------|------|----------------|-------------------------------------|----------------|
| | 2023 | 2022 | Zmiana vs 2022 | 2023 | 2023 |
| Liczba wypadków śmiertelnych w miejscu pracy | 0 | 0 | - | 0 | 0 |
| Liczba wypadków ciężkich w miejscu pracy | 1 | 0 | - | 0 | 0 |
| Liczba wszystkich wypadków | 22 | 20 | +10% | 21 | 1 |
| Wskaźnik wszystkich wypadków | 0,51 | 0,47 | +9% | 0,49 | 0,02 |

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

Główne rodzaje urazów: zwichnięcia, skręcenia, złamania, naderwania stawów i więzadeł, urazy kończyn dolnych i górnych oraz żeber i czaszki, (złamanie kości śródstopia, palca, żeber, kości czaszki, zmiążdżenie palców), rany, stłuczenia, oparzenia.

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

ŚREDNIA LICZBA GODZIN SZKOLENIOWYCH W ROKU PRZYPADAJĄCA NA PRACOWNIKA

404-1

| Podział ze względu na płeć: | Grupa Polpharma w Polsce | | | ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami) | Polfa Warszawa |
|-----------------------------|--------------------------|------|----------------|-------------------------------------|----------------|
| | 2023 | 2022 | Zmiana vs 2022 | 2023 | 2023 |
| Wszyscy pracownicy | 15 | 17 | -12% | 15 | 11 |
| Kobiety | 15 | 18 | -17% | 15 | 12 |
| Mężczyźni | 15 | 16 | -6% | 15 | 9 |

| Podział ze względu na strukturę: | Grupa Polpharma w Polsce | | | ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami) | Polfa Warszawa |
|-----------------------------------|--------------------------|------|----------------|-------------------------------------|----------------|
| | 2023 | 2022 | Zmiana vs 2022 | 2023 | 2023 |
| Stanowiska kierownicze i wyższe | 50 | 28 | +79% | 49 | 66 |
| Stanowiska niższe niż kierownicze | 11 | 16 | -31% | 11 | 8 |

RÓŻNORODNOŚĆ PRACOWNIKÓW I ORGANÓW ZARZĄDZAJĄCYCH

ODSETEK PRACOWNIKÓW NALEŻĄCYCH DO ORGANÓW ZARZĄDCZYCH ORGANIZACJI

| | Grupa Polpharma w Polsce | | | | | | | | | ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami) | | | Polfa Warszawa | | |
|----------------|--------------------------|-----|--------------|------|-----|--------------|----------------|----------|--------------|-------------------------------------|-----|--------------|----------------|-----|--------------|
| | 2023 | | | 2022 | | | Zmiana vs 2022 | | | 2023 | | | 2023 | | |
| Zarząd | 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 p.p. | 0 p.p. | 0 p.p. | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 30 – 50 lat | 11% | 22% | 33% | 0% | 38% | 38% | +11 p.p. | -16 p.p. | -5 p.p. | 17% | 33% | 50% | 0% | 0% | 0% |
| > 50 lat | 33% | 33% | 67% | 25% | 38% | 63% | +8 p.p. | -5 p.p. | +4 p.p. | 17% | 33% | 50% | 67% | 33% | 100% |
| Razem | 44% | 56% | 100% | 25% | 75% | 100% | +19 p.p. | -19 p.p. | 0 p.p. | 33% | 67% | 100% | 67% | 33% | 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 p.p. | 0 p.p. | 0 p.p. | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 30 – 50 lat | 7% | 7% | 13% | 7% | 7% | 13% | 0 p.p. | 0 p.p. | 0 p.p. | 14% | 14% | 29% | 0% | 0% | 0% |
| > 50 lat | 20% | 67% | 87% | 20% | 67% | 87% | 0 p.p. | 0 p.p. | 0 p.p. | 14% | 57% | 71% | 25% | 75% | 100% |
| Razem | 27% | 73% | 100% | 27% | 73% | 100% | 0 p.p. | 0 p.p. | 0 p.p. | 29% | 71% | 100% | 25% | 75% | 100% |

