

OŚWIADCZENIE NA TEMAT
ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU
GRUPY KAPITAŁOWEJ
POLSKA GRUPA FARMACEUTYCZNA

ZA ROK 2024



Spis treści

1. INFORMACJE OGÓLNE	6
ESRS 2 Ogólne ujawnianie informacji	6
BP-1 Ogólna podstawa sporządzenia sprawozdania dotyczącego zrównoważonego rozwoju	6
BP-2 Ujawnienia w odniesieniu do szczególnych okoliczności	7
GOV-1 Rola organów administracyjnych, zarządzających i nadzorczych	8
GOV-2 Informacje przekazywane organom administracyjnym, zarządzającym i nadzorczym przedsiębiorstwa oraz kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem	11
GOV-3 Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt	12
GOV-4 Oświadczenie dotyczące należytej staranności	13
GOV-5 Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju	13
SBM-1 Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości	15
SBM-2 Interesy i opinie zainteresowanych stron	33
SBM-3 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	37
IRO-1 Opis procesu służącego do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans	57
IRO-2 Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju	58
MDR-P Polityki przyjęte w celu zarządzania istotnymi kwestiami związanymi ze zrównoważonym rozwojem	59
MDR-A Działania i zasoby w odniesieniu do istotnych kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem	59
MDR-M Mierniki w odniesieniu do istotnych kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem	59
MDR-T Monitorowanie skuteczności polityk i działań z wykorzystaniem celów	59
2. INFORMACJE O ŚRODOWISKU	67
ESRS E1 Zmiana klimatu	67
E1 GOV-3 Uwzględnienie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt	67
E1-1 Plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu	67
E1 SBM-3 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	67
E1 IRO-1 Opis procesów identyfikacji i oceny związanych z klimatem istotnych wpływów, ryzyk i szans	69
E1-2 Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	69
E1-3 Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej	70

E1-4	Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	70
E1-5	Zużycie energii i koszyk energetyczny	71
E1-6	Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych	72
E1-7	Projekty usuwania gazów cieplarnianych i ograniczania emisji gazów cieplarnianych finansowane za pomocą jednostek emisji dwutlenku węgla	77
E1-8	Wewnętrzne ustalanie opłat za emisję gazów cieplarnianych	77
ESRS E2	Zanieczyszczenia	78
E2 IRO-1	Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z zanieczyszczeniem	78
E2-1	Polityki związane z zanieczyszczeniem	79
E2-2	Działania i zasoby związane z zanieczyszczeniem	79
E2-3	Cele związane z zanieczyszczeniem	79
E2-4	Zanieczyszczenie powietrza, wody i gleby	79
ESRS E3	Woda i zasoby morskie	80
E3 IRO-1	Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z wodą i zasobami morskimi	80
E3-1	Polityki związane z wodą i zasobami morskimi	80
E3-4	Zużycie wody	80
ESRS E4	Bioróżnorodność i ekosystemy	81
E4 SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	81
E4 IRO-1	Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z bioróżnorodnością i ekosystemami	81
E4-1	Plan przejścia w zakresie bioróżnorodności i ekosystemów oraz uwzględnienie bioróżnorodności i ekosystemów w strategii i modelu biznesowym	82
E4-2	Polityki związane z bioróżnorodnością i ekosystemami	82
E4-3	Działania i zasoby związane z bioróżnorodnością i ekosystemami	82
E4-4	Cele związane z bioróżnorodnością i ekosystemami	82
E4-5	Mierniki wpływu związane ze zmianą w zakresie bioróżnorodności i ekosystemów	82
ESRS E5	Wykorzystanie zasobów oraz gospodarka o obiegu zamkniętym	83
E5 ESRS 2 IRO-1	Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	83
E5-1	Polityki związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	83
E5-2	Działania i zasoby związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	84
E5-3	Cele związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	85
E5-4	Zasoby wprowadzane	86

E5-5	Zasoby odprowadzane	87
	Taksonomia Unii Europejskiej	89
3.	INFORMACJE DOTYCZĄCE KWESTII SPOŁECZNYCH	111
ESRS S1	Własne zasoby pracownicze	111
S1 SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	111
S1 SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	111
S1-1	Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi	113
S1-2	Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów	117
S1-3	Procesy naprawcze w zakresie negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze	119
S1-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi oraz skuteczność tych działań	121
S1-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami	130
S1-6	Charakterystyka pracowników jednostki	133
S1-7	Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki	135
S1-8	Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego	135
S1-9	Mierniki różnorodności	136
S1-10	Adekwatna płaca	138
S1-11	Ochrona socjalna	138
S1-12	Osoby z niepełno sprawnościami	139
S1-13	Mierniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności	139
S1-14	Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy	141
S1-15	Mierniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	142
S1-16	Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)	142
S1-17	Incydenty, skargi i poważny wpływ na przestrzeganie praw człowieka	144
ESRS S2	Pracownicy w łańcuchu wartości	145
S2 SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	145
S2 SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i modelem biznesowym	145
S2-2	Procesy współpracy z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości w zakresie wpływów	145
S2-1	Polityki związane z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości	145

S2-3	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości	147
S2-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości oraz skuteczność tych działań	147
S2-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami	147
ESRS S4	Konsumenci i użytkownicy końcowi	148
S4 SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	148
S4 SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	148
S4-1	Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi	148
S4-2	Procesy współpracy w zakresie wpływów z konsumentami i użytkownikami końcowymi	149
S4-3	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez konsumentów i użytkowników końcowych	149
S4-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań	150
S4-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami	150
S4-INNE	Bezpieczeństwo produktu	150
4. INFORMACJE ZWIĄZANE Z ŁADEM KORPORACYJNYM		151
ESRS G1	Postępowanie w biznesie	151
G1 IRO-1	Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans	151
G1 GOV-1	Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych	151
G1-1	Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna	151
G1-INNE	Ochrona konkurencji	156
G1-2	Zarządzanie relacjami z dostawcami	157
G1-3	Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie	158
G1-6	Praktyki płatnicze	161
G1-INNE	Ochrona danych osobowych	162
ZAŁĄCZNIKI		163
IRO-2	Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju	163
	Wykaz punktów danych zawartych w standardach przekrojowych i tematycznych, które wynikają z innych przepisów UE	166
	Terminologia	172

1. INFORMACJE OGÓLNE

ESRS 2 Ogólne ujawnianie informacji

BP-1 Ogólna podstawa sporządzenia sprawozdania dotyczącego zrównoważonego rozwoju

GK PGF jest zobowiązana do raportowania za 2024 rok na podstawie poniższych przepisów:

- DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2022/2464 z dnia 14 grudnia 2022 r. (w sprawie zmiany rozporządzenia (UE) nr 537/2014, dyrektywy 2004/109/WE, dyrektywy 2006/43/WE oraz dyrektywy 2013/34/UE w odniesieniu do sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju) oraz
- UOR (Ustawa z dnia 29.09.1994 r. o rachunkowości)

Po spełnieniu poniżej wskazanych kryteriów:

- **Kryterium 1:** Duże europejskie jednostki zainteresowania publicznego (JZP) notowane na rynku regulowanym UE – PGF S.A. notowana jest na rynku Catalyst prowadzonym przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie
- **Kryterium 2:** Podmioty wskazane jako JZP przez państwa członkowskie spełniające następujące kryteria dotyczące wielkości:
 - obrót netto > 40 mln EUR lub – obrót: 1 646,4 mln EUR
 - suma bilansowa > 20 mln EUR – suma bilansowa GK PGF: 534,1 mln EUR
 - > 500 pracowników – liczba pracowników GK PGF: 1 786

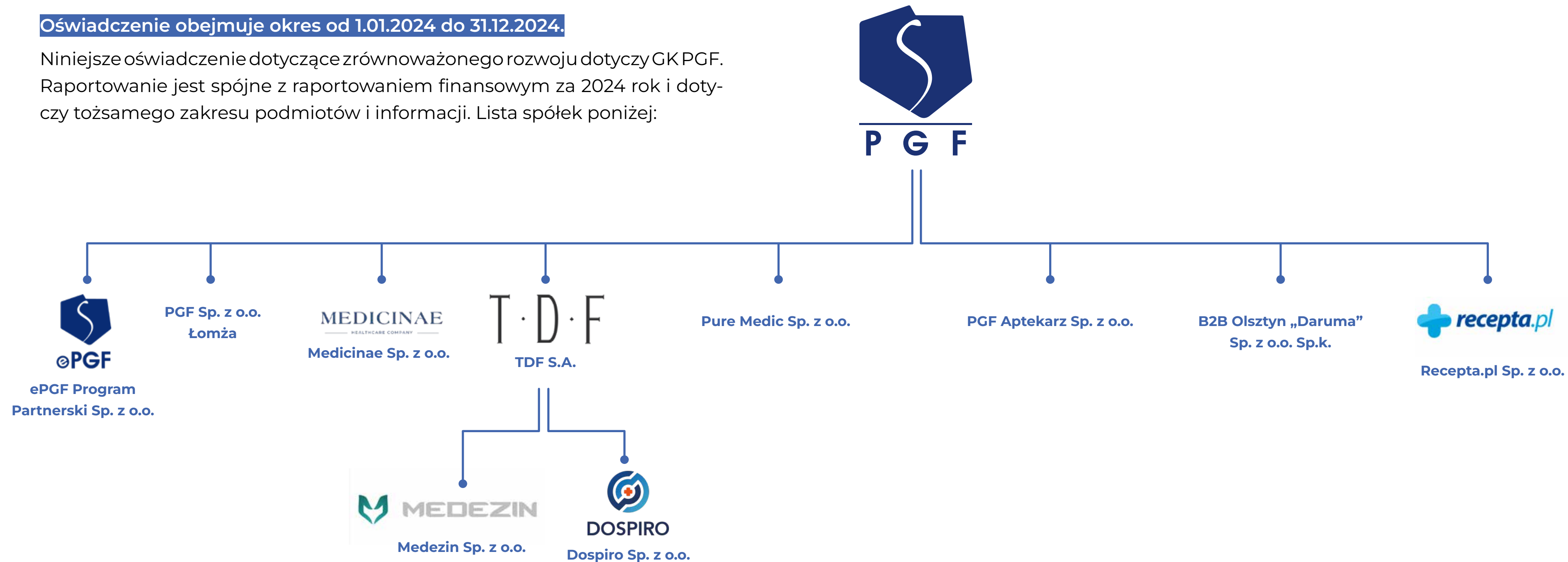
Oświadczenie dotyczące zrównoważonego rozwoju dla GK PGF:

- przygotowano w postaci skonsolidowanej – zakres konsolidacji jest taki sam, jak w przypadku sprawozdania finansowego;
- ma zastosowanie do łańcucha wartości firmy na wyższym i niższym szczeblu, w tym:
 - przeprowadzana ocena istotności wpływów, ryzyk i szans obejmuje łańcuch wartości w całym zakresie, są opisane ograniczenia w dostępie do danych, jeśli występowały, oraz w całym sprawozdaniu uwzględniamy tylko bezpośrednie ogniwo współpracy (TIER1) bez schodzenia głębiej w łańcuch wartości; w perspektywie dwuletniej zakres ten będziemy rozszerzać;
 - polityki, działania i cele obejmują łańcuch wartości w ograniczonym zakresie – w szczególności dotyczą wdrożonego Kodeksu Etycznego dla Dostawców oraz zasad weryfikacji dostawców (polityka zbierająca zasady planowana na 2025 rok)
 - zgodnie z przepisem dopuszczającym możliwość oceny jakościowej przy braku danych dla łańcucha wartości, w miernikach ilościowych nie uwzględniamy danych o łańcuchu wartości;
- nie wykorzystuje możliwości pominięcia konkretnej informacji dotyczącej własności intelektualnej, know-how lub wyników innowacji.

BP-2 Ujawnienia w odniesieniu do szczególnych okoliczności

Oświadczenie obejmuje okres od 1.01.2024 do 31.12.2024.

Niniejsze oświadczenie dotyczące zrównoważonego rozwoju dotyczy GK PGF. Raportowanie jest spójne z raportowaniem finansowym za 2024 rok i dotyczy tożsamego zakresu podmiotów i informacji. Lista spółek poniżej:



Grupa uwzględniła w przygotowanym oświadczeniu istotne wpływy, ryzyka i szanse związane z bezpośrednimi i pośrednimi (w szczególności pacjenci) relacjami biznesowymi w łańcuchu wartości na wyższym i niższym jego szczeblu.

W oświadczeniu nie zastosowano własnych definicji średnio- ani długoterminowych perspektyw czasowych.

W oświadczeniu zostały wykorzystane wskaźniki pośrednie (rynkowe, branżowe) obejmujące dane dotyczące łańcucha wartości, w tym dla:

- metody wydatkowej w kalkulacji śladu węglowego dla zakupionych towarów (poza lekami) i usług, w tym transportowych (poza spółką z GK Pelion, tj. Pharmalink Sp. z o.o., która dostarczyła dane wyliczone);
- metody opartej na uśrednionych danych branżowych w kalkulacji śladu węglowego dla zakupionych leków.

W innych ujawnieniach nie stosowano wskaźników pośrednich.

GOV-1 Rola organów administracyjnych, zarządzających i nadzorczych

Zarząd Polska Grupa Farmaceutyczna S.A.

Skład Zarządu uległ zmianie w ciągu okresu raportowego. Na dzień publikacji sprawozdania w skład Zarządu wchodził:

Piotr Jucha – Prezes Zarządu

Tomasz Zarębiński – Wiceprezes Zarządu

Łukasz Morawiec – Członek Zarządu

Piotr Jucha

Prezes Zarządu PGF S.A.

Piotr Jucha od 2022 roku pełnił funkcję członka Rady Nadzorczej Pelion S.A. Doświadczenie zawodowe zdobywał m.in. w korporacji McDonald's, gdzie przeszedł przez wszystkie szczeble kariery, był pierwszym Polakiem, który objął tak wysoką funkcję w międzynarodowych strukturach McDonald's.

1 listopada 2024 roku objął stanowisko Prezesa Zarządu PGF S.A.

Obszary odpowiedzialności: Projekty strategiczne, Jakość, Biuro Zarządu, Rozwój talentów

Wiedza, doświadczenie i umiejętności dotyczące zarządzania zagadnieniami związanymi ze zrównoważonym rozwojem: przywództwo strategiczne, etyka i ład korporacyjny, kwestie społeczne i zarządzanie zasobami ludzkimi

Tomasz Zarębiński

Wiceprezes Zarządu PGF S.A.

Tomasz Zarębiński od lipca 2021 roku zajmował w PGF S.A. stanowisko Dyrektora Zakupów. We wrześniu 2022 roku wszedł w skład Zarządu Spółki. 1 listopada 2024 roku objął stanowisko Wiceprezesa Zarządu PGF S.A.

Jest Absolwentem Akademii Ekonomicznej w Krakowie na kierunkach finanse i bankowość oraz zarządzanie i marketing. Swoje doświadczenie zdobywał zarówno w organizacjach właścicielskich, jak i w korporacjach.

1 listopada 2024 roku objął stanowisko Wiceprezesa Zarządu PGF S.A.

Obszary odpowiedzialności: Logistyka, Sprzedaż, Rentowność biznesu, Pion handlowy, Administracja

Wiedza, doświadczenie i umiejętności dotyczące zarządzania zagadnieniami związanymi ze zrównoważonym rozwojem: zarządzanie łańcuchem dostaw, ochrona środowiska

Łukasz Morawiec

Członek Zarządu, Dyrektor Finansowy

Łukasz Morawiec od kwietnia 2022 roku zajmował w PGF S.A. stanowisko Dyrektora Finansowego, a następnie od września 2022 roku stanowisko Członka Zarządu PGF S.A., Dyrektora Finansowego.

Ma bogate doświadczenie z zakresu zarządzania i kontrolowania przepływów finansowych – w tym w warunkach głębokich zmian reorganizacji przedsiębiorstw – a także biegłość w planowaniu strategicznym i analizie.

Obszary odpowiedzialności: Finanse, IT, e-commerce

Wiedza, doświadczenie i umiejętności dotyczące zarządzania zagadnieniami związanymi ze zrównoważonym rozwojem: zarządzanie ryzykiem, raportowanie w zakresie taksonomii i zrównoważonego rozwoju

Rada Nadzorcza S.A. Polska Grupa Farmaceutyczna

W całym okresie raportowym i na dzień publikacji sprawozdania w skład Rady Nadzorczej wchodził:

Zbigniew Molenda – Przewodniczący Rady Nadzorczej

Jacek Szwajcowski – Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej

Jacek Dauenhauer – Członek Rady Nadzorczej

Mariola Belina-Prażmowska – Członek Rady Nadzorczej

Ignacy Przystalski – Członek Rady Nadzorczej

W Zarządzie PGF S.A. oraz Radzie Nadzorczej PGF S.A. nie zasiadają reprezentanci pracowników ani innych osób świadczących pracę.

W całym okresie raportowym 100% członków Zarządu stanowili mężczyźni.

W całym okresie raportowym 20% członków Rady Nadzorczej stanowiły kobiety, 80% stanowili mężczyźni.

W całym okresie raportowym odsetek niezależnych członków Rady Nadzorczej wynosił 60%.

Struktura zarządzania obszarem zrównoważonego rozwoju



Rada Nadzorcza (RN) sprawuje nadzór nad działalnością Zarządu. Obszar zrównoważonego rozwoju także podlega nadzorowi ze strony Rady Nadzorczej – raportowanie w tym zakresie odbywa się kwartalnie, w czasie posiedzeń Komitetu Audytu (KA_RN) z udziałem przedstawicieli Rady Nadzorczej.

Struktura zarządzania obszarem zrównoważonego rozwoju uwzględnia podział zadań z zakresu środowiska, obszaru społecznego oraz ładu korporacyjnego pomiędzy trzy zespoły. Zadania z obszaru zarządzania i nadzorowania wpływów, ryzyk i szans są przypisane Dyrektor Działu Zgodności i Zarządzania Ryzykiem, która podlega i raportuje cyklicznie status prac bezpośrednio do Członka Zarządu ds. Finansowych.

Grupa ma dostęp do zewnętrznych doradców z zakresu ESG.

W Grupie Kapitałowej Pelion przygotowano roboczą wersję Polityki Zarządzania Zrównoważonym Rozwojem, która, po jej wdrożeniu, ureguluje zasady działania Spółek Pelion w celu zapewnienia zgodności z najwyższymi standardami środowiskowymi, społecznymi oraz dotyczącymi postępowania w biznesie wyrażonymi w tworzonej Strategii Zrównoważonego Rozwoju Grupy Pelion. Załącznikiem do ww. Polityki jest Procedura badania istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych ze zrównoważonym rozwojem Spółek Pelion, która zakłada przeprowadzenie analizy podwójnej istotności raz na 3 lata, a także stałą jej weryfikację i aktualizację. Zarząd oraz kadra kierownicza współpracują przy wyznaczaniu celów dla Grupy w zakresie zrównoważonego rozwoju. Zarząd nadzoruje ich realizację w spółce, a Rada Nadzorcza nadzoruje ich realizację cyklicznie w ramach posiedzeń Komitetu Audytu (KA_RN).

Członkowie RN brali udział w szkoleniach z zakresu zrównoważonego rozwoju, organizowanych przez UN Global Compact, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych, Forbes oraz profesjonalne firmy doradcze. Te szkolenia i konferencje w sposób merytoryczny odnosiły się do zagadnień istotnego wpływu, ryzyk i szans podmiotów gospodarczych działających w Unii Europejskiej.

GOV-2 Informacje przekazywane organom administracyjnym, zarządzającym i nadzorczym przedsiębiorstwa oraz kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem

Listę głównych zagadnień i typów informacji z zakresu ESG przekazywanych Zarządowi PGF S.A. oraz tych, którymi w obszarze zrównoważonego rozwoju zajmował się Zarząd PGF S.A. w okresie raportowym przedstawiamy w poniższym podziale na zagadnienia ogólne i operacyjne.

OGÓLNE:

- Organizacja procesu raportowania ESG – powołanie i organizacja pracy zespołu projektowego, statusowe spotkania z liderem projektu, kwartalne sprawozdania na KA_RN i do właścicieli na samej Radzie Nadzorczej.
- Włączenie istotnych elementów ESG do strategii i celów – podsumowująca prezentacja po całorocznych pracach w aspekcie spójności działań, raportowania, planu na włączanie działań w obszarze zrównoważonego rozwoju do celów organizacji w 2025 roku.
- Komunikacja zagadnień ESG do organizacji – kampania informacyjna dla pracowników jako istotny element dialogu z interesariuszami, aktywnie monitoruje i promuje wśród pracowników.

OPERACYJNE:

- Projekt ELEKTRYK – rozwój floty samochodów elektrycznych, cel: zmniejszenie emisji CO₂ do atmosfery, zwiększenie elastyczności dostaw dla aptek.
- Projekt ANKIETA SATYSFAKCJI PRACOWNICZEJ, szkolenia RECEPTA NA LIDERA oraz projekt/szkolenia – BILANS KOMPETENCJI PRACOWNIKÓW – bieżący rozwój dialogu o postrzeganiu sytuacji pracowniczej w PGF, zaangażowanie Zarządu, informowanie na posiedzeniach, wsparcie i promowanie projektów.
- Wdrożenie KODEKSU ETYKI DLA DOSTAWCÓW oraz przyjęcie uchwałą Zarządu Standardów PGF – świadoma współpraca rozwijająca wzajemną odpowiedzialność w biznesie oraz sposób postępowania przez pracowników; Zarząd był informowany lub czynnie uczestniczył i zatwierdził treści dokumentów.

Komunikacja z Zarządem jest standardowym procesem, który odbywa się cyklicznie i bieżąco wg schematu opisanego powyżej w części OGÓLNE. Zarówno z Radą Nadzorczą i właścicielami, jak i z liderami odpowiedzialnymi za ESG oraz wszystkimi pracownikami sposób i zakres komunikacji będzie utrzymany.

Harmonogram na 2025 rok posiedzeń Rady Nadzorczej (w tym właściciele) i KA_RN został ustalony.

Spotkania w zakresie planów i realizacji celów ESG są omawiane cyklicznie co 2 tygodnie przez Dyrektora ds. Zgodności i Zarządzania Ryzykiem oraz Członka Zarządu ds. finansowych.

Zakończenie procesu raportowania 2024 rozpocznie kolejny etap prac zespołu projektowego związany z pracami nad uzupełnianiem luk, realizacją planów, monitorowaniem KPI oraz dopracowaniem elementów zrównoważonego rozwoju przyjętych do włączenia do strategii jednostki.

Jednostka rozwija zespół o etat specjalisty ds. ESG; Zarząd zaakceptował nowe stanowisko.

GOV-3 Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt

Cele 2024

Dla członków Zarządu (i całej organizacji) wyznaczone cele nie były powiązane bezpośrednio z ESG. Cele Zarządu na 2024 rok wyznaczone przez Radę Nadzorczą zawierały: EBITDA, Kapitał Obrotowy oraz Obrót.

Cele 2025

Zarząd PGF S.A. wyznaczył dla siebie i całej organizacji cele zawarte w tabeli poniżej. Na ich podstawie będą szczegółowo dookreślane cele kwartalne i KPI do realizacji.

E – ENVIRONMENT	S – SOCIAL	G – GOVERNANCE
<ul style="list-style-type: none">→ Inicjatywy środowiskowe – ograniczenie generowania śladu węglowego (zużycie opakowań, zużycie paliwa, zużycie energii elektrycznej, zużycie papieru)→ Wyznaczenie wskaźników po testowym podjęciu inicjatyw	<ul style="list-style-type: none">→ Poprawa wskaźnika zatrudnienia kobiet w kluczowej kadrze menedżerskiej→ Poprawa wskaźnika pokrycia szkoleniami dla wszystkich pracowników	<ul style="list-style-type: none">→ Podwyższenie wskaźnika realizacji szkolenia pracowników własnych z zakresu korupcji

GOV-4 Oświadczenie dotyczące należytej staranności

POSTAWOWE ELEMENTY PROCESU NALEŻYTEJ STARANNOŚCI	PUNKTY W OŚWIADCZENIU DOTYCZĄCYM ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU
a) Uwzględnienie należytej staranności w zarządzeniu, strategii i modelu biznesowym	GOV-5, SBM3, MDR P, M, T, A, IRO-1, GOV-5
b) Współpraca z zainteresowanymi stronami, na które jednostka wywiera wpływ, na wszystkich kluczowych etapach procesu należytej staranności	SBM3, SBM2
c) Identyfikacja i ocena niekorzystnych wpływów	IRO-1, GOV-5, MDR P, M, T, A
d) Podejmowanie działań w celu ograniczenia zidentyfikowanych niekorzystnych wpływów	SBM3, MDR P, M, T, A
e) Monitorowanie skuteczności tych starań i przekazywanie stosownych informacji w tym zakresie	MDR P, M, T, A

GOV-5 Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju

I. Grupa PGF podjęła następujące działania, aby zabezpieczyć wysoki standard raportowania w zakresie ZR

- Uchwałą Zarządu PGF S.A. z dnia 21.11.2023 powołano zespół projektowy składający się z menedżerów i specjalistów posiadających ekspercką wiedzę w obrębie poszczególnych grup tematów. Zespół składał się z 11 osób, w tym lidera projektu oraz 3 liderów poszczególnych zakresów raportowania: E, S i G. Ustalono harmonogram prac.
- Spółka Pelion S.A. dostarczała wsparcie centralnego działu ESG koordynującego pracę w ramach całej GK Pelion, do której należy GK PGF, w tym dla potrzeb zakresu E zostało zabezpieczone narzędzie, system wspierający raportowanie, a także zorganizowano warsztaty i szkolenia merytoryczne.
- Podpisana została umowa na wsparcie merytoryczne z doradcą z zakresu ESG, który analizował wraz z liderami poszczególnych zakresów kompletność, spójność oraz prawidłowość danych do raportowania.
- Dla analiz podwójnej istotności wykorzystano metodologię dostarczoną przez doradcę, która została dostosowana w zakresie parametrów do obszaru działalności GK PGF.
- Każdy z realizowanych elementów:
 - był omawiany na spotkaniach statusowych,
 - w przypadku potrzeby były prowadzone uzgodnienia z działami merytorycznymi,
 - był weryfikowany na drugą rękę przez lidera zespołu projektowego i doradcę oraz przedstawiany do akceptacji odpowiedzialnemu za realizację Członkowi Zarządu.

- Dane liczbowe i wyliczenia wskaźników – w celu zapewnienia wysokiej jakości danych liczbowych oraz wyliczeń wskaźników podzieliliśmy pracę na kilka etapów.
 - Początkowo w ramach prac zespołu projektowego zdefiniowaliśmy metodą ekspercką, jakich danych oraz wyliczeń będziemy potrzebować do określonych ujawnień/wskaźników.
 - Na podstawie tych ustaleń ustaliliśmy ścieżkę zbierania i agregacji danych, tym samym zidentyfikowaliśmy luki informacyjne, co pozwoliło na koniec okresu zabezpieczyć i zgromadzić większość potrzebnych informacji.
 - Wszelkie dane ilościowe i wskaźnikowe były wyliczane przez poszczególne zespoły merytorycznie odpowiedzialne za daną część raportową E, S i G.
 - Dane były pobierane z posiadanych systemów transakcyjnych i księgowych lub hurtowni danych. Wyniki były potwierdzane z innymi dostępnymi danymi raportowanymi w ciągu roku oraz w odniesieniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego (dane finansowe).
 - Metodologia obliczania wskaźników była weryfikowana z przepisami przez liderów poszczególnych obszarów, lidera projektu, doradców oraz audytora.
 - W przypadku wątpliwości co do prawidłowości lub kompletności posiadanych danych szczegółowych (analitycznych) dokonywaliśmy wyłączeń lub zmiany podejścia do wyliczeń i prezentowania wyników – opisaliśmy przyczyny i szczegółową metodologię przyjętego postępowania.
- Zostały stworzone zasoby z przypisanym dostępem dla zespołu projektowego, umożliwiające współdzielenie się na bieżąco pracą, monitorowanie postępów oraz wzajemną weryfikację kolejnych etapów prac. Zabezpieczono w ten sposób również kompleksowo dokumentację i dane potwierdzające poprawność, spójność i kompleksowość wyników w raporcie.
- Zgodnie z obowiązującymi przepisami raport został poddany atestacji biegłego rewidenta.

II. Zarządzanie ryzykiem i kontrola wewnętrzna w GK PGF

Proces zarządzania ryzykiem w GK PGF jest prowadzony w oparciu o procedurę centralną GK Pelion.

- Zarządzanie ryzykiem jest skonstruowane w oparciu o metodologię COSO, co w praktyce oznacza budowę mapy ryzyk (arkusza ryzyk), która jest cyklicznie, co najmniej raz do roku, aktualizowana. Mapa zawiera ryzyka, ich przyczyny, mechanizmy kontrolne mitygujące ryzyka oraz ocenę poziomu i właściwy sposób reakcji na ryzyko. Główne ryzyka powiązane ze zrównoważonym rozwojem zostały przez nas wykazane w części SBM-3 niniejszego rozdziału. Ryzyka powiązane ze zrównoważonym rozwojem są uwzględniane w tym procesie tak jak wszystkie inne ryzyka, operacyjne, prawne czy finansowe. Procesy zrównoważonego rozwoju nie były traktowane w inny sposób niż pozostałe.
- Proces zarządzania ryzykiem jest w GK PGF nadzorowany przez Dyrektora Działu zgodności i zarządzania ryzykiem, Członka Zarządu Dyrektora ds. finansowych oraz przez KA_RN (komitet audytu).
- Zarządzanie ryzykiem obejmuje proces planowania audytów i kontroli wewnętrznych, których wyniki mają istotny wpływ na wskazanie i poziom ryzyk. Monitorowanie rekomendacji wynikających z tych działań jest jednym z istotnych elementów weryfikacji podczas posiedzeń KA_RN.

Kontrola wewnętrzna jest elementem procesu zarządzania ryzykiem. Nie posiadamy osobnej procedury opisującej kontrolę wewnętrzną. Mechanizmy kontrolne są wbudowane w każdą z procedur i instrukcji obowiązujących w spółce. Opierają się w szczególności na kontroli „na drugą rękę”, wskazanych KPI do monitorowania, raportowaniu, podziale uprawnień i ścieżce akceptacji. W taki sposób zgodnie z opisem w pkt. I „działania, aby zabezpieczyć wysoki standard raportowania w zakresie ZR” podeszliśmy też do kontroli raportowania ESG.

Zadania zrównoważonego rozwoju są włączone do obowiązków zgodnie z merytoryczną odpowiedzialnością:

- E – Dział Administracji i Inwestycji;
- S – Dział HR, Dział Marketingu i Komunikacji;
- G – Dział Zgodności i Zarządzania Ryzykiem.

W ten sposób zadania związane z ESG zostały zintegrowane z odpowiednimi funkcjami i procesami wewnętrznymi.

SBM-1 Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości

Model biznesowy Grupy Kapitałowej PGF

Wprowadzenie

Grupa Kapitałowa PGF jest jednym z największych dystrybutorów farmaceutyków w Polsce. Początki firmy datują się na 1990 rok, w którym powstała Hurtownia Leków Medicines w Łodzi.

Podmiotem dominującym w Grupie Kapitałowej PGF jest spółka PGF S.A. W skład Grupy Kapitałowej PGF wchodzi spółki zależne, tj.:

- PGF Sp. z o.o. w Łomży
- ePGF Program Partnerski Sp. z o.o. w Łodzi
- PGF Aptekarz sp. z o.o. w Rzeszowie
- MEDICINAE sp. z o.o. w Łodzi
- Recepta.pl sp. z o.o. w Łodzi
- B2B Olsztyn „Daruma” sp. z o.o. sp.k. w Łodzi
- PURE MEDIC sp. z o.o. w Łodzi.
- Grupa TDF, w skład której wchodzi:
 - TDF S.A. w Łodzi
 - Medezin sp. z o.o. w Łodzi
 - DOSPIRO sp. z o.o. w Łodzi

Jednostką dominującą wyższego szczebla dla GK PGF jest Pelion S.A. z siedzibą w Łodzi, największa firma w sektorze ochrony zdrowia w Polsce.

PGF S.A. odgrywa kluczową rolę w zapewnianiu dostępności leków i produktów medycznych na rynku krajowym. Celem spółki jest osiągnięcie pozycji partnera pierwszego wyboru dla aptek, poza atrakcyjną ofertą świadczącego również wysokiej jakości współpracę w zakresie serwisu i wsparcia biznesowego realizowaną przez zaangażowany i kompetentny zespół.

TDF S.A. posiada 100% udziałów w spółkach Dospiro Sp. z o.o. oraz Medezin sp. z o.o. i odpowiada za około 10% przychodów netto Grupy PGF. Działalność Grupy TDF jest odmienna od działalności podstawowej PGF S.A. ze względu na znaczny udział w obrocie hurtowym produktów leczniczych z podmiotami zagranicznymi.

Przedmiot działalności GK PGF

Grupa PGF zajmuje się obrotem produktami leczniczymi na rynku polskim i zagranicznym.

PGF S.A.:

- Podstawowym zadaniem PGF S.A. jest sprzedaż hurtowa do ok. 11 tysięcy aptek ogólnodostępnych i punktów aptecznych. Oferta asortymentowa PGF obejmuje ok. 25 tys. pozycji [SKU], w tym leków ze wszystkich grup terapeutycznych, suplementów diety, ziół, kosmetyków i sprzętu medycznego. PGF S.A. sprzedaje dziennie ponad milion opakowań leków. Firma współpracuje z około 500 producentami. W 2024 roku udział firmy w zaopatrzeniu aptek ogólnodostępnych w Polsce wyniósł ok. 17% [969,8 mln PLN], co lokuje PGF w TOP3 podmiotów hurtu aptecznego.
- PGF S.A. zatrudnia blisko 2 tys. pracowników w 13 centrach dystrybucyjnych zlokalizowanych we wszystkich regionach kraju. Siedziba główna Spółki znajduje się w Łodzi, gdzie mieści się również centralny magazyn hurtowy zaopatrujący w asortyment wszystkie centra dystrybucyjne.
- PGF S.A. realizuje swoje podstawowe działania w stałej współpracy z rynkiem, nieustannie dążąc do rozwoju jakości i efektywności, biorąc odpowiedzialność za zobowiązania przyjęte w stosunku do aptek i ich pacjentów.
- Pozostała działalność PGF S.A. skupia się na świadczeniu usług dla aptekarzy i producentów farmaceutycznych oraz na zarządzaniu spółkami zależnymi.

Pozostałe istotne obszary:

Dodatkowy obszar działalności Grupy PGF realizuje Grupa TDF, której spółki w przeciwieństwie do PGF S.A. zajmują się współpracą z zagranicą w zakresie sprzedaży, zakupu, magazynowania produktów leczniczych oraz usług wspomagających, w tym pakowaniem i przepakowywaniem, serializacją produktów leczniczych, certyfikacją i zwolnieniem produktów czy obsługą badań klinicznych.

Pozostałe obszary operacyjne poza działalnością podstawową – hurtową oraz wymienioną wyżej – realizowane są poprzez spółki zależne, których obroty są nieistotne w zakresie sum bilansowych i w związku z tym nieujawnione w poniższym raporcie.

Spółki zależne PGF S.A.

SPÓŁKA	ZAKRES DZIAŁALNOŚCI
PGF sp. z o.o. w Łomży	Działalność agentów specjalizujących się w sprzedaży pozostałych określonych towarów
PGF Aptekarz Sp. z o.o.	Sprzedaż hurtowa do aptek i punktów aptecznych
ePGF Program Partnerski sp. z o.o. w Łodzi	Prowadzenie i rozwój programu partnerskiego ePGF, podjęcie szerszej współpracy z dostawcami, a także rozwój i tworzenie nowych innowacyjnych serwisów dla aptek

SPÓŁKA	ZAKRES DZIAŁALNOŚCI
MEDICINAE sp. z o.o. w Łodzi	Wprowadzanie na rynek suplementów diety, produktów spożywczych, wyrobów medycznych. Produkty stanowiące uzupełnienie asortymentu apteki o produkty wysokiej jakości przeznaczone dla konkretnych kategorii terapeutycznych
Medezin sp. z o.o. w Łodzi	Sprzedaż przedhurtowa, do sieci handlu nowoczesnego, pakowanie, serializacja, certyfikacja i zwolnienia produktów, obsługa badań klinicznych, sprzedaż detaliczna poprzez sklep internetowy phamily.pl
Recepta.pl sp. z o.o. w Łodzi	Działalność portali internetowych
TDF S.A. w Łodzi	Przechowywanie i magazynowanie produktów farmaceutycznych
B2B Olsztyn „Daruma” sp. z o.o. sp.k.	Wynajem i zarządzanie nieruchomościami własnymi lub dzierżawionymi
DOSPIRO sp. z o.o. w Łodzi	Magazynowanie i dystrybucja, sprzedaż do hurtowni i aptek, współpraca z zagranicą
PURE MEDIC sp. z o.o. w Łodzi	Wprowadzanie na rynek suplementów diety, środków spożywczych, produktów leczniczych oraz dystrybucja wyrobów medycznych

Odbiorcy

Odbiorcami Grupy Kapitałowej PGF są odbiorcy krajowi i zagraniczni, hurtowi, przedhurtowi i detaliczni uprawnieni do obrotu produktami leczniczymi.

OBSZAR SPRZEDAŻY	% UDZIAŁU W SPRZEDAŻY	WARTOŚĆ [MLN PLN]
Polska	96,52%	6 721
Europa	2,83%	197
Świat	0,65%	46

PGF S.A.:

Kluczowymi odbiorcami PGF S.A. są apteki ogólnodostępne i punkty apteczne (99,1%). Spółka obsługuje ok. 11 tysięcy z 12,5 tysięcy aptek i punktów aptecznych w Polsce.

SEGMENT SPRZEDAŻY	% UDZIAŁU W SPRZEDAŻY	WARTOŚĆ [MLN PLN]
Apteki 1-4	29,61%	1 913
Apteki 5-19	16,94%	1 094
Apteki 20+	39,96%	2 581
DOZ	11,97%	773
Poza-apteczne	1,52%	97

W podstawowej działalności hurtowej PGF wydzielone są następujące segmenty klientów:

- „Apteki 1-4” – są to przedsiębiorstwa posiadające od 1 do maksymalnie 4 punktów sprzedaży [tzw. apteki indywidualne niezależne];
- „Apteki 5-19” – są to sieci aptek, gdzie jeden właściciel ma od pięciu do dziewiętnastu aptek;
- „Apteki 20+” – są to duże sieci aptek, powyżej dwudziestu aptek pod jedną marką;
- „DOZ” – sieć aptek Dbam o Zdrowie, wydzielona z segmentu „Apteki 20+” ze względu na fakt, że ta sieć jest częścią Grupy Pelion;
- „pozaapteczne” – segmenty klientów, do których zaliczają się sklepy zielarskie, sklepy medyczne i ze sprzętem medycznym bądź rehabilitacyjnym oraz fundacje; lekarze weterynarii, gabinety weterynaryjne, sklepy zoologiczne oraz inne tzw. podmioty uprawnione, np. uniwersytety przyrodnicze; małe hurtownie lokalne oraz większe będące naszą konkurencją.

Pozostałe istotne obszary (odbiorcy):

Odbiorcami Grupy TDF są podmioty krajowe przedhurtowe i hurtowe oraz w ponad 50% odbiorcy poza granicami Polski, głównie w Unii Europejskiej i w mniejszym stopniu poza nią.

OBSZAR SPRZEDAŻY TDF	UDZIAŁ W SPRZEDAŻY	WARTOŚĆ [MLN PLN]
Sprzedaż do odbiorców krajowych	52,03%	263,1
Sprzedaż do odbiorców UE (bez PL)	39,04%	197,39
Sprzedaż do odbiorców spoza UE	8,93%	45,17

SEGMENT	UDZIAŁ W SPRZEDAŻY	WARTOŚĆ [MLN PLN]
Hurtownia	47,50%	240,18
Hurtownia Farmaceutyczna	33,71%	170,47
Apteka	9,22%	46,63
Pozostałe	9,57%	46,38

Struktura zakupów towarów

Grupa PGF zakupuje produkty do dalszego obrotu od producentów oraz dystrybutorów w celu zbudowania szerokiego portfolio produktów leczniczych dla klientów i ich odbiorców ostatecznych, tj. pacjentów. Zakupy realizowane są przez różne wybrane spółki Grupy PGF – podział aktywności wynika ze specyfiki rynków, na których działają.

PGF S.A.:

Jednym z najważniejszych zadań, przed którym stoi PGF S.A. w wykonywaniu misji wsparcia aptek w ich codziennej opiece nad pacjentami, jest zapewnienie stałej dostępności jak największej ilości towarów, w pierwszym rzędzie produktów leczniczych, w tym objętych refundacją Narodowego Funduszu Zdrowia, odpowiadających potrzebom rynku. Oferta obejmuje ponad 25 tysięcy indeksów w podziale na kategorie:

KATEGORIA	ZAKUPY WARTOŚĆ
Produkt leczniczy	79,70%
Suplement diety	7,62%
Wyrób medyczny	7,39%
Produkt kosmetyczny	2,26%
Środek spoż. specj. przeznaczenia żyw.	2,10%
Pozostałe	0,94%
Suma końcowa	100,00%

Do najważniejszych kategorii produktów oferowanych przez Grupę PGF należą:

- Produkt leczniczy rozumiany jako substancja lub mieszanina substancji, przedstawiana jako posiadająca właściwości zapobiegania lub leczenia chorób występujących u ludzi lub zwierząt lub podawana w celu postawienia diagnozy lub w celu przywrócenia, poprawienia lub modyfikacji fizjologicznych funkcji organizmu poprzez działanie farmakologiczne, immunologiczne lub metaboliczne. W tej kategorii zawarte są wszystkie leki, szczepionki, antybiotyki wydawane na receptę pełnopłatną (RxN), receptę refundowaną (Rx) oraz leki bez recepty (OTC – Over The Counter) stosowane do łagodzenia objawów różnych dolegliwości takich jak ból, przeziębienie, kaszel czy problemy trawienne.
- Suplement diety to środek spożywczy, którego celem jest uzupełnienie normalnej diety, będący skoncentrowanym źródłem witamin lub składników mineralnych lub innych substancji wykazujących efekt odżywczy lub inny fizjologiczny, pojedynczych lub złożonych, wprowadzanym do obrotu w formie umożliwiającej dawkowanie w postaci: kapsułek, tabletek, drażetek i w innych podobnych postaciach, saszetek z proszkiem, ampulek z płynem, butelek z kroplomierzem i w innych podobnych postaciach płynów i proszków przeznaczonych do spożywania w małych, odmierzonych ilościach jednostkowych, z wyłączeniem produktów posiadających właściwości produktu leczniczego w rozumieniu przepisów prawa farmaceutycznego.
- Wyrób medyczny to narzędzie, aparat, urządzenie, oprogramowanie, materiał lub inny artykuł, który jest przeznaczony przez wytwórcę do stosowania u ludzi w celu diagnozowania, zapobiegania, monitorowania, leczenia lub łagodzenia przebiegu choroby; diagnozowania, monitorowania, leczenia, łagodzenia lub kompensowania urazu lub upośledzenia, badania, zastępowania lub modyfikowania budowy anatomicznej lub procesów fizjologicznych, a także regulacji poczęć, i który nie osiąga swojego głównego zamierzonego działania w ciele ludzkim lub na ciele ludzkim za pomocą środków farmakologicznych, immunologicznych lub metabolicznych, ale którego działanie może być wspomagane takimi środkami.

- Środek spożywczy specjalnego przeznaczenia żywieniowego to środek spożywczy, który ze względu na specjalny skład lub sposób przygotowania wyraźnie różni się od środków spożywczych powszechnie spożywanych i zgodnie z informacją zamieszczoną na opakowaniu jest wprowadzany do obrotu z przeznaczeniem do zaspokajania szczególnych potrzeb żywieniowych. Kategoria zawiera preparaty do żywienia niemowląt oraz środki spożywcze z przeznaczeniem do diet stosowanych pod nadzorem lekarza, np. dla sportowców, dla osób z zaburzeniami metabolizmu, o ograniczonej zawartości energii.
- Produkt kosmetyczny to każda substancja chemiczna lub mieszanina, przeznaczona do kontaktu z zewnętrznymi częściami ciała ludzkiego (naskórkiem, owłosieniem, paznokciami, wargami oraz zewnętrznymi narządami płciowymi) lub z zębami oraz błonami śluzowymi jamy ustnej, którego wyłącznym lub głównym celem jest utrzymywanie ich w czystości, perfumowanie, zmiana ich wyglądu, ochrona, utrzymywanie w dobrej kondycji lub korygowanie zapachu ciała.

Organizacja logistyki w GK PGF:

- Kluczowy w realizacji celów zakupowych dla PGF jest czas dostawy zamówień, który przekłada się na szybką dostępność produktów dla klienta. Współpracujemy z blisko 500 producentami i dystrybutorami, z których większość (92,1% wartości zakupów) zarejestrowana jest w Europie, z dominantami w Polsce (38%) oraz Niemczech (16,2%).
- Dostawy produktów do magazynów PGF S.A. realizowane są przez transport producenta lub na zlecenie PGF S.A. przez zewnętrzne firmy transportowe. Warunki realizacji dostaw, a następnie magazynowania w magazynach centralnym i regionalnych PGF oraz dostaw z tych magazynów do klientów (aptek) realizowane są zgodnie z wymogami Dobrej Praktyki Dystrybucyjnej (DPD), wynikającej z ustawy Prawo farmaceutyczne. Wymogi te określają zasady zamawiania, dostaw, przyjmowania, przechowywania i wydawania produktów leczniczych. Obejmują m.in. warunki techniczne magazynowania, zasady kwalifikacji środków transportu i kontroli warunków transportu, które PGF utrzymuje za pomocą urządzeń systemu monitorowania wilgotności i temperatur oraz wdrożonych procedur kontroli.
- W zdecydowanej większości dostawy realizowane są do magazynu centralnego w Łodzi, w mniejszym stopniu bezpośrednio od producenta do regionalnych centrów dystrybucyjnych (RCD). Dalsza dystrybucja do RCD odbywa się zgodnie z potrzebami danego regionu przez zewnętrzne firmy transportowe, zgodnie z zasadami DPD.
- Przechowywanie towarów realizowane jest w sieci 13 magazynów o łącznej powierzchni 88 tys. m², przeładunek odbywa się w 11 komorach przeładunkowych o łącznej powierzchni 1394 m².
- Transport do odbiorców w przeważającej części realizowany jest poprzez zewnętrzne firmy transportowe, a w części również przez własną flotę aut dostawczych o napędzie elektrycznym.auta elektryczne przejechały w 2024 roku bezemisyjnie 905 tys. km.
- PGF dysponuje 43 autami (Mercedes-Benz eSprinter, Opel Vivaro-e oraz Man eTGE) w największych miastach w Polsce (Gdańsk, Katowice, Kraków, Lublin, Łódź, Poznań, Warszawa oraz Wrocław). Produkty do aptek dostarczane są w większości w plastikowych pojemnikach wielokrotnego użytku, odbieranych z aptek przy kolejnych dostawach.
- Dystrybucję (dostawy) zamówionych towarów do odbiorców PGF realizuje w dominującej części poprzez 256 zewnętrznych firm transportowych zatrudniających 713 kierowców. Zatrudnienie pracowników własnych w dziale transportu PGF obejmuje 74 kierowców obsługujących większość centrów dystrybucyjnych.

REGION	UDZIAŁ W WARTOŚCI ZAKUPÓW [%]
Europa	54%
Polska	38%
Świat	7%
Nieoznaczone	1%
Suma końcowa	100%

Pozostałe istotne obszary (struktura zakupów towarów):

Grupa TDF realizuje zakupy produktów leczniczych w kraju (45%) oraz za granicą (55%). 9% zakupów realizowana jest poza strukturami Unii Europejskiej.

GRUPA TDF	%
Zakup od dostawców krajowych	45%
Zakup od dostawców UE (bez PL)	46%
Zakup od dostawców spoza UE	9%

Struktura kategorii produktowych w obrocie Grupy TDF:

KLASA PREPARATU	ZAKUPY WARTOŚĆ %
Produkt leczniczy	84,05%
Wyrób medyczny	5,26%
Suplement diety	7,10%
Środek spoż. specj. przeznaczenia żyw.	3,46%
Pozostałe	0,12%
Suma końcowa	100,00%

Struktura zatrudnienia

Grupa PGF zatrudnia 2514 pracowników. W zdecydowanej większości pracownicy zatrudnieni są w oparciu o umowę o pracę.

Koszty

Realizacja podstawowej działalności Grupy PGF generuje większość kosztów (64%) w 4 kategoriach:

- koszty pracy ludzkiej (38,74%) – wynagrodzenia, koszt agencji pracy tymczasowej, świadczenia pracownicze
- koszty logistyki (19,01%) – usługi transportowe, usługi logistyczne
- usługi IT (3,50%) – telefoniczne, informatyczne, transmisja danych
- zużycie materiałów, paliwa i energii (2,46%) – ciepłej, elektrycznej, paliw

Pozostałe 38,63% kosztów stanowią rozdrobnione koszty prowadzenia działalności, tj. amortyzacja, podatki, ubezpieczenie i inne usługi obce, w tym:

- koszty utylizacji (0,05%)
- woda i ścieki (0,06%)

W działalności podstawowej GK PGF istotną funkcję pełnią usługi wsparcia spółek z Grupy Kapitałowej Pelion, w tym:

SPÓŁKA	ZAKRES USŁUG:	UDZIAŁ W WARTOŚCI KOSZTÓW [%]
PELION S.A.	Usługi: prawne, wsparcia, HR, audyt	1%
BUSINESS SUPPORT SOLUTION S.A.	Usługi: księgowo-kadrowe, finansowe	2%
DARUMA SP. Z O.O.	Usługi: remontowe, pocztowe, kurierskie, ochrona mienia, porządkowe, najem i dzierżawa oraz zarządzanie nieruchomościami	5%
INTELLIGENT LOGISTIC SOLUTIONS SP. Z O.O.	Usługi: telefoniczne, informatyczne, transmisja danych	8%
WSZYSTKIE USŁUGI WSPARCIA GK PELION		16%

Większość głównych kosztów prowadzenia działalności przypada na Polskę i Europę.

W 2024 Grupa nie badała pochodzenia zakupionych materiałów biurowych, urządzeń elektronicznych itp.

Przychody

Podstawowa działalność Grupy, tj. sprzedaż towarów w postaci produktów leczniczych i innych wymienionych powyżej w części „Struktura zakupu towarów”, generuje 98,3% przychodów firmy omówionych w punkcie „Odbiorcy”.

JEDNOSTKA MONETARNA ZGODNIE ZE SPRAWOZDANIEM FINANSOWYM GK PGF	BIEŻĄCY OKRES SPRAWOZDAWCZY [MLN PLN]
Całkowity przychód	6 964
Przychody według znaczących sektorów ESRS	0
(zgodnie ze sprawozdawczością finansową) APTEKI	6 379
(zgodnie ze sprawozdawczością finansową) HURTOWNIE	585
Przychody z sektora paliw kopalnych (jeśli dotyczy)	0
Przychody z węgla	0
Przychody z ropy	0
Przychody z gazu	0
Przychody z działalności gospodarczej dostosowanej do taksonomii związanej z gazem ziemnym	0
Przychody z produkcji chemicznej	0
Przychody z kontrowersyjnej broni	0
Przychody z uprawy i produkcji tytoniu	0

PGF S.A.	UDZIAŁ W SPRZEDAŻY
Apteki indywidualne	26,30%
Apteki sieciowe spoza GK Pelion	60,50%
Sieć własna GK Pelion „Dbam o Zdrowie” – DOZ	11,70%
Pozostałe podmioty uprawnione	1,50%

GRUPA TDF	UDZIAŁ W SPRZEDAŻY
Hurtownie / Przedhurt ogólny	38%
Hurtownie / Przedhurt Farmaceutyczny	27%
Spółka PGF	24%
Apteki	7%
Pozostałe	3%

Odpady

Podstawowa działalność Grupy wygenerowała w 2024 roku ok. 1070 ton odpadów, z czego 82% (877 ton) stanowią opakowania z papieru, a 8% (78 ton) tworzywa sztuczne. Odpady powstające z uszkodzonych bądź przeterminowanych towarów stanowią 2% (28 ton) odpadów w skali rocznej. Odpady zmieszane stanowią analogicznie 8% (78 ton).

Projekty wspierające działalność podstawową

Poza działalnością hurtową PGF dostarcza im nowoczesne narzędzia do zarządzania biznesem oraz do marketingu aptecznego. Kluczowe jest stałe dążenie do usprawnień podstawowych procesów oraz rozwoju narzędzi wsparcia, co pozwala na budowanie przewagi konkurencyjnej klientów.

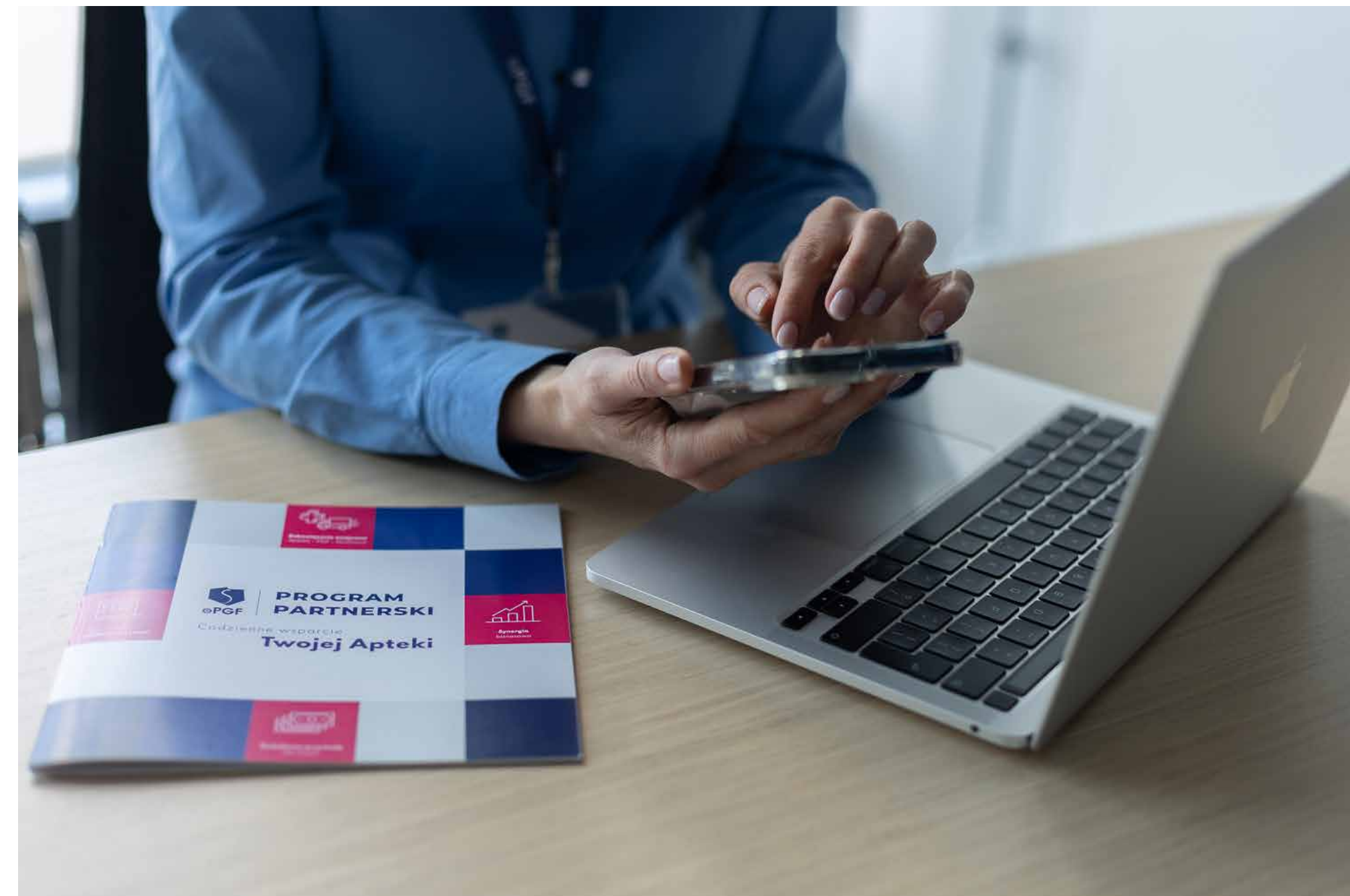
Najważniejsze narzędzia wsparcia dla aptek

I. ePGF Program Partnerski

Program Partnerski ePGF to nowoczesny system wsparcia aptek.

