

Raport

Zrównoważonego Rozwoju

2021



Spis treści

GRUPA POLPHARMA W POLSCE 5

List Prezesa Zarządu	6
Podstawowe informacje o firmie	8
Zasady zarządzania	15
Jakość produktów i bezpieczeństwo terapii	22
Transformacja cyfrowa	26
Współpraca z interesariuszami	28

OCHRONA ŚRODOWISKA 31

Zarządzanie i cele	32
Klimat i emisje	33
Energia	38
Woda, ścieki i odpady	39
Materiały i surowce	42
Działania prośrodowiskowe	45
Gospodarka o obiegu zamkniętym	46
Zaangażowanie pracowników w ochronę środowiska	47

PRACOWNICY I SPOŁECZEŃSTWO 49

Pracownicy Grupy Polpharma w Polsce	50
Outplacement w Polfie Warszawa	52
Bezpieczeństwo i higiena pracy	53
Rozwój i wsparcie pracowników	57
Różnorodność	60
Pracownicy z niepełnosprawnościami	62
Prawa człowieka	63
DIALOG Z PRACOWNIKAMI	64
Edukacja i profilaktyka zdrowotna	65
Edukacja środowiska medycznego i farmaceutycznego	66
Działania społeczne na rzecz zdrowia psychicznego	67
Wsparcie społeczności lokalnych	68
Produkty odpowiedzialne społecznie	70

ŁAD ORGANIZACYJNY 73

Innowacje	74
Współpraca biznes-nauka	77
Działania Naukowej Fundacji Polpharmy	78
Przeciwdziałanie korupcji	79
Etyka i compliance	80
Zrównoważony łańcuch dostaw	82
Bezpieczeństwo danych i prywatność klientów	85

O RAPORCIE 87

Informacje o raporcie	88
Tabele ze wskaźnikami liczbowymi GRI	90
Tabela wskaźników wg „Wytycznych do raportowania ESG”	100
Indeks treści GRI	102



Rozdział 1

GRUPA POLPHARMA W POLSCE

102-14

List Prezesa Zarządu



SZANOWNI PAŃSTWO,

Miło mi przekazać w Państwa ręce Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy Polpharma w Polsce, stanowiący przegląd naszych osiągnięć w tej sferze w roku 2021. Po wielu latach raportowania w cyklu dwuletnim, zdecydowaliśmy, że od tego roku będziemy publikować nasze wyniki w cyklu rocznym, co pozwoli nam lepiej odpowiadać na oczekiwania interesariuszy i szybciej dostosowywać do zmieniających się wymagań w zakresie raportowania ESG.

W raporcie podsumowujemy również naszą Strategię Społecznej Odpowiedzialności za lata 2019-2021, której filarami były służba pacjentom i społeczeństwu, etyczne prowadzenie biznesu oraz innowacje i rozwój wiedzy. Realizując tę strategię, przyczyniliśmy się do osiągnięcia sześciu z siedemnastu globalnych Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ oraz wypełniania dziesięciu zasad inicjatywy United Nations Global Compact, której jesteśmy członkiem.

2021 był drugim rokiem pandemii COVID-19, która postawiła nas jako firmę przed nowymi wyzwaniami. Kolejne fale zachorowań i gwałtowny wzrost zapotrzebowania na leki, w połączeniu z zaburzonymi łańcuchami dostaw, wymagały od nas niestandardowych działań, skoncentrowanych na bezpieczeństwie lekowym pacjentów. Co ósme opakowanie leku w polskich aptekach i co trzecie w polskich szpitalach pochodzi z zakładów Polpharmy. Dlatego zapewnienie nieprzerwanego dostępu do niezbędnych leków, zwłaszcza produktów szpitalnych ratujących życie, jest absolutną podstawą naszej odpowiedzialności. Dzięki skutecznemu zarządzaniu kryzysowemu, wdrożonym środkom bezpieczeństwa oraz solidarności i zaangażowaniu naszego zespołu, byliśmy w stanie utrzymać ciągłość funkcjonowania naszych fabryk, elastycznie reagować na rosnące potrzeby i bez zakłóceń dostarczać leki na rynek.

Chciałbym serdecznie podziękować naszym pracownikom – zarówno tym, którzy w pełnej mobilizacji pracowali w naszych zakładach, jak też wszystkim, którzy wykonywali swoje zadania zdalnie – że nie dopuściliśmy do sytuacji, by polskim pacjentom zabrakło potrzebnych leków. Dziękuję za odpowiedzialną postawę, której wyrazem było przestrzeganie zasad bezpieczeństwa, regularne poddawanie się testom antygenowym oraz uczestnictwo w akcji szczepień przeciw COVID-19.

Rok 2021 był również pierwszym rokiem wdrażania nowej, 5-letniej strategii biznesowej Grupy Polpharma. Jej główne elementy to wprowadzenie na rynek zaawansowanych produktów o wartości dodanej dla pacjenta, przy zapewnieniu efektywności kosztowej i wykorzystaniu najlepszych rozwią-

zań komercyjnych, a także budowa kultury opartej na współpracy, otwartości i odpowiedzialności, jako siły napędowej naszej organizacji. Jestem przekonany, że realizacja tej strategii umożliwi nam dynamiczny wzrost, pozwoli zapewnić większej liczbie pacjentów dostęp do nowoczesnych terapii, a naszym pracownikom da nowe możliwości rozwoju w przyjaznej, inspirowanej i ambitnej firmie.

A jakie nowe wyzwania czekają nas w najbliższym czasie? Sytuacja geopolityczna i uwarunkowania makroekonomiczne z pewnością będą istotnie wpływać na wszystkie gałęzie biznesu. Trudności w dostępie do surowców energetycznych, inflacja, drastycznie rosnące koszty, a przy tym coraz bardziej odczuwalne skutki zmian klimatu – to kluczowe problemy, którym będziemy musieli stawić czoła jako firma i jako społeczeństwo. Niezbędne jest przyspieszenie transformacji energetycznej polskiej gospodarki, inwestycje w źródła odnawialne oraz poszukiwanie nowych sposobów na poprawę efektywności. W Polpharmie również chcemy podążać tą ścieżką. Pracujemy nad długoterminową strategią energetyczną, której celem będzie zapewnienie stabilnych, zrównoważonych i efektywnych kosztowo źródeł energii niezbędnej do prowadzenia procesów wytwórczych, w tym zwiększenie wykorzystania energii ze źródeł odnawialnych, poprawa efektywności energetycznej i znacząca redukcja emisji gazów cieplarnianych. Mam nadzieję, że szczegóły naszej koncepcji oraz pierwsze osiągnięcia w tej dziedzinie będę mógł Państwu przedstawić już w kolejnym raporcie.

Tymczasem gorąco zachęcam do lektury podsumowania działań Polpharmy w roku 2021 i zapraszam do dialogu z nami na temat zrównoważonego rozwoju.

Z POWAŻANIEM,

Sebastian Szymanek

PREZES ZARZĄDU

**ZAKŁADY FARMACEUTYCZNE
POLPHARMA S.A.**

102-2 102-4 102-6

Podstawowe informacje o firmie

Polpharma jest największym producentem leków i substancji farmaceutycznych w Polsce i częścią jednej z największych grup farmaceutycznych w Europie Środkowo-Wschodniej.

Jesteśmy polskim czempionem narodowym oraz liderem krajowego rynku farmaceutycznego pod względem sprzedaży.

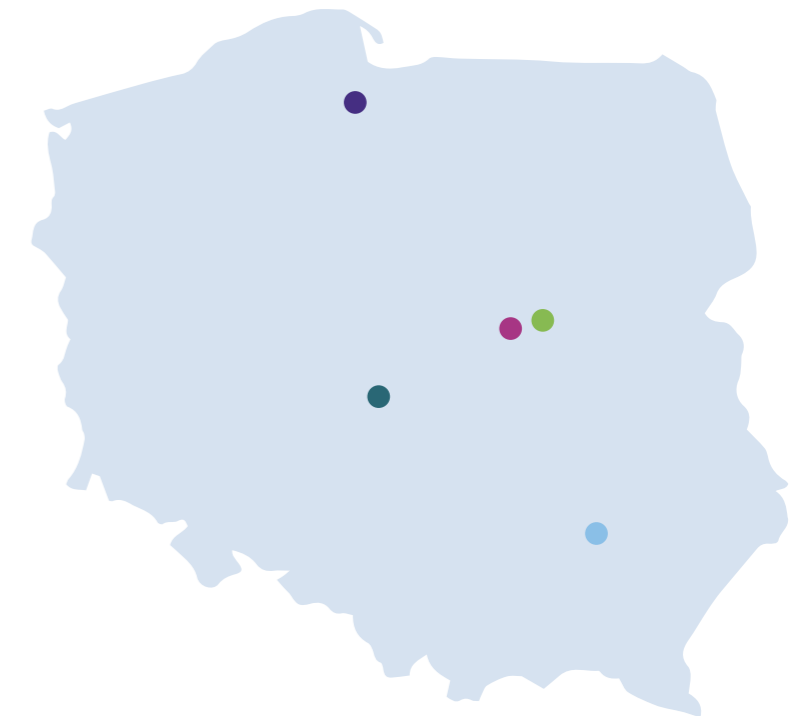
Początki naszej firmy sięgają 1935 r. Obecnie wchodzimy w skład silnej, międzynarodowej grupy farmaceutycznej, oferującej nowoczesne leki, substancje oraz innowacyjne rozwiązania dla pacjentów i partnerów biznesowych z całego świata. Leki Polpharmy pomagają ludziom w ponad 30 krajach, głównie w Polsce, Europie Środkowo-Wschodniej i Azji

Centralnej. Z kolei produkowane przez nas substancje czynne (API) trafiają do ponad 60 krajów, w tym na zaawansowane rynki Stanów Zjednoczonych, Japonii i Korei.

Dzięki szerokiemu portfolio ok. 800 produktów¹ możemy wspierać pacjentów w terapii i profilaktyce najczęściej występujących chorób. Specjalizujemy się w kardiologii, neurologii, okulistyce, pulmonologii oraz gastroenterologii. Współpracujemy z naukowcami i stale inwestujemy w nowe produkty oraz zaawansowane technologie, umożliwiając pacjentom dostęp do innowacyjnych rozwiązań, a naszym pracownikom – do nowoczesnej wiedzy i szerokich perspektyw rozwoju.

Grupa Polpharma w Polsce:

- **STAROGARD GDAŃSKI**
siedziba główna,
laboratorium,
zakład produkcyjny
- **WARSZAWA**
biuro,
laboratorium,
zakład produkcyjny
- **SIERADZ**
laboratorium,
zakład produkcyjny
- **DUCHNICE**
zakład produkcyjny
- **NOWA DĘBA**
zakład produkcyjny

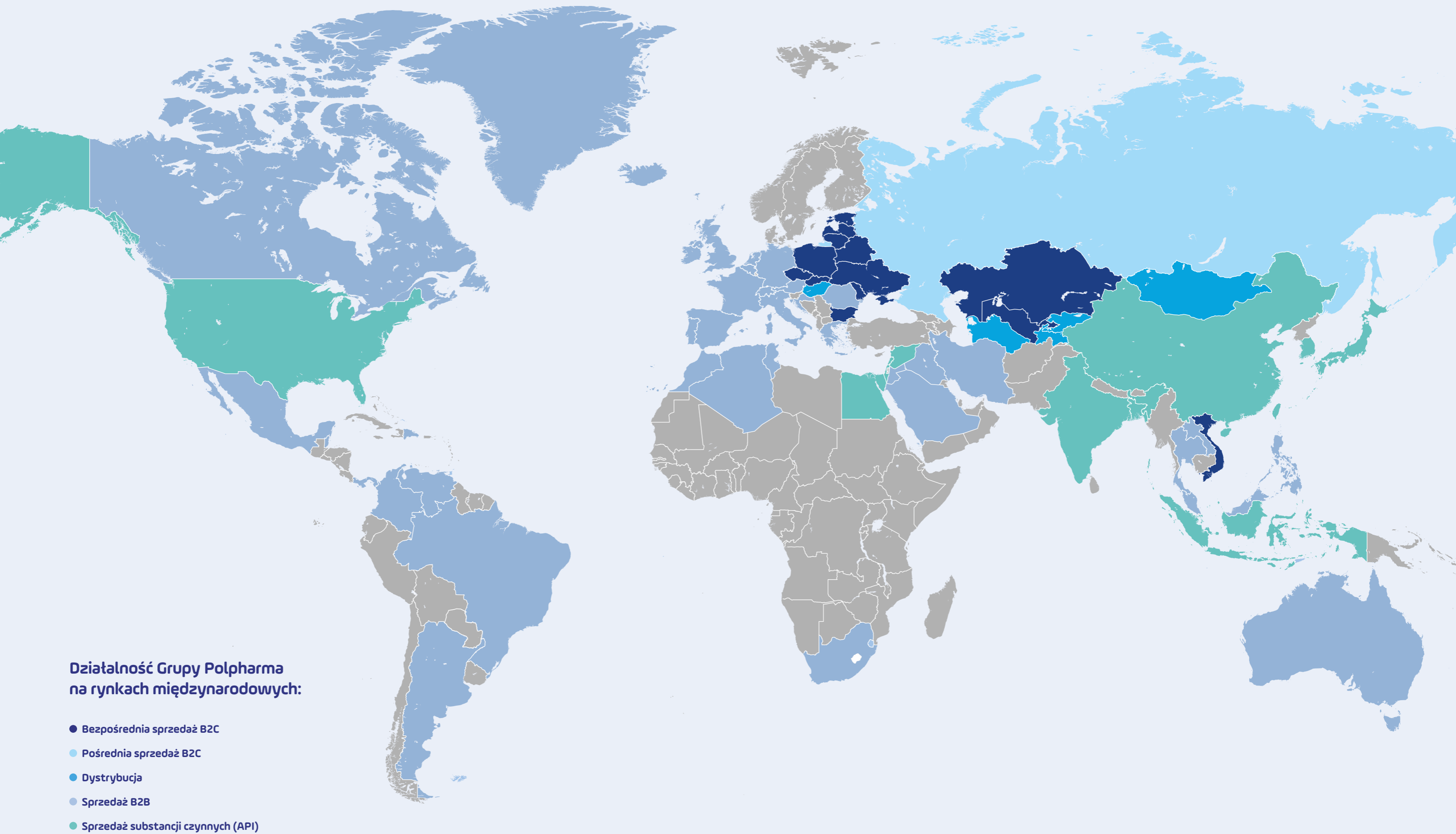


Nasza misja to:

„ Pomagamy ludziom żyć zdrowo w zdrowym świecie



¹ Liczba SKU, czyli produktów w różnych dawkach, postaciach i wielkościach opakowań oferowanych na rynku polskim.



102-1 102-5 102-18 G-P1

Władze spółek Grupy Polpharma w Polsce na dzień 31.12.2021

ZAKŁADY FARMACEUTYCZNE POLPHARMA S.A.

Zarząd*

Sebastian Szymanek – Prezes
Andrzej Dziuban – Członek
Philip Fritzsche – Członek
Wojciech Rosa – Członek

Rada Nadzorcza

Jerzy Starak – Przewodniczący
Elżbieta Dzikowska – Sekretarz
Piotr Bukowski – Członek
Georg Nederegger – Członek
Markus W. Sieger – Członek
Martyna Smentek – Członek
Cezary Wielesik – Członek
Gabriel Wujek – Członek

WARSZAWSKIE ZAKŁADY FARMACEUTYCZNE POLFA S.A.

Zarząd**

Krzysztof Raczyński – Prezes
Marcin Brodowski – Członek
Małgorzata Cegielska-Matysiak – Członek
Katarzyna Pacut – Członek

Rada Nadzorcza

Gabriel Wujek – Przewodniczący
Elżbieta Dzikowska – Wiceprzewodnicząca
Marcin Radoski – Sekretarz
Paweł Gatecki – Członek
Bożenna Kozakiewicz – Członek
Mirostlaw Miara – Członek
Mirostlaw Rak – Członek
Sebastian Szymanek – Członek



102-7 103-1 103-2 103-3 201-1 203-1 207-1

Podstawowe dane finansowe

	2021	2020	Zmiana 2021 vs 2020
Przychody ogółem [mln zł]	3 421,4	3 096,4	+10%
Koszty operacyjne*	-	-	-
Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze [mln zł]	691,7	701,2	-1%
Płatności na rzecz inwestorów (dywidenda)*	-	-	-
Płatności na rzecz państwa (podatki) [mln zł]	96,0	151,4	-37%
Darowizny i inwestycje na rzecz społeczeństwa [mln zł]	3,7	11,5	-68%

* Dane nieujawniane ze względu na politykę informacyjną Polpharmy.

Nasz wpływ na gospodarkę

Polpharma jest liderem polskiego rynku farmaceutycznego i ma istotny wpływ na rozwój krajowej gospodarki. Jego najważniejsze przejawy to płacone podatki, inwestycje w infrastrukturę oraz obszar badań i rozwoju, tworzenie miejsc pracy i nakłady na zakupy towarów oraz usług realizowane u polskich dostawców.

W 2021 r. po raz kolejny znaleźliśmy się w gronie czempionów narodowych, a więc firm, które mają szczególnie duży wkład w rozwój polskiej gospodarki. W zestawieniu, przygotowanym przez ośrodek analityczny Polityka Insight, oprócz wielkości przedsiębiorstw brana jest także pod uwagę ich wydajność, rola w branży, obecność na rynku międzynarodowym czy inwestycje w rozwój i innowacyjność. Polpharma zajęła piątą pozycję w zestawieniu ogólnym, a także pierwsze miejsce w rankingu innowacyjności.

87,6 mln zł

nakłady inwestycyjne w 2021 r.

224 mln zł

wydatki na badania i rozwój w 2021 r.

Strategia podatkowa

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

Spółki Grupy Polpharma w Polsce terminowo wywiązują się z zobowiązań w zakresie składania deklaracji oraz informacji podatkowych, terminowo regulują swoje zobowiązania podatkowe, a także korzystają ze zwolnień oraz ulg podatkowych zgodnie z obowiązującymi przepisami. W przypadku wątpliwości dotyczących przepisów podatkowych spółki Grupy Polpharma w Polsce składają do organów podatkowych wnioski o indywidualne interpretacje. W celu potwierdzenia prawidłowości dokonywanych rozliczeń podatkowych poddajemy się ponadto dobrowolnym przeglądów podatkowym, wykonywanym cyklicznie przez uznane firmy doradztwa podatkowego.

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

* Biografie członków Zarządu dostępne są na stronie <https://polpharma.pl/o-nas/zarzadz/>.

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

Nagrody i wyróżnienia

Odpowiedzialność społeczna:

- » pierwsze miejsce w kategorii „Farmacja i medycyna” oraz siódme miejsce w klasyfikacji generalnej Rankingu Odpowiedzialnych Firm 2021
- » Złoty Listek CSR oraz dodatkowe, specjalne wyróżnienie – Diamentowy Listek CSR – tygodnika „Polityka”
- » tytuł Lidera Społecznej Odpowiedzialności w konkursie Diamenty Sustainable Economy
- » nagroda w konkursie Etyczna Firma, organizowanym przez „Puls Biznesu”



Pracodawca:

- » pierwsze miejsce w kategorii „Farmaceutyka i biotechnologia” rankingu Forbes Poland’s Best Employers 2021
- » trzecie miejsce w kategorii „Nauki ścisłe” w rankingu Universum Awards, w którym studenci wybierają najbardziej atrakcyjnych pracodawców
- » wyróżnienie w kategorii „Firma duża” w konkursie Firma Przyjazna Rodzinie/ Firma Przyjazna Człowiekowi

Kampanie społeczne:

- » trzy złote statuetki Gold Stevie® Award w konkursie International Business Awards®, a także brązowa statuetka w kategorii „Issue management i komunikacja kryzysowa” konkursu Złote Spinacze dla kampanii „Ekowizyta – zadbajmy o dobry klimat”



Gospodarka, innowacyjność:

- » piąte miejsce w rankingu ogólnym oraz pierwsze miejsce w kategorii „Innowacyjność” na liście czempionów narodowych przygotowanej przez Politykę Insight
- » nagroda Diament Top Industry w kategorii „Lider Produkcji Przemysłowej”, przyznana podczas konferencji Top Industry Summit
- » nagroda dla Polpharma Digital Community w kategorii „Digital Capabilities” w konkursie Digital Excellence Awards
- » nagroda Lidera Innowacji w Polskim Przemśle 2021 przyznana na targach ITM Industry Europe 2021
- » nagroda w kategorii „DX Trailblazer” w konkursie Transformational Leadership Awards 2021

Zasady zarządzania

Strategia biznesowa Grupy Polpharma na lata 2021-2025 nosi nazwę „From Good to Great”. Jej celem jest zapewnienie naszej firmie dynamicznego wzrostu w oparciu o cztery główne filary. Są to: Innowacje jako kluczowy czynnik rozwoju

portfolio, Doskonałość kosztowa, Doskonałość komercyjna oraz Kultura jako siła napędowa organizacji. Tym, co spaja nasze działania, jest wspólny cel: „Pomagamy ludziom żyć zdrowo w zdrowym świecie”.

4 filary strategii Grupy Polpharma



Innowacje jako kluczowy czynnik rozwoju portfolio

- » Doskonałość w skomplikowanych technologiach
- » 200 nowych wdrożeń produktowych
- » Strategiczne współprace



Doskonałość kosztowa

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



Doskonałość komercyjna

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



Kultura siłą napędową organizacji

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

Podsumowanie realizacji Strategii społecznej odpowiedzialności 2019-2021

Rok 2021 był ostatnim rokiem obowiązywania naszej Strategii społecznej odpowiedzialności, stworzonej w roku 2019.

Opierała się ona na trzech filarach, które stanowiły etyczne prowadzenie biznesu, służba pacjentom i społeczeństwu oraz

innowacje i rozwój wiedzy. W ramach tych obszarów podjęliśmy 12 zobowiązań i zrealizowaliśmy wiele działań. W roku 2022 ogłosimy Strategię Zrównoważonego Rozwoju Polpharmy, która będzie obowiązywać do roku 2025.

Działania podejmowane w ramach naszej strategii CSR przyczyniły się do realizacji 6 z 17 globalnych Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ:



Etyczne prowadzenie biznesu



1. WZMACNIAMY KULTURĘ ETYCZNĄ FIRMY I BRANŻY FARMACEUTYCZNEJ

- » Wprowadziliśmy ocenę zachowań w oparciu o wartości do obowiązkowej oceny rocznej każdego pracownika
- » Zwiększyliśmy częstotliwość obowiązkowych szkoleń etycznych dla wszystkich pracowników (raz do roku)
- » Wdrożyliśmy Globalną Politykę Compliance, Netykiętę w przejrzystej i zrozumiałej formie (Legal Design) oraz cyfrowe rozwiązania w dziedzinie etyki i compliance

2. ZAPEWNIAMY JAKOŚĆ PRODUKTÓW ORAZ BEZPIECZEŃSTWO FARMAKOTERAPII

- » Wdrożyliśmy proces serializacji, służący zabezpieczeniu produktów przed fałszowaniem
- » Opracowaliśmy i wdrożyliśmy proces oceny i kontroli ryzyka wystąpienia nitrozoamin (tj. zanieczyszczeń o potencjalnym działaniu rakotwórczym) dla wszystkich produktów
- » Przeprowadziliśmy transformację nadzoru nad bezpieczeństwem farmakoterapii zgodnie z najlepszymi praktykami

3. ZAPEWNIAMY I PROMUJEMY PODWYŻSZONE STANDARDY BEZPIECZEŃSTWA PRACY

- » Przyjęliśmy nową Politykę Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Zdrowia Pracowników
- » Podjęliśmy liczne działania prewencyjne w zakresie ochrony pracowników przed zakażeniem koronawirusem SARS-CoV-2
- » Podnieśliśmy standardy bezpieczeństwa w obszarach produkcyjnych w związku z podwyższeniem kategorii ryzyka (OEB) dla niektórych substancji

4. BUDUJEMY KULTURĘ DIALOGU I ZAANGAŻOWANIA PRACOWNIKÓW

- » Wdrożyliśmy coroczne badania zaangażowania pracowników (Pulse Check)
- » Wprowadziliśmy na stałe hybrydowy model pracy
- » Uruchomiliśmy programy rozwojowe dla menedżerów różnych szczebli

5. DBAMY O ŚRODOWISKO NATURALNE

- » Przyjęliśmy nową Politykę Ochrony Środowiska
- » Zmierzyliśmy ślad węglowy organizacji we wszystkich trzech zakresach
- » Przeprowadziliśmy analizę ryzyk klimatycznych oraz analizy scenariuszowe zgodnie z rekomendacjami TCFD

6. PROWADZIMY ODPOWIEDZIALNY MARKETING

- » Wspólnie z lekarzami i farmaceutami posadziliśmy 6 różnorodnych biologicznie lasów w ramach akcji Ekowizyta
- » Stworzyliśmy portal PolpharmaDlaCiebie.pl, stanowiący kompleksową bazę wiedzy dla lekarzy
- » W naszych warsztatach i konferencjach wzięło udział ponad 27 tys. lekarzy

7. ROZWIJAMY ZRÓWNOWAŻONY ŁAŃCUCH DOSTAW

- » Wdrożyliśmy Politykę Zrównoważonego Łańcucha Dostaw (ZŁD) w Obszarze Zakupów
- » Potwierdziliśmy zgodność naszego systemu zakupów z normą ISO 20400 Zrównoważone zakupy
- » Wprowadziliśmy nową ankietę samooceny dostawców w zakresie ZŁD i opublikowaliśmy razem z nimi przewodnik dobrych praktyk środowiskowych

2 Służba pacjentom i społeczeństwu



1. ZAPEWNIAMY BEZPIECZEŃSTWO FARMACEUTYCZNE POLSKI

- » Zapewniliśmy nieprzerwany dostęp do niezbędnych leków, w tym leków szpitalnych i ratujących życie w czasie pandemii COVID-19
- » Wdrożyliśmy rozwiązania wspierające zarządzanie łańcuchem dostaw w obliczu globalnego kryzysu
- » Zapewniliśmy produkty niezbędne do realizacji Narodowego Programu Szczepień (sól fizjologiczna potrzebna do rozcieńczenia szczepionek, leki przeciwwstrząsowe)

2. BUDUJEMY ŚWIADOMOŚĆ PRACOWNIKÓW I PACJENTÓW W ZAKRESIE NOWOCZESNEJ PROFILAKTYKI

- » Wdrożyliśmy programy wsparcia psychologicznego oraz edukacji zdrowotnej dla pracowników („Życie po covidzie”, „Porozmawiajmy o zdrowiu”)
- » Nasze edukacyjne strony WWW i serwisy zdrowotne dla pacjentów odwiedziło ponad 25 mln użytkowników
- » W ramach akcji Strefa na Zdrowie przebadaliśmy 5700 osób

3. ANGAŻUJEMY SIĘ W ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNYCH

- » Zakupiliśmy 100 respiratorów w ramach pomocy w czasie pandemii dla 63 szpitali w całej Polsce
- » Zaangażowaliśmy się w program „Działaj Lokalnie” w powiecie starogardzkim, tworząc dedykowaną ścieżkę ekologiczną
- » Nasi pracownicy poświęcili ponad 10 tys. godzin na różne inicjatywy wolontariatu pracowniczego

Innowacje i rozwój wiedzy 3

1. WDRAŻAMY INNOWACYJNE ROZWIĄZANIA

- » Pracowaliśmy nad innowacyjnymi rozwiązaniami produktowymi stwarzającymi wartość dodaną dla pacjenta (leki okulistyczne bez konserwantów, kombinacje kardiologiczne)
- » Stworzyliśmy Cyfrową Społeczność Polpharmy i wdrożyliśmy szereg rozwiązań digitalowych poprawiających efektywność procesów
- » Wdrożyliśmy nowy program innowacji pracowniczych Leonardo

2. ROZWIJAMY WSPÓŁPRACĘ POMIĘDZY NAUKĄ A BIZNESEM

- » Wspólnie z naukowcami z ICHB PAN wdrożyliśmy pierwszy polski test rozróżniający COVID-19 od grypy i rozpoczęliśmy prace nad przełomową technologią RNA
- » Zaangażowaliśmy się w inicjatywę wspierającą innowacje w przemyśle farmaceutycznym (EIT Health, WHIH)
- » Usprawniliśmy proces zgłaszania i oceny wniosków w konkursach Naukowej Fundacji Polpharmy



ZARZĄDZANIE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM

W 2021 r. powołaliśmy Komitet ds. Zrównoważonego Rozwoju Polpharmy, któremu przewodniczy członek Zarządu. W skład komitetu wchodzi dyrektorzy kluczowych obszarów biznesowych firmy. Celem organu jest nadzór strategiczny, analiza ryzyk z obszaru ESG, tworzenie rekomendacji i polityk wewnętrznych, ustalanie i weryfikowanie celów i wskaźni-

ków wpływu. Zadaniem komitetu jest również dostarczanie Zarządowi i Radzie Nadzorczej Polpharmy wiarygodnych i aktualnych informacji na temat zagrożeń i szans w obszarach: klimatyczno-środowiskowym, społecznym i ładu korporacyjnego.

