

Raport

społecznej
odpowiedzialności

2019 – 2020



SPIS TREŚCI

O Grupie Polpharma w Polsce	5	Pracownicy i społeczeństwo	49
List Prezesa Zarządu	6	Pracownicy Grupy Polpharma w Polsce	50
Podstawowe informacje o firmie	8	Restrukturyzacja	51
Zasady zarządzania	16	Bezpieczeństwo i higiena pracy	52
Działania Polpharmy w czasie pandemii COVID-19	18	Rozwój pracowników	56
Wpływ ekonomiczny na gospodarkę	20	Różnorodność	58
Jakość produktów i bezpieczeństwo terapii	22	Pracownicy z niepełnosprawnościami	59
Transformacja cyfrowa	27	Prawa człowieka	60
Współpraca z interesariuszami	29	Dialog z pracownikami	61
Ochrona środowiska	33	Edukacja i profilaktyka zdrowotna	62
Zarządzanie i cele	34	Edukacja środowiska medycznego i farmaceutycznego	64
Klimat i emisje	35	Wsparcie społeczności lokalnych	65
Energia	38	Produkty odpowiedzialne społecznie	67
Woda, ścieki i odpady	39	Ład organizacyjny	69
Materiały i surowce	42	Innowacje	70
Działania prośrodowiskowe	44	Przeciwdziałanie korupcji	72
Gospodarka obiegu zamkniętego	45	Etyka	73
Zaangażowanie pracowników	46	Zrównoważony łańcuch dostaw	75
		Bezpieczeństwo danych i prywatność klientów	78
		Działania Naukowej Fundacji Polpharmy	79
		Współpraca biznes–nauka	80
		O Raporcie	83
		Informacje o raporcie	84
		Tabele ze wskaźnikami liczbowymi GRI	86
		Indeks treści GRI	94

O Grupie Polpharma w Polsce



102-14

LIST PREZESA ZARZĄDU



Szanowni Państwo,

Z przyjemnością oddaję w Państwa ręce Raport Społecznej Odpowiedzialności Grupy Polpharma w Polsce, stanowiący przegląd naszych osiągnięć w sferze zrównoważonego rozwoju w latach 2019-2020. To ostatni taki dokument wydany w cyklu dwuletnim – od 2021 r. planujemy publikować wyniki każdego roku, co umożliwi nam m.in. szybsze dopasowywanie się do nowych wytycznych w zakresie raportowania ESG, zmieniających się krajowych i międzynarodowych regulacji oraz do oczekiwań naszych interesariuszy.

Lata 2019-2020 to z całą pewnością jeden z najtrudniejszych okresów w działalności naszej firmy, naznaczony wyzwaniami, z którymi do tej pory nie mieliśmy do czynienia. Musieliśmy stawić czoła wielu problemom i dużo się nauczyliśmy. I choć nie ustrześliśmy się kłopotów rynkowych, spadków sprzedaży czy bolesnych zwolnień grupowych, to mam głębokie poczucie, że zdaliśmy najważniejszy test, przed którym mogliśmy stanąć – test odpowiedzialności i solidarności wobec pacjentów.

W 2019 r. musieliśmy się zmierzyć z problemem NDMA, czyli wykryciem w kilku substancjach leczniczych zanieczyszczeń nitrozoaminami o potencjalnym działaniu rakotwórczym. Dotyczyło to licznych produktów różnych producentów na wielu rynkach. Kierując się troską o pacjentów, zdecydowaliśmy się na wycofanie z obrotu wszystkich serii leków, w odniesieniu do których ryzyko wystąpienia NDMA oceniono na relatywnie wysokie. Był to największy tego typu proces w historii Polpharmy.

Kryzys związany z nitrozoaminami stał się dla nas i dla całej branży farmaceutycznej ważną lekcją. Przyczynił się do poszerzenia wiedzy na temat tego typu zanieczyszczeń oraz do podniesienia standardów badania leków, co ma istotny wpływ na poprawę bezpieczeństwa pacjentów. W tej chwili ocena ryzyka wystąpienia NDMA jest stałym elementem kontroli procesów dla wszystkich produktów w naszej firmie.

Z kolei rok 2020 przyniósł pandemię COVID-19 – światowy kryzys zdrowotny, który zachwiał naszym poczuciem bezpieczeństwa, zaburzył globalne łańcuchy dostaw i zmienił całe nasze codzienne życie, również jako pracowników.

W tej trudnej sytuacji udowodniliśmy, że można na nas liczyć. Jako największy polski producent leków, w tym leków szpitalnych stosowanych w terapii powikłań covidowych, mamy świadomość, jak wielkie znaczenie ma zapewnienie pacjentom bezpieczeństwa lekowego, czyli nieprzerwanego dostępu do niezbędnych produktów. Jestem dumny z naszych pracowników – zarówno

tych, którzy w pełnej mobilizacji pracowali w naszych zakładach, jak też wszystkich, którzy wykonywali swoje zadania zdalnie – że nie dopuściliśmy do sytuacji, by polskim pacjentom zabrakło potrzebnych leków. Dzięki skutecznemu zarządzaniu kryzysowemu, wdrożonym środkom bezpieczeństwa oraz odpowiedzialności i zaangażowaniu naszego zespołu, byliśmy w stanie utrzymać ciągłość naszego funkcjonowania i bez zakłóceń dostarczać produkty na rynek. Jednocześnie podjęliśmy liczne działania na rzecz społeczeństwa i środowiska medycznego, przekazując respiratory oraz środki ochronne dla szpitali czy angażując się we współpracę z naukowcami nad wdrożeniem pierwszego polskiego testu różnicującego, który wykrywa zarówno covid, jak i grypę.

Mimo że opisane powyżej wyzwania były dla Polpharmy zupełnie nowe, to sposób naszego postępowania w pełni wpisuje się w założenia naszej Strategii Społecznej Odpowiedzialności, której filarami są służba pacjentom i społeczeństwu, etyczne prowadzenie biznesu oraz innowacje i rozwój wiedzy. Wdrażając tę strategię, przyczyniamy się do osiągnięcia sześciu z siedemnastu globalnych Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ. Realizujemy również dziesięć zasad inicjatywy United Nations Global Compact, której jesteśmy członkiem.

Kolejne lata będą dla naszej firmy niezwykle ważne. Z jednej strony chcemy się skupić na realizacji 5-letniej strategii biznesowej, której kluczowym elementem jest wprowadzenie na rynek zaawansowanych produktów o znaczącej wartości dodanej dla pacjenta. Strategia umożliwi Grupie Polpharma dynamiczny wzrost, pozwoli zapewnić większej liczbie pacjentów dostęp do nowoczesnych terapii w przystępnej cenie, a naszym pracownikom stworzy nowe możliwości rozwoju przy realizacji ciekawych projektów, również o zasięgu międzynarodowym. Będziemy także dalej rozwijać kulturę naszej organizacji, koncentrując się m.in. na takich aspektach, jak współpraca, otwartość, proaktywność i zaufanie.

Z drugiej strony – czeka nas wiele trudnych procesów, których celem jest odpowiedź na ryzyka i nowe regulacje w zakresie ESG, zwłaszcza w obszarze ochrony klimatu i środowiska. Jesteśmy świadomi wpływu zmian klimatu na stabilność ekosystemów oraz kondycję zdrowotną społeczeństw. Od lat realizujemy projekty zwiększające efektywność energetyczną i zmniejszające emisje gazów cieplarnianych łączące się z naszą działalnością. Jako firma w znacznym stopniu wykorzystująca energię pochodzącą ze spalania węgla, musimy jednak zrobić kolejny krok naprzód. Rozpoczęliśmy prace nad kompleksową strategią transformacji energetycznej, która zakłada rezygnację z węgla do 2025 r. oraz zwiększenie udziału energii ze źródeł odnawialnych. Rozszerzamy proces monitorowania śladu węglowego o emisje w Zakresie 3, co pomoże wskazać obszary do wspólnych działań na rzecz klimatu z dostawcami i partnerami w naszym łańcuchu wartości. Jednocześnie analizujemy ryzyka związane ze zmianami klimatu oraz ich wpływ na krótko-, średnio- i długoterminową działalność firmy. By zapewnić strategiczną koordynację kluczowych procesów w dziedzinie ESG, powołaliśmy Komitet ds. Zrównoważonego Rozwoju Polpharmy, który skupia członków Zarządu oraz osoby zarządzające istotnymi obszarami biznesowymi firmy.

Przed nami zatem wiele ambitnych zadań, których realizacja wpłynie na sukces biznesowy Grupy Polpharma, ale również na przyszłość naszej planety i zdrowie kolejnych pokoleń. Chcemy pomagać ludziom żyć zdrowo w zdrowym świecie. W jaki sposób robimy to już teraz – przeczytacie Państwo w niniejszym raporcie.

Serdecznie zapraszam do lektury!

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

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 35 krajach, z których najważniejsze to Polska, Rosja, Kazachstan i Ukraina. Z kolei produkowane przez nas substancje farmaceutyczne trafiają do ponad 60 krajów, w tym na zaawansowane rynki Stanów Zjednoczonych, Japonii i Korei.



JESTEŚMY POLSKIM CZEMPIONEM

narodowym oraz liderem krajowego rynku farmaceutycznego pod względem sprzedaży.

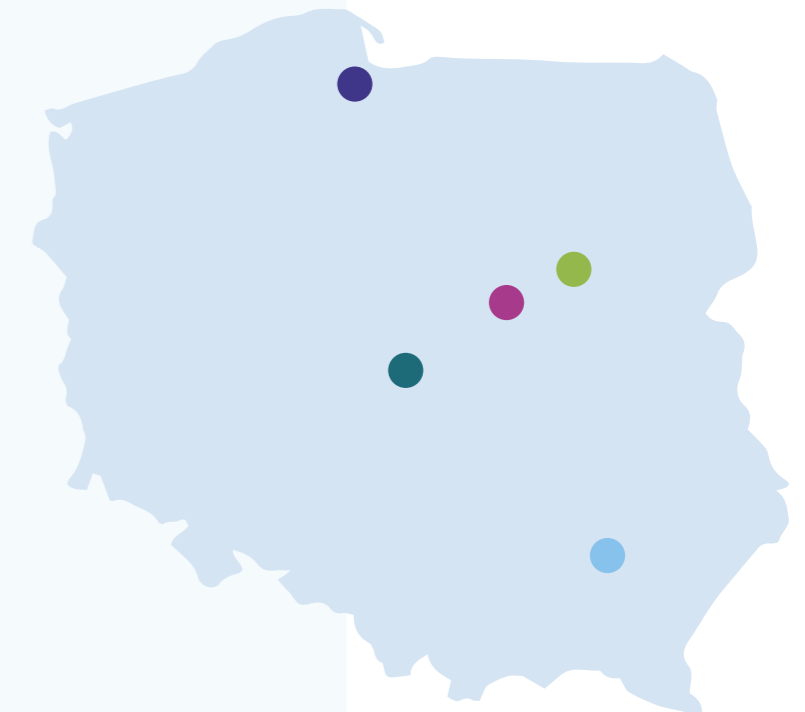
Dzięki szerokiemu portfolio ok. 800 produktów¹ możemy wspierać pacjentów w terapii i profilaktyce najczęściej występujących chorób. Specjalizujemy się w kardiologii, okulistyce, pulmonologii, diabetologii. Współpracujemy z naukowcami i stale inwestujemy w nowe produkty oraz zaawansowane technologie,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

Nasze motto to:

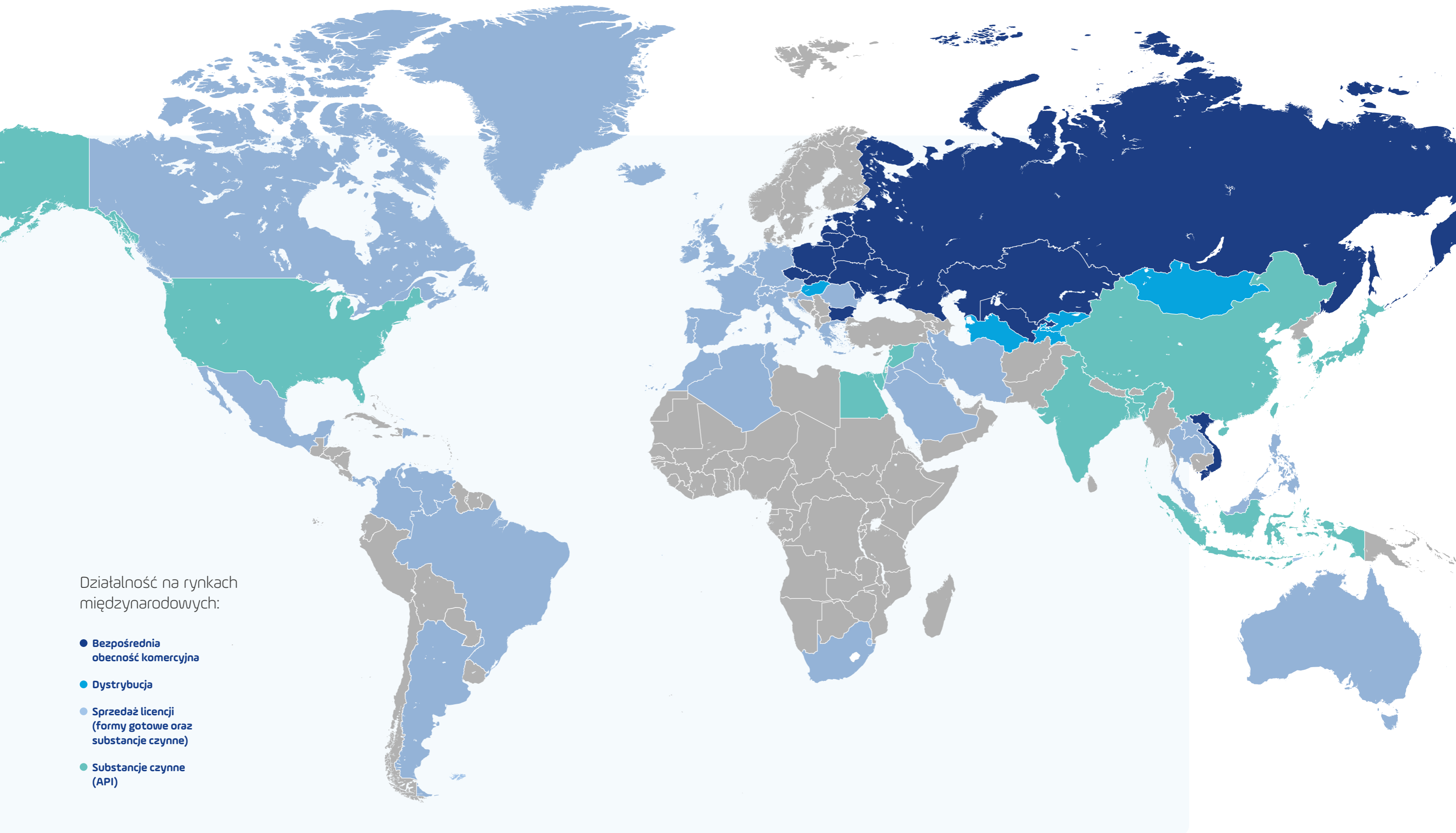
Ludzie pomagają Ludziom

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



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



102-1 102-5 102-18

Władze spółek Grupy Polpharma w Polsce na dzień 31.12.2020

Zakłady Farmaceutyczne POLPHARMA S.A.

Zarząd

Markus W. Sieger prezes
Simon J. Clark wiceprezes
Bożenna Kozakiewicz wiceprezes
Tomasz Moys wiceprezes
Andrzej Dziuban członek
Wojciech Rosa członek

Rada Nadzorcza

Jerzy Starak przewodniczący
Elżbieta Dzikowska sekretarz
Piotr Bukowski członek
Maciej Ciechanowski członek
Georg Nederegger członek (od 2020 r.)
Peter Prock członek
Hanspeter Spek członek
Cezary Wielesik członek
Marynika Woroszyńska-Sapieha członek
Gabriel Wujek członek



Polpharma Biuro Handlowe Sp. z o.o.

Zarząd

Sebastian Szymanek prezes
Marcin Bruchmann członek
Agata Łapińska-Kotodzińska członek
Artur Makarewicz członek
Karol Skoczylas członek (od 2020 r.)
Marcin Smoliński członek
Krzysztof Woda członek (od 2020 r.)

Rada Nadzorcza

Elżbieta Dzikowska przewodnicząca
Mirostlaw Rak sekretarz
Grzegorz Chetmicki członek
Markus W. Sieger członek

Medana Pharma S.A.

Zarząd

Anna Durdyn prezes
Sławomir Adamiak wiceprezes
Elżbieta Man wiceprezes

Rada Nadzorcza

Elżbieta Dzikowska przewodnicząca
Markus W. Sieger zastępca przewodniczącej
Bożenna Kozakiewicz członek
Tomasz Moys członek
Mirostlaw Rak członek

Warszawskie Zakłady Farmaceutyczne Polfa S.A.

Zarząd

Krzysztof Raczyński prezes
Małgorzata Cegielska-Matysiak członek
Katarzyna Pacut członek

Rada Nadzorcza

Gabriel Wujek przewodniczący
Elżbieta Dzikowska wiceprzewodnicząca
Paweł Gatecki członek
Bożenna Kozakiewicz członek
Mirostlaw Miara członek
Tomasz Moys członek
Marcin Radoski sekretarz
Mirostlaw Rak członek
Markus W. Sieger członek

W ramach rad nadzorczych spółek Grupy Polpharma w Polsce nie zostały wyodrębnione komitety.

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

Podstawowe dane finansowe

	2019	2020
A Przychody ogółem [mln zł]	3 061,2	3 096,4
B Koszty operacyjne*	-	-
B Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze [mln zł]	663,3	701,2
B Płatności na rzecz inwestorów (dywidenda)*	-	-
B Płatności na rzecz państwa (podatki) [mln zł]	163,7	151,4
B Inwestycje społeczne (darowizny i inwestycje na rzecz społeczeństwa) [mln zł]	2,8	11,5

*Dane nieujawniane ze względu na politykę informacyjną Polpharmy.

Podatki

Strategia podatkowa Grupy Polpharma w Polsce w latach 2019-2020 nie była dostępna publicznie, natomiast, zgodnie z obowiązującymi przepisami, została udostępniona na naszej stronie WWW w grudniu 2021 r. 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 przeglądom 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.



Nagrody i wyróżnienia

Odpowiedzialność społeczna

- » pierwsze miejsce w klasyfikacji generalnej Rankingu Odpowiedzialnych Firm 2019 oraz drugie miejsce w roku 2020
- » Złoty Listek CSR tygodnika „Polityka” w roku 2019 i 2020
- » nagroda w konkursie Etyczna Firma, organizowanym przez „Puls Biznesu” w 2019 r.
- » nagroda Lider Etyki w Biznesie w konkursie Sustainable Economy Awards w 2019 r.
- » certyfikat Przedsiębiorstwo Fair Play (2019)
- » tytuł Firmy Wysokiej Reputacji w badaniu Premium Brand 2019
- » tytuł Marki Godnej Zaufania 2020 w kategorii „Społeczna Odpowiedzialność Biznesu” w badaniu przeprowadzonym wśród polskich przedsiębiorców na zlecenie magazynu „My Company Polska”
- » nagroda Najbardziej Wiarygodny w Medycynie w konkursie agencji ISBnews Najbardziej Wiarygodny w Polskiej Gospodarcie w 2020 r.
- » tytuł Mecenasa Kultury 2019 przyznany przez Starogardzkie Centrum Kultury

Pracodawca

- » certyfikat PracoDawca Zdrowia w konkursie Ministerstwa Zdrowia w 2019 r.
- » pierwsze miejsce w 2019 r. i drugie miejsce w 2020 r. w kategorii „Nauki ścisłe” w rankingu Universum Awards 2019, w którym studenci wybierają najbardziej atrakcyjnych pracodawców
- » nagroda Pomorski Pracodawca Roku 2018 w kategorii przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 250 pracowników
- » Nagroda Pomorski Gryf Gospodarczy w 2019 r. w kategorii „Lider kształcenia zawodowego”, przyznana przez Pomorską Radę Przedsiębiorczości

Gospodarka

- » 8. miejsce w 2019 r. i 5. miejsce w 2020 r. w rankingu czempionów narodowych przygotowanym przez ośrodek analityczny Polityka Insight



- » nagroda w kategorii „Polskie inwestycje zagraniczne” w konkursie Emerging Market Champions 2019 organizowanym przez Fundację Kronenberga przy banku Citi Handlowy
- » jedna z firm, które w największym stopniu przyczyniły się do rozwoju woj. pomorskiego w latach 1989-2019 według „Gazety Wyborczej Trójmiasto”

Innowacyjność

- » nagroda Lider Innowacyjności w Rankingu Forum Ochrony Zdrowia 2019 zorganizowanym przez Instytut Studiów Wschodnich
- » miejsce w pierwszej dziesiątce najbardziej innowacyjnych polskich firm w rankingu Polskie Perły Innowacji dziennika „Rzeczpospolita”
- » nagroda dla Naukowej Fundacji Polpharmy w kategorii „Wizja w polskiej medycynie” plebiscytu Wizjonerzy Zdrowia 2019, zorganizowanego przez tygodnik „Do Rzeczy”

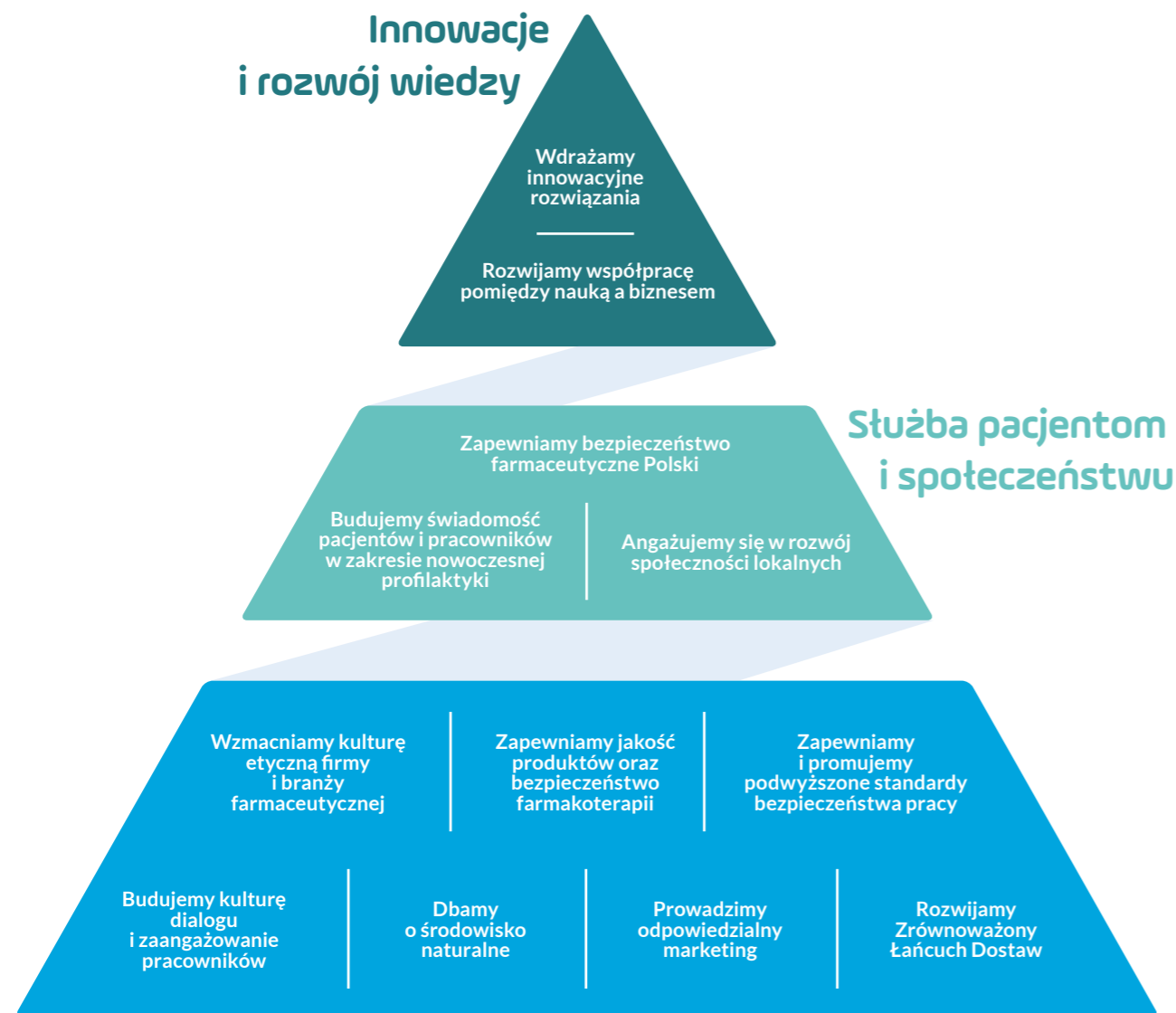
Działania edukacyjne

- » IQVIA Excellence Award 2019 dla programu edukacyjnego „Ciśnienie na życie”

ZASADY ZARZĄDZANIA

Strategia społecznej odpowiedzialności Grupy Polpharma na lata 2019-2021 powstała przy zaangażowaniu kluczowych interesariuszy zewnętrznych oraz wewnętrznych. Określa ona trzy filary naszej odpowiedzialności, które stanowią: etyczne

prowadzenie biznesu, służba pacjentom i społeczeństwu oraz innowacje i rozwój wiedzy. W ramach tych obszarów podjęliśmy 12 zobowiązań, które będziemy realizować do końca 2021 r.



