

RAPORT SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI

Grupy Polpharma 2017-2018





Spis treści

Spis treści..... 3

List wprowadzający.....	4
Podstawowe informacje o firmie.....	6
Zasady zarządzania.....	18
Współpraca zewnętrzna.....	24

Etyczne prowadzenie biznesu27

Etyka.....	28
Wartości.....	30
Jakość produktów i bezpieczeństwo ich stosowania.....	32
Standardy bezpieczeństwa pracy.....	36
Rozwój i satysfakcja pracowników.....	38
Różnorodność.....	45
Troska o środowisko naturalne.....	46
Zrównoważony łańcuch dostaw.....	52

Służba pacjentom i społeczeństwu57

Bezpieczeństwo lekowe Polski.....	58
Edukacja i profilaktyka zdrowotna.....	59
Rozwój społeczności lokalnych.....	62

Innowacje i rozwój wiedzy.....67

Cyfrowa transformacja.....	68
Innowacje.....	71
Współpraca biznes-nauka.....	74
Edukacja lekarzy i farmaceutów.....	77

O raporcie 81

Tabele ze wskaźnikami liczbowymi GRI.....	83
Indeks treści GRI.....	89

List wprowadzający



Szanowni Państwo,

Z przyjemnością oddajemy w Państwa ręce kolejny Raport Społecznej Odpowiedzialności Grupy Polpharma w Polsce. To nie tylko przegląd wskaźników i osiągnięć w latach 2017-2018, ale również podsumowanie realizacji naszej pierwszej strategii CSR, obejmującej lata 2015-2018. Jej filarami były: służba pacjentom i społeczeństwu, etyczne prowadzenie biznesu oraz innowacje i rozwój wiedzy. Dzięki niej wspieraliśmy osiągnięcie 6 globalnych Celów Zrównoważonego Rozwoju.

Wpływ strategii odpowiedzialności społecznej na rozwój naszej firmy jest nie do przecenienia. Wdrożenie zaawansowanych programów, takich jak Program Etyczny czy Zrównoważony Łańcuch Dostaw, podniesienie świadomości pracowników i dostawców w dziedzinie CSR, wzmacnianie kultury jakości i dialogu z interesariuszami – to zaledwie kilka przykładów procesów i inicjatyw, które znacząco zmieniły Grupę Polpharma. Doprowadziło nas to w roku 2018 do historycznego sukcesu – jako pierwsza

firma z polskim kapitałem zwyciężyliśmy w Rankingu Odpowiedzialnych Firm. To dla nas ogromny powód do dumy i wielka motywacja do dalszego działania.

W badaniu przeprowadzonym wśród pracowników Grupy Polpharma w październiku 2018 r. aż 90% uczestników stwierdziło, że praca w firmie, która rozwija praktyki z zakresu odpowiedzialności społecznej, jest dla nich istotna. Dlatego szczególnie cieszy mnie zaangażowanie naszych pracowników w projekty CSR, związane m.in. z budową kultury firmy i tworzeniem innowacji. Wspólnie z naszym zespołem opracowaliśmy nowy system ocen rocznych oparty o wartości i zachowania, który wejdzie w życie w 2019 r. Ponadto, włączyliśmy naszych pracowników w dyskusję na temat cyfrowej transformacji, która jest jednym z najistotniejszych trendów zmieniających cały system ochrony zdrowia. Dzięki Cyfrowej Społeczności Polpharmy wspólnie wypracowaliśmy ok. 200 pomysłów wykorzystujących nowoczesne technologie do poprawy efektywności naszej firmy oraz tworzenia innowacyjnych rozwiązań dla pacjenta. Chcemy bowiem zmieniać się

z tradycyjnego producenta leków w firmę, która w sposób kompleksowy wspiera pacjenta w profilaktyce oraz dbaniu o zdrowie. Chcemy również uczestniczyć w transformacji systemu ochrony zdrowia, aby w centrum uwagi zawsze znajdował się pacjent.

Istotnym problemem współczesnego świata są kwestie środowiskowe i walka ze zmianami klimatu. Ważnym procesem, który przeprowadziliśmy w roku 2018, była analiza możliwości szerszego zastosowania w Grupie Polpharma rozwiązań wpisujących się w ideę gospodarki obiegu zamkniętego (GOZ). W efekcie powstała lista rekomendowanych działań, które będziemy prowadzić w następnych latach. Zamierzamy również jeszcze ściślej współpracować z naszymi dostawcami, by wspólnie minimalizować wpływ zamawianych towarów i usług na środowisko. Jednocześnie będziemy dalej wspierać 10 zasad inicjatywy Global Compact, której jesteśmy członkiem, oraz realizować Cele Zrównoważonego Rozwoju ogłoszone przez ONZ.

W okresie objętym niniejszym raportem nie brakowało także wyzwań dla całej branży farmaceutycznej, zwłaszcza w zakresie standardów jakości i bezpieczeństwa produktów leczniczych. W roku 2018 mieliśmy do czynienia z globalnym wycofaniem z rynku leków zawierających substancję czynną walsartan. Wśród produktów wielu wytwórców, które zostały objęte wycofaniem, znalazł się lek naszej firmy. Przyczyną wycofania było stwierdzenie w produktach obecności N-nitrozodimetyloaminy (NDMA). To związek powszechnie występujący w naszym codziennym życiu, z którym spotykamy się m.in. w żywności. Zgodnie z klasyfikacją Międzynarodowej Agencji Badań nad Rakiem WHO (IARC) NDMA posiada kategorię 2A – „prawdopodobnie karcynogenne u człowieka”. Tego typu działanie nie zostało jednak potwierdzone w odniesieniu do ludzi, dostępne są dane wyłącznie z badań na zwierzętach.

Występowanie NDMA w lekach nie było w przeszłości przedmiotem dodatkowych ocen i analiz, a obowiązek oznaczania tego związku nie był ujęty w żadnych wymaganiach europejskich. Jego wykrycie w substancji walsartan przyczyniło się do zwiększenia wiedzy światowej branży farmaceutycznej na ten temat oraz podniesienia standardów badania leków. De facto poprawiło to wykrywalność NDMA, dotąd nieobecnej w jakichkolwiek specyfikacjach

produktów, a co za tym idzie – przyczyniło się do poprawy bezpieczeństwa pacjentów.

Polpharma potraktowała problem NDMA bardzo poważnie. Powołaliśmy specjalny zespół wewnątrz firmy, wdrożyliśmy niezbędne metody analityczne oraz ściśle współpracujemy z Europejską Agencją Leków w ramach procesu oceny ryzyka obecności NDMA w produktach leczniczych.

W ostatnich latach doszło również do zmian w otoczeniu naszej firmy, które skłaniają nas do podjęcia długoterminowych działań transformacyjnych. Mamy do czynienia ze spowolnieniem rynku farmaceutycznego oraz znaczącym wzrostem kosztów surowców, mediów i innych zasobów. Coraz trudniej jest sprostać nasilającej się konkurencji, odpowiadać na nowe oczekiwania pacjentów, a jednocześnie stale inwestować w rozwój. To, jak pracowaliśmy wcześniej, w długiej perspektywie może już nie wystarczać. Dlatego aby móc osiągać sukces w przyszłości, w 2018 r. opracowaliśmy założenia transformacji, które będziemy realizować przez minimum trzy lata. Chcemy stać się najbardziej skuteczną i efektywną firmą w sektorze zdrowotnym, będąc innowacyjną i uczącą się organizacją. W tym celu musimy działać szybciej, zwinnie i bardziej wydajnie. Rozwijaj współpracę między zespołami i budować kulturę opartą na wzajemnym szacunku, otwartości i kreatywności. W wielu obszarach transformacja będzie wymagała spojrzenia na nasze procesy od nowa, odrzucenia starych nawyków i wypracowania nowatorskich rozwiązań. Jej istotą będzie uproszczenie procesów i procedur, mądrzejsze wykorzystywanie zasobów oraz zwiększenie produktywności dzięki automatyzacji, cyfryzacji i standaryzacji.

Chcemy być jeszcze lepszą firmą dla naszych pracowników i jeszcze lepszym partnerem dla pacjentów, klientów i pozostałych interesariuszy. Wierzymy, że działając razem, przygotujemy Polpharmę na trudne wyzwania przyszłości.

Z poważaniem

Markus Sieger

Prezes Zarządu Polpharma S.A.
CEO Grupy Polpharma



Nasze motto to
**Ludzie pomagają
Ludziom**

Podstawowe informacje o firmie

Jesteśmy największym

producentem leków i substancji farmaceutycznych w Polsce i jedną z największych grup farmaceutycznych w Europie Środkowo-Wschodniej

Jesteśmy jednym

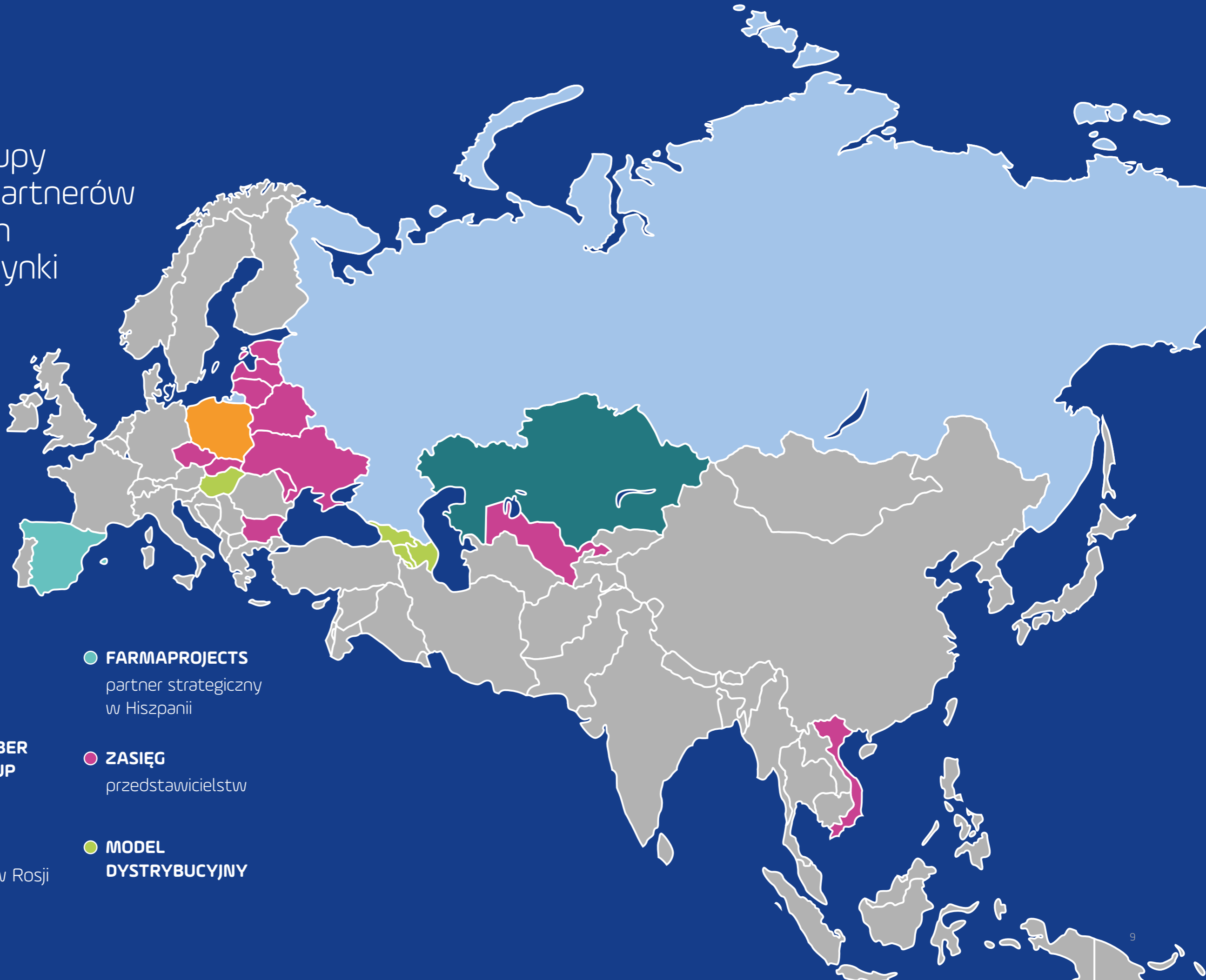
z polskich czempionów gospodarczych i liderem polskiego rynku farmaceutycznego pod względem sprzedaży

Grupa
Polpharma
w Polsce



- **STAROGARD GDAŃSKI**
siedziba główna, laboratorium,
zakład produkcyjny
- **WARSZAWA**
biuro handlowe, laboratorium,
zakład produkcyjny
- **SIERADZ**
laboratorium, zakład produkcyjny
- **NOWA DĘBA**
zakład produkcyjny
- **DUCHNICE**
zakład produkcyjny
- **GDAŃSK (do 31.12.2018)**
laboratorium,
zakład produkcyjny

Lokalizacje Grupy Polpharma i partnerów strategicznych oraz główne rynki zbytu leków



● **GRUPA POLPHARMA**
w Polsce

● **FARMAPROJECTS**
partner strategiczny
w Hiszpanii

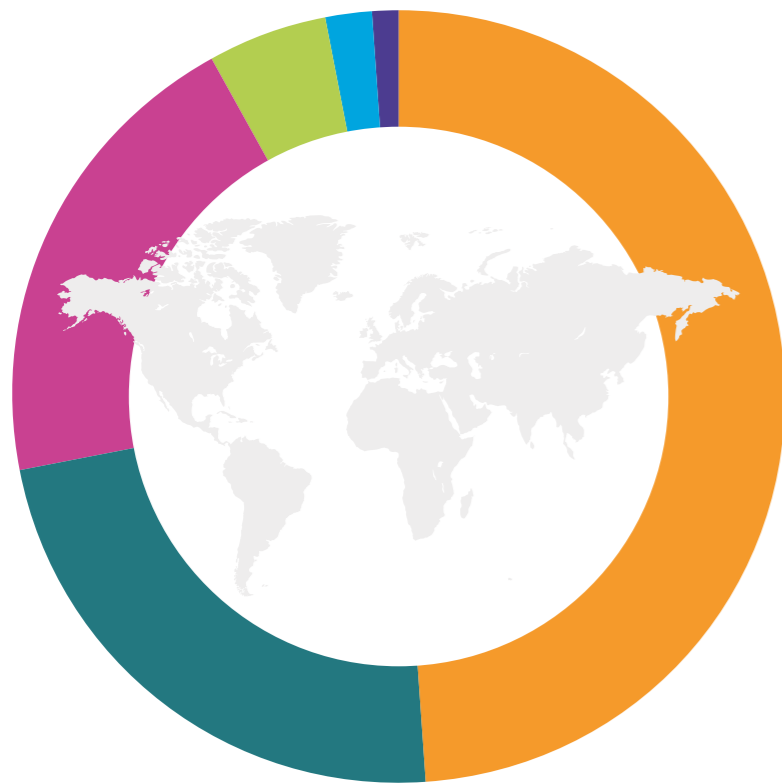
● **SPÓŁKA SANTO MEMBER
OF POLPHARMA GROUP**
w Kazachstanie

● **ZASIĘG**
przedstawicielstw

● **SPÓŁKA AKRIHIN**
partner strategiczny w Rosji

● **MODEL
DYSTRYBUCYJNY**

Sprzedaż substancji farmaceutycznych w podziale na części świata



49% Europa

23% Ameryka Północna

20% Azja

5% Bliski Wschód i Północna Afryka

2% Ameryka Łacińska

1% Reszta świata

co 8.

opakowanie leku w polskich aptekach i co 3. w polskich szpitalach pochodzi z Grupy Polpharma

8 089

dostawców współpracujących z polskimi spółkami Grupy w 2018 r.

78%

naszych dostawców pochodzi z Polski (dane za 2018 r.)

Władze spółek z Grupy Polpharma

(stan na 31.12.2018 r.)

Skład Zarządu Zakładów Farmaceutycznych Polpharma S.A.

Markus Sieger Prezes Zarządu	Bożenna Kozakiewicz Wiceprezes Zarządu	Ireneusz Martyniuk Wiceprezes Zarządu	Tomasz Moys Wiceprezes Zarządu
Gertjan Noordermeer Wiceprezes Zarządu	Sebastian Szymanek Wiceprezes Zarządu	Andrzej Dziuban Członek Zarządu	

Skład Zarządu Polpharma Biuro Handlowe Sp. z o.o.

Sebastian Szymanek Prezes Zarządu	Marcin Bruchmann Członek Zarządu	Mateusz Lesiński Członek Zarządu	Agata Łapińska-Kotodzińska Członek Zarządu
Artur Makarewicz Członek Zarządu	Marcin Smoliński Członek Zarządu		

Skład Zarządu Medana Pharma S.A.

Anna Durdyn Prezes Zarządu	Sławomir Adamiak Wiceprezes Zarządu	Elżbieta Man Wiceprezes Zarządu
--------------------------------------	---	---

Skład Zarządu Polfa Warszawa S.A.

Tomasz Moys Prezes Zarządu	Krzysztof Raczyński Członek Zarządu	Małgorzata Cegielska-Matysiak Członek Zarządu
--------------------------------------	---	---

2 910 mln zł

przychód z działalności polskich spółek Grupy Polpharma w 2018 r.*

5 094

pracowników Grupy Polpharma w Polsce (na koniec 2018 r.)

2 739 mln zł

przychód z działalności polskich spółek Grupy Polpharma w 2017 r.*

* Informacje o przychodach zostały podane na podstawie sprawozdań finansowych Grupy Polpharma za lata 2017 i 2018. Przychody z działalności w Polsce zostały podane na bazie eliminacji z wyniku Grupy przychodów zrealizowanych przez spółkę Ipochem, która nie jest objęta zakresem raportowania oraz przez spółki działające poza terenem Rzeczypospolitej Polskiej. Informacje te zawierają przychody ze sprzedaży produktów fitofarmaceutycznych spółki Herbapol-Lublin, dla której Polpharma Biuro Handlowe Sp. z o.o. świadczy usługi sprzedażowo-marketingowe.

Główne produkty i usługi



**Leki
na receptę**



**Leki
bez recepty**



**Wyroby
medyczne**



Kosmetyki



**Suplementy
diety**



**Substancje
farmaceutyczne**



Dietetyczne środki spożywcze
specjalnego przeznaczenia medycznego

W aktywnej ofercie sprzedażowej* w różnych postaciach, dawkach i wielkościach opakowań posiadamy:

816

produktów (tzw. SKU) na rynku polskim

1131

produktów (tzw. SKU) na rynkach
eksportowych**

* W naszej ofercie sprzedażowej znajdują się produkty, dla których podmiotami odpowiedzialnymi są Zakłady Farmaceutyczne Polpharma S.A., Medana Pharma S.A., Polfa Warszawa S.A., a także produkty spółki Herbapol-Lublin, dla której Polpharma Biuro Handlowe Sp. z o.o. świadczy usługi sprzedażowo-marketingowe.
** Preparat o tej samej dawce substancji czynnej, postaci i drodze podania sprzedawany na kilku rynkach jest liczony jako osobny produkt na każdym rynku, gdyż w każdym kraju musi być odrębnie dopuszczony do obrotu, ma inne opakowanie, ulotkę i/lub nazwę.



Rynek B2B



Sprzedaż
aktywnych substancji
farmaceutycznych



Sprzedaż
licencji na produkty
Grupy Polpharma



Usługi rozwoju
na zlecenie i produkcji
kontraktowej



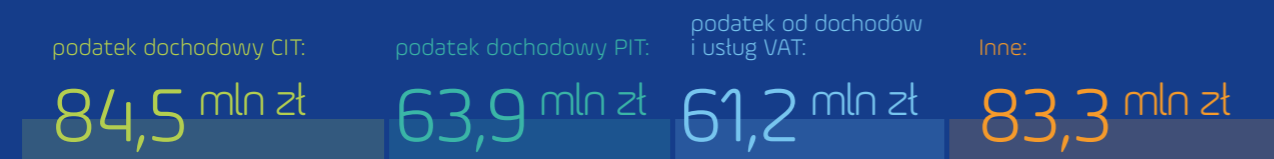
Naszymi klientami są pacjenci i konsumenci korzystający z naszych produktów, dystrybutorzy leków oraz inne firmy farmaceutyczne (rynek B2B).