Realizacja 10 zasad Global Compact



PRAWA CZŁOWIEKA

Zasada 1.

Przestrzeganie i wspieranie ochrony międzynarodowo uznanych praw człowieka.

Zasada 2.

Eliminowanie wszelkich przypadków łamania praw człowieka przez firmę.

Prawa człowieka – s. 63 Program Etyczny i wartości – s. 80-81 Wymagania stawiane dostawcom – s. 82-83



STANDARDY PRACY

Zasada 3.

Popieranie wolności zrzeszania się i uznawanie w praktyce prawa do zbiorowych negocjacji.

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.

Układy zbiorowe pracy – s. 51 Zarządzanie różnorodnością – s. 60-61 Pracownicy z niepełnosprawnościami – s. 62 Wymagania stawiane dostawcom – s. 82-83



OCHRONA ŚRODOWISKA

Zasada 7.

Wspieranie zapobiegawczego podejścia do problemów środowiska naturalnego.

Zasada 8.

Podjęmowanie inicjatyw propagujących większą odpowiedzialność środowiskową.

Zasada 9.

Wspieranie rozwoju i upowszechniania technologii przyjaznych środowisku.

System zarządzania i inicjatywy mające na celu ograniczenie wpływu środowiskowego – s. 32-47



PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

Zasada 10.

Przeciwdziałanie korupcji we wszystkich jej formach, w tym łapówkarstwu i wymuszeniom.

Przeciwdziałanie korupcji – s. 79 Program Etyczny – s. 80-81 System zgłaszania naruszeń – s. 80



102-2 102-7 103-1 103-2 103-3

Jakość produktów i bezpieczeństwo terapii

Jakość, skuteczność i bezpieczeństwo stosowania naszych produktów to dla nas najwyższe priorytety. Dbamy o jakość produktów na każdym etapie ich rozwoju, wytwarzania, badania, magazynowania, dystrybucji i sprzedaży, zawsze mając na uwadze dobro pacjenta. Podstawą jest dla nas spełnianie wymagań Dobrej Praktyki Wytwarzania oraz innych regulacji, których źródłem są przepisy prawa. Nieustannie doskonalimy procesy jakościowe i umacniamy kulturę jakości. Poczucie odpowiedzialności za jakość budujemy nie tylko wśród naszych pracowników, lecz również u wszystkich naszych dostawców.

Prowadzimy procesy wytwórcze w sposób zapewniający oczekiwaną, wysoką jakość naszych leków, suplementów diety i wyrobów medycznych. Wszystkie procesy produkcyjne podlegają ciągłej ocenie jakościowej. Stale kontrolujemy też jakość wszystkich materiałów używanych do produkcji oraz wszystkich powstających preparatów. Wszystkie nasze produkty objęte są nadzorem bezpieczeństwa stosowania.

Przykładamy ogromną wagę do odpowiedniego szkolenia naszych pracowników, zgodnie z rozporządzeniem w sprawie wymagań Dobrej Praktyki Wytwarzania. Dla pełniejszej kon-

troli 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 regularnie organizujemy audyty wewnętrzne. Inspekcje tego typu są prowadzone zarówno przez nadzór produkcyjny, jak i personel ds. zapewnienia jakości. Nasi audytorzy przechodzą proces certyfikacji, w wyniku którego uzyskują formalne potwierdzenie swoich umiejętności. Audytom jakości cyklicznie poddawani są również dostawcy materiałów opakowaniowych oraz substancji aktywnych i pomocniczych, laboratoria i wytwórcy kontraktowi, jak też dostawcy szeroko rozumianych usług.

Naszymi klientami są pacjenci i konsumenci korzystający z naszych produktów, dystrybutorzy leków oraz inne firmy farmaceutyczne (rynek B2B).

Główne produkty i usługi



Leki wydawane z przepisu lekarza
(tzw. leki Rp)



Leki wydawane bez przepisu lekarza
(tzw. leki OTC)



Żywność specjalnego przeznaczenia medycznego



Suplementy diety



Wyroby medyczne



Kosmetyki



Substancje czynne (API)

417-1

Rynek B2B



Sprzedaż substancji czynnych (API)



Sprzedaż licencji na produkty firmy



Usługi rozwoju na zlecenie i produkcji kontraktowej

W 2021 r. w aktywnej ofercie sprzedażowej posiadaliśmy w różnych postaciach, dawkach, wielkościach opakowań i wersjach językowych:

814

produktów (tzw. SKU)
na rynku polskim

1169

produktów (tzw. SKU)
na rynkach eksportowych

Wszystkie ulotki i opakowania naszych produktów leczniczych są oznakowane zgodnie z regulacjami prawnymi i nie zostały stwierdzone żadne nieprawidłowości w tym zakresie w 2021 r. Obok podstawowych informacji o leku, takich jak nazwa, moc, postać czy warunki przechowywania, mamy również obowiązek umieszczania informacji o podmiocie odpowiedzialnym, a w ulotce dodatkowo także o wytwórcy produktu leczniczego.

W 2021 r., w związku z połączeniem Medana Pharma S.A. z Zakładami Farmaceutycznymi POLPHARMA S.A., wszystkie dokumenty tej pierwszej spółki, w tym ulotki i opakowania produktów, musieliśmy zaktualizować o dane nowego podmiotu odpowiedzialnego i wytwórcy. Oznaczało to zmianę opakowań i ulotek dla blisko 470 produktów w ponad 20 krajach. Było to ogromne wyzwanie dla obszaru rejestracji, a także innych zaangażowanych działów Polpharmy. Najważniejszym zadaniem było przeprowadzenie tego procesu w taki sposób, by nie narazić bezpieczeństwa pacjentów. Z wyprzedzeniem zbudowaliśmy odpowiedni zapas produktów, aby wszystkie niezbędne zmiany dokumentacji nie zaburzyły dostępu pacjentów do leczenia.

Polpharma jest największą polską firmą farmaceutyczną i odgrywa kluczową rolę w zapewnieniu **bezpieczeństwa lekowego kraju**. Oznacza to zapewnienie ciągłości dostaw produktów ze wszystkich ważnych grup terapeutycznych,

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 wytwarzania produktów leczniczych, jak też gotowe postaci leków. Zmniejsza to naszą zależność od surowców pozyskiwanych z zewnątrz i minimalizuje związane z tym ryzyka.

- » Mamy 12,4% udziału ilościowego w rynku leków refundowanych, przy czym tylko 5,9% udziału wartościowego w refundacji.
- » Co 8. opakowanie leku w polskich aptekach i co 3. w polskich szpitalach pochodzi z Polpharmy.
- » Utrzymujemy produkcję 43 produktów leczniczych (SKU), w tym leków ratujących życie, które nie mają odpowiedników na polskim rynku.
- » Jesteśmy kluczowym wytwórcą antybiotyków parenteralnych (tj. podawanych w sposób pozajelitowy), stosowanych w profilaktyce okołoperacyjnej.
- » Jako jedyna firma w Polsce wytwarzamy na dużą skalę około 50 substancji czynnych (API) – surowców do produkcji leków.
- » Mamy udział w zapewnieniu strategicznych rezerw wojskowych w zakresie zaopatrzenia w leki.

103-1

103-2

103-3

416-1

417-3

Pandemia COVID-19 i gwałtowny wzrost zapotrzebowania na leki, zwłaszcza leki szpitalne stosowane podczas sztucznej wentylacji, w szczególności sposób pokazały naszą istotną rolę w zapewnieniu bezpieczeństwa lekowego pacjentów. Priorytetem Polpharmy było zapewnienie nieprzerwanego dostępu do potrzebnych produktów poprzez mobilizację fabryk i zachowanie pełnych zdolności produkcyjnych.

Musieliśmy stawić czoło wielu wyzwaniom, takim jak m.in. przerwane łańcuchy dostaw i problemy z dostępnością substancji czynnych, materiałów produkcyjnych i transportu. Nasi pracownicy ogromnym wysiłkiem zdobywali surowce, pokonując wiele barier administracyjnych w poszczególnych krajach.

Efektom podjętych działań była niezakłócona produkcja i dostawy leków do aptek oraz szpitali. Mieliśmy także istotny wkład w realizację Narodowego Programu Szczepień. Dzięki naszej adrenalinie, która jest obowiązkowym elementem zestawów przeciwwstrząsowych, możliwe było zaopatrzenie kilku tysięcy punktów szczepień. Byliśmy również kluczowym dostawcą soli fizjologicznej, która jest stosowana do przygotowywania do użycia szczepionek przeciwko COVID-19.

Równie ważne, jak bezpieczeństwo pacjentów, było dla nas bezpieczeństwo naszych pracowników. Zmieniliśmy organizację pracy w naszych zakładach i biurach, zapewniliśmy niezbędne środki higieniczne i dezynfekcyjne oraz prowadziliśmy szeroko zakrojoną edukację na temat ochrony przed zakażeniem. Umożliwiliśmy wszystkim pracownikom regularne testowanie i zaszczepienie się przeciw COVID-19 na terenie firmy.

Ważnym obowiązkiem firmy farmaceutycznej jest **nadzór nad bezpieczeństwem stosowania wszystkich jej produktów**. Pharmacovigilance, czyli system nadzoru nad bezpieczeństwem farmakoterapii, to szereg czynności podejmowanych przez profesjonalistów z sektora ochrony zdrowia i farmaceutycznego, by stosowanie danego produktu było dla pacjentów tak bezpieczne, jak tylko jest to możliwe. Elementy systemu to m.in. monitorowanie działań niepożądanych i dokumentowanie procesu nadzoru, a także aktywności edukacyjne.

Do zgłaszania informacji o działaniach niepożądanych produktów Grupy Polpharma w Polsce są zobowiązani wszyscy pracownicy, którzy przechodzą w tym celu obowiązkowe szkolenia e-learningowe. Pacjentom i pracownikom ochrony zdrowia udzielamy fachowych, rzetelnych i zgodnych z aktualnym stanem wiedzy informacji na temat naszych produktów, przyczyniając się do zwiększenia ich świadomości oraz bezpieczeństwa farmakoterapii. Jednym z wykorzystywanych narzędzi jest strona internetowa bezpiecznaterapiapolpharma.pl,

poświęcona bezpieczeństwu stosowania leków oferowanych przez spółki Grupy Polpharma w Polsce.

Wyrazem naszej troski o bezpieczeństwo stosowania naszych produktów jest również tworzenie odpowiedzialnego przekazu marketingowego. Każdy materiał reklamowy jest akceptowany zgodnie z Procedurą zatwierdzania materiałów reklamowych i edukacyjnych dotyczących produktów leczniczych, suplementów diety, wyrobów medycznych, żywności specjalnego przeznaczenia medycznego, kosmetyków oraz badań edukacyjnych. Celem procedury jest ujednolicenie, standaryzacja i usystematyzowanie sposobu postępowania w procesie akceptacji z uwzględnieniem odrębnych ścieżek dla niektórych rodzajów materiałów. Wskazany sposób postępowania ma zapewnić, aby wszystkie materiały były rzetelne, uczciwe, zgodne z prawem i obowiązującymi w Polpharmie kodeksami etycznymi, jak również aby odzwierciedlały aktualną wiedzę naukową.

W okresie objętym raportem nie zanotowaliśmy niezgodności z regulacjami i dobrowolnie stosowanymi kodeksami dotyczącymi komunikacji marketingowej.

Polpharma zobowiązała się do przestrzegania następujących kodeksów:

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

Dodatkowo Polpharma samodzielnie przygotowała i wdrożyła w organizacji procedurę akceptacji materiałów reklamowych, która uwzględnia sprawdzenie każdego takiego materiału przez doradcę medycznego i prawnika. We wskazanych w procedurze przypadkach materiały reklamowe są również akceptowane przez Dział PR oraz Zespół Compliance.

2924

konsultacje udzielone pacjentom na temat stosowania leków Grupy Polpharma w Polsce oraz zagadnień dotyczących bezpieczeństwa

102-43

416-2

Wyzwania w zakresie bezpieczeństwa produktów

W 2018 r. Polpharma wprowadziła nową szatę graficzną opakowań leków na receptę. Nowy system uzyskał pozytywną opinię Naczelnej Izby Aptekarskiej, został pozytywnie przyjęty przez farmaceutów, a także zebrał szereg nagród. Jednak po wprowadzeniu nowych opakowań do leczenia szpitalnego zaczęliśmy otrzymywać sygnały od lekarzy, potwierdzone przez Rzecznika Praw Pacjenta, że pojawiają się problemy z rozróżnieniem opakowań i ampulek leków do iniekcji (wstrzykiwań), co może powodować groźne w skutkach pomyłki. W takiej sytuacji koniecznością było zbadanie problemu i wypracowanie **wytycznych dla nowej szaty graficznej** dedykowanej lekom szpitalnym, która doprowadzi do eliminacji wspomnianych zagrożeń.

Zorganizowaliśmy szeroko zakrojone konsultacje, podczas których omówiony został kierunek zmian dla wzorów graficznych etykiet i pudełek kartonowych leków szpitalnych. Projekt był realizowany we współpracy z Polskim Towarzystwem Anestezjologii i Intensywnej Terapii oraz w dialogu z lekarzami i pielęgniarkami z polskich szpitali, w tym z Centralnego Klinicznego Szpitala UCK WUM, Centralnego Szpitala Klinicznego MSWiA oraz Szpitala Klinicznego Dzieciątka Jezus. Najważniejszą decyzją było skorzystanie z międzynarodowej normy ISO 26825, wyznaczającej standardy kolorystyczne dla oznaczania grup leków stosowanych w intensywnej terapii. Zgodnie z jej zapisami, nowe opakowania oraz etykiety naszych produktów szpitalnych zawierać będą: wyróżnioną kodem kolorystycznym kategorię leku, wyraźnie rozróżnione

nazwy chemicznej i handlową, klarownie zapisane dawki oraz dodatkowe rozróżnienia w przypadku specjalnych właściwości leku.

Nowa szata graficzna leków szpitalnych Polpharmy jest wynikiem wielomiesięcznych konsultacji i szczegółowych analiz. Przygotowane zmiany, które wejdą w życie w roku 2022, mają na celu jak największe ułatwienie lekarzom i pielęgniarkom pracy z naszymi lekami iniekcyjnymi oraz zapewnienie bezpieczeństwa ich podania pacjentom.

W 2022 r. planujemy przeprowadzić dużą kampanię informacyjną skierowaną do pracowników medycznych, w której przybliżyć będziemy normę ISO 26825, jej zasady i korzyści ze stosowania. Liczymy na to, że inne firmy na polskim rynku również zaczną z niej korzystać.

W 2021 r. nie odnotowaliśmy przypadków niezgodności z regulacjami związanymi z wpływem produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo, których skutkiem byłaby kara lub grzywna.

W wypadku podejrzenia wady jakościowej produktu wnioskujemy do Głównego Inspektora Farmaceutycznego o wycofanie go z obrotu. Takie działanie jest dowodem odpowiedzialnej postawy firmy wobec pacjentów, wyrazem świadomego zarządzania jakością, a także ważnym działaniem prewencyjnym.

W roku 2021, bazując na przeprowadzonych badaniach stabilności, podjęliśmy decyzję o wycofaniu trzech produktów na rynku polskim oraz jednego produktu na rynku eksportowym.

Liczba wycofanych serii – 5



Transformacja cyfrowa

Cyfryzacja to trend, który zmienia system opieki zdrowotnej, stawiając w centrum uwagi pacjenta. Przemysł farmaceutyczny również zmienia swoją rolę – nie zajmuje się wyłącznie dostarczaniem leków, ale wspiera pacjentów w profilaktyce i dbaniu o zdrowie.

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

Transformacja cyfrowa Polpharmy w 2021 r.:

- » przenieśliśmy kluczowe i krytyczne systemy do rozwiązania chmurowego firmy Oracle;
- » rozwijaliśmy cyfrowy portal dla lekarzy i pacjentów – Polpharma dla Ciebie;
- » wznowiliśmy edukację farmaceutów z zakresu zdrowia oka, opartą o technologię rozszerzonej rzeczywistości;
- » kontynuowaliśmy projekt wykorzystania sztucznej inteligencji w zarządzaniu odpadami w zakładzie produkcyjnym w Starogardzie Gdańskim;
- » zaprojektowaliśmy pierwszą inwestycję w technologii BIM, w pełni integrując metadane projektowe i tworząc podwaliny dla zmiany podejścia do procesów inwestycyjnych w Grupie;

- » wdrożyliśmy pierwszy system predykcyjny związany z utrzymaniem krytycznych maszyn i urządzeń – umożliwił on wykrycie i uniknięcie wielu mikroprzestojów i kilku zdarzeń krytycznych;
- » wdrożyliśmy pilotażową platformę integrującą dane geometryczne i dokumentację (tzw. cyfrowy bliźniak) z danymi online, monitorowanymi wprost z maszyn i instalacji – w ten sposób powstała platforma rozszerzonej rzeczywistości mająca na celu wsparcie pracowników i zmianę standardowego podejścia do pracy z dużą ilością informacji;
- » przetestowaliśmy technologię Computer Vision, realizując projekt rozpoznawania przez CCTV właściwego stosowania odzieży i środków ochrony indywidualnej przez pracowników;
- » przeprowadziliśmy pilotaż projektu paperless w zakładzie w Nowej Dębie, który polegał na cyfryzacji obiegu dokumentacji papierowej dotyczącej obsługi maszyn, urządzeń i pomieszczeń produkcyjnych; 160 typów dokumentów (instrukcji obsługi) zostało zdigitalizowanych i są procesowane i aktualizowane cyfrowo;
- » wprowadziliśmy rozwiązanie usprawniające zarządzanie wolnymi miejscami na służbowym parkingu w biurze w Warszawie;
- » organizowaliśmy webinaria dla pracowników, m.in. na temat cyfryzacji systemów opieki zdrowotnej oraz wykorzystania sztucznej inteligencji w opiece nad pacjentami.

Polpharma znalazła się w gronie 15 laureatów drugiej edycji Transformational Leadership Awards – międzynarodowego konkursu organizowanego przez serwis Smart Industry, w ramach którego osoby i przedsiębiorstwa doceniane są za szczególnie udane projekty transformacji cyfrowej. Jesteśmy jedną z trzech firm, które nagrodzono w kategorii „DX Trailblazer”. Uznanie jurorów wzbudziła cyfrowa transformacja wielu elementów naszego systemu zarządzania infrastrukturą techniczną.

Otrzymaliśmy również nagrodę Lidera Innowacji w Polskim Przemśle 2021, a Dyrektor Zakładu Produkcji Leków w Starogardzie Gdańskim został indywidualnie uhonorowany za nowatorskie wykorzystanie rozszerzonej rzeczywistości w produkcji. Wkład w rozwój branży oraz tempo i jakość wprowadzanych innowacji w Polpharmie zostały docenione podczas targów ITM Industry Europe 2021.

Postępująca w Polpharmie cyfryzacja wspiera zrównoważony rozwój – wdrażane są autonomiczne systemy sterowania, które bez udziału obsługi prowadzą procesy w sposób efektywny i wydajny, co przekłada się na zmniejszone zużycie energii i tym samym niższą emisję CO₂. Jednym z pilotażowych projektów uruchomionych w Starogardzie Gdańskim jest instalacja odzyskiwania ciepła z procesów pomocniczych w Zakładzie Produkcji Leków, dzięki czemu każdego roku zredukujemy emisję dwutlenku węgla do atmosfery o 450 ton. Wysoka efektywność systemu i monitorowana online wydajność przyczyniły się do decyzji o dalszym rozwoju tej technologii – trwają prace nad wdrożeniem bliźniaczej instalacji dla Zakładu API.

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



Jednym z kluczowych warunków powodzenia „cyfrowej rewolucji” jest włączenie w nią naszych pracowników, dlatego powołaliśmy i rozwijamy **Polpharma Digital Community (PDC), Cyfrową Społeczność Polpharmy**. Ta nieformalna, interdyscyplinarna społeczność osób z różnych działów i lokalizacji firmy stanowi forum dyskusji nad cyfryzacją i tworzeniem innowacyjnych rozwiązań dla pacjentów oraz partnerów w systemie ochrony zdrowia. PDC inicjuje innowacyjne projekty i włącza się w ich realizację, buduje wśród pracowników świadomość potencjału technologii cyfrowych w różnych obszarach pracy i życia, a także wspiera ich w rozwoju kompetencji cyfrowych i angażuje w trwającą transformację.

W 2021 r. o 420% wzrosła liczba pracowników zaangażowanych w działania PDC w stosunku do poprzedniego roku. Działalność społeczności została zauważona i doceniona na zewnątrz: w 2021 r. uhonorowano ją główną nagrodą w konkursie Digital Excellence Awards organizowanym przez CIONET, w kategorii „Digital Capabilities”.

Dbamy o rozwój kompetencji cyfrowych naszych pracowników. W 2021 r. zrealizowaliśmy projekt **Cyfrowy Rozwój Pracownika** – cykl szkoleń, których celem było wyrównanie wiedzy i umiejętności cyfrowych naszej kadry. Miał on formę siedmiu cotygodniowych, krótkich webinarów poświęconych efektywnej komunikacji i pracy z wykorzystaniem chmurowej wersji pakietu Microsoft Office (Office 365). Cykl

został przygotowany oddolnie, z inicjatywy członków PDC, w odpowiedzi na realne potrzeby, zdiagnozowane za pośrednictwem ankiety adresowanej do wszystkich pracowników firmy. Wszystkie wykłady oraz materiały uzupełniające są dostępne na wewnętrznej platformie szkoleniowej, dzięki czemu pracownicy mają do nich stały dostęp. W szkoleniach prowadzonych przez członków PDC wzięto udział ponad 1300 unikalnych użytkowników (30% pracowników Polpharmy w Polsce). Z kolei w szkoleniu dla menedżerów na temat zarządzania pracami cyfrowych i hybrydowych zespołów uczestniczyło 250 osób.

Okres pandemiczny zintensyfikował prace wielu dostawców w zakresie zdalnego wsparcia wirtualnej i rozszerzonej rzeczywistości. Coraz częściej rozważa się obecnie digitalizację wiedzy i doświadczenia pracowników w postaci modeli predykcyjnych. W tym zakresie również Polpharma poszukuje szans na rozwój.

W 2021 r. wdrożyliśmy pilotażową instalację monitorującą stan techniczny krytycznych urządzeń wirujących (machine health), opartą o modele predykcyjne i aparaturę do wibrodiagnostyki, pomiaru temperatury i pola magnetycznego. Na tej podstawie zidentyfikowaliśmy w okresie testowania łącznie ok. 150 zdarzeń potencjalnie awaryjnych, które w konsekwencji doprowadziłyby do znaczących strat produkcyjnych. Równolegle prowadziliśmy prace związane z rozszerzoną i wirtualną rzeczywistością dla wsparcia pracowników zarówno w nowych wdrożeniach, jak i w utrzymaniu obiektów i maszyn.

W ten sposób rozwijamy się w zakresie systemów klasy BIM, agregujących metadane geometryczne z dokumentacją techniczną oraz danymi wprost z produkcji – pierwszym obiektem zaprojektowanym i wdrażanym w tej technologii będzie nowy budynek do badań i rozwoju oraz wytwarzania substancji wysokoaktywnych. Dzięki takiemu podejściu testujemy i rozwijamy technologię projektowania, modelowania i scanningu 3D, pozwalającą na zbieranie danych geometrycznych w celu tworzenia tzw. cyfrowych bliźniaków. Jednym z pilotażowych wdrożeń w tym zakresie w 2021 r. była rozszerzona platforma agregująca obszar zeskanowany w 3D z dokumentacją techniczną pracujących tam instalacji, parametrami online, informacjami online oraz systemem wspierającym podejmowanie decyzji – predykcyjnym modelem matematycznym.

Rewolucyjnym rozwiązaniem w tym obszarze jest dostarczenie informacji w sposób intuicyjny dla użytkowników – wprost na urządzenia mobilne, w tym tzw. wearables. W ten sposób chcemy zwiększyć efektywność pracowników, rezygnując z klasycznego modelu pracy na stanowisku komputerowym z systemami bazodanowymi, tabelami i katalogami z dokumentacją archiwalną.

102-40 102-42 102-43 102-44

Współpraca z interesariuszami



Interesariusze

Grono naszych najważniejszych interesariuszy, czyli grup i osób, które wywierają wpływ na nasze działania i/lub na które my wywieramy wpływ, stanowią:

- » pracownicy
- » pacjenci i konsumenci naszych produktów
- » lekarze
- » farmaceuci
- » klienci – dystrybutorzy leków
- » klienci – inne firmy farmaceutyczne
- » dostawcy
- » regulatorzy i przedstawiciele administracji publicznej
- » instytucje finansowe
- » naukowcy i liderzy 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 innych wydarzeń
- » grupy fokusowe
- » badania oczekiwań społeczności lokalnych
- » publiczne dyskusje
- » badania konsumenckie
- » targi branżowe
- » spotkania rad ekspertów, rad naukowych i ciał doradczych

102-12 102-13

Członkostwo w organizacjach

Aktywnie włączamy się w prace 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
- » grupa robocza ds. innowacji dla zrównoważonego rozwoju i CSR przy Zespole ds. Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw w Ministerstwie Funduszy i Polityki Regionalnej

Ponadto w Polskiej Radzie Biznesu działa Przewodniczący Rady Nadzorczej Polpharmy S.A. Jerzy Starak, a w roku 2021 Prezes Zarządu Markus Sieger był członkiem Rady Programowej Global Compact Network Poland. Przedstawiciele Polpharmy zasiadają również w radach uczelni: Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego i Politechniki Warszawskiej, a także w Radzie Pracodawców Wydziału Farmaceutycznego Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego.



Zewnętrzne inicjatywy i deklaracje

- » inicjatywa United Nations Global Compact (od 2016 r.)
- » Karta Różnorodności (od 2015 r.)
- » Partnerstwo na rzecz realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju w Polsce (od 2017 r.)
- » Partnerstwo na rzecz realizacji środowiskowych Celów Zrównoważonego Rozwoju „Razem dla środowiska” (od 2016 r.)
- » Partnerstwo na rzecz dostępności w ramach Programu Dostępność Plus (od 2019 r.)
- » EIT Health – europejskie partnerstwo publiczno-prywatne w obszarze innowacyjnej medycyny i opieki zdrowotnej (od 2020 r.)
- » Program „Climate Leadership powered by UN Environment” (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.)
- » Równe Szanse w Biznesie / Target Gender Equality – program UN Global Compact Network Poland (od 2021 r.)



Rozdział 2

OCHRONA ŚRODOWISKA

102-11 103-1 103-2 103-3 307-1 419-1

Zarządzanie i cele

Posiadamy **Zintegrowany System Zarządzania Środowiskowego i BHP**, zgodny z normami: ISO 14001, ISO 45001 oraz ISO/IEC 17025. Został on wdrożony we wszystkich jednostkach organizacyjnych Grupy Polpharma w Polsce, jednak certyfikowany jest wyłącznie w zakładzie w Starogardzie Gdańskim. Nasze podejście do ochrony środowiska wypełnia zasadę ostrożności zawartą w Deklaracji z Rio w sprawie środowiska i rozwoju.

W 2021 r. opublikowaliśmy zweryfikowaną Politykę Ochrony Środowiska. To odpowiedź na dynamicznie zmieniające się wymagania Unii Europejskiej w zakresie podejmowania działań na rzecz klimatu i gospodarki o obiegu zamkniętym, jak np. Europejski Zielony Ład.

Cztery kluczowe obszary nowej **Polityki Ochrony Środowiska** Polpharmy to ograniczenie wpływu na zmiany klimatu, ochrona wód, transformacja w kierunku o obiegu zamkniętym oraz minimalizowanie wpływu w całym łańcuchu wartości.

Główne założenia Polityki Ochrony Środowiska:

- » Efektywne gospodarowanie energią, wykorzystywanie czystych i odnawialnych źródeł energii, dążenie do zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych oraz podejmowanie działań kompensujących, tak aby docelowo osiągnąć neutralność klimatyczną.
- » Projektowanie produktów i procesów w sposób ograniczający ich wpływ na środowisko i różnorodność biologiczną w całym łańcuchu wartości; opracowywanie, doskonalenie i wdrażanie innowacyjnych, zielonych technologii i procesów oraz stosowanie zasad zielonej chemii.
- » Minimalizowanie emisji zanieczyszczeń do powietrza, gleby i wód, w tym emisji substancji aktywnych w prowadzonych procesach produkcyjnych i pomocniczych.
- » Racjonalne i efektywne wykorzystywanie zasobów naturalnych poprzez stosowanie zasad gospodarki o obiegu zamkniętym.
- » Minimalizowanie szkodliwego wpływu na środowisko poprzez racjonalny dobór środków transportu o jak najmniejszym śladzie węglowym oraz optymalizację procesów logistycznych.
- » Tworzenie zielonego miejsca pracy, w tym stosowanie zasad zielonego biura, organizacja zielonych wydarzeń, promowanie ekologicznych dojazdów do pracy i podróży służbowych, rozszerzanie cyfryzacji procesów.