Oferuje pakiet narzędzi, w tym oferty asortymentowe leków z rabatami, moduły analityki biznesowej, szkolenia oraz kompleksowe rozwiązania analityczne i marketingowe.

Program współpracuje z ponad 200 dostawcami. Oferuje 41 ofert kontraktowych od toповych dostawców oraz ponad 7 000 SKU z rabatem od 1 sztuki.



II. Asystent Farmaceuty

Asystent Farmaceuty to portal do komunikacji pomiędzy apteką a PGF, który został stworzony w celu uproszczenia zarządzania apteką oraz wspierania codziennej pracy farmaceutów.

Oferuje szereg funkcjonalności, które ułatwiają codzienne operacje apteki, takie jak:

- dostęp do pełnej oferty produktowej oraz możliwość składania zamówień;
- szybki dostęp i możliwość dokonywania reklamacji;
- zaawansowana wyszukiwarka produktowa;
- zarządzanie zobowiązaniami oraz dokonywanie płatności za pomocą gotówki oraz Przelewów24;
- możliwość nawiązania szybkiego kontaktu za pomocą chatu;
- automatyczna rezerwacja produktów deficytowych;
- raporty i wykresy kontrolujące temperaturę przewozu dostawy;
- dostęp do certyfikatów dla zamawianych wyrobów medycznych;
- automatyczne wnioskowanie o zwiększenie limitu w Kredycie Kupieckim.

Asystent Farmaceuty posiada nowe funkcjonalności, takie jak automatyczna rezerwacja produktów deficytowych, raporty i wykresy kontrolujące temperaturę przewozu dostawy, dostęp do certyfikatów dla zamawianych wyrobów medycznych oraz automatyczne wnioskowanie o zwiększenie limitu w kredycie kupieckim.

III. Recepta.pl – aplikacja/strona WWW

Program Recepta.pl to serwis internetowy, który umożliwia łatwe i wygodne rezerwowanie produktów leczniczych, suplementów diety, produktów kosmetycznych, wyrobów medycznych w wybranej przez pacjenta aptece.

Dzięki Recepta.pl pacjenci zyskują wiele korzyści:

- **Wygoda:** Możliwość zamawiania leków i produktów online, bez konieczności wizyty w aptece.
- **Szybka dostawa:** Produkty są dostarczane do apteki, gdzie pacjent może je odebrać.
- **Dostępność:** Szeroki asortyment produktów dostępnych na platformie.
- **Prosty proces:** Intuicyjny i przejrzysty proces zamawiania i realizacji recept.

IV. Klub Farmaceuty

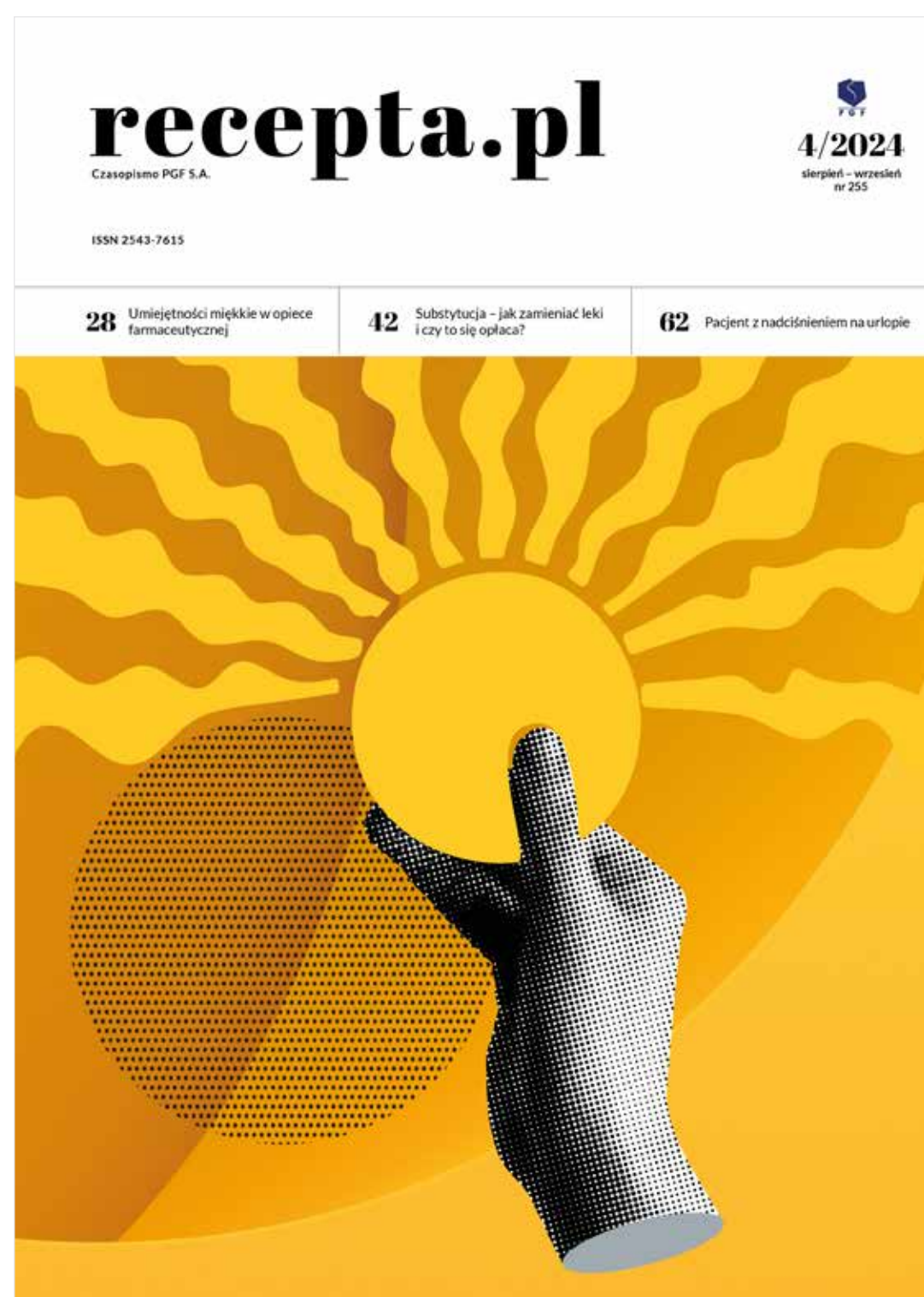
Klub Farmaceuty to inicjatywa PGF, która ma na celu łączenie społeczności farmaceutów z całej Polski. Klub oferuje szereg korzyści dla swoich członków, w tym możliwość poszerzania wiedzy, udziału w wydarzeniach branżowych czy w konkursach, quizach i innych aktywnościach.

Członkowie Klubu Farmaceuty mogą również skorzystać z imiennej prenumeraty magazynu branżowego Recepta.pl. Klub Farmaceuty umożliwia również zdobywanie punktów, które można wymieniać na nagrody z katalogu nagród lub przekazywać na rzecz organizacji charytatywnych.

V. Magazyn branżowy „Recepta.pl”

Magazyn Recepta.pl to czasopismo wydawane przez PGF, które skierowane jest do farmaceutów i osób związanych z branżą farmaceutyczną. Magazyn ten dostarcza aktualnych informacji na temat nowości w farmacji, zarządzania apteką, opieki farmaceutycznej oraz nowoczesnych receptur.

Recepta.pl oferuje również przegląd wydarzeń branżowych oraz artykuły dotyczące strategii bezpieczeństwa lekowego kraju na wypadek kryzysów. Magazyn jest dostępny online na stronie magazyn-recepta.pl oraz dystrybuowany w wersji drukowanej bezpośrednio do 10 tysięcy aptek.





ŁAŃCUCH WARTOŚCI GRUPY KAPITAŁOWEJ PGF



Rozwinięcie łańcucha wartości na kolejnych stronach

① ② ③



ŁAŃCUCH WARTOŚCI GRUPY KAPITAŁOWEJ PGF



UPSTREAM

Interesariusze: Dostawcy towarów i usług

DOSTAWCY PRODUKTÓW		
REGIONALIZACJA DOSTAWCÓW		UDZIAŁ W KOSZTACH
GK PGF	Zakup od dostawców UE (bez PL)	53%
	Zakup od dostawców krajowych	39%
	Nieoznaczone*	7%
	Zakup od dostawców spoza UE	1%
	KATEGORIA	UDZIAŁ W WARTOŚCI ZAKUPÓW
	Produkt leczniczy	80%
	Suplement diety	8%
	Wyrób medyczny	7%
	Kosmetyk	2%
Środek spoż. specj. przeznaczenia żyw.	2%	
Pozostałe	1%	

DOSTAWCY USŁUG	
OPIS	UDZIAŁ W KOSZTACH
Zakup ciepła	1%
Zakup elektryczności	1%
Zakup paliw	0,4%
Agencja pracy tymczasowej	8%
Transport własny towarów	17%
Utrzymanie 11 komór przeładunkowych	0,1%

* Ze względu na brak wymogów prawnych oraz dostawy tego samego produktu z różnych miejsc wytwarzania, Grupa nie gromadzi informacji o miejscach produkcji kupowanych produktów.



ŁAŃCUCH WARTOŚCI GRUPY KAPITAŁOWEJ PGF

BUSINESS OPERATIONS GK PGF

Interesariusze: pracownicy, akcjonariusze, spółki zależne

1 2 3

PION LOGISTYKI		ADMINISTRACJA		SPRZEDAŻ		TRANSPORT DO ODBIORCÓW	
PLANOWANIE, REALIZOWANIE I KONTROLA PRZEPŁYWU TOWARÓW HANDLOWYCH		GK PGF: SEGREGACJA I RECYKLING ODPADÓW		OPIS	LICZBA	OPIS	LICZBA AUT
Regionalne Centra Dystrybucyjne (RCD) - 13 magazynów towarów handlowych		GK PGF: Utylizacja przeterminowanych produktów leczniczych		Regionalni Dyrektorzy Sprzedaży (RDS)	14 osób	Transport własny PGF, flota elektryczna	43
Rozpatrywanie i obsługa reklamacji		GK PGF: Zarządzenie flotą samochodów		Doradca Biznesowy Apteki (DBA)	51 osób	Zewnętrzne firmy transportowe, 253 podpisane kontrakty	713
		TDF: Serializacja produktów Medycznych		Kierownik ds. Rozwoju Programu Partnerskiego (KRPP)	13 osób		
		TDF: Certyfikacja i zwolnienie produktów		Telesprzedaż, bezpośrednia sprzedaż telefoniczna	70 osób		
		TDF: Obsługa badań klinicznych					
				PRACOWNICY		PRACOWNICY I WSPÓŁPRACOWNICY	
				Opis	Liczba	Opis	Liczba
				Pracownicy PGF	1749	Kierowcy PGF	74
				Agencja Pracy Tymczasowej	205	Kierowcy zewnętrznych firm transportowych	714



ŁAŃCUCH WARTOŚCI GRUPY KAPITAŁOWEJ PGF

1 2 3

DOWNSTREAM

Interesariusze: apteki, przedhurt, farmaceuci

ODBIORCY				
SEGMENTACJA ODBIORCÓW		REGIONALIZACJA ODBIORCÓW		
SEGMENT	UDZIAŁ W SPRZEDAŻY	REGION	UDZIAŁ W SPRZEDAŻY	
GK PGF	Apteki sieciowe spoza GK Pelion	56%	GK PGF: Polska	96%
	Apteki indywidualne	25%	GK PGF: Unia Europejska (UE)	3%
	Sieć własna GK Pelion „Dbam o Zdrowie”	11%	GK PGF: Poza UE (Świat)	1%
	Hurtownie / Przedhurt ogólny	4%		
	Hurtownie / Przedhurt Farmaceutyczny	3%		
	Pozostałe podmioty uprawnione**	2%		

↓ Dotyczy tabel: 2 3

PROCESY WSPARCIA SPRZEDAŻY	
PROCES	OPIS
Biuro Obsługi Klienta	Obsługa bieżąca klientów, informacje wychodzące o opóźnieniach w dostawach i brakach w kompletacji zamówienia
Dział reklamacji i zwrotów	Przyjmowanie zgłoszeń reklamacyjnych, rozpatrywanie wniosków, zlecenia ponownej wysyłki lub/i korekty do faktur odbiorcy
ePGF	Program Partnerski dla odbiorców z segmentu Aptek Indywidualnych, szerszy opis w Modelu Biznesowym
recepta.pl	Serwis WWW rezerwacyjny połączony z usługą PGF S.A dla odbiorców w kompletacji zamówienia internetowego
Inkaso	Usługa odbioru utargu dziennego w gotówce i wpłaty do banku dla odbiorcy z segmentu Apteki Indywidualne
Asystent Farmaceuty	System online do składania zamówień i realizacji płatności dla klientów z segmentu Apteki Indywidualne, szerzej opisany w Modelu Biznesowym

** Punkty pozaapteczne, sklepy zielarskie, fundacje, sklepy medyczne (ze sprzętem medycznym), lekarze weterynarii, gabinety wet., sklepy zoologiczne, podmioty uprawnione, np. uniwersytet; sprzedaż do lokalnych hurtowni lub/i konkurencji.



ŁAŃCUCH WARTOŚCI GRUPY KAPITAŁOWEJ PGF

USŁUGI WSPARCIA – PODMIOTY GK PELION		
FIRMA	UDZIAŁ W KOSZTACH	OPIS DZIAŁALNOŚCI
Intelligent Logistic Solutions sp. z o.o. (ILS)	8%	Usługi: telefoniczne, informatyczne, transmisja danych
Business Support Solutions S.A. (BSS)	2%	Usługi: księgowo-kadrowe, finansowe
Daruma sp. z o.o.	5%	Usługi: remontowe, pocztowe, kurierskie, ochrona mienia, porządkowe, najem i dzierżawa oraz zarządzanie nieruchomościami
Pelion S.A.	1%	Usługi: prawne, wsparcia, HR, audyt
Pharmalink sp. z o.o.	3%	Operator logistyczny dla PGF w zakresie przesyłów międzymagazynowych
Consensus sp z o.o.	0,5%	Zarządzanie ryzykiem kredytu kupieckiego dla aptek; usługi windykacyjne

Dotyczy tabel:



Każdy temat raportowy ESG był analizowany w perspektywie łańcucha wartości, który traktujemy jako istotny element powiązany z funkcjonowaniem biznesu w kontekście zrównoważonego rozwoju. Każde z ujawnień zarówno ilościowych, jak i jakościowych zawiera odniesienie, czy uwzględniono i w jakim zakresie łańcuch wartości.

W 2024 roku nie prowadziliśmy pogłębionej analizy łańcucha wartości. Uwzględnione w raporcie informacje pochodzą z:

- wiedzy ogólnej z rynku,
- otoczenia biznesowego, z kontaktów bezpośrednich (plan bezpośredniego dialogu z interesariuszami w obrębie zagadnień zrównoważonego rozwoju zostanie przyjęty w 2025 roku),
- ankiet wysłanych do 81 współpracujących ściśle z nami dostawców oraz 100 odbiorców.

Analiza tak uzyskanych danych dostarcza wiarygodnych informacji w zakresie pośredniego oddziaływania naszej organizacji na ludzi i środowisko w obrębie kraju. Łańcuch wartości będziemy analizować w szerszym zakresie geograficznym oraz ilościowym w następnych latach raportowych.

SBM-2 Interesy i opinie zainteresowanych stron

Mapa interesariuszy została określona przez Pelion S.A. i po analizie w zespole projektowym została przyjęta przez GK PGF, ponieważ stanowią kluczową część i podstawę działalności GK Pelion. Metodologia procesu określenia mapy interesariuszy została stworzona jako procedura przez spółkę matkę Pelion w ramach przygotowań do raportowania ESG przez GK Pelion.

Główne kategorie interesariuszy prezentujemy w poniższej tabeli.

GŁÓWNA KATEGORIA INTERESARIUSZY	GŁÓWNE METODY DIALOGU I KANAŁY KOMUNIKACJI	CEL ANGAŻOWANIA	USZCZEGÓLOWIENIE
PRACOWNICY	<ul style="list-style-type: none"> → Ankieta satysfakcji pracowniczej → Kampania informacyjna ESG → Ankieta ESG 	<ul style="list-style-type: none"> → Pozyskanie informacji zwrotnej o najważniejszych sprawach dotyczących pracowników → Informowanie pracowników o zaangażowaniu firmy w realizację pierwszego raportowania i włączanie ESG w plany i strategię → Pozyskanie informacji kontekstowej o wpływie PGF na zrównoważony rozwój 	<ul style="list-style-type: none"> → Ankieta satysfakcji pracowniczej. Ankiety te są też elementem analizy do naszych istotności, w szczególności dla ujawnienia w obszarze SI. Są one prezentowane dyrektorom pionów i poddawane analizie. To element słuchania głosu pracowników, bycia na bieżąco z uwagami, potrzebami, istotnymi problemami. → Informowanie pracowników w zakresie ESG: została uruchomiona komunikacja wewnętrzna (mailowa, plakaty, wygaszacze ekranu, monitory informacyjne na magazynach).
KLIENCI	<ul style="list-style-type: none"> → Bieżące relacje i komunikacja za pośrednictwem Asystenta Farmaceuty → Ankieta ESG 	<ul style="list-style-type: none"> → Pozyskanie informacji zwrotnej o najważniejszych potrzebach dotyczących klientów → Pozyskanie informacji kontekstowej o wpływie PGF na zrównoważony rozwój 	<ul style="list-style-type: none"> → Odbiorcy – struktura spółki jest tak skonstruowana, iż każdy z klientów ma opiekuna – DBA (doradca biznesowy apteki), RDS (regionalny dyrektor sprzedaży). → Spotkania odbywają się cyklicznie wg harmonogramu całorocznego oraz realizowany jest bieżący kontakt telefoniczny. → BOK (biuro obsługi klienta) – kanał do zgłaszania zamówień, a także reklamacji i wszelkich zapotrzebowań bieżących klienta. → Ponadto funkcjonuje kanał internetowy Asystent Farmaceuty, gdzie klient ma swoje konto i możliwość pisemnego komunikowania się. Wszystkie nasze działania są podejmowane po to, by klient miał bezpośrednią możliwość komunikacji z nami.

GŁÓWNA KATEGORIA INTERESARIUSZY	GŁÓWNE METODY DIALOGU I KANAŁY KOMUNIKACJI	CEL ANGAŻOWANIA	USZCZEGÓLOWIENIE
DOSTAWCY	<ul style="list-style-type: none"> → Bieżące relacje i komunikacja za pośrednictwem poczty e-mail → Ankieta ESG 	<ul style="list-style-type: none"> → Pozyskanie informacji zwrotnej o najważniejszych tematach w zakresie współpracy, otwarty dialog → Pozyskanie informacji kontekstowej o wpływie PGF na zrównoważony rozwój 	<ul style="list-style-type: none"> → Struktura spółki jest tak skonstruowana, iż każdy z dostawców ma opiekuna – kupca. → Dział zakupów ma stanowiska kupców – stanowiska te mają przypisanych swoich dostawców, z którymi kupcy są w stałym kontakcie i relacjach biznesowych, co daje możliwość swobodnej wymiany opinii w obie strony.
WŁAŚCICIELE	<ul style="list-style-type: none"> → Cykliczne robocze spotkania z kadrą zarządzającą PGF → Komitet Audytu przy Radzie Nadzorczej oraz posiedzenia Rady Nadzorczej raz na kwartał 	<ul style="list-style-type: none"> → Pozyskanie informacji i wytycznych o najważniejszych tematach w zakresie celów wyznaczanych dla GK, w tym dla PGF → Wymiana informacji o postępach w realizacji celów, w tym w szczególności o krokach milowych w realizacji i przygotowania pierwszego raportowania ESG w GK Pelion realizowanego przez PGF 	<ul style="list-style-type: none"> → GK PGF stanowi 50% GK Pelion – jako kluczowa jej część jesteśmy w bieżącym kontakcie z właścicielami i Radą Nadzorczą. → Z tej perspektywy mamy jasne stanowisko – są nam regularnie wskazywane cele i potrzeby działania w ramach bieżących i cyklicznych spotkań. → Rada Nadzorcza i Komitet Audytu przy Radzie Nadzorczej odbywają się kwartalnie. Spotkania z kluczowymi menadżerami i Zarządem GK PGF mają miejsce w cyklach roboczych, 1–2-tygodniowych z właścicielami GK Pelion / Radą Nadzorczą.

W raporcie ESG 2024 uwzględniliśmy wyniki przeprowadzonych ankiet w następujących grupach interesariuszy:

INTERESARIUSZE	WYSŁANE ANKIETY	LICZBA ODPOWIEDZI	% ODPOWIEDZI
Pracownicy	1 600	182	11%
Aptekarze	100	57	57%
Dostawcy towarów	56	22	39%
Dostawcy usług	25	13	52%
	1 781	274	15%

Ankiety zawierały 10 pytań zamkniętych oraz 4 pytania otwarte. Pytaliśmy o ocenę wpływu PGF na środowisko, ludzi i rynek farmaceutyczny.

Pytania zamknięte dawały następujące opcje odpowiedzi do wyboru dla interesariuszy:

1 (brak wpływu / nieznaczny)
2 (mały)
3 (średni)
4 (silny)
5 (bardzo silny)

Poniższe zestawienie wskazuje, które tematy i związane z nimi wpływy interesariusze ocenili jako najistotniejsze oraz najmniej istotne.

GRUPA INTERESARIUSZY	WPŁYWY NAJMNIEJ ISTOTNE RAZEM >= 50% dla odpowiedzi: 1 (brak wpływu / nieznaczny) plus 2 (mały)			WPŁYWY NAJISTOTNIEJSZE RAZEM >= 50% dla odpowiedzi: 4 (silny) plus 5 (bardzo silny)			
Pracownik	Zanieczyszczenie wody	Zanieczyszczenie gleby		Wpływ na funkcjonowanie systemu ochrony zdrowia i jakość życia pacjentów w Polsce			
	53%	54%		62%			
Farmaceuta	Zanieczyszczenie wody	Zanieczyszczenie gleby		Wpływ na funkcjonowanie systemu ochrony zdrowia i jakość życia pacjentów w Polsce			
	65%	63%		61%			
Dostawca towaru	Zanieczyszczenie wody	Zanieczyszczenie gleby	Produkcja odpadów, w tym odpadów niebezpiecznych	Wpływ na funkcjonowanie systemu ochrony zdrowia i jakość życia pacjentów w Polsce	Wpływ na transparentne i zrównoważone praktyki biznesowe w sektorze zdrowia	Zapobieganie przypadkom korupcji i przekupstwa w relacjach biznesowych	
	73%	68%	68%	77%	73%	68%	
Dostawca usług	Zmiany klimatu	Zanieczyszczenie powietrza	Zanieczyszczenie wody	Wpływ na społeczności lokalne	Wpływ na funkcjonowanie systemu ochrony zdrowia i jakość życia pacjentów w Polsce	Wpływ na transparentne i zrównoważone praktyki biznesowe w sektorze zdrowia	Zapobieganie przypadkom korupcji i przekupstwa w relacjach biznesowych
	69%	77%	69%	62%	85%	62%	85%

Jako istotny lub nieistotny wpływ w tabeli powyżej przyjęto sumę dwóch kategorii ocen, jeśli razem przekraczały 50% odpowiedzi. Wynik ten uzyskano, analizując razem dwa najniższe i razem dwa najwyższe kryteria wyboru.

SBM-3 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

Poniższa tabela zawiera wynik przeprowadzonej analizy podwójnej istotności wraz z perspektywą wiążącą tematy istotne z modelem biznesowym, strategią planami i/lub celami oraz powiązаныmi politykami w wyodrębnionych wpływach, ryzykach i szansach.

TEMAT	PODTEMAT	OPIS WPŁYWU	OPIS RYZYK I SZANS (OPERACYJNE – OPR, FINANSOWE – FIN, WIZERUNKOWE/REPUTACYJNE – PR, EKOLOGICZNE – EKO, INNE)	Istotność wpływu (TAK/NIE)	Istotności ryzyka/szans (TAK/NIE)	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS Z MODELEM BIZNESOWYM	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS ZE STRATEGIĄ I CELAMI/PLANAMI	POLITYKI, PROCEDURY, REGULAMINY – POWIĄZANE Z ISTOTNYMI WPŁYWAMI, RYZYKAMI I SZANSAMI
E1 – Zmiany klimatyczne	Łagodzenie zmiany klimatu	Emisja CO ₂ – scope 1, 2, 3		TAK	NIE	<p>Scope 1: Spółka nie prowadzi działalności polegającej na spalaniu paliw w procesach technologicznych</p> <p>Spółka częściowo korzysta z własnych samochodów dostawczych elektrycznych, co wpływa na minimalizację emisji. Flota samochodów osobowych to samochody nowe, wyposażone w silniki typu mild hybrid, charakteryzujące się dość niskim spalaniem</p> <p>Spółka ma w swoich magazynach agregaty chłodnicze i klimatyzatory, monitoruje i raportuje wpływ czynników chłodniczych</p> <p>Scope 2: Emisje z budynków biurowych i magazynowych nie mają charakteru ekscesywnego (brak działalności wysokoemisyjnej)</p> <p>Scope 3: Przemysł farmaceutyczny, jako gałąź przemysłu chemicznego, zaliczany jest do przemysłu emitującego wysokie ilości CO₂ do atmosfery</p> <p>Transport kołowy w łańcuchu wartości (upstream i downstream) odgrywa w działalności spółki istotną rolę</p>	<p>STRATEGIA: „WARTOŚCI: Odpowiedzialność Kieruje nami troska o zespół, apteki i środowisko, w którym działamy (...)”.</p> <p>PLANY: 2025–2026: monitoring i analiza / wdrożenie projektów weryfikujących, co w naszym modelu biznesowym w największym stopniu wpłynie na redukcję śladu węglowego 2027: opracowanie plan redukcji ŚLADU WĘGLOWEGO poprzez wdrożenie projektów weryfikujących, co w naszym modelu biznesowym w największym stopniu wpłynie na to ograniczenie</p>	<p>PLAN 2027: – POLITYKA ZARZĄDZANIA ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM – PLAN TRANSFORMACJI NA POTRZEBY ŁAGODZENIA ZMIANY KLIMATU – POLITYKI ZWIĄZANE Z ŁAGODZENIEM ZMIANY KLIMATU I PRZYSTOSOWANIEM SIĘ DO NIEJ</p>

TEMAT	PODTEMAT	OPIS WPŁYWU	OPIS RYZYK I SZANS (OPERACYJNE – OPR, FINANSOWE – FIN, WIZERUNKOWE/REPUTACYJNE – PR, EKOLOGICZNE – EKO, INNE)	Istotność wpływu (TAK/NIE)	Istotności ryzyka/szans (TAK/NIE)	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS Z MODELEM BIZNESOWYM	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS ZE STRATEGIĄ I CELAMI/PLANAMI	POLITYKI, PROCEDURY, REGULAMINY – POWIĄZANE Z ISTOTNYMI WPŁYWAMI, RYZYKAMI I SZANSAMI
E1 – Zmiany klimatyczne	Energia	Zużycie energii	RYZYKA: FIN – wzrost wydatków, inwestycje w infrastrukturę oszczędzającą energię SZANSE: FIN – poprawa efektywności energetycznej, zwiększenie udziału energii OZE	TAK	TAK	W naszym modelu biznesowym znaczący zużycie energii pojawia się w następujących obszarach: – logistyka – zasilanie magazynów, utrzymanie właściwej temperatury przechowywania produktów leczniczych, – zasilanie samochodów elektrycznych, funkcjonowanie biura.	STRATEGIA: „WARTOŚCI: Odpowiedzialność Kieruje nami troska o zespół, apteki i środowisko, w którym działamy (...)”. PLANY 2027: opracowanie plan redukcji ŚLADU WĘGLOWEGO poprzez zwiększenie efektywności energetycznej.	PLAN 2027: – POLITYKA ZARZĄDZANIA ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM – PLAN TRANSFORMACJI NA POTRZEBY ŁAGODZENIA KLIMATU – POLITYKI ZWIĄZANE Z ŁAGODZENIEM ZMIANY KLIMATU I PRZYSTOSOWANIEM SIĘ DO NIEJ
E2 – Zanieczyszczenie	Zanieczyszczenia powietrza	Zanieczyszczenia powietrza w operacjach własnych i łańcuchu wartości		TAK	NIE	Spółka posiada własną flotę samochodów służbowych, emitujących spaliny. Dodatkowo spółka ma 43 elektryczne samochody dostawcze, które nie emitują spalin do powietrza. W operacjach własnych spółka nie spala paliw kopalnych, odpadów, nie posiada procesów produkcyjnych opartych na spalaniu. Wyjątek: praca agregatów prądotwórczych opartych na oleju napędowym oraz ogrzewaniu obiektów (Warszawa i Katowice) olejem opałowym.	STRATEGIA: „WARTOŚCI: Odpowiedzialność Kieruje nami troska o zespół, apteki i środowisko, w którym działamy (...)”. PLANY 2027: opracowanie plan redukcji ŚLADU WĘGLOWEGO poprzez zwiększenie efektywności energetycznej.	PLAN 2027: – POLITYKA ZARZĄDZANIA ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM – PLAN TRANSFORMACJI NA POTRZEBY ŁAGODZENIA ZMIANY KLIMATU – POLITYKI ZWIĄZANE Z ŁAGODZENIEM ZMIANY KLIMATU I PRZYSTOSOWANIEM SIĘ DO NIEJ

TEMAT	PODTEMAT	OPIS WPŁYWU	OPIS RYZYK I SZANS (OPERACYJNE – OPR, FINANSOWE – FIN, WIZERUNKOWE/REPUTACYJNE – PR, EKOLOGICZNE – EKO, INNE)	Istotność wpływu (TAK/NIE)	Istotności ryzyka/szans (TAK/NIE)	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS Z MODELEM BIZNESOWYM	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS ZE STRATEGIĄ I CELAMI/PLANAMI	POLITYKI, PROCEDURY, REGULAMINY – POWIĄZANE Z ISTOTNYMI WPŁYWAMI, RYZYKAMI I SZANSAMI
E3 – Zasoby wodne i morskie	Woda – zużycie wody	Wykorzystanie wody w łańcuchu wartości, w szczególności do produkcji produktów leczniczych.		TAK	NIE	Woda jest najpowszechniej używanym surowcem w przemyśle farmaceutycznym. Spółka szacuje, że zużycie wody jest szczególnie wysokie po stronie dostawców spółki.	N/D	BRAK
	Woda – pobory wody	Pobór wody w łańcuchu wartości, w szczególności do produkcji produktów leczniczych.		TAK	NIE	Woda jest najpowszechniej używanym surowcem w przemyśle farmaceutycznym. Spółka szacuje, że zużycie wody jest szczególnie wysokie po stronie dostawców spółki.	N/D	BRAK
E4 – Różnorodność biologiczna i ekosystemy	Bezpośrednie czynniki oddziaływania na utratę bioróżnorodności	Powierzchnia gruntów wyłączona pod działalność gospodarczą – łańcuch wartości		TAK	NIE	Model biznesowy logistyka/ wykorzystanie przestrzeni magazynowej – przyjmujemy, że skala działalności wpływa na pogorszenie funkcji ekosystemów. Magazyny spółki (13 obiektów na terenie Polski) są wynajmowane bądź leasingowane od podmiotów trzecich na terenach zurbanizowanych, przeznaczonych pod działalność gospodarczą. Spółka nie weryfikuje lokalizacji zakładów produkcyjnych dostawców spółki w łańcuchu wartości.	N/D	BRAK

TEMAT	PODTEMAT	OPIS WPŁYWU	OPIS RYZYK I SZANS (OPERACYJNE – OPR, FINANSOWE – FIN, WIZERUNKOWE/REPUTACYJNE – PR, EKOLOGICZNE – EKO, INNE)	Istotność wpływu (TAK/NIE)	Istotności ryzyka/szans (TAK/NIE)	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS Z MODELEM BIZNESOWYM	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS ZE STRATEGIĄ I CELAMI/PLANAMI	POLITYKI, PROCEDURY, REGULAMINY – POWIĄZANE Z ISTOTNYMI WPŁYWAMI, RYZYKAMI I SZANSAMI
E5 – Gospodarka o obiegu zamkniętym	Wpływy zasobów, w tym wykorzystanie zasobów	<p>Wykorzystanie przez Spółkę (upstream – łańcuch dostaw) znaczącej ilości zasobów nieodnawialnych i/lub kopalnych:</p> <ul style="list-style-type: none"> – paliwa w środkach transportu – energia elektryczna inna niż OZE – gaz – olej napędowy <p>Wpływ spółki na środowisko poprzez zakup materiałów opakowaniowych na potrzeby operacji własnych</p>		TAK	NIE	<p>1. W modelu biznesowym na wykorzystanie zasobów wpływają:</p> <ul style="list-style-type: none"> – nasze własne zakupy, konieczne do funkcjonowania naszej firmy i świadczenia dostarczenia leków do klientów – nasze własne usługi – zużycie zasobów kopalnych przez producentów tych produktów, które dystrybuujemy <p>Spółka nie posiada szczegółowych informacji o wpływie i wykorzystaniu zasobów w łańcuchu wartości. Jednocześnie spółka ma świadomość, że producenci energii dostarczający prąd do magazynów i biur spółki korzystają z zasobów nieodnawialnych.</p> <p>Biorąc pod uwagę miesięczny obrót spółki (w sztukach), przyjmujemy, że skala wykorzystania zasobów do produkcji towarów, które spółka dystrybuuje, jest wysoka.</p> <p>2. Spółka dokonuje dużych, regularnych zakupów materiałów opakowaniowych na potrzeby działalności dystrybucyjnej.</p> <p>Spółka korzysta z plastikowych pojemników transportowych wielokrotnego użytku, gdy dostarcza produkty do aptek.</p>	<p>STRATEGIA: „WARTOŚCI: Odpowiedzialność Kieruje nami troska o zespół, apteki i środowisko, w którym działamy (...).”</p> <p>PLANY/CELE 2025: opracowanie założeń i zasad dla odpowiedzialnej realizacji zakupów pod kątem ekologicznego wykorzystania zasobów do działalności.</p>	<p>PLAN 2027: – POLITYKA ZARZĄDZANIA ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM – PLAN TRANSFORMACJI NA POTRZEBY ŁAGODZENIA ZMIANY KLIMATU – POLITYKI ZWIĄZANE Z ŁAGODZENIEM ZMIANY KLIMATU I PRZYSTOSOWANIEM SIĘ DO NIEJ</p>
	Wpływy zasobów związane z produktami i usługami	<p>Wpływ Grupy na środowisko poprzez wprowadzanie na rynek produktów marek własnych w opakowaniach plastikowych i kartonowych</p>		TAK	NIE	<p>Priorytetem dla Spółki w zakresie doborów materiałów opakowaniowych do produkcji marek własnych jest ich możliwość wykorzystania w przemyśle farmaceutycznym, bezpieczeństwo używania w kontakcie z preparatami przeznaczonymi do spożycia bądź kontaktu ze skórą oraz zapewnienie właściwych warunków przechowywania produktów.</p>	<p>STRATEGIA: „WARTOŚCI: Odpowiedzialność Kieruje nami troska o zespół, apteki i środowisko, w którym działamy (...).”</p>	BRAK

TEMAT	PODTEMAT	OPIS WPŁYWU	OPIS RYZYK I SZANS (OPERACYJNE – OPR, FINANSOWE – FIN, WIZERUNKOWE/REPUTACYJNE – PR, EKOLOGICZNE – EKO, INNE)	Istotność wpływu (TAK/NIE)	Istotności ryzyka/szans (TAK/NIE)	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS Z MODELEM BIZNESOWYM	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS ZE STRATEGIĄ I CELAMI/PLANAMI	POLITYKI, PROCEDURY, REGULAMINY – POWIĄZANE Z ISTOTNYMI WPŁYWAMI, RYZYKAMI I SZANSAMI
E5 – Gospodarka o obiegu zamkniętym	Odpady	<p>Produkcja odpadów w łańcuchu wartości u klienta i pacjenta poprzez niewłaściwe postępowanie z odpadem opakowaniowym i/ lub lekiem</p> <p>Wpływ Grupy na środowisko poprzez utylizację odpadów opakowaniowych</p>		TAK	NIE	<p>1. Spółka nie posiada ani nie gromadzi informacji na temat ilości odpadów wytwarzanych przez kontrahentów w łańcuchu wartości, nie posiada też informacji na temat sposobu gospodarowania tymi odpadami, poziomu recyklingu u poszczególnych kontrahentów.</p> <p>Spółka ma znaczną liczbę kontrahentów w łańcuchu wartości zlokalizowanych w różnych częściach świata, spółka przyjmuje szeroki zakres wpływu i zakresu dla tego punktu.</p> <p>2. Spółka produkuje znaczną ilość odpadów opakowaniowych. Odpady te w przeważającej ilości podlegają segregacji i są przekazywane do recyklingu do wyspecjalizowanych podmiotów.</p> <p>3. Spółka produkuje odpady komunalne we wszystkich ośrodkach prowadzenia swojej działalności na terenie całego kraju.</p>	<p>STRATEGIA: „WARTOŚCI: Odpowiedzialność Kieruje nami troska o zespół, apteki i środowisko, w którym działamy (...)”.</p>	<p>PROCEDURA GOSPODARKI ODPADAMI I SPRAWOZDAWCZOŚCI ŚRODOWISKOWEJ</p> <p>PLAN 2027: – POLITYKA ZARZĄDZANIA ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM – PLAN TRANSFORMACJI NA POTRZEBY ŁAGODZENIA ZMIANY KLIMATU – POLITYKI ZWIĄZANE Z ŁAGODZENIEM ZMIANY KLIMATU I PRZYSTOSOWANIEM SIĘ DO NIEJ</p>

TEMAT	PODTEMAT	OPIS WPŁYWU	OPIS RYZYK I SZANS (OPERACYJNE – OPR, FINANSOWE – FIN, WIZERUNKOWE/REPUTACYJNE – PR, EKOLOGICZNE – EKO, INNE)	Istotność wpływu (TAK/NIE)	Istotności ryzyka/szans (TAK/NIE)	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS Z MODELEM BIZNESOWYM	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS ZE STRATEGIĄ I CELAMI/PLANAMI	POLITYKI, PROCEDURY, REGULAMINY – POWIĄZANE Z ISTOTNYMI WPŁYWAMI, RYZYKAMI I SZANSAMI
S1 – Właśni pracownicy	Warunki pracy: Bezpieczeństwo zatrudnienia	Zapewnianie stabilnych miejsc pracy dających poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia.	<p>RYZYKA:</p> <p>OPR – utrata pracowników, wysoka rotacja pracowników, ograniczenia w pozyskiwaniu wykwalifikowanych pracowników</p> <p>PR – negatywnego postrzegania jako pracodawcy, długoterminowa utracona pozycja wiarygodnego pracodawcy; zmiany prawne/wzrost minimalnego wynagrodzenia</p> <p>FIN – pogorszenie efektywności, wyższy koszt zatrudniania pracowników</p> <p>SZANSE:</p> <p>PR – pozycja pracodawcy przestrzegającego prawa pracownicze, zapewniającego benefity i stabilność zatrudnienia – szansa na więcej ofert pracy</p>	TAK	TAK	<p>Praca ludzka zapewnia naszej spółce funkcje logistyczne realizowane w magazynach (centrach dystrybucyjnych): dostarczanie, przechowywanie, konfekcjonowanie leków.</p> <p>70% naszych pracowników dba, by pacjenci mieli dostępność leków w aptekach na właściwym poziomie.</p> <p>Pozostałe 30% zajmuje się kontaktem z aptekami, dostawcami i wsparciem biznesu.</p> <p>Pracownicy w naszym modelu biznesowym stanowią kluczowy zasób, dlatego naszym priorytetem jest zabezpieczenie Im poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia, w tym celu pracujemy w oparciu o wdrożone zasady, regulaminy i procedury obowiązujące w GK PGF.</p>	<p>STRATEGIA:</p> <p>„WIZJA PGF – (...) Naszą siłą jest kompetentny i zaangażowany zespół, atrakcyjna oferta, a także wysokiej jakości współpraca”.</p> <p>Pracownicy są bazą, na której opieramy działanie firmy.</p> <p>Bez zapewnienia stabilnych miejsc pracy, realizacja wizji, misji i strategii firmy nie byłaby możliwa.</p> <p>CELE/PLANY 2025:</p> <p>Kontynuacja dotychczasowej polityki w tym zakresie, unifikacja stanowisk w związku z dyrektywą unijną w sprawie jawności wynagrodzeń, rozwijanie szkoleń pracowniczych, w związku z projektem wdrożenia bilansu kompetencji/transparentność ocen pracowniczych.</p> <p>Skutkiem tych działań będzie możliwość realizacji zidentyfikowanej szansy w tym wymiarze.</p>	<p>REGULAMIN PRACY</p> <p>REGULAMIN WYNAGRODZEŃ</p> <p>PROCEDURA MBO</p> <p>PLAN 2025:</p> <p>– aktualizacja REGULAMINU WYNAGRODZEŃ</p>
	Warunki pracy: Czas pracy	Polityka pracownicza w zakresie nadgodzin – mała liczba i dowolność pracy w nadgodzinach		<p>Praca ludzka zapewnia naszej spółce funkcje logistyczne realizowane w magazynach (centrach dystrybucyjnych): dostarczanie, przechowywanie, konfekcjonowanie leków.</p> <p>70% naszych pracowników dba, by pacjenci mieli dostępność leków w aptekach na właściwym poziomie.</p> <p>Pozostałe 30% zajmuje się kontaktem z aptekami, dostawcami i wsparciem biznesu.</p> <p>Pracownicy w naszym modelu biznesowym stanowią kluczowy zasób dlatego naszym celem jest taka organizacja pracy aby, nasi pracownicy nie byli obciążani pracą w nadgodzinach poza wyjątkowymi sytuacjami, ma to odzwierciedlenie w statystykach liczby nadgodzin. Jednocześnie zabezpieczamy proces stosując odpowiednie regulaminy w GK PGF.</p>	TAK	NIE	<p>Praca ludzka zapewnia naszej spółce funkcje logistyczne realizowane w magazynach (centrach dystrybucyjnych): dostarczanie, przechowywanie, konfekcjonowanie leków.</p> <p>70% naszych pracowników dba, by pacjenci mieli dostępność leków w aptekach na właściwym poziomie.</p> <p>Pozostałe 30% zajmuje się kontaktem z aptekami, dostawcami i wsparciem biznesu.</p> <p>Pracownicy w naszym modelu biznesowym stanowią kluczowy zasób dlatego naszym celem jest taka organizacja pracy aby, nasi pracownicy nie byli obciążani pracą w nadgodzinach poza wyjątkowymi sytuacjami, ma to odzwierciedlenie w statystykach liczby nadgodzin. Jednocześnie zabezpieczamy proces stosując odpowiednie regulaminy w GK PGF.</p>	<p>STRATEGIA: „WIZJA PGF</p> <p>Kieruje nami troska o zespół, apteki i środowisko, w którym działamy (...)”.</p> <p>Zależy nam na zapewnieniu potrzebnych leków na czas, dlatego w naszej organizacji występują nadgodziny.</p> <p>W trosce o naszych pracowników staramy się ograniczyć liczbę nadgodzin w organizacji. Praca w nadgodzinach jest wykonywana przez naszych pracowników dobrowolnie.</p> <p>CELE/PLANY 2025:</p> <p>Kontynuacja ograniczenia nadgodzin do minimum.</p>

TEMAT	PODTEMAT	OPIS WPŁYWU	OPIS RYZYK I SZANS (OPERACYJNE – OPR, FINANSOWE – FIN, WIZERUNKOWE/REPUTACYJNE – PR, EKOLOGICZNE – EKO, INNE)	Istotność wpływu (TAK/NIE)	Istotności ryzyka/szans (TAK/NIE)	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS Z MODELEM BIZNESOWYM	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS ZE STRATEGIĄ I CELAMI/PLANAMI	POLITYKI, PROCEDURY, REGULAMINY – POWIĄZANE Z ISTOTNYMI WPŁYWAMI, RYZYKAMI I SZANSAMI
S1 – Właśni pracownicy	Warunki pracy: Odpowiednia płaca	Transparentne, zrozumiałe dla pracowników zasady wynagradzania ujęte w obowiązujących regulaminach/procedurach.	RYZYKA: FIN – zmiany prawne – wzrost płac, wyższy koszt zatrudniania pracowników OPR – nieadekwatne płace vs rynek i oczekiwania, w konsekwencji niska jakość pracowników, zwiększona rotacja	TAK	TAK	Praca ludzka zapewnia naszej spółce funkcje logistyczne realizowane w magazynach (centrach dystrybucyjnych): dostarczanie, przechowywanie, konfekcjonowanie leków. 70% naszych pracowników dba, by pacjenci mieli dostępność leków w aptekach na właściwym poziomie. Pozostałe 30% zajmuje się kontaktem z aptekami, dostawcami i wsparciem biznesu. Pracownicy w naszym modelu biznesowym stanowią kluczowy zasób, dlatego naszym priorytetem jest zabezpieczenie odpowiedniej płacy dla każdego z naszych pracowników, co znajduje odzwierciedlenie we wdrożonych zasadach, regulaminach i procedurach obowiązujących w GK PGF.	STRATEGIA: „WIZJA PGF – (...) Naszą siłą jest kompetentny i zaangażowany zespół, atrakcyjna oferta, a także wysokiej jakości współpraca” – pracownicy są bazą na której opieramy działanie firmy, bez zapewnienia stabilnych miejsc pracy realizacja wizji, misji i strategii firmy nie byłaby możliwa. CELE/ PLANY 2025: Kontynuacja dotychczasowej polityki w tym zakresie, unifikacja stanowisk w związku z dyrektywą unijną w sprawie jawności wynagrodzeń, rozwijanie szkoleń pracowniczych, w związku z projektem wdrożenia bilansu kompetencji/transparentność ocen pracowniczych. Skutkiem tych działań będzie możliwość realizacji zidentyfikowanej szansy w tym wymiarze.	REGULAMIN PRACY REGULAMIN WYNAGRODZEŃ PROCEDURA MBO PLAN 2025: – aktualizacja REGULAMINU WYNAGRODZEŃ
	Warunki pracy: Dialog społeczny (dialog ze stroną pracowniczą)	Uwzględnianie opinii i potrzeb pracowników w działalności firmy – organizacja zachęca i prowadzi regularny dialog z pracownikami (w tym także z potencjalnymi pracownikami) i wdraża działania na podstawie otrzymanych informacji.	TAK	NIE	Praca ludzka zapewnia naszej spółce funkcje logistyczne realizowane w magazynach (centrach dystrybucyjnych): dostarczanie, przechowywanie, konfekcjonowanie leków. 70% naszych pracowników dba, by pacjenci mieli dostępność leków w aptekach na właściwym poziomie. Pozostałe 30% zajmuje się kontaktem z aptekami, dostawcami i wsparciem biznesu. Pracownicy w naszym modelu biznesowym stanowią kluczowy zasób, dlatego wspieramy udział i zaangażowanie naszych pracowników w działalność związkową i bycie przedstawicielami grup pracowniczych. Zasadą jest w GK PGF cykliczna komunikacja z przedstawicielami organizacji pracowniczych.	STRATEGIA: „WIZJA PGF Współpraca. Dzięki wspólnym celom i działaniom opartym na szacunku, otwartej komunikacji, wzajemnemu wsparciu, budujemy partnerskie relacje i zgrany zespół, który pozwala rosnąć w siłę naszej organizacji i aptekom”. Prowadzimy dialog wewnętrzny z przedstawicielami Związków Zawodowych, Komisją Socjalną oraz wszystkimi pracownikami poprzez cykliczne spotkania, opiniowanie, konsultowanie istotnych dokumentów firmy. Zbieramy opinie pracowników poprzez badania opinii pracowniczej oraz podejmujemy działania po jej przeprowadzeniu. CELE/ PLANY 2025: Kontynuacja działań dotyczących otwartej komunikacji z pracownikami.	REGULAMIN PRACY	

TEMAT	PODTEMAT	OPIS WPŁYWU	OPIS RYZYK I SZANS (OPERACYJNE – OPR, FINANSOWE – FIN, WIZERUNKOWE/REPUTACYJNE – PR, EKOLOGICZNE – EKO, INNE)	Istotność wpływu (TAK/NIE)	Istotności ryzyka/szans (TAK/NIE)	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS Z MODELEM BIZNESOWYM	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS ZE STRATEGIĄ I CELAMI/PLANAMI	POLITYKI, PROCEDURY, REGULAMINY – POWIĄZANE Z ISTOTNYMI WPŁYWAMI, RYZYKAMI I SZANSAMI
S1 – Właśni pracownicy	Warunki pracy: Wolność zrzeszania się, istnienie rad zakładowych oraz prawa pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa	Poszanowanie prawa człowieka do zrzeszania się. Regularna współpraca ze związkami zawodowymi NZSS Solidarność i z przedstawicielami pracowników w ZFŚS.		TAK	NIE	Praca ludzka zapewnia naszej spółce funkcje logistyczne realizowane w magazynach (centrach dystrybucyjnych): dostarczanie, przechowywanie, konfekcjonowanie leków. 70% naszych pracowników dba, by pacjenci mieli dostępność leków w aptekach na właściwym poziomie. Pozostałe 30% zajmuje się kontaktem z aptekami, dostawcami i wsparciem biznesu. Pracownicy w naszym modelu biznesowym stanowią kluczowy zasób dlatego wspieramy udział i zaangażowanie naszych pracowników w działalność związkową i bycie przedstawicielami grup pracowniczych. Zasadą jest w GK PGF cykliczna komunikacja z przedstawicielami organizacji pracowniczych.	STRATEGIA: „WIZJA PGF Dzięki wspólnym celom i działaniom opartym na szacunku, otwartej komunikacji, wzajemnemu wsparciu, budujemy partnerskie relacje i zgrany zespół (...)”. Nasza Organizacja kładzie duży nacisk na przestrzeganie praw pracowniczych, w tym prawa do wolności zrzeszania się. Wierzymy, że dialog społeczny jest kluczowy dla budowania zdrowego i zrównoważonego środowiska pracy. Regularnie organizujemy spotkania z przedstawicielami związków zawodowych. Gwarantujemy, że żaden pracownik nie będzie dyskryminowany ani represjonowany z powodu przynależności do związku zawodowego. CELE/PLANY 2025: Kontynuacja przestrzegania praw pracowniczych oraz wspierania Związków Zawodowych (udostępnianie sprzętu).	REGULAMIN PRACY
	Warunki pracy: Rokowania zbiorowe, w tym odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi	Regularna współpraca z Organizacją Związków Zawodowych. Wspólna decyzyjność dotycząca warunków pracy i płacy. Brak układów zbiorowych.		TAK	NIE	Praca ludzka zapewnia naszej spółce funkcje logistyczne realizowane w magazynach (centrach dystrybucyjnych): dostarczanie, przechowywanie, konfekcjonowanie leków. 70% naszych pracowników dba, by pacjenci mieli dostępność leków w aptekach na właściwym poziomie. Pozostałe 30% zajmuje się kontaktem z aptekami, dostawcami i wsparciem biznesu. Pracownicy w naszym modelu biznesowym stanowią kluczowy zasób dlatego wspieramy udział i zaangażowanie naszych pracowników w działalność związkową i bycie przedstawicielami grup pracowniczych. Zasadą jest w GK PGF cykliczna komunikacja z przedstawicielami organizacji pracowniczych.	STRATEGIA: „WIZJA PGF Dzięki wspólnym celom i działaniom opartym na szacunku, otwartej komunikacji, wzajemnemu wsparciu, budujemy partnerskie relacje i zgrany zespół (...)”. Prowadzimy dialog wewnętrzny z przedstawicielami Związków Zawodowych. Wspólnie omawiamy proponowane zmiany w regulaminach i procedurach. CELE/PLANY 2025: Kontynuowanie prowadzenia dialogu ze związkami zawodowymi. Aktualizacja regulaminu wynagradzania.	REGULAMIN PRACY REGULAMIN WYNAGRODZEŃ PLAN 2025: – aktualizacja REGULAMINU WYNAGRODZEŃ

TEMAT	PODTEMAT	OPIS WPŁYWU	OPIS RYZYK I SZANS (OPERACYJNE – OPR, FINANSOWE – FIN, WIZERUNKOWE/REPUTACYJNE – PR, EKOLOGICZNE – EKO, INNE)	Istotność wpływu (TAK/NIE)	Istotności ryzyka/szans (TAK/NIE)	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS Z MODELEM BIZNESOWYM	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS ZE STRATEGIĄ I CELAMI/PLANAMI	POLITYKI, PROCEDURY, REGULAMINY – POWIĄZANE Z ISTOTNYMI WPŁYWAMI, RYZYKAMI I SZANSAMI
S1 – Właśni pracownicy	Warunki pracy: Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	Dbłość o wypoczynek pracowników – zachęcamy naszych pracowników do planowania i realizacji urlopów.		TAK	NIE	<p>Praca ludzka zapewnia naszej spółce funkcje logistyczne realizowane w magazynach (centrach dystrybucyjnych): dostarczanie, przechowywanie, konfekcjonowanie leków.</p> <p>70% naszych pracowników dba, by pacjenci mieli dostępność leków w aptekach na właściwym poziomie.</p> <p>Pozostałe 30% zajmuje się kontaktem z aptekami, dostawcami i wsparciem biznesu.</p> <p>Pracownicy w naszym modelu biznesowym stanowią kluczowy zasób dlatego dbłość o ich dobrą kondycję, brak przeciążenia i wykorzystanie dostępnego urlopu traktujemy jako istotną zasadę w działaniach, co ma odzwierciedlenie w regulaminach obowiązujących w GK PGF.</p>	<p>STRATEGIA: „WIZJA PGF Kieruje nami troska o zespół (...)”.</p> <p>Przygotowujemy plany urlopowe dla całej organizacji. Wysyłamy komunikacje wewnętrzną zachęcającą do skorzystania z urlopów. Do przełożonych wysyłamy dodatkowo informacje na temat plusów, jakie wynikają z regularnego korzystania z urlopów przez pracowników.</p> <p>CELE/PLANY 2025: Kontynuacja działań.</p> <p>Prowadzenie kampanii zachęcającej do korzystania z urlopów.</p>	REGULAMIN PRACY
	Warunki pracy: BHP	Zapewniamy bezpieczne i komfortowe warunki pracy.		TAK	NIE	<p>Praca ludzka zapewnia naszej spółce funkcje logistyczne realizowane w magazynach (centrach dystrybucyjnych): dostarczanie, przechowywanie, konfekcjonowanie leków.</p> <p>70% naszych pracowników dba, by pacjenci mieli dostępność leków w aptekach na właściwym poziomie.</p> <p>Pozostałe 30% zajmuje się kontaktem z aptekami, dostawcami i wsparciem biznesu.</p> <p>Pracownicy w naszym modelu biznesowym stanowią kluczowy zasób, a ich bezpieczeństwo stanowi kluczowy element naszego postępowania, co znajduje odzwierciedlenie we wdrożonych zasadach, regulaminach i instrukcjach obowiązujących w GK PGF.</p>	<p>Bezpieczeństwo naszych pracowników jest dla nas kluczowym priorytetem. Stworzenie bezpiecznego środowiska pracy wpływa na zdrowie i samopoczucie naszych pracowników.</p> <p>Dokładamy wszelkich starań, aby nasze procesy i procedury BHP były zgodne z obowiązującymi przepisami i standardami.</p> <p>Warunki pracy we wszystkich naszych lokalizacjach spełniają wymogi BHP i są komfortowe dla naszych pracowników. Nie mamy szkodliwych warunków. Miejsce pracy jest zgodne z PF i DPD.</p> <p>CELE/PLANY 2025: Kontynuacja działań.</p> <p>Poprawa warunków w pomieszczeniach socjalnych.</p>	REGULAMIN PRACY, INSTRUKCJE BHP