Etyczne prowadzenie biznesu

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



102-18

Realizacja 10 zasad Global Compact



Prawa człowieka

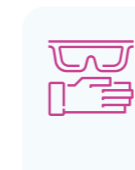
Zasada 1.
Przestrzeganie i wspieranie ochrony międzynarodowo uznanych praw człowieka.

Zasada 2.
Eliminowanie wszelkich przypadków łamania praw człowieka przez firmę.

Prawa człowieka – s. 60

Program etyczny i wartości – s. 73-74

Wymagania stawiane dostawcom – s. 75-77



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. 50

Zarządzanie różnorodnością – s. 58

Pracownicy z niepełnosprawnościami – s. 59

Wymagania stawiane dostawcom – s. 75-77



Ochrona środowiska

Zasada 7.
Wspieranie zapobiegawczego podejścia do problemów środowiska naturalnego.

Zasada 8.
Podejmowanie 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. 34-47



Przeciwdziałanie korupcji

Zasada 10.
Przeciwdziałanie korupcji we wszystkich jej formach, w tym łapówkarstwu i wymuszeniom

Przeciwdziałanie korupcji – s. 72

Program Etyczny – s. 73

System zgłaszania naruszeń – s. 74

W latach 2019-2020 podejmowanie kluczowych decyzji m.in. w obszarach compliance, bezpieczeństwa czy zrównoważonego łańcucha dostaw wspierały odpowiedzialne za te kwestie komitety.

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 wskaźników wpływu.

DZIAŁANIA POLPHARMY W CZASIE PANDEMII COVID-19

Bezpieczeństwo lekowe

Pandemia w szczególny sposób pokazała, jak ważne jest bezpieczeństwo lekowe pacjentów i jak wielką rolę mają tu do spełnienia krajowi producenci. Priorytetem Polpharmy było i jest zapewnienie pacjentom nieprzerwanego dostępu do potrzebnych leków poprzez mobilizację fabryk i zachowanie pełnych zdolności produkcyjnych.

Jesteśmy największym producentem leków w Polsce i najważniejszym wytwórcą leków szpitalnych. Co ósme opakowanie leku w polskich aptekach i co trzecie w polskich szpitalach pochodzi z naszych zakładów. Jesteśmy także producentem kilkudziesięciu produktów, w tym leków ratujących życie, które nie mają odpowiedników na krajowym rynku. Wytwarzamy leki niezbędne w terapii powikłań pocovidowych, stosowane m.in. w czasie sztucznej wentylacji.

Mamy świadomość odpowiedzialności, która się z tym wiąże. Dlatego w czasie pandemii skupiliśmy się przede wszystkim na zapewnieniu ciągłości naszej produkcji. Musieliśmy stawić czoło wielu wyzwaniom, takim jak przerwane łańcuchy dostaw i problemy z dostępnością substancji czynnych, materiałów produkcyjnych i transportu. Nasi pracownicy ogromnym wysiłkiem zdobywali surowce, pokonując wiele nowych barier administracyjnych w poszczególnych krajach.

W pierwszej fazie pandemii wdrożyliśmy specjalny system pracy – nasze fabryki i służby jakości pracowały na 3 zmiany przez 7 dni w tygodniu. Podjęliśmy również odważną decyzję finansową i zamroziliśmy w zapasach materiałów i gotowych produktów dodatkowe 120 mln zł.

Efektom podjętych działań była niezakłócona produkcja i dostawy leków do aptek i szpitali. W znaczący sposób przyczyniliśmy się do zapewnienia polskim

pacjentom bezpieczeństwa lekowego. Mieliśmy także istotny wkład w przygotowanie Narodowego Programu Szczepień. Dzięki naszej adrenalinie, która jest obowiązkowym elementem zestawów przeciwwstrząsowych, możliwe było zaopatrzenie kilku tysięcy punktów szczepień. Jesteśmy również kluczowym dostawcą soli fizjologicznej, która jest stosowana do przygotowywania do użycia szczepionek przeciwko COVID-19.

Rozwiązania dla pracowników

Równie ważne, jak bezpieczeństwo pacjentów, było dla nas bezpieczeństwo naszych pracowników. Zmieniliśmy organizację pracy w naszych zakładach i biurach, poszerzyliśmy stosowanie środków higienicznych i dezynfekcyjnych oraz prowadziliśmy szeroko zakrojoną edukację na temat ochrony przed zakażeniem. Wszystkim osobom, których obecność nie była krytycznie istotna dla produkcji, stworzyliśmy możliwości pracy z domu za pośrednictwem narzędzi cyfrowych.

Wprowadziliśmy specjalne zasady pracy zdalnej, zachęcając poprzez szkolenia online do stosowania dobrych praktyk oraz narzędzi z zakresu organizacji pracy i komunikacji. Wspieraliśmy menadżerów w zdobywaniu kompetencji zarządzania zespołem w nowej sytuacji. Zaoferowaliśmy różnorodne rozwiązania pracującym rodzicom, m.in. cykl webinarów z psychologiem dotyczący dzieci w różnym wieku, materiały ułatwiające pracę, podczas gdy dzieci przebywają w domu (proponując zabawy i zajęcia, specjalne szkolenie dla rodziców z obsługi aplikacji Teams) oraz angażujące dzieci wydarzenia online (m.in. spotkanie mikołajkowe oraz zajęcia podczas ferii). Dodatkowo pomogliśmy pracownikom, którzy mają troje lub więcej dzieci, wypożyczając im 70 laptopów, które pomogły w nauce uczniom w wieku od 7 do 19 lat.

Skupiliśmy się również na wsparciu emocjonalnym pracowników mierzących się z koniecznością reorganizacji dotychczasowego trybu życia, poczuciem niepewności oraz natłokiem informacyjnym związanym z pandemią. Na bieżąco dostarczaliśmy zatrudnionym materiały zawierające rzetelne informacje dotyczące koronawirusa i profilaktyki zdrowotnej (m.in. uruchomiliśmy infolinię umożliwiającą szybkie skonsultowanie swojego stanu zdrowia z lekarzem). Promowaliśmy możliwość skorzystania z pomocy psychologicznej instytucji zewnętrznych (tzw. telefony zaufania) w ramach pakietów medycznych, które posiadają pracownicy. Praktycznym wsparciem okazało się również specjalne szkolenie online prezentujące treści psychologiczne w formie przystępnych pigułek wiedzy, a także udostępniane cyklicznie webinaria i artykuły dotyczące radzenia sobie ze stresem, napięciem i trudnymi emocjami.

Wsparcie społeczeństwa i środowiska medycznego

Ważnym elementem naszego zaangażowania na rzecz społeczeństwa w czasie pandemii była współpraca ze środowiskiem naukowym. Zaangażowaliśmy się w projekt zainicjowany przez badaczy z Instytutu Chemii Bioorganicznej Polskiej Akademii Nauk, co zaowocowało wprowadzeniem na rynek pierwszego polskiego testu do detekcji SARS-CoV-2, będącego zarazem najszybszym testem genetycznym (PCR) z obecnie stosowanych. Dzięki tej współpracy powstał także pierwszy polski test różnicujący, pozwalający rozpoznać, czy badany pacjent jest zakażony wirusem SARS-CoV-2, czy wirusem grypy. Zaletą obu testów

jest wysoka czułość reakcji wykrywających wirusa (>99%), a także ich szybkość. Krótki czas reakcji (ok. 1 h) w istotny sposób przekłada się na efektywność pracy laboratoriów (skraca czas detekcji o połowę), a tym samym umożliwia szybsze uzyskanie wyniku przez pacjenta. To modelowy przykład efektywnej współpracy jednostki badawczej z biznesem, której rezultatem było szybkie wdrożenie innowacyjnych rozwiązań w sferze kluczowej dla społeczeństwa. Rolą Polpharmy było wsparcie naukowców wiedzą procesową i rynkową, aby przekształcić prototyp testu w optymalny produkt, który posiada pożądane cechy i może trafić do masowej produkcji.

Polpharma włączyła się także w systemową pomoc na rzecz polskiego systemu ochrony zdrowia, finansując zakup 100 respiratorów za łączną kwotę ok. 7 mln zł. Trafiły one do 63 szpitali w całej Polsce wskazanych przez Ministerstwo Zdrowia. W sytuacji wielkiego zapotrzebowania na te urządzenia na świecie, samo ich zdobycie było potężnym wyzwaniem. Udało nam się jednak podpisać kontrakty i w trybie pilnym sprowadzić sprzęt do Polski. W bezpieczne dostarczenie respiratorów do placówek medycznych zaangażowani byli nasi pracownicy, w tym osoby z działu zakupów, komercyjnego, logistyki, transportu, a także kadra magazynów. Urządzenia przeszły dokładny przegląd techniczny i kalibrację na terenie naszej firmy, dzięki czemu można było z nich korzystać od razu po otrzymaniu. Oprócz samych respiratorów, szpitale uzyskały od nas wsparcie w przeszkoleniu personelu medycznego z ich obsługi.

Pomoc kierowaliśmy również do pracowników ochrony zdrowia. Przekazaliśmy medykom środki ochrony osobistej o wartości ok. 2,5 mln zł. Ponadto, wspólnie z restauracją Belvedere w pierwszej fazie pandemii dostarczyliśmy ponad 40 000 posiłków do warszawskich szpitali oraz stacji pogotowia ratunkowego.

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

WPŁYW EKONOMICZNY NA GOSPODARKE

Dzięki swoim inwestycjom, nakładom na zakup produktów i usług od rodzimych dostawców oraz bezpośredniemu tworzeniu wielu miejsc pracy, Polpharma przyczynia się do rozwoju polskiej gospodarki. W roku 2019 przeprowadziliśmy analizę naszego wpływu ekonomicznego metodą przepływów międzygałęziowych. Analogiczne badanie za 2020 r. nie zostało przeprowadzone.

Trzy poziomy wpływu Grupy Polpharma na krajową gospodarkę:

- » **wpływ bezpośredni**, wynikający z podstawowej działalności firmy
- » **wpływ pośredni**, generowany wśród dostawców i podmiotów z branż powiązanych
- » **wpływ indukowany**, tworzony przez wydatki pracowników firmy oraz pracowników podmiotów powiązanych



2395 mln zł

Całkowita wartość dodana wygenerowana dzięki działalności Grupy Polpharma w Polsce w 2019 r.

735 mln zł

Dochody gospodarstw domowych wygenerowane dzięki działalności Grupy Polpharma w Polsce w 2019 r.

Wartość dodana mierzy wkład firmy w budowanie polskiego produktu krajowego brutto. Jest to przyrost wartości dóbr w wyniku określonego procesu produkcji lub tworzenia usługi. W ujęciu rachunkowym wartość dodana oznacza tę część produkcji globalnej przedsiębiorstwa, która pozostaje po odjęciu zużycia pośredniego, czyli wartości wyrobów i usług wykorzystanych jako nakłady w procesie produkcyjnym. Im większy udział wartości dodanej w produkcie finalnym firmy, tym większy jej twórczy wkład w proces produkcyjny i większy udział w wytwarzaniu PKB.

Wartość dodana wygenerowana w 2019 r. dzięki działalności Grupy Polpharma w Polsce wynosi 2,395 mld zł (efekt bezpośredni – 803,13 mln zł, efekt pośredni – 1173,78 mln zł, efekt indukowany – 418,41 mln zł). Każda złotówka wartości dodanej wytworzona przez Grupę Polpharma w Polsce przyczynia się do wygenerowania łącznie 3 zł w gospodarce krajowej.

Bardzo istotną kategorią wpływu firmy na otoczenie ekonomiczno-społeczne jest tworzenie miejsc pracy – zarówno w sposób bezpośredni, zatrudniając własne

11 839

Miejsca pracy stworzone i utrzymane dzięki działalności Grupy Polpharma w Polsce w 2019 r.

1267 mln zł

Wartość zakupów dóbr i usług od krajowych dostawców, dokonanych przez Grupę Polpharma w Polsce w 2019 r.

kadry, jak i pośredni oraz indukowany – generując popyt na produkty i usługi innych podmiotów, dzięki czemu zatrudniają one kolejne osoby.

Liczba miejsc pracy stworzonych i utrzymanych w 2019 r. dzięki działalności Grupy Polpharma w Polsce wynosi 11 839 (efekt bezpośredni – 4752, efekt pośredni – 5124, efekt indukowany – 1963). Każde miejsce pracy utrzymane przez polskie spółki Grupy Polpharma przyczynia się do utrzymania w krajowej gospodarce łącznie 2,5 miejsca pracy.

Poprawa stanu rynku pracy, a więc wzrost zatrudnienia i wysokości wynagrodzeń, w zasadniczym stopniu wpływa na sytuację gospodarstw domowych. W ujęciu makroekonomicznym okresy dobrej koniunktury sprzyjają zwiększonej konsumpcji, co z kolei zasila budżet państwa poprzez podatki i opłaty. Każda złotówka wynagrodzeń (netto) wypłaconych przez Grupę Polpharma w Polsce przyczynia się do wygenerowania łącznie 2,1 zł dochodów gospodarstw domowych.

1 zł
wytworzone przez Polpharmę
generuje
3 zł
w gospodarce krajowej

1 miejsce pracy
utrzymuje
2,5 miejsca pracy

1 zł
wynagrodzenia netto
generuje
2,1 zł
dochodów gospodarstw domowych

102-2 102-6 102-7 103-1 103-2 103-3

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.

Przykładamy ogromną wagę do odpowiedniego szkolenia naszych pracowników, zgodnie z rozporządzeniem w sprawie wymagań Dobrej Praktyki Wytwarzania. Dla pełniejszej kontroli i większej efektywności wprowadziliśmy systemy elektroniczne do zarządzania procesami szkoleniowymi w zakresie jakości.

Na bieżąco analizujemy zdarzenia wynikające z błędów popełnianych przez personel oraz monitorujemy skuteczność działań naprawczych.

W celu zapewnienia zgodności warunków produkcji z wymaganiami Dobrej Praktyki Wytwarzania 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 na receptę (tzw. leki Rx)



Leki wydawane bez recepty (tzw. leki OTC)



Żywność specjalnego przeznaczenia medycznego



Suplementy diety



Wyroby medyczne



Kosmetyki



Substancje czynne (API)

Rynek B2B



Sprzedaż substancji czynnych (API)



Sprzedaż licencji na produkty firmy



Usługi rozwoju na zlecenie i produkcji kontraktowej

416-1 417-1

Ulotki wszystkich naszych produktów leczniczych zawierają informacje o składzie, bezpieczeństwie użytkowania oraz sposobie utylizacji. Wszystkie nasze ulotki i opakowania są oznakowane zgodnie z regulacjami prawnymi i nie zostały stwierdzone żadne niezgodności w tym zakresie w latach 2019-2020.

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 (dane za 2020 r.).
- » 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 ponad 50 substancji czynnych (API) – surowców do produkcji leków.
- » Mamy udział w zapewnieniu strategicznych rezerw wojskowych w zakresie zaopatrzenia w leki.

Ważnym obowiązkiem firmy farmaceutycznej jest **nadzór nad bezpieczeństwem stosowania 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. Jednym z elementów systemu jest monitorowanie działań niepożądanych i dokumentowanie procesu nadzoru, a także aktywności edukacyjne.

Do zgłaszania informacji o działaniach niepożądanych produktów Grupy Polpharma 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 nowa strona internetowa www.bezpiecznaterapiapolpharma.pl, poświęcona bezpieczeństwu stosowania leków oferowanych przez spółki Grupy Polpharma w Polsce.

W latach 2018-2020 wraz z ekspertami zewnętrznymi zrealizowaliśmy proces transformacji, tj. diagnozy i wdrożenia rekomendacji w celu usprawnienia funkcjonowania Działu Bezpieczeństwa Farmakoterapii i Informacji Medycznej. Zastosowaliśmy m.in. metodologię Zero-Based Redesign, która pomogła nam zaprojektować procesy w sposób optymalny dla naszej organizacji i w oparciu o najlepsze wzorce rynkowe. Przeanalizowaliśmy bariery i wyzwania, rozpisaliśmy na nowo poszczególne procesy, a także zmniejszyliśmy liczbę obowiązujących procedur. Wdrożyliśmy nowe, bardziej efektywne formy działania, dostosowane do nowych standardów zarządzania i uwzględniające możliwości oferowane przez nowoczesne technologie. Działania te pozwoliły na usprawnienie i uproszczenie realizacji zadań w obszarze pharmacovigilance.

W 2020 r. w aktywnej ofercie sprzedażowej posiadaliśmy w różnych postaciach, dawkach, wielkościach opakowań i wersjach językowych:

801 produktów (tzw. SKU) na rynku polskim

1169 produktów (tzw. SKU) na rynkach eksportowych

Wskaźnik własny 1

Zgłoszenia działań niepożądanych z Polski i rynków eksportowych. Łącznie Grupa Polpharma w Polsce:

762
2019

1121
2020

2924

konsultacji udzielonych pacjentom na temat stosowania leków Grupy Polpharma w Polsce oraz zagadnień dotyczących bezpieczeństwa w latach 2019-2020

Wyzwania w zakresie bezpieczeństwa i jakości produktów

W 2018 r. pojawiły się na świecie pierwsze doniesienia, że w niektórych lekach przeciwnadciśnieniowych, tzw. sartanach, zaobserwowano zanieczyszczenia nitrozoaminami (potocznie określanymi skrótem NDMA), mogące mieć negatywny wpływ na zdrowie ludzi. W następstwie tych zgłoszeń i po przeprowadzeniu dalszych dochodzeń instytucje takie jak Światowa Organizacja Zdrowia (WHO), amerykańska Agencja ds. Żywności i Leków (FDA) oraz Europejska Agencja Leków (EMA) wydały ostrzeżenia dotyczące zdrowia publicznego oraz wytyczne dotyczące obecności zanieczyszczeń nitrozoaminami w niektórych produktach leczniczych. Organy regulacyjne Unii Europejskiej podjęły również inne działania, obejmujące wycofanie niektórych leków z obrotu i zaprzestanie stosowania niektórych substancji czynnych.

Kierując się troską o pacjenta i biorąc pod uwagę ryzyko wystąpienia NDMA w produktach leczniczych, Polpharma zdecydowała się wystąpić z wnioskiem do Głównego Inspektora Farmaceutycznego o wycofanie z obrotu wszystkich serii leków, w przypadku

których ryzyko wystąpienia NDMA oceniono jako relatywnie wysokie – były to sartany oraz leki zawierające ranitydynę. Ponadto wstrzymaliśmy w obrocie produkty mające w składzie metforminę. Obrót preparatami stosowanymi w leczeniu cukrzycy został wznowiony po wyeliminowaniu źródła kontaminacji i wykazaniu, że ilość NDMA pozostaje na bezpiecznym poziomie. Podobnie z preparatami zawierającymi leki z grupy sartanów – zostały one ponownie wprowadzone na rynek po wyeliminowaniu źródła nitrozoamin. Wprowadziliśmy zawartość nitrozoamin do specyfikacji sartanów i leków z metforminą. Wszystkie wytwarzane serie tych preparatów badamy pod kątem zawartości NDMA, całkowicie kontrolując ryzyko potencjalnego wystąpienia w nich nadmiernych ilości związków N-nitrozowych.

W ramach dalszych, szeroko zakrojonych działań oceniliśmy ryzyko występowania nitrozoamin we wszystkich wprowadzanych do obrotu produktach leczniczych. Wytypowaliśmy leki, w stosunku do których prowadzimy dalsze badania w celu potwierdzenia ich bezpieczeństwa dla pacjentów. Wdrożyliśmy kontrolę zawartości NDMA już na etapie wyboru dostawcy substancji czynnej i pomocniczej. Ocena ryzyka i kontrola zanieczyszczenia substancjami z tej grupy stały się obowiązkowymi elementami rozwoju nowych form leków. Ocena ryzyka wystąpienia nitrozoamin jest obecnie stałym elementem kontroli we wszystkich procesach wytwórczych.

416-2

417-3

419-1

Było to największe wyzwanie w zakresie bezpieczeństwa farmakoterapii, z jakim zmierzaliśmy się w okresie objętym niniejszym raportem.

Szczególną trudność stanowiły:

- » liczba substancji czynnych (318), substancji pomocniczych (559) i gotowych produktów leczniczych (586) poddanych ocenie ryzyka występowania zanieczyszczenia NDMA;
- » pozyskanie od wszystkich wytwórców kontraktowych (158) obszernych i właściwych merytorycznie informacji umożliwiających ocenę ryzyka;
- » ograniczony czas na ocenę ryzyka (9 miesięcy);
- » konieczność zakupu specjalistycznych urządzeń laboratoryjnych, których koszt wyniósł ok. 3 mln zł;
- » konieczność opracowania wielu nowych metod analitycznych, odpowiednich do oznaczania bardzo niskich poziomów zanieczyszczenia NDMA;
- » konieczność wykonania licznych badań w krótkim czasie;
- » konieczność zaangażowania dodatkowych zasobów, w tym powołania specjalnego zespołu do koordynowania i prowadzenia działań.