- » Budowanie zrównoważonego łańcucha dostaw poprzez wymagania od dostawców przestrzegania określonych standardów środowiskowych i wspieranie ich w zmniejszaniu wpływu na środowisko i klimat.
- » Dokonywanie świadomych wyborów zakupowych z uwzględnieniem kryteriów środowiskowych.
- » Prowadzenie odpowiedzialnego marketingu i edukacji interesariuszy, aby zapewnić odpowiednie korzystanie z produktów oraz ich właściwe unieszkodliwianie.
- » Zachęcanie interesariuszy do podejmowania działań na rzecz ochrony środowiska i wspieranie ich realizacji.

Cele środowiskowe wraz z planem działania Grupy Polpharma w Polsce w perspektywie do roku 2030 są w trakcie opracowywania.

Główne kierunki planowanych działań to:

- » osiągnięcie neutralności klimatycznej,
- » projektowanie produktów i procesów w sposób ograniczający ich wpływ na środowisko poprzez stosowanie zasad zielonej chemii i gospodarki o obiegu zamkniętym,
- » edukacja środowiskowa.

W 2021 r. na Zakłady Farmaceutyczne POLPHARMA S.A. zostały nałożone dwie kary z tytułu nieprzestrzegania prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska w łącznej wysokości 17 200 zł. Była to opłata podwyższona za ścieki oraz kara za brak wpisu do bazy Centralnego Rejestru Operatorów w wyznaczonym terminie. W okresie objętym raportem na Grupę Polpharma w Polsce nie zostały nałożone inne kary z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami.

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:

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

201-2 E-P3 E-S2

Klimat i emisje

Pracujemy nad strategią energetyczną, która określi ścieżkę osiągnięcia neutralności klimatycznej w Zakresie 1 i 2 do roku 2050. Wprowadzamy rozwiązania ograniczające nasze emisje gazów cieplarnianych, a także planujemy analogiczne działania we współpracy z naszymi dostawcami i innymi partnerami w łańcuchu wartości. Zidentyfikowaliśmy najważniejsze ryzyka klimatyczne i przeprowadziliśmy proces analizy scenariuszowej. Dążymy do tego, aby istotna część zużywanej przez nas energii pochodziła ze źródeł odnawialnych. Jednym ze sposobów zmniejszania emisji jest też transformacja Polpharmy w kierunku gospodarki o obiegu zamkniętym, m.in. poprzez sukcesywne wdrażanie zasad ekoprojektowania.

Ryzyka klimatyczne i analiza scenariuszowa

Transformacja w kierunku niskoemisyjności i adaptacja do zmian klimatu to wyzwania, na które Grupa Polpharma w Polsce odpowiada wieloaspektowo. W 2021 r. przeprowadziliśmy zaawansowany proces analizy ryzyk i szans klimatycznych oraz klimatycznej analizy scenariuszowej. Analizowane scenariusze, zakładające wzrost średnich globalnych tempe-

ratur o mniej niż 2°C i więcej niż 2°C w porównaniu z okresem przedindustrialnym, miały za zadanie określenie potencjalnego wpływu zmian klimatu na działania biznesowe oraz ich możliwych skutków finansowych, a także ocenę adekwatności realizowanych polityk. Do analizy możliwych zmian klimatu wybrano w szczególności raport uwzględniający 3 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 ryzyk i scenariuszy przeprowadzono z udziałem 12 jednostek organizacyjnych Polpharmy, w tym m.in. zespołów: infrastruktury, finansów, prawnego, ochrony środowiska i bezpieczeństwa pracy, sprzedaży i marketingu, zarządzania łańcuchem dostaw i zakupów, projektów strategicznych i R&D oraz komunikacji korporacyjnej i CSR/ESG.

Celem procesu było określenie możliwych ekonomicznych, regulacyjnych, technologicznych i społecznych czynników wpływu, identyfikacja obecnych procesów ograniczających ryzyka i ustalenie możliwych działań wyprzedzających firmy. Analiza była też punktem wyjścia do stworzenia polityki dekarbonizacyjnej Polpharmy.

Istotne ryzyka klimatyczne Grupy Polpharma w Polsce:

Ryzyka związane z wpływem klimatu na firmę	Istotność ryzyka w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej		
Ryzyka fizyczne	2022-2025	2025-2030	2030-2050
Dotkliwe mrozy, opady śniegu, burze śnieżne, zamiecie	znacząca	znacząca	wysoka
Nawałnice, oberwania chmury, lokalne podtopienia, powódzie, podtopienia (błyskawiczne), powódzie błotne	znacząca	znacząca	wysoka
Wichury, trąby powietrzne, burze z piorunami, gradobicia	znacząca	znacząca	wysoka
Ryzyka fizyczne chroniczne			
Długotrwałe susze, pustynnienia, spadek poziomu wód gruntowych, fale upałów, zmiany sezonowości	znacząca	umiarkowana	niska
Utrata różnorodności biologicznej	umiarkowana	umiarkowana	umiarkowana
Epidemie i pandemie, choroby cywilizacyjne i powiązane ze zmianami klimatu	wysoka	wysoka	wysoka
Wpływ firmy na klimat			
Ograniczanie emisji i raportowanie w Zakresie 1 i 2	wysoka	znacząca	znacząca
Ograniczanie emisji i raportowanie w Zakresie 3	wysoka	znacząca	znacząca
Ryzyka środowiskowe			
Dostęp do wody, gospodarka ściekowa	umiarkowana	znacząca	znacząca
Zaostrzenie regulacji dotyczących odpadów i niebezpiecznych substancji	wysoka	wysoka	wysoka

103-1 103-2 103-3 305-1 305-2 305-3 E-P1

Ryzyka i szanse wynikające z przejścia na gospodarkę niskoemisyjną i odporną na zmiany klimatu**Istotność ryzyka/szansy w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej**

Model biznesowy i inwestycyjny	2022–2025	2025–2030	2030–2050
Brak lub nierealizowanie strategii klimatycznej, kryzys krajowych polityk klimatycznych, ograniczona dostępność programów odbudowy, rozwojowych etc.	wysoka	wysoka	wysoka
Zaostrzenie technicznych kryteriów działalności, np. wynikających z Taksonomii	wysoka	wysoka	wysoka
Szansa wzmocnienia reputacji spółki jako przeciwdziałającej kryzysowi klimatycznemu	duża	duża	znacząca
Zmiany cen surowców lub produktów	wysoka	wysoka	znacząca
Zmiany dostępności surowców i zagrożenia dla bezpieczeństwa dostaw	znacząca	wysoka	znacząca
Zagrożenia fizyczne dla infrastruktury, dostawców, sieci dystrybucji	umiarkowana	umiarkowana	umiarkowana
Wzrost cen energii	wysoka	wysoka	znacząca
Wprowadzanie podatków, ceł lub innych opłat węglowych	wysoka	wysoka	znacząca
Wprowadzanie publicznych programów poprawy efektywności energetycznej	znacząca	wysoka	umiarkowana
Wprowadzanie ograniczeń w emisji własnej	znacząca	znacząca	umiarkowana
Porzucenie aktywów	znacząca	wysoka	wysoka
Zmiany w standardach branżowych	znacząca	wysoka	znacząca
Ryzyka oraz szanse kredytowe i ubezpieczeniowe	umiarkowana	znacząca	umiarkowana
Utrudniony dostęp do kapitału	znacząca	wysoka	umiarkowana
Rozwój programów i funduszy wspierających przeciwdziałanie kryzysowi klimatycznemu	znacząca	wysoka	umiarkowana
Mniejsza przewidywalność i stabilność dostaw	znacząca	wysoka	znacząca
Kapitał społeczny			
Zmniejszona dostępność cenowa i fizyczna produktów i usług	znacząca	wysoka	znacząca
Konieczność dostosowania praktyk sprzedaży i marketingowych oraz informacji etykietowych	znacząca	wysoka	znacząca
Kapitał ludzki			
Konieczność dostosowania praktyk w zakresie pracy	znacząca	wysoka	wysoka
Poprawa zdrowia, bezpieczeństwa i dobrostanu pracowników	umiarkowana	znacząca	wysoka
Zarządzanie i ład korporacyjny			
Rozwój i instytucjonalizacja inicjatyw liderek, partnerstw na rzecz zrównoważonego rozwoju, standardów, certyfikacji i ratingów ESG, działania wspierające wzrost konkurencyjności lokalnych technologii proklimatycznych	wysoka	znacząca	znacząca
Ryzyka związane z wewnętrznymi politykami 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

Emisje

Emisje gazów cieplarnianych, nazywane inaczej śladem węglowym, obejmują całkowitą sumę emisji gazów cieplarnianych wywołanych bezpośrednio lub pośrednio przez organizację. Prowadzimy analizę śladu węglowego dla całej polskiej organizacji w Zakresach 1, 2 i 3. Dzięki temu mamy możliwość monitorowania, analizowania, a przede wszystkim ograniczania emisji gazów cieplarnianych.

W 2021 r. zaktualizowaliśmy metodykę obliczania śladu węglowego. Jednym z nowych elementów elementów jest kalkulacja emisji w Zakresie 3.

W 2021 r. łączny ślad węglowy (market-based) Grupy Polpharma w Polsce wyniósł **165 695 t CO₂e**.

Emisje gazów cieplarnianych Grupy Polpharma w Polsce według metody location-based

Źródło emisji GHG	Tony CO ₂ e			Zmiana 2021 vs 2020	Zmiana 2021 vs 2019
	2021	2020	2019		
Zakres 1, w tym:	9 022	8 870	11 619	+1,71%	-22,36%
Paliwa	8 777	8 324	10 037	+5,44%	-12,55%
Czynniki chłodnicze	245	546	1 582	-55,16%	-84,53%
Zakres 2, w tym:	78 536	75 753	80 000	+3,67%	-1,83%
Energia elektryczna	46 325	46 120	48 789	+0,44%	-5,05%
Energia cieplna	32 210	29 633	31 210	+8,70%	+3,20%
Zakres 1+2	87 558	84 624	91 619	+3,47%	-4,43%
Zakres 3	74 977	75 592	69 906	-0,81%	+7,25%
Łączna emisja	162 535	160 216	161 525	+1,45%	+0,63%

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

Emisje gazów cieplarnianych Grupy Polpharma w Polsce według metody market-based

Źródło emisji GHG	Tony CO ₂ e			Zmiana 2021 vs 2020	Zmiana 2021 vs 2019
	2021	2020	2019		
Zakres 1, w tym:	9 022	8 870	11 619	+1,71%	-22,36%
Paliwa	8 777	8 324	10 037	+5,44%	-12,55%
Czynniki chłodnicze	245	546	1 582	-55,16%	-84,53%
Zakres 2, w tym:	81 697	80 577	81 662	+1,39%	+0,04%
Energia elektryczna	49 486	50 944	50 452	-2,86%	-1,91%
Energia cieplna	32 210	29 633	31 210	+8,70%	+3,20%
Zakres 1+2	90 719	89 447	93 281	+1,42%	-2,75%
Zakres 3, w tym:	74 977	75 592	69 906	-0,80%	+7,27%
Kat. 1. Zakupione surowce i usługi	45 535	46 519	38 552	-2,66%	+17,46%
Kat. 11. Użytkowanie sprzedanych produktów	10 810	10 023	10 503	+7,85%	+2,92%
Kat. 10. Przetwarzanie sprzedanych produktów	6 948	8 138	8 138	-14,62%	-14,62%
Kat. 4. Upstream – transport i dystrybucja	4 450	3 651	4 622	+21,88%	-3,72%
Kat. 3. Emisje WTT	4 176	3 774	4 391	+10,97%	-4,62%
Kat. 9. Downstream – transport i dystrybucja	1 377	1 654	1 596	-16,75%	-13,72%
Kat. 7. Dojazdy pracowników	1 529	1 452	1 500	+5,30%	+1,93%
Kat. 6. Podróże służbowe	74	51	260	+45,10%	-71,54%
Kat. 12. Postępowanie ze sprzedanymi produktami po zakończeniu ich użytkowania	181	151	181	+19,87%	0,00%
Kat. 5. Zagospodarowanie odpadów	122	155	131	-21,29%	-6,87%
Kat. 13. Downstream – wynajęte aktywa	29	25	31	+16,00%	-6,45%
Łączna emisja	165 695	165 039	163 187	+0,40%	+1,54%

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

305-4 E-S1



● **5%**
Zakres 1, w tym:

Paliwa **5,3%**
Czynniki chłodnicze **0,1%**

● **49%**
Zakres 2, w tym:

Energia elektryczna **29,9%**
Energia ciepła **19,4%**

● **45%**
Zakres 3, w tym:

Kat. 1: Zakupione surowce i usługi **27,5%**
Kat. 11: Użytkowanie sprzedanych produktów **6,5%**
Kat. 10: Przetwarzanie sprzedanych produktów **4,2%**
Kat. 4: Upstream - transport i dystrybucja **2,7%**
Kat. 3: Emisje WTT **2,5%**
Kat. 7: Dojazdy pracowników **0,9%**
Kat. 9: Downstream - transport i dystrybucja **0,8%**
Kat. 12: Postępowanie ze sprzedanymi produktami po zakończeniu ich użytkowania **0,1%**
Kat. 5: Zagospodarowanie odpadów **0,1%**
Kat. 6: Podróże służbowe **0,0%**
Kat. 13: Downstream - wynajęte aktywa **0,0%**

Zakres 1, czyli emisje bezpośrednie wynikające ze spalania paliw i uwalniania czynników chłodniczych, odpowiadał w 2021 r. za 5,4% śladu węglowego Grupy Polpharma w Polsce. Największy wpływ w tym zakresie miało zużycie oleju napędowego wynikające z działalności pracowników Biura Handlowego.

Zakres 2, obejmujący pośrednie emisje energetyczne, odpowiadał za 49,3% śladu węglowego, z czego 61% wynikało z zużycia zakupionej energii elektrycznej. Za 67% emisji z Zakresu 2 odpowiadały Zakłady Farmaceutyczne w Starogardzie.

Zakres 3, czyli emisje pośrednie powstające w łańcuchu wartości, odpowiadał za 45,2% śladu węglowego organizacji. Kluczowy udział w Zakresie 3 miały emisje związane z zakupionymi surowcami oraz wynikające z użytkowania sprzedanych produktów w formie inhalatorów.

5 najważniejszych źródeł śladu węglowego Grupy Polpharma w Polsce – udział we wszystkich 3 zakresach:

- » zakupiona energia elektryczna (Zakres 2) – 30%
- » zakupione surowce i usługi (Zakres 3) – 27%
- » zakupiona energia ciepła (Zakres 2) – 19%
- » użytkowanie sprzedanych produktów (Zakres 3) – 7%
- » paliwa (Zakres 1) – 5%

Intensywność emisji gazów cieplarnianych Grupy Polpharma w Polsce	2021	2020	Zmiana 2021 vs 2020
Przychody ogółem [mln zł]	3 421,4	3 096,4	+10%
Liczba pracowników	4 320	4 673	-7,55%
Zakres 1+2 (location based) [tony CO ₂ e]	87 558	84 624	+3,47%
Zakres 1+2 (market based) [tony CO ₂ e]	90 719	89 447	+1,42%
Intensywność emisji (tony CO₂e emisji w zakresie 1+2 location based/ mln zł przychodu)	25,59	27,33	-6%
Intensywność emisji (tony CO₂e emisji w zakresie 1+2 market based/ mln zł przychodu)	26,52	28,89	-8%
Intensywność emisji (tony CO₂e emisji w zakresie 1+2 market based/ liczbę pracowników)	20,27	18,11	+11,92%
Intensywność emisji (tony CO₂e emisji w zakresie 1+2 market based/ liczbę pracowników)	21,00	19,14	+9,71%

102-43 305-5

Zużycie paliw i energii jest monitorowane w wewnętrznych rejestrach spółek. Wielkości emisji GHG obliczono zgodnie z następującymi standardami:

- » The GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised Edition),
- » GHG Protocol Scope 2 Guidance,
- » Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard.

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 bazowy przyjęto rok 2019, ponieważ jest to pierwszy okres, dla którego zastosowano nowe podejście do obliczania emisji GHG. Źródłami wykorzystanych wskaźników emisji oraz wartości opałowych były publikacje Krajowego Ośrodka Bilansowania i Zarządzania Emisjami i Urzędu Regulacji Energetyki oraz baza danych DEFRA (Departament Środowiska, Żywności i Spraw Wiejskich rządu Wielkiej Brytanii). Współczynniki GWP (Global Warming Potential, potencjał tworzenia efektu cieplarnianego) dla czynników chłodniczych przyjęto zgodnie z 5. Raportem IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change, Międzyrządowy Zespół ds. Zmian Klimatu) oraz bazą danych DEFRA lub kartami producenta, jeśli dane nie były dostępne.

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

Działania służące zmniejszeniu emisji gazów cieplarnianych, podjęte przez Polpharmę w 2021 r.:

- » Program Oszczędzania Energii
- » nowa polityka samochodowa
- » rozpoczęcie prac nad strategią energetyczną wraz z ograniczeniem/wyeliminowaniem stosowania węgla



W 2021 r. braliśmy udział w drugiej edycji programu „Climate Leadership powered by UN Environment”, w ramach którego pracujemy na rzecz osiągnięcia neutralności klimatycznej. Celem programu realizowanego przez agendę Programu Środowiskowego Narodów Zjednoczonych (UNEP), Centrum UNEP/GRID-Warszawa, jest budowa społeczności liderów biznesu, którzy rozumiejąc konieczność zmian dla klimatu, dostrzegają w nich szansę na rozwój. We współpracy z ekspertami programu firmy opracowują, a następnie wdrażają rozwiązania w wymierny sposób zmniejszające ich negatywny wpływ na klimat.

W 2021 r. w ramach programu zorganizowaliśmy webinar edukacyjny „Klimat na zmiany. Co firmy powinny wiedzieć o kryzysie klimatycznym” dla naszych pracowników, warsztaty z ekspertami dotyczące śladu węglowego w Zakresie 3 oraz panel interesariuszy. Spotkania zewnętrzne poświęcone były współpracy z dostawcami na rzecz ograniczania emisji gazów cieplarnianych. Prezentowaliśmy interesariuszom działania proklimatyczne podejmowane przez Polpharmę, nasze plany związane z mierzaniem i redukcją śladu węglowego, a także otrzymaliśmy szereg rekomendacji i pytań. Rozmawialiśmy również o dobrych praktykach i konkretnych pomysłach w zakresie budowania relacji z dostawcami.

Zobowiązanie Polpharmy w ramach programu Climate Leadership:

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

Zakłady Farmaceutyczne POLPHARMA S.A. są właścicielem spółki Elektrociepłownia Starogard, która jest głównym dostawcą pary technologicznej do procesów produkcyjnych w naszym zakładzie w Starogardzie Gdańskim. Jest ona również istotnym dostawcą ciepła dla lokalnej społeczności oraz infrastruktury miasta. Biorąc pod uwagę wyzwania, które niosą za sobą zmiany klimatu, polityka klimatyczna Unii Europejskiej oraz spadająca dostępność surowców energetycznych, we wszystkich spółkach Grupy Polpharma w Polsce podjęto prace nad kompleksową strategią transformacji energetycznej. Nowe rozwiązania zakładają zamianę węgla na paliwa bardziej przyjazne środowisku (prowadzimy m.in. testy dotyczące zastosowania biomasy do produkcji ciepła w Starogardzie) oraz wzrost udziału energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych (w tym m.in. dzięki wykorzystaniu własnych instalacji fotowoltaicznych).

103-1 103-2 103-3 302-1 302-4 305-5

Energia

Jako producent leków, Polpharma zużywa znaczne ilości energii elektrycznej i ciepłej w procesach produkcyjnych oraz pomocniczych, tj. takich, które zapewniają odpowiednie warunki w obszarach produkcyjnych (higiena, mikroklimat, czystość powietrza). Aby minimalizować zużycie energii bez negatywnego wpływu na procesy produkcyjne, realizujemy **Program Oszczędzania Energii (POE)**. W jego ramach interdyscyplinarny zespół specjalistów z działów technicznych (inżynierii, utrzymania ruchu), produkcyjnych, logistyki i mediów 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, zainstalowanych w infrastrukturze technicznej zakładów produkcyjnych.

Program Oszczędzania Energii funkcjonuje we wszystkich zakładach Grupy Polpharma w Polsce – powołano lidera i koordynatorów programu oraz lokalne zespoły, a na nadchodzące lata planowane są kolejne działania techniczne i organizacyjne.

PRZYKŁADOWE NOWE ROZWIĄZANIA ENERGOOSZCZĘDNE WDROŻONE W RAMACH POE:

W zakresie energii elektrycznej:

- » modernizację instalacji oświetlenia wewnętrznego w obiektach produkcyjnych, laboratoryjnych i magazynowych (zastosowanie technologii LED)

- » modernizację instalacji wytwarzania azotu technicznego na potrzeby produkcji substancji aktywnych (zastosowanie generatorów o podwyższonej sprawności)
- » modernizację instalacji wytwarzania sprężonego powietrza na potrzeby produkcji form parenteralnych (zastosowanie energooszczędnych sprężarek i osuszaczy)
- » modernizację instalacji wytwarzania wody lodowej (zastosowanie energooszczędnych agregatów chłodniczych)
- » modernizację napędów elektrycznych (stosowanie silników elektrycznych o wysokiej klasie sprawności)

W zakresie energii cieplnej:

- » modernizację sieci przesyłowych
- » zastosowanie izolacji termicznej dla urządzeń, armatury i rurociągów
- » termomodernizację budynków produkcyjnych
- » optymalizację pracy instalacji kondensatu oraz pary technicznej

11 552 GJ

redukcja zużycia energii osiągnięta w 2021 r. w wyniku inicjatyw na rzecz ograniczenia zużycia i wzrostu efektywności użycia energii elektrycznej i ciepłej

Zużycie energii w Grupie Polpharma w Polsce [GJ]	2021	2020	Zmiana 2021 vs 2020
Energia elektryczna	256 021	245 210	+4%
Energia ciepła zakupiona	324 147	298 250	+9%
Gaz z ropy naftowej (propan)	0,17	0,39	-56%
Gaz ziemny	77 622	77 075	+0,7%
Olej opałowy	0	646	-100%
Paliwa ciekłe (benzyna, olej napędowy)	61 725	55 239	+12%
Całkowite zużycie energii	719 515	676 420	+6%

103-1 103-2 103-3 303-3 E-S3 E-S4

Woda, ścieki i odpady

Woda jest podstawą życia i kluczowym zasobem dla firm produkcyjnych, ale dostęp do niej jest na świecie coraz bardziej ograniczony. Zagadnienia takie jak ograniczanie zużycia wody, obecność substancji czynnych w ściekach czy antybiotykooporność są szczególnie istotnymi tematami dla branży farmaceutycznej; będą też coraz bardziej wpływać na jej działalność w najbliższych latach. Dlatego Polpharma dąży do redukcji zużycia wody, m.in. poprzez planowane zamykanie jej obiegu, jak również podejmuje działania na rzecz minimalizacji zawartości substancji czynnych (API) w ściekach.

Zakład w Starogardzie Gdańskim posiada własne ujęcie wody rzecznej oraz studnie wody głębinowej. Pozostałe zakłady

Grupy Polpharma w Polsce wykorzystują miejską wodę głębinową.

Od wielu lat Polpharma prowadzi kampanię zmierzającą do podniesienia świadomości pracowników w kwestii racjonalnego wykorzystywania wody do celów socjalnych (toalety, kuchnia) oraz produkcyjnych (czyszczenie, mycie urządzeń). W zakładzie w Starogardzie zmodernizowano niemal wszystkie układy chłodzenia procesów w taki sposób, aby woda głębinowa była wykorzystywana jedynie wówczas, gdy woda rzeczna nie będzie posiadać parametrów wymaganych do chłodzenia (w okresie letnim).

Łączny pobór wody [ML]	2021	2020	Zmiana 2021 vs 2020
Wody powierzchniowe	2 696	2 640	+2%
Wody gruntowe	505	513	-2%
Woda z innej organizacji	232	259	-10%
Łączny pobór wody	3 433	3 412	+1%



103-1

103-2

103-3

306-1

306-2

E-S6

3011 ML

całkowita objętość ścieków
oczyszczonych w 2021 r.

W 2021 r. zanotowaliśmy jeden przypadek przekroczenia limitów zrzutu wody.

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 oddziałach produkcyjnych w Duchnicach, Sieradzu i Nowej Dębie oraz w zakładzie Polfy Warszawa kierowane są do miejskich oczyszczalni.

Polpharma realizuje działania w zakresie **ograniczenia ilości API** – substancji czynnych z produkcji farmaceutycznej – kierowanych do rzeki Wierzycy w ściekach oczyszczonych w zakładowej oczyszczalni w Starogardzie Gdańskim. Ograniczanie ilości API nie jest wymagane prawem, ale zanieczyszczenie tymi substancjami stanowi zagrożenie dla środowiska i człowieka, może prowadzić do zaburzeń różnorodności biologicznej i jest jednym z największych wyzwań branży farmaceutycznej.

W ramach uzupełnienia standardowego, fizykochemicznego monitoringu prowadzonego w oczyszczalni ścieków, przeprowadzono biologiczną ocenę oczyszczonych ścieków. W jej wyniku stwierdzono, że ścieki odprowadzone do rzeki Wierzycy nie wykazały tzw. toksyczności ostrej, a zatem są bezpieczne dla środowiska.

Wpływ środowiskowy substancji czynnych wytwarzanych w zakładzie produkcji API w Starogardzie Gdańskim chcemy ograniczać już na etapie ich projektowania, dlatego opracowaliśmy procedurę, która opisuje planowanie procesu rozwoju i wytwarzania nowych API oraz poprawy technologii zgodnie z **zasadami ekoprojektowania**. Oddziałuje ona na cztery obszary:

1. Wybór rozpuszczalników do procesu

- » wybór „zielonych” i łatwych do regeneracji rozpuszczalników
- » stosowanie pojedynczych rozpuszczalników (unikanie mieszanin rozpuszczalników)

2. Wybór reagentów do procesu

- » wybór reagentów mających jak najmniejszy wpływ na środowisko
- » zastąpienie reagentów mających negatywny wpływ na środowisko mniej toksycznymi związkami

306-3

306-5

3. Wydajność procesu

- » zwiększenie wydajności w celu minimalizacji stężenia produktu w pozostałościach procesowych

4. Analiza emisji powstających w procesie

- » analiza pod kątem obecności substancji aktywnej oraz składu i minimalizacja stałych, ciekłych i gazowych emisji powstających w procesie

Podjęliśmy liczne działania **minimalizujące ilość generowanych odpadów**. Wdrażamy technologie niskoodpadowe, optymalizujemy procesy produkcyjne, wykorzystujemy surowce wysokiej jakości. Wytwarzamy ok. 50 rodzajów odpadów, w tym 20 rodzajów odpadów niebezpiecznych. Wahania ilości wytworzonych odpadów innych niż niebezpieczne wynikają głównie z intensywności prowadzonych prac remontowych, podczas których powstają znaczne ilości gruzu i złomu.

W 2021 r. 60% odpadów wytworzonych w Polpharmie trafiło do odzysku lub recyklingu. Procesom tym poddawane są głównie odpady rozpuszczalniki, opakowania wielomateriałowe i z tworzyw sztucznych, makulatura, stal, szkło. Odpady nienadające się do odzysku bądź recyklingu są unieszkodliwiane przez wyspecjalizowane firmy w sposób bezpieczny dla środowiska. Odpady poprodukcyjne od wielu lat nie trafiają na wysypiska odpadów. Transport odpadów odbywa się z uwzględnieniem przepisów ADR, dotyczących transportu towarów niebezpiecznych. Segregacja odpadów prowadzona jest w firmie u źródła ich wytwarzania, a gromadzenie i magazynowanie odbywa się w wyznaczonych, oznakowanych i bezpiecznych miejscach. Systematycznie oceniamy wpływ

odpadów na środowisko i poszukujemy nowych możliwości odzysku, recyklingu i unieszkodliwiania, a także bezpiecznego magazynowania i transportu.

W 2021 r. nawiązaliśmy współpracę z firmą prowadzącą odzysk podkładów etykiet (papier powleczony silikonem). Firma ta rozwinęła technologię ściągania w sposób chemiczny silikonu, którym powleczony jest materiał podkładowy, co umożliwia przetwarzanie podkładu papierowego w celulozę. Z tak pozyskanej celulozy wytwarzany jest materiał podkładowy oznaczony specjalnym symbolem PCR (post-consumer recycled), dzięki czemu domykamy koło obiegu materiałów. Dodatkowo materiał ten wykorzystywany może być jako papier gazetowy.

