



**OŚWIADCZENIE
NA TEMAT
ZRÓWNOWAŻONEGO
ROZWOJU GRUPY
KAPITAŁOWEJ
POLSKA GRUPA
FARMACEUTYCZNA
2025**



SPIS TREŚCI

I. INFORMACJE OGÓLNE	7
ESRS 2 OGÓLNE UJAWNIANIE INFORMACJI	8
BP-1 OGÓLNA PODSTAWA SPORZĄDZENIA SPRAWOZDANIA DOTYCZĄCEGO ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU	8
BP-2 UJAWNIEŃ W ODNIESIENIU DO SZCZEGÓLNYCH OKOLICZNOŚCI	9
GOV-1 ROLA ORGANÓW ADMINISTRACYJNYCH, ZARZĄDZAJĄCYCH I NADZORCZYCH	10
GOV-2 INFORMACJE PRZEKAZYWANE ORGANOM ADMINISTRACYJNYM, ZARZĄDZAJĄCYM I NADZORCZYM PRZEDSIĘBIORSTWA ORAZ KWESTIE ZWIĄZANE ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM	13
GOV-3 UWZGLĘDNIANIE WYNIKÓW ZWIĄZANYCH ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM W SYSTEMACH ZACHĘT	14
GOV-4 OŚWIADCZENIE DOTYCZĄCE NALEŻYTEJ STARANNOŚCI	23
GOV-5 ZARZĄDZANIE RYZYKIEM I KONTROLE WEWNĘTRZNE NAD SPRAWOZDAWCZOŚCIĄ W ZAKRESIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU	23
SBM-1 STRATEGIA, MODEL BIZNESOWY I ŁAŃCUCH WARTOŚCI	25
SBM-2 INTERESY I OPINIE ZAINTERESOWANYCH STRON	44
SBM-3 ISTOTNE WPŁYWY, RYZYKA I SZANSE ORAZ ICH WZAJEMNE ZWIĄZKI ZE STRATEGIĄ I Z MODELEM BIZNESOWYM	50
IRO-1 OPIS PROCESU SŁUŻĄCEGO DO IDENTYFIKACJI I OCENY ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS	68
IRO-2 WYMOGI DOTYCZĄCE UJAWNIANIA INFORMACJI W RAMACH ESRS OBJĘTE OŚWIADCZENIEM JEDNOSTKI DOTYCZĄCYM ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU	69
MDR-P POLITYKI PRZYJĘTE W CELU ZARZĄDZANIA ISTOTNYMI KWESTIAMI ZWIĄZANYMI ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM	70
MDR-A DZIAŁANIA I ZASOBY W ODNIESIENIU DO ISTOTNYCH KWESTII ZWIĄZANYCH ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM	70
MDR-M MIERNIKI W ODNIESIENIU DO ISTOTNYCH KWESTII ZWIĄZANYCH ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM	70
MDR-T MONITOROWANIE SKUTECZNOŚCI POLITYK I DZIAŁAŃ Z WYKORZYSTANIEM CELÓW	70
II. OBSZAR ŚRODOWISKOWY	77
ESRS E1 ZMIANA KLIMATU	78
E1 GOV-3 UWZGLĘDNIANIE WYNIKÓW ZWIĄZANYCH ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM W SYSTEMACH ZACHĘT	78
E1-1 PLAN PRZEJŚCIA NA POTRZEBY ŁAGODZENIA ZMIANY KLIMATU	78
E1 SBM-3 ISTOTNE WPŁYWY, RYZYKA I SZANSE ORAZ ICH WZAJEMNE ZWIĄZKI ZE STRATEGIĄ I Z MODELEM BIZNESOWYM	78
E1 IRO-1 OPIS PROCESÓW IDENTYFIKACJI I OCENY ZWIĄZANYCH Z KLIMATEM ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS	80



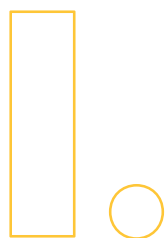
E1-2 POLITYKI ZWIĄZANE Z ŁAGODZENIEM ZMIANY KLIMATU I PRZYSTOSOWANIEM SIĘ DO NIEJ	81
E1-3 DZIAŁANIA I ZASOBY W ODNIESIENIU DO POLITYKI KLIMATYCZNEJ	82
E1-4 CELE ZWIĄZANE Z ŁAGODZENIEM ZMIANY KLIMATU I PRZYSTOSOWANIEM SIĘ DO NIEJ	83
E1-5 ZUŻYCIE ENERGII I KOSZYK ENERGETYCZNY	84
E1-6 EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH ZAKRESÓW 1, 2 I 3 BRUTTO ORAZ CAŁKOWITE EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH	85
E1-7 PROJEKTY USUWANIA GAZÓW CIEPLARNIANYCH I OGRANICZANIA EMISJI GAZÓW CIEPLARNIANYCH FINANSOWANE ZA POMOCĄ JEDNOSTEK EMISJI DWUTLENKU WĘGLA	90
E1-8 WEWNĘTRZNE USTALANIE OPŁAT ZA EMISJĘ GAZÓW CIEPLARNIANYCH	90
ESRS E2 ZANIECZYSZCZENIA	91
E2 IRO-1 OPIS PROCESÓW IDENTYFIKACJI I OCENY ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS ZWIĄZANYCH Z ZANIECZYSZCZENIEM	91
E2-1 POLITYKI ZWIĄZANE Z ZANIECZYSZCZENIEM	91
E2-2 DZIAŁANIA I ZASOBY ZWIĄZANE Z ZANIECZYSZCZENIEM	92
E2-3 CELE ZWIĄZANE Z ZANIECZYSZCZENIEM	92
E2-4 ZANIECZYSZCZENIE POWIETRZA, WODY I GLEBY	93
ESRS E3 WODA I ZASOBY MORSKIE	94
E3 IRO-1 OPIS PROCESÓW IDENTYFIKACJI I OCENY ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS ZWIĄZANYCH Z WODĄ I ZASOBAMI MORSKIMI	95
E3-1 POLITYKI ZWIĄZANE Z WODĄ I ZASOBAMI MORSKIMI	95
E3-4 ZUŻYCIE WODY	95
ESRS E4 BIORÓŻNORODNOŚĆ I EKOSYSTEMY	96
E4 SBM-3 ISTOTNE WPŁYWY, RYZYKA I SZANSE ORAZ ICH WZAJEMNE ZWIĄZKI ZE STRATEGIĄ I Z MODELEM BIZNESOWYM	96
E4 IRO-1 OPIS PROCESÓW IDENTYFIKACJI I OCENY ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS ZWIĄZANYCH Z BIORÓŻNORODNOŚCIĄ I EKOSYSTEMAMI	96
E4-1 PLAN PRZEJŚCIA W ZAKRESIE BIORÓŻNORODNOŚCI I EKOSYSTEMÓW ORAZ UWZGLĘDNIENIE BIORÓŻNORODNOŚCI I EKOSYSTEMÓW W MODELU BIZNESOWYM	97
E4-2 POLITYKI ZWIĄZANE Z BIORÓŻNORODNOŚCIĄ I EKOSYSTEMAMI	97
E4-3 DZIAŁANIA I ZASOBY ZWIĄZANE Z BIORÓŻNORODNOŚCIĄ I EKOSYSTEMAMI	97
E4-4 CELE ZWIĄZANE Z BIORÓŻNORODNOŚCIĄ I EKOSYSTEMAMI	97

E4-5 MIERNIKI WPŁYWU ZWIĄZANE ZE ZMIANĄ W ZAKRESIE BIORÓŻNORODNOŚCI I EKOSYSTEMÓW	97
ESRS E5 WYKORZYSTANIE ZASOBÓW ORAZ GOSPODARKA O OBIEGU ZAMKNIĘTYM	98
E5 ESRS 2 IRO-1 OPIS PROCESÓW IDENTYFIKACJI I OCENY ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS ZWIĄZANYCH Z WYKORZYSTANIE ZASOBÓW ORAZ GOSPODARKI O OBIEGU ZAMKNIĘTYM	98
E5-1 POLITYKI ZWIĄZANE Z WYKORZYSTANIEM ZASOBÓW ORAZ GOSPODARKĄ O OBIEGU ZAMKNIĘTYM	98
E5-2 DZIAŁANIA I ZASOBY ZWIĄZANE Z WYKORZYSTANIEM ZASOBÓW ORAZ GOSPODARKĄ O OBIEGU ZAMKNIĘTYM	99
E5-3 CELE ZWIĄZANE Z WYKORZYSTANIEM ZASOBÓW ORAZ GOSPODARKĄ O OBIEGU ZAMKNIĘTYM	100
E5-4 ZASOBY WPROWADZANE	101
E5-5 ZASOBY ODPROWADZANE	102
TAKSONOMIA UNII EUROPEJSKIEJ 2025	104
KPI OBRÓT / UDZIAŁ OBROTÓW ZWIĄZANYCH Z DZIAŁALNOŚCIĄ ZGODNĄ Z TAKSONOMIĄ W CAŁOŚCI WYDATKÓW OPERACYJNYCH	105
KPI CAPEX / UDZIAŁ NAKŁADÓW INWESTYCYJNYCH ZWIĄZANYCH Z DZIAŁALNOŚCIĄ ZGODNĄ Z TAKSONOMIĄ W CAŁOŚCI WYDATKÓW OPERACYJNYCH	114
KPI OPEX / UDZIAŁ WYDATKÓW OPERACYJNYCH ZWIĄZANYCH Z DZIAŁALNOŚCIĄ ZGODNĄ Z TAKSONOMIĄ W CAŁOŚCI WYDATKÓW OPERACYJNYCH	123
III. OBSZAR SPOŁECZNY	132
ESRS S1 WŁASNE ZASOBY PRACOWNICZE	133
S1 SBM-2 INTERESY I OPINIE ZAINTERESOWANYCH STRON	133
S1 SBM-3 ISTOTNE WPŁYWY, RYZYKA I SZANSE ORAZ ICH WZAJEMNE ZWIĄZKI ZE STRATEGIĄ I Z MODELEM BIZNESOWYM	133
S1-1 POLITYKI ZWIĄZANE Z WŁASNYMI ZASOBAMI PRACOWNICZYMI	136
S1-2 PROCEDURY WSPÓŁPRACY Z WŁASNYMI ZASOBAMI PRACOWNICZYMI I PRZEDSTAWICIELAMI PRACOWNIKÓW W KWESTIACH WPŁYWÓW	138
S1-3 PROCESY NAPRAWCZE W ZAKRESIE NEGATYWNYCH WPŁYWÓW I KANAŁY ZGŁASZANIA WĄTPLIWOŚCI PRZEZ WŁASNE ZASOBY PRACOWNICZE	140
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	141
S1-5 CELE DOTYCZĄCE ZARZĄDZANIA ISTOTNYMI NEGATYWNYMI WPŁYWAMI, ZWIĘKSZANIA POZYTYWNYCH WPŁYWÓW I ZARZĄDZANIA ISTOTNYMI RYZYKAMI I SZANSAMI	148
S1-6 CHARAKTERYSTYKA PRACOWNIKÓW JEDNOSTKI	151
S1-7 CHARAKTERYSTYKA OSÓB NIEBĘDĄCYCH PRACOWNIKAMI STANOWIĄCYCH WŁASNE ZASOBY PRACOWNICZE JEDNOSTKI	153
S1-8 ZAKRES ROKOWAŃ ZBIOROWYCH I DIALOGU SPOŁECZNEGO	153

S1-9 MIERNIKI RÓŻNORODNOŚCI	154
S1-10 ADEKWATNA PŁACA	155
S1-11 OCHRONA SOCJALNA	155
S1-12 OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI	156
S1-13 MIERNIKI DOTYCZĄCE SZKOLEŃ I ROZWOJU UMIEJĘTNOŚCI	156
S1-14 MIERNIKI BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY	157
S1-15 MIERNIKI RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM	158
S1-16 MIERNIKI WYNAGRODZEŃ (LUKA PŁACOWA I CAŁKOWITE WYNAGRODZENIE)	158
S1-17 INCYDENTY, SKARGI I POWAŻNY WPŁYW NA PRZESTRZEGANIE PRAW CZŁOWIEKA	160
ESRS S2 PRACOWNICY W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI	161
S2 SBM-2 INTERESY I OPINIE ZAINTERESOWANYCH STRON	161
S2 SBM-3 ISTOTNE WPŁYWY, RYZYKA I SZANSE ORAZ ICH WZAJEMNE ZWIĄZKI ZE STRATEGIĄ I MODELEM BIZNESOWYM	161
S2-1 POLITYKI ZWIĄZANE Z OSOBAMI WYKONUJĄCYMI PRACĘ W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI	161
S2-2 PROCESY WSPÓŁPRACY Z OSOBAMI WYKONUJĄCYMI PRACĘ W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI W ZAKRESIE WPŁYWÓW	161
S2-3 PROCESY NAPRAWY SKUTKÓW NEGATYWNYCH WPŁYWÓW I KANAŁY ZGŁASZANIA WĄTPLIWOŚCI PRZEZ OSOBY WYKONUJĄCE PRACĘ W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI	162
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	162
S2-5 CELE DOTYCZĄCE ZARZĄDZANIA ISTOTNYMI NEGATYWNYMI WPŁYWAMI, ZWIĘKSZANIA POZYTYWNYCH WPŁYWÓW I ZARZĄDZANIA ISTOTNYMI RYZYKAMI I SZANSAMI	162
ESRS S4 KONSUMENTY I UŻYTKOWNICY KOŃCOWI	163
S4 SBM-2 INTERESY I OPINIE ZAINTERESOWANYCH STRON	163
S4 SBM-3 ISTOTNE WPŁYWY, RYZYKA I SZANSE ORAZ ICH WZAJEMNE ZWIĄZKI ZE STRATEGIĄ I Z MODELEM BIZNESOWYM	163
S4-1 POLITYKI ZWIĄZANE Z KONSUMENTAMI I UŻYTKOWNIKAMI KOŃCOWYMI	164
S4-2 PROCESY WSPÓŁPRACY W ZAKRESIE WPŁYWÓW Z KONSUMENTAMI I UŻYTKOWNIKAMI KOŃCOWYMI	165
S4-3 PROCESY NAPRAWY SKUTKÓW NEGATYWNYCH WPŁYWÓW I KANAŁY ZGŁASZANIA WĄTPLIWOŚCI PRZEZ KONSUMENTÓW I UŻYTKOWNIKÓW KOŃCOWYCH	165
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	166

S4-INNE BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTU	168
S4-5 CELE DOTYCZĄCE ZARZĄDZANIA ISTOTNYMI NEGATYWNYMI WPŁYWAMI, ZWIĘKSZANIA POZYTYWNYCH WPŁYWÓW I ZARZĄDZANIA ISTOTNYMI RYZYKAMI I SZANSAMI	168
IV. OBSZAR ŁADU KORPORACYJNEGO	169
ESRS G1 POSTĘPOWANIE W BIZNESIE	170
G1 IRO-1 OPIS PROCESÓW SŁUŻĄCYCH DO IDENTYFIKACJI I OCENY ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS	170
G1 GOV-1 ROLA ORGANÓW ADMINISTRUJĄCYCH, ZARZĄDZAJĄCYCH I NADZORCZYCH	170
G1-INNE OCHRONA KONKURENCJI	175
G1-2 ZARZĄDZANIE RELACJAMI Z DOSTAWCAMI	176
G1-3 ZAPOBIEGANIE KORUPCJI I PRZEKUPSTWU ORAZ ICH WYKRYWANIE	178
G1-6 PRAKTYKI PŁATNICZE	180
G1-INNE OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH	181
ZAŁĄCZNIKI	182
IRO-2 WYMOGI DOTYCZĄCE UJAWNIANIA INFORMACJI W RAMACH ESRS OBJĘTE OŚWIADCZENIEM JEDNOSTKI DOTYCZĄCYM ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU	183
WYKAZ PUNKTÓW DANYCH ZAWARTYCH W STANDARDACH PRZEKROJOWYCH I TEMATYCZNYCH, KTÓRE WYNIKAJĄ Z INNYCH PRZEPISÓW UE	186
TERMINOLOGIA	193





INFORMACJE OGÓLNE

ESRS 2 OGÓLNE UJAWNIANIE INFORMACJI

BP-1 OGÓLNA PODSTAWA SPORZĄDZENIA SPRAWOZDANIA DOTYCZĄCEGO ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

GK PGF jest zobowiązana do raportowania za 2025 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 – obrót GK PGF: 1 661,4 mln EUR,
 - suma bilansowa > 20 mln EUR – suma bilansowa GK PGF: 549,8 mln EUR,
 - > 500 pracowników – liczba pracowników GK PGF: 1 700.

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 (procedura: Polityka weryfikacji dostawców – wdrożona w 2025);
 - 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.

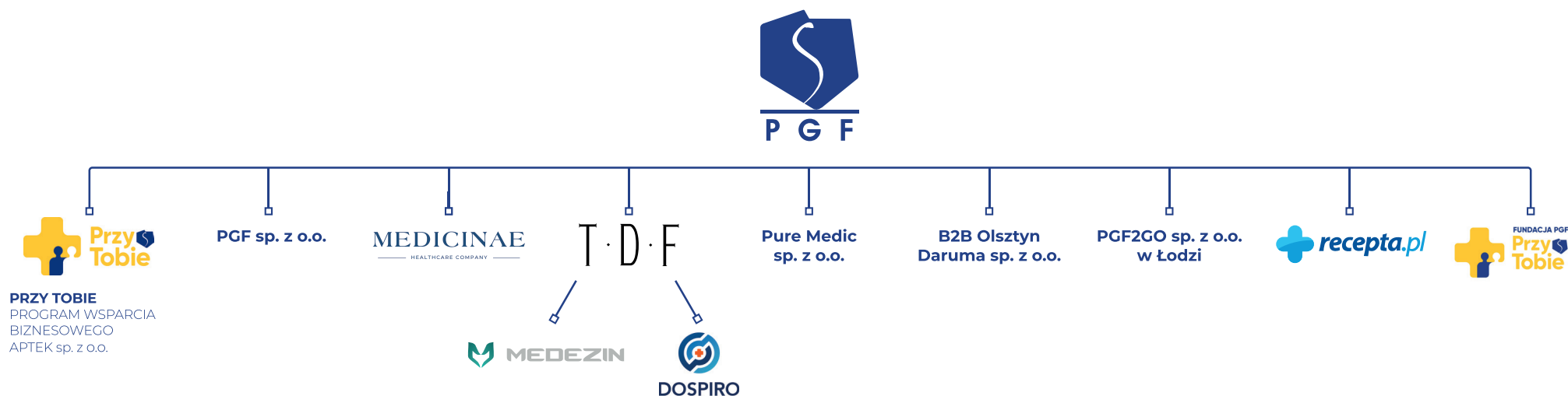
BP-2 UJAWNIEŃ W ODNIESIENIU DO SZCZEGÓLNYCH OKOLICZNOŚCI

Oświadczenie obejmuje okres od 1.01.2025 do 31.12.2025.

Niniejsze oświadczenie dotyczące zrównoważonego rozwoju dotyczy GK PGF.

Raportowanie jest spójne z raportowaniem finansowym za 2025 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. Pharmed Sp. z o.o., która dostarczyła dane wyliczone);
- ▶ metody opartej na uśrednionych danych branżowych w kalkulacji śladu węglowego pozostałych kategorii zakresu 3.



GOV-1 ROLA ORGANÓW ADMINISTRACYJNYCH, ZARZĄDZAJĄCYCH I NADZORCZYCH

ZARZĄD POLSKIEJ GRUPY FARMACEUTYCZNEJ S.A.

Skład Zarządu uległ zmianie w ciągu okresu raportowego. Na dzień sporządzania raportu w skład Zarządu wchodził:

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. Ostatnio na stanowisku Senior Vice President Global Development and Restaurant Solutions Group w McDonald's Corporation w Chicago. 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: Pion IT, Pion Jakości, Pion Finansowy, Pion HR, Pion Organizacyjny, Dział Efektywności Organizacji, Dział Programu Wsparcia Aptek, Dział e-commerce.

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

Marek Lipka Członek Zarządu

Marek Lipka ma ponad 20 lat doświadczenia w strategicznym zarządzaniu w branży retail. Łączy kompetencje rozwijane w obszarach: sprzedażowym, operacyjnym, logistycznym i zakupowym, aby tworzyć jakość dla klientów. Odpowiadał za efektywność procesów negocjacji, rozwoju conceptów handlowych oraz łańcucha dostaw. Tworzył i wdrażał wraz z partnerami i współpracownikami strategię rozwoju modelu franczyzowego. Przez wiele lat był związany z firmą Carrefour.

Jako CEO Eurocash Franczyza w Grupie Eurocash był odpowiedzialny za strategię rozwoju obszaru zakupowego, handlowego i operacyjnego sieci sklepów w modelu franczyzowym.

Skutecznie wspiera transformacje biznesowe i buduje kulturę innowacji w modelu omnichannel.

W dniu 13 maja 2025 roku objął stanowisko Członka Zarządu ds. Komercyjnych i Operacyjnych.

Obszary odpowiedzialności: Pion Logistyki, Pion Zakupów, Pion Marek Własnych, Pion Sprzedaży, Dział Bezpieczeństwa i Infrastruktury.

RADA NADZORCZA POLSKIEJ GRUPY FARMACENUTYCZNEJ S.A.

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

Zbigniew Molenda	Jacek Szwajcowski	Jacek Dauenhauer	Mariola Belina-Prażmowska	Ignacy Przystalski
Przewodniczący Rady Nadzorczej	Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	Członek Rady Nadzorczej	Członek Rady Nadzorczej	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 PGF S.A.		
Zarząd PGF S.A. Prezes Zarządu		
Dyrektor Działu Zgodności i Zarządzania Ryzykiem		
Osoby odpowiedzialne za cele zrównoważonego rozwoju E	Osoby odpowiedzialne za cele zrównoważonego rozwoju S	Osoby odpowiedzialne za cele zrównoważonego rozwoju G
Spółki zależne		



- ▶ 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 RN. Harmonogram na 2025 rok posiedzeń RN (w tym właściciele) i KA_RN został ustalony i zrealizowany.
- ▶ Struktura zarządzania obszarem zrównoważonego rozwoju uwzględnia podział zadań z zakresu środowiska, obszaru społecznego oraz ładu korporacyjnego pomiędzy działy merytorycznie odpowiedzialne. 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 Prezesa Zarządu.
- ▶ W Grupie Kapitałowej Pelion przygotowano Politykę Zarządzania Zrównoważonym Rozwojem, która reguluje zasady działania Spółek GK 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 GK 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 (RN) nadzoruje ich realizację cyklicznie w ramach posiedzeń Komitetu Audytu (KA_RN).
- ▶ PGF S.A. wdrożyła w 2025 roku STRATEGIĘ COMPLIANCE I ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU, dla której załącznikami są Standardy Działania PGF (obowiązujące od grudnia 2024) oraz zasady wytyczone przez spółkę matkę w dokumencie Polityka Zarządzania Zrównoważonym Rozwojem.
- ▶ Merytoryczna wiedza na tematy związane ze zrównoważonym rozwojem w całej GK Pelion jest dostarczana zarówno członkom RN, Zarządowi PGF, jak i wszystkim pracownikom poprzez:
 - artykuły merytoryczne w strefie e-ESG na PelioNet (intranet GK), których celem jest budowanie wiedzy wśród kadry zarządzającej i pracowników – artykuły opracowywane przez ekspertów wewnętrznych oraz doradcę zewnętrznego dla GK Pelion (newsletter);
 - alerty o otoczeniu prawnym i rynkowym w zakresie zrównoważonego rozwoju wysyłane przez Dział Prawny Pelion (alert prawny) oraz Dział Komunikacji Pelion (przegląd prasy);
 - dostęp do doradców zewnętrznych merytorycznych niezależnie zarówno dla GK Pelion, jak i dla GK PGF.



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 poniższych punktach:

- ▶ Organizacja procesu raportowania ESG – powołanie i organizacja pracy zespołu projektowego, statusowe spotkania zespołu z liderem projektu, lidera ESG z Zarządem, kwartalne sprawozdania na KA_RN i do właścicieli na spotkaniach Rady Nadzorczej (RN).
- ▶ Podjęcie decyzji (uchwały) o obowiązującej dla Spółki STRATEGII ESG. Strategia obejmuje kluczowe istotne obszary wraz z wyznaczonymi celami, wskaźnikami monitorującymi oraz działaniami koniecznymi do podjęcia dla realizacji przyjętych założeń.
- ▶ Wdrożenie STRATEGII COMPLIANCE I ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU – dokumentu wskazującego na najistotniejsze dla organizacji wartości zgodne z wdrożoną strategią PGF NEXT. Istotne dla Zarządu było wprowadzenie zasad, którymi kieruje się cała organizacja na każdym szczeblu, każdego dnia dążąc do realizacji celów biznesowych zgodnie z obowiązującym prawem przy jednoczesnej promocji funkcjonowania organizacji w duchu ochrony środowiska i dobrostanu społeczeństwa.
- ▶ Przeprowadzenie i analiza ANKIETY SATYSFAKCJI PRACOWNICZEJ – która stała się punktem wyjścia do wdrożenia działań wzmacniających zaangażowanie, komunikację i codzienne doświadczenia pracowników.
- ▶ Wzmocnienie kompetencji kadry zarządzającej poprzez uruchomienie kolejnej edycji szkolenia RECEPTA NA LIDERA – zakres szkolenia rozszerzony przez Zarząd o aspekty zarządzania zmianą i elementy compliance.
- ▶ Wdrożenie POLITYKI SZKOLENIOWEJ – opartej na strategii PGF NEXT, stworzonej przez Pion HR przy współpracy z dyrektorami pionów w całej organizacji i zaakceptowanej przez Zarząd.
- ▶ Przeprocesowanie projektu WARTOŚCIOWANIA STANOWISK – udział Zarządu w poszczególnych etapach oraz akceptacja finalnych wartości.
- ▶ Wdrożenie procedury POLITYKA WERYFIKACJI DOSTAWCÓW oraz cyklicznej kontroli identyfikującej przyczyny opóźnień w płatnościach.
- ▶ Rozszerzenie działań w zakresie ochrony środowiska – przeprowadzenie zmian organizacyjnych, powołanie stanowiska – SPECJALISTA DS. OCHRONY ŚRODOWISKA.

Zarząd pełnił funkcję sterującą, był statusowo, na bieżąco informowany, podejmował działania korygujące i zatwierdził treści powyżej wskazanych dokumentów.



Komunikacja z Zarządem jest standardowym procesem, który odbywa się cyklicznie i bieżąco według schematu opisanego powyżej. Komunikacja odbywa się zarówno z Radą Nadzorczą i właścicielami, jak i ze wszystkimi pracownikami. Sposób i zakres komunikacji będzie utrzymany i rozwijany.

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

Zakończenie procesu raportowania 2025 rozpocznie kolejny etap prac związany z realizacją założeń przyjętych w strategii zrównoważonego rozwoju oraz optymalizacją działań dotyczących kompletowania i kontroli danych agregowanych na potrzeby raportowe lat kolejnych.

GOV-3 UWZGLĘDNIANIE WYNIKÓW ZWIĄZANYCH ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM W SYSTEMACH ZACHĘT

Zasady dotyczące przyznawania i wypłaty wynagrodzeń dla członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej PGF S.A. zostały uregulowane w Polityce wynagrodzeń obowiązującej w Grupie Pelion. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ma charakter stały i jest określane uchwałą Walnego Zgromadzenia. Wynagrodzenie członków Zarządu obejmuje część stałą oraz zmienną, przy czym obecnie system zachęt i premii nie jest bezpośrednio powiązany z realizacją celów zrównoważonego rozwoju.

Jednocześnie należy podkreślić, że **działania realizowane przez Zarząd uwzględniają zagadnienia ESG. Zarząd odpowiada za wdrażanie i nadzorowanie działań w obszarze środowiskowym, społecznym i ładu korporacyjnego, a raportowanie postępów w tym zakresie odbywa się cyklicznie** – m.in. na spotkaniach kadry zarządzającej czy komitecie audytu (KA_RN).

Włączenie istotnych elementów ESG do strategii i celów organizacji jest traktowane jako kluczowy kierunek rozwoju, co podkreśla znaczenie tych zagadnień dla reputacji i długoterminowej wartości PGF. Cele są kaskadowane na kadrę menedżerską w formie celów rocznych i kwartalnych, co zapewnia ich realizację w poszczególnych obszarach działalności.

Cele 2025

Realizacja celów w roku raportowym została oparta o deklaracje umieszczone w raporcie Spółki za rok 2024 w zakresie planu działań. Był to dla organizacji rok bazowy dla działań i planów w zakresie zrównoważonego rozwoju, co spowodowało częściowe wykonanie założonych celów lub przeniesienie ich na lata następne, po przeprowadzonej analizie możliwości ich wdrożenia.

E

- Przeprowadzenie analizy scenariuszy dotyczących odporności strategii i modelu biznesowego w odniesieniu do zmian klimatu – częściowo zrealizowane.
- Wyznaczenie procesów / inicjatyw środowiskowych do optymalizacji celu zmniejszenia emisji CO₂ – ograniczenie generowania śladu węglowego (zużycie opakowań, zużycie paliwa, zużycie energii elektrycznej, zużycie papieru) – ujęte w strategii ESG na rok 2026 i lata następne (tabele poniżej) – zrealizowane.

S

[S1]

- Poprawa wskaźnika pokrycia szkoleniami dla wszystkich pracowników – zrealizowane.
- Wdrożenie dokumentu POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI I DYSKRYMINACJI – zrealizowane.
- Przygotowanie dokumentów w zakresie POLITYKI WYNAGRADZANIA WG DYREKTYWY UE – realizacja w 2026 roku.
- Wdrożenie dokumentu POLITYKA SZKOLENIOWA – zrealizowane.
- Przeprowadzenie projektu WARTOŚCIOWANIE STANOWISK w obrębie całej GK PGF – zrealizowane.
- Zmiana sposobu rejestrowania szkoleń w celu zbudowania bardziej transparentnych wskaźników do kontroli – częściowo zrealizowane.
- Poprawa wskaźnika zatrudnienia kobiet w kadrze kierowniczej wyższego szczebla – częściowo zrealizowane.



[S2]

- Pozyskiwanie wiedzy na temat pracowników w ŁAŃCUCHU WARTOŚCI poprzez: rozszerzenie wdrożenia Kodeksu Etycznego dla Dostawców – częściowo zrealizowane.

[S4]

- Zabezpieczenie jakości dostarczanych produktów farmaceutycznych – zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne kontrole nie wykazały niezgodności krytycznych – zrealizowane.
- Zapewnienie braku odchyłeń w temperaturach transportu i magazynowania mających wpływ na jakość produktów – zrealizowane.
- Monitorowanie warunków transportu i magazynowania jak dotychczas – zrealizowane.
- Zapewnienie aptekom najwyższej dostępności asortymentowej w odniesieniu do potrzeb pacjentów – zrealizowane.

G

- Wdrożenie dokumentu: POLITYKA WERYFIKACJI DOSTAWCÓW – zrealizowane.
- Komunikacja Standardów działania PGF – zrealizowane.
- Rozszerzenie szkoleń z zakresu etyki oraz przeciwdziałania korupcji – realizacja w 2026 roku.