Innym istotnym wyzwaniem był proces związany z fenspirydem. W 2019 r., na podstawie art. 107i dyrektywy 2001/83/EC, na obszarze całej Unii Europejskiej wszczęto tzw. urgent union procedure – procedurę polegającą na wycofaniu pozwoleń na dopuszczenie do obrotu dla produktów zawierających fenspiryd, czyli substancję czynną działającą przeciwzapalnie i rozszerzającą oskrzela, mającą szczególne zastosowanie w infekcjach dróg oddechowych. Decyzja ta wynikała ze stwierdzenia ryzyka wystąpienia działań niepożądanych, które przewyższało korzyści z terapii. Wycofanie pozwoleń i produktów dotyczyło wszystkich podmiotów odpowiedzialnych na rynku. W wyniku tego procesu Polpharma wycofała ze swojego portfolio syrop przeciwkaszlowy zawierający fenspiryd.

W 2019 r. odnotowaliśmy 3 przypadki niezgodności z regulacjami związanymi z wpływem produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo, których skutkiem była kara lub grzywna. W 2020 r. odnotowaliśmy 1 przypadek niezgodności, skutkujący ostrzeżeniem. Wszystkie te sytuacje dotyczyły Zakładów Farmaceutycznych POLPHARMA S.A., żadna z nich nie dotyczyła produktów z kategorii leki.

W okresie objętym raportem na spółki Grupy Polpharma w Polsce nałożono łącznie 60 tys. zł istotnych kar z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami.

W okresie objętym raportem otrzymaliśmy następujące decyzje dotyczące nakazu zaprzestania prowadzenia zakwestionowanej reklamy:

- » w 2019 r. jedna decyzja organu administracyjnego – Głównego Inspektoratu Farmaceutycznego – GIF (dot. ZF POLPHARMA S.A.),
- » w 2020 r. dwie decyzje organu administracyjnego – GIF (dot. ZF POLPHARMA S.A. oraz Polfy Warszawa) i jedno orzeczenie organu samoregulacyjnego – PASMI (dot. ZF POLPHARMA S.A.).



417-1



Serializacja

Niektóre szacunki mówią o tym, że na polskim rynku co setny lek może być sfałszowany. Rocznie na takie produkty Polacy wydają nawet 100 mln zł, a światowa wartość czarnego rynku w tym obszarze może sięgać 150-200 mld zł. W celu walki z tym zjawiskiem Parlament i Rada Europejska w 2011 r. wprowadziły tzw. dyrektywę fałszywkową, a w 2015 r. akt delegowany do niej, który szczegółowo opisuje wymagania dla producentów, podmiotów posiadających pozwolenie na dopuszczenie produktów leczniczych do obrotu oraz hurtowników w łańcuchu dystrybucji produktów leczniczych. Ponadto wyznaczył on 9 lutego 2019 r. jako termin, od którego należy serializować produkty wydawane na receptę (z pewnymi wyjątkami) oraz wybrane produkty OTC. Jednym z zabezpieczeń kartoników jednostkowych produktu leczniczego musi być, zgodnie z zapisami aktu delegowanego, niepowtarzalny identyfikator, składający się z kodu produktu, numeru serii, daty ważności oraz numeru seryjnego. Ten ostatni jest

cechą charakterystyczną **procesu serializacji**. Nadawany jest losowo z odpowiednim stopniem unikalności każdemu kartonikowi jednostkowemu. Wszystkie cztery składowe nadrukowywane są w postaci tekstu oraz tzw. kodu 2D w standardzie GS1, który wyglądem przypomina kod QR.

Aby sprostać nowym wymaganiom, musieliśmy wyposażyć nasze linie produkcyjne w nowe urządzenia nadrukujące i kontrolujące jakość kodów 2D, a także wdrożyć odpowiedni system, który gromadzi dane z linii pakujących oraz przesyła wymagane dane do europejskiego systemu EMVS.

Prace przygotowawcze do procesu serializacji trwały w Polpharmie ponad trzy lata. Wdrożenie projektu objęło interpretację wymagań prawnych, mapowanie obecnych procesów, stworzenie koncepcji docelowego procesu, wdrożenie nowego systemu i nowych urządzeń, aktualizację wzorów graficznych, master data i finalnie uruchomienie rutynowej serializacji z wymaganymi procedurami oraz instrukcjami.

Skalę wyzwania dobrze obrazują poniższe dane:

12 023

liczba serializowanych zleceń
produkcyjnych (do 31.12.2020 r.)

271 269 142

suma serializowanych opakowań
w dystrybucji (do 31.12.2020 r.)

TRANSFORMACJA CYFROWA

Cyfryzacja to istotny 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.

Trwająca od kilku lat transformacja cyfrowa Polpharmy opiera się o dwa główne, współistniejące nurty. Z jednej strony koncentrujemy się na wykorzystaniu potencjału cyfryzacji w celu zwiększenia wydajności i efektywności naszych działań biznesowych od momentu badań i rozwoju produktu, przez cały proces jego wytwarzania i zapewniania wysokiej jakości aż do dostarczenia go pacjentowi w celu skutecznej terapii. Z drugiej strony skupiamy się na możliwościach stwarzanych przez szybko rozwijające się technologie cyfrowe w celu tworzenia nowych, dodatkowych wartości dla pacjentów, klientów, systemu ochrony zdrowia oraz środowiska naturalnego.

Wybrane projekty

Zrealizowane

- » Ekwizyty – spotkania przedstawicieli Polpharmy z lekarzami przy użyciu cyfrowej platformy komunikacyjnej (więcej informacji na s. 44)
- » Bot absencyjny i Emplobot w HR – zastosowanie technologii chatbotów do optymalizacji procesów HR
- » Opracowanie narzędzia wykorzystującego mechanizmy uczenia maszynowego oraz internetu rzeczy, służącego do wykrywania korelacji i kontrolowania prawidłowości działania czujników w urządzeniach sterylizujących
- » Rejestr pracowników narażonych na działanie substancji rakotwórczych lub mutagennych, wykorzystujący technologię blockchain
- » Webcon – platforma organizacji i koordynacji procesów biznesowych

- » Wirtualna podróż po zakładzie API – rozwiązanie oparte o technologię rzeczywistości rozszerzonej (AR), wspomagające nasze działania marketingowe B2B

W trakcie realizacji

- » Model cyfrowego bliźniaka (tj. wirtualnej reprezentacji odwzorowującej urządzenie bądź proces) w zakładzie wytwarzającym substancje czynne (API)
- » Rozwiązania do zarządzania zużyciem energii i powiadamiania o awariach instalacji oświetleniowych, wykorzystujące technologię internetu rzeczy
- » Interaktywny detailing (tj. aplikacja zawierająca szczegółowe informacje o leku) dla farmaceuty mający na celu edukację w dziedzinie okulistyki, oparty o technologię rozszerzonej rzeczywistości



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

WSPÓŁPRACA Z INTERESARIUSZAMI

Istotną część działań z zakresu transformacji cyfrowej Polpharmy stanowią projekty proekologiczne. Jednym z celów jest redukcja zbędnych wydruków i zużycia papieru w firmie. W pierwszej kolejności opracowaliśmy raport umożliwiający analizę liczby wydruków z perspektywy działów, zespołów i osób. Następnie wdrożyliśmy instrumenty do elektronicznego zarządzania i archiwizacji dokumentów, a także narzędzia podpisu elektronicznego (w 2020 r. pozwolił on na zawarcie w wersji cyfrowej 566 umów, liczących łącznie 7306 stron). Ostatnim etapem projektu była analiza potrzeby drukowania konkretnych typów dokumentów w różnych obszarach biznesowych. Powyższe działania przyczyniły się do redukcji liczby wydruków o 37% – z 8,3 mln stron w 2019 r. do 5,2 mln w 2020 r.

Ważnym projektem wpisującym się w cyfryzację Polpharmy jest rozwiązanie wspomagające zarządzanie odpadami w zakładzie produkcyjnym w Starogardzie Gdańskim, oparte o algorytmy sztucznej inteligencji. Jest ono szerzej opisane na s. 71.

Przeprowadzając transformację cyfrową, stawiamy na zaangażowanie i pomysłowość naszego zespołu. Wszystkich chętnych pracowników zapraszamy do interdyscyplinarnej, nieformalnej społeczności – **Polpharma Digital Community (PDC)**. PDC łączy ponad 150 osób z różnych działów i lokalizacji Grupy Polpharma. To forum wymiany pomysłów i dyskusji na temat innowacyjnych rozwiązań dla pacjenta oraz najskuteczniejszych sposobów cyfryzacji firmy i systemu opieki zdrowotnej. Społeczność wyłoniła ambasadorów, którzy promują cyfryzację w swoich departamentach, zespołach i projektach, wnosząc cyfrową wartość dodaną do bieżących oraz planowanych przedsięwzięć. Istotnym wkładem PDC jest edukacja organizacji w postaci webinarów, spotkań z ekspertami oraz warsztatów z partnerami technologicznymi. W latach 2019-2020 zrealizowano 12 takich spotkań.



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 regularny i długofalowy dialog, m.in. poprzez:

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

102-13

102-12



Członkostwo w organizacjach

Aktywnie włączamy się w pracę różnych organizacji, by dzielić się naszą wiedzą i doświadczeniem oraz maksymalizować efekty podejmowanych działań. Organizacje, do których należymy, to:

- » Medicines for Europe
- » Polski Związek Pracodawców Przemysłu Farmaceutycznego (PZPPF)
- » Polski Związek Producentów Leków Bez Recepty PASMI
- » Business Centre Club
- » Konfederacja Lewiatan (poprzez członkostwo w PZPPF)
- » 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
- » grupy robocze przy Zespole ds. Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw w Ministerstwie Inwestycji i Rozwoju: ds. konsumenckich oraz ds. innowacji dla zrównoważonego rozwoju i CSR

Ponadto, w Polskiej Radzie Biznesu działa Przewodniczący Rady Nadzorczej Zakładów Farmaceutycznych POLPHARMA S.A. Jerzy Starak, a w latach 2019-2020 Prezes Zarządu Markus Sieger był członkiem Rady Programowej Global Compact Network Poland. Przedstawiciele Polpharmy zasiadają również w radach uczelni: Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego oraz Politechniki Warszawskiej.

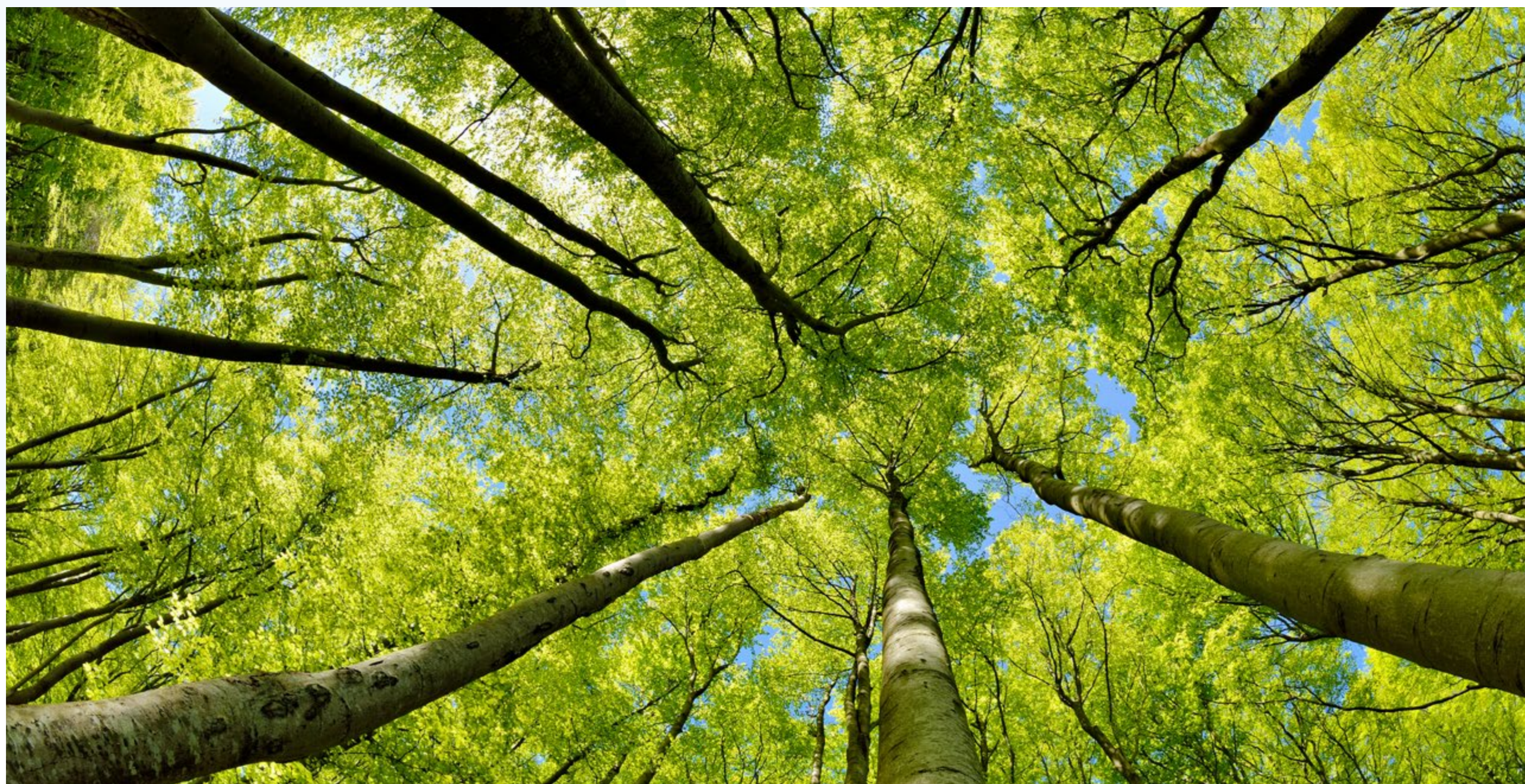
Zewnętrzne inicjatywy i deklaracje

- » Inicjatywa United Nations Global Compact (od 2016 r.)
- » Karta Różnorodności (od 2015 r.)
- » Partnerstwo na rzecz realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDGs) 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.)

Ochrona środowiska

2



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

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 dla zakładu w Starogardzie Gdańskim.

W 2020 r. zweryfikowaliśmy naszą politykę środowiskową i podejście do klimatu. To odpowiedź na rosnące oczekiwania wobec biznesu w tym obszarze i dążenie do bardziej zrównoważonego rozwoju firmy, a także naszych partnerów w łańcuchu dostaw.

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

Główne założenia Polityki Ochrony Środowiska:

- » Efektywne gospodarowanie energią, wykorzystywanie czystych i odnawialnych źródeł energii, dążenie do zmniejszania 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 obiegu zamkniętego, m.in. zmniejszanie zużycia surowców, minimalizowanie wytwarzania odpadów, stosowanie surowców z recyklingu lub nadających się do ponownego wykorzystania.

- » 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 wymaganie 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 w celu minimalizacji przedostawania się substancji farmaceutycznych z leków do środowiska naturalnego.
- » Zachęcanie interesariuszy do podejmowania działań na rzecz ochrony środowiska i wspieranie ich realizacji.

W latach 2019-2020 na żadną ze spółek Grupy Polpharma w Polsce nie zostały nałożone kary ani sankcje pozafinansowe z tytułu nieprzestrzegania prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska.

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.

103-1 103-2 103-3 201-2

KLIMAT I EMISJE

Dążymy do osiągnięcia neutralności klimatycznej, w pierwszej kolejności w Zakresie 1 i 2. Szczegółowa ścieżka dojścia do osiągnięcia tego celu zostanie określona w latach 2021-2022. Kontrola emisji z Zakresu 3 stanowi przedmiot oddzielnego procesu, zapoczątkowanego w 2021 r. W jego ramach planujemy wprowadzić rozwiązania ograniczające emisje gazów cieplarnianych przez naszych dostawców i innych partnerów w łańcuchu wartości. Dążymy też do tego, aby istotna część zużywanej przez nas energii pochodziła ze źródeł odnawialnych. Jednym ze sposobów zmniejszania emisji będzie też transformacja Polpharmy w kierunku gospodarki obiegu zamkniętego, m.in. poprzez sukcesywne wdrażanie zasad ekoprojektowania.

Ryzyka klimatyczne

Transformacja w kierunku niskoemisyjności i adaptacja do zmian klimatu to wyzwania, na które Grupa Polpharma w Polsce odpowiada wieloaspektowo. W roku 2021 przeprowadzamy zaawansowany proces analizy ryzyk i szans klimatycznych oraz klimatycznej analizy

scenariuszowej. Jego celem jest zapewnienie, że fizyczne i transformacyjne ryzyka są ocenione pod względem istotności i włączone do systemu zarządzania ryzykiem w firmie. Skutkiem będzie również uwzględnianie nowej gamy zagrożeń i czynników wynikających ze zmian klimatu przy podejmowaniu decyzji biznesowych we wszystkich najważniejszych obszarach działalności firmy. Efekty realizowanego projektu, a zatem identyfikacja najważniejszych ryzyk klimatycznych i finalizacja analizy scenariuszowej, a także zaplanowanie powiązanych z nimi kroków zarządczych do podjęcia w dłuższym horyzoncie czasowym, uzyskane zostaną pod koniec 2021 r.

Emisje

Od 2016 r. prowadzimy analizę śladu węglowego – w pierwszym roku dla Zakładów Farmaceutycznych POLPHARMA S.A., w tej chwili – dla całej polskiej organizacji. Dzięki mierzeniu śladu węglowego mamy możliwość monitorowania, analizowania, a przede wszystkim ograniczania emisji dwutlenku węgla.

Emisje gazów cieplarnianych, nazywane inaczej śladem węglowym, obejmują całkowitą sumę emisji gazów cieplarnianych wywołanych bezpośrednio lub pośrednio przez organizację. Ślad węglowy oblicza się w trzech zakresach:



Zakres 1

emisje bezpośrednie, które powstają w wyniku spalania paliw (np. gazu, benzyny, oleju opałowego, oleju napędowego itp.)



Zakres 2

emisje pośrednie energetyczne, z energii elektrycznej i ciepłej wytworzonej poza organizacją



Zakres 3

pozostałe emisje pośrednie powstające m.in. w wyniku wytworzenia surowców, półproduktów, gospodarowania odpadami, transportem produktów czy podróży służbowych pracowników

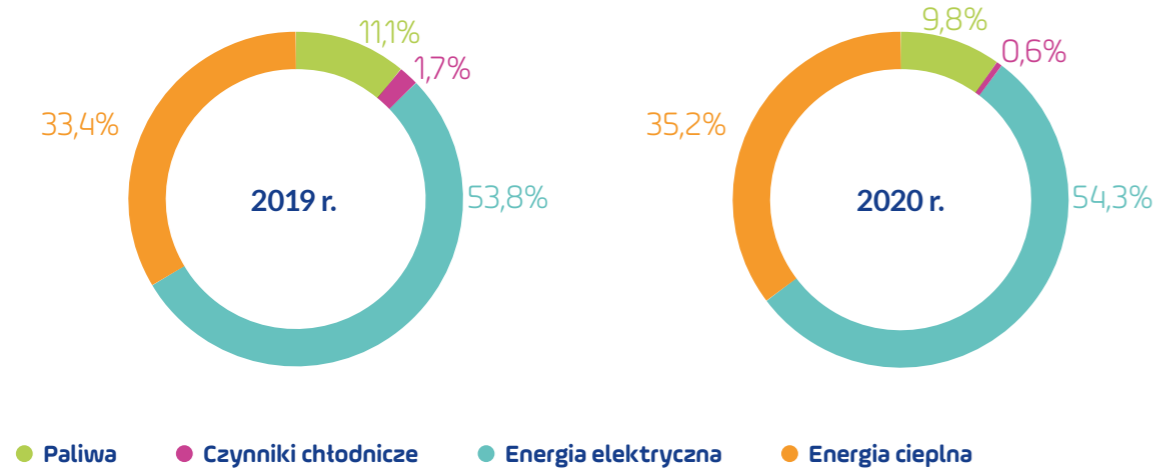
305-1 305-2

W 2021 r. zaktualizowaliśmy metodykę obliczania śladu węglowego. Jednym z jej elementów jest kalkulacja emisji w Zakresie 3. Dane o emisji w tym zakresie po raz pierwszy opublikujemy w raporcie obejmującym rok 2021, który zostanie wydany w 2022 r.

Wielkość emisji gazów cieplarnianych Grupy Polpharma w Polsce według metody location-based

Źródło emisji GHG	Tony CO ₂ e 2019	Tony CO ₂ e 2020
Zakres 1, w tym:	11 619	8 870
Paliwa	10 037	8 324
Czynniki chłodnicze	1 582	546
Zakres 2, w tym:	79 068	76 046
Energia elektryczna	48 789	46 120
Energia cieplna	30 278	29 926
Zakres 1+2	90 687	84 916

Źródła emisji GHG (location-based)



Wielkość emisji gazów cieplarnianych Grupy Polpharma w Polsce według metody market-based

Źródło emisji GHG	Tony CO ₂ e 2019	Tony CO ₂ e 2020
Zakres 1, w tym:	11 619	8 870
Paliwa	10 037	8 324
Czynniki chłodnicze	1 582	546
Zakres 2, w tym:	80 730	80 869
Energia elektryczna	50 452	50 944
Energia cieplna	30 278	29 926
Zakres 1+2	92 349	89 739

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 rok bazowy przyjęto rok 2019, ponieważ jest to pierwszy okres, dla którego zastosowano nowe podejście do obliczania emisji GHG. Źródłami wskaźników emisji oraz wartości opałowych wykorzystanych do przeliczenia jednostek 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). Potencjał tworzenia efektu cieplarnianego (global warming potential, GWP) dla czynników chłodniczych przyjęto zgodnie z 5. Raportem Międzypaństwowego Zespołu ds. Zmian Klimatu (IPCC) oraz bazą danych DEFRA lub kartami producenta, jeśli dane nie były dostępne.

Obliczenia przeprowadzono dla polskich spółek należących do Grupy Polpharma. Jako kryterium konsolidacji wielkości emisji dla Grupy przyjęto kryterium kontroli finansowej, co oznacza, że 100% emisji spółek przypisano Grupie (z wyłączeniem emisji związanych z lokalizacją w Kokoszkowach i magazynem w Pruszczu Gdańskim, które wyłączone 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 latach 2019-2020:

- » Program Oszczędzania Energii – szczegóły na stronie 38.
- » W 2020 r. zmodyfikowaliśmy system dystrybucji farmaceutyków, tworząc jedną centralną hurtownię w Błoniu. Model ten pozwala na optymalizację procesów logistycznych dla wyrobów gotowych, co przyczynia się również do ograniczenia emisji CO₂.