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 2020 r. rozpoczęto prace nad oprogramowaniem do zarządzania odpadami, od rejestracji ich wytworzenia w Bazie danych o produktach i opakowaniach oraz o gospodarce odpadami, poprzez ewidencjonowanie informacji o odpadach przyjętych do magazynowania, aż do odbioru odpadów do utylizacji przez firmę zewnętrzną. W 2021 r. wdrożono pierwszy etap cyfryzacji zarządzania odpadami we wszystkich lokalizacjach Grupy Polpharma w Polsce. Projekt zostanie zakończony do końca 2022 r.

Całkowita masa wytworzonych odpadów [Mg]	2021	2020	Zmiana 2021 vs 2020
Odpady niebezpieczne	914	969	-6%
Odpady inne niż niebezpieczne	2 333	3 110	-25%
Łącznie	3 247	4 079	-20%

Odpady przekazane do unieszkodliwienia*

	2021	
Metoda unieszkodliwienia odpadów	Odpady niebezpieczne [Mg]	Odpady inne niż niebezpieczne [Mg]
Spalanie (z odzyskiem energii)	25	303
Spalanie (bez odzysku energii)	588	448
Składowanie	0	62
Inne metody unieszkodliwiania	2	186
Całkowita masa odpadów przekazanych do unieszkodliwienia	615	999

* Ze względu na zmianę metodyki ujawnień w standardzie GRI 306 Odpady, prezentujemy dane tylko za rok 2021.



103-1 103-2 103-3 301-1 301-2

Materiały i surowce

Dążymy do ciągłej poprawy wydajności materiałowej naszych procesów, m.in. poprzez zwiększanie wykorzystania regenerowanych rozpuszczalników oraz ograniczanie zużycia wody.

Rodzaje stosowanych materiałów opakowaniowych:

- » papier
- » tworzywa sztuczne, w tym PVC
- » szkło
- » aluminium
- » wielomateriałowe

W 2020 r. kontynuowaliśmy próby zastosowania papieru opakowaniowego z recyklingu. Dodatkowo zachęcamy pracowników do oszczędzania papieru poprzez dwustronny druk dokumentów (jest ustawiony w urządzeniach domyślnie) oraz stosowanie elektronicznych nośników informacji.

Do produkcji leków i substancji chemicznych wykorzystujemy rozpuszczalniki organiczne. Zasady zarządzania rozpuszczalnikami uwzględniają:

- » eliminację rozpuszczalników chlorowanych oraz rozpuszczalników o potwierdzonych własnościach 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 używać substancji mających jak najmniejszy wpływ na środowisko.

Wykorzystane materiały i surowce [Mg]	2021	2020	Zmiana 2021 vs 2020
Wykorzystane surowce*	145 694	8 162	-
Wykorzystane rozpuszczalniki	1 840	2 170	-15%
Wykorzystane materiały opakowaniowe	7 643	8 633	-11%
Łącznie	155 176	18 967	-

* Dla 2021 r. w kategorii „wykorzystane surowce” znajduje się również wykorzystywana do produkcji woda (nie była uwzględniana w poprzednich raportach), stąd tak istotne różnice w prezentowanych danych rok do roku.

Polpharma wykorzystuje różne substancje chemiczne organiczne i nieorganiczne oraz ich mieszaniny do syntezy substancji farmaceutycznie czynnych (API) oraz produkcji form gotowych leków. Surowce, substancje proste, rozpuszczalniki, katalizatory biorą udział w reakcjach chemicznych mających na celu zsyntetyzowanie i oczyszczenie API. Substancje czynne, substancje pomocnicze zmieszane ze sobą w odpo-

wiednich proporcjach pozwalają na przygotowanie tabletek, kapsułek, ampułek, syropów i maści, które wytwarzamy dla naszych pacjentów. Wszystkie te substancje i mieszaniny chemiczne muszą spełniać najwyższe normy jakościowe, a procesy prowadzone są w sposób bezpieczny dla człowieka i środowiska.

2% odsetek materiałów pochodzących z recyklingu w 2021 r. (zregenerowane rozpuszczalniki, opakowania zbiorcze i jednostkowe z tektury makulaturowej)

W sposób ciągły realizujemy działania ukierunkowane na oszczędność materiałów w obszarze IT. Do najważniejszych należą:

- » ponowne wprowadzanie do obrotu zużytego sprzętu komputerowego
- » stosowanie w serwerowni przez większą część roku chłodzenia z wykorzystaniem powietrza zewnętrznego (freecooling) oraz przenoszenie systemów do serwerowni chmurowych, generujących mniejszy ślad węglowy
- » drukowanie dwustronne oraz biało-czarne jako ustawienia preferowane drukarek sieciowych
- » stosowanie papieru o obniżonej gramaturze (70 g/m²)
- » wprowadzanie elektronicznego obiegu dokumentów

W 2021 r. w obszarze Zakładu Produkcji Leków została wdrożona inicjatywa, która znacząco poprawiła wydajność materiałową procesu pakowania leku. Zmniejszono zużycie materiałów opakowaniowych (folia aluminiowa, folia PVC i tektura) przy wytwarzaniu jednego z produktów dostępnych bez recepty (Heviran Comfort) poprzez zmianę liczby blisterów w opakowaniu jednostkowym z 5 blisterów pakowanych po 5 tabletek na 1 blister, w którym umieszczono 25 tabletek. Zastosowana zmiana to nie tylko ograniczenie zużycia surowców i materiałów, ale również znacznie mniej wytwarzanych odpadów oraz mniejsze emisje CO₂.





EkoWizyta

Zadbajmy o dobry klimat



www.ekowizyta.pl

CERTYFIKAT

dla

Zakłady Farmaceutyczne Polpharma S.A.

Biuro w Warszawie

Ul. Bobrowiecka 6, 00-728 Warszawa

Niniejszy certyfikat przyznawany jest organizacjom, które spełniają kryteria standardu ekologicznego Green Office. Otrzymanie certyfikatu Green Office potwierdza zaangażowanie Kierownictwa i Pracowników w działania przyjazne dla środowiska naturalnego.



Nr 47/2021/GO
Ważny do 18/05/2023



Jarosław Szczygiel

Prezes Zarządu

Fundacji dla Edukacji Ekologicznej

305-5

Działania prośrodowiskowe



Zadbajmy o dobry klimat

We wrześniu 2020 r. Polpharma zainaugurowała akcję edukacyjno-społeczną „EkoWizyta – zadbajmy o dobry klimat”, kierowaną do lekarzy i farmaceutów. Jej ideą jest edukacja naszych klientów w zakresie nowych technologii i e-wizyt, ale także ochrony klimatu. Wirtualne wizyty to bezpieczna forma kontaktu, szczególnie w czasach pandemii, a także mniejsza emisja CO₂ oraz mniejsze zużycie materiałów drukowanych, zastępowanych e-materiałami promocyjnymi. EkoWizyta polega na tym, że za każde spotkanie online przedstawiciela medycznego Polpharmy z farmaceutą lub lekarzem, które trwa dłużej niż 5 minut, sadzimy 1 m² lasu. W ramach akcji wspólnie z naszym partnerem, Fundacją Las Na Zawsze, sadzimy różnorodne biologicznie lasy, które nie zostaną wycięte. Właśnie takie lasy – różnorodne gatunkowo i zróżnicowane wiekowo – są najzdrowsze, bardziej odporne na pożary, silne wiatry czy gradację owadów.

EkoWizyta w 2021 r.:

- » 6 nowych lasów na zawsze (Żelazny Most, Pięczęnica, Brzustowa, Męcikał, Dzierżawy, Boguszów Gorce),
- » ok. 6 tys. sadzonek rodzimych gatunków drzew i krzewów, m.in. dąb bezszypułkowy, klon pospolity, jesion, grab, kruszyna i trzmielina pospolita,
- » 39 958 ekowizyt z udziałem 16 428 lekarzy i farmaceutów oraz 597 przedstawicieli medycznych Polpharmy,
- » 99 895 kg CO₂ mniej w powietrzu,
- » ok. 150 osób (pracownicy Polpharmy, lekarze i farmaceuci) zaangażowanych w sadzenie lasów.

Akcja została doceniona w polskich i międzynarodowych konkursach. W prestiżowym i największym w Polsce konkursie PR – Złote Spinacze, organizowanym przez Związek Firm Public Relations, zdobyliśmy brąz w kategorii „Issue manage-

ment i komunikacja kryzysowa”. Docenione zostało tworzenie nowych lasów oraz utrzymywanie stałej relacji na linii lekarz – przedstawiciel medyczny w utrudnionych warunkach pandemii. Inicjatywa zdobyła również trzy złote statuetki w 18. edycji prestiżowego, międzynarodowego konkursu International Business Awards®. Uznanie w oczach jury zdobyły innowacyjność i kreatywność akcji oraz połączenie celów biznesowych, troski o środowisko i relacji międzyludzkich.

W 2021 r. Polpharma zmieniła swoją **Politykę samochodową**, dążąc do wprowadzania rozwiązań w zakresie mobilności, które wspierają minimalizowanie negatywnego wpływu na środowisko. Rezygnujemy z silników diesla, stawiając na silniki turbodoładowane nowej generacji. Do końca listopada 2022 r. będą one stanowiły 28% naszej floty. Kolejnym krokiem pozwalającym na dalszą redukcję śladu węglowego było pojawienie się w naszej flocie pierwszych aut hybrydowych. Do końca 2022 r. będziemy dysponować 320 takimi pojazdami, co będzie stanowiło 36% całej floty.

Dodatkowo od 2021 r. trwają prace nad przygotowaniem systemu wspierającego ocenę stylu jazdy przedstawicieli terenowych. Przyczyni się on do zmniejszenia zużycia paliwa oraz śladu węglowego, a także obniżenia szkodowości i poprawy bezpieczeństwa kierowców.



Biuro Polpharmy w Warszawie posiada **certyfikat Green Office**. Ponowne uzyskanie certyfikatu w 2021 r. potwierdza, że spełnia ono określone kryteria ekologiczne, obejmujące zarówno zagadnienia związane z obszarem technicznym, jak i z szeroko pojętą edukacją pracowników, klientów oraz z tworzeniem przyjaznego środowiska pracy.

Gospodarka o obiegu zamkniętym



Polpharma uznaje **gospodarkę o obiegu zamkniętym (GOZ)** za model gospodarczy przyszłości, odpowiadający na współczesne wyzwania środowiskowe i klimatyczne. W GOZ zasoby krążą w zamkniętym obiegu, dzięki czemu minimalizujemy powstawanie odpadów, jednocześnie zwiększając wartość dodaną. Pozwala to na zrównoważone wykorzystanie zasobów naturalnych i ograniczenie emisji gazów cieplarnianych. Chcemy być liderem zmian i wdrażać GOZ w naszej organizacji – będziemy dążyć do tego, by produkcja Polpharmy była w jak największym stopniu zgodna z wymaganiami ekoprojektowania, nasze opakowania były zrównoważone, a ilość odpadów została znacząco zredukowana.

W 2018 r. przeprowadziliśmy analizę poziomu dojrzałości Polpharmy w zakresie stosowania zasad GOZ. Odbyła się ona w oparciu o wytyczne normy BS 8001, która pozwala w sposób kompleksowy spojrzeć na organizację we wszystkich aspektach jej funkcjonowania. W 2021 r. wdrażaliśmy rekomendowane działania realizujące ideę GOZ w obszarach: zakupu surowców, produkcji, opakowań, odpadów, energii, wody, transportu i dystrybucji, sprzedaży, zarządzania, zielonego miejsca pracy, końca cyklu obiegu zasobów.

W roku 2021, dzięki zastosowaniu oprogramowania do wyliczenia teoretycznych zanieczyszczeń w substancjach czynnych, uniknęliśmy niepotrzebnych badań laboratoryjnych w Zakładzie API. W ten sposób wyeliminowaliśmy znaczące ilości odczynników chemicznych, w tym rozpuszczalników (np. aceton, metanol, heptan, acetonitryl, chlorek metylenu) – zarówno na poziomie materiału wejściowego, jak i odpadu.

Zastosowanie innowacyjnej techniki chłodzenia wyparek rotacyjnych i innych urządzeń pozwoliło na wyeliminowanie otwartego obiegu wody, który został zastąpiony zamkniętym obiegiem cieczy chłodzącej z wykorzystaniem agregatu chłodząco-grzejącego. Dzięki temu zredukowaliśmy emisje gazów (m.in. chlorku metylenu), zmniejszyliśmy zużycie wody oraz stworzyliśmy możliwość regeneracji nisko wrzących rozpuszczalników, które mogą być ponownie wykorzystane w procesach technologicznych. Inicjatywa została z sukcesem wdrożona w Laboratorium Poprawy Technologii Zakładu Produkcyjnego API.

Zaangażowanie pracowników w ochronę środowiska

Wychodzimy z założenia, że nawet małe działania na rzecz środowiska, jeśli realizowane są na szeroką skalę, mogą przynieść duże korzyści. Staramy się zwiększać świadomość i dostarczać wiedzę naszym pracownikom, jak też wskazywać i udostępniać im odpowiednie rozwiązania. Programy i zachęty, które wprowadziliśmy, wspierają naszych pracowników w codziennym podejmowaniu pozytywnych środowiskowo wyborów – nie tylko w miejscu pracy, ale i poza nim.



Nagroda Zielonego Procesu została zainicjowana w 2009 r., a jej celem jest motywowanie, zachęcanie, wyróżnianie i docenianie pracowników w ich działaniach prośrodowiskowych. Najlepsze zgłoszone i wdrożone inicjatywy są nagradzane premią finansową oraz punktami w systemie kafeterijnym. Przyznaniu nagród towarzyszy m.in. akcja sadzenia „własnych” drzew przez laureatów. W 2021 r. zgłoszono 12 inicjatyw, które, poza ograniczeniem wpływu na środowisko, przyniosły oszczędności w wysokości ponad 2,5 mln zł.

Nagradzane inicjatywy są bardzo zróżnicowane. Są to działania, które umożliwiają eliminację stosowania niebezpiecznych substancji i rozpuszczalników, poprawiają wydajność energetyczną i surowcową, a także bezpieczeństwo pracowników i procesu.

Polpharma promuje wśród pracowników zrównoważony transport. Dzięki temu mamy wpływ na zmniejszenie emisji dwutlenku węgla, spalin i innych zanieczyszczeń. Od 2011 r. w ramach programu „**Wszyscy na rowery**” wspieramy dojazd do pracy rowerem. W każdej naszej lokalizacji pracownicy mają do dyspozycji odpowiednią infrastrukturę techniczną (parkingi rowerowe, wiaty czy zadaszenia), a za każdy przyjazd rowerem do firmy otrzymują punkty w systemie kafeterijnym MyBenefit. W 2021 r. na rowerze dojeżdżało do pracy 728

osób z wszystkich oddziałów Polpharmy. Z kolei od 2014 r. w ramach programu „**Zielone Bilety**” realizujemy dopłaty do biletów miesięcznych – każdy pracownik korzystający z transportu zbiorowego może je otrzymać w formie punktów w systemie MyBenefit. W 2021 r. w programie wzięło udział 267 osób.

Edukacja ekologiczna naszych pracowników to ważny element działań Polpharmy. Podczas corocznie organizowanego **Zielonego Tygodnia** otrzymują oni praktyczne wskazówki, jak ekologicznie postępować w życiu codziennym. W 2021 r. wśród poruszonych tematów znalazły się m.in. segregacja odpadów, odpowiedzialna konsumpcja, neutralność klimatyczna, eko w biurze i w domu, vege i eko na co dzień. Pracownicy mieli także możliwość wzięcia udziału w zorganizowanych specjalnie dla nich warsztatach „Eko-nawyki w domu” oraz „Mniej zużywamy, mniej marnujemy”.

Fotoporządki to inicjatywa realizowana od 2016 r., będąca naszym wkładem w kampanię „Sprzątanie świata – Polska”. Pracownicy przesyłają zdjęcia miejsc, gdzie wyrzucono odpady oraz informacje o ich lokalizacji, a my przekazujemy je odpowiednim służbom. W 2021 r. zgłoszono 30 takich miejsc, a dzięki ścisłej współpracy ze strażą miejską oraz jednostkami samorządów terytorialnych udało się nam posprzątać 60% z nich.



Rozdział 3

PRACOWNICY I SPOŁECZEŃSTWO

102-7 102-8 102-41 103-1 103-2 103-3 401-2 S-P4

Pracownicy Grupy Polpharma w Polsce

Sukces każdej firmy zależy od ludzi. To dzięki naszej kadrze jesteśmy w stanie realizować ambitne cele i pomagać pacjentom. Dlatego kładziemy szczególny nacisk na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników, a także na ich rozwój i satysfakcję zawodową. Świadomie zarządzamy różnorodnością, aktywnie

przeciwdziałamy mobbingowi i wszelkim formom dyskryminacji oraz kreujemy przyjazne środowisko pracy. Pracownicy mogą liczyć na konkurencyjne wynagrodzenia oraz dodatkowe świadczenia. Standardy pracownicze staramy się podnosić również w ramach łańcucha wartości.



Na koniec 2021 r. Grupa Polpharma w Polsce zatrudniała łącznie 4320 osób: 2356 kobiet i 1964 mężczyzn. Poniżej 1% naszych współpracowników to osoby spoza organizacji, związane z nami na zasadzie samozatrudnienia. Umowami zbiorowymi było objętych 85% pracowników (w 2020 r. – 69%).

W spółkach Grupy Polpharma w Polsce działa 6 organizacji związkowych. Kwestie pracownicze są z nimi konsultowane na bieżąco.

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/ Medpharmie,
- » ubezpieczenie na życie w PZU,
- » możliwość wyboru produktów i usług dostępnych za pośrednictwem platformy MyBenefit (indywidualne konto jest raz na kwartał zasilane kwotą 100 zł, a ponadto połączone z Programem Wyróżnień, który umożliwia otrzymywanie dodatkowych punktów od współpracowników),
- » dofinansowanie do wczasów pod gruszą i karty MultiSport,
- » możliwość uczestnictwa w Pracowniczym Programie Emerytalnym, w ramach którego pracodawca finansuje pracownikom składki na dodatkowe emerytury²,
- » bezzwrotne zapomogi dla osób w szczególnie trudnej sytuacji życiowej,
- » paczki dla dzieci z okazji Świąt Bożego Narodzenia, zawierające zabawki rozwojowe, gry edukacyjne, książki, instrumenty muzyczne itp. (w 2021 r. ze względu na pandemię zamienione na karty przedpłacone),
- » możliwość skorzystania z urlopu rodzicielskiego zgodnie z obowiązującymi w Polsce przepisami,
- » dzień wolny od pracy w Święto Polpharmy, przypadające na piątek po Bożym Ciele – z tej okazji zwyczajowo w Starogardzie Gdańskim organizowany jest piknik dla pracowników i ich rodzin, z zawodami sportowymi, koncertami itd.

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).

W 2021 r. przystąpiliśmy do **Koalicji na rzecz Przyjaznej Rekrutacji**. Inicjatywa ta promuje dobre praktyki w rekrutacji oraz tworzy standardy w tym zakresie. Należy do niej ponad 350 firm w Polsce – pracodawców, którzy:

- » szanują osoby aplikujące, ich czas i zaangażowanie,
- » są otwarci 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.

Planując powroty do biur po lockdownach wynikających z pandemii, wzięliśmy pod uwagę nie tylko potrzeby biznesowe firmy, ale również zdrowie i potrzeby pracowników, o które zapytaliśmy ich w ankiecie. Efektem analiz było wprowadzenie od 1 października 2021 r. nowego, elastycznego, **hybrydowego modelu pracy** (ze względu na charakter realizowanych zadań nie obejmuje on zatrudnionych przy produkcji oraz w sprzedaży). Na podstawie specyfiki obowiązków, oczekiwań klientów wewnętrznych i potrzeb zespołów podzieliłiśmy naszą kadrę na 3 grupy: office, flex oraz digital. Osoby należące do pierwszej z nich ze względu na charakter swoich zajęć pracują w biurze, pracownicy z grupy flex – przez ok. 40% czasu w miesiącu mogą korzystać z pracy zdalnej, zaś osoby z grupy digital – pracują zdalnie w 100%. Wdrażając nowy model zadbałiśmy o zapewnienie pracownikom niezbędnych narzędzi oraz o rozwój kompetencji menedżerów w zakresie zarządzania zespołem hybrydowym (webinaria, warsztaty). Uwzględnienie preferencji zatrudnionych dało im poczucie bezpieczeństwa i komfortu, wiążące się z możliwością dostosowania formy pracy do aktualnych zadań oraz sytuacji zdrowotnej i rodzinnej.

² Nie dotyczy zatrudnionych krócej niż od 3 miesięcy oraz osób, które przekroczyły 70. rok życia.

404-2

Outplacement w Polfie Warszawa

W związku z planami wygaszenia produkcji w zakładzie Polfy Warszawa do końca 2023 r. pomagamy pracownikom tej spółki w znalezieniu innej pracy. Realizujemy również program osłon finansowych, obejmujący odprawy i premie retencyjne.

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

W ramach programu:

- » realizujemy szkolenia, obejmujące m.in. strategię poszukiwania pracy oraz przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych,
- » na terenie Polfy Warszawa prowadzimy wewnętrzne biuro pracy i organizujemy targi pracy, podczas których zaproszone firmy prezentują aktualne oferty zatrudnienia i odpowiadają na pytania,
- » udostępniamy pracownikom narzędzia uznanej firmy outplacementowej, umożliwiające im m.in. skuteczniejsze docieranie z CV do pracodawców i rekruterów,
- » doradzamy w kwestiach związanych z alternatywnymi ścieżkami zawodowymi, takimi jak założenie własnej działalności gospodarczej.

Ponadto każdy pracownik odchodzący z Polfy Warszawa może liczyć na:

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



103-1

103-2

103-3

403-1

403-2

403-7

S-S1

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Dbamy o zdrowie pracowników i bezpieczeństwo pracy, w tym także pracy zdalnej. Budujemy kulturę bezpieczeństwa pracy i podnosimy standardy w tej dziedzinie również w ramach łańcucha wartości, w szczególności wśród wykonawców i podwykonawców pracujących bezpośrednio pod naszym nadzorem.

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

- » Przestrzeganie wymagań prawnych i innych wymagań odnoszących się do BHP oraz stałe podnoszenie standardów.
- » Zapewnianie bezpiecznych i higienicznych miejsc pracy, uwzględniających współczesne osiągnięcia nauki i techniki.
- » Utrzymywanie i doskonalenie systemu zarządzania BHP, a tym samym poprawa 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.

403-9

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

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

Od 2006 r. funkcjonowanie systemu w zakładach w Starogardzie Gdańskim podlega zewnętrznej weryfikacji. Przeprowadzony w 2021 r. audyt certyfikacyjny potwierdził, że jest ono prawidłowe.

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

Proces identyfikacji **zagrożeń ze sfery BHP** 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 wykonywane m.in. w przypadku:

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

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



Program Stop Wypadkom to system zgłaszania i reagowania na:

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

System funkcjonuje od 2012 r. Do roku 2021 włącznie umożliwił proaktywne zidentyfikowanie 9560 sytuacji, które odpowiednio wcześniej wyeliminowane nie doprowadziły do powstania realnych zagrożeń w środowisku pracy. Zgłaszanie zdarzeń ułatwia specjalna aplikacja dostępna dla wszystkich pracowników Grupy Polpharma w Polsce. Pozwala ona m.in. na szybkie przesyłanie zgłoszeń za pośrednictwem komputera i urządzeń mobilnych, wraz z dokumentacją zdjęciową, a także monitorowanie podejmowanych działań i automatyczne powiadamianie osób uczestniczących w danym procesie.

403-2

403-3

403-4

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

Ciągle poszerzamy **bazę raportów toksykologicznych na temat stosowanych substancji chemicznych**. Obecnie liczy już ona ponad 250 substancji: transferowanych do naszych zakładów, produkowanych przez nas w ramach zleceń i licencji, jak również nowych, wprowadzanych w obszar badań i rozwoju lub w obszar produkcji. Na podstawie raportów kupowanych od wyspecjalizowanych jednostek zewnętrznych, określamy toksyczność poszczególnych substancji,

Wypadki pracowników etatowych Grupy Polpharma w Polsce

	2021	2020	Zmiana 2021 vs 2020
Liczba wypadków śmiertelnych w miejscu pracy	0	0	-
Liczba wypadków ciężkich w miejscu pracy	0	0	-
Liczba wszystkich wypadków	17	19	-10,5%

Zidentyfikowaliśmy nowe zagrożenie zawodowe oraz wdrożyliśmy działania ograniczające skutki pandemii w sferze komfortu psychicznego pracowników, zarówno pracujących w obszarze produkcyjnym i wsparcia produkcji, jak i tych realizujących zadania w systemie hybrydowym i home office.

W 2021 r. nie zarejestrowano wypadków przy pracy pracowników podwykonawców, którzy wykonywali prace na terenie spółek Grupy Polpharma w Polsce³.

W Grupie Polpharma w Polsce obowiązuje procedura korporacyjna **Wypadki, choroby zawodowe i zdarzenia potencjalnie wypadkowe**. Szczegółowo określa ona zasady postępowania w następujących sytuacjach:

- » w przypadku konieczności udzielenia pierwszej pomocy medycznej,
- » w razie zaistnienia wypadku przy pracy/zrównanego z wypadkiem przy pracy,
- » w sytuacji zidentyfikowanego zdarzenia potencjalnie wypadkowego,
- » w razie zaistnienia wypadku w drodze do lub z pracy,
- » w razie choroby zawodowej.

będącą podstawą ich klasyfikacji 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 2021 r. kontynuowaliśmy uruchomione wcześniej projekty inwestycyjne mające na celu wprowadzenie najwyższych standardów ochrony pracowników przed niekorzystnym wpływem procesów pracy na ich zdrowie.

Badania incydentów związanych z pracą prowadzą do identyfikowania obszarów wymagających doskonalenia. Sformułowane na ich podstawie zalecenia opisywane są m.in. w formalnych notatkach powypadkowych lub dedykowanych systemach informatycznych.

W Grupie Polpharma w Polsce funkcjonuje etatowa **Korporacyjna Służba BHP**, licząca łącznie 9 osób (5 w Starogardzie, 2 w Warszawie, po 1 w Sieradzu i Nowej Dębie). Realizuje ona swoje zadania zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz czynnie uczestniczy w utrzymywaniu systemu zarządzania BHP. Do jej obowiązków, wynikających z wymagań prawa oraz normy ISO 45001, należy także prowadzenie konsultacji z pracownikami, osobami będącymi pod nadzorem organizacji oraz innymi interesariuszami.

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

³ Nie uwzględniono działań personelu firm zewnętrznych aperiodycznie wykonujących usługi na podstawie umów cywilnych.

403-5

403-6

Z przedstawicielami pracowników cyklicznie prowadzone są konsultacje w zakresie:

- » wprowadzania zmian mogących mieć wpływ na BHP (m.in. 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 z 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 opiniotwórczego, 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 są poruszane bieżące problemy z zakresu BHP.

Program Liderzy Bezpieczeństwa jest skierowany do pracowników Jednostki Biznesowej API chcących poprawiać złe nawyki i niewłaściwe zachowania, które mogą doprowadzić do niebezpiecznych zdarzeń w sferach: BHP, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska. Promuje on bezpieczne postępowanie na stanowisku pracy, stosowanie środków ochrony zbiorowej i indywidualnej itd. 30-osobowy zespół Liderów Bezpieczeństwa jest złożony z pracowników, którzy wyróżniali się w zakresie przestrzegania zasad BHP oraz czuli potrzebę aktywnego współuczestnictwa w promowaniu bezpiecznych zachowań i sygnalizowaniu problemów dotyczących bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska. W 2021 r. Liderzy zostali przeszkoleni przez firmę zewnętrzną.

W Jednostce Biznesowej API powołano tzw. **EHS Council – Radę Bezpieczeństwa**. Jej członkami są przedstawiciele najwyższego kierownictwa Jednostki, reprezentanci pracowników, przedstawiciele Departamentu Ochrony Środowiska i Bezpieczeństwa Pracy, Zakładowej Straży Pożarnej oraz Liderzy Bezpieczeństwa reprezentujący pracowników produkcji chemicznej, laboratoriów oraz badań i rozwoju. Podczas comiesięcznych spotkań zajmują się oni m.in. analizą wskaźników i dokumentacji ze sfery bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska.

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

Podstawowe kategorie szkoleń:

1. szkolenie wstępne ogólne dla nowo zatrudnianych osób,
2. instruktaż stanowiskowy z egzaminem końcowym,
3. szkolenia okresowe dla poszczególnych grup zawodowych,
4. szkolenia/instruktaże dla podwykonawców.

Formy szkoleń BHP:

1. szkolenia stacjonarne prowadzone przez specjalistów branżowych oraz osoby wykwalifikowane,
2. szkolenia online dla określonych grup zawodowych,
3. alerty po zdarzeniach wypadkowych,
4. szkolenia wewnętrzne z wykorzystaniem platformy MyLearning,
5. spotkania zespołów na przetomach zmian roboczych,
6. prezentacja zagadnień z zakresu BHP na telebimach i innych urządzeniach multimedialnych w poszczególnych obszarach.