Cele 2026 (i lata następne)

Wyznaczona STRATEGIA ESG na rok 2026 oraz lata następne w zakresie działań związanych ze zrównoważonym rozwojem obejmuje następujące aspekty w podziale na obszary E, S i G:

		Strategiczne cele ZR	Zadania	Mierniki
	Cele Agendy 2030 ONZ		E – Obszar środowiskowy	
	Budować stabilną infrastrukturę, promować zrównoważone uprzemysłowienie oraz wspierać innowacyjność	Redukcja śladu węglowego	Redukcja emisji CO ₂ zakres 1	Wskaźnik: E_KPI_1: Całkowita emisja CO ₂ e (zakres 1) [tony/rok] Wskaźnik: E_KPI_2: Zużycie energii elektrycznej na m ² powierzchni operacyjnej [kWh/m ² /jednostkę (RCD, centrala)] Wskaźnik: E_KPI_3: Średnie zużycie paliwa w pojazdach służbowych l/km
	Podjąć pilne działania w celu przeciwdziałania zmianom klimatu i ich skutkom		Zwiększenie udziału OZE w miksie energetycznym	Wskaźnik E_KPI_4: Udział OZE w koszyku energii



		Strategiczne cele ZR	Zadania	Mierniki
	Cele Agendy 2030 ONZ	E – Obszar środowiskowy		
13 DZIAŁANIA W DZIEDZINIE KLIMATU 	Podjąć pilne działania w celu przeciwdziałania zmianom klimatu i ich skutkom	Redukcja śladu węglowego	Skracanie łańcucha dostaw downstream poprzez optymalizację tras, zrównoważone zarządzanie transportem. Optymalizacja tras w transporcie drogowym na bardziej efektywny.	Wskaźnik: E_KPI_5: Optymalizacja zużycia paliwa w logistyce [liczba km/trasa]
13 DZIAŁANIA W DZIEDZINIE KLIMATU 	Podjąć pilne działania w celu przeciwdziałania zmianom klimatu i ich skutkom		Poprawa ekonomii powierzchni załadunku floty	Wskaźnik: E_KPI_6: Wypełnienie powierzchni załadunkowej [m³/trasę]
9 INNOWACYJNOŚĆ, PRZEMYSŁ, INFRASTRUKTURA 	Budować stabilną infrastrukturę, promować zrównoważone uprzemysłowienie oraz wspierać innowacyjność		Budowa, rozwój oraz modernizacja infrastruktury przyjaznej dla pracowników i środowiska	Wskaźnik: E_KPI_7: Liczba i rodzaj inwestycji wpływających na termomodernizację [inwestycje zielone/inwestycje wszystkie]
3 DOBRE ZDROWIE I JAKOŚĆ ŻYCIA 	Zapewnić wszystkim ludziom w każdym wieku zdrowe życie oraz promować dobrobyt	Dostęp do leków i bezpieczeństwo dostaw	Zwiększenie bezpieczeństwa/utrzymania bezpieczeństwa w operacjach własnych	Wskaźnik: E_KPI_8: Ilość strat z tytułu uszkodzeń w magazynach liczona jako: [Liczba opakowań (szt.) produktów uszkodzonych (szt. ubytków) z tytułu uszkodzeń/ liczba wszystkich sprzedanych opakowań] × 100%
3 DOBRE ZDROWIE I JAKOŚĆ ŻYCIA 	Zapewnić wszystkim ludziom w każdym wieku zdrowe życie oraz promować dobrobyt		Dostawy (upstream) umożliwiające Spółce zapewnienie bezpieczeństwa produktu. Utrzymanie warunków bezpieczeństwa dostaw od producentów i do odbiorców	Wskaźnik: E_KPI_9: Liczba protokołów DOS (protokół reklamacji dostawy bezpośredniej) do dostawców/liczba otrzymanych dostaw Wskaźnik: E_KPI_10: [Liczba reklamacji logistycznych/ liczba linii zrealizowanych hurtowni] × 100%
3 DOBRE ZDROWIE I JAKOŚĆ ŻYCIA 	Zapewnić wszystkim ludziom w każdym wieku zdrowe życie oraz promować dobrobyt		Zapewnienie kompletności i ciągłości dostaw do aptek zgodnie z przyjętym harmonogramem	Wskaźnik: E_KPI_11: Terminowość dostaw: czas dojazdu (+/- 15min)/zaprojektowany czas dostawy × 100%

		Strategiczne cele ZR	Zadania	Mierniki
	Cele Agendy 2030 ONZ	E – Obszar środowiskowy		
3 DOBRE ZDROWIE I JAKOŚĆ ŻYCIA 	Zapewnić wszystkim ludziom w każdym wieku zdrowe życie oraz promować dobrobyt	Dostęp do leków i bezpieczeństwo dostaw	Wprowadzanie cyfrowych rozwiązań ułatwiających dostęp do leków	Wskaźnik: E_KPI_12: Wskaźnik opisowy rozwoju dostępności strony internetowej portalu recepta.pl dla osób z niepełnosprawnościami
12 ODPOWIEDZIALNA KONSUMPCJA I PRODUKCJA 	Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji	Efektywne gospodarowanie zasobami (COZ)	Zwiększenie udziału opakowań ekologicznych i z recyklingu	Wskaźnik: E_KPI_13: Poziom recyklingu z głównych frakcji (papier, plastik, szkło) ilość frakcji poddanych recyklingowi / total danej frakcji [% w roku]
12 ODPOWIEDZIALNA KONSUMPCJA I PRODUKCJA 	Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji		Segregacja odpadów w magazynach i biurach	Wskaźnik: E_KPI_14: Wskaźnik opisowy – opis zastosowanych rozwiązań/skala selekcji odpadów w obiektach biurowych i magazynach
12 ODPOWIEDZIALNA KONSUMPCJA I PRODUKCJA 	Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji		Zmniejszenie zużycia wody	Wskaźnik: E_KPI_15: Zużycie wody na pracownika [litry/pracownik (bez APT)/rok]; [litry/etat/rok]
12 ODPOWIEDZIALNA KONSUMPCJA I PRODUKCJA 	Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji		Szkolenia pracowników w zakresie oszczędzania zasobów	Wskaźnik: E_KPI_16: Liczba komunikacji skierowanej do pracowników w roku
9 INNOWACYJNOŚĆ, PRZEMYSŁ, INFRASTRUKTURA 	Budować stabilną infrastrukturę, promować zrównoważone uprzemysłowienie oraz wspierać innowacyjność		Standaryzacja procedur zakupowych i wdrożeniem komponentu ESG w proces decyzyjny (upstream)	Wskaźnik: E_KPI_17: Liczba pozyskanych oświadczeń dot. Kodeksu Etycznego Dostawców [%]

		Strategiczne cele ZR	Zadania	Mierniki
	Cele Agendy 2030 ONZ	E – Obszar środowiskowy		
12 ODPOWIEDZIALNA KONSUMPCJA I PRODUKCJA 	Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji	Efektywne gospodarowanie zasobami (GOZ)	Optimalizacja łańcucha dostaw w kierunku obiegu zamkniętego	Wskaźnik: E_KPI_18: Wskaźnik opisowy – opis stosowanych rozwiązań GOZ (Gospodarka Obiegu Zamkniętego) w łańcuchu dostaw
12 ODPOWIEDZIALNA KONSUMPCJA I PRODUKCJA 	Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji		Ograniczenie odpadów i wdrażanie zasad gospodarki obiegu zamkniętego Szkolenia dla pracowników na temat zrównoważonej gospodarki surowcami i selekcji odpadów, również na etapie zakupu towarów i usług	Wskaźnik: E_KPI_19: Liczba komunikatów w aspekcie gospodarki odpadami w biurach [liczba komunikatów/rok]
12 ODPOWIEDZIALNA KONSUMPCJA I PRODUKCJA 	Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji		Implementacja systemu odbioru i ponownego wykorzystania opakowań transportowych	Wskaźnik: E_KPI_20: Wskaźnik opisowy – opis stosowanych rozwiązań wykorzystania opakowań transportowych
12 ODPOWIEDZIALNA KONSUMPCJA I PRODUKCJA 	Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji		Priorytetowe korzystanie z surowców odnawialnych i recyklingowych we własnych procesach	Wskaźnik: E_KPI_21: Wskaźnik opisowy – opis stosowanych działań wykorzystujących surowce wtórne
9 INNOWACYJNOŚĆ, PRZEMYSŁ, INFRASTRUKTURA 	Budować stabilną infrastrukturę, promować zrównoważone uprzemysłowienie oraz wspierać innowacyjność	Rozbudowa zrównoważonej infrastruktury – inwestujemy w infrastrukturę, która minimalizuje wpływ na środowisko i wspiera dobrostan pracowników	Likwidacja barier dla osób niepełnosprawnych w infrastrukturze	Wskaźnik: E_KPI_22: Odsetek budynków spełniających normy dostępności dla osób z niepełnosprawnościami (wolnych od kluczowych barier) [liczba budynków w pełni zgodnych z normami dostępności/ liczba budynków podlegających audytowi]
13 DZIAŁANIA W DZIEDZINIE KLIMATU 	Podjąć pilne działania w celu przeciwdziałania zmianom klimatu i ich skutkom		Poprawa efektywności energetycznej budynków, operacji, procesów. Wdrażanie energooszczędnych systemów oświetlenia w obiektach (magazyny, biura, detal) Wdrożenie technologii energooszczędnych (LED, HVAC z odzyskiem ciepła, itp.)	Wskaźnik: E_KPI_23: Wartość i rodzaj inwestycji wpływających na termomodernizację [PLN/rok, opisowy]
13 DZIAŁANIA W DZIEDZINIE KLIMATU 	Podjąć pilne działania w celu przeciwdziałania zmianom klimatu i ich skutkom		Wdrożenie i rozwój systemu optymalizacji magazynu, kategoryzacji wraz z systemem oceny satysfakcji z dostępności towaru wśród klientów B2B	Wskaźnik: E_KPI_24: Wskaźnik opisowy – opis działań podjętych w celu optymalnego wykorzystania powierzchni magazynowej

		Strategiczne cele ZR	Zadania	Mierniki
	Cele Agendy 2030 ONZ	S – Obszar społeczny		
8 WZROST GOSPODARCZY I GODNA PRACA 	Promować stabilny, zrównoważony i inkluzywny wzrost gospodarczy, pełne i produktywne zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich ludzi	Tworzenie godnych miejsc pracy – tworzymy bezpieczne, sprawiedliwe, różnorodne i inkluzywne miejsca pracy, zapewniamy godziwe warunki zatrudnienia	Aktualizacja zapisów w regulaminach dotyczących nietolerowana mobbingu, dyskryminacji itd.	Wskaźnik: S_KPI_1: Liczba postępowań pozasądowych i sądowych dotyczących mobbingu i dyskryminacji wszczętych lub zakończonych w roku Wskaźnik: S_KPI_2: Wdrożenie Polityki Antydyskryminacji i Przeciwdziałania Mobbingowi – odsetek przeszkolonych pracowników [%]
8 WZROST GOSPODARCZY I GODNA PRACA 	Promować stabilny, zrównoważony i inkluzywny wzrost gospodarczy, pełne i produktywne zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich ludzi		Kampanie przypominające o współpracy opartej o szacunek i zaufanie	Wskaźnik: S_KPI_3: Liczba komunikatów wewnętrznych w roku
8 WZROST GOSPODARCZY I GODNA PRACA 	Promować stabilny, zrównoważony i inkluzywny wzrost gospodarczy, pełne i produktywne zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich ludzi		Prowadzenie projektu Współpasja	Wskaźnik: S_KPI_4: Liczba przeprowadzonych aktywności w ramach projektu Współpasja w roku
10 MNIEJ NIERÓWNOŚCI 	Zmniejszyć nierówności w krajach i między krajami	Promowanie równości w miejscu pracy – promujemy politykę równości w zatrudnieniu, przeciwdziałania dyskryminacji i zapewniania równych szans dla wszystkich pracowników	Przeprowadzenie wartościowania stanowisk Cykliczna aktualizacja listy stanowisk	Wskaźnik: S_KPI_5: Odsetek zwartościowanych stanowisk [%]
10 MNIEJ NIERÓWNOŚCI 	Zmniejszyć nierówności w krajach i między krajami		Regularne badanie luki płacowej	Wskaźnik: S_KPI_6: Wskaźnik luki płacowej [%]
10 MNIEJ NIERÓWNOŚCI 	Zmniejszyć nierówności w krajach i między krajami		Prowadzenie rekrutacji wewnętrznych Zachęcenie do zmian ról	Wskaźnik: S_KPI_7: Liczba rekrutacji wewnętrznych zakończonych zmianą roli w roku
10 MNIEJ NIERÓWNOŚCI 	Zmniejszyć nierówności w krajach i między krajami		Kontynuacja szkoleń dotyczących mobbingu	Wskaźnik: S_KPI_8: Liczba godzin szkoleniowych w 2025 roku na pracownika

		Strategiczne cele ZR	Zadania	Mierniki
	Cele Agendy 2030 ONZ	S – Obszar społeczny		
3 DOBRE ZDROWIE I JAKOŚĆ ŻYCIA	Zapewnić wszystkim ludziom w każdym wieku zdrowe życie oraz promować dobrobyt	Zapewnienie stałego dostępu do leków – dążymy do ciągłego poprawiania dostępu do leków w każdej linii biznesowej i mini-malizujemy ryzyko przerwy w dostawach do aptek i szpitali	Tworzenie i popularyzacja produktów, usług oraz inicjatyw promujących zdrowy i aktywny tryb życia pracowników, w tym kampanie wewnętrzne promujące postawy proekologiczne	Wskaźnik: S_KPI_9: Liczba kampanii i konkursów ekologicznych w roku
3 DOBRE ZDROWIE I JAKOŚĆ ŻYCIA	Zapewnić wszystkim ludziom w każdym wieku zdrowe życie oraz promować dobrobyt		Dostosowanie produktów i usług do potrzeb konsumentów z uwzględnieniem różnych kategorii cenowych Rozwój przystępnych cenowo produktów marek własnych dla osób o niższych dochodach	Wskaźnik: S_KPI_10: Udział produktów marki własnej do sprzedaży total
8 WZROST GOSPODARCZY I GODNA PRACA	Promować stabilny, zrównoważony i inkluzywny wzrost gospodarczy, pełne i produktywne zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich ludzi	Tworzenie godnych miejsc pracy – tworzymy bezpieczne, sprawiedliwe, różnorodne i inkluzywne miejsca pracy, zapewniamy godziwe warunki zatrudnienia	Wspieranie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym poprzez elastyczne formy pracy, dbałość o dobrostan pracowników, wdrożenie zasad DEI (diversity, equity, inclusion)	Wskaźnik: S_KPI_11: Wskaźnik opisowy: opis działań budujących wspieranie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, dbałość o dobrostan pracowników, wdrożenie zasad DEI
8 WZROST GOSPODARCZY I GODNA PRACA	Promować stabilny, zrównoważony i inkluzywny wzrost gospodarczy, pełne i produktywne zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich ludzi		Dążenie do ustanowienia jednolitych standardów pracy, bezpieczeństwa, szkoleń stanowiskowych, dostępu do informacji niezależnie od formy zatrudnienia	Wskaźnik: S_KPI_12: Opis działań wskazujących na przeprowadzone kontrole Agencji Pracy Tymczasowej, % podpisanych KE dla dostawców PGF przez APT -> z uwzględnieniem procedury wyboru ofert -> zawierających zapisy odnoszące się do dobrostanu pracowników
8 WZROST GOSPODARCZY I GODNA PRACA	Promować stabilny, zrównoważony i inkluzywny wzrost gospodarczy, pełne i produktywne zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich ludzi		Działania wspierające pozyskanie oraz utrzymanie talentów w organizacji	Wskaźnik: S_KPI_13: Wskaźnik opisowy: opis i liczba działań promujących firmę jako atrakcyjną organizację w danym roku
8 WZROST GOSPODARCZY I GODNA PRACA	Promować stabilny, zrównoważony i inkluzywny wzrost gospodarczy, pełne i produktywne zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich ludzi		Działania wspierające pozyskanie oraz utrzymanie talentów w organizacji	Wskaźnik: S_KPI_14: Wskaźnik opisowy – przeprowadzanie działań mających na celu pozyskiwanie i utrzymywanie talentów w organizacji
8 WZROST GOSPODARCZY I GODNA PRACA	Promować stabilny, zrównoważony i inkluzywny wzrost gospodarczy, pełne i produktywne zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich ludzi		Współpraca ze środowiskiem akademickim, programy stażowe, rozwój talentów	Wskaźnik: S_KPI_15: Wskaźnik opisowy: opis i liczba przeprowadzonych w 2025 roku programów stażowych, programów stypendialnych i praktyk

		Strategiczne cele ZR	Zadania	Mierniki
	Cele Agendy 2030 ONZ	S – Obszar społeczny		
10 MNIEJ NIERÓWNOŚCI 	Zmniejszyć nierówności w krajach i między krajami	Promowanie równości w miejscu pracy – promujemy politykę równości w zatrudnieniu, przeciwdziałania dyskryminacji i zapewniania równych szans dla wszystkich pracowników	Równy dostęp do szkoleń i możliwości rozwoju zawodowego	Wskaźnik: S_KPI_16: Odsetek pracowników z opracowaną i skomunikowaną ścieżką kariery [%]
10 MNIEJ NIERÓWNOŚCI 	Zmniejszyć nierówności w krajach i między krajami		Transparentne zasady wynagrodzeń i awansów pracowników	Wskaźnik: S_KPI_17: Wprowadzenie i komunikacja kategoryzacji stanowisk, siatki płac
10 MNIEJ NIERÓWNOŚCI 	Zmniejszyć nierówności w krajach i między krajami		Stała komunikacja z pracownikami, badanie potrzeb, ocena satysfakcji	Wskaźnik: S_KPI_18: Odsetek pracowników, którzy wzięli udział w badaniu satysfakcji pracowniczej [%]
12 ODPOWIEDZIALNA KONSUMPCJA I PRODUKCJA 	Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji	Minimalizacja odpadów i optymalizacja łańcucha dostaw – wdrażamy strategię minimalizacji odpadów i optymalizujemy procesy logistyczne	Wdrożenie lub rozwój systemu zarządzania zapasem, pomiar efektywności, optymalizacja, redukcja poziomu towaru przeterminowanego	Wskaźnik: S_KPI_19: Dążenie do poziomu zalegaczy poniżej wyznaczanego cyklicznie % do stanu magazynu; wartość zutylizowanych z tytułu KDW
12 ODPOWIEDZIALNA KONSUMPCJA I PRODUKCJA 	Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji		Edukacja interesariuszy w zakresie prawidłowej utylizacji leków	Wskaźnik: S_KPI_20: Liczba kampanii edukacyjnych dot. prawidłowej utylizacji leków wśród pacjentów w 2025 roku

		Strategiczne cele ZR	Zadania	Mierniki
	Cele Agendy 2030 ONZ	G – Obszar ładu zarządczego		
10 MNIEJ NIERÓWNOŚCI 	Zmniejszyć nierówności w krajach i między krajami	Zachowujemy wysokie standardy ładu korporacyjnego oparte na etyce i transparentności	Wdrożenie nowego Kodeksu Etyki	Wskaźnik: G_KPI_1: Uchwała Zarządu
10 MNIEJ NIERÓWNOŚCI 	Zmniejszyć nierówności w krajach i między krajami		Realizacja szkolenia z zakresu etyki	Wskaźnik: G_KPI_2: Odsetek przeszkolonych pracowników (szkolenie łączące zagadnienia etyczne i przeciwdziałanie korupcji)
8 WZROST GOSPODARCZY I GODNA PRACA 	Promować stabilny, zrównoważony i inkluzywny wzrost gospodarczy, pełne i produktywne zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich ludzi		Rozszerzenie kanału zgłaszania naruszeń na zgłoszenia zewnętrzne	Wskaźnik: G_KPI_3: Liczba zgłoszeń naruszeń w 2025 roku
8 WZROST GOSPODARCZY I GODNA PRACA 	Promować stabilny, zrównoważony i inkluzywny wzrost gospodarczy, pełne i produktywne zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich ludzi		Wdrożenie Polityki Weryfikacji Dostawców	Wskaźnik: G_KPI_4: Dane o nowych dostawcach/ total; odsetek zweryfikowanych dostawców, z którymi rozpoczynamy współpracę (przedtransakcyjnie) Wskaźnik: G_KPI_5: Dane o nowych dostawcach/ total; odsetek zweryfikowanych dostawców, z którymi współpracujemy (potransakcyjnie)
8 WZROST GOSPODARCZY I GODNA PRACA 	Promować stabilny, zrównoważony i inkluzywny wzrost gospodarczy, pełne i produktywne zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich ludzi		Podwyższenie wskaźnika realizacji szkolenia z przeciwdziałania korupcji	Wskaźnik: G_KPI_6: Odsetek przeszkolonych pracowników w 2025 roku (szkolenie łączące zagadnienia etyczne i przeciwdziałanie korupcji)

GOV-4 OŚWIADCZENIE DOTYCZĄCE NALEŻYTEJ STARANNOŚCI

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 poniższych punktach:

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
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 15.05.2025 powołano zespół projektowy składający się z menedżerów i specjalistów posiadających ekspercką wiedzę w obrębie poszczególnych grup tematów. Zespół składał się z 14 osób, w tym lidera projektu. 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 został zatrudniony doradca odpowiedzialny za kalkulację śladu węglowego, a także zorganizowano warsztaty i szkolenia merytoryczne.
- Podpisana została umowa na wsparcie merytoryczne z doradcą z zakresu ESG, który analizował wraz z zespołem projektowym 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 razie potrzeby był uzgadniany z działami merytorycznymi,
 - był weryfikowany „na drugą rękę” przez lidera zespołu projektowego, konsultowany z doradcą w razie potrzeb i przedstawiany status realizacji projektu na spotkaniach statusowych z Zarządem Spółki.
- › 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 uzgodniliśmy 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 raportu ESG oraz finansowe).
 - Metodologia obliczania wskaźników była weryfikowana z przepisami przez specjalistów z poszczególnych obszarów, lidera projektu ESG, doradców w razie potrzeb 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, Prezesa Zarządu PGF 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. W 2025 roku została wdrożona instrukcja wewnętrzna System Kontroli Wewnętrznej. Mechanizmy kontrolne ponadto 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. wdrożono również Politykę Compliance i Zrównoważonego Rozwoju, która obejmuje podejście do raportowania ESG.

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

- › **E** – Dział Optymalizacji i Efektywności Organizacji; Dział Bezpieczeństwa i Infrastruktury; Dział Zgodności i Zarządzania Ryzykiem,
- › **S** – Dział HR, Dział Zgodności i Zarządzania Ryzykiem,
- › **G** – Dział Zgodności i Zarządzania Ryzykiem.

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
- › PRZY TOBIE – PROGRAM WSPARCIA BIZNESOWEGO APTEK sp. z o.o.
- › 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
- › PGF2GO sp. z o.o.
- › FUNDACJA PGF PRZY TOBIE
- › 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 ważną 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 400 producentami. W 2025 roku udział firmy w zaopatrzeniu aptek ogólnodostępnych w Polsce wyniósł ok. 15% [6,4 mld PLN].
- ▶ PGF S.A. zatrudnia około 1,7 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 kontrahentami, dostawcami i odbiorcami, urzędami i instytucjami publicznymi, 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 podmiotami zagranicznymi w zakresie sprzedaży, zakupu, magazynowania produktów leczniczych oraz usług wspomagających, w tym pakowaniem i przepakowywaniem, serializacją produktów leczniczych, certyfikacją i zwolnieniem produktów oraz 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 niniejszym raporcie.

Odbiorcy

Spółka	Zakres działalności
PGF sp. z o.o. w Łomży	Działalność agentów specjalizujących się w sprzedaży pozostałych określonych towarów.
PRZY TOBIE – PROGRAM WSPARCIA BIZNESOWEGO APTEK sp. z o.o.	Prowadzenie i rozwój programu wspierania biznesowego aptek „Przy Tobie”, rozwój i tworzenie nowych innowacyjnych serwisów dla aptek, a także podejmowanie szerszej współpracy z dostawcami. Poprawa jakości obsługi pacjentów dzięki wspólnemu ustandaryzowaniu pracy, czytelnemu brandingowi, wyglądowi placówek oraz sprawdzonym praktykom operacyjnym.
MEDICINAE sp. z o.o. w Łodzi	Wprowadzanie na rynek suplementów diety, produktów spożywczych, wyrobów medycznych, środków biobójczych. Wysokiej jakości asortyment wspierający ofertę apteki.
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.
PGF2GO sp. z o.o. w Łodzi	Rozwój alternatywnych kanałów dystrybucji dla wybranych kategorii produktów poprzez wdrażanie rozwiązań vendingowych. Wsparcie partnerów biznesowych w uruchomieniu i współpracy w ramach vendingu. Poprawa efektywności sprzedaży i dystrybucji dzięki automatyzacji procesu zakupu oraz standaryzacji rozwiązań technicznych i organizacyjnych.
FUNDACJA PGF PRZY TOBIE	Upowszechnianie dostępu do opieki zdrowotnej i usług w zakresie opieki farmaceutycznej, nakierowane na aktualne potrzeby społeczeństwa, poprzez działania edukacyjne i profilaktyczne.



Spółki zależne PGF S.A.

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

Obszar sprzedaży	Udział w sprzedaży	Wartość [mln pln]
Polska	100%	6 927,9
Europa	0	0
Świat	0	0

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	Udział w sprzedaży	Wartość [mln pln]
Apteki i punkty apteczne	90,63%	6 278,5
Pozaapteczne	9,37%	649,4

W podstawowej działalności hurtowej PGF wydzielone są następujące segmenty klientów:

- ▶ „Apteki i punkty apteczne”,
- ▶ „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.

*Dane za cały 2025 rok

Obszar sprzedaży TDF	Udział w sprzedaży	Wartość [mln pln]
Sprzedaż do odbiorców krajowych	61,18%	416,2
Sprzedaż do odbiorców UE (bez PL)	35,90%	244,3
Sprzedaż do odbiorców spoza UE	2,92%	19,9

Segment	Udział w sprzedaży	Wartość [mln pln]
Hurtownia	39,08%	265,91
Hurtownia Farmaceutyczna	28,17%	191,64
Apteka	7,43%	50,57
Pozostałe	25,32%	172,24



Struktura zakupów towarów

Grupa PGF zakupuje produkty do dalszego obrotu od zweryfikowanych 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	81,24%
Suplement diety	6,86%
Wyrób medyczny	6,95%
Produkt kosmetyczny	2,20%
Środek spoż. specj. przeznaczenia żyw.	2,02%
Pozostałe	0,73%
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, ampułek 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 S.A. 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 S.A. utrzymuje za pomocą urządzeń systemu monitorowania wilgotności i temperatur oraz wdrożonych procedur kontroli.

*Dane za 2025 rok

Region	Udział w wartości zakupów [%]
Europa	54,95%
Polska	37,08%
Świat	7,97%
Suma końcowa	100,00%

- › W zdecydowanej większości dostawy realizowane są do magazynu centralnego w Łodzi, w mniejszym stopniu bezpośrednio od producenta do regionalnych centrów dystrybucyjnych (RCD). Około 80% zaopatrzenia poszczególnych RCD realizujemy z magazynu centralnego w Łodzi za pomocą transportu PHL (Spółka w GK Pelion). Pozostała masa towarowa dociera do RCD bezpośrednio od dostawców i realizowana jest transportem organizowanym przez dostawcę.
- › Przechowywanie towarów realizowane jest w sieci 13 magazynów o łącznej powierzchni 88 tys. m², przeładunek odbywa się w 11 komorach przeładunkowych o łącznej powierzchni 1 394 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 2025 roku bezemisyjnie 1 018 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, a także w Szczecinie i Olsztynie). 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 S.A. realizuje w dominującej części poprzez 230 zewnętrznych firm transportowych zatrudniających 566 kierowców. Zatrudnienie pracowników własnych w dziale transportu PGF obejmuje 56 kierowców obsługujących większość centrów dystrybucyjnych.

Pozostałe istotne obszary (struktura zakupów towarów)

Grupa TDF realizuje zakupy produktów leczniczych w kraju (45,65%) oraz za granicą (53,35%). 4,87% zakupów realizowana jest poza strukturami Unii Europejskiej.

*Dane za 2025 rok

Grupa TDF	Zakupy wartość %
Zakup od dostawców krajowych	45,65%
Zakup od dostawców UE (bez PL)	49,48%
Zakup od dostawców spoza UE	4,87%

Struktura kategorii produktowych w obrocie Grupy TDF:

*Dane za 2025 rok

Klasa preparatu	Zakupy wartość %
Produkt leczniczy	88,53%
Wyrób medyczny	1,26%
Suplement diety	6,42%
Środek spoż. specj. przeznaczenia żyw.	3,68%
Pozostałe	0,11%
Suma końcowa	100,00%



Struktura zatrudnienia

Grupa PGF zatrudnia 2110 pracowników. W zdecydowanej większości pracownicy zatrudnieni są w oparciu o umowę o pracę.

KOSZTY

Realizacja podstawowej działalności Grupy PGF generuje większość kosztów (65,33%) w czterech kategoriach:

- › koszty pracy ludzkiej (40,25%) – wynagrodzenia, koszt agencji pracy tymczasowej, świadczenia pracownicze;
- › koszty logistyki (18,49%) – usługi transportowe, usługi logistyczne;
- › usługi IT (3,69%) – telefoniczne, informatyczne, transmisja danych;
- › zużycie materiałów, paliwa i energii (2,90%) – ciepłej, elektrycznej, paliw.

Pozostałe 34,67% kosztów stanowią rozdrobnione koszty prowadzenia działalności, tj. amortyzacja, podatki, ubezpieczenie i inne usługi obce, w tym:

- › koszty utylizacji (0,06%);
- › woda i ścieki (0,08%).

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	0,76%
BUSINESS SUPPORT SOLUTION S.A.	Usługi: księgowo-kadrowe, finansowe	1,85%
DARUMA SP. Z O.O.	Usługi: remontowe, pocztowe, kurierskie, ochrona mienia, porządkowe, najem i dzierżawa oraz zarządzanie nieruchomościami	5,70%
INTELLIGENT LOGISTIC SOLUTIONS SP. Z O.O.	Usługi: telefoniczne, informatyczne, transmisja danych	2,15%
WSZYSTKIE USŁUGI WSPARCIA GK PELION		10,46%

Większość głównych kosztów prowadzenia działalności przypada na Polskę i Europę.

W 2025 roku 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 98,4% przychodów firmy omówionych w punkcie „Odbiorcy”.

Jednostka monetarna zgodnie ze sprawozdaniem finansowym GK PGF	Bieżący okres sprawozdawczy [mln pln]
Całkowity przychód	6 927,92
Przychody według znaczących sektorów ESRS	0
(zgodnie ze sprawozdawczością finansową) APTEKI	6 276,35
(zgodnie ze sprawozdawczością finansową) HURTOWNIE	649,36
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

GK PGF	Udział w sprzedaży
Apteki	90,59%
Hurtownie	9,37%
Szpitala	0,03%
Pozostałe	0,01%

ODPADY

Podstawowa działalność Grupy wygenerowała w 2025 roku ok. 1110 ton odpadów, z czego 81,6% (906 ton) stanowią opakowania z papieru, a 7,1% (78,8 ton) tworzywa sztuczne. Odpady powstające z uszkodzonych bądź przeterminowanych towarów stanowią 2,5% (27 ton) odpadów w skali rocznej. Odpady zmieszane stanowią analogicznie 5,7% (63 ton).

Podsumowując najważniejsze parametry, r/r Spółka wygenerowała 3,8% większą ilość odpadów.

Wzrost dotyczył odpadów związanymi z operacjami biznesowymi – opakowania (r/r – wzrost o ponad 3%). Zmniejszyła się ilość odpadów z tworzyw sztucznych (r/r – spadek o 8%) oraz odpadów zmieszanych (r/r – spadek o 13,4%).

Jednocześnie zadbaliśmy w roku 2025 o wyższy poziom recyklingu odpadów segregowanych: papier r/r wzrost o 11%, plastik wzrost o 19%.

W związku z tym organizacja stawia sobie za cel zmniejszenie ilości generowanych odpadów lub co najmniej utrzymanie tego samego poziomu przy równoległym wzroście udziału recyklingu.

PROJEKTY WSPIERAJĄCE DZIAŁALNOŚĆ PODSTAWOWĄ

Poza działalnością hurtową PGF dostarcza 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.

I. Program Wsparcia Biznesowego Aptek „Przy Tobie”

Celem programu jest wsparcie niezależnych aptek w codziennym prowadzeniu działalności poprzez gotowe rozwiązania organizacyjne i biznesowe, które pomagają im działać stabilnie i przewidywalnie.

Program służy również poprawie jakości obsługi pacjentów dzięki rozwiązaniom poprawiającym standardy pracy, czytelnemu wyglądowi placówek oraz sprawdzonym praktykom operacyjnym. Istotnym elementem programu jest rozwój wiedzy i odpowiedzialnego działania właścicieli i zespołów aptecznych poprzez szkolenia, wymianę doświadczeń oraz dbałość o zgodność z przepisami.

Efektem programu jest wzmacnianie roli aptek w lokalnych społecznościach, szczególnie w mniejszych miejscowościach, poprzez utrzymanie dostępności usług farmaceutycznych.

II. ePGF Program Partnerski

Program Partnerski ePGF to system wsparcia aptek w relacjach z producentami, w tym w zakresie współpracy handlowej i komunikacji, przy zachowaniu niezależności placówek.

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



III. 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.

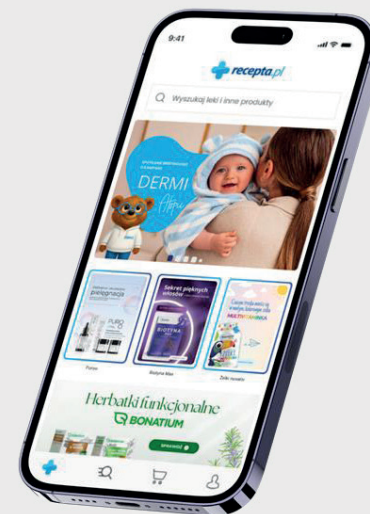
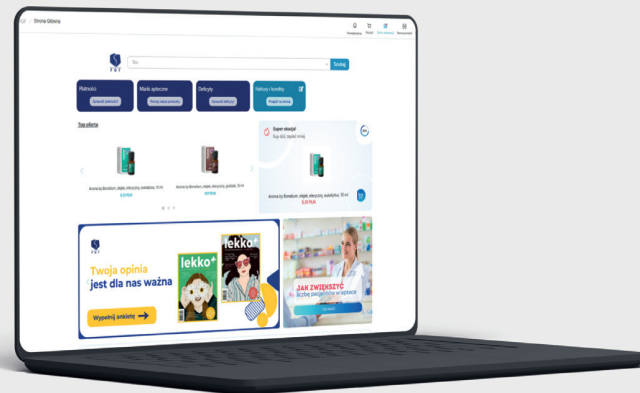
IV. Recepta.pl

Portal rezerwacyjny recepta.pl to serwis internetowy, który umożliwia łatwe i wygodne rezerwowanie produktów leczniczych, suplementów diety, produktów kosmetycznych, wyrobów medycznych do odbioru w wybrane aptece.