W 2020 r. dołączyliśmy do programu „Climate Leadership powered by UN Environment”, w ramach którego pracujemy na rzecz osiągnięcia neutralności klimatycznej. Celem programu jest budowa społeczności liderów biznesu, którzy rozumiejąc konieczność zmiany dla klimatu, dostrzegają w niej szansę na rozwój. We współpracy z ekspertami programu firmy opracowują, a następnie wdrażają rozwiązania w wymierny sposób zmniejszające ich wpływ na klimat.

Zakłady Farmaceutyczne POLPHARMA S.A. są właścicielem spółki Elektrociepłownia Starogard z siedzibą w Starogardzie Gdańskim, która jest głównym dostawcą pary technologicznej do ich procesów produkcyjnych. Jest ona również istotnym dostawcą ciepła dla mieszkańców oraz infrastruktury miasta. Biorąc pod uwagę wyzwania, które niosą za sobą zmiany klimatu oraz polityka klimatyczna Unii Europejskiej, we wszystkich spółkach Grupy Polpharma w Polsce podjęto prace nad kompleksową strategią dekarbonizacji i transformacji energetycznej. Nowe rozwiązania zakładają zamianę węgla na paliwa bardziej przyjazne środowisku oraz wzrost udziału energii ze źródeł odnawialnych.



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 w celu zmniejszenia śladu węglowego w Zakresie 3 o 20% do 2030 r. w odniesieniu do pierwszego roku obliczeniowego.

103-1 103-2 103-3 302-1 302-4

ENERGIA

Jako producent leków, Polpharma zużywa znaczne ilości energii elektrycznej i ciepłej w procesach wytwórczych oraz pomocniczych, tj. takich, które zapewniają odpowiednie warunki w obszarach produkcyjnych (higiena, mikroklimat, czystość powietrza). Aby maksymalizować redukcję zużycia energii bez negatywnego wpływu na procesy produkcyjne, uruchomiliśmy **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 wewnętrznych inspekcji i 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.

POE 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 dzięki POE:

- » budowa układu odzysku ciepła odpadowego
- » modernizacja instalacji wytwarzania azotu
- » zastosowanie źródeł LED w nowych i modernizowanych instalacjach oświetlenia wewnętrznego
- » optymalizacja instalacji sprężonego powietrza
- » termomodernizacja budynków
- » zwiększenie sprawności energetycznej instalacji ciepłej wody użytkowej

Zużycie energii w Grupie Polpharma w Polsce [GJ]

	2019	2020
Zakupiona energia elektryczna	242 786	245 210
Zakupiona energia cieplna	313 765	310 110
Gaz z ropy naftowej	0,39	0,39
Gaz ziemny	60 465	77 075
Olej opałowy	4 460	646
Paliwa ciekłe (benzyna, olej napędowy)	86 907	55 239
Całkowite zużycie energii	708 384	688 280

Redukcja zużycia energii osiągnięta w wyniku inicjatyw na rzecz ograniczenia zużycia i wzrostu efektywności użycia energii:

13 071 GJ
2019 r.

11 211 GJ
2020 r.

103-1 103-2 103-3 303-3 303-4

WODA, ŚCIEKI I ODPADY

Woda jest podstawą życia na Ziemi i kluczowym zasobem dla firm produkcyjnych, ale dostęp do niej jest coraz bardziej ograniczony. Dla branży farmaceutycznej szczególnie istotne są takie zagadnienia jak obecność substancji czynnych w środowisku wodnym, antybiotykooporność czy zanieczyszczenie mikroplastikiem; 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. Chcemy też minimalizować zawartość aktywnych substancji farmaceutycznych (API) w ściekach.

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

Od 2010 r. Polpharma prowadzi kampanię zmierzającą do podniesienia świadomości pracowników w kwestii racjonalnego wykorzystywania wody głębinowej do celów socjalnych (toalety, kuchnia) oraz produkcyjnych (czyszczenie, mycie urządzeń). Zmodernizowano także niemal wszystkie układy chłodzenia procesów w taki sposób, żeby woda głębinowa była wykorzystywana jedynie jako źródło awaryjne w razie uszkodzenia rurociągów lub jeśli woda rzeczna nie będzie spełniać parametrów niezbędnych do chłodzenia (sporadycznie w okresie letnim).

Łączny pobór wody [ML]

	2019	2020
Wody powierzchniowe	2 996	2 640
Wody gruntowe	501	513
Woda z innej organizacji	259	259
Łączny pobór wody	3 756	3 412



Całkowita objętość ścieków oczyszczonych

3 558 ML
2019 r.

3 078 ML
2020 r.

Ścieki przemysłowe i sanitarne powstające w fabryce w Starogardzie Gdańskim są kierowane do zakładowej oczyszczalni. Umożliwia ona ich oczyszczanie w sposób mechaniczny, chemiczny i biologiczny. Ścieki powstające w oddziałach produkcyjnych w Duchnicach i Nowej Dębie oraz w zakładzie w Sieradzu kierowane są do miejskich oczyszczalni.

W 2014 r. Polpharma rozpoczęła współpracę z zespołem z Politechniki Gdańskiej w celu **ograniczenia ilości API** – substancji aktywnych z produkcji farmaceutycznej – kierowanych do rzeki Wierzyca 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, będąc jednym z największych wyzwań branży farmaceutycznej – dlatego Polpharma podejmuje działania w tym zakresie.

Aby ograniczyć wprowadzanie substancji aktywnych do środowiska wodnego, określiliśmy stopień oczyszczenia ścieków z tego typu zanieczyszczeń oraz zbadaliśmy ich wpływ na skuteczność samego procesu oczyszczania. Zastosowane rozwiązania polegały na eliminacji lub dezaktywacji substancji chemicznych o negatywnym wpływie na pracę osadu czynnego w zakładowej oczyszczalni. Przeprowadzono też ekspertyzy obejmujące badanie zawartości API, określenie ich wpływu na środowisko wodne oraz wskazanie najbardziej uciążliwych substancji. W efekcie opracowano metody poprawy wydajności procesów oraz dezaktywacji lub eliminacji API w ługach i ściekach produkcyjnych. Wprowadzone rozwiązania przygotowują nas również na ewentualne zmiany prawne w zakresie wprowadzanych zanieczyszczeń.



103-1 103-2 103-3 306-2

Podejmujemy liczne działania **minimalizujące ilość generowanych odpadów**. Wdrażamy technologie niskoodpadowe, optymalizujemy procesy, wykorzystujemy surowce wysokiej jakości.

Wytwarzamy ok. 50 rodzajów odpadów, w tym 20 rodzajów odpadów niebezpiecznych. Wahań ilości wytworzonych odpadów innych niż niebezpieczne wynikają głównie z intensywności prowadzonych prac remontowych, podczas których powstają znaczne ilości gruzu i złomu.

Procesom odzysku poddawane są głównie odpadowe rozpuszczalniki, opakowania z drewna, opakowania wielomateriałowe. Do procesu recyklingu trafiają

odpadowe tworzywa sztuczne, makulatura, stal, szkło. Odpady nienadające się do odzysku bądź recyklingu są unieszkodliwiane przez wyspecjalizowane firmy w sposób bezpieczny dla środowiska. 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.

Całkowita masa odpadów niebezpiecznych i sposób ich zagospodarowania [Mg]

	2019	2020
Odzysk	325	322
Składowanie na składowiskach odpadów	0	0
Magazynowanie w zakładzie	7	81
Spalanie	378	460
Pozostałe procesy	144	113
Łącznie	853	976

Całkowita masa odpadów innych niż niebezpiecznych i sposób ich zagospodarowania [Mg]

	2019	2020
Odzysk	737	920
Recykling	1 173	1 130
Składowanie na składowiskach odpadów*	305	497
Magazynowanie w zakładzie	12	11
Spalanie	332	450
Pozostałe procesy	86	115
Łącznie	2 645	3 122

* Odpady poremontowe i budowlane.

103-1 103-2 103-3

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

W 2020 r. kontynuowaliśmy próby zastosowania papieru opakowaniowego z recyklingu. Dodatkowo zachęcamy pracowników do oszczędzania papieru poprzez dwustronny druk dokumentów 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 właściwościach rakotwórczych, mutagennych i teratogennych,

- » ograniczanie ilości stosowanych rozpuszczalników,
- » maksymalizowanie procesów regeneracji i odzysku rozpuszczalników,
- » przeprowadzanie oceny chemikaliów i rozpuszczalników wykorzystywanych w procesach przed ich zastosowaniem, aby używać substancji mających jak najmniejszy wpływ na środowisko.

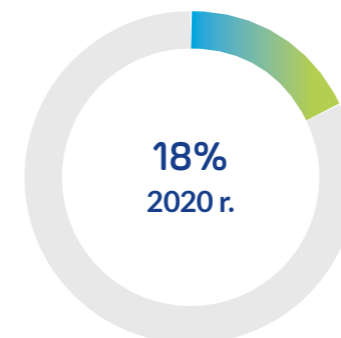
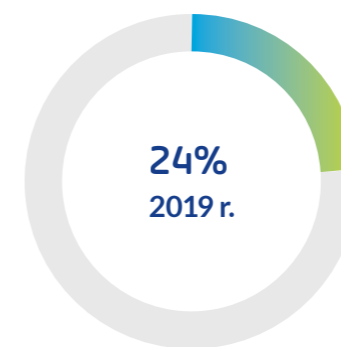
Rozpuszczalniki, które ze względów jakościowych nie mogą zostać poddane procesom regeneracji, chlorowcopochodne kierowane są do unieszkodliwienia.

301-1 301-2

Wykorzystane materiały i surowce [Mg]

	2019	2020
Wykorzystane surowce	7 644	8 162
Wykorzystane rozpuszczalniki	2 182	2 170
Wykorzystane materiały opakowaniowe	8 382	8 633
Łącznie	18 208	18 965

W tym odsetek materiałów pochodzących z recyklingu:



W sposób ciągły realizujemy działania ukierunkowane na oszczędność materiałów w obszarze IT.

Do najważniejszych działań należą:

- » sprzedawanie i ponowne wprowadzanie do obrotu zużytego sprzętu komputerowego, telefonów itp.
- » chłodzenie serwerowni przez większą część roku powietrzem zewnętrznym (freecooling)
- » drukowanie dwustronne oraz czarno-białe jako ustalenia preferowane sieciowych drukarek
- » stosowanie papieru o obniżonej gramaturze (70 g/m²)
- » wprowadzenie elektronicznego obiegu dokumentów



DZIAŁANIA PROŚRODOWISKOWE

We wrześniu 2020 r. Polpharma zainaugurowała akcję edukacyjno-społeczną „**Ekowizyta – zadbajmy o dobry klimat**” kierowaną do lekarzy i farmaceutów. Jej idea 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 tej inicjatywy do końca 2020 r. ponad 22 tys. lekarzy zaangażowało się w sadzenie lasu. Lekarze i przedstawiciele Polpharmy mają dostęp do własnych wyników w postaci wirtualnych m² lasu na stronie www.ekowizyta.pl. Dodatkowo 800 pracowników Polpharmy wzięło udział w webinarium dotyczącym ekologii i codziennej dbałości o Ziemię, przeprowadzonym przez partnera akcji – Fundację Las Na Zawsze.

Dzięki zaangażowaniu lekarzy, farmaceutów i pracowników Polpharmy oraz Fundacji Las Na Zawsze w 2021 r. zasadzone zostały nowe, różnorodne biologicznie lasy w miejscowościach Brzustowa (woj. kujawsko-pomorskie), Pieniężnica i Męcikał (woj. pomorskie), Dzierżawy (woj. łódzkie) oraz Żelazny Most i Boguszów-Gorce (woj. dolnośląskie).

100
ekowizyt to średnio 250 kg CO₂ mniej w atmosferze

6000
młodych sadzonek drzew i krzewów w 6 lasach (w 2021r.)

30 000
lekarzy zaangażowanych w akcję od jej początku

Od 2014 r. organizujemy coroczne spotkania z firmami i dostawcami usług z całej Polski „**Porozmawiajmy o środowisku**”. Mają one na celu wymianę informacji i doświadczeń w zakresie implementacji prawa środowiskowego, współpracy z organami administracji państwowej czy kontaktów z organizacjami ekologicznymi. Tematy poruszane w ramach cyklu to m.in. zagadnienia związane z wymaganiami prawnymi, awariami przemysłowymi, pozwoleniami na wytwarzanie odpadów, śladem węglowym, wpływem ścieków przemysłowych na florę i faunę, odpowiedzialnością producenta za produkt czy zmianami w gospodarce odpadami dotyczącymi wytwórcy i przetwarzającego. Spotkania pozwalają również na wypracowanie wspólnego podejścia oraz wymianę dobrych praktyk ze sfery ograniczania wpływu działalności gospodarczej na środowisko.

W 2020 r. w czasie konferencji magazynu „Przemysł Farmaceutyczny” przedstawiciele Polpharmy uczestniczyli w istotnej debacie poświęconej oddziaływaniu branży farmaceutycznej na środowisko. Poruszone zostały m.in. tematy związane z gospodarką o obiegu zamkniętym, substancjami aktywnymi w ściekach oraz neutralnością klimatyczną i sposobami jej osiągnięcia.

Biuro Polpharmy w Warszawie posiada **certyfikat Green Office**. W trakcie procesu recertyfikacji odbyło się szkolenie dla pracowników. Pozwoliło ono m.in. na wypracowanie dobrych praktyk dotyczących segregacji odpadów komunalnych oraz świadomego zużycia wody, energii i papieru do celów biurowych. Otrzymanie certyfikatu Green Office wiązało się ze spełnieniem licznych kryteriów podzielonych na dwie grupy. Pierwszą stanowiły kryteria techniczne związane z zarządzaniem zużyciem wody i energii elektrycznej oraz możliwością segregacji odpadów. Druga grupa kryteriów odnosiła się do edukacji ekologicznej pracowników, dostawców i klientów, a także do tworzenia przyjaznego środowiska pracy.

GOSPODARKA OBIEGU ZAMKNIĘTEGO

Polpharma uznaje **gospodarkę obiegu zamkniętego** (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. została przeprowadzona analiza 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. Analizie zostały poddane kluczowe zagadnienia: odpady oraz sposoby ich zagospodarowania, opakowania, gospodarka wodna, gospodarowanie energią, współpraca z dostawcami, ekoprojektowanie, dobre praktyki stosowane w firmie. W latach 2019-2020 koncentrowaliśmy się na wdrażaniu rekomendowanych działań realizujących ideę GOZ, takich jak włączenie kryteriów środowiskowych w proces wyboru dostawców, dążenie do minimalizacji ilości wytwarzanych odpadów, eliminacja opakowań jednorazowych w firmowych stołówkach czy edukacja pracowników w sferze zrównoważonej konsumpcji.



ZAANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW

Wychodzimy z założenia, że nawet małe działania, mogą przynieść duże korzyści, jeśli realizowane są na szeroką skalę. Staramy się zarówno zwiększać świadomość i dostarczać wiedzę naszym pracownikom, jak również wskazywać i udostępniać 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 stworzona w 2009 r. w celu docenienia działań pracowników, które przyczyniają się do ograniczania negatywnego wpływu firmy na środowisko (ograniczania zużycia energii i wody, minimalizacji powstawania odpadów i ścieków, redukcji emisji gazów i pyłów do powietrza). Od tego czasu co roku inicjatywy prośrodowiskowe są prezentowane przez pomysłodawców oraz oceniane przez

zespół ekspertów z firmy. Do oceny stosuje się cztery kryteria: korzyści środowiskowe i finansowe, transfer wiedzy oraz wartość naukowa. Trzy najlepsze wdrożone inicjatywy są nagradzane premią finansową oraz punktami w systemie kafeteryjnym. Przyznaniu nagród towarzyszy m.in. akcja sadzenia „własnych” drzew przez laureatów. W latach 2019-2020 zgłoszono 29 inicjatyw, które m.in. ograniczyły zużycie wody, energii, reagentów i rozpuszczalników. Korzyści finansowe wyniosły blisko 3,6 mln zł.

W celu zmniejszenia emisji dwutlenku węgla, spalin i innych zanieczyszczeń, Polpharma zachęca pracowników do wybierania przyjaznych środowisku form dojazdów do pracy. Od 2011 r. w ramach programu „**Wszyscy na rowery**” wspierane są dojazdy rowerem. W każdej naszej lokalizacji pracownicy mają do dyspozycji odpowiednią infrastrukturę techniczną (parkingi rowerowe, wiaty czy zadaszenia), a za każdy przyjazd rowerem otrzymują punkty w systemie kafeteryjnym MyBenefit. Z kolei w 2014 r. w ramach programu „**Zielone Bilety**”

uruchomiliśmy dopłaty do biletów miesięcznych – każda osoba korzystająca z transportu zbiorowego może je otrzymać w formie punktów w systemie MyBenefit. Co roku ok. 700 pracowników przyjeżdża do pracy rowerem, natomiast z dopłat do biletów miesięcznych korzysta ok. 500 osób.

Podczas **Zielonego Tygodnia** pracownicy Polpharmy otrzymują praktyczne wskazówki, jak ekologicznie postępować w życiu codziennym. W 2019 r. wśród poruszonych tematów znalazły się m.in. różnorodność biologiczna, ochrona pszczół, problem elektroodpadów, gospodarka obiegu zamkniętego oraz ekodziałania wdrażane w firmowych stołówkach. W ramach dnia rowerowego przeprowadzone zostały przeglądy techniczne rowerów, a Zielony Tydzień zakończył się Dniem Otwartym, obchodzonym w ramach Dnia Ziemi. Zaprośiliśmy wówczas do firmy społeczność lokalną i rodziny pracowników. W 2019 r. podczas Dnia Otwartego zebraliśmy 30 kg przeterminowanych leków, 150 kg baterii, 6 ton makulatury i 215 kg plastikowych nakrętek.

W 2020 r. za pośrednictwem wewnętrznych kanałów komunikacji (Intranet, Yammer) przekazywaliśmy pracownikom materiały dotyczące prawidłowej segregacji odpadów, odpowiedzialnej konsumpcji, odnawialnych źródeł energii czy ekobiura. Mogli oni także wziąć udział w webinarium „Zero waste w domu i jak świadomie kupować”.

Fotoporządki to inicjatywa realizowana od 2016 r., będąca naszym wkładem w kampanię Sprzątanie Świata. Pracownicy przesyłają zdjęcia zaśmieconych miejsc oraz informacje o ich lokalizacji, a następnie organizatorzy akcji przekazują je odpowiednim służbom. W 2019 r. zgłoszono 30 takich miejsc, a dzięki ściślej współpracy ze strażą miejską oraz jednostkami samorządów terytorialnych udało się nam posprzątać 70% z nich. W roku 2020 wpłynęło 31 zgłoszeń, a odsetek lokalizacji, które udało się oczyścić, wyniósł 52%.

W 2019 r. Polpharma włączyła się w lokalne obchody **Europejskiego Tygodnia Zrównoważonego Transportu**. Zachęcaliśmy do codziennego przemieszczania się rowerem, a dla pracowników ze Starogardu Gdańskiego oraz Warszawy zorganizowaliśmy bezpłatne przeglądy techniczne ich jednośladów. W ramach debaty „Eko flota – fakty i mity” obalaliśmy błędne przekonania oraz rozwiewaliśmy wątpliwości uczestników w kwestii samochodów elektrycznych i hybrydowych.

W 2020 r. po raz drugi przeprowadziliśmy wśród pracowników Grupy Polpharma w Polsce ankietę, której celem było określenie ich zaangażowania w działania proekologiczne. W badaniu wzięło udział 344 pracowników, którzy wskazali 792 ekopostanowienia, które są gotowi podjąć w życiu codziennym. Należą do nich m.in. kupowanie mniejszej ilości żywności, zamiana samochodu na rower lub publiczne środki transportu, oszczędzanie energii i korzystanie z energii ze źródeł odnawialnych.

29
zgłoszonych inicjatyw
prośrodowiskowych

3,6 mln zł
korzyści finansowe



Pracownicy i społeczeństwo

3



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

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 oraz wszelkim formom dyskryminacji. 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 2020 r. Grupa Polpharma w Polsce zatrudniła łącznie **4673 osoby**

2551
kobiet

2122
mężczyzn

Poniżej 1% naszych współpracowników to osoby spoza organizacji, związane z nami na zasadzie samozatrudnienia. Umowami zbiorowymi było objętych 69% pracowników (w 2019 r. – 68%).

Spółki Grupy Polpharma w Polsce oferują swoim pracownikom **konkurencyjne wynagrodzenia**. W 2020 r., pomimo pogorszenia się wyników finansowych i wysokiego poziomu niepewności w związku z pandemią COVID-19, zdecydowaliśmy się na znaczące podwyżki płac. Dodatkowo zwiększyliśmy kwoty premii okolicznościowych dla pracowników o najniższym poziomie zaszerogowania.

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

Pracownicy wszystkich spółek Grupy Polpharma w Polsce mają zapewnione:

- » podstawowy pakiet opieki medycznej w Grupie LUX MED/Medpharma,
- » ubezpieczenie na życie w PZU,
- » możliwość wyboru produktów i usług dostępnych za pośrednictwem platformy MyBenefit (indywidualne konto jest raz na kwartał zasilane kwotą 100 zł, a ponadto połączone z Programem Wyróżnień, który umożliwia otrzymywanie dodatkowych punktów od współpracowników),
- » dofinansowanie do wczasów pod gruszą i karty MultiSport,
- » możliwość uczestnictwa w Pracowniczym Programie Emerytalnym, w ramach którego pracodawca finansuje pracownikom składki na dodatkowe emerytury²,
- » bezwrotne 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 2020 r. ze względu na pandemię zamienione na karty przedpłacone),
- » dzień wolny od pracy w Święto Polpharmy, przypadające na piątek po Bożym Ciele – z tej okazji tradycyjnie w Starogardzie Gdańskim organizowany jest piknik dla pracowników i ich rodzin, z zawodami sportowymi, koncertami itd.

404-2

Ponadto w okresie od 21 marca do czerwca 2020 r. pracownicy, w przypadku których praca zdalna była niemożliwa ze względu na konieczność zachowania ciągłości biznesu, otrzymywali dodatek związany z epidemią COVID-19. Poza tym, dla wskazanych grup wprowadzono dodatkowo płatne nadgodziny za pracę w dni robocze i weekendy.

Pracownicy wszystkich spółek poza Polfą Warszawa otrzymują dopłaty do posiłków w formie kart lunchowych.

Zakłady Farmaceutyczne POLPHARMA S.A. i Medana Pharma S.A. organizują zimowiska i kolonie dla dzieci w wieku szkolnym, a także wycieczki dla pracowników oraz dofinansowują zakup biletów na koncerty, wydarzenia kulturalne i sportowe (wysokość dofinansowania jest uzależniona od dochodu na osobę w gospodarstwie domowym).

O inicjatywach wspierających pracowników w czasie epidemii COVID-19 w 2020 r. piszemy na s. 16-17.