Wpływ ekonomiczny – wkład Grupy Polpharma w rozwój polskiej gospodarki

Dzięki inwestycjom, nakładom ponoszonym na zakup produktów i usług oraz tworzeniu wielu miejsc pracy Grupa Polpharma przyczynia się do rozwoju nie tylko polskiego sektora farmaceutycznego, ale całej polskiej gospodarki.

1 228,6 mln zł łączna wartość materiałów i usług zakupionych od polskich dostawców przez Grupę Polpharma w 2018 r.

292,9 mln zł łączna kwota podatków odprowadzonych do budżetu państwa oraz jednostek samorządu terytorialnego przez Grupę Polpharma w 2018 r., w tym:



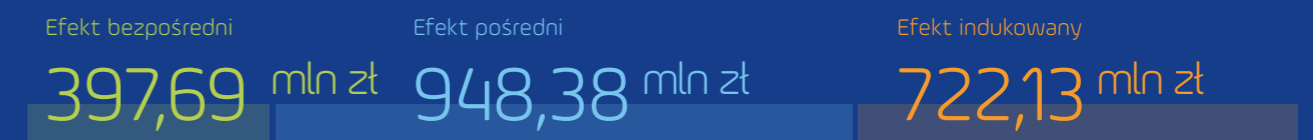
Trzy poziomy wpływu Grupy Polpharma na krajową gospodarkę:

- » Wpływ bezpośredni – wynikający z działalności podstawowej firmy
- » Wpływ pośredni – generowany wśród dostawców i podmiotów z branż powiązanych
- » Wpływ indukowany – generowany poprzez wydatki pracowników firmy oraz pracowników podmiotów powiązanych

Trzy obszary wpływu:

1 Wartość dodana mierzy wkład firmy w budowanie polskiego produktu krajowego brutto. Jest to przyrost wartości dóbr w wyniku określonego procesu produkcji lub tworzenia usługi.

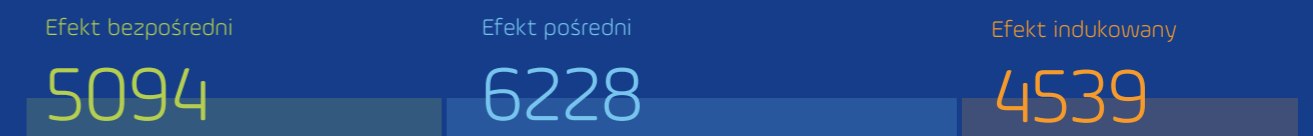
2,068 mld zł wartość dodana wygenerowana w 2018 r. dzięki działalności Grupy Polpharma w Polsce, w tym:



Każda złotówka wartości dodanej wytwarzanej przez Grupę Polpharma w Polsce przyczynia się do generowania łącznie 5,2 zł w gospodarce krajowej.

2 Bezpośrednie zatrudnienie w Grupie Polpharma w Polsce na koniec 2018 r. wynosiło 5094 osoby.

15 860 miejsc pracy zostało stworzonych i utrzymanych w 2018 r. dzięki działalności Grupy Polpharma w Polsce, w tym:



Każde miejsce pracy utrzymane przez Grupę Polpharma przyczynia się do utrzymania łącznie 3,11 miejsc pracy w Polsce.

3 Stan rynku pracy w zasadniczym stopniu warunkuje sytuację ekonomiczną gospodarstw domowych. Wzrost zatrudnienia i wynagrodzeń wpływa na jakość życia pracujących i ich rodzin.

718,09 mln zł łączna kwota wynagrodzeń wygenerowanych przez Grupę Polpharma w Polsce w 2018 r., w tym:



Każda złotówka wynagrodzeń (netto) wypłaconych przez Grupę Polpharma w Polsce przyczynia się do generowania łącznie 2,1 zł dochodów pozostałych gospodarstw domowych.

Nagrody i wyróżnienia

1. miejsce
w XII Rankingu
Odpowiedzialnych
Firm (2018)

**Most Attractive
Employer**
według wyników
badania Universum
Student Survey
Polpharma została uznana za Idealnego
Pracodawcę w kategorii Kierunki Ścisłe
(2017) oraz w kategorii Nauki Ścisłe
i Zdrowie i Medycyna (2018)

**Złoty
Listek**
CSR „Polityki”
za rok
2016 i 2017

Orzeł „Wprost”

Lider Innowacyjności w regionie pomorskim (2017)

Brązowy Dudek

w programie Ekoaktywni (2017)

Tytuł Promotora Polskiej Gospodarki

przyznany przez Fundację Polskiego Godła Promocyjnego „Teraz Polska” (2017)

Honorowy tytuł Giganta Farmacji

przyznany przez „Gazetę Farmaceutyczną” (2017)

Diament do Statuetki Lidera Polskiego Biznesu

w konkursie organizowanym przez Business Centre Club (2017)

EB Kreator

za organizację pierwszego w Polsce programu stażowego skierowanego do studentów i absolwentów biotechnologii i nauk pokrewnych (2017)

Zdobywca certyfikatu

Przedsiębiorstwo Fair Play (2017)

Tytuł Firmy Dobrze Widzianej

uzyskany w konkursie Business Centre Club (2017)

Laureat 22. edycji konkursu Lider Informatyki

organizowanego przez redakcję magazynu „Computerworld” (2018)

Zdobywca certyfikatu

Przedsiębiorstwo Fair Play (2018)

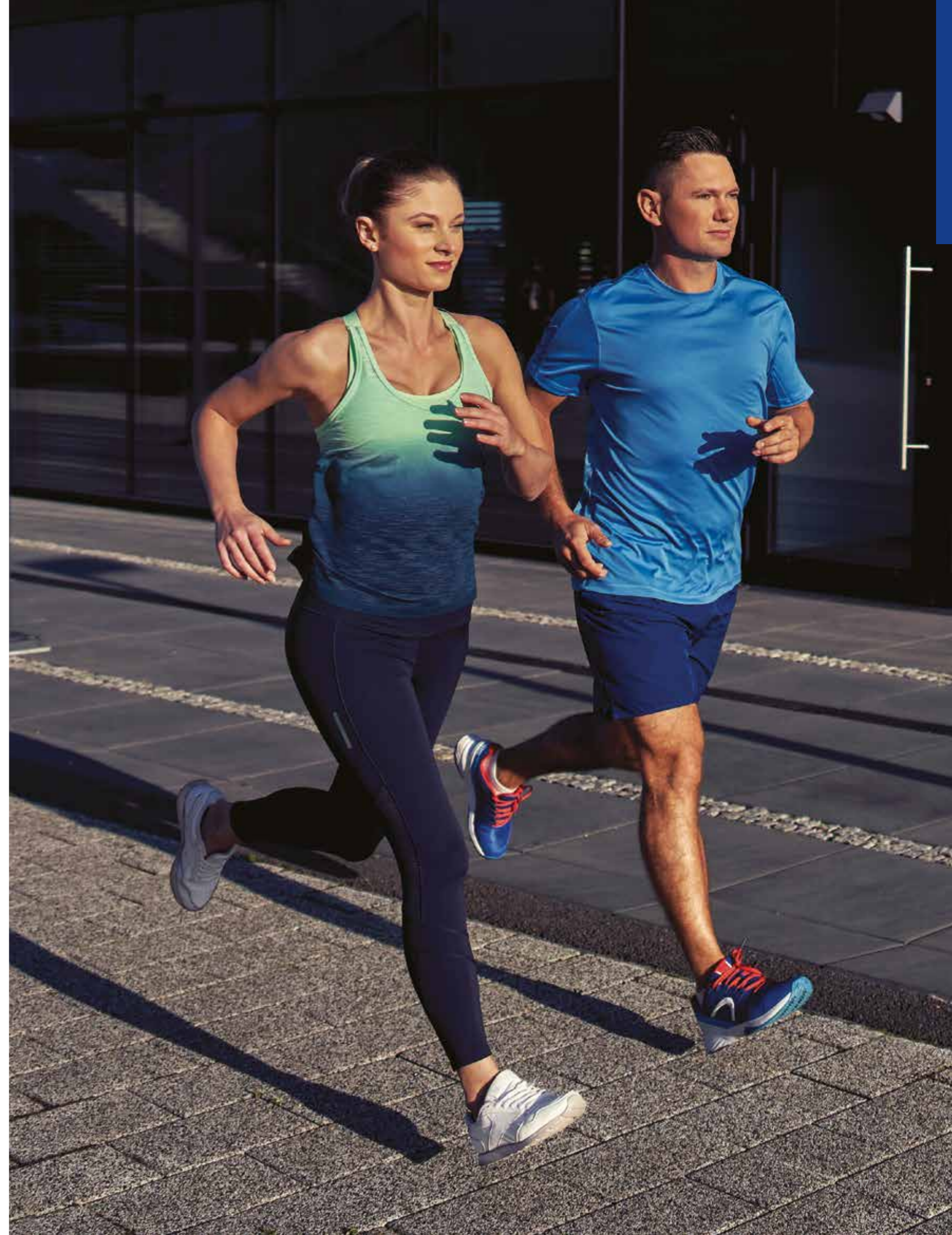
Rzecznik Standardu Etyki

wyróżnienie przyznane przez United Nations Global Compact Poland (2018)

Honorowy tytuł Inwestora bez granic

przyznany przez redakcję portalu gospodarczego WNP.PL oraz organizatora Europejskiego Kongresu Gospodarczego (2018)

Ponadto, Polpharma zajęła **6. miejsce w rankingu czempionów narodowych**, przygotowanym przez ośrodek analityczny Polityka Insight. Pod uwagę brano następujące kryteria: znaczenie firmy dla polskiej gospodarki, pozycję w branży, obecność za granicą oraz innowacyjność. Najwyżej oceniono nasz poziom innowacyjności, w tej kategorii zajęliśmy 3. pozycję wśród wszystkich czempionów.



Zasady zarządzania

Działalność w zakresie odpowiedzialności społecznej Grupy Polpharma jest koordynowana przez Dyrektora ds. Komunikacji Korporacyjnej i CSR, który raportuje do Prezesa Zarządu Zakładów Farmaceutycznych Polpharma S.A. Przedstawiciele organów zarządczych są regularnie informowani o postępach w realizacji poszczególnych programów i działań podejmowanych w ramach strategii CSR. Ponadto, w firmie funkcjonuje Komitet ds. Compliance oraz Zespół ds. Zrównoważonego Łańcucha Dostaw. W pierwszym z nich zasiadają przedstawiciele Zarządu oraz najwyższej kadry menadżerskiej, w drugim – menadżerowie wielu funkcji, w tym zakupów, jakości, BHP, ochrony środowiska, compliance.

Nasze priorytety w zakresie CSR i wynikające z nich konkretne zobowiązania zostały określone w Strategii Odpowiedzialności Społecznej Grupy Polpharma. Dzięki temu mogliśmy jeszcze lepiej odpowiadać na potrzeby otoczenia, a jednocześnie rozwijać działania biznesowe w oparciu o nasz system wartości. Filary odpowiedzialności społecznej Grupy na lata 2015–2018 stanowiły: służba pacjentom i społeczeństwu, etyczne prowadzenie biznesu oraz innowacje i rozwój wiedzy. W ich ramach realizowaliśmy 14 szczegółowych zobowiązań. W 2019 r. zaktualizowaliśmy naszą Strategię Odpowiedzialności Społecznej do roku 2021.

Jak zrealizowaliśmy naszą strategię CSR 2015–2018



Służba pacjentom i społeczeństwu

ZAPEWNIAMY BEZPIECZEŃSTWO FARMACEUTYCZNE POLSKI

- » Zapewniamy polskim pacjentom dostęp do najnowocześniejszych terapii w przystępnych cenach
- » W latach 2015–2018 zainwestowaliśmy ponad 2 mld zł w środki trwałe oraz badania i rozwój, w tym ponad 1,1 mld zł w latach 2017–2018
- » Jesteśmy jedynym w Polsce wytwórcą 42 ważnych społecznie produktów, w tym leków ratujących życie

ANGAŻUJEMY SIĘ W ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNYCH

- » Realizujemy cykliczny dialog ze społecznościami lokalnymi
- » W latach 2015–2018 nasi wolontariusze przepracowali 9683 godziny na rzecz społeczności lokalnych, w tym 4862 godziny w latach 2017–2018

WSPIERAMY PACJENTÓW W PRZESTRZEGANIU ZALECEŃ TERAPEUTYCZNYCH

- » Bibliotekom uczelni medycznych i instytutów naukowych oraz studentom i lekarzom przekazaliśmy 8 tys. egz. podręcznika „Nieprzestrzeganie zaleceń terapeutycznych. Od przyczyn do praktycznych rozwiązań”, wydanego przez Naukową Fundację Polpharmy

POPULARYZUJEMY ZASADY PROFILAKTYKI ZDROWOTNEJ WŚRÓD PACJENTÓW I PRACOWNIKÓW

- » Zapewniamy rozszerzoną opiekę zdrowotną i organizujemy inicjatywy prozdrowotne dla naszych pracowników
- » Nasze działania edukacyjne i profilaktyczne objęły znacznie większą liczbę osób niż milion, który założyliśmy w strategii. Część osób mogła zetknąć się z komunikatami na temat prowadzonych akcji prozdrowotnych więcej niż 1 raz

Etyczne prowadzenie biznesu



UMACNIAMY KULTURĘ ETYCZNĄ FIRMY

- » Opracowaliśmy nowy system oceny pracowniczej, uwzględniający postępowanie zgodnie z wartościami Grupy Polpharma
- » Każdy pracownik bierze udział w szkoleniu etycznym przynajmniej raz na dwa lata

ZAPEWNIAMY I PROMUJEMY PODWYŻSZONE STANDARDY BEZPIECZEŃSTWA PRACY

- » W okresie realizacji strategii w naszych zakładach nie doszło do ani jednego ciężkiego wypadku przy pracy
- » Dzięki programowi Stop Wypadkom w latach 2015-2018 wyeliminowaliśmy 4316 zdarzeń potencjalnie wypadkowych, w tym 2383 zdarzenia w latach 2017-2018

BUDUJEMY KULTURĘ RÓŻNORODNOŚCI

- » Kontynuowaliśmy udział w projekcie Karta Różnorodności
- » Wprowadziliśmy szereg rozwiązań w zakresie zarządzania międzypokoleniowego
- » Uzyskaliśmy certyfikat „Obiekt bez barier” dla naszego biura w Warszawie

BUDUJEMY ODPOWIEDZIALNY ŁAŃCUCH DOSTAW

- » 100% naszych dostawców otrzymało Kodeks Postępowania Dostawców Grupy Polpharma
- » Wykonaliśmy screening 3919 dostawców
- » 64% kluczowych dostawców spełnia wymogi Kodeksu
- » Rozpoczęliśmy przygotowania do wdrożenia wytycznych normy ISO 20400 – Zrównoważone zakupy

ZAPEWNIAMY JAKOŚĆ PRODUKTÓW ORAZ BEZPIECZEŃSTWO FARMAKOTERAPII

- » Wdrożyliśmy program Jakość Plus, zwiększający zaangażowanie pracowników w ciągłe doskonalenie jakości naszych produktów i usług
- » W latach 2017-2018 przeanalizowaliśmy 1927 zgłoszeń dotyczących działań niepożądanych

DBAMY O ROZWÓJ I ZAANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW

- » Wdrożyliśmy nowy model kompetencyjny oraz rozbudowane programy rozwoju menadżerów w całej Grupie Polpharma
- » Wprowadziliśmy home office i telepracę

DBAMY O ŚRODOWISKO NATURALNE

- » 67,8% naszych odpadów jest kierowanych do odzysku lub recyklingu
- » 27,8% wykorzystywanych przez nas materiałów pochodzi z recyklingu
- » Uzyskaliśmy certyfikat Green Office dla naszego biura w Warszawie
- » W latach 2015-2018 przeznaczaliśmy prawie 27 mln zł na inwestycje w ochronę środowiska, w tym ok. 16,6 mln zł w latach 2017-2018



Innowacje i rozwój wiedzy

WDRAŻAMY INNOWACYJNE ROZWIĄZANIA

- » W roku 2018 zainwestowaliśmy ponad 9% przychodów, tj. 271 mln zł, w badania i rozwój
- » W 2018 r. dokonaliśmy najwięcej europejskich zgłoszeń patentowych wśród polskich przedsiębiorstw

EDUKUJEMY ŚRODOWISKA MEDYCZNE I FARMACEUTYCZNE

- » Od 2012 r. ponad 9500 lekarzy uczestniczyło w centralnych konferencjach Europejskiego Programu Edukacyjnego, którego jesteśmy organizatorem

BUDUJEMY POMOST POMIĘDZY NAUKĄ I BIZNESEM

- » Zmieniliśmy zasady konkursów Naukowej Fundacji Polpharmy, kierując nasze wsparcie do młodych naukowców (do 35. roku życia)
- » Uczestniczymy w Programie Doktoratów Wdrożeniowych, do którego w 2018 r. zakwalifikowało się 11 zatrudnionych przez nas doktorantów
- » Wspólnie z Gdańskim Uniwersytem Medycznym powołaliśmy nowy kierunek studiów II stopnia, pod nazwą Przemysł farmaceutyczny i kosmetyczny
- » Rozwinęliśmy współpracę z Technikum nr 1 w Starogardzie Gdańskim (2 profile – technik analityk i technik automatyk)

69%

naszych pracowników dostrzega wpływ realizowanej strategii CSR na działania firmy

66%

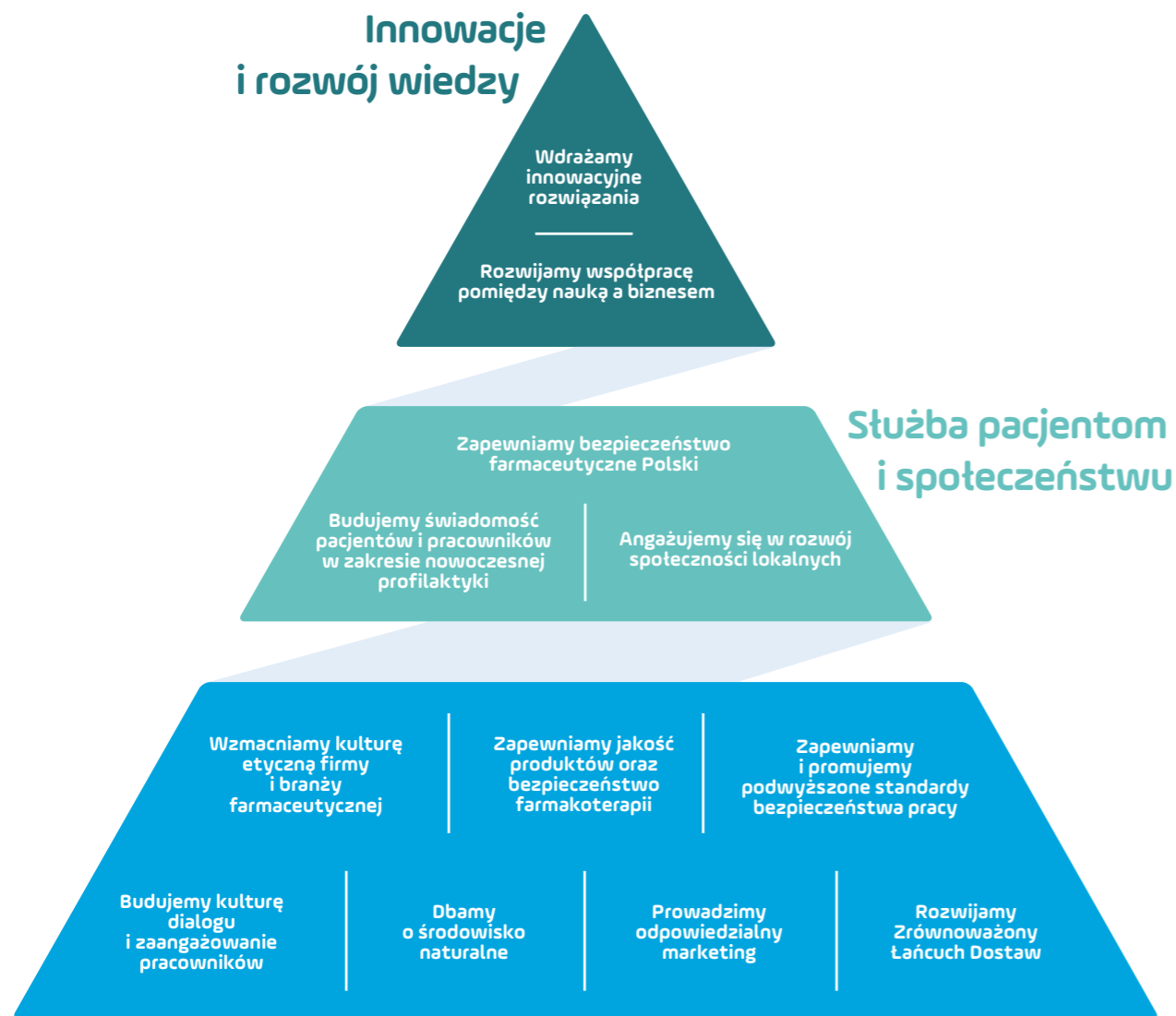
pracowników dostrzega jej wpływ na własną codzienną pracę

dla 90%

pracowników istotne jest to, że pracują w firmie, która rozwija praktyki z zakresu CSR*

* Wyniki badania pracowników Grupy Polpharma zrealizowanego w październiku 2018 r.