TEMAT	PODTEMAT	OPIS WPŁYWU	OPIS RYZYK I SZANS (OPERACYJNE – OPR, FINANSOWE – FIN, WIZERUNKOWE/REPUTACYJNE – PR, EKOLOGICZNE – EKO, INNE)	Istotność wpływu (TAK/NIE)	Istotności ryzyka/szans (TAK/NIE)	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS Z MODELEM BIZNESOWYM	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS ZE STRATEGIĄ I CELAMI/PLANAMI	POLITYKI, PROCEDURY, REGULAMINY – POWIĄZANE Z ISTOTNYMI WPŁYWAMI, RYZYKAMI I SZANSAMI
S1 – Właśni pracownicy	Równe traktowanie i równość szans: Równouprawnienie płci i równość wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości	Dbamy o równouprawnienie płci i równość wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości. Luka płacowa na minimalnym poziomie.		TAK	NIE	Praca ludzka zapewnia naszej spółce funkcje logistyczne realizowane w magazynach (centrach dystrybucyjnych): dostarczanie, przechowywanie, konfekcjonowanie leków. 70% naszych pracowników dba, by pacjenci mieli dostępność leków w aptekach na właściwym poziomie. Pozostałe 30% zajmuje się kontaktem z aptekami, dostawcami i wsparciem biznesu. Pracownicy w naszym modelu biznesowym stanowią kluczowy zasób, dlatego naszym priorytetem jest zabezpieczenie równości wynagrodzeń oraz równouprawnienia płci, co znajduje odzwierciedlenie we wdrożonych zasadach, regulaminach i procedurach obowiązujących w GK PGF.	STRATEGIA: „WIZJA PGF (...) Naszą siłą jest kompetentny i zaangażowany zespół (...)”. Traktujemy priorytetowo działania w zakresie równego traktowania pracowników, w szczególności w zakresie kluczowego dla zatrudnionych tematu, tj. wynagrodzenia. Wylczyliśmy wskaźnik luki płacowej, by dokonać prawidłowej oceny zjawiska. Wyniósł on na poziomie ogólnym dla GK PGF 12,2%. Skorygowana luka płacowa wyceniająca pracę kobiet i mężczyzn i uwzględniająca poziomy stanowisk po przeprowadzonym procesie wartościowania stanowisk (bez GK TDF) wyniosła 1,6%. CELE/PLANY 2025: Kontynuacja działań. Przeprowadzenie szczegółowego przeglądu polityki wynagradzania we wszystkich spółkach w grupie. Aktualizacja regulaminu wynagradzania. Stworzenie siatek płac.	REGULAMIN PRACY REGULAMIN WYNAGRODZEŃ PROCEDURA MBO PLAN 2025: – aktualizacja REGULAMINU WYNAGRODZEŃ

TEMAT	PODTEMAT	OPIS WPŁYWU	OPIS RYZYK I SZANS (OPERACYJNE – OPR, FINANSOWE – FIN, WIZERUNKOWE/REPUTACYJNE – PR, EKOLOGICZNE – EKO, INNE)	Istotność wpływu (TAK/NIE)	Istotności ryzyka/szans (TAK/NIE)	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS Z MODELEM BIZNESOWYM	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS ZE STRATEGIĄ I CELAMI/PLANAMI	POLITYKI, PROCEDURY, REGULAMINY – POWIĄZANE Z ISTOTNYMI WPŁYWAMI, RYZYKAMI I SZANSAMI
S1 – Właśni pracownicy	Równe traktowanie i równość szans: Szkolenia i rozwój umiejętności	Zapewniamy szkolenia i możliwości rozwijania umiejętności dla wszystkich pracowników		TAK	NIE	<p>Praca ludzka zapewnia naszej spółce funkcje logistyczne realizowane w magazynach (centrach dystrybucyjnych): dostarczanie, przechowywanie, konfekcjonowanie leków.</p> <p>70% naszych pracowników dba, by pacjenci mieli dostępność leków w aptekach na właściwym poziomie.</p> <p>Pozostałe 30% zajmuje się kontaktem z aptekami, dostawcami i wsparciem biznesu.</p> <p>Pracownicy w naszym modelu biznesowym stanowią kluczowy zasób, w związku z tym organizujemy środowisko pracy w GK PGF umożliwiające szkolenia i rozwój umiejętności w równym stopniu dla każdego poprzez wdrożone zasady i rozwój działań w tym obszarze.</p>	<p>STRATEGIA: „WIZJA PGF</p> <p>Jesteśmy przekonani, że dzięki tworzeniu przestrzeni do rozwoju oraz ciągłemu doskonaleniu budujemy przewagę konkurencyjną PGF i aptek. Stawiamy ambitne cele, podejmujemy wyzwania, wdrażamy innowacyjne rozwiązania i sprawnie dostosowujemy się do zmian".</p> <p>Dostosowujemy szkolenia do potrzeb wynikających w różnych grupach pracowniczych. Organizujemy zarówno szkolenia grupowe, jak i indywidualne. W 2024 roku odbył się cykl szkoleń skierowany do przełożonych na wszystkich szczeblach zarządzania dotyczących przywództwa, motywowania, udzielania informacji zwrotnej, delegowania zadań, prowadzenia rozmowy rozwojowej z pracownikami oraz świadomości biznesowej. Specjaliści w zależności od potrzeb szkoleniowych byli doksztalcani z doskonalenia umiejętności obsługi programów informatycznych, negocjacji i wielu innych. Pracownicy magazynowi byli szkoleni z pierwszej pomocy i obsługi wózków widłowych. Przeprowadzane były szkolenia jakościowe.</p> <p>CELE/PLANY 2025:</p> <p>Kontynuacja działań rozwojowych w odpowiedzi na bieżące potrzeby w organizacji.</p> <p>Zaplanowano obszary szkoleniowe: projekt o zwiększeniu świadomości pracowników na tematy klientocentryczne, antymobbingowe, „jak dbać o zdrowie w trybie pracy zmianowej”, skuteczna ocena pracownicza.</p> <p>Przeprowadzanie bilansu kompetencji w całej organizacji.</p>	<p>PLAN 2025: – WDROŻENIE POLITYKI SZKOLENIOWEJ</p>

TEMAT	PODTEMAT	OPIS WPŁYWU	OPIS RYZYK I SZANS (OPERACYJNE – OPR, FINANSOWE – FIN, WIZERUNKOWE/REPUTACYJNE – PR, EKOLOGICZNE – EKO, INNE)	Istotność wpływu (TAK/NIE)	Istotności ryzyka/szans (TAK/NIE)	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS Z MODELEM BIZNESOWYM	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS ZE STRATEGIĄ I CELAMI/PLANAMI	POLITYKI, PROCEDURY, REGULAMINY – POWIĄZANE Z ISTOTNYMI WPŁYWAMI, RYZYKAMI I SZANSAMI
S1 – Właśni pracownicy	Równe traktowanie i równość szans: Zatrudnienie i integracja osób z niepełnosprawnościami	Zatrudniamy osoby z niepełnosprawnościami i chcemy zwiększać % tych osób.		TAK	NIE	Praca ludzka zapewnia naszej spółce funkcje logistyczne realizowane w magazynach (centrach dystrybucyjnych): dostarczanie, przechowywanie, konfekcjonowanie leków. 70% naszych pracowników dba, by pacjenci mieli dostępność leków w aptekach na właściwym poziomie. Pozostałe 30% zajmuje się kontaktem z aptekami, dostawcami i wsparciem biznesu. Pracownicy w naszym modelu biznesowym stanowią kluczowy zasób, w związku z tym organizujemy środowisko pracy w GK PGF pozwalające na integrację i zatrudnianie osób niepełnosprawnościami poprzez wdrożone zasady i rozwój działań w tym obszarze.	Jako organizacja jesteśmy otwarci na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami. Jedną z naszych spółek jest zakładem pracy chronionej, w której 66% to osoby niepełnosprawne. W większości są to osoby z niepełnosprawnością słuchu i mowy. W całej organizacji 4% stanowią osoby z niepełnosprawnościami. Wspólnie z GK Pelion S.A. zachęcamy pracowników do poszerzania wiedzy w zakresie osób z niepełnosprawnościami poprzez kampanie informacyjne. W 2024 roku podjęliśmy rozmowy z organizacją wspierającą firmy w pozyskaniu pracowników z niepełnosprawnościami. CELE/ PLANY 2025: Zwiększanie liczby osób niepełnosprawnych. Kontynuacja działań informacyjnych na temat niepełnosprawności.	REGULAMIN PRACY
	Równe traktowanie i równość szans: Środki zapobiegania przemocy i nękania w miejscu pracy	Nie tolerujemy żadnych przykładów przemocy i nękania w miejscu pracy. Mamy wdrożone odpowiednie procedury i szybko reagujemy.		TAK	NIE	Praca ludzka zapewnia naszej spółce funkcje logistyczne realizowane w magazynach (centrach dystrybucyjnych): dostarczanie, przechowywanie, konfekcjonowanie leków. 70% naszych pracowników dba, by pacjenci mieli dostępność leków w aptekach na właściwym poziomie. Pozostałe 30% zajmuje się kontaktem z aptekami, dostawcami i wsparciem biznesu. Pracownicy w naszym modelu biznesowym stanowią kluczowy zasób, w związku z tym zapobiegamy przemocy nękania w środowisku pracy poprzez wdrożone zasady, regulaminy i procedury obowiązujące w GK PGF.	STRATEGIA: „WIZJA PGF Dzięki wspólnym celom i działaniom opartym na szacunku, otwartej komunikacji, wzajemnemu wsparciu, budujemy partnerskie relacje i zgrany zespół (...)” Nie akceptujemy dyskryminacji, mobbingu ani żadnych praktyk pracy przymusowej. Każdy pracownik jest zobligowany do przestrzegania, wcielania w życie i aktywnego promowania w relacjach z otoczeniem postanowień Kodeksu Etyki. Wszelkie zachowania nieetyczne, niezgodne z przyjętymi zasadami można zgłaszać za pośrednictwem określonych kanałów komunikacji – mailowo lub telefonicznie (telefon zaufania). Mamy również system zgłaszania naruszeń, który umożliwia pracownikom dokonywanie zgłoszeń w bezpieczny sposób. Pracownicy mogą kontaktować się z bezpośrednim przełożonym, działem HR, Działem Zgodności i Zarządzania Ryzykiem. CELE/ PLANY 2025: Kontynuacja działań. Przeprowadzenie akcji przypominającej możliwość zgłaszania naruszeń. Szkolenia z polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej.	REGULAMIN PRACY KODEKS ETYKI PLAN 2025: – wdrożenie PROCEDURA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI I Dyskryminacji – aktualizacja KODEKSU ETYKI

TEMAT	PODTEMAT	OPIS WPŁYWU	OPIS RYZYK I SZANS (OPERACYJNE – OPR, FINANSOWE – FIN, WIZERUNKOWE/REPUTACYJNE – PR, EKologiczne – EKO, INNE)	Istotność wpływu (TAK/NIE)	Istotności ryzyka/szans (TAK/NIE)	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS Z MODELEM BIZNESOWYM	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS ZE STRATEGIĄ I CELAMI/PLANAMI	POLITYKI, PROCEDURY, REGULAMINY – POWIĄZANE Z ISTOTNYMI WPŁYWAMI, RYZYKAMI I SZANSAMI
S1 – Właśni pracownicy	Równe traktowanie i równość szans: Różnorodność	Przyjmujemy jako zasadę równość szans dla wszystkich, identyfikujemy luki i w przypadku stwierdzonych odchyleń podejmujemy działania.		TAK	TAK	Praca ludzka zapewnia naszej spółce funkcje logistyczne realizowane w magazynach (centrach dystrybucyjnych): dostarczanie, przechowywanie, konfekcjonowanie leków. 70% naszych pracowników dba, by pacjenci mieli dostępność leków w aptekach na właściwym poziomie. Pozostałe 30% zajmuje się kontaktem z aptekami, dostawcami i wsparciem biznesu. Pracownicy w naszym modelu biznesowym stanowią kluczowy zasób, a ich równe traktowanie i zapewnianie równości szans znajduje odzwierciedlenie we wdrożonych zasadach, regulaminach i procedurach obowiązujących w GK PGF.	W naszej organizacji zapewniamy równe szanse zawodowe dla wszystkich pracowników niezależnie od płci. O zatrudnieniu lub awansie na dane stanowisko decydują kompetencje, doświadczenie oraz zaangażowanie. Na stanowiskach magazynowych występuje niewielki wysiłek fizyczny, więc praca możliwa jest dla każdej płci. Wyróżnia to nas tle innych firm o strukturze magazynowej, gdyż najczęściej występuje zależność wysiłku fizycznego na takich stanowiskach. CELE/PLANY 2025: zwiększenie kobiet na stanowiskach dyrektorskich.	REGULAMIN PRACY KODEKS ETYKI PLAN 2025: – wdrożenie PROCEDURA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI I DYSKRYMINACJI – aktualizacja KODEKSU ETYKI
	Inne prawa pracownicze/ Inne prawa związane z pracą: Odpowiednie warunki mieszkaniowe	Pozyskujemy pracowników z danych lokalizacji, więc w większości przypadków nie ma potrzeby zapewnienia mieszkań.		TAK	NIE	Praca ludzka zapewnia naszej spółce funkcje logistyczne realizowane w magazynach (centrach dystrybucyjnych): dostarczanie, przechowywanie, konfekcjonowanie leków. 70% naszych pracowników dba, by pacjenci mieli dostępność leków w aptekach na właściwym poziomie. Pozostałe 30% zajmuje się kontaktem z aptekami, dostawcami i wsparciem biznesu. Pracownicy w naszym modelu biznesowym stanowią kluczowy zasób, w przypadku pozyskania pracownika z innej lokalizacji niż wykonywana praca w GK PGF uwzględniamy zabezpieczenie mieszkania w ramach umowy współpracy.	N/D	BRAK

TEMAT	PODTEMAT	OPIS WPŁYWU	OPIS RYZYK I SZANS (OPERACYJNE – OPR, FINANSOWE – FIN, WIZERUNKOWE/REPUTACYJNE – PR, EKologiczne – EKO, INNE)	Istotność wpływu (TAK/NIE)	Istotności ryzyka/szans (TAK/NIE)	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS Z MODELEM BIZNESOWYM	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS ZE STRATEGIĄ I CELAMI/PLANAMI	POLITYKI, PROCEDURY, REGULAMINY – POWIĄZANE Z ISTOTNYMI WPŁYWAMI, RYZYKAMI I SZANSAMI
S1 – Właśni pracownicy	Inne prawa pracownicze/ Inne prawa związane z pracą: Prywatność (prawo do prywatności)	Wdrażamy działania zapewniające ochronę prywatności naszych pracowników.		TAK	NIE	Praca ludzka zapewnia naszej spółce funkcje logistyczne realizowane w magazynach (centrach dystrybucyjnych): dostarczanie, przechowywanie, konfekcjonowanie leków. 70% naszych pracowników dba, by pacjenci mieli dostępność leków w aptekach na właściwym poziomie. Pozostałe 30% zajmuje się kontaktem z aptekami, dostawcami i wsparciem biznesu. Pracownicy w naszym modelu biznesowym stanowią kluczowy zasób, w związku z tym zapewniamy pracownikom ochronę ich prywatności poprzez wdrożone zasady, regulaminy i procedury obowiązujące w GK PGF.	STRATEGIA: „WIZJA PGF Kieruje nami troska o zespół, apteki i środowisko, w którym działamy. (...) Stawiamy na rzetelność (...) oraz konsekwentne wywiązywanie się z przyjętych zobowiązań”. Dbamy o ochronę prywatności naszych pracowników, nie udostępniamy informacji na temat naszych pracowników osobom niepowołanym. Posiadamy polityki ochrony danych osobowych, mamy wdrożone zabezpieczenia takie jak szyfrowanie danych i kontrola dostępu do systemów. Przeprowadzamy szkolenia online na temat ochrony i bezpieczeństwa informacji. CELE/PLANY 2025: kontynuacja działań	REGULAMIN PRACY KODEKS ETYKI PLAN 2025: – aktualizacja KODEKSU ETYKI

TEMAT	PODTEMAT	OPIS WPŁYWU	OPIS RYZYK I SZANS (OPERACYJNE – OPR, FINANSOWE – FIN, WIZERUNKOWE/REPUTACYJNE – PR, EKOLOGICZNE – EKO, INNE)	Istotność wpływu (TAK/NIE)	Istotności ryzyka/szans (TAK/NIE)	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS Z MODELEM BIZNESOWYM	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS ZE STRATEGIĄ I CELAMI/PLANAMI	POLITYKI, PROCEDURY, REGULAMINY – POWIĄZANE Z ISTOTNYMI WPŁYWAMI, RYZYKAMI I SZANSAMI
S2 – Pracownicy w łańcuchu wartości	Warunki pracy: Bezpieczeństwo zatrudnienia	Możemy mieć wpływ na wystąpienia niepożądaných działań w regionach produkcji składników do leków w regionach poza UE – nie możemy wykluczyć naszego wpływu, przyczyną jest otrzymywanie dostaw z całego świata. Rozdzielenie na podtematy i dokonanie oceny ilościowej wg wiedzy posiadanej na 2024 rok nie jest możliwe – zgodnie z przepisami przejściowymi Dyrektywy przyjmujemy ocenę jakościową, uznając temat jako istotny.		TAK	NIE	Dostawy produktów farmaceutycznych na potrzeby naszej podstawowej działalności.	PLAN 2025–2026: Docelowo zmiana polityki na następne lata, aby pozyskać wiedzę w zakresie pracowników w łańcuchu wartości, w tym w szczególności rozbudowanie dialogu z interesariuszami – ustalenie założeń, harmonogramu i priorytetów dla tych działań. Zwiększanie liczby dostawców współpracujących z nami w oparciu o wdrożony w 2024 roku Kodeks etyki dostawców – jako działanie w tym kierunku rozbudowania dialogu z interesariuszami.	KODEKS ETYKI DOSTAWCÓW PROCEDURA ZGŁASZANIA NARUSZEŃ PLAN 2025–2026: – PROCEDURA ZGŁASZANIA NARUSZEŃ – rozszerzenie na zewnętrzne zgłoszenia

TEMAT	PODTEMAT	OPIS WPŁYWU	OPIS RYZYK I SZANS (OPERACYJNE – OPR, FINANSOWE – FIN, WIZERUNKOWE/REPUTACYJNE – PR, EKOLÓGICZNE – EKO, INNE)	Istotność wpływu (TAK/NIE)	Istotności ryzyka/szans (TAK/NIE)	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS Z MODELEM BIZNESOWYM	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS ZE STRATEGIĄ I CELAMI/PLANAMI	POLITYKI, PROCEDURY, REGULAMINY – POWIĄZANE Z ISTOTNYMI WPŁYWAMI, RYZYKAMI I SZANSAMI
S4	Włączenie społeczne konsumentów lub użytkowników końcowych: Dostęp do produktów i usług.	Zapewnienie ciągłości dostaw i dostępności leków dla pacjentów		TAK	NIE	Dostarczanie/sprzedaż leków do aptek zgodnie z wymogami Prawa farmaceutycznego – zapewnienie dostępności leków na rynku.	STRATEGIA: „WIZJA: Chcemy być partnerem pierwszego wyboru dla aptek. W oparciu o naszą wiedzę i doświadczenie pragniemy kompleksowo wspierać rozwój aptek oraz branży farmaceutycznej (...)”. „(...) WARTOŚCI: (...) Odpowiedzialność Kieruje nami troska o zespół, apteki i środowisko, w którym działamy. Mając świadomość, jak ważnym dla aptek oraz pacjentów jest zapewnienie dostępu do potrzebnych leków, stawiamy na rzetelność i szybkość w działaniu oraz konsekwentne wywiązywanie się z przyjętych zobowiązań”. CELE/PLANY 2025: realizacja strategii.	KSIĘGA JAKOŚCI/ PROCEDURY I INSTRUKCJE JAKOŚCIOWE
INNE	INNE 1: Bezpieczeństwo produktu	Zapewnienie dostarczenia produktów leczniczych zgodnie z wymogami prawa; właściwe przechowywanie; transport w odpowiednich warunkach		TAK	NIE	Dostarczanie i sprzedaż leków do aptek zgodnie z wymogami Prawa farmaceutycznego i Dobrej Praktyki Dystrybucyjnej – przechowywanie i transport we właściwych warunkach.	STRATEGIA: „MISJA: Wspieramy apteki pozytywnie wpływając na długość i jakość życia pacjentów (...)”. „(...) WARTOŚCI: (...) Odpowiedzialność Kieruje nami troska o zespół, apteki i środowisko, w którym działamy. Mając świadomość, jak ważnym dla aptek oraz pacjentów jest zapewnienie dostępu do potrzebnych leków, stawiamy na rzetelność i szybkość w działaniu oraz konsekwentne wywiązywanie się z przyjętych zobowiązań”. CELE/PLANY 2025: realizacja strategii.	KSIĘGA JAKOŚCI/ PROCEDURY I INSTRUKCJE JAKOŚCIOWE

TEMAT	PODTEMAT	OPIS WPŁYWU	OPIS RYZYK I SZANS (OPERACYJNE – OPR, FINANSOWE – FIN, WIZERUNKOWE/REPUTACYJNE – PR, EKOLOGICZNE – EKO, INNE)	Istotność wpływu (TAK/NIE)	Istotności ryzyka/szans (TAK/NIE)	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS Z MODELEM BIZNESOWYM	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS ZE STRATEGIĄ I CELAMI/PLANAMI	POLITYKI, PROCEDURY, REGULAMINY – POWIĄZANE Z ISTOTNYMI WPŁYWAMI, RYZYKAMI I SZANSAMI
G1 – Postępowanie biznesowe	Kultura korporacyjna	Tworzenie transparentnej kultury korporacyjnej, stosowanie etycznych praktyk biznesowych	<p>SZANSE:</p> <p>OPR – zaangażowanie pracowników, większe możliwości pozyskania pracowników</p> <p>PR – budowanie wizerunku dobrego pracodawcy/partnera, w konsekwencji dobra pozycja biznesowa na rynku</p> <p>FIN – niska skala nadużyć</p> <p>RYZYKA:</p> <p>OPR – utrata pracowników, utrudnione możliwości pozyskania pracowników</p> <p>PR – pogorszenie wizerunku firmy, w konsekwencji słabsza pozycja biznesowa na rynku</p> <p>FIN – pojawienia się nadużyć, w konsekwencji straty, kary</p>	TAK	TAK	Polska Grupa Farmaceutyczna S.A. jako spółka notowana na rynku Catalyst prowadzonym przez GPW dba o wysokie standardy postępowania w biznesie. Budujemy wpływ w obszarze praktyk biznesowych, rozwijając kulturę korporacyjną w oparciu o regulacje zewnętrzne i wewnętrzne w zakresie całego modelu biznesowego.	<p>STRATEGIA:</p> <p>„WARTOŚCI: Odpowiedzialność</p> <p>Kieruje nami troska o zespół, apteki i środowisko, w którym działamy (...)”.</p> <p>CELE/PLANY 2025:</p> <p>Rozszerzenie szkoleń z zakresu przeciwdziałania korupcji.</p> <p>Skuteczne komunikacja Standardów działania PGF (dokument przyjęty Uchwałą Zarządu w grudniu 2024 roku).</p>	<p>POLITYKA ANTYKORUPCYJNA</p> <p>KODEKS ETYKI</p> <p>PROCEDURA ZGŁASZANIA NARUSZEŃ</p> <p>KODEKS ETYKI DLA DOSTAWCÓW</p> <p>PLAN 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> – POLITYKA WERYFIKACJI DOSTAWCÓW – obecnie realizowana w oparciu o kilka niezależnie funkcjonujących procedur, instrukcji i zasad – wdrożenie PROCEDURA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI I DYSKRYMINACJI – aktualizacja KODEKSU ETYKI <p>PLAN 2025–2026:</p> <ul style="list-style-type: none"> – PROCEDURA ZGŁASZANIA NARUSZEŃ – rozszerzenie na zewnętrzne zgłoszenia – PROCEDURA ZARZĄDZANIA RYZYKIEM I KONTROLI WEWNĘTRZNEJ

TEMAT	PODTEMAT	OPIS WPŁYWU	OPIS RYZYK I SZANS (OPERACYJNE – OPR, FINANSOWE – FIN, WIZERUNKOWE/REPUTACYJNE – PR, EKOLOGICZNE – EKO, INNE)	Istotność wpływu (TAK/NIE)	Istotności ryzyka/szans (TAK/NIE)	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS Z MODELEM BIZNESOWYM	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS ZE STRATEGIĄ I CELAMI/PLANAMI	POLITYKI, PROCEDURY, REGULAMINY – POWIĄZANE Z ISTOTNYMI WPŁYWAMI, RYZYKAMI I SZANSAMI
G1 – Postępowanie biznesowe	Ochrona sygnalistów	Ochrona sygnalistów na podstawie kanału zgłaszania naruszeń prawa oraz Procedury zgłaszania naruszeń prawa i ochrony sygnalistów		TAK	NIE	Dla pracowników własnych wdrożony został kanał zgłaszania naruszeń oraz procedura zgłaszania naruszeń i ochrony sygnalistów. Dopuszczamy zgłoszenia anonimowe. Rozszerzyliśmy katalog naruszeń przewidziany ustawą o naruszenia dotyczące obowiązujących regulacji wewnętrznych i standardów etycznych.	STRATEGIA: „WIZJA: Dzięki wspólnym celom i działaniom opartym na szacunku, otwartej komunikacji, wzajemnemu wsparciu, budujemy partnerskie relacje i zgrany zespół (...)”. CELE/PLANY 2025: Aktualizacja Procedury zgłaszania naruszeń. Aktualizacja Kodeksu Etyki.	PROCEDURA ZGŁASZANIA NARUSZEŃ KODEKS ETYKI PLAN 2025: – aktualizacja KODEKSU ETYKI PLAN 2025–2026: – PROCEDURA ZGŁASZANIA NARUSZEŃ – rozszerzenie na zewnętrzne zgłoszenia
	Zarządzanie stosunkami z dostawcami, w tym praktyki płatnicze	Kształtowanie relacji z dostawcami na podstawie Kodeksu Etyki dla Dostawców Praktyki płatnicze – opóźnienia w płatnościach za usługi i towary nabywane przez Spółki GK PGF. Praktyki płatnicze – opóźnienia w płatnościach za usługi i towary nabywane przez Grupę		TAK	TAK	Dla elementu modelu biznesowego, jakim są dostawcy towarów i usług: → współpraca oparta o Kodeks etyki dla dostawców → przyjęto zasadę dokonywania terminowych płatności	STRATEGIA: „(...) WARTOŚCI: (...) Odpowiedzialność Kieruje nami troska o zespół, apteki i środowisko, w którym działamy. Mając świadomość, jak ważne dla aptek oraz pacjentów jest zapewnienie dostępu do potrzebnych leków, stawiamy na rzetelność i szybkość w działaniu oraz konsekwentne wywiązywanie się z przyjętych zobowiązań”. CELE/PLANY 2025: Wdrożenie Polityki Weryfikacji Dostawców. Zwiększanie liczby dostawców współpracujących z nami w oparciu o wdrożony w 2024 roku kodeks etyki dostawców.	KODEKS ETYCZNY DLA DOSTAWCÓW PLAN 2025: – POLITYKA WERYFIKACJI DOSTAWCÓW – obecnie realizowana na podstawie kilku niezależnie funkcjonujących procedur, instrukcji i zasad. PLAN 2026: – PROCEDURA KONTROLI KAPITAŁU OBROTOWEGO I ZARZĄDZANIA PŁYNNOŚCIĄ

TEMAT	PODTEMAT	OPIS WPŁYWU	OPIS RYZYK I SZANS (OPERACYJNE – OPR, FINANSOWE – FIN, WIZERUNKOWE/REPUTACYJNE – PR, EKOLOGICZNE – EKO, INNE)	Istotność wpływu (TAK/NIE)	Istotności ryzyka/szans (TAK/NIE)	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS Z MODELEM BIZNESOWYM	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS ZE STRATEGIĄ I CELAMI/PLANAMI	POLITYKI, PROCEDURY, REGULAMINY – POWIĄZANE Z ISTOTNYMI WPŁYWAMI, RYZYKAMI I SZANSAMI
G1 – Postępowanie biznesowe	Korupcja i przekupstwo: Zapobieganie oraz wykrywanie, w tym szkolenie	Budowa wpływu w zakresie praktyk biznesowych na podstawie przyjętych regulacji wewnętrznych i rozwiązań zapobiegających korupcji, łapówkarstwu, konfliktowi interesów.		TAK	NIE	PGF S.A. jako spółka notowana na rynku Catalyst prowadzonym przez GPW dba o wysokie standardy postępowania w biznesie. Budujemy wpływ w obszarze praktyk biznesowych, rozwijając kulturę korporacyjną na podstawie regulacji zewnętrznych i wewnętrznych w zakresie całego modelu biznesowego.	STRATEGIA: „(...) WARTOŚCI: (...) Odpowiedzialność Kieruje nami troska o zespół, apteki i środowisko, w którym działamy. Mając świadomość, jak ważnym dla aptek oraz pacjentów jest zapewnienie dostępu do potrzebnych leków, stawiamy na rzetelność i szybkość w działaniu oraz konsekwentne wywiązywanie się z przyjętych zobowiązań”. CELE/PLANY 2025: rozszerzenie szkoleń z zakresu przeciwdziałania korupcji.	POLITYKA ANTYKORUPCYJNA KODEKS ETYKI PROCEDURA ZGŁASZANIA NARUSZEŃ KODEKS ETYKI DLA DOSTAWCÓW PLAN 2025: – POLITYKA WERYFIKACJI DOSTAWCÓW – obecnie realizowana na podstawie kilku niezależnie funkcjonujących procedur, instrukcji i zasad. – aktualizacja KODEKSU ETYKI PLAN 2025–2026: – PROCEDURA ZGŁASZANIA NARUSZEŃ – rozszerzenie na zewnętrzne zgłoszenia

TEMAT	PODTEMAT	OPIS WPŁYWU	OPIS RYZYK I SZANS (OPERACYJNE – OPR, FINANSOWE – FIN, WIZERUNKOWE/REPUTACYJNE – PR, EKOLOGICZNE – EKO, INNE)	Istotność wpływu (TAK/NIE)	Istotności ryzyka/szans (TAK/NIE)	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS Z MODELEM BIZNESOWYM	ZWIĄZEK ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS ZE STRATEGIĄ I CELAMI/PLANAMI	POLITYKI, PROCEDURY, REGULAMINY – POWIĄZANE Z ISTOTNYMI WPŁYWAMI, RYZYKAMI I SZANSAMI
INNE	INNE 2: Ochrona konkurencji	Ochrona konkurencji		TAK	NIE	Grupa PGF działa na wrażliwym rynku ochrony zdrowia. Ewentualne naruszenie zasad wolnej konkurencji może mieć istotne konsekwencje wizerunkowe i finansowe. To wpływ powiązany z całym zakresem i modelem biznesowego.	<p>STRATEGIA:</p> <p>„(...) WARTOŚCI: (...) Odpowiedzialność</p> <p>Kieruje nami troska o zespół, apteki i środowisko, w którym działamy. Mając świadomość, jak ważnym dla aptek oraz pacjentów jest zapewnienie dostępu do potrzebnych leków, stawiamy na rzetelność i szybkość w działaniu oraz konsekwentne wywiązywanie się z przyjętych zobowiązań”.</p> <p>CELE/PLANY 2025: rozszerzenie szkoleń z zakresu ochrony konkurencji</p>	<p>KODEKS ETYKI</p> <p>PROCEDURA ZGŁOSZANIA NARUSZEŃ I OCHRONY SYGNALISTÓW</p> <p>KODEKS ETYKI DLA DOSTAWCÓW</p> <p>PLAN 2025:</p> <p>– aktualizacja KODEKSU ETYKI</p> <p>PLAN 2025–2026:</p> <p>– PROCEDURA ZGŁOSZANIA NARUSZEŃ – rozszerzenie na zewnętrzne zgłoszenia</p>
	INNE 3: Ochrona danych osobowych	Ochrona danych osobowych		TAK	NIE	Dbłość o zabezpieczenie danych osobowych powiązane jest z całym zakresem modelu biznesowego zgodnie z przepisami prawa.	<p>STRATEGIA:</p> <p>„(...) WARTOŚCI: (...) Odpowiedzialność</p> <p>Kieruje nami troska o zespół, apteki i środowisko, w którym działamy. Mając świadomość, jak ważnym dla aptek oraz pacjentów jest zapewnienie dostępu do potrzebnych leków, stawiamy na rzetelność i szybkość w działaniu oraz konsekwentne wywiązywanie się z przyjętych zobowiązań”.</p> <p>Obszar RODO podlega stałej cyklicznej weryfikacji wg corocznie ustalanego harmonogramu. Wnioski i rekomendacje są kierowane do odpowiedzialnych oraz monitorowane w zakresie realizacji.</p> <p>CELE/PLANY 2025: realizacja audytów i kontroli w obszarze RODO wg harmonogramu ustalonego na 2025 rok.</p>	<p>POLITYKA OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH</p> <p>PROCEDURA ZARZĄDZANIA INCYDENTAMI I NARUSZENIAMI W ZAKRESIE DANYCH OSOBOWYCH,</p> <p>ANONIMIACJA I PSEUDONIMIZACJA DANYCH OSOBOWYCH</p> <p>PROCEDURA, OBSŁUGI ŻADAŃ PODMIOTÓW DANYCH</p> <p>PROCEDURA OCHRONY INFORMACJI I DANYCH OSOBOWYCH NA POTRZEBY WYKONYWANIA PRACY ZDALNEJ</p>

IRO-1 Opis procesu służącego do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans

OPIS ZAŁOŻEŃ I METODOLOGII PRZEPROWADZENIA ANALIZY PODWÓJNEJ ISTOTNOŚCI

I. Podmioty objęte analizą

- Analiza była prowadzona na podstawie danych z wszystkich spółek w GK PGF – zgodnie z wytycznymi ESRS, aby raportowanie zrównoważonego rozwoju dotyczyło podmiotów objętych skonsolidowanym raportowaniem finansowym Grupy.
- W identyfikacji wpływów, ryzyk i szans wzięto pod uwagę specyfikę wszystkich spółek Grupy. W pierwszej kolejności wszystkie wpływy, ryzyka i szanse były analizowane z perspektywy PGF S.A., następnie zweryfikowano, czy istnieją odchylenia i znaczące różnice w tych ocenach dla spółek należących do GK PGF.
- Metodologię pracy do analizy istotności stworzyliśmy, przechodząc i analizując krok po kroku wszystkie składowe ujęte w MODELU BIZNESOWYM GK PGF.
- Lista spółek uwzględnionych w analizie podwójnej istotności jest opisana w pkt. [SBM-1, 1 Wprowadzenie].

II. Łańcuch wartości (ŁW)

- Zważywszy przepisy przejściowe dyrektywy CSRD w zakresie możliwości niepodawania informacji o łańcuchu dostaw, jeśli nie mamy wiedzy/danych z przebiegu procesów w obrębie upstream/downstream, korzystamy z tej możliwości, ponieważ nie zbieraliśmy i nie posiadamy tych danych.
- W analizie istotności nie braliśmy pod uwagę dalszych ogniw w obrębie upstream/downstream, czyli dostawców naszych dostawców oraz odbiorców naszych Klientów, poza ogólną wiedzą pochodzącą z informacji rynkowych.
- Jako zasadę przyjęliśmy podejście jakościowe, uznające, że ŁW jest dla naszej działalności istotny.

III. Interesariusze i komunikacja

Braliśmy pod uwagę opinię interesariuszy po przeprowadzonej ankiecie, co szczegółowo opisaliśmy w pkt. [SBM-2] niniejszego raportu.

IV. Etapy pracy i odpowiedzialność

- Nie zastosowaliśmy odstępstw od wymogów ESRS.
- Przeprowadzając pierwszy etap analizy podwójnej istotności, za punkt wyjścia przyjęliśmy wytyczne standardu ESRS, a w celu opracowania listy tematów do oceny dodatkowo przeanalizowaliśmy m.in. wytyczne branżowe, raporty konkurencji i liderów w zakresie raportowania ESG, 17 celów zrównoważonego rozwoju ONZ, Dyrektywę CSRD i dyrektywę należytej staranności.
- Drugi etap, krok pierwszy – ocena wpływów. Za analizę wpływów w obrębie streamów odpowiedzialni byli liderzy streamów. Ocena była dokonywana w ramach pracy eksperckiej w merytorycznych grupach odpowiedzialności. Szczególnie trudne kwestie były omawiane na spotkaniach statusowych lub w mniejszych grupach członków grupy projektowej. Wyniki były weryfikowane przez doradcę, z którym zawarliśmy umowę współpracy w zakresie procesu raportowego ESG.
- Drugi etap, krok drugi – ocena ryzyk i szans. Za analizę ryzyk i szans odpowiedzialny był lider całego projektu (Dyrektor zgodności i zarządzania ryzykiem). Ocena ryzyk i szans uwzględniała wnioski z przeprowadzonej wcześniej oceny wpływów Grupy. Ponadto została uwzględniona mapa ryzyk, element stałej polityki GK Pelion oraz GK PGF w zakresie zarządzania ryzykiem.
- Drugi etap, krok trzeci – porównanie wyników z analizą wyników z ankiet interesariuszy. Odpowiedzialny za to był lider projektu.

- Przyjęte założenia do ocen (skale ocen wpływów, ryzyk i szans, podejście do progu istotności wpływów, ryzyk i szans):
 - Wpływy: 0–4
 - Zakres: 1–4
 - Odwracalność: 1–4
 - Prawdopodobieństwo: 1–5
 - Ryzyko/szansa: 0–5
 - Próg istotności dla wpływu: 50%
 - Próg istotności dla ryzyk i szans 40%
- Uwzględniliśmy perspektywy czasowe dla prawdopodobieństwa zgodne z wytycznymi Dyrektywy CSRD.
- Na wycenę prawdopodobieństwa wpływ miały zdarzenia historyczne (do 3 lat wstecz), które wskazywałyby na możliwość wystąpienia zjawiska, analiza sytuacji na rynku farmaceutycznym w Polsce w zakresie wystąpienia określonych zjawisk oraz wiedza ekspercka liderów projektu z obszarów analizowanych i specjalistów w zakresie prognozowania zmian prawnych i ekonomicznych.
- Na wycenę wpływów i zakresu główny wpływ miały:
 - ocena skali działania naszej firmy na rynku Polskim i na świecie,
 - ocena ekspercka danego tematu w odniesieniu do faktów – jak bardzo oddziaływanie określonego tematu generuje wpływ naszej firmy na zjawiska zrównoważonego rozwoju oraz ludzi, w tym w szczególności pracowników własnych, otoczenie biznesowe, interesariuszy,
 - rodzaj prowadzonej działalności przez naszą organizację w odniesieniu do działalności, które powszechnie są uznawane za silnie oddziałujące na środowisko,
 - najważniejsze pozycje generujące koszty i przychody naszej firmy, jako te, które z zasady są podstawą biznesu, w konsekwencji traktujemy je jako istotne i przez ich pryzmat wskazujemy, na co faktycznie mamy lub możemy mieć wpływ,
 - inne aspekty specyficzne dla danych tematów, zjawisk czy obszarów badanych.

W przypadkach wpływów ocenionych jako negatywne została określona możliwość odwracalności negatywnego oddziaływania, co miało odzwierciedlenie w ostatecznej punktacji istotności tematu.

V. Akceptacja wyników i analizy podwójnej istotności została przyjęta Uchwałą Zarządu w dniu 23.01.2025 roku.

IRO-2 Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju

Wymóg ujawnieniowy przedstawiony w Załącznikach do Raportu.

MDR-P Polityki przyjęte w celu zarządzania istotnymi kwestiami związanymi ze zrównoważonym rozwojem
MDR-A Działania i zasoby w odniesieniu do istotnych kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem
MDR-M Mierniki w odniesieniu do istotnych kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem
MDR-T Monitorowanie skuteczności polityk i działań z wykorzystaniem celów

Poniższa tabela jest zbiorczą informacją odnoszącą się do wszystkich istotnych ryzyk, szans i wpływów w zakresie, których GK PGF realizuje działania, monitoruje ich postępy poprzez weryfikację przyjętych mierników oraz wyznacza cele i posiada lub buduje adekwatne plany i polityki [MDR-P], [MDR-A], [MDR-M], [MDR-T].

ESRS ISTOTNE WPŁYWY, RYZYKA, SZANSE	MDR P – POLITYKI	MDR A – DZIAŁANIA	MDR M – MIERNIKI	MDR T – CELE	MDR T – PLANY (PRZY BRAKU POLITYK, CELÓW, KPI)
<p>E</p>	<p>PROCEDURA GOSPODARKI ODPADAMI I SPRAWOZDAWCZOŚCI ŚRODOWISKOWEJ – celem tej procedury jest zapewnienie prawidłowego zarządzania odpadami w obrębie działalności Spółki, zgodnie z obowiązującymi normami i regulacjami. Procedura ta nakłada obowiązek wdrażania racjonalnych zasad postępowania z wytwarzanymi i magazynowanymi odpadami, a także dąży do minimalizacji ich ilości oraz ograniczenia ich negatywnego wpływu na środowisko [E5] (odpowiedzialność: wiceprezes Zarządu).</p>	<p>Działania zmierzające do prawidłowego i kompleksowego obliczenia śladu węglowego do pierwszego raportu ESG zgodnie z dyrektywą CSRD [E1]</p> <p>Działania w zakresie zrównoważonej gospodarki zasobami w ramach procesów logistycznych [E5]</p> <p>Ograniczanie emisji dwutlenków węgla generowany przez transport leków do aptek poprzez dalszą rozbudowę własnej floty dostawczych samochodów elektrycznych oraz optymalizacja tras dostaw [E2]</p> <p>Digitalizacja procesu obiegu dokumentów w ramach niektórych procesów, co przyczyniło się do zmniejszenia zużycie papieru [E1, E5]</p> <p>Optymalizacja zużycia energii w budynkach, m.in. poprzez rozbudowę w centrum dystrybucyjnym w Łodzi systemu zarządzania budynkami (BMS – Building Management System), umożliwiającego automatyczne sterowanie systemami klimatyzacji, ogrzewania i przewietrzania magazynów oraz systematyczną wymianę sprzętu na mniej energochłonny [E1]</p> <p>Wymiana oświetlenia na oświetlenie LED, montaż czujników ruchu oraz zmiany sposobu oświetlenia budynków poprzez wydzielenie stref oświetlenia [E1]</p> <p>Poprawa parametrów termoizolacji budynków poprzez wymianę pokrycia dachowego w centrum dystrybucyjnym w Rzeszowie [E1]</p> <p>Brak istotnych nakładów finansowych</p>	<p>ILOŚĆ ODPADÓW WYPRODUKOWANYCH W PODZIALE NA FRAKCJE + % ODPADÓW PRZEKAZANYCH DO RECYKLINGU [E5]</p> <p>KOSZT ZUŻYCIA ENERGII NA M2 MAGAZYNU/BIURA [E1]</p> <p>BDO [E5]</p> <p>– Sprawozdawczość o wytwarzanych odpadach i o gospodarowaniu odpadami</p> <p>– Sprawozdanie o produktach, opakowaniach i o gospodarowaniu odpadami z nich powstającymi</p> <p>KOBIZE [E1]</p> <p>– Monitorowanie i raportowanie emisji gazów cieplarnianych oraz innych substancji szkodliwych dla środowiska</p>	<p>STRATEGIA: „WARTOŚCI: Odpowiedzialność Kieruje nami troska o zespół, apteki i środowisko, w którym działamy (...)”.</p> <p>CELE 2024 – nie były powiązane bezpośrednio z ESG</p> <p>CELE 2025 [E1, E5]: WYZNACZECZNIE PROCESÓW / INICJATYWY ŚRODOWISKOWYCH DO OPTYMALIZACJI DLA ZMNIEJSZENIA EMISJI CO₂ – ograniczenie generowania śladu węglowego (zużycie opakowań, zużycie paliwa, zużycie energii elektrycznej, zużycie papieru)</p> <p>WYZNACZENIE WSKAŹNIKÓW PO TESTOWYM PODJĘCIU INICJATYW</p>	<p>PLAN 2025 – kontynuacja działań realizowanych dotychczas oraz w taki sposób, by zrealizować wyznaczone cele 2025</p> <p>PLAN 2025–2026 [E1] – Zbieranie i analiza danych o emisjach badania zanieczyszczeń – Przeprowadzenie analizy scenariuszy dotyczących odporności strategii i modelu biznesowego w odniesieniu do zmian klimatu</p> <p>PLAN 2027 – PLAN DEKARBONIZACJI</p> <p>PLAN 2027 [E1, E2, E5] – PLAN TRANSFORMACJI NA POTRZEBY ŁAGODZENIA KLIMATU – POLITYKI ZWIĄZANE Z ŁAGODZENIEM KLIMATU I PRZYSTOSOWANIEM SIĘ DO NIEJ</p>

ESRS ISTOTNE WPŁYWY, RYZYKA, SZANSE	MDR P – POLITYKI	MDR A – DZIAŁANIA	MDR M – MIERNIKI	MDR T – CELE	MDR T – PLANY (PRZY BRAKU POLITYK, CELÓW, KPI)
<p>S</p>	<p>[S1]</p> <ul style="list-style-type: none"> → REGULAMIN PRACY – dostosowania działania do zgodności z KP → REGULAMIN WYNAGRODZEŃ – transparentne zasady wynagradzania → PROCEDURA MBO – transparentne zasady premiowania → PROCEDURA ONBORDINGOWA – skuteczne wdrażanie pracowników do organizacji <p>[S4]</p> <ul style="list-style-type: none"> → KSIĘGA JAKOŚCI / PROCEDURY I INSTRUKCJE JAKOŚCIOWE zgodność prowadzenia biznesu z PF i DPD (odpowiedzialność: prezes Zarządu) 	<p>[S1]</p> <ul style="list-style-type: none"> → inicjatywy zmierzające do prawidłowego i kompleksowego opracowania w zakresie S pierwszego raportu ESG zgodnie z dyrektywą CSRD → Zaktualizowano procedurę MBO → Zainicjowano projekt oceny kompetencji pracowników, który jest na etapie zaawansowanych działań → Przeprowadzone zostało wartościowanie stanowisk → Przeprowadzono kompleksowe szkolenia wzmacniające umiejętności zarządzania dla liderów → Wdrożona została nowa platforma do obsługi benefitów oraz wprowadzony został nowy benefit dotyczący zapewnienia opieki psychologicznej, wsparcia z zakresu doradztwa finansowego i prawnego dla naszych pracowników i ich rodzin → Wdrożone zostały nowe ścieżki komunikacji z pracownikami Alert HR <p>[S4]</p> <p>Wykonywanie audytów i kontroli zgodnie z systemem jakości w celu zapewnienia bezpieczeństwa produktu dla konsumenta końcowego. Monitorowanie warunków transportu systemem Efento Transport oraz w magazynach Efento Cloud</p> <p>Dbanie o najwyższą dostępność towaru w magazynach poprzez analizę trendów rynku, sezonowości oraz zachowań pacjentów</p> <p>[S1, S4] – Brak istotnych nakładów finansowych</p>	<p>[S1]</p> <ul style="list-style-type: none"> → LUKA PŁACOWA – wskaźnik według standardu CSRD oraz w podziale na warstwy według przeprowadzonego wartościowania stanowisk → ROTACJA PRACOWNIKÓW – pracownicy, którzy odeszli, w stosunku do liczby pracowników w okresie → URLOPY – % wykorzystania urlopow → ROZWÓJ/SZKOLENIA – liczba godzin szkoleniowych i liczba szkoleń na osobę → BHP – liczba urazów w pracy, wskaźnik urazów związanych z pracą, liczba dni straconych w wyniku wypadków. Liczone zgodnie z wytycznymi CSRD <p>[S4]</p> <ul style="list-style-type: none"> → BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTÓW – przekroczenia temperatur w transporcie i magazynowaniu → DOSTĘPNOŚĆ – poziom dostępności jako ilość braków na stanie, poziom odrzuconych zamówień aptek ze względu na brak towaru 	<p>[S1, S4] STRATEGIA: „Wizja (...) Naszą siłą jest kompetentny i zaangażowany zespół, atrakcyjna oferta, a także wysokiej jakości współpraca”.</p> <p>„Misja: Wspieramy apteki, pozytywnie wpływając na długość i jakość życia pacjentów (...)”.</p> <p>„(...) WARTOŚCI: (...) Odpowiedzialność</p> <p>Kieruje nami troska o zespół, apteki i środowisko, w którym działamy. Mając świadomość, jak ważne dla aptek oraz pacjentów jest zapewnienie dostępu do potrzebnych leków (...)”.</p> <p>[S1] CELE 2024 – nie były powiązane bezpośrednio z ESG</p> <p>CELE 2025: POPRAWA WSKAŹNIKA ZATRUDNIENIA KOBIET W KLUCZOWEJ KADRZE MENEŻERSKIEJ</p> <p>POPRAWA WSKAŹNIKA POKRYCIA SZKOLENIAMI DLA WSZYSTKICH PRACOWNIKÓW</p> <p>[S4] CELE 2024 – nie były powiązane bezpośrednio z ESG</p> <p>CELE 2025: BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTÓW</p> <p>Celem organizacji jest zabezpieczenie jakości dostarczanych produktów farmaceutycznych; zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne kontrole nie wykazały niezgodności krytycznych</p> <p>Celem działań codziennych jest zapewnienie braku odchylenia w temperaturach transportu i magazynowania mających wpływ na jakość produktów</p> <p>Monitorowanie warunków transportu i magazynowania jak dotychczas</p> <p>DOSTĘPNOŚĆ: PGF dba o dobro pacjenta; celem PGF jest zapewnienie jak najwyższej dostępności asortymentowej dla aptek</p>	<p>[S1]</p> <p>PLAN 2025 – POLITYKA ANTYMOBBINGOWA</p> <ul style="list-style-type: none"> → POLITYKA WYNAGRADZANIA WG DYREKTYWY UE → POLITYKA SZKOLENIOWA → WARTOŚCIOWANIE STANOWISK W OBRĘBIE CAŁEJ GK PGF → ZMIANA SPOSOBU REJESTROWANIA SZKOLEŃ W CELU ZDBUDOWANIA BARDZIEJ TRANSPARENTNYCH WSKAŹNIKÓW DO KONTROLI <p>PLAN 2026: WDROŻENIE ZASAD TRANSPARENTNOŚCI WYNAGRODZEŃ ZGODNIE Z DYREKTYWĄ UE</p> <p>[S2]</p> <p>PLAN 2025-2026: pozyskiwanie wiedzy na temat pracowników w ŁAŃCUCHU WARTOŚCI poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> → rozszerzenie wdrożenia kodeksu etyki dostawców, → aktualizację procedury naruszania zgłoszeń, → wprowadzenie materiałów informacyjno edukacyjnych na stronie internetowej w zakresie działań antymobbingowych i antydyskryminacyjnych → rozbudowanie dialogu z interesariuszami – ustalenie założeń, harmonogramu i priorytetów dla tych działań <p>[S4]</p> <p>PLAN 2025–2026: DOSTĘPNOŚĆ: zmiana strategii zamówień z bazowania na historii zamówień stosowanej obecnie na prognozy popytu</p>

ESRS ISTOTNE WPŁYWY, RYZYKA, SZANSE	MDR P – POLITYKI	MDR A – DZIAŁANIA	MDR M – MIERNIKI	MDR T – CELE	MDR T – PLANY (PRZY BRAKU POLITYK, CELÓW, KPI)
<p>G</p>	<ul style="list-style-type: none"> → POLITYKA ANTYKORUPCYJNA – przeciwdziałania zachowaniom korupcyjnym w firmie → KODEKS ETYKI – promowanie etycznych zasad postępowania wśród pracowników → PROCEDURA ZGŁASZANIA NARUSZEŃ – udostępnienie kanału zgłoszeń naruszeń prawa → POLITYKA OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH – przestrzeganie przepisów prawa: Rozporządzenia 2016/679 (RODO) i ustawy z 10.05.2018 r. o ochronie danych osobowych → KODEKS ETYCZNY DLA DOSTAWCÓW – odpowiedzialne podejście do współpracy na rynku farmaceutycznym → POLITYKA ZARZĄDZANIA RYZYKIEM GK Pelion – zarządzanie ryzykiem wewnętrznym, oddziaływanie na istotne wpływy (odpowiedzialność: członek Zarządu Dyrektor Finansowy, cały Zarząd) 	<ul style="list-style-type: none"> → Projekt ESG – działania zmierzające do prawidłowego i kompleksowego opracowania pierwszego raportu ESG zgodnie z dyrektywą CSRD → Aktualizacja Polityki Antykorupcyjnej; potwierdzenie jej zgodności z Konwencją Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji → Wdrożenie Procedury zgłaszania naruszeń i ochrony sygnalistów → Prowadzenie postępowań wyjaśniających po zgłoszeniach sygnalistów i wdrażanie działań korygujących → Wdrożenie Kodeksu Etycznego dla Dostawców; pozyskanie oświadczeń o przyjęciu Kodeksu od 49 dostawców → Wykonanie kontroli wewnętrznych, w tym RODO, zgodnie z harmonogramem → Przyjęcie uchwałą Zarządu Standardów działania PGF w zakresie zasad kultury korporacyjnej → Szkolenie z zakresu prawa ochrony konkurencji → Szkolenie z zakresu ochrony danych osobowych → Brak istotnych nakładów finansowych 	<ul style="list-style-type: none"> → Wskaźnik % zrealizowanych rekomendacji wynikających z audytów wewnętrznych, kontroli wewnętrznych i zewnętrznych oraz postępowań wyjaśniających → Wskaźnik % wykonania kontroli wewnętrznych zgodnie z harmonogramem → Wskaźnik % płatności dokonanych terminowo → Liczba zgłoszeń naruszeń → Liczba incydentów i naruszeń ochrony danych osobowych → Wskaźnik przeszkolonych pracowników 	<p>STRATEGIA: „WARTOŚCI: Odpowiedzialność Kieruje nami troska o zespół, apteki i środowisko, w którym działamy (...)”.</p> <p>CELE 2024 – nie były powiązane bezpośrednio z ESG CELE 2025: rozszerzenie szkoleń z zakresu Polityki antykorupcyjnej – 95–100% przeszkolonych pracowników skuteczna komunikacja Standardów działania PGF</p>	<p>PLAN 2025: → POLITYKA WERYFIKACJI DOSTAWCÓW – obecnie realizowana w oparciu o kilka niezależnie funkcjonujących procedur, instrukcji i zasad. KODEKS ETYKI – aktualizacja</p> <p>PLAN 2025–2026: → PROCEDURA ZGŁASZANIA NARUSZEŃ – rozszerzenie na zewnętrzne zgłoszenia → PROCEDURA ZARZĄDZANIA RYZYKIEM I KONTROLI WEWNĘTRZNEJ</p> <p>PLAN 2026 PROCEDURA KONTROLI KAPITAŁU OBROTOWEGO I ZARZĄDZANIA PŁYNNOŚCIĄ</p>

W poniższych tabelach umieszczono tematy istotne wyodrębnione w ramach analizy podwójnej istotności w podziale na NEGATYWNE i POZYTYWNE wpływy. Tworząc zestawienie działań, celów, mierników i planów [MDR-P], [MDR-A], [MDR-M], [MDR-T], uwzględniliśmy wszystkie zawarte w tu aspekty.