Dzięki Recepta.pl pacjenci zyskują wiele korzyści:

- **Wygoda:** możliwość rezerwacji leków przez Internet 24/7;
- **Szybkość:** produkty są gotowe do odbioru w wybranej przez pacjenta aptece nawet tego samego dnia;
- **Dostępność:** szeroki asortyment produktów dostępnych do rezerwacji w aptekach współpracujących;
- **Prostota:** intuicyjny i przejrzysty proces rezerwacji.



V. Magazyn branżowy „Recepta.pl”

Czasopismo wydawane przez PGF S.A. jest skierowane do farmaceutów i menadżerów zarządzających aptekami. Dostarcza aktualne informacje o wydarzeniach i procesach zachodzących w branży, publikuje artykuły poświęcone zarządzaniu aptekami, zmianom w regulacjach prawnych i nowoczesnej opiece farmaceutycznej oraz recepturze. Na łamach periodyku publikujemy materiały poświęcone Programowi Wsparcia Biznesowego Aptek „Przy Tobie” oraz markom aptecznym dystrybuowanym przez PGF S.A. Magazyn jest dostępny online na stronie magazyn-recepta.pl oraz dystrybuowany w wersji drukowanej bezpośrednio do większości aptek w kraju.



VI. Miesięcznik „Lekko”

Element działań prowadzonych w ramach Programu Wsparcia Biznesowego Aptek. Publikacja obejmuje treści dotyczące zdrowia, profilaktyki oraz zasad świadomego korzystania z produktów leczniczych. Materiały opracowywane są m.in. przez farmaceutów oraz specjalistów z obszaru ochrony zdrowia, co zapewnia zgodność z aktualnym stanem wiedzy naukowej. Czasopismo jest dystrybuowane bezpłatnie do pacjentów w wybranych aptekach współpracujących z PGF S.A. i służy udostępnianiu rzetelnych informacji, które wspierają podejmowanie świadomych decyzji zdrowotnych. Działanie to wpisuje się w obszar odpowiedzialności społecznej, adresując potrzeby edukacyjne pacjentów i podkreślając rolę farmacji w procesach informacyjnych związanych z ochroną zdrowia.





ŁAŃCUCH WARTOŚCI GRUPY KAPITAŁOWEJ PGF

UPSTREAM	BUSINESS OPERATIONS GK PGF	DOWNSTREAM
Interesariusze: dostawcy towarów i usług	Interesariusze: pracownicy, akcjonariusze, spółki zależne	Interesariusze: apteki, przedhurt, farmaceuci
Dostawcy produktów	Pion logistyki	Odbiorcy
Dostawcy usług	Administracja	
	Sprzedaż	
	Transport do odbiorców	



Rozwinięcie łańcucha wartości na kolejnych stronach.





ŁAŃCUCH WARTOŚCI GRUPY KAPITAŁOWEJ PGF

1

UPSTREAM

Interesariusze:
dostawcy towarów i usług

Dostawcy produktów		
Regionalizacja dostawców:		Udział w kosztach
GK PGF	Zakup od dostawców UE (bez PL)	55%
	Zakup od dostawców krajowych	37%
	Nieoznaczone*	1%
	Zakup od dostawców spoza UE	7%

GK PGF	Kategoria	Udział w wartości zakupów
	Produkt leczniczy	82%
	Suplement diety	7%
	Wyrób medyczny	6%
	Kosmetyk	2%
	Środek spoż. specj. przeznaczenia żyw.	2%
	Pozostałe	1%

Dostawcy usług	
Opis	Udział w kosztach
Zakup ciepła	0,5%
Zakup elektryczności	1%
Zakup paliw	0,4%
Agencja pracy tymczasowej	5,5%
Transport własny towarów	16,7%
Utrzymanie 11 komór przeładunkowych	0,1%

Pion Logistyki:

Planowanie, realizowanie i kontrola przepływu towarów handlowych.

* 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

2

BUSINESS OPERATIONS GK PGF

Interesariusze: pracownicy,
akcjonariusze, spółki zależne

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: Segregacja i recykling odpadów	Regionalni Dyrektorzy Sprzedaży (RDS)	6 osób	Transport własny PGF, flota elektryczna	43
Rozpatrywanie i obsługa reklamacji	GK PGF: Utylizacja przeterminowanych produktów leczniczych	Doradca Biznesowy Apteki (DBA)	51 osób	Zewnętrzne firmy transportowe, 232 podpisane kontrakty	670
TDF: Dystrybucja farmaceutyczna realizowana przez hurtownie Medezin, Dospiro i TDF	GK PGF: Zarządzenie flotą samochodów	Dział Programu Wsparcia Biznesowego Aptek	13 osób		
TDF: Sklep internetowy Phamily.pl	TDF: Serializacja produktów medycznych	Telesprzedaż, bezpośrednia sprzedaż telefoniczna	70 osób		
	TDF: Certyfikacja i zwolnienie produktów				
	TDF: Obsługa badań klinicznych				

Pracownicy i współpracownicy	
Opis	Liczba
Pracownicy	1 887
B2B	29
Agencja Pracy Tymczasowej	194

Kierowcy PGF i firm transportowych	
Opis	Liczba
Kierowcy PGF	74
Kierowcy zewnętrznych firm transportowych	566





ŁAŃCUCH WARTOŚCI GRUPY KAPITAŁOWEJ PGF

3

DOWNSTREAM

Interesariusze: apteki, przedhurt,
farmaceuci

ODBIORCY				
SEGMENTACJA ODBIORCÓW			REGIONALIZACJA ODBIORCÓW	
SEGMENT		UDZIAŁ W SPRZEDAŻY	REGION	UDZIAŁ W SPRZEDAŻY
GK PGF	Apteki	90,59%	GK PGF: Polska	96,2%
	Hurtownie	9,37%	GK PGF: Unia Europejska (UE)	3,5%
	Szpitala	0,03%	GK PGF: Poza UE (świat)	0,3%
	Pozostałe	0,01%		

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
Przy Tobie – Program Wsparcia Biznesowego Aptek sp. z o.o. w Łodzi	Koordinacja działań związanych ze współpracą PGF S.A. z aptekami indywidualnymi w ramach programów współpracy: a) ePGF Program Partnerski, b) Program Wsparcia Biznesowego Aptek
recepta.pl	Internetowy serwis rezerwacyjny połączony z usługą kompletacji zamówienia internetowego przez PGF S.A.
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”
PG2GO	Sprzedaż detaliczna suplementów diety, kosmetyków i środków spożywczych





ŁAŃCUCH WARTOŚCI GRUPY KAPITAŁOWEJ PGF

Dotyczy tabel 1 2 3

Usługi Wsparcia – Podmioty GK Pelion		
FIRMA	UDZIAŁ W KOSZTACH	OPIS DZIAŁALNOŚCI
Intelligent Logistic Solutions sp. z o.o. (ILS)	2,15%	Usługi: telefoniczne, informatyczne, transmisja danych
Business Support Solutions S.A. (BSS)	1,85%	Usługi: księgowo-kadrowe, finansowe
Daruma sp. z o.o.	5,70%	Usługi: remontowe, pocztowe, kurierskie, ochrona mienia, porządkowe, najem i dzierżawa oraz zarządzanie nieruchomościami
Pelion S.A.	0,76%	Usługi: prawne, wsparcia, HR, audyt
Pharmalink sp. z o.o.	2,04%	Operator logistyczny dla PGF w zakresie przesyłków międzymagazynowych
Consensus sp z o.o.	0,43%	Zarządzanie ryzykiem kredytu kupieckiego dla aptek; usługi windykacyjne



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 2025 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 został uruchomiony w 2025 roku i będzie rozwijany w latach kolejnych),
- › ankiet wysłanych do 343 współpracujących z nami dostawców oraz 180 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 spółkę matkę i po analizie w zespole projektowym została przyjęta przez GK PGF, ponieważ stanowimy kluczową część i podstawę działalności GK Pelion. Metodologia procesu określenia mapy interesariuszy została stworzona jako procedura przez spółkę matkę 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	Uszczegółowienie
PRACOWNICY	- Ankieta satysfakcji pracowniczej - Kampania informacyjna ESG - Ankieta ESG	- Pozyskanie informacji zwrotnej o najważniejszych sprawach dotyczących pracowników - Informowanie pracowników o zaangażowaniu firmy w realizację raportowania ZR i włączanie ESG w plany i strategię - Pozyskanie informacji kontekstowej o wpływie PGF na zrównoważony rozwój	- Ankieta satysfakcji pracowniczej. Ankiety te są elementem analizy naszych istotności, w szczególności dla ujawnienia w obszarze S1. 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 (e-mailowa, plakaty, wygaszacze ekranu, monitory informacyjne na magazynach).
KLIENCI	- Bieżące relacje i komunikacja za pośrednictwem Asystenta Farmaceuty oraz czasopisma „Recepta.pl” - Program wsparcia biznesowego aptek PWBA oraz realizowane w ramach tego programu spotkania ROADSHOW – stanowią narzędzie systemowe do budowania relacji powiązanych z przyjętą strategią PGF NEXT - Ankieta ESG – badanie interesariuszy na temat opinii o wpływach PGF na zrównoważony rozwój	- Pozyskanie informacji zwrotnej o najważniejszych potrzebach dotyczących klientów - Poszerzenie współpracy, zapoznanie klientów z nowym programem, które poprzez standaryzację procesów i stały dialog operacyjny wspiera przejrzystą komunikację oraz stabilne, długoterminowe relacje - Pozyskanie informacji kontekstowej o wpływie PGF na zrównoważony rozwój	- 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. - PWBA oraz ROADSHOWy organizowane regionalne spotkania z klientami wg określonego schematu i harmonogramu dążą do zbudowania relacji w oparciu o nowe możliwości, narzędzia wypracowane w programie. Celem spotkań jest prowadzenie dialogu z aptekami i proponowanie rozwiązań, które najlepiej odpowiadają na potrzeby pacjentów, a także podpisanie umów, wzmocnienie lojalności we współpracy. - Ponadto funkcjonuje kanał internetowy Asystent Farmaceuty, w którym 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	Uszczegółowienie
DOSTAWCY	- Bieżące relacje i komunikacja za pośrednictwem poczty e-mail - Sesja dialogowa w zakresie zrównoważonego rozwoju - Ankieta ESG	- Pozyskanie informacji zwrotnej o najważniejszych tematach w zakresie współpracy, otwarty dialog - Pozyskanie informacji kontekstowej o wpływie PGF na zrównoważony rozwój oraz pozyskanie opinii kontrahentów o naszych działaniach w obszarze ZR	- 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. - W sesji dialogowej z dostawcami uczestniczyli przedstawiciele zespołu ESG naszej Spółki wraz z prowadzącym sesję moderatorem (zewnątrzny doradca). Podsumowanie sesji dialogowej potwierdziło, iż perspektywa istotności wpływów i działań realizowanych lub planowanych do realizacji przez PGF w zakresie zrównoważonego rozwoju jest przez naszych interesariuszy postrzegana w analogiczny sposób.
WŁAŚCICIELE	- Cykliczne robocze spotkania z kadrą zarządzającą PGF - Komitet Audytu przy Radzie Nadzorczej oraz posiedzenia Rady Nadzorczej raz na kwartał	- 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 przygotowaniu raportu ESG	- GK PGF stanowi 34% 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 2025 uwzględniliśmy wyniki przeprowadzonych ankiet w następujących grupach interesariuszy:

Interesariusze	Wysłane ankiety	Liczba odpowiedzi	% odpowiedzi
Pracownicy	1 400	171	12%
Aptekarze	180	67	37%
Dostawcy	343	51	15%
Łącznie:	1 923	289	15%

Ankiety zawierały 26 pytań zamkniętych oraz 5 pytań otwartych. Pytaliśmy o ocenę wpływu PGF na środowisko, ludzi i rynek farmaceutyczny.

Pytania zamknięte dawały następujące opcje odpowiedzi do wyboru dla interesariuszy:

0	– brak wpływu
1	– niski lub umiarkowany wpływ negatywny
1	– niski lub umiarkowany wpływ pozytywny
2	– średni lub wysoki wpływ pozytywny
2	– średni lub wysoki wpływ negatywny
3	– bardzo wysoki lub całkowity wpływ negatywny
3	– bardzo wysoki lub całkowity wpływ pozytywny



Prezentujemy wyniki dialogu z interesariuszami
w podziale na NAJMNIEJ i NAJBARDZIEJ ISTOTNE.

Pokazuje to, jak interesariusze postrzegają wpływy Grupy PGF na zrównoważony rozwój.

- ▶ Jako istotny lub nieistotny wpływ w tabeli powyżej przyjęto sumę dwóch kategorii ocen, jeśli razem przekraczały 55% odpowiedzi. Wynik ten uzyskano, analizując odpowiedzi „nie wiem” albo „zero wpływu” jako najniższą ocenę wpływu i razem dwa najwyższe kryteria (2 i 3) wyboru.
- ▶ **Pracownicy** wskazali 4 wpływy istotne, w tym 3 w obszarze S. Jednocześnie wskazali 14 wpływów nieistotnych, w tym 10 w obszarze E. Największy procentowy wynik uzyskał wpływ istotny **„Praktyki ochrony danych”** (72%). Największy procentowy wynik we wpływach nieistotnych uzyskano dla tematu „Nieprzestrzeganie prawa ochrony środowiska” (81%).
- ▶ **Farmaceuci** wskazali wpływy istotne, w tym 4 w obszarze E. Farmaceuci nie wskazali żadnego z wpływów jak mało istotny. Wyniki pokazały, iż wg opinii tych interesariuszy nasze wpływy są średnie (nie zaprezentowano w raporcie) lub istotne. Największy procentowy wynik uzyskał wpływ istotny **„Segregacja i selektywna zbiórka odpadów oraz zachęcanie kontrahentów do współpracy w celu maksymalizacji recyklingu”** (74%).
- ▶ Dostawcy wskazali 8 wpływów istotnych, w tym 4 w obszarze E. Jednocześnie wskazali 9 wpływów nieistotnych, w tym wszystkie w obszarze E. Najwyższy procentowy wynik we wpływach istotnych uzyskały tematy: **„Segregacja i selektywna zbiórkę odpadów oraz zachęcanie kontrahentów do współpracy w celu maksymalizacji recyklingu”** (70%) oraz **„Kształtowanie relacji z partnerami biznesowymi”** (70%). Największy procentowy wynik we wpływach nieistotnych uzyskano dla tematu „Wpływ na bioróżnorodność” (72%).

Podsumowując, najistotniejszym wnioskiem dla Grupy PGF jest potwierdzenie wpływu i istotności we współpracy zarówno w upstreamie, jak i downstreamie w temacie ochrony środowiska w zakresie segregacji i recyklingu odpadów.

Charakterystyczne i kluczowe dla nas jest również to, iż nasi klienci, farmaceuci, są zdania, iż w obszarze zrównoważonego rozwoju nie ma tematów, na które Spółka, jako dostawca, nie ma wpływu. Każde działanie PGF ma wpływ (w mniejszym lub większym stopniu) na zrównoważony rozwój.

W następnych latach analizując istotność wpływów, uwzględnimy fakt, iż kilka wpływów, szczególnie w obszarze E (woda, bioróżnorodność), zostało wskazanych przez interesariuszy jako mało istotne.

GRUPA INTERESARIUSZY	WPŁYWY NAJISTOTNIEJSZE					
	RAZEM >=55% dla odpowiedzi: 2 plus 3					
	E		S		G	
Pracownik			Przestrzeganie praw człowieka i pracowniczych, w tym dotyczących braku dyskryminacji	56%	Praktyki ochrony danych	72%
			Ochrona prywatności pracowników	55%		
			Zasady równości społecznej	55%		
Farmacuta	Wdrażanie praktyk związanych z opakowaniem	68%	Funkcjonowanie systemu ochrony zdrowia i jakości życia pacjentów w Polsce	56%		
	Segregacja i selektywna zbiórka odpadów oraz zachęcanie kontrahentów do współpracy w celu maksymalizacji recyklingu	74%				
	Skuteczna minimalizacja negatywnego wpływu na zmiany klimatu poprzez ograniczenie swojego śladu węglowego	65%				
	Redukcja negatywnego wpływu na środowisko (np. w obszarze logistyki, gospodarki odpadami) poprzez rozwiązania i inwestycje w technologie	61%				
Dostawca	Wdrażanie praktyk związanych z opakowaniem	62%	Funkcjonowanie systemu ochrony zdrowia i jakości życia pacjentów w Polsce	66%	Transparentne i zrównoważone praktyki biznesowe w sektorze zdrowia	62%
	Segregacja i selektywna zbiórka odpadów oraz zachęcanie kontrahentów do współpracy w celu maksymalizacji recyklingu	70%			Kształtowanie relacji z partnerami biznesowymi	70%
	Skuteczna minimalizacja negatywnego wpływu na zmiany klimatu poprzez ograniczenie swojego śladu węglowego	56%				
	Redukcja negatywnego wpływu na środowisko (np. w obszarze logistyki, gospodarki odpadami) poprzez rozwiązania i inwestycje w technologie	58%				



GRUPA INTERESARIUSZY	WPŁYWY NAJMNIJ ISTOTNE					
	RAZEM >=55% dla odpowiedzi: 0 (brak wpływu) plus 1					
	E		S		G	
Pracownik	Zmiana klimatu	78%	Zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym pracowników	56%	Transparentne i zrównoważone praktyki biznesowe w sektorze zdrowia	56%
	Transport i logistyka	60%			Kształtowanie relacji z partnerami biznesowymi	59%
	Stosowanie substancji potencjalnie niebezpiecznych przy produkcji leczniczej	78%			Działalność lobbingowa i/lub zaangażowanie polityczne	80%
	Gospodarka opakowaniowa	61%				
	Gospodarka odpadami	61%				
	Wprowadzenie do środowiska mikrodrobin plastiku	69%				
	Wpływ na bioróżnorodność	81%				
	Wpływ na wodę i jej zasoby	79%				
	Nieprzestrzegania prawa ochrony środowiska	81%				
	Rozwiązania i inwestycje w technologie	56%				
Dostawca	Zmiana klimatu	62%				
	Transport i logistyka	58%				
	Stosowanie substancji potencjalnie niebezpiecznych przy produkcji leczniczej	68%				
	Gospodarka opakowaniowa	68%				
	Gospodarka odpadami	62%				
	Wprowadzenie do środowiska mikrodrobin plastiku	70%				
	Wpływ na bioróżnorodność	72%				
	Wpływ na wodę i jej zasoby	70%				
	Nieprzestrzegania prawa ochrony środowiska	62%				



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 powiązanymi 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	Scope 1: Spółka nie prowadzi działalności polegającej na spalaniu paliw w procesach technologicznych. 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. Spółka ma w swoich magazynach agregaty chłodnicze i klimatyzatory, monitoruje i raportuje wpływ czynników chłodniczych. Scope 2: Emisje z budynków biurowych i magazynowych nie mają charakteru ekscesywnego (brak działalności wysokoemisyjnej). Scope 3: Przemysł farmaceutyczny, jako gałąź przemysłu chemicznego, zaliczany jest do przemysłu emitującego wysokie ilości CO₂ do atmosfery. Transport kołowy w łańcuchu wartości (upstream i downstream) odgrywa w działalności Spółki istotną rolę.	Strategia: PGF NEXT. Wizja: „Razem dla Pacjenta”. Wartości: „Odpowiedzialność, kieruje nami troska o zespół, apteki i środowisko, w którym działamy (...)”. Grupa aktywnie dba o efektywność energetyczną nieruchomości, inwestując w termoizolację, automatykę oraz modernizację instalacji grzewczo-chłodzących, co wspiera adaptację do zmian klimatu. Wszystkie inwestycje budowlane i modernizacyjne muszą spełniać aktualne normy techniczne, a także rygorystyczne wymagania temperaturowe wynikające z Prawa farmaceutycznego. Podstawową działalnością Grupy jest dystrybucja leków drogą lądową, w której optymalizacja tras eliminuje udział emisji z paliw w śladzie węglowym. CELE/PLANY 2026: - Opracowanie planu redukcji ŚLADU WĘGLOWEGO w oparciu o opracowaną strategię ESG poprzez wdrożenie projektów weryfikujących, co w naszym modelu biznesowym w największym stopniu wpłynie na to ograniczenie. - Realizacja celów (wskaźników) uchwalonej strategii ESG.	2025 - STRATEGIA COMPLIANCE I ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU - STRATEGIA ESG – CELE I WSKAŹNIKI

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 w operacjach własnych i łańcuchu wartości	RYZYKA: FIN – wzrost wydatków, inwestycje w infrastrukturę oszczędzającą energię. SZANSE: FIN – poprawa efektywności energetycznej, zwiększenie udziału energii OZE.	TAK	TAK	W naszym modelu biznesowym znaczące zużycie energii pojawia się w następujących obszarach: – logistyka – zasilanie magazynów, utrzymanie właściwej temperatury przechowywania produktów leczniczych, – zasilanie samochodów elektrycznych, funkcjonowanie biura.	Strategia: PGF NEXT. Wizja: „Razem dla Pacjenta”. Wartości: „Odpowiedzialność – kieruje nami troska o zespół, apteki i środowisko, w którym działamy (...)”. W swoich strategiach Grupa zobowiązuje się do zwiększania efektywności energetycznej, redukcji zużycia energii oraz wykorzystania energii pochodzącej z własnych instalacji PV. CELE/PLANY 2026: • Realizacja celów (wskaźników) uchwalonej strategii ESG. CELE/PLANY 2026–2028: • Opierając się na kodeksie etycznym dla dostawców, rozszerzamy i kontynuujemy współpracę z kontrahentami, w tym dostarczającymi paliwa i energię. Tym samym wprowadzamy i ulepszymy w tych relacjach wymagania dotyczące ochrony środowiska.	2025 • STRATEGIA COMPLIANCE I ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU • STRATEGIA ESG – CELE I WSKAŹNIKI
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. Spółka nie posiada procesów produkcyjnych opartych na spalaniu, dzięki czemu w operacjach własnych w niewielkim stopniu korzysta z paliw kopalnych. Zużycie to ogranicza się do pracy agregatów prądotwórczych zasilanych olejem napędowym oraz ogrzewania obiektów olejem opałowym lub gazem ziemnym.	Strategia: PGF NEXT. Wartości: „Odpowiedzialność – kieruje nami troska o zespół, apteki i środowisko, w którym działamy (...)”. Spółka aktywnie optymalizuje swoją flotę, dążąc do redukcji emisji poprzez optymalizację tras przejazdów oraz wprowadzanie do użytkowania modeli z niskimi zeroemisyjnymi silnikami. CELE/PLANY 2026: • Opracowanie planu redukcji ŚLADU WĘGLOWEGO w oparciu o opracowaną strategię ESG poprzez wdrożenie projektów weryfikujących, co w naszym modelu biznesowym w największym stopniu wpłynie na to ograniczenie. • Realizacja celów (wskaźników) uchwalonej strategii ESG. CELE/PLANY 2027: • Opracowanie planu redukcji śladu węglowego poprzez optymalizację floty samochodów.	2025 • STRATEGIA COMPLIANCE I ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU • STRATEGIA ESG – CELE I WSKAŹNIKI

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 powszechnie używanym surowcem w przemyśle farmaceutycznym. Spółka szacuje, że zużycie wody jest szczególnie wysokie po stronie dostawców Spółki.	N/D	BRAK
E3 – Zasoby wodne i morskie	Woda – pobory wody	Pobór wody w łańcuchu wartości, w szczególności do produkcji produktów leczniczych		TAK	NIE	Woda jest powszechnie 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 w łańcuchu 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 znajdujących się 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	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 Wpływ Spółki na środowisko poprzez zakup materiałów opakowaniowych na potrzeby operacji własnych		TAK	NIE	W modelu biznesowym na wykorzystanie zasobów wpływają: – nasze własne zakupy, konieczne do funkcjonowania naszej firmy i świadczenia dostarczania leków do klientów, – nasze własne usługi, – zużycie zasobów naturalnych przez producentów tych produktów, które dystrybuujemy. 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. Biorąc pod uwagę doświadczenia biznesowe oraz informacje rynkowe, przyjmujemy, że skala wykorzystania zasobów naturalnych do produkcji towarów, które Spółka dystrybuuje, jest wysoka. Spółka dokonuje dużych zakupów materiałów opakowaniowych na potrzeby działalności dystrybucyjnej. Spółka, redukując ilość kupowanych opakowań, korzysta z plastikowych pojemników transportowych wielokrotnego użytku, dostarczając produkty do aptek.	Strategia: PGF NEXT. Wizja: „Razem dla Pacjenta”. Wartości: „Odpowiedzialność – kieruje nami troska o zespół, apteki i środowisko, w którym działamy (...)”. Pracujemy nad optymalizacją w zakresie zrównoważonego podejścia do środowiska, w związku z tym Grupa opracowała strategię ESG, która wyznacza cele i wskaźniki wspierające ten proces. Obejmują one wykorzystanie paliw i opakowań oraz zużycie energii. Realizując tę strategię, monitorujemy na bieżąco wykorzystywane w działalności zasoby, w tym w szczególności energię elektryczną, paliwo oraz opakowania wykorzystywane do produkcji preparatów i logistyki. CELE/PLANY 2026: • Optymalizacja wykorzystywanych zasobów w oparciu o strategię ESG poprzez wdrożenie projektów weryfikujących, co w naszym modelu biznesowym w największym stopniu wpłynie na ich zużycie. • Realizacja celów (wskaźniki) uchwalonej strategii ESG. CELE/PLANY 2026–2028: • W oparciu o kodeks etyczny dla dostawców, opracowany w 2024 roku, oraz Procedurę Zakupową systematycznie poszerzamy zakres kooperacji z kolejnymi partnerami. Równocześnie ulepszamy tę współpracę, integrując w niej wymagania z zakresu ochrony środowiska, ze szczególnym uwzględnieniem zasad odpowiedzialnych zakupów i zrównoważonego wykorzystania zasobów w naszej działalności.	2025 • STRATEGIA COMPLIANCE I ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU • STRATEGIA ESG – CELE I WSKAŹNIKI • KODEKS ETYCZNY DLA DOSTAWCÓW • PROCEDURA ZAKUPU TOWARÓW NIEHANDLOWYCH I USŁUG NIEMATERIALNYCH

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 związane z produktami i usługami	Wpływ Grupy na środowisko poprzez wprowadzanie na rynek produktów marek własnych w opakowaniach plastikowych i kartonowych		TAK	NIE	Priorytetem dla Spółki w zakresie doborów materiałów opakowaniowych do produkcji marek własnych jest ich jakość i możliwość wykorzystania w przemyśle farmaceutycznym, bezpieczeństwo używania w kontakcie z preparatami przeznaczonymi do spożycia bądź kontaktu ze skórą oraz zapewnienie właściwych warunków przechowywania produktów.	Strategia: PGF NEXT. Wizja: „Razem dla Pacjenta”. Wartości: „Odpowiedzialność – kieruje nami troska o zespół, apteki i środowisko, w którym działamy (...)”. Działając w oparciu o zaktualizowaną Procedurę Zakupów oraz Kodeks Etyczny dla Dostawców realizujemy zakupy związane z marką własną, wybierając dostawców, dla których zrównoważone podejście do środowiska jest istotnym elementem podejścia do współpracy. CELE/PLANY 2026–2028: • W oparciu o Kodeks Etyczny dla Dostawców, opracowany w 2024 roku, oraz Procedurę Zakupową systematycznie poszerzamy zakres kooperacji z kolejnymi partnerami. Równocześnie ulepszamy tę współpracę, integrując w niej wymagania z zakresu ochrony środowiska, ze szczególnym uwzględnieniem zasad odpowiedzialnych zakupów i zrównoważonego wykorzystania zasobów w naszej działalności.	2025 • KODEKS ETYCZNY DLA DOSTAWCÓW • PROCEDURA ZAKUPU TOWARÓW NIEHANDLOWYCH I USŁUG NIEMATERIALNYCH
E5 – Gospodarka o obiegu zamkniętym	Odpady	Produkcja odpadów w łańcuchu wartości u klienta i pacjenta poprzez niewłaściwe postępowanie z odpadem opakowaniowym i/ lub lekiem Wpływ Grupy na środowisko poprzez utylizację odpadów opakowaniowych Recykling segregowanych odpadów magazynowych (papier, tworzywa sztuczne) na poziomie >90% Produkcja odpadów komunalnych o różnych frakcjach		TAK	NIE	Grupa nie posiada ani nie gromadzi obecnie informacji na temat ilości odpadów wytwarzanych przez kontrahentów w łańcuchu wartości ani na temat sposobu gospodarowania tymi odpadami czy poziomowi recyklingu u poszczególnych podmiotów. Jest to wynikiem faktu, że Grupa operuje ze znaczną liczbą kontrahentów, których zakłady wytwórcze zlokalizowane są w różnych częściach świata, co implikuje szeroki zakres wpływu i złożoność tego obszaru działania. Spółka produkuje znaczną ilość odpadów opakowaniowych. Odpady te podlegają segregacji i są przekazywane do recyklingu do wyspecjalizowanych podmiotów. Spółka produkuje odpady komunalne we wszystkich ośrodkach prowadzenia swojej działalności na terenie całego kraju.	Strategia: PGF NEXT. Wizja: „Razem dla Pacjenta”. Wartości: „Odpowiedzialność – kieruje nami troska o zespół, apteki i środowisko, w którym działamy (...)”. Grupa monitoruje ilości odpadów wg klasyfikacji BDO, przeprowadziła kampanię informacyjną o konieczności skutecznej selekcji odpadów, a swoich kontrahentów obowiązuje do stosowania zapisów Kodeksu Etycznego dla Dostawców. CELE/PLANY 2026: • Optymalizacja procesu ochrony środowiska, w szczególności przez przyzmat zbierania i utylizacji odpadów, rozpoczęła się w roku 2025 i będzie kontynuowana. Główne założenie to zatrudnienie specjalisty w tym obszarze oraz wykonanie audytów zerowych weryfikujących prawidłowość realizacji procesu odpadowego. • Realizacja celów (wskaźniki) uchwalonej strategii ESG. CELE 2026–2028: • W oparciu o Kodeks Etyczny dla Dostawców, opracowany w 2024 roku, oraz Procedurę Zakupową systematycznie poszerzamy zakres kooperacji z kolejnymi partnerami. Równocześnie ulepszamy tę współpracę, integrując w niej wymagania z zakresu ochrony środowiska, ze szczególnym uwzględnieniem zasad odpowiedzialnych zakupów i zrównoważonego wykorzystania zasobów w naszej działalności.	2025 • PROCEDURA GOSPODARKI ODPADAMI • STRATEGIA COMPLIANCE I ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

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
SI – Właśni pracownicy	Warunki pracy: Bezpieczeństwo zatrudnienia	Zapewnianie stabilnych miejsc pracy dających poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia Przestrzeganie przepisów prawa pracy (zapewnienia bezpiecznego, stabilnego miejsca pracy) Oferowanie szerokiego pakietu benefitów dla pracowników	RYZYKA: OPR – utrata pracowników, wysoka rotacja pracowników, ograniczenia w pozyskiwaniu wykwalifikowanych pracowników PR – negatywne postrzeganie jako pracodawcy, długoterminowa utracona pozycja wiarygodnego pracodawcy; zmiany prawne/ wzrost minimalnego wynagrodzenia FIN – pogorszenie efektywności, wyższy koszt zatrudniania pracowników SZANSE: PR – pozycja pracodawcy przestrzegającego praw pracowniczych, zapewniającego benefity i stabilność zatrudnienia – szansa na więcej ofert pracy	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 zapewnienie im poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia, w tym celu pracujemy w oparciu o wdrożone zasady, regulaminy i procedury obowiązujące w GK PGF.	STRATEGIA: „WARTOŚCI: Współpraca – dzięki wspólnym celom i działaniom opartym na szacunku, otwartej komunikacji i wzajemnemu wsparciu budujemy partnerskie relacje i zgrany zespół, który pozwala rosnąć w siłę naszej organizacji i aptekom”. Pracownicy są bazą, na której opieramy działanie firmy. Bez zapewnienia stabilnych miejsc pracy realizacja wizji, misji i strategii firmy nie byłaby możliwa. CELE/PLANY 2026: • Działania employer brandingowe wzmacniające wizerunek PGF jako atrakcyjnego pracodawcy, dalszy rozwój współpracy z uczelniami (zwłaszcza kierunkami zgodnymi z potrzebami biznesu – farmacja, logistyka, zarządzanie, itp.), uczestnictwo w targach pracy i wydarzeniach branżowych. • Kontynuacja dotychczasowych działań wg wdrożonych polityk i procedur dla utrzymania bezpieczeństwa zatrudnianych pracowników, dostosowanie dokumentów HR do wymogów dyrektywy UE o równości wynagrodzeń. • Realizacja celów (wskaźników) uchwalonej strategii ESG.	2025 • REGULAMIN PRACY • REGULAMIN WYNAGRODZEŃ • PROCEDURA MBO • POLITYKA SZKOLENIOWA • PROCEDURA RZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI I DYSKRYMINACJI • PROCEDURA ZATRUDNIANIA PRACOWNIKÓW