ODESETEK PRACOWNIKÓW NALEŻĄCYCH DO PONIŻSZYCH KATEGORII

| Grupa Polpharma w Polsce | | | | | | | | | ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami) | | | Polfa Warszawa | | | |
|-----------------------------------|------|------|---------|------|-----|---------|----------------|-----------|-------------------------------------|------|------|----------------|------|-----|---------|
| stanowiska kierownicze i wyższe | 2023 | | | 2022 | | | Zmiana vs 2022 | | | 2023 | | | 2023 | | |
| | K | M | Łącznie | K | M | Łącznie | K | M | Łącznie | K | M | Łącznie | K | M | Łącznie |
| < 30 lat | 0,2% | 0,2% | 0,5% | 0% | 0% | 0% | +0,2 p.p. | +0,2 p.p. | +0,5 p.p. | 0,3% | 0,3% | 1% | 0% | 0% | 0% |
| 30 – 50 lat | 36% | 33% | 68% | 35% | 36% | 71% | +1 p.p. | -3 p.p. | -3 p.p. | 36% | 31% | 68% | 21% | 58% | 79% |
| > 50 lat | 12% | 19% | 31% | 11% | 17% | 29% | +1 p.p. | +2 p.p. | +2 p.p. | 12% | 20% | 32% | 11% | 11% | 21% |
| Razem | 48% | 52% | 100% | 47% | 53% | 100% | +1 p.p. | -1 p.p. | 0 p.p. | 49% | 51% | 100% | 32% | 68% | 100% |
| stanowiska niższe niż kierownicze | K | M | Łącznie | K | M | Łącznie | K | M | Łącznie | K | M | Łącznie | K | M | Łącznie |
| < 30 lat | 6% | 6% | 11% | 6% | 6% | 12% | 0 p.p. | 0 p.p. | -1 p.p. | 6% | 6% | 12% | 2% | 3% | 5% |
| 30 – 50 lat | 35% | 28% | 62% | 36% | 27% | 63% | -1 p.p. | +1 p.p. | -1 p.p. | 36% | 29% | 64% | 25% | 18% | 43% |
| > 50 lat | 14% | 12% | 27% | 13% | 12% | 25% | +1 p.p. | 0 p.p. | +2 p.p. | 13% | 11% | 24% | 30% | 22% | 52% |
| Razem | 54% | 46% | 100% | 54% | 46% | 100% | 0 p.p. | 0 p.p. | 0 p.p. | 54% | 46% | 100% | 57% | 43% | 100% |

STOSUNEK PENSJI PODSTAWOWEJ I WYNAGRODZENIA Kobiet I MĘŻCZYŹN W PODZIALE NA KATEGORIE PRACOWNIKÓW I GŁÓWNE LOKALIZACJE PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI

STOSUNEK PENSJI PODSTAWOWEJ I WYNAGRODZENIA Kobiet DO MĘŻCZYŹN

| Grupa Polpharma w Polsce | | | | | | ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami) | | Polfa Warszawa | | |
|-----------------------------------|-------------------|---------------|-------------------|---------------|-------------------|-------------------------------------|-------------------|----------------|-------------------|---------------|
| stanowiska kierownicze i wyższe | 2023 | | 2022 | | Zmiana vs 2022 | | 2023 | | 2023 | |
| | Pensja podstawowa | Wynagrodzenie | Pensja podstawowa | Wynagrodzenie | Pensja podstawowa | Wynagrodzenie | Pensja podstawowa | Wynagrodzenie | Pensja podstawowa | Wynagrodzenie |
| stanowiska kierownicze i wyższe | 93% | 93% | 96% | 94% | -3 p.p. | -1 p.p. | 93% | 93% | 91% | 90% |
| stanowiska niższe niż kierownicze | 101% | 101% | 101% | 101% | 0 p.p. | 0 p.p. | 100% | 100% | 105% | 107% |