Lista wpływów

ESG	LISTA WPŁYWÓW	PODTEMAT	MNIEJSZE JEDNOSTKI TEMATYCZNE	WPŁYW FIRMY RAPORTUJĄCEJ (ZDEFINIOWANIE, JAK KONKRETNIE WPŁYWA / MOŻE WPŁYWAĆ FIRMA NA LUDZI I/LUB ŚRODOWISKO)
E	NEGATYWNE	E.1.2. Łagodzenie zmiany klimatu		Emisja CO2 – scope 1, 2
	NEGATYWNE	E.1.2. Łagodzenie zmiany klimatu		Emisja CO2 – scope 3
	NEGATYWNE	E.1.3. Energia		Zużycie energii operacje własne wyłącznie z OZE
	NEGATYWNE	E.1.3. Energia		Zużycie energii w łańcuchu wartości
	NEGATYWNE	E.2.1. Zanieczyszczenie powietrza		Zanieczyszczenia powietrza poprzez operacje własne
	NEGATYWNE	E.2.1. Zanieczyszczenie powietrza		Zanieczyszczenia powietrza w łańcuchu wartości
	NEGATYWNE	E.3.1. Woda	E.3.1.1. Zużycie wody	Wykorzystanie wody w łańcuchu wartości, w szczególności do produkcji produktów leczniczych
	NEGATYWNE	E.3.1. Woda	E.3.1.2. Pobory wody	Pobór wody w łańcuchu wartości, w szczególności do produkcji produktów leczniczych
	NEGATYWNE	E.4.1. Bezpośrednie czynniki oddziaływania na utratę bioróżnorodności	E.4.1.2. Zmiana sposobu użytkowania gruntów, zmiana sposobu użytkowania wód słodkich i mórz	Powierzchnia gruntów wyłączona pod działalność gospodarczą – łańcuch wartości
	NEGATYWNE	E.5.1. Wpływy zasobów, w tym wykorzystanie zasobów		Wykorzystanie przez Spółkę (upstream – łańcuch dostaw) znaczącej ilości zasobów nieodnawialnych i/lub kopalnych: paliwa w środkach transportu, energia elektryczna inna niż OZE, gaz, olej napędowy
	NEGATYWNE	E.5.1. Wpływy zasobów, w tym wykorzystanie zasobów		Wpływ spółki na środowisko poprzez zakup materiałów opakowaniowych na potrzeby operacji własnych
	NEGATYWNE	E.5.2. Wpływy zasobów związane z produktami i usługami		Wpływ Grupy na środowisko poprzez wprowadzanie na rynek produktów marek własnych w opakowaniach plastikowych i kartonowych

ESG	LISTA WPŁYWÓW	PODTEMAT	MNIEJSZE JEDNOSTKI TEMATYCZNE	WPŁYW FIRMY RAPORTUJĄCEJ (ZDEFINIOWANIE, JAK KONKRETNIE WPŁYWA / MOŻE WPŁYWAĆ FIRMA NA LUDZI I/LUB ŚRODOWISKO)
E	NEGATYWNE	E.5.3. Odpady		Produkcja odpadów w łańcuchu wartości u klienta i pacjenta poprzez niewłaściwe postępowanie z odpadem opakowaniowym i/lub lekiem
	NEGATYWNE	E.5.3. Odpady		Produkcja odpadów komunalnych o różnych frakcjach (zmieszane, papier, plastik, szkło)
S	NEGATYWNE	S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.2 Czas pracy	System zmianowy powodujący niezadowolenie pracowników
	NEGATYWNE	S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.3 Odpowiednie płace	Rosnące oczekiwania wobec wydajności pracy wynikające z rosnących kosztów pracowniczych – ciągłe zwiększanie wynagrodzenia minimalnego powoduje potrzebę wzrostu wydajności
	NEGATYWNE	S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.4 Dialog społeczny (dialog z pracownikami)	Brak pełnego uwzględniania opinii/potrzeb pracowników przez firmę
	NEGATYWNE	S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.8 Bezpieczeństwo i higiena pracy	Możliwe negatywne skutki dla zdrowia pracowników wynikające z długotrwałego systemu pracy zmianowej – Zapewnienie ciągłości dostaw wymaga pracy w systemie 24/7, dlatego pracownicy magazynowi wykonują pracę na zmiany, co może mieć negatywny wpływ na zdrowie pracowników
	NEGATYWNE	S.1.2. Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich	S.1.1.5 Różnorodność	Przyjmujemy jako zasadę równość szans dla wszystkich, identyfikujemy luki i w przypadku stwierdzonych odchyłeń podejmujemy działania.
	NEGATYWNE	S2 Pracownicy w łańcuchu wartości		Wpływ na wystąpienia niepożądanych działań w regionach produkcji składników do leków w regionach poza UE.
G	NEGATYWNE	G.1.5. Zarządzanie relacjami z dostawcami, w tym praktyki płatnicze		Praktyki płatnicze – opóźnienia w płatnościach za usługi i towary nabywane przez Spółki GK PGF
E	POZYTYWNE	E.1.2. Łagodzenie zmiany klimatu		Zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych w scopie 2 poprzez zakup energii pochodzącej z zielonych źródeł
	POZYTYWNE	E.5.3. Odpady		Wpływ Grupy na środowisko poprzez utylizację odpadów opakowaniowych
	POZYTYWNE	E.5.3. Odpady		Recykling segregowanych odpadów magazynowych (papier, tworzywa sztuczne) na poziomie > 90%

ESG	LISTA WPŁYWÓW	PODTEMAT	MNIEJSZE JEDNOSTKI TEMATYCZNE	WPŁYW FIRMY RAPORTUJĄCEJ (ZDEFINIOWANIE, JAK KONKRETNIE WPŁYWA / MOŻE WPŁYWAĆ FIRMA NA LUDZI I/LUB ŚRODOWISKO)
S	POZYTYWNE	S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.1. Bezpieczeństwo zatrudnienia	Zapewnianie stabilnych miejsc pracy dających poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia
	POZYTYWNE	S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.1. Bezpieczeństwo zatrudnienia	Przestrzegamy przepisów prawa pracy (zapewnienie bezpiecznego, stabilnego miejsca pracy)
	POZYTYWNE	S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.1. Bezpieczeństwo zatrudnienia	Oferujemy szeroki pakiet benefitów dla pracowników
	POZYTYWNE	S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.2. Czas pracy	Polityka propracownicza w zakresie nadgodzin – mała liczba i dowolność pracy w nadgodzinach
	POZYTYWNE	S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.2. Czas pracy	Możliwość elastycznych grafików pracy (dostosowanie do innych zobowiązań w miarę możliwości)
	POZYTYWNE	S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.3. Odpowiednie płace	Transparentne, zrozumiałe dla pracowników zasady wynagradzania ujęte w obowiązujących regulaminach/procedurach
	POZYTYWNE	S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.3. Odpowiednie płace	Płace pracowników magazynowych na poziomie rynkowym bądź powyżej.
	POZYTYWNE	S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.4. Dialog społeczny (dialog z pracownikami)	Uwzględnianie opinii i potrzeb pracowników w działalności firmy – organizacja prowadzi regularny dialog z pracownikami (w tym także z potencjalnymi pracownikami) i wdraża działania na podstawie otrzymanych informacji
	POZYTYWNE	S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.4. Dialog społeczny (dialog z pracownikami)	Przekazywanie informacji, który pomagają zrozumieć pracownikom, w jakiej kondycji jest firma – prowadzone są regularne spotkania z Zarządem i z managerami w poszczególnych lokalizacjach dotyczące wyników firmy i najważniejszych informacji dotyczących pracowników
	POZYTYWNE	S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.5. Wolność zrzeszania się, istnienie rad zakładowych oraz prawa pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa	Szanujemy prawa człowieka, jakim jest prawo do zrzeszania się – regularnie współpracujemy ze Związkiem Zawodowym NZSS Solidarność i z przedstawicielami pracowników w ZFŚS. Dokładamy wszelkich starań do dialogu i współpracy z nimi
POZYTYWNE	S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.6. Rokowania zbiorowe, w tym odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi	Brak układów zbiorowych. Prowadzimy regularne spotkania z Organizacją ZZ i wspólnie podejmujemy decyzje dotyczące warunków pracy i płacy	

ESG	LISTA WPŁYWÓW	PODTEMAT	MNIEJSZE JEDNOSTKI TEMATYCZNE	WPŁYW FIRMY RAPORTUJĄCEJ (ZDEFINIOWANIE, JAK KONKRETNIE WPŁYWA / MOŻE WPŁYWAĆ FIRMA NA LUDZI I/LUB ŚRODOWISKO)
S	POZYTYWNE	S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.7 Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	Dbłość o wypoczynek pracowników – zachęcamy naszych pracowników do planowania i realizacji urlopów
	POZYTYWNE	S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.7 Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	Zachęcanie pracowników do aktywności fizycznej, sportowej, zdrowotnej poza godzinami pracy – oferujemy szeroki pakiet benefitów dla pracowników i wspieramy ich poza pracą
	POZYTYWNE	S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.8 Bezpieczeństwo i higiena pracy	Zapewniamy bezpieczne i komfortowe warunki pracy
	POZYTYWNE	S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.8 Bezpieczeństwo i higiena pracy	Zachęcamy pracowników do dbałości o zdrowie
	POZYTYWNE	S.1.2. Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich	S.1.2.1 Równouprawnienie płci i równość wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości	Dbamy o równouprawnienie płci i równość wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości. Luka płacowa na minimalnym poziomie
	POZYTYWNE	S.1.2. Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich	S.1.1.5 Różnorodność	Wszystkie stanowiska pracy są możliwe do wykonywania dla obu płci, co wyróżnia nas na tle innych firm o strukturze magazynowej
	POZYTYWNE	S.1.2. Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich	S.1.1.5 Różnorodność	Wspieramy różnorodność, dbamy o tworzenie środowiska bez dyskryminacji i mobbingu
	POZYTYWNE	S.1.2. Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich	S.1.2.2 Szkolenia i rozwój umiejętności	Zapewniamy szkolenia i możliwości rozwijania umiejętności dla wszystkich pracowników
	POZYTYWNE	S.1.2. Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich	S.1.2.3 Zatrudnienie i integracja osób z niepełnosprawnościami	Zatrudniamy osoby z niepełnosprawnościami i chcemy zwiększać % tych osób
	POZYTYWNE	S.1.2. Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich	S.1.2.3 Zatrudnienie i integracja osób z niepełnosprawnościami	Wspieramy osoby z niepełnosprawnościami i przyznajemy im dodatkowy benefit w ramach ZFŚŚ
	POZYTYWNE	S.1.2. Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich	S.1.2.3 Zatrudnienie i integracja osób z niepełnosprawnościami	Edukujemy menedżerów i pracowników z zakresu różnorodności, w tym otwartości na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami
	POZYTYWNE	S.1.2. Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich	S.1.1.4 Środki zapobiegania przemocy i nękanii w miejscu pracy	Nie tolerujemy żadnych przykładów przemocy i nękania w miejscu pracy. Mamy wdrożone odpowiednie procedury i szybko reagujemy
	POZYTYWNE	S.1.3 Inne prawa związane z pracą	S.1.3.4 Prywatność	Wdrażamy działania zapewniające ochronę prywatności naszych pracowników

ESG	LISTA WPŁYWÓW	PODTEMAT	MNIEJSZE JEDNOSTKI TEMATYCZNE	WPŁYW FIRMY RAPORTUJĄCEJ (ZDEFINIOWANIE, JAK KONKRETNIE WPŁYWA / MOŻE WPŁYWAĆ FIRMA NA LUDZI I/LUB ŚRODOWISKO)
S	POZYTYWNE	S.4.3 Włączenie społeczne konsumentów lub użytkowników końcowych	S.4.3.2 Dostęp do produktów i usług	Zapewnienie ciągłości dostaw i dostępności leków dla pacjentów
	POZYTYWNE	INNE	INNE 1: bezpieczeństwo produktu	Zapewnienie dostarczenia produktów leczniczych zgodnie z wymogami prawa – właściwe przechowywanie i transport w odpowiednich warunkach
G	POZYTYWNE	G.1.1. Kultura korporacyjna		Tworzenie transparentnej kultury korporacyjnej, stosowanie etycznych praktyk biznesowych
	POZYTYWNE	G.1.2. Ochrona sygnalistów		Ochrona sygnalistów – mamy kanał zgłaszania naruszeń prawa oraz Procedura zgłaszania naruszeń prawa i ochrony sygnalistów
	POZYTYWNE	G.1.5. Zarządzanie relacjami z dostawcami, w tym praktyki płatnicze		Kształtowanie relacji z dostawcami na podstawie Kodeksu Etycznego dla Dostawców
	POZYTYWNE	G.1.6. Korupcja i przekupstwo	G.1.6.1. Zapobieganie oraz wykrywanie, w tym szkolenie	Budowa wpływu w zakresie praktyk biznesowych na podstawie przyjętych regulacji wewnętrznych i rozwiązań zapobiegających korupcji, łapówkarstwu, konfliktowi interesów
	POZYTYWNE	INNE 2		Ochrona konkurencji
	POZYTYWNE	INNE 3		Ochrona danych osobowych

2. INFORMACJE O ŚRODOWISKU

ESRS E1 Zmiana klimatu

E1 GOV-3 Uwzględnienie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt

Obecnie w GK PGF względy klimatyczne nie są uwzględniane w systemie wynagrodzeń członków organów administracyjnych, zarządzających i nadzorczych. Grupa nie posiada jeszcze wdrożonych mechanizmów powiązania wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem z systemami zachęt finansowych [ESRS GOV-3].

E1-1 Plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu

Na dzień sporządzania tego raportu GK PGF nie opracowała jeszcze planu przejścia na zrównoważoną gospodarkę i ograniczenia globalnego ocieplenia zgodnie z założeniami porozumienia paryskiego oraz osiągnięcia neutralności klimatycznej do 2050 roku. Obecnie Grupa jest na etapie zbierania i szacowania danych, które stanowią niezbędną podstawę do opracowania solidnych analiz i scenariuszy oraz wyznaczenia realistycznych celów. Proces ten wymaga dokładnych opracowań i uwzględnienia wielu czynników operacyjnych, dlatego wdrożenie planu transformacji zaplanowano na 2027 rok.

E1 SBM-3 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

Grupa PGF, będąca częścią przemysłu farmaceutycznego, który charakteryzuje się wysokimi emisjami CO₂, uznaje kwestie związane z łagodzeniem zmian klimatu za istotne w kontekście swojego łańcucha wartości.

- Transport, szczególnie kołowy, odgrywa ważną rolę w działalności hurtowo-dystrybucyjnej Grupy, zarówno w części upstream, jak i downstream, a także w ramach operacji własnych, zwłaszcza poprzez flotę samochodów służbowych. Z tego powodu emisje w zakresie 1, 2 i 3 są postrzegane jako kluczowy temat w kontekście operacji i łańcucha wartości.
- Grupa PGF ma 13 centrów dystrybucyjnych i 11 komór przeładunkowych rozmieszczonych w całym kraju. Magazyny te muszą zapewniać kontrolowane warunki przechowywania produktów leczniczych, co wiąże się z wysokim zużyciem energii przez urządzenia klimatyzacyjne, szczególnie w miesiącach letnich (czerwiec – wrzesień).
- Ponadto, Grupa dostrzega znaczenie zużycia energii elektrycznej zarówno w produkcji leków i preparatów leczniczych w łańcuchu wartości (upstream), jak i w prowadzeniu aptek (downstream). W związku z tym kwestie związane z energią elektryczną są traktowane jako istotne.

Z uwagi na wysokie zużycie energii oraz emisję CO₂ w działalności farmaceutycznej, a także rosnącą presję regulacyjną na ich ograniczenie, Grupa uznaje te czynniki za kluczowe. Stanowią one również przyczynę powstania ryzyka transformacji związanego z klimatem.

Pomimo że w 2024 roku Grupa PGF nie przeprowadziła pełnej analizy odporności swojej strategii i modelu biznesowego na zmiany klimatu, wstępnie uznano, że jej model biznesowy jest stosunkowo odporny, szczególnie w zakresie ryzyk fizycznych:

- Grupa w ramach swoich operacji nie jest znaczącym emitentem, choć jako część przemysłu farmaceutycznego uczestniczy w wysokoemisyjnym łańcuchu wartości.
- Grupa posiada szerokie portfolio dostawców, których zakłady produkcyjne zlokalizowane są różnych częściach świata, co zwiększa prawdopodobieństwo zachowania ciągłości dostaw. Dodatkowo, magazyny są rozmieszczone na terenie całego kraju, co minimalizuje ryzyko związane z dostępnością produktów w przypadku wystąpienia zagrożeń fizycznych.
- Grupa monitoruje zmiany prawne związane z adaptacją do zmian klimatu i podejmuje działania wyprzedzające, by dostosować się do nowych regulacji. Systematycznie wdraża regulacje związane ze zmianami klimatu, dostosowując swoje działania do obowiązujących przepisów prawa. Są to m.in.:
 - Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 13 marca 2015 r. w sprawie wymagań Dobrej Praktyki Dystrybucyjnej.
 - Ustawa z dnia 6 września 2001 r. Prawo farmaceutyczne.
 - Ustawa z dnia 27 kwietnia 2001 r. Prawo ochrony środowiska.
 - Ustawa z dnia 13 czerwca 2013 r. o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi.
 - Ustawa z dnia 14 grudnia 2012 r. o odpadach.
- Grupa podejmuje działania w celu ograniczenia emisji w ramach operacji własnych, takie jak zakup floty elektrycznych samochodów dostawczych i osobowych pojazdów służbowych w wersji mild hybrid, a także optymalizację zużycia energii elektrycznej poprzez wymianę oświetlenia na LED czy modernizację urządzeń na bardziej energooszczędne.

Dzięki tym działaniom Grupa minimalizuje wpływy i ryzyka w zidentyfikowanych obszarach, mając jednocześnie świadomość potrzeby sformalizowania działań oraz opracowania planu transformacji, który planuje wdrożyć w 2027 roku. Rok 2024 był dla Grupy czasem budowania świadomości na temat jej wpływu na klimat i środowisko. Grupa PGF nie przeprowadziła w tym okresie analizy scenariuszy klimatycznych. Planuje ją przeprowadzić etapowo w latach 2025 i 2026.



E1 IRO-1 Opis procesów identyfikacji i oceny związanych z klimatem istotnych wpływów, ryzyk i szans

GK PGF zidentyfikowała kluczowe wpływy, ryzyka i szanse w obszarze E1:

- Łagodzenie zmian klimatu: Ryzyko finansowe związane z rosnącymi wydatkami na infrastrukturę energooszczędną.
- Energia: Wpływ Grupy na środowisko przez zużycie energii zarówno w operacjach własnych, jak i w łańcuchu wartości.
- Emisje: Negatywny wpływ związany z emisjami CO₂ w zakresie 1, 2 i 3.

Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans, w tym związanych z klimatem, został szczegółowo ujęty w rozdziale 1 Raportu [IRO-1].

GK PGF przeprowadziła analizę operacji w ramach łańcucha wartości i własnych działań, koncentrując się na emisjach ze spalania paliw w transporcie i nieruchomościach. Identyfikacja głównych źródeł emisji pozwala na skuteczniejsze działania redukcyjne. W GK PGF nie przeprowadzono analiz opartych na scenariuszach klimatycznych.

E1-2 Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej

Na dzień sporządzania niniejszego raportu, Grupa Kapitałowa PGF nie ma jeszcze sformułowanej polityki dotyczącej łagodzenia zmiany klimatu ani strategii adaptacyjnej. Kluczową barierą w tworzeniu takiej polityki stanowi obecnie brak kompleksowych danych, które są niezbędne do przeprowadzenia wszechstronnej i precyzyjnej analizy działalności w kontekście zmian klimatu.

W roku raportowym GK PGF zgromadziła dane dla zakresów 1 i 2, obejmujące bezpośrednie emisje z naszych kontrolowanych źródeł oraz pośrednie emisje związane z zakupioną energią. Dane z tych zakresów dały nam solidny obraz naszego wpływu na klimat z tych perspektyw i stanowią istotną część naszej oceny wpływu na środowisko.

Natomiast dane z zakresu 3, odnoszące się do innych pośrednich emisji, które powstają w naszym łańcuchu wartości – od produkcji zakupionych materiałów do wykorzystania produktów przez konsumentów – nadal są niepełne lub oparte na szacunkach. Jest to często wynik wyzwań związanych ze zbieraniem tych danych z wielu różnych źródeł: od naszych dostawców, partnerów i klientów.

W związku z tym w planach na przyszłość leży zgromadzenie wszystkich niezbędnych danych, które pozwolą nam na przeprowadzenie gruntownej analizy i opracowanie opartych na niej działań. Zamierzamy opracować i wdrożyć polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej do 2027 roku.

Opisane powyżej metodyczne podejście, bazujące na solidnej podstawie w postaci zgromadzonych danych, stanowi najtrwalszą i najskuteczniejszą drogę do osiągnięcia realnych celów związanych ze zmianą klimatu.

Działania, mierniki, cele i plany GK PGF dla części E zostały zagregowane w rozdziale 1 Raportu w części [MDR-P], [MDR-A], [MDR-M], [MDR-T].

E1-3 Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej

W roku sprawozdawczym, jak i w latach ubiegłych GK PGF podjęła szereg działań na rzecz łagodzenia zmiany klimatu oraz przystosowania się do niej.

- Grupa realizowała inicjatywy koncentrujące się głównie na redukcji emisji gazów cieplarnianych generowanych przez transport leków do aptek poprzez dalszą rozbudowę własnej floty dostawczych samochodów elektrycznych oraz optymalizację tras dostaw.
- Kontynuowała proces optymalizacji zużycia energii w budynkach, m.in. poprzez rozbudowę w centrum dystrybucyjnym w Łodzi systemu zarządzania budynkami (BMS – Building Management System), umożliwiającego automatyczne sterowanie systemami klimatyzacji, ogrzewania i przewietrzania magazynów.
- Realizowała systematyczną wymianę sprzętu na mniej energochłonny.
- Kontynuowała proces wymiany oświetlenia na oświetlenie LED, montażu czujników ruchu oraz zmiany sposobu oświetlenia budynków poprzez wydzielanie stref oświetlenia.
- Przeprowadziła inwestycje mające na celu poprawę parametrów termoizolacji budynków poprzez wymianę pokrycia dachowego w centrum dystrybucyjnym w Rzeszowie.
- Grupa zrealizowała inicjatywę o nazwie „Zielony Gest”, w ramach której posadzono łącznie 4 tysiące drzew i wsparto sekwestrację dwutlenku węgla.

Grupa nie posiada długofalowej polityki inwestycyjnej, a w ramach realizacji krótkoterminowych planów inwestycyjnych zaplanowano m.in:

- termomodernizację dachu centrum dystrybucyjnego w Łomży,
- stopniową wymianę energochłonnej infrastruktury we wszystkich lokalizacjach,
- dalszą wymianę systemów oświetleniowych.

Grupa nie posiada przeliczeń redukcji emisyjności dla inwestycji, nie określiła celów redukcyjnych dotyczących emisji z zakresu 3 i nie stosuje żadnej dźwigni dekarbonizacyjnej. W 2024 r. Grupa przeznaczyła na powyżej opisane inwestycje 700 tys. PLN.

Działania, mierniki, cele i plany GK PGF dla części E zostały zagregowane w rozdziale 1 Raportu w części [MDR-P], [MDR-A], [MDR-M], [MDR-T].

E1-4 Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej

W roku sprawozdawczym Grupa nie wypracowała formalnie określonych celów dotyczących działań związanych z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej.

Działania, mierniki, cele i plany GK PGF dla części E zostały zagregowane w rozdziale 1 Raportu w części [MDR-P], [MDR-A], [MDR-M], [MDR-T].

E1-5 Zużycie energii i koszty energetyczny

Zużycie energii w Grupie obejmuje zużycie energii w magazynach w procesie składowania i kompletacji towaru, w tym na potrzeby zapewnienia przewidzianych prawem warunków składowania produktów, zużycie energii na potrzeby transportowe (ładowanie samochodów elektrycznych i agregatów chłodzących) oraz zużycie energii elektrycznej w biurach (oświetlenie, infrastruktura IT, CCTV, sprzęt AGD, RTV).

Całkowite zużycie energii w Grupie PGF wg głównych źródeł jej pochodzenia

ZUŻYCIE ENERGII I MIKS ENERGETYCZNY	JEDNOSTKA	2024
Całkowite zużycie energii pochodzącej ze źródeł kopalnych	MWh	6 930,723
Udział źródeł kopalnych w całkowitym zużyciu energii	%	100
Energia pochodząca ze źródeł jądrowych	MWh	0
Udział energii pochodzącej ze źródeł jądrowych w całkowitym zużyciu energii	%	0
Zużycie paliwa z odnawialnych źródeł zawierających biomasę (obejmujące również odpady przemysłowe i komunalne pochodzenia biologicznego, biogaz, wodór odnawialny itp.)	MWh	0
Zużycie zakupionej lub nabytej energii elektrycznej, cieplnej i chłodniczej pochodzącej ze źródeł odnawialnych	MWh	0
Zużycie energii niepaliwowej wytworzonej ze źródeł odnawialnych	MWh	0
Całkowite zużycie energii pochodzącej ze źródeł odnawialnych	MWh	0
Udział energii pochodzącej ze źródeł odnawialnych w całkowitym zużyciu energii	%	0
Całkowite zużycie energii	MWh	6 930,723

Zgodnie z pisemną deklaracją dostawcy energii elektrycznej Grupa jest odbiorcą energii pochodzącej z OZE. Jednakże, zgodnie z przepisami prawa, raportowanie danych dotyczących OZE można dokonać wyłącznie na podstawie gwarancji pochodzenia, którego Grupa nie zakupiła. W związku z tym w powyższym zestawieniu Grupa nie podała zużycia energii OZE.

E1-6 Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych

Grupa po raz pierwszy ujawnia swoje emisje CO₂ zgodnie z obowiązującymi standardami ESRS. GK PGF oblicza emisje gazów cieplarnianych w zakresach 1 i 2, obejmujących emisje związane z bezpośrednim zużyciem paliw oraz energii elektrycznej i ciepłej. Dane te zostały zgromadzone w pełni, co pozwala na dokładne śledzenie emisji w tych obszarach. Natomiast emisje w zakresie 3, choć uwzględnione, nie mogą zostać uznane za kompletne, z uwagi na braki w danych. Niemniej jednak, w niniejszym sprawozdaniu uwzględniliśmy kategorie zakresu 3. Zaprezentowaliśmy emisje w następujących obszarach:

- zakupy i towary,
- dobra kapitałowe,
- transport i dystrybucja,
- odpady wytworzone w ramach operacji,
- podróże służbowe,
- aktywa dzierżawione od innych podmiotów,
- dojazdy pracowników do pracy.

Braki w danych wynikają z rozbudowanego łańcucha wartości, trudności w pozyskiwaniu szczegółowych informacji od partnerów biznesowych oraz złożoności procesów dostawczych, transportowych, produkcyjnych i dystrybucyjnych, w których zaangażowanych jest wiele podmiotów. Mimo to Grupa jest świadoma konieczności uzupełniania tych danych i będzie kontynuować prace nad ich pełnym gromadzeniem.

Grupa informuje również, że w 2024 roku nie określiła celów redukcji emisji.

Emisje gazów cieplarnianych (GHG) w Grupie PGF

	WIELKOŚĆ EMISJI [T CO ₂ E]
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1 brutto emisje	
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1 brutto emisje	1 693,36
Odsetek emisji gazów cieplarnianych zakresu 1 z regulowanych systemów handlu emisjami (%) ⁸	0
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2	
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2 brutto według metody opartej na lokalizacji	5 501,89
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2 brutto według metody opartej na rynku	5 501,89
Znaczące emisje gazów cieplarnianych zakresu 3	
Całkowite pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakresu 3)	425 356,08
1 Zakupione towary i usługi	423 072,18
2 Dobra kapitałowe	7,54
4/9 Transport i dystrybucja	629,24
5 Odpady wytworzone w ramach operacji	1 154,63
6 Podróże służbowe	78,88
7 Dojazd pracowników	210,23
13 Aktywa dzierżawione od innych podmiotów	203,38
Całkowite emisje gazów cieplarnianych (metoda oparta na lokalizacji)	432 551,33
Całkowite emisje gazów cieplarnianych (metoda oparta na rynku)	432 551,33

⁸ Grupa nie prowadzi działalności zgłaszanej w ramach europejskiego systemu handlu uprawnieniami do emisji EU ETS.

Przy kalkulacji śladu węglowego z zakresów 1 i 2 użyte zostały wskaźniki publikowane przez DEFRA 2024 oraz wskaźniki AIB Production mix i AIB 2023 dla emisji zakresu 2 liczonej według metody opartej na rynku/lokalizacji.

Zagregowane informacje dla GK PGF o zakresie i rodzaju emisji gazów cieplarnianych

ZAKRES EMISJI	RODZAJ ŹRÓDŁA	WIELKOŚĆ EMISJI [T CO ₂ E]
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1 brutto	Olej opałowy	110,20
	Olej napędowy	55,05
	Benzyna	588,87
	Gaz	939,22
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2 brutto wg metody opartej na lokalizacji (location-based)	Energia elektryczna	4 548,77
	Energia ciepła	953,12
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2 brutto wg metody opartej na rynku (market-based)	Energia elektryczna	4 548,77
	Energia ciepła	953,12
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 3	Zakupione towary i usługi	423 072,18
	Dobra kapitałowe	7,54
	Transport i dystrybucja	629,24
	Odpady wytworzone w ramach operacji	1 154,63
	Podróże służbowe	78,88
	Dojazdy pracowników	210,23
	Aktywna dzierżawione od innych podmiotów	203,38
	Razem (w tym zakres 2 location-based)	432 551,33
	Razem (w tym zakres 2 market-based)	432 551,33

W odniesieniu do każdej znaczącej kategorii emisji gazów cieplarnianych zakresu 3 uwzględniono granice sprawozdawczości, metody obliczeniowe służące oszacowaniu emisji, a także informacje, jakie narzędzia zostały wykorzystane.

Granice sprawozdawczości wg znaczących kategorii zakresu 3 emisji

ZNACZĄCA KATEGORIA ZAKRESU 3	GRANICE SPRAWOZDAWCZOŚCI	METODA OBLICZENIOWA	WSPÓŁCZYNNIKI EMISJI
1. Zakupione towary i usługi	Granice sprawozdawczości określone zostały w rozdziale 1 [BP-1] i [BP-2] sprawozdania.	World Input-Output Database, Climatiq, BEIS 2018 Climatiq, BEIS 2019 Ecoinvest	Współczynniki: 0,1624, 0,0791, 0,008, 0,1976, 0,198, 0,0646, 1,0741 Współczynnik: 0,016 Współczynnik: 0,097 Współczynnik: 1,46
2. Dobra kapitałowe		World Input-Output Database	Współczynnik: 0,008
5. Odpady wytworzone w ramach operacji		Defra 2023, ADEME, packaging – ceramic and other inerts DEFRA 2023, ADEME, packaging – wood Defra 2023, Construction, Metals Defra 2023, Construction, Wood DEFRA 2023, Glass DEFRA 2023, Hazardous industrial waste Defra 2023, Medical waste Defra 2023, Paper and board: mixed DEFRA 2023, Plastics; average plastics DEFRA 2023, Refuse, Commercial and industrial waste Defra 2023, Refuse, Organic: food and drink waste DEFRA 2023, WEEE – mixed	Współczynnik: 0,041 Współczynnik: 0,714 Współczynnik: 0,0013 Współczynnik: 0,9252 Współczynnik: 0,0089 Współczynnik: 0,128 Współczynnik: 0,943 Współczynnik: 1,1644 Współczynnik: 0,0089 Współczynnik: 0,5203 Współczynnik: 0,7002 Współczynnik: 0,0089

ZNACZĄCA KATEGORIA ZAKRESU 3	GRANICE SPRAWOZDAWCZOŚCI	METODA OBLICZENIOWA	WSPÓŁCZYNNIKI EMISJI
6. Podróże służbowe	Granice sprawozdawczości określone zostały w rozdziale 1 [BP-1] i [BP-2] sprawozdania.	Defra 2022 Luthansa Innovation Hub analyst CHSB 2023 (z 6.10.2023) DEFRA 2022, Hotel stay	Współczynnik: 0,1705 Współczynnik: 0,098 Współczynnik: 57,4 Współczynnik: 8,7, 14,3
7. Dojazd pracowników		Defra 2022 Luthansa Innovation Hub analyst	Współczynnik: 0,12 Współczynnik: 0,104
4, 9. Transport i dystrybucja		DEFRA 2024	Współczynnik: 0,00009752
13. Aktywa dzierżawione od innych podmiotów		Emisyjność w perspektywie rocznej: 255,9457 kgCO ₂ e/m ² *rok, obliczona na podstawie wskaźnika EP oraz faktora dla energii z AIB 2023	Wg DSRB – „Długoterminowa strategia renowacji budynków. Wspieranie renowacji krajowego zasobu budowlanego”. Użyto współczynnika wartości: 21,3288

Obliczenie emisji gazów cieplarnianych w zakresie 3 zostało przeprowadzone zgodnie z wytycznymi GHG Protocol („Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard”). Analiza objęła identyfikację emisji i oszacowanie emisji w ramach 15 kategorii zakresu 3, z uwzględnieniem istotności emisji, dostępnych danych oraz wpływu organizacji na poszczególne obszary. W ramach analizy emisji gazów cieplarnianych, zgodnie z metodyką GHG Protocol, podjęto decyzję o nieraportowaniu następujących kategorii zakresu 3:

- Kategoria 3 – wszelkie emisje związane z paliwami i energią zostały uwzględnione w zakresie 1 i 2,
- Kategoria 8 – ze względu na niski udział tej kategorii w całkowitym śladzie węglowym podjęto decyzję o jej nieraportowaniu,
- Kategoria 10 – nie dotyczy, oferowane przez Grupę produkty farmaceutycznie nie wymagają dodatkowego przetwarzania przez klientów,
- Kategoria 11 – Grupa nie identyfikuje emisji związanych z użytkowaniem produktów, które dystrybuuje,
- Kategoria 12 – na moment sporządzenia niniejszego Raportu Grupa nie posiada danych liczbowych pozwalających na oszacowanie emisji w ramach tej kategorii,
- Kategoria 14 – nie dotyczy Grupy, ponieważ nie prowadzi działalności w modelu franczyzowym,
- Kategoria 15 – nie dotyczy Grupy, ponieważ nie prowadzi ona działalności inwestycyjnej.

W wyniku przeprowadzonej analizy uwzględniającej obszary działalności Grupy, wydatki finansowe oraz wpływ i ryzyka zdecydowano o ujawnieniu następujących kategorii zakresu 3:

- Kategoria 1 – Zakupy i towary,
- Kategoria 2 – Dobra kapitałowe,
- Kategoria 4/9 – Transport i dystrybucja⁹,
- Kategoria 5 – Odpady wytworzone w ramach operacji,
- Kategoria 6 – Podróże służbowe,
- Kategoria 7 – Dojazdy pracowników do pracy,
- Kategoria 13 – Budynki wynajmowane od innych podmiotów.

Intensywność emisji GHG w t CO₂e w przeliczeniu na mln PLN przychodu GK PGF

ZAKRES EMISJI GHG	CAŁKOWITE EMISJE GHG/MILION PLN PRZYCHODU NETTO [T CO₂E/MLN PLN] W 2024
Całkowite emisje gazów cieplarnianych (według metody opartej na lokalizacji) na przychody netto	61,04
Całkowite emisje gazów cieplarnianych (według metody opartej na rynku) na przychody netto	61,04

E1-7 Projekty usuwania gazów cieplarnianych i ograniczania emisji gazów cieplarnianych finansowane za pomocą jednostek emisji dwutlenku węgla

Grupa nie prowadzi projektów w obszarze własnych operacji ani nie finansuje takich projektów.

E1-8 Wewnętrzne ustalanie opłat za emisję gazów cieplarnianych

Grupa nie stosuje systemów ustalania wewnętrznych cen emisji dwutlenku węgla.

⁹ Z uwagi na formę przekazania danych od naszego dostawcy, nie byliśmy w stanie rozdzielić tych danych na dwie kategorie. Pozostałe emisje z transportu upstream oraz downstream zostały uwzględnione w kategorii 1 i zostały obliczone za pomocą metody wydatkowej.

ESRS E2 Zanieczyszczenia

Głównym obszarem działalności Grupy Kapitałowej PGF jest hurtowa dystrybucja produktów leczniczych. Ze względu na logistyczny charakter naszej działalności operacje Grupy wymagają intensywnego wykorzystania floty pojazdów, co generuje zanieczyszczenia związane z ich eksploatacją.

Wpływ Grupy na zanieczyszczenie powietrza nie ogranicza się jedynie do naszych własnych działań, ale obejmuje również dostawców i partnerów, z którymi współpracujemy w ramach łańcucha wartości.

W roku sprawozdawczym podjęliśmy działania mające na celu zbieranie danych niezbędnych do oceny naszego wpływu na zanieczyszczenie środowiska. To kluczowy krok w kierunku opracowania kompleksowego planu przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu, którego wdrożenie planujemy do 2027 roku.

E2 IRO-1 Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z zanieczyszczeniem

GK PGF zidentyfikowała kluczowe wpływy, ryzyka i szanse w obszarze E2:

- Zanieczyszczenia powietrza poprzez operacje własne
- Zanieczyszczenia powietrza w łańcuchu wartości

Przeprowadzając proces analizy podwójnej istotności, GK PGF dokonała przeglądu własnych lokalizacji w celu określenia rzeczywistych i potencjalnych wpływów, ryzyk i szans związanych z zanieczyszczeniem w ramach operacji własnych. Zanieczyszczenie powietrza w trakcie działalności operacyjnej zostały zaklasyfikowane przez jednostkę jako istotne, głównie z uwagi na emisję spalin przez samochody służbowe.

GK PGF przeanalizowała także potencjalne zanieczyszczenia w łańcuchu wartości, identyfikując jako istotny temat zanieczyszczenia powietrza spowodowany w głównej mierze korzystaniem z transportu kołowego na różnych szczeblach łańcucha wartości. GK PGF rozpoczyna gromadzenie informacji od swoich dostawców oraz klientów i na moment sporządzenia niniejszego Raportu nie posiadała danych o ich emisjach. Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans, w tym związanych z klimatem, został szczegółowo opisany w rozdziale 1 Raportu [IRO-1].

E2-1 Polityki związane z zanieczyszczeniem

GK PGF na dzień sporządzenia raportu nie opracowała i nie wdrożyła polityki związanych z redukcją zanieczyszczeń powietrza. Grupa ma świadomość znaczenia tego zagadnienia w kontekście regulacji UE i potencjalnych zobowiązań, które mogą być wprowadzone w przyszłości. Planuje wdrożenie polityk mających na celu zmniejszenie emisji zanieczyszczeń powietrza w swojej działalności operacyjnej, uwzględniając standardy UE w tej dziedzinie, w 2027 roku.

Działania, mierniki, cele i plany GK PGF dla części E zostały zagregowane w rozdziale 1 Raportu w części [MDR-P], [MDR-A], [MDR-M], [MDR-T].

E2-2 Działania i zasoby związane z zanieczyszczeniem

Grupa podejmuje działania na rzecz redukcji zanieczyszczeń emitowanych do powietrza. Działania te zostały opisane w części E1-3 Raportu.

W roku sprawozdawczym GK PGF podejmowała także działania związane z identyfikacją i zrozumieniem wpływu naszej firmy na zagadnienia związane z zanieczyszczeniem środowiska.

W tej chwili nie jesteśmy w stanie przedstawić konkretnych planów działania związanych z lokalnym kontekstem naszej działalności [AR15], ale podejmujemy starania, aby zrozumieć, jak najlepiej skoordynować nasze przyszłe działania na rzecz zrównoważonego rozwoju z lokalnym otoczeniem. W kontekście naszego zaangażowania w łańcuchu wartości, naszym głównym celem jest lepsze zrozumienie, jak nasze działania wpływają na całkowite obciążenie środowiska. Nie mamy jeszcze formalnie przyjętych planów [AR13]. Założeniem jest, iż kompleksowe spojrzenie na cały proces pozwoli nam określić kluczowe obszary, na które skierujemy nasze przyszłe działania.

Działania, mierniki, cele i plany GK PGF dla części E zostały zagregowane w rozdziale 1 Raportu w części [MDR-P], [MDR-A], [MDR-M], [MDR-T].

E2-3 Cele związane z zanieczyszczeniem

Na dzień sporządzenia niniejszego raportu GK PGF nie określiła szczegółowych celów związanych z redukcją zanieczyszczeń powietrza. Niemniej jednak, Spółka ma świadomość znaczenia tego zagadnienia i konieczności dostosowania się do regulacji unijnych oraz dobrych praktyk w zakresie monitorowania i ograniczania emisji. Grupa planuje wdrożyć plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu w 2027 roku.

Działania, mierniki, cele i plany GK PGF dla części E zostały zagregowane w rozdziale 1 Raportu w części [MDR-P], [MDR-A], [MDR-M], [MDR-T].

E2-4 Zanieczyszczenie powietrza, wody i gleby

W roku raportowym Grupa nie gromadziła danych na temat zanieczyszczenia powietrza, wody i gleby, mimo że jest świadoma istotności tego problemu w swojej działalności. Pozyskanie takich informacji to złożony i czasochłonny proces, szczególnie w rozbudowanym łańcuchu wartości, w którym uczestniczy wiele podmiotów. Istnieje trudność z uzyskaniem kompletnych i wiarygodnych danych, ponieważ wymaga to współpracy z dostawcami, partnerami logistycznymi oraz innymi interesariuszami, a także standaryzacji metod pomiaru i raportowania.

ESRS E3 Woda i zasoby morskie

GK PGF identyfikuje zużycie wody jako istotny aspekt zrównoważonego rozwoju, szczególnie w kontekście łańcucha wartości obejmującego produkcję i dystrybucję farmaceutyków. Choć bezpośrednio zużycie wody w działalności operacyjnej Spółki ogranicza się głównie do celów bytowych w biurach i magazynach, to na wcześniejszych etapach łańcucha wartości, zwłaszcza w produkcji substancji czynnych i leków, zużycie wody jest znacznie wyższe. Procesy te mogą obejmować zarówno wykorzystanie wody technologicznej, jak i emisję ścieków wymagających specjalistycznego oczyszczania.

Mimo ograniczonego wpływu na globalne zużycie wody, GK PGF w swojej działalności podejmuje działania mające na celu minimalizację jej zużycia poprzez używanie zmywarek, regularny monitoring zużycia wody oraz edukację pracowników w zakresie oszczędzania wody.

E3 IRO-1 Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z wodą i zasobami morskimi

GK PGF zidentyfikowała kluczowe wpływy, ryzyka i szanse w obszarze E3:

- Wykorzystanie wody w łańcuchu wartości, w szczególności do produkcji produktów leczniczych.
- Pobór wody w łańcuchu wartości, w szczególności do produkcji produktów leczniczych.

Woda jest najpowszechniej używanym surowcem w przemyśle farmaceutycznym, zarówno w formie płynnej, jak i pod postacią pary wodnej. GK PGF nie posiada informacji na temat poboru i zużycia wody w łańcuchu wartości. W oparciu o wiedzę ogólną na temat produkcji leków i kosmetyków, które Grupa dystrybuuje, jednostka szacuje, że zużycie wody jest szczególnie wysokie po stronie dostawców. W konsekwencji jednostka zidentyfikowała dwa istotne wpływy związane ze zużyciem i poborem wody w łańcuchu wartości.

E3-1 Polityki związane z wodą i zasobami morskimi

Na dzień sporządzenia niniejszego raportu GK PGF nie przyjęła polityk mających na celu zarządzanie istotnymi wpływami, ryzykami i szansami związanymi z wodą i zasobami morskimi. Wynika to z braku wiarygodnych danych dotyczących zużycia wody oraz ograniczonego wpływu naszej działalności na zasoby morskie. Obecnie nie dysponujemy dokładnymi informacjami umożliwiającymi rzetelną ocenę tych kwestii w kontekście całego łańcucha wartości.

Działania, mierniki, cele i plany GK PGF dla części E zostały zagregowane w rozdziale 1 Raportu w części [MDR-P], [MDR-A], [MDR-M], [MDR-T].

E3-4 Zużycie wody

Grupa jest świadoma dużego zużycia wody w całym łańcuchu wartości, w szczególności na etapie produkcji i przetwarzania surowców. Rozpoznaje znaczenie monitorowania i zarządzania tym aspektem w kontekście zrównoważonego rozwoju oraz minimalizowania swojego wpływu na zasoby wodne. Jednakże, ze względu na dużą liczbę współpracujących podmiotów oraz złożoność procesów produkcyjnych, pozyskanie dokładnych i wiarygodnych danych ilościowych dotyczących zużycia wody stanowi istotne wyzwanie. Proces ten wymaga zebrania danych od wielu dostawców i partnerów biznesowych, często działających w różnych regionach i podlegających odmiennym regulacjom dotyczącym raportowania środowiskowego. W związku z tym, na chwilę obecną Grupa nie jest w stanie przedstawić ilościowych informacji na temat zużycia wody w roku raportowym.

ESRS E4 Bioróżnorodność i ekosystemy

GK PGF wynajmuje w większości powierzchnie na gruntach niebędących jej własnością, z wyjątkiem Rzeszowa i Łomży, gdzie posiada magazyny usytuowane na własnych gruntach. Wszystkie lokalizacje operacyjne Grupy oraz obiekty znajdujące się pod jej kontrolą są zlokalizowane na terenach zurbanizowanych, poza obszarami chronionymi. Ich zagospodarowanie odbyło się zgodnie z obowiązującymi decyzjami administracyjnymi i planami zagospodarowania przestrzennego zatwierdzonymi przez odpowiednie urzędy.

Grupa wynajmuje powierzchnie magazynowe, nie jest bezpośrednim inwestorem ani inicjatorem zmian gruntowych. Grupa zdaje sobie sprawę, że procesy urbanizacyjne związane z rozwojem infrastruktury logistycznej mogą mieć istotny wpływ na środowisko. Przekształcanie terenów pod nowe obiekty magazynowe i logistyczne często prowadzi do ograniczenia naturalnych siedlisk, zmian w retencji wody oraz zwiększenia ryzyka podtopień.

E4 SBM-3 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

Grupa jest świadoma potencjalnego negatywnego wpływu na bioróżnorodność na obszarach działalności swoich dostawców. W bieżącym okresie raportowym GK PGF nie udało się zebrać wiarygodnych danych dotyczących lokalizacji swoich kontrahentów w całym łańcuchu wartości oraz ich wpływu na obszary wrażliwe pod kątem bioróżnorodności.

E4 IRO-1 Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z bioróżnorodnością i ekosystemami

GK PGF zidentyfikowała kluczowe wpływy, ryzyka i szanse w obszarze E4:

→ Powierzchnia gruntów wyłączona pod działalność gospodarczą w łańcuchu wartości.

W ramach przeprowadzonej analizy podwójnej istotności Grupa zidentyfikowała istotny negatywny wpływ na środowisko związany z powierzchnią gruntów wyłączoną pod działalność gospodarczą w łańcuchu wartości. W roku sprawozdawczym Grupa nie uzyskała informacji od swoich kontrahentów na temat wpływu operacji wykonywanych w swoim łańcuchu wartości na bioróżnorodność i ekosystemy.

E4-1 Plan przejścia w zakresie bioróżnorodności i ekosystemów oraz uwzględnienie bioróżnorodności i ekosystemów w strategii i modelu biznesowym

W roku sprawozdawczym Grupa nie przeprowadziła badania odporności swojej strategii i modelu biznesowego w odniesieniu do różnorodności biologicznej i ekosystemów zarówno w operacjach własnych, jak i w łańcuchu wartości.

E4-2 Polityki związane z bioróżnorodnością i ekosystemami

Grupa nie posiada przyjętych polityk związanych z różnorodnością biologiczną i ekosystemami.

Działania, mierniki, cele i plany GK PGF dla części E zostały zagregowane w rozdziale 1 Raportu w części [MDR-P], [MDR-A], [MDR-M], [MDR-T].

E4-3 Działania i zasoby związane z bioróżnorodnością i ekosystemami

W roku sprawozdawczym GK PGF nie podejmowała działań związanych bezpośrednio z różnorodnością biologiczną i ekosystemami w swoim łańcuchu wartości.

Działania, mierniki, cele i plany GK PGF dla części E zostały zagregowane w rozdziale 1 Raportu w części [MDR-P], [MDR-A], [MDR-M], [MDR-T].

E4-4 Cele związane z bioróżnorodnością i ekosystemami

Działania, mierniki, cele i plany Grupy zostały szczegółowo opisane w rozdziale 1 Raportu w części [MDR-P], [MDR-A], [MDR-M], [MDR-T].

E4-5 Mierniki wpływu związane ze zmianą w zakresie bioróżnorodności i ekosystemów

W roku sprawozdawczym Grupa nie wdrożyła jeszcze mierników wpływu na bioróżnorodność, które byłyby w pełni zweryfikowane i solidne pod kątem technicznym oraz naukowym.

Działania, mierniki, cele i plany GK PGF dla części E zostały zagregowane w rozdziale 1 Raportu w części [MDR-P], [MDR-A], [MDR-M], [MDR-T].

ESRS E5 Wykorzystanie zasobów oraz gospodarka o obiegu zamkniętym

Kluczową kwestią dla Grupy jest gospodarka o obiegu zamkniętym, tj. gospodarka odpadami i wykorzystanie zasobów. Grupa ma przyjętą procedurę gospodarowania odpadami i sprawozdawczością środowiskową, na podstawie której realizuje przekazywanie odpadów w postaci opakowań kartonowych czy z tworzyw sztucznych do ponownego wykorzystania – recyklingu. Ponadto Grupa, w ramach gospodarowania odpadami niebezpiecznymi, prowadzi zbiórkę zużytych baterii i akumulatorów pochodzących z urządzeń elektronicznych z prywatnych gospodarstw domowych pracowników i działalności biznesowej.

E5 ESRS 2 IRO-1 Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarki o obiegu zamkniętym

Jednostka dokonała przeglądu swoich zasobów i działalności w celu określenia rzeczywistych i potencjalnych oddziaływań, ryzyka i możliwości związanych z zanieczyszczeniem w ramach własnych operacji i w łańcuchu wartości na wyższym i niższym szczeblu. W szczególności jednostka przeanalizowała swoje zasoby i działalność, aby określić faktyczne i potencjalne skutki zanieczyszczeń, zarówno w ramach operacji własnych, jak i w całym łańcuchu wartości.

Jednostka zidentyfikowała następujące istotne wpływy:

- Wpływ GK PGF na środowisko poprzez wykorzystanie w operacjach własnych i w łańcuchu wartości znaczącej ilości zasobów nieodnawialnych i kopalnych, takich jak paliwa w środkach transportu, energia elektryczna inna niż OZE, gaz, olej napędowy.
- Wpływ spółki na środowisko poprzez zakup materiałów opakowaniowych na potrzeby operacji własnych.
- Wpływ Grupy na środowisko poprzez wprowadzanie na rynek produktów marek własnych w opakowaniach plastikowych i kartonowych.

E5-1 Polityki związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym

Grupa podejmuje działania mające na celu optymalizację wykorzystania zasobów oraz wdrażanie zasad gospodarki o obiegu zamkniętym (GOZ). Zarządzeniem Zarządu Spółki z dnia 5 marca 2019 roku wdrożono procedurę dotyczącą gospodarki odpadami oraz sprawozdawczości środowiskowej, której celem jest zapewnienie prawidłowego zarządzania odpadami w obrębie działalności Spółki zgodnie z obowiązującymi normami i regulacjami.

Procedura ta określa racjonalne zasady postępowania z wytwarzanymi i magazynowanymi odpadami, dążąc do:

- minimalizacji ilości odpadów,
- ograniczenia ich negatywnego wpływu na środowisko,
- optymalizacji procesu segregacji i recyklingu,
- zapewnienia zgodności z wymogami prawnymi oraz sprawozdawczości środowiskowej.

Grupa informuje, że w roku raportowym nie przyjęła polityki, która uwzględniałaby zrównoważone pozyskiwanie i wykorzystanie zasobów odnawialnych.

Działania, mierniki, cele i plany GK PGF dla części E zostały zagregowane w rozdziale 1 Raportu w części [MDR-P], [MDR-A], [MDR-M], [MDR-T].

E5-2 Działania i zasoby związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym

Grupa PGF konsekwentnie wdraża działania związane z efektywnym gospodarowaniem zasobami oraz gospodarką o obiegu zamkniętym (GOZ).

- Grupa realizuje odpowiedzialną gospodarkę odpadową poprzez segregację i recykling odpadów – w tym monitorowanie strumieni odpadów i wdrażanie rozwiązań zwiększających ich ponowne wykorzystanie.
- W Grupie prowadzona jest selektywna zbiórka odpadów magazynowych, obejmująca odpady papierowe (kartony, opakowania papierowe) oraz odpady plastikowe, głównie folię stretch. Odpady te są przekazywane do zewnętrznego operatora, który posiada ważne decyzje administracyjne na prowadzenie działalności w zakresie zbierania i przetwarzania odpadów, jest zarejestrowany w systemie BDO oraz posiada odpowiednią dokumentację potwierdzającą zgodność z wymaganiami prawnymi.
- Gospodarka odpadami niebezpiecznymi w Grupie jest ściśle regulowana. Instrukcja wydana przez Dział Jakości określa zasady magazynowania i unieszkodliwiania odpadów o kodach 07, 16 i 18 zgodnie z Polską Klasyfikacją Odpadów (PKO) oraz Europejskim Katalogiem Odpadów (EWC). Procesy te odbywają się zgodnie z obowiązującymi przepisami, co gwarantuje bezpieczne zarządzanie tego rodzaju odpadami.
- W biurach Spółki wdrożono system selektywnej zbiórki odpadów komunalnych. Na terenie powierzchni biurowych rozmieszczone są oznakowane pojemniki do segregacji wybranych frakcji odpadów, a zewnętrzny personel sprzątający zobowiązany jest do przestrzegania zasad gospodarki odpadami zgodnie z przyjętymi normami. Dodatkowo, Grupa prowadzi działania edukacyjne dla pracowników, takie jak wywieszenie instrukcji dotyczących prawidłowej segregacji odpadów oraz organizowanie punktów zbiórki zużytych baterii.