Zapewniamy wszystkim naszym pracownikom **bezpłatne pakiety prywatnej opieki medycznej**. Gwarantują one szybszy dostęp do lekarzy specjalistów, badań laboratoryjnych i diagnostycznych, rehabilitacji, usług stomatologicznych itp. Pracownicy mogą również dodatkowo wykupić pakiety prywatnej opieki medycznej dla swoich bliskich. Polpharma współpracuje w tym zakresie z Centrum Medycznym LUX MED oraz Zakładem Opieki Zdrowotnej Medpharma. Pracownicy mogą korzystać z placówek własnych centrów medycznych oraz placówek partnerskich zlokalizowanych na terenie całego kraju.

103-1

103-2

103-3

404-3

Rozwój i wsparcie pracowników

Podnoszenie kompetencji pracowników jest dla nas jednym z kluczowych czynników rozwoju firmy. Wspieramy nasz zespół w zdobywaniu wiedzy i umiejętności, mając na uwadze zarówno potrzeby biznesowe, jak i samorealizację zatrudnionych. Kadre kierowniczą i pracowniczą szkolimy tak, by móc zagwarantować najwyższą jakość oferowanych produktów i usług, a także by wyróżniać się na tle konkurencji.

Efektywne i odpowiedzialne zarządzanie szkoleniami i edukacją pracowników odbywa się w Grupie Polpharma w Polsce w oparciu o następujące dokumenty:

- » Procedurę szkoleń – wewnętrzny regulamin dotyczący aktywności rozwojowych,
- » Curriculum szkoleń – listę dostępnych szkoleń realizowanych wewnątrz firmy, opracowywaną w oparciu o badania potrzeb pracowników.

Szkolenia i edukację pracowników realizujemy poprzez:

- » platformę szkoleniową MyLearning
- » programy rozwojowe (w tym wellbeingowe)
- » rozwój kompetencji specjalistycznych
- » dofinansowania do długoterminowych form nauki języka polskiego i rosyjskiego
- » platformę Learnship, wzmacniającą kompetencje w zakresie języka angielskiego
- » konferencje krajowe i zagraniczne

Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika	2021 (zmiana 2021 vs 2020)			2020		
	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni
Stanowiska kierownicze i wyższe	33 (+32%)	43 (+65%)	26 (-7%)	26	28	25
Stanowiska niższe niż kierownicze	6 (-54%)	6 (-57%)	6 (-54%)	13	14	13

99,9%⁴ pracowników co najmniej raz w roku podlega ocenie okresowej, obejmującej ich wyniki, zachowania oraz ścieżkę rozwoju zawodowego.

W Polpharmie działa **platforma szkoleniowa** online, dzięki której wszyscy nasi pracownicy zyskali wygodny dostęp do stale rosnącej biblioteki materiałów rozwojowych (teksty, filmy, kursy e-learningowe etc.). Do końca 2021 r. w ramach różnych katalogów (ogólnofirmowych, obowiązkowych) udostępniłmy ponad 224 kursy i materiały, z których skorzystało 3598 osób, dla których średnia liczba ukończonych szkoleń wyniosła 4. Platforma pozwala nam docierać z treściami edu-

kacyjnymi do większej grupy zatrudnionych, wpływa na rozwój ich kompetencji cyfrowych oraz obniża całkowite koszty szkoleń. Poprzez ankiety ewaluacyjne Dział HR bada satysfakcję pracowników z oferowanych im materiałów szkoleniowych oraz ich potrzeby w zakresie rozwoju.

Proponujemy naszym pracownikom również programy pozwalające na rozwój kompetencji specjalistycznych. **Akademia DIMAQ** to cykl szkoleń, który porządkuje i poszerza wiedzę z zakresu e-marketingu, budowy strategii komunikacji online, projektowania stron WWW, marketingu mobilnego i e-commerce. W 2021 r. przeprowadziliśmy drugą edycję Akademii,

⁴ Procesem stawiania celów i oceny rocznej nie są objęci przewodniczący związków zawodowych.

404-2

uczestniczyło w niej 29 osób na poziomie podstawowym i 5 osób na poziomie rozszerzonym. Szkolenie posiada rekomendację IAB Europe i przygotowuje do egzaminu DIMAQ, poświadczającego kompetencje z obszaru e-marketingu.

Akademia Rachunkowości to cykl interaktywnych szkoleń online dla pracowników Departamentu Finansów Korporacyjnych, pozwalający na zapoznanie się z Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej (MSSF i MSR) w kontekście sporządzania sprawozdań finansowych.

W odpowiedzi na pojawiające się w przestrzeni publicznej nierzetelne informacje na temat profilaktyki i przebiegu COVID-19, chcąc wesprzeć naszych pracowników w podejmowaniu świadomych decyzji dotyczących zdrowia, w 2021 r. zorganizowaliśmy dla nich szereg **spotkań z ekspertami z dziedziny medycyny**. Przedstawili oni aktualny stan wiedzy naukowej w kwestiach związanych z pandemią oraz odpowiedzieli na pytania zadawane bezpośrednio na czacie, rozwiewając w ten sposób obawy i wątpliwości naszego zespołu. Łącznie odbyło się 12 wykładów online:

- » 9 z cyklu „Życie po covidzie”, poświęconych konsekwencjom zdrowotnym, w tym psychologicznym, infekcji SARS-CoV-2, a także rehabilitacji pocovidowej,
- » 3 z cyklu „Porozmawiajmy o zdrowiu” (rozpoczętego w 2020 r.), których tematem były szczepienia (także przeciw chorobom innym niż COVID-19).

W czasie pandemii nasi pracownicy byli narażeni na wiele trudnych doświadczeń, takich jak ciągły strach o zdrowie bliskich, konieczność drastycznych zmian w codziennych nawykach czy wymuszona izolacja. Aby ich wesprzeć, w 2021 r. zaproponowaliśmy im różnorodne **działania interwencyjne i profilaktyczne**:

- » bezpłatne, poufne sesje z psychologiem,
- » sekcję #MojaStrefaWsparcia w intranecie, zawierającą wiedzę na temat wzmocnienia odporności psychicznej oraz bazę instytucji świadczących pomoc,
- » cykl eksperckich webinarów „Lato z uważnością”, poświęconych m.in. zarządzaniu własną energią i wypracowywaniu optymistycznego podejścia,
- » kolejny odcinek e-learningu Akademia Zarządzania Stresem i Emocjami (cykl zainaugurowany w 2020 r.),
- » działania promujące docenianie w firmie.

Okres pandemii mocno zrewidował potrzeby menedżerów i wymagał zmiany podejścia do działań rozwojowych dla tej kluczowej dla nas grupy pracowników. Wszystkie aktywności rozwojowe udostępniłyśmy w formie online, niezależnie od zajmowanego stanowiska (od lidera produkcyjnego po członków najwyższej kadry menedżerskiej). Duży nacisk położyliśmy na wsparcie menedżerów w utrzymaniu i budowaniu odporności mentalnej (mental resilience) – własnej oraz członków i członkiń zespołów.

Było to celem programu Akademia Uważności, który składał się z:

- » inspiracji dla menedżerów w formie webinarów (każde wydarzenie przyciągnęło blisko 400 osób),
 - » systemowych materiałów szkoleniowych w formie online (10 h treści merytorycznych wokół budowania odporności mentalnej własnej i zespołu), z których skorzystało blisko 500 menedżerów,
 - » bazy filmów rozwojowych Leanovatica („rozwojowy Netflix”).
- Drugim priorytetem było dla nas przygotowanie menedżerów i zbudowanie ich kompetencji w zakresie zarządzania zespołem hybrydowym. Program E-Leadership obejmował:
- » przewodnik z zasadami pracy hybrydowej w naszej firmie,
 - » warsztaty online z trenerami budujące kompetencje w sferze zarządzania zespołem hybrydowym (udział wzięło blisko 300 menedżerów),
 - » pigułki wiedzy z materiałami wideo i praktycznymi wskazówkami do wykorzystania w codziennej pracy.

W związku z planami wygaszenia produkcji w fabryce Polfy Warszawa w roku 2023, stworzyliśmy program rozwoju kompetencji w dziedzinie biotechnologii, który miał na celu umożliwienie przekwalifikowania się zainteresowanym pracownikom spółki i zwiększenie ich szans na zatrudnienie w przemyśle biotechnologicznym. Szkolenia **BIO Akademii** kierowane były do wszystkich pracowników Polfy Warszawa, którzy nie mieli styczności z procesami biotechnologicznymi. Program obejmował trzy moduły:

- » zajęcia teoretyczne, które przybliżyły ogólne zagadnienia związane z biotechnologią,
- » część teoretyczną kursów specjalistycznych z zakresu wytwarzania leku biopodobnego,
- » część praktyczną tych kursów, odbywającą się w laboratoriach.

404-2

Po ponad 3 latach od uruchomienia, w 2021 r. BIO Akademia zakończyła swoją działalność. Przez cały okres jej trwania:



Pozostałe programy rozwoju umiejętności pracowników:

Program	Liczba odbiorców w 2021 r.
Program Lider	30
Akademia Uważności	723 (minimum jedna aktywność), 280 (cały program)
Lato z uważnością	931
Efektywność osobista	126
Zarządzanie zmianą	79
Warsztat trenera	52
Feedback	78
Dofinansowania do długoterminowych form nauki	43
Learnship	67
Platformy szkoleniowe: Leanovatica, eduweb, SalesOn	221
365 pomysłów na efektywną pracę zdalną	1322
Praca zdalna w nowej rzeczywistości	48
Udział w konferencjach krajowych i zagranicznych	67

Program Lider skierowany jest do osób debiutujących na stanowisku menedżera w Polpharmie oraz tych, które swoje doświadczenie chciałyby uzupełnić szkoleniem z zakresu zarządzania. Celem programu jest m.in. poznanie technik zarządzania zespołem, korekta zidentyfikowanych nieefektywnych zachowań, zdobycie umiejętności analizy ryzyka przy podejmowaniu codziennych decyzji, optymalizacja działań. Uczestnicy otrzymują praktyczne, operacyjne wskazówki gotowe do użycia bezpośrednio po zakończeniu szkolenia.

Szkolenie **Zarządzanie zmianą** skierowane jest do menedżerów, liderów oraz kierowników produkcji. Jego celem jest nauka skutecznej komunikacji w pracy z zespołem, rozwiązywania konfliktów oraz efektywnego zarządzania całym procesem zmiany.

Warsztat trenera to szkolenie skierowane do pracowników chcących dzielić się swoją wiedzą w organizacji poprzez tworzenie warsztatów czy szkoleń. Uczy m.in., w jaki sposób badać potrzeby grupy i projektować treści.

Szkolenie **Efektywność osobista** zawiera praktyczne wskazówki dotyczące takiej organizacji pracy, która pozwala zaoszczędzić czas i zwiększyć efektywność. Koncentruje się głównie na rozwiązaniach Microsoft Outlook, umożliwiających skuteczne planowanie i zarządzanie priorytetami. Buduje dobre nawyki związane z pracą, pozwala obniżyć poziom stresu i napięcia związanego z natłokiem zadań.

103-1 103-2 103-3

Różnorodność

Dostrzegamy różnice między naszymi pracownikami i uważamy je za wartość. Stale rozwijamy polityki i programy, które pozwalają nam świadomie zarządzać różnorodnością. Nie tolerujemy dyskryminacji, izolowania, nękania czy wyśmiewania ze względu na jakiegokolwiek cechy, w tym płeć, wiek, pochodzenie, narodowość, religię, orientację seksualną, wygląd, stan zdrowia oraz poziom sprawności fizycznej. Edukujemy naszą kadrę w kwestiach związanych z różnorodnością, np. w zakresie zarządzania międzygeneracyjnego. W odpowiedzialnym zarządzaniu sferą różnorodności i równości szans bazujemy na procedurze korporacyjnej Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy oraz na procedurze rekrutacyjnej, a także na podpisanej przez nas międzynarodowej Karcie Różnorodności.

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

W 2021 r. Polpharma przystąpiła do globalnej inicjatywy **Równe Szanse w Biznesie**, realizowanej w Polsce przez

Global Compact Network Poland. Jej celem jest zapewnienie kobietom pełnego i efektywnego udziału w procesach decyzyjnych na wszystkich szczeblach w życiu politycznym, ekonomicznym i publicznym oraz równych szans w pełnieniu funkcji przywódczych. Pierwszym krokiem po przystąpieniu do inicjatywy było skorzystanie z narzędzia Gender Gap Analysis Tool, dzięki któremu przeprowadziliśmy samoocenę naszego podejścia do równości płci, a także poddaliśmy analizie luki i możliwości doskonalenia w tym obszarze.

Polpharma wzięła również udział w pilotażowym programie Microsoftu – **EmPower Women** – mającym na celu włączanie kobiet w obszary związane z szeroko rozumianym IT. W 2021 r. pięć naszych pracowników przeszło szkolenia związane z technologiami chmurowymi, planowane jest rozszerzenie ich na szerszą grupę kobiet w Polpharmie. Kolejną inicjatywą skierowaną do kobiet jest cykl spotkań „**Mam moc – Jestem kobietą**”. Są one okazją do porozmawiania z inspirującymi kobietami. W 2021 r. odbyło się m.in. webinarium z trenerką i psycholożką Joanną Chmurą, specjalizującą się w tematyce autentyczności, wstydu i odwagi.

405-1 405-2 S-P1 S-P2

Odsetek pracowników należących do organów zarządczych i poszczególnych kategorii

	Kobiety	Mężczyźni	poniżej 30 lat	od 30 do 50 lat	powyżej 50 lat
Zarząd	25%	75%	0%	38%	63%
Rada Nadzorcza	27%	73%	0%	20%	80%
Stanowiska kierownicze i wyższe	46%	54%	0,2%	74%	26%
Stanowiska niższe niż kierownicze	55%	45%	11%	64%	25%

Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet i mężczyzn

	Grupa Polpharma w Polsce		ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)		Polfa Warszawa	
	Pensja podstawowa	Wynagrodzenie	Pensja podstawowa	Wynagrodzenie	Pensja podstawowa	Wynagrodzenie
Stanowiska kierownicze i wyższe	89%	87%	89%	87%	85%	81%
Stanowiska niższe niż kierownicze	100%	100%	100%	101%	98%	99%

Wskaźnik równości wynagrodzeń⁵

	Grupa Polpharma w Polsce	ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)	Polfa Warszawa
Stanowiska kierownicze i wyższe		14,78	22,74
Stanowiska niższe niż kierownicze		-0,13	1,40

⁵ 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.



Pracownicy z niepełnosprawnościami

Budujemy środowisko oraz miejsce pracy, które jest przyjazne dla osób z niepełnosprawnościami. Na koniec 2021 r. w naszym zespole było łącznie 66 takich osób (co stanowi 1,5% kadry).

Konsekwentnie podejmujemy wysiłki na rzecz dostępności naszych budynków czy strony WWW, a także zwiększania szans na rynku pracy i aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Od 2019 r. jesteśmy sygnatariuszem 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 konkursu „Człowiek bez barier”.

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



103-1 103-2 103-3 406-1 412-2 S-P5 S-P6

Prawa człowieka

Mobbing i wszelkie formy dyskryminacji są zaprzeczeniem wartości obowiązujących w naszej firmie. W Grupie Polpharma w Polsce polityka poszanowania praw człowieka nie funkcjonuje jako osobny dokument. Obszar ten normowany jest m.in. przez **Kodeks Etyki Grupy Polpharma**, który jasno wskazuje na konieczność kreowania przyjaznych warunków pracy poprzez poszanowanie godności drugiego człowieka i sprzeciw wobec dyskryminacji i nękania. Wspomniane kwestie są poruszane podczas obowiązkowego szkolenia z zakresu etyki i compliance, a budowa kultury szacunku jest ważnym elementem kształtowania kultury organizacyjnej Grupy.

Sposób postępowania w przypadku podejrzenia nieprawidłowości w sferze praw człowieka określa m.in. 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 ona możliwość zwrócenia się z problemem do HR Business Partnera lub Zespołu Compliance.

W 2021 r. w Polpharmie rozpoczęliśmy proces wdrożenia szczegółowych procedur należytej staranności (due diligence) przestrzegania praw człowieka w łańcuchu dostaw. W jego efekcie wprowadzimy odpowiednie zmiany w już istniejących politykach, procedurach oraz procesach, a także, jeśli będzie taka konieczność, zaimplementujemy nowe rozwiązania.

W 2021 r. nie stwierdzono przypadków dyskryminacji w Polpharmie. Przeprowadzone zostały trzy mediacje wewnętrzne, dzięki którym konflikty, których źródłem była niewłaściwa komunikacja, zostały rozwiązane polubownie.

Przeciwdziałanie dyskryminacji jest częścią godzinowego szkolenia e-learningowego „Etyka i Compliance w Grupie Polpharma”. W 2021 r. warsztat odbyło 94% pracowników Polpharmy (łącznie poświęconych na to zostało 3656 godzin).



102-43

Dialog z pracownikami

By być w ciągłym dialogu z naszym zespołem, stale udoskonalać organizację i tworzyć jeszcze lepsze miejsce pracy, regularnie organizujemy badanie opinii pracowników. Jest ono przeprowadzane dwa razy do roku – w grudniu, aby dokładnie poznać nastroje załogi oraz jej potrzeby, a także w połowie roku, aby ocenić, na ile działania podejmowane w zespołach przez menedżerów są zauważane i pozytywnie oceniane przez pracowników.

Niezależnie od terminu badania, przyciągamy do udziału w ankiecie ok. 90% pracowników (w grudniu 2021 r. – 89%). Ostatnie badanie pokazało, że m.in. dzięki działaniom podejmowanym w okresie pandemii, osiągamy poziom zaangażowania zespołu powyżej średniej rynkowej w Polsce. Wyrażone w badaniu opinie pracowników potwierdziły, że w 2021 r. istotna była dla nich transparentna komunikacja oraz działania w obszarze budowy odporności mentalnej i poczucia bezpieczeństwa osób zatrudnionych.



103-1

103-2

103-3

Wskaźnik własny 1

Edukacja i profilaktyka zdrowotna

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



Dbamy o zwiększanie świadomości pacjentów w zakresie mało znanych, jednak wymagających szerszej profilaktyki chorób. Jedną z nich jest POChP – przewlekła obturacyjna choroba płuc, która powoduje śmierć ok. 15 tys. Polaków rocznie. Aby zmniejszyć tę liczbę od 2018 r. realizujemy **Narodowy Program Wykrywania POChP**, którego celem jest zwiększenie świadomości na temat przewlekłej obturacyjnej choroby płuc oraz ułatwienie dostępu do badań spirometrycznych, niezbędnych do postawienia diagnozy. W ramach współpracy z innowatorami z firmy HealthUp udostępniliśmy lekarzom pierwszego kontaktu przenośne, niewielkie spirometry AioCare wraz z dostępem do aplikacji mobilnej oraz prostym testem autodiagnostycznym. Dzięki nim mogą wykonywać badania także podczas wizyt domowych.

Narodowy Program Wykrywania POChP w 2021 r.:

- » 110 pracujących urzędów
- » 1674 przebadanych pacjentów
- » 228 wykrytych obturacji

Jesteśmy inicjatorami i autorami 53 stron internetowych, z których pacjenci mogą czerpać wiedzę dotyczącą rozwiązywania różnych problemów zdrowotnych. W 2021 r. najczęściej odwiedzaną witryną była bioteba.pl, która odnotowała ponad 600 tys. użytkowników. Łącznie wszystkie strony edukacyjne prowadzone przez Polpharmę odwiedziło ponad 6,7 mln użytkowników.

Zależy nam na tym, aby dotrzeć z wiedzą do jak największej liczby osób, dlatego akcje edukacyjne skierowane do pacjentów prowadzimy również w mediach społecznościowych – udostępniliśmy łącznie 8 fanpage'ów na Facebooku i 2 profile na Instagramie zawierające treści edukacyjne.

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

199 600

udostępnionych książeczek do pomiaru ciśnienia w 2021 r.

50 102

pobrań aplikacji Kardiometr, z czego 5593 w 2021 r.



Strefa na Zdrowie to nasza odpowiedź na potrzebę popularyzacji badań profilaktycznych. Od 2012 r. realizujemy program, którego celem jest ułatwienie dostępu do takich badań osobom powyżej 40. roku życia. W ramach Strefy na Zdrowie w 2021 r. odwiedziliśmy 8 miast, w których bezpłatnie przeprowadzaliśmy badania o profilu kardiologiczno-diabetologicznym.

1200

przebadanych osób

8

miast

102-43

Edukacja środowiska medycznego i farmaceutycznego

Jesteśmy w stałym kontakcie z lekarzami i farmaceutami, którym udostępniamy zaawansowaną i jak najbardziej aktualną wiedzę związaną z leczeniem. Dynamiczny rozwój medycyny i farmakologii wymaga od osób pracujących bezpośrednio z pacjentami zgłębiania nowych rozwiązań. Poprzez nasze programy edukacyjne staramy się ułatwić ten proces.



Podczas konferencji organizowanych przez Polpharmę w ramach **Eksperskiego Programu Edukacyjnego** (wcześniej – Europejski Program Edukacyjny) wiedza przekazywana jest przez najlepszych ekspertów, z troską o praktyczną stronę przedstawianych zagadnień. W 2021 r. odbyła się jubileuszowa, 10. edycja centralnej konferencji programu. Miała ona formę hybrydową. Ponad 800 lekarzy mogło spotkać się na żywo w małych, bezpiecznych grupach w 8 hotelach w całej Polsce lub oglądać streaming online. Wybrane wykłady z konferencji zostały następnie umieszczone na platformie internetowej z treściami wideo dla lekarzy Polpharma.tv. Konferencje dla poszczególnych specjalizacji (m.in. pediatrii, okulistyki i ginekologii) odbyły się jesienią 2021 r. w formie stacjonarnej. Wzięto w nich udział ok. 900 osób.

Edukacja lekarzy

W 2021 r. zorganizowaliśmy i sponsorowaliśmy łącznie 204 konferencje naukowe oraz warsztaty, w których wzięło udział 9060 lekarzy.

Polpharma dlaCiebie.pl

W maju 2021 r. uruchomiliśmy interaktywną platformę dla lekarzy POZ i specjalistów, zawierającą praktyczną wiedzę medyczną i opinie ekspertów. Na PolpharmaDlaCiebie.pl znajdują oni m.in.:

- » ponad 1 tys. artykułów
- » ok. 300 wideowykładów Polpharma TV
- » ok. 300 materiałów edukacyjnych dla pacjentów
- » przydatne narzędzia, takie jak kalkulatory medyczne
- » quizy
- » aktualności
- » konkursy

Przydatną funkcją jest podpowiadanie użytkownikom ciekawych treści, zgodnie z zadeklarowanymi zainteresowaniami, a także możliwość stworzenia osobistej biblioteki materiałów.

O przydatności portalu świadczą dane za 2021 r., czyli obejmujące pierwsze pół roku jego funkcjonowania:

- » 60 tys. unikalnych użytkowników
- » 130 tys. wizyt

Edukacja farmaceutów

„Farmacja Praktyczna” to nasze czasopismo przygotowywane dla farmaceutów. Docieramy z nim do wszystkich aptek na terenie Polski (13,5 tys. placówek). Nakład każdego wydania magazynu to 27 tys. egzemplarzy. Warto podkreślić, że farmaceuci chętnie korzystają również z naszej strony edukacyjnej farmacjapraktyczna.pl – portal ten ma 28 tys. unikalnych użytkowników miesięcznie, a fanpage na Facebooku ma 47 tys. fanów.

Działania społeczne na rzecz zdrowia psychicznego

Ważnym obszarem naszego zaangażowania społecznego jest wspieranie organizacji świadczących pomoc psychologiczną oraz upowszechnianie wiedzy na temat zdrowia psychicznego.

W 2021 r. nasze najważniejsze działania z tego zakresu stanowiły **współpraca z Fundacją Dajemy Dzieciom Siłę oraz sponsorowanie Antydepresyjnego Telefonu Zaufania Fundacji ITAKA**. Dodatkowo byliśmy partnerem tematycznego dodatku do „Dziennika Bałtyckiego” w Starogardzie Gdańskim, zatytułowanego „Otwórz się na pomoc” i poświęconego m.in. dbałości o zdrowie psychiczne w pandemii, potrzebie uważności na problemy dzieci i objawom depresji u seniorów.

W 2021 r. finansowaliśmy projekt realizowany przez Fundację Dajemy Dzieciom Siłę. W jego ramach:

- » w Centrum Dziecka i Rodziny w Warszawie oraz w Centrum Pomocy Dzieciom w Gdańsku rodzicom/opiekunom i dzieciom udzielano konsultacji psychologicznych,
- » dorosłym klientom warszawskiego CDiR udzielano pomocy psychiatrycznej,
- » zorganizowano webinarium dla rodziców pt. „Potrafię się zatrzymać – wokół emocji rodzica”, którego celem była rozmowa o trudnych codziennych sytuacjach w relacji z dzieckiem,
- » przeprowadzono warsztaty superwizyjno-edukacyjne „Przyjaciel dziecka”, na których wolontariusze towarzyszący dzieciom w procedurach prawnych i sądowych uczyli się, jak je wspierać.

Ponadto zorganizowaliśmy w Polpharmie wyzwanie charytatywne „Ćwiczmy, by pomóc”: zobowiązaliśmy się wesprzeć Fundację Dajemy Dzieciom Siłę w prowadzeniu telefonu zaufania dla dzieci i młodzieży kwotą zależną od aktywności fizycznej naszych pracowników, zgodnie z przelicznikiem 20 minut aktywności = 1 zł darowizny. W jego efekcie zebraliśmy ponad 5,5 tys. zł.

W 2021 r. kontynuowaliśmy także wsparcie finansowe dla Antydepresyjnego Telefonu Zaufania, prowadzonego od 20 lat przez Fundację ITAKA. Są to całodobowe linie bezpłatnej pomocy psychologicznej, w tym linie dla dzieci i młodzieży. Mogą z nich skorzystać osoby chorujące na depresję bez względu na wiek, płeć, grupę społeczną, status majątkowy czy orientację seksualną oraz ich rodziny i opiekunowie. Do dyspozycji dzwoniących są psychologowie, seksuolodzy i psychiatry. Dla wielu chorujących jest to jedyna dostępna forma kontaktu ze specjalistami, od których mogą uzyskać m.in. odpowiedzi na pytania dotyczące farmakoterapii.



Wsparcie spójności lokalnych

Od wielu lat wspólnie z naszymi pracownikami pomagamy społecznościom lokalnym. Wychodzimy z założenia, że najlepiej potrzeby w danym regionie czy miejscowości potrafią zidentyfikować osoby tam mieszkające. Pracownicy Grupy Polpharma w Polsce aktywnie wyszukują potrzebujących i proponują konkretne rozwiązania, które poprawiają ich jakość życia.



Stwarzamy warunki sprzyjające aktywności społecznej zatrudnianych przez nas osób. W swoich działaniach na rzecz dobra wspólnego mogą one liczyć na nasze wsparcie finansowe, organizacyjne i merytoryczne. Od 2013 r. we wszystkich naszych lokalizacjach w Polsce prowadzimy **Program Wolontariatu Pracowniczego**. Ma on formę konkursu grantowego, w ramach którego co roku przyznajemy dofinansowanie w wysokości 3500 zł 20 najciekawszym inicjatywom zaproponowanym przez naszych pracowników. Projekty mogą być zgłaszane w następujących kategoriach: zdrowie i profilaktyka zdrowotna, poprawa jakości życia, edukacja i wyrównywanie szans, pomoc humanitarna, rozwój lokalny i ekologia oraz pomoc kierowana do zwierząt.

Konkursy grantowe 2013-2021 w liczbach:

- » 179 zrealizowanych projektów
- » 1324 wolontariuszy
- » 23 594 godziny pracy społecznej
- » ok. 35 000 beneficjentów

Pracownicy mogą zaangażować się także w inne akcje wolontariackie wspierane przez Polpharmę. W 2021 r. były to następujące działania:

- » coroczna akcja przygotowywania prezentów świątecznych w odpowiedzi na listy dzieci z placówek opiekuńczo-wychowawczych do Świętego Mikołaja (dzięki niej spełniły się marzenia 532 dzieci i seniorów),

- » świąteczna zbiórka darów dla Puckiego Hospicjum pw. św. Ojca Pio,
- » obsługa stoisk podczas pikniku charytatywnego na rzecz hospicjum w Starogardzie Gdańskim,
- » świąteczna zbiórka na potrzeby starogardzkiego schroniska dla zwierząt,
- » udział drużyny Polpharmy w integracyjnym biegu na orientację w Starogardzie Gdańskim, mającym pokazać, że osoby z niepełnosprawnościami oraz osoby pełnosprawne tworzą jedną społeczność,
- » akcja sadzenia drzew,
- » sportowe wyzwania charytatywne.