WSKAŹNIK RÓWNOŚCI WYNAGRODZEŃ

| Grupa Polpharma w Polsce | | | | ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami) | Polfa Warszawa |
|-----------------------------------|---------------------------------|-------|----------------|-------------------------------------|----------------|
| stanowiska kierownicze i wyższe | 2023 | 2022 | Zmiana vs 2022 | 2023 | 2023 |
| | stanowiska kierownicze i wyższe | 7,09 | 6,32 | +12% | 6,99 |
| stanowiska niższe niż kierownicze | -0,80 | -1,01 | -21% | -0,39 | -6,40 |

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

10 zasad Global Compact

| Numer zasady | Nazwa zasady | Numer strony |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| Prawa człowieka | | |
| Zasada 1 | Przestrzeganie i wspieranie ochrony międzynarodowo uznanych praw człowieka. | 96, 98 |
| Zasada 2 | Eliminowanie wszelkich przypadków łamania praw człowieka przez firmę. | |
| Standardy pracy | | |
| Zasada 3 | Popieranie wolności zrzeszania się i uznawanie w praktyce prawa do zbiorowych negocjacji. | 25, 38, 41, 98 |
| 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. | 73, 74, 82, 84, 87, 88, 89, 90, 91 |
| Zasada 8 | Podejmowanie 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 | 93, 97 |



Indeks treści GRI

| Standard GRI | Numer wskaźnika | Nazwa wskaźnika | Lokalizacja | Pominięcie | | | |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------|--|
| | | | | Pominięte wymagania | Powód | Wyjaśnienie | |
| Ogólne ujawnienia | | | | | | | |
| Organizacja i jej praktyki raportowania | | | | | | | |
| GRI 2: Ogólne ujawnienia 2021 | 2-1 | Dane na temat organizacji | 9 | | | | |
| | 2-2 | Podmioty objęte raportowaniem zrównoważonego rozwoju w organizacji | 101 | | | | |
| | 2-3 | Okres objęty raportem, częstotliwość raportowania i dane kontaktowe | 101 | | | | |
| | 2-4 | Korekty informacji | 101 | | | | |
| | 2-5 | Weryfikacja zewnętrzna | 101 | | | | |
| | Działalność i pracownicy | | | | | | |
| | 2-6 | Rodzaje działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe | 9, 45, 98 | | | | |
| | 2-7 | Pracownicy | 25, 103 | | | | |
| | 2-8 | Osoby świadczące pracę niebędące pracownikami | 25 | | | | |
| | Organizacja i jej praktyki raportowania | | | | | | |
| | 2-9 | Struktura i skład organów zarządzających | 14 | | | | |
| | 2-10 | Powoływanie i wybór najwyższych organów zarządzających | 14 | | | | |
| | 2-11 | Przewodniczący najwyższych organów zarządzających | 14 | | | | |
| | 2-12 | Rola najwyższych organów zarządzających w nadzorowaniu zarządzania wpływem | 14, 18 | Opis roli najwyższych organów zarządzających (Zarządu i Rady Nadzorczej) w kontroli procesów due diligence w organizacji, oraz innych procesów mających na celu określenie i zarządzanie ekonomicznym, środowiskowym i społecznym wpływem organizacji | Brak informacji | | |
| | 2-13 | Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem | 14, 18 | | | | |
| | 2-14 | Rola najwyższych organów zarządzających w raportowaniu zrównoważonego rozwoju | 18, 101 | | | | |
| | 2-15 | Konflikty interesów | 14 | | | | |
| | 2-16 | Komunikacja kwestii krytycznych | - | Ujawnienie pominięte przez firmę | Poufność informacji | | |
| | 2-17 | Zbiorowa wiedza najwyższych organów zarządzających | 18 | | | | |
| 2-18 | Ocena działań najwyższych organów zarządzających | 14 | | | | | |
| 2-19 | Polityki wynagrodzeń | 93 | Premie z tytułu podpisania umowy lub motywacyjne płatności przy rekrutacji; wynagrodzenie z tytułu rozwiązania umowy; iv. zwroty wypłaconego wynagrodzenia; świadczenia emerytalne | Nie dotyczy | | | |