Strategia Społecznej Odpowiedzialności Grupy Polpharma na lata 2019-2021



Etyczne prowadzenie biznesu

W 2019 r. zaktualizowaliśmy naszą Strategię Odpowiedzialności Społecznej. Dokument powstał przy zaangażowaniu kluczowych interesariuszy zewnętrznych oraz wewnętrznych. Naszymi filarami odpowiedzialności społecznej na kolejne 3 lata pozostały: etyczne prowa-

dzenie biznesu, służba pacjentom i społeczeństwu, innowacje i rozwój wiedzy. W ramach tych trzech obszarów określiliśmy 12 zobowiązań, które będziemy realizować do roku 2021.

Działania podejmowane w ramach naszej Strategii CSR 2015-2018 przyczyniły się do realizacji 6 z 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ:



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.

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.

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.

Przeciwdziałanie korupcji

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

Program etyczny i wartości – s. 28-31
Wymagania stawiane dostawcom – s. 52-55
Edukacja i profilaktyka zdrowotna – s. 59-61

Zarządzanie różnorodnością – s. 45
Układy zbiorowe pracy – s. 39
Wymagania stawiane dostawcom – s. 52-55

System zarządzania wpływem na środowisko – s. 46
Nasze cele środowiskowe – s. 47
Inicjatywy mające na celu ograniczenie wpływu środowiskowego – s. 48-51

Kodeks Etyki – s. 28
Kodeks Antykorupcyjny, Procedura Zarządzania Konfliktami Interesów, Raport Przejrzystości – s. 29

Współpraca zewnętrzna

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)
- » Koalicja Rzeczników Etyki
- » Forum Odpowiedzialnego Biznesu
- » Fundacja Digital Poland
- » Koalicja na rzecz Polskich Innowacji
- » Rada Porozumienia na rzecz Inteligentnych Specjalizacji Pomorza
- » grupy robocze ds. konsumenckich oraz ds. innowacji dla zrównoważonego rozwoju i CSR przy Zespole ds. Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw w Ministerstwie Inwestycji i Rozwoju

Ponadto, w Polskiej Radzie Biznesu działa Przewodniczący Rady Nadzorczej Polpharma SA Jerzy Starak, a Prezes Zarządu Markus Sieger jest członkiem Rady Programowej Global Compact Network Poland.

Zewnętrzne inicjatywy i deklaracje

- » Inicjatywa United Nations Global Compact
- » Karta Różnorodności
- » Partnerstwo na rzecz realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDGs)
- » Partnerstwo na rzecz realizacji środowiskowych Celów Zrównoważonego Rozwoju – „Razem dla środowiska”

Interesariusze

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

- » bezpośrednie rozmowy i cykliczne spotkania z pracownikami
- » wewnętrzne fora dyskusyjne
- » badania satysfakcji pracowników i klientów
- » ankiety dla uczestników naszych konferencji i wydarzeń
- » grupy fokusowe
- » badania oczekiwań społeczności lokalnych
- » badania jakościowe przeprowadzane wśród farmaceutów
- » publiczne dyskusje
- » badania konsumenckie
- » targi branżowe

Grono naszych najważniejszych interesariuszy, czyli grup i osób, które wywierają wpływ na nasze działania bądź 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
- » płatnik świadczeń zdrowotnych – Narodowy Fundusz Zdrowia
- » naukowcy i liderzy opinii
- » organizacje społeczne
- » organizacje biznesowe i branżowe





Etyczne prowadzenie biznesu

Etyka

Jesteśmy przekonani, że na firmach z branży farmaceutycznej spoczywa szczególna odpowiedzialność w zakresie dbałości o elementarną wartość, jaką jest dobro pacjenta. Dlatego też podstawą działalności firm farmaceutycznych powinna być etyka.

Budując kulturę etyczną firmy i popularyzując ją wśród pracowników, opieramy się na naszym Programie Etycznym. Jego kluczowym filarem jest **Kodeks Etyki Grupy Polpharma**, który wskazuje najistotniejsze dla nas wartości oraz informuje, jak powinniśmy postępować i czego możemy oczekiwać od innych.

Pozostałe elementy Programu Etycznego to rozwiązania instytucjonalne (w tym system zgłaszania naruszeń), komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna oraz edukacja etyczna. Działaniami edukacyjnymi objęte są wszystkie grupy pracowników, w tym Zarząd. Szkolenia odbywają się cyklicznie, mają postać e-learningu i kończą się sprawdzianem zdobytej wiedzy. Dla pracowników, którzy nie mają dostępu do komputera, organizowane są szkolenia stacjonarne. Dostawcy mogą skorzystać z oddzielnego kursu e-learningowego, dotyczącego etycznych zasad współpracy.

Dla pracownika pierwszym kontaktem w sprawach etycznych jest jego bezpośredni przełożony. W sytuacji, gdy kontakt ten jest utrudniony lub niemożliwy, bądź gdy problem dotyczy bezpośredniego przełożonego, pracow-

nik może zwrócić się do Compliance Officera. Pracownicy Grupy Polpharma oraz zewnętrzni interesariusze firmy mają możliwość zgłaszania zachowań, które noszą znamiona potencjalnego naruszenia przepisów prawa, Kodeksu Etyki lub innych procedur wewnętrznych, za pomocą systemu zgłaszania naruszeń. Gwarantuje on sygnalistom ochronę przed ewentualnymi działaniami odwetowymi.

Liczba skarg dotyczących praktyk zatrudniania, mobbingu i dyskryminacji złożonych w ramach formalnych mechanizmów skargowych:

2017 r. – 20 zgłoszeń do Compliance Officera (wszystkie rozpatrzone), 5 spraw sądowych

2018 r. – 12 zgłoszeń do Compliance Officera (wszystkie rozpatrzone), 5 spraw sądowych



W 2018 r. przyjęliśmy **Kodeks Antykorupcyjny** – podstawowy dokument mający na celu przeciwdziałanie ryzyku korupcji w Grupie Polpharma. Reguluje on m.in. zasady współpracy z przedstawicielami zawodów medycznych, partnerami biznesowymi oraz osobami pełniącymi funkcje publiczne. Jego postanowienia są zgodne z Kodeksem postępowania organizacji Medicines for Europe oraz inspirowane najlepszymi praktykami rynkowymi. Aby skutecznie informować pracowników o dokumencie, przygotowano szereg atrakcyjnych materiałów dodatkowych – film animowany, komiks oraz serię artykułów w wewnętrznych mediach firmowych. Wszyscy pracownicy zostali zobowiązani do zapoznania się z Kodeksem i potwierdzenia tego faktu. Dbamy również o to, aby regularnie przypominać pracownikom o obowiązujących ich zasadach (m.in. podczas stacjonarnych szkoleń z tego zakresu).

W 2017 r. wdrożyliśmy **Procedurę Zarządzania Konfliktami Interesów**, której celem jest zapobieganie nieprawidłowościom powstającym na tym tle i ochrona Grupy Polpharma przed ich negatywnymi konsekwencjami. Procedura wyjaśnia, jakie okoliczności powodują występowanie konfliktu interesów. Określa także, jak należy się zachować w sytuacji wystąpienia konfliktu oraz jakie działania może podjąć pracodawca.

Przywiązujemy również dużą wagę do tego, by nasza współpraca ze środowiskiem medycznym oraz

środowiskiem pacjentów była przejrzysta dla opinii publicznej. Jesteśmy sygnatariuszem Kodeksu Medicines for Europe i od 2018 r. publikujemy roczny **Raport Przejrzystości**, dostępny na naszej stronie WWW. Znajdują się w nim informacje na temat współpracy podmiotów z Grupy Polpharma z przedstawicielami zawodów medycznych (w tym dotyczące wynagrodzeń i wsparcia udziału w wydarzeniach edukacyjnych), a także wynagrodzeń i wsparcia (np. w postaci darowizn lekowych, rzeczowych lub pieniężnych) na rzecz organizacji ochrony zdrowia i organizacji pacjentów.



W latach 2017-2018 nie zanotowaliśmy przypadków korupcji.



Wartości

Chcemy, aby wartości Grupy Polpharma faktycznie przyświecały nam w codziennej pracy, dlatego opracowaliśmy **nowy system oceny pracowniczej**, uwzględniający nie tylko realizację zadań, ale również postępowanie zgodne z tymi wartościami.

Pierwszym krokiem w tym procesie, zrealizowanym w 2018 r., było wypracowanie listy konkretnych zachowań wynikających z naszych wartości. Zadbaliśmy, aby były one zrozumiałe dla wszystkich pracowników, niezależnie od stażu, wieku oraz roli w firmie. W tym celu przeprowadziliśmy szerokie konsultacje na wszystkich szczeblach organizacji – od osób zatrudnionych bezpośrednio przy produkcji aż po Zarząd. Wynikiem tych prac jest zestaw zachowań przypisanych do każdej wartości, stanowiących wzorce w zakresie sposobów okazywania szacunku, jakości współpracy w zespole, działania dla dobra wspólnego.

Szacunek



Uczciwość



Odpowiedzialność



Współpraca



Solidarność



Doceniamy, wyróżniamy i nagradzamy pracowników, których postawy mogą być przykładem do naśladowania. Taki cel ma m.in. najważniejsze wyróżnienie przyznawane pracownikom Grupy Polpharma – **Nagroda Bursztynowego Galena**. Jest ona wręczana w kategorii indywidualnej i zespołowej.

Kandydatury do Nagrody zgłaszane są przez pracowników, w kolejnym etapie Kapituła wybiera najpierw Nominowanych, a następnie Laureatów. Kapituła ocenia, w jakim stopniu każdy kandydat reprezentuje wartości Grupy Polpharma, a także poziom takich umiejętności, jak m.in. komunikacja, dzielenie się wiedzą, kreatywność i innowacyjność oraz współpraca w ramach zespołu i organizacji. I edycja Nagrody odbyła się w 2002 r. Laureatami od tego czasu zostało 239 pracowników.



239

pracowników zostało Laureatami Nagrody Bursztynowego Galena

Jakość produktów i bezpieczeństwo ich stosowania

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. Ciągłe doskonalimy procesy jakościowe i umacniamy kulturę jakości. Poczucie odpowiedzialności za jakość budujemy również u wszystkich naszych dostawców.

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.

Prowadzimy regularne **audyty wewnętrzne** w celu zapewnienia zgodności warunków produkcji z wymaganiami Dobrej Praktyki Wytwarzania. Inspekcje tego typu prowadzone są zarówno przez nadzór produkcyjny, jak i personel ds. zapewnienia jakości. Nasi audytorzy przechodzą proces certyfikacji, będący oceną i formalnym potwierdzeniem ich umiejętności.

Audytom jakości cyklicznie poddawani są również dostawcy materiałów opakowaniowych oraz substancji pomocniczych i aktywnych, laboratoria i wytwórcy kontraktowi, jak też dostawcy szeroko rozumianych usług.

Wspieramy proaktywne działania naszych pracowników na rzecz zapobiegania incydentom jakościowym. Tym samym budujemy wzrost zaangażowania i świadomości w zakresie zasad Dobrej Praktyki Wytwarzania. W 2018 r. w naszym zakładzie w Nowej Dębie rozpoczęliśmy pilotażowy program **Jakość Plus**. W jego ramach pracownicy dokonują zgłoszeń, które mogą mieć wpływ na poprawę jakości naszych produktów, usług i procesów wewnętrznych. Pomysły oceniane są przez specjalnie powołany zespół. Za uzasadnione zgłoszenia pracownicy otrzymują nagrody.

Zarządzamy procesami związanymi z jakością poprzez zdefiniowanie i monitorowanie kluczowych wskaźników. Dzięki raportowaniu online na bieżąco oceniamy wyniki wpływające na obszar jakości, by móc w sposób ciągły doskonalić nasze procesy. Wyniki takie jak m.in. liczba reklamacji są raportowane do Zarządu firmy.



405 zgłoszeń do pilotażu programu Jakość Plus w okresie od marca do końca grudnia 2018

Bezpieczeństwo farmakoterapii

Innym, niezwykle 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 kluczowych elementów systemu jest monitorowanie działań niepożądanych i dokumentowanie samego procesu nadzoru, m.in. poprzez usystematyzowane raporty. Do zgłaszania sygnałów o działaniach niepożądanych produktów Grupy Polpharma są zobowiązani wszyscy nasi pracownicy. Przechodzą w tym celu obowiązkowe szkolenia. Udzielamy też pacjentom i pracownikom ochrony zdrowia fachowej, rzetelnej i zgodnej z aktualnym stanem wiedzy informacji na temat produktów Grupy Polpharma, przyczyniając się do zwiększenia świadomości i wiedzy oraz bezpiecznej farmakoterapii.

Działania w latach 2017–2018:

- » **1927** zgłoszeń działań niepożądanych*
- » **3527** rozmów z pacjentami, z których zdecydowana większość dotyczyła zapytań medycznych i/lub zaobserwowanych działań niepożądanych*
- » Bezpośrednia komunikacja do lekarzy i farmaceutów (tzw. DHPC, Direct Healthcare Professional Communication), ostrzegająca o zagrożeniach związanych ze stosowaniem określonych produktów
- » **Ok. 3000** pracowników przeszło szkolenie e-learningowe na temat zgłaszania działań niepożądanych
- » **Ponad 1100** pracowników uczestniczyło w szkoleniach bezpośrednich
- » Prace nad tzw. odchyleniami od specyfikacji – ocena wpływu odchyleń w procesie produkcyjnym na bezpieczeństwo pacjentów

Postępowania reklamacyjne

Wszystkie zgłoszenia reklamacyjne odnoszące się do naszych produktów są rejestrowane zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz wewnętrznymi procedurami firmy. Każde zgłoszenie traktowane jest indywidualnie, a prowadzone działania wyjaśniające pozwalają na ocenę przyczyn powstania defektów i zaplanowanie odpowiednich działań minimalizujących. Bezpieczeństwo pacjenta/konsumenta jest dla nas nadrzędną wartością, dlatego każde zgłoszenie oceniane jest pod kątem bezpieczeństwa stosowania produktu, dla którego zgłoszono defekt/wadę.

W wypadku podejrzenia wady jakościowej produktu wnioskujemy do Głównego Inspektora Farmaceutycznego o wycofanie go z obrotu. W latach 2017–2018 wycofania dotyczyły serii 19 produktów. Są one dowodem odpowiedzialnej postawy firmy wobec pacjentów, wyrazem świadomego zarządzania jakością, a także ważnym działaniem prewencyjnym.

Bezpieczeństwo danych klientów

W zakresie zapewnienia prywatności danych klientów działamy zgodnie z wymaganiami przepisów prawa. Dostosowaliśmy procesy przetwarzania i ochrony danych do zapisów ogólnego rozporządzenia o ochronie danych (RODO). Powołaliśmy Inspektora Ochrony Danych, który wraz z zespołem nadzoruje działania organizacji w obszarze bezpieczeństwa danych klientów. Organizujemy szkolenia z ochrony danych i bezpieczeństwa informacji oraz stale podnosimy świadomość pracowników.

* Prowadzone przez nas działania w zakresie nadzoru nad bezpieczeństwem farmakoterapii obejmują produkty, dla których podmiotami odpowiedzialnymi są Zakłady Farmaceutyczne Polpharma S.A., Medana Pharma S.A., Polfa Warszawa S.A., a także znajdujące się w naszej ofercie sprzedażowej produkty spółki Herbapol-Lublin.

Zmiana opakowań leków na receptę

Troska o bezpieczeństwo stosowania naszych produktów to również dbałość o odpowiednie opakowania. W roku 2017 rozpoczęliśmy proces, którego celem była poprawa funkcjonalności i bezpieczeństwa opakowań wszystkich naszych leków na receptę, a także zmniejszenie ryzyka popełnienia pomyłki przez farmaceutę podczas wydawania leku oraz błędu pacjenta podczas jego stosowania.

Dotychczasowe opakowania naszych leków zostały zapro-

jektowane w 2005 r. Zaczęliśmy otrzymywać sygnały od farmaceutów, iż opakowania różnych naszych produktów oraz różnych dawek są zbyt podobne do siebie, co może powodować ryzyko pomyłki. W odpowiedzi na te uwagi powstał projekt całkowitej zmiany opakowań leków wytwarzanych przez cztery nasze spółki: Polpharmę, Medanę, Polfę Warszawa i Santo w Kazachstanie. W ramach inicjatywy przeprowadziliśmy rozbudowany dialog z naszymi interesariuszami.

Projekt rozpoczęliśmy badaniami rynkowymi – indywidualnymi wywiadami z farmaceutami i pacjentami. Miały one na celu identyfikację wad dotychczasowego systemu i wypracowanie modelu opakowań idealnych.

- » 7 agencji kreatywnych zaproszonych do procesu
- » 11 projektów graficznych wybranych z ponad 50 propozycji
- » Kilku set farmaceutów oraz pracowników Grupy Polpharma oceniających projekty za pomocą ankiety internetowej
- » 5 najlepszych projektów poddanych badaniom etnograficznym w miejscu sprzedaży
- » 12 aptek po godzinach urzędowania oceniało makiety: ich czytelność, funkcjonalność, łatwość użycia w zależności od oświetlenia, ułożenia w szufladach itd.

Wybrany projekt, po dopracowaniu, został wdrożony w połowie 2018 r.

- » 24 miesiące prac nad nowym wzornictwem i architekturą opakowań
- » Ok. 700 leków sprzedawanych w Polsce zyskało nowe opakowania
- » Kilkanaście zespołów zaangażowanych w przedsięwzięcie

Nasz nowy system opakowań leków na receptę spotkał się z pozytywną opinią Naczelnej Izby Aptekarskiej, a także został finalistą konkursu Dobry Wzór 2019 – najstarszego i najbardziej wiarygodnego polskiego konkursu wzorniczego.