Wolontariat w 2021 r. w liczbach

- » 463 wolontariuszy
- » 4133 godziny pracy społecznej

Doskonale rozumiemy znaczenie międzysektorowych innowacji społecznych, dlatego jesteśmy partnerem głównym Funduszu Inicjowania Rozwoju oraz Forum Inicjowania Rozwoju – dwóch unikalnych inicjatyw na rzecz zrównoważonego rozwoju woj. 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 2021 r. odbyła się siódma edycja konkursu, w ramach której po 25 tys. zł oraz kompleksowe wsparcie doradcze otrzymały następujące projekty:

- » **Ogród Miejski w Tczewie** (lider: Fundacja To i Co) – dzięki któremu powstała współdzielona przestrzeń, gdzie uprawiane są warzywa i owoce, a także prowadzona jest edukacja przyrodnicza i prośrodowiskowa;
- » **Pensjonat Wrażliwy** (lider: Fundacja „Świat Wrażliwy”) – dzięki któremu w Gdańsku powstanie komercyjne miejsce wypoczynku dla turystów, a jednocześnie miejsce pracy i aktywizacji oraz dom dla osób z niepełnosprawnością intelektualną;



- » **Remont Placówki Stacjonarnej Fundacji Piotra Augustyniaka „Pępek Świata”** (lider: Fundacja Piotra Augustyniaka „Pępek Świata”) – dzięki któremu w Gdańsku ruszy punkt, w którym kobiety w nagłych sytuacjach będą mogły wykonać badanie USG;
- » **Siejemy Ferment** (lider: Fundacja Twoja Rola) – dzięki któremu osoby zagrożone wykluczeniem zyskują nowe kompetencje społeczne i zawodowe przy okazji uprawiania na terenie Gdańska warzyw, ich przetwarzania i sprzedaży.

Forum Inicjowania Rozwoju jest coroczną konferencją, której celem jest wymiana wiedzy oraz inspiracji w sferze zrównoważonego rozwoju. W 2021 r. pod hasłem „Klimat do zmiany. Planeta. Partnerstwo. Przywództwo” odbyła się dziesiąta edycja wydarzenia, w ramach której pomorski biznes, samorząd i organizacje pozarządowe wspólnie szukali rozwiązań dla najważniejszych problemów społecznych i ekologicznych.

Kolejną inicjatywą Polpharmy na poziomie lokalnym jest partnerstwo w programie „Działaj Lokalnie”, którego organizatorem w regionie starogardzkim jest Lokalna Grupa Działania „Chata Kociewia”. W ramach współpracy stworzona została specjalna kategoria „Dbaj o środowisko z Polpharmą”, w której dofinansowanie otrzymały projekty związane z propagowaniem wiedzy o ochronie klimatu i środowiska oraz zachowań proekologicznych. Udział w programie jest wyrazem naszego zaangażowania w edukację lokalną oraz rozwój inicjatyw poprawiających stan środowiska oraz jakość życia w regionie. W ramach wspomnianej kategorii tematycznej dofinansowane zostały projekty:

1. **Kociewie? Naturalnie!** – projekt realizowany przez Grupę Miłośników Słowińskiego pod patronatem Gminnego Ośrodka Kultury i Sportu Grodzisko Owidz. Jego głównym celem jest edukacja prozdrowotna i proekologiczna. Projekt zwieńczony został akcją sprzątania świata w różnych zakątkach powiatu starogardzkiego.
2. **eko-Innowacyjna Szkoła** – projekt realizowany przez Grupę Miłośników Czystego Powietrza pod patronatem Zespołu Szkół Publicznych w Kaliskach. Jego celem jest uświadomienie i pokazanie, jaki jest wpływ człowieka na otaczającą przyrodę oraz powietrze, a także aktywizacja społeczności do udziału w sprzątaniu świata oraz dbania o środowisko przyrodnicze.
3. Dodatkowo Polpharma dofinansowała także jeden projekt spoza kategorii tematycznej: **Młodzieżowa Szkoła Rozwoju**, realizowany przez Stowarzyszenie POZYTYWNI. Polega na przeprowadzeniu wśród uczniów szkół średnich warsztatów, dzięki którym uzyskają oni kompleksową wiedzę oraz możliwość rozwoju umiejętności w 4 modułach: diagnoza kompetencji, planowanie kariery, kontakt z pracodawcą oraz rynek pracy. Podsumowaniem warsztatów będzie realizacja przez uczestników 3 własnych projektów skierowanych do lokalnej społeczności.

103-1 103-2 103-3 203-1

Produkty odpowiedzialne społecznie

Projektując nasze opakowania czy podejmując decyzje o kontynuacji produkcji określonych leków, zawsze staramy się oceniać potrzeby społeczne. Dlatego m.in. inicjujemy rozwiązania, które mogą ułatwić codzienne funkcjonowanie pacjentów. Mimo że zgodnie z przepisami prawa producenci mają obowiązek zapisania alfabetem Braille'a na opakowaniu jedynie nazwy i dawki leku, zdecydowaliśmy się iść krok dalej i przygotować prototyp innowacyjnej **aplikacji z dźwiękowymi ulotkami przylegowymi**. Ma to na celu ułatwienie korzystania z nich szczególnie osobom niewidomym i niedowidzącym. Dzięki zastosowaniu sztucznej inteligencji aplikacja w umiejętny sposób przedstawia podstawowe informacje na temat leku umieszczone w ulotce, dzięki czemu wspiera pacjentów w bezpiecznym stosowaniu leków. Widząc niezaspokojoną potrzebę w tym zakresie wspomnianej grupy osób, w 2021 r. zgłosiliśmy naszą aplikację do Warsaw Health Innovation Hub jako propozycję rozwiązania do wdrożenia w systemie ochrony zdrowia.

We współpracy z Instytutem Chemii Bioorganicznej Polskiej Akademii Nauk oraz firmą Medicoforma na początku 2021 r. wprowadziliśmy na rynek test MediPAN-COVID+Flu, który w sposób prosty, szybki i wiarygodny pozwala odróżnić, czy badany pacjent jest zakażony wirusem SARS-CoV-2 czy wirusem grypy. Był to **pierwszy polski różnicujący test genetyczny**, dostępny w podobnej cenie co test wykrywający wyłącznie COVID-19. Objawy COVID-19 i grypy są bardzo zbliżone, ale ich leczenie wymaga zupełnie innej terapii. Jedno pobranie materiału chroni pacjentów przed koniecznością dodatkowego odwiedzania punktów poboru, a możliwość odróżnienia dwóch wirusów w ramach jednego procesu skraca czas pracy diagnostów i zmniejsza wykorzystanie infrastruktury laboratoryjnej.





Rozdział 4

ŁAD ORGANIZACYJNY

103-1 103-2 103-3 Wskaźnik własny 2

Innowacje

W Polpharmie tworzymy innowacje, które zapewniają dostępność i większe bezpieczeństwo produktu, większy komfort stosowania leku i poprawę przestrzegania zaleceń terapeutycznych przez pacjenta, a co za tym idzie – wyższą skuteczność terapii. Pacjent jest dla nas w centrum uwagi na każdym etapie jego ścieżki leczenia, od pierwszych symptomów choroby, poprzez jej diagnozę, do terapii i adaptacji do życia z chorobą.

Nasza strategia zakłada reinwestowanie zysków ze sprzedaży leków w rozwój nowoczesnych produktów stwarzających wartość dodaną dla pacjentów. Naszą domeną są leki generyczne, dzięki którym umożliwiamy szerokiej grupie pacjentów dostęp do nowoczesnej terapii. Prowadzimy własne prace badawczo-rozwojowe oraz współpracujemy z uczelniami i instytutami naukowymi w kraju i za granicą. Rozwijamy zaawansowane produkty, w tym m.in. nowatorskie kombinacje kardiologiczne, leki okulistyczne, produkty wziewne (astma, POChP) i iniekcyjne (np. długo działające iniekcje w leczeniu schizofrenii).

Badania i Rozwój Polpharmy w liczbach

342

pracowników w obszarach leków i substancji farmaceutycznych, w tym 36 z tytułem doktora

3

centra badań i rozwoju w Polsce

224 mln zł

wydatków na badania i rozwój w Polsce w 2021 r. (6,5% przychodów)

ponad 110

projektów rozwojowych prowadzonych przez Grupę Polpharma w Polsce

12

zgłoszeń patentowych w 2021 r.

46

uzyskanych patentów w 2021 r.

Pacjent w centrum uwagi

Punktem wyjścia we wszystkich pracach nad nowymi lekami są potrzeby pacjentów, które regularnie monitorujemy. Wiemy, że żaden lek nie pomoże osobie, która go nie zażywa, dlatego tak ważne jest stworzenie formuły leku przyjaznej dla pacjenta i wspierającej przestrzeganie zaleceń lekarskich (tzw. compliance). W tym celu opieramy się na badaniach, które wskazują nam, które czynniki w największym stopniu wpływają na compliance.

Przykładem leku rozwijanego z myślą o specyficznych potrzebach pacjenta mogą być krople do oczu bez konserwantów, tworzone w Polpharmie od kilku lat. Do tej pory wdrożyliśmy 11 produktów z tej serii. Dzięki badaniom (w tym badaniom etnograficznym pacjentów z jaskrą i zespołem suchego oka) i analizom lepiej poznaliśmy proces rozpoczynający się od otrzymania przez pacjenta diagnozy, dowiedzieliśmy się, jakie towarzyszą mu emocje, jak przebiega jego życie z chorobą, jakie problemy pojawiają się podczas leczenia, w tym także jakie są wyzwania związane z funkcjonalnością produktów. Uwzględniliśmy perspektywę pacjentów, ale także lekarzy i farmaceutów.

W efekcie zespół badań i rozwoju wprowadził zmiany w produktach okulistycznych, m.in. usunięto środek konserwujący, zmieniono skład w celu uzyskania właściwych parametrów fizykochemicznych, zmieniono system opakowaniowy. Przeprowadzono także badania przedkliniczne na dedykowanych modelach komórkowych i zwierzętach oraz kliniczne z udziałem pacjentów. Poziom innowacyjności wymienionych wyżej prac rozwojowych pozwolił na zgłoszenie własnych wniosków patentowych.



LEONARDO

Program Innowacji Leonardo umożliwia naszym pracownikom zgłaszanie pomysłów w trzech obszarach, które stanowią pacjenci i personel medyczny, skuteczna organizacja oraz realizacja zobowiązań klimatycznych i środowiskowych. Na jego potrzeby zbudowaliśmy specjalną platformę Leon, służącą do zbierania innowacyjnych idei, dyskusowania na ich temat i dzielenia się wiedzą. Każdy zgłoszony pomysł trafia do interdyscyplinarnego zespołu wewnętrznych ekspertów, który go ocenia. Jeśli idea ma potencjał, zostaje jej przydzielony ambasador i partner biznesowy, co przyspiesza przekucie jej w realne rozwiązanie.

W ramach programu do końca 2021 r. nasi pracownicy zgłosili 560 pomysłów, z których 72 znajdują się w fazie wdrażania i realizacji.

W październiku 2021 r. odbył się **Hackathon Leonardo** – specjalna inicjatywa kreatywna, do której zaprosiliśmy wszystkich pracowników. Spośród zainteresowanych uczestnictwem jury wyłoniło 57 osób, które wzięły udział w szkoleniu z prac projektowych. Podczas finału, który odbył się w Warszawie, zostały one podzielone na zespoły, które pracowały nad nieszablonowymi rozwiązaniami postawionych przed nimi problemów z zakresu rozwoju, zdrowia i ochrony środowiska, a następnie zaprezentowały je Radzie Innowacji, złożonej z członków Zarządu Polpharmy.



Jednym z zadań, jakie otrzymali uczestnicy hackatonu, było opracowanie pomysłu na podniesienie świadomości pacjentów w kwestiach związanych z obecnością leków w środowisku oraz ich właściwą użyciem, wraz ze wskazaniem, co Polpharma może zrobić w tym zakresie. Zwycięska drużyna przedstawiła wiele postulatów ułożonych w program Lekoscieżka, przewidujący m.in. szereg uzupełniających się akcji informacyjnych oraz działania na rzecz zwiększenia liczby miejsc, w których można oddać niepotrzebne lub przeterminowane leki. Pierwszym krokiem w realizacji programu była akcja edukacyjna skierowana do pracowników Polpharmy.

103-1

103-2

103-3

Wskaźnik własny 3

Współpraca biznes-nauka

Rozwój firmy farmaceutycznej jest uzależniony od stałego doskonalenia technologii, wdrażania nowoczesnych postaci leków oraz ciągłego poszerzania wiedzy i kompetencji. Kluczowa w tym procesie jest współpraca z placówkami naukowymi i instytucjami edukacyjnymi.

Program Doktoratów Wdrożeniowych, zainicjowany przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, daje możliwość pogłębienia tej współpracy i uzyskania korzyści przez firmę, naukowca oraz uczelnię. Adresowany jest do osób rozpoczynających studia doktoranckie, a jego celem jest stworzenie im możliwości kształcenia w ścisłej współpracy z zatrudniającym ich przedsiębiorcą lub podmiotem biznesowym. Głównym założeniem programu jest, by przygotowywane rozprawy doktorskie usprawniały działanie przedsiębiorstw. Doktorant, pracując pod opieką dwóch opiekunów, naukowego i przemysłowego, ma za zadanie rozwiązać problem technologiczny, z jakim boryka się zatrudniająca go firma. Uczestnik programu otrzymuje wynagrodzenie za pracę w przedsiębiorstwie oraz stypendium Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego. W 2021 r. do programu zakwalifikowała się 1 nowa doktorantka zatrudniona przez Polpharmę, która dołączyła do 19 osób zakwalifikowanych w latach 2018-2020. Doktorat ten jest zaplanowany na 4 lata i realizowany we współpracy z Gdańskim Uniwersytetem Medycznym. Pierwsze obrony doktorskie z poprzednich edycji odbędą się w 2022 r.

Od roku akademickiego 2017/2018 wspólnie z Gdańskim Uniwersytetem Medycznym oraz firmą Oceanic prowadzimy **studia II stopnia: Przemysł farmaceutyczny i kosmetyczny**. Ich celem jest jak najlepsze przygotowanie absolwentów do praktycznych zadań w przemyśle farmaceutycznym. Wypełniamy w ten sposób lukę – klasyczne studia farmaceutyczne nakierowane są na edukację przyszłych pracowników aptek, brakuje natomiast w Polsce studiów przygotowujących do pracy w przedsiębiorstwach wytwarzających produkty lecznicze lub kosmetyki. Studia dualne, łączące teorię z praktyką, pozwalają na rozszerzenie i pogłębienie współpracy nauki z biznesem. W ich ramach studenci odbywają praktyki w Polpharmie oraz piszą prace magisterskie pod okiem naszych ekspertów. W roku akademickim 2020/2021 prace z zakresu przemysłu farmaceutycznego obroniło 12 absolwentów wspomnianego kierunku.

Polpharma jest również jednym z założycieli powołanego w 2021 r. **Warsaw Health Innovation Hub** – unikalnej na skalę Europy Centralnej platformy 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.

Kluczowym zadaniem WHIH jest finansowanie, testowanie i wdrażanie innowacji technologicznych, prawnych, organizacyjnych i procesowych służących rozwojowi polskiego sektora biomedycznego, usprawniających krajowy system ochrony zdrowia oraz zwiększających jego niezależność od produktów i rozwiązań zagranicznych. Koncepcja przedsięwzięcia, zakładająca m.in. wykorzystywanie synergii pomiędzy partnerami, pozwala na szybkie przekształcanie pomysłów w produkty, procesy i usługi.

Od 2016 r. współpracujemy z Technikum nr 1 w Zespole Szkół Ekonomicznych w Starogardzie Gdańskim, w modelu **kształcenia dualnego**, którym objęci są uczniowie klasy o profilu technik analityk (profil chemiczny). Zdobywanie przez nich zawodu opiera się na połączeniu kształcenia teoretycznego w szkole ze zdobywaniem praktycznych umiejętności u pracodawcy. Uczniowie mają możliwość nauki w specjalnie zaadaptowanych do tego celu laboratoriach na terenie firmy. Eksperti Polpharmy zostali włączeni w tworzenie programu nauczania, a także pełnią rolę wykładowców, dzieląc się wiedzą i praktycznym doświadczeniem. W 2021 r. kolejny rocznik techników analityków zakończył naukę. Część absolwentów została zatrudniona w Polpharmie w obszarze kontroli jakości oraz laboratorium szkolnym, a większość rozpoczęła studia kierunkowe. Wspólnie z Zespołem Szkół Ekonomicznych pracujemy nad uruchomieniem nowego kierunku nauczania, również w modelu dualnym: technik technologii chemicznej. Współpracujemy także w kształceniu uczniów w klasie o profilu technik automatyk. Uczniowie z tych klas odbywają praktyki szkolne w Zakładzie Produkcji Leków w Starogardzie Gdańskim, zdobywając praktyczne umiejętności pod okiem specjalistów Polpharmy.



ARTEMIDA

Polpharma wdraża wiele nowoczesnych rozwiązań, zarówno produkcyjnych, jak i związanych z efektywnością procesów biznesowych. Aby zwiększyć skuteczność realizacji projektów z wykorzystaniem środków własnych oraz pozyskiwanych ze źródeł zewnętrznych, w 2021 r. uruchomiliśmy strategiczny **program Artemida**. W jego ramach prowadzono szereg działań wewnętrznych (warsztaty, spotkania edukacyjne) dotyczących możliwości wspierania rozwoju produktów kluczowych dla pacjentów i systemu ochrony zdrowia z wykorzystaniem finansowania publicznego. Artemida to także szeroko zakrojone działania zewnętrzne z udziałem wielu interesariuszy (środowisko naukowe, instytucje publiczne), mające na celu budowanie otoczenia wspierającego rozwój polskiego sektora farmaceutycznego.

We współpracy ze środowiskiem naukowym i z wykorzystaniem zewnętrznego dofinansowania, Polpharma wdraża nowe, przełomowe dla pacjentów technologie. Pod koniec 2021 r. konsorcjum Polfy Warszawa i Instytutu Chemii Bioorganicznej PAN w Poznaniu otrzymało w konkursie Agencji Badań Medycznych grant w wysokości 93,8 mln zł na wdrożenie w Polsce nowego podejścia do tworzenia produktów leczniczych w oparciu o **technologię RNA**. Polega ona na projektowaniu i syntezie cząsteczek RNA o ściśle określonej aktywności terapeutycznej, tj. stanowiących substancje czynne lub nośniki leków. W ramach dofinansowanego projektu zostaną

wypracowane rozwiązania umożliwiające znacznie szybsze opracowywanie szczepionek na pojawiające się wirusy, a także tworzenie nowatorskich leków. Technologia RNA ma ogromny potencjał m.in. w zakresie ograniczania powstawania lub wręcz całkowitej eliminacji nieprawidłowych białek, odpowiedzialnych np. za nieuleczalne choroby neurodegeneracyjne.

Wieloletnie doświadczenie ICHB PAN w zakresie interdyscyplinarnych badań nad kwasami nukleinowymi połączone z możliwościami produkcyjnymi Polpharmy pozwoli w ciągu kilku lat zaoferować polskim pacjentom rodzime, nowoczesne i skuteczne rozwiązania terapeutyczne bazujące na RNA.

Realizując unijną Strategię na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu (Europa 2020), Polska zidentyfikowała tzw. inteligentne specjalizacje. Lista obszarów o największym potencjale z punktu widzenia zwiększania konkurencyjności naszej gospodarki oraz poprawy jakości życia polskiego społeczeństwa stanowi swego rodzaju kompas dla publicznych inwestycji w badania i innowacje. W 2021 r. Ministerstwo Rozwoju i Technologii poszerzyło zakres **Krajowej Inteligentnej Specjalizacji 1 – Zdrowe społeczeństwo** o badania i rozwój leków generycznych i biopodobnych (w poprzedniej wersji KIS 1 obejmowała tylko projekty dotyczące innowacji technologicznych w obszarze generyków). Wspomniana zmiana oznacza fundamentalne poszerzenie możliwości pozyskiwania przez Polpharmę środków w ramach programów operacyjnych.

Działania Naukowej Fundacji Polpharmy



Misją działającej od 2001 r. Naukowej Fundacji Polpharmy jest wspieranie rozwoju nauk farmaceutycznych i medycznych poprzez finansowanie badań naukowych. Najważniejszym programem realizowanym przez Fundację jest coroczny konkurs grantowy.

Główne działania Fundacji w 2021 r.:

- » XX edycja konkursu na najlepsze projekty badawcze, którego temat brzmiał „Covid-19 – etiopatologia, klinika, zdrowie publiczne”. Wpłynęły 22 zgłoszenia, 2 zwycięskie zespoły otrzymały łącznie ponad 1,1 mln zł.
- » Pierwsza edycja Nagrody i Medalu im. prof. Romana Kaliszana, wyróżnienia wręczanego przez Fundację, Gdański Uniwersytet Medyczny oraz Gdańskie Towarzystwo

Naukowe za wybitne osiągnięcie badawcze z zakresu nauk biomedycznych lub biofarmaceutycznych otwierające nowe możliwości aplikacyjne w medycynie i farmacji. Laureatem został prof. n. farm. Marcin Kołaczkowski, którego najważniejszym osiągnięciem jest opracowanie nowej generacji modulatorów receptorów ośrodkowego układu nerwowego, istotnych w poszukiwaniu nowych terapii schorzeń psychiatrycznych i neurodegeneracyjnych.

- » Ufundowanie nagród dla laureatów kolejnej edycji Ogólnopolskiego Konkursu Prac Magisterskich Wydziałów Farmaceutycznych, którego organizatorem jest Polskie Towarzystwo Farmaceutyczne.
- » Wydanie VIII tomu czasopisma naukowego „Postępy polskiej medycyny i farmacji. Zeszyty Naukowej Fundacji Polpharmy”, którego tematyka jest związana z projektami realizowanymi dzięki wsparciu Fundacji.



103-1 103-2 103-3 205-3 G-P3

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 Polpharmie obowiązek kierowania się wewnętrznymi procedurami dotyczącymi ryzyka korupcji.

Podstawowym dokumentem mającym na celu przeciwdziałanie ryzyku korupcji w Grupie Polpharma w Polsce jest **Kodeks Antykorupcyjny**. Zawiera on szczegółowe wytyczne dotyczące zasad postępowania. Kodeks identyfikuje obszary i stanowiska szczególnie narażone na korupcję oraz wprowadza regulacje w takich obszarach jak kontakty z osobami pełniącymi funkcje publiczne, kontakty z przedstawicielami zawodów medycznych, kontakty biznesowe, zasady gościnności, przyjmowanie i wręczanie upominków, przetargi, darowizny, konflikty interesów itp.

W 2021 r. znowelizowaliśmy Kodeks Antykorupcyjny oraz zmieniliśmy jego formułę wedle metodyki Legal Design, dzięki czemu przekaz jest łatwiejszy w odbiorze i bardziej czytelny. Kodeks został lepiej dostosowany do struktury firmy, wprowadziliśmy jego wersje dla przedstawicielstw zagranicznych oraz wersję dla kontrahentów (jako rozwinięcie i uzupełnienie klauzul antykorupcyjnych w umowach).

Zasady przeciwdziałania korupcji zawarte są także w innych dokumentach:

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

- » Kodeks Postępowania Dostawców zawiera wytyczne i oczekiwania kierowane do dostawców spółek Polpharmy m.in. 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.

W oparciu o Politykę Systemu Compliance prowadzona jest cykliczna **analiza ryzyka korupcji**. Narzędziem wspomagającym zarządzanie tym ryzykiem jest Rejestr Upominków oraz cykliczne badanie w zakresie występowania/niewystępowania konfliktu interesów.

W 2021 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 WWW **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 lub pieniężnych) na rzecz organizacji ochrony zdrowia i organizacji pacjentów.

102-16 103-1 103-2 103-3 206-1 G-P2 G-P4

Etyka i compliance

Etyka jest dla nas nieodłącznym elementem prowadzenia biznesu. Od 2015 r. funkcjonuje w naszej firmie **Program Etyczny**, którego podstawą jest Kodeks Etyki, obowiązujący wszystkich pracowników i współpracowników Grupy Polpharma w Polsce. W Kodeksie zawarte i zinterpretowane są wszystkie nasze wartości, jak również standardy postępowania w relacjach wewnętrznych i zewnętrznych. Postępowanie zgodne z określonymi wartościami wprowadziliśmy jako jeden z parametrów samooceny pracowników, a następnie oceny rocznej.

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

Pracownicy i współpracownicy Polpharmy przechodzą coroczne **szkolenia w zakresie etyki i compliance**. W 2021 r. przeszkolonych zostało 94% zatrudnionych. Elementem szkolenia jest troska o dobro wspólne i obowiązek reagowania na dostrzegane nieprawidłowości. W firmie ustanowiono szereg kanałów informowania o naruszeniach i procedurę zapewniającą poufność, anonimowość i responsywność.

Budowaniu pozytywnych relacji z interesariuszami zewnętrznymi towarzyszy wymóg przestrzegania reguł uczciwej konkurencji. Obowiązek ten został dodatkowo wyartykułowany w Globalnej Polityce Compliance i jest elementem zarządzania ryzykiem braku zgodności (compliance). W ramach tego procesu raz na kwartał przeprowadzana jest analiza portfela produktów i ich udziału w rynku w celu identyfikacji i ograniczenia ryzyka praktyk monopolistycznych. W 2021 r. w Polpharmie nie odnotowano przypadków naruszenia zasad wolnej konkurencji ani praktyk monopolistycznych.

Wszystkie dokumenty tworzące Program Etyczny w Polpharmie dostępne są w języku polskim i angielskim. Kodeks Etyki przetłumaczony jest na 8 innych języków.

Wartości etyczne Grupy Polpharma:

- » Szacunek
- » Uczciwość
- » Odpowiedzialność
- » Solidarność
- » Współpraca

Program Etyczny Grupy Polpharma w Polsce obejmuje możliwość zgłaszania przez pracowników naruszeń. Stosowne regulacje zostały w 2021 r. wyodrębnione jako **Procedura Zgłaszania Naruszeń**. Dokument jest zgodny z wytycznymi dyrektywy ws. ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa UE. Został przygotowany z myślą o interesariuszach wewnętrznych, ale obejmuje również zgłoszenia zewnętrzne. Osoba zgłaszająca może skorzystać z formularza na stronie internetowej Polpharmy, linii telefonicznej, adresu e-mail, poczty lub bezpośredniego spotkania z Compliance Officerem, który został wyznaczony jako osoba odpowiedzialna za przyjmowanie i procedowanie zgłoszeń. Wobec osób zgłaszających (o ile przekażą dane teleadresowe, bo dopuszczone są również zgłoszenia anonimowe) wypełniany jest obowiązek dotyczący informacji zwrotnej. Procedura reguluje również kwestie wewnętrznych postępowań wyjaśniających, poufności, ochrony osób zgłaszających oraz działań naprawczych w przypadku potwierdzonych naruszeń.

Aby zagwarantować zgodność wszystkich działań wszystkich naszych spółek z prawem i dobrowolnie stosowanymi standardami, w 2020 r. przyjęliśmy **Globalną Politykę Compliance Grupy Polpharma**. W 2021 r. dokonaliśmy kompleksowego przeglądu wszystkich wewnętrznych regulacji ze wspomnianego obszaru, w celu dostosowania naszego ładu zarządczego do zmian w przepisach, m.in. do nowej unijnej dyrektywy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa, oraz do najlepszych praktyk rynkowych.

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 m.in. 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.

Jednym z ważniejszych projektów w obszarze compliance w 2021 r. było uproszczenie języka umów i procedur z wykorzystaniem wzorca prostego języka Legal Design. Projekt pozwolił na przekształcenie wybranych dokumentów w atrakcyjny wizualnie (możliwy do wykorzystania również na urządzeniach mobilnych) oraz zrozumiały dla większości społeczeństwa przekaz



Nagroda Bursztynowego Galena to najważniejsze wyróżnienie przyznawane pracownikom Grupy Polpharma w Polsce. Promuje ona przede wszystkim realizowanie wartości firmy w codziennej pracy. Członkowie kapituły konkursu biorą również pod uwagę to, jak pracownicy się na co dzień komunikują, czy dzielą się wiedzą i doświadczeniem, czy w sposób kreatywny podchodzą do różnych zagadnień. Istotne jest również, czy kandydaci do nagrody dotrzymują zobowiązań i jak układa się ich współpraca w ramach zespołu i całej organizacji. Laureaci Bursztynowego Galena to osoby i zespoły wyjątkowe, również w ocenie koleżanek i kolegów z pracy, bo to oni zgłaszają kandydatów.

W edycji Bursztynowego Galena 2020/2021 nagrodzono sześć osób w kategorii indywidualnej, trzy zespoły w kategorii zespołowej oraz przyznano jedną nagrodę Honorowego Bursztynowego Galena. Bursztynowy Galen jest szczególnym rodzajem uhonorowania, popartym uznaniem i docenieniem ze strony kadry zarządzającej, koleżanek i kolegów z pracy, a także nagrodą finansową dla laureatów.