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: Czas pracy	Praktyki organizacji czasu pracy ukierunkowane na zapewnienie właściwej obsady bez konieczności generowania nadgodzin Możliwość elastycznych grafików pracy System zmianowy wynikający ze specyfiki działalności firmy, może oddziaływać negatywnie na komfort pracowników		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 celem jest taka organizacja pracy aby: • nasi pracownicy nie byli obciążani pracą w nadgodzinach poza wyjątkowymi sytuacjami, ma to odzwierciedlenie w statystykach liczby nadgodzin; • grafiki czasu pracy dostosowywać w miarę możliwości organizacji do potrzeb pracowników.	Strategia: PGF NEXT. Wizja: „Razem dla Pacjenta”. Wartości: „Odpowiedzialność, kieruje nami troska o zespół, apteki i środowisko, w którym działamy (...)”. Zależy nam na zapewnieniu potrzebnych leków na czas, dlatego organizacja czasu pracy, w tym grafiki czasu pracy są elementem będącym częścią bieżącego funkcjonowania, podlegają analizie i uwadze z naszej strony. CELE/PLANY 2026: • Kontynuacja działań zabezpieczająca proces kontroli czasu pracy poprzez stosowanie odpowiednich regulaminów i procedur obowiązujących w GK PGF i realizację celów z uchwalonej strategii ESG (wskaźniki). Kontynuacja ograniczenia nadgodzin do minimum. Dbalność o dopasowanie grafików do potrzeb pracowników.	2025 • REGULAMIN PRACY • REGULAMIN WYNAGRODZEŃ
S1 – Właśni pracownicy	Warunki pracy: Odpowiednia płaca	Transparentne, zrozumiałe dla pracowników zasady wynagradzania ujęte w obowiązujących regulaminach/procedurach Płace pracowników magazynowych na poziomie rynkowym bądź powyżej Rosnące oczekiwania wobec wydajności pracy wynikające z rosnących kosztów pracowniczych	RYZYKA: FIN – zmiany prawne – wzrost płac, wyższy koszt zatrudniania pracowników OPR – nieadekwatne płace vs rynek i oczekiwanie, 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: PGF NEXT. Wizja: „Razem dla Pacjenta”. Wartości: Współpraca – dzięki wspólnym celom i działaniom opartym na szacunku, otwartej komunikacji i wzajemnemu wsparciu budujemy partnerskie relacje i zgrany zespół, który pozwala rosnąć w siłę naszej organizacji i aptekom”. CELE/PLANY 2026: • Kontynuacja dotychczasowej polityki w tym zakresie, • Cykliczna weryfikacja wartościowania stanowisk w związku z dyrektywą unijną w sprawie równości wynagrodzeń, • Przestrzeganie prawidłowości przypisania stanowisk wg wdrażanego bilansu kompetencji, • Realizacja celów (wskaźników) uchwalonej strategii ESG.	2025 • REGULAMIN PRACY • REGULAMIN WYNAGRODZEŃ • PROCEDURA MBO

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: 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 Brak możliwości pełnego uwzględnienia opinii/potrzeb pracowników przez firmę Przekazywanie informacji, które pomagają zrozumieć pracownikom, w jakiej kondycji jest firma		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: PGF NEXT. Wizja: „Razem dla Pacjenta”. Wartości: Współpraca – dzięki wspólnym celom i działaniom opartym na szacunku, otwartej komunikacji i 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. Odbývają się spotkania z Zarządem według harmonogramu/kwartalnie „Porozmawiajmy o PGF” – dla wszystkich pracowników. CELE/PLANY 2026: • Kontynuacja działań dotyczących otwartej komunikacji z pracownikami – kontynuacja projektu POROZMAWIAMY O PGF oraz innych cyklicznych kanałów komunikacji, alertów o zdarzeniach i obowiązkach oraz prowadzenie ankiety satysfakcji pracowniczej. • Realizacja celów (wskaźników) uchwalonej strategii ESG.	2025 • REGULAMIN PRACY
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 związkiem zawodowym 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: PGF NEXT. Wizja: „Razem dla Pacjenta”. Wartości: Współpraca – dzięki wspólnym celom i działaniom opartym na szacunku, otwartej komunikacji i wzajemnemu wsparciu budujemy partnerskie relacje i zgrany zespół, który pozwala rosnąć w siłę naszej organizacji i aptekom”. CELE/PLANY 2026: • Kontynuacja przestrzegania praw pracowniczych w zakresie możliwości zrzeszania i prowadzenia dialogu pracodawcy ze Związkami Zawodowymi.	2025 • REGULAMIN PRACY • REGULAMIN 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: 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: PGF NEXT. Wizja: „Razem dla Pacjenta”. Wartości: Współpraca – dzięki wspólnym celom i działaniom opartym na szacunku, otwartej komunikacji i wzajemnemu wsparciu budujemy partnerskie relacje i zgrany zespół, który pozwala rosnąć w siłę naszej organizacji i aptekom”. CELE/PLANY 2026: • Kontynuacja przestrzegania praw pracowniczych w zakresie możliwości zrzeszania i prowadzenia dialogu pracodawcy ze Związkami Zawodowi.	2025 • REGULAMIN PRACY • REGULAMIN WYNAGRODZEŃ
S1 – Właśni pracownicy	Warunki pracy: Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	Dbłość o wypoczynek pracowników – zachęcamy naszych pracowników do planowania i realizacji urlopów Zachęcanie pracowników do aktywności fizycznej, sportowej, zdrowotnej poza godzinami pracy – oferujemy szeroki pakiet benefitów dla pracowników, wspierając pracowników, poza pracą W PGF S.A. praca realizowana jest głównie w modelu stacjonarnym ze względu na specyfikę procesów operacyjnych, przy jednoczesnej możliwości korzystania z okazjonalnej pracy zdalnej oraz pracy zdalnej zgodnej z przepisami prawa, dostępnej dla wybranych stanowisk i sytuacji pracowniczych		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 dbałość o dobrą kondycję, brak przeciążenia i wykorzystanie dostępnego urlopu traktujemy jako istotną zasadę w działaniach , co ma odzwierciedlenie w regulaminach obowiązujących w GK PGF.	Strategia: PGF NEXT. Wizja: „Razem dla Pacjenta”. Wizja ta wyraża się w codziennych działaniach (...) To nie tylko operacyjne procesy, ale także świadome decyzje strategiczne, kultura organizacyjna oparta na wartościach i długofalowa wizja rozwoju. WARTOŚCI: Odpowiedzialność – kieruje nami troska o zespół, apteki i środowisko, w którym działamy (...). Organizujemy integrację pracownicze oraz dostęp do bezpłatnego wsparcia prawnego i psychologicznego. Grafiki czasu pracy uzgadniamy z wyprzedzeniem, uwzględniając potrzeby osobiste pracownika, w zależności od możliwości organizacji. Przygotowujemy plany urlopowe dla całej organizacji. Wysyłamy komunikację wewnętrzną zachęcającą do skorzystania z urlopów. CELE/PLANY 2026: • Kontynuacja kompleksowo wszystkich wcześniejszych działań. • Realizacja celów (wskaźników) uchwalonej strategii ESG.	2025 • REGULAMIN PRACY • PROCEDURA OCHRONY INFORMACJI I DANYCH OSOBOWYCH NA POTRZEBY WYKONYWANIA PRACY ZDALNEJ

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: BHP	Zapewniamy bezpieczne i komfortowe warunki pracy Zachęcamy pracowników do dbałości o zdrowie System zmianowy wynikający ze specyfiki działalności firmy, może oddziaływać negatywnie na komfort pracowników Zapewnienie ciągłości dostaw wymaga pracy w systemie 24 h/7, dlatego pracownicy magazynowi wykonują pracę na zmiany		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, a ich bezpieczeństwo stanowi kluczowy element naszego postępowania , co znajduje odzwierciedlenie we wdrożonych zasadach, regulaminach i instrukcjach obowiązujących w GK PGF. W 2025 roku powołano i zatrudniono osobę na stanowisko Dyrektora ds. Bezpieczeństwa oraz BHP.	Strategia PGF NEXT WARTOŚCI: Odpowiedzialność – kieruje nami troska o zespół, apteki i środowisko, w którym działamy (...). Bezpieczeństwo naszych pracowników jest dla nas kluczowym priorytetem. Stworzenie bezpiecznego środowiska pracy wpływa na zdrowie i samopoczucie naszych pracowników. Dokładamy wszelkich starań, aby nasze procesy i procedury BHP były zgodne z obowiązującymi przepisami i standardami. 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. CELE/PLANY 2026: • Kontynuacja działań, w tym uwzględnianie potrzeb pracowniczych w ustalaniu harmonogramu zmian oraz wsparcie edukacyjnymi webinariami. • Pomiar skali incydentów i wypadków w pracy. Reagowanie na zagrożenia.	2025 • REGULAMIN PRACY • KSIĘGA INSTRUKCJI BHP
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		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: PGF NEXT. Wizja: „Razem dla Pacjenta”. Wizja ta wyraża się w codziennych działaniach (...) To nie tylko operacyjne procesy, ale także świadome decyzje strategiczne, kultura organizacyjna oparta na wartościach i długofalowa wizja rozwoju. WARTOŚCI: Odpowiedzialność – kieruje nami troska o zespół, apteki i środowisko, w którym działamy (...). Traktujemy priorytetowo działania w zakresie równego traktowania pracowników, w szczególności w zakresie kluczowego dla zatrudnionych tematu, tj. wynagrodzenia. Obliczyliśmy wskaźnik luki płacowej, by dokonać prawidłowej oceny zjawiska. CELE/PLANY 2026: • Kontynuacja działań. • Przeprowadzenie szczegółowego przeglądu polityki wynagradzania we wszystkich Spółkach w Grupie. • Kontynuacja cykliczna wartościowania stanowisk. • Realizacja celów (wskaźników) uchwalonej strategii ESG.	2025 • REGULAMIN PRACY • REGULAMIN WYNAGRODZEŃ • PROCEDURA MBO

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	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 umożliwiające szkolenia i rozwój umiejętności w równym stopniu dla każdego poprzez wdrożone zasady i rozwój działań w tym obszarze.	Strategia: PGF NEXT. Wizja: „Razem dla Pacjenta”. Wizja ta wyraża się w codziennych działaniach (...) To nie tylko operacyjne procesy, ale także świadome decyzje strategiczne, kultura organizacyjna oparta na wartościach i długofalowa wizja rozwoju”. Dostosowujemy szkolenia do potrzeb różnych grup pracowniczych. Organizujemy zarówno szkolenia grupowe, jak i indywidualne. - W 2025 roku odbył się cykl szkoleń, skierowany do przełożonych na wszystkich szczeblach zarządzania, dotyczących w szczególności zgodności z prawem oraz przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. - Specjaliści w zależności od potrzeb szkoleniowych byli doszkalcani w zakresie umiejętności obsługi programów informatycznych, negocjacji i wielu innych. - Pracownicy magazynowi byli przeszkoleni w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji oraz funkcjonowania w trybie pracy zmianowej. Przeprowadzane były szkolenia jakościowe. CELE/PLANY 2026: - Kontynuacja działań rozwojowych w odpowiedzi na bieżące potrzeby w organizacji. - Dalszy rozwój platformy szkoleniowej. - Realizacja celów (wskaźników) uchwalonej strategii ESG. - Wprowadzenie rocznej okresowej oceny pracy. - Uruchomienie pilotażowego programu Talent Development dla top 10–12 talentów w organizacji.	2025 POLITYKA SZKOLENIOWA
S1 – Właśni pracownicy	Równe traktowanie i równość szans: Zatrudnienie i integracja osób z niepełnosprawnościami	Wspieramy osoby z niepełnosprawnościami, przyznając im dodatkowy benefit w ramach 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, w związku z tym w GK PGF organizujemy środowisko pracy pozwalające na integrację i zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami poprzez wdrożone zasady i rozwój działań w tym obszarze.	Strategia: PGF NEXT. WARTOŚCI: Odpowiedzialność – kieruje nami troska o zespół, apteki i środowisko, w którym działamy (...). Jako organizacja jesteśmy otwarci na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami. Jedną z naszych spółek jest zakładem pracy chronionej, w której 68% pracowników to osoby niepełnosprawne. W większości są to osoby z dysfunkcją słuchu i mowy. W całej organizacji 4,65% pracowników stanowią osoby z niepełnosprawnościami. CELE/PLANY 2026: Kontynuacja działań.	2025 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	Równe traktowanie i równość szans: 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		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, nękanii, mobbingowi i dyskryminacji w środowisku pracy poprzez wdrożone zasady, regulaminy i procedury obowiązujące w GK PGF.	Strategia: PGF NEXT. Wizja: „Razem dla Pacjenta”. Wizja ta wyraża się w codziennych działaniach (...) To nie tylko operacyjne procesy, ale także świadome decyzje strategiczne, kultura organizacyjna oparta na wartościach i długofalowa wizja rozwoju”. 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 oraz nowowdrożonych zasad wynikających z Procedury Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji. 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 2026: • Kontynuacja działań. • Realizacja celów (wskaźników) uchwalonej strategii ESG.	2025 • REGULAMIN PRACY • KODEKS ETYKI • PROCEDURA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI I DYSKRYMINACJI
S1 – Właśni pracownicy	Równe traktowanie i równość szans: Różnorodność	Wszystkie stanowiska pracy są możliwe do wykonywania dla obu płci, co wyróżnia nas na tle innych firm o strukturze magazynowej Mamy niski odsetek kobiet na najwyższych stanowiskach zarządzających (poziom executives) Wspieramy różnorodność, dbamy o tworzenie środowiska bez dyskryminacji i mobbingu		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 zapewnienie równości szans znajduje odzwierciedlenie we wdrożonych zasadach, regulaminach i procedurach obowiązujących w GK PGF.	Strategia: PGF NEXT. Wizja: „Razem dla Pacjenta”. Wizja ta wyraża się w codziennych działaniach (...) To nie tylko operacyjne procesy, ale także świadome decyzje strategiczne, kultura organizacyjna oparta na wartościach i długofalowa wizja rozwoju”. 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 od możliwości pracy na takich stanowiskach. CELE/PLANY 2026: • Kontynuacja działań. • Realizacja celów (wskaźników) uchwalonej strategii ESG.	2025 • REGULAMIN PRACY • KODEKS ETYKI • PROCEDURA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI I DYSKRYMINACJI • PROCEDURA ZATRUDNIANIA PRACOWNIKÓW

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 pracowni-cze/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: PGF NEXT. Wizja: „Razem dla Pacjenta”. Wizja ta wyraża się w codziennych działaniach (...) To nie tylko operacyjne procesy, ale także świadome decyzje strategiczne, kultura organizacyjna oparta na wartościach i długofalowa wizja rozwoju”. 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 cyklicznie szkolenia online na temat ochrony i bezpieczeństwa danych osobowych. W roku 2025 przeszkolenie objęło 96% pracowników. CELE/PLANY 2026: • Kontynuacja działań.	2025 • REGULAMIN PRACY • KODEKS ETYKI • PROCEDURA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI I DYSKRYMINACJI • POLITYKA OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH • PROCEDURA ZARZĄDZANIA INCYDENTAMI I NARUSZENIAMI W ZAKRESIE DANYCH OSOBOWYCH • POLITYKA BEZPIECZEŃSTWA SI
S2 – Pracownicy w łańcuchu wartości	Warunki pracy: Bezpieczeństwo zatrudnienia	Organizacja przyjmuje, iż może mieć wpływ na wystąpienia niepożądanych działań w regionach produkcji składników do leków poza UE Nie możemy wykluczyć naszego pośredniego wpływu na pracowników w łańcuchu dostaw Ocena jakościowa wpływu (zgodnie z przepisami Dyrektywy)		TAK	NIE	Kooperacja pośrednia z pracownikami w łańcuchu dostaw poprzez współpracę z dostawcami produktów farmaceutycznych i usług niezbędnych na potrzeby naszej podstawowej działalności.	PLAN 2026–2028: • 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. • Konsekwentne zwiększanie liczby dostawców współpracujących z nami w oparciu o wdrożony w 2024 roku Kodeks Etyczny dla Dostawców.	2025 • KODEKS ETYCZNY DLA DOSTAWCÓW • PROCEDURA ZGŁASZANIA NARUSZEŃ

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	Równe traktowanie	Organizacja przyjmuje, iż może mieć wpływ na wystąpienia niepożądanych działań w regionach produkcji składników do leków poza UE Nie możemy wykluczyć naszego pośredniego wpływu na pracowników w łańcuchu dostaw Ocena jakościowa wpływu (zgodnie z przepisami Dyrektywy)		TAK	NIE	Kooperacja pośrednia z pracownikami w łańcuchu dostaw poprzez współpracę z dostawcami produktów farmaceutycznych i usług niezbędnych na potrzeby naszej podstawowej działalności.	PLAN 2026–2028: - 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. - Konsekwentne zwiększanie liczby dostawców współpracujących z nami w oparciu o wdrożony w 2024 roku Kodeks Etyczny dla Dostawców.	2025 - KODEKS ETYCZNY DLA DOSTAWCÓW - PROCEDURA ZGŁASZANIA NARUSZEŃ
S4	Bezpieczeństwo osobiste konsumentów lub użytkowników końcowych: Bezpieczeństwo osoby	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, – zapewnienie dostępności leków na rynku.	„Strategia: PGF NEXT. Wizja: „Razem dla Pacjenta”. To kierunek działania PGF, który łączy pracowników, farmaceutów, partnerów biznesowych i dostawców wokół wspólnego celu: poprawy jakości życia i zdrowia pacjentów. (...) 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 2025: - Realizacja wskaźników jakościowych zapewniających bezpieczeństwo i dostępność leków. - Założenie i rozwój fundacji „PRZY TOBIE” – wsparcie dla pacjentów. CELE/PLANY 2026: - Kontynuacja działania w oparciu o wskaźniki jakościowe. - Realizacja celów (wskaźników) uchwalonej strategii ESG.	2025 - KSIĘGA JAKOŚCI/PROCEDURY I INSTRUKCJE JAKOŚCIOWE - STRATEGIA ESG – CELE I WSKAŹNIKI

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
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: PGF NEXT. Wizja: „Razem dla Pacjenta”. To kierunek działania PGF, który łączy pracowników, farmaceutów, partnerów biznesowych i dostawców wokół wspólnego celu: poprawy jakości życia i zdrowia pacjentów. (...) 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 2025: - Realizacja wskaźników jakościowych zapewniających bezpieczeństwo i dostępność leków. - Cel związany ze zmianą sposobu zamówień (wykorzystanie do wyliczeń prognozy popytu) zrealizowany na 75%. CELE/PLANY 2026: - Kontynuacja działań w zakresie analizy wskaźników jakościowych. - Kontynuacja prac nad zmianą sposobu zamówień w oparciu o prognozę popytu (faza testów w oparciu o zbudowany nowy algorytm i dalsze wdrożenie). - Realizacja celów (wskaźników) uchwalonej strategii ESG.	2025 - KSIEGA JAKOŚCI/ PROCEDURY I INSTRUKCJE JAKOŚCIOWE - STRATEGIA ESG – CELE I WSKAŹNIKI
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: PGF NEXT. Wizja: „Razem dla Pacjenta”. To kierunek działania PGF, który łączy pracowników, farmaceutów, partnerów biznesowych i dostawców wokół wspólnego celu: poprawy jakości życia i zdrowia pacjentów. (...) 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 2025: - Realizacja wskaźników jakościowych zapewniających bezpieczeństwo i dostępność leków. - Cel – zapewnienie braku odchylenia w temperaturach transportu i magazynowania – zrealizowany na poziomie 99,5%. CELE/PLANY 2026: - Kontynuacja działania w oparciu o wskaźniki jakościowe. - Realizacja celów (wskaźników) uchwalonej strategii ESG.	KSIEGA 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	SZANSE: OPR – zaangażowanie pracowników, większe możliwości pozyskania pracowników PR – budowanie wizerunku dobrego pracodawcy/partnera, w konsekwencji dobra pozycja biznesowa na rynku FIN – niska skala nadużyć RYZYKA: OPR – utrata pracowników, utrudnione możliwości pozyskania pracowników PR – pogorszenie wizerunku firmy, w konsekwencji słabsza pozycja biznesowa na rynku FIN – pojawienia się nadużyć, w konsekwencji straty, kary	TAK	TAK	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 w oparciu o regulacje zewnętrzne i wewnętrzne w zakresie całego modelu biznesowego.	Strategia: PGF NEXT. Wizja: „Razem dla Pacjenta”. To kierunek działania PGF, który łączy pracowników, farmaceutów, partnerów biznesowych i dostawców wokół wspólnego celu: poprawy jakości życia i zdrowia pacjentów. (...) To nie tylko operacyjne procesy, ale także świadome decyzje strategiczne, kultura organizacyjna oparta na wartościach i długofalowa wizja rozwoju”. CELE/PLANY 2026: • Szkolenie z zasad etycznego postępowania w biznesie i przeciwdziałania korupcji. • Realizacja celów (wskaźników) uchwalonej strategii ESG.	2025 • STRATEGIA COMPLIANCE I ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU, w tym: STANDARDY DZIAŁANIA PGF • POLITYKA ANTY-KORUPCYJNA • KODEKS ETYKI • PROCEDURA ZGŁASZANIA NARUSZEN • KODEKS ETYCZNY DLA DOSTAWCÓW • PROCEDURA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI I DYSKRIMINACJI • STRATEGIA ESG – CELE I WSKAŹNIKI
G1 – Postępowanie biznesowe	Ochrona sygnalistów	Ochrona sygnalistów na podstawie kanału zgłaszania naruszeń prawa oraz Procedury Zgłaszania Naruszeń Prawa i Ochrony Sygnalistów		TAK	NIE	Działalność Spółki (cały model biznesowy) opiera się na zgodności z prawem. 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: PGF NEXT. Wizja: „Razem dla Pacjenta”. To kierunek działania PGF, który łączy pracowników, farmaceutów, partnerów biznesowych i dostawców wokół wspólnego celu: poprawy jakości życia i zdrowia pacjentów. (...) To nie tylko operacyjne procesy, ale także świadome decyzje strategiczne, kultura organizacyjna oparta na wartościach i długofalowa wizja rozwoju”. CELE 2025: • Realizacja zgłoszeń zgodnie z prawem i procedurą. CELE/PLANY 2026: • Kontynuowanie przyjętego postępowania w obszarze. • Realizacja celów (wskaźników) uchwalonej strategii ESG.	2025 • STRATEGIA COMPLIANCE I ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU, w tym: STANDARDY DZIAŁANIA PGF • PROCEDURA ZGŁASZANIA NARUSZEN • KODEKS ETYKI • STRATEGIA ESG – CELE I WSKAŹNIKI

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	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	FIN – kary UOKiK, utrata wiarygodności biznesowej – utrata dostawców, straty w działalności OPR – ograniczenia w dostępności produktów PR – utrata wiarygodności biznesowej	TAK	TAK	Dla elementu modelu biznesowego, jakim są dostawcy towarów i usług: • współpraca oparta o Kodeks Etyczny dla Dostawców, • przyjęto zasadę dokonywania terminowych płatności.	Strategia: PGF NEXT. Wizja: „Razem dla Pacjenta”. 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 2026: • Zwiększanie liczby dostawców współpracujących w oparciu o wdrożony w 2024 roku Kodeks Etyczny dla Dostawców. • Wdrożenie Procedury Kontroli Kapitału Obrotowego i Zarządzania Płynnością. • Realizacja celów (wskaźników) uchwalonej strategii ESG.	2025 • KODEKS ETYCZNY DLA DOSTAWCÓW • POLITYKA WERYFIKACJI DOSTAWCÓW • STRATEGIA ESG – CELE I WSKAŹNIKI PLAN 2026: • PROCEDURA KONTROLI KAPITAŁU OBROTOWEGO I ZARZĄDZANIA PŁYNNOŚCIĄ
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: PGF NEXT. Wizja: „Razem dla Pacjenta”. To kierunek działania PGF, który łączy pracowników, farmaceutów, partnerów biznesowych i dostawców wokół wspólnego celu: poprawy jakości życia i zdrowia pacjentów. (...) Wizja ta wyraża się w codziennych działaniach (...). To nie tylko operacyjne procesy, ale także świadome decyzje strategiczne, kultura organizacyjna oparta na wartościach i długofalowa wizja rozwoju”. CELE/PLANY 2026: • Rozszerzenie szkoleń z zakresu przeciwdziałania korupcji. • Realizacja celów uchwalonej strategii ESG.	2025 • STRATEGIA COMPLIANCE I ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU, w tym: STANDARDY DZIAŁANIA PGF • POLITYKA ANTYKORUPCYJNA • KODEKS ETYKI • PROCEDURA ZGŁASZANIA NARUSZEŃ • KODEKS ETYCZNY DLA DOSTAWCÓW • POLITYKA WERYFIKACJI DOSTAWCÓW • STRATEGIA ESG – CELE I WSKAŹNIKI

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 modelu biznesowego. Założeniem Spółki jest takie działanie organizacji, by zasady wolnej konkurencji były w pełni respektowane i utrzymywane.	Strategia: PGF NEXT. Wizja: „Razem dla Pacjenta”. To kierunek działania PGF, który łączy pracowników, farmaceutów, partnerów biznesowych i dostawców wokół wspólnego celu: poprawy jakości życia i zdrowia pacjentów. (...) To nie tylko operacyjne procesy, ale także świadome decyzje strategiczne, kultura organizacyjna”. CELE/PLANY 2026: • Rozszerzenie szkoleń z zakresu ochrony konkurencji.	2025 • STRATEGIA COMPLIANCE I ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU, w tym: STANDARDY DZIAŁANIA PGF • KODEKS ETYKI • PROCEDURA ZGŁASZANIA NARUSZEŃ I OCHRONY SYGNALISTÓW • KODEKS ETYKI DLA DOSTAWCÓW
INNE	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. Spółka dąży do zabezpieczenia procesów tak, by nie dochodziło do naruszenia ochrony danych osobowych.	Strategia: PGF NEXT. Wizja: „Razem dla Pacjenta”. 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”. Obszar RODO podlega stałej cyklicznej weryfikacji wg corocznie ustalanego harmonogramu. Wnioski i rekomendacje są kierowane do osób odpowiedzialnych oraz monitorowane w zakresie realizacji. CELE 2025: • Realizacja audytów i kontroli w obszarze RODO wg harmonogramu ustalonego na 2025 rok – zrealizowane 100%. CELE/PLANY 2026: • Kontynuacja postępowania w tym obszarze – realizacja audytów i kontroli w obszarze RODO wg harmonogramu ustalonego na 2026 rok.	2025 • STRATEGIA COMPLIANCE I ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU, w tym: STANDARDY DZIAŁANIA PGF • POLITYKA OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH • PROCEDURA ZARZĄDZANIA INCYDENTAMI I NARUSZENIAMI W ZAKRESIE DANYCH OSOBOWYCH • ANONIMIZACJA I PSEUDONIMIZACJA DANYCH OSOBOWYCH • PROCEDURA OBSŁUGI ŻAŁAŃ PODMIOTÓW DANYCH • PROCEDURA OCHRONY INFORMACJI I DANYCH OSOBOWYCH NA POTRZEBY WYKONYWANIA PRACY ZDALNEJ

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 ze 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, uznając, 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 wraz z członkiem zespołu/kontrolerem finansowym). 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: 0–3,
 - Zakres: 0–3,
 - Odwracalność: 0–3,
 - Prawdopodobieństwo: 0–3,
 - Ryzyko/szansa: 0–3,
 - Próg istotności dla wpływu: 55%,
 - Próg istotności dla ryzyk i szans: 44%.
- 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 oddziaływujące 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 przypadków 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 27.11.2025 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 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.

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)
E	PROCEDURA ZAKUPU TOWARÓW NIEHANDLOWYCH I USŁUG NIEMATERIALNYCH – celem aktualizacji tej procedury było wdrożenie zrównoważonego podejścia do wyboru dostawców przez pryzmat zaangażowania w ochronę środowiska oraz wskazanie do współpracy w oparciu o wcześniej uchwalony Kodeks Etyczny dla Dostawców. STRATEGIA ESG – wyznaczenie celów i wskaźników dla realizacji zrównoważonego rozwoju w organizacji. PROCEDURA GOSPODARKI ODPADAMI – celem tej procedury jest zapewnienie prawidłowego zarządzania odpadami w obrębie działalności Spółki, zgodnie z obowiązującymi normami i regulacjami. [E5] (odpowiedzialność: Dyrektor ds. Optymalizacji i Efektywności Organizacji oraz Dyrektor ds. Zgodności i Zarządzania Ryzykiem)	• Działania zmierzające do prawidłowego i kompleksowego obliczenia śladu węglowego do raportu zrównoważonego rozwoju zgodnie z dyrektywą CSRD [E1] • Działania w zakresie zrównoważonej gospodarki zasobami w ramach procesów logistycznych [E5] • Ograniczanie emisji dwutlenku węgla generowanego przez transport leków do aptek poprzez optymalizację tras dostaw oraz powierzchni załadunkowej [E2] • Optymalizacja zużycia energii w budynkach, m.in. poprzez rozbudowę systemu zarządzania budynkami (BMS – Building Management System), umożliwiającego automatyczne sterowanie systemami klimatyzacji, ogrzewania i przewietrzania magazynów oraz systematyczną wymianę sprzętu na mniej energochłonny a także zwiększenie ilości energii OZE w koszyku energetycznym [E1] • Wymiana oświetlenia na oświetlenie LED [E1] • Poprawa parametrów termoizolacji budynków poprzez wymianę pokrycia dachowego w centrum dystrybucyjnym w Łomży [E1] Brak istotnych nakładów finansowych	• CAŁKOWITA EMISJA CO₂E [TONY/ROK] [E1] • UDZIAŁ OZE W KOSZYKU ENERGII [E1] • ŚREDNIE ZUŻYCIE PALIWA W POJAZDACH SŁUŻBOWYCH [L/KM] [E1, E2] • OPTYMALIZACJA ZUŻYCIA PALIWA W LOGISTCE [ILOŚĆ KM /TRASA] [E1, E2] • KOSZT ZUŻYCIA ENERGII NA M² JEDNOSTKI (RCD/CENTRALA) [E1] • WYPEŁNIENIE POWIERZCHNI ZAŁADUNKOWEJ [M²/TRASE] [E2] • ILOŚĆ ODPADÓW WYPRODUKOWANYCH W PODZIALE NA FRAKCJE + % ODPADÓW PODDANYCH RECYKLINGOWI [E5] • BDO [E5]: - Sprawozdawczość o wytwarzanych odpadach i o gospodarowaniu odpadami - Sprawozdanie o produktach, opakowaniach i o gospodarowaniu odpadami z nich powstającymi • KOBIZE [E1] - Monitorowanie i raportowanie emisji gazów cieplarnianych oraz innych substancji szkodliwych dla środowiska	CELE 2025 [E1, E5]: wyznaczone cele operacyjne zostały opisane w aspekcie realizacji w części raportu: GOV-3 „Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt” CELE 2026: zgodnie z uchwaloną w 2025 Strategią ESG wyznaczone cele i wskaźniki przedstawiono w części raportu GOV-3 „Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt”	PLAN 2026–2027 [E1, E2, E5] • Zbieranie i analiza danych o emisjach badania zanieczyszczeń w szczególności zakresu 3 i łańcucha wartości • Przeprowadzenie analizy scenariuszy dotyczących odporności strategii i modelu biznesowego w odniesieniu do zmian klimatu PLAN 2027 [E1, E2, E5] • PLAN TRANSFORMACJI NA POTRZEBY ŁAGODZENIA KLIMATU • POLITYKI ZWIĄZANE Z ŁAGODZENIEM KLIMATU I PRZYSTOSOWANIEM SIĘ DO NIEJ



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)
S	[S1] - REGULAMIN PRACY – dostosowanie działania do zgodności z KP - REGULAMIN WYNAGRODZEŃ – transparentne zasady wynagradzania - PROCEDURA MBO – transparentne zasady premiowania - PROCEDURA ONBORDINGOWA – skuteczne wdrażanie pracowników do organizacji - PROCEDURA REKTRUCJNA – równość szans w procesie rekrutacji - POLITYKA SZKOLENIOWA – dbanie o rozwój pracowników - PROCEDURA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI I DYSKRYMINACJI – ochrona pracowników przed nadużyciami i niewłaściwym traktowaniem - KSIĘGA INSTRUKCJI BHP - STRATEGIA ESG – wyznaczenie celów i wskaźników dla realizacji zrównoważonego rozwoju w organizacji [S4] - KSIĘGA JAKOŚCI / PROCEDURY I INSTRUKCJE JAKOŚCIOWE zgodność prowadzenia biznesu z PF i DPD (odpowiedzialność: Dyrektor HR, Dyrektor ds. Zgodności i Zarządzania Ryzykiem, Dyrektor Jakości, Dyrektor ds. Bezpieczeństwa i Infrastruktury)	[S1] Inicjatywy zmierzające do prawidłowego i kompleksowego opracowania raportu ESG zgodnie z dyrektywą CSRD: - Zaktualizowano procedurę MBO; - Kontynuowano projekt oceny kompetencji pracowników, który jest na etapie zaawansowanych działań: stworzono aplikację i koncepcja została zamknięta merytorycznie; - Przeprowadzone zostało wartościowanie stanowisk pod dyrektywę UE; - Przeprowadzono kontynuację szkolenia wzmacniającego umiejętności zarządzania dla liderów, dodając aspekt działania w zgodności z prawem i przeciwdziałania mobbingowi; - Przeszkolono 93% organizacji z zakresu nowo wdrożonej procedury oraz wiedzy w zakresie standardów współpracy i przeciwdziałania dyskryminującym zachowaniom; - Wdrożona została Polityka Szkoleniowa w celu transparentnego zarządzania dostępem do szkoleń oraz w celu dbałości o rozwój kompetencji pracowniczych; - Wdrożona została procedura „antymobbingowa” jako element zgodności z prawem w zakresie ochrony pracowników oraz prawidłowości w procesie wyjaśniania zgłoszonych nieprawidłowości; - Zaktualizowano procedurę zatrudniania pracowników w celu wzmocnienia rekrutacji wewnętrznych oraz dodania zasad wynikających z dyrektywy UE (koncepcje równości). [S4] - Zabezpieczenie jakości dostarczanych produktów farmaceutycznych. 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: - Zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne kontrole 2025 nie wykazały niezgodności krytycznych, co potwierdza realizację celu. - Potwierdzono brak odchyłań w temperaturach transportu i magazynowania mających wpływ na jakość produktów. Cel zrealizowany na poziomie 99,5%. - Dbanie o najwyższą dostępność towaru w magazynach poprzez analizę trendów rynku, sezonowości oraz zachowań pacjentów: - Celem PGF jest dobro pacjenta i zapewnienie jak najwyższej dostępności asortymentowej dla aptek. - Cel zrealizowany w 2025 na poziomie 87,8%. [S1, S4] – Brak istotnych nakładów finansowych	[S1] - 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 - 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 [S4] - 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	[S1] [S4] CELE 2025: wyznaczone cele operacyjne zostały opisane w aspekcie realizacji w części raportu: GOV-3 „Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt” CELE 2026: zgodnie z uchwaloną w 2025 Strategią ESG wyznaczone cele i wskaźniki przedstawiono w części raportu GOV-3 „Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt”	[S1] PLAN 2026: - KONTYNUACJA WDROŻANIA ZASAD TRANSPARENTNOŚCI WYNAGRODZEŃ ZGODNIE Z DYREKTYWĄ UE, w tym: kontynuacja aktualizacji wymaganych dokumentów (m.in. REGULAMIN WYNAGRADZANIA) - PROCEDURA ZATRUDNIANIA PRACOWNIKÓW – aktualizacja zasad w zakresie rekrutacji wewnętrznych oraz równości praw - WARTOŚCIOWANIE STANOWISK W OBRĘBIE CAŁEJ GK PGF – aktualizacja coroczna - ZMIANA SPOSOBU REJESTROWANIA SZKOLEŃ w celu zbudowania bardziej transparentnych wskaźników do kontroli [S2] PLAN 2026: pozyskiwanie wiedzy na temat pracowników w ŁAŃCUCHU WARTOŚCI poprzez: - rozszerzenie wdrożenia Kodeksu Etycznego dla Dostawców - opracowanie harmonogramu i metod pozyskiwania wiedzy o pracownikach w łańcuchu wartości

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)
G	• STRATEGIA COMPLIANCE I ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU – deklaracja Spółki o działaniu w zgodzie z prawem i w duchu ochrony środowiska • 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: Dyrektor ds. Zgodności i Zarządzania Ryzykiem oraz Dyrektor HR)	• Projekt ESG – działania zmierzające do prawidłowego i kompleksowego opracowania raportu ESG zgodnie z dyrektywą CSRD • Uchwalenie Strategii Compliance i Zrównoważonego Rozwoju • Uchwalenie Strategii ESG – wyznaczenie celów i wskaźników • Wdrożenie Procedury Weryfikacji Dostawców • Prowadzenie postępowań wyjaśniających po zgłoszeniach sygnalistów i wdrażanie działań korygujących • Podpisanie Kodeksu Etycznego dla Dostawców przez kolejnych 139 dostawców • Wykonanie kontroli wewnętrznych, w tym RODO, zgodnie z harmonogramem – 100% realizacji • Szkolenie z zakresu ochrony danych osobowych: 98% pracowników przeszkolonych w organizacji Brak istotnych nakładów finansowych	• 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	CELE 2025: wyznaczone cele operacyjne zostały opisane w aspekcie realizacji w części raportu: GOV-3 „Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt” CELE 2026: zgodnie z uchwaloną w 2025 Strategią ESG wyznaczone cele i wskaźniki przedstawiono w części raportu GOV-3 „Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt”	PLAN 2026: • PROCEDURA ZARZĄDZANIA RYZYKIEM I KONTROLI WEWNĘTRZNEJ • PROCEDURA KONTROLI KAPITAŁU OBROTOWEGO I ZARZĄDZANIA PŁYNNOŚCIĄ

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 tu aspekty.

ESG	Lista wpływu	Podtemat	Mniejsze jednostki tematyczne	Wpływ firmy raportującej (zdefiniowanie, jak konkretnie wpływa/może wpływać firma na ludzi i/lub środowisko)
E	POZYTYWNE	E.1.2. Łagodzenie zmiany klimatu		Zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych w scope 2 poprzez zakup energii pochodzącej z zielonych źródeł
E	POZYTYWNE	E.5.3. Odpady		Wpływ Grupy na środowisko poprzez utylizację odpadów opakowaniowych
E	POZYTYWNE	E.5.3. Odpady		Recykling segregowanych odpadów magazynowych (papier, tworzywa sztuczne) na poziomie > 90%
E	NEGATYWNE	E.1.2. Łagodzenie zmiany klimatu		Emisja CO ₂ – scope 1, 2
E	NEGATYWNE	E.1.2. Łagodzenie zmiany klimatu		Emisja CO ₂ – scope 3
E	NEGATYWNE	E.1.3. Energia		Zużycie energii na operacje własne wyłącznie z OZE
E	NEGATYWNE	E.1.3. Energia		Zużycie energii w łańcuchu wartości
E	NEGATYWNE	E.2.1. Zanieczyszczenie powietrza		Zanieczyszczenia powietrza poprzez operacje własne
E	NEGATYWNE	E.2.1. Zanieczyszczenie powietrza		Zanieczyszczenia powietrza w łańcuchu wartości
E	NEGATYWNE	E.3.1. Woda	E.3.1.1. Zużycie wody	Wykorzystanie wody w łańcuchu wartości, w szczególności do produkcji produktów leczniczych
E	NEGATYWNE	E.3.1. Woda	E.3.1.2. Pobory wody	Pobór wody w łańcuchu wartości, w szczególności do produkcji produktów leczniczych
E	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
E	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
E	NEGATYWNE	E.5.1. Wpływy zasobów, w tym wykorzystanie zasobów		Wpływ Spółki na środowisko poprzez zakup materiałów opakowaniowych na potrzeby operacji własnych

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.5.2. Wpływy zasobów związane z produktami i usługami		Wpływ Grupy na środowisko poprzez wprowadzanie na rynek produktów marek własnych w opakowaniach plastikowych i kartonowych
E	NEGATYWNE	E.5.3. Odpady		Produkcja odpadów w łańcuchu wartości u klienta i pacjenta poprzez niewłaściwe postępowanie z odpadem opakowaniowym i/lub lekiem
E	NEGATYWNE	E.5.3. Odpady		Produkcja odpadów komunalnych o różnych frakcjach (zmieszane, papier, plastik, szkło)
S	POZYTYWNE	S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.2. Czas pracy	Praktyki organizacji czasu pracy ukierunkowane na zapewnienie właściwej obsady bez konieczności generowania nadgodzin oraz wspierające równowagę między życiem zawodowym a prywatnym
S	NEGATYWNE	S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.3. Odpowiednie płace	Rosnące oczekiwania wobec wydajności pracy wynikające z rosnących kosztów pracowniczych
S	NEGATYWNE	S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.4. Dialog społeczny (dialog z pracownikami)	Brak pełnego uwzględniania opinii/potrzeb pracowników przez firmę
S	NEGATYWNE	S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.8. Bezpieczeństwo i higiena pracy	System zmianowy wynikający ze specyfiki działalności firmy, może oddziaływać negatywnie na komfort pracowników. Zapewnienie ciągłości dostaw wymaga pracy w systemie 24 h/7 dlatego pracownicy magazynowi wykonują pracę na zmiany
S	POZYTYWNE	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 odchyłań podejmujemy działania
S	NEGATYWNE	S2 Pracownicy w łańcuchu wartości		Wpływ na wystąpienia niepożądanych działań w regionach produkcji składników do leków w regionach poza UE
S	POZYTYWNE	S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.1. Bezpieczeństwo zatrudnienia	Zapewnianie stabilnych miejsc pracy dających poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia
S	POZYTYWNE	S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.1. Bezpieczeństwo zatrudnienia	Przestrzegamy przepisów prawa pracy (zapewnienie bezpiecznego, stabilnego miejsca pracy)
S	POZYTYWNE	S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.1. Bezpieczeństwo zatrudnienia	Oferujemy szeroki pakiet benefitów dla pracowników
S	POZYTYWNE	S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.2. Czas pracy	Praktyki organizacji czasu pracy ukierunkowane na zapewnienie właściwej obsady bez konieczności generowania nadgodzin
S	POZYTYWNE	S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.2. Czas pracy	Możliwość elastycznych grafików pracy (dostosowanie do innych zobowiązań w miarę możliwości)

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.1.1.3. Odpowiednie płace	Transparentne, zrozumiałe dla pracowników zasady wynagradzania ujęte w obowiązujących regulaminach/procedurach
S	POZYTYWNE	S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.3. Odpowiednie płace	Płace pracowników magazynowych na poziomie rynkowym bądź powyżej
S	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
S	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 menedżerami w poszczególnych lokalizacjach dotyczące wyników firmy i najważniejszych informacji dotyczących pracowników
S	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 prawo 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
S	POZYTYWNE	S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.6. Rokowania zbiorowe, w tym odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi	Brak układów zbiorowych. Konsultujemy decyzje dotyczące warunków pracy i płacy w ramach obowiązujących przepisów z Organizacją Związków Zawodowych i wspólnie podejmujemy decyzje
S	POZYTYWNE	S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.7. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	Dbaliśmy o wypoczynek pracowników – zachęcamy naszych pracowników do planowania i realizacji urlopów
S	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
S	POZYTYWNE	S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.8. Bezpieczeństwo i higiena pracy	Zapewniamy bezpieczne i komfortowe warunki pracy
S	POZYTYWNE	S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.8. Bezpieczeństwo i higiena pracy	Zachęcamy pracowników do dbałości o zdrowie
S	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
S	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
S	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

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.1.2. Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich	S.1.2.2. Szkolenia i rozwój umiejętności	Zapewniamy szkolenia i możliwości rozwijania umiejętności dla wszystkich pracowników
S	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 ZFŚS
S	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
S	POZYTYWNE	S.1.3. Inne prawa związane z pracą	S.1.3.4. Prywatność	Wdrażamy działania zapewniające ochronę prywatności naszych pracowników
S	POZYTYWNE	S.4.2. Bezpieczeństwo osobiste konsumentów lub użytkowników końcowych	S.4.2.2. Bezpieczeństwo osoby	Zapewnienie dostarczenia produktów leczniczych zgodnie z wymogami prawa/właściwe przechowywanie/transport w odpowiednich warunkach
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
S	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
G	POZYTYWNE	G.1.2. Ochrona sygnalistów		Ochrona sygnalistów – mamy kanał zgłaszania naruszeń prawa oraz Procedurę Zgłaszania Naruszeń Prawa i Ochrony Sygnalistów
G	NEGATYWNE	G.1.5. Zarządzanie relacjami z dostawcami, w tym praktyki płatnicze		Kształtowanie relacji z dostawcami na podstawie Kodeksu Etycznego dla Dostawców
G	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
G	POZYTYWNE	INNE 2		Ochrona konkurencji
G	POZYTYWNE	INNE 3		Ochrona danych osobowych
G	POZYTYWNE	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



OBSZAR ŚRODOWISKOWY

ESRS E1 ZMIANA KLIMATU

E1 GOV-3 UWZGLĘDNIENIE WYNIKÓW ZWIĄZANYCH ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM W SYSTEMACH ZACHĘT

Wynagrodzenie członków Zarządu obejmuje część stałą oraz zmienną, przy czym obecnie system zachęt i premii nie jest bezpośrednio powiązany z realizacją celów zrównoważonego rozwoju (szczegółowe omówienie celów realizowanych przez Grupę znajduje się w rozdziale 1 w GOV-3).

E1-1 PLAN PRZEJŚCIA NA POTRZEBY ŁAGODZENIA ZMIANY KLIMATU

Grupa PGF, kierując się zasadami zdefiniowanymi w **STRATEGII COMPLIANCE I ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU** oraz **POLITYCE ZARZĄDZANIA ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM SPÓŁEK PELION**, na moment przygotowywania raportu nie posiada jeszcze kompleksowego planu transformacji w kierunku zrównoważonej gospodarki, ograniczenia globalnego ocieplenia (zgodnie z Porozumieniem Paryskim) i osiągnięcia neutralności klimatycznej do 2050 roku. Obecnie Grupa koncentruje się na gromadzeniu i analizie niezbędnych danych, co stanowi podstawę dla prowadzonej analizy ryzyk i szans klimatycznych oraz analizy scenariuszowej. Proces ten, wymagający wnikliwego podejścia i uwzględnienia różnorodnych uwarunkowań operacyjnych, ma zakończyć się w 2027 roku. Po jego finalizacji Grupa przystąpi do rewizji celów strategicznych (m.in. w obszarze środowiskowym i emisji) oraz podejmie decyzję o stworzeniu i wdrożeniu planu transformacji, którego rozpoczęcie jest również planowane na rok 2027.

W celu uczynienia kroku milowego w tym kierunku została opracowana i wdrożona Strategia ESG na rok 2026 i lata następne, w której wyznaczono cele, zadania i wskaźniki kierujące organizację do ostatecznego utworzenia planu transformacji (szczegóły strategii zostały umieszczone w rozdziale 1 w GOV-3).

E1 SBM-3 ISTOTNE WPŁYWY, RYZYKA I SZANSE ORAZ ICH WZAJEMNE ZWIĄZKI ZE STRATEGIĄ I Z MODELEM BIZNESOWYM

Grupa zidentyfikowała następujące istotne wpływy, ryzyka i szanse:

E.1.2. Łagodzenie zmiany klimatu:

- Emisja CO₂ – zakres 1, 2, 3,
- Zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych w zakresie 2, poprzez zakup energii pochodzącej z zielonych źródeł.

E.1.3 Energia:

- Zużycie energii na operacje własne wyłączenie z OZE,
- Zużycie energii w łańcuchu wartości.

E.2.1 Zanieczyszczenie powietrza:

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

E.3.1 Woda:

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

E.3.1.2. Pobory wody:

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

E.4.1 Bezpośrednie czynniki oddziaływania na utratę bioróżnorodności:

- Zmiana sposobu użytkowania gruntów, zmiana sposobu użytkowania wód słodkich i mórz,
- Powierzchnia gruntów wyłączona pod działalność gospodarczą – łańcuch wartości.

E.5.1. Wpływy zasobów, w tym wykorzystanie zasobów:

- Wykorzystanie w upstream – łańcuchu dostaw, znaczącej ilości zasobów nieodnawialnych i/lub kopalnych,
- Wpływ Grupy na środowisko poprzez zakup materiałów opakowaniowych na potrzeby operacji własnych.

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.

E.5.3. Odpady:

- Produkcja odpadów w łańcuchu wartości u klienta i pacjenta poprzez niewłaściwe postępowanie z odpadem opakowaniowym i/lub lekiem,
- Wpływ Grupy na środowisko poprzez utylizację odpadów opakowaniowych,
- Recykling segregowanych odpadów magazynowych (papier, tworzywa sztuczne) na poziomie >90%,
- Produkcja odpadów komunalnych o różnych frakcjach (zmieszane, papier, plastik, szkło).



E1 IRO-1 OPIS PROCESÓW IDENTYFIKACJI I OCENY ZWIĄZANYCH Z KLIMATEM ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS

OTOCZENIE BIZNESOWE I PRAWNE

- ▶ Grupa w ramach swoich operacji nie jest znaczącym emitentem, choć jako część przemysłu farmaceutycznego uczestniczy w wysokoemisyjnym łańcuchu wartości. Współpracujemy z szerokim portfolio dostawców, których zakłady produkcyjne zlokalizowane są w 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. następujące ustawy związane z klimatem:

- 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,
- Ustawa z dnia 20 lipca 2017 r. Prawo wodne,
- Europejskie Prawo Klimatyczne w sprawie ustanowienia ram na potrzeby osiągnięcia neutralności klimatycznej (Rozporządzenie (UE) 2021/1119),
- Pakiet legislacyjny „Fit for 55”,
- Dyrektywa CSRD (Dyrektywa (UE) 2022/2464),
- Rozporządzenie w sprawie taksonomii UE (Rozporządzenie (UE) 2020/852).

OPERACJE WŁASNE

- ▶ 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.
- ▶ Grupa PGF dysponuje 13 centrami dystrybucyjnymi i 11 komorami przeładunkowymi rozmieszczonymi 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.



Z tego powodu emisje w zakresie 1, 2 i 3 są postrzegane jako kluczowy temat w kontekście operacji i łańcucha wartości. **Grupa podejmuje działania w celu ograniczenia emisji w ramach własnych operacji, m.in. poprzez:**

- ▶ zredukowanie floty o 16 pojazdów spalinowych, co przyczyni się do istotnego zmniejszenia emisji generowanej przez naszą flotę; będziemy też kontynuować transport pojazdami elektrycznymi;
- ▶ prowadzone przygotowania do wymiany floty w 2027 roku na pojazdy spełniające wyższe normy emisji;
- ▶ dążąc do zminimalizowania naszego wpływu na środowisko i zwiększenia efektywności operacyjnej, konsekwentnie prowadzimy optymalizację zużycia energii elektrycznej. Inicjatywy te obejmują:
 - wymianę tradycyjnego oświetlenia na energooszczędne diody LED,
 - modernizację kluczowych urządzeń na modele o niższym zapotrzebowaniu energetycznym,
 - oraz wdrożenie inteligentnych systemów automatyzacji i zarządzania budynkiem (np. SMART, SBM), co przekłada się na realne oszczędności i redukcję emisji.

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.

W 2025 roku Grupa PGF budowała świadomość na temat swojego wpływu na klimat i środowisko, koncentrując się na poszerzaniu wiedzy i kompetencji zespołu w zakresie zagadnień klimatycznych. Grupa uznała, że jej model biznesowy jest stosunkowo odporny na skutki zmian klimatu, zwłaszcza w zakresie ryzyk fizycznych, niemniej jednak w roku 2025, we współpracy z podmiotem doradczym, rozpoczęto szczegółową analizę scenariuszową odporności modelu biznesowego na potencjalne skutki zmian klimatu. Zakończenie tych prac przewidziane jest na rok 2026.

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. Kluczową barierą w tworzeniu takiej polityki stanowi obecnie brak zgromadzonych kompleksowych danych, które są niezbędne do przeprowadzenia wszechstronnej i precyzyjnej analizy działalności w kontekście zmian klimatu.

▶ Zakres 1 i 2:

W roku raportowym Grupa Kapitałowa PGF zebrała dane dotyczące emisji gazów cieplarnianych w zakresach 1 i 2. Obejmują one bezpośrednie emisje z naszych własnych źródeł operacyjnych oraz pośrednie emisje wynikające z zakupu energii elektrycznej i ciepłej. Te kompletne dane stanowią fundamentalną podstawę do oceny naszego bezpośredniego wpływu na środowisko i zarządzania nim.

▶ Zakres 3:

Wyzwanie stanowi natomiast kalkulacja emisji z zakresu 3, odnoszących się do całego łańcucha wartości – od produkcji zakupionych surowców i materiałów, po wykorzystanie i zagospodarowanie końcowe naszych produktów. Obecnie dane te opierają się w większości na szacunkach, wykorzystujących metodę wydatkową, ze względu na złożoność i trudności w pozyskaniu precyzyjnych informacji od wielu zewnętrznych partnerów.

► Zakres 3 – plany i wyzwania:

Mając na uwadze potrzebę zwiększenia dokładności i kompleksowości naszych raportów, w najbliższych latach priorytetem Grupy Kapitałowej PGF będzie stopniowe rozszerzanie zakresu i jakości gromadzonych danych dotyczących emisji z zakresu 3. Dążymy do przeprowadzenia gruntownej, kompleksowej analizy śladu węglowego, która posłuży jako baza do opracowania i wdrożenia konkretnych polityk oraz działań mających na celu łagodzenie zmian klimatycznych i adaptację do nich. Naszym celem jest sformułowanie i wprowadzenie tych polityk do końca 2027 roku.

Podsumowując zakres ujawnienia, należy stwierdzić, że metodyczne podejście, łączące już zebrane, rzetelne dane z planami na ich rozszerzenie, jest **kluczowe dla skutecznego zarządzania naszym wpływem na klimat i osiągnięcia celów zrównoważonego rozwoju**.

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

E1-3 DZIAŁANIA I ZASOBY W ODNIESIENIU DO POLITYKI KLIMATYCZNEJ

W roku sprawozdawczym GK PGF zrealizowała szereg inicjatyw mających na celu przeciwdziałanie zmianom klimatycznym oraz adaptację do nich.

- Zoptymalizowano procesy logistyczne, koncentrując się na redukcji emisji gazów cieplarnianych generowanych przez transport leków do aptek, poprzez dalszą optymalizację załadunku oraz tras dostaw.
- W 2025 roku Grupa kontynuowała wykorzystanie w transporcie (downstream) opakowań wielokrotnego użytku.
- Kontynuowano optymalizację zużycia energii w budynkach, obejmującą m.in. rozbudowę systemu zarządzania budynkami (BMS – Building Management System) w największym centrum dystrybucyjnym Grupy, w Łodzi. System ten umożliwia automatyczne sterowanie systemami klimatyzacji, ogrzewania i przewietrzania magazynów.
- Wdrożone projekty, takie jak modernizacja systemów klimatyzacji (np. w magazynach w Łodzi i Warszawie) oraz wymiana oświetlenia na energooszczędne (m.in. w Bydgoszczy, Warszawie i Dywitach), przyczyniają się do obniżenia naszego śladu energetycznego i kosztów operacyjnych.
- Kontynuowano proces wymiany oświetlenia na technologię LED, instalację czujników ruchu oraz zmianę sposobu oświetlenia budynków poprzez wydzielanie stref oświetlenia.
- Spółka przeprowadziła też inwestycje mające na celu poprawę parametrów termoizolacji budynków poprzez wymianę pokrycia dachowego w centrum dystrybucyjnym w Łomży.
- Prowadzono działania komunikacyjne skierowane do pracowników, mające na celu podnoszenie świadomości ekologicznej oraz promowanie dobrych praktyk w zakresie racjonalnego korzystania z energii i wody. Grupa kontynuowała inicjatywę o nazwie „Zielony Gest”, w ramach której posadzono ok. 4 tysiące drzew.
- W 2025 roku w miesięczniku dystrybuowanym do aptek, a przeznaczonym dla pacjentów, przedstawiono materiał edukacyjny w sprawie prawidłowej utylizacji leków i opakowań po nich.

Chociaż Grupa nie dysponuje jeszcze długoterminową strategią inwestycyjną w zakresie zrównoważonego rozwoju, wyznaczyła cele i zadania w swojej strategii (mierzone za pomocą KPI), **realizując bieżące działania, takie jak:**

- dalsza modernizacja systemów klimatyzacyjnych,
- wymiana oświetlenia,
- stopniowa wymiana energochłonnej infrastruktury,
- zwiększanie efektywności energetycznej obiektów.

Te inwestycje, na które w 2025 r. przeznaczono 1,366 tys. PLN, są istotnym elementem naszego zaangażowania w redukcję emisji gazów cieplarnianych. Grupa intensywnie pracuje nad uszczegółowieniem planów działań, co pozwoli na precyzyjne określenie osiągniętej oraz spodziewanej redukcji, a także dokładne skalkulowanie niezbędnych nakładów inwestycyjnych i operacyjnych.

Działania, mierniki, cele i plany GK PGF dla części E zostały zagregowane w rozdziale 1 raportu w częściach [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 realizowała działania na rzecz łagodzenia zmiany klimatu oraz adaptacji do jej skutków. Organizacja przyjęła strategię i wyznaczyła cele zrównoważonego rozwoju. W ramach tej strategii wyznaczyliśmy kluczowe obszary oraz mierzalne wskaźniki i przypisane do nich konkretne inicjatywy. Grupa wspiera Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ (Agenda 2030).

Nasze działania w roku sprawozdawczym obejmowały między innymi:

- redukcję emisji gazów cieplarnianych,
- wdrażanie rozwiązań zwiększających efektywność energetyczną procesów produkcyjnych,
- inwestowanie w odnawialne źródła energii,
- monitorowanie oraz raportowanie śladu węglowego Grupy,
- działania edukacyjne i informacyjne w zakresie ochrony klimatu skierowane do pracowników i partnerów biznesowych.

Jednocześnie, w ramach dalszych planów, Grupa rozważa opracowanie kompleksowej strategii transformacji klimatycznej, która uwzględni długoterminowe kierunki działań w obszarze łagodzenia zmian klimatu. Działania te będą spójne z priorytetami Agendy 2030 ONZ oraz aktualnymi wyzwaniem środowiskowymi.

- ▶ Promowanie proekologicznych działań wśród pracowników i pacjentów.
- ▶ Zmniejszenie emisji poprzez:
 - a. zmniejszenie oddziaływania transportu na środowisko poprzez optymalizację tras dostaw,
 - b. zwiększenie użycia energii z OZE,
 - c. podniesienie efektywności energetycznej obiektów.
- ▶ Wprowadzenie zielonych rozwiązań dla opakowań (opakowania z recyklatu).

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



E1-5 ZUŻYCIE ENERGII I KOSZYK 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.

CAŁKOWITE ZUŻYCIE ENERGII W GRUPIE PGF WG GŁÓWNYCH ŹRÓDEŁ JEJ POCHODZENIA

Zużycie energii i miks energetyczny	Jednostka	2024	2025
Całkowite zużycie energii pochodzącej ze źródeł kopalnych	MWh	6 930,7	5 655,3
Udział źródeł kopalnych w całkowitym zużyciu energii	%	100%	96%
Energia pochodząca ze źródeł jądrowych	MWh	0	0
Udział energii pochodzącej ze źródeł jądrowych w całkowitym zużyciu energii	%	0	0
Zużycie paliwa z odnawialnych źródeł zawierających biomasę (obejmujące również odpady przemysłowe i komunalne pochodzenia biologicznego, biogaz, wodór odnawialny itp.)	MWh	0	0
Zużycie zakupionej lub nabytej energii elektrycznej, cieplnej i chłodniczej pochodzącej ze źródeł odnawialnych	MWh	0	256,7
Zużycie energii odnawialnej wytworzonej bez użycia paliwa	MWh	0	0
Całkowite zużycie energii pochodzącej ze źródeł odnawialnych	MWh	0	256,7
Udział energii pochodzącej ze źródeł odnawialnych w całkowitym zużyciu energii	%	0	4
Całkowite zużycie energii	MWh	6 930,7	5 901,5

Raportujemy zużycie energii elektrycznej wyprodukowanej we własnym zakresie przez panele fotowoltaiczne zainstalowane na budynkach magazynowych. Ponadto Grupa jest odbiorcą energii pochodzącej ze źródeł odnawialnych, co jest potwierdzone pisemnymi deklaracjami naszego dostawcy energii elektrycznej. Niemniej jednak, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, formalne raportowanie zużycia energii jako pochodzącej z OZE wymaga posiadania i przedstawienia gwarancji pochodzenia. W bieżącym okresie raportowania Grupa nie dokonała zakupu tych gwarancji pochodzenia dla zakupionej energii. W związku z powyższym, w niniejszym zestawieniu, zużycie tej zakupionej energii elektrycznej – pomimo jej faktycznego pochodzenia z OZE – nie zostało zaklasyfikowane jako energia z OZE w kontekście formalnego raportowania.



E1-6 EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH ZAKRESÓW 1, 2 I 3 BRUTTO ORAZ CAŁKOWITE EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH

GK PGF konsekwentnie kontynuuje proces ujawniania emisji CO₂, ściśle odpowiadając obowiązującym standardom ESRS.

Grupa niezmiennie monitoruje i precyzyjnie oblicza emisje gazów cieplarnianych w zakresach 1 i 2, zapewniając kompletność i wiarygodność danych dotyczących bezpośredniego zużycia paliw oraz energii elektrycznej i ciepłej. Rozwijając raportowanie, Grupa poszerza zakres analizy o emisje z zakresu 3. Pomimo zidentyfikowanych wyzwań w pozyskiwaniu wszystkich niezbędnych danych, niniejsze sprawozdanie prezentuje te emisje, stanowiąc ważny krok w kierunku pełniejszego obrazu wpływu Grupy.

Kategorie uwzględnione w zakresie 3 obejmują:

- › zakupy i towary,
- › dobra kapitałowe,
- › transport i dystrybucję, transport downstream,
- › odpady wytworzone w ramach operacji własnych,
- › podróże służbowe,
- › aktywa dzierżawione innym podmiotom,
- › dojazdy pracowników do pracy,
- › aktywa dzierżawione od innych podmiotów,
- › pozostałą działalność związaną z paliwami i energią.

Złożoność rozbudowanego łańcucha wartości, wyzwania związane z pozyskiwaniem szczegółowych informacji od partnerów biznesowych oraz wielowymiarowość procesów dostawczych, transportowych, produkcyjnych i dystrybucyjnych, w które zaangażowane są liczne podmioty, stanowią obszary, nad którymi Grupa intensywnie pracuje.

Grupa wyraża silne zaangażowanie w pogłębianie i uszczegóławianie tych danych, kontynuując wysiłki na rzecz ich pełnego zgromadzenia.



W ramach przyjętej strategii ESG Grupa zobowiązała się do aktywnego zarządzania emisjami. Obejmuje to ich bieżące monitorowanie i obniżanie, a w perspektywie długoterminowej – stworzenie i implementację precyzyjnego planu ich redukcji.

EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH (GHG) W GRUPIE PGF 2025

Zestawienie przedstawia emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 wraz z zmianą r/r.

	WIELKOŚĆ EMISJI [T CO ₂ E]		ZMIANA WARTOŚCI 2025/2024 [%]
	2024 PO KOREKCIE*	2025	
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1 brutto	1 693,36	1 337,40	
Odsetek emisji gazów cieplarnianych zakresu 1 z regulowanych systemów handlu emisjami (%)**	0	0	
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2 brutto według metody opartej na lokalizacji	5 501,89	4 061,60	
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2 brutto według metody opartej na rynku	5 501,89	5 690,80	
Całkowite pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakresu 3)	524 130,00	449 634,20	
1 Zakupione towary i usługi	521 846,08	440 247,15	
2 Dobra kapitałowe	7,54	935,82	
3 Pozostała działalność związana z paliwami i energią	-	1 513,25	
4 i 9 Transport i Dystrybucja	629,24	-	
5 Odpady wytworzone w ramach operacji	1 154,63	1 177,64	
6 Podróże służbowe	78,88	162,82	
7 Dojazd pracowników	210,23	971,38	
8 Aktywa dzierżawione od innych podmiotów	203,38	219,23	
9 Transport i dystrybucja (downstream)	-	4 565,39	
13 Aktywa dzierżawione innym podmiotom	-	125,67	
Całkowite emisje gazów cieplarnianych (metoda oparta na lokalizacji)	531 212,59	455 255,44	86%
Całkowite emisje gazów cieplarnianych (metoda oparta na rynku)	531 212,59	456 884,62	86%

*Korekta wynikała z ponownego przeliczania zakresu 3 kategorii 1.

** 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 i lokalizacji.



ZAGREGOWANE INFORMACJE DLA GK PGF O ZAKRESIE I RODZAJU EMISJI GAZÓW CIEPLARNIANYCH

Szczegółowy podział zakresów i rodzajów źródła emisji

Zakres emisji	Rodzaj źródła	Wielkość emisji [T CO ₂ E] 2024 PO KOREKCIE*	Wielkość emisji [T CO ₂ E] 2025	Zmiana wartości 2024/2025 [%]
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1 brutto	Olej opałowy	110,20	74,46	
	Olej napędowy	55,05	71,29	
	Benzyna	588,87	521,79	
	Gaz	939,22	660,80	
	Emisje ulotne	-	9,09	
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2 brutto wg metody opartej na lokalizacji (location-based)	Energia elektryczna	4 548,77	3 528,95	
	Energia ciepła	953,12	532,65	
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2 brutto wg metody opartej na rynku (market-based)	Energia elektryczna	4 548,77	5 158,13	
	Energia ciepła	953,12	532,65	
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 3 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	Zakupione towary i usługi	523 083,35	440 247,15	
	Dobra kapitałowe	7,54	935,82	
	Transport i dystrybucja	629,24	-	
	Pozostała działalność związana z paliwami i energią	-	1 513,25	
	Odpady wytworzone w ramach operacji	1154,63	1 115,72	
	Podróże służbowe	78,88	162,82	
	Dojazdy pracowników	210,23	971,38	
	Aktywa dzierżawione od innych podmiotów	203,38	219,23	
	Transport i dystrybucja	-	4 565,39	
	Aktywa dzierżawione innym podmiotom	-	125,67	
	Razem (w tym zakres 2 location-based)	531 212,59	455 255,44	86%
	Razem (w tym zakres 2 market-based)	531 212,59	456 884,62	86%

* Korekta wynikała z ponownego przeliczania zakresu 3 kategorii 1.

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, Ecoinvent	Współczynnik: 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: 0,023706, 1,074136, 0,180826, 0,16037 0,197629, 0,176827607
3. Pozostała działalność związana z paliwami i energią		DEFRA 2025, WTT – Fuels, Gaseous fuels, LPG DEFRA 2025, WTT – Fuels, Gaseous fuels, Natural Gas DEFRA 2025, WTT – Fuels, Gaseous fuels, Propane DEFRA 2025, WTT – Fuels, Liquid fuels, Burning oil DEFRA 2025, WTT – Fuels, Liquid fuels, Diesel (average biofuel blend) DEFRA 2025, WTT – Fuels, Liquid fuels, Petrol (average biofuel blend) DEFRA 2021, WTT – UK & overseas elec, WTT – overseas electricity (T&D), Poland DEFRA 2021, WTT – UK & overseas elec, WTT – overseas electricity (generation), Poland DEFRA 2025, WTT – heat and steam, WTT – district heat & steam distribution, przeliczone zgodnie z zakładką Conversions	Współczynnik: 0,3366 Współczynnik: 1 Współczynnik: 0,18551 Współczynnik: 0,58094 Współczynnik: 0,61101 Współczynnik: 0,3366 Współczynnik: 0,61101 Współczynnik: 0,1817 Współczynnik: 0,58094 Współczynnik: 9,7694444
5. Odpady wytworzone w ramach operacji		DEFRA 2023, Waste disposal, Paper and board: mixed DEFRA 2023, Waste disposal, Plastics, Plastics: average plastics DEFRA 2023, Waste disposal, Other, Glass DEFRA 2023, Paper, paper and board: mixed DEFRA 2023, Waste disposal, Refuse, Organic: food and drink waste DEFRA 2023, Waste disposal, Plastic, Plastics: average plastics DEFRA 2023, Waste disposal, Refuse, Household residual waste DEFRA 2023, Waste disposal, Refuse, Commercial and industrial waste ADEME, packaging – wood ADEME, packaging – ceramic and other inerts ADEME 2021 French database, https://data.ademe.fr/datasets/base-carboner/full?q=hazardous DEFRA 2023, Waste disposal, Electrical items, WEEE – mixed DEFRA 2023, Waste disposal, Refuse, Commercial and industrial waste DEFRA 2023, Electrical items, Batteries DEFRA 2023, Waste disposal, Construction, Metals	Współczynnik: 1,16439 Współczynnik: 0,008884 Współczynnik: 0,008884 Współczynnik: 0,008912 Współczynnik: 0,70021 Współczynnik: 0,021281 Współczynnik: 0,497045 Współczynnik: 0,520335 Współczynnik: 0,714 Współczynnik: 0,041 Współczynnik: 0,128 Współczynnik: 0,008884 Współczynnik: 0,520335 Współczynnik: 0,021281 Współczynnik: 0,001264

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 2025, Business travel-land	Współczynnik: 0,02776, 0,19599, 0,16272, 0,12576, 0,03546, 0,17304, Współczynnik: 13,2, 7
		DEFRA 2022, Hotel stay	
		CHSB Index, Hotel Sustainability Benchmarking Index 2024, M1 tab, Non Resort	Współczynnik: 29,3
7. Dojazd pracowników		DEFRA 2025, Business travel-land, Bus, Average local bus, km	Współczynnik: 0,10385, 0,17304, 0,16272, 0,03546, 0,0286, 0,12825,
		Luthansa Innovation Hub Analyst	Współczynnik: 0,0209
8. Aktywa dzierżawione od innych podmiotów		Ministerstwo Rozwoju i Technologii, Długoterminowa strategia renowacji budynków. Wspieranie renowacji krajowego zasobu budowlanego Ministerstwo Infrastruktury	Współczynnik: 21,3288, 19,4162 Współczynnik: 13,2556, 7,5746, 11,9931
9. Transport i dystrybucja		DEFRA 2024, Freightng goods, Vans, Average (up to 3.5 tonnes)	Współczynnik: 0,00062264
13. Aktywa dzierżawione innym podmiotom		Ministerstwo Rozwoju i Technologii, Długoterminowa strategia renowacji budynków. Wspieranie renowacji krajowego zasobu budowlanego Ministerstwo Infrastruktury	Współczynnik: 5,879826094, 19,4162, Współczynnik: 11,9931, 3,053744896, 3,737680261

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 4 – została uwzględniona w kategorii 1,
- ▶ 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 ona 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 3 – Pozostała działalność związana z paliwami i energią,
- › Kategoria 5 – Odpady wytworzone w ramach operacji,
- › Kategoria 6 – Podróże służbowe,
- › Kategoria 7 – Dojazdy pracowników do pracy,
- › Kategoria 8 – Aktywa dzierżawione od innych podmiotów,
- › Kategoria 9 – Transport i dystrybucja,
- › Kategoria 13 – Aktywa dzierżawione innym podmiotom.

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 CO ₂ E/MLN PLN] w 2025
Całkowite emisje gazów cieplarnianych (według metody opartej na lokalizacji) na przychody netto	64,67
Całkowite emisje gazów cieplarnianych (według metody opartej na rynku) na przychody netto	64,90

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.

	Jednostka	Wartość
Emisje GHG obejmowane systemem handlu uprawnieniami do emisji	Mg CO ₂ e	0,00

E1-8 WEWNĘTRZNE USTALANIE OPŁAT ZA EMISJĘ GAZÓW CIEPLARNIANYCH

Grupa nie stosuje systemów ustalania wewnętrznych cen emisji dwutlenku węgla.

ESRS E2 ZANIECZYSZCZENIA

Podstawowa działalność Grupy Kapitałowej PGF, hurtowa dystrybucja produktów leczniczych, opiera się na rozbudowanej logistyce, co wiąże się z nieuniknionym, intensywnym wykorzystaniem floty pojazdów. Proces ten jest znaczącym źródłem emisji zanieczyszczeń. Co więcej, realny wpływ Grupy na zanieczyszczenie powietrza jest znacznie szerszy, obejmując również działania naszych dostawców i partnerów w całym łańcuchu wartości.

W odpowiedzi na to wyzwanie środowiskowe w minionym roku sprawozdawczym intensyfikowaliśmy zbieranie danych, co jest krytycznie ważnym etapem. Ma to na celu opracowanie kompleksowego planu działań ukierunkowanych na znaczącą redukcję naszego wpływu na klimat, z wdrożeniem do 2027 roku.

E2 IRO-1 OPIS PROCESÓW IDENTYFIKACJI I OCENY ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS ZWIĄZANYCH Z ZANIECZYSZCZENIEM

W ramach Grupy Kapitałowej PGF zidentyfikowano kluczowe aspekty w obszarze E2, obejmujące zanieczyszczenie powietrza generowane zarówno przez własne operacje, jak i te powstające w łańcuchu wartości.

Proces analizy podwójnej istotności pozwolił na przegląd lokalizacji Grupy w celu określenia rzeczywistych i potencjalnych wpływów, ryzyk oraz szans związanych z zanieczyszczeniami pochodzącymi z operacji własnych.

- Zanieczyszczenia powietrza wynikające z działalności operacyjnej, głównie emisje spalin z samochodów służbowych, zostały zaklasyfikowane jako istotne.
- Przeprowadzono również analizę potencjalnych zanieczyszczeń w łańcuchu wartości, w której zidentyfikowano jako istotny temat zanieczyszczenia powietrza, głównie spowodowane wykorzystaniem transportu kołowego na różnych etapach. GK PGF rozpoczęła gromadzenie danych od dostawców i klientów, jednak na moment sporządzenia niniejszego raportu brakuje jeszcze kompleksowych danych dotyczących ich emisji.

Szczegółowy opis metodologii identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans, w tym tych związanych z klimatem, znajduje się w rozdziale 1 raportu [IRO-1].

E2-1 POLITYKI ZWIĄZANE Z ZANIECZYSZCZENIEM

W minionym roku sprawozdawczym Grupa Kapitałowa PGF nie opracowała ani nie wdrożyła polityk ukierunkowanych na redukcję zanieczyszczeń powietrza. Grupa świadoma jest jednak znaczenia tego zagadnienia w kontekście obowiązujących i przyszłych regulacji unijnych oraz potencjalnych zobowiązań.

Planowane jest wdrożenie kompleksowych polityk mających na celu zmniejszenie emisji zanieczyszczeń powietrza w ramach działalności operacyjnej, z uwzględnieniem standardów UE w tej dziedzinie, z perspektywą realizacji do 2027 roku.

Działania, mierniki, cele i plany Grupy PGF dotyczące aspektów środowiskowych (część E) zostały szczegółowo przedstawione w rozdziale 1 raportu, w sekcjach [MDR-P], [MDR-A], [MDR-M], [MDR-T].

E2-2 DZIAŁANIA I ZASOBY ZWIĄZANE Z ZANIECZYSZCZENIEM

W okresie sprawozdawczym GK PGF koncentrowała swoje wysiłki na systematycznym identyfikowaniu i pogłębianiu zrozumienia wpływu podmiotu na kwestie środowiskowe. Należy odnotować, iż na obecnym etapie nie dysponujemy skonkretyzowanymi planami operacyjnymi dotyczącymi lokalnego kontekstu naszej działalności; z determinacją kontynuujemy prace nad tym, aby nasze przyszłe inicjatywy zrównoważonego rozwoju były optymalnie skoordynowane z potrzebami lokalnego otoczenia. Równocześnie, w łańcuchu wartości, naszym priorytetem pozostaje uzyskanie pełnego obrazu wpływu naszych działań na całkowite obciążenie środowiska.

Chociaż formalne plany są w fazie przygotowania, jesteśmy przekonani, że nasze kompleksowe podejście do analizy umożliwi nam wyznaczenie najbardziej efektywnych i odpowiedzialnych kierunków przyszłych działań.

W tej chwili nasze działania operacyjne skupiają się m. in. na:

- odpowiedzialnej gospodarce opakowaniowej,
- efektywnej selekcji odpadów,
- zapobieganiu i zmniejszaniu zanieczyszczeń,
- zwiększeniu efektywności energetycznej.

Wyniki tych działań poddane gruntownej analizie stanowiły fundament do opracowania sformalizowanych celów, planów działania oraz kluczowych wskaźników efektywności (KPI), które zostały zintegrowane ze Strategią ESG.

E2-3 CELE ZWIĄZANE Z ZANIECZYSZCZENIEM

W ramach Strategii ESG Grupy, spójnej z Celami Zrównoważonego Rozwoju ONZ (Agenda 2030), zidentyfikowaliśmy kluczowe cele środowiskowe służące minimalizacji naszego negatywnego wpływu na planetę.

Nasze działania koncentrują się na ograniczaniu zanieczyszczeń powietrza, gleby i wody, a ich realizacja jest monitorowana za pomocą mierzalnych wskaźników (KPI).

Redukcja emisji gazów cieplarnianych (GHG)

Systematyczne ograniczanie śladu węglowego Grupy jest naszym priorytetem w walce ze zmianą klimatu. **Cel ten realizujemy poprzez następujące działania:**

- Zwiększenie efektywności energetycznej, poprzez obniżenie zużycia energii dzięki modernizacji infrastruktury i optymalizacji procesów magazynowych, wdrażanie energooszczędnych technologii, audyty energetyczne obiektów, termomodernizację budynków.
- Zwiększenie udziału energii z odnawialnych źródeł (OZE), przez stopniowe zwiększanie procentowego udziału zielonej energii w całkowitym miksie energetycznym Grupy.

- Ograniczenie emisji z transportu przez zmniejszenie śladu węglowego generowanego przez logistykę i transport w wyniku optymalizacji tras dostaw, redukcji przejechanych kilometrów i zużycia paliwa, stopniowej wymiany floty na pojazdy o napędzie nisko- i zeroemisyjnym.
- Monitorowanie i raportowanie śladu węglowego Grupy w zakresie 1, 2 oraz kategoriach zakresu 3, poprzez ciągłe dążenie do gromadzenia kompleksowych i zapewniających transparentność danych, wdrożone do realizacji cele i wskaźniki w Strategii Zrównoważonego Rozwoju PGF.

Wdrażanie zasad gospodarki o obiegu zamkniętym (GOZ)

Realizowane działania, zgodne z zasadami gospodarki o obiegu zamkniętym, przekładają się na zmniejszenie generowanych odpadów. W obszarze opakowań realizujemy strategię zrównoważonego rozwoju poprzez stopniowe zwiększanie udziału surowców wtórnych (recyklatu) czy nadających się do ponownego przetworzenia lub biodegradowalnych. Jednocześnie dążymy do systematycznej redukcji całkowitej masy opakowań, aby ograniczać nasz ślad środowiskowy.

Budowanie kultury proekologicznej

Zwiększenie świadomości ekologicznej poprzez promowanie odpowiedzialnych postaw i proekologicznych działań wśród pracowników, partnerów biznesowych i klientów. Prowadzenie wewnętrznych i zewnętrznych kampanii edukacyjnych oraz programów informacyjnych dotyczących ochrony klimatu, segregacji odpadów i oszczędzania zasobów.

W kolejnych okresach sprawozdawczych Grupa planuje opracowanie długoterminowej strategii transformacji klimatycznej, co stanowi kolejny krok w realizacji naszych ambicji środowiskowych.

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 ramach naszej Strategii Zrównoważonego Rozwoju wyznaczyliśmy cele zarządzania wpływem naszej działalności na środowisko.

Rozwinęliśmy systemowe gromadzenie danych na temat zanieczyszczenia powietrza i zużycia wody. W związku z tym jako nasz cel na kolejne okresy wyznaczyliśmy wdrożenie systemowego monitoringu kluczowych wskaźników środowiskowych. W roku sprawozdawczym kontynuowaliśmy działania mające na celu optymalizację tras przejazdu w logistyce.

Jesteśmy świadomi, że pozyskanie precyzyjnych i kompletnych danych, zwłaszcza dotyczących zużycia wody w naszym rozbudowanym łańcuchu wartości, stanowi złożone wyzwanie.

ESRS E3 WODA I ZASOBY MORSKIE



Grupa Kapitałowa PGF uznaje zarządzanie zużyciem wody za kluczowy aspekt zrównoważonego rozwoju, w naszej działalności rozróżniamy dwa poziomy zużycia wody: bezpośredni, w ramach naszej działalności operacyjnej, oraz pośredni, w łańcuchu wartości. **Bezpośrednie zużycie wody** w biurach i magazynach Grupy jest stosunkowo niskie i dotyczy głównie celów bytowych.

Mimo to systematycznie wdrażamy działania minimalizujące ten wpływ, obejmujące stosowanie urządzeń oszczędzających wodę, regularny monitoring zużycia oraz działania edukacyjne skierowane do pracowników w zakresie oszczędzania zasobów.

Chociaż nasze **bezpośrednie zużycie wody** w biurach i magazynach jest stosunkowo niskie, przyjęliśmy proaktywną postawę w zakresie jej oszczędzania. W ramach naszej **Strategii Zrównoważonego Rozwoju** wdrożyliśmy cel strategiczny skoncentrowany na maksymalizacji efektywności wodnej w naszej działalności operacyjnej.

Realizujemy go poprzez następujące, konkretne zadania:

- **Procesy i edukacja**

Prowadzimy cykliczne szkolenia dla pracowników dotyczące oszczędnościowej gospodarki wodnej oraz zapewniamy okresową kontrolę techniczną instalacji, aby zapobiegać wyciekom i stratom wody.

- **Monitoring i technologia**

Wprowadzamy systemowy monitoring zużycia wody w kluczowych punktach poboru (węzłach), co pozwala nam na precyzyjną analizę i identyfikację obszarów do dalszej optymalizacji.

- **Inwestycje w oszczędność**

Instalujemy urządzenia zwiększające oszczędność wody, takie jak perlatory, zmywarki o wysokiej klasie energetycznej oraz systemy redukujące zużycie wody w toaletach.

- **Działania przyszłościowe**

Rozpatrujemy możliwość wykorzystania wody szarej do celów gospodarczych jako kolejny krok w kierunku zamykania obiegu wody w naszych obiektach.

Jesteśmy świadomi, że kluczowy wpływ na zasoby wodne generowany jest na wcześniejszych etapach naszego łańcucha wartości, zwłaszcza w procesach produkcji substancji czynnych i leków. Procesy te wymagają znacznych ilości wody technologicznej i generują ścieki, często potrzebujące specjalistycznego oczyszczania.

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 odgrywa rolę podstawowego surowca w branży farmaceutycznej, używana jest zarówno w formie płynnej, jak i jako para technologiczna. Niestety GK PGF nie posiada pełnych informacji o poborze i zużyciu wody w swoim łańcuchu wartości. Opierając się na ogólnej znajomości procesów wytwarzania dystrybuowanych leków i kosmetyków, Grupa szacuje, że zużycie wody jest znacząco wyższe po stronie jej dostawców.

W związku z tym Grupa Kapitałowa PGF uznała dwa istotne aspekty wpływu związane ze zużyciem i poborem wody w łańcuchu wartości.

E3-1 POLITYKI ZWIĄZANE Z WODĄ I ZASOBAMI MORSKIMI

GK PGF nie przyjęła formalnych polityk mających na celu zarządzanie wpływami, ryzykami i szansami związanymi z wodą i zasobami morskimi. Sytuacja ta jest głównie spowodowana brakiem wystarczających danych dotyczących zużycia wody oraz niewielkim, bezpośrednim wpływem operacyjnym na zasoby morskie.

Brak dokładnych informacji utrudnia obecnie dokonanie rzetelnej oceny tych zagadnień w odniesieniu do 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. Rozpoznajemy znaczenie monitorowania i zarządzania tym aspektem w kontekście zrównoważonego rozwoju oraz minimalizowania naszego wpływu na zasoby wodne.

Jednakże, ze względu na dużą liczbę współpracujących podmiotów oraz złożoność procesów produkcyjnych u naszych dostawców, pozyskanie dokładnych i wiarygodnych danych ilościowych dotyczących zużycia wody stanowi istotne wyzwanie.

Proces powyższy 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 w roku raportowym Grupa nie jest w stanie przedstawić ilościowych informacji na temat zużycia wody w łańcuchu wartości.

ESRS E4 BIORÓŻNORODNOŚĆ I EKOSYSTEMY



GK PGF w przeważającej mierze korzysta z wynajmowanych powierzchni, z wyłączeniem magazynów w Rzeszowie i Łomży, które usytuowane są na własnych gruntach. Wszystkie lokalizacje operacyjne Grupy oraz jej obiekty znajdują się na terenach zurbanizowanych i nie są położone w obszarach chronionych. Ich zagospodarowanie zostało zrealizowane zgodnie z obowiązującymi przepisami, decyzjami administracyjnymi oraz zatwierdzonymi planami zagospodarowania przestrzennego.

Grupa jako najemca powierzchni magazynowych nie jest bezpośrednim inwestorem ani inicjatorem zmian w użytkowaniu gruntów. Jest jednak świadoma, że rozwój infrastruktury logistycznej i związane z nim procesy urbanizacyjne mogą wywierać znaczący wpływ na środowisko. Przekształcanie terenów pod nowe obiekty magazynowe często skutkuje utratą naturalnych siedlisk, zmianami w gospodarce wodnej oraz zwiększeniem ryzyka podtopień.

Zdajemy sobie sprawę z tego, że w łańcuchu wartości zachodzi zmiana sposobu użytkowania gruntów, powodując utratę bioróżnorodności w związku z działalnością produkcyjną oraz logistyczną przemysłu farmaceutycznego.

Aby realnie ograniczać wpływ na bioróżnorodność, opieramy naszą współpracę z partnerami biznesowymi na Kodeksie Etycznym dla Dostawców, który zawiera wymóg przestrzegania przepisów prawa, w tym przeciwdziałania negatywnym skutkom środowiskowym oraz racjonalnego korzystania z zasobów naturalnych.

E4 SBM-3 ISTOTNE WPŁYWY, RYZYKA I SZANSE ORAZ ICH WZAJEMNE ZWIĄZKI ZE STRATEGIĄ I Z MODELEM BIZNESOWYM

GK PGF jest świadoma potencjalnego negatywnego wpływu na bioróżnorodność, zwłaszcza w obszarach działalności swoich dostawców. W bieżącym okresie raportowym nie pozyskano jednak wiarygodnych danych dotyczących lokalizacji kontrahentów w całym łańcuchu wartości ani ich oddziaływania na tereny wrażliwe pod względem bioróżnorodności.

Grupa zidentyfikowała następujące istotne wpływy, ryzyka i szanse.

Bezpośrednie czynniki oddziaływania na utratę bioróżnorodności:

- zmiana sposobu użytkowania gruntów, zmiana sposobu użytkowania wód słodkich i mórz,
- powierzchnia gruntów wyłączona pod działalność gospodarczą – łańcuch wartości.

E4 IRO-1 OPIS PROCESÓW IDENTYFIKACJI I OCENY ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS ZWIĄZANYCH Z BIORÓŻNORODNOŚCIĄ I EKOSYSTEMAMI

W rezultacie przeprowadzonej analizy podwójnej istotności GK PGF zidentyfikowała istotny negatywny wpływ na środowisko, związany z zagospodarowaniem gruntów pod działalność gospodarczą w łańcuchu wartości. Jednocześnie, w roku sprawozdawczym, Grupa nie uzyskała od swoich kontrahentów informacji na temat wpływu ich operacji na bioróżnorodność i ekosystemy w ramach całego łańcucha wartości.



E4-1 PLAN PRZEJŚCIA W ZAKRESIE BIORÓŻNORODNOŚCI I EKOSYSTEMÓW ORAZ UWZGLĘDNIENIE BIORÓŻNORODNOŚCI I EKOSYSTEMÓW W MODELU BIZNESOWYM

W roku sprawozdawczym GK PGF nie przeprowadziła analizy odporności swojej strategii i modelu biznesowego w odniesieniu do różnorodności biologicznej i ekosystemów, zarówno w ramach operacji własnych, jak i w całym łańcuchu wartości.

E4-2 POLITYKI ZWIĄZANE Z BIORÓŻNORODNOŚCIĄ I EKOSYSTEMAMI

Grupa nie dysponuje dotychczas przyjętymi, sformalizowanymi politykami odnoszącymi się do kwestii bioróżnorodności i ekosystemów.

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

E4-3 DZIAŁANIA I ZASOBY ZWIĄZANE Z BIORÓŻNORODNOŚCIĄ I EKOSYSTEMAMI

W roku sprawozdawczym Grupa Kapitałowa PGF nie realizowała działań bezpośrednio ukierunkowanych na kwestie bioróżnorodności i ekosystemów w obrębie swojego łańcucha wartości.

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

E4-4 CELE ZWIĄZANE Z BIORÓŻNORODNOŚCIĄ I EKOSYSTEMAMI

W roku sprawozdawczym Grupa Kapitałowa PGF nie realizowała celów związanych z bioróżnorodnością i ekosystemami w obrębie swojego łańcucha wartości. Działania, mierniki, cele i plany Grupy zostały szczegółowo opisane w rozdziale 1 raportu w częściach [MDR-P], [MDR-A], [MDR-M], [MDR-T].

E4-5 MIERNIKI WPŁYWU ZWIĄZANE ZE ZMIANĄ W ZAKRESIE BIORÓŻNORODNOŚCI I EKOSYSTEMÓW

W roku sprawozdawczym Grupa Kapitałowa PGF nie implementowała kompleksowych wskaźników oddziaływania na różnorodność biologiczną i ekosystemy, charakteryzujących się pełną weryfikowalnością oraz naukową i techniczną rzetelnością.

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

ESRS E5 WYKORZYSTANIE ZASOBÓW ORAZ GOSPODARKA O OBIEGU ZAMKNIĘTYM

Grupa Kapitałowa PGF akcentuje rosnące znaczenie gospodarki cyrkularnej (GOZ), której wagę potwierdzają wyniki naszego badania podwójnej istotności. W trakcie tego procesu dokładnie analizowaliśmy wykorzystanie zasobów i zasady obiegu zamkniętego, opierając się na wiedzy naszych wewnętrznych i zewnętrznych ekspertów, a także perspektywie kluczowych interesariuszy. Przyjmujemy, że zagadnienia GOZ, w tym cykl życia zasobów w naszej organizacji i generowane odpady, są dla nas istotne. Jesteśmy świadomi, że pełna identyfikacja wszystkich ryzyk oraz szans wynikających z wdrażania zasad gospodarki cyrkularnej to proces, który wciąż trwa. Już teraz jednak zarządzanie odpadami i zwiększanie efektywności wykorzystania zasobów należą do naszych priorytetów.

W ramach polityki zrównoważonego rozwoju Grupa zaktualizowała w roku raportowym oraz wdrożyła do stosowania zaktualizowaną procedurę zarządzania odpadami i sprawozdawczości gospodarki odpadami, która zapewnia efektywny recykling odpadów opakowaniowych, takich jak kartony i tworzywa sztuczne. Uzupełnieniem tych działań jest aktywne zarządzanie odpadami niebezpiecznymi, realizowane poprzez organizację zbiórek zużytych baterii, akumulatorów oraz sprzętu elektrycznego i elektronicznego.

W roku sprawozdawczym, dostrzegając istotę efektywnego zarządzania obszarem ochrony środowiska, PGF S.A. podjęła decyzję o rozpoczęciu rekrutacji na stanowisko Specjalisty ds. Ochrony Środowiska. Do głównych zadań osoby zatrudnionej na tym stanowisku będzie należała optymalizacja procesów związanych z powstawaniem, zbieraniem i przekazywaniem odpadów.

Dodatkowo w 2025 roku rozpoczęliśmy istotną kampanię edukacyjną, mającą na celu podniesienie świadomości pacjentów i promowanie odpowiedzialnego postępowania z odpadami lekowymi.

E5 ESRS 2 IRO-1 OPIS PROCESÓW IDENTYFIKACJI I OCENY ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS ZWIĄZANYCH Z WYKORZYSTANIEM ZASOBÓW ORAZ GOSPODARKI O OBIEGU ZAMKNIĘTYM

GK PGF zrealizowała systematyczną ocenę swoich zasobów i operacji. Jej celem była precyzyjna identyfikacja rzeczywistych i potencjalnych ryzyk oraz szans związanych z zanieczyszczeniami. Analiza uwzględniała zarówno wewnętrzną działalność Grupy, jak i pełen cykl życia produktów w łańcuchu wartości (etapy upstream i downstream).

Grupa 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

Strategiczne zaangażowanie w optymalizację gospodarowania zasobami oraz implementację zasad gospodarki o obiegu zamkniętym (GOZ) stanowi kluczowy filar strategii zrównoważonego rozwoju Grupy PGF. Naszym celem jest minimalizacja negatywnego wpływu na środowisko poprzez efektywne wykorzystanie materiałów, prewencję powstawania odpadów oraz maksymalizację ich ponownego wykorzystania i recyklingu.



W ramach współpracy ze Spółką dominującą Pelion, Grupa PGF zdefiniowała strategiczne cele i wskaźniki Strategii ESG, formalnie przyjęte przez Zarząd PGF S.A. Dokument ten ustanawia kompleksową politykę zrównoważonego rozwoju, obejmującą m.in. cele w zakresie efektywności środowiskowej, zrównoważonego pozyskiwania surowców oraz wykorzystania zasobów odnawialnych.

Jeszcze przed oficjalnym przyjęciem Strategii Zrównoważonego Rozwoju Grupa wprowadziła zaktualizowaną procedurę gospodarowania odpadami. Dokument ten systematyzuje i standaryzuje procesy wewnątrz organizacji, gwarantując zgodność z przepisami oraz efektywne zarządzanie wszystkimi strumieniami odpadów.

W celu wzmocnienia kompetencji i zapewnienia skutecznej realizacji celów środowiskowych Grupa PGF zaplanowała na nadchodzący okres sprawozdawczy utworzenie dedykowanego stanowiska i zatrudnienie Specjalisty ds. Ochrony Środowiska. Osoba ta będzie odpowiedzialna za nadzór nad realizacją polityki środowiskowej, identyfikację nowych możliwości optymalizacji oraz koordynację działań związanych z GOZ.

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

E5-2 DZIAŁANIA I ZASOBY ZWIĄZANE Z WYKORZYSTANIEM ZASOBÓW ORAZ GOSPODARKĄ O OBIEGU ZAMKNIĘTYM



Grupa Kapitałowa PGF nadal systematycznie rozwija i wdraża kompleksowe działania w zakresie efektywnego gospodarowania zasobami oraz zasad gospodarki o obiegu zamkniętym (GOZ). **Działania te obejmują:**

Optymalizację gospodarki odpadowej: realizowana jest ona poprzez strategiczną segregację, procesy recyklingu oraz ciągły monitoring strumieni odpadów, z intencją maksymalizacji odzysku i ponownego wykorzystania materiałów.

Zarządzanie odpadami magazynowymi: w ramach operacji magazynowych prowadzona jest selektywna zbiórka, w szczególności opakowań papierowych (kartony) oraz folii stretch. Odpady te są przekazywane wyłącznie certyfikowanym operatorom posiadającym stosowne decyzje administracyjne, rejestrację w systemie BDO oraz pełną zgodność z obowiązującymi wymogami prawnymi.

Wdrażanie GOZ w przestrzeniach biurowych: funkcjonuje system selektywnej zbiórki odpadów komunalnych, oparty na rozmieszczeniu oznakowanych pojemników i współpracy z zewnętrznym personelem sprzątającym, który jest odpowiedzialny za stosowanie przyjętych norm. Dodatkowo Grupa prowadzi proaktywne inicjatywy edukacyjne dla pracowników, w tym rozpowszechnianie instrukcji prawidłowej segregacji oraz zapewnienie punktów zbiórki zużytych baterii.



Optymalizacja wykorzystania zasobów i opakowań transportowych

W ramach swojej polityki zrównoważonego rozwoju Grupa Kapitałowa PGF strategicznie implementuje zasady GOZ w obszarze logistyki i transportu. Kluczowym elementem tej strategii jest zastosowanie systemu opakowań zwrotnych: plastikowych pojemników transportowych wielokrotnego użytku, służących do dystrybucji produktów z centrów logistycznych do placówek aptecznych. Pozwala to na znaczącą redukcję generowanych odpadów opakowaniowych. Równolegle Grupa aktywnie zarządza obiegiem palet. Palety wykorzystywane w procesie dostaw do hurtowni są systematycznie zwracane do dostawców w celu ich reintrodukcji do obiegu. Praktyka ta przyczynia się do minimalizacji zużycia surowców pierwotnych oraz do optymalizacji efektywności operacyjnej w całym łańcuchu dostaw.

Zaangażowanie w zrównoważony łańcuch dostaw

W ramach swojej polityki zrównoważonych zakupów Grupa Kapitałowa PGF aktywnie współpracuje z dostawcami w zakresie wdrażania surowców wtórnych. Grupa systematycznie monitoruje udział materiałów z odzysku w dostarczanych produktach, nadając priorytet relacjom handlowym z podmiotami oferującymi asortyment wytwarzany z surowców pochodzących z recyklingu. Przykładem tego podejścia jest partnerstwo z kontrahentem dostarczającym Grupie artykuły higieniczne oraz środki czystości, które w całości bazują na materiałach z recyklingu.

Chociaż Grupa nie przyjęła formalnych polityk wykluczających surowce pierwotne, jej strategicznym celem jest zwiększenie udziału surowców wtórnych w całym łańcuchu wartości. Zaktualizowana została Procedura Zakupu Towarów Niehandlowych i Usług Niematerialnych, w której wyraźnie wskazano kryteria ESG w procesie wyboru dostawcy. Podpisanie Kodeksu Dostawcy jest obecnie obligatoryjne – wszyscy dotychczasowi partnerzy są zobowiązani do jego akceptacji, a w przypadku nowych dostawców stanowi to warunek rozpoczęcia współpracy.

Działania, mierniki, cele i plany GK PGF dla części E zostały zagregowane w rozdziale 1 raportu w częściach [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



Zobowiązania Grupy Kapitałowej PGF w obszarze zrównoważonego gospodarowania zasobami oraz gospodarki o obiegu zamkniętym (GOZ) wynikają zarówno z wymogów regulacyjnych, jak i z wewnętrznych inicjatyw. W zakresie gospodarki odpadami PGF S.A. ściśle przestrzega obowiązujących przepisów, w tym dotyczących odpadów niebezpiecznych oraz wymogów rejestru BDO.

Jednocześnie Spółka realizuje proaktywne działania, które systematycznie przyczyniają się do minimalizacji wpływu Grupy na środowisko oraz wspierają implementację zasad GOZ w jej operacjach i łańcuchu dostaw, takie jak:

- Optymalizacja procesów logistycznych w celu redukcji odpadów transportowych, np. poprzez wdrożenie pojemników wielorazowego użytku do realizacji wysyłek preparatów, co znacząco ogranicza zużycie opakowań jednorazowych,
- Zastąpienie standardowych woreczków foliowych opakowaniami wykonanymi z recyklatu,
- Kontynuacja praktyk „zero waste” w odniesieniu do produktów o krótkim terminie ważności.

Monitorowanie działań recyklingowych

Grupa Kapitałowa PGF monitoruje efektywność prowadzonych działań recyklingowych. Szczególny nacisk kładziony jest na ocenę poziomu recyklingu największej frakcji generowanych odpadów, tj. odpadów magazynowych (m.in. kartony i opakowania z tworzyw sztucznych). W celu dalszego zwiększenia efektywności recyklingu Grupa rozwija następujące rozwiązania:

- Wdrażanie systemów selektywnej zbiórki odpadów w celu zwiększenia ich wartości surowcowej,
- Współpraca z certyfikowanymi operatorami recyklingu dla zapewnienia właściwego przetwarzania odpadów,
- Minimalizacja odpadów opakowaniowych jednorazowych poprzez stosowanie pojemników wielokrotnego użytku w transporcie oraz system zwrotu palet do dostawców.

Zakres wpływu Grupy na projektowanie produktów

Grupa Kapitałowa PGF, z marginalnymi wyjątkami, pełni funkcję dystrybutora, a nie producenta sprzedawanych produktów. W związku z tym posiada ona ograniczony wpływ na ich projektowanie, w tym na zgodność z zasadami gospodarki o obiegu zamkniętym (GOZ). Ze względu na obowiązujące przepisy produkty te nie są przeznaczone do wielokrotnego użytku, co uniemożliwia wydłużenie ich cyklu życia.

Dodatkowo produkcja większości dystrybuowanych towarów podlega ścisłym regulacjom Unii Europejskiej, które określają m.in.:

- Zakaz stosowania określonych substancji,
- Obowiązkowe testy składu produktów,
- Normy dotyczące higieny produkcji,
- Wymogi dotyczące stosowanych opakowań.

W obliczu tych uwarunkowań Grupa Kapitałowa PGF koncentruje swoje działania GOZ na optymalizacji zarządzania odpadami i efektywnym wykorzystaniu zasobów w ramach własnej działalności operacyjnej. Pomimo ograniczonego wpływu na projektowanie, Grupa dąży do minimalizacji użycia pierwotnych produktów wielomateriałowych i optymalizacji gospodarowania odpadami poprzez preferowanie dostawców oferujących produkty z recyklingu lub zawierające surowce wtórne.

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

Grupa Kapitałowa PGF nie prowadzi działalności produkcyjnej w ramach swoich operacji podstawowych ani nie dysponuje własnymi zakładami wytwórczymi. Dominującym obszarem działalności Grupy, stanowiącym niemal 100% jej operacji, jest hurtowa i detaliczna dystrybucja produktów leczniczych/farmaceutycznych.

Niewielki segment działalności Grupy obejmuje produkcję realizowaną na zlecenie przez podmioty zewnętrzne.

ESRS PKT	Opis	Wartość
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*	Procent wtórnych komponentów ponownie wykorzystanych lub poddanych recyklingowi, wtórnych produktów pośrednich i materiałów wtórnych [%]	0

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	Wartość
36c	Wskaźniki zawartości surowców wtórnych w produktach [%]	bd
36c	Wskaźniki zawartości surowców wtórnych w opakowaniach produktów [%]	bd

IŁOŚĆ WYGENEROWANYCH ODPADÓW W GRUPIE PGF

ESRS PKT	Opis	Wartość
36c	Wskaźniki zawartości surowców wtórnych w produktach [%]	0
36c	Wskaźniki zawartości surowców wtórnych w opakowaniach produktów [%]	0
37a	Całkowita ilość wygenerowanych odpadów [tony]	1 110,65
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
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 [tony]	0,86
37ci	Odpady niebezpieczne kierowane do unieszkodliwiania poprzez spalanie [tony]	0,86
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]	36,55
37ci	Odpady inne niż niebezpieczne kierowane do unieszkodliwiania poprzez spalanie [tony]	36,55
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]	1 110,65
37d	Procent odpadów niepoddanych recyklingowi [%]	100
39	Całkowita ilość odpadów niebezpiecznych [tony]	0,86
39	Całkowita ilość odpadów promieniotwórczych [tony]	0

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



TAKSONOMIA UNII EUROPEJSKIEJ 2025

UJAWNIEŃ ZGODNIE Z TAKSONOMIĄ UNII EUROPEJSKIEJ DLA ZRÓWNOWAŻONYCH ŚRODOWISKOWO DZIAŁALNOŚCI ZA ROK 2025

Zgodnie z Rozporządzeniem UE 2021/2178 z dnia 4 czerwca 2021 r., uzupełniającym Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r., i 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 to zgodnie z taksonomią UE działalność, która:

- › wnosi istotny wkład w realizację co najmniej jednego ze wskazanych w dokumencie celów środowiskowych,
- › spełnia wymogi techniczne 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 2025 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 w docelowej działalności ograniczenie 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 2025.

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 2025 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 2025 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 2025 nie zidentyfikowano przychodów powiązanych z działalnością zrównoważoną środowiskowo (zgodną z systematyką).



Rok obrotowy 2025			Rok			Kryteria dotyczące istotnego wkładu					Kryteria dotyczące zasady DNSH („nie czyni poważnych szkód”) (h)									
Działalność gospodarcza (l)	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)	Udział działalności zgodnej z systematyką (A.1.) lub kwalifikującej się do systematyki (A.2.) Obrót, rok 2024 (18)	Kategoria Działalność wspomagająca (19)	Kategoria Działalność na rzecz przejścia (20)	
Tekst		PLN	%	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 (zgodnej z systematyką)																				
-																				
Obrót z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką) (A.1)			0%														0%			
W tym wspomagająca		0	0%																	
W tym na rzecz przejścia		0	0%																	
A.2 Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką) (g)																				
Przetwarzanie danych, zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność	CCM 8.1	1 389	0,02%	0,02%	0%	0%	0%	0%	0%								0,02%			
Obrót z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką) (A.2)		1 389	0,02%	0,02%	0%	0%	0%	0%	0%								0,02%			
A. Obrót z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki (A.1 + A.2)		1 389	0,02%	0,02%	0%	0%	0%	0%	0%								0,02%			
SUMA (A.1 + A.2)		1 389	0,02%	0,02%	0%	0%	0%	0%	0%								0,02%			
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																				
Obrót z tytułu działalności niekwalifikującej się do systematyki	6 451 559		99,98%																	
OGÓŁEM	6 452 948		100%																	

Część obrotu / Całkowity obrót		
	Zgodność z systematyką w podziale na cele	Kwalifikowanie się do systematyki w podziale na cele
CCM	0%	0,02%
CCA	0%	0%
WTR	0%	0%
CE	0%	0%
PPC	0%	0%
BIO	0%	0%

Tabela 1. Proporcja przychodów z produktów lub usług w ramach działalności gospodarczej kwalifikującej się jako zrównoważona środowiskowo – ujawnienia za rok 2025

Tabela 1. Proporcja przychodów z produktów lub usług w ramach działalności gospodarczej kwalifikującej się jako zrównoważona środowiskowo – ujawnienia za rok 2025

DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ENERGIA 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 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>

Wiersz	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 przedstawione w kwotach pieniężnych i wartościach procentowych)					
		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

		Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%
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 przedstawione w kwotach pieniężnych i wartościach procentowych)					
		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

		Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%
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 zastosowaniekluczowego 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 przedstawione w kwotach pieniężnych i wartościach procentowych)					
		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

		Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%
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.	1 389 TPLN	0,02%	1 389 TPLN	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.	1 389 TPLN	0,02%	1 389 TPLN	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.	6 451 559 TPLN	99,98%
8	Całkowita kwota i całkowity udział rodzajów działalności gospodarczej niekwalifikującej się do systematyki w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników.	6 451 559 TPLN	99,98%



KPI CAPEX

UDZIAŁ NAKŁADÓW INWESTYCYJNYCH ZWIĄZANYCH Z DZIAŁALNOŚCIĄ ZGODNĄ Z TAKSONOMIĄ W CAŁOŚCI WYDATKÓW OPERACYJNYCH (CAPEX)

INFORMACJE NA TEMAT OCENY ZGODNOŚCI Z ROZPORZĄDZENIEM (UE) 2020/852

W procesie sporządzania ujawnień za rok 2025 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 sterownia oświetleniem oraz inwestycje w niskoemisyjny transport, co spowodowało zmniejszenie emisji i zanieczyszczeń w transporcie leków – zakup samochodów elektrycznych, budowę 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 2025 nie zidentyfikowano nakładów inwestycyjnych powiązanych z działalnością zrównoważoną środowiskowo (zgodną z systematyką).



Rok obrotowy 2025	Rok			Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady DNSH („nie czyni poważnych szkód”) (h)									
Działalność gospodarcza (l)	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)	Udział działalności zgodnej z systematyką (A.1.) lub kwalifikującej się do systematyki (A.2.) Obrót, rok 2024 (18)	Kategoria Działalność wspomagająca (19)	Kategoria Działalność na rzecz przejścia (20)
Tekst		PLN	%	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 (zgodnej z systematyką)																			
-																			
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką) (A.1)		0	0%														0%		
W tym wspomagająca																			
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.	0	0	0	0	0	0	0	0%								0,15%		
Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną.	CCM 7.3.	165	2,39%	2%	0%	0%	0%	0%	0%								5,68%		
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką) (A.2)		165	2,39%	2,39%	0%	0%	0%	0%	0%								5,83%		
A. Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki (A.1 + A.2)		165	2,39%	2,39%	0%	0%	0%	0%	0%								5,83%		
SUMA (A.1 + A.2)		165	2,39%	2,39%	0%	0%	0%	0%	0%								5,83%		
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																			
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności niekwalifikującej się do systematyki	6 721	97,61%	<																

Tabela 2. Udział nakładów inwestycyjnych związanych z działalnością kwalifikującą się jako zrównoważona środowiskowo – ujawnienia za rok 2025 (CAPEX)

	Część nakładów inwestycyjnych / Całkowite nakłady inwestycyjne	
	Zgodność z systematyką w podziale na cele	Kwalifikowanie się do systematyki w podziale na cele
CCM	0%	2,39%
CCA	0%	0%
WTR	0%	0%
CE	0%	0%
PPC	0%	0%
BIO	0%	0%

DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ENERGIA 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 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>

Wiersz	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)					
		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

		Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%
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 przedstawione w kwotach pieniężnych i wartościach procentowych)					
		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

		Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%
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 przedstawione w kwotach pieniężnych i wartościach procentowych)					
		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

		Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%
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.	165 TPLN	2,39%	165 TPLN	2,39%	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.	165 TPLN	2,39%	165 TPLN	2,39%	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.	6 721 TPLN	97,61%
8	Całkowita kwota i całkowity udział rodzajów działalności gospodarczej niekwalifikującej się do systematyki w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników.	6 721 TPLN	97,61%



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 2025 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 przyjęto 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 bezpośrednie wydatki 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 2025 nie zidentyfikowano wydatków operacyjnych powiązanych z działalnością zrównoważoną środowiskowo (zgodną z systematyką).



Rok obrotowy 2025	Rok			Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady DNSH („nie czyni poważnych szkód”) (h)									
Działalność gospodarcza (l)	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)	Udział działalności zgodnej z systematyką (A.1.) lub kwalifikującej się do systematyki (A.2.) Obrót, rok 2024 (18)	Kategoria Działalność wspomagająca (19)	Kategoria Działalność na rzecz przejścia (20)
Tekst		PLN	%	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 (zgodnej z systematyką)																			
-																			
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką) (A.1)		0	0%														0%		
W tym wspomagająca																			
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	438 755	100%												Część nakładów inwestycyjnych / Całkowite nakłady inwestycyjne					
OGÓŁEM	438 755	100%												Zgodność z systematyką w podziale na cele		Kwalifikowanie się do systematyki w podziale na cele			

	Część nakładów inwestycyjnych / Całkowite 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%

Tabela 3. Udział wydatków operacyjnych związanych z działalnością kwalifikującą się jako zrównoważona środowiskowo – ujawnienia za rok 2025 (OPEX)

DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ENERGIA 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 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>

Wiersz	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 przedstawione w kwotach pieniężnych i wartościach procentowych)					
		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

		Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%
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 przedstawione w kwotach pieniężnych i wartościach procentowych)					
		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

		Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%
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 przedstawione w kwotach pieniężnych i wartościach procentowych)					
		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

		Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%
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

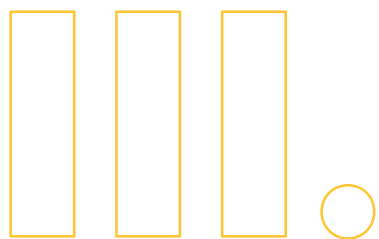
4	Kwota i udział działalności gospodarczej, o której mowa w wierszu 4 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.29 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników.	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.	468 755 TPLN	100%
8	Całkowita kwota i całkowity udział rodzajów działalności gospodarczej niekwalifikującej się do systematyki w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników.	468 755 TPLN	100%

TAKSONOMICZNA WIZJA PRZYSZŁOŚCI



Plan na przyszłe lata działalności Spółki zakłada inwestycje w odnawialne źródła energii oraz modernizację istniejącej instalacji elektrycznej i wodnej, zgodnie z wytycznymi rozporządzenia UE, tak aby działalność PGF S.A. skutkowała wzrostem wartości wskaźników taksonomicznych.





OBSZAR SPOŁECZNY

ESRS S1 WŁASNE ZASOBY PRACOWNICZE

S1 SBM-2 INTERESY I OPINIE ZAINTERESOWANYCH STRON

PGF S.A. prowadzi aktywny dialog z pracownikami, traktując ich opinie jako kluczowe źródło informacji wspierające proces podejmowania decyzji w organizacji. Firma uznaje, że zaangażowanie pracowników oraz uwzględnianie ich perspektyw ma bezpośredni wpływ na jakość środowiska pracy, efektywność zespołów oraz długoterminową stabilność organizacji.

W PGF S.A. funkcjonuje coroczne badanie satysfakcji i zaangażowania pracowników, które stanowi podstawowy element systemu konsultacji społecznych. Badanie pozwala na identyfikację najważniejszych potrzeb, oczekiwań oraz obszarów wymagających poprawy. Wysoka frekwencja w badaniu, wynosząca w 2025 roku 67% (wzrost r/r o 17%), potwierdza, że pracownicy mają bezpieczną przestrzeń do wyrażania swojego zdania i chętnie dzielą się opinią.

Wyniki badań są szczegółowo analizowane na poziomie całej organizacji oraz poszczególnych zespołów, a następnie omawiane z pracownikami. Na ich podstawie tworzone są plany działań rozwojowych obejmujące m.in. usprawnienia komunikacji, poprawę warunków pracy, rozwój kompetencji menedżerskich oraz działania wellbeingowe.

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 opisany został szczegółowo w rozdziale 1 raportu.

Charakterystyka pracowników i osób niebędących pracownikami należących do własnych zasobów pracowniczych znajduje się w S1-6, S1-7.

Przeprowadzona analiza istotnych wpływów, ryzyk i szans w obszarze własnych zasobów pracowniczych doprowadziła do wyłonienia poniżej przedstawionych istotnych zagadnień.

ISTOTNE WPŁYWY ZIDENTYFIKOWANE W TEMACIE S1 – WŁASNE ZASOBY PRACOWNICZE

S.1.1. Warunki pracy	
S.1.1.1. Bezpieczeństwo zatrudnienia	• Zapewnianie stabilnych miejsc pracy • Przestrzeganie przepisów prawa pracy • Oferowanie szerokiego pakietu benefitów dla pracowników
S.1.1.2. Czas pracy	• Praktyki organizacji czasu pracy ukierunkowane na zapewnienie właściwej obsady bez konieczności generowania nadgodzin • Elastyczne grafiki pracy • System zmianowy wynikający ze specyfiki działalności firmy może oddziaływać negatywnie na komfort pracowników
S.1.1.3. Odpowiednie płace	• Transparentne, zrozumiałe dla pracowników zasady wynagradzania ujęte w obowiązujących regulaminach/procedurach • Płace pracowników magazynowych na poziomie rynkowym bądź powyżej • Rosnące oczekiwania wobec wydajności pracy wynikające z rosnących kosztów pracowniczych
S.1.1.4. Dialog społeczny (dialog z pracownikami)	• 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 • Brak pełnego uwzględniania opinii/potrzeb pracowników przez firmę • Przekazywanie informacji, które pomagają zrozumieć pracownikom, w jakiej kondycji jest firma – prowadzone są regularne spotkania z Zarządem i z menedżerami w poszczególnych lokalizacjach dotyczące wyników firmy i najważniejszych informacji dotyczących pracowników
S.1.1.5. Wolność zrzeszania się, istnienie rad zakładowych oraz prawa pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa	• Poszanowanie prawa człowieka, jakim jest prawo do zrzeszania się – regularna współpraca ze Związkiem Zawodowym NZSS Solidarność i z przedstawicielami pracowników w ZFŚS
S.1.1.6. Rokowania zbiorowe, w tym odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi	• Brak układów zbiorowych; regularne spotkania z Organizacją ZZ, wspólnie konsultując decyzje dotyczące warunków pracy i płacy

S.1.1. Warunki pracy	
S.1.1.7. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	• Dbałość o wypoczynek pracowników – zachęcanie pracowników do planowania i realizacji urlopów • Zachęcanie pracowników do aktywności fizycznej, sportowej, zdrowotnej poza godzinami pracy • W PGF S.A. praca realizowana jest głównie w modelu stacjonarnym ze względu na specyfikę procesów operacyjnych, przy jednoczesnej możliwości korzystania z okazjonalnej pracy zdalnej oraz pracy zdalnej zgodnej z przepisami prawa, dostępnej dla wybranych stanowisk i sytuacji pracowniczych
S.1.1.8. Bezpieczeństwo i higiena pracy	• Zapewnianie bezpiecznych i komfortowych warunków pracy • Zachęcanie pracowników do dbałości o zdrowie • System zmianowy wynikający ze specyfiki działalności firmy może oddziaływać negatywnie na komfort pracowników
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	• Dbanie o równouprawnienie płci i równość wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości. Luka płacowa na minimalnym poziomie
S.1.2.2. Szkolenia i rozwój umiejętności	• Zapewnianie wszystkim pracownikom szkoleń i możliwości rozwijania umiejętności
S.1.2.3. Zatrudnianie i integracja osób z niepełnosprawnościami	• Wspieranie osób z niepełnosprawnościami poprzez dodatkowy benefit w ramach ZFŚS
S.1.2.4. Środki zapobiegania przemocy i nękanii w miejscu pracy	• Brak tolerancji dla przemocy i nękania w miejscu pracy
S.1.2.5. Różnorodność	• Wszystkie stanowiska pracy są możliwe do wykonywania dla obu płci, co wyróżnia Grupę na tle innych firm o strukturze magazynowej • Niski odsetek kobiet na najwyższych stanowiskach zarządzających (poziom executives) • Wspieranie różnorodności, dbanie o tworzenie środowiska bez dyskryminacji i mobbingu
S.1.3. Inne prawa związane z pracą	
S.1.3.4. Prywatność	• Zapewnianie ochrony prywatności pracowników

ISTOTNE RYZYKA ZIDENTYFIKOWANE W TEMACIE S1 – WŁASNE ZASOBY PRACOWNICZE

S.1.1. Warunki pracy	
S.1.1.1. Bezpieczeństwo zatrudnienia	• Ryzyko utraty pracowników • Ryzyko wysokiej rotacji pracowników • Ryzyko ograniczeń w pozyskiwaniu wykwalifikowanych pracowników
S.1.1.3. Odpowiednie płace	• Ryzyko wyższego kosztu zatrudniania pracowników • Ryzyko nieadekwatnych płac

S1-1 POLITYKI ZWIĄZANE Z WŁASNymi ZASOBAMI PRACOWNICZYMI



Zarządzanie własnymi zasobami pracowniczymi stanowi jeden z kluczowych elementów realizacji strategii PGF S.A. Spółka konsekwentnie rozwija standardy i polityki HR, zapewniając stabilne, bezpieczne i zgodne z zasadami odpowiedzialnego biznesu środowisko pracy. W 2025 roku PGF S.A. utrzymała wysokie standardy etyczne i organizacyjne, czego potwierdzeniem jest ponowne uzyskanie wyróżnienia Friendly Workplace.

Wszystkie polityki w naszej organizacji związane z zarządzaniem zasobami pracowniczymi są zgodne z polskim prawem. Zasady te mają zastosowanie do wszystkich osób świadczących pracę lub usługi na rzecz Spółki, niezależnie od formy zatrudnienia lub współpracy, w tym pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, osób współpracujących na podstawie umów cywilnoprawnych, kontraktorów, pracowników tymczasowych oraz podwykonawców, w zakresie wynikającym z charakteru współpracy.

Jesteśmy członkiem United Nations Global Compact i implementujemy zasady tej inicjatywy. Dbamy o poszanowanie praw człowieka oraz przeciwdziałamy pracy przymusowej, pracy dzieci i handlowi ludźmi. Spółka nie posiada odrębnej polityki w tym zakresie, gdyż powyższe zasady są integralną częścią obowiązujących regulacji wewnętrznych. W przypadku naruszeń w tym obszarze wdrażane są działania naprawcze, analogicznie jak w przypadku innych naruszeń obowiązujących polityk i procedur.

Regulamin pracy

Regulamin Pracy PGF S.A. stanowi podstawowy dokument określający zasady funkcjonowania stosunku pracy w organizacji. Jego celem jest zapewnienie jednolitych, przejrzystych i zgodnych z obowiązującymi przepisami standardów dotyczących organizacji pracy, praw i obowiązków pracowników oraz pracodawcy. Dokument reguluje m.in. zasady czasu pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, wynagradzania, korzystania z narzędzi służbowych oraz zachowania w miejscu pracy.

Regulamin zawiera również zapisy dotyczące równego traktowania, zakazu dyskryminacji i poszanowania godności osobistej pracowników, a także wskazuje procedury postępowania w przypadku naruszeń tych zasad. Dokument pełni funkcję kluczowego narzędzia zapewniającego bezpieczeństwo, transparentność i spójność procesów pracowniczych.



Księga BHP

Księgi BHP w PGF S.A. i Dospiro zostały wprowadzone w 2025 roku jako kompleksowy zbiór dokumentów regulujących zasady bezpieczeństwa i higieny pracy w Spółce. Jej celem jest zapewnienie zgodności z przepisami prawa pracy oraz stworzenie bezpiecznego środowiska pracy dla wszystkich pracowników. Księga zawiera kluczowe procedury, instrukcje oraz informacje o lokalizacji dokumentów i środków ochrony na terenie zakładu pracy. Stanowi podstawę systemu zarządzania BHP w PGF S.A., wspierając realizację polityki bezpieczeństwa i minimalizację ryzyka wypadków. W spółce Medezin Księga BHP funkcjonuje od 2024 roku.

Procedura przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji

W 2025 roku w PGF S.A. wdrożono nową Procedurę Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji, której celem jest zapewnienie bezpiecznego, etycznego i wolnego od niedozwolonych zachowań środowiska pracy. Dokument powstał w odpowiedzi na potrzebę wzmocnienia ochrony pracowników oraz ujednolicenia zasad postępowania w sytuacjach naruszających godność pracowniczą. Procedura jednoznacznie definiuje mobbing, dyskryminację, molestowanie oraz działania o podobnym charakterze, a także określa zasady zapobiegania takim zjawiskom i reagowania na nie. Spółka przyjmuje zasadę zero tolerancji wobec wszelkich form nadużyć oraz naruszeń godności pracowników.

Procedura precyzuje obowiązek zgłaszania nieprawidłowości, zasady ochrony zgłaszającego oraz szczegółowy przebieg postępowania wyjaśniającego. Reguluje również funkcjonowanie Komisji Antymobbingowej – jej skład, odpowiedzialność oraz tryb pracy, w tym analizę zgłoszeń i rekomendowanie działań naprawczych.

Wraz z wdrożeniem procedury zakomunikowano wewnętrznie informację o bezpiecznym kanale nieprawidłowości dostępnym pod adresem: <https://mobbingpgf.integrityline.com> oraz o ochronie osób zgłaszających. Dodatkowo dla Grupy PGF zorganizowano cykl działań edukacyjnych: najpierw odbyły się webinary, a następnie szkolenia stacjonarne „Praca w zespole w oparciu o szacunek i zaufanie”, wzmacniające kulturę współpracy oraz świadomość zasad obowiązujących w firmie.

W 2025 roku zaktualizowano również procedurę rekrutacji PGF S.A., rozszerzając ją o zapisy antydyskryminacyjne, aby zapewnić pełną transparentność procesów, równe traktowanie kandydatów oraz eliminację potencjalnych nieprawidłowości na etapie pozyskiwania pracowników.

Zgłaszanie naruszeń i ochrona sygnalistów

Na mocy Ustawy o ochronie sygnalistów z dnia 14 czerwca 2024 roku transponującej dyrektywę (UE) 2019/1937 w PGF S.A. funkcjonuje 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, ochronie przed działaniami odwetowymi.

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>, a dla spółek Medezin, Dospiro i TDF pod adresem: <https://medezin.pl/dla-sygnalistow>. Szczegółowe informacje w tym zakresie zostały przedstawione w rozdziale 4 raportu.

Sposoby i zasady świadczenia pracy w PGF S.A.

W 2025 roku wprowadzono instrukcję **Sposoby i Zasady Świadczenia Pracy w PGF S.A.**, która określa reguły wykonywania pracy w różnych formach i lokalizacjach. Dokument zapewnia spójne standardy organizacji pracy, uwzględniając pracę stacjonarną, terenową oraz zdalną.

Polityka szkoleniowa

W 2025 roku opracowano i uchwalono politykę szkoleniową, która wyznacza kierunki rozwoju kompetencji w organizacji.



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.

Komisja Socjalna

Współpraca z Komisją Socjalną w zakresie tworzenia i opiniowania rozwiązań socjalnych oraz benefitów dla pracowników uwzględnia:

- Spotkania z Komisją odbywające się minimum raz na kwartał,
- Wspólne opracowywanie propozycji świadczeń i benefitów, które odpowiadają potrzebom pracowników,
- Ocenę skuteczności i atrakcyjności benefitów w oparciu o wyniki ankiet zadowolenia.

Związki Zawodowe

Dialog z przedstawicielami Związków Zawodowych obejmuje:

- Opiniowanie i konsultowanie istotnych dokumentów firmy,
- Spotkania cykliczne w zależności od potrzeb,
- Współpracę w zakresie rozwiązań dotyczących warunków pracy i polityki personalnej.

Za prowadzenie dialogu z organizacjami związkowymi odpowiada Dyrektor HR.

Komunikacja z pracownikami

- Spotkania z Zarządem w ramach cyklicznych spotkań „Porozmawiajmy o PGF”.

Celem inicjatywy jest zapewnienie transparentnej komunikacji, budowanie zaangażowania i zrozumienia kierunku rozwoju firmy. Spotkania umożliwiają wymianę informacji, odpowiedzi na pytania pracowników oraz prezentację strategii i działań firmy. **Podczas spotkań wszyscy pracownicy otrzymują aktualne informacje dotyczące najważniejszych obszarów działalności firmy, takich jak:**

- Strategia i plany rozwoju – kierunki, priorytety, kluczowe projekty,
- Wyniki firmy – podsumowanie finansowe i operacyjne,
- Zmiany i inicjatywy HR – szkolenia, benefity, wyniki badań opinii,
- Dialog z pracownikami – odpowiedzi na pytania, sugestie, pomysły,
- Sesja Q&A – otwarta dyskusja z Zarządem.

Spotkania z Zarządem odbywają się rotacyjnie w różnych lokalizacjach, aby zapewnić równy dostęp do informacji wszystkim 13 oddziałom. Dodatkowo umożliwiamy udział online oraz publikujemy nagrania, tak aby każdy pracownik – niezależnie od miejsca i specyfiki pracy – miał pełny dostęp do przekazywanych treści.



Badanie opinii pracowniczej

Corocznie prowadzimy anonimowe badanie opinii pracowników, które dostarcza nam rzetelnych informacji zwrotnych na temat funkcjonowania organizacji. Wyniki pozwalają lepiej rozumieć potrzeby pracowników oraz identyfikować obszary wymagające dalszego doskonalenia.

Feedback

Informacja zwrotna jest stałym elementem codziennego funkcjonowania naszej organizacji, opartej na wartościach: **WSPÓŁPRACA, ROZWÓJ, ODPOWIEDZIALNOŚĆ**. Wspiera wszystkie kluczowe procesy HR – od rozmów rozwojowych, przez planowanie działań szkoleniowych, po bieżące doskonalenie sposobu pracy – zapewniając jasność oczekiwań, spójność standardów oraz lepsze podejmowanie decyzji. Traktujemy ją jako narzędzie budujące kulturę otwartości i uczenia się, które pomaga wzmacniać kompetencje pracowników, ulepszać narzędzia i praktyki oraz skuteczniej realizować cele organizacji.

W 2025 roku cała kadra menedżerska PGF uczestniczyła w szkoleniach przygotowujących do prowadzenia rozmów rozwojowych, dzięki czemu feedback staje się coraz bardziej świadomym i konsekwentnie stosowanym elementem zarządzania zespołami.

W badaniu satysfakcji pracowniczej stwierdzenie „otrzymuję informację zwrotną od przełożonego na temat mojej pracy” uzyskało średni wynik 4,48 (w skali od 1 do 6, gdzie 1 oznaczało „zdecydowanie się nie zgadzam”, a 6 oznaczało „zdecydowanie się zgadzam”). Wynik ten wzrósł o 5% w porównaniu do poprzedniego roku.

Ankiety

Pracownicy zachęceni są do wyrażania opinii odnośnie prowadzonych w organizacji działań. Narzędziem służącym pozyskaniu informacji i inspiracji, w celu lepszego dostosowywania działań do potrzeb pracowników, są ankiety pracownicze. W 2025 roku przeprowadzono między innymi ankiety oceniające szkolenia, poziom zadowolenia z benefitów oraz z przebiegu procesu rekrutacyjnego.

Platforma Nais

W 2025 roku uruchomiliśmy nowy kanał kontaktu z pracownikami poprzez platformę Nais, dzięki czemu kluczowe komunikaty trafiają do wszystkich zatrudnionych, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników magazynowych.

Komunikaty organizacyjne

Regularnie przesyłamy pracownikom cykliczne komunikaty podsumowujące najważniejsze informacje i zmiany w organizacji, zapewniając transparentność i aktualność przekazu.

Polityka „otwartych drzwi”

W organizacji funkcjonuje zasada „otwartych drzwi”, która umożliwia każdemu pracownikowi swobodny kontakt ze swoim przełożonym lub innymi przedstawicielami kadry zarządzającej.

Zbieranie opinii kandydatów po procesach rekrutacyjnych

Po zakończonych procesach rekrutacyjnych zbieramy opinie kandydatów za pomocą ankiet, aby stale podnosić jakość doświadczenia rekrutacyjnego i usprawniać nasze działania.



S1-3 PROCESY NAPRAWCZE W ZAKRESIE NEGATYWNYCH WPŁYWÓW I KANAŁY ZGŁASZANIA WĄTPLIWOŚCI PRZEZ WŁASNE ZASOBY PRACOWNICZE

W Polskiej Grupie Farmaceutycznej dbamy o transparentność, bezpieczeństwo i odpowiedzialność w miejscu pracy. Pracownicy poinformowani są, gdzie i jak zgłaszać nieprawidłowości – zarówno w obszarze przestrzegania prawa, jak i zachowań niezgodnych z wartościami firmy.

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 przedstawieniu 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. Działania następne planowane są i wdrażane z zachowaniem zasady bezwzględnej zakazu stosowania działań odwetowych, z uwzględnieniem specyfiki danej sprawy. Skuteczność podjętych działań oceniana jest na podstawie rocznego badania satysfakcji pracowników oraz wniosków ze zgłoszeń pracowniczych.

W badaniu satysfakcji w 2025 roku pracownicy potwierdzili wysoką świadomość w zakresie zgłaszania nieprawidłowości (średni wynik to 5,08 w skali 1–6). Mimo to, po wdrożeniu Procedury Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji, przeprowadzona została kampania informacyjna i szkolenia z przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, aby jeszcze bardziej wzmocnić wiedzę i poczucie bezpieczeństwa pracowników.



Ochrona sygnalistów

Pracownicy mogą korzystać z portalu dla sygnalistów dostępnego dla spółek GK PGF:

<https://pgfsa.integrityline.com>

<https://medezin.pl/dla-sygnalistow> (dla Medezin, Dospiro, TDF).

Zgłoszenia w tym obszarze obsługiwane są zgodnie z Procedurą Ochrony Sygnalistów.



Kanały zgłaszania wątpliwości etycznych

Rzecznik ds. Etyki Pelion

Adres e-mail: etyka@pelion.eu

Telefon zaufania: 42 200 80 80



Komunikacja i świadomość

Dodatkowo regularnie wysyłane są komunikaty przypominające o dostępnych opcjach zgłaszania nieprawidłowości – zarówno drogą e-mailową, jak i poprzez platformę benefitową, aby każdy pracownik miał łatwy dostęp do informacji.

W 2025 roku w Grupie TDF przeprowadzona została akcja przypominająca w zakresie Procedury Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji, w ramach której pracownicy zostali zobowiązani do przeglądu procedury i pisemnego potwierdzenia ponownego zapoznania się z jej treścią.

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

RYZIKO ZWIĄZANE Z PODTEMATEM WARUNKI PRACY: BEZPIECZEŃSTWO ZATRUDNIENIA

W ramach obszaru społecznego Grupa koncentruje się na tworzeniu przyjaznego, angażującego i wspierającego środowiska pracy, **które zmniejsza ryzyko rotacji** oraz wzmacnia długoterminowe relacje z pracownikami.

- **Monitorowanie satysfakcji i potrzeb pracowników**

Corocznie zbieramy opinie pracowników poprzez badania satysfakcji, co pozwala nam zrozumieć ich doświadczenia oraz oczekiwania. Wyniki badań stanowią dla nas podstawę do identyfikacji obszarów wymagających poprawy i podejmowania adekwatnych działań.

- **Reagowanie na zgłaszane wyzwania**

Analizujemy opinie pracowników i podejmujemy kroki, aby odpowiadać na potrzeby pracowników. Szybkie działania w kluczowych obszarach sprzyjają budowaniu poczucia bezpieczeństwa, zaufania i przynależności.

- **Prowadzenie otwartego dialogu**

Stosujemy politykę „otwartych drzwi”, która zapewnia wszystkim pracownikom możliwość bezpośredniego kontaktu z przedstawicielami pracodawcy. Wspieramy kulturę rozmowy i transparentności, dzięki czemu pracownicy mogą swobodnie dzielić się opiniami i zgłaszać swoje potrzeby.

- **Budowanie przyjaznej kultury organizacyjnej**

Poprzez nasze działania wzmacniamy atmosferę opartą na wzajemnym szacunku, współpracy i dbałości o dobrostan pracowników. Taka kultura wspiera zaangażowanie i pozostawanie w firmie na dłużej, a w efekcie ogranicza ryzyko utraty pracowników.

W celu **ograniczania ryzyka niedoboru wykwalifikowanych pracowników**, inwestujemy w rozwój kompetencji zespołów oraz budowę przyszłej kadry poprzez działania szkoleniowe i programy talentowe.

- **Rozwój kompetencji pracowników**

Grupa zapewnia dostęp do szkoleń technicznych, specjalistycznych i z zakresu kompetencji miękkich. Dzięki temu pracownicy systematycznie podnoszą kwalifikacje, co zwiększa ich gotowość do realizacji nowych zadań i wyzwań. W 2025 roku została zwiększona liczba szkoleń i działań rozwojowych dla pracowników. Rozbudowano strefę szkoleń, w ramach której pracownicy mają możliwość korzystania ze szkoleń w formie online. Umieszczane są także materiały w formie webinarów do zrealizowania w dogodnym dla pracownika terminie.





Zakres tematyczny szkoleń:

1. Rozwój umiejętności automatyzacji procesów biurowych – program Skill up.
2. Rozwój kompetencji komunikacji i współpracy – webinary udostępniane przez trenerów wewnętrznych oraz zewnętrzną platformę Lyra Polska.
3. Rozwój umiejętności zarządzania sobą – webinary udostępniane przez trenerów wewnętrznych oraz zewnętrzną platformę Lyra Polska.
4. W związku z koniecznością pracy zmianowej dla pracowników magazynowych została zrealizowana kampania edukacyjna oraz przeprowadzony webinar „Jak sobie radzić z pracą zmianową, jak zarządzać własną energią i zadbać o prawidłowy rytm dobowy”.
5. Kontynuowany jest cykl „Recepta na Lidera” skierowany do osób zarządzających zespołami. Cykl szkoleń stacjonarnych składa się z 5 tematów szkoleniowych w zakresie przywództwa, motywowania, przekazywania informacji zwrotnej, delegowania zadań, prowadzenia rozmowy rozwojowej z pracownikami oraz świadomości biznesowej.
6. W odpowiedzi na zapotrzebowanie zgłaszane przez pracowników i ich przełożonych zostały uruchomione szkolenia otwarte stacjonarne z programu Excel na poziomie średniozaawansowanym, a także inne branżowe specjalistyczne dla poszczególnych zespołów, szkolenia z prawa farmaceutycznego, z dziedziny finansów, z wystąpień publicznych i autoprezentacji, z komunikacji w zespole.

- **Pozyskiwanie nowych pracowników poprzez programy stażowe**

Program stażowy „Recepta na Karierę” to kluczowe narzędzie pozyskiwania talentów. Program umożliwia identyfikację i rozwój osób o wysokim potencjale, które przygotowywane są do pracy w dynamicznym środowisku PGF S.A. Pierwsza edycja zakończyła się w styczniu 2025 i osiągnęła wysoką retencję – 17 z 19 stażystów zostało w strukturach Grupy. Druga edycja była realizowana w okresie lipiec–grudzień 2025, objęła również lokalizacje w Katowicach i Poznaniu. Do programu dołączyło 10 osób, a 6 pozostało w strukturze PGF S.A. Stażyści zrealizowali projekty w kluczowych obszarach biznesu, wspierani przez opiekunów i system cyklicznych spotkań rozwojowych. Program objął także szkolenia z kompetencji przyszłości, m.in. komunikacji, autoprezentacji i narzędzi cyfrowych.

Dzięki rozwojowi relacji z uczelniami wyższymi, m.in. Uniwersytetem Łódzkim i Politechniką Łódzką, studenci mogą zdobywać wiedzę bezpośrednio od praktyków-ekspertów PGF, a jednocześnie zyskują świadomość, jakie możliwości rozwoju zawodowego oferuje branża farmaceutyczna. Regularne uczestnictwo w targach pracy i wydarzeniach akademickich ułatwia bezpośredni kontakt ze studentami i pozwala na budowanie rozpoznawalności PGF S.A. jako atrakcyjnego pracodawcy dla młodego pokolenia. Podczas wizyt studyjnych w magazynach i działach operacyjnych studenci biorą udział w warsztatach i spotykają się z pracownikami, co pozwala im zrozumieć, jak wygląda praca w jednej z największych firm farmaceutycznych w Polsce. Jako partner inicjatywy „Młodzi w Łodzi” regularnie zapraszamy do PGF S.A. nowych stażystów. Program umożliwia start zawodowy, a dla Grupy stanowi ważne narzędzie pozyskiwania i rozwijania przyszłych specjalistów. Zdobycie w 2025 roku I miejsca w Ideathonie Uniwersytetu Łódzkiego oraz rola Sponsora Głównego Hackathonu Uniwersytetu Medycznego potwierdzają zaangażowanie PGF S.A. w rozwój młodego pokolenia.

RYZYKO ZWIĄZANE Z PODTEMATEM WARUNKI PRACY: ODPOWIEDNIE PŁACE

- **Wynagrodzenia**

Wynagrodzenia w Grupie są kształtowane w oparciu o analizy rynkowe, w tym odniesienie do mediany wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach, co pozwala utrzymać konkurencyjność i spójność polityki płacowej. W wybranych obszarach, szczególnie administracyjnych, zidentyfikowaliśmy potrzebę stopniowego dostosowania poziomów wynagrodzeń do standardów rynkowych i ujęliśmy ją w długofalowych planach wyrównywania płac. W związku z dynamicznym wzrostem płacy minimalnej oraz jego wpływem na budżet wynagrodzeń firma podejmuje odpowiedzialne działania związane ze zmianami płacowymi, dbając zarówno o stabilność finansową organizacji, jak i o transparentne podejście do zarządzania wynagrodzeniami.

- **Wartościowanie stanowisk**

W 2025 roku przeprowadzono kompleksowy proces wartościowania stanowisk. W działania te została zaangażowana kadra menedżerska, która przedstawiała zakresy odpowiedzialności stanowisk funkcjonujących w podległych jej jednostkach. Ocena wartości stanowisk została przeprowadzona przez komisję złożoną z przedstawicieli różnych jednostek organizacyjnych. W ramach procesu zwartościowano 100% stanowisk występujących w GK PGF. Komisja będzie spotykać się co najmniej raz w roku w celu weryfikacji aktualności ocen, a w przypadku pojawienia się nowych stanowisk – organizowane będą dodatkowe posiedzenia. Rezultaty procesu umożliwiły przygotowanie siatek płac adekwatnych do poziomów wartościowanych stanowisk oraz aktualnych danych rynkowych.

W oparciu o te wyniki powstała nowa siatka płac, która porządkuje wynagrodzenia w ramach poszczególnych poziomów stanowiskowych, zapewnia większą transparentność systemu wynagradzania oraz wspiera spójność polityki płacowej. Raz na kwartał dokonywany jest przegląd wynagrodzeń w oparciu o raporty dostarczane przez firmę doradczą.

- **Bilans kompetencji**

W ramach prac dokonano również przeglądu struktury organizacyjnej oraz ujednolicenia nazewnictwa wybranych stanowisk. W 2025 rok przeprowadzony został pierwszy bilans kompetencji pracowników.

Dzięki temu potrafimy wyłonić pracowników posiadających kompetencje i osiągających rezultaty na ponad oczekiwanym poziomie, grupę pracowników będących samodzielnymi, kompetentnymi specjalistami oraz tych pracowników, którzy potrzebują skorzystać z ukierunkowanych planów rozwojowych, aby efektywniej kontrybuować do celów organizacji. Proces wspierany jest elektroniczną kartą oceny pracownika.

DZIAŁANIA MAJĄCE NA CELU OGRANICZANIE WPŁYWÓW NEGATYWNYCH I ZWIĘKSZENIE WPŁYWÓW POZYTYWNYCH

DZIAŁANIA ZWIĄZANE Z PODTEMATEM WARUNKI PRACY: BEZPIECZEŃSTWO ZATRUDNIENIA; ODPOWIEDNIE PŁACE

- **Praca zmianowa**

Ze względu na rolę PGF S.A. w systemie ochrony zdrowia i nasze zobowiązanie do zapewniania nieprzerwanej dostępności leków, wiele procesów operacyjnych musi być realizowanych w trybie pracy zmianowej. Jest to naturalna konsekwencja charakteru naszej działalności, jednak dokładamy wszelkich starań, aby – w miarę możliwości operacyjnych – uwzględniać indywidualną sytuację pracowników i deklarowaną przez nich dyspozycyjność.

W codziennej praktyce staramy się stosować elastyczne podejście do układania harmonogramów tak, aby równoważyć wymagania operacyjne z potrzebami zespołu oraz ograniczać obciążenia związane z pracą zmianową.

Uzupełnieniem działań organizacyjnych są inicjatywy wellbeingowe i edukacyjne, wspierające zdrowie i komfort pracowników pracujących w systemie zmianowym. Przykładem jest webinar „Praca zmianowa bez wyczerpania” dostępny dla pracowników poprzez system Nais, prowadzony przez eksperta w obszarze psychologii i zarządzania stresem. Materiał omawia trzy kluczowe obszary wpływające na dobrostan – sen, odżywianie i zarządzanie stresem – stanowiąc wartość dodaną dla osób pracujących w rotacyjnym systemie.

- **Praca stacjonarna**

Grupa Pelion, w tym Grupa PGF, zdecydowała się na powrót do pracy stacjonarnej, kierując się kluczowymi czynnikami operacyjnymi i organizacyjnymi. Praca w biurze zwiększa efektywność operacyjną, umożliwiając szybką reakcję na zmiany w procesach, natychmiastową współpracę zespołów oraz bieżące rozwiązywanie problemów. Wspiera również lepszą komunikację, wymianę wiedzy i budowanie relacji, co pozostaje fundamentem naszej kultury organizacyjnej oraz wpływa na jakość obsługi i innowacyjność.

Dodatkowo wiele procesów – w tym obsługa infrastruktury oraz zadania wymagające bezpośredniego nadzoru – wymaga fizycznej obecności, aby zapewnić bezpieczeństwo pracowników oraz zgodność z normami jakości i regulacjami. Praca stacjonarna sprzyja także integracji, większemu zaangażowaniu pracowników i wzmacnianiu poczucia przynależności do zespołu.

Co istotne, model pracy stacjonarnej wspiera i wzmacnia kluczowe wartości PGF S.A. – odpowiedzialność, zaangażowanie i współpracę – umożliwiając ich codzienne praktykowanie w naturalnym środowisku pracy, budując silniejsze więzi oraz kulturę opartą na partnerstwie i wspólnym działaniu.



Wdrażamy rozwiązania wspierające dobrostan pracowników, takie jak:

- elastyczne planowanie grafików,
- programy edukacyjne dotyczące zarządzania stresem i energią (np. webinar „Praca zmianowa bez wyczerpania”),
- inicjatywy prozdrowotne i wsparcie psychologiczne w ramach EAP.

- **Benefity**

Grupa Kapitałowa PGF oferuje pracownikom i ich rodzinom szeroki zakres benefitów, które dobierane są tak, aby były atrakcyjne, wspierające i odpowiadały na realne potrzeby pracowników. W 2025 roku oferta obejmowała m.in.:

- karty przedpłacone na Dzień Dziecka i Święta Bożego Narodzenia,
- opiekę medyczną LUX MED Rodzina,
- dofinansowanie wypoczynku,
- kartę lekową,
- ubezpieczenie grupowe dla rodziny,
- karty sportowe dla całej rodziny,
- opiekę psychologiczną, prawną i finansową,
- paczki dla niemowlaka i seniora,
- platformę Legimi (e-booki, audiobooki),
- naukę języków na platformie eTutor,
- kafenię punktów do wykorzystania.

W 2025 roku wdrożona została platforma benefitowa Nais, która ułatwia dostęp do świadczeń zarówno pracownikom biurowym, jak i magazynowym.

Platforma umożliwia:

- składanie wniosków o świadczenia z ZFŚS,
- zamawianie kart sportowych i pakietów medycznych,
- korzystanie z elektronicznego wniosku o „wczasy pod gruszą”,
- wymianę środków z ZFŚS na dostępne oferty i benefity.



Nais pełni również funkcję platformy komunikacyjnej – publikowane są tam aktualności, konkursy i wyzwania, np. „Kinowe Piątki z PGF” czy „Najlepszy dzień w PGF”. Wysokie zaangażowanie pracowników potwierdza, że wdrożenie Nais było trafnym krokiem i jest wartościowym narzędziem dla całej organizacji.

W marcu 2025 roku przeprowadzona została ankieta satysfakcji z benefitów. Wyniki pokazały, że największym uznaniem cieszą się świadczenia z ZFŚS, opieka medyczna oraz karty sportowe. Badanie pozwoliło zebrać opinie i pomysły, które zostaną wykorzystane w dalszych pracach nad ofertą.

- **Pokój dla matki karmiącej**

Z myślą o kobietach w ciąży i mamach wracających do pracy stworzyliśmy w budynku biura w Łodzi pokój matki karmiącej – komfortowe miejsce, w którym można odpocząć, nakarmić dziecko i zadbać o swoje potrzeby. Inicjatywa jest wyrazem wsparcia dla pracowników w godzeniu życia rodzinnego z zawodowym.

DZIAŁANIA ZWIĄZANE Z PODTEMATEM WARUNKI PRACY: BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

- **Działania w zakresie BHP**

Bezpieczeństwo pracowników jest priorytetem. Obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy realizowane są zgodnie z przepisami prawa pracy oraz szczegółowymi regulacjami dotyczącymi BHP. 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.

Obecnie Grupa nie korzysta z systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy. Przestrzeganie przepisów BHP stanowi fundament codziennej pracy, dlatego podnosimy świadomość i kompetencje pracowników. W 2025 roku dołączył do organizacji Dyrektor ds. Bezpieczeństwa i BHP.

Realizowane zostały następujące działania:

- Szkolenia wstępne z zakresu BHP – obejmują pracowników, samozatrudnionych oraz pracowników agencji pracy tymczasowej,
- Szkolenia okresowe z zakresu BHP – obejmują 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 w celu oceny 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.

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.

W 2025 roku wdrożono lub aktualizowano dokumentację BHP:

- Ocena ryzyka zawodowego dla poszczególnych stanowisk,
- Instrukcja wyposażenia pracowników w odzież roboczą, obuwiu robocze oraz środki ochrony indywidualnej,
- Instrukcja postępowania powypadkowego,
- Instrukcja szkolenia pracowników z zakresu BHP,
- Instrukcja w zakresie wyposażenia oraz uzupełniania apteczek pierwszej pomocy,
- Instrukcja dotycząca organizacji służby BHP oraz szczegółowych procedur z zakresu szkoleń BHP.

• **Wsparcie zdrowia i dobrostanu pracowników**

Pracownicy Grupy mogą korzystać z kompleksowej **opieki medycznej**. Oferowane pakiety ułatwiają dostęp do lekarzy specjalistów oraz badań laboratoryjnych, eliminując konieczność uzyskiwania skierowań i oczekiwania w kolejkach. W trosce o zdrowie pracowników, poza standardowymi benefitami, regularnie prowadzone są kampanie informacyjne i organizowane akcje prozdrowotne. Przykładem takich działań są szczepienia oraz profilaktyczne badania znamion. W ramach dodatkowego wsparcia pracownicy mogą korzystać z ubezpieczenia lekowego.

W odpowiedzi na potrzeby pracowników wprowadzony został Employee Assistance Program (EAP) – **program bezpłatnego i poufnego doradztwa dla pracowników i ich bliskich**, wspierający w radzeniu sobie z wyzwaniami zawodowymi i osobistymi, takimi jak stres, wypalenie zawodowe czy zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym. Program umożliwia łatwy dostęp do ekspertów za pośrednictwem strefy klienta. 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 żywymi i zawodowymi.

Zachęcamy pracowników do korzystania z długich urlopów, które traktujemy jako element profilaktyki zdrowotnej. Kilka razy w roku pracownicy otrzymują komunikaty przypominające o korzyściach płynących z systematycznego korzystania z dni wolnych. Korzystają także z dodatku finansowego w ramach tzw. „wczasów pod gruszą” za skorzystanie z 14-dniowego urlopu.

Pracownicy zachęceni są do **udziału w organizowanych wydarzeniach** – popularne są m.in. akcje biegowe, w których pracownicy i ich rodziny uczestniczą bezpłatnie, a kibice korzystają ze stref pełnych atrakcji. Uczestnictwo w DOZ Maratonie to nie tylko tradycja w Grupie, lecz także element działań na rzecz promowania zdrowego stylu życia i dobrostanu pracowników. W 2025 roku grupa pracowników PGF S.A. reprezentowała organizację w biegu maratońskim, na 10 km oraz w rywalizacji drużynowej. Drużyna PGF Running Team zdobyła pierwsze miejsce w kategorii sztafet.

Już drugi rok z rzędu PGF S.A. otrzymała wyróżnienie za najlepsze stanowisko punktu kibica. To dowód na silne zaangażowanie nie tylko uczestników, lecz także kibiców – pracowników, którzy wspierali biegaczy i tworzyli atmosferę pełną energii i pozytywnych emocji.

DZIAŁANIA ZWIĄZANE Z PODTEMATEM RÓWNE TRAKTOWANIE I RÓWNOŚĆ SZANS DLA WSZYSTKICH: RÓŻNORODNOŚĆ, ZATRUDNIENIE I INTEGRACJA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

Grupa zapewnia środowisko pracy, w którym **wszyscy pracownicy traktowani są równo, z poszanowaniem ich praw i różnorodności**. Nieakceptowane są jakiekolwiek formy dyskryminacji, mobbingu czy pracy przymusowej. Zasady Grupy oparte są na Kodeksie Etyki Pelion, który zobowiązuje wszystkich pracowników do promowania postaw etycznych w codziennej pracy. Pracujemy w zespołach zróżnicowanych pod względem wieku, płci, orientacji seksualnej, narodowości, niepełnosprawności czy przekonań.

Wspieramy **osoby z niepełnosprawnościami** na rynku pracy. Jedną ze spółek Grupy – Polska Grupa Farmaceutyczna sp. z o.o. z siedzibą w Łomży – ma status zakładu pracy chronionej, w którym 68% pracowników stanowią osoby z niepełnosprawnością słuchu i mowy. W 2025 roku uczestniczyliśmy również w targach pracy organizowanych przez Fundację Aktywizacja, prezentując ofertę zawodową i poznając wyzwania kandydatów. Udział w tym wydarzeniu był elementem budowania bardziej inkluzyjnego i dostępnego środowiska pracy. Od stycznia 2025 roku pracownicy z niepełnosprawnościami korzystają z dedykowanego benefitu – przedpłaconej karty do wykorzystania w aptece.

W PGF S.A. podkreślamy znaczenie różnorodności. W 2025 roku wprowadzony został projekt WspółPASJA – innowacyjny benefit wspierający **budowanie relacji oraz integrację na bazie wspólnych zainteresowań**. Pierwsza edycja skupiła się na muzyce, czego efektem było powstanie zespołu PGF Crüe. Letnia odsłona obejmowała aktywności sportowe, takie jak spływy kajakowe, mecze siatkówki oraz górskie wycieczki. Każde centrum dystrybucyjne, które zgromadzi minimum 20 uczestników, otrzymuje 2000 zł wsparcia finansowego na organizację działań. Dynamiczny rozwój projektu potwierdza, że różnorodność pasji wzmacnia współpracę i buduje więzi między pracownikami. Przeprowadzone zostały spotkania skupiające się na wspólnych pasjach w 8 różnych lokalizacjach PGF S.A.

Kampania „30-latkowie” poświęcona została z kolei osobom pracującym w organizacji ponad 30 lat. Projekt obejmował spotkanie Zarządu z wieloletnimi pracownikami, kampanię billboardową przy centrach dystrybucyjnych oraz szeroką komunikację wewnętrzną.

S1-5 CELE DOTYCZĄCE ZARZĄDZANIA ISTOTNYMI NEGATYWNYMI WPŁYWAMI, ZWIĘKSZANIA POZYTYWNYCH WPŁYWÓW I ZARZĄDZANIA ISTOTNYMI RYZYKAMI I SZANSAMI

Wybór kluczowych kierunków rozwoju jest podstawą efektywnego zarządzania oraz odpowiadania na ciągle zmieniający się rynek. Inwestowanie w kompetencje pracowników, doskonalenie procesów wpływa na jakość pracy, co w dłuższej perspektywie przekłada się na pozycję firmy na rynku i jej zdolność do przyciągania najlepszych talentów. **W wyniku przeprowadzonej analizy istotności oraz dialogu z pracownikami wyłoniono pięć kluczowych celów do rozwoju:**

- Rozwój Kompetencji Pracowników poprzez kontynuację szkoleń dla kadry zarządzającej, tworzenie indywidualnych planów rozwojowych,
- Zwiększanie zaangażowania pracowników poprzez poprawę warunków socjalnych, inicjatywy integracyjne, konkursy, komunikację wewnętrzną, badanie opinii pracowników,
- Identyfikację i rozwój talentów i sukcesorów poprzez program rozwojowy dla talentów oraz staże,
- Zapewnienie jasnych oczekiwań i systematycznej oceny pracowników poprzez wprowadzenie oceny okresowej, szkolenia z feedbacku dla menedżerów, kalibrację 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	Cele
S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.1. Bezpieczeństwo zatrudnienia	OPR – utrata pracowników, wysoka rotacja pracowników, ograniczenia w pozyskiwaniu wykwalifikowanych pracowników. PR – negatywne postrzeganie jako pracodawcy, zmiany prawne – wzrost minimalnego wynagrodzenia. FIN – pogorszenie efektywności, wyższy koszt zatrudniania pracowników.	W 2026 roku będziemy kontynuować działania employer brandingowe wzmacniające wizerunek PGF S.A. jako atrakcyjnego pracodawcy. Planujemy rozwijać współpracę z uczelniami (zwłaszcza kierunkami logistyka, zarządzanie itp.), uczestniczyć w targach pracy i wydarzeniach branżowych oraz dostosowywać aktywności rekrutacyjne do bieżących potrzeb operacyjnych i sytuacji rynkowej, aby skuteczniej przyciągać i utrzymywać talenty.
	S.1.1.2. Czas pracy	System zmianowy wynikający ze specyfiki działalności firmy może oddziaływać negatywnie na komfort pracowników.	Uwzględnianie indywidualnej sytuacji pracowników przy planowaniu grafików oraz stosowanie elastycznego podejścia w miarę możliwości operacyjnych. Uzupełniająco: działania edukacyjne (np. webinar o pracy zmianowej) wspierające zdrowie i równowagę pracowników.
	S.1.1.3. Odpowiednie płace	Rosnące oczekiwania wobec wydajności pracy wynikające z rosnących kosztów pracowniczych.	Utrzymanie 100% poziomu zwartościowanych stanowisk. Cykliczne, co najmniej raz w roku z udziałem komisji wartościującej, przeglądy poziomu wynagrodzeń w organizacji.
		FIN – zmiany prawne – wzrost płac, wyższy koszt zatrudniania pracowników. OPR – nieadekwatne płace vs rynek i oczekiwania, w konsekwencji niska jakość pracowników, zwiększona rotacja.	W 2026 roku zostaną wprowadzone przepisy wynikające z Dyrektywy Równości Wynagrodzeń. Zrealizowana zostanie komunikacja do pracowników i szkolenie dla przełożonych w tym zakresie.

Temat	Podtemat	Opis	Cele
S.1.1. Warunki pracy	S.1.1.4. Dialog społeczny (dialog z pracownikami)	Brak pełnego uwzględniania opinii/potrzeb pracowników przez firmę.	Utrzymanie różnorodnych kanałów komunikacji dla pracowników m.in. ankiety, spotkania z Zarządem według harmonogramu/kwartalnie, cykliczne komunikaty. Kontynuacja programu WspółPasja w 2026 roku.
	S.1.1.7. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	W PGF S.A. praca realizowana jest głównie w modelu stacjonarnym ze względu na specyfikę procesów operacyjnych, przy jednoczesnej możliwości korzystania z okazjonalnej pracy zdalnej oraz pracy zdalnej zgodnie z przepisami prawa, dostępnej dla wybranych stanowisk i sytuacji pracowniczych.	Aby wspierać dobrostan i równowagę pracowników w modelu stacjonarnym, organizujemy inicjatywy integracyjne oraz działania wellbeingowe, a także zapewniamy opiekę medyczną i wsparcie psychologiczne, wzmacniając relacje, zdrowie i zaangażowanie zespołu.
	S.1.1.8. Bezpieczeństwo i higiena pracy	System zmianowy wynikający ze specyfiki działalności firmy może oddziaływać negatywnie na komfort pracowników. Zapewnienie ciągłości dostaw wymaga pracy w systemie 24/7, dlatego pracownicy magazynowi wykonują pracę na zmiany.	Zapewnienie ciągłości dostaw wymaga pracy 24/7, dlatego część pracowników wykonuje pracę w systemie zmianowym, co może obciążać zdrowie i rytm funkcjonowania. Jako organizacja działamy w taki sposób, aby grafiki naszych pracowników dostosować do potrzeb pracowników w miarę możliwości organizacji. W odpowiedzi rozwijamy działania prozdrowotne wspierające bezpieczne funkcjonowanie w trybie zmianowym. W 2026 roku kontynuujemy edukację w zakresie „Jak dbać o zdrowie w trybie pracy zmianowej?”, promując nawyki wspierające zdrowie i regenerację.
S.1.2. Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich	S.1.1.5. Różnorodność	Niski odsetek kobiet na najwyższych stanowiskach zarządzających (poziom executives).	W 2026 roku planujemy działania komunikacyjne, których celem będzie zachęcenie kobiet do rozwoju zawodowego i osobistego.

S1-6 CHARAKTERYSTYKA PRACOWNIKÓW JEDNOSTKI

STRUKTURA ZATRUDNIENIA

Liczba pracowników w podziale na płeć – podział na umowy												
	Kobiety		Mężczyźni		Pozostali		Nie ujawniono		Razem		Różnica r/r	Różnica %
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025		
Liczba pracowników	1 130	1 115	656	585	0	0	0	0	1 786	1 700	-86	-5%
Liczba pracowników – umowa na czas nieokreślony	911	899	476	459	0	0	0	0	1 387	1 358	-29	-2%
Liczba pracowników – umowa na czas określony	219	216	180	126	0	0	0	0	399	342	-57	-14%

Liczba pracowników w podziale na płeć – podział na etaty												
	Kobiety		Mężczyźni		Pozostali		Nie ujawniono		Razem		Różnica r/r	Różnica %
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025		
Liczba pracowników, którym nie gwarantuje się godzin pracy	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy	1 038	1 032	617	551	0	0	0	0	1 655	1 583	-72	-4%
Liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy	92	83	39	34	0	0	0	0	131	117	-14	-11%

Metodyka: liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, stan na dzień 31.12.2025. Dane są przedstawione w przeliczeniu na osoby.

Wszyscy 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.

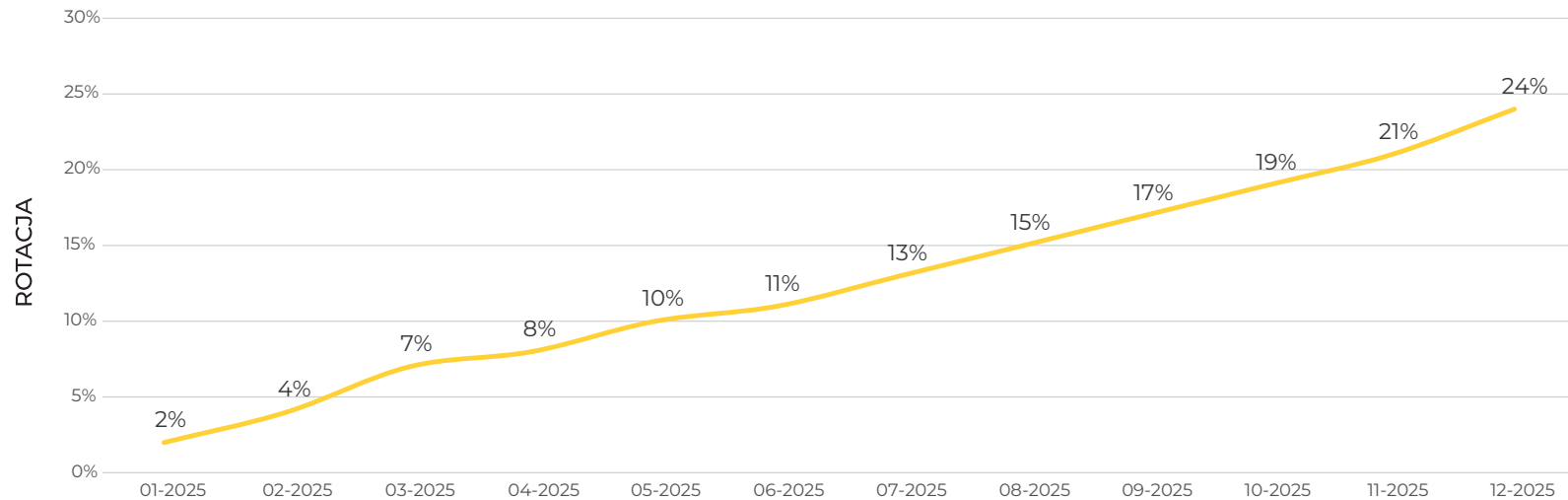
Liczba osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnych, w podziale na płeć

	Kobiety		Mężczyźni		Pozostali		Nie ujawniono		Razem		Różnica r/r	Różnica %
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025		
Liczba pracowników	111	113	94	74	0	0	0	0	205	187	-18	-9%

Metodyka: liczba osób, stan na