RESTRUKTURYZACJA

W 2020 r., w związku ze zmianą strategii biznesowej, będącą odpowiedzią na strukturalne zmiany na rynku, podjęliśmy trudną decyzję o reorganizacji obszaru komercyjnego, z którą wiązała się konieczność zwolnień grupowych. Redukcje etatów odbyły się w konsultacji ze związkami zawodowymi i były transparentnie komunikowane. Podjęliśmy również liczne działania mające na celu wsparcie pracowników, których miejsca pracy uległy likwidacji. Przede wszystkim zdecydowaliśmy, że będą oni mieli pierwszeństwo w przyszłych rekrutacjach. Ponadto, zaproponowaliśmy dodatkowe odprawy,

znacznie wykraczające poza nasze obowiązki ustawowe, a także możliwość udziału w 3-miesięcznym programie zwiększającym szanse na rynku pracy. Program, w którym wzięło udział 177 osób, obejmował m.in. indywidualne wsparcie konsultanta, dostęp do tematycznych webinarów oraz symulacje rekrutacji. W jego ramach pracownicy otrzymali narzędzia i praktyczną wiedzę w zakresie metod poszukiwania zatrudnienia, rozmów rekrutacyjnych, przygotowania CV, networkingu, zakładania własnego biznesu, negocjacji czy budowania wizerunku w sieci.

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

103-1 103-2 103-3 403-1 403-2 403-7

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.
- » Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych miejsc pracy, uwzględniających wykorzystywanie współczesnych osiągnięć nauki i techniki.
- » Utrzymanie i doskonalenie systemu zarządzania BHP, a tym samym poprawa wyników bezpieczeństwa pracy.
- » Stałe analizowanie procesów w firmie w celu eliminowania i ograniczania zagrożeń w miejscu pracy.
- » Regularne analizowanie procesów biznesowych w celu uwzględniania ryzyk i szans dla bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dla systemu zarządzania BHP.
- » Włączanie kwestii bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w planowanie procesów produkcyjnych i innych aktywności biznesowych.
- » Zapobieganie urazom i dolegliwościom zdrowotnym związanym z pracą.
- » Stosowanie środków kontroli ryzyka zgodnie z ich hierarchią, w szczególności dawanie pierwszeństwa ochronom zbiorowym przed indywidualnymi.
- » Podnoszenie wiedzy i kompetencji pracowników na wszystkich szczeblach organizacji, stałe umacnianie kultury bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz propagowanie profilaktyki zdrowotnej.
- » Promowanie proaktywnych postaw wśród pracowników i innych interesariuszy w celu zwiększenia ich zaangażowania w proces dbałości o bezpieczeństwo i profilaktykę zdrowotną.

Od 2006 r. we wszystkich naszych spółkach w Polsce działa system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Jego wdrożenie, na podstawie normy PN-N-18001 i standardu europejskiego OHSAS 18001, było w pełni dobrowolne, tj. nie wynikało z wymogów prawa. Od 2020 r. system funkcjonuje zgodnie z normą ISO 45001. Obejmuje on pracowników i wszystkie osoby będące 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 certyfikacji. Przeprowadzone w latach 2019 i 2020 audyty zewnętrzne nie wykazały żadnych nieprawidłowości.

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

Strategiczne znaczenie dla poprawy poziomu bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz zdrowia pracowników ma zarówno zaangażowanie najwyższego kierownictwa, jak i skuteczna współpraca ze wszystkimi pracownikami. Angażowanie w proces zarządzania BHP obejmuje: konsultacje, audyty wewnętrzne systemu zarządzania, audyty 5S+, kontrole BHP i wnioski społecznej inspekcji pracy, Gemba walk oraz inne formalne i nieformalne aktywności.

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.

403-9

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 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.

Ocena zagrożeń oparta o metodę Risc Score pozwoliła na skalkulowanie zidentyfikowanych ryzyk na podstawie najważniejszych zmiennych. Otrzymane wartości nie przekraczają 2 z 5 kategorii ryzyka i wszystkie po uwzględnieniu środków kontroli mieszczą się w obszarze ryzyka na akceptowalnym poziomie.

Do najczęstszych ryzyk zidentyfikowanych w poszczególnych kategoriach zalicza się:

- » ciężkość następstw: pożar, wybuch; uwolnienie do środowiska substancji szkodliwych; rozprzestrzenianie się wirusa Covid-19,
- » prawdopodobieństwo i najczęstsze narażenie: potknięcia, poślizgnięcia, upadki; poruszanie się środkami transportu; obsługa maszyn i przeobrażania urządzeń.

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 2020 włącznie umożliwił wyeliminowanie 7938 zdarzeń potencjalnie wypadkowych. W 2020 r. wszystkim pracownikom Grupy Polpharma w Polsce udostępniono aplikację, która znacznie usprawniła funkcjonowanie programu. 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. Osobom kierującym wyznaczane są cele ze sfery bezpieczeństwa na dany rok kalendarzowy, przy czym poziomy wskaźników 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 wyspecjalizowanych jednostek zewnętrznych, określamy toksyczność poszczególnych substancji, 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 latach 2019-2020 podwyższona została kategoria toksyczności 25 substancji aktywnych, co spowodowało konieczność wprowadzania zmian i inwestowania w nowe rozwiązania techniczne i technologiczne, w celu dostosowania się do aktualnych standardów światowych. Nowe rozwiązania techniczne to głównie zastosowanie hermetyzacji bądź izolacji urządzeń produkcyjnych, aby nie powodowały nadmiernego pylenia. Towarzyszyły im rozwiązania organizacyjne ograniczające narażenie pracowników na kontakt z substancjami w formie pyłacej, a także zwiększanie świadomości zagrożeń.

403-2 403-3 403-4 403-9

Wypadki pracowników etatowych Grupy Polpharma w Polsce

	2019	2020
Liczba wypadków śmiertelnych w miejscu pracy	0	0
Liczba wypadków ciężkich w miejscu pracy	0	0
Liczba wszystkich wypadków	30	19

W latach 2019-2020 nie zarejestrowano wypadków przy pracy pracowników podwykonawców, którzy wykonywali prace na terenie spółek Grupy Polpharma w Polsce³.

W Grupie Polpharma 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.

W Grupie Polpharma w Polsce funkcjonuje etatowa Korporacyjna Służba BHP, licząca łącznie 9 osób (4 w Starogardzie, 3 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.

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 w zakresie ochrony pożarowej i ewakuacji;
- » przydzielania środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego;
- » szkolenia pracowników w dziedzinie BHP;
- » wprowadzania zmian mogących mieć wpływ na bezpieczeństwo i zdrowie dostawców (podwykonawców);
- » spraw związanych ze zintegrowanym systemem zarządzania, dotyczących odpowiednich, zewnętrznych zainteresowanych stron.

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. Ponadto 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. Co więcej, we wspomnianej jednostce w 2019 r. powołano tzw. EHS Council – Radę Bezpieczeństwa. Jej członkami są przedstawiciele najwyższego kierownictwa Jednostki Biznesowej API, reprezentanci pracowników, przedstawiciele Departamentu Ochrony Środowiska i Bezpieczeństwa Pracy, Zakładowej Straży Pożarnej oraz Liderzy Bezpieczeństwa reprezentujący pracowników produkcji chemicznej, laboratoriów i R&D. Podczas comiesięcznych spotkań zajmują się oni m.in. analizą wskaźników i dokumentacji ze sfery bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska.

403-3 403-5 403-6

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 oraz stosowanie środków ochrony zbiorowej i indywidualnej. Liderzy Bezpieczeństwa mają dawać współpracownikom dobry przykład oraz pomagać im w zauważaniu i reagowaniu na nieprzestrzeganie zasad.

Utworzono 29-osobowy zespół Liderów Bezpieczeństwa, 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.

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

Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników są jednym z kluczowych elementów strategii biznesowej Grupy Polpharma w Polsce i stanowią podstawę kształtowania odpowiedzialnych relacji z naszymi pracownikami. Systematyczna kontrola zdrowia wszystkich nowo zatrudnianych pracowników oraz wykonywanie badań okresowych i kontrolnych pozwalają zarówno samym pracownikom, jak i organizacji na zbudowanie partnerstwa w trosce o zdrowie, a także wczesne wykrycie chorób oraz szkodliwych czynników, które mogą wynikać z warunków pracy. Troska o zdrowie przejawia się również w udostępnieniu pomieszczeń zakładu w Starogardzie Gdańskim na gabinet zabiegowy i zapewnieniu stałej obsady medycznej lekarza, który również może pełnić rolę lekarza pierwszego kontaktu, umożliwiając błyskawiczny dostęp do opieki medycznej wykraczającej poza zakres służby medycyny pracy. Ponadto, dbając o zdrowie naszych pracowników i ich bliskich, zapewniamy dofinansowanie do pakietów medycznych umożliwiających profesjonalną pomoc obejmującą całość procesu opieki zdrowotnej od diagnostyki po kompleksowe leczenie. Dla pracowników, którzy świadczą pracę w innych obszarach Grupy Polpharma w Polsce podstawową opiekę medyczną, pomoc specjalistyczną oraz rehabilitację zapewnia firma LUX MED.

W trudnych czasach pandemii COVID-19 zadbałszy o zdrowie psychiczne naszych pracowników. Przygotowaliśmy bazy instytucji, które oferują bezpłatną pomoc przez telefon, m.in. osobom doświadczającym chronicznego stresu, kryzysu emocjonalnego, samotnym i cierpiącym. Zachęcaliśmy pracowników do udziału w bezpłatnym szkoleniu online Akademia Zarządzania Stresem i Emocjami (10 modułów po 30-90 minut), po którym otrzymali materiały wspierające redukcję napięcia i stresu, a także w kursie mindfulness, dostępnym dla użytkowników karty MultiSport.

Nasi pracownicy mogą wykorzystywać punkty przyznane im w ramach Kafeterii Benefitów m.in. na abonament na plan dietetyczny oraz na dostęp do platformy z treningami Ewy Chodakowskiej. Z kolei osoby posiadające kartę MultiSport zachęcaliśmy do skorzystania z możliwości konsultacji z dietetykiem lub trenerem personalnym oraz dobrania programu żywieniowego z pomocą kreatora diety online.

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

103-1 103-2 103-3 404-1 404-3

ROZWÓJ 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 w Grupie Polpharma w Polsce odbywa się 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.

Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika

	2019			2020		
	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni
Stanowiska kierownicze i wyższe	55	59	51	27	28	25
Stanowiska niższe niż kierownicze	17	18	15	13	14	13

100%⁴ pracowników co najmniej raz w roku podlega ocenie okresowej, obejmującej ich wyniki, zachowania oraz ścieżkę rozwoju zawodowego.

W 2020 r. uruchomiliśmy **platformę szkoleniową online**, dzięki której wszyscy nasi pracownicy zyskali wygodny dostęp do stale rosnącej biblioteki materiałów rozwojowych (teksty, filmy, kursy e-learningowe, etc.). Do końca roku w ramach różnych katalogów (ogólnofirmowych, obowiązkowych) udostępniiliśmy ponad 190 kursów i materiałów, z których skorzystało ponad 4750 osób, dla których średnia liczba ukończonych szkoleń wyniosła 5. Platforma pozwala nam docierać z treściami edukacyjnymi 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.

Od wielu lat kładziemy nacisk na ciągłe doskonalenie kompetencji naszej kadry menadżerskiej dzięki spójnym **programom rozwojowym**, obejmującym m.in. sesje informacyjne zwrotnej i warsztaty. Od 2017 r. realizujemy program „Leadership GO!” adresowany do dyrektorów, zaś od 2019 r. „Leaders UP!” dla menadżerów średniego szczebla. W 2020 r. w sytuacji pandemii koncentrowaliśmy się na wspieraniu menadżerów w pracy w środowisku VUCA, które charakteryzuje się zmiennością, niepewnością, złożonością i wieloznacznością. Działania rozwojowe we wspomnianych programach skupiały się na nauce zarządzania zespołem pracującym zdalnie, poprawie własnej i zespołowej efektywności, a przede wszystkim na budowaniu relacji i zaangażowania pracowników w wyjątkowych warunkach. Efektem jest m.in. poszerzenie stylów przywódczych menadżerów.

404-2

Programy rozwojowe dla kadry menadżerskiej

Program	Liczba odbiorców w latach 2019-2020
Leaders UP!	193
Leadership GO!	85

W związku z planami wygaszenia produkcji w fabryce Polfy Warszawa w roku 2023, stworzyliśmy program rozwoju kompetencji w dziedzinie biotechnologii, który umożliwi przekwalifikowanie zainteresowanym pracownikom spółki i zwiększy ich szanse na zatrudnienie w przemyśle biotechnologicznym. Szkolenia **BIO Akademii** kierowane są do wszystkich pracowników Polfy Warszawa, którzy nie mieli styczności z procesami biotechnologicznymi.

Program obejmuje trzy moduły:

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

W zajęciach specjalistycznych biorą udział osoby zatrudnione przy produkcji i kontroli jakości oraz pracownicy techniczni Polfy Warszawa. Podczas zajęć uczestnicy poznają proces produkcji leku biopodobnego, który będzie wytwarzany w zakładzie firmy Polpharma Biologics w Duchnicach. W latach 2019-2020 179 pracowników Polfy Warszawa ukończyło moduł I.



Pozostałe programy rozwoju umiejętności pracowników

Program	Liczba odbiorców w latach 2019-2020
Program Lider	84
Szkolenia związane z budowaniem świadomości pokoleniowej	227 (szkolenia stacjonarne i online)
Innowacyjność w biznesie	49 (szkolenia stacjonarne i online)
Efektywność osobista	133
Feedback	172 (szkolenia stacjonarne i online)
Dofinansowania do długoterminowych form nauki	28
Learnship/platforma online	396
Praca zdalna w nowej rzeczywistości	545

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

103-1 103-2 103-3 401-2

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. Nasza szczególna dbałość o kontakt z pracownikami korzystającymi z urlopów rodzicielskich, dająca im poczucie związku z zespołem i ułatwiająca powrót do pracy, została doceniona wyróżnieniem w konkursie Instytutu Humanites dla firm przyjaznych rodzinie/człowiekowi Family & Human Wellbeing Award 2020.

Realizujemy wiele inicjatyw mających na celu **kreowanie środowiska pracy przyjaznego osobom w różnym wieku**. W 2019 r. zainaugurowaliśmy poświęcony temu zagadnieniu program Akcja Generacja. Składa się on z kilku podstawowych elementów:

- » Polityka prozdrowotna 55+
- » Ergonomia pracy
- » Transfer wiedzy
- » Technologia i innowacyjność

Wybrane aktywności rozwojowe w kontekście wielopokoleniowości w latach 2019-2020:

- » szkolenie „Funkcjonowanie w różnorodnym świecie”
- » szkolenie „Zarządzanie zespołem multigeneracyjnym”
- » szkolenie „Lider w alfabecie pokoleń”
- » wykład „Jak komunikować się w pokoleniowej wieży Babel?”
- » wykład „Multigeneracyjnie – czyli jak?”
- » poszerzenie programów rozwoju liderów o koncepcję wielopokoleniowości
- » warsztaty rozwojowe dla pracowników poszczególnych obszarów



PRACOWNICY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

Budujemy środowisko oraz miejsce pracy, które jest przyjazne dla osób z niepełnosprawnościami. Na koniec 2020 r. w naszej kadrze były łącznie 64 takie osoby (na koniec 2019 r. – 55).

Konsekwentnie podejmujemy wysiłki na rzecz dostępności naszych budynków czy strony WWW, ale także zwiększania szans na rynku pracy i aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. W 2019 r. dołączyliśmy do Partnerstwa na rzecz dostępności w ramach programu Dostępność Plus, realizowanego przez Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej we współpracy z samorządami, przedsiębiorcami i organizacjami pozarządowymi. Celem programu jest zapewnienie swobodnego dostępu do dóbr i usług oraz możliwości udziału w życiu społecznym i publicznym osobom o szczególnych potrzebach.

Od wielu lat wspieramy działalność Fundacji Integracja. Jesteśmy partnerem sekcji zdrowotnej magazynu „Integracja”, corocznej Wielkiej Gali Integracji oraz gali Człowiek bez Barrier. W 2020 r. zostaliśmy partnerem projektu „Cyfrowy Bohater” Fundacji Digital Poland, mającego na celu pomoc osobom z niepełnosprawnościami poprzez dostarczenie specjalistycznych szkoleń i sprzętu, niezbędnych do realizacji obowiązków służbowych w formie zdalnej. W jego ramach wsparcie otrzymało czterech podopiecznych Fundacji Leżę i Pracuję.

W roku 2020 zakończyliśmy proces przebudowy naszego biura przy ul. Bobrowieckiej 6 w Warszawie, dostosowując je do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. **Certyfikat „Obiekt bez barier”**, przyznany przez Fundację Integracja, potwierdza jego pełną dostępność architektoniczną dla osób o ograniczonej możliwości poruszania się, niewidomych, słabowidzących czy niesłyszących. Certyfikat jest również potwierdzeniem przyjazności biura dla osób starszych oraz osób z małymi dziećmi. Zastosowane udogodnienia obejmują m.in. zachowanie odpowiednich szerokości ciągów komunikacyjnych, dodatkowe rozwiązania w toaletach oraz nowe funkcjonalności systemu rezerwacji sal. Z ekspertami fundacji współpracowaliśmy od początku procesu modernizacji biura, dzięki czemu byli oni w stanie zaproponować niezbędne rozwiązania już na etapie planów architektonicznych.

W 2019 r. nasi pracownicy, wspólnie z przedstawicielami pozostałych 8 firm zrzeszonych w inicjatywie Human Explorers, wzięli udział w Ideathonie. Podczas tej intensywniej dwudniowej sesji kreatywnej wypracowywane były nieszablone rozwiązania, które mogą zmienić sytuację osób z niepełnosprawnością na polskim rynku pracy. Ideathon, zorganizowany wspólnie z Fundacją Integracja, to pierwszy tego rodzaju projekt społeczny w Polsce i innowacyjny przykład wolontariatu kompetencji.

55

zatrudnionych osób z niepełnosprawnościami, 2019 r.

64

zatrudnione osoby z niepełnosprawnościami, 2020 r.

103-1 103-2 103-3 406-1 412-2

PRAWA CZŁOWIEKA

Mobbing i wszelkie formy dyskryminacji są zaprzeczeniem wartości obowiązujących w naszej firmie. Kodeks Etyki Grupy Polpharma jasno wskazuje na konieczność kreowania przyjaznych warunków pracy poprzez poszanowanie godności drugiego człowieka i sprzeciw wobec dyskryminacji i nękania. Wspomniane kwestie są poruszone 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 Działu Compliance.

W 2019 r. toczyła się w sądzie sprawa pracownika Zakładów Farmaceutycznych POLPHARMA S.A. o odszkodowanie i zadośćuczynienie za mobbing. Zakończyła się ona wypłaceniem odszkodowania. We wspomnianym roku odbyły się ponadto 2 wewnętrzne postępowania wyjaśniające, z których żadne nie potwierdziło występowania dyskryminacji.

W 2020 r. prowadzona była 1 mediacja wewnętrzna, dzięki której konflikt, którego źródłem była niewłaściwa komunikacja, został rozwiązany polubownie.

Przeciwdziałanie dyskryminacji jest częścią szkolenia e-learningowego „Etyka i Compliance w Grupie Polpharma” (60 min.). W edycji 2019/2020 szkolenie w takiej formie odbyło 87% pracowników.

Dla pracowników bez dostępu do komputera organizowane były stacjonarne szkolenia dotyczące przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji (45 min.). W edycji 2019/2020 wzięło w nich udział:

63%

pracowników produkcyjnych Zakładów Farmaceutycznych POLPHARMA S.A.

90%

pracowników produkcyjnych Oddziału Produkcyjnego w Nowej Dębie

86%

pracowników produkcyjnych Polfy Warszawa

85%

pracowników produkcyjnych Medana Pharma S.A.

102-43

DIALOG Z PRACOWNIKAMI

By być w ciągłym dialogu z naszym zespołem, stale udoskonalać organizację i tworzyć jeszcze lepsze miejsce pracy, regularnie organizujemy **badania opinii pracowników**. Poza badaniem Pulse Check, które co roku odbywa się w grudniu, w połowie 2020 r. przeprowadziliśmy dodatkowe badanie, Covid Pulse Check, które pozwoliło poznać nastroje załogi oraz jej potrzeby w czasie pandemii. Badania kwestionariuszowe są następnie pogłębiane rozmowami prowadzonymi w zespołach, co pozwala na wypracowanie propozycji działań usprawniających na poziomie departamentów lub ogólnofirmowym. W wyniku regularnego dialogu jesteśmy w stanie nie tylko odpowiadać na bieżące potrzeby pracowników, ale też realizować długofalowe inicjatywy ukierunkowane na wzrost ich zaangażowania. W 2020 r. nasza odpowiedź na oczekiwania zgłoszone

w ankietach i rozmowach skoncentrowała się m.in. na poprawie komunikacji, wzmocnieniu kultury doceniania i nagradzania pracowników oraz wspieraniu równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym.

W 2020 r. frekwencja w badaniu opinii wyniosła

87%,

tak samo jak w roku 2019.



103-1 103-2 103-3 Wskaźnik własny 2

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. Tę liczbę można znacząco zmniejszyć poprzez odpowiednie badania profilaktyczne.

Dlatego w 2018 r. uruchomiliśmy **Narodowy Program Wykrywania POChP**, w ramach którego zwiększyliśmy liczbę wykonywanych badań spirometrycznych, niezbędnych do postawienia diagnozy, a także rozpoczęliśmy akcje edukacyjne na ten temat.

Nawiązaliśmy współpracę z innowatorami z firmy HealthUp, twórcami kompleksowego systemu spirometrycznego AioCare. Dzięki temu mogliśmy udostępnić lekarzom POZ przenośne, niewielkie spirometry AioCare wraz z dostępem do aplikacji mobilnej (ok. 400 urzędzeń w całej Polsce) oraz prostym testem autodiagnostycznym.

Program ma charakter długofalowy i będzie kontynuowany z korzyścią dla polskich pacjentów.

400

przekazanych spirometrów AioCare

16 tys.

badzeń przeprowadzonych przy pomocy przekazanych urzędzeń

40%

wykrytych obturacji

ponad 10 mln

widzów spotu Narodowego Programu Wykrywania POChP

7,5 mln

odwiedzin stron edukacyjnych prowadzonych przez Polpharmę

Jesteśmy inicjatorami i autorami 58 stron internetowych, z których pacjenci mogą czerpać wiedzę dotyczącą rozwiązywania różnych problemów zdrowotnych. W 2020 r. najczęściej odwiedzaną witryną była help4skin.pl, która odnotowała ponad 750 tys. użytkowników. Łącznie wszystkie strony edukacyjne prowadzone przez Polpharmę odwiedziło ponad 7,5 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 16 fanpage'y na Facebooku i kanałów na YouTube zawierających treści edukacyjne.

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

- » dzienniczki ciśnieniowe: **540 000** udostępnionych egzemplarzy w latach 2019-2020
- » aplikacja Kardiometr: **25 334** pobrania, z czego **8325** w latach 2019-2020

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 2019 r. bezpłatnie przeprowadzaliśmy m.in. badanie wieku serca, poziomu cholesterolu, glukozy i TSH, badania spirometryczne oraz okulistyczne w kierunku jaskry.