102-9

102-43

Zrównoważony łańcuch dostaw

Mamy świadomość, że kompleksowe i trwałe minimalizowanie naszego negatywnego wpływu na środowisko, jak również wzięcie pełnej odpowiedzialności za nasze oddziaływanie na otoczenie społeczne jest możliwe wyłącznie w ścisłej współpracy z podmiotami, od których kupujemy produkty i usługi. Świadomie zarządzamy łańcuchem dostaw, czego najlepszym dowodem jest opracowanie i realizowanie **Strategii Zrównoważonego Łańcucha Dostaw na lata 2019-2021**.

Filary strategii stanowią:

- » **Rozwiązania systemowe** – Zapewniamy system zarządzania i wysokie standardy operacyjne związane z łańcuchem dostaw i zakupami wewnątrz organizacji.
- » **Partnerska współpraca z dostawcami** – Działamy na rzecz implementacji systemu audytów etycznych u naszych kluczowych dostawców.
- » **Promocja zrównoważonego łańcucha dostaw** – Pomagamy dostawcom przewyższać oczekiwania związane ze zrównoważonym rozwojem dzięki warsztatom poświęconym aktualnym zagadnieniom z zakresu zrównoważonego rozwoju. Angażujemy dostawców we wspólne działania.

Najważniejszymi efektami realizacji strategii było zbudowanie wewnętrznych systemów zarządzania, wzrost wiedzy pracowników i dostawców, jak również wdrożenie ankiety samooceny dostawców. Tematem, nad którym cały czas pracujemy, są kompleksowe audyty etyczne przeprowadzane u naszych kluczowych dostawców.

Od 2019 r. w Polpharmie funkcjonuje **Polityka Zrównoważonego Łańcucha Dostaw**. Jest ona kluczowym dokumentem odnoszącym się do dokonywania przez firmę zakupów z uwzględnieniem kryteriów społecznych i środowiskowych. Jednocześnie wspiera ona promocję zrównoważonego rozwoju wśród naszych dostawców i kontrahentów.

Najważniejsze działania na rzecz zrównoważonego łańcucha dostaw w 2021 r.:

1. **Przeprowadziliśmy kolejną edycję warsztatów edukacyjnych dla dostawców**, towarzyszących naszym corocznym spotkaniom. Tym razem były one poświęcone kwestii celów klimatycznych – temu, jak je wyznaczyć i jak z nich rozliczać.
2. **Wdrożyliśmy ankietę samooceny dostawców**, służącą do ich wstępnej weryfikacji pod kątem zrównoważonego rozwoju. Dzięki temu mechanizmowi, opartemu na Kodeksie Postępowania Dostawców Grupy Polpharma, upewniamy się, że nasi partnerzy biznesowi podzielają nasze wartości etyczne oraz priorytety społeczne i środowiskowe. W IV kwartale 2021 r. 240 dostawców wypełniło ankietę, z czego tylko jeden nie spełnił naszych oczekiwań dotyczących współpracy. Zgodnie z założonym podejściem do wdrożenia, w 2021 r. wypełnienie ankiety nie było obowiązkowe, jednak docelowo jej wynik będzie miał wpływ na ocenę dostawcy w procesie przetargowym.
3. **Wydaliśmy przewodnik dobrych praktyk „Przegląd działań środowiskowych”**, będący rezultatem przeprowadzonego w 2020 r. konkursu. W publikacji znalazły się zarówno najlepsze praktyki zgłoszone przez naszych dostawców, m.in. w zakresie minimalizowania negatywnego wpływu na klimat i dążenia do gospodarki o obiegu zamkniętym, jak i praktyki Polpharmy oraz przykładowe rozwiązania ze świata, a ponadto narzędzie pozwalające oszacować wpływ firmy na środowisko oraz podsumowanie najistotniejszych założeń nowej Polityki Ochrony Środowiska Polpharmy. Z przewodnikiem można się zapoznać m.in. na stronie dla naszych dostawców, tj. dostawca.polpharma.pl.

W 2021 r. spółki Grupy Polpharma w Polsce współpracowały z 6151 dostawcami, z których 77% to dostawcy krajowi.

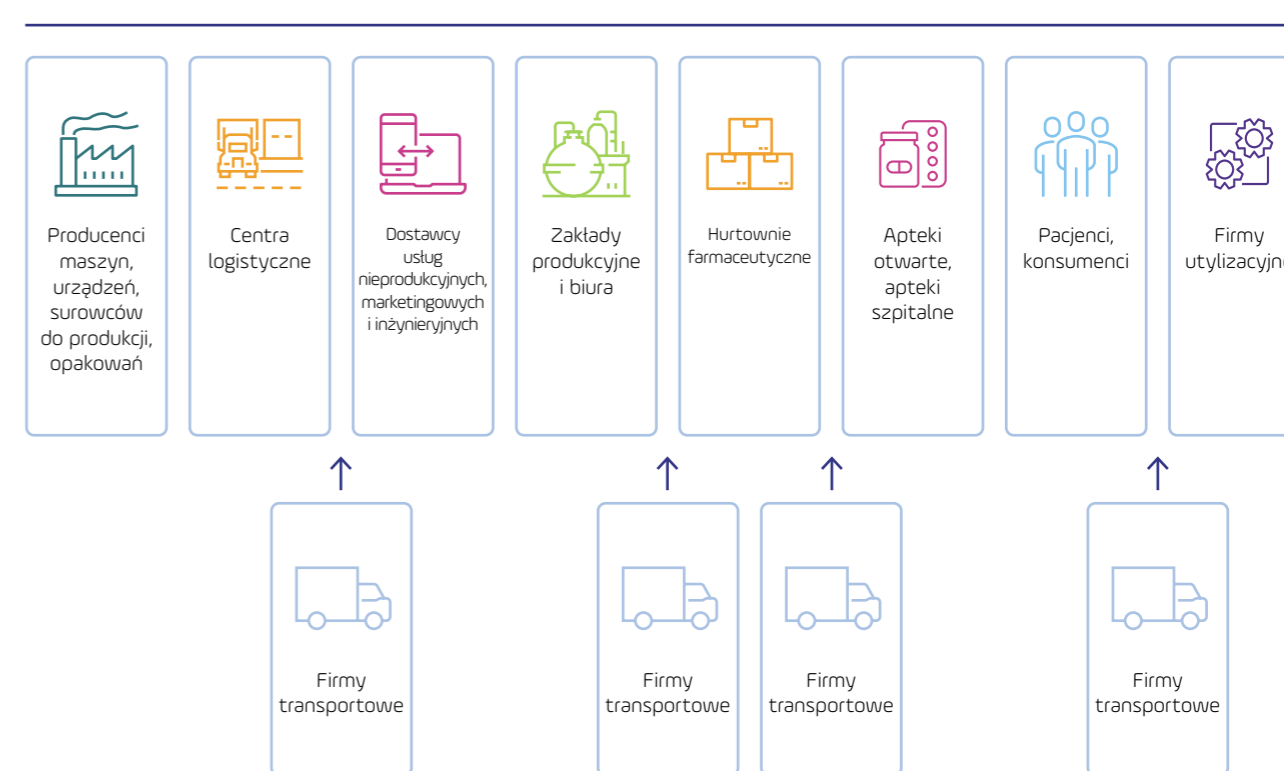
W strategiczny i długofalowy sposób zarządzamy całym łańcuchem dostaw, by w optymalny sposób osiągać cele organizacyjne, w tym maksymalizować przewagę konkurencyjne i generowaną wartość. W tym celu m.in. świadomie kształtujemy jego

strukturę i planujemy funkcje kolejnych ogniw, odpowiednio wybieramy miejsca wytwarzania i magazynowania naszych produktów oraz sposoby ich transportowania, jak również analizujemy potencjalne ryzyka (np. związane z niepewnościami rynkowymi).

Wartość zakupów towarów i usług od polskich dostawców w 2021 r. wyniosła

1,02 mld zł
co stanowiło 59,7% wszystkich wydatków zakupowych

Łańcuch wartości



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. Uzyskanie świadectwa zgodności pozytywnie weryfikuje wdrażaną przez nas od lat Strategię Zrównoważonego Łańcucha Dostaw.

103-1 103-2 103-3 418-1 G-S1



Bezpieczeństwo danych i prywatność klientów

Ochrona prywatności klientów to jeden z kluczowych aspektów działalności Grupy Polpharma w Polsce. Posiadamy wewnętrzny system zarządzania ochroną prywatności, nadzorowany przez Inspektora Ochrony Danych i jego zespół. W ramach systemu na bieżąco monitorujemy otoczenie prawne i wprowadzamy stosowne zmiany w procesach ochrony prywatności klientów oraz stale podnosimy świadomość pracowników. Każdego roku z zasad ochrony prywatności i bezpieczeństwa informacji szkolimy wszystkich pracowników z dostępem do komputera (ok. 3 tys. osób).

W roku 2021 Grupa Polpharma w Polsce nie zidentyfikowała żadnych uzasadnionych skarg w obszarze ochrony prywatności danych klientów. Nie odnotowano także przypadków wycieków, kradzieży lub utraty danych klientów.

Cyberbezpieczeństwo

W poszczególnych zakładach Grupy Polpharma w Polsce wdrożono lokalne plany ciągłości biznesowej, zapewniające nieprzerwane działanie procesów i systemów, w tym sprzętu i oprogramowania IT. Od III kwartału 2021 r. trwają prace nad opracowaniem i wdrożeniem, na poziomie całej Grupy:

- » Strategii bezpieczeństwa,
- » Polityki bezpieczeństwa,
- » Polityki zarządzania ciągłością działania.

W 2021 r. nie odnotowaliśmy żadnych incydentów cybernetycznych związanych z wyciekiem danych ani żadnego zmasowanego ataku na naszą infrastrukturę informatyczną.

Jesteśmy świadomi ryzyk związanych z cyberprzestępczością, dlatego m.in.:

- » powołaliśmy Zespół Bezpieczeństwa Operacyjnego IT, którego zadaniem jest ciągłe monitorowanie zagrożeń i wdrażanie w organizacji odpowiednich zabezpieczeń;
- » pracownicy Departamentu Bezpieczeństwa przez cały rok, 24 godziny na dobę dyżurują pod dedykowanym numerem telefonu, za pośrednictwem którego każdy pracownik może zgłosić podejrzenie incydentu 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 podnoszące świadomość pracowników w zakresie cyberbezpieczeństwa.



Rozdział 5

0 Raporcie

102-43 102-44 102-45 102-46 102-47 102-48 102-49 102-50 102-51 102-52 102-54 102-56

Informacje o raporcie

Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy Polpharma w Polsce za rok 2021 został przygotowany zgodnie z GRI Standards: Core Option. Podobnie jak wszystkie nasze dotychczasowe raporty, został poddany niezależnej weryfikacji zewnętrznej. Dodatkowo, proces tworzenia raportu i jego treść jest zgodna z „Wytocznymi do raportowania ESG”, opracowanymi przez Europejski Bank Odbudowy i Rozwoju oraz Warszawską Giełdę Papierów Wartościowych. Obejmuje wyniki za okres od 1 stycznia 2021 r. do 31 grudnia 2021 r. dla następujących spółek i oddziałów: Zakłady Farmaceutyczne POLPHARMA S.A. wraz z Oddziałem Produkcyjnym w Nowej Dębie, Oddziałem Produkcyjnym w Duchnicach oraz Oddziałem Medana w Sieradzu, Warszawskie Zakłady Farmaceutyczne Polfa S.A. (występujące w raporcie wymiennie pod nazwą „Polfa Warszawa”) wraz z Oddziałem Badań i Rozwoju.

Organizacją raportującą w imieniu ww. Spółek i oddziałów, które w niniejszej publikacji łącznie są określane „Grupą Polpharma w Polsce” lub „Polpharmą”, są Zakłady Farmaceutyczne POLPHARMA S.A., określane wymiennie jako „ZF POLPHARMA S.A.”.

Spośród jednostek objętych skonsolidowanym sprawozdaniem finansowym raport nie obejmuje spółek Elektrociepłownia Starogard Sp. z o.o. oraz Przedsiębiorstwo Innowacyjno-Wdrożeniowe Ipochem Sp. z o.o., spółek zagranicznych, a także spółek, które w okresie objętym raportem nie prowadziły aktywnej działalności gospodarczej.

Publikacja jest szóstym raportem odpowiedzialności społecznej Polpharmy, poprzedni obejmował lata 2019-2020, został opublikowany w grudniu 2021 r. i nie wprowadzono do niego żadnych korekt. Był to ostatni raport przygotowany w cyklu dwuletnim. Od 2021 r. Grupa Polpharma w Polsce będzie publikowała raporty społecznej odpowiedzialności w cyklu rocznym.

W definiowanie zawartości raportu zostali włączeni przedstawiciele firmy oraz jej kluczowi interesariusze zewnętrzni. Proces ten przebiegał kilkietapowo. W pierwszej kolejności została podjęta decyzja o włączeniu na potrzeby opracowania niniejszego raportu wniosków z badania istotności realizowanego w połowie 2021 r. – ze względu na krótki okres, który upłynął od realizacji tego badania, a także ze względu na brak znaczących zmian w działalności operacyjnej Grupy

Polpharma w Polsce. Dodatkowo, przeprowadzone zostały wywiady pogłębione z ekspertami i ekspertkami z sektora biznesowego, organizacji pozarządowych oraz administracji samorządowej, których obszar specjalizacji obejmuje tematy: środowiskowe, społeczne, medyczne i naukowe. W efekcie przeprowadzonej analizy istotności, do zawartości niniejszego raportu (w porównaniu do publikacji opisującej lata 2019-2020) dodano m.in. dane o emisjach Polpharmy w Zakresie 3 i intensywności emisji gazów cieplarnianych czy informacje o różnicach w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn zatrudnionych na podobnych stanowiskach.

Aspekty kluczowe dla interesariuszy zewnętrznych:

- » wdrażanie innowacyjnych rozwiązań
- » pośredni wpływ ekonomiczny
- » prywatność klientów
- » poszanowanie praw człowieka
- » zapobieganie korupcji
- » różnorodność i równość szans
- » przeciwdziałanie dyskryminacji
- » wysoka jakość produktów
- » zdrowie i bezpieczeństwo klientów
- » marketing i znakowanie produktów
- » działania profilaktyczne skierowane do pracowników i pacjentów
- » współpraca z jednostkami naukowymi
- » zużycie materiałów i surowców
- » gospodarowanie odpadami i zarządzanie ściekami
- » ryzyka oraz szanse wynikające ze zmian klimatu
- » emisje gazów cieplarnianych
- » zużycie energii
- » zużycie wody
- » zgodność z regulacjami środowiskowymi

102-10 102-49

Aspekty kluczowe dla interesariuszy wewnętrznych:

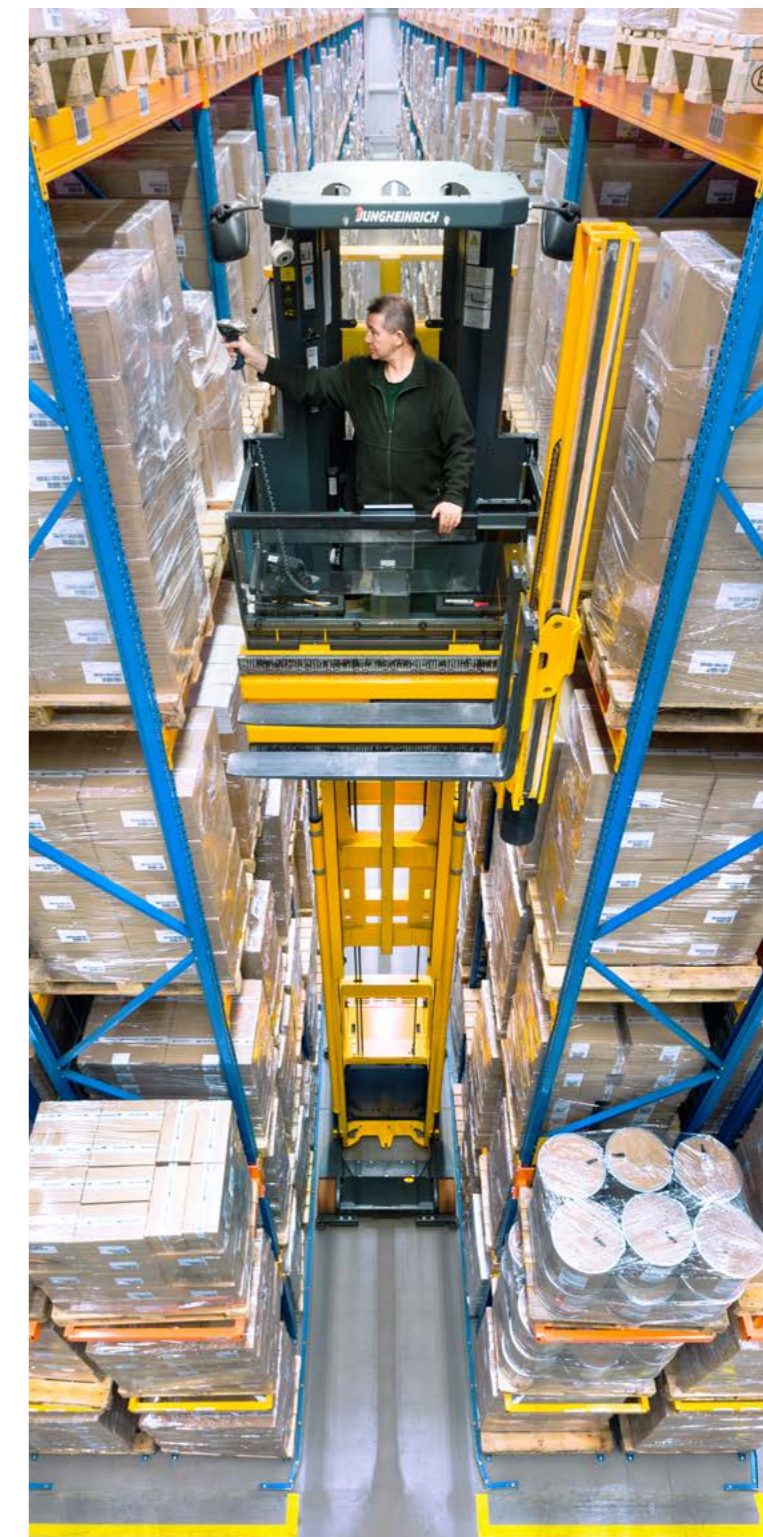
- » wdrażanie innowacyjnych rozwiązań
- » pośredni wpływ ekonomiczny
- » poszanowanie praw człowieka
- » zarządzanie tematem podatków
- » zapobieganie korupcji
- » zapobieganie zachowaniom antykonkurencyjnym
- » szkolenia i edukacja pracowników
- » różnorodność i równość szans
- » bezpieczeństwo i higiena pracy
- » przeciwdziałanie dyskryminacji
- » wysoka jakość produktów
- » zdrowie i bezpieczeństwo klientów
- » działania profilaktyczne skierowane do pracowników i pacjentów
- » współpraca z jednostkami naukowymi
- » działania społeczne
- » edukacja środowiska medycznego i farmaceutycznego
- » zużycie materiałów i surowców
- » gospodarowanie odpadami i zarządzanie ściekami
- » ryzyka oraz szanse wynikające ze zmian klimatu
- » emisje gazów cieplarnianych
- » zużycie energii
- » zużycie wody
- » zrównoważony łańcuch dostaw

Dodatkowe aspekty wskazane przez ekspertów podczas wywiadów pogłębionych:

- » Transparentność i otwartość w raportowaniu, w tym ujawnianie również „nieidealnych” aspektów, działań, które są w trakcie realizacji
- » Kompleksowość i szczegółowość raportowania, pokazywanie całego obrazu zamiast wybranych wycinków rzeczywistości
- » Odniesienie działań firmy do strategii i celów, wskazanie jak przyczyniają się do ich realizacji
- » Poparcie deklaracji firmy „twardymi” danymi: liczbami, wskaźnikami, KPIs

Znaczące zmiany w organizacji i jej łańcuchu dostaw

1 kwietnia 2021 r. doszło do połączenia spółek Polpharma Biuro Handlowe Sp. z o.o. oraz Medana Pharma S.A. z Zakładami Farmaceutycznymi POLPHARMA S.A. Efektem połączenia spółek było uproszczenie struktur i procesów zarządczych, obniżenie kosztów działalności oraz zwiększenie efektywności funkcjonowania Grupy Polpharma w Polsce.



102-8

Tabele ze wskaźnikami liczbowymi GRI

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		
	2021			2020			Zmiana 2021 vs 2020			2021			2021		
	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma
czas określony	158	108	266	239	171	410	-34%	-37%	-35%	154	107	261	4	1	5
czas nieokreślony	2 198	1 856	4 054	2 312	1 951	4 263	-5%	-5%	-5%	1 897	1 659	3 556	301	197	498
Suma	2 356	1 964	4 320	2 551	2 122	4 673	-8%	-7%	-8%	2 051	1 766	3 817	305	198	503

Istotny spadek liczby osób zatrudnionych na czas określony wynika m.in. z dokonanej w 2020 r. reorganizacji obszaru komercyjnego i związanej z nią konieczności przeprowadzenia zwolnień grupowych. Proces ten opisany został w Raporcie społecznej odpowiedzialności Polpharmy 2019-2020.

Całkowita liczba pracowników w podziale na typ zatrudnienia i płeć

Typ zatrudnienia:	Grupa Polpharma w Polsce									ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)			Polfa Warszawa		
	2021			2020			Zmiana 2021 vs 2020			2021			2021		
	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma
pełen etat	2 352	1 959	4 311	2 543	2 118	4 661	-8%	-8%	-8%	2 047	1 761	3 808	305	198	503
część etatu	4	5	9	8	4	12	-50%	+25%	-25%	4	5	9	0	0	0
Suma	2 356	1 964	4 320	2 551	2 122	4 673	-8%	-7%	-8%	2 051	1 766	3 817	305	198	503

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.

301-1

301-2

302-1

E-P2

Wykorzystywane do produkcji i pakowania materiały i surowce nieodnawialne

	Grupa Polpharma w Polsce			ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)	Polfa Warszawa
	2021	2020	Zmiana 2021 vs 2020	2021	2021
Wykorzystane surowce* [Mg]	145 694	8 162	+1685%	28 768	116 925
Wykorzystane rozpuszczalniki [Mg]	1 840	2 170	-15%	1 828	12
Wykorzystane materiały opakowaniowe [Mg]	7 643	8 633	-11%	6 139	1 503
Łącznie [Mg]	155 176	18 965	+718%	36 735	118 440

*W 2021 r. w kategorii „wykorzystane surowce” znajduje się również wykorzystywana do produkcji woda (nie była uwzględniana w poprzednich raportach), stąd tak istotne różnice w prezentowanych danych rok do roku.

Wykorzystane przetworzone materiały początkowe

	Grupa Polpharma w Polsce			ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)	Polfa Warszawa
	2021	2020	Zmiana 2021 vs 2020	2021	2021
Wykorzystane materiały i surowce* [Mg]	155 176	18 965	+718%	36 735	118 440
Materiały z recyklingu wykorzystane w procesie produkcyjnym [Mg]	3 374	3 438	-2%	3 264	110
Odsetek materiałów pochodzących z recyklingu	2%	18%	-89%	9%	0,1%

*W 2021 r. w kategorii „wykorzystane surowce” znajduje się również wykorzystywana do produkcji woda (nie była uwzględniana w poprzednich raportach), stąd tak istotne różnice w prezentowanych danych rok do roku.

Całkowite zużycie energii pochodzącej ze źródeł nieodnawialnych

	Grupa Polpharma w Polsce			ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)	Polfa Warszawa
	2021	2020	Zmiana 2021 vs 2020	2021	2021
Gaz z ropy naftowej [GJ]	0,17	0,39	-56%	0,17	0
Gaz ziemny [GJ]	77 621	77 075	+1%	28 719	48 902
Olej opałowy [GJ]	0	646	-100%	0	0
Paliwa ciekłe (benzyna, olej napędowy) [GJ]	61 725	55 239	+12%	61 524	201
Łączna zużycie energii [GJ]	139 346	132 960	+5%	90 243	49 103

Grupa Polpharma w Polsce w 2021 r. nie zużywała energii pochodzącej ze źródeł odnawialnych.

302-1 302-4 EP-2

Zużycie energii w podziale na rodzaj energii

	Grupa Polpharma w Polsce			ZF POL- PHARMA S.A. (z oddzia- łami)	Polfa Warszawa
	2021	2020	Zmiana 2021 vs 2020	2021	2021
Energia elektryczna [GJ]	256 021	245 210	+4%	215 650	40 370
Energia ciepła zakupiona [GJ]	324 147	298 250	+9%	314 394	9 753
Energia do chłodzenia [GJ]	0	0	-	0	0
Para wodna [GJ]	0	0	-	0	0
Łączne zużycie [GJ]	580 168	543 460	+7%	530 044	50 123

Sprzedaż energii

	Grupa Polpharma w Polsce			ZF POL- PHARMA S.A. (z oddzia- łami)	Polfa Warszawa
	2021	2020	Zmiana 2021 vs 2020	2021	2021
Sprzedana energia elektryczna [GJ]	0	0	-	0	0
Sprzedana energia ciepła [GJ]	2 897	2 084	+39%	2 897	0
Sprzedana energia do chłodzenia [GJ]	0	0	-	0	0
Sprzedana para [GJ]	0	0	-	0	0
Łączna sprzedaż energii [GJ]	2 897	2 084	+39%	2 897	0

Całkowite zużycie energii wewnątrz organizacji

	Grupa Polpharma w Polsce			ZF POL- PHARMA S.A. (z oddzia- łami)	Polfa Warszawa
	2021	2020	Zmiana 2021 vs 2020	2021	2021
Całkowite zużycie energii wewnątrz organizacji [GJ]	719 514	676 420	+6%	620 287	99 226
Całkowite zużycie energii wewnątrz organizacji [MWh]	199 865	187 894	+6%	172 302	27 563

Redukcja zużycia energii

	Grupa Polpharma w Polsce			ZF POL- PHARMA S.A. (z oddzia- łami)	Polfa Warszawa
	2021	2020	Zmiana 2021 vs 2020	2021	2021
Wielkość redukcji zużycia energii osiągnięta bezpośrednio w wyniku inicjatyw na rzecz ograniczenia zużycia i efektywności użycia energii [GJ]	155 176	18 965	+718%	36 735	118 440

303-3 303-4 E-S3

Pobór wody według źródła i rodzaju

	Grupa Polpharma w Polsce			ZF POL- PHARMA S.A. (z oddzia- łami)	Polfa Warszawa
	2021	2020	Zmiana 2021 vs 2020	2021	2021
	Ze wszystkich obszarów	Ze wszystkich obszarów	Ze wszystkich obszarów	Ze wszystkich obszarów	Z obszarów z niedoborem wody
Wody powierzchniowe [ML]:	2 696	2 640	+2%	2 696	0
Wody gruntowe [ML]:	505	513	-2%	505	0
Woda morska [ML]:	0	0	-	0	0
Woda wyprodukowana [ML]:	0	0	-	0	0
Woda z innej organizacji [ML]:	232	259	-10%	85	147
Woda powierzchniowa [ML]	0	0	-	0	0
Wody gruntowe [ML]	232	259	-10%	85	147
Woda morska [ML]	0	0	-	0	0
Woda wyprodukowana [ML]	0	0	-	0	0
Łączny pobór wody [ML]	3 433	3 412	+1%	3 286	147

Grupa Polpharma w Polsce w 2021 r. nie pobierała wody z obszarów z niedoborem wody.

Zrzuty wody

Docelowe miejsce zrzutu wody	Grupa Polpharma w Polsce			ZF POL- PHARMA S.A. (z oddzia- łami)	Polfa Warszawa
	2021	2020	Zmiana 2021 vs 2020	2021	2021
Wody powierzchniowe [ML]	3 011	3 078	-2%	2 863	147
Wody gruntowe [ML]	0	0	-	0	0
Woda morska [ML]	0	0	-	0	0
Woda pochodząca z innych organizacji oraz przestana do użytku innym organizacjom [ML]	0	0	-	0	0
Całkowita objętość zrzutu wodnego	3 011	3 078	-2%	2 863	147

Grupa Polpharma w Polsce w 2021 r. nie przeprowadzała zrzutu wody do obszarów dotkniętych stresem wodnym.

W 2021 r. zanotowaliśmy 1 przypadek nieprzebrania limitów zrzutu.