| Standard GRI | Numer wskaźnika | Nazwa wskaźnika | Lokalizacja | Pominięcie | | |
|--------------------------------------------|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------|
| | | | | Pominięte wymagania | Powód | Wyjaśnienie |
| | 2-20 | Proces ustalania wynagrodzeń | 33, 93 | Opinie interesariuszy (w tym akcjonariuszy); zaangażowanie konsultantów | Nie dotyczy | |
| | 2-21 | Roczny wskaźnik całkowitego wynagrodzenia | 93 | 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 | 73, 93, 94 | | | |
| | 2-24 | Realizacja zobowiązań w ramach polityk | - | | | |
| | 2-25 | Procesy łagodzenia negatywnego wpływu | 20 | | | |
| | 2-26 | Mechanizmy zasięgnięcia porad i sygnalizowania potencjalnych nieprawidłowości | 94 | | | |
| | 2-27 | Zgodność z prawem i regulacjami | 73 | | | |
| | 2-28 | Członkostwo w organizacjach | 23 | | | |
| Angażowanie interesariuszy | | | | | | |
| | 2-29 | Podejście do angażowania interesariuszy | 22 | | | |
| | 2-30 | Układy zbiorowe | 25 | | | |
| Istotne zagadnienia | | | | | | |
| Zachowania antykonkurencyjne | | | | | | |
| GRI 3: Istotne zagadnienia 2021 | 3-3 | Zarządzanie istotnymi zagadnieniami | 94 | | | |
| GRI 206: Zachowania antykonkurencyjne 2016 | 206-1 | Kroki prawne podjęte z powodu naruszeń zasad wolnej konkurencji oraz praktyk monopolistycznych | 94 | | | |
| Energia | | | | | | |
| GRI 3: Istotne zagadnienia 2021 | 3-3 | Zarządzanie istotnymi zagadnieniami | 82 | | | |
| GRI 302: Energia 2016 | 302-1 | Zużycie energii w organizacji | 82, 104 | | | |
| | 302-4 | Redukcja zużycia energii | 82, 106 | | | |
| Emisje | | | | | | |
| GRI 3: Istotne zagadnienia 2021 | 3-3 | Zarządzanie istotnymi zagadnieniami | 74 | | | |
| GRI 305: Emisje 2016 | 305-1 | Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1) | 74, 107 | | | |
| | 305-2 | Pośrednie energetyczne emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2) | 74, 107 | | | |
| | 305-3 | Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 3) | 74, 109 | | | |
| | 305-4 | Intensywność emisji gazów cieplarnianych | 74, 110 | | | |
| | 305-5 | Redukcja emisji gazów cieplarnianych | 74 | | | |