Optymalizacja wykorzystania zasobów i opakowań transportowych

GK PGF aktywnie promuje gospodarkę o obiegu zamkniętym w obszarze logistyki i transportu. Pojemniki wykorzystywane do transportu produktów z hurtowni do aptek to plastikowe pojemniki transportowe wielokrotnego użytku, co pozwala na znaczną redukcję odpadów opakowaniowych. Dodatkowo, palety używane do dostaw do hurtowni są zwracane dostawcom i ponownie wykorzystywane, co minimalizuje zapotrzebowanie na nowe surowce i wspiera efektywność łańcucha dostaw.

Zaangażowanie w zrównoważony łańcuch dostaw

GK PGF angażuje dostawców w kwestie związane z wykorzystywaniem surowców wtórnych. Spółka regularnie monitoruje poziom ich wykorzystania w dostarczanych produktach i priorytetowo traktuje współpracę z firmami oferującymi produkty pochodzące z recyklingu. Przykładem jest współpraca z kontrahentem, który do Grupy dostarcza artykuły higieniczne i czysciwa wykonane w całości z materiałów z recyklingu. Choć Grupa nie posiada bezpośrednich polityk eliminujących surowce pierwotne, dąży do zwiększenia udziału surowców wtórnych w swoim łańcuchu dostaw.

Działania, mierniki, cele i plany GK PGF dla części E zostały zagregowane w rozdziale 1 Raportu w części [MDR-P], [MDR-A], [MDR-M], [MDR-T].

E5-3 Cele związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym

Obowiązkowe i dobrowolne cele GK PGF

Cele w zakresie gospodarowania zasobami i GOZ wynikają zarówno z regulacji prawnych, jak i inicjatyw dobrowolnych. W zakresie gospodarki odpadami PGF S.A. działa zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi postępowania z odpadami, w tym przepisami dotyczącymi odpadów niebezpiecznych i wymaganiami rejestru BDO. Jednocześnie Spółka podejmuje działania dobrowolne, takie jak:

- optymalizacja procesów logistycznych pod kątem redukcji odpadów transportowych,
- zwiększanie poziomu recyklingu odpadów generowanych w działalności.

Dzięki wdrażaniu powyższych działań GK PGF systematycznie przyczynia się do minimalizacji wpływu swojej działalności na środowisko, a jednocześnie wspiera założenia gospodarki o obiegu zamkniętym w ramach swoich operacji i łańcucha dostaw.

Monitorowanie działań recyklingowych

Od 2024 roku GK PGF rozpoczęła systematyczne monitorowanie skuteczności prowadzonych działań związanych z recyklingiem. Szczególny nacisk kładziony jest na ocenę poziomu recyklingu w odniesieniu do największej grupy generowanych odpadów, tj. odpadów magazynowych, obejmujących m.in. kartony i folię stretch.

W celu zwiększenia efektywności recyklingu GK PGF monitoruje i rozwija następujące rozwiązania:

- Systemy selektywnej zbiórki odpadów – segregacja odpadów w celu zwiększenia ich wartości surowcowej.
- Współpraca z certyfikowanymi operatorami recyklingu – zapewnienie odpowiedniego przetwarzania odpadów.
- Minimalizacja odpadów opakowaniowych – stosowanie plastikowych pojemników wielokrotnego użytku do transportu produktów oraz zwrot palet do dostawców w celu ich ponownego wykorzystania.

Analiza ta pozwala na lepsze zarządzanie strumieniem odpadów oraz wdrażanie działań optymalizujących ich dalsze przetwarzanie.

Zakres wpływu Grupy na projektowanie produktów

Poza drobnymi wyjątkami, GK PGF pełni funkcję dystrybutora, a nie producenta sprzedawanych produktów. W związku z tym Grupa nie ma realnego wpływu na sposób projektowania produktów, w tym na ich zgodność z zasadami gospodarki o obiegu zamkniętym. Produkty te, zgodnie z obowiązującymi przepisami, nie są przeznaczone do wielokrotnego użytku, co wyklucza możliwość wydłużenia ich cyklu życia.

Dodatkowo, regulacje Unii Europejskiej określają ścisłe wymagania dotyczące produkcji większości dystrybuowanych przez Spółkę towarów, m.in.:

- zakaz stosowania określonych substancji,
- obowiązkowe testy składu produktów,
- normy dotyczące higieny produkcji,
- normy dotyczące stosowanych opakowań.

W związku z powyższym, GK PGF koncentruje swoje działania w zakresie GOZ na optymalizacji zarządzania odpadami i efektywnym wykorzystaniu zasobów w ramach swojej działalności operacyjnej.

GK PGF, mimo ograniczonego wpływu na projektowanie produktów, dąży do minimalizacji wykorzystania surowców pierwotnych i optymalizacji gospodarowania odpadami poprzez priorytetowe traktowanie dostawców stosujących surowce wtórne – współpracę z partnerami dostarczającymi produkty z recyklingu.

Działania, mierniki, cele i plany GK PGF dla części E zostały zagregowane w rozdziale 1 Raportu w części [MDR-P], [MDR-A], [MDR-M], [MDR-T].

E5-4 Zasoby wprowadzane

GK PGF nie wytwarza produktów w ramach swoich głównych operacji ani nie posiada własnych zakładów produkcyjnych. Głównym obszarem działalności Grupy, który stanowi niemal 100% jej operacji, jest hurtowa i detaliczna dystrybucja produktów leczniczych. W ramach marginalnej części działalności Grupa zajmuje się produkcją realizowaną przez zewnętrzne podmioty na zlecenie.

Zasoby wprowadzone do Grupy PGF

ESRS PKT	OPIS	DANE
31a	Ogólna łączna masa [tony] produktów oraz materiałów technicznych i biologicznych wykorzystanych w okresie sprawozdawczym	0
31b	Procent materiałów biologicznych (i biopaliw wykorzystywanych na cele nieenergetyczne) [%]	0
31c	Bezwzględna waga wtórnych komponentów ponownie wykorzystanych lub poddanych recyklingowi, wtórnych produktów pośrednich i materiałów wtórnych wykorzystanych do wytworzenia produktów i usług przedsiębiorstwa (w tym opakowań) [tony]	0
31c ¹⁰	Procent wtórnych komponentów ponownie wykorzystanych lub poddanych recyklingowi, wtórnych produktów pośrednich i materiałów wtórnych [%]	0

¹⁰ Grupa, w celu ograniczenia stosowania jednorazowych opakowań kartonowych, wykorzystuje w transporcie pojemniki wielokrotnego użytku. Ich ilość podlega dużej zmienności i w okresie sprawozdawczym Grupa nie zbierała danych, na podstawie których byłaby w stanie oszacować bezwzględną wagę komponentów wtórnych, dlatego w powyższym zestawieniu wartość ta jest wykazana jako zero kg.

E5-5 Zasoby odprowadzane

Grupa Kapitałowa PGF nie prowadzi własnej produkcji ani nie posiada własnych zakładów produkcyjnych. Kluczowym obszarem jej działalności, stanowiącym niemal całość operacji, jest hurtowa i detaliczna dystrybucja produktów leczniczych. Niewielką część działalności Grupy stanowi produkcja, realizowana przez podmioty zewnętrzne na jej zlecenie.

Wskaźniki zawartości surowców wtórnych

ESRS PKT	OPIS	DANE
36c	Wskaźniki zawartości surowców wtórnych w produktach [%]	bd
36c	Wskaźniki zawartości surowców wtórnych w opakowaniach produktów [%]	bd

Ilość wygenerowanych odpadów w Grupie PGF

ESRS PKT	OPIS	DANE
36c	Wskaźniki zawartości surowców wtórnych w produktach [%]	0
36c	Wskaźniki zawartości surowców wtórnych w opakowaniach produktów [%]	0
37a	Całkowita ilość wygenerowanych odpadów [tony]	1 069,81
37b	Odpady niebezpieczne wycofane z utylizacji [tony]	0
37bi	Odpady niebezpieczne wycofane z utylizacji w związku z przygotowaniem do ponownego użycia [tony]	0
37bii	Odpady niebezpieczne wycofane z utylizacji w wyniku recyklingu [tony]	0
37bii	Odpady niebezpieczne wycofane z unieszkodliwiania w wyniku innych operacji odzysku [tony]	0
37b	Odpady inne niż niebezpieczne wycofane z utylizacji [tony]	0
37bi	Odpady inne niż niebezpieczne wycofane z unieszkodliwiania w związku z przygotowaniem do ponownego użycia [tony]	0

ESRS PKT	OPIS	DANE
37bii	Odpady inne niż niebezpieczne wycofane z utylizacji w wyniku recyklingu [tony]	0
37bii	Odpady inne niż niebezpieczne wycofane z unieszkodliwiania w wyniku innych operacji odzysku [tony]	0
37c	Odpady niebezpieczne kierowane do utylizacji [kg]	0
37ci	Odpady niebezpieczne kierowane do unieszkodliwiania poprzez spalanie [kg]	15,70
37cii	Odpady niebezpieczne kierowane do unieszkodliwiania poprzez składowanie [tony]	0
37cii	Odpady niebezpieczne kierowane do utylizacji w drodze innych procesów utylizacji [tony]	0
37c	Odpady inne niż niebezpieczne kierowane do utylizacji [tony]	1 069,80
37ci	Odpady inne niż niebezpieczne kierowane do unieszkodliwiania poprzez spalanie [tony]	28,797
37cii	Odpady inne niż niebezpieczne kierowane do unieszkodliwiania poprzez składowanie [tony]	0
37cii	Odpady inne niż niebezpieczne kierowane do unieszkodliwiania w drodze innych procesów unieszkodliwiania [tony]	0
37d	Odpady niepoddane recyklingowi [tony]	1 069,80
37d	Procent odpadów niepoddanych recyklingowi [%]	100
39	Całkowita ilość odpadów niebezpiecznych [kg]	15,70
39	Całkowita ilość odpadów promieniotwórczych [kg]	0

Grupa informuje, że fizyczny recykling odpadów wytworzonych przez Grupę w ramach własnej działalności miał miejsce. Jednak z uwagi na odsprzedaż DPR – „dokumentu potwierdzającego recykling odpadów opakowaniowych” podmiotowi trzeciemu, w powyższym zestawieniu wartość ta jest wykazana jako zero kg.

Taksonomia Unii Europejskiej

Ujawnienia zgodnie z taksonomią Unii Europejskiej dla zrównoważonych środowiskowo działalności za rok 2024

Zgodnie z Rozporządzeniem UE 2021/2178 z dnia 4 czerwca 2021 r., uzupełniające Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r., i w związku z objęciem nowych podmiotów gospodarczych raportowaniem, Polska Grupa Farmaceutyczna S.A. (dalej PGF S.A, Spółka), przeprowadziła analizę prowadzonej działalności pod kątem jej zgodności z założeniami Taksonomii UE, zawartych w Technicznych kryteriach kwalifikacji, w wyniku kompleksowego przeglądu działalności z udziałem ekspertów, kontrolingu oraz sprawozdawczości.

Działalność zrównoważona środowiskowo zgodnie z Taksonomią UE to taka, która:

- wnosi istotny wkład w realizację co najmniej jednego ze wskazanych w dokumencie celów środowiskowych,
- spełnia wymogi technicznych kryteriów kwalifikacji,
- nie wyrządza poważnych szkód względem pozostałych celów środowiskowych,
- spełnia minimalne gwarancje.

Ujawnienia zostały sporządzone z uwzględnieniem zasady unikania podwójnego liczenia, tj. poszczególne rodzaje działalności przypisano wyłącznie do jednej działalności kwalifikującej się, a każda część przychodów, CAPEX i OPEX została wliczona tylko raz. W przypadku, gdy dana działalność generująca przychody w 2024 roku została oceniona jako zgodna z taksonomią, wówczas także nakłady inwestycyjne (CAPEX) i wydatki operacyjne (OPEX) powiązane z tą działalnością zostały do niej przypisane i nie podlegają już ocenie przy uwzględnieniu innych kryteriów wliczania nakładów inwestycyjnych lub wydatków operacyjnych do kluczowego wskaźnika wyników. Natomiast pozostałe wartości CAPEX i OPEX, których nie można było uznać za związane z działalnością zgodną z taksonomią, przeanalizowano pod kątem możliwej ich klasyfikacji do kategorii zakupów z działalności zgodnych, umożliwiających docelowej działalności graniczenie emisji gazów cieplarnianych, przy zachowaniu zasady, iż można je przypisać tylko do jednej, najlepiej im odpowiadającej działalności.

Podstawą do wyliczenia udziału kwalifikującego się do taksonomii było sprawozdanie finansowe PGF S.A. za rok 2024.

Minimalne gwarancje jako element badania zgodności z taksonomią UE

PGF S.A. spełnia minimalne gwarancje, o których mowa w artykule 18 Rozporządzenia UE 2020/852. Ocena spełniania minimalnych gwarancji została przeprowadzona w oparciu o wymagania rekomendowane dla podmiotów podlegających pod CSRD zgodnie z raportem unijnej Platformy na rzecz zrównoważonego finansowania, opublikowanym w październiku 2022 r.

KPI obrót

Udział obrotów związanych z działalnością zgodną z taksonomią w całości wydatków operacyjnych

Informacje na temat oceny zgodności z rozporządzeniem (UE) 2020/852

W procesie sporządzania ujawnień za rok 2024 dokonano szczegółowej analizy prowadzonej działalności Spółki. W przypadku PGF S.A. dominującą działalnością jest sprzedaż hurtowa wyrobów farmaceutycznych i medycznych, która nie jest obecnie ujęta w taksonomii.

Po analizie Spółka wyodrębniła jako kwalifikujący się obrót z tytułu działalności „8.1 Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność”. Obroty te zostały ocenione jako działalność kwalifikująca się do taksonomii, ale nie jako działalność zrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z taksonomią).

Działalność kwalifikująca się do taksonomii obejmuje przechowywanie, przepływ danych do wiodącego dostawcy informacji rynkowych o produktach i rynku farmaceutycznym. Kwalifikacja i udział procentowy działalności przedstawiony został w Tabeli nr. 1. Pozostała działalność Spółki nie kwalifikuje się do taksonomii.

Dane finansowe związane z działalnościami kwalifikowanymi zostały zweryfikowane tak, aby nie doszło do podwójnego przypisania jakiegokolwiek wartości do kluczowych wskaźników.

Zasady rachunkowości

W celu obliczenia proporcji obrotu kwalifikującego się do systematyki zastosowano te same zasady rachunkowości, które mają zastosowanie do sporządzania rocznych sprawozdań finansowych Spółki.

W prezentacji kluczowych wskaźników wyłączono obrót wynikający ze zużycia własnego.

W odniesieniu do obrotu podstawę (mianownik) do wyliczenia kluczowego wskaźnika stanowiły przychody PGF S.A. za rok 2024, ujawnione w sprawozdaniu finansowym w pozycji Przychody ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów.

Do licznika nie zakwalifikowano żadnych przychodów, ponieważ nie zidentyfikowano przychodów z działalności zgodnej z taksonomią.

Wkład w realizację wielu celów, dezagregacja kluczowych wskaźników wyników oraz informacje kontekstowe

Nie dotyczy. W ramach przychodów PGF S.A. za rok 2024 nie zidentyfikowano przychodów powiązanych z działalnością zrównoważoną środowiskowo (zgodną z systematyką).

Działalność związana z energią jądrową i gazem ziemnym

WIERSZ	DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ENERGIĄ JĄDROWĄ	
1	Przedsiębiorstwo prowadzi badania, rozwój, demonstrację i rozmieszczenie innowacyjnych instalacji wytwarzania energii elektrycznej wytwarzających energię w ramach procesów jądrowych przy minimalnej ilości odpadów z cyklu paliwowego, finansuje tę działalność lub jest ma na nią ekspozycję.	TAK/ <u>NIE</u>
2	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę i bezpieczną eksploatację nowych obiektów jądrowych w celu wytwarzania energii elektrycznej lub ciepła technologicznego, w tym na potrzeby systemu ciepłowniczego lub procesów przemysłowych, takich jak produkcja wodoru, a także ich modernizację pod kątem bezpieczeństwa, z wykorzystaniem najlepszych dostępnych technologii, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	TAK/ <u>NIE</u>
3	Przedsiębiorstwo prowadzi bezpieczną eksploatację istniejących obiektów jądrowych wytwarzających energię elektryczną lub ciepło technologiczne, w tym na potrzeby systemu ciepłowniczego lub procesów przemysłowych, takich jak produkcja wodoru z energii jądrowej, a także ich modernizację pod kątem bezpieczeństwa, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	TAK/ <u>NIE</u>
	DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z GAZEM ZIEMNYM	
1	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę lub eksploatację instalacji do wytwarzania energii elektrycznej z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	TAK/ <u>NIE</u>
2	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę, modernizację i eksploatację instalacji do skojarzonego wytwarzania energii cieplnej/chłodniczej i energii elektrycznej z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	TAK/ <u>NIE</u>
3	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę, modernizację i eksploatację instalacji do wytwarzania ciepła wytwarzających energię cieplną/chłodniczą z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	TAK/ <u>NIE</u>

Działalność gospodarcza zgodna z systematyką (mianownik)

WIERSZ	RODZAJE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ	KWOTA I UDZIAŁ (INFORMACJE NALEŻY PRZEDSTAWIĆ W KWOTACH PIENIĘŻNYCH I WARTOŚCIACH PROCENTOWYCH) [TYS. PLN]					
		CCM + CCA		Łagodzenie zmian klimatu (CCM)		Adaptacja do zmian klimatu (CCA)	
		Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%
1	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.26 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
2	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.27 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
3	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.28 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
4	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.29 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
5	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.30 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
6	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.31 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego	0	0	0	0	0	0
7	Kwota i udział innych rodzajów działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, niewymienionych w wierszach 1–6 powyżej w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
8	Całkowity mający zastosowanie kluczowy wskaźnik wyników	0	0	0	0	0	0

Działalność gospodarcza zgodna z systematyką (licznik)

WIERSZ	RODZAJE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ	KWOTA I UDZIAŁ (INFORMACJE NALEŻY PRZEDSTAWIĆ W KWOTACH PIENIĘŻNYCH I WARTOŚCIACH PROCENTOWYCH) [TYS. PLN]					
		CCM + CCA		Łagodzenie zmian klimatu (CCM)		Adaptacja do zmian klimatu (CCA)	
		Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%
1	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.26 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
2	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.27 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
3	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.28 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
4	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.29 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
5	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.30 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
6	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.31 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego	0	0	0	0	0	0
7	Kwota i udział innych rodzajów działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, niewymienionych w wierszach 1–6 powyżej w liczniku mającego zastosowanie	0	0	0	0	0	0
8	Całkowita kwota i całkowity udział rodzajów działalności gospodarczej zgodnej z systematyką w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0

Działalność gospodarcza kwalifikująca się do systematyki, ale niezgodna z systematyką

WIERSZ	RODZAJE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ	KWOTA I UDZIAŁ (INFORMACJE NALEŻY PRZEDSTAWIĆ W KWOTACH PIENIĘŻNYCH I WARTOŚCIACH PROCENTOWYCH) [TYS. PLN]					
		CCM + CCA		Łagodzenie zmian klimatu (CCM)		Adaptacja do zmian klimatu (CCA)	
		Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%
1	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.26 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego(UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
2	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.27 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
3	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.28 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
4	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.29 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
5	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.30 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego	0	0	0	0	0	0
6	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.31 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego	0	0	0	0	0	0
7	Kwota i udział innych rodzajów działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, niewymienionych w wierszach 1–6 powyżej w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	1 550	0,02 %	1 550	0,02 %	0%	0%
8	Całkowita kwota i całkowity udział rodzajów działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	1 550	0,02 %	1 550	0,02 %	0%	0%

Działalność gospodarcza niekwalifikująca się do systematyki

WIERSZ	RODZAJE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ	KWOTA	%
1	Kwota i udział działalności gospodarczej, o której mowa w wierszu 1 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.26 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
2	Kwota i udział działalności gospodarczej, o której mowa w wierszu 2 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.27 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
3	Kwota i udział działalności gospodarczej, o której mowa w wierszu 3 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.28 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
4	Kwota i udział działalności gospodarczej, o której mowa w wierszu 4 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.29 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
5	Kwota i udział działalności gospodarczej, o której mowa w wierszu 5 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.30 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
6	Kwota i udział działalności gospodarczej, o której mowa w wierszu 6 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.31 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
7	Kwota i udział innych rodzajów działalności gospodarczej niekwalifikującej się do systematyki, niewymienionych w wierszach 1–6 powyżej, w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	6 555 799 [TYS. PLN]	99,98%
8	Całkowita kwota i całkowity udział rodzajów działalności gospodarczej niekwalifikującej się do systematyki w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	6 555 799 [TYS. PLN]	99,98%

KPI CAPEX

Udział nakładów inwestycyjnych związanych z działalnością zgodną z taksonomią w całości wydawców operacyjnych (CAPEX)

Informacje na temat oceny zgodności z rozporządzeniem (UE) 2020/852

W procesie sporządzania ujawnień za rok 2024 dokonano szczegółowej analizy prowadzonej działalności Spółki.

Po analizie wszystkich nakładów inwestycyjnych Spółka wyodrębniła do objęcia taksonomią CAPEX z tytułu „7.3 Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną”, „6.15. Infrastruktura wspomagająca niskoemisyjny transport”. Nakłady te zostały ocenione jako działalność kwalifikująca się do taksonomii, ale nie jako działalność zrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z taksonomią).

Charakterystyka działalności kwalifikującej się do taksonomii

W przypadku PGF S.A. nakłady inwestycyjne zidentyfikowane jako kwalifikujące się do taksonomii obejmują wydatki związane z realizacją przyjętej strategii Spółki i dotyczyły działań i projektów podnoszących jej efektywność energetyczną, takich jak m.in.: systematyczna wymiana źródeł oświetlenia na oświetlenie w technologii LED czy modernizacje systemów sterowania oświetleniem oraz inwestycja w niskoemisyjny transport, co spowodowało zmniejszenie emisji i zanieczyszczeń w transporcie leków – zakup samochodów elektrycznych, budowa ładowarek dla samochodów elektrycznych. Kwalifikacja i udział procentowy przedstawiony został w Tabeli nr 2.

Dane finansowe związane z działalnościami kwalifikowanymi zostały zweryfikowane tak, aby nie doszło do podwójnego przypisania jakiegokolwiek wartości do kluczowych wskaźników.

Zasady rachunkowości

W celu obliczenia proporcji nakładów inwestycyjnych kwalifikujących się do systematyki taksonomii zastosowano te same zasady rachunkowości, które mają zastosowanie do sporządzania rocznych sprawozdań finansowych Spółki.

W odniesieniu do nakładów inwestycyjnych (CAPEX) podstawę stanowiła kwota wydatków na nabycie rzeczowych aktywów oraz wydatków na nabycie wartości niematerialnych.

Nie zidentyfikowano nakładów spełniających kryteria zgodności i umożliwiających ich przypisanie do licznika kluczowego wskaźnika wyników. Jako nakłady kwalifikujące się do taksonomii przyjęto tę część CAPEX, która dotyczy rodzajów działalności kwalifikujących się do systematyki, związanych z wymianą instalacji energooszczędnych źródeł światła.

Wkład w realizację wielu celów, dezagregacja kluczowych wskaźników wyników oraz informacje kontekstowe

Nie dotyczy. W ramach przychodów PGF S.A. za rok 2024 nie zidentyfikowano nakładów inwestycyjnych powiązanych z działalnością zrównoważoną środowiskowo (zgodną z systematyką).

TABELA 2. Udział nakładów inwestycyjnych związanych z działalnością kwalifikującą się jako zrównoważona środowiskowo – ujawnienia za rok 2024 (CAPEX)

ROK OBROTOWY 2024	ROK			KRYTERIA DOTYCZĄCE ISTOTNEGO WKŁADU						KRYTERIA DOTYCZĄCE ZASADY DNSH							Udział działalności zgodnej z systematyką (A.1.) lub kwalifikującej się do systematyki (A.2.) Obrót, rok 2023 (18)	Kategoria Działalności wspomagająca (19)	Kategoria Działalności na rzecz przejścia (20)		
	Kod lub kody (a) (2)	Obrót (3)	Część obrotu, rok N (4)	Łagodzenie zmian klimatu (5)	Adaptacja do zmian klimatu (6)	Zasoby wodne i morskie (7)	Zanieczyszczenie (8)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (9)	Bioróżnorodność (10)	Łagodzenie zmian klimatu (11)	Adaptacja do zmian klimatu (12)	Zasoby wodne i morskie (13)	Zanieczyszczenie (14)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (15)	Bioróżnorodność (16)	Minimalne gwarancje (17)					
Działalność gospodarcza (1)	Tekst	TPLN	%	T; N; N/EL (b) (c)	T; N; N/EL (b) (c)	T; N; N/EL (b) (c)	T; N; N/EL (b) (c)	T; N; N/EL (b) (c)	T; N; N/EL (b) (c)	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	%				
A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO TAKSONOMII																					
A.1. Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodna z systematyką)																					
-																					
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką) (A.1)		0	0%														0%				
W tym wspomagającej																					
W tym na rzecz przejścia																					
A.2 Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką) (g)																					
Infrastruktura wspomagająca niskoemisyjny transport		CCM 6.15.	11	0,15%	0,15%	0%	0%	0%	0%								2%				
Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną.		CCM 7.3.	419	5,68%	6%	0%	0%	0%	0%								3,84%				
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką) (A.2)			431	5,83%	5,83%	0%	0%	0%	0%								6,01%				
A. Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki (A.1+A.2)			431	5,83%	5,83%	0%	0%	0%	0%								6,01%				
SUMA (A.1 + A.2)			431	5,83%	5,83%	0%	0%	0%	0%								6,01%				

B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI

Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności niekwalifikującej się do systematyki	6 951	94,17%
OGÓŁEM	7 382	100%

	CZĘŚĆ NAKŁADÓW INWESTYCYJNYCH / CAŁKOWITY NAKŁADY INWESTYCYJNE	
	Zgodność z systematyką w podziale na cele	Kwalifikowanie się do systematyki w podziale na cele
CCM	0%	5,83%
CCA	0%	0%
WTR	0%	0%
CE	0%	0%
PPC	0%	0%
BIO	0%	0%

Działalność związana z energią jądrową i gazem ziemnym

WIERSZ	DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ENERGIĄ JĄDROWĄ	
1	Przedsiębiorstwo prowadzi badania, rozwój, demonstrację i rozmieszczenie innowacyjnych instalacji wytwarzania energii elektrycznej wytwarzających energię w ramach procesów jądrowych przy minimalnej ilości odpadów z cyklu paliwowego, finansuje tę działalność lub jest ma na nią ekspozycję.	TAK/ <u>NIE</u>
2	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę i bezpieczną eksploatację nowych obiektów jądrowych w celu wytwarzania energii elektrycznej lub ciepła technologicznego, w tym na potrzeby systemu ciepłowniczego lub procesów przemysłowych, takich jak produkcja wodoru, a także ich modernizację pod kątem bezpieczeństwa, z wykorzystaniem najlepszych dostępnych technologii, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	TAK/ <u>NIE</u>
3	Przedsiębiorstwo prowadzi bezpieczną eksploatację istniejących obiektów jądrowych wytwarzających energię elektryczną lub ciepło technologiczne, w tym na potrzeby systemu ciepłowniczego lub procesów przemysłowych, takich jak produkcja wodoru z energii jądrowej, a także ich modernizację pod kątem bezpieczeństwa, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	TAK/ <u>NIE</u>
	DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z GAZEM ZIEMNYM	
1	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę lub eksploatację instalacji do wytwarzania energii elektrycznej z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	TAK/ <u>NIE</u>
2	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę, modernizację i eksploatację instalacji do skojarzonego wytwarzania energii cieplnej/chłodniczej i energii elektrycznej z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	TAK/ <u>NIE</u>
3	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę, modernizację i eksploatację instalacji do wytwarzania ciepła wytwarzających energię cieplną/chłodniczą z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	TAK/ <u>NIE</u>

Działalność gospodarcza zgodna z systematyką (mianownik)

WIERSZ	RODZAJE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ	KWOTA I UDZIAŁ (INFORMACJE NALEŻY PRZEDSTAWIĆ W KWOTACH PIENIĘŻNYCH I WARTOŚCIACH PROCENTOWYCH) [TYS. PLN]					
		CCM + CCA		Łagodzenie zmian klimatu (CCM)		Adaptacja do zmian klimatu (CCA)	
		Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%
1	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.26 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
2	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.27 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
3	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.28 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
4	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.29 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
5	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.30 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
6	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.31 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
7	Kwota i udział innych rodzajów działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, niewymienionych w wierszach 1-6 powyżej w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
8	Całkowity mający zastosowanie kluczowy wskaźnik wyników	0	0	0	0	0	0

Działalność gospodarcza zgodna z systematyką (licznik)

WIERSZ	RODZAJE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ	KWOTA I UDZIAŁ (INFORMACJE NALEŻY PRZEDSTAWIĆ W KWOTACH PIENIĘŻNYCH I WARTOŚCIACH PROCENTOWYCH) [TYS. PLN]					
		CCM + CCA		Łagodzenie zmian klimatu (CCM)		Adaptacja do zmian klimatu (CCA)	
		Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%
1	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.26 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
2	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.27 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
3	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.28 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
4	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.29 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
5	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.30 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
6	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.31 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
7	Kwota i udział innych rodzajów działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, niewymienionych w wierszach 1–6 powyżej w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
8	Całkowita kwota i całkowity udział rodzajów działalności gospodarczej zgodnej z systematyką w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0

Działalność gospodarcza kwalifikująca się do systematyki, ale niezgodna z systematyką

WIERSZ	RODZAJE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ	KWOTA I UDZIAŁ (INFORMACJE NALEŻY PRZEDSTAWIĆ W KWOTACH PIENIĘŻNYCH I WARTOŚCIACH PROCENTOWYCH) [TYS. PLN]					
		CCM + CCA		Łagodzenie zmian klimatu (CCM)		Adaptacja do zmian klimatu (CCA)	
		Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%
1	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.26 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego(UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
2	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.27 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
3	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.28 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
4	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.29 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
5	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.30 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
6	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.31 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
7	Kwota i udział innych rodzajów działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, niewymienionych w wierszach 1-6 powyżej w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	431	5,83%	431	5,83%	0	0
8	Całkowita kwota i całkowity udział rodzajów działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	431	5,83%	431	5,83%	0	0

Działalność gospodarcza niekwalifikująca się do systematyki

	RODZAJE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ	KWOTA	%
1	Kwota i udział działalności gospodarczej, o której mowa w wierszu 1 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.26 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
2	Kwota i udział działalności gospodarczej, o której mowa w wierszu 2 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.27 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
3	Kwota i udział działalności gospodarczej, o której mowa w wierszu 3 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.28 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
4	Kwota i udział działalności gospodarczej, o której mowa w wierszu 4 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.29 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
5	Kwota i udział działalności gospodarczej, o której mowa w wierszu 5 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.30 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
6	Kwota i udział działalności gospodarczej, o której mowa w wierszu 6 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.31 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
7	Kwota i udział innych rodzajów działalności gospodarczej niekwalifikującej się do systematyki, niewymienionych w wierszach 1–6 powyżej, w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	6 951 [TYS. PLN]	94,17%
8	Całkowita kwota i całkowity udział rodzajów działalności gospodarczej niekwalifikującej się do systematyki w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	6 951 [TYS. PLN]	94,17%

KPI OPEX

Udział wydatków operacyjnych związanych z działalnością zgodną z taksonomią w całości wydatków operacyjnych (OPEX)

Informacje na temat oceny zgodności z rozporządzeniem (UE) 2020/852

W procesie sporządzania ujawnień za rok 2024 dokonano szczegółowej analizy prowadzonej działalności Spółki. W przypadku PGF S.A., po analizie wszystkich rodzajów wydatków operacyjnych uwzględnianych w mianowniku kluczowego wskaźnika wyników zgodnie z rozporządzeniem UE 2021/2178, Spółka nie zidentyfikowała OPEX związanych z działalnością kwalifikującą się do taksonomii, w związku z tym podjęto strategię, że wszystkie wydatki operacyjne zostały przypisane do kat. B „Działalność niekwalifikująca się do taksonomii”. Kwalifikacja i udział procentowy przedstawiony został w Tabeli nr. 3.

Zasady rachunkowości

W celu obliczenia proporcji wydatków operacyjnych kwalifikujących się do systematyki taksonomii zastosowano te same zasady rachunkowości, które mają zastosowanie do sporządzania rocznych sprawozdań finansowych Spółki.

W odniesieniu do wydatków operacyjnych (OPEX) podstawę (mianownik) stanowiły koszty związane z wynajmem krótkoterminowym, konserwacją i naprawami oraz wszelkie inne bezpośrednio związane z bieżącą obsługą składników rzeczowych aktywów trwałych przez Spółkę lub osobę trzecią, którym zlecono na zasadzie outsourcingu działania niezbędne do zapewnienia ciągłego i efektywnego funkcjonowania tych aktywów. Nie zidentyfikowano innych rodzajów kosztów kwalifikujących się do mianownika wskaźnika.

W związku z brakiem zidentyfikowanych wydatków operacyjnych zgodnych z taksonomią, jako licznik przyjęto kwotę 0.

Wkład w realizację wielu celów, dezagregacja kluczowych wskaźników wyników oraz informacje kontekstowe

Nie dotyczy. W ramach przychodów PGF S.A. za rok 2024 nie zidentyfikowano wydatków operacyjnych powiązanych z działalnością zrównoważoną środowiskowo (zgodną z systematyką).

TABELA 3. Udział wydatków operacyjnych związanych z działalnością kwalifikującą się jako zrównoważona środowiskowo – ujawnienia za rok 2024 (OPEX)

ROK OBROTOWY 2024	ROK			KRYTERIA DOTYCZĄCE ISTOTNEGO WKŁADU							KRYTERIA DOTYCZĄCE ZASADY DNSH							Udział działalności zgodnej z systematyką (A.1.) lub kwalifikującej się do systematyki (A.2.) Obrót, rok 2023 (18)	Kategoria Działalność wspomagająca (19)	Kategoria Działalność na rzecz przejścia (20)
	Kod lub kody (a) (2)	Obrót (3)	Część obrotu, rok N (4)	Łagodzenie zmian klimatu (5)	Adaptacja do zmian klimatu (6)	Zasoby wodne i morskie (7)	Zanieczyszczenie (8)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (9)	Bioróżnorodność (10)	Łagodzenie zmian klimatu (11)	Adaptacja do zmian klimatu (12)	Zasoby wodne i morskie (13)	Zanieczyszczenie (14)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (15)	Bioróżnorodność (16)	Minimalne gwarancje (17)				
Działalność gospodarcza (1)				T; N; N/EL (b) (c)	T; N; N/EL (b) (c)	T; N; N/EL (b) (c)	T; N; N/EL (b) (c)	T; N; N/EL (b) (c)	T; N; N/EL (b) (c)	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	%			
Tekst		TPLN	%																	
A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO TAKSONOMII																				
A.1. Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodna z systematyką)																				
-																				
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką) (A.1)		0	0%														0%			
W tym wspomagającej																				
W tym na rzecz przejścia																				
A.2 Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką) (g)																				
-		0	0%														0%			
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką) (A.2)		0	0%														0%			
A. Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki (A.1+A.2)		0	0%														0%			
SUMA (A.1 + A.2)		0	0%														0%			

B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI

Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności niekwalifikującej się do systematyki	436 981	100%
OGÓŁEM	436 981	100%

	CZĘŚĆ NAKŁADÓW INWESTYCYJNYCH / CAŁKOWITY NAKŁADY INWESTYCYJNE	
	Zgodność z systematyką w podziale na cele	Kwalifikowanie się do systematyki w podziale na cele
CCM	0%	0%
CCA	0%	0%
WTR	0%	0%
CE	0%	0%
PPC	0%	0%
BIO	0%	0%

Działalność związana z energią jądrową i gazem ziemnym

WIERSZ	DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ENERGIĄ JĄDROWĄ	
1	Przedsiębiorstwo prowadzi badania, rozwój, demonstrację i rozmieszczenie innowacyjnych instalacji wytwarzania energii elektrycznej wytwarzających energię w ramach procesów jądrowych przy minimalnej ilości odpadów z cyklu paliwowego, finansuje tę działalność lub jest ma na nią ekspozycję.	TAK/NIE
2	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę i bezpieczną eksploatację nowych obiektów jądrowych w celu wytwarzania energii elektrycznej lub ciepła technologicznego, w tym na potrzeby systemu ciepłowniczego lub procesów przemysłowych, takich jak produkcja wodoru, a także ich modernizację pod kątem bezpieczeństwa, z wykorzystaniem najlepszych dostępnych technologii, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	TAK/NIE
3	Przedsiębiorstwo prowadzi bezpieczną eksploatację istniejących obiektów jądrowych wytwarzających energię elektryczną lub ciepło technologiczne, w tym na potrzeby systemu ciepłowniczego lub procesów przemysłowych, takich jak produkcja wodoru z energii jądrowej, a także ich modernizację pod kątem bezpieczeństwa, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	TAK/NIE
	DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z GAZEM ZIEMNYM	
1	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę lub eksploatację instalacji do wytwarzania energii elektrycznej z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	TAK/NIE
2	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę, modernizację i eksploatację instalacji do skojarzonego wytwarzania energii cieplnej/chłodniczej i energii elektrycznej z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	TAK/NIE
3	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę, modernizację i eksploatację instalacji do wytwarzania ciepła wytwarzających energię cieplną/chłodniczą z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	TAK/NIE

Działalność gospodarcza zgodna z systematyką (mianownik)

WIERSZ	RODZAJE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ	KWOTA I UDZIAŁ (INFORMACJE NALEŻY PRZEDSTAWIĆ W KWOTACH PIENIĘŻNYCH I WARTOŚCIACH PROCENTOWYCH) [TYS. PLN]					
		CCM + CCA		Łagodzenie zmian klimatu (CCM)		Adaptacja do zmian klimatu (CCA)	
		Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%
1	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.26 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
2	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.27 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
3	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.28 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
4	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.29 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
5	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.30 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
6	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.31 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
7	Kwota i udział innych rodzajów działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, niewymienionych w wierszach 1–6 powyżej w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
8	Całkowity mający zastosowanie kluczowy wskaźnik wyników	0	0	0	0	0	0

Działalność gospodarcza zgodna z systematyką (licznik)

WIERSZ	RODZAJE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ	KWOTA I UDZIAŁ (INFORMACJE NALEŻY PRZEDSTAWIĆ W KWOTACH PIENIĘŻNYCH I WARTOŚCIACH PROCENTOWYCH) [TYS. PLN]					
		CCM + CCA		Łagodzenie zmian klimatu (CCM)		Adaptacja do zmian klimatu (CCA)	
		Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%
1	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.26 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
2	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.27 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
3	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.28 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
4	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.29 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
5	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.30 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
6	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.31 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
7	Kwota i udział innych rodzajów działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, niewymienionych w wierszach 1–6 powyżej w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
8	Całkowita kwota i całkowity udział rodzajów działalności gospodarczej zgodnej z systematyką w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0

Działalność gospodarcza kwalifikująca się do systematyki, ale niezgodna z systematyką

WIERSZ	RODZAJE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ	KWOTA I UDZIAŁ (INFORMACJE NALEŻY PRZEDSTAWIĆ W KWOTACH PIENIĘŻNYCH I WARTOŚCIACH PROCENTOWYCH) [TYS. PLN]					
		CCM + CCA		Łagodzenie zmian klimatu (CCM)		Adaptacja do zmian klimatu (CCA)	
		Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%
1	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.26 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego(UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
2	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.27 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
3	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.28 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
4	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.29 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
5	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.30 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
6	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.31 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
7	Kwota i udział innych rodzajów działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, niewymienionych w wierszach 1–6 powyżej w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
8	Całkowita kwota i całkowity udział rodzajów działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0

Działalność gospodarcza niekwalifikująca się do systematyki

WIERSZ	RODZAJE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ	KWOTA	%
1	Kwota i udział działalności gospodarczej, o której mowa w wierszu 1 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.26 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
2	Kwota i udział działalności gospodarczej, o której mowa w wierszu 2 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.27 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
3	Kwota i udział działalności gospodarczej, o której mowa w wierszu 3 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.28 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
4	Kwota i udział działalności gospodarczej, o której mowa w wierszu 4 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.29 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
5	Kwota i udział działalności gospodarczej, o której mowa w wierszu 5 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.30 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
6	Kwota i udział działalności gospodarczej, o której mowa w wierszu 6 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.31 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
7	Kwota i udział innych rodzajów działalności gospodarczej niekwalifikującej się do systematyki, niewymienionych w wierszach 1–6 powyżej, w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	436 981 [TYS. PLN]	100%
8	Całkowita kwota i całkowity udział rodzajów działalności gospodarczej niekwalifikującej się do systematyki w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	436 981 [TYS. PLN]	100%

Taksonomiczna wizja przyszłości

Plan na przyszłe lata działalności Spółki, zakłada rozszerzenie taboru samochodowego o samochody elektryczne, inwestycje w odnawialne źródła energii oraz modernizację istniejącej instalacji elektrycznej i wodnej, zgodnej z wytycznymi rozporządzeniem UE, tak aby działalność PGF S.A. skutkowała wzrostem wartości wskaźników taksonomicznych.

3. INFORMACJE DOTYCZĄCE KWESTII SPOŁECZNYCH

ESRS S1 Własne zasoby pracownicze

S1 SBM-2 Interesy i opinie zainteresowanych stron

Grupa traktuje opinie swoich pracowników jako istotny czynnik wpływający na poprawę warunków pracy i zwiększanie zaangażowania pracowników. To właśnie zaangażowanie i satysfakcja naszych pracowników stanowi istotny warunek rozwoju Grupy i realizacji wynikających ze strategii celów. Ocena miejsca pracy i zgłaszane inicjatywy są analizowane w ramach badania satysfakcji pracowniczej. Główne metody dialogu, kanały komunikacji i cele zaangażowania przedstawione są w rozdziale 1 raportu. Szczegółowy opis metod konsultacji i dialogu z pracownikami i ich przedstawicielami znajduje się w częściach [S1-2, S1-3, S1-8].

Przykład uwzględnienia opinii pracowników w działaniach naszej organizacji

Na początku 2024 roku otrzymaliśmy informacje od pracowników nieposiadających komputerów służbowych o utrudnionym dostępie do części benefitów. Po przeanalizowaniu sytuacji i potwierdzeniu problemu niezwłocznie rozpoczęliśmy spotkania z przedstawicielami firm zajmujących się rozwiązaniami z tego obszaru. Od połowy 2024 roku rozpoczęły się prace wdrożeniowe nowego systemu obsługującego benefity, dzięki któremu wszyscy pracownicy mają od stycznia 2025 roku dostęp z urządzeń prywatnych, dzięki któremu wszyscy pracownicy mogą od stycznia 2025 korzystać z dostępu do niego na urządzeniach prywatnych.

W 2024 roku, również w odpowiedzi na potrzebę pracowników, został wprowadzony chatbot HRbotka. To innowacyjne narzędzie cyfrowe, stworzone z myślą o tym, aby pomagać naszym pracownikom 24/7. Aktualnie narzędzie odpowiada na pytania związane z obszarem zarządzania zasobami ludzkimi, ale jest cały czas rozwijane. Dostępność 24/7 jest istotna, gdyż nasi pracownicy pracują zmianowo, a dzięki temu rozwiązaniu mogą natychmiast otrzymać odpowiedzi na pytania. Jest to doskonały przykład, jak technologia może przyczynić się do usprawnienia komunikacji i zarządzania w firmie poprzez zapewnienie pracownikom szybkich i dokładnych odpowiedzi na ich pytania, dzięki któremu wszyscy pracownicy mogą od stycznia 2025 korzystać z dostępu do niego na urządzeniach prywatnych.

W naszej Grupie pracują osoby na stanowiskach biurowych oraz pracownicy magazynowi, którzy nie mają własnych komputerów służbowych. W związku z tym dostosowujemy kanały komunikacji w taki sposób, żeby wszyscy mieli jednakowy dostęp do informacji.

S1 SBM-3 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

Związek istotnych wpływów, ryzyk i szans ze strategią i modelem biznesowym opisane zostały szczegółowo w rozdziale 1 raportu. Charakterystyka pracowników i osób niebędących pracownikami należących do własnych zasobów pracowniczych znajduje się S1-6, S1-7.

Przeprowadzona analiza istotnych wpływów, ryzyk i szans w obszarze własnych zasobów pracowniczych doprowadziła do wyłonienia poniżej przedstawionych istotnych zagadnień. Wykazane istotne negatywne wpływy mają charakter systemowy, np. czas pracy wynikający bezpośrednio ze specyfiki prowadzonej działalności.

ISTOTNE WPŁYWY ZIDENTYFIKOWANE W TEMACIE S1 – WŁASNE ZASOBY PRACOWNICZE

S.1.1. Warunki pracy

S.1.1.2 Czas pracy	System zmianowy powodujący niezadowolenie pracowników.
S.1.1.3 Odpowiednie płace	Rosnące oczekiwania wobec wydajności pracy wynikające z rosnących kosztów pracowniczych – ciągłe zwiększanie wynagrodzenia minimalnego powoduje potrzebę wzrostu wydajności.
S.1.1.4 Dialog społeczny (dialog z pracownikami)	Brak pełnego uwzględniania opinii/potrzeb pracowników przez firmę.
S.1.1.8 Bezpieczeństwo i higiena pracy	Możliwe negatywne skutki dla zdrowia pracowników wynikające z długotrwałego systemu pracy zmianowej – zapewnienie ciągłości dostaw wymaga pracy w systemie 24/7, dlatego pracownicy magazynowi wykonują pracę na zmiany, co może mieć negatywny wpływ na zdrowie pracowników.

S.1.2. Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich

S.1.1.5 Różnorodność	Przyjmujemy jako zasadę równość szans dla wszystkich, identyfikujemy luki i w przypadku stwierdzonych odchyłeń podejmujemy działania.
-----------------------------	---

ISTOTNE RYZYKA ZIDENTYFIKOWANE W TEMACIE S1 – WŁASNE ZASOBY PRACOWNICZE

S.1.1. Warunki pracy

S.1.1.1 Bezpieczeństwo zatrudnienia	Utrata pracowników, wysoka rotacja pracowników, ograniczenia w pozyskiwaniu wykwalifikowanych pracowników.
	Negatywne postrzeganie pracodawcy, długoterminowa utracona pozycja wiarygodnego pracodawcy; zmiany prawne – wzrost minimalnego wynagrodzenia.
	Pogorszenie efektywności, wyższy koszt zatrudniania pracowników.
S.1.1.3 Odpowiednie płace	Zmiany prawne – wzrost płac, wyższy koszt zatrudniania pracowników.
	Nieadekwatne płace vs rynek i oczekiwania, niska jakość pracowników, zwiększona rotacja.

S1-1 Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi

W PGF wierzymy, że kluczem do sukcesu naszej Grupy są ludzie. Na co dzień chcemy budować kulturę organizacyjną opartą na naszych wartościach: współpraca, odpowiedzialność i rozwój. Jesteśmy odpowiedzialnym pracodawcą, dlatego też istotnym elementem kreowania naszej kultury jest zrównoważony rozwój, szacunek oraz wiarygodność. Zależy nam również budowaniu pozytywnych relacji opartych na zaufaniu, wsparciu oraz współpracy.

Misja i wizja – wspólne tworzenie z pracownikami

Pewność, że wszyscy członkowie naszej organizacji rozumieją i podzielają naszą misję, wizję i wartości, jest kluczowa dla naszego sukcesu. Te elementy nie są tylko abstrakcyjnymi ideami, lecz także konkretnym wyrazem tego, kim jesteśmy jako Grupa, czym się kierujemy, do czego zmierzamy i jak zamierzamy to osiągnąć. Właśnie dlatego zaangażowaliśmy naszych managerów i pracowników w ich formułowanie, interpretację i realizację.

Na początku 2024 roku zespół złożony z kilkudziesięciu managerów i pracowników zgromadził się, by pracować nad kształtowaniem naszej misji, wizji i wartości. Po kilkunastu tygodniach dokładnej i intensywnej pracy zdefiniował te kluczowe elementy, a także ustalił podstawy dla naszych działań strategicznych.

Po opracowaniu misji, wizji i wartości zostały one zakomunikowane wszystkim pracownikom, aby każdy z nich mógł zrozumieć i podzielić się tym, co nami kieruje jako organizacją.

Zaprosiliśmy chętnych pracowników do programu ambasadorów wartości, aby jeszcze skuteczniej wdrożyć nasze wartości.

Dodatkowo, wszyscy nasi managerowie zostali zaproszeni do wzięcia udziału w programie rozwojowym Recepta na Lidera, który został zbudowany w oparciu o naszą misję, wizję i wartości.

Misja, wizja i wartości są ramą dla zachowania i decyzji na każdym szczeblu organizacji. Tworzą one jednolite zrozumienie tego, kim jesteśmy i co chcemy osiągnąć, co przekłada się na zdecydowanie większą spójność i efektywność działania. To nie są tylko słowa – to uczucia, przekonania i cele, które inspirują nas i prowadzą nas naprzód. Przez angażowanie naszych pracowników w ten proces nie tylko zyskujemy ich zaangażowanie i zrozumienie, lecz także tworzymy silniejszą kulturę i lepiej dostosowujemy naszą strategię do rzeczywistych potrzeb i możliwości naszej organizacji.

W 2024 roku zdobyliśmy godło i statuetkę „FRIENDLY WORKPLACE 2024”. Certyfikat „FRIENDLY WORKPLACE” to potwierdzenie doskonałości w zarządzaniu polityką personalną, ale przede wszystkim świadectwo stworzenia środowiska pracy, które jest nie tylko efektywne, ale i przyjazne. Zostaliśmy ocenieni pod względem m.in. następujących kryteriów: troska o rozwój, zdrowie, bezpieczeństwo oraz satysfakcja pracowników, relacje z pracownikami oraz work life balance. „Friendly Workplace” to wyróżnienie redakcji portalu MarkaPracodawcy.pl przyznawane firmom i instytucjom, które mogą pochwalić się nowoczesnym podejściem w obszarze polityki personalnej i rozwoju pracowników. Nagradza firmy, które szanują i wspierają model równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym; tworzą zdrowe, przyjazne oraz inkluzywne środowisko pracy; stawiają na otwarte i partnerskie relacje z pracownikami; inwestują w rozwój ich kompetencji zawodowych, pasji oraz zainteresowań.

Za 2024 rok otrzymaliśmy również odznaczenie HRQualityCertification, które jest potwierdzeniem tego, że procesy HR w naszej organizacji cechują się profesjonalizmem oraz efektywnością. Stowarzyszenie Praktyków HR zbadało nas w obszarach: rekrutacji i onboardingu, wynagrodzeń i benefitów, rozwoju pracowników, retencji talentów i sukcesji oraz strategicznego HR.

Główne polityki dotyczące relacji z własnymi zasobami pracowniczymi

Wszystkie polityki w naszej organizacji związane z własnymi zasobami pracowniczymi są zgodne z polskim prawem. Jesteśmy członkiem United Nations Global Compact i implementujemy zasady tej inicjatywy. Dbamy o poszanowanie praw człowieka. Z uwagi na brak pracy przymusowej, pracy dzieci i handlu ludźmi. Spółka nie posiada osobnej polityki w tym zakresie. W przypadku naruszenia w tym obszarze wprowadzone zostaną działania naprawcze jak w przypadku innych naruszeń.



”

Wierzmy, że razem możemy więcej, dlatego wspólnie z naszymi pracownikami chcemy budować przyjazne miejsce pracy. Wiemy, że to właśnie ludzie są fundamentem naszego biznesu.

Regulamin Pracy

Regulamin Pracy określa, że w naszej Grupie nie ma miejsca na dyskryminację ani mobbing w jakiegokolwiek formie. Zgodnie z naszymi zasadami i zapisami dotyczącymi polityki braku dyskryminacji, traktujemy wszystkich z szacunkiem i godnością. Jako firma jesteśmy zobowiązani do przestrzegania tych zasad we wszystkich aspektach naszej działalności. Każda osoba, z którą współpracujemy, jest równo traktowana i szanowana. Zapewnienie równości szans, wspieranie różnorodności i inkluzyjności to fundamenty, na których budujemy naszą kulturę organizacyjną, co potwierdzimy dodatkowo w Procedurze przeciwdziałania mobbingowi, której wdrożenie zaplanowane jest na 2025.

Naszym celem jest stworzenie środowiska pracy, które sprzyja wzajemnemu zrozumieniu, współpracy i rozwojowi bez względu na jakiegokolwiek różnice. W przypadku jakiegokolwiek naruszeń niezwłocznie podejmujemy odpowiednie działania. W 2025 roku wdrożymy procedurę przeciwdziałania mobbingowi, w której szczegółowo zostaną opisane działania związane z mobbingiem, molestowaniem, dyskryminacją i innymi naruszeniami.

Regulamin Pracy zawiera również zapisy mające na celu zapewnienie bezpieczeństwa pracowników, ochrony przeciwpożarowej, odpowiednich warunków pracy, wsparcia socjalnego oraz ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych. W regulaminie są również paragrafy szczegółowo opisujące czas pracy obowiązujący w naszej organizacji, między innymi dotyczące systemów czasów pracy, okresu rozliczeniowego, nadgodzin, pracy w porze nocnej oraz wymiaru czasu pracy osób z niepełnosprawnościami.

Instrukcje BHP

Bezpieczne miejsce pracy jest kluczowe zarówno dla zdrowia pracowników, jak i efektywności pracy. Kluczowe do tego jest przestrzeganie zasad BHP, stosowanie środków ochrony indywidualnej oraz dbanie o ergonomię miejsc pracy. Stosowanie się do instrukcji, procedur i księgi BHP wpływa na zmniejszenie ryzyka występowania wypadków w pracy oraz chorób zawodowych. Obowiązuje wiele instrukcji BHP, które wspierają naszych pracowników w bezpiecznym wykonywaniu obowiązków zawodowych. Spółka Medezin Sp. z o.o. posiada Księgę BHP.

Procedura przeciwdziałania mobbingowi

Naszym celem jest stworzenie środowiska pracy, które sprzyja wzajemnemu zrozumieniu, współpracy i rozwojowi bez względu na jakiegokolwiek różnice. W przypadku jakiegokolwiek naruszeń niezwłocznie podejmujemy odpowiednie działania. W 2024 roku w spółkach TDF S.A., Dospiro sp. z o.o. oraz Medezin sp. z o.o. została wprowadzona procedura antymobbingowa i antydyskryminacyjna. W pozostałych spółkach procedura przeciwdziałania mobbingowi zostanie wdrożona w 2025 roku. Obejmuje ona zbiór definicji oraz działań związanych z zapobieganiem mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu oraz innych działań niedozwolonych.