305-1 305-2 E-P1

Wielkość emisji GHG Grupy Polpharma w Polsce w podziale na źródła według metody location-based

	2021		2020		2019		Zmiana 2021 vs 2020	Zmiana 2020 vs 2019
	Tony CO ₂ e	% emisji	Tony CO ₂ e	% emisji	Tony CO ₂ e	% emisji		
Zakres 1	9 022	10,30%	8 870	10,48%	11 619	12,68%	+1,71%	-22,36%
Paliwa	8 777	10,02%	8 324	9,84%	10 037	10,96%	+5,44%	-12,55%
Olej napędowy	4 474	5,11%	3 985	4,71%	6 253	6,82%	+12,25%	-28,45%
Gaz ziemny	4 210	4,81%	4 188	4,95%	3 264	3,56%	+0,53%	+28,98%
Olej opałowy	0	0,00%	50	0,06%	345	0,38%	-100,00%	-100,00%
Benzyna	94	0,11%	101	0,12%	175	0,19%	-7,02%	-46,56%
Propan	0,3	0,00%	0,6	0,00%	0,6	0,00%	-57,45%	-56,93%
Czynniki chłodnicze	245	0,28%	546	0,64%	1 582	1,73%	-55,16%	-84,53%
R134A	47	0,05%	248	0,29%	645	0,70%	-81,15%	-92,74%
R507A	0	0,00%	0	0,00%	598	0,65%	-	-100,00%
R407C	121	0,14%	170	0,20%	186	0,20%	-28,75%	-34,86%
R404A	63	0,07%	33	0,04%	118	0,13%	+88,24%	-46,67%
R410A	2	0,00%	18	0,02%	19	0,02%	-88,64%	-89,13%
R422D	0	0,00%	0	0,00%	16	0,02%	-	-100,00%
HFC-134A	12	0,01%	75	0,09%	0	0,00%	-84,48%	-
Zakres 2	78 536	89,70%	75 753	89,52%	80 000	87,32%	+3,67%	-1,83%
Energia elektryczna	46 325	52,91%	46 120	54,50%	48 789	53,25%	+0,44%	-5,05%
Energia ciepła	32 210	36,79%	29 633	35,02%	31 210	34,07%	+8,70%	+3,20%
Zakres 1+2	87 558	100,00%	84 624	100,00%	91 619	100,00%	+3,47%	-4,43%

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

Wielkość emisji GHG Grupy Polpharma w Polsce w podziale na źródła według metody market-based

	2021		2020		2019		Zmiana 2021 vs 2020	Zmiana 2020 vs 2019
	Tony CO ₂ e	% emisji	Tony CO ₂ e	% emisji	Tony CO ₂ e	% emisji		
Zakres 1	9 022	9,94%	8 870	9,92%	11 619	12,46%	+1,71%	-22,36%
Paliwa	8 777	9,68%	8 324	9,31%	10 037	10,76%	+5,44%	-12,55%
Olej napędowy	4 474	4,93%	3 985	4,46%	6 253	6,70%	+12,25%	-28,45%
Gaz ziemny	4 210	4,64%	4 188	4,68%	3 264	3,50%	+0,53%	+28,98%
Olej opałowy	0	0,00%	50	0,06%	345	0,37%	-100,00%	-100,00%
Benzyna	94	0,10%	101	0,11%	175	0,19%	-7,02%	-46,56%
Propan	0,3	0,00%	0,6	0,00%	0,6	0,00%	-57,45%	-56,93%
Czynniki chłodnicze	245	0,27%	546	0,61%	1 582	1,70%	-55,16%	-84,53%
R134A	47	0,05%	248	0,28%	645	0,69%	-81,15%	-92,74%
R507A	0	0,00%	0	0,00%	598	0,64%	0,00%	-100,00%
R407C	121	0,13%	170	0,19%	186	0,20%	-28,75%	-34,86%
R404A	63	0,07%	33	0,04%	118	0,13%	+88,24%	-46,67%
R410A	2	0,00%	18	0,02%	19	0,02%	-88,64%	-89,13%
R422D	0	0,00%	0	0,00%	16	0,02%	0,00%	-100,00%
HFC-134A	12	0,01%	75	0,08%	0	0,00%	-84,48%	-
Zakres 2	81 697	90,06%	80 577	90,08%	81 662	87,54%	+1,39%	+0,04%
Energia elektryczna	49 486	54,55%	50 944	56,95%	50 452	54,09%	-2,86%	-1,91%
Energia ciepła	32 210	35,51%	29 633	33,13%	31 210	33,46%	+8,70%	+3,20%
Zakres 1+2	90 719	100,00%	89 447	100,00%	93 281	100,00%	+1,42%	-2,75%

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



305-3 306-3 E-P1

Wielkość emisji GHG Grupy Polpharma w Polsce w zakresie 3 w podziale na kategorie

	2021		2020		2019		Zmiana 2021 vs 2020	Zmiana 2020 vs 2019
	Tony CO ₂ e	% emisji	Tony CO ₂ e	% emisji	Tony CO ₂ e	% emisji		
Kat. 1. Zakupione surowce i usługi	45 282	60%	46 519	62%	38 552	55%	-2,66%	+17,46%
Kat. 3. Emisje WTT	4 176	6%	3 774	5%	4 391	6%	+10,65%	-4,90%
Kat. 4. Upstream - transport i dystrybucja	4 450	6%	3 651	5%	4 622	7%	+21,88%	-3,72%
Kat. 5. Zagospodarowanie odpadów	122	0%	155	0%	131	0%	-21,29%	-6,87%
Kat. 6. Podróże służbowe	74	0%	51	0%	260	0%	+45,10%	-71,54%
Kat. 7. Dojazdy pracowników	1 529	2%	1 452	2%	1 500	2%	+5,30%	+1,93%
Kat. 9. Downstream - transport i dystrybucja	1 377	2%	1 654	2%	1 596	2%	-16,75%	-13,72%
Kat. 10. Przetwarzanie sprzedanych produktów	6 948	9%	8 138	11%	8 138	12%	-14,62%	-14,62%
Kat. 11. Użytkowanie sprzedanych produktów	10 810	14%	10 023	13%	10 503	15%	+7,85%	+2,92%
Kat. 12. Postępowanie ze sprzedanymi produktami po zakończeniu ich użytkowania	181	0%	151	0%	181	0%	+19,87%	0,00%
Kat. 13. Downstream - wynajęte aktywa	29	0%	25	0%	31	0%	+16,00%	-6,45%
Zakres 3	74 977	100%	75 592	100%	69 906	100%	-0,81%	+7,25%

Wytworzone odpady

	Grupa Polpharma w Polsce			ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)	Polfa Warszawa
	2021	2020	Zmiana 2021 vs 2020	2021	2021
Całkowita waga odpadów niebezpiecznych [Mg]:	914	969	-6%	850	64
Całkowita waga odpadów innych niż niebezpieczne [Mg]:	2 333	3 110	-25%	2 134	199
Suma [Mg]	3 247	4 079	-20%	2 984	263

306-5 401-1

Odpady przekazane do unieszkodliwienia

	Grupa Polpharma w Polsce	ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)	Polfa Warszawa
	2021	2021	2021
Odpady niebezpieczne [Mg]	615	551	64
Spalanie (z odzyskiem energii) [Mg]	25	18	7
Spalanie (bez odzysku energii) [Mg]	588	531	57
Składowanie [Mg]	0	0	0
Inne metody unieszkodliwiania [Mg]	2	2	0
Odpady inne niż niebezpieczne [Mg]	999	944	55
Spalanie (z odzyskiem energii) [Mg]	303	248	55
Spalanie (bez odzysku energii) [Mg]	448	448	0
Składowanie [Mg]	62	62	0
Inne metody unieszkodliwiania [Mg]	186	186	0
Suma [Mg]	1614	1495	119

* Ze względu na zmianę metodyki ujawnień w standardzie GRI 306 Odpady, prezentujemy dane tylko za rok 2021.

Liczba nowych pracowników w podziale na płeć i wiek

	Grupa Polpharma w Polsce			ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)			Polfa Warszawa								
	2021			2020			Zmiana 2021 vs 2020			2021					
	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma			
< 30 lat	42	33	75	77	49	126	-45%	-33%	-40%	42	32	74	0	1	1
30 – 50 lat	60	40	100	60	62	122	0%	-35%	-18%	59	40	99	1	0	1
> 50 lat	10	11	21	3	4	7	+233%	+175%	+200%	10	11	21	0	0	0
Suma	112	84	196	140	115	255	-20%	-27%	-23%	111	83	194	1	1	2
Wskaźnik zatrudnienia*	5%	4%	5%	5%	5%	5%	0 pp.	-1 pp.	0 pp.	5%	5%	5%	0%	1%	0%

* 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								
	2021			2020			Zmiana 2021 vs 2020			2021					
	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma			
< 30 lat	33	32	65	25	27	52	+32%	+19%	+25%	27	29	56	6	3	9
30 – 50 lat	87	85	172	79	68	147	+10%	+25%	+17%	79	77	156	8	8	16
> 50 lat	55	41	96	58	37	95	-5%	+11%	+1%	31	30	61	24	11	35
Suma	175	158	333	162	132	294	+8%	+20%	+13%	137	136	273	38	22	60
Wskaźnik rotacji**	7%	8%	8%	6%	6%	6%	1 pp.	2 pp.	2 pp.	7%	8%	7%	12%	11%	12%

* 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.

403-9 404-1 S-P3 S-S1

Rotacja zatrudnienia

	Grupa Polpharma w Polsce		ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)	Polfa Warszawa	
	2021	2020	2021	2021	2021
Całkowita liczba dobrowolnych odejść pracowników	261		230		31
Wskaźnik dobrowolnej rotacji zatrudnienia	6%		6%		6%
Całkowita liczba przymusowych odejść pracowników	84		55		29
Wskaźnik przymusowej rotacji zatrudnienia	2%		1%		6%

Urazy w miejscu pracy

	Grupa Polpharma w Polsce			ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)	Polfa Warszawa	
	2021	2020	Zmiana 2021 vs 2020	2021	2021	2021
Liczba wypadków śmiertelnych w miejscu pracy	0	0	0	0		0
Liczba wypadków ciężkich w miejscu pracy	0	0	0	0		0
Liczba wszystkich wypadków	17	19	-11%	14		3
Wskaźnik wszystkich wypadków*	0,48	0,51	-6%	0,44		0,72

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

Główne rodzaje urazów: zwichnięcia, złamania – urazy kończyn dolnych i górnych oraz kręgosłupa, skręcenie stawu, drobne miejscowe urazy mechaniczne, poparzenie chemiczne. Powyższa tabela obejmuje pracowników etatowych. W raportowanym okresie nie zarejestrowano wypadków przy pracy pracowników nadzorowanych przez organizację.

Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika

	Grupa Polpharma w Polsce			ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)	Polfa Warszawa	
	2021	2020	Zmiana 2021 vs 2020	2021	2021	2021
Podział ze względu na płeć:						
Wszyscy pracownicy	9	15	-40%	9		5
Kobiety	9	15	-40%	10		6
Mężczyźni	8	14	-43%	8		4
Podział ze względu na strukturę:						
Stanowiska kierownicze i wyższe	33	26	+27%	33		55
Stanowiska niższe niż kierownicze	6	13	-54%	6		4

405-1 S-P1

Odsetek pracowników należących do organów zarządczych organizacji

	Grupa Polpharma w Polsce			Zmiana 2021 vs 2020			ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)			Polfa Warszawa					
	2021	2020	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021				
Zarząd	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma
< 30 lat	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0 pp.	0 pp.	0 pp.	0%	0%	0%	0%	0%	0%
30 – 50 lat	0%	38%	38%	0%	47%	47%	0 pp.	-9 pp.	-9 pp.	0%	50%	50%	0%	25%	25%
> 50 lat	25%	38%	63%	32%	21%	53%	-7 pp.	+17 pp.	+10 pp.	0%	50%	50%	50%	25%	75%
Suma	25%	75%	100%	32%	68%	100%	-7 pp.	+7 pp.	0 pp.	0%	100%	100%	50%	50%	100%
Rada Nadzorcza	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma
< 30 lat	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0 pp.	0 pp.	0 pp.	0%	0%	0%	0%	0%	0%
30 – 50 lat	7%	13%	20%	0%	18%	18%	+7 pp.	-5 pp.	+2 pp.	13%	25%	38%	0%	0%	0%
> 50 lat	20%	60%	80%	25%	57%	82%	-5 pp.	+3 pp.	-2 pp.	13%	50%	63%	29%	71%	100%
Suma	27%	73%	100%	25%	75%	100%	+2 pp.	-2 pp.	0 pp.	25%	75%	100%	29%	71%	100%

Odsetek pracowników należących do poniższych kategorii

	Grupa Polpharma w Polsce			Zmiana 2021 vs 2020			ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)			Polfa Warszawa					
	2021	2020	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021				
stanowiska kierownicze i wyższe	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma
< 30 lat	0,2%	0%	0,2%	0%	0%	0%	0 pp.	0 pp.	0 pp.	0,2%	0%	0,2%	0%	0%	0%
30 – 50 lat	36%	38%	74%	37%	39%	75%	-1 pp.	-1 pp.	-1 pp.	36%	37%	73%	29%	53%	82%
> 50 lat	10%	16%	26%	9%	15%	24%	+1 pp.	+1 pp.	+2 pp.	10%	16%	26%	6%	12%	18%
Suma	46%	54%	100%	47%	53%	100%	-1 pp.	+1 pp.	0 pp.	47%	53%	100%	35%	65%	100%
stanowiska niższe niż kierownicze	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma
< 30 lat	6%	5%	11%	7%	6%	12%	-1 pp.	-1 pp.	-1 pp.	6%	5%	11%	3%	3%	6%
30 – 50 lat	36%	28%	64%	36%	28%	64%	0 pp.	0 pp.	0 pp.	38%	29%	67%	27%	16%	43%
> 50 lat	14%	12%	25%	12%	11%	23%	+2 pp.	+1 pp.	+2 pp.	11%	11%	22%	32%	19%	51%
Suma	55%	45%	100%	55%	45%	100%	0 pp.	0 pp.	0 pp.	55%	45%	100%	62%	38%	100%

Tabela wskaźników wg „Wytycznych do raportowania ESG”

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Numer strony
Środowisko		
E-P1	Emisje gazów cieplarnianych	34, 94, 96
E-P2	Zużycie energii	91
E-P3	Ryzyka i szanse związane z klimatem	33
E-S1	Intensywność emisji gazów cieplarnianych	36
E-S2	Zarządzanie emisjami	33
E-S3	Zużycie wody	39, 93
E-S4	Zarządzanie zasobami wodnymi	39
E-S6	Zarządzanie odpadami	40
Spółeczeństwo		
S-P1	Różnorodność w organach nadzorczych	61, 99
S-P2	Wskaźnik równości wynagrodzeń	61
S-P3	Rotacja zatrudnienia	98
S-P4	Wolność zrzeszania się i negocjacji zbiorowych	50
S-P5	Polityka praw człowieka	63
S-P6	Procedury należytej staranności dot. praw człowieka	63
S-S1	Bezpieczeństwo i higiena pracy	53, 98
Ład korporacyjny		
G-P1	Struktura organów zarządczych	12
G-P2	Kodeks etyczny	80
G-P3	Polityka antykorupcyjna	79
G-P4	Mechanizm zgłaszania naruszeń	80
G-S1	Polityka ochrony danych	85



102-55

Indeks treści GRI

Nazwa standardu GRI	Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Stopień raportowania	Numer strony
GRI 101. Podstawa 2016	[GRI 101 nie zawiera żadnych wskaźników]			
Ujawnienia profilowe				
GRI 102. Ogólne ujawnienia 2016	GRI 102-1	Nazwa organizacji	Pełny	12
	GRI 102-2	Główne marki, produkty lub usługi	Pełny	8, 22
	GRI 102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	Pełny	110
	GRI 102-4	Liczba krajów, w których działa organizacja, i nazwy tych krajów	Pełny	8
	GRI 102-5	Forma własności i forma prawna organizacji	Pełny	12
	GRI 102-6	Obsługiwane rynki	Pełny	8
	GRI 102-7	Skala działalności	Pełny	13, 22, 50
	GRI 102-8	Informacja o pracownikach	Pełny	50, 90
	GRI 102-9	Łańcuch wartości	Pełny	82
	GRI 102-10	Znaczące zmiany w organizacji i jej łańcuchu dostaw	Pełny	89
	GRI 102-11	Zasada ostrożności	Pełny	32
	GRI 102-12	Zewnętrzne inicjatywy przyjęte przez organizację	Pełny	29
	GRI 102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach	Pełny	29
	GRI 102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	Pełny	6
	GRI 102-16	Wartości, zasady, standardy i normy zachowania w organizacji	Pełny	80
	GRI 102-18	Struktura nadzorcza organizacji	Pełny	12
	GRI 102-40	Lista grup interesariuszy organizacji	Pełny	28
	GRI 102-41	Odsetek pracowników objętych umowami zbiorowymi	Pełny	50
	GRI 102-42	Identyfikacja i wybór interesariuszy zaangażowanych przez organizację	Pełny	28
	GRI 102-43	Podjęcie do angażowania interesariuszy	Pełny	25, 28, 37, 64, 66, 82, 88
	GRI 102-44	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy	Pełny	28, 88
	GRI 102-45	Lista podmiotów objętych skonsolidowanym sprawozdaniem finansowym	Pełny	88
	GRI 102-46	Proces definiowania treści raportu	Pełny	88
	GRI 102-47	Istotne aspekty zidentyfikowane w procesie definiowania treści raportu	Pełny	88
	GRI 102-48	Korekty w stosunku do poprzedniego raportu i przyczyny korekt	Pełny	88
	GRI 102-49	Istotne zmiany w stosunku do poprzedniego raportu	Pełny	88-89
	GRI 102-50	Okres raportowania	Pełny	88
	GRI 102-51	Data publikacji ostatniego raportu	Pełny	88
	GRI 102-52	Cykl raportowania	Pełny	88
	GRI 102-53	Kontakt w sprawie raportu	Pełny	110
	GRI 102-54	Oświadczenie dotyczące raportowania zgodnie z GRI Standards	Pełny	88
	GRI 102-55	Indeks treści GRI	Pełny	102-107
	GRI 102-56	Weryfikacja zewnętrzna	Pełny	88

Nazwa standardu GRI	Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Stopień raportowania	Numer strony
Ujawnienia szczegółowe dotyczące istotnych tematów				
TEMATY EKONOMICZNE				
Aspekt raportowania: wyniki finansowe				
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Częściowy	13
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Częściowy	13
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Częściowy	13
GRI 201. Wyniki ekonomiczne 2016	GRI 201-1	Bezpośrednia ekonomiczna wartość wytworzona i podzielona	Częściowy	13
	GRI 201-2	Implikacje finansowe i inne ryzyka oraz szanse dla działań organizacji wynikające ze zmian klimatycznych	Częściowy	33
Aspekt raportowania: pośredni wpływ ekonomiczny				
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	13
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	13
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	13
GRI 203. Pośredni wpływ ekonomiczny 2016	GRI 203-1	Rozwój oraz wpływ inwestycji w infrastrukturę i usługi	Częściowy	13, 70
Aspekt raportowania: zapobieganie korupcji				
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	79
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	79
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	79
GRI 205. Przeciwdziałanie korupcji 2016	GRI 205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	Pełny	79
Aspekt raportowania: zachowania antykonkurencyjne				
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	80
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	80
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	80
GRI 206. Zachowania antykonkurencyjne 2016	GRI 206-1	Całkowita liczba podjętych wobec organizacji kroków prawnych dotyczących przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji, praktyk monopolistycznych oraz ich skutki	Pełny	80
Aspekt raportowania: podatki				
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	13
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	13
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	13
GRI 207. Podatki 2019	GRI 207-1	Podejście do tematu podatków	Pełny	13
TEMATY ŚRODOWISKOWE				
Aspekt raportowania: materiały/ surowce				
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	42
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	42
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	42

Nazwa standardu GRI	Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Stopień raportowania	Numer strony
GRI 301. Materiały 2016	GRI 301-1	Wykorzystywane do produkcji i pakowania materiały i surowce wg masy lub objętości	Pełny	42, 91
	GRI 301-2	Wykorzystane przetworzone materiały początkowe	Pełny	42, 91
Aspekt raportowania: energia				
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	38
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	38
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	38
GRI 302. Energia 2016	GRI 302-1	Zużycie energii wewnątrz organizacji	Pełny	38, 91, 92
	GRI 302-4	Zmniejszenie zużycia energii	Pełny	38, 92
Aspekt raportowania: woda				
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	39
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	39
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	39
GRI 303. Woda i ścieki 2018	GRI 303-3	Pobór wody	Pełny	39, 93
	GRI 303-4	Zrzuty wody	Pełny	93
Aspekt raportowania: emisje				
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	34
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	34
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	34
GRI 305. Emisje 2016	GRI 305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1)	Pełny	34, 38, 94
	GRI 305-2	Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2)	Pełny	34, 94
	GRI 305-3	Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 3)	Częściowy	34, 96
	GRI 305-4	Intensywność emisji gazów cieplarnianych	Pełny	36
	GRI 305-5	Redukcja emisji gazów cieplarnianych	Częściowy	37, 38, 45
Aspekt raportowania: odpady				
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	40
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	40
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	40
GRI 306. Odpady 2020	GRI 306-1	Wytwarzanie odpadów i znaczące skutki związane z odpadami	Pełny	40
	GRI 306-2	Zarządzanie znaczącymi wpływami związanymi z odpadami	Pełny	40
	GRI 306-3	Wytworzone odpady	Pełny	41, 96
Aspekt raportowania: zgodność z regulacjami środowiskowymi				
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	32
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	32
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	32
GRI 307. Zgodność z regulacjami środowiskowymi 2016	GRI 307-1	Kwota istotnych kar oraz całkowita liczba sankcji pozafinansowych z tytułu nieprzestrzegania prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska	Pełny	32

Nazwa standardu GRI	Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Stopień raportowania	Numer strony
TEMATY SPOŁĘCZNE				
Aspekt raportowania: zatrudnienie				
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	50
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	50
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	50
GRI 401. Zatrudnienie 2016	GRI 401-1	Całkowita liczba i wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników	Pełny	97
	GRI 401-2	Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin	Pełny	50
Aspekt raportowania: bezpieczeństwo i higiena pracy				
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	53
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	53
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	53
GRI 403. Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	GRI 403-1	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	Pełny	53
	GRI 403-2	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie wypadków	Pełny	53, 55
	GRI 403-3	Służby bezpieczeństwa i higieny pracy	Pełny	55
	GRI 403-4	Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	Pełny	55
	GRI 403-5	Szkolenia dla pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	Pełny	56
	GRI 403-6	Programy promocji zdrowia dla pracowników	Pełny	56
	GRI 403-7	Zapobieganie i łagodzenie wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy	Pełny	53
	GRI 403-9	Urazy związane z pracą	Pełny	54, 98
	Aspekt raportowania: szkolenia i edukacja			
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	57
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	57
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	57
GRI 404. Szkolenia i edukacja 2016	GRI 404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika	Pełny	98
	GRI 404-2	Programy rozwoju umiejętności pracowników, w tym wspierające ciągłość zatrudnienia oraz ułatwiające zarządzanie końcem kariery zawodowej	Pełny	52, 58
	GRI 404-3	Odsetek pracowników otrzymujących regularne oceny swoich wyników oraz informacje dotyczące rozwoju zawodowego	Pełny	57
Aspekt raportowania: różnorodność i równość szans				
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	60
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	60
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	60
GRI 405. Różnorodność i równość szans 2016	GRI 405-1	Różnorodność ciał zarządzających i kadry pracowniczej	Pełny	61, 99
GRI 405. Różnorodność i równość szans 2016	GRI 405-2	Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet i mężczyzn	Pełny	61

Nazwa standardu GRI	Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Stopień raportowania	Numer strony
Aspekt raportowania: przeciwdziałanie dyskryminacji				
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	63
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	63
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	63
GRI 406. Przeciwdziałanie dyskryminacji 2016	GRI 406-1	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji i podjętych działań naprawczych	Pełny	63
Aspekt raportowania: ocena kwestii związanych z prawami człowieka				
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	63
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	63
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	63
GRI 412. Ocena kwestii związanych z prawami człowieka 2016	GRI 412-2	Szkolenia pracowników w zakresie polityk poszanowania praw człowieka lub procedur uwzględniających aspekty praw człowieka	Częściowy	63
Aspekt raportowania: zdrowie i bezpieczeństwo klientów				
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	65
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	24
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	24
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 416-1	Ocena wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo	Pełny	24
	GRI 416-2	Przypadki niezgodności z regulacjami oraz dobrowolnie stosowanymi kodeksami dotyczącymi wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo	Pełny	25
Aspekt raportowania: edukacja pacjentów i pracowników w zakresie nowoczesnej profilaktyki				
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	24
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	65
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	65
	Wskaźnik własny 1	Lista działań edukacyjnych w obszarze profilaktyki zdrowotnej	Pełny	65
Aspekt raportowania: marketing oraz znakowanie produktów i usług				
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	22
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	22
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	22
GRI 417. Marketing oraz znakowanie produktów i usług 2016	GRI 417-1	Wymagania dotyczące informacji o produktach i usługach oraz etykietowania	Pełny	23
	GRI 417-3	Przypadki niezgodności z regulacjami i dobrowolnie stosowanymi kodeksami dotyczącymi komunikacji marketingowej	Pełny	24
Aspekt raportowania: prywatność klienta				
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	85
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	85
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	85
GRI 418. Prywatność klienta 2016	GRI 418-1	Uzasadnione skargi dotyczące naruszenia prywatności klienta i utraty danych klientów	Pełny	85

Nazwa standardu GRI	Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Stopień raportowania	Numer strony
Aspekt raportowania: zgodność z regulacjami społeczno-ekonomicznymi				
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	32
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	32
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	32
GRI 419. Zgodność z regulacjami społeczno-ekonomicznymi 2016	GRI 419-1	Kwota istotnych kar oraz całkowita liczba sankcji pozafinansowych z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami	Pełny	32
Aspekt raportowania: wdrażanie innowacyjnych rozwiązań				
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	74
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	74
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	74
	Wskaźnik własny 2	Liczba zgłoszeń patentowych i udzielonych patentów	Pełny	74
Aspekt raportowania: współpraca z jednostkami naukowymi, działania z zakresu R&D (badania i rozwój)				
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	77
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	77
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	77
	Wskaźnik własny 3	Opis projektów współpracy z placówkami naukowymi i instytucjami edukacyjnymi	Pełny	77

Niezależnej weryfikacji zewnętrznej poddane zostały wszystkie raportowane wskaźniki GRI.





OŚWIADCZENIE NIEZALEŻNEJ OCENY O ZAKRESIE OGRANICZONYM

Do: Interesariuszy Grupy Polpharma

Wstęp i cel pracy

Bureau Veritas Polska Sp. z o.o. (Bureau Veritas) została zaangażowana przez Grupę Polpharma w celu przeprowadzenia niezależnego poświadczenia Wybranych Informacji przedstawionych w raporcie „Raport Społecznej Odpowiedzialności Grupy Polpharma w Polsce za rok 2021” (Raport). Poświadczenie odnosi się do danych i informacji objętych opisanym poniżej zakresem naszych prac.

Wybrane Informacje

Zakres naszej pracy był ograniczony do poświadczenia wskaźników opracowanych zgodnie z GRI Standards 2016 w wersji podstawowej: 102-1-14, 16, 18, 40-56, 205-3, 206-1, 207-1, 301-1,2, 302-1,4, 30 305-1-5, 306-1,2,3,5, 307-1, 401-1,2, 404-1,2,3, 405-1, 406-1, 416-1,2, 417-1, 418-1, 419-1, Wskaźnik własny 2,3,4

GRI Standards 2018 w wersji podstawowej: 303-3,4, 403-1-7,403-9,

GRI Standards 2019 w wersji podstawowej: 207-1 oraz

GRI 103-1-3, 201-1,2, 203-1, 207-1, 305-5, 412-2 – zostały zaraportowane częściowo.

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, GRI Standards 2018 oraz GRI Standards 2019 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 Grupy Polpharma

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 poświadczania i na uzyskanych dowodach oraz
- przedstawienie naszych wniosków Kierownictwu Grupy Polpharma

Norma Oceny

Nasza praca została wykonana zgodnie z międzynarodową normą International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 Revised, Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information (obowiązująca dla poświadczania 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 Grupy Polpharma zaangażowanym w opracowanie Raportu;
3. przegląd procesów 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 Grupę Polpharma.;
5. ocenę selekcji Wybranych Informacji w odniesieniu do dokumentacji źródłowej;
6. przegląd systemów Grupy Polpharma 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 „Raport Społecznej Odpowiedzialności Grupy Polpharma w Polsce za rok 2021” 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 Społecznej Odpowiedzialności Grupy Polpharma w Polsce za rok 2021 został przygotowany zgodnie ze standardami raportowania zrównoważonego rozwoju GRI Standards (2016, 2018 oraz 2019) 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 2022

Witold Dżugan

Członek Zarządu

Tomasz Smorgowicz

Weryfikator wiodący

¹ Certyfikat No. 44 100 160145 wydany przez TUV NORD CERT GmbH

² TIC Council Compliance Code EDITION 1 December 2018

102-3

102-53

KONTAKT W SPRAWIE RAPORTU:

Magdalena Rzeszotalska
Szefowa ds. Komunikacji Korporacyjnej i CSR/ 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-spoieczna
polpharma@polpharma.com
www.linkedin.com/company/polpharma
www.instagram.com/team_polpharma