| Standard GRI | Numer wskaźnika | Nazwa wskaźnika | Lokalizacja | Pominięcie | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------------------|-------|-------------|
| | | | | Pominięte wymagania | Powód | Wyjaśnienie |
| Szkolenia i edukacja | | | | | | |
| GRI 3: Istotne zagadnienia 2021 | 3-3 | Zarządzanie istotnymi zagadnieniami | 35 | | | |
| GRI 404: Szkolenia i edukacja 2016 | 404-1 | Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika | 35, 113 | | | |
| | 404-2 | Programy podnoszenia kwalifikacji pracowników i programy wsparcia w okresie przejściowym | 35 | | | |
| | 404-3 | Odsetek pracowników regularnie otrzymujących oceny pracy i rozwoju kariery | 35 | | | |
| Zdrowie i bezpieczeństwo klientów | | | | | | |
| GRI 3: Istotne zagadnienia 2021 | 3-3 | Zarządzanie istotnymi zagadnieniami | 46,47 | | | |
| GRI 416: Zdrowie i bezpieczeństwo klientów 2016 | 416-1 | Ocena wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo | 46,47 | | | |
| | 416-2 | Przypadki nieprzestrzegania przepisów dotyczących wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo | 46 | | | |
| Marketing oraz znakowanie produktów i usług | | | | | | |
| GRI 3: Istotne zagadnienia 2021 | 3-3 | Zarządzanie istotnymi zagadnieniami | 49,50 | | | |
| GRI 417: Marketing oraz znakowanie produktów i usług 2016 | 417-1 | Wymagania dotyczące informowania o produktach i usługach oraz ich znakowania | 49 | | | |
| | 417-3 | Przypadki niezgodności z zasadami dotyczącymi komunikacji marketingowej | 50 | | | |
| Prywatność klientów | | | | | | |
| GRI 3: Istotne zagadnienia 2021 | 3-3 | Zarządzanie istotnymi zagadnieniami | 61 | | | |
| GRI 418: Prywatność klientów 2016 | 418-1 | Uzasadnione skargi dotyczące naruszenia prywatności i utraty danych klientów | 61 | | | |
| Nowe rozwiązania produktowe odpowiadające na potrzeby pacjenta i konsumenta | | | | | | |
| GRI 3: Istotne zagadnienia 2021 | 3-3 | Zarządzanie istotnymi zagadnieniami | 57 | | | |
| | wskaźnik własny 1 | Produkty wprowadzone na rynek w odpowiedzi na potrzeby konsumenta | 57 | | | |
| Działania na rzecz zapewnienia bezpieczeństwa farmakoterapii | | | | | | |
| GRI 3: Istotne zagadnienia 2021 | 3-3 | Zarządzanie istotnymi zagadnieniami | 47 | | | |
| | wskaźnik własny 2 | Procedury pozwalające na zapewnienie bezpieczeństwa farmakoterapii | 47 | | | |
| Utrzymanie najwyższej jakości wytwarzanych produktów | | | | | | |
| GRI 3: Istotne zagadnienia 2021 | 3-3 | Zarządzanie istotnymi zagadnieniami | 46 | | | |
| | wskaźnik własny 3 | Opis procesów umożliwiających zapewnienie najwyższą jakość wytwarzanych produktów | 46 | | | |
| Zapewnienie bezpieczeństwa lekowego – stałej dostępności na rynku kluczowych produktów | | | | | | |
| GRI 3: Istotne zagadnienia 2021 | 3-3 | Zarządzanie istotnymi zagadnieniami | 50 | | | |
| | wskaźnik własny 4 | Opis działań podjętych w celu zapewnienia bezpieczeństwa lekowego | 50 | | | |

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 Spółek Grupy Polpharma w Polsce za rok 2023 (Raport). Poświadczenie odnosi się do danych i informacji objętych opisany poniżej zakresem naszych prac.

Wybrane Informacje

Zakres naszej pracy był ograniczony do poświadczenia wskaźników w wersji podstawowej umieszczonych w Raporcie dotyczącym okresu od 01.01.2023 do 31.12.2023, 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 Grupę Polpharma (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, pominięć 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 (obowiązującą dla poświadczenia raportów od 15 grudnia 2015), wydaną przez International Auditing and Assurance Standards Board.

Podsumowanie wykonanych prac

W ramach niezależnej oceny przeprowadziliśmy:

1. ocenę stosowności Kryteriów Raportowania w odniesieniu do Wybranych Informacji;
2. wywiady z personelem ZF Polpharma S.A. zaangażowanym w opracowanie Raportu;
3. przegląd procesów Spółek Grupy Polpharma dotyczących zbierania i agregowania danych zastosowanych do opracowania Wybranych Informacji, w tym ocenę założeń oraz zakresu danych i granic raportowania;
4. przegląd dokumentacji przedstawionej przez Spółki Grupy Polpharma w Polsce;
5. ocenę selekcji Wybranych Informacji w odniesieniu do dokumentacji źródłowej;
6. przegląd systemów Spółek Grupy Polpharma w Polsce dotyczących analizy i agregowania danych ilościowych;
7. 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 2023 został przygotowany zgodnie ze standardami raportowania zrównoważonego rozwoju GRI Standards (2016, 2018 oraz 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, wrzesień 2024

Witold Dżugan

Dyrektor Zarządzający

Michał Klocek



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 Zrównoważonego Rozwoju i ESG
magdalena.rzeszotalska@polpharma.com

SIEDZIBA GŁÓWNA FIRMY:

Zakłady Farmaceutyczne POLPHARMA S.A.

ul. Pelpińska 19
83-200 Starogard Gdański

ADRESY ONLINE:

www.polpharma.pl

www.polpharma.pl/odpowiedzialnosc-spoeczna

www.linkedin.com/company/polpharma

www.instagram.com/team_polpharma



www.polpharma.pl