W 2020 r. w związku z epidemią nie było możliwości organizowania gabinetów podczas wydarzeń plenerowych, dlatego skupiliśmy się na działaniach edukacyjnych.

Strefa na Zdrowie w 2019 r:

blisko

4500

badania i konsultacji

8

miast

48

lekarzy specjalistów

40

pielęgniarek

16

edukatorów

16

rejestratorek

kilkaset

podejrzeń jaskry, POChP, nieleczonego nadciśnienia tętniczego oraz podwyższonego poziomu TSH

blisko

10 tys

rozdanych materiałów edukacyjnych dla pacjentów

102-43

EDUKACJA ŚRODOWISKA MEDYCZNEGO I FARMACEUTYCZNEGO

Jesteśmy w stałym kontakcie z lekarzami i farmaceutami, którym udostępniamy najnowszą, zaawansowaną 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 **Europejskiego Programu Edukacyjnego** wiedza przekazywana jest przez najlepszych ekspertów, z troską o praktyczną stronę przedstawianych zagadnień. W 2019 r. konferencje w ramach EPE dla poszczególnych specjalizacji (m.in. pediatrii, okulistyki, ginekologii, medycyny wewnętrznej) odbywały się stacjonarnie. Organizowaliśmy spotkania centralne, na których spotykali się lekarze z całej Polski, jak i lokalne, dla lekarzy z danego regionu.

W 2020 r. przed wybuchem pandemii odbyła się jedna konferencja stacjonarna w ramach EPE – dla pediatrów. Pozostałe wydarzenia zostały odwołane ze względów bezpieczeństwa lub odbyły się online. Największa konferencja w ramach programu została przeniesiona na platformę internetową z treściami wideo dla lekarzy Polpharma.tv, gdzie cieszyła się dużą oglądalnością. Dzięki sprawnemu przeniesieniu treści do sieci, nasze cele edukacyjne zostały zrealizowane pomimo trudności związanych z epidemią.

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 30 tys. unikalnych użytkowników miesięcznie.

Edukacja lekarzy

W latach 2019-2020 zorganizowaliśmy i sponsorowaliśmy łącznie 345 konferencji naukowych oraz warsztatów, w których wzięło udział 18 168 lekarzy.

Na platformie edukacyjnej Polpharma.tv zamieściliśmy 125 nowych wykładów, które zostały obejrzone ponad 36,5 tys. razy. Dużą popularnością wśród medyków cieszy się również portal sprawdzoneaterapie.pl – aż 52 076 lekarzy skorzystało z zamieszczonych na nim materiałów.

345

konferencji naukowych oraz warsztatów

18 168

uczestników

Aby zrozumieć, w jaki sposób możemy pomóc naszym klientom dbać o pacjentów, w latach 2019-2020 przeprowadziliśmy badania, w których spyaliśmy lekarzy i farmaceutów o ocenę różnych aspektów działalności naszej firmy. Otrzymane wyniki potwierdziły, że Polpharma jest bardzo wysoko oceniana. Jednak dążąc do stałego rozwoju, po każdym z badań wybraliśmy obszar, w którym chcemy się doskonalić. Po badaniu za rok 2019 skupiliśmy się na jakości produktów, z kolei rok później – na rozszerzeniu działań edukacyjnych.

WSPARCIE SPOŁECZNOŚCI 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 jakość życia.

Od 2013 r. rozwijamy w naszej firmie **Program Wolontariatu Pracowniczego**, który ma formę konkursu grantowego.

W jego ramach co roku dofinansowujemy 20 najciekawszych projektów zgłoszonych przez pracowników w następujących kategoriach:

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

Do 2020 r. 1150 pracowników spędziło blisko 22 tys. godzin, realizując 159 projektów na rzecz dzieci, seniorów, osób z niepełnosprawnościami i innych beneficjentów w społecznościach lokalnych. Łączna liczba beneficjentów wyniosła ponad 23 tys.

W 2020 r., bardzo trudnym i wymagającym ze względu na pandemię, naszymi wolontariuszom udało się przeprowadzić 19 akcji, na które przeznaczyli 2200 godzin. Ze względu na panującą sytuację epidemiczną wiele projektów wymagało modyfikacji i dostosowania do zmieniających się obostrzeń, jednak nie przeszkodziło to naszym wolontariuszom w dążeniu do celu. Dzięki temu pomoc w różnej formie trafiła do niemal 2400 beneficjentów.



W latach 2013-2020

1150 pracowników

159 projektów

22 tys. godzin

ponad 23 tys. beneficjentów

Pracownicy Polpharmy od 13 lat angażują się również w akcję „Listy do Świętego Mikołaja”. W 2019 i 2020 r. przygotowali łącznie 1005 indywidualnie adresowanych prezentów w odpowiedzi na listy do Mikołaja napisane przez dzieci z placówek opiekuńczo-wychowawczych z całej Polski.



417-1

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.

Zgodnie z przepisami prawa producenci mają obowiązek zapisania alfabetem Braille'a na opakowaniu nazwy i dawki leku. Zdecydowaliśmy się iść krok naprzód i przygotowywać dla naszych produktów **dźwiękowe ulotki przylepkowe**. Ma to na celu ułatwienie korzystania z nich osobom niewidomym i niedowidzącym.

Jesteśmy jedynym na świecie producentem leku w postaci sterylnych tabletek do implantacji, który pomaga w terapii uzależnień alkoholowych. Problem alkoholowy dotyka wielu osób, również takich, które nie mogą pozwolić sobie na psychoterapię, a także grup społecznych, dla których standardowe metody leczenia

są nie do zaakceptowania. Ze względu na wagę społeczną wspomnianego leku utrzymujemy jego produkcję pomimo tego, że wymaga ona inwestycji w dedykowaną infrastrukturę.

W trosce o środowisko naturalne oraz bezpieczeństwo i komfort pacjentów opracowujemy innowacje w obszarze naszych produktów. Od kilku lat wprowadzamy na rynek **kolejne produkty okulistyczne z serii ECO**. Są to krople do oczu, które nie zawierają konserwantów i są dostępne w nowych opakowaniach wielodawkowych. Dzięki temu ograniczyliśmy ilość odpadów, jednocześnie utrzymując sterylność produktu i zmniejszając liczbę powikłań u osób nietolerujących konserwantów.

Doskonale rozumiemy znaczenie międzysektorowych innowacji społecznych, dlatego angażujemy się – jako partner główny – w działania **Funduszu Inicjowania Rozwoju** w woj. pomorskim. Fundusz skupia przedstawicieli biznesu, organizacji pozarządowych i samorządu. Jego celem jest wspieranie takich innowacji w regionie, które są odpowiedzią na wyzwania, przed którymi stoją tamtejsze społeczności lokalne.

Co udało się zrobić dzięki wsparciu przekazanemu w ramach 6. edycji Funduszu w 2020 r.?

1. Zwrócić uwagę nastolatków na znaczenie akceptacji własnego ciała poprzez kampanię SPÓJRZ NA SIEBIE Stowarzyszenia Educational Challenge.
2. Rozpocząć innowacyjny program rehabilitacji osób z dysfunkcją wzroku poprzez nurkowanie, prowadzony w ramach projektu „Pojąc Głębież” Spółdzielni Socjalnej DALBA i Fundacji „I See You”.

3. Stworzyć na terenie Stoczni Cesarskiej w Gdańsku CUMY otwartą pracownię rzemieślniczą, organizującą m.in. warsztaty druku 3D.
4. Zrealizować w gminie Luzino program terapeutyczny i kampanię społeczną zwracającą uwagę na problemy osób przechodzących kryzysy psychiczne (autorzy projektu: Artystyczna Inicjatywa oraz Stowarzyszenie Kaszubskie Centrum Edukacji „Vademecum”).

W 2020 r. pracownicy Polpharmy już po raz trzeci przyłączyli się do akcji z okazji Międzynarodowego Dnia Pomocy Humanitarnej. Razem z UNICEF w ramach akcji **„Faceci ratują dzieci”** zbieraliśmy fundusze dla dotkniętego wojną Jemenu. Co więcej, kwotą 6573,30 zł o 31% pobiliśmy dotychczasowy rekord zbiórki.



Ład organizacyjny

4



103-1 103-2 103-3 Wskaźnik własny 3

INNOWACJE

Innowacyjność to dla nas podstawa rozwoju. Rozumiemy ją nie tylko jako inwestycje w nowoczesne laboratoria czy prace nad nowymi lekami, ale także jako codzienne doskonalenie terapii udostępnianych naszym pacjentom. Rozwijamy innowacje technologiczne, marketingowe i organizacyjne. Dzięki nim ulepszamy postaci naszych leków, dostosowując je do potrzeb pacjentów, zwiększamy efektywność działania, doskonalimy procesy produkcji i metody syntezy substancji, redukujemy negatywny wpływ na środowisko, a także skuteczniej komunikujemy się z pacjentami i lekarzami. Stale rozwijamy własne zaplecze badawczo-rozwojowe i wdrażamy nowatorskie rozwiązania technologiczne i naukowe. Nasza strategia zakłada reinwestowanie zysków ze sprzedaży leków w rozwój produktów potrzebnych pacjentom.



62

projekty licencyjne w zakresie produktów leczniczych prowadzone na koniec grudnia 2020 r.

69

projektów w obszarze badań i rozwoju realizowanych na koniec grudnia 2020 r.

Liczba zgłoszeń patentowych

12	18
2019 r.	2020 r.

Patenty udzielone

4	29
2019 r.	2020 r.

Grupa Polpharma w Polsce zainwestowała w badania i rozwój:

195,8 mln zł w 2019 r.

(6,4% przychodów)

188,6 mln zł w 2020 r.

(6,1% przychodów)

Program innowacji Leonardo

3 obszary



rozwiązania dla pacjentów i środowiska medycznego



klimat i środowisko naturalne



środowisko pracy

400 pomysłów zgłoszonych

90 pomysłów wstępnie zaakceptowanych

ponad 30 pomysłów skierowanych do opracowania koncepcji

W 2020 r. wdrożyliśmy długofalowy program innowacji Leonardo, skierowany do wszystkich pracowników firmy.

Mogą oni zgłaszać swoje pomysły w 3 obszarach, którymi są rozwiązania dla pacjentów i środowiska medycznego, klimat i środowisko naturalne oraz środowisko pracy. Na potrzeby programu powstała platforma LEON, która służy do zbierania pomysłów oraz jest miejscem dyskusji, głosowań na najlepsze idee, wymiany myśli i dzielenia się wiedzą. Każdy zgłoszony pomysł trafia do interdyscyplinarnego zespołu ekspertów, który ocenia jego potencjał. Pomysł może być przestany do dalszych prac, czasowo wstrzymany lub połączony z innym, podobnym. Jeśli zgłoszona idea ma potencjał, to zostaje jej przydzielony ambasador i partner biznesowy, dzięki czemu przyspieszają prace nad przekuciem innowacji w realne rozwiązania.

Od momentu wdrożenia programu Leonardo w połowie czerwca 2020 r. do końca roku nasi pracownicy zgłosili 400 pomysłów na innowacje. Ponad 90 z nich zostało wstępnie zaakceptowanych, a ponad 30 skierowano do opracowania koncepcji. Kilka rozwiązań jest obecnie w trakcie wdrażania. Ponadto, na platformie LEON powstała społeczność pracowników zainteresowanych innowacjami. Platforma od czerwca zanotowała 66 tys. odwiedzin, a użytkownicy zamieścili na niej

1150 komentarzy. Programowi towarzyszą inspirujące szkolenia, m.in. z myślenia projektowego Design Thinking.

Program Leonardo pozwolił włączyć całą organizację oraz wyzwolić u pracowników kreatywność i skoncentrować ich uwagę na kluczowych priorytetach firmy, jakimi są doskonalenie produktów i usług dla pacjentów i klientów, tworzenie satysfakcjonującego środowiska pracy oraz kwestie środowiskowe i klimatyczne.

Jedną z istotnych innowacji wdrożonych w okresie objętym raportem i oddziałujących na obszar zrównoważonego rozwoju była **digitalizacja procesów w gospodarce odpadami**, przeprowadzona w zakładach w Starogardzie Gdańskim. Projekt wdrożony został jako efekt hackatonu, zorganizowanego we współpracy z Akademią Leona Koźmińskiego, firmą Microsoft i Fundacją Digital Poland. Jego zwycięzcy zaproponowali rozwiązanie zbudowane na wykorzystaniu sztucznej inteligencji w zarządzaniu odpadami. Technologia ta została zastosowana w całym procesie zarządzania odpadami, począwszy od ich rejestracji, przez ewidencję, magazynowanie i odbiór przez firmę zewnętrzną aż do rejestracji w ogólnopolskiej Bazie danych o produktach i opakowaniach oraz o gospodarce odpadami (BDO).

103-1 103-2 103-3 205-3

PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

Działając na rynku ochrony zdrowia, jesteśmy szczególnie zobowiązani do zachowania najwyższych standardów etycznych. Relacje z sektorem publicznym są tradycyjnie obarczone dużym ryzykiem prawnym i etycznym (w tym utraty reputacji). Dlatego kategorycznie 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, które niwelują wspomniane ryzyko. 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.

Zasady przeciwdziałania korupcji zawarte są także w innych dokumentach Grupy Polpharma w Polsce:

- » 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.
- » Polityka Systemu Compliance m.in. określa kanały zgłaszania naruszeń oraz sposób procedowania zgłoszeń.
- » Instrukcja Działań Marketingowych zawiera szczegółowe wytyczne w zakresie zgodnego z prawem marketingu i reklamy produktów spółek Grupy Polpharma w Polsce; w szczególności określa standardy relacji z przedstawicielami zawodów medycznych.

- » Kodeks Postępowania Dostawców zawiera wytyczne i oczekiwania kierowane do dostawców spółek Grupy 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 obligatoryjny dla wszystkich pracowników i współpracowników firmy. Nowi pracownicy zobowiązani są do złożenia oświadczeń o zapoznaniu się z treścią Kodeksu Antykorupcyjnego, a wybrane grupy pracowników – oświadczeń o niewystępowaniu konfliktu interesów.

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 latach 2019-2020 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 **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

ETYKA

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 jest jednym z parametrów samooceny pracowników, a następnie oceny rocznej. 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 latach 2019-2020 w Grupie Polpharma w Polsce nie odnotowano przypadków naruszenia zasad wolnej konkurencji ani praktyk monopolistycznych.

Poza Kodeksem Etyki na program składają się: edukacja etyczna, rozwiązania instytucjonalne, system zgłaszania naruszeń oraz komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna.

W ramach Programu Etycznego dbamy o **edukację naszych pracowników i współpracowników**, organizując dla nich cykliczne szkolenia. Są nimi objęte wszystkie grupy pracowników, w tym zarząd. Szkolenia są organizowane raz w roku w postaci e-learningu i kończą się sprawdzianem zdobytej wiedzy. Pracownicy, którzy nie mają dostępu do komputerów, odbywają szkolenia stacjonarne. Ponadto prowadzimy warsztaty poświęcone standardom etycznym w odniesieniu do poszczególnych procesów czy zadań, np. etycznym działaniom marketingowym. Pracownicy mają do dyspozycji poradniki i tutoriale, które są dostępne w Intranecie. Przygotowaliśmy również kurs e-learningowy dla podmiotów zewnętrznych, dotyczący etycznych zasad współpracy z Grupą Polpharma w Polsce.

Postępowanie zgodnie z wartościami firmy jest dla nas równie ważne jak realizacja celów biznesowych. Jednocześnie wiemy, że jest ono możliwe tylko wtedy, gdy nasi pracownicy mają świadomość celów i wiedzą, jak wykonywać swoją pracę zgodnie z nimi.

Nasze działania w tej sferze rozpoczęliśmy od szkoleń dla menadżerów – w 2019 r. przeszkoliliśmy ponad 600 osób w zakresie nowego **systemu ocen pracowniczych** oraz budowania wśród zatrudnionych zrozumienia oczekiwanych zachowań. Przeanalizowaliśmy też wspólnie przykłady z codziennej pracy, które realizują bądź łamią przyjęte przez firmę standardy. Następnie przeprowadziliśmy spotkania dla pracowników, szkolenia online i warsztaty w zespołach, aby mieć pewność właściwego zrozumienia tematu. Wprowadziliśmy również element współodpowiedzialności pracownika za ocenę swojej pracy w formie konieczności dokonania samooceny. W marcu 2020 r. wszyscy pracownicy Grupy Polpharma w Polsce przeszli ocenę roczną w ramach nowego systemu. Taka konstrukcja procesu oceny pracownika jest ważnym krokiem w budowie angażującej kultury organizacyjnej, opartej na wartościach. Co więcej, przeprowadzony proces podniósł świadomość całej organizacji w kwestii wartości oraz relacji menadżer-pracownik.

Dobra znajomość wartości i zrozumienie ich znaczenia w codziennej pracy bardzo sprawdziły się m.in. w czasie pandemii COVID-19. Intensywna praca naszych fabryk i bardzo niski poziom absencji w sytuacji konieczności zapewnienia leków pacjentom były dowodem na silne identyfikowanie się naszej kadry z dwiema kluczowymi wartościami firmy – z odpowiedzialnością i solidarnością wobec pacjentów.

Wartości Grupy Polpharma



Szacunek



Uczciwość



Współpraca



Odpowiedzialność



Solidarność

Program Etyczny Grupy Polpharma obejmuje możliwość zgłaszania przez pracowników naruszeń. W tym celu uruchomiliśmy szereg bezpośrednich i pośrednich kanałów zgłaszania potencjalnych nieprawidłowości, pozwalających sygnalistom na zachowanie anonimowości. Polityka Systemu Compliance Grupy Polpharma zawiera szczegółową procedurę postępowania w sytuacji takiego zgłoszenia, którą stosujemy zarówno w przypadku zgłoszeń wewnętrznych, jak i zewnętrznych. Nieprawidłowości mogą być zgłaszane zarówno anonimowo, jak i wraz z danymi osobowymi. Sygnaliści otrzymują bezterminową ochronę przed zwolnieniem z pracy lub zakończeniem współpracy z powodu dokonania zgłoszenia. Osobie zgłaszającej nieprawidłowość nie tylko gwarantujemy zachowanie poufności, lecz również ochronę tożsamości. Danymi osobowymi sygnalisty administrujemy zgodnie z obowiązującą procedurą dotyczącą ochrony danych osobowych, a następnie anonimizujemy.



Nagroda Bursztynowego Galena to najważniejsze wyróżnienie przyznawane pracownikom Grupy Polpharma. 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 2018/2019 nagrodzono cztery osoby w kategorii indywidualnej, cztery zespoły w kategorii zespołowej oraz przyznano dwa Honorowe Bursztynowe Galeny. Kolejne nagrody przyznane zostaną w 2021 r.

102-9

ZRÓWNOWAŻONY ŁAŃCUCH DOSTAW

Grupa Polpharma w Polsce nadaje obszarowi zrównoważonego łańcucha dostaw strategiczne znaczenie. Podejmujemy szereg pionierskich działań mających na celu doskonalenie współpracy z dostawcami. Rozwijamy komplementarne rozwiązania, aby wesprzeć proces zakupowy oraz wybierać produkty i usługi o jak najmniejszym wpływie na środowisko. Chcemy efektywnie włączać kryteria zrównoważonego rozwoju w proces wyboru dostawców. Naszą ambicją jest, aby doskonaląc współpracę z dostawcami, jeszcze mocniej włączając ich w wyznaczanie celów i ich realizację, zarówno w obszarze ochrony klimatu i środowiska, jak i praw człowieka, etyki, bezpieczeństwa pracy oraz innych aspektów odpowiedzialnego biznesu.

W 2019 r. rozpoczęliśmy realizację **Strategii Zrównoważonego Łańcucha Dostaw na lata 2019-2021**. Jest ona kontynuacją dokumentu opracowanego w 2015 r. i obowiązującego do 2018 r. Strategia powstała w oparciu o szeroki dialog z interesariuszami oraz ekspertami zewnętrznymi i jest wyrazem naszej gotowości do ciągłego podnoszenia standardów w omawianym zakresie. Kluczowe decyzje dotyczące zmian systemowych w organizacji podejmowane są przez Komitet Sterujący, w którego skład wchodzi dyrektorzy Pionów Zakupowych, Dyrektor ds. Komunikacji Korporacyjnej i CSR, a także Dyrektorzy ds. Jakości, Środowiska, BHP, HR.

Filary realizowanej strategii to:



Rozwiązania systemowe

Wdrażamy rozwiązania zapewniające wysokie i jednolite standardy związane z łańcuchem dostaw i zakupami zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz organizacji. Opracowaliśmy narzędzia, takie jak Ankieta samooceny dostawców i Deklaracja świadomych wyborów zakupowych.



Partnerska współpraca z dostawcami

Rozpoczęliśmy przygotowania do pilotażu audytów etycznych naszych kluczowych dostawców.



Promocja zrównoważonego łańcucha dostaw

Oferujemy naszym dostawcom różnorodne działania fakultatywne. Umożliwiamy im skorzystanie z narzędzi samorozwoju oraz udział w warsztatach z zakresu zrównoważonego rozwoju, w tym ochrony środowiska i gospodarki o obiegu zamkniętym. Angażujemy ich we wspólne działania, np. konkursy dobrych praktyk.



102-43

Również w 2019 r. przyjęliśmy **Politykę Zrównoważonego Łańcucha Dostaw w obszarze Zakupów**.

Powstała ona, by podkreślić znaczenie zrównoważonego rozwoju w naszym łańcuchu dostaw i wspierać jego wprowadzanie w życie. Polityka jest 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.

Polityka Zrównoważonego Łańcucha Dostaw opisuje założenia i wytyczne dla procesów nawiązywania i prowadzenia relacji z dostawcami, w tym dla ich selekcji i oceny, a także dla prowadzonych wobec dostawców działań wspierających, edukacyjnych i kontrolnych. Określa również nasze podejście do dialogu z dostawcami oraz proces identyfikacji ryzyk społecznych i środowiskowych w całym cyklu życia produktu. Dokument opisuje stan docelowy i zakłada stopniowe wdrażanie swoich postanowień we wszystkich spółkach i departamentach Grupy Polpharma w Polsce.

Najważniejsze działania zrealizowane w latach 2019-2020 w obszarze zrównoważonego łańcucha dostaw:

1. Stworzenie nowej **ankiety samooceny dostawców**. Jest to narzędzie ujęte w Polityce Zrównoważonego Łańcucha Dostaw, służące do wstępnej oceny dostawców pod kątem zrównoważonego rozwoju. Weryfikuje zgodność z wymaganiami zapisanymi w Kodeksie Postępowania Dostawców Grupy Polpharma i docelowo będzie obowiązkową składową procesu oceny ofert.
2. Przygotowanie **Deklaracji świadomych wyborów zakupowych**. Jest to narzędzie edukacyjne wspierające wszystkich naszych pracowników w podejmowaniu odpowiedzialnych środowiskowo wyborów przy składaniu zamówień biznesowych.
3. Przeprowadzenie **warsztatów edukacyjnych dla dostawców**. Podczas takich spotkań rozmawiamy o tematach istotnych z perspektywy naszego łańcucha dostaw, ale również z punktu widzenia samych dostawców. W 2020 r. była to gospodarka o obiegu zamkniętym, Europejski Zielony Ład i nadchodzące zmiany dla przedsiębiorstw. We wspomnianym roku w warsztatach wzięło udział 86 kontrahentów.