Zgłaszanie naruszeń i ochrona sygnalistów

Na mocy Ustawy o ochronie sygnalistów z dnia 14 czerwca 2024 roku transponującej dyrektywę (UE) 2019/1937 została wdrożona procedura liniowa Zgłaszanie naruszeń i ochrona sygnalistów. Celem procedury jest ustanowienie zasad przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń naruszeń oraz podejmowania działań następczych i związanego z tym przetwarzania danych osobowych. Procedura zawiera informacje na temat zasad zgłaszania i przyjmowania zgłoszeń, informacje o rejestrze zgłoszeń i naruszeń, działaniach następczych, ochronie zgłaszającego oraz co w szczególności ważne dla zgłaszających – ochrona przed działaniami odwetowymi

Ścieżka zgłaszania naruszeń

1. Zgłoszenie do bezpośredniego przełożonego → Przełożonego bezpośredniego przełożonego → HRBP, Dyrektora HR → Dyrektora Działu Zgodności i Zarządzania Ryzykiem.
2. Kontakt listowny na adres Dział HR, PGF S.A. ul. Zbąszyńska 3, 91-342 Łódź lub poprzez skorzystanie ze skrzynki kontaktowej HR umieszczonej w holu na 1. piętrze budynku A, naprzeciwko Działu HR.
3. W zgodzie z przepisami Ustawy o ochronie sygnalistów, PGF S.A. udostępnia kanał zgłoszeń naruszeń prawa, który dostępny jest pod adresem: <https://pgfsa.integrityline.com> lub dla spółek Medezin, Dospiro i TDF pod adresem: <https://medezin.pl/dla-sygnalistow>.

Kodeks Etyki Pelion

Dokument zawiera informacje, że jako Grupa Pelion dbamy z należytą starannością, aby miejsce pracy było wolne od dyskryminacji, mobbingu oraz innych aktów przemocy. Istotne jest również zapewnienie pracownikom bezpieczeństwa zatrudnienia, godnej pracy, adekwatnych zarobków w stosunku do wykonywanej pracy, możliwości rozwoju oraz wsparcia socjalnego.

Regulamin wynagradzania

W Polskiej Grupie Farmaceutycznej wdrożony jest regulamin wynagradzania, który został uzgodniony z funkcjonującą w Spółce organizacją związkową, a wszystkie zmiany aktualizuje na bieżąco. Regulamin dostępny jest dla naszych pracowników online i w dziale HR.

Polityka szkoleniowa

W roku raportowym Grupa nie wdrożyła Polityki szkoleniowej. Dokument zostanie opracowany i przyjęty w 2025 roku w oparciu o realizowane działania w zakresie rozwoju kompetencji pracowników.



S1-2 Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów

Komunikacja jest jednym z najważniejszych aspektów prowadzenia efektywnej organizacji. To ona tworzy kulturę otwartości, daje pracownikom jasność co do celów i kierunku, w którym podąża nasza organizacja, promuje zaangażowanie, zrozumienie i tworzy zaufanie, co z kolei przekłada się na poprawę wydajności, lojalności oraz satysfakcji pracowników.

Organizujemy komunikację do pracowników różnymi kanałami, aby zabezpieczyć jej jak najwyższą skuteczność, aby każdy miał bieżący dostęp do aktualnych informacji oraz możliwość wyrażania opinii.

Dialog

Prowadzimy dialog wewnętrzny z przedstawicielami Związków Zawodowych, komisją socjalną oraz wszystkimi pracownikami poprzez cykliczne spotkania, opiniowanie, konsultowanie istotnych dokumentów firmy. Zbieramy opinie pracowników poprzez badania opinii pracowniczej oraz podejmujemy działania po jej przeprowadzeniu. Dodatkowo zbieramy opinie kandydatów do pracy – prosimy o wypełnienie ankiety po przeprowadzonych procesach rekrutacyjnych. Osobą odpowiedzialną za prowadzenie dialogu ze Związkami Zawodowymi i Komisją Socjalną oraz pracownikami jest Dyrektor HR. Ocena współpracy opiera się na wyniku badań zadowolenia pracowników (np. Ankieta zadowolenia z benefitów opracowanych w porozumieniu z Komisją Socjalną). Spotkania odbywają się w zależności od wynikających potrzeb (w przypadku Komisji Socjalnej min. 1 raz na kwartał).

Prowadzimy politykę „otwartych drzwi”, aby pracownicy mieli świadomość, że mogą zgłosić się do swoich przełożonych.

Spotkania z Zarządem

Organizujemy cykliczne spotkania z pracownikami i Zarządem. Podczas tych spotkań zarząd prezentuje wyniki GK PGF, omawia działania strategiczne, ważne inicjatywy oraz przyszłe kierunki rozwoju. Te spotkania są nie tylko okazją do podzielenia się ważnymi informacjami, lecz także do budowania wspólnego zrozumienia misji, wizji i wartości organizacji. Jest to również doskonała okazja dla pracowników, aby zadawać pytania, wyrażać swoje obawy lub zgłaszać wnioski i dostarczać bezpośrednio swoją opinię do Zarządu. W ten sposób mogą aktywnie uczestniczyć w rozwoju organizacji i mieć realny wpływ na jej przyszłość.

Spotkanie z kadrą kierowniczą logistyki

Zależy nam na bezpośredniej komunikacji ze wszystkimi naszymi pracownikami, dlatego organizujemy kwartalne spotkania w naszych Regionalnych Centrach Dystrybucyjnych z kierownictwem logistyki. Te spotkania są integralną częścią naszej wewnętrznej komunikacji, co gwarantuje, że każdy członek zespołu logistyki jest na bieżąco z najnowszymi informacjami i ma szansę na bezpośredni dialog z kierownictwem.

Podczas tych spotkań omawiane są kluczowe tematy, takie jak wyniki pracy magazynów, główne inicjatywy i kierunki rozwoju. Umożliwia to pracownikom lepsze zrozumienie celów i strategii Działu Logistyki, co pozwala im zobaczyć, jak ich praca przyczynia się do realizacji ogólnych celów firmy.

Badanie opinii pracowniczej

Organizujemy anonimowe badanie opinii pracowniczej, które daje nam cenną informację zwrotną od naszych pracowników i pomaga zrozumieć, co robimy dobrze jako organizacja, co powinniśmy poprawić, a także zaadresować potrzeby i obawy naszych pracowników.

Zgłaszania nieprawidłowości

Zgłaszanie nieprawidłowości zauważonych w miejscu pracy jest w naszej organizacji łatwe i bezpieczne dla pracowników. Mogą to zrobić poprzez kontakt z przełożonym, Działem HR, Działem Zgodności i Zarządzania Ryzykiem, skrzynkę HR albo przez portal dla sygnalistów. Możliwe jest zachowanie przy tym anonimowości.

Feedback

Informacja zwrotna jest stałym elementem codziennego funkcjonowania organizacji opartej o wartości – WSPÓŁPRACĘ, ROZWÓJ, ODPOWIEDZIALNOŚĆ. Bezpośrednio wspiera proces oceny okresowej, badanie bilansu kompetencji oraz wyznacza styl komunikowania się w organizacji. Dbamy o to, aby odbiorca, który się komunikuje, otrzymał potrzebne informacje na czas i we właściwej formie. Informacje przekazujemy sobie w sposób zwięzły i zrozumiały – dbając, aby umożliwiły podejmowanie trafnych decyzji przez innych. Przekazujemy sobie informację zwrotną, aby rozwijać swoje kompetencje oraz doskonalić narzędzia pracy i osiągać zamierzone rezultaty. Chcemy uczyć się od siebie i budować środowisko pracy oparte na partnerskiej, szczerzej i odpowiedzialnej komunikacji oraz szacunku do drugiego człowieka.

W badaniu satysfakcji pracowniczej uzyskano średni wynik 4,43 (w skali od 1 do 6, gdzie 1 oznaczało „zdecydowanie się nie zgadzam”, a 6 oznaczało „zdecydowanie się zgadzam”) dla elementu „otrzymuję informację zwrotną od przełożonego na temat mojej pracy”.

Ocena 360°

2024 roku po raz drugi prowadziliśmy badanie 360 kadry menedżerskiej, w którym wzięło udział 96 osób. Informacja zwrotna na temat danej osoby była udzielana przez pracowników z jego jednostki, bezpośredniego przełożonego, współpracowników oraz klientów wewnętrznych. Osoba podlegająca informacji zwrotnej przeprowadzała samoocenę.

Podczas przebiegu badania udzielana jest informacja zwrotna na temat kompetencji menedżerskich:

- orientacja strategiczna,
- przywództwo,
- skuteczna komunikacja,
- rozwijanie i motywowanie,
- delegowanie i świadomość osobista.

Po podsumowaniu wyników odbyły się sesje informacji zwrotnej.



Ankiety

Zależy nam na opinii naszych pracowników odnośnie do działań prowadzonych w organizacji. W związku z tym przeprowadzamy różnego rodzaju ankiety w celu pozyskania informacji i inspiracji, żeby w przyszłości jeszcze bardziej dopasowywać nasze działania do potrzeb pracowników. Ankiety są przeprowadzone między innymi: po szkoleniach, z zadowolenia z benefitów, z przebiegu procesu rekrutacyjnego, z wydarzeń i wielu innych działań.

Wszystkie te kanały komunikacyjne są skoncentrowane na budowaniu i utrzymaniu silnej, zdrowej i otwartej kultury firmy, której podstawą jest komunikacja. Doprowadza to do większego zaangażowania, większej efektywności i poprawy ogólnej atmosfery pracy. Przyjęliśmy założenie, iż aktywne słuchanie i dialog z naszymi pracownikami są kluczowe dla ciągłego sukcesu i rozwoju naszej organizacji.

S1-3 Procesy naprawcze w zakresie negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze

Na bieżąco monitorujemy otoczenie wewnętrzne i zewnętrzne naszej organizacji. W przypadku zgłoszenia negatywnego wpływu na naszych pracowników naszą zasadą jest szybka reakcja i analiza problemu. Następnie podejmujemy działania operacyjne zgodne z zasadami należytej staranności, żeby rozwiązać sytuację. Jeśli potwierdzi się, że nasz wpływ jest negatywny, wdramy jak najlepsze rozwiązania w ramach naszych możliwości. Skuteczność podjętych działań oceniamy na podstawie rocznego badania satysfakcji pracowników oraz analizy zgłoszeń pracowniczych.

Mechanizm rozpatrywania skarg w kwestiach pracowniczych

W przypadku zgłoszeń związanych z przestrzeganiem kodeksu pracy pracownik kieruje się bezpośrednio do Działu Kadr w BSS lub Działu HR. Dla zgłoszeń dotyczących błędów wynikających z ludzkiego niedopatrzenia zgłoszony problem zostaje rozwiązany niezwłocznie po przestawieniu sytuacji. Przykładem takiej sytuacji może być błędnie wypłacone wynagrodzenie. W sytuacjach wymagających przeanalizowania niezwłocznie po zgłoszeniu Spółka działa z należytą starannością, żeby w jak najszybszym czasie rozwiązać zaistniałe sytuacje. Skuteczność podjętych działań oceniamy na podstawie rocznego badania satysfakcji pracowników oraz wniosków ze zgłoszeń pracowniczych.

W przypadku zgłoszeń związanych z obszarem ochrony sygnalistów pracownicy mogą skorzystać z portalu dla sygnalistów, który dostępny jest dla spółek z GK PGF pod adresem: <https://pgfsa.integrityline.com> lub <https://medezin.pl/dla-sygnalistow> (dla spółek Medezin, Dospiro, TDF). Dla tego typu zgłoszeń działamy zgodnie z wytycznymi procedury o ochronie sygnalistów. Więcej informacji w ujawnieniu [G1-1,10a] oraz [G1, 10c].

Pracownik zawsze może poprosić o wsparcie swojego bezpośredniego przełożonego, pracowników Działu HR lub pracowników Działu Zgodności i Zarządzania Ryzykiem w przypadku wystąpienia nieprawidłowości.

W momencie pojawienia się nowej procedury lub aktualizacji, zgodnie z regulacjami wewnętrznymi, procedura zatwierdzana jest przez Zarząd. Następnie jest przyjmowana w drodze uchwały Zarządu i zamieszczana w Intranecie w zakładce procedury. Następnie wysyłany jest komunikat wewnętrzny do danej grupy odbiorców. W przypadku wdrożenia procedur dotyczących naszych pracowników stosujemy jednocześnie kilka kanałów komunikacyjnych: e-mail, wygaszacze ekranu, plakaty, komunikaty na ekranach w magazynach.

Rzecznik ds. Etyki

W spółkach GK Pelion powołany był Rzecznik ds. Etyki, do którego wszyscy pracownicy mogli zgłaszać wątpliwości natury etycznej. W tym celu został stworzony adres e-mail: etyka@pelion.eu oraz telefon zaufania 42 200 80 80. Pracownicy mają możliwość zgłaszać wątpliwości również do bezpośredniego przełożonego, Działu HR, Zespołu prawnego Pelion. W roku 2025 Rzecznik ds. Etyki zostanie powołany bezpośrednio w GK PGF.

W badaniu satysfakcji przeprowadzonym w listopadzie 2024 roku pracownicy zostali poproszeni o zaznaczenie w skali od 1 do 6 (gdzie 1 oznaczało „zdecydowanie się zgadzam”, a 6 oznaczało „zdecydowanie się nie zgadzam”) odpowiedzi na pytanie: „Wiem, jak zgłaszać nieprawidłowości w zachowaniach pracowniczych”. Średni wynik odpowiedzi na to pytanie wyniósł 4,81 (zgodnie z przyjętą skalą oznacza to odpowiedź „zgadzam się”).

Następnie pracownicy zostali poproszeni o zaznaczenie na takiej samej skali odpowiedzi na pytanie „W moim obszarze nie występują sytuacje o charakterze mobbingowym/dyskryminacyjnym/ inne nieprawidłowości”. Średnia ocena odpowiedzi wynosiła 4,6.

Mimo wysokich wyników badania posiadanej przez pracowników wiedzy na temat zgłaszania nieprawidłowości, w 2025 roku po wprowadzeniu Procedury przeciwdziałania mobbingowi przeprowadzimy kampanię informacyjną skierowaną do pracowników, aby jeszcze bardziej wzmocnić świadomość w organizacji.

”

Zależy nam na opinii naszych pracowników odnośnie do działań prowadzonych w organizacji. W związku z tym przeprowadzamy różnego rodzaju ankiety w celu pozyskania informacji i inspiracji, żeby w przyszłości jeszcze bardziej dopasowywać nasze działania do potrzeb pracowników.

S1-4 Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi oraz skuteczność tych działań

DZIAŁANIA SŁUŻĄCE ZARZĄDZANIU ISTOTNYMI RYZYKAMI I WYKORZYSTANIU SZANS

Zidentyfikowane zostały istotne ryzyka: bezpieczeństwo zatrudnienia i odpowiednie płace.

Bezpieczeństwo zatrudnienia

Główne działania związane z mitygacją ryzyka „Utrata naszych pracowników”

Przeprowadzamy badania satysfakcji, które ma na celu zebranie opinii naszych pracowników. Po otrzymaniu wyników analizujemy wyniki badania i szybko reagujemy na opinie, które wymagają natychmiastowego działania. Spełniamy oczekiwania pracowników w ramach naszych możliwości. Dodatkowo stosujemy politykę otwartych drzwi. Wszyscy nasi pracownicy mogą skontaktować się w razie potrzeby z przedstawicielami pracodawcy.

Główne działania związane z mitygacją ryzyka „Brak wykwalifikowanych pracowników”

W związku z dynamicznymi zmianami na rynku oraz rozwojem technologii kierujemy naszych pracowników na szkolenia podnoszące kwalifikacje, a także dajemy dostęp do darmowych szkoleń technicznych oraz zarządczych. Naszym celem jest nie tylko podnoszenie kwalifikacji obecnych pracowników, lecz także przygotowanie ich do wyzwań przyszłości, co przekłada się na wzrost konkurencyjności firmy i satysfakcję zespołu.

Prowadzimy program stażowy, który pozwala nam zatrudniać studentów oraz umożliwia im zdobycie pierwszych doświadczeń zawodowych i rozwój kompetencji w praktycznym środowisku. Aktywnie współpracujemy z uczelniami wyższymi, szczególnie w Łodzi, gdzie angażujemy się w projekty edukacyjne i inicjatywy wspierające studentów. W 2024 roku uczestniczyliśmy w targach pracy, gdzie promowaliśmy naszą firmę jako atrakcyjnego pracodawcę i przedstawialiśmy możliwości kariery studentom. Obecnie tworzymy nową inicjatywę – program praktyk w technikach, który działa w wielu lokalizacjach na terenie Polski i wspiera edukację uczniów szkół technicznych.

Działania mające na celu rozwój umiejętności i kompetencji pracowników

Polska Grupa Farmaceutyczna S.A. w 2024 roku kontynuowała swoje zaangażowanie w rozwój kompetencji oraz wspieranie rozwoju zawodowego zarówno wśród swoich pracowników, jak i studentów. Nasze inicjatywy miały na celu wzmocnienie współpracy z instytucjami akademickimi oraz aktywizację młodych talentów poprzez szeroką ofertę szkoleń, warsztatów oraz programów stażowych.

Dla naszych pracowników własnych w 2024 roku zorganizowaliśmy szkolenia rozwijające umiejętności miękkie i techniczne w wielu dziedzinach. Głównie były to szkolenia zorganizowane grupowo. Szkolenia indywidualne były przeprowadzane w przypadku osób, u których wystąpiła taka potrzeba, wymagały udoskonalenia umiejętności w danej dziedzinie lub pracują na samodzielnych stanowiskach i zakres szkolenia odpowiadał tylko na ich oczekiwania.

Największą inicjatywą szkoleniową w 2024 roku była Recepta na Lidera skierowana do osób zarządzających zespołami. Cykl szkoleń składał się z 5 tematów szkoleniowych w zakresie przywództwa, motywowania, przekazywania informacji zwrotnej, delegowania zadań, prowadzenia rozmowy rozwojowej z pracownikami oraz świadomości biznesowej. Były to szkolenia stacjonarne wsparte materiałami online. Pozytywny wpływ szkoleń na jakość zarządzania potwierdziły badania satysfakcji, w którym ocena pytań związanych z zarządzaniem zespołem przez przełożonego wzrosła w stosunku do roku 2023.

Nasi specjaliści jak co roku zostali przeszkoleni z podnoszenia kompetencji w zakresie programów informatycznych takich jak Excel, Power BI, SQL itd. Prowadzone również były szkolenia miękkie z zakresu radzenia sobie ze stresem, zarządzania zmianą, wyznaczania celów i priorytetów w pracy. Osoby zajmujące się sprzedażą bezpośrednią brały udział w cyklu szkoleń dotyczących technik sprzedażowych oraz technik negocjacyjnych. Zespół rekrutacji wraz z HR Biznes Partnerami wzięli udział w szkoleniach z zakresu Assessment Center.

Nasi stażyści z Programu Recepta na Karierę zostali przeszkoleni z komunikacji i współpracy w zespole, rozwijania kreatywnego myślenia, wyznaczania priorytetów i celów w pracy, radzenia sobie ze zmianą oraz Excela.

Część pracowników magazynowych została przeszkolona z pierwszej pomocy oraz w ramach potrzeb w lokalizacjach z obsługi wózków widłowych UDT.

Dodatkowo zostały przeprowadzane rozwojowe sesje coachingowe w celu przygotowania osób do roli przełożonego oraz dotyczące rozwoju umiejętności menedżerskich.

Wyżej wymienione działania oceniane są pod kątem ich skuteczności poprzez:

- przeprowadzanie ankiet poszkoleniowych,
- podsumowanie wyników i rekomendacje poszkoleniowe,
- opinie pracowników w badaniu satysfakcji (odnotowaliśmy wzrost w kategorii zarządzania z 3,79 na 4,27 w 2024 roku).

Ryzyka związane z własnymi zasobami roboczymi uwzględnione są w procesie zarządzania ryzykiem i podlegają cyklicznej weryfikacji i aktualizacji.

Edukacja młodego pokolenia

Jednym z kluczowych wydarzeń było uczestnictwo w Targach Pracy ATP w Łodzi w kwietniu 2024 roku. Podczas tego wydarzenia zaprezentowaliśmy studentom możliwości rozwoju kariery w naszej organizacji. Stoisko przyciągnęło uwagę setek studentów, którzy mieli okazję dowiedzieć się o programie stażowym Recepta na Karierę, a także uczestniczyć w prelekcji na temat współpracy z rynkiem aptek. Dzięki aktywnej obecności naszego zespołu HR młode talenty mogły nawiązać bezpośredni kontakt z przedstawicielami firmy oraz uzyskać odpowiedzi na swoje pytania.

Działania edukacyjne były kontynuowane podczas Wizyty Studyjnej w PGF w czerwcu 2024 roku, kiedy to gościliśmy studentów logistyki z Politechniki Łódzkiej. W trakcie tej wizyty studenci mieli możliwość zwiedzenia naszego centrum dystrybucyjnego, a także uczestniczenia w case study z zakresu procesów logistycznych. Wydarzenie to pogłębiło ich wiedzę praktyczną oraz pozwoliło na zaprezentowanie możliwości rozwoju w naszej organizacji, w tym uczestnictwa w programie stażowym i dalszych etapach kariery zawodowej.

W ramach współpracy z uczelniami wyższymi w kwietniu 2024 roku zorganizowaliśmy także warsztaty dotyczące analizy danych w Instytucie Matematyki i Informatyki Politechniki Łódzkiej. Podczas tego wydarzenia studenci zdobyli praktyczną wiedzę z zakresu narzędzi analitycznych (Excel, Power BI) oraz procesów związanych z przygotowaniem, analizą i interpretacją danych. Działania te miały na celu zwiększenie ich umiejętności analitycznych oraz zaprezentowanie praktycznych zastosowań tych narzędzi w środowisku biznesowym.

Ponadto stale rozwijamy współpracę z Uniwersytetem Łódzkim, Politechniką Łódzką oraz Uniwersytetem Medycznym w Łodzi, aby wspierać młode talenty i oferować im możliwość rozwoju w naszej firmie. Nawiązywanie nowych partnerstw z uczelniami i ich wydziałami pozwala nam na dostosowanie naszych programów rozwojowych do potrzeb rynku oraz do wspierania studentów w rozwijaniu umiejętności, które są niezbędne w nowoczesnym środowisku pracy.

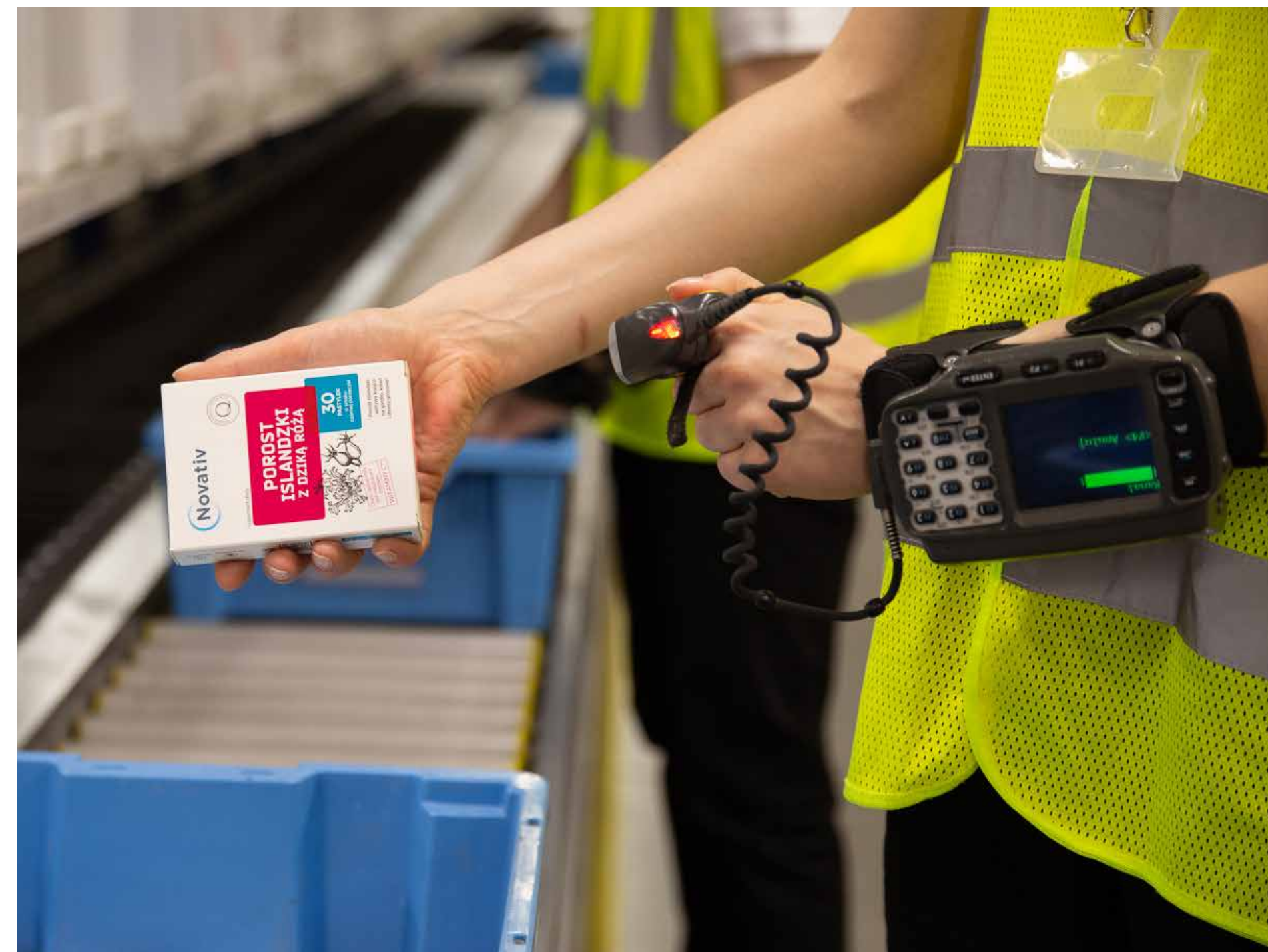
Dodatkowym krokiem w rozwijaniu talentów była współpraca przy organizacji Hackathonu „Hack na Zdrowie” w czerwcu 2024 roku. To innowacyjne wydarzenie pozwoliło na połączenie interdyscyplinarnych zespołów, które pracowały nad nowatorskimi rozwiązaniami w obszarze ochrony zdrowia i technologii medycznych. Uczestnicy, wspierani przez naszych mentorów, opracowali aplikacje takie jak „Twój Wirtualny Asystent Medyczny” oraz „Monitor Domowej Apteczki”, które miały na celu wsparcie użytkowników w codziennej opiece zdrowotnej i zarządzaniu zapasami leków.

DZIAŁANIA MAJĄCE NA CELU OGRANICZANIE WPŁYWÓW NEGATYWNYCH I ZWIĘKSZENIE WPŁYWÓW POZYTYWNYCH

Działania związane z podtematami: Warunki pracy; Bezpieczeństwo zatrudnienia; Odpowiednie płace

Wdrożone elementy polityki płacowej GK PGF zawierają w szczególności:

- Raz na kwartał dokonujemy przeglądu wynagrodzeń, korzystając z raportów dostarczanych przez firmę doradczą. Nasze wynagrodzenia mieszczą się w przedziale wynagrodzeń rynkowych. Występują przypadki niedopłacenia na stanowiskach administracyjnych. Naszym założeniem jest sukcesywne ich wyrównywanie w skali Grupy. Istotny wzrost płacy minimalnej w ostatnich latach znacznie podniósł budżet wynagrodzeń, w związku z tym istotnym czynnikiem przy planowaniu podwyżek jest wynik firmy. W 2024 roku rozpoczęły się prace nad bilansem kompetencji, który pomoże nam w analizie i ocenie umiejętności pracowników oraz doborze odpowiednich wynagrodzeń. Bilans zostanie wdrożony w 2025 roku.
- Wartościowanie stanowisk pracy. Każde stanowisko jest oceniane pod kątem wymogów, zarówno pod względem wiedzy, umiejętności, doświadczenia, trudności zadań, wielkości organizacji, rodzaju pracy, jak i odpowiedzialności. Pozawala to na ocenę jakie wynagrodzenie jest adekwatne do danego stanowiska i jakie są wymogi dla osób na tych stanowiskach (z wyłączeniem Grupy TDF).
- Regularne porównywanie nasze wynagrodzenia z wynagrodzeniami w innych organizacjach. To daje nam pełny obraz rynku pracy i pomaga utrzymać naszą politykę wynagradzania konkurencyjną i sprawiedliwą.
- Bogaty pakiet benefitów pozafinansowych, starannie zaprojektowany, aby wspierać różne aspekty życia i dobrobytu naszych pracowników.
- Zaakceptowane przez Zarząd zasady i dokumenty, komunikowane do pracowników z wykorzystaniem różnych kanałów komunikacji, aby wszyscy mieli możliwość zapoznania się z nimi.



Benefity

Oferujemy pracownikom i ich rodzinom szeroki zakres benefitów. Dobieramy naszą ofertę w taki sposób, aby mogła wspierać naszych pracowników w różnych obszarach życia. Dokonujemy należytej staranności w wyborze ofert oraz na bieżąco badamy rynek i szukamy nowych rozwiązań.

Oferta benefitów obejmuje:

- karty przedpłacone na dzień dziecka
- karty przedpłacone na święta Bożego Narodzenia
- opiekę medyczną LUX MED rodzina
- dofinansowanie wypoczynku
- kartę lekową
- ubezpieczenie grupowe dla rodziny
- karty sportowe dla całej rodziny
- opiekę psychologiczną, prawną, finansową dla rodzin pracowników
- paczki dla niemowlaczka
- paczki dla seniora
- Legimi – audiobooki
- naukę języków na platformie eTutor
- kafeterie punktów do wykorzystania

Dodatkowo firma uczestniczy w wielu wydarzeniach kulturalnych i sportowych oraz zachęca pracowników do aktywności sportowej. Jedną z najbardziej popularnych aktywności są akcje biegowe, w których nasi pracownicy oraz ich rodziny mogą wziąć aktywny udział za darmo. Dla kibiców przygotowane są strefy pełne atrakcji dla dzieci i dorosłych.

Działania związane z podtematami: Warunki pracy; Czas pracy

Zgodnie z naszą wartością Odpowiedzialność: „Kieruje nami troska o zespół, Apteki i środowisko, w którym działamy. Mając świadomość, jak ważnym dla Aptek oraz pacjentów jest zapewnienie dostępu do potrzebnych leków, stawiamy na rzetelność i szybkość w działaniu oraz konsekwentne wywiązywanie się z przyjętych zobowiązań”. Jako Hurtownia Farmaceutyczna pracujemy w systemie 24/7, aby móc realizować naszą misję w trosce o dobro i życie pacjentów. Funkcjonujący system pracy zmianowej jest niezbędny, by zapewnić bieżącą dostawę leków. Grafiki pracy w naszej Grupie są układane w taki sposób, żeby godzić życie prywatne naszych pracowników z wykonywaną pracą. Przestrzegamy przepisów prawa polskiego – Kodeksu pracy i dokumentów powiązanych w zakresie czasu pracy. Nadgodziny w stosunku do czasu przepracowanego przez naszych pracowników w roku 2024 wyniosły 3%. Jest to średnio 13 godzin na pracownika w roku.

Zachęcamy naszych pracowników do brania długich urlopów, aby mogli spędzić czas z rodziną i się zregenerować. Nasi pracownicy otrzymują dodatek finansowy Wczasy pod gruszą za skorzystanie z 14-dniowego urlopu. Kilka razy w roku wysyłamy komunikaty do naszych pracowników przypominające o korzyściach płynących z systematycznego korzystania z urlopu.

Działania związane z podtematami: Warunki pracy; Bezpieczeństwo i higiena pracy

Bezpieczeństwo naszych pracowników jest dla nas priorytetem. Stworzenie bezpiecznego środowiska pracy wpływa na zdrowie i samopoczucie naszych pracowników. Nasze procesy i procedury BHP były zgodne z obowiązującymi przepisami i standardami. Obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy realizowane są zgodnie z przepisami prawa pracy oraz szczegółowymi regulacjami dotyczącymi BHP. Obecnie nie korzystamy z systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy. Przestrzeganie przepisów BHP traktujemy jako fundament naszej codziennej pracy, dlatego podnosimy świadomość i kompetencje naszych pracowników oraz wspólnie dbamy o bezpieczeństwo. Warunki pracy we wszystkich naszych lokalizacjach spełniają wymogi BHP, panuje odpowiednia temperatura i wilgotność powietrza przez cały rok, nie występują szkodliwe warunki. Miejsce pracy jest zgodne z prawem farmaceutycznym i Dobrą Praktyką Dystrybucyjną.

Główne działania realizowane w zakresie BHP:

- Szkolenia wstępne z zakresu BHP – obejmują pracowników, samozatrudnionych oraz pracowników agencji pracy tymczasowej.
- Szkolenia okresowe z zakresu BHP – są przeprowadzane wyłącznie dla pracowników magazynów zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, BHP oraz kierowniczych. Zgodnie z obowiązującymi przepisami, pracownicy administracyjno-biurowi nie są objęci obowiązkiem szkoleń okresowych.
- Audyty stanu BHP – wykonywane przez pracowników służby BHP oraz koordynatorów zewnętrznych, mające na celu ocenę zgodności z przepisami BHP.
- Akcje prewencyjne:
 - Dodatkowe szkolenia z zakresu udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej.
 - Od 2024 roku systematycznie dokonujemy zakupów defibrylatorów AED dla każdego z naszych centrów dystrybucyjnych.
- Badanie wypadków przy pracy – w przypadku wypadków przy pracy badamy okoliczności i przyczyny zdarzeń dotyczących pracowników, samozatrudnionych oraz w razie potrzeby – zleceniobiorców agencji pracy tymczasowej. Wypadki zleceniobiorców agencji są badane przez odpowiednie służby agencji. Badania dotyczą również wypadków w drodze do lub z pracy, ale tylko w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na umowę o pracę.
- Opracowanie dokumentacji BHP:
 - Ocena ryzyka zawodowego dla poszczególnych stanowisk.
 - Instrukcje BHP dla stanowisk pracy i wykonywanych czynności.
 - Instrukcja dotycząca dofinansowania zakupu okularów oraz wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze.
 - Instrukcja postępowania przy badaniu wypadków.

W trakcie opracowywania jest instrukcja dotycząca organizacji służby BHP oraz szczegółowych procedur szkoleń BHP, które obecnie są realizowane zgodnie z przepisami prawa pracy.

Wsparcie zdrowia pracowników

Priorytetem dla Grupy jest zdrowie naszych pracowników, dlatego zapewniamy im kompleksową opiekę medyczną w ramach współpracy z LUX MED. Oferowane pakiety medyczne gwarantują szybki i łatwy dostęp do lekarzy specjalistów oraz badań laboratoryjnych, eliminując konieczność uzyskiwania skierowań i oczekiwania w kolejkach.

- W trosce o zdrowie pracowników wychodzimy poza standardowe benefity. Regularnie prowadzimy kampanie informacyjne i organizujemy akcje prozdrowotne. Przykładem takich działań są szczepienia organizowane w firmie oraz profilaktyczne badania znamion. W ramach dodatkowego wsparcia oferujemy także ubezpieczenie lekowe.
- W odpowiedzi na potrzeby pracowników wprowadziliśmy Employee Assistance Program (EAP) – program bezpłatnego i poufnego doradztwa, dostępny zarówno dla pracowników, jak i ich bliskich. Dzięki temu możemy wesprzeć naszych pracowników i ich rodziny w radzeniu sobie z wyzwaniami zawodowymi i osobistymi, takimi jak stres, wypalenie zawodowe czy zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym.
- Program EAP jest dostępny bezpłatnie i anonimowo dla wszystkich pracowników oraz ich bliskich, co umożliwia łatwy dostęp do ekspertów za pośrednictwem Strefy klienta na naszej stronie internetowej. W tej strefie pracownicy mogą znaleźć przydatne informacje, uczestniczyć w czacie, przeglądać artykuły w Strefie wiedzy, a także brać udział w bezpłatnych webinarach prowadzonych przez specjalistów ICAS Poland, które poruszają różnorodne tematy związane z wyzwaniami życiowymi i zawodowymi. Dodatkowo na blogu zamieszczamy artykuły i podcasty, w których eksperci dzielą się wiedzą na temat wpływu EAP na równowagę życiową oraz efektywność w pracy.

Dzięki szerokiemu zakresowi działań prozdrowotnych i wsparcia psychologicznego, PGF tworzy środowisko pracy, które wspiera dobrostan pracowników na wielu poziomach, budując przyjazne i wspierające miejsce pracy.

Działania związane z podtematami: Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich; Różnorodność

Zapewniamy godne warunki pracy oraz równe prawa wszystkim pracownikom. Nie akceptujemy dyskryminacji, mobbingu i żadnych praktyk pracy przymusowej. Każdy pracownik jest zobligowany do przestrzegania, wcielania w życie i aktywnego promowania w relacjach z otoczeniem postanowień Kodeksu Etyki Pelion. Wszelkie zachowania nieetyczne, niezgodne z przyjętymi zasadami, można zgłaszać za pośrednictwem określonych kanałów komunikacji. Pracownicy mogą kontaktować się z bezpośrednim przełożonym, Działem HR oraz Działem Zgodności i Zarządzania Ryzykiem. Zgłaszanie naruszeń może się odbywać listownie i mailowo.

- W GK PGF pracujemy w różnorodnych zespołach, szanujemy i traktujemy równo każdego niezależnie od jego: wieku, płci, orientacji seksualnej, niepełnosprawności, narodowości, wyznania, poglądów politycznych. Zgodnie z wytycznymi dotyczącymi praw człowieka nie akceptujemy żadnej dyskryminacji. Różnorodność jest naszym atutem, a nie przeszkodą. Podejmujemy działania mające na celu zwiększanie świadomości i uwrażliwienie naszych pracowników w zakresie różnorodności.
- W 2024 roku we współpracy z GK Pelion uruchomiony został newsletter „Poczuj moc różnorodności i obal stereotypy”. W międzyspółkowym Intranecie stworzona została zakładka z najważniejszymi informacjami dla osób z niepełnosprawnościami oraz ich przełożonych. Ponadto każdy z pracowników dzięki dostępowi do serii podcastów na temat różnic pokoleniowych może w łatwy sposób dotrzeć do informacji, jak pracować z poszczególnymi pokoleniami, a także czym się charakteryzują.
- Różnorodność zespołów traktujemy jako szansę na rozwój i umocnienie przewagi konkurencyjnej. Dzięki temu otwieramy się na nowe idee, zwiększa się kreatywność zespołów oraz zachowany zostaje transfer wiedzy pomiędzy przedstawicielami różnych pokoleń.

Podejmujemy działania w celu zmniejszenia luki płacowej oraz zwiększenia zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Stwarzamy równe szanse w dostępie do rozwoju zawodowego i awansu oraz benefitów. Zależy nam, aby każdy pracownik czuł się ważny i potrzebny. Od stycznia 2025 roku został wdrożony benefit dla pracowników z niepełnosprawnościami w postaci karty przedpłaconej, którą będzie można wykorzystać w aptece.

W celu zapewnienia tak zdefiniowanych założeń w zakresie różnorodności przeprowadziliśmy w 2024 roku różne przedsięwzięcia, między innymi szkolenie z Zarządzania Pokoleniami oraz kampanię informacyjną na temat niepełnosprawności.

Szkolenia z zarządzania pokoleniami

W ramach naszych działań dotyczących rozwoju kadry zarządzającej zorganizowane zostało szkolenie online zatytułowane „Zarządzanie Zmianą Pokoleniową” skierowane do kadry zarządzającej Polskiej Grupy Farmaceutycznej. Celem inicjatywy było pogłębienie świadomości dotyczącej różnic międzypokoleniowych oraz rozwijanie kompetencji w zakresie efektywnej komunikacji i współpracy w różnorodnych zespołach.

Szkolenie odbyło się w dwóch terminach, co umożliwiło uczestnictwo przedstawicielom kadry zarządzającej ze wszystkich lokalizacji. Program został opracowany tak, aby odpowiadać na potrzeby organizacji, a także dostosowywać środowisko pracy do wymagań współczesnych trendów demograficznych i społecznych.

Zakres szkolenia:

- Geneza różnic międzypokoleniowych
Analiza czynników kulturowych i społecznych, które kształtują specyfikę różnych pokoleń.
- Chaos komunikacyjny w zespołach wielopokoleniowych
Omówienie przyczyn nieporozumień i konfliktów wynikających z różnic międzypokoleniowych oraz wskazanie praktycznych sposobów na ich minimalizację.
- Czynniki decydujące o dobrej komunikacji
Wskazanie narzędzi i strategii sprzyjających zrozumieniu w zespołach zróżnicowanych wiekowo.
- Efektywne komunikowanie się
Praktyczne wskazówki dotyczące formułowania przekazu w sposób jasny i zrozumiały dla różnych grup wiekowych.
- Wypracowanie komunikacyjnych kompromisów
Warsztatowa część szkolenia pozwoliła na opracowanie wspólnych zasad komunikacji w organizacji, uwzględniających różnorodność pokoleniową.

Rezultaty szkolenia:

- Uczestnicy zdobyli wiedzę na temat charakterystyki poszczególnych pokoleń, ich mocnych i słabych stron, co umożliwi lepsze dostosowanie stylu komunikacji do potrzeb zespołów.
- Zdobyte umiejętności pozwolą na stworzenie bardziej przyjaznego i inkluzywnego miejsca pracy, które sprzyja współpracy i wzajemnemu szacunkowi.
- Szkolenie pozwoliło kadrze zarządzającej przygotować się na wprowadzenie do organizacji nowej grupy stażystów reprezentujących pokolenie Z, ze szczególnym uwzględnieniem ich specyficznych oczekiwań i preferencji.

- Szkolenie „Zarządzanie Zmianą Pokoleniową” było istotnym elementem działań rozwojowych w PGF. Pozwoliło nie tylko zrozumieć wyzwania związane z różnorodnością pokoleniową, lecz także wdrożyć konkretne działania, które przyczyniają się do budowy bardziej otwartej i efektywnej kultury organizacyjnej. Dzięki temu nasza organizacja staje się pracodawcą bardziej świadomym i przygotowanym na zmieniające się realia rynku pracy.

Wspieramy osoby z niepełnosprawnościami

Grupa jest otwarta na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami. Jedna z naszych spółek jest zakładem pracy chronionej, w której 66% to osoby niepełnosprawne. W większości są to osoby z niepełnosprawnością słuchu i mowy.

Kampanie informacyjne dotyczące osób z niepełnosprawnościami

- Wspólnie z GK Pelion S.A. zachęcaliśmy pracowników do poszerzania wiedzy w zakresie osób z niepełnosprawnościami – udostępniłmy webinar pt. „Obalamy mity i porozmawiamy o niepełnosprawności bez tabu”. Webinar poprowadziła Agata Robińska, prezeska Fundacji TAKpełnosprawni, autorka raportu „Pracodawca na TAK”, ekspertka Diversity IN Check, jurorka Nagrody Karta Różnorodności, promotorka idei „Nie ma różnorodności bez niepełnosprawności”. Przybliżyła temat niepełnosprawności i opowiadała o niej szczerze, inspirująco... i bez tabu! Z webinaru można było uzyskać odpowiedzi m.in. na następujące pytania: Czym tak naprawdę jest niepełnosprawność? Co to jest niepełnosprawność niewidoczna? Dlaczego warto starać się o orzeczenie o niepełnosprawności? Jak wygląda proces starania się o orzeczenie o niepełnosprawności? Jakie dodatkowe ustawowe uprawnienia w pracy mają osoby z niepełnosprawnością? Jakie choroby kwalifikują się do uzyskania orzeczenia o niepełnosprawności? Jak zachowywać się wobec osób z niepełnosprawnością?
- Webinar jest zapisany na firmowym SharePoint i każdy pracownik w dowolnym momencie może do niego wrócić. Jednocześnie komunikat ten przypominał o korzyściach, jakie płyną z ujawnienia się osób z niepełnosprawnością i posiadania takiego orzeczenia zarówno w miejscu pracy, jak i poza nią. W pracy daje możliwość korzystania z dodatkowej przerwy, krótszego czasu pracy oraz dodatkowych dni urlopu. Można też starać się o racjonalne usprawnienia, czyli wszelkiego rodzaju dostosowania, które sprawiają, że będzie można wykonywać swoją pracę komfortowo i rozwinąć swój pełny potencjał. Poza pracą można korzystać m.in. z ulg podatkowych, zniżek na komunikację, tańszego wstępu do instytucji kulturalnych, dostępu do niektórych świadczeń socjalnych, dofinansowań czy bezpłatnej pomocy prawnej.
- Grupa tworzy włączającą kulturę poprzez aktywne działanie i budowanie świadomości pracowników o niepełnosprawnościach, równym traktowaniu, równym dostępie do aktywności zawodowych i sportowych, wykluczeniu społecznym. Realizowane od 2021 roku działania zewnętrzne polegające na wspieraniu¹¹ przez Polską Grupę Farmaceutyczną S.A. reprezentacji Polski w blind footballu promuje wiedzę na temat integracji z niepełnosprawnościami przez sport wśród pracowników. Pracownicy regularnie odwiedzają reprezentację zawodników i uczestniczą w treningach, biorą udział w konferencjach poświęconych blind footballowi i promują wiedzę na temat tej dyscypliny sportu.

Działania związane z podtematami: Warunki pracy; Dialog społeczny

Szczegółowe informacje na temat działań z obszaru dialogu z pracownikami ujęliśmy w sekcji S1-2.

¹¹ Polska Grupa Farmaceutyczna S.A. jest oficjalnym partnerem polskiej reprezentacji w blind footballu od 2021 roku i sponsorem tytularnym krajowej ligi blind footballu, która rozpoczęła działalność w 2024 roku. W ramach wsparcia Spółka przekazuje także wyposażenie medyczne w postaci plecaków ratunkowych, środków medycznych i apteczek, które są niezbędne podczas treningów i zawodów.

S1-5 Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami

Staramy się poprawiać warunki pracy, rozwijać naszych pracowników oraz organizację. Wybór kluczowych kierunków rozwoju staje się podstawą efektywnego zarządzania oraz zwinnego odpowiadania na ciągle zmieniający się rynek. Wiemy, że inwestowanie w kompetencje pracowników, doskonalenie procesów oraz wdrażanie nowoczesnych rozwiązań wpływa na jakość pracy, co w dłuższej perspektywie przekłada się na pozycję firmy na rynku i jej zdolność do przyciągania najlepszych talentów.

Jako kluczowe kierunki, które planujemy rozwijać, w wyniku analizy istotności oraz dialogów z pracownikami wskazano pięć obszarów celów:

- Rozwój Kompetencji Pracowników poprzez rozwój pracowników w różnych obszarach, dalszy rozwój kadry zarządzającej, tworzenie indywidualnych planów rozwojowych.
- Zwiększanie zaangażowania pracowników – poprawa warunków socjalnych, integracje, konkursy, poprawa komunikacji, badania opinii pracowników itd.
- Identyfikacje i rozwój talentów i sukcesorów – identyfikacja talentów i sukcesorów, program rozwojowy dla talentów, staże.
- Zapewnienie jasnych oczekiwań i systematycznej oceny pracowników – wprowadzenie oceny okresowej, szkolenia z feedbacku dla menedżerów, kalibracja oceny w organizacji.
- Transparentność systemu wynagrodzeń – wartościowanie stanowisk, wdrożenie wymagań dyrektywy unijnej, weryfikacja systemów premiowych, aktualizacja Regulaminu wynagradzania.

Przedstawione wyżej cele chcemy zrealizować do połowy 2026 roku i kontynuować w latach kolejnych.

Tabela poniżej prezentuje zidentyfikowane negatywne wpływy oraz cele GK PGF ograniczające ich skutki.



TEMAT	PODTEMAT	OPIS NEGATYWNEGO WPŁYWU	CELE
S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.2 Czas pracy	System zmianowy powodujący niezadowolenie pracowników.	W 2025 roku będziemy kontynuować edukację prozdrowotną w naszej organizacji. Planujemy skupić się na temacie „Jak dbać o zdrowie w trybie pracy zmianowej?”.
S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.3 Odpowiednie płace	Rosnące oczekiwania wobec wydajności pracy wynikające z rosnących kosztów pracowniczych – ciągłe zwiększanie wynagrodzenia minimalnego powoduje potrzebę wzrostu wydajności.	W 2025 roku planujemy wdrożenie bilansu kompetencji i wartościowania stanowisk zgodnie z wymogami dyrektywy. Będą też przeprowadzone pomiary wydajności, na podstawie których zostaną zaktualizowane normy w logistyce.
S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.4 Dialog społeczny (dialog z pracownikami)	Brak pełnego uwzględniania opinii/potrzeb pracowników przez firmę.	Bardzo poważnie podchodzimy do badania opinii pracowniczej i na jego podstawie wprowadzamy zmiany w organizacji. W 2025 roku planujemy remont pomieszczeń socjalnych, spotkania integracyjne dla pracowników, udostępnienie na prywatne telefony i komputery możliwości zarządzania wszystkimi dostępnymi benefitami.
S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.8 Bezpieczeństwo i higiena pracy	Możliwe negatywne skutki dla zdrowia pracowników wynikające z długotrwałego systemu pracy zmianowej. Zapewnienie ciągłości dostaw wymaga pracy w systemie 24/7, dlatego pracownicy magazynowi wykonują pracę na zmiany, co może mieć negatywny wpływ na zdrowie pracowników.	W 2025 roku kontynuujemy edukację prozdrowotną w GK PGF. Planujemy skupić się na temacie „Jak dbać o zdrowie w trybie pracy zmianowej?”.
S.1.2. Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich	S.1.1.5 Różnorodność	Przyjmujemy jako zasadę równość szans dla wszystkich, identyfikujemy luki i w przypadku stwierdzonych odchyleń podejmujemy działania.	Chcemy zwiększyć odsetek kobiet na najwyższych stanowiskach w PGF S.A. poprzez: <ul style="list-style-type: none"> • wprowadzenie procesu zarządzania talentami, • planowanie sukcesji, • aktywne zachęcanie kobiet do zmian ról.

Poziom realizacji celów monitorowany jest kwartalnie. Postępy w realizacji celów określone są na podstawie cyklicznych podsumowań i raportów w zależności od danego celu. Wskazane zostały również ryzyka, które – podobnie jak negatywne wpływy – chcielibyśmy ograniczyć. W poniższej tabeli przedstawione zostały ryzyka i wskazane do nich cele.

TEMAT	PODTEMAT	OPIS RYZYKA	CEL
S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.1. Bezpieczeństwo zatrudnienia	<p>OPR – utrata pracowników, wysoka rotacja pracowników, ograniczenia w pozyskiwaniu wykwalifikowanych pracowników</p> <p>PR – negatywne postrzeganie jako pracodawcy, długoterminowa utracona pozycja wiarygodnego pracodawcy; zmiany prawne – wzrost minimalnego wynagrodzenia</p> <p>FIN – pogorszenie efektywności, wyższy koszt zatrudnienia pracowników</p>	<p>W 2025 roku będziemy podejmować działania mające na celu zmniejszenie rotacji ze szczególnym uwzględnieniem dobrowolnej między innymi poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> • poprawę procesu onboardingu, • wprowadzenie Akademii PGF, • planowanie sukcesji, • zarządzanie talentami. <p>Dodatkowo będziemy prowadzić działania employer brandingowe w celu budowania wizerunku Polskiej Grupy Farmaceutycznej jako atrakcyjnego pracodawcy.</p>
S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.3 Odpowiednie płace	<p>FIN – zmiany prawne – wzrost płac, wyższy koszt zatrudnienia pracowników</p> <p>OPR – nieadekwatne płace vs rynek i oczekiwania, w konsekwencji niska jakość pracowników, zwiększona rotacja</p>	<p>W 2025 roku planujemy uporządkować politykę wynagradzania, dostosowując ją do Dyrektywy dotyczącej równości wynagrodzeń.</p>

S1-6 Charakterystyka pracowników jednostki

Struktura zatrudnienia

LICZBA PRACOWNIKÓW W PODZIALE NA PŁEĆ – PODZIAŁ NA UMOWY					
	Kobiety	Mężczyźni	Pozostali	Nie ujawniono	RAZEM
Liczba pracowników	1130	656	0	0	1786
Liczba pracowników – umowa na czas nieokreślony	911	476	0	0	1387
Liczba pracowników – umowa na czas określony	219	180	0	0	399

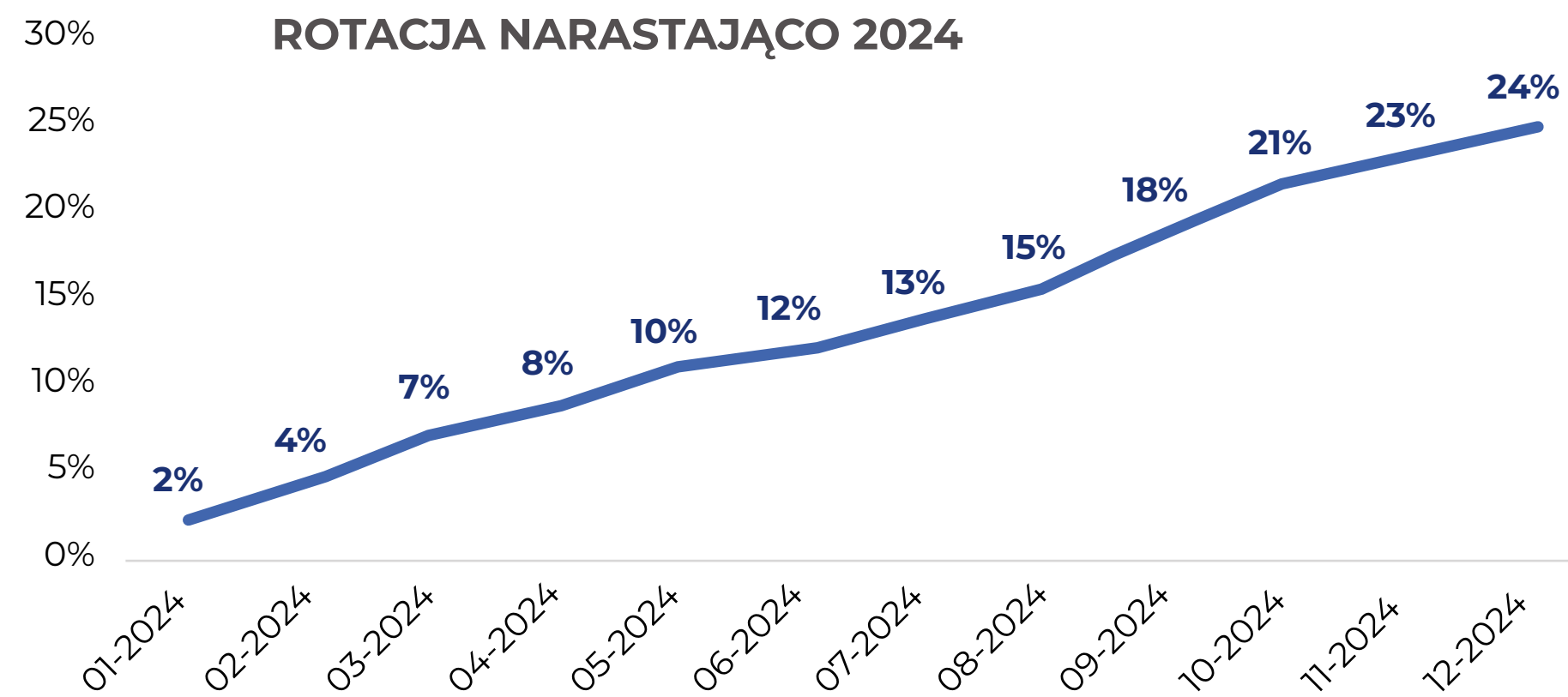
LICZBA PRACOWNIKÓW W PODZIALE NA PŁEĆ – PODZIAŁ NA ETATY					
	Kobiety	Mężczyźni	Pozostali	Nie ujawniono	RAZEM
Liczba pracowników, którym nie gwarantuje się godzin pracy	0	0	0	0	0
Liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy	1038	617	0	0	1 655
Liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy	92	39	0	0	131

Metodyka: Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, stan na dzień 31.12.2024. Dane są przedstawione w przeliczeniu na osoby. Wszyscy nasi pracownicy pracują w Polsce, w związku z tym w tabeli nie ma uwzględnionego podziału na kraje. Informacje na temat płci pozyskiwane są z numeru PESEL.