Nowy system opakowań to:

- » Różne kolory dla poszczególnych dawek danego leku – minimalizują ryzyko pomyłki przy wydawaniu leków w aptece oraz są ułatwieniem dla osób starszych, słabowidzących i pacjentów cierpiących na łagodne zaburzenia poznawcze
- » Czytelna architektura informacji – ułatwia odnalezienie szukanego leku w aptece
- » Informacje o leku na co najmniej 3 ściankach opakowania – ułatwiają przechowywanie leku bez względu na typ aptecznej szuflady czy półki
- » Tabela stosowania („okienko komunikacyjne”) – wspiera przestrzeganie zaleceń terapeutycznych dzięki możliwości zapisania na opakowaniu przez pacjenta lub farmaceutę pór przyjmowania leku
- » Oznaczenie grup terapeutycznych leku (np. kardiologia, neurologia) – ułatwia katalogowanie leków w aptece



Standardy bezpieczeństwa pracy

Kompleksową dbałość o bezpieczeństwo i zdrowie pracowników umożliwia nam certyfikowany Zintegrowany System Zarządzania Środowiskowego i BHP, w ramach którego wdrożyliśmy Politykę Bezpieczeństwa i Higieny Pracy. Nie ustajemy w wysiłkach, by praca w Polpharmie była jeszcze bardziej bezpieczna i komfortowa. Co istotne, obowiązkowym szkoleniom z zakresu BHP podlegają nie tylko zatrudnieni w spółkach Grupy, ale także personel firm zewnętrznych wykonujący pracę na terenie naszych zakładów.

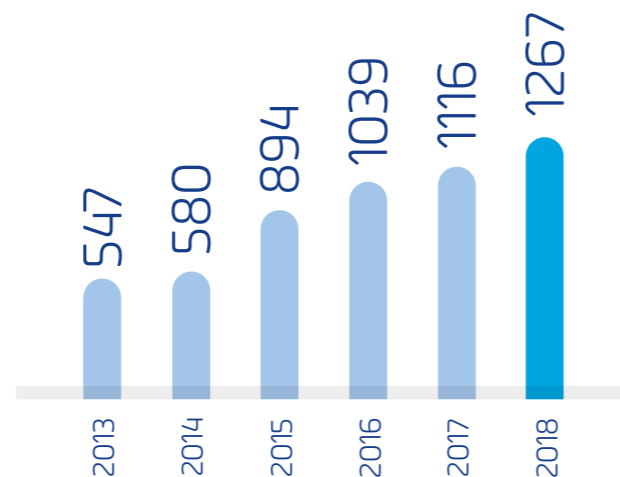


STOP WYPADKOM

Program Stop Wypadkom to funkcjonujący od 2012 r. system zgłaszania i reagowania na sytuacje potencjalnie niebezpieczne. Realizacja programu oceniana jest w kontekście liczby wypadków w danym miejscu pracy. Większa liczba zdarzeń wypadkowych przekłada się na większe oczekiwania wobec menadżerów i pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy.

W latach 2017-2018 nie odnotowaliśmy wypadków śmiertelnych związanych z pracą. W 2018 r. stwierdziliśmy 1 przypadek choroby zawodowej.

Liczba wyeliminowanych zdarzeń potencjalnie wypadkowych:



Co roku organizujemy **Tydzień Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy**. W jego ramach w każdej lokalizacji Grupy Polpharma realizowane są działania edukacyjne, w tym m.in. badania profilaktyczne, szkolenia z gaszenia pożarów, kursy pierwszej pomocy, a także warsztaty i konferencje z zewnętrznymi partnerami podnoszące świadomość w zakresie bezpieczeństwa. W 2017 r. przeprowadziliśmy warsztaty edukacyjne „Bezpiecznie od początku”, podkreślające kluczową rolę szkolenia niedoświadczonych pracowników. W 2018 r. odbyła się konferencja „Substancje niebezpieczne pod kontrolą”, wieńcząca tydzień poświęcony różnym aspektom kontaktu i pracy z substancjami stwarzającymi zagrożenie dla zdrowia i życia człowieka oraz dla środowiska naturalnego.

Od wielu lat wdrażamy **kulturę bezpieczeństwa** poprzez stałe podnoszenie świadomości pracowników. W periodykach firmowych i intranecie publikujemy artykuły propagujące bezpieczne zachowania, organizujemy konkursy wewnątrzfirmowe oraz promujemy konkursy organizowane przez naszych partnerów. W 2018 r. ufundowaliśmy nagrodę specjalną w konkursie fotograficznym OI2NAKI PRACY, organizowanym przez Centralny Instytut Ochrony Pracy.

Dodatkowymi działaniami zwiększającymi bezpieczeństwo objęci są także **pracownicy podwykonawców**, których bezpieczeństwo jest dla nas tak samo ważne, jak naszych własnych pracowników. Nasze wymagania dotyczące bezpieczeństwa pracy uwzględniane są w umowach z podwykonawcami, którzy zostają zapoznani z zasadami postępowania oraz potencjalnymi zagrożeniami. Wszyscy pracownicy podwykonawców przechodzą przed rozpoczęciem prac specjalne szkolenia uwzględniające specyfikę prowadzonych robót. Stworzyliśmy też stronę internetową, na której zgromadziliśmy informacje o wymaganiach wobec podwykonawców. Działania pracowników są monitorowane, a zachowania niepożądane i niebezpieczne – odnotowywane.

Angażujemy się także w działalność Forum Liderów Bezpiecznej Pracy, istniejącego przy Centralnym Instytucie Ochrony Pracy. Zrzesza ono firmy, które przyczyniają się do ciągłego doskonalenia warunków pracy oraz budowania i utrzymywania wysokiej kultury bezpieczeństwa w miejscu pracy. Włączenie do grona liderów w tej dziedzinie jest nobilitacją i uznaniem wysokiego poziomu bezpieczeństwa pracy w Grupie Polpharma. Stanowi również formę docenienia zaangażowania naszych pracowników w tworzenie przyjaznych i komfortowych miejsc pracy. Dzięki Forum możemy wymieniać doświadczenia i najlepsze praktyki z innymi firmami oraz dbać o ciągłe doskonalenie naszych rozwiązań.





Rozwój i satysfakcja pracowników

Wspieramy naszych pracowników w pełnej realizacji ich potencjału. Zapewniamy im dostęp do bogatego programu szkoleń, dostosowanych do indywidualnych kompetencji, wyników pracy oraz potrzeb wynikających ze ścieżki planowania rozwoju. Dofinansowujemy pracownikom kursy, szkolenia podyplomowe i naukę języków (angielskiego i rosyjskiego).

Naszym pracownikom gwarantujemy:

- » konkurencyjne płace i kompleksowy program dodatkowych świadczeń (opieka medyczna, ubezpieczenie na życie, karta MultiSport, wczasy pod gruszą)
- » szerokie możliwości rozwoju zawodowego
- » równe traktowanie w każdej sferze
- » przejrzystą politykę personalną, w tym jasne zasady ocen okresowych
- » uważność na zgłaszane przez nich postulaty
- » przyjazną atmosferę

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 jedynie do opieki medycznej, ubezpieczenia na życie oraz kart MultiSport.



44%
mężczyźni (2102)

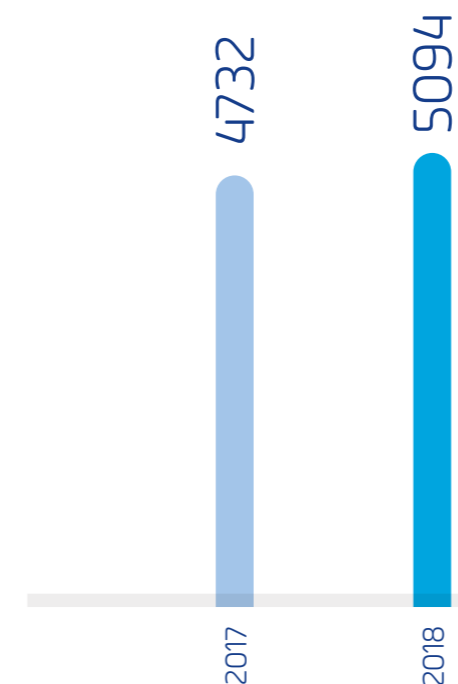
56%
kobiety (2630)



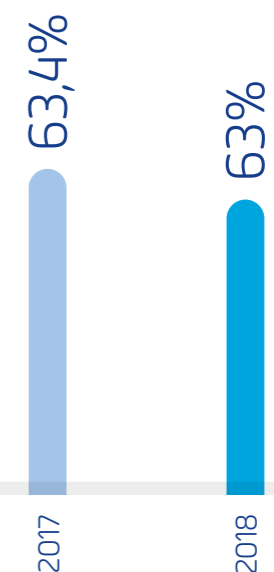
45%
mężczyźni (2281)

55%
kobiety (2813)

Zatrudnienie rok do roku



Pracownicy objęci układami zbiorowymi pracy



Biotechnologia to jeden ze strategicznych sektorów polskiej gospodarki wskazanych w Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju i jedna z najszybciej rozwijających się dziedzin na świecie. W roku 2015 rozpoczęliśmy budowę nowej fabryki, której celem jest świadczenie usług produkcji kontraktowej na rzecz firm biotechnologicznych z całego świata. Wyzwaniem jest jednak brak odpowiedniej liczby wykwalifikowanych pracowników, posiadających doświadczenie w tej młodej w Polsce dziedzinie.

W odpowiedzi na ten problem realizujemy największy w kraju program kształcenia praktycznego w sferze biotechnologii – **BIO Akademię**. Stanowi on jednocześnie unikalną ofertę dla pracowników Polfy Warszawa, którzy będą mogli

przejsć do nowo otwartej fabryki w Duchnicach z zamkniętego zakładu Polfy przy ul. Karolkowej. BIO Akademia jest dla nich szansą na zdobycie wysokospecjalistycznych kwalifikacji oraz uzyskanie zatrudnienia w nowoczesnym zakładzie biotechnologicznej produkcji kontraktowej.

Uczestnicy programu podczas 15-tygodniowego kursu zdobywają wiedzę i umiejętności od doświadczonych ekspertów w dziedzinie biotechnologii. Ponadto, od początku 2019 r. mogą podnosić kompetencje w nowo otwartym laboratorium szkoleniowo-badawczym. Uroczennienie zakładu w Duchnicach planowane jest na 2020 r. Znajdzie tam pracę ok. 450 osób.

7

absolwentów I edycji BIO Akademii (2018)

Od 2012 r. w Polpharmie funkcjonuje Program Wyróżnień, oparty na **systemie kafeterijnym MyBenefit**. Jest on narzędziem, za pomocą którego menedżerowie mogą na co dzień doceniać pożądane zachowania i postawy. Punkty zdobyte przez pracowników w ramach programu mogą oni wymieniać na produkty i usługi, samodzielnie wybierane spośród wielu dostępnych propozycji. Od lipca 2018 r. kafeeteria MyBenefit nie tylko obsługuje Program Wyróżnień, ale także pełni funkcję systemu zarządzania świadczeniami pozapłacowymi. Konto każdego pracownika zostało rozbudowane o Bank Punktów Extra, co kwartał zasilany 100 punktami.

400

stanowisk zakwalifikowanych do home office

Z kolei praca świadczona w formie **telepracy** jest regularnie wykonywana poza siedzibą firmy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, na podstawie porozumienia zawartego pomiędzy pracownikiem a pracodawcą.

- » 7 pracowników zatrudnionych w trybie telepracy z powodów zdrowotnych – zatrudnienie czasowe
- » 3 pracowników z niepełnosprawnościami

Zależy nam na przyciąganiu i zatrzymywaniu w firmie kompetentnych i zaangażowanych pracowników, dlatego oferujemy różnorodne rozwiązania sprzyjające równowadze między życiem zawodowym a prywatnym. Chcemy także aktywizować zawodowo osoby z niepełnosprawnościami oraz rodziców dzieci z niepełnosprawnościami.

Home office dotyczy pracowników, w przypadku których podstawowym miejscem świadczenia pracy jest biuro – mogą oni realizować swoje zadania w domu wymiarze 2 dni w miesiącu. Docelowo planujemy zwiększenie liczby dni home office.

800

pracowników uprawnionych do korzystania z home office

- » 4 pracowników będących opiekunami osób z niepełnosprawnościami



Elementem zmiany kultury organizacyjnej Polpharmy na bardziej otwartą i włączającą jest odpowiednie doskonalenie kompetencji kadry menadżerskiej poprzez spójne programy rozwojowe i cykliczne aktywności. **Program Leadership Go!** zakłada pracę nad różnorodnymi stylami przywódczymi, które można wykorzystać, by odpowiednio zarządzać pracownikami i budować ich zaangażowanie.

ok. 90

uczestników programu w Polsce (dyrektorzy Grupy Polpharma)

ponad 240

sesji feedbackowych

ok. 300

sesji tutoringowo-coachingowych

blisko 500

godzin warsztatów w zespołach ukierunkowanych na usprawnienie współpracy

Kontynuujemy Program Lider, adresowany do nowo zatrudnionych i nowo mianowanych menadżerów. Dzięki niemu mają oni okazję rozwijać kompetencje związane z motywowaniem, docenianiem i rozwijaniem pracowników.

W 2017 r. uruchomiliśmy również projekty rozwojowe Świadomy Lider dla naszego Oddziału Produkcyjnego w Nowej Dębie, a w 2018 r. – dla Oddziału Produkcyjnego w Duchnicach i spółki Medana w Sieradzu. Ich celem było podniesienie kompetencji menadżerskich na wszystkich poziomach zarządzania, od Lidera po Dyrektora Produkcji, a także poprawa komunikacji i współpracy.

W latach 2017 i 2018 przeprowadziliśmy oceny 360 stopni Liderów i Koordynatorów w różnych departamentach, w ramach których informacji zwrotnej udzielali pracownicy produkcji. Proces był w pełni zdigitalizowany, a jego efektem było przygotowanie indywidualnych planów rozwoju pracowników zarządzających produkcją oraz przeznaczonych dla nich aktywności rozwojowych (warsztaty, coachingi).



8 maja 2018 r. najwyższe kierownictwo Polpharmy miało okazję jeszcze bardziej docenić pracę naszych działów operacyjnych i jeszcze lepiej zrozumieć odpowiedzialność, jaka wiąże się z wytwarzaniem produktów, które służą pacjentom. Tego dnia Jerzy Starak, Przewodniczący Rady Nadzorczej Polpharmy, został zatrudniony na stanowisku operatora produkcji, przeszedł niezbędne szkolenia GMP oraz BHP i dołączył do zespołu pakowni Oddziału Produkcji

Form Statych w Starogardzie Gdańskim. Na jeden dzień swoje obowiązki zmienili również Elżbieta Dzikowska, Sekretarz Rady Nadzorczej Polpharmy, Prezes Markus Sieger, członkowie Zarządu oraz inni przedstawiciele najwyższego kierownictwa Grupy Polpharma, którzy stali się pracownikami produkcji, laboratorium kontroli jakości i magazynu wysokiego składowania.

Organizacja wydarzeń kulturalnych, rozrywkowych oraz edukacyjnych, kierowanych zarówno do naszych pracowników, jak i do mieszkańców regionów, w których zlokalizowane są oddziały Grupy Polpharma, to ważny aspekt działalności firmy w zakresie zaangażowania społecznego.

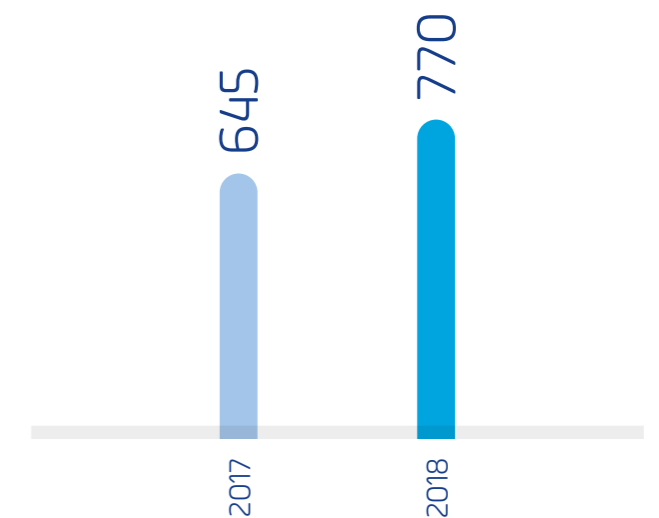
- » **Święto Polpharmy** to wydarzenie organizowane w Starogardzie Gdańskim od kilkudziesięciu lat z okazji Dnia Chemika. Zapraszamy na nie pracowników wraz z rodzinami i przyjaciółmi, a także mieszkańców miasta i całego Kociewia. Co roku w Święcie Polpharmy bierze udział ok. 5000 osób.
- » **Dzień Otwarty** to organizowana od 2008 r. impreza, która ma na celu pokazanie, jak nasze zakłady wyglądają od środka. Co roku podczas wydarzenia ok. 2000 osób ma okazję zobaczyć, jak produkujemy leki, jak wyglądają nasze laboratoria i magazyny. W 2018 r. Dzień Otwarty po raz pierwszy odbył się także w Medanie w Sieradzu.
- » **Koncert świąteczny w Pelplinie** to spotkanie organizowane dla pracowników ze wszystkich lokalizacji Grupy Polpharma, a także przedstawicieli świata nauki, medycyny, instytucji samorządowych i partnerów biznesowych. To dla nas wyjątkowe wydarzenie, ponieważ pozwala na integrację naszych pracowników.



Promujemy wśród naszych pracowników zdrowy styl życia, dlatego w 2016 r. stworzyliśmy specjalną platformę sportową Inpulse. Każdy zatrudniony może założyć konto, które rejestruje jego aktywności sportowe. Osoby, które wykazują się największą regularnością, są nagradzane sportowymi upominkami. Dodatkową motywacją do aktywności fizycznej są wyzwania charytatywne, w ramach których uprawiając sport można jednocześnie wspierać domy dziecka, fundacje czy schroniska dla zwierząt.

Zdrowy styl życia to również motywowanie pracowników do regularnych **dojazdów rowerem do pracy**. Zbudowaliśmy parkingi rowerowe bezpośrednio przy stanowiskach pracy, wydajemy skrócony kodeks drogowy, organizujemy bezpłatne przeglądy techniczne rowerów oraz, we współpracy z lokalnymi jednostkami policji, szkolenia dla pracowników.

Pracownicy dojeżdżający do pracy rowerem



W szczególny sposób świętujemy **jubileusze pracy** w naszej firmie. W ramach obchodów 25-lecia zatrudnienia organizujemy specjalną galę, z upominkami i życzeniami od kadry zarządzającej.

688

„25-latków” w Grupie Polpharma w styczniu 2018 r.

Szczycimy się tym, że pracę w naszych zakładach wybierają kolejne pokolenia zatrudnionych u nas rodzin. Zależy nam na utrzymaniu więzi i lojalności nie tylko obecnych, ale także emerytowanych pracowników. Z tego powodu **Polpharma otacza różnymi formami opieki ok. 1400 emerytów i rencistów firmy**. Oplacamy im ponadstandardowy pakiet medyczny oraz korzystanie z kart MultiSport. Organizujemy cykliczne spotkania, w czasie których przekazujemy informacje z życia firmy. Zapraszamy na wycieczki, imprezy kulturalne oraz spotkania międzypokoleniowe w oddziałach firmy, z którymi emeryci byli wcześniej związani. Prowadzimy na Facebooku fanpage Polpharma Emerytom, dzięki któremu wielu seniorów zaczęło uczyć się obsługi komputera i korzystania z mediów społecznościowych. Zachęcamy emerytów do aktywnego udziału w życiu społecznym poprzez wspieranie lokalnych akcji charytatywnych i wolontariackich. Wspieramy również naszych seniorów znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, oferując im zapomogi oraz kupując sprzęt medyczny.



Różnorodność

Dostrzegamy różnice między naszymi pracownikami i uważamy je za wartość, co podkreślamy w naszym Kodeksie Etyki (mowa o tym również w podpisanej przez nas Karcie Różnorodności). 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. W Grupie Polpharma obowiązuje oddzielna procedura przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy.

Jednym z najważniejszych aspektów zarządzania różnorodnością w naszej firmie jest zarządzanie międzypokoleniowe. W ramach działań podejmowanych w tym obszarze zrealizowaliśmy badanie „Polpharma łączy pokolenia”, które pozwoliło na zidentyfikowanie kluczowych ryzyk biznesowych oraz szans związanych z różnorodnością pokoleniową.