4. Realizacja **konkursu na dobre praktyki środowiskowe dostawców**. Jest to narzędzie angażujące dostawców w działania w priorytetowych dla nas obszarach środowiskowych. W konkursie zorganizowanym w roku 2020 zgłoszono 21 praktyk, spośród których jury wyłoniło zwycięską 15. Zostały one opisane w Przeglądzie działań środowiskowych – publikacji wydanej w 2021 r.
5. Przeprowadzenie **screeningu dostawców**. Jest to analiza ryzyka w łańcuchu dostaw, uwzględniająca trzy kryteria: spełnianie wymogów Kodeksu Postępowania Dostawców, ocenę kraju pochodzenia i ocenę wynikającą z rocznego obrotu z dostawcą. Klasyfikacja dostawców pozwala na dobranie odpowiednich narzędzi współpracy.

Aby doskonalić **współpracę z dostawcami**, w latach 2019 i 2020 przeprowadziliśmy anonimową ankietę online, w której oceniali oni różne aspekty relacji z działaniami zajmującymi się zakupami usług i towarów, takie jak: dostępność kupców, jakość i kompletność informacji i dokumentacji w konkursach ofert, terminy na składanie ofert, długość trwania procesów konkursowych. Wyniki zostały przeanalizowane wewnętrznie – skoncentrowaliśmy się na obszarach zidentyfikowanych jako wymagające dalszego rozwoju. W ramach tych działań wymieniliśmy się praktykami, ulepszyliśmy standardy komunikacji oraz dokumenty, a wnioski z analizy zostały wdrożone do codziennej pracy Działu Zakupów i Logistyki.

W 2020 r. spółki Grupy Polpharma w Polsce współpracowały z **6466 dostawcami**, z których **77%** to dostawcy krajowi. Wartość zakupów towarów i usług od polskich dostawców wyniosła

1,27 mld zł
2019 r.

1,04 mld zł
2020 r.

Polpharma jako jedna z pierwszych firm w Polsce przeszła w 2020 r. proces weryfikacji potwierdzający zgodność naszego systemu zakupów 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 od lat Strategię Zrównoważonego Łańcucha Dostaw i potwierdza naszą pozycję krajowego lidera w zakresie budowania nowych standardów rynkowych w sferze zrównoważonego rozwoju.

Ocenę przeprowadzono w odniesieniu do następujących obszarów

 strategia i polityka	 kwalifikacja dostawców
 monitorowanie i poprawa	 relacje z dostawcami
 specyfikacje zakupów	 organizacja wewnętrzna

Średni wynik osiągnięty przez nas w tych sześciu obszarach wyniósł **4,87 (w skali 1-5)**, co odpowiada bardzo zaawansowanemu poziomowi dojrzałości w zrównoważonych zakupach.

103-1 103-2 103-3 418-1

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.

W latach 2019-2020 Grupa Polpharma w Polsce nie zidentyfikowała żadnych uzasadnionych skarg w obszarze ochrony prywatności. Nie odnotowano także przypadków wycieków, kradzieży lub utraty danych klienta.

W latach 2019-2020 każdego roku z zasad ochrony prywatności i bezpieczeństwa informacji przeszkoliliśmy ok. **3 tys. pracowników.**

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.

Działania Fundacji w latach 2019-2020:

1. Konkurs na finansowanie projektów badawczych ze środków Fundacji. W 2019 r. odbyła się jego XVIII edycja, której temat brzmiał „Poszukiwanie punktów uchwytu dla terapii celowanej z wykorzystaniem układu immunologicznego oraz poszukiwanie mechanizmów oporności na stosowane obecnie metody immunoterapii”. Fundacja przyznała granty na realizację trzech projektów o łącznej wartości 1 627 560 zł. Z kolei w XIX edycji konkursu, która odbyła się w 2020 r., o temacie „Modulacja przewlekłych procesów zapalnych indukowanych procesami dysbiozy”, trzy zespoły badawcze otrzymały granty o łącznej wartości 1 136 280 zł.
2. W 2019 r. rozstrzygnięty został pierwszy konkurs z zakresu e-zdrowia, o temacie „Wykorzystanie technik mobilnych w prewencji, diagnostyce i leczeniu chorób cywilizacyjnych”. Wpłynęło na niego 45 zgłoszeń aplikacji mobilnych. Fundacja nagrodziła autorów trzech najlepszych z nich, przyznając im nagrody finansowe z przeznaczeniem na dalszy rozwój projektów.
3. W 2019 r. odbyła się VII edycja konkursu stypendialnego, w którym biorą udział studenci studiów doktoranckich uczelni medycznych i Centrum Medycznego Kształcenia Podyplomowego. Fundacja nagrodziła 10 doktorantów stypendiami o wartości 10 tys. zł.
4. Jak w latach poprzednich, Fundacja była fundatorem nagród dla laureatów Ogólnopolskiego

Konkursu Prac Magisterskich Wydziałów Farmaceutycznych, którego organizatorem jest Polskie Towarzystwo Farmaceutyczne.

5. W 2020 r. Fundacja rozpoczęła program cyfryzacji, którego celem jest usprawnienie procesów konkursowych i podniesienie efektywności działania. W ramach tego projektu stworzono nowoczesne narzędzie wspierające pracę Fundacji w zakresie rejestracji zgłoszeń do konkursu, wyłaniania recenzentów, dostarczania dokumentów konkursowych, oceny i selekcji projektów badawczych do finansowania oraz kontroli realizacji badań zgodnie z zatwierdzonym harmonogramem. Inauguracja działalności platformy nastąpiła w marcu 2021 r.
6. W 2019 i 2020 r. Fundacja wydała VI i VII tom czasopisma naukowego „Postępy polskiej medycyny i farmacji. Zeszyty Naukowej Fundacji Polpharmy”. Autorami tekstów są laureaci naszych konkursów badawczych i stypendiści, a ich tematyka jest związana z projektami realizowanymi ze środków Fundacji.



103-1 103-2 103-3 Wskaźnik własny 4

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 latach 2019-2020 do programu zakwalifikowało się **8 nowych doktorantów** zatrudnionych przez Polpharmę, którzy dołączyli do **11** osób zakwalifikowanych w 2018 r. Doktoraty, trwające standardowo 4 lata, realizowane są we współpracy z Gdańskim Uniwersytetem Medycznym, Uniwersytetem Medycznym w Łodzi, Politechniką Warszawską oraz Uniwersytetem Warszawskim. Pierwsze obrony doktorskie zaplanowane są na 2022 r.

Przedstawiciele Polpharmy zasiadają w radach naukowych lub biznesowych uczelni:

- » Politechniki Warszawskiej,
- » Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego.

Od roku akademickiego 2017/2018 wspólnie z Gdańskim Uniwersytetem Medycznym 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 2019/2020 r. prace magisterskie z zakresu przemysłu farmaceutycznego **obroniło 17 absolwentów** wspomnianego kierunku. W roku akademickim 2020/2021 prace magisterskie przygotowuje kolejnych **12 studentów**.

W 2020 r. wspólnie z Gdańskim Uniwersytetem Medycznym dołączyliśmy do **EIT Health** – europejskiego partnerstwa publiczno-prywatnego pracującego na rzecz rozwoju innowacji w medycynie i opiece zdrowotnej. Jest to sieć ponad 150 firm, uczelni wyższych i centrów badawczo-rozwojowych z całej Europy, która dostarcza kompleksowe wsparcie w obszarze edukacji, akceleracji i tworzenia konsorcjów rozwijających projekty wspierające pacjentów oraz systemy ochrony zdrowia. Przystąpienie do EIT Health stwarza nam przestrzeń do realizacji innowacyjnych przedsięwzięć w ramach europejskiego partnerstwa, a także poszerzenia kompetencji zespołów badawczych oraz budowania nowoczesnego systemu ochrony zdrowia.

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. Większość absolwentów rozpoczęła studia kierunkowe. 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.



O Raporcie

5



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

102-10 102-49

INFORMACJE O RAPORCIE

Raport Społecznej Odpowiedzialności Grupy Polpharma w Polsce 2019-2020 został przygotowany zgodnie z GRI Standards: Core Option i poddany niezależnej weryfikacji zewnętrznej. Obejmuje wyniki za okres od 1 stycznia 2019 r. do 31 grudnia 2020 r. dla następujących spółek i oddziałów: Zakłady Farmaceutyczne POLPHARMA S.A. wraz z Oddziałem Produkcyjnym w Nowej Dębie i Oddziałem Produkcyjnym w Duchnicach; Medana Pharma S.A.; Warszawskie Zakłady Farmaceutyczne Polfa S.A. (występujące w raporcie wymiennie pod nazwą „Polfa Warszawa”) wraz z Oddziałem Badań i Rozwoju; Polpharma Biuro Handlowe Sp. z o.o.

Organizacją raportującą w imieniu ww. spółek, które w niniejszej publikacji są wymiennie 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 oraz spółek, które w okresie raportowania nie miały przychodów.

Publikacja jest piątym raportem odpowiedzialności społecznej Polpharmy, poprzedni obejmował lata 2017-2018, został opublikowany w grudniu 2019 r. i nie wprowadzono do niego żadnych korekt. Jest 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 reprezentanci firmy oraz jej kluczowi interesariusze zewnętrzni. Istotność poszczególnych tematów dla firmy została określona za pomocą badania online, w którym wzięło udział 9 przedstawicieli kadry zarządzającej. Badanie istotności tematów dla interesariuszy

zewnętrznych także zrealizowano w formie ankiety internetowej; w jego ramach uzyskano odpowiedzi od 46 interesariuszy Polpharmy. Ustalając zakres tematyczny publikacji pod uwagę wzięto również wewnętrzne polityki i strategie, poprzednie raporty firmy, raporty innych przedsiębiorstw z branży farmaceutycznej oraz zagadnienia ważne dla tego sektora.

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

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

Znaczące zmiany w organizacji i jej łańcuchu dostaw

- » W okresie objętym raportem ze struktury Grupy Polpharma w Polsce wydzielono jednostki organizacyjne odpowiedzialne za działalność w zakresie rozwoju i produkcji leków biologicznych. Z dniem 31.12.2018 r. z Zakładów Farmaceutycznych POLPHARMA S.A. wydzielono Oddział Biotechnologii w Gdańsku, który stał się niezależną spółką Polpharma Biologics S.A. Z kolei w dniu 9.12.2019 r. dokonano zbycia udziałów w Centrum Usług Nowoczesnych Sp. z o.o. w Duchnicach oraz w ZFP Inwestycje Sp. z o.o. w Duchnicach.
- » W dniu 29.12.2020 r. spółka Ipochem Sp. z o.o. nabyła od jednego ze wspólników 18,5% udziałów własnych w celu ich umorzenia. W wyniku tej operacji Polfa Warszawa S.A. stała się jedynym wspólnikiem tej spółki, posiadającym 100% jej udziałów.
- » W 2020 r. spółka Medana Pharma S.A. zakończyła 4-letnią inwestycję i uruchomiła działalność w nowo wybudowanych obiektach: Oddziale Produkcji Niesterylnych Form Płynnych, laboratorium badań i rozwoju dla nowoczesnych produktów wziewnych, magazynie materiałów opakowaniowych i surowców. Wartość całej inwestycji wyniosła ok. 150 mln zł.
- » W czerwcu 2019 r. Zakłady Farmaceutyczne POLPHARMA S.A. przejęły portfolio wybranych produktów spółek Herbapol Lublin S.A. oraz Herbapol Warszawa Sp. z o.o., stając się dla nich podmiotem odpowiedzialnym.
- » W 2020 r. zmieniono model dystrybucji, magazynowania i transportu produktów. Utworzono centralną hurtownię farmaceutyczną w Błoniu, skąd prowadzona jest dystrybucja produktów wytwarzanych przez 5 zakładów Grupy Polpharma w Polsce. Kompleksowe usługi magazynowania i transportu powierzono zewnętrznemu dostawcy.

102-8 301-1

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)					
	2019			2020			2019			2020		
	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma
Czas określony	277	210	487	239	171	410	136	116	252	109	66	175
Czas nieokreślony	2330	1953	4283	2312	1951	4263	1186	1101	2287	1222	1174	2396
Suma	2607	2163	4770	2551	2122	4673	1322	1217	2539	1331	1240	2571

Rodzaj umowy o pracę:	Polfa Warszawa			Medana			Biuro Handlowe					
	2019			2020			2019			2020		
	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma
Czas określony	25	22	47	18	14	32	28	20	48	39	45	84
Czas nieokreślony	355	232	587	333	208	541	162	162	324	161	160	321
Suma	380	254	634	351	222	573	190	182	372	200	205	405

Całkowita liczba pracowników w podziale na typ zatrudnienia i płeć

Typ zatrudnienia:	Grupa Polpharma w Polsce						ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)					
	2019			2020			2019			2020		
	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma
Pełenetat	2596	2158	4754	2543	2118	4661	1317	1213	2530	1326	1237	2563
Część etatu	11	5	16	8	4	12	5	4	9	5	3	8
Suma	2607	2163	4770	2551	2122	4673	1322	1217	2539	1331	1240	2571

Typ zatrudnienia:	Polfa Warszawa			Medana			Biuro Handlowe					
	2019			2020			2019			2020		
	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma
Pełenetat	377	254	631	351	222	573	190	182	372	200	205	405
Część etatu	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Suma	380	254	634	351	222	573	190	182	372	200	205	405

Całkowita liczba pracowników uwzględnia osoby na długotrwałych zwolnieniach (w tym urlopach macierzyńskich i wychowawczych). Poza organizacją zatrudniona jest niewielka część personelu, poniżej 1% kadry Grupy Polpharma w Polsce.

Wykorzystywane do produkcji i pakowania materiały i surowce nieodnawialne

	Grupa Polpharma w Polsce		ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)		Polfa Warszawa		Medana		Biuro Handlowe	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Wykorzystane surowce [Mg]	7644	8162	6570	6780	32	26	1042	1356	0	0
Wykorzystane rozpuszczalniki [Mg]	2182	2170	2145	2120	6	8	31	43	0	0
Wykorzystane materiały opakowaniowe [Mg]	8382	8633	4766	4225	1420	1188	2197	3220	0	0
Łącznie [Mg]	18208	18965	13481	13125	1458	1223	3270	4619	0	0

301-1 301-2 302-1

Wykorzystane przetworzone materiały początkowe

	Grupa Polpharma w Polsce		ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)		Polfa Warszawa		Medana		Biuro Handlowe	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Wykorzystane materiały i surowce [Mg]	18208	18965	13481	13125	1458	1223	3270	4619	0	0
Materiały z recyklingu wykorzystane w procesach produkcyjnych [Mg]	4436	3433	4007	3026	150	23	279	384	0	0
Odsetek materiałów pochodzących z recyklingu	24%	18%	30%	23%	10%	2%	9%	9%	0%	0%

Całkowite zużycie energii pochodzącej ze źródeł nieodnawialnych

	Grupa Polpharma w Polsce		ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)		Polfa Warszawa		Medana		Biuro Handlowe	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Gaz z ropy naftowej [GJ]	0,39	0,39	0,39	0,39	0	0	0	0	0	0
Gaz ziemny [GJ]	60465	77075	15721	15834	44744	46432	0	14809	0	0
Olej opałowy [GJ]	4460	646	0	0	0	646	4460	0	0	0
Paliwa ciekłe (benzyna, olej napędowy) [GJ]	86907	55239	7391	4516	239	273	1951	863	77326	49587
Łączne zużycie energii [GJ]	151833	132960	23112	20350	44983	47350	6411	15672	77326	49587

Grupa Polpharma w Polsce w latach 2019-2020 nie zużywała energii pochodzącej ze źródeł odnawialnych.

Zużycie energii w podziale na jej rodzaj

	Grupa Polpharma w Polsce		ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)		Polfa Warszawa		Medana		Biuro Handlowe	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Zakupiona energia elektryczna [GJ]	242786	245210	170719	167752	44280	42098	25949	33588	1838	1771
Zakupiona energia cieplna [GJ]	313765	310110	285185	262300	7756	10233	11471	27048	9353	10529
Energia do chłodzenia [GJ]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parawodna [GJ]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Łączne zużycie [GJ]	556551	555320	455904	430052	52036	52331	37420	60636	11191	12300

Sprzedaż energii

	Grupa Polpharma w Polsce		ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)		Polfa Warszawa		Medana		Biuro Handlowe	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Sprzedana energia elektryczna [GJ]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sprzedana energia cieplna [GJ]	2219	2084	2219	2084	0	0	0	0	0	0
Sprzedana energia do chłodzenia [GJ]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sprzedana para [GJ]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Łączna sprzedaż energii [GJ]	2219	2084	2219	2084	0	0	0	0	0	0

Całkowite zużycie energii wewnątrz organizacji

	Grupa Polpharma w Polsce		ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)		Polfa Warszawa		Medana		Biuro Handlowe	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Całkowite zużycie energii wewnątrz organizacji [GJ]	708384	688280	479016	450402	97019	99682	43831	76308	88517	61887

302-4 303-3 303-4

Redukcja zużycia energii

	Grupa Polpharma w Polsce		ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)		Polfa Warszawa		Medana		Biuro Handlowe	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
	Redukcja zużycia energii osiągnięta bezpośrednio w wyniku inicjatyw na rzecz ograniczenia zużycia i wzrostu efektywności użycia energii [GJ]	13071	11211	11125	8953	770	504	1176	1754	0

Pobór wody według źródła i rodzaju

	Grupa Polpharma w Polsce		ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)		Polfa Warszawa		Medana		Biuro Handlowe	
	Ze wszystkich obszarów		Ze wszystkich obszarów		Ze wszystkich obszarów		Ze wszystkich obszarów		Ze wszystkich obszarów	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Wody powierzchniowe [MI]:	2996	2640	2996	2640	0	0	0	0	0	0
Woda niskomineralizowana* [MI]	2996	2640	2996	2640	0	0	0	0	0	0
Pozostała woda** [MI]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Wody gruntowe [MI]:	501	513	501	513	0,4	0	0	0	0	0
Woda niskomineralizowana* [MI]	501	513	501	513	0	0	0	0	0	0
Pozostała woda** [MI]	0,4	0	0	0	0,4	0	0	0	0	0
Woda morska [MI]:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Woda wyprodukowana [MI]:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Woda z innej organizacji [MI]:	259	259	55	37	171	170	25	46	8	6
Woda niskomineralizowana* [MI]	80	83	55	37	0	0	25	46	0	0
Pozostała woda** [MI]	179	176	0	0	171	170	0	0	8	6
Woda z innej organizacji [MI]:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Wody gruntowe [MI]	259	259	55	37	171	170	25	46	8	6
Woda morska [MI]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Woda wyprodukowana [MI]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Łączny pobór wody [MI]	3756	3412	3552	3190	171	170	25	46	8	6

Grupa Polpharma w Polsce w latach 2019-2020 nie pobierała wody z obszarów z niedoborem wody.

*Suma składników mineralnych poniżej 1000 mg/l

**Suma składników mineralnych powyżej 1000 mg/l

Zrzuty wody

Docelowe miejsce zrzutu wody	Grupa Polpharma w Polsce		ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)		Polfa Warszawa		Medana		Biuro Handlowe	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
	Wody powierzchniowe [MI]	3558	3078	3357	2859	171	170	25	46	5
Wody gruntowe [MI]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Woda morska [MI]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Woda pochodząca z innych organizacji oraz przesłana do użytku innym organizacjom [MI]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Całkowita objętość zrzutu wodnego	3558	3078	3357	2859	171	170	25	46	5	3

Grupa Polpharma w Polsce w latach 2019-2020 nie przeprowadzała zrzutu wody do obszarów dotkniętych stresem wodnym. Całość wody zawartej w zrzutach to woda słodka. W 2019 r. zanotowaliśmy 6, a w 2020 r. 5 przypadków nieprzezwyciężenia limitów zrzutu.

305-1 305-2

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

Źródło emisji GHG	Tony CO ₂ e		% emisji		Zmiana 2020 vs 2019
	2019	2020	2019	2020	
	Zakres 1	11619	8870	12,81%	
Paliwa	10037	8324	11,07%	9,80%	-17,07%
Olej napędowy	6253	3985	6,89%	4,69%	-36,26%
Gaz ziemny	3264	4188	3,60%	4,93%	+28,31%
Olej opałowy	345	50	0,38%	0,06%	-85,51%
Benzyna	175	101	0,19%	0,12%	-42,53%
Propan	0,596	0,604	0,00%	0,00%	+1,19%
Czynniki chłodnicze	1582	546	1,74%	0,64%	-65,51%
R134A	645	248	0,71%	0,29%	-61,49%
R507A	598	0	0,66%	0,00%	-100,00%
R407C	186	170	0,21%	0,20%	-8,57%
R404A	118	33	0,13%	0,04%	-71,67%
R410A	19	18	0,02%	0,02%	-4,35%
R422D	16	0	0,02%	0,00%	-100,00%
HFC-134a	0	75	0,00%	0,09%	-
Zakres 2	79068	76046	87,19%	89,55%	-3,82%
Energia elektryczna	48789	46120	53,80%	54,31%	-5,47%
Energia ciepła	30278	29926	33,39%	35,24%	-1,16%
Zakres 1+2	90687	84916	100,00%	100,00%	-6,36%

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

Źródło emisji GHG	Tony CO ₂ e		% emisji		Zmiana 2020 vs 2019
	2019	2020	2019	2020	
	Zakres 1	11619	8870	12,58%	
Paliwa	10037	8324	10,87%	9,28%	-17,07%
Olej napędowy	6253	3985	6,77%	4,44%	-36,26%
Gaz ziemny	3264	4188	3,53%	4,67%	+28,31%
Olej opałowy	345	50	0,37%	0,06%	-85,51%
Benzyna	175	101	0,19%	0,11%	-42,53%
Propan	0,596	0,604	0,00%	0,00%	+1,19%
Czynniki chłodnicze	1582	546	1,71%	0,61%	-65,51%
R134A	645	248	0,70%	0,28%	-61,49%
R507A	598	0	0,65%	0,00%	-100,00%
R407C	186	170	0,20%	0,19%	-8,57%
R404A	118	33	0,13%	0,04%	-71,67%
R410A	19	18	0,02%	0,02%	-4,35%
R422D	16	0	0,02%	0,00%	-100,00%
HFC-134A	0	75	0,00%	0,08%	-
Zakres 2	80730	80869	87,42%	90,12%	+0,17%
Energia elektryczna	50452	50944	54,63%	56,77%	+0,98%
Energia ciepła	30278	29926	32,79%	33,35%	-1,16%
Zakres 1+2	92349	89739	100,00%	100,00%	-2,83%

306-2

401-1

Całkowita masa odpadów niebezpiecznych i sposób ich zagospodarowania

	Grupa Polpharma w Polsce			ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)		Polfa Warszawa		Medana		Biuro Handlowe	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	
	Odzysk [Mg]	325	322	316	302	0	0	9	20	0	0
Recykling [Mg]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Składowanie na składowiskach odpadów [Mg]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Magazynowanie w zakładzie [Mg]	7	81	7	81	0	0	0	0	0	0	
Spalanie [Mg]	378	460	378	460	0	0	0	0	0	0	
Pozostałe procesy [Mg]	144	113	55	18	78	71	11	24	0	0	
Suma [Mg]	853	976	756	861	78	71	19	44	0	0	

Całkowita masa odpadów innych niż niebezpiecznych i sposób ich zagospodarowania

	Grupa Polpharma w Polsce			ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)		Polfa Warszawa		Medana		Biuro Handlowe	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	
	Odzysk [Mg]	737	920	468	549	122	98	147	273	0	0
Recykling [Mg]	1 173	1 130	1 015	952	122	98	35	80	0	0	
Składowanie na składowiskach odpadów* [Mg]	305	497	305	497	0	0	0	0	0	0	
Magazynowanie w zakładzie [Mg]	12	11	12	11	0	0	0	0	0	0	
Spalanie [Mg]	332	450	332	450	0	0	0	0	0	0	
Pozostałe procesy [Mg]	86	115	20	27	0	0	66	88	0	0	
Suma [Mg]	2 645	3 122	2 153	2 485	244	196	248	441	0	0	

* Odpady remontowe i budowlane

Liczba nowych pracowników w podziale na płeć i wiek

	Grupa Polpharma w Polsce						ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)					
	2019			2020			2019			2020		
	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma
< 30lat	109	99	208	77	49	126	59	66	125	49	26	75
30-50lat	111	117	228	60	62	122	49	60	109	20	29	49
> 50lat	9	10	19	3	4	7	4	7	11	1	3	4
Suma	229	226	455	140	115	255	112	133	245	70	58	128
Wskaźnik zatrudnienia*	9%	10%	10%	5%	5%	5%	8%	11%	10%	5%	5%	5%

	Polfa Warszawa			Medana			Biuro Handlowe					
	2019			2020			2019			2020		
	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma
< 30lat	14	11	25	1	3	4	10	10	20	10	17	27
30-50lat	18	17	35	5	2	7	8	6	14	10	15	25
> 50lat	2	0	2	0	0	0	2	3	5	1	1	2
Suma	34	28	62	6	5	11	20	19	39	21	33	54
Wskaźnik zatrudnienia*	9%	11%	10%	2%	2%	2%	11%	10%	10%	11%	16%	13%

* Liczony jako stosunek liczby nowo zatrudnionych pracowników do ogółu zatrudnionych.