LICZBA OSÓB ŚWIADCZĄCYCH PRACĘ NA PODSTAWIE UMÓW CYWILNYCH, W PODZIALE NA PŁEĆ					
	Kobiety	Mężczyźni	Pozostali	Nie ujawniono	RAZEM
Liczba pracowników	111	94	0	0	205

Metodyka: Liczba osób, stan na dzień 31.12.2024. Dane są przedstawione w przeliczeniu na osoby. Wszyscy nasi pracownicy pracują w Polsce, w związku z tym w tabeli nie ma uwzględnionego podziału na kraje. Informacje na temat płci pozyskiwane są z numeru PESEL.

Rotacja



Metodyka: Rotacja dotyczy pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w 2024 roku. Dane zostały policzone w sposób: liczba osób, które odeszły/liczba pracowników w okresie. Rotacja została przeliczona dla każdego miesiąca i dodana narastająco. Liczba osób, które odeszły w 2024 roku, wynosiła 454 i w większości były to zwolnienia z inicjatywy pracownika.

S1-7 Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki

LICZBA PRACOWNIKÓW AGENCJI PRACY TYMCZASOWEJ W PODZIALE NA PŁEĆ					
	Kobiety	Mężczyźni	Pozostali	Nie ujawniono	RAZEM
Liczba osób	303	183	0	0	486

Metodyka: Liczba osób zatrudnionych, stan na dzień 31.12.2024. Dane są przedstawione w przeliczeniu na osoby. Wszyscy wykonują zadania w Polsce, w związku z tym nie ma uwzględnionego podziału na kraje w tabeli. Nie występuje u nas sezonowość wpływająca znacząco na zatrudnienie pracowników z agencji pracy. Informacje na temat płci pozyskiwane są z kwestionariusza zatrudnienia.

LICZBA OSÓB SAMOZATRUDNIONYCH W PODZIALE NA PŁEĆ					
	Kobiety	Mężczyźni	Pozostali	Nie ujawniono	RAZEM
Liczba osób	5	32	0	0	37

Metodyka: Liczba osób samozatrudnionych, stan na dzień 31.12.2024. Dane są przedstawione w przeliczeniu na osoby. Wszystkie osoby realizują zadania w Polsce, w związku z tym w tabeli nie ma uwzględnionego podziału na kraje. Zadania osób samozatrudnionych są zróżnicowane i zależą od bieżących potrzeb firmy w różnych obszarach działalności. Informacje na temat płci pozyskiwane są na podstawie oświadczenia ustnego osób samozatrudnionych.

S1-8 Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego

W 2024 roku w Grupie nie funkcjonowały układy zbiorowe. Działa natomiast Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność”.

Pracownicy zrzeszeni w Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność”:

- 95 osób (7% pracowników) w Polskiej Grupie Farmaceutycznej S.A.
- 9 osób (16% pracowników) w Polskiej Grupie Farmaceutycznej APTEKARZ sp. z o.o.

Grupa PGF kładzie duży nacisk na przestrzeganie praw pracowniczych, w tym prawa do wolności zrzeszania się. Uznajemy i wspieramy prawo naszych pracowników do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych oraz innych organizacji pracowniczych. Zapewniamy otwarty dialog, który jest kluczowy dla budowania zdrowego i zrównoważonego środowiska pracy. Zapewniamy otwarty dialog. Regularnie organizujemy spotkania z przedstawicielami związków zawodowych, aby omawiać kwestie związane z warunkami pracy, wynagrodzeniami oraz innymi istotnymi sprawami.

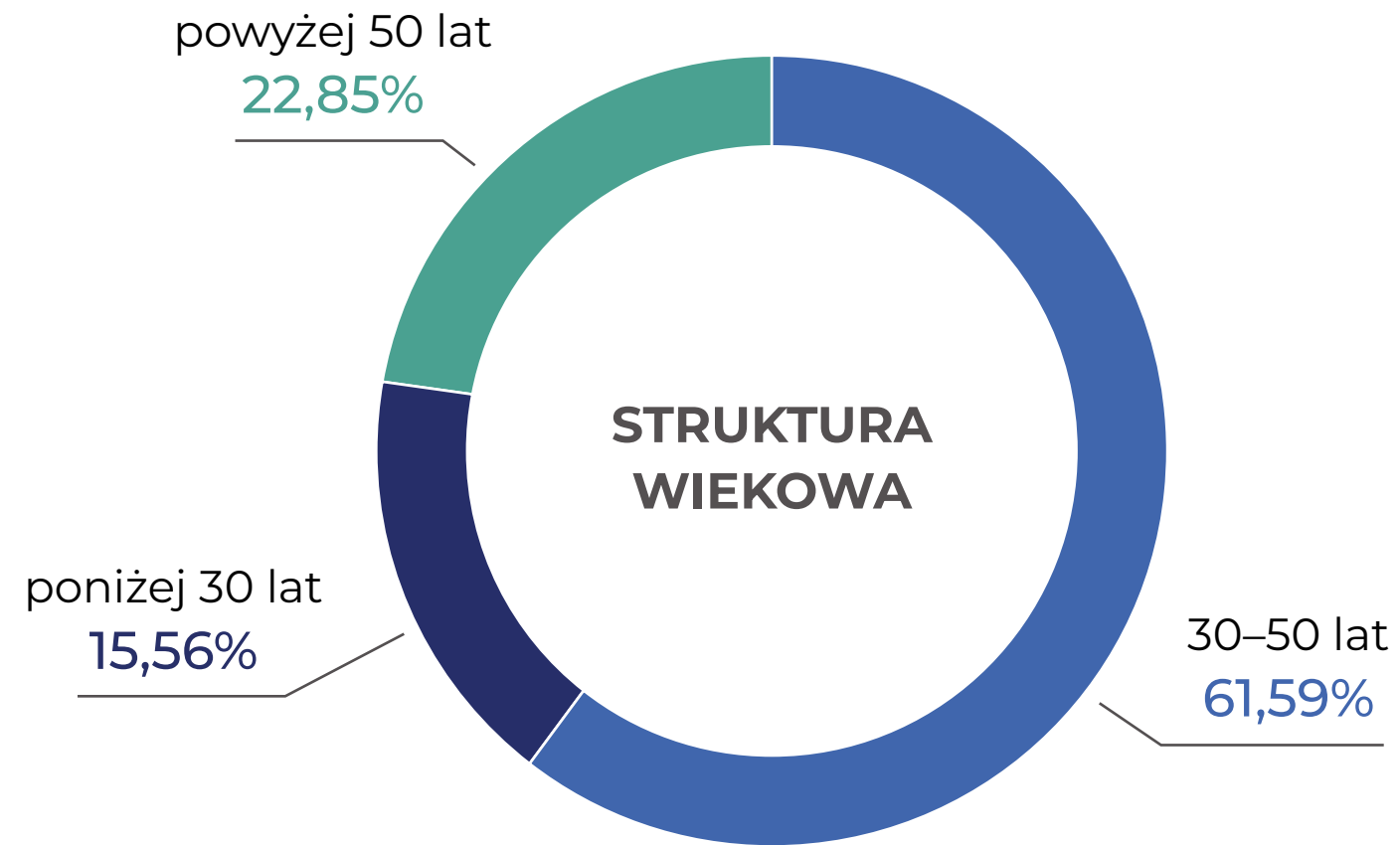
Chronimy prawa pracowników: gwarantujemy, że żaden pracownik nie będzie dyskryminowany ani represjonowany z powodu przynależności do związku zawodowego. Wspieramy organizację związkową. Na potrzeby jej działalności udostępniliśmy pomieszczenie, sprzęt komputerowy, skrzynkę e-mail oraz tablicę do wywieszania komunikacji związkowej.

S1-9 Mierniki różnorodności

KADRA KIEROWNICZA W PODZIALE NA PŁEĆ – WSZYSCY PRACOWNICY				
	Kobiety	Mężczyźni	Pozostali	Nie ujawniono
Zarząd	0	3	0	0
Kadra kierownicza wyższego szczebla	5	8	0	0
Kadra kierownicza średniego szczebla	39	48	0	0
Kadra kierownicza niższego szczebla	123	81	0	0

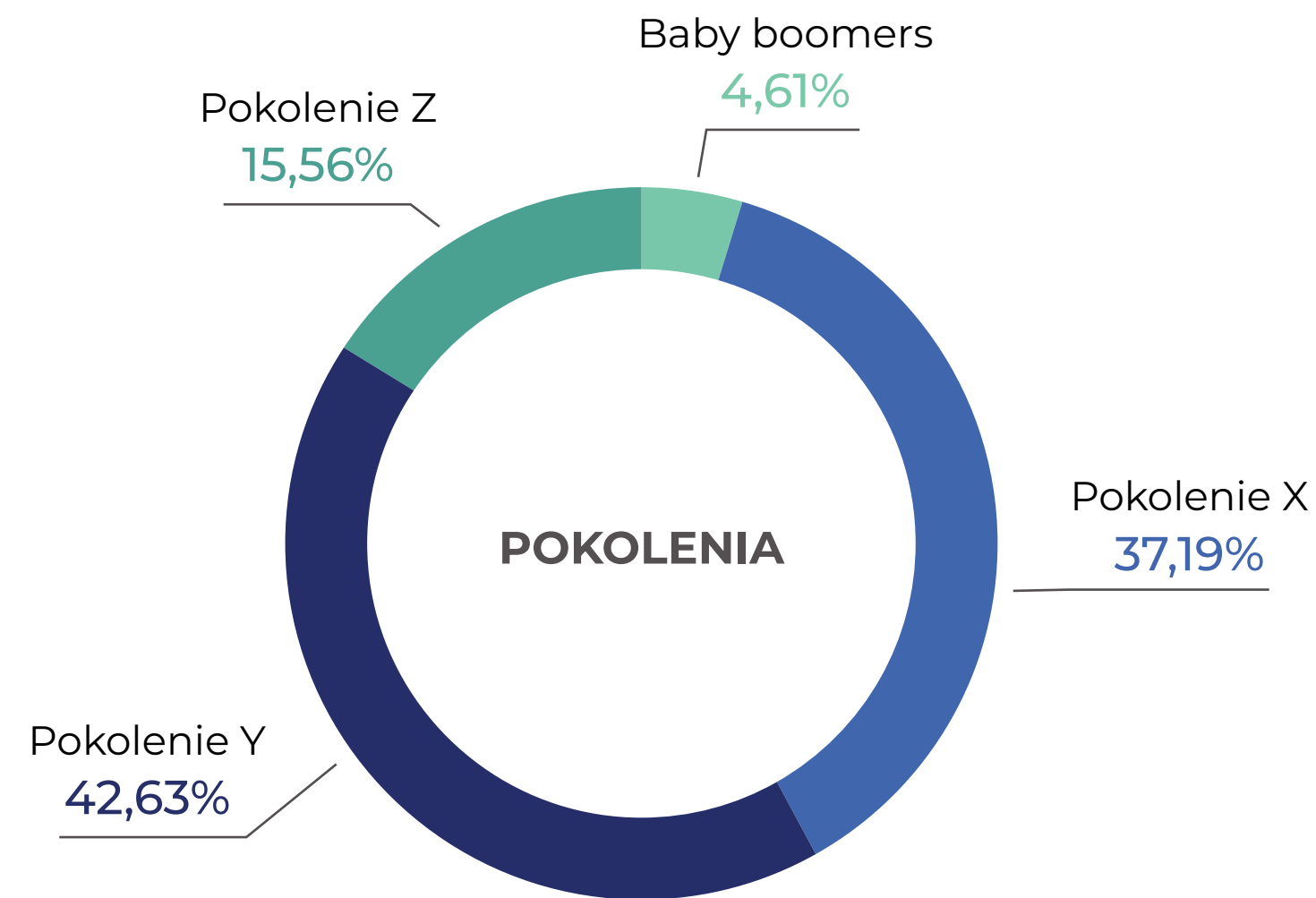
Metodyka: Uwzględniono łączną liczbę osób będących własnymi zasobami pracowniczymi (S1-6 i S1-7).

Struktura wiekowa pracowników zatrudnionych na umowę o pracę



Metodyka: Dotyczy wszystkich pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę, stan na 31.12.2024.

Pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę w podziale na pokolenia



Metodyka: Dotyczy wszystkich pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę, stan na 31.12.2024.

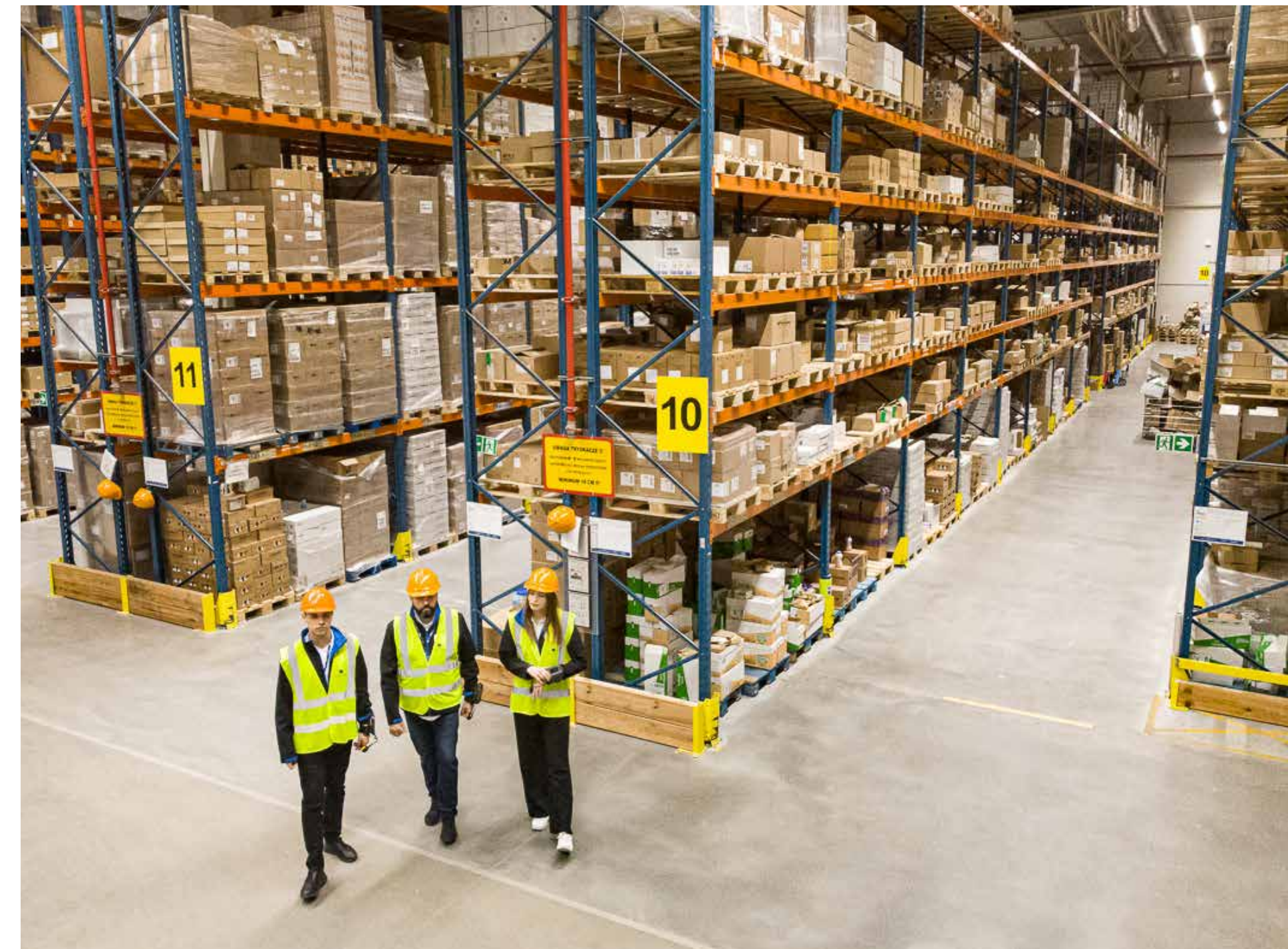
Pokolenia:
1946–1964 Baby boomers,
1965–1979 Pokolenie X,
1980–1994 Pokolenie Y,
1995–2012 Pokolenie Z.

S1-10 Adekwatna płaca

Zgodnie z polskim prawem wszyscy nasi pracownicy otrzymują wynagrodzenie podstawowe równe płacy minimalnej lub wyższe. Dodatkowo wypłacamy wynagrodzenie o charakterze zmiennym, co sprawia, że finalnie nasze wynagrodzenia są wyższe niż płaca minimalna.

S1-11 Ochrona socjalna

- Wszyscy pracownicy zgodnie z polskim prawem są objęci ochroną przed utratą pracy w okresie 4 lat przed emeryturą oraz w trakcie ciąży. Mają prawo do wypłaty wynagrodzenia chorobowego w trakcie zachorowania. Otrzymują płatne urlopy związane z rodzicielstwem. Polska Grupa Farmaceutyczna dodatkowo oferuje benefit w postaci paczek dla nowo narodzonych dzieci pracowników.
- Pracownicy w przypadku zakończenia współpracy przez pracodawcę mają możliwość starać się o zasiłek dla bezrobotnych oraz otrzymują od 2 do 3 dni na szukanie pracy. Dodatkowo pracownik ma możliwość skorzystać ze wsparcia psychologa, prawnika oraz doradcy finansowego. W spółkach Dospiro, Medezin i TDF pracownik otrzymuje wsparcie w zakresie tworzenia CV i przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej.
- Zgodnie z polskim systemem emerytalnym w momencie osiągnięcia przez kobiety 60 lat, a w przypadku mężczyzn 65 lat zgodnie z prawem pracownicy mogą przejść na płatną emeryturę. Pracownicy otrzymują odprawę emerytalną oraz dodatkowy benefit w postaci paczki dla emeryta. W przypadku wyrażenia przez pracownika chęci dalszej współpracy firma udostępnia taką możliwość z dostosowaniem wymiaru czasu pracy. Nasi emeryci mogą dalej korzystać z wybranych benefitów dostępnych w firmie.
- Pracownicy mają możliwość wnioskowania o wsparcie w trudnych sytuacjach życiowych. Mogą otrzymać wsparcie finansowe oraz dostosować swój tryb pracy, jeśli występuje taka konieczność i możliwość.



S1-12 Osoby z niepełnosprawnościami

OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI					
	Kobiety	Mężczyźni	Pozostali	Nie ujawniono	RAZEM
Liczba osób z niepełnosprawnościami	53	21	0	0	74
Liczba pracowników	1130	656	0	0	1786
% osób z niepełnosprawnościami wśród kadry pracowniczej	5%	3%	0	0	4%

Metodyka: Dane dotyczą liczby pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, stan na 31.12.2024. Dane są przedstawione w przeliczeniu na osoby.

Główne działania dotyczące kwestii zatrudniania osób z niepełnosprawnościami i zapewniania im godnych warunków pracy zostały opisane w sekcji S1-4.

S1-13 Mierniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności

LICZBA GODZIN SZKOLENIOWYCH W 2024 ROKU	
	Liczba godzin szkoleniowych
Kobiety	3 505,00
Mężczyźni	2 638,00
Bark danych	5 788,00
RAZEM	11 931,00

4,75
Średnia
liczba godzin
szkoleniowych
przypadająca
na osobę

Metodyka: Uwzględniono łączną liczbę osób będących własnymi zasobami pracowniczymi (S1-6 i S1-7). Dane na temat liczby szkoleń pozyskane są z ewidencji szkoleń prowadzonych przez osoby zajmujące się tym obszarem.

Ocena Pracownicza

89% pracowników zatrudnionych na umowę o pracę było objętych w roku raportowym systemem regularnej oceny wyników pracy.

Ocena pracy Pracowników w PGF S.A. jest procesem wielowymiarowym. Każdy z pracowników Spółki ma przypisane cele ilościowe (KPI) w zależności od rodzaju stanowiska – miesięczne, kwartalne lub roczne. Cele mają zdefiniowane mierniki efektywności i wagę. Kolejną częścią oceny okresowej jest bilans kompetencji – ocena zachowań i postaw spójnych z Modelem wartości PGF S.A. oraz kompetencji merytorycznych (wiedzy i umiejętności kluczowych na stanowisku). Zdefiniowany w ten sposób system oceny okresowej umożliwia powiązanie kompetencji pracowników z polityką wynagradzania. Równocześnie proces systematycznego monitorowania efektów pracy oraz poziomu kluczowych dla organizacji kompetencji pozwala na planowanie działań rozwojowych, powiązanych z celami i potrzebami biznesowymi firmy.

W procesie oceny udział bierze pracownik i jego bezpośredni przełożony.

Krok 1: zakontraktowanie celów (KPI) z pracownikiem.

Krok 2: samoocena pracownika – KPI, bilans kompetencji (wdrożenie 2024/2025).

Krok 3: ocena przełożonego – KPI, bilans kompetencji (wdrożenie 2024/2025).

Krok 4: spotkanie pracownika z przełożonym mające na celu podsumowanie osiągnięć, podsumowanie bilansu kompetencji ogólnofirmowych i stanowiskowych, wypracowanie celów i planu rozwoju na kolejny okres rozliczeniowy.

Proces oceny pracownika kończy się stworzeniem indywidualnego planu rozwoju dla pracownika opartego o koncepcję 70-20-10.

Bilans kompetencji uwzględniony w procesie oceny okresowej pracowników pozwala na zdefiniowanie kluczowych pracowników oraz talentów – pracowników z największym potencjałem, a także wskazanie sukcesorów funkcji menedżerskich i specjalistycznych. Tym sposobem dbamy o płynność zatrudnienia i monitorujemy ryzyka związane z obsadzeniem kluczowych funkcji.

Transparentny i zaplanowany proces pełni również funkcję komunikacyjną wobec pracowników z perspektywami rozwojowymi na stanowiskach. Jest to możliwe dzięki sprofilowaniu każdego stanowiska pod względem kompetencji na kilku poziomach zaawansowania. Naszą wartością jest rozwój, dlatego chcemy, aby PGF był dla każdego pracownika miejscem, które wspiera ambicje zawodowe i pozwala na systematyczny rozwój kompetencji. Dzięki bilansowi kompetencji pracownik ma możliwość zdefiniowania poziomu kompetencji, wskazania priorytetowych obszarów rozwoju i umiejscowienia się na określonym poziomie rozwoju zawodowego.

S1-14 Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy

Bierzemy odpowiedzialność za pracowników i osoby niebędące pracownikami- systemem BHP objęte jest 100% pracowników stanowiące własne zasoby pracownicze Grupy. W 2024 roku w Grupie nie wystąpiły zgony w pracy, nie zostały zgłoszone złe stany zdrowia związane z pracą (zgodne z wykazem chorób zawodowych MOP). Łącznie miało miejsce 14 wypadków, z czego dwa nie były związane z pracą. Poniżej przedstawiono dane dotyczące wypadków w poszczególnych spółkach Grupy. Wszystkie zdarzenia miały charakter lekki.

LICZBA URAZÓW W PRACY – PGF SP. Z O.O. W ŁOMŻY	
Rodzaj	Lp.
Liczba wypadków w pracy związanych z pracą	1
Liczba wypadków w pracy niezwiązanych z pracą	0
Liczba wypadków podczas pracy zdalnej	0

LICZBA URAZÓW W PRACY – PGF S.A.	
Rodzaj	Lp.
Liczba wypadków w pracy związanych z pracą	11
Liczba wypadków w pracy niezwiązanych z pracą	2
Liczba wypadków podczas pracy zdalnej	0

Metodyka: Dane wskaźnikowe zostały przeliczone za 2024 rok dla poszczególnych spółek. Dane dotyczą osób będących pracownikami. Zgodnie z informacją pozyskaną od Agencji Pracy Tymczasowym w roku raportowym nie odnotowano wypadków wśród osób niebędących pracownikami.

WSKAŹNIK URAZÓW ZWIĄZANYCH Z PRACĄ – PGF SP. Z O.O. W ŁOMŻY	
Wskaźniki	Wzór
Liczba przypadków urazów związanych z pracą	9,77

WSKAŹNIK URAZÓW ZWIĄZANYCH Z PRACĄ – PGF S.A.	
Wskaźniki	Wzór
Liczba przypadków urazów związanych z pracą	4,57

LICZBA DNI STRACONYCH W WYNIKU WYPADKÓW	
Spółka	Liczba dni
POLSKA GRUPA FARMACEUTYCZNA SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ	95
POLSKA GRUPA FARMACEUTYCZNA SPÓŁKA AKCYJNA	778
Suma końcowa	873

S1-15 Mierniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym

Wszyscy Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę mają możliwość korzystania z urlopów ze względów rodzinnych niezależnie od płci, zgodnie z przepisami prawa polskiego.

ODSETEK PRACOWNIKÓW UPRAWNIONYCH DO KORZYSTANIA Z URLOPU ZE WZGLĘDÓW RODZINNYCH		
	Kobiety	Mężczyźni
Liczba pracowników, którzy skorzystali z przynajmniej 1 dnia urlopu ze względów rodzinnych	341	96
Liczba pracowników uprawnionych	1130	656
% pracowników, którzy skorzystali z urlopów rodzinnych	30%	15%

Łączny odsetek pracowników, którzy skorzystali z urlopów ze względów rodzinnych wynosi 24%

Metodologia: liczba pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, którzy skorzystali z przynajmniej 1 dnia urlopu ze względów rodzinnych do liczby pracowników uprawnionych. Pracownikami uprawnionymi są wszystkie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę. Stan na dzień 31.12.2024

S1-16 Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)

Luka płacowa

Nieskorygowana luka płacowa w Grupie Polska Grupa Farmaceutyczna S.A. za 2024 rok wyniosła 12,20%. Wynika to z dużego zróżnicowania pod względem odpowiedzialności stanowiskowych i pełnionych funkcji przez naszych pracowników.

Skorygowana luka płacowa w 2024 dla GK PGF (bez GK TDF) wyniosła 1,6% w średniej różnicy w wynagrodzeniu pracowników płci męskiej i żeńskiej. Badanie zostało przeprowadzone w spółkach Polska Grupa Farmaceutyczna S.A., Polska Grupa Farmaceutyczna sp. z o.o., Polska Grupa Farmaceutyczna Aptekarz sp. z o.o., Medicinae sp. z o.o. Regularnie monitorujemy lukę płacową w organizacji. Badamy wszelkie podejrzenia dyskryminacji płacowej. Dokonujemy należytej staranności, aby w naszej organizacji nie było żadnej dyskryminacji płacowej, nie tylko ukierunkowanej na płeć.

Metodyka: Luka płacowa nieskorygowana liczona była wg wzoru: średni poziom stawki godzinowej brutto pracowników (mężczyzn) – średni poziom stawki godzinowej brutto pracowników (kobiet) / średni poziom stawki godzinowej brutto pracowników (mężczyzn). Dane dotyczą pracowników zatrudnionych w oparciu o umowy o pracę. Średnie stawki godzinowe (zgodnie z przesłaną metodologią) uwzględniają wynagrodzenie brutto pracowników za 2024 rok łącznie ze składnikami zmiennymi i benefitami oraz z premiami wypłaconymi w 2024 roku.

Luka płacowa skorygowana została obliczona tak samo jak luka nieskorygowana, ale na poszczególnych poziomach zwartościowanych stanowisk. Następnie główny wskaźnik liczony był jako średnia ważona ze wskaźników dla stanowisk na poziomach po wartościowaniu.

Współczynnik wynagrodzeń

Stosunek rocznego całkowitego wynagrodzenia za 2024 rok najlepiej opłacanej osoby w Grupie do mediany rocznego całkowitego wynagrodzenia wszystkich pracowników (z wyłączeniem najwyżej opłacanej osoby) wynosi: 18,13.

W 2024 roku dokonaliśmy przeglądu oraz zrealizowaliśmy wartościowanie stanowisk w Grupie. Zrobiliśmy to, współpracując z platformą zajmującą się zarządzaniem wynagrodzeniami. Tworzymy siatki płac oraz wyceny kompetencji na stanowiskach.

Metodyka: Dane dotyczą pracowników zatrudnionych w oparciu o umowy o pracę. Współczynnik rocznego całkowitego wynagrodzenia obliczony został na podstawie wzoru: roczne łączne wynagrodzenie najlepiej zarabiającej osoby w jednostce/mediana rocznego łącznego wynagrodzenia pracownika (z wyłączeniem najlepiej zarabiającej osoby).

Regulamin wynagradzania

Nasza polityka wynagradzania ma na celu tworzenia solidnej, zrównoważonej i sprawiedliwej struktury płac, która nie tylko wynagradza umiejętności i osiągnięcia, poziom odpowiedzialności, wpływ na biznes, lecz także umożliwia dzielenie się z pracownikami osiąganymi zyskami. Chcemy tworzyć miejsce pracy, w którym każdy ma wpływ na osiągnięte wyniki, czuje się częścią i dlatego w przypadku przekraczania oczekiwanych rezultatów przeznaczamy więcej na funduszy na wypłaty premii czy nagród.

W Polskiej Grupie Farmaceutycznej mamy wdrożony regulamin wynagradzania, który został uzgodniony z funkcjonującą u nas organizacją związkową, a wszystkie zmiany aktualizujemy na bieżąco. Regulamin dostępny jest dla naszych pracowników online i w dziale HR.

Naszym założeniem jest brak dyskryminacji płacowej, gwarantujemy równość płac między płciami. Promujemy różnorodność na wszystkich poziomach naszej organizacji.

S1-17 Incydenty, skargi i poważny wpływ na przestrzeganie praw człowieka

Całkowita liczba przypadków dyskryminacji zgłoszonych w okresie sprawozdawczym:

1 zgłoszenie

Całkowita liczba przypadków molestowania zgłoszonych w okresie sprawozdawczym:

0 zgłoszeń

Liczba skarg złożonych za pośrednictwem kanałów zgłaszania wątpliwości przez osoby należące do własnych zasobów pracowniczych jednostki:

9 skarg,
z czego 7 skarg Grupa zidentyfikowała jako skargi związane z pracą

Liczba skarg złożonych do krajowych punktów kontaktowych dla przedsiębiorstw wielonarodowych OECD:

0 skarg

Kwota istotnych grzywien, kar i odszkodowań za szkody wynikające z naruszeń dotyczących czynników społecznych i praw człowieka:

0 PLN

Liczba poważnych naruszeń praw człowieka i incydentów związanych z własnymi pracownikami:

0 naruszeń

Liczba poważnych naruszeń praw człowieka i incydentów związanych z własnymi pracownikami, które stanowią przypadki nieprzestrzegania Wytycznych ONZ i Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych:

0 naruszeń

Łączna kwota grzywien, kar i odszkodowań za szkody powstałe w wyniku incydentów:

0 PLN

ESRS S2 Pracownicy w łańcuchu wartości

S2 SBM-2 Interesy i opinie zainteresowanych stron

S2 SBM-3 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i modelem biznesowym

S2-2 Procesy współpracy z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości w zakresie wpływów

S2-1 Polityki związane z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości

W ramach analizy podwójnej istotności nie potwierdzono istotnych ryzyk ani szans związanych z pracownikami w łańcuchu wartości.

W tym samym procesie zidentyfikowano wpływy w następujący sposób i w zakresie jak niżej.

- Oceniamy, że każda firma posiadająca dostawców i poddostawców w Europie i też, w szczególności, poza nią powinna traktować kwestie pracowników w ŁW jako istotną. Wśród naszych kontrahentów są dostawcy spoza Europy. Analizując potencjalny wpływ GK PGF uwzględniliśmy wszystkie ogniwa ujęte w naszym modelu biznesowym – struktura przedstawiona w Rozdziale 1 [SBM-1].
- Istotny wpływ: możemy mieć potencjalnie wpływ na wystąpienia niepożądanych działań w regionach produkcji składników do leków, w regionach poza UE – nie możemy wykluczyć naszego wpływu, ponieważ otrzymujemy dostawy z całego świata. Rozdzielenie ujawnienia na podtematy i dokonanie oceny ilościowej wg wiedzy posiadanej w 2024 rok nie jest możliwe – zgodnie z przepisami przejściowymi Dyrektywy przyjmujemy ocenę jakościową, uznając temat jako istotny.
- Przeprowadziliśmy ocenę istotności wpływów na pracowników w łańcuchu wartości – przyjęliśmy, iż dotkliwość ewentualnych nieprawidłowości w relacjach nasz dostawca/ odbiorca a jego pracownicy należy ocenić jako potencjalnie wysoką. W szczególności oceny tej dokonaliśmy opierając się na wytycznych OECD i ONZ. Wpływy ocenialiśmy wiedząc, iż posiadamy relacje biznesowe, dokonujemy transakcji z dostawcami/ odbiorcami co sprawia, że wpływamy na działalność kontrahentów, a tym samym na ich pracowników. Jednocześnie nie byliśmy uczestnikami żadnych wspólnych przedsięwzięć ani nie tworzyliśmy spółek celowych.
- Bardzo trudno jest nam obecnie ocenić prawdopodobieństwo wystąpienia nieprawidłowych zachowań dostawców i poddostawców, ponieważ nie zbieramy informacji od nich na temat pracowników ani ich wewnętrznych praktyk i polityk powiązanych z zarządzaniem w obszarze społecznym.

INFORMACJE DOTYCZĄCE KWESTII SPOŁECZNYCH ESRS S2 PRACOWNICY W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

Nasze działania w roku raportowym nie koncentrowały się na pozyskiwaniu danych z ŁW w zakresie prawidłowo realizowanych funkcji społecznych. Podejmowane w tym zakresie działania w obszarze E wskazywały na nieprzygotowanie firm do zbierania i przekazywania danych w zakresie środowiskowym, co pozwala przypuszczać, iż również w innych obszarach byłoby to analogiczne.

→ Ponadto w pierwszym roku raportowym nasze zasoby skierowaliśmy na pozyskanie danych od interesariuszy na temat naszych wpływów (Rozdział 1 [SBM-2]) oraz zapisanie Kodeksu Etycznego dla Dostawców i działania zmierzające do potwierdzania współpracy w ramach tego dokumentu. Innych działań w zakresie pozyskiwania danych z ŁW Grupa nie zrealizowała.

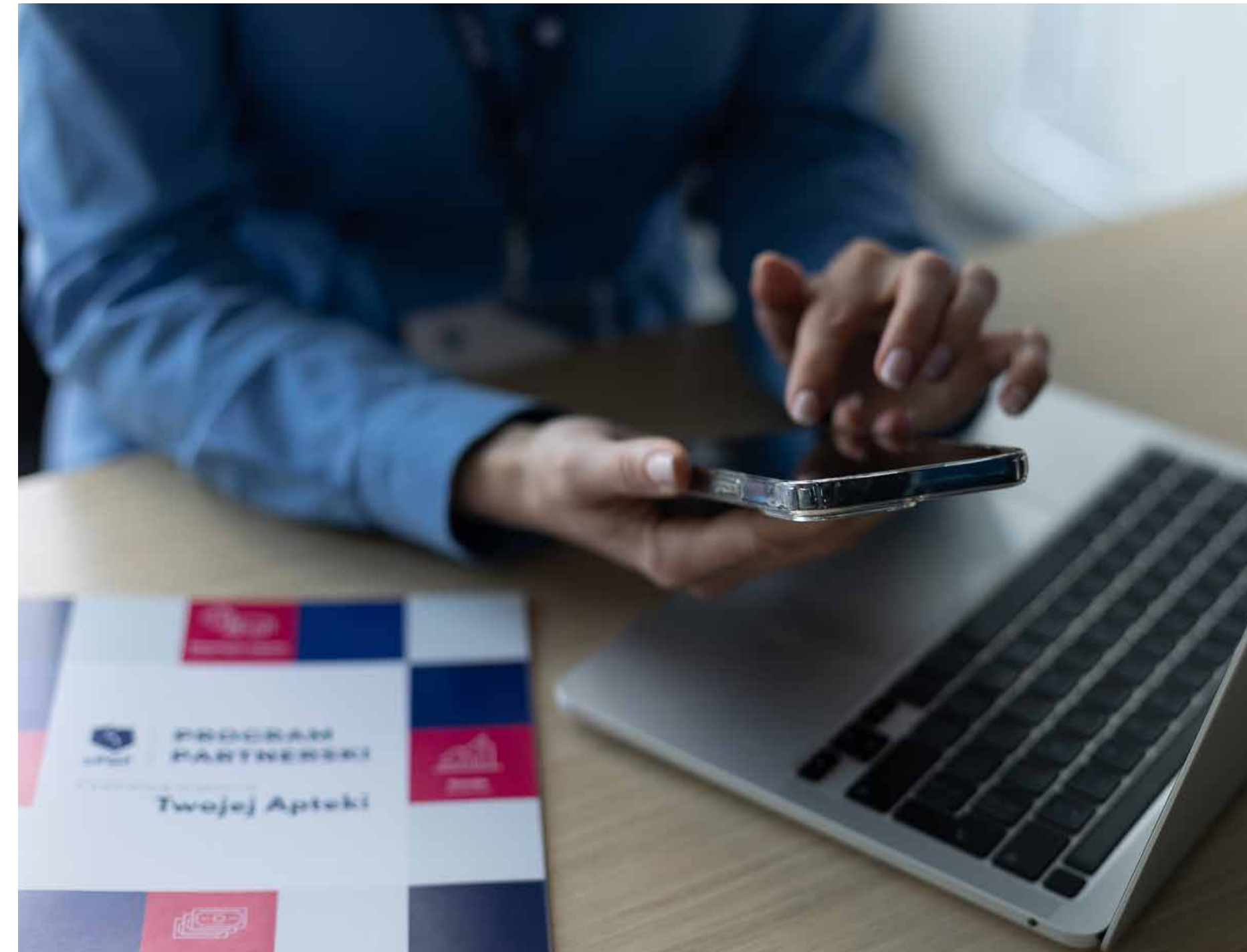
Wdrożony w 2024 Kodeks Etyczny dla Dostawców został podpisany przez naszych 49 dostawców, a w 2025 roku rozszerzamy zakres współpracy w oparciu o wymieniony kodeks o kolejnych kontrahentów. Dokument ten zawiera m.in. zobowiązania do:

- poszanowania ochrony konkurencji
- przeciwdziałania korupcji
- przeciwdziałania konfliktowi interesów
- przestrzegania praw człowieka i bezpiecznych warunków pracy
- dbania o ochronę środowiska
- zgłaszania naruszeń

jako naszych oczekiwań w stosunku do współpracy z dostawcami.

Dokument potwierdza też możliwość weryfikacji wzajemnych uzgodnień poprzez przeprowadzenie audytu w siedzibie dostawcy.

Działania, mierniki, cele i plany GK PGF dla części S2 zostały zagregowane w rozdziale 1 Raportu w części [MDR-P], [MDR-A], [MDR-M], [MDR- T]



S2-3 Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości

S2-4 Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości oraz skuteczność tych działań

S2-5 Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami

Kolejnym działaniem, które przyjęliśmy, aby minimalizować negatywne skutki potencjalnych wpływów naszego biznesu na pracowników w łańcuchu wartości, jest przystosowanie się GK PGF do wymogów prawa w zakresie ochrony sygnalistów.

Realizujemy to poprzez udostępnioną platformę zgłoszeń dla sygnalistów. Nie mamy bezpośredniego kontaktu z pracownikami z łańcucha wartości. Nie przeprowadziliśmy kampanii informacyjnej ani nie przystosowaliśmy formalnie zapisów procedury w zakresie prowadzenia zewnętrznych zgłoszeń. Jednocześnie istniejąca procedura i nasze doświadczenie w tym procesie pozwoliłyby na zabezpieczenie ewentualnych zgłoszeń i ochronę sygnalisty z zewnątrz organizacji. Link jest dostępny dla każdego, kto wchodzi na naszą stronę internetową. Gdyby pracownik z łańcucha dostaw miał taką potrzebę, zgłoszenie jest możliwe. W roku raportowym nie było jednak zgłoszeń od omawianej grupy pracowników.

- Procedura zgłaszania naruszeń zawiera zapisy w zakresie postępowań wynikających ze zgłoszeń pracowników własnych. W 2025 roku zostanie skorygowana w zakresie prowadzenia takich spraw w przypadku zgłoszeń pracowników z łańcucha wartości.
- Nie mamy również wystawionych na stronie internetowej materiałów edukacyjnych i informacyjnych dla pracowników w łańcuchu wartości o przeciwdziałaniu mobbingowi, dyskryminacji i korupcji oraz o możliwości korzystania z portalu do zgłaszania nieprawidłowości. Traktujemy to jako lukę we wsparciu omawianej grupy pracowników i zakładamy uzupełnienie wraz z aktualizacją zapisów procedury.

PLANY 2025–2026: pozyskiwanie wiedzy na temat pracowników w łańcuchu wartości poprzez rozszerzenia wdrożenia Kodeksu Etycznego dla Dostawców, aktualizację procedury naruszania zgłoszeń, wprowadzenie materiałów informacyjno-edukacyjnych na stronie internetowej w zakresie działań antymobbingowych i antydyskryminacyjnych oraz rozbudowanie dialogu z interesariuszami.

Działania, mierniki, cele i plany GK PGF dla części S2 zostały zagregowane w rozdziale 1 Raportu w części [MDR-P], [MDR-A], [MDR-M], [MDR- T]

ESRS S4 Konsumenty i użytkownicy końcowi

S4 SBM-2 Interesy i opinie zainteresowanych stron

Podstawowa działalność GK PGF nie jest skierowana bezpośrednio do konsumentów i użytkowników końcowych dystrybuowanych towarów handlowych i nie stwierdziliśmy istotnych ryzyk i szans z nimi związanych na etapie analizy. GK PGF nie prowadzi dialogu z konsumentami i użytkownikami końcowymi, gdyż z punktu widzenia pacjentów będących klientami aptek źródło pochodzenia produktów leczniczych w aptece, ma umiarkowaną istotność. Z tej perspektywy uwzględnianie opinii pacjentów kupujących leki na temat dystrybucji hurtowej nie byłoby kluczowe dla oceny wpływu działalności GK PGF na ZR.

Udziały rynkowe GK PGF dają trzecie miejsce wśród największych hurtowni w Polsce. Kształt rynku i dostępność aptek do wszystkich wiodących hurtowni zapewnia bezpieczeństwo konsumentów i użytkowników końcowych do kontynuacji terapii lekowej niezależnie od jakości działalności którejkolwiek z hurtowni.

S4 SBM-3 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

GK PGF nie jest powiązana bezpośrednio w swoim modelu biznesowym z konsumentami końcowymi, którymi są pacjenci nabywający produkty farmaceutyczne w aptekach.

Zidentyfikowane wpływy pozytywne i rzeczywiste są pośrednie oraz mają związek z procesami kontroli, rozwoju i optymalizacji podstawowej działalności GK PGF, czyli dwóch obszarów: zapewnienia dostępności do leków dla aptek oraz bezpieczeństwa ich przechowywania i dystrybucji do aptek. Te wpływy traktujemy jako naszą odpowiedzialność.

Rynek farmaceutyczny jest ściśle regulowanym obszarem. Za dostarczane do aptek i za ich pośrednictwem do użytkownika końcowego produkty, w zakresie informacyjnym, odpowiadają producenci (ulotki, opakowanie). Za informacje bezpośrednie, dodatkowe, w przypadku takiej potrzeby pacjenta, odpowiada sprzedawca bezpośredni, tj. apteka. Komunikacja marketingowa jest ściśle regulowana prawem i bardzo ograniczona. Jako odpowiedzialna, przestrzegająca prawo organizacja nie prowadzimy więc działań marketingowych.

S4-1 Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi

Działalność hurtowa GK PGF, mająca pozytywny i rzeczywisty wpływ na konsumentów i użytkowników końcowych, jest regulowana, nadzorowana i wykonywana zgodnie z Prawem farmaceutycznym i Dobrą Praktyką Dystrybucyjną. W celu dostosowania się do działalności na ściśle regulowanym prawem rynku farmaceutycznym GK PGF stworzyła i działa w oparciu o Księgę Jakości (procedury i instrukcje zarządzania jakością).

GK PGF zapewnia bezpieczeństwo transportu i magazynowania produktów dla konsumentów i użytkowników końcowych do etapu dostawy do apteki. Poza stałym monitorowaniem magazynów systemem Efento Cloud i każdego z aut transportujących produkty systemem Efento Transport – prowadzimy audyty i kontrole zgodne z przyjętą Księgą Jakości. W roku raportowym nie stwierdzono niezgodności krytycznych. Potwierdzają to również kontrole instytucji nadzorujących GIF/WIF oraz uzyskanie certyfikatów zgodności z DPD dla naszych sześciu centrów dystrybucyjnych.

Wpływy GK PGF nie są powiązane wprost z oddziaływaniem i poszanowaniem praw człowieka, jeśli rozpatruje się te zjawiska z perspektywy konsumentów i użytkowników końcowych. Naszymi działaniami jednak uzupełniamy, wzmacniamy pozytywny wpływ na poszanowanie praw człowieka poprzez bezpieczeństwo dostarczanych produktów dla omawianej grupy odbiorców. Celem organizacji jest kontynuowanie działań w tym obszarze na dotychczasowym poziomie.

S4-2 Procesy współpracy w zakresie wpływów z konsumentami i użytkownikami końcowymi

GK PGF nie uczestniczy w bezpośredniej interakcji z konsumentami i użytkownikami końcowymi.

Dbając o zapewnienie dostępności towarów, GK PGF:

- rozwija ofertę produktową, nawiązuje współpracę oraz buduje dobre relacje z producentami i dostawcami, dzięki którym mamy stale dostępne w magazynach ponad 25 tysięcy rodzajów towarów handlowych gotowych do zamówienia przez apteki;
- posiada 13 Regionalnych Centrów Dystrybucyjnych i obsługuje oferuje codzienne dostawy zamówionych towarów handlowych;
- przykładą ogromną wagę do zapewnienia stałych relacji z aptekami, w szczególności otwartości i elastyczności w zakresie komunikacji i dostaw, co zapewnia dostępność leków dla konsumentów i użytkowników końcowych.

S4-3 Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez konsumentów i użytkowników końcowych

Zgłaszanie naruszeń i ochrona sygnalistów

Na mocy Ustawy o ochronie sygnalistów z dnia 14 czerwca 2024 roku transponującej dyrektywę (UE) 2019/1937 została wdrożona procedura liniowa Zgłaszanie naruszeń i ochrona sygnalistów.

Celem procedury jest ustanowienie zasad przyjmowania, weryfikacji, przetwarzania danych osobowych oraz podejmowania działań następczych w sytuacji zgłoszenia naruszenia. Procedura zawiera wszystkie powyższe aspekty w tym w szczególności obowiązujące terminy reakcji na zgłoszenia, informacje o rejestrze zgłoszeń oraz – często najważniejszy element z perspektywy zgłaszającego to jest – ochronę sygnalisty przed działaniami odwetowymi. Szczegółowy opis w części G1/ Zgłoszenia naruszeń.

W ramach dostosowania dla potrzeb użytkowników zewnętrznych procedura zostanie zaktualizowana w tym zakresie. Jest to zaplanowane na przełom 2025/2026.

Ścieżka zgłaszania naruszeń

- Zgłoszenie do bezpośredniego przełożonego → przełożonego wyższego szczebla → HRBP, Dyrektora HR → Dyrektora Działu Zgodności i Zarządzania Ryzykiem.
- Kontakt listowny na adres Dział HR, PGF S.A. ul. Zbąszyńska 3, 91-342 Łódź lub poprzez skorzystanie ze skrzynki kontaktowej HR umieszczonej w holu na 1. piętrze budynku A, naprzeciwko Działu HR.
- W zgodzie z przepisami Ustawy o ochronie sygnalistów, PGF S.A. udostępnia kanał zgłoszeń naruszeń prawa pod adresem: <https://pgfsa.integrityline.com> lub dla spółek Medezin, Dospiro i TDF pod adresem: <https://medezin.pl/dla-sygnalistow>.

S4-4 Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań

PGF S.A. prowadzi dostawy produktów leczniczych do aptek i innych podmiotów uprawnionych do ich dalszej sprzedaży.

Działalność wszystkich podmiotów na dalszych etapach dystrybucji leków do konsumentów i użytkowników końcowych nie jest kontrolowana ani nadzorowana przez GK PGF. Odpowiedzialne za to są organy kontrolne działalności aptek, m.in. Państwowa Inspekcja Sanitarna, Narodowy Fundusz Zdrowia, Minister Zdrowia, organy podatkowe, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Państwowa Inspekcja Pracy oraz Główny Inspektorat Farmaceutyczny, Państwowa Inspekcja Farmaceutyczna oraz Wojewódzkie Inspektoraty Farmaceutyczne.

Działania, mierniki, cele i plany GK PGF dla części S4 zostały zagregowane w rozdziale 1 Raportu w części [MDR-P], [MDR-A], [MDR-M], [MDR- T]

S4-INNE Bezpieczeństwo produktu

S4-5 Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami

Cele GK PGF dotyczące pośredniego wpływu pozytywnego na konsumentów i użytkowników końcowych dotyczą utrzymania wysokiego poziomu jakości usług podstawowej działalności oraz dalszy rozwój i optymalizacje w zakresach:

- **BEZPIECZEŃSTWA PRODUKTÓW:** Celem GK PGF jest takie zabezpieczenie jakości dostarczanych produktów farmaceutycznych, by zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne kontrole nie wykazały niezgodności krytycznych, a także zapewnienie braku odchyleń w temperaturach transportu i magazynowania mających wpływ na jakość produktów. Realizowane one będą poprzez dalsze monitorowanie warunków transportu i magazynowania.
- **DOSTĘPNOŚCI PRODUKTÓW:** GK PGF dba o dobro pacjenta i jej celem jest zapewnienie jak najwyższej dostępności asortymentowej dla aptek i utrzymanie jak największej ilości produktów gotowych do wysyłki na zgłoszone przez apteki potrzeby pacjenta. Dalszym etapem rozwoju polityki asortymentowej GK PGF będzie zmiana estymacji zapotrzebowania z bazowania na historii zamówień z lat poprzednich na bieżącej prognozie popytu. Jest to zaplanowane na przełom 2025/2026.

Działania, mierniki, cele i plany GK PGF dla części S4 zostały zagregowane w rozdziale 1 Raportu w części [MDR-P], [MDR-A], [MDR-M], [MDR- T]

4. INFORMACJE ZWIĄZANE Z ŁADEM KORPORACYJNYM

ESRS G1 Postępowanie w biznesie

G1 IRO-1 Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans

Informacje dotyczące identyfikacji i oceny istotnych oddziaływań, ryzyka i możliwości zostały przedstawione w Rozdziale 1 raportu. W procesie tym uwzględniliśmy cały nasz łańcuch wartości i wszystkie nasze jednostki organizacyjne, bez żadnych wyłączeń.

G1 GOV-1 Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych. Informacje dotyczące roli organów administrujących, zarządzających i nadzorczych zostały przedstawione w Rozdziale 1 raportu.

G1-1 Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna

Misja

Wspieramy Apteki, przez co pozytywnie wpływamy na długość i jakość życia Pacjentów.

Wizja

Chcemy być partnerem pierwszego wyboru dla Aptek. W oparciu o naszą wiedzę i doświadczenie pragniemy kompleksowo wspierać rozwój Aptek oraz branży farmaceutycznej. Naszą siłą jest kompetentny i zaangażowany zespół, atrakcyjna oferta, a także wysokiej jakości współpraca.

Grupa PGF realizuje swoją misję i wizję na podstawie ustanowionych w porozumieniu z pracownikami wartości:

Współpraca

Dzięki wspólnym celom i działaniom opartym na szacunku, otwartej komunikacji, wzajemnym wsparciu, budujemy partnerskie relacje i zgrany zespół, który pozwala rosnąć w siłę naszej organizacji i Aptekom.

Rozwój

Jesteśmy przekonani, że dzięki tworzeniu przestrzeni do rozwoju oraz ciągłemu doskonaleniu budujemy przewagę konkurencyjną PGF i Aptek. Stawiamy ambitne cele, podejmujemy wyzwania, wdrażamy innowacyjne rozwiązania i sprawnie dostosowujemy się do zmian.

Odpowiedzialność

Kieruje nami troska o zespół, Apteki i środowisko, w którym działamy. Mamy świadomość, jak ważnym dla Aptek oraz pacjentów jest zapewnienie dostępu do potrzebnych leków. Dlatego stawiamy na rzetelność i szybkość w działaniu oraz konsekwentne wywiązywanie się z przyjętych zobowiązań.

Zarząd PGF S.A. zainicjował ukształtowanie misji, wizji i wartości, a następnie aktywnie uczestniczył w pracach zaangażowanej do ich zdefiniowania grupy pracowników. Prace poprzedzały komunikację z pracownikami oraz promowanie wartości wśród pracowników w ramach programu Ambasadorów Wartości. Temat ten jest szczegółowo opisany we wskaźniku [S1-5].

Kultura korporacyjna promowana jest także w ramach cyklicznych spotkań Zarządu z pracownikami „Porozmawiajmy o PGF”.

Rada Nadzorcza sprawuje stały nadzór nad działalnością Spółki we wszystkich aspektach jej funkcjonowania, wyznaczając kierunek rozwoju i standardy ładu korporacyjnego. W ramach tej funkcji Rada Nadzorcza cyklicznie monitoruje takie obszary jak proces zarządzania ryzykiem, wpływem i szansami w aspekcie zrównoważonego rozwoju, zgodność z prawem, incydenty i zgłoszenia, kontrole i audyty, czy status wdrożenia wytycznych w obszarze polityk i procedur.

Grupa PGF kształtuje swoją kulturą organizacyjną na podstawie dokumentów korporacyjnych, którymi są:

- Kodeks Etyki
- Kodeks Etyczny dla Dostawców
- Polityka Antykorupcyjna
- Procedura zgłaszania naruszeń i ochrony sygnalistów
- Polityka ochrony danych osobowych
- Regulamin pracy
- Procedura antymobbingowa i antydyskryminacyjna¹²

Kodeks Etyki Pelion

Grupa PGF należy do Grupy Pelion. Spółki zależne od Pelion S.A., w tym Grupa PGF, reprezentują wspólne podejście do zagadnień etycznych. Postanowienia Kodeksu Etyki Pelion obowiązują wszystkich pracowników GK PGF.