Przeprowadziliśmy spotkania z menadżerami, podsumowujące wyniki badania oraz uświadamiające, jakie korzyści niesie praca w międzygeneracyjnym zespole. Ponadto w latach 2017-2018 w szkoleniach dotyczących zarządzania i współpracy międzypokoleniowej, prowadzonych przez ekspertów zewnętrznych, wzięło udział ok. 100 pracowników z różnych działów i lokalizacji. W październiku 2017 r. zaprosiliśmy zainteresowanych menadżerów i koordynatorów do udziału w moderowanym spotkaniu, angażującym ich w tworzenie pomysłów na konkretne działania, z zakresu zarządzania wielopokoleniowego. Efektem tego spotkania jest lista inicjatyw i projektów, które regularnie przeglądamy i systematycznie wdrażamy.

Od kilku lat współpracujemy z Fundacją Integracja w dziedzinie dostosowywania naszych siedzib do potrzeb osób z różnymi niepełnosprawnościami. W lutym 2017 r. nasze biuro w Warszawie otrzymało certyfikat „Obiekt bez barier”, potwierdzający spełnienie wymogów dostępności.

0 potwierdzonych przypadków dyskryminacji

(w latach 2017-2018 zarejestrowaliśmy 7 zgłoszeń o podejrzeniu dyskryminacji, wszystkie zostały rozpatrzone)



Troska o środowisko naturalne

Jesteśmy firmą produkcyjną, a każdy proces wytwórczy, w szczególności wykorzystujący substancje chemiczne, wpływa na środowisko. Chcemy, by ten wpływ był jak najmniejszy, dlatego:

- » ciągle podnosimy efektywność procesów
- » racjonalnie zarządzamy energią, wodą i emisjami zanieczyszczeń wprowadzanych do środowiska
- » dbamy, aby stosowane substancje chemiczne były bezpieczne
- » analizujemy możliwości ograniczenia wpływu na środowisko na etapie opracowywania technologii i rozwoju produktu
- » monitorujemy zmiany w otoczeniu i odpowiednio reagujemy
- » stale udoskonalamy nasze systemy zarządzania

Podstawą zarządzania środowiskiem jest Zintegrowany System Zarządzania Środowiskowego i BHP. W jego ramach realizowane są polityki: Polityka Zrównoważonego Rozwoju Środowiskowego, Polityka Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Polityka Zarządzania Laboratorium.

Międzynarodowe normy, z którymi jest zgodny Zintegrowany System Zarządzania Środowiskowego i BHP Grupy Polpharma:

- » ISO 14001 (zarządzanie środowiskowe)
- » OHSAS 18001 i PN-N-18001 (zarządzanie BHP)
- » PN-EN ISO/IEC 17025 (zarządzanie jakością w Laboratorium Monitoringu Środowiska um Monitoringu Środowiska)

Nasze najważniejsze cele środowiskowe:



ograniczenie zużycia energii elektrycznej i ciepłej



ograniczenie poboru wody



zwiększenie zakresu stosowania materiałów opakowaniowych pochodzących z recyklingu



maksymalizacja procesów regeneracji i powtórnego wykorzystania rozpuszczalników



ograniczenie ilości wytwarzanych odpadów oraz zwiększenie ilości odpadów poddawanych recyklingowi i odzyskowi

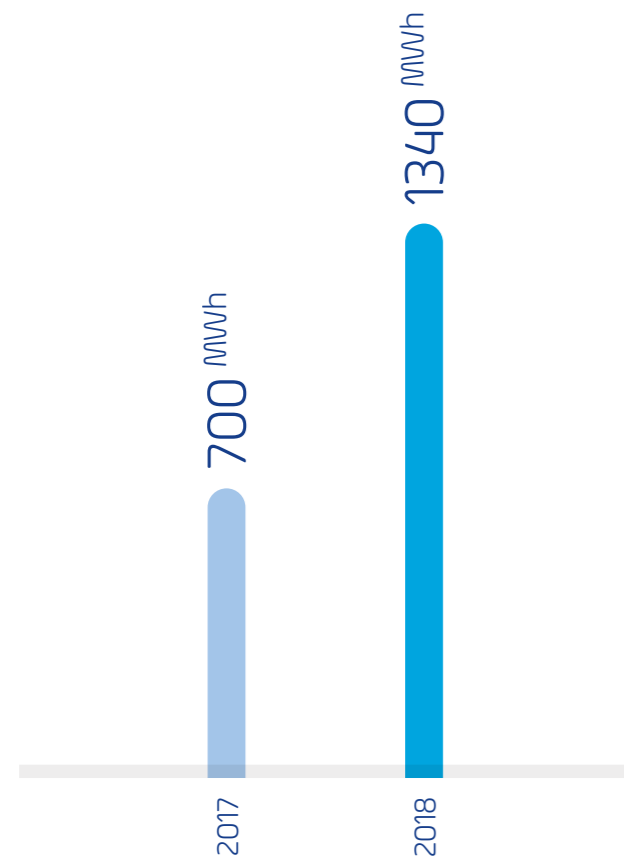


ograniczenie emisji CO₂ w transporcie osobowym

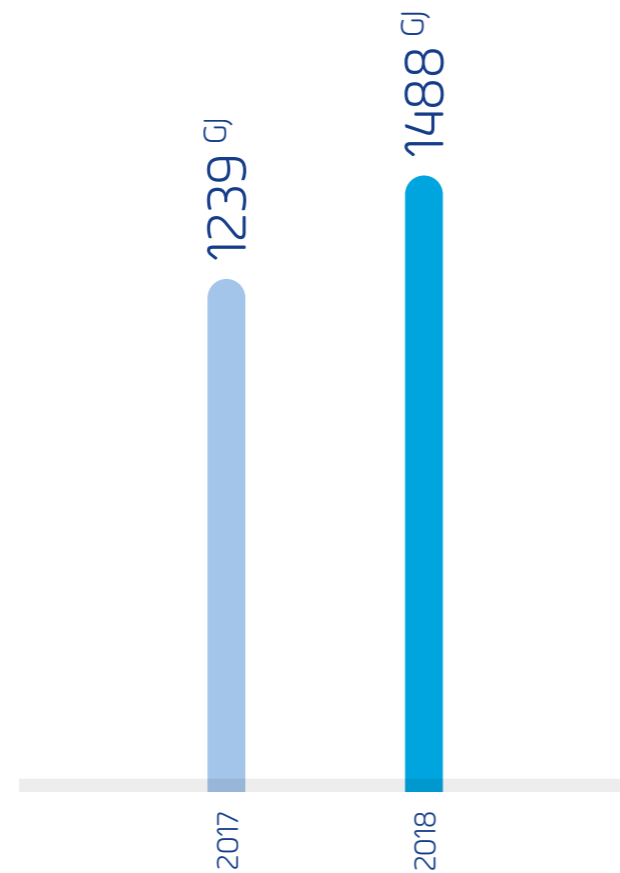
Jesteśmy świadomi wpływu substancji aktywnych z produkcji farmaceutycznej (API) na ekosystemy wodne. Podjęliśmy współpracę z Politechniką Gdańską w celu **ograniczenia ilości API w ściekach** z zakładowej oczyszczalni, kierowanych do rzeki Wierzycy. Określiśmy stopień oczyszczenia ścieków oraz ich wpływ na skuteczność procesu oczyszczania. Zbadaliśmy zawartość API, określiliśmy ich wpływ na środowisko wodne oraz wskazaliśmy najbardziej uciążliwe substancje. Następnie określiliśmy sprawność procesów oczyszczania w zakresie redukcji zawartości API. Dzięki temu opracowujemy skuteczniejsze metody dezaktywacji lub eliminacji API w ługach i ściekach produkcyjnych. Te badania i rozwiązania przygotowują nas do implementacji planowanych zmian w prawie środowiskowym w zakresie zawartości API w oczyszczonych ściekach.

Program Oszczędzania Energii to działania techniczne oraz organizacyjne w Grupie dążące do ograniczania zużycia energii cieplnej i elektrycznej. Do najważniejszych działań przeprowadzonych w latach 2017 i 2018 należały: modernizacje i optymalizacje instalacji technologicznych (np. centralnego odpylania, sprężonego powietrza, wody lodowej, węzłów cieplnych), zmiana technologii oświetlenia wewnętrznego na LED w budynkach produkcyjnych i magazynowych, zastosowanie układów odzysku ciepła oraz poprawa izolacji termicznej na instalacjach cieplnych. Dzięki wszystkim inicjatywom udało nam się zaoszczędzić 700 MWh energii elektrycznej oraz 1239 GJ energii cieplnej w roku 2017 i 1340 MWh energii elektrycznej oraz 1488 GJ energii cieplnej w roku 2018.

Oszczędność energii elektrycznej



Oszczędność energii cieplnej



Nagroda Zielonego Procesu została stworzona w celu docenienia działań pracowników, które przyczyniają się do ograniczania negatywnego wpływu firmy na środowisko (zużycia energii i wody, produkcji odpadów i ścieków, emisji gazów i pyłów do powietrza). Program daje również możliwość zaobserwowania kompetencji pracowników: ich kreatywności, umiejętności rozwiązywania problemów, stosowania wiedzy teoretycznej w praktyce oraz pracy zespołowej. Do oceny inicjatyw stosowane są cztery kryteria: korzyści środowiskowe, korzyści finansowe, transfer wiedzy oraz wartość naukowa. Pomysłodawcy trzech najlepszych spośród wdrożonych inicjatyw są nagradzani m.in. premią finansową oraz punktami w systemie kafeteryjnym MyBenefit, a ponadto otrzymują statuetki wykonane przez podopiecznych Fundacji SYNAPSIS.



W 2018 r. obchodziliśmy 10-lecie Nagrody Zielonego Procesu.

129

inicjatyw zgłoszonych w latach 2009-2018

ok. 18 mln zł

korzyści z dotychczasowych zgłoszeń

W latach 2017-2018 pracownicy zgłosili 31 inicjatyw.

W 2018 r. Biuro Handlowe w Warszawie, po spełnieniu szeregu kryteriów stawianych przez Fundację dla Edukacji Ekologicznej, otrzymało **certifikat Green Office**. Pozostałe lokalizacje Grupy również spełniają wspomniane kryteria środowiskowe. Organizujemy wydarzenia, podczas których promujemy tematykę ochrony środowiska. Od 2014 r. dzielimy się wiedzą i dobrymi praktykami

z firmami z całej Polski podczas spotkań z cyklu „**Porozmawiajmy o środowisku**”. Z kolei w czasie **Zielonego Tygodnia** pracownicy Polpharmy otrzymują praktyczne wskazówki, jak zapobiegać marnotrawstwu żywności, jak podróżować bez śmiecenia, jak ograniczać problem smogu i niskiej emisji, jak odpowiednio segregować odpady czy oszczędzać energię i wodę w domu.



Podjęliśmy działania na rzecz minimalizacji naszego **śladu węglowego**, ograniczamy zużycie energii, zwiększamy efektywność transportu (w tym również osobowego), kontrolujemy naszych dostawców w ramach Polityki Zrównoważonego Łańcucha Dostaw, odpowiednio gospodarujemy odpadami.

107 034,32 t CO₂

ślad węglowy Grupy Polpharma za 2017 r.

112 349,15 t CO₂

ślad węglowy Grupy Polpharma za 2018 r.

W 2018 r. przyjrzeliśmy się możliwościom szerszego stosowania rozwiązań zgodnych z ideą **gospodarki obiegu zamkniętego (GOZ)** i standardem BS 8001. Przeanalizowaliśmy pod tym kątem polityki prowadzone w odniesieniu do odpadów, opakowań, wody, energii oraz dostawców. Efektem wspomnianego przeglądu jest lista rekomendowanych działań, które będziemy podejmować w najbliższych latach.

Należą do nich m.in.:

- » włączenie kryteriów środowiskowych do procesu wyboru dostawców
- » dążenie do realizacji założenia zero waste to landfill, czyli do niewytwarzania jakichkolwiek odpadów trafiających na składowiska
- » ograniczanie stosowania opakowań jednorazowych (firmowe zakupy, kantyny pracownicze, organizowane wydarzenia)
- » edukowanie pracowników w zakresie zrównoważonej konsumpcji

Przeprowadziliśmy również diagnozę dojrzałości Grupy Polpharma do realizacji założeń GOZ i została ona określona na poziomie 2. Oznacza to, że zdefiniowaliśmy i rozpoczęliśmy wdrażanie działań z zakresu wszystkich kluczowych zasad GOZ. Są to odzysk i recykling wytwarzanych odpadów, regeneracja rozpuszczalników, stosowanie opakowań jednostkowych z makulatury oraz realizacja Programu Oszczędzania Energii.

Poziom dojrzałości organizacji według normy BS 8001

4

OPTYMALIZUJĄCY (OPTIMISING)
NOWE MODELE BIZNESOWE

3

ZAANGAŻOWANY (ENGAGED)
INNOWACJE W PRODUKTACH I PROCESACH

Wprowadzenie innowacyjnych rozwiązań w procesach biznesowych związanych bezpośrednio z dostarczanym produktem lub usługą

2

↑ **POPRAWIONY (IMPROVED)**
POPRAWA PROCESÓW

Organizacja zdefiniowała i rozpoczęła wdrażanie działań dla wszystkich kluczowych zasad

1

↓ **PODSTAWOWY (BASIC)**

Organizacja podejmuje pierwsze działania – zdiagnozowała kluczowe obszary wpływu i realizuje pierwsze projekty strategiczne

0

↓ **NIEWYKSZTAŁCONY (UNFORMED)**

Działania organizacji dosyć ograniczone, często tylko do działań związanych z odpadami w zakresie obowiązków prawnych

Zrównoważony łańcuch dostaw

W latach 2017-2018 kontynuowaliśmy realizację ogłoszonej w 2015 r. **Strategii Zrównoważonego Łańcucha Dostaw**. Jej podstawą jest Kodeks Postępowania Dostawców Grupy Polpharma, opierający się na naszych wartościach oraz standardach uznanych przez społeczność międzynarodową. Gotowość dostawcy do prowadzenia swojego biznesu zgodnie z wymogami Kodeksu jest jednym ze wstępnych warunków podjęcia współpracy z naszą firmą.

Kodeks określa nasze oczekiwania wobec dostawców w takich obszarach, jak m.in.:

- » warunki zatrudnienia i prawa pracownicze
- » bezpieczeństwo i higiena pracy
- » bezpieczeństwo i jakość produktów
- » wpływ na środowisko naturalne
- » zarządzanie i etyka
- » badania z udziałem ludzi i zwierząt

W roku 2017 opracowaliśmy narzędzie do weryfikacji dostawców i oceny ryzyka w łańcuchu dostaw. Dostawcy zostali podzieleni na pięć grup, adekwatnie do ich znaczenia dla zachowania ciągłości biznesu Grupy Polpharma. Przegląd realizowany jest cyklicznie i opiera się na trzech podstawowych kryteriach:

- » ocenie stopnia przestrzegania zapisów Kodeksu Postępowania Dostawców Grupy Polpharma, w tym ocenie ryzyk związanych z niespełnianiem jego wymogów
- » ocenie kraju pochodzenia dostawcy
- » ocenie rocznego obrotu z dostawcą

Od 2018 r. prowadzimy dodatkową, regularną weryfikację kluczowych dostawców, z wykorzystaniem przygotowanej do tego ankiety samoewaluacji dostawcy. W pierwszym roku zweryfikowaliśmy pozytywnie 64% kluczowych dostawców. Z zebranych informacji wynika, że tylko jeden kluczowy dostawca nie spełniał wymogów Kodeksu.

W latach 2017-2018 rozpoczęliśmy przygotowania do wdrożenia wytycznych normy ISO 20400 – Zrównoważone zakupy. Obejmują one następujące działania:

- » przyjęcie Polityki Zrównoważonego Łańcucha Dostaw, która stała się dokumentem nadrzędnym nad procedurami zakupowymi
- » aktualizacja obowiązujących w firmie dokumentów, w celu nadania im spójności z Polityką
- » opracowanie Kodeksu Postępowania Dostawców
- » opracowanie procedury odstępstw dla dostawców, którzy nie podpisali zobowiązania do przestrzegania Kodeksu
- » rozpoczęcie cyklicznego procesu oceny wszystkich dostawców w celu zaszeregowania ich do odpowiednich grup ryzyka
- » włączenie kryteriów zrównoważonego łańcucha dostaw do oceny ofert we wszystkich obszarach zakupowych
- » opracowanie narzędzi wspierających rozwój dostawców w obszarach zawartych w Kodeksie Postępowania Dostawców Grupy Polpharma
- » uwzględnienie kryteriów związanych ze zrównoważonym łańcuchem dostaw w ocenach rocznych wszystkich pracowników działów zakupowych

Zrównoważony Łańcuch Dostaw to także cykliczne warsztaty edukacyjne dla naszych dostawców. W 2017 r. zorganizowaliśmy w Warszawie konferencję, której celem była nie tylko edukacja i wymiana doświadczeń, ale też praktyczne wsparcie dostawców w dostosowywaniu się do wymagań Kodeksu. W 2018 r. zaprosiliśmy naszych dostawców na warsztaty, które odbyły się w Warszawie oraz Gdańsku, a ich tematem przewodnim były wartości w biznesie.

120

dostawców uczestniczyło w forum wymiany wiedzy w 2017 r.

110

dostawców zgromadziły spotkania w 2018 r.

Uruchomiliśmy również platformę online dla dostawców (www.dostawca.polpharma.pl). Zawiera ona najważniejsze informacje w zakresie zrównoważonego łańcucha dostaw oraz szkolenie e-learningowe. W każdym z obszarów Kodeksu prezentuje ono dostawcom szczegółowy zakres naszych wymagań, a także sposoby ich wdrażania i pomocne narzędzia. E-learning jest dostępny w językach: polskim, angielskim oraz rosyjskim.



Zrównoważony łańcuch dostaw w liczbach:



8 089

dostawców współpracujących z polskimi spółkami Grupy w 2018 r.



3 919

naszych dostawców zostało w 2017 r. poddanych weryfikacji i ocenie ryzyka



78%

naszych dostawców pochodzi z Polski (dane za 2018 r.)



100%

dostawców otrzymało Kodeks Postępowania Dostawców



230

dostawców wzięło udział w naszych warsztatach w latach 2017-2018



Wśród naszych dostawców znajdują się m.in.:

- » producenci maszyn, urządzeń, surowców do produkcji, opakowań
- » firmy transportowe
- » centra logistyczne
- » dostawcy usług nieprodukcyjnych, marketingowych oraz inżynierskich
- » firmy utylizacyjne

Zdecydowana większość naszych dostawców pochodzi z Polski. Pozostałe kraje, w których posiadamy ponad 100 dostawców, to: Niemcy, Bułgaria, Wielka Brytania i Litwa.

Sukces projektu zrównoważonego łańcucha dostaw jest możliwy dzięki zaangażowaniu naszych pracowników. Do realizacji działań w tej dziedzinie powołaliśmy zespół składający się z koordynatorów w poszczególnych Pionach Zakupów oraz ekspertów w zakresie jakości, BHP, środowiska i etyki. Pracownicy ci mają zapewnione spotkania edukacyjne, są zaangażowani w tworzenie narzędzi i rozwiązań oraz w budowanie relacji z naszymi dostawcami. Grupa projektowa raportuje w cyklu rocznym swoje działania do Komitetu Sterującego Zrównoważonego Łańcucha Dostaw.



Służba pacjentom i społeczeństwu



Bezpieczeństwo lekowe Polski

Polpharma, jako największa polska firma farmaceutyczna, 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 przystępnej cenie. Jako jedyni w Polsce wytwarzamy na dużą skalę zarówno substancje farmaceutyczne, niezbędne do wytwarzania produktów leczniczych, jak też gotowe postaci leków. Pozwala to na zmniejszenie uzależnienia naszej produkcji od surowców pozyskiwanych z zewnątrz i zminimalizowanie ryzyk z tym związanych.

- » Dostarczamy na rynek polski 266 produktów (brandów)* odpowiadających na najbardziej rozpowszechnione problemy zdrowotne. Jeśli uwzględnimy wszystkie formy, dawki i wielkości opakowań, nasze polskie portfolio zawiera 816 pozycji (tzw. SKU)**.
- » Mamy 13% udziału ilościowego w rynku leków refundowanych, przy czym tylko 6% udziału wartościowego w refundacji (dane za 2018 r.).
- » Co 8. opakowanie leku w polskich aptekach i co 3. w polskich szpitalach pochodzi z Polpharmy.
- » Utrzymujemy produkcję 42 produktów leczniczych, w tym leków ratujących życie, które nie mają odpowiedników na polskim rynku.
- » Jako jedyna firma w Polsce wytwarzamy na dużą skalę 42 substancje czynne – surowce do produkcji leków.
- » Mamy udział w zapewnieniu strategicznych rezerw wojskowych w zakresie zaopatrzenia w leki.

* Brand to produkt bez rozróżnienia postaci, dawki, wielkości opakowania.
** SKU to produkt z rozróżnieniem postaci, dawki, wielkości opakowania; liczby obejmują produkty, dla których podmiotami odpowiedzialnymi są Zakłady Farmaceutyczne Polpharma S.A., Medana Pharma S.A., Polfa Warszawa S.A., a także produkty spółki Herbapol-Lublin, dla której Polpharma Biuro Handlowe Sp. z o.o. świadczy usługi sprzedażowo-marketingowe.

Edukacja i profilaktyka zdrowotna

W kontekście starzenia się społeczeństwa i rosnącego tempa życia dodatkowo rośnie waga profilaktyki zdrowotnej i wczesnego wykrywania chorób. Świadomi potrzeb społecznych w tym obszarze realizujemy programy profilaktyczne oraz tworzymy internetowe serwisy edukacyjno-poradnikowe.



Od 2018 r. realizujemy **Narodowy Program Wykrywania POChP**. Są to prowadzone w całej Polsce badania przesiewowe mające na celu poprawę skuteczności diagnozowania przewlekłej obturacyjnej choroby płuc. Badaniom towarzyszą akcje edukacyjne dotyczące tego schorzenia.

Świadomość społeczna w odniesieniu do POChP jest wciąż bardzo niska. Diagnozowanie tej choroby utrudnia to, że w początkowym okresie może nie dawać ona specyficznych objawów i łatwo pomylić ją z innymi schorzeniami. Do stwierdzenia POChP konieczne jest wykonanie spirometrii. To prosta procedura, ale wykonuje się ją zbyt rzadko. Konieczne jest zwiększenie liczby wykonywanych badań spirometrycznych. Aby ułatwić dostęp do nich, w ramach Narodowego Programu Wykrywania POChP nawiązaliśmy współpracę z polskim startupem HealthUp, twórcą kompleksowego systemu spirometrycznego AioCare.

Lekarzom podstawowej opieki zdrowotnej zostały udostępnione spirometry AioCare oraz dostęp do inteligentnej aplikacji mobilnej. System AioCare umożliwia sprawne i proste wykonanie badania w każdym gabinecie lekarskim, a także podczas wizyty domowej. W 2018 r. przeprowadziliśmy pilotaż wspólnej akcji w 20 gabinetach



lekarzy pierwszego kontaktu. Badania na grupie 260 pacjentów dały niepokojące wyniki – u aż 38% niediagnozowanych wcześniej osób wykryto obturację oskrzeli, która najczęściej wskazuje na POChP. W związku z powodzeniem pilotażu od listopada 2018 r. w całej Polsce udostępniane były kolejne mobilne urządzenia AioCare (w sumie zostało przekazanych 400 szt.).



**CISNIENIE
NA ŻYCIE**

Ciśnienie na życie to największa ogólnopolska kampania edukacyjna dotycząca nadciśnienia tętniczego. Jej odsona 2017/2018 była poświęcona pierwszej pomocy w zawale serca. Edukowaliśmy nie tylko poprzez media, ale również w ramach praktycznych warsztatów, podczas których uczyliśmy pacjentów, farmaceutów, lekarzy i dziennikarzy, jak skutecznie działać, by wykorzystać każdą minutę w przypadku podejrzenia zawału.

Efekty kampanii od grudnia 2012 r. do końca 2018 r.:

- » **250** lokalizacji odwiedzonych na terenie całego kraju
- » **Ponad 380 000** osób, którym zmierzaliśmy ciśnienie
- » **850 000** egz. rozdanych materiałów edukacyjnych



**STREFA
NA ZDROWIE
POLPHARMY**

Od 2012 r. realizujemy program **Strefa na Zdrowie**, który ułatwia dostęp do badań oraz konsultacji ze specjalistami pacjentom powyżej 40. roku życia, mieszkającym w mniejszych miejscowościach. Jest to najprawdopodobniej najszerza oferta bezpłatnych badań i konsultacji dostępna dla pacjentów w Polsce.

2017:

- » **12** miejscowości
- » **Ponad 2000** pacjentów
- » **Ponad 3300** badań

2018:

- » **8** miast
- » **Ok. 4000** pacjentów
- » **Blisko 4500** badań i konsultacji

Prowadzimy serwisy edukacyjne oraz poradnikowo-produktowe, a także tematyczne kanały/profile w mediach społecznościowych. Publikowane na nich treści są praktyczne, wiarygodne, wyczerpujące i aktualne.

- » 52 strony WWW
- » Niemał 8 000 000 unikalnych użytkowników w latach 2017-2018

Najpopularniejsze strony:

- » www.biotebal.pl
- » www.odetchnijspokojnie.pl
- » www.abcmigrena.pl
- » www.ibufen.pl
- » www.mojeoczy.pl

6



kanałów w serwisie YouTube (łącznie ponad **8500** subskrypcji)

8



stron na portalu Facebook (łącznie ponad **1 000 000** fanów)

3



profile w serwisie Instagram (łącznie ponad **11 000** obserwujących)

Rozwój społeczności lokalnych

Niezwykle ważne jest dla nas angażowanie się w sprawy społeczne w regionach, w których działamy. To istotny element przyjętej przez nas strategii odpowiedzialnego biznesu, zgodnie z naszym motto „Ludzie pomagają ludziom”. Poprzez zaangażowanie społeczne Grupa Polpharma rozumie różne obszary i rodzaje działań, związane m.in. z edukacją, profilaktyką zdrowotną oraz popularyzacją aktywnego stylu życia.

Od 2013 r. rozwijamy **Program Wolontariatu Pracowniczego**. W jego ramach co roku finansujemy 20 najciekawszych projektów zgłoszonych przez pracowników w następujących kategoriach:

- » zdrowie i profilaktyka zdrowotna
- » poprawa jakości życia
- » edukacja i wyrównywanie szans
- » pomoc humanitarna
- » rozwój lokalny i ekologia
- » pomoc kierowana do zwierząt (od 2018 r.)

Pracownicy mogą zaangażować się także w akcję „Listy do Świętego Mikołaja”. Każdorazowo bierze w niej udział ok. 300 osób, które w odpowiedzi na listy dzieci z placówek opiekuńczo-wychowawczych do Mikołaja przygotowują dla nich indywidualne prezenty świąteczne.

W 2018 r. odbyło się spotkanie dla naszych wolontariuszy, będące okazją do poznania osób, które na co dzień pracują w różnych częściach Polski, wymiany doświadczeń oraz inspiracji. Zaprosiliśmy na nie specjalistów od wolontariatu, którzy podzielili się swoją wiedzą. Część warsztatowa polegała na pracy w grupach, podczas której powstały nowe pomysły na rozwijanie wolontariatu pracowniczego. Spotkanie zostało przygotowane we współpracy z Fundacją Ashoka Polska.



Wolontariat
w liczbach
(2017-2018)

Od początku trwania
konkursu w roku 2013
do końca 2018 r.



315

wolontariuszy

815

wolontariuszy



4862

przepracowane godziny

15484

przepracowane godziny



2841

beneficjentów

18401

beneficjentów

Wyspa Spokojnych Rodziców to program, który prowadzimy wspólnie z Fundacją Dajemy Dzieciom Siłę w Centrum Zdrowia Dziecka w Warszawie oraz w Uniwersyteckim Centrum Klinicznym w Gdańsku. Jest on skierowany do długo hospitalizowanych dzieci oraz ich rodziców. Jego uczestnicy zostają objęci pomocą psychologów oraz wolontariuszy, którzy pomagają im w codziennych sprawach, organizują spotkania i wydarzenia oraz grupy wsparcia. W szpitalach uruchomiono interaktywne punkty informacyjne z dostępem do materiałów potrzebnych rodzicom. We współpracy z psychologami opracowaliśmy „Poradnik spokojnego rodzica”.

Rezultaty programu (2017-2018):

- » **700** dzieci objętych pomocą wolontariuszy
- » **560** godzin dyżurów wolontariuszy w szpitalach
- » **325** rodziców objętych wsparciem
- » **928** godzin dyżurów psychologów



Fundusz Inicjowania Rozwoju i Forum Inicjowania Rozwoju

Fundusz Inicjowania Rozwoju to współtworzone przez nas partnerstwo międzysektorowe na rzecz społeczności lokalnych województwa pomorskiego. Zrzesza przedstawicieli biznesu, samorządów i organizacji pozarządowych. Celem Funduszu jest wsparcie finansowe i kompetencyjne inicjatyw, które mają pozytywny wpływ na rozwój społeczno-gospodarczy Pomorza.

Dzięki wsparciu otrzymanemu w ramach 4. edycji Funduszu, ogłoszonej w roku 2018:

- » Fundacja Kobiety Wędrownie odpowiedziała na wyzwania integracji społecznej imigrantek w formie projektu „Razem na rynek pracy”
- » Stowarzyszenie Przyjaciół Szkoły w Miszewie wystawiło pierwsze sztuki Teatru Dziecięcego Jantark
- » Zasięg oddziaływania zwiększył Festiwal Wrażliwy, realizowany przez Fundację Zostaw Swój Ślad
- » Powstała pierwsza pomorska marka ekonomii społecznej, łącząca ekologię i aktywność zawodową poprzez tworzenie produktów z recyklingu – Zeroban
- » Powstała mała architektura placu zabaw w Tuchomiu

Co roku wspieramy finansowo i merytorycznie Forum Inicjowania Rozwoju, które jest największą na Pomorzu konferencją dotyczącą budowania partnerstw międzysektorowych na rzecz promowania społecznej odpowiedzialności biznesu i zrównoważonego rozwoju.



**Innowacje
i rozwój
wiedzy**

Cyfrowa transformacja

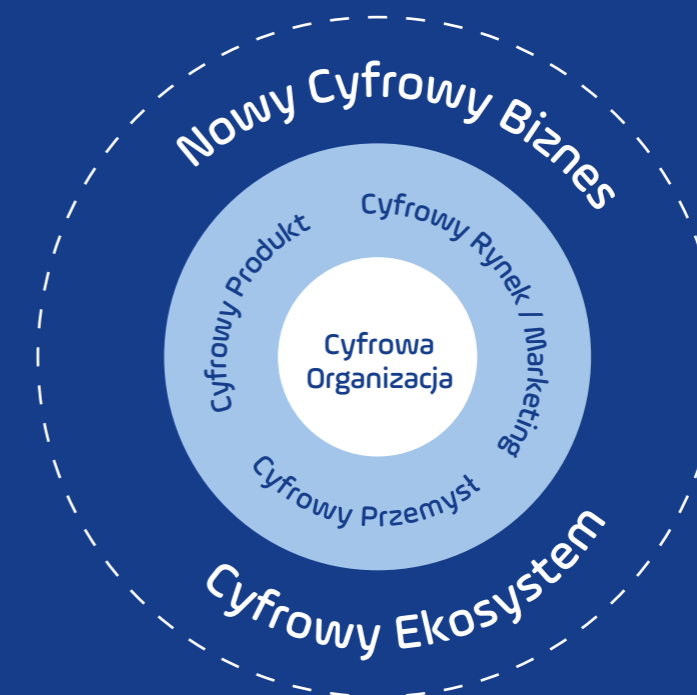
Istotnym trendem w globalnej branży ochrony zdrowia jest transformacja cyfrowa. Przemysł farmaceutyczny zmienia swoją rolę – nie zajmuje się wyłącznie dostarczaniem leków, ale wspiera pacjentów w profilaktyce i dbaniu o zdrowie.

To również droga, którą podąża Polpharma. Jesteśmy przekonani, że cyfryzacja może być dla nas wsparciem we wdrażaniu innowacyjnych rozwiązań dla pacjentów oraz nowych modeli współpracy z partnerami w ramach systemu ochrony zdrowia. Może również znacząco wpłynąć na usprawnienie procesów biznesowych w naszej firmie, podniesienie efektywności działania oraz poprawę komunikacji i pracy zespołowej. Jako lider na rynku, chętnie angażujemy się także w inicjatywy takie jak Fundacja Digital Poland, których celem jest wspieranie cyfrowej transformacji Polski i tworzenie ekosystemu sprzyjającego innowacjom w tej dziedzinie.

Dla potrzeb transformacji stworzyliśmy model cyfryzacji Polpharmy, który ma nam pomóc zmienić filozofię funkcjonowania organizacji. Chcemy jak najlepiej wykorzystywać technologie w życiu codziennym firmy, używać nowych form komunikacji, pracować w ramach interdyscyplinarnych zespołów. Bycie digital to dla nas również ciągłe uczenie się, szybkie testowanie nowych pomysłów. To działanie w sposób niekonwencjonalny oraz rozwój nowych procesów decyzyjnych, umożliwiających adaptację do szybko zmieniającego się otoczenia.



Model cyfryzacji Polpharmy:



1 Cyfrowa Organizacja – jest podstawą transformacji, bo dotyczy ludzi i łączącej ich kultury, współpracy, komunikacji, procesów wsparcia świadczonych przez dział HR, IT, administracji czy finansów, a także nowoczesnego sposobu pracy.

2 Cyfrowy Rynek / Marketing – dotyczy naszej cyfrowej obecności i wizerunku na rynku, sposobów komunikowania się i budowania relacji z naszymi interesariuszami (m.in. pacjentami, aptekarzami, pracownikami służby zdrowia). To poszukiwanie odpowiedzi na pytanie, jak wspólnie możemy lepiej zaspokoić potrzeby pacjenta.

3 Cyfrowy Produkt – dotyczy cyfrowych rozwiązań wokół naszych produktów, które stanowią wartość dodaną dla pacjentów i pracowników służby zdrowia w postaci łatwiejszego przyjmowania leków, wygody, dodatkowej obsługi poprawiającej skuteczność terapii i zwiększającej stopień przestrzegania zaleceń terapeutycznych.

4 Cyfrowy Przemysł – dotyczy digitalizacji działań związanych z produkcją i zarządzaniem jakością, obejmuje innowacje cyfrowe, które mają wpływ na sposób, w jaki realizujemy kluczowe procesy operacyjne (produkcja, łańcuch dostaw, inżynieria). Skupia się na zapewnieniu dostępności i wysokiej jakości produktów, które są kluczowe dla zdrowia i bezpieczeństwa pacjenta.

5 Cyfrowy Ekosystem – dotyczy sposobu, w jaki współpracujemy z organizacjami wokół nas (publicznymi, biznesowymi, naukowymi) w celu maksymalizacji wartości dodanej dla naszych klientów oraz rozwoju naszej firmy.

6 Nowy Cyfrowy Biznes – dotyczy poszukiwania nowych możliwości biznesowych stworzonych przez cyfrową rewolucję w opiece zdrowotnej, która pozwoli na dostarczenie pacjentom rozwiązań zdrowotnych w bardziej komplementarny i zintegrowany sposób, z naciskiem na profilaktykę i zdrowsze życie.

Nasza cyfrowa rewolucja nie stanie się faktem bez zaangażowania pracowników. Specyfiką transformacji cyfrowej jest bowiem wielowątkowość i szybkość zmiany. Kluczowym czynnikiem sukcesu jest aktywna postawa naszej kadry i promowanie zmian we wszystkich miejscach organizacji jednocześnie. Dlatego postanowiliśmy zaprosić chętnych pracowników do współpracy w ramach interdyscyplinarnego, nieformalnego zespołu ds. transformacji cyfrowej. **Cyfrowa Społeczność Polpharmy (CSP)** łączy osoby z różnych działów i różnych szczebli organizacji, burząc funkcjonujące w niej silosy. To forum dyskusji i wymiany

pomysłów na cyfryzację firmy i systemu opieki zdrowotnej. CSP wykorzystuje potencjał pracowników w zakresie tworzenia innowacji oraz ułatwia przepływ informacji. Platformą współpracy jest cyfrowe narzędzie, MS Teams, które ułatwia dialog online – co jest tym istotniejsze, że członkowie Społeczności pracują w różnych miejscach w Polsce. Oprócz tego organizowane są spotkania i warsztaty (np. Digital Exploitation). Cyfrowa Społeczność Polpharmy stała się kotłem zamachowym cyfrowej transformacji firmy i wygenerowała wiele inicjatyw, które będą stopniowo wdrażane.

ok. 100

członków Cyfrowej Społeczności Polpharmy, reprezentujących 40 departamentów i jednostek organizacyjnych z 4 lokalizacji

8

grup tematycznych i kanałów

200

inicjatyw i pomysłów na transformację cyfrową firmy wygenerowanych przez Społeczność tylko w roku 2018

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.



94

projektów w obszarze badań i rozwoju

92

projektów licencyjnych w zakresie produktów leczniczych prowadzonych na koniec grudnia 2018 r.

Najważniejsze innowacje w naszych projektach rozwojowych:



W latach 2017-2018 opracowaliśmy pakiet leków okulistycznych o innowacyjnym składzie. W trosce o dobro pacjentów zrezygnowaliśmy ze środków konserwujących, które przy długotrwałym stosowaniu mogą mieć niekorzystny wpływ na spojówkę. Grupa Polpharma, jako pierwsza firma w Polsce i jedna z pierwszych w Europie, wprowadziła na rynek krople oczne w opakowaniach wielodawkowych niezawierające konserwantów. Sterylność jest utrzymywana dzięki specjalnie zaprojektowanemu zamknięciu z filtrem powietrza, a także dzięki jonom srebra w części zakraplacza.



Pracujemy nad innowacyjnymi technologiami, które umożliwią pacjentom dostęp do nowoczesnych produktów z obszaru leków wziewnych oraz obszaru centralnego układu nerwowego. Leki wyprodukowane w wyniku prowadzonego projektu będą tańsze od aktualnie dostępnych w sprzedaży o co najmniej 25-30%, w zależności od rynku docelowego. Ma to szczególne znaczenie dla starszych osób, wśród których występuje najwyższa zachorowalność na przewlekłą obturacyjną chorobę płuc (POChP), a jednocześnie często borykają się one z dużymi ograniczeniami finansowymi. Zwłaszcza dla tej grupy stworzenie tańszego leku w optymalnej postaci stanowi dużą szansę w procesie leczenia.



Podążając za aktualnymi wytycznymi w obszarze kardiologii, pracujemy nad innowacyjnymi kombinacjami dwóch lub więcej molekuł w jednym leku (tzw. produkty combo).

Grupa Polpharma w Polsce zainwestowała w badania i rozwój

11%

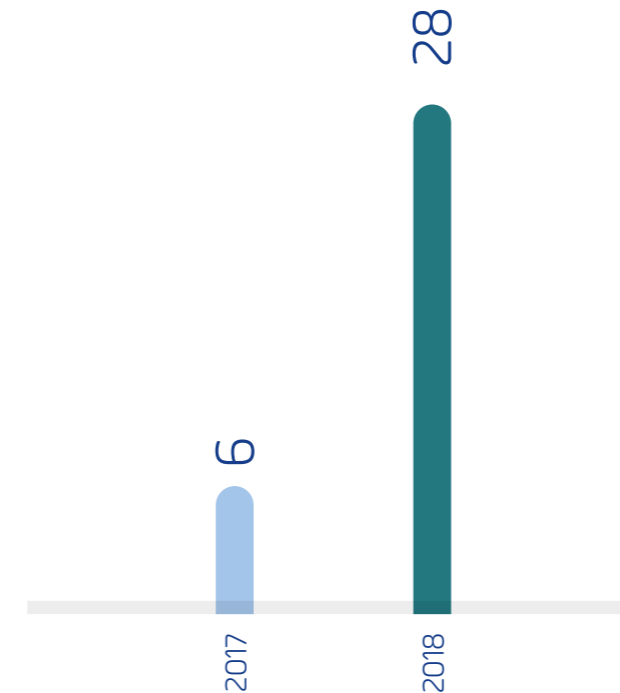
przychodów w 2017 r.

Jednocześnie aktywnie pozyskiwaliśmy dofinansowanie do realizacji innowacyjnych projektów ze środków Unii Europejskiej. W latach 2015-2018 otrzymaliśmy łącznie 120 mln zł wsparcia na realizację 7 projektów.

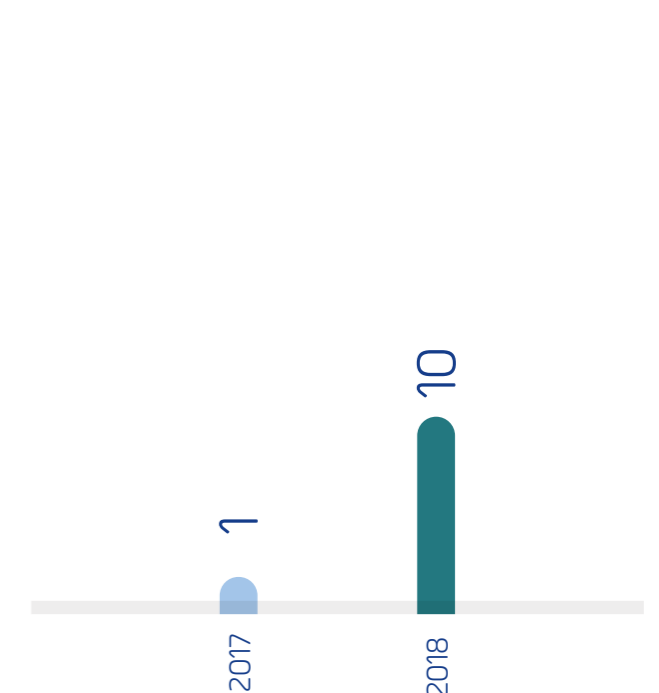
ponad 9%

przychodów w 2018 r.

Liczba zgłoszeń patentowych:



Patenty udzielone:



Dodatkowo, według raportu Europejskiego Urzędu Patentowego za rok 2018, zajęliśmy 1. miejsce wśród wszystkich polskich przedsiębiorstw pod względem liczby europejskich zgłoszeń patentowych.

W 2018 r. w obszarze badań i rozwoju zatrudnialiśmy w Polsce **494** pracowników.

Duży potencjał w zakresie poprawy opieki medycznej mają aplikacje mobilne. Zależy nam, aby rozwijać ten obszar wewnątrz naszej organizacji, ale chcemy też przyczynić się do wdrażania nowych projektów w polskiej branży medycznej. W 2018 r. Naukowa Fundacja Polpharmy przeprowadziła nowy konkurs w dziedzinie e-zdrowia, zatytułowany „Wykorzystanie technik mobilnych w prewencji, diagnostyce i leczeniu chorób cywilizacyjnych”. Otrzymaaliśmy 45 zgłoszeń od autorów aplikacji mobilnych, przyznaliśmy trzy nagrody:

Pierwsze miejsce i nagrodę w wysokości 100 tys. zł otrzymał Norbert Żotek za aplikację monitorującą rozwój zaburzeń neurologicznych (choroba Parkinsona, choroba Alzheimera) za pomocą prostej gry na komputery i smartfony.

Drugie miejsce ex aequo i nagrody po 80 tys. zł otrzymali: Łukasz Kołtowski za AioCare, czyli mobilny, telemedyczny system diagnostyki, monitorowania i leczenia pacjentów z chorobami płuc oraz Izabela Rozmiłowska za aplikację mobilną wspierającą profilaktykę udarów mózgu.

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, np. w formie korzystania ze sprzętu i zasobów firmy. Głównym założeniem programu jest, by przygotowujące 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 roku 2018 do programu zakwalifikowało się 11 doktorantów zatrudnionych przez Polpharmę. Doktoraty realizowane są we współpracy z Gdańskim Uniwersytetem Medycznym i Uniwersytetem Warszawskim.

Rozwijając naszą współpracę z sektorem akademickim, wspólnie z Gdańskim Uniwersytetem Medycznym powołaliśmy **nowy kierunek studiów II stopnia**: Przemysł farmaceutyczny i kosmetyczny. Wypełniliśmy w ten sposób lukę – do tej pory nie było w Polsce studiów przygotowujących do pracy w przemyśle farmaceutycznym. Klasyczne studia farmaceutyczne nakierowane są bowiem na edukację przyszłych pracowników aptek. Nasz projekt to studia unikalne w skali kraju, łączące edukację teoretyczną z praktyką przemysłową.

Celem kształcenia na nowym kierunku jest jak najlepsze przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy w przedsiębiorstwach wytwarzających produkty lecznicze lub kosmetyki, w tym również w Polpharmie. Zajęcia teoretyczne odbywają się na Wydziale Farmacji Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego. Przedmioty praktyczne, których program współtworzyliśmy, wykładane są przez 24 ekspertów z naszej firmy. Ponadto, na każdego studenta czeka 9-tygodniowy staż w zakładach produkcyjnych i laboratoriach Polpharmy. 33 osoby z pierwszego rocznika rozpoczęły naukę na nowym kierunku 1 października 2017 r. a w następnym roku akademickim naukę podjęło kolejnych 21 osób.

54

osoby studiują na kierunku Przemysł farmaceutyczny i kosmetyczny



Wspólnie z Technikum nr 1 w Zespole Szkół Ekonomicznych w Starogardzie Gdańskim w 2016 r. uruchomiliśmy profil kształcenia „technik analityk”. Zdobywanie zawodu opiera się tu na **systemie dualnym**, czyli 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 4-letnim cyklu nauczania przewidziano minimum 750 godzin kształcenia zawodowego praktycznego i 240 godzin praktyk zawodowych. W roku szkolnym 2016/2017 naukę w pierwszej klasie rozpoczęło 16 uczniów (o jedno miejsce ubiegało się blisko troje kandydatów). Wychodząc naprzeciw nowym potrzebom i zmianom na rynku pracy, w 2018 r. współtworzyliśmy profil „technik automatyk”. Z początkiem roku szkolnego 2018/2019 naukę w 1. klasach obydwu profili rozpoczęło 32 uczniów.

Kolejnym ważnym aspektem działalności naszej firmy jest **współpraca ze środowiskiem studenckim**. Ma ona na celu wsparcie młodych ludzi w zdobywaniu wiedzy, rozwijaniu zainteresowań i poszerzaniu horyzontów. Umożliwia im także poznanie Polpharmy, obowiązujących u nas standardów wytwarzania oraz specyfiki pracy w przemyśle farmaceutycznym.

Działania podejmowane w ramach tej współpracy:

- » Wsparcie finansowe i merytoryczne konferencji i spotkań organizowanych przez stowarzyszenia studenckie z całej Polski. W latach 2017-2018 wsparliśmy 24 wydarzenia.
- » Pharma Wiedzy – cykl konferencji naukowo-szkoleniowych, organizowany od 2007 r. i kierowany do studentów medycyny i farmacji. Każda konferencja składa się z części praktycznej, czyli warsztatów, oraz z wykładów. Jej nieodzownym elementem jest zwiedzanie oddziału produkcji.
- » 336 uczestników Pharma Wiedzy w latach 2017-2018 (217 studentów farmacji, 119 studentów medycyny).
- » 2576 uczestników od początku realizacji programu do końca 2018 r. (1653 studentów farmacji, 923 studentów medycyny).
- » Międzynarodowa Konferencja Studenckich Kół Naukowych Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego – konferencja organizowana od 2002 r. przez studentów medycyny z Warszawy. Poprzedza ją trzytygodniowy obóz naukowy, podczas którego studenci odbywają praktyki w starogardzkich przychodniach i na oddziałach szpitalnych. Jesteśmy gospodarzem tego wydarzenia od 2003 r.
- » Wizyty w Polpharmie – co roku gościemy w naszej firmie kilka grup studentów różnych kierunków, słuchaczy studium farmaceutycznych i medycznych, a także młodzież szkolną. Oferujemy im szeroki program zwiedzania, obejmujący oddziały produkcyjne, laboratoria oraz magazyny.
- » Konkurs Naukowy E(x)plory – jesteśmy partnerem strategicznym największego w Polsce projektu, który pozwala młodym naukowcom w wieku 13-20 lat tworzyć i rozwijać innowacyjne pomysły, poszerzać wiedzę i wymieniać się doświadczeniami z innymi pasjonatami nauki.

Długofalowym wsparciem polskiej nauki zajmuje się Naukowa Fundacja Polpharmy. Wspiera ona finansowo polskich naukowców zgodnie z misją zawartą w haśle „Pomagamy ludziom nauki”. Najważniejszym programem realizowanym przez Fundację jest coroczny konkurs grantowy. Od czasu założenia Fundacji w 2001 r. przyznała ona 72 granty na realizację projektów badawczych o łącznej wartości 21 269 422 zł.

2017 r.

2 granty o łącznej wartości

1 065 800 zł

2018 r.

2 granty o łącznej wartości

1 148 840 zł

Dodatkowo, Fundacja przyznaje stypendia naukowe dla doktorantów uczelni medycznych i Centrum Medycznego Kształcenia Podyplomowego, grant rekomendowany dla młodego naukowca, członka Medycznego Towarzystwa Naukowego oraz wspiera Ogólnopolski Konkurs Prac Magisterskich Wydziałów Farmaceutycznych.

Edukacja lekarzy i farmaceutów

Wspieramy rozwój zawodowy lekarzy i farmaceutów, m.in. poprzez organizację i wsparcie konferencji, warsztatów i debat.

Europejski Program Edukacyjny (EPE) to realizowany od 2002 r. autorski program Polpharmy, którego celem jest dostarczanie lekarzom i farmaceutom wiedzy na temat najnowszych osiągnięć nauki. W ramach EPE organizowane są warsztaty z wielu dziedzin medycyny, a ponadto konfe-

rencje centralne: od 2012 r. dla lekarzy POZ, a od 2013 r. także dla okulistów, dermatologów, ginekologów i pulmonologów. Co roku w każdej z konferencji centralnych uczestniczy od 400 do 800 lekarzy.

Ponad 9500

lekarzy uczestniczyło w centralnych konferencjach EPE w latach 2012-2018

4,45

(w skali 1-5) wynosi średnia ocena merytoryczna wykładów



Konferencje dla lekarzy

Konferencje wewnętrzne

2017 r.

31 konferencji

5940 uczestników

2018 r.

49 konferencji

6548 uczestników

Konferencje zewnętrzne

2017 r.

102 konferencje

2242 uczestników

2018 r.

142 konferencje

5116 uczestników

Od 2005 r. organizujemy również konferencje EPE dla farmaceutów.



Konferencje
dla farmaceutów

2017 r.

18 konferencji

2376

farmaceutów
i kierowników aptek

2018 r.

16 konferencji

2142

farmaceutów
i kierowników aptek



Lekarzy edukujemy również za pośrednictwem nowoczesnych technologii. **Polpharma.tv** powstała pod koniec 2016 r. jako serwis VOD dla lekarzy i farmaceutów oraz dla pacjentów. W 2018 r. została przekształcona w serwis wyłącznie dla lekarzy i farmaceutów.

Na koniec 2017 r.:

40

wykładów dostępnych w serwisie

ok. 3000

zarejestrowanych użytkowników

17 000

wyświetleń wszystkich materiałów

Naukowa Fundacja Polpharmy, w ramach działań ukierunkowanych na promowanie przestrzegania zaleceń terapeutycznych przez pacjentów, wydała w 2015 r. **podręcznik dla studentów kierunków medycznych i lekarzy w trakcie specjalizacji**, zatytułowany „Nieprzestrzeganie zaleceń terapeutycznych. Od przyczyn do praktycznych rozwiązań”.

Na koniec 2018 r.:

60

wykładów dostępnych w serwisie

ponad 5400

zarejestrowanych użytkowników

39 000

wyświetleń wszystkich materiałów

Łączny nakład książki wyniósł 8 tys. egzemplarzy, które przekazaliśmy bibliotekom uczelni medycznych i instytutów naukowych oraz bezpośrednio studentom i lekarzom. Publikacja jest również dostępna na stronie internetowej Fundacji, www.polpharma.pl/fundacja.



0 raporcie

Raport Społecznej Odpowiedzialności Grupy Polpharma 2017-2018 został przygotowany zgodnie z GRI Standards: Core Option i poddany niezależnej weryfikacji zewnętrznej. Obejmuje wyniki za okres od 1 stycznia 2017 r. do 31 grudnia 2018 r. dla następujących spółek i oddziałów Grupy Polpharma w Polsce: Zakłady Farmaceutyczne Polpharma SA wraz z Oddziałem Produkcyjnym w Nowej Dębie, Oddziałem Produkcyjnym w Duchnicach, Oddziałem Biotechnologii w Gdańsku; Medana Pharma S.A.; Polfa Warszawa S.A. wraz z Oddziałem Badań i Rozwoju; Polpharma Biuro Handlowe Sp. z o.o., a także spółek Centrum Usług Nowoczesnych Sp. z o.o. oraz ZFP Inwestycje Sp. z o.o. Raport nie obejmuje danych dla spółki Ipochem.

Organizacją raportującą w imieniu ww. spółek są Zakłady Farmaceutyczne Polpharma SA. Nazwy „Grupa Polpharma” oraz „Polpharma” występują w raporcie wymiennie, odnosząc się do tego samego zakresu ww. spółek.

Jest to czwarty raport odpowiedzialności społecznej Polpharmy, poprzedni obejmował lata 2015-2016 i został opublikowany w grudniu 2017 r. Raporty Grupy są przygotowywane w cyklu dwuletnim. W definiowanie zawartości raportu zostali włączeni przedstawiciele firmy oraz jej interesariusze zewnętrzni. Raport powstał w oparciu o zaktualizowaną strategię CSR. Istotność poszczególnych tematów dla firmy została określona podczas spotkania z przedstawicielami kadry zarządzającej, które odbyło się w maju 2019 r., a także na podstawie wyników badania pracowników dotyczącego strategii CSR, w którym wzięło udział 725 osób. Definiowanie istotności tematów dla interesariuszy zewnętrznych odbyło się m.in. podczas spotkania Foresight CSR, które odbyło się 11 czerwca 2019 r. w Warszawie. W czasie spotkania przedstawiciele 11 grup interesariuszy określali, jakie role, odpowiedzialność i zadania powinna przyjąć Grupa Polpharma jako lider branży farmaceutycznej w Polsce.

Podczas definiowania zawartości publikacji pod uwagę wzięto również wewnętrzne polityki i strategie, poprzednie raporty firmy, raporty CSR innych przedsiębiorstw z branży farmaceutycznej oraz zagadnienia ważne dla tego sektora.

Aspekty kluczowe dla interesariuszy zewnętrznych:*

- » wyniki finansowe
- » pośredni wpływ ekonomiczny
- » zapobieganie korupcji
- » zapobieganie zachowaniom antykonkurencyjnym
- » przejrzystość działań firmy
- » zużycie materiałów i surowców
- » zużycie energii
- » zużycie wody
- » gospodarowanie odpadami i zarządzanie ściekami
- » zgodność z regulacjami środowiskowymi
- » zatrudnianie
- » bezpieczeństwo i higiena pracy
- » szkolenia i edukacja pracowników
- » różnorodność i równość szans
- » poszanowanie praw człowieka
- » zdrowie i bezpieczeństwo klientów
- » marketing i znakowanie produktów
- » prywatność klientów
- » edukacja lekarzy
- » rozwój firmy w kontekście zmian w branży farmaceutycznej
- » robotyzacja zakładów produkcyjnych

Aspekty kluczowe dla interesariuszy wewnętrznych:**

- » wyniki finansowe
- » pośredni wpływ ekonomiczny
- » program etyczny
- » zapobieganie korupcji
- » zapobieganie zachowaniom antykonkurencyjnym
- » zużycie materiałów i surowców
- » zużycie energii
- » zużycie wody
- » gospodarowanie odpadami i zarządzanie ściekami
- » zgodność z regulacjami środowiskowymi
- » zatrudnianie
- » bezpieczeństwo i higiena pracy
- » szkolenia i edukacja pracowników
- » różnorodność i równość szans
- » poszanowanie praw człowieka
- » zdrowie i bezpieczeństwo klientów
- » marketing i znakowanie produktów
- » prywatność klientów
- » wolontariat pracowniczy
- » kultura jakości
- » zaangażowanie społeczne
- » edukacja i profilaktyka zdrowotna
- » kształcenie dualne i współpraca ze środowiskiem naukowym

* Wymienione aspekty są ważne na zewnątrz organizacji dla wszystkich interesariuszy.
** Wymienione aspekty są ważne wewnątrz dla całej organizacji.

Tabele ze wskaźnikami liczbowymi GRI

Wykorzystane surowce/materiały*

	2017	2018
Wykorzystane surowce [Mg]	7027	6922
Wykorzystane materiały opakowaniowe [Mg]	7054	8054
Wykorzystane rozpuszczalniki [Mg]	1802	2040
Łącznie [Mg]	15 883	17 016

Odsetek materiałów pochodzących z recyklingu*

	2017	2018
Wykorzystane materiały i surowce [Mg]	15 883	17 016
Materiały z recyklingu wykorzystane w procesie produkcyjnym [Mg]	4473	4726
Odsetek materiałów pochodzących z recyklingu	28,2%	27,8%

Bezpośrednie zużycie energii w organizacji*

Zużycie energii ze źródeł nieodnawialnych, w podziale na rodzaj paliwa [GJ]

Rodzaj paliwa	2017	2018
Gaz ziemny i koksowniczy	61 917	61 777
Ropa naftowa	96 163	96 723
Węgiel	0,0	0,0
Z oczyszczania gazu ziemnego i benzyny	0,26	0,31
Suma	158 080,26	158 500,31

Zużycie energii, w podziale na rodzaj energii [GJ]

Rodzaj energii	2017	2018
Energia chłodnicza	-	-
Energia cieplna	367 442	362 408
Energia elektryczna	242 363	262 580
Para	-	-
Suma	609 805	624 988

Sprzedaż energii, w podziale na rodzaj energii [GJ]

Rodzaj energii	2017	2018
Energia cieplna	2134	2252

* Dane nie obejmują spółek Centrum Usług Nowoczesnych Sp. z o.o. oraz ZFP Inwestycje Sp. z o.o.

Redukcja zużycia energii*

Redukcja zużycia energii [GJ]

2017	2018
3773	6319

Redukcja zużycia energii, w podziale na rodzaj energii [GJ]

Rodzaj energii	2017	2018
Energia ciepła	1239	1488
Energia elektryczna	2534	4831
Suma	3773	6319

Obliczenia pochodzą z bezpośrednich pomiarów, które monitorowane są w ramach Programu Oszczędzania Energii.

Łączny pobór wody*

Pobór wody w podziale na źródła [m³]

Źródło wody	2017	2018
Gruntowa	484 197	498 119
Powierzchniowa	2 887 689	3 114 217
Przedsiębiorstwa wodne	276 592	259 677
Suma	3 648 478	3 872 013

Całkowita objętość ścieków*

Ścieki, w podziale na miejsce zrzutu [m³]

Miejsce zrzutu ścieków	2017	2018
Przedsiębiorstwa komunalne	264 087	255 734
Rzeki	3 196 288	2 331 782
Suma	3 460 375	2 587 516

Całkowita waga odpadów*

Odpady, w podziale na ich rodzaj i metodę utylizacji [Mg]

Metoda utylizacji	2017			2018		
	Bezpieczne	Niebezpieczne	Suma	Bezpieczne	Niebezpieczne	Suma
Odzysk	1135	295	1430	858	440	1298
Recykling	1222	0	1222	1245	0	1245
Składowanie na składowiskach	180	18	198	267	19	286
Spalanie	72	431	503	236	332	568
Pozostałe	24	304	328	67	286	353
Suma	2633	1048	3681	2673	1077	3750

Odpady z kategorii „pozostałe” (bezpieczne i niebezpieczne) są unieszkodliwiane przez firmy zewnętrzne.

Kary oraz sankcje pozafinansowe z tytułu nieprzestrzegania prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska*

Wysokość kar finansowych za niezgodności z prawem i/lub regulacjami środowiskowymi [PLN]

2017	2018
2099**	0

** Stwierdzenie przekroczeń dopuszczalnego poziomu zanieczyszczeń w ściekach oczyszczonych, odprowadzonych do rzeki Wierzyca w 2017 r.

Zatrudnienie

Zatrudnienie, w podziale na płeć i typ umowy [w osobach]

Typ umowy	2017			2018		
	Mężczyźni	Kobiety	Suma	Mężczyźni	Kobiety	Suma
Na czas nieokreślony	1829	2237	4066	1913	2384	4297
Na czas określony	273	393	666	368	429	797
Suma	2102	2630	4732	2281	2813	5094

Zatrudnienie w podziale na płeć i wymiar zatrudnienia [w osobach]

Wymiar zatrudnienia	2017			2018		
	Mężczyźni	Kobiety	Suma	Mężczyźni	Kobiety	Suma
Niepełny etat	24	17	41	23	25	48
Pełny etat	2078	2613	4691	2258	2788	5046
Suma	2102	2630	4732	2281	2813	5094

Poza organizacją zatrudniona jest niewielka liczba pracowników, poniżej 1% wszystkich zatrudnionych.

Zatrudnienie nowych pracowników

Zatrudnienie nowych pracowników, w podziale na płeć i wiek [w osobach]

Wiek	2017			2018		
	Mężczyźni	Kobiety	Suma	Mężczyźni	Kobiety	Suma
<30	124	185	309	164	196	360
30-50	160	171	331	201	185	386
50+	11	9	20	12	7	19
Suma	295	365	660	377	388	765

* Dane nie obejmują spółek Centrum Usług Nowoczesnych Sp. z o.o. oraz ZFP Inwestycje Sp. z o.o.

Wskaźnik zatrudnienia nowych pracowników (wg płci i wieku)

Wiek	2017			2018		
	Mężczyźni	Kobiety	Łącznie	Mężczyźni	Kobiety	Łącznie
<30	0,46	0,49	0,48	0,51	0,44	0,47
30-50	0,12	0,1	0,11	0,14	0,1	0,12
50+	0,02	0,02	0,02	0,02	0,01	0,02
Łącznie	0,14	0,14	0,14	0,16	0,14	0,15

Pracownicy, których zatrudnienie ustało, w podziale na płeć i wiek [w osobach]

Wiek	2017			2018		
	Mężczyźni	Kobiety	Suma	Mężczyźni	Kobiety	Suma
<30	41	39	80	45	43	88
30-50	104	89	193	115	116	231
50+	20	33	53	42	37	79
Suma	165	161	326	202	196	398

Wskaźnik rotacji pracowników (wg płci, wieku)

Wiek	2017			2018		
	Mężczyźni	Kobiety	Łącznie	Mężczyźni	Kobiety	Łącznie
<30	0,15	0,1	0,12	0,14	0,1	0,11
30-50	0,08	0,05	0,06	0,08	0,06	0,07
50+	0,04	0,06	0,05	0,09	0,07	0,08
Łącznie	0,08	0,06	0,07	0,09	0,07	0,08

Wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych oraz nieobecności w pracy oraz liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą*

Utracone dni pracy wśród pracowników, w podziale na płeć

Płeć	2017	2018
Kobiety	463	247
Mężczyźni	220	253
Suma	683	500

Wskaźnik chorób zawodowych wśród pracowników (wg płci)

Płeć	2017	2018	Suma
Kobiety	0,0	0,0**	0,0
Mężczyźni	0,0	0,0	0,0
Suma	0,0	0,0	

* Dane nie obejmują spółek Centrum Usług Nowoczesnych Sp. z o.o. oraz ZFP Inwestycje Sp. z o.o.
** W 2018 r. stwierdziliśmy 1 przypadek choroby zawodowej.

Wskaźnik utraconych dni pracy wśród pracowników (wg płci)

Płeć	2017	2018
Kobiety	0,0001	0,0
Mężczyźni	0,0001	0,0001
Łącznie	0,0001	0,0001

Wskaźnik nieobecności w pracy wśród pracowników (wg płci) [%]

Płeć	2017	2018
Kobiety	0,07	0,04
Mężczyźni	0,04	0,04
Średnia	0,055	0,04

W 2017 r. odnotowaliśmy 24 wypadki osób zatrudnionych (były to wyłącznie wypadki lekkie – skręcenia, skaleczenia, rany cięte, złamania) oraz 1 wypadek osoby niezatrudnionej (rana cięta palca dłoni).

W 2018 r. odnotowaliśmy 16 wypadków osób zatrudnionych (były to wyłącznie wypadki lekkie – skręcenia, skaleczenia, rany cięte, złamania, dystorsja kręgosłupa szyjnego) oraz 1 wypadek osoby niezatrudnionej (skręcenie stawu skokowego).

Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadających na pracownika

Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadających na pracownika (wg płci) [h]

Płeć	2017	2018
Kobiety	13,5	20,2
Mężczyźni	14,1	18
Łącznie	13,8	19,2

Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadających na pracownika (wg kategorii pracowników) [h]

Kategorie pracowników	2017	2018
Stanowiska kierownicze i wyższe	63,6	68,5
Stanowiska niższe niż kierownicze	8,9	14,2
Łącznie	13,8	19,2

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

Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej (wg płci i kategorii pracowników) [%]

Kategorie pracowników	2017		2018	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
Stanowiska kierownicze i wyższe	100	100	100	100
Stanowiska niższe niż kierownicze	99,8	100	99,9	100

Skład ciał zarządzających i kadry pracowniczej w podziale na kategorie według płci i wieku

Odsetek członków ciał nadzorczych (ze względu na płeć) [%]

Płeć	2017	2017
Kobiety	18,5	18,5
Mężczyźni	81,5	81,5
Suma	100	100

Odsetek członków ciał nadzorczych (ze względu na wiek) [%]

Wiek	2017	2017
<30	0	0
30-50	59,3	55,6
50+	40,7	44,4
Suma	100	100

Odsetek pracowników (ze względu na płeć i kategorię) [%]

Kategorie pracowników	2017			2018		
	Mężczyźni	Kobiety	Suma	Mężczyźni	Kobiety	Suma
Stanowiska kierownicze i wyższe	5	3,9	8,9	5,1	4	9,1
Stanowiska niższe niż kierownicze	39,4	51,7	91,1	39,6	51,2	90,8
Suma	44,4	55,6	100	44,8	55,2	100

Odsetek pracowników (ze względu na wiek i kategorię) [%]

Kategorie pracowników	2017				2018			
	<30	30-50	50+	Suma	<30	30-50	50+	Suma
Stanowiska kierownicze i wyższe	0	7,1	1,8	8,9	0,02	7,2	1,9	9,1
Stanowiska niższe niż kierownicze	13,5	58,6	18,9	91,1	15	57,4	18,4	90,8
Suma	13,5	65,7	20,7	100	15	64,7	20,3	100

Indeks treści GRI

Nr wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Stopień raportowania	Komentarz/ opis/nr strony	Weryfikacja zewnętrzna
Wskaźniki profilowe				
Profil organizacji				
GRI 102-1	Nazwa organizacji	Pełny	11	Tak
GRI 102-2	Główne aktywności, marki, produkty i usługi	Pełny	12-13	Tak
GRI 102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	Pełny	7	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	11	Tak
GRI 102-6	Obsługiwane rynki	Pełny	8	Tak
GRI 102-7	Skala działalności	Częściowy	10-11	Tak
GRI 102-8	Informacja o pracownikach	Pełny	85	Tak
GRI 102-9	Łańcuch wartości	Pełny	55	Tak
GRI 102-10	Znaczące zmiany w organizacji i jej łańcuchu dostaw	Pełny	52, 82	Tak
GRI 102-11	Stosowanie zasady ostrożności	Pełny	5, 46	Tak
GRI 102-12	Zewnętrzne inicjatywy przyjęte przez organizację	Pełny	24	Tak
GRI 102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach	Pełny	24	Tak
Strategia				
GRI 102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	Pełny	4	Tak
Etyka				
GRI 102-16	Wartości, zasady, standardy i normy zachowania w organizacji	Pełny	30	Tak
Zarządzanie				
GRI 102-18	Struktura i skład organu zarządzającego organizacją	Pełny	11, 18	Tak
Zaangażowanie interesariuszy				
GRI 102-40	Lista grup interesariuszy organizacji	Pełny	25	Tak
GRI 102-41	Odsetek pracowników objętych umowami zbiorowymi	Pełny	39	Tak
GRI 102-42	Podstawy identyfikacji i wyboru zaangażowanych interesariuszy	Pełny	24	Tak
GRI 102-43	Podejście do angażowania interesariuszy	Pełny	24, 82	Tak
GRI 102-44	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy	Pełny	82	Tak
Raportowanie				
GRI 102-45	Lista podmiotów objętych skonsolidowanym sprawozdaniem finansowym	Pełny	82	Tak
GRI 102-46	Proces definiowania zawartości raportu	Pełny	82	Tak
GRI 102-47	Istotne aspekty zidentyfikowane w procesie definiowania treści raportu	Pełny	82	Tak
GRI 102-48	Korekty w stosunku do poprzednich raportów i ich przyczyny	Pełny	Brak korekt.	Tak
GRI 102-49	Istotne zmiany w stosunku do poprzedniego raportu	Pełny	Brak istotnych zmian.	Tak
GRI 102-50	Okres raportowania	Pełny	82	Tak

Nr wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Stopień raportowania	Komentarz/ opis/nr strony	Weryfikacja zewnętrzna
GRI 102-51	Data publikacji poprzedniego raportu	Pełny	82	Tak
GRI 102-52	Cykl raportowania	Pełny	82	Tak
GRI 102-53	Kontakt w sprawie raportu	Pełny	Magdalena Rzeszotalska, Dyrektor ds. Komunikacji Korporacyjnej i CSR, magdalena.rzeszotalska@polpharma.com	Tak
GRI 102-54	Oświadczenie dotyczące raportowania zgodnie z GRI Standards	Pełny	82	Tak
GRI 102-55	Indeks treści GRI	Pełny	89	Tak
GRI 102-56	Zewnętrzna weryfikacja raportu	Pełny	82	Tak
Wskaźniki szczegółowe				
Tematy ekonomiczne				
Aspekt raportowania: Wyniki finansowe				
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Częściowy	6	Tak
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Częściowy	6	Tak
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Częściowy	6	Tak
GRI 201-1	Bezpośrednia ekonomiczna wartość wytworzona i podzielona	Częściowy	11	Tak
Aspekt raportowania: Pośredni wpływ ekonomiczny				
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	14	Tak
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	14	Tak
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	14	Tak
GRI 203-1	Rozwój oraz wpływ inwestycji w infrastrukturę i usługi	Pełny	14	Tak
Aspekt raportowania: Zapobieganie korupcji				
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	29	Tak
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	29	Tak
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	29	Tak
GRI 205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	Pełny	28	Tak
Aspekt raportowania: Zachowania antykonkurencyjne				
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	28	Tak
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	28	Tak
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	28	Tak
GRI 206-1	Całkowita liczba podjętych wobec organizacji kroków prawnych dotyczących przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji, praktyk monopolistycznych oraz ich skutki	Pełny	W latach 2017-2018 nie zanotowaliśmy przypadków naruszenia zasad wolnej konkurencji ani praktyk monopolistycznych	Tak
Tematy środowiskowe				
Aspekt raportowania: Materiały/surowce				
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	46	Tak
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	40	Tak
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	46	Tak

Nr wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Stopień raportowania	Komentarz/ opis/nr strony	Weryfikacja zewnętrzna
GRI 301-1	Wykorzystywane do produkcji i pakowania materiały i surowce wg masy lub objętości	Pełny	83	Tak
GRI 301-2	Wykorzystane przetworzone materiały początkowe	Pełny	83	Tak
Aspekt raportowania: Energia				
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	46	Tak
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	46	Tak
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	46	Tak
GRI 302-1	Zużycie energii (elektrycznej, ciepłej, do chłodzenia, pary) wewnątrz organizacji - pochodzącej ze źródeł odnawialnych i nieodnawialnych	Pełny	83	Tak
GRI 302-4	Zmniejszenie zużycia energii	Pełny	84	Tak
Aspekt raportowania: Woda				
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	46	Tak
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	46	Tak
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	46	Tak
GRI 303-1	Pobór wody	Pełny	84	Tak
Aspekt raportowania: Ścieki i odpady				
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	46	Tak
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	46	Tak
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	46	Tak
GRI 306-1	Całkowita objętość ścieków według jakości i docelowego miejsca przeznaczenia	Pełny	84	Tak
GRI 306-2	Całkowita waga odpadów według rodzaju i sposobu składowania	Pełny	84	Tak
Aspekt raportowania: Zgodność z regulacjami środowiskowymi				
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	46	Tak
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	46	Tak
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	46	Tak
GRI 307-1	Kwota istotnych kar oraz całkowita liczba sankcji pozafinansowych z tytułu nieprzestrzegania prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska	Pełny	85	Tak
Tematy społeczne				
Aspekt raportowania: Zatrudnienie				
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 401-1	Całkowita liczba i wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników	Pełny	85-86	Tak
GRI 401-2	Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym na niepełnym wymiarze godzin	Pełny	38	Tak

Nr wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Stopień raportowania	Komentarz/ opis/nr strony	Weryfikacja zewnętrzna
Aspekt raportowania: Bezpieczeństwo i higiena pracy				
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	36	Tak
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	36	Tak
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	36	Tak
GRI 403-2	Wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych oraz nieobecności w pracy oraz liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą	Pełny	36, 86	Tak
Aspekt raportowania: Szkolenia i edukacja				
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 404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika	Pełny	87	Tak
GRI 404-2	Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają zarządzanie końcem kariery zawodowej	Pełny	39	Tak
GRI 404-3	Procent pracowników otrzymujących regularne oceny swoich wyników oraz informacje rozwoju zawodowego	Pełny	87	Tak
Aspekt raportowania: Różnorodność i równość szans				
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	45	Tak
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	45	Tak
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	45	Tak
GRI 405-1	Skład ciał zarządzających i kadry pracowniczej w podziale na kategorie według płci, wieku	Pełny	88	Tak
Aspekt raportowania: Przeciwdziałanie dyskryminacji				
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	45	Tak
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	45	Tak
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	45	Tak
GRI 406-1	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	Pełny	45	Tak
Aspekt raportowania: Zdrowie i bezpieczeństwo klientów				
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	32	Tak
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	32	Tak
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	32	Tak
GRI 416-1	Procent istotnych kategorii produktów i usług, w przypadku których poddaje się ocenie ich wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo w celu poprawy wskaźników	Pełny	33	Tak
GRI 416-2	Całkowita liczba przypadków niezgodności z regulacjami oraz dobrowolnie stosowanymi kodeksami dotyczącymi wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo na każdym etapie cyklu ich życia	Pełny	33	Tak
Aspekt raportowania: Marketing oraz znakowanie produktów i usług				
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	30	Tak
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	34	Tak

Nr wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Stopień raportowania	Komentarz/ opis/nr strony	Weryfikacja zewnętrzna
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	34	Tak
GRI 417-1	Wymagania dotyczące informacji o produktach i usługach oraz etykietowania	Pełny	34	Tak
GRI 417-3	Całkowita liczba przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnie stosowanymi kodeksami dotyczącymi komunikacji marketingowej, w tym reklam, promocji i sponsoringu	Pełny	W roku 2017 otrzymaliśmy jedną decyzję organu administracyjnego – GIF oraz jedną decyzję organu samoregulacyjnego – PASMI dotyczącą nakazu zaprzestania prowadzenia zakwestionowanej reklamy.	Tak
Aspekt raportowania: Prywatność klienta				
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	33	Tak
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	33	Tak
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	33	Tak
GRI 418-1	Całkowita liczba uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności klienta i utraty danych klientów	Pełny	W latach 2017-2018 nie zanotowaliśmy uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności klienta ani przypadków wycieku, kradzieży lub utraty danych klienta.	Tak
Aspekt raportowania: Zgodność z regulacjami społeczno-ekonomicznymi				
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Pełny	29, 33	Tak
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Pełny	29, 33	Tak
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Pełny	29, 33	Tak
GRI 419-1	Kwota istotnych kar oraz całkowita liczba sankcji pozafinansowych z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami	Pełny	W roku 2017 nie zanotowaliśmy kar finansowych ani sankcji pozafinansowych za niezgodności z prawem i/lub regulacjami społeczno-ekonomicznymi. W roku 2018 została na nas nałożona przez PWIS kara za nieprzetrzymanie wymagań w zakresie znakowania suplementu diety „Scorbolamid Kids Hot” 8 saszetek.	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 Zakłady Farmaceutyczne Polpharma SA w celu przeprowadzenia niezależnego poświadczenia Raportu Społecznej Odpowiedzialności Grupy Polpharma 2017-2018 (Raport). Poświadczenie odnosi się do informacji i danych objętych opisany poniżej zakresem naszych prac.

Wybrane Informacje

Zakres naszej pracy był ograniczony do poświadczenia danych i informacji zawartych w Raporcie Społecznej Odpowiedzialności Grupy Polpharma 2017-2018 za okres 1.01.2017 – 31.12.2018.

Kryteria Raportowania

Wybrane Informacje należy interpretować w odniesieniu do standardów raportowania zrównoważonego rozwoju GRI Standards 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 Zakłady Farmaceutyczne Polpharma S A (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 Zakładów Farmaceutycznych Polpharma SA.

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 Zakładów Farmaceutycznych Polpharma SA.

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 Zakładów Farmaceutycznych Polpharma SA zaangażowanym w opracowanie Raportu;

3. przegląd procesów Zakładów Farmaceutycznych Polpharma SA 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 Zakłady Farmaceutyczne Polpharma SA;
5. ocenę selekcji Wybranych Informacji w odniesieniu do dokumentacji źródłowej;
6. przegląd systemów Zakładów Farmaceutycznych Polpharma SA 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.

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 185-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 International Federation of Inspection Agencies (IFIA)², w celu zapewnienia integralności, obiektywizmu, profesjonalizmu i należytej staranności oraz wysokiego poziomu etycznego personelu w jego codziennych działaniach zawodowych.

Ocena w odniesieniu do standardów raportowania GRI Standards

Bureau Veritas Polska Sp. z o.o. dokonała oceny Raportu Grupy Polpharma S A 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 opcji Raportu.

W oparciu o naszą pracę wydajemy następującą opinię:

- Raport Społecznej Odpowiedzialności Grupy Polpharma 2017-2018 został przygotowany zgodnie ze standardami raportowania zrównoważonego rozwoju GRI Standards z odpowiednim uwzględnieniem Zasad Raportowania i wskaźników koniecznych do spełnienia wymagań zgodnie z GRI Standards opcją podstawowa (Core Option).

BUREAU VERITAS POLSKA Sp. z o.o.

Warszawa, grudzień 2019

Witold Dżugan

Członek Zarządu

¹ Certyfikat Nr. 44 100 160145 wydany przez TÜV NORD CERT GmbH

² International Federation of Inspection Agencies – Compliance Code – Third Edition