401-1

403-9

Liczba odejść pracowników w podziale na płeć i wiek

	Grupa Polpharma w Polsce						ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)					
	2019			2020			2019			2020		
	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma
< 30lat	50	53	103	25	27	52	24	38	62	16	24	40
30-50lat	117	128	245	79	68	147	38	53	91	27	32	59
> 50lat	45	28	73	58	37	95	24	14	38	37	23	60
Suma	212	209	421	162	132	294	86	105	191	80	79	159
Wskaźnik rotacji**	8%	10%	9%	6%	6%	6%	7%	9%	8%	6%	6%	6%

	Polfa Warszawa			Medana			Biuro Handlowe					
	2019			2020			2019			2020		
	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma
< 30lat	6	2	8	1	1	2	3	5	8	1	0	1
30-50lat	11	17	28	8	6	14	3	10	13	1	8	9
> 50lat	9	8	17	16	6	22	10	4	14	5	6	11
Suma	26	27	53	25	13	38	16	19	35	7	14	21
Wskaźnik rotacji**	7%	11%	8%	7%	6%	7%	8%	10%	9%	4%	7%	5%

** Liczony jako stosunek liczby pracowników, którzy odeszli z pracy, do ogółu zatrudnionych.

Wypadki pracowników etatowych organizacji

	Grupa Polpharma w Polsce			ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)		Polfa Warszawa		Medana		Biuro Handlowe	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	
Liczba wypadków śmiertelnych w miejscu pracy	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Liczba wypadków ciężkich w miejscu pracy	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Łączny czas przepracowany przez wszystkich pracowników [h]	7 714 000	7 386 712	4 118 464	4 015 648	1 034 488	903 048	609 000	709 200	1 952 048	1 758 816	
Liczba wszystkich wypadków	30	19	6	4	5	4	2	3	17	8	
Wskaźnik wszystkich wypadków***	0,78	0,51	0,16	0,11	0,13	0,11	0,05	0,08	0,44	0,22	

*** Liczony jako stosunek liczby wypadków do liczby przepracowanych godzin pomnożony przez 200 000 h.

Rodzaj urazu odniesionego w miejscu pracy	Nazwa jednostki biznesowej i liczba urazów
Zwichnięcia, złamania kości	Biuro Handlowe (10), Polfa Warszawa (2), Oddział w Nowej Dębie (1)
Zwichnięcie kręgosłupa szyjnego, inne obrażenia ciała	Biuro Handlowe (7)
Uszkodzenie powłok skórnych, uszkodzenie oka, wielomiejscowe	Medana (2), Polfa Warszawa (2), ZF POLPHARMA S.A. (2)

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

404-1

405-1

Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika

Podział ze względu na płeć:	Grupa Polpharma w Polsce		ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)		Polfa Warszawa		Medana		Biuro Handlowe	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Wszyscy pracownicy	20	15	28	21	15	9	14	6	8	5
Kobiety	21	15	30	22	14	10	17	6	7	6
Mężczyźni	19	14	25	20	16	8	11	5	9	5

Podział ze względu na rolę w organizacji:	Grupa Polpharma w Polsce		ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)		Polfa Warszawa		Medana		Biuro Handlowe	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Stanowiska kierownicze i wyższe	55	27	67	33	54	37	65	25	20	3
Stanowiska niższe niż kierownicze	17	13	23	20	13	8	11	5	7	6

Odsetek pracowników należących do organów zarządczych organizacji

	Grupa Polpharma w Polsce						ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)					
	2019			2020			2019			2020		
Zarząd	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma
< 30 lat	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
30-50 lat	6%	41%	47%	0%	47%	47%	0%	33%	33%	0%	33%	33%
> 50 lat	29%	24%	53%	32%	21%	53%	17%	50%	67%	17%	50%	67%
Suma	35%	65%	100%	32%	68%	100%	17%	83%	100%	17%	83%	100%

Rada Nadzorcza	2019			2020			2019			2020		
	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma
< 30 lat	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
30-50 lat	0%	19%	19%	0%	18%	18%	0%	33%	33%	0%	30%	30%
> 50 lat	26%	56%	81%	25%	57%	82%	22%	44%	67%	20%	50%	70%
Suma	26%	74%	100%	25%	75%	100%	22%	78%	100%	20%	80%	100%

	Polfa Warszawa			Medana			Biuro Handlowe		
	2019	2020	suma	2019	2020	suma	2019	2020	suma
Zarząd	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma
< 30 lat	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
30-50 lat	33%	33%	67%	0%	33%	33%	0%	80%	80%
> 50 lat	33%	0%	33%	67%	0%	67%	33%	100%	100%
Suma	67%	33%	100%	67%	33%	100%	67%	33%	100%

Rada Nadzorcza	2019			2020			2019			2020		
	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma
< 30 lat	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
30-50 lat	0%	11%	11%	0%	11%	11%	0%	0%	0%	25%	25%	25%
> 50 lat	22%	67%	89%	22%	67%	89%	40%	60%	100%	25%	50%	75%
Suma	22%	78%	100%	22%	78%	100%	40%	60%	100%	25%	75%	100%

405-1

Odsetek pracowników należących do poszczególnych kategorii

	Grupa Polpharma w Polsce						ZF POLPHARMA S.A. (z oddziałami)					
	2019			2020			2019			2020		
Stanowiska kierownicze i wyższe	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma
< 30 lat	0,5%	0%	0,5%	0,5%	0%	0,5%	1%	0%	1%	1%	0%	1%
30-50 lat	37%	40%	77%	37%	39%	75%	40%	39%	79%	38%	39%	76%
> 50 lat	9%	13%	23%	9%	15%	24%	7%	13%	20%	8%	15%	23%
Suma	46%	54%	100%	47%	53%	100%	47%	53%	100%	46%	54%	100%

Stanowiska niższe niż kierownicze	2019			2020			2019			2020		
	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma
< 30 lat	7%	6%	14%	7%	6%	12%	9%	8%	18%	8%	7%	15%
30-50 lat	36%	28%	64%	36%	28%	64%	31%	26%	57%	32%	27%	59%
> 50 lat	12%	10%	22%	12%	11%	23%	13%	12%	25%	13%	13%	26%
Suma	55%	45%	100%	55%	45%	100%	53%	47%	100%	52%	48%	100%

	Polfa Warszawa			Medana			Biuro Handlowe		
	2019	2020	suma	2019	2020	suma	2019	2020	suma
Stanowiska kierownicze i wyższe	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma
< 30 lat	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
30-50 lat	32%	43%	75%	35%	40%	75%	42%	16%	58%
> 50 lat	11%	14%	25%	10%	15%	25%	21%	21%	42%
Suma	43%	57%	100%	45%	55%	100%	63%	37%	100%

Stanowiska niższe niż kierownicze	2019			2020			2019			2020		
	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma	K	M	suma
< 30 lat	6%	4%	10%	6%	4%	9%	9%	10%	18%	9%	12%	20%
30-50 lat	27%	19%	45%	26%	17%	43%	27%	28%	55%	27%	29%	56%
> 50 lat	28%	17%	45%	30%	18%	48%	14%	12%	26%	13%	10%	23%
Suma	61%	39%	100%	62%	38%	100%	50%	50%	100%	49%	51%	100%

102-55

INDEKS TREŚCI GRI

Nazwa standardu GRI	Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Stopień raportowania	Komentarz/Opis/nr strony	Audyt zewnętrzny
GRI 101. Podstawa 2016	[GRI 101 nie zawiera żadnych wskaźników]				
Ujawnienia profilowe					
GRI 102. Ogólne ujawnienia 2016	GRI 102-1	Nazwa organizacji	Pełny	12	Tak
	GRI 102-2	Główne marki, produkty lub usługi	Pełny	2, 22	Tak
	GRI 102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	Pełny	102	Tak
	GRI 102-4	Liczba krajów, w których działa organizacja, i nazwy tych krajów	Pełny	8	Tak
	GRI 102-5	Forma własności i forma prawna organizacji	Pełny	12	Tak
	GRI 102-6	Obsługiwane rynki	Pełny	8, 22	Tak
	GRI 102-7	Skala działalności	Pełny	14, 22, 50	Tak
	GRI 102-8	Informacja o pracownikach	Pełny	50, 86	Tak
	GRI 102-9	Łańcuch wartości	Pełny	75	Tak
	GRI 102-10	Znaczące zmiany w organizacji i jej łańcuchu dostaw	Pełny	85	Tak
	GRI 102-11	Zasada ostrożności	Pełny	34	Tak
	GRI 102-12	Zewnętrzne inicjatywy przyjęte przez organizację	Pełny	31	Tak
	GRI 102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach	Pełny	30	Tak
	GRI 102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	Pełny	6	Tak
	GRI 102-16	Wartości, zasady, standardy i normy zachowania w organizacji	Pełny	73	Tak
	GRI 102-18	Struktura nadzorcza organizacji	Pełny	12, 17	Tak
	GRI 102-40	Lista grup interesariuszy organizacji	Pełny	29	Tak
	GRI 102-41	Odsetek pracowników objętych umowami zbiorowymi	Pełny	50	Tak
	GRI 102-42	Identyfikacja i wybór interesariuszy zaangażowanych przez organizację	Pełny	29	Tak
	GRI 102-43	Podjęcie do angażowania interesariuszy	Pełny	29, 61, 64, 76, 84	Tak
	GRI 102-44	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy	Pełny	29, 84	Tak
	GRI 102-45	Lista podmiotów objętych skonsolidowanym sprawozdaniem finansowym	Pełny	84	Tak
	GRI 102-46	Proces definiowania treści raportu	Pełny	84	Tak
	GRI 102-47	Istotne aspekty zidentyfikowane w procesie definiowania treści raportu	Pełny	84	Tak
	GRI 102-48	Korekty w stosunku do poprzedniego raportu i przyczyny korekt	Pełny	84	Tak
	GRI 102-49	Istotne zmiany w stosunku do poprzedniego raportu	Pełny	85	Tak
GRI 102-50	Okres raportowania	Pełny	84	Tak	
GRI 102-51	Data publikacji ostatniego raportu	Pełny	84	Tak	
GRI 102-52	Cykl raportowania	Pełny	84	Tak	
GRI 102-53	Kontakt w sprawie raportu	Pełny	102	Tak	
GRI 102-54	Oświadczenie dotyczące raportowania zgodnie z GRI Standards	Pełny	84	Tak	
GRI 102-55	Indeks treści GRI	Pełny	94	Tak	
GRI 102-56	Weryfikacja zewnętrzna	Pełny	84	Tak	

Nazwa standardu GRI	Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Stopień raportowania	Komentarz/Opis/nr strony	Audyt zewnętrzny
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	14	Tak
	GRI 103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	Częściowy	14	Tak
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Częściowy	14	Tak
GRI 201. Wyniki ekonomiczne 2016	GRI 201-1	Bezpośrednia ekonomiczna wartość wytworzona i podzielona	Częściowy	14	Tak
	GRI 201-2	Implikacje finansowe i inne ryzyka oraz szanse dla działań organizacji wynikające ze zmian klimatycznych	Częściowy	35	Tak
Aspekt raportowania: pośredni wpływ ekonomiczny					
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	20	Tak
	GRI 103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	Pełny	20	Tak
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	20	Tak
GRI 203. Pośredni wpływ ekonomiczny 2016	GRI 203-1	Rozwój oraz wpływ inwestycji w infrastrukturę i usługi	Częściowy	20	Tak
Aspekt raportowania: zapobieganie korupcji					
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	72	Tak
	GRI 103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	Pełny	72	Tak
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	72	Tak
GRI 205. Przeciwdziałanie korupcji 2016	GRI 205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	Pełny	72	Tak
Aspekt raportowania: zachowania antykonkurencyjne					
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	73	Tak
	GRI 103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	Pełny	73	Tak
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	73	Tak
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	73	Tak
Aspekt raportowania: podatki					
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	14	Tak
	GRI 103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	Pełny	14	Tak
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	14	Tak
GRI 207. Podatki 2019	GRI 207-1	Podjęcie do tematu podatków	Częściowy	14	Tak
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	Tak
	GRI 103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	Pełny	42	Tak
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	42	Tak
GRI 301. Materiały 2016	GRI 301-1	Wykorzystywane do produkcji i pakowania materiały i surowce wg masy lub objętości	Pełny	43, 86, 87	Tak
	GRI 301-2	Wykorzystane przetworzone materiały początkowe	Pełny	43, 87	Tak

Nazwa standardu GRI	Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Stopień raportowania	Komentarz/Opis/nr strony	Audyt zewnętrzny
Aspekt raportowania: energia					
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	38	Tak
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	38	Tak
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	38	Tak
GRI 302. Energia 2016	GRI 302-1	Zużycie energii wewnątrz organizacji	Pełny	38, 87	Tak
	GRI 302-4	Zmniejszenie zużycia energii	Pełny	38, 88	Tak
Aspekt raportowania: woda					
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	39	Tak
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	39	Tak
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	39	Tak
GRI 303. Woda i ścieki 2018	GRI 303-3	Pobór wody	Pełny	39, 88	Tak
	GRI 303-4	Zrzuty wody	Pełny	39, 88	Tak
Aspekt raportowania: emisje					
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	35	Tak
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	35	Tak
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	35	Tak
	GRI 305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1)	Pełny	36, 89	Tak
GRI 305. Emisje 2016	GRI 305-2	Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2)	Pełny	36, 89	Tak
	GRI 305-5	Redukcja emisji gazów cieplarnianych	Częściowy	37	Tak
Aspekt raportowania: ścieki i odpady					
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	41	Tak
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	41	Tak
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	41	Tak
GRI 306. Ścieki i odpady 2016	GRI 306-2	Całkowita masa odpadów według rodzaju i sposobu składowania	Pełny	41, 90	Tak
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	34	Tak
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	34	Tak
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	34	Tak
GRI 307. Zgodność z regulacjami środowiskowymi 2016	GRI 307-1	Kwota istotnych kar oraz całkowita liczba sankcji pozafinansowych z tytułu nieprzetargania prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska	Pełny	34	Tak
Tematy społeczne					
Aspekt raportowania: zatrudnienie					
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	50	Tak
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	50	Tak
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	50	Tak
GRI 401. Zatrudnienie 2016	GRI 401-1	Całkowita liczba i wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników	Pełny	90, 91	Tak
	GRI 401-2	Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin	Pełny	50, 58	Tak

Nazwa standardu GRI	Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Stopień raportowania	Komentarz/Opis/nr strony	Audyt zewnętrzny
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	52	Tak
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	52	Tak
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	52	Tak
GRI 403. Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	GRI 403-1	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	Pełny	52	Tak
	GRI 403-2	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie wypadków	Pełny	52, 54	Tak
	GRI 403-3	Służby bezpieczeństwa i higieny pracy	Pełny	54, 55	Tak
	GRI 403-4	Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	Pełny	54	Tak
	GRI 403-5	Szkolenia dla pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	Pełny	55	Tak
	GRI 403-6	Programy promocji zdrowia dla pracowników	Pełny	55	Tak
	GRI 403-7	Zapobieganie i łagodzenie wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy	Pełny	52	Tak
GRI 403-9	Urazy związane z pracą	Pełny	53, 54	Tak	
Aspekt raportowania: szkolenia i edukacja					
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	56	Tak
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	56	Tak
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	56	Tak
GRI 404. Szkolenia i edukacja 2016	GRI 404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika	Pełny	56, 92	Tak
	GRI 404-2	Programy rozwoju umiejętności pracowników, w tym wspierające ciągłość zatrudnienia oraz ułatwiające zarządzanie końcem kariery zawodowej	Pełny	51, 57	Tak
	GRI 404-3	Odsetek pracowników otrzymujących regularne oceny swoich wyników oraz informacje dotyczące rozwoju zawodowego	Pełny	56	Tak
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	58	Tak
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	58	Tak
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	58	Tak
GRI 405. Różnorodność i równość szans 2016	GRI 405-1	Różnorodność ciał zarządzających i kadry pracowniczej	Pełny	92, 93	Tak
Aspekt raportowania: przeciwdziałanie dyskryminacji					
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	58	Tak
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	58	Tak
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	58	Tak
GRI 406. Przeciwdziałanie dyskryminacji 2016	GRI 406-1	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji i podjętych działań naprawczych	Pełny	60	Tak
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	60	Tak
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	60	Tak
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	60	Tak
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	60	Tak

Nazwa standardu GRI	Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Stopień raportowania	Komentarz/Opis/nr strony	Audyt zewnętrzny
Aspekt raportowania: zdrowie i bezpieczeństwo klientów					
GRI 103. Podejście do zarządzania	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	22	Tak
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	22	Tak
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	22	Tak
GRI 416. Zdrowie i bezpieczeństwo klientów 2016	GRI 416-1	Ocena wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo	Pełny	23	Tak
	GRI 416-2	Przypadki niezgodności z regulacjami oraz dobrowolnie stosowanymi kodeksami dotyczącymi wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo	Pełny	25	Tak
Aspekt raportowania: dostarczanie bezpiecznych, skutecznych, wysokiej jakości, przystępnych cenowo leków					
GRI 103. Podejście do zarządzania	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	22	Tak
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	22	Tak
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	22	Tak
	Wskaźnik własny 1	Liczba zgłoszonych działań niepożądanych	Pełny	24	Tak
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	Tak
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	22	Tak
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	22	Tak
GRI 417. Marketing oraz znakowanie produktów i usług 2016	GRI 417-1	Wymagania dotyczące informacji o produktach i usługach oraz etykietowania	Pełny	23, 26, 67	Tak
	GRI 417-3	Przypadki niezgodności z regulacjami i dobrowolnie stosowanymi kodeksami dotyczącymi komunikacji marketingowej	Pełny	25	Tak
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	62	Tak
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	62	Tak
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	62	Tak
	Wskaźnik własny 2	Lista działań edukacyjnych w obszarze profilaktyki zdrowotnej	Pełny	62	Tak
Aspekt raportowania: prywatność klienta					
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	78	Tak
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	78	Tak
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	78	Tak
GRI 418. Prywatność klienta 2016	GRI 418-1	Uzasadnione skargi dotyczące naruszenia prywatności klienta i utraty danych klientów	Pełny	78	Tak
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	22	Tak
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	22	Tak
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	22	Tak
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	25	Tak

Nazwa standardu GRI	Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Stopień raportowania	Komentarz/Opis/nr strony	Audyt zewnętrzny
Aspekt raportowania: wdrażanie innowacyjnych rozwiązań					
GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	70	Tak
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	70	Tak
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	70	Tak
	Wskaźnik własny 3	Liczba zgłoszeń patentowych i udzielonych patentów	Pełny	70	Tak
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	80	Tak
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	80	Tak
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	80	Tak
	Wskaźnik własny 4	Opis projektów współpracy z placówkami naukowymi i instytucjami edukacyjnymi	Pełny	80	Tak



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 2019-2020” (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, 301-1,2, 302-1,4, 303-3,4, 305-1,2, 306-2, 307-1, 401-1,2, 404-1,2,3, 405-1, 406-1, 416-1,2, 417-1, 418-1, 419-1, Wskaźnik własny 1-4,

GRI Standards 2018 w wersji podstawowej: 403-1-7,9 oraz

GRI 103-1, 2, 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 oraz GRI Standards 2018 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 poświadczenia 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 poświadczenia raportów od 15 grudnia 2015), wydaną przez International Auditing and Assurance Standards Board.

Podsumowanie wykonanych prac

W ramach niezależnej oceny przeprowadziliśmy:

1. ocenę stosowności Kryteriów Raportowania w odniesieniu do Wybranych Informacji;
2. wywiady z personelem 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 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 2019-2020 został przygotowany zgodnie ze standardami raportowania zrównoważonego rozwoju GRI Standards 2016 w wersji podstawowej oraz GRI Standards 2018 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, 07.12.2021

Witold Dżugan

Członek Zarządu

Tomasz Smorgowicz

Weryfikator wiodący

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

102-3

102-53

Kontakt w sprawie raportu:

Magdalena Rzeszotalska
Dyrektor ds. Komunikacji Korporacyjnej i CSR/ ESG
magdalena.rzeszotalska@polpharma.com

Siedziba główna firmy:

Zakłady Farmaceutyczne POLPHARMA S.A.
ul. Pelplińska 19
83-200 Starogard Gdański

Adresy online:

www.polpharma.pl
www.polpharma.pl/odpowiedzialnosc-spooleczna
polpharma@polpharma.com
[in www.linkedin.com/company/polpharma](https://www.linkedin.com/company/polpharma)
[📷 www.instagram.com/team_polpharma](https://www.instagram.com/team_polpharma)

Raport wydrukowany na papierze
z certyfikatem **FSC® (FSC® C109143)**.