Kodeks Etyki Pelion został opracowany na podstawie kluczowych dla Grupy Pelion wartości – odpowiedzialności, przywództwa i zaufania – z myślą o ich utrwaleniu wśród pracowników i partnerów biznesowych. Kodeks definiuje zobowiązania spółek i ich pracowników.

W szczególności chodzi o to, by:

- zachować najwyższą dbałość o zdrowie Pacjentów oraz nieustannie doskonalić system świadczonej opieki farmaceutycznej i zwiększać jej dostępność,
- wspólnie pracować na zaufanie,
- chronić wolną konkurencję,
- dbać o wartość przedsiębiorstwa,
- budować organizację przyjazną pracownikom,
- dbać o środowisko naturalne.

¹² Dotyczy Grupy TDF.

Kodeks Etyki Pelion jest w trakcie rewizji, a GK PGF planuje kampanię informacyjno-szkoleniową w związku z publikacją dokumentu w nowym brzmieniu w 2025 roku. Funkcja Rzecznika ds. etyki będzie umieszczona wewnątrz GK PGF.

Kodeks Etyki Pelion dostępny jest online na stronie: <https://www.pelion.eu/pl/77,kodeks-etyki.html>

Standardy działania PGF

Jako uzupełnienie polityk związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej i kulturą korporacyjną Zarząd PGF S.A. wyznaczył Standardy działania PGF.

Dokument określa podstawowe zasady etyki oraz działania wspierające uczciwe i rzetelne funkcjonowanie organizacji:

1. Wszystkie nasze działania podejmujemy z myślą o satysfakcji pacjentów.
2. Prowadzimy obrót hurtowy zgodnie z prawem.
3. Przestrzegamy reguł uczciwej konkurencji.
4. Respektujemy prawa Pracowników.
5. Dbamy o bezpieczne, przejrzyste i zgodne z prawem przetwarzanie danych osobowych.
6. Korzystamy wyłącznie ze sprawdzonych narzędzi IT, w tym z systemów sztucznej inteligencji.
7. Szanujemy własność intelektualną i tajemnicę przedsiębiorstwa.
8. Jesteśmy rzetelnym partnerem biznesowym.
9. Współpracujemy z innymi podmiotami w ramach GK Pelion w oparciu o ustalone zasady i zawarte umowy w atmosferze wzajemnego szacunku.
10. Działamy w interesie organizacji, którą reprezentujemy, zachowując najwyższe standardy etyczne oraz dbałość o poszanowanie zasad zrównoważonego rozwoju. Dążymy do ciągłej poprawy procedur, narzędzi oraz szczegółowych rozwiązań, które wspomagają realizację celów biznesowych przy zachowaniu niniejszych standardów.

Standardy UNGC

Jako członek United Nations Global Compact PGF S.A. zaimplementowała międzynarodowe standardy zrównoważonego rozwoju do swojego ładu korporacyjnego. Zasady UNGC, obok Kodeksu Dobrych Praktyk i Kodeksu Etyki Pelion, stanowią ramy etycznego postępowania Grupy w biznesie.

10 zasad UN Global Compact:

1. Przestrzegać i wspierać ochronę międzynarodowo uznanych praw człowieka.
2. Eliminować wszelkie przypadki łamania praw człowieka przez firmę.
3. Popierać wolność zrzeszania się i w praktyce uznawać prawo do zbiorowych negocjacji.
4. Wspierać eliminację wszelkich form niewolnictwa i pracy przymusowej.
5. Przyczynić się do faktycznego zniesienia pracy dzieci.
6. Przeciwdziałać dyskryminacji w sferze zatrudnienia.
7. Wspierać zapobiegawcze podejście do problemów środowiska naturalnego.
8. Podejmować inicjatywy propagujące większą odpowiedzialność środowiskową.
9. Wspierać rozwój i upowszechnianie technologii przyjaznych środowisku.
10. Przeciwdziałać korupcji we wszystkich jej formach, w tym łapówkarstwu i wymuszeniom.

Zgłaszanie naruszeń

Odpowiedzialne i budzące zaufanie działanie jest wpisane w kulturę organizacyjną Grupy PGF. Możliwość zgłaszania naruszeń prawa i nieprawidłowości stanowi istotny wkład w dążenie Grupy do zapewnienia działania w zgodzie z przepisami prawa i zasadami etycznymi.

Polska Grupa Farmaceutyczna S.A. podlega wymogom prawnym w zakresie ochrony sygnalistów na mocy Ustawy o ochronie sygnalistów z dnia 14 czerwca 2024 roku transponującej dyrektywę (UE) 2019/1937. Wdrożony kanał zgłaszania naruszeń oraz procedura Zgłaszanie naruszeń i ochrona sygnalistów zapewniają zgodność z przepisami Ustawy.

W zgodzie z przepisami Ustawy o ochronie sygnalistów, w spółkach objętych przepisami – PGF S.A. oraz Medezin sp. z o.o. – pracownikom własnym udostępniony został kanał zgłoszeń naruszeń prawa stanowiący podstawowy mechanizm zgłaszania i rozpatrywania zgłoszeń.

Przyjęta i udostępniona pracownikom własnym procedura Zgłaszanie naruszeń i ochrona sygnalistów ustanawia zasady przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń oraz podejmowania działań następczych. Ma na celu zapewnienie bezpiecznego środowiska dla zgłaszania naruszeń, promowanie komunikowania naruszeń oraz ograniczanie ewentualnych negatywnych skutków naruszeń. Informacja o procedurze i kanale zgłaszania przekazywana jest kandydatom wraz z rozpoczęciem procesu rekrutacyjnego. Dodatkowo pracownicy mogą zgłaszać naruszenia listownie na adres Spółki lub z korzystając ze skrzynki kontaktowej umieszczonej w siedzibie Spółki w Łodzi.

Zasady postępowania przy zgłaszaniu naruszeń

- Grupa wyznaczyła pracowników odpowiedzialnych za przyjmowanie zgłoszeń i realizację działań następczych. Udostępniła pracownikom informacje o sposobie zgłaszania naruszeń za pomocą intranetu oraz poinformowała pracowników o przyjętej procedurze i wdrożonym kanale zgłaszania za pośrednictwem kanału komunikacji wewnętrznej. Pracownicy nie zgłaszali zapotrzebowania na dodatkowe szkolenia w tym obszarze. Grupa nie wdrożyła innych dokumentów niż procedura Zgłaszanie naruszeń i ochrona sygnalistów w zakresie

badania incydentów związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej. W przypadku GK TDF Procedura antykorupcyjna i prezentowa oraz Procedura antymobbingowa – zawierają instrukcje zgłaszania naruszeń.

- W przypadku podejrzenia wystąpienia lub stwierdzenia incydentu związanego z prowadzeniem działalności gospodarczej wszczynana jest niezależna kontrola wewnętrzna obejmująca czynności wyjaśniające, raport z kontroli oraz rekomendacje wdrożenia działań naprawczych. Badanie incydentu odbywa się w możliwie najszybszym terminie i nie dłużej niż w terminie przewidzianym w stosunku do zgłoszeń, tj. nieprzekraczającym 3 miesiące.
- Udostępniony kanał zgłaszania naruszeń umożliwił, poprzez zastosowane rozwiązania techniczne, stworzenie środowiska zgodnego z wymogami Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 dotyczącej ochrony sygnalistów. Kanał gwarantuje anonimowość sygnalistom i zapewnia, że ich tożsamości nie można wyśledzić środkami technicznymi – nie są zbierane dane o geolokalizacji ani adresy IP. Umożliwia dwustronną poufną komunikację pomiędzy osobą zgłaszającą a Spółką.
- Dane osobowe sygnalisty przetwarzane są zgodnie z odpowiednimi przepisami prawa powszechnie obowiązującego w zakresie ochrony danych osobowych, a także wewnętrznymi zasadami obowiązującymi w Grupie.
- Grupa zapewnia ochronę sygnalistów przed działaniami odwetowymi. Procedura Zgłaszanie naruszeń i ochrona sygnalistów wprowadza bezwzględny zakaz podejmowania działań odwetowych wobec sygnalisty i środki ochrony w zgodzie z przepisami Ustawy z dnia 14 czerwca 2024 roku o ochronie sygnalistów.

Przeciwdziałanie korupcji

Zasady dotyczące przeciwdziałania korupcji określa Polityka antykorupcyjna. Jest ona zgodna z Konwencją Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji.

Grupa kieruje się zasadą zero tolerancji dla korupcji i łapówkarstwa w stosunku do swoich pracowników, bez względu na pełnioną funkcję, zajmowane stanowisko czy staż pracy. Ocenia jednak, że najbardziej zagrożone korupcją i łapówkarstwem są funkcje mające największy kontakt z przedstawicielami kontrahentów:

- zakupy i zarządzanie zapasem;
- sprzedaż;
- marketing;
- zarządzanie rozliczeniami z kontrahentami.

Grupa promuje kulturę korporacyjną z wykorzystaniem narzędzi:

- kanał mailowej komunikacji wewnętrznej
- intranet – Strefa PGF
- szkolenia
- plakaty
- wygaszacze ekranów

Działania wspierające postępowania etyczne i antykorupcyjne

- W 2024 roku najwięcej uwagi zostało poświęcone kwestiom budowania świadomości z zakresu zrównoważonego rozwoju i ochrony sygnalistów.
- W 2024 roku grupa kilkudziesięciu pracowników wzięła udział w warsztatach poświęconych sformułowaniu wartości PGF. Do uruchomionego w 2024 roku programu Ambasadorów Wartości PGF zgłosiło się 15 pracowników, którzy wspólnie z Działem HR opracowali plan działań w zakresie rozpowszechniania wartości PGF w organizacji.
- Szkolenia w zakresie postępowania w biznesie objęły w roku sprawozdawczym szkolenia z zakresu prawa ochrony konkurencji – dla nowo zatrudnionych pracowników z wybranych pionów oraz szkolenie przypominające z zakresu ochrony danych osobowych dla wszystkich zatrudnionych. Kontynuowane było także szkolenie wstępne z ochrony danych osobowych dla nowo zatrudnionych pracowników.

W Grupie TDF organizowane są dodatkowo akcje przypominające i promujące zasady etyczne wśród pracowników.

PLANY 2025

1. Opisanie procesu realizacji kontroli wewnętrznych.
2. Poszerzenie katalogu szkoleń z zakresu postępowania w biznesie, ze szczególnym uwzględnieniem zasad etycznych.

G1-INNE Ochrona konkurencji

Działanie na wrażliwym rynku ochrony zdrowia wymaga od Grupy szczególnej dbałości o przestrzeganie reguł uczciwej konkurencji i ciągłej edukacji pracowników w tym obszarze.

Zgodnie z Kodeksem Etyki oraz Standardami działania PGF opisanymi we wskaźniku [G1-1] pracownicy zobowiązani są do stosowania wysokich standardów w obszarze ochrony konkurencji. W Grupie TDF wdrożone zostały dodatkowo Wytyczne dla pracowników w zakresie zasad postępowania w relacjach z kontrahentami Spółki w sposób zgodny z przepisami regulującymi ochronę konkurencji na rynku.

Grupa korzysta z doradztwa prawnego w zakresie prawa ochrony konkurencji i podejmuje działania szkoleniowe pracowników w zakresie właściwych relacji z kontrahentami.

W 2024 roku Grupa zrealizowała szkolenia:

- Szkolenie „Prawo ochrony konkurencji” przeznaczone dla nowo zatrudnionych pracowników pełniących funkcje narażone na ryzyko. Wskaźnik realizacji szkolenia wyniósł 75%¹³.
- Szkolenie „Prawo ochrony konkurencji” przeznaczone dla pracowników pełniących funkcje narażone na ryzyko w Grupie TDF. Wskaźnik realizacji szkolenia wyniósł 65%.

W 2024 roku nie odnotowano naruszeń zasad konkurencji w Grupie.

¹³ Nie dotyczy Grupy TDF.

GI-2 Zarządzanie relacjami z dostawcami

Postępowanie w celu dokonywania terminowych płatności

Grupa identyfikuje ryzyka związane z powstawaniem opóźnień w płatnościach za nabywane usługi i towary. W celu zapobiegania opóźnieniom w płatnościach Grupa realizuje szereg działań biznesowych i operacyjnych.

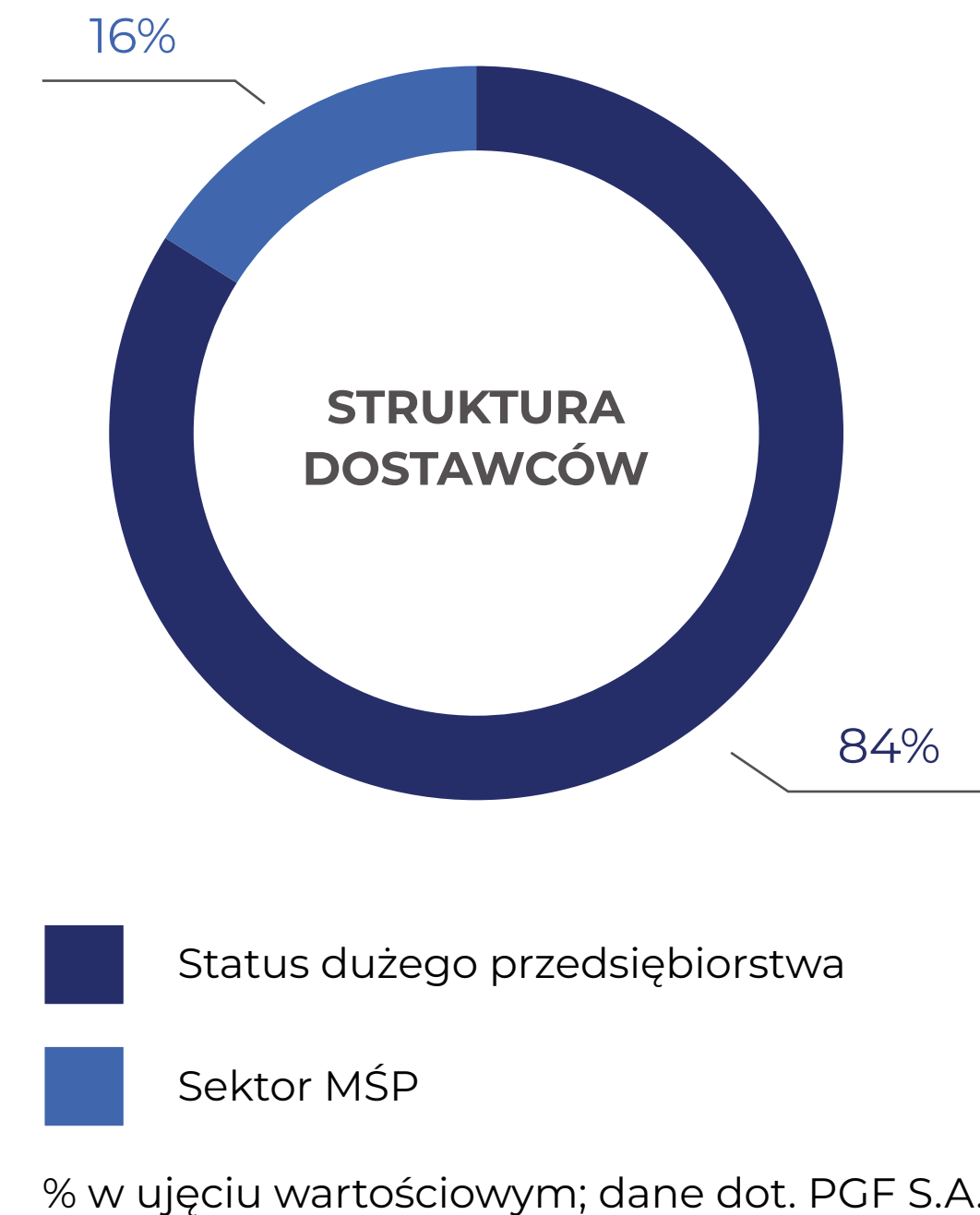
Zespoły odpowiedzialne za poszczególne etapy procesu współpracują w celu zapewnienia przetwarzania i opłacania faktur w terminie płatności.

- Wszyscy kontrahenci są traktowani zgodnie z przepisami prawa powszechnie obowiązującego. W przypadku dostawcy o statusie dużego przedsiębiorcy płatność za zakup towarów realizowana jest w dniu wymagalności, a jeśli dzień wymagalności wypada w dzień wolny od pracy, płatność następuje w najbliższym dniu roboczym po dniu wymagalności.
- W przypadku Dostawców z sektora MŚP, których Grupa identyfikuje jako dostawców podatnych na zagrożenia, płatność za zakup towarów realizowana jest w dniu wymagalności, nie później niż w 60 dniu od daty wystawienia faktury, a jeśli dzień wymagalności wypada w dzień wolny od pracy, płatność następuje w najbliższym dniu roboczym poprzedzającym dzień wymagalności.
- Wdrożone zostały specjalne adresy mailowe do przesyłania faktur oraz system rejestracji i akceptacji faktur kosztowych. Pracownicy akceptujący faktury otrzymują automatyczne komunikaty mailowe w celu przyspieszenia procesu akceptacji i realizacji płatności zgodnie z terminem wymagalności.
- Kolejnym wdrożonym działaniem zapobiegającym opóźnieniom w płatnościach jest raportowanie, na podstawie którego dokonywana jest prognoza wpływu i wypływu pozwalająca na ocenę możliwości terminowego regulowania zobowiązań. Każde prognozowane zakłócenie płynności finansowej jest odpowiednio wcześniej sygnalizowane w celu zapobiegnięcia powstaniu opóźnień w płatnościach.
- Zgodnie z Ustawą o przeciwdziałaniu nadmiernym opóźnieniom w transakcjach handlowych PGF S.A. informuje swoich dostawców o posiadanym statusie dużego przedsiębiorcy w momencie zawierania umowy.

Grupa nie wdrożyła procedury zapobiegania opóźnieniom w płatnościach. W roku raportowym uwaga została poświęcona opracowywaniu jej założeń i wdrożeniu procesów kontrolnych w obszarze przeciwdziałania zatorom płatniczym.

PLANY 2026

Grupa planuje opracować PROCEDURĘ KONTROLI KAPITAŁU OBROTOWEGO I ZARZĄDZANIA PŁYNNOSCIĄ w perspektywie 2-letniej.



Zasady współpracy i komunikacji z dostawcami

Grupa koncentruje się na wspieraniu długoterminowej partnerskiej współpracy z dostawcami oraz postępuje zgodnie z ustalonymi normami etycznymi w relacjach z dostawcami. Kooperacja oparta jest na zaufaniu, wzajemnym zrozumieniu i zaangażowaniu w każdym obszarze, w tym w szczególności:

- Za pośrednictwem Kodeksu Etycznego dla Dostawców komunikowane są standardy i oczekiwania wobec współpracy.
- Przebieg procesów zakupowych regulują procedury wewnętrzne:
 - Procedura Zakupy towarów i usług regulującą zasady dokonywania zakupów towarów i usług od momentu identyfikacji potrzeby dokonania zakupu, przez metodologię wyboru dostawcy, akceptację kosztu, złożenie zamówienia, po otrzymanie dokumentu kosztowego.
 - Księga Jakości – dostawcy produktów leczniczych poddawani są weryfikacji oraz kwalifikacji jakościowej przeprowadzanej zgodnie z procedurami wewnętrznymi. Kwalifikacja obejmuje weryfikację uprawnień oraz ocenę ryzyka.
 - Kluczowym dokumentem jest procedura Nadzór nad Centralną Kartoteką Kontrahenta, określająca zasady rejestru, aktualizacji i nadzoru nad danymi kontrahentów w celu zabezpieczenia zakupu, przyjęcia towaru tylko od uprawnionych dostawców.
- Każdy z dostawców ma przypisanego opiekuna firmy (Kupca), który pozostaje w bieżącym kontakcie z przedstawicielami dostawcy. Utrzymujemy zarówno relacje poprzez kontakt telefoniczny i mailowy, jak i osobisty – biznesowe spotkania operacyjne (co najmniej raz w miesiącu) i strategiczne (kwartalne, roczne).
- Kupiec odpowiedzialny jest za wszelkie biznesowe (handlowe, promocyjne, logistyczne) ustalenia z dostawcą.
- W celu zapewnienia ciągłości dostaw w trybie dziennym weryfikowana jest dostępność produktów. Zamówienia do dostawców realizowane są zgodnie z ustalonym harmonogramem lub w trybie pilnym.
- Ze względu na różnorodny portfel produktowy dostawców opiera się na parametrach biznesowych (kategorie produktów, realizowany obrót). Szczegółowa oferta kategoryzacyjna budowana jest na bazie produktów

Grupa działa na wrażliwym i silnie regulowanym rynku ochrony zdrowia, przywiązuje najwyższą wagę do spełnienia wymogów prawnych i jakościowych związanych z procesem wyboru i weryfikacji dostawców. Priorytetem jest ograniczenie do minimum ryzyka wprowadzenia do obrotu sfałszowanych produktów leczniczych do legalnego łańcucha dostaw.

Do tej pory Grupa nie uwzględniała kryteriów społecznych i środowiskowych przy wyborze dostawców. Pracujemy nad stopniowym włączeniem kryteriów społecznych i środowiskowych do procesu wyboru dostawców. Aby zagwarantować, że praktyki biznesowe naszych dostawców są zgodne z naszymi standardami działania, wprowadziliśmy w 2024 roku Kodeks Etyczny dla Dostawców.

PLANY 2025

Grupa stawia sobie za cel pozyskanie oświadczeń zgodności z postanowieniami Kodeksu Etycznego dla Dostawców od co najmniej 75% dostawców.

G1-3 Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie

Zasada braku tolerancji dla jakichkolwiek zachowań korupcyjnych stanowi istotny element systemu etycznego postępowania w biznesie przedstawionego we wskaźniku [G1-1]. Grupa stosuje tę zasadę względem wszystkich pracowników. W ramach zapobiegania, wykrywania i reagowania na przypadki korupcji lub łapówkarstwa Grupa wdrożyła Politykę Antykorupcyjną.

Polityka Antykorupcyjna

Polityka Antykorupcyjna ma na celu zapewnienie zgodności z przepisami antykorupcyjnymi, zapobieganie korupcji we wszystkich obszarach działalności Grupy oraz zapewnienie transparentności przyjętych praktyk biznesowych. Wdraża zasady postępowania zwiększające bezpieczeństwo antykorupcyjne oraz kształtuje świadomość Pracowników w zakresie identyfikowania zachowań korupcyjnych.

Dokument określa zachowania szczególnie narażone na ryzyko korupcji. Reguluje m.in. kwestie zarządzania konfliktem interesów, współpracy z kontrahentami, kontaktów z organami administracji publicznej i samorządowej, przyjmowania i wręczania upominków, przekazywania darowizn. W 2024 roku jego treść została zrewidowana. Na początku 2025 roku została potwierdzona pod kątem zgodności z Konwencją Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji.

Polityka antykorupcyjna udostępniona jest pracownikom za pomocą intranetu, a jej zmiany i aktualizacje komunikowane są każdorazowo kanałem komunikacji wewnętrznej. Nowo zatrudnieni pracownicy zobowiązani są do zapoznania się z jej treścią. Potwierdzają pisemnie znajomość zasad w niej zawartych.

Szkolenia

Szkolenie w zakresie przeciwdziałania korupcji i przekupstwa obejmuje omówienie definicji, praktyk oraz działań prewencyjnych.

Przeprowadzane jest w formie hybrydowej – online, stacjonarnie oraz w formie e-szkolenia.

W roku sprawozdawczym 2024 nie odbyło się szkolenie obejmujące wszystkie zagadnienia uregulowane w Polityce antykorupcyjnej.

Odsetek osób pełniących funkcje narażone na ryzyko korupcji objętych programem szkoleniowym w pełnym zakresie wyniósł 0.

W Grupie TDF raz na dwa lata przeprowadzane jest dodatkowo badanie w postaci ankiety dotyczącej zachowań korupcyjnych w miejscu pracy na stanowiskach kierowniczych. Kolejne badanie zaplanowane jest na 2025 rok.

Grupa planuje wdrożyć obowiązkowe i kompleksowe szkolenie w zakresie przeciwdziałania korupcji w 2025 roku. Szkolenie będzie się odbywać z częstotliwością raz w roku i obejmie pracowników własnych należących do grup najbardziej narażonych na ryzyko korupcji.

Postępy w realizacji działania zostaną ujawnione w kolejnym okresie sprawozdawczym.

Członkowie Zarządów spółek GK PGF zostaną objęci szkoleniem antykorupcyjnym w 2025 roku na tych samych zasadach, co pracownicy własni.

Zasady prowadzenia działań antykorupcyjnych

- Standardy w tym obszarze są określone także w dostępnym publicznie na stronie <https://www.pelion.eu/pl/77,kodeks-etyki.html> Kodeksie Etyki Pelion.
- Każdy pracownik zobowiązany jest do podpisania oświadczenia o braku konfliktu interesów. Nowo zatrudnieni pracownicy informowani są o obowiązujących w organizacji zasadach i dokumentach z obszaru etycznego w ramach procesu onboardingu. Potwierdzają fakt uzyskania dostępu do Polityki antykorupcyjnej oraz Kodeksu Etyki Pelion oraz zapoznania się z ich treścią w formie pisemnego oświadczenia.

- W przypadku zgłoszenia naruszenia o charakterze korupcyjnym Grupa postępuje zgodnie z mechanizmem zgłaszania naruszeń opisanym we wskaźniku [G1-1]. Postępowanie wyjaśniające prowadzone jest przez osoby niezależne od struktur zarządzania zaangażowanych w sprawę – pracowników Działu Zgodności i Zarządzania Ryzykiem. W przypadku zgłoszenia dotyczącego osób upoważnionych do prowadzenia postępowań wyjaśniających, osoby te wykluczane są przez Zarząd z prac przy zgłoszeniu. W przypadku postępowania obejmującego członka Zarządu Spółki powiadamiany jest Przewodniczący Rady Nadzorczej. Na polecenie Rady Nadzorczej przeprowadzenie postępowania audytowego w sprawie o charakterze korupcyjnym może być zlecone audytorom zewnętrznym.

Wnioski z prowadzonych postępowań wyjaśniających przedstawiane są Zarządowi Spółki w formie raportów. Liczba i obszar postępowań wyjaśniających prezentowana jest kwartalnie na posiedzeniach KA_RN. Raportowanie realizowane jest z zachowaniem zasad zachowania poufności i ochrony sygnalisty przed ewentualnym działaniem odwetowym.

Ryzyko związane z korupcją jest oceniane w ramach procesu rocznej aktualizacji mapy ryzyka.

Grupa komunikuje swoim Dostawcom wymagania w zakresie zapobiegania korupcji oraz przeciwdziałania konfliktowi interesów za pośrednictwem Kodeksu Etycznego dla Dostawców.

Grupa nie posiada strategii zwalczania korupcji względem swoich Odbiorców, co wynika z oceny ryzyka – ryzyko wystąpienia zachowań korupcyjnych zostało ocenione jako bardzo niskie.

Korupcja jako naruszenie objęte zakresem przedmiotowym Ustawy o ochronie sygnalistów podlega zgłaszaniu za pośrednictwem udostępnionego kanału zgłaszania dla sygnalistów. Mechanizm rozpatrywania zgłoszeń i prowadzenia kontroli wewnętrznych w obszarze korupcji i łapówkarstwa jest taki sam, jak w przypadku innych naruszeń prawa i procedur wewnętrznych. Został on szczegółowo opisany we wskaźniku [G1-1].

Grupa TDF posiada osobny kanał zgłaszania incydentów korupcyjnych wskazany w instrukcji zgłaszania nadużyć do Procedury Antykorupcyjnej i Prezentowej. Na początku 2025 roku treść procedury została potwierdzona pod kątem zgodności z Konwencją Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji.

Procesy szczególnie narażone na ryzyko korupcji:

- Polityka przyznawania warunków handlowych Odbiorcom - jest zarządzana centralnie i bazuje na wieloetapowej akceptacji.
- Przyjmowanie wpłat gotówkowych od Odbiorców przez inkasentów realizujących usługi na rzecz Grupy – jest ściśle regulowane i nadzorowane w ramach ustalonego, cyklicznego raportowania i procesu kontroli.

Systemem kontroli wewnętrznej pod kątem testowania ryzyka nadużyć zostały objęte w roku raportowym proces wyboru dostawców usług.

G1-6 Praktyki płatnicze

Praktyką płatniczą Grupy jest płatność za zobowiązanie w dniu zapadalności. Średni czas, jaki zajmuje Grupie uregulowanie faktury od dnia rozpoczęcia obliczania umownego lub ustawowego terminu płatności wynosi **56,84 dni (liczony jako średni czas od daty wystawienia faktury do daty faktycznej zapłaty)** oraz **0,47 dnia (liczony jako średni czas od daty wymagalności do daty faktycznej zapłaty)**¹⁴.

W obszarze praktyk płatniczych Grupa stosuje się do zapisów umownych znajdujących się w indywidualnych umowach z dostawcami oraz do terminów ustawowych. Występujące terminy umowne w liczbie dni: 14, 30, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85, 90, 95, 100, 105, 110, 120, 150, 160, 180.

Najczęściej występujące terminy płatności w liczbie dni, według głównych kategorii dostawców:

DOSTAWCY TOWARÓW	60	90	120	–
POZOSTALI DOSTAWCY	7	14	21	30

Odsetek płatności zgodnych ze standardowymi warunkami płatności¹⁵

TERMIN PŁATNOŚCI W LICZBIE DNI	DOSTAWCY TOWARÓW	POZOSTALI DOSTAWCY
0–30	89,68%	86,96%
31–60	93,29%	95,87%
61–90	93,60%	98,75%
>90	91,09%	98,85%

Obecnie toczy się jedno nierozstrzygnięte postępowanie sądowe w związku z opóźnieniem w płatnościach. Postępowanie dotyczy spółki Polska Grupa Farmaceutyczna S.A. Zaprezentowane dane zostały obliczone na podstawie 100% faktur, które zostały uregulowane w 2024 roku przez PGF S.A. oraz Grupę TDF.

¹⁴ Dane obejmują PGF S.A. oraz Grupę TDF. Pozostałe spółki GK PGF zostały pominięte ze względu na nieistotny (0,42%) wskaźnik wartości uregulowanych przez te spółki faktur do wartości wszystkich faktur zapłaconych przez PGF S.A.

¹⁵ Dane obejmują PGF S.A. oraz Grupę TDF. Pozostałe spółki GK PGF zostały pominięte ze względu na nieistotny (0,42%) wskaźnik wartości uregulowanych przez te spółki faktur do wartości wszystkich faktur zapłaconych przez PGF S.A.

GI-INNE Ochrona danych osobowych

We wszystkich Spółkach Grupy wdrożono regulacje i systemy bezpieczeństwa mające na celu zachowanie zgodności z wymogami prawa.

Ochrona danych osobowych jest elementem odpowiedzialności wobec interesariuszy i z uwagi na wielkość zatrudnienia obszar zapewnienia ochrony danych osobowych uznany jest za bardzo istotny. Prowadzenie spraw pracowniczych wiąże się z pozyskaniem wielu danych osobowych, w tym danych szczególnej kategorii (wrażliwych). Dane kontrahentów Spółki także podlegają ochronie, uwzględniając ich oczekiwania.

W każdej Spółce w Grupie w zakresie ochrony danych osobowych wdrożono następujące polityki:

- Politykę Ochrony Danych Osobowych
- Procedurę obsługi żądań podmiotów danych
- Procedurę anonimizacji i pseudonimizacji danych osobowych
- Procedurę ochrony informacji i danych osobowych na potrzeby wykonywania pracy zdalnej
- Procedurę zarządzania incydentami i naruszeniami w zakresie danych osobowych

Grupa monitoruje zgodność przetwarzania danych osobowych poprzez kompleksowe zarządzanie ryzykiem, prowadzeniem regularnych szkoleń i audytów oraz testy bezpieczeństwa systemów informatycznych. W Spółkach powołany jest Inspektor Ochrony Danych.

W 2024 roku odnotowano 4 naruszenia ochrony danych osobowych.

W PGF S.A. odnotowano jedno naruszenie ochrony danych, skutkujące zgłoszeniem do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

Żadna ze Spółek z Grupy w roku 2024 nie otrzymała kar za naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych.

Wszyscy pracownicy i współpracownicy niezależnie od formy zatrudnienia, przechodzą szkolenie wstępne z ochrony danych osobowych, a także systematycznie organizowane są szkolenia stacjonarne i w postaci e-learningu.

ZAŁĄCZNIKI

IRO-2 Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju

ESRS	NAZWA UJAWNIENIA	ROZDZIAŁ RAPORTU
BP-1	Ogólna podstawa sporządzenia oświadczeń dotyczących zrównoważonego rozwoju	1
BP-2	Ujawnienie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności	1
GOV-1	Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych	1
GOV-2	Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem	1
GOV-3	Uwzględnienie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt	1
GOV-4	Oświadczenia dotyczące należytej staranności	1
GOV-5	Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju	1
SBM-1	Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości	1
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	1
SBM-3	Istotne oddziaływanie, ryzyko i możliwości oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	1
IRO-1	Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych oddziaływań, istotnego ryzyka i istotnych możliwości	1
IRO-2	Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniami jednostki dotyczącymi zrównoważonego rozwoju	1
E1-1	Plan transformacji na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu	2
E1-2	Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	2
E1-3	Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej	2
E1-4	Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	2
E1-5	Zużycie energii i koszty energetyczny	2
E1-6	Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych	2

ESRS	NAZWA UJAWNIENIA	ROZDZIAŁ RAPORTU
E2-1	Polityki związane z zanieczyszczeniami	2
E2-2	Działania i zasoby związane z zanieczyszczeniami	2
E2-3	Cele związane z zanieczyszczeniami	2
E2-4	Zanieczyszczenia powietrza, wody i gleby	2
E3-4	Zużycie wody	2
E5-1	Polityki związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	2
E5-2	Działania i zasoby związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	2
E5-3	Cele związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	2
E5-4	Wpływ zasobów	2
E5-5	Wypływy zasobów	2
S1-1	Polityki związane z własną siłą roboczą	3
S1-2	Procedury współpracy z własnymi pracownikami i przedstawicielami pracowników w zakresie oddziaływania	3
S1-3	Procesy niwelowania negatywnych oddziaływań i kanały zgłaszania problemów przez pracowników jednostki	3
S1-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych oddziaływań na własnych pracownikach i wykorzystanie istotnych możliwości związanych z własną siłą roboczą oraz skuteczność tych działań	3
S1-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi oddziaływaniami, zwiększania pozytywnych oddziaływań i zarządzania istotnym ryzykiem i istotnymi możliwościami	3
S1-6	Charakterystyka pracowników jednostki	3
S1-7	Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własnych pracowników jednostki	3
S1-8	Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego	3
S1-9	Wskaźniki różnorodności	3
S1-10	Odpowiednie płace	3
S1-11	Ochrona socjalna	3

ESRS	NAZWA UJAWNIENIA	ROZDZIAŁ RAPORTU
S1-12	Osoby z niepełnosprawnościami	3
S1-13	Wskaźniki szkoleń i rozwoju umiejętności	3
S1-14	Wskaźniki bezpieczeństwa i higieny pracy	3
S1-15	Wskaźniki równowagi między życiem zawodowym prywatnym	3
S1-16	Wskaźniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)	3
S2-1	Polityki związane z pracownikami w łańcuchu wartości	3
S2-3	Procesy niwelowania negatywnych oddziaływań i kanały zgłaszania problemów przez pracowników w łańcuchu wartości	3
S2-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi oddziaływaniami, zwiększania pozytywnych oddziaływań i zarządzania istotnym ryzykiem i istotnymi możliwościami	3
S4-1	Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi	3
S4-2	Procesy współpracy w zakresie oddziaływań z konsumentami i użytkownikami końcowymi	3
S4-3	Procesy mediacji negatywnych oddziaływań i kanały zgłaszania problemów przez konsumentów i użytkowników końcowych /S.4.3.2 TAK/	3
S4-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych oddziaływań na konsumentów i użytkowników końcowych oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnym ryzykiem i wykorzystanie istotnych możliwości związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań	3
S4-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi oddziaływaniami, zwiększania pozytywnych oddziaływań i zarządzania istotnym ryzykiem i istotnymi możliwościami	3
G1-1	Polityki prowadzenia działalności gospodarczej i kultura korporacyjna	4
G1-2	Zarządzanie stosunkami z dostawcami	4
G1-3	Zapobieganie korupcji	4
G1-6	Praktyki płatnicze	4
INNE	INNE 1: Bezpieczeństwo produktu	4
INNE	INNE 2: Ochrona danych osobowych	4
INNE	INNE 3: Ochrona konkurencji	4

Wykaz punktów danych zawartych w standardach przekrojowych i tematycznych, które wynikają z innych przepisów UE

WYMÓG DOTYCZĄCY UJAWNIANIA INFORMACJI I POWIĄZANY Z NIM PUNKT DANYCH	ODNIESIENIE DO ROZPORZĄDZENIA W SPRAWIE UJAWNIANIA INFORMACJI ZWIĄZANYCH ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM W SEKTORZE USŁUG FINANSOWYCH	ODNIESIENIE DO TRZECIEGO FILARU	ODNIESIENIE DO ROZPORZĄDZENIA O WSKAŹNIKACH REFERENCYJNYCH	ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEGO PRAWA O KLIMACIE	STRONA W OŚWIADCZENIU
ESRS 2 GOV-1 Zróżnicowanie członków zarządu ze względu na płeć pkt 21 lit. d)	Wskaźnik nr 13 w tabeli 1 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2020/1816 (5)		9
ESRS 2 GOV-1 Odsetek członków organów, którzy są niezależni pkt 21 lit. e)			Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		9
ESRS 2 GOV-4 Oświadczenie w sprawie należytej staranności pkt 30	Wskaźnik nr 10 w tabeli 3 w załączniku I				13
ESRS 2 SBM-1 Udział w działaniach związanych z działaniami dotyczącymi paliw kopalnych pkt 40 lit. d) ppkt (i)	Wskaźnik nr 4 w tabeli 1 w załączniku I	Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2022/2453 (6), tabela 1: Informacje jakościowe na temat ryzyka z zakresu ochrony środowiska i tabela 2: Informacje jakościowe na temat ryzyka społecznego	Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		24
ESRS 2 SBM-1 Udział w działaniach związanych z produkcją chemikaliów pkt 40 lit. d) ppkt (ii)	Wskaźnik nr 9 w tabeli 2 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		24
ESRS 2 SBM-1 Udział w działalności związanej z kontrowersyjną bronią pkt 40 lit. d) ppkt (iii)	Wskaźnik nr 14 w tabeli 1 w załączniku I		Art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818 (7), załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		24
ESRS 2 SBM-1 Udział w działaniach związanych z uprawą i produkcją tytoniu pkt 40 lit. d) ppkt (iv)			Art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818, załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		24
ESRS E1-1 Plan przejścia służący osiągnięciu neutralności klimatycznej do 2050 r. pkt 14				Art. 2 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2021/1119	67
ESRS E1-1 Jednostki wykluczone z zakresu obowiązywania wskaźników referencyjnych dostosowanych do porozumienia paryskiego pkt 16 lit. g)		Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2022/2453, wzór 1: Portfel bankowy – Ryzyko przejścia związane ze zmianami klimatu: jakość kredytowa ekspozycji według sektora, emisji i rezydualnego terminu zapadalności	Art. 12 ust. 1 lit. d)–g) oraz art. 12 ust. 2 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		nieistotne

WYMÓG DOTYCZĄCY UJAWNIANIA INFORMACJI I POWIĄZANY Z NIM PUNKT DANYCH	ODNIESIENIE DO ROZPORZĄDZENIA W SPRAWIE UJAWNIANIA INFORMACJI ZWIĄZANYCH ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM W SEKTORZE USŁUG FINANSOWYCH	ODNIESIENIE DO TRZECIEGO FILARU	ODNIESIENIE DO ROZPORZĄDZENIA O WSKAŹNIKACH REFERENCYJNYCH	ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEGO PRAWA O KLIMACIE	STRONA W OŚWIADCZENIU
ESRS E1-4 Cele redukcji emisji gazów cieplarnianych pkt 34	Wskaźnik nr 4 w tabeli 2 w załączniku I	Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2022/2453, wzór 3: Portfel bankowy – Ryzyko przejścia związane ze zmianą klimatu: mierniki dostosowania	Art. 6 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		70
ESRS E1-5 Zużycie energii z kopalnych źródeł zdezagregowane w podziale na źródła (dotyczy wyłącznie sektorów o znacznym oddziaływaniu na klimat) pkt 38	Wskaźnik nr 5 w tabeli 1 i wskaźnik nr 5 w tabeli 2 w załączniku I				71
ESRS E1-5 Zużycie energii i koszyk energetyczny pkt 37	Wskaźnik nr 5 w tabeli 1 w załączniku I				71
ESRS E1-5 Energochłonność powiązana z działaniami podejmowanymi w sektorach o znacznym oddziaływaniu na klimat pkt 40–43	Wskaźnik nr 6 w tabeli 1 w załączniku I				nieistotne
ESRS E1-6 Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1, 2, 3 brutto i całkowite emisje gazów cieplarnianych pkt 44	Wskaźniki nr 1 i 2 w tabeli 1 w załączniku I	Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2022/2453, wzór 1: Portfel bankowy – Ryzyko przejścia związane ze zmianą klimatu: jakość kredytowa ekspozycji według sektora, emisji i rezydualnego terminu zapadalności	Art. 5 ust. 1, art. 6 i art. 8 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		73
ESRS E1-6 Intensywność emisji gazów cieplarnianych brutto pkt 53–55	Wskaźnik nr 3 w tabeli 1 w załączniku I	Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2022/2453, wzór 3: Portfel bankowy – Ryzyko przejścia związane ze zmianą klimatu: mierniki dostosowania	Art. 8 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		77
ESRS E1-7 Usuwanie gazów cieplarnianych i jednostki emisji dwutlenku węgla pkt 56				Art. 2 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2021/1119	77
ESRS E1-9 Ekspozycja portfela odniesienia na ryzyka fizyczne związane z klimatem pkt 66			Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818, załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		okres przejściowy

WYMÓG DOTYCZĄCY UJAWNIANIA INFORMACJI I POWIĄZANY Z NIM PUNKT DANYCH	ODNIESIENIE DO ROZPORZĄDZENIA W SPRAWIE UJAWNIANIA INFORMACJI ZWIĄZANYCH ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM W SEKTORZE USŁUG FINANSOWYCH	ODNIESIENIE DO TRZECIEGO FILARU	ODNIESIENIE DO ROZPORZĄDZENIA O WSKAŹNIKACH REFERENCYJNYCH	ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEGO PRAWA O KLIMACIE	STRONA W OŚWIADCZENIU
ESRS E1-9 Dezagregacja kwot pieniężnych według nagłego i długotrwałego ryzyka fizycznego pkt 66 lit. a) ESRS E1-9 Lokalizacja znaczących składników aktywów obciążonych istotnym ryzykiem fizycznym pkt 66 lit. c) Art.		449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; pkt 46 i 47 rozporządzenia wykonawczego Komisji (UE) 2022/2453; wzór 5: Portfel bankowy – Ryzyko fizyczne związane ze zmianami klimatu: ekspozycje podlegające ryzyku fizycznemu.			okres przejściowy
ESRS E1-9 Podział wartości księgowej nieruchomości według klas efektywności energetycznej pkt 67 lit. c)		Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; pkt 34 rozporządzenia wykonawczego Komisji (UE) 2022/2453; wzór 2: Portfel bankowy – Ryzyko przejścia związane ze zmianami klimatu: kredyty zabezpieczone nieruchomościami – efektywność energetyczna zabezpieczeń			okres przejściowy
ESRS E1-9 Stopień ekspozycji portfela na szanse związane z klimatem pkt 69			Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		okres przejściowy
ESRS E2-4 Ilość każdego czynnika zanieczyszczającego wymienionego w załączniku II do rozporządzenia w sprawie E-PRTR (Europejski Rejestr Uwalniania i Transferu Zanieczyszczeń) emitowanego do powietrza, wody i gleby, pkt 28	Wskaźnik nr 8 w tabeli 1 w załączniku I, wskaźnik nr 2 w tabeli 2 w załączniku I, wskaźnik nr 1 w tabeli 2 w załączniku I oraz wskaźnik nr 3 w tabeli 2 w załączniku I				79
ESRS E3-1 Woda i zasoby morskie pkt 9	Wskaźnik nr 7 w tabeli 2 w załączniku I				80
ESRS E3-1 Specjalna polityka pkt 13	Wskaźnik nr 8 w tabeli 2 w załączniku I				80
ESRS E3-1 Zrównoważone praktyki w dziedzinie mórz i oceanów pkt 14	Wskaźnik nr 12 w tabeli 2 w załączniku I				80
ESRS E3-4 Całkowita ilość wody poddanej recyklingowi i ponownemu użyciu pkt 28 lit. c)	Wskaźnik nr 6.2 w tabeli 2 w załączniku I				80
ESRS E3-4 Całkowite zużycie wody w m3 na przychód netto z własnych operacji pkt 29	Wskaźnik nr 6.1 w tabeli 2 w załączniku I				80
ESRS 2 SBM 3-E4 pkt 16 lit. a) ppkt (i)	Wskaźnik nr 7 w tabeli 1 w załączniku I				81
ESRS 2 SBM 3-E4 pkt 16 lit. b)	Wskaźnik nr 10 w tabeli 2 w załączniku I				81
ESRS 2 SBM 3-E4 pkt 16 lit. c)	Wskaźnik nr 14 w tabeli 2 w załączniku I				81

WYMÓG DOTYCZĄCY UJAWNIANIA INFORMACJI I POWIĄZANY Z NIM PUNKT DANYCH	ODNIESIENIE DO ROZPORZĄDZENIA W SPRAWIE UJAWNIANIA INFORMACJI ZWIĄZANYCH ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM W SEKTORZE USŁUG FINANSOWYCH	ODNIESIENIE DO TRZECIEGO FILARU	ODNIESIENIE DO ROZPORZĄDZENIA O WSKAŹNIKACH REFERENCYJNYCH	ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEGO PRAWA O KLIMACIE	STRONA W OŚWIADCZENIU
ESRS E4-2 Zrównoważone praktyki lub polityki w zakresie gruntów/rolnictwa pkt 24 lit. b)	Wskaźnik nr 11 w tabeli 2 w załączniku I				82
ESRS E4-2 Zrównoważone praktyki lub polityki w zakresie oceanów/mórz pkt 24 lit. c)	Wskaźnik nr 12 w tabeli 2 w załączniku I				82
ESRS E4-2 Polityki na rzecz przeciwdziałania wylesianiu pkt 24 lit. d)	Wskaźnik nr 15 w tabeli 2 w załączniku I				82
ESRS E5-5 Odpady niepoddawane recyklingowi pkt 37 lit. d)	Wskaźnik nr 13 w tabeli 2 w załączniku I				88
ESRS E5-5 Odpady niebezpieczne i odpady promieniotwórcze pkt 39	Wskaźnik nr 9 w tabeli 1 w załączniku I				88
ESRS 2 SBM-3-S1 Ryzyko wystąpienia przypadków pracy przymusowej pkt 14 lit. f)	Wskaźnik nr 13 w tabeli 3 w załączniku I				111
ESRS 2 SBM-3-S1 Ryzyko wystąpienia przypadków pracy dzieci pkt 14 lit. g)	Wskaźnik nr 12 w tabeli 3 w załączniku I				111
ESRS S1-1 Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka pkt 20	Wskaźnik nr 9 w tabeli 3 i wskaźnik nr 11 w tabeli 1 w załączniku I				114
ESRS S1-1 Strategie w zakresie należytej staranności w odniesieniu do kwestii objętych podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 1-8, pkt 21			Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		114
ESRS S1-1 Procedury i środki na rzecz zapobiegania handlowi ludźmi pkt 22	Wskaźnik nr 11 w tabeli 3 w załączniku I				114
ESRS S1-1 Polityka lub system zarządzania służące zapobieganiu wypadkom przy pracy pkt 23	Wskaźnik nr 1 w tabeli 3 w załączniku I				126
ESRS S1-3 Mechanizmy rozpatrywania skarg pkt 32 lit. c)	Wskaźnik nr 5 w tabeli 3 w załączniku I				119

WYMÓG DOTYCZĄCY UJAWNIANIA INFORMACJI I POWIĄZANY Z NIM PUNKT DANYCH	ODNIESIENIE DO ROZPORZĄDZENIA W SPRAWIE UJAWNIANIA INFORMACJI ZWIĄZANYCH ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM W SEKTORZE USŁUG FINANSOWYCH	ODNIESIENIE DO TRZECIEGO FILARU	ODNIESIENIE DO ROZPORZĄDZENIA O WSKAŹNIKACH REFERENCYJNYCH	ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEGO PRAWA O KLIMACIE	STRONA W OŚWIADCZENIU
ESRS S1-14 Liczba zgonów związanych z pracą oraz liczba i wskaźnik wypadków związanych z pracą pkt 88 lit. b) i c)	Wskaźnik nr 2 w tabeli 3 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		141
ESRS S1-14 Liczba dni straconych z powodu urazów, wypadków, ofiar śmiertelnych lub chorób pkt 88 lit. e)	Wskaźnik nr 3 w tabeli 3 w załączniku I				141
ESRS S1-16 Nieskorygowana luka płacowa między kobietami a mężczyznami pkt 97 lit. a)	Wskaźnik nr 12 w tabeli 1 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		142
ESRS S1-16 Nadmierny poziom wynagrodzenia dyrektora generalnego pkt 97 lit. b)	Wskaźnik nr 8 w tabeli 3 w załączniku I				143
ESRS S1-17 Przypadki dyskryminacji pkt 103 lit. a)	Wskaźnik nr 7 w tabeli 3 w załączniku I				144
ESRS S1-17 Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD pkt 104 lit. a)	Wskaźnik nr 10 w tabeli 1 i wskaźnik nr 14 w tabeli 3 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816, art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		144
ESRS 2 SBM-3-S2 Znaczące ryzyko wystąpienia przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej w łańcuchu wartości pkt 11 lit. b)	Wskaźniki nr 12 i 13 w tabeli 3 w załączniku I				145
ESRS S2-1 Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka pkt 17	Wskaźnik nr 9 w tabeli 3 i wskaźnik nr 11 w tabeli 1 w załączniku I				145
ESRS S2-1 Polityki związane z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości pkt 18	Wskaźnik nr 4 i 11 w tabeli 3 w załączniku I				145
ESRS S2-1 Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD pkt 19	Wskaźnik nr 10 w tabeli 1 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816, art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		145
ESRS S2-1 Strategie w zakresie należytej staranności w odniesieniu do kwestii objętych podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 1-8, pkt 19			Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		145

WYMÓG DOTYCZĄCY UJAWNIANIA INFORMACJI I POWIĄZANY Z NIM PUNKT DANYCH	ODNIESIENIE DO ROZPORZĄDZENIA W SPRAWIE UJAWNIANIA INFORMACJI ZWIĄZANYCH ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM W SEKTORZE USŁUG FINANSOWYCH	ODNIESIENIE DO TRZECIEGO FILARU	ODNIESIENIE DO ROZPORZĄDZENIA O WSKAŹNIKACH REFERENCYJNYCH	ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEGO PRAWA O KLIMACIE	STRONA W OŚWIADCZENIU
ESRS S2-4 Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka związane z łańcuchem wartości na wyższym i niższym szczeblu pkt 36	Wskaźnik nr 14 w tabeli 3 w załączniku I				147
ESRS S3-1 Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka, pkt 16	Wskaźnik nr 9 w tabeli 3 w załączniku I i wskaźnik nr 11 w tabeli 1 w załączniku I				nieistotne
ESRS S3-1 Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, zasad MOP lub wytycznych OECD pkt 17	Wskaźnik nr 10 w tabeli 1 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816, art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		nieistotne
ESRS S3-4 Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka pkt 36	Wskaźnik nr 14 w tabeli 3 w załączniku I				nieistotne
ESRS S4-1 Polityka odnosząca się do konsumentów i użytkowników końcowych pkt 16	Wskaźnik nr 9 w tabeli 3 i wskaźnik nr 11 w tabeli 1 w załączniku I				148
ESRS S4-1 Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD pkt 17	Wskaźnik nr 10 w tabeli 1 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816, art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		148
ESRS S4-4 Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka pkt 35	Wskaźnik nr 14 w tabeli 3 w załączniku I				150
ESRS G1-1 Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji pkt 10 lit. b)	Wskaźnik nr 15 w tabeli 3 w załączniku I				155
ESRS G1-1 Ochrona sygnalistów pkt 10 lit. d)	Wskaźnik nr 6 w tabeli 3 w załączniku I				154
ESRS G1-4 Grzywny za naruszenie przepisów antykorupcyjnych i przepisów w sprawie zwalczania przekupstw pkt 24 lit. a)	Wskaźnik nr 17 w tabeli 3 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		nieistotne
ESRS G1-4 Normy w zakresie przeciwdziałania korupcji i przekupstwu pkt 24 lit. b)	Wskaźnik nr 16 w tabeli 3 w załączniku I				nieistotne

Terminologia

Grupa	Grupa kapitałowa PGF tj. Polska Grupa Farmaceutyczna S.A. wraz ze spółkami zależnymi: Polska Grupa Farmaceutyczna Sp. z o.o., Polska Grupa Farmaceutyczna Aptekarz sp. z o.o., Recepta.pl sp. z o.o., Medicinae sp. z o.o., ePGF sp. z o.o., Pure Medic sp. z o.o., TDF S.A.,
GK PGF	Grupa kapitałowa PGF tj. Polska Grupa Farmaceutyczna S.A. wraz ze spółkami zależnymi: Polska Grupa Farmaceutyczna Sp. z o.o., Polska Grupa Farmaceutyczna Aptekarz sp. z o.o., Recepta.pl sp. z o.o., Medicinae sp. z o.o., ePGF sp. z o.o., Pure Medic sp. z o.o., TDF S.A.,
Spółka	Polska Grupa Farmaceutyczna S.A.
PGF	Polska Grupa Farmaceutyczna S.A.
GK TDF	TDF S.A. wraz ze spółkami zależnymi: Medezin sp. z o.o. oraz Dospiro sp. z o.o.
TDF	TDF S.A.
Zarząd	Zarząd Polskiej Grupy Farmaceutycznej S.A.
Rada Nadzorcza	Organ nadzorczy Polskiej Grupy Farmaceutycznej S.A.
RN	Rada Nadzorcza
Pelion	Pelion S.A., jednostka dominująca najwyższego szczebla dla spółek Pelion
GK Pelion	Pelion S.A. wraz ze wszystkimi spółkami Grupy Pelion
DPD	Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 13 marca 2015 r. w sprawie wymagań Dobrej Praktyki Dystrybucyjnej (Dz. U. z 2015 r., poz. 381 z późn. zm.)
PF	Ustawa z dnia 6 września 2001 r. Prawo farmaceutyczne (Dz.U.2024.686 tj. z dnia 2024.05.06 z późn. zm.)
Pelion	Pelion S.A.
bez GK TDF	Dane z wyłączeniem GK TDF
ŁW	Łańcuch wartości
ZR	Zrównoważony rozwój
KA RN	Komitet Audytu Rady Nadzorczej
UE	Unia Europejska



P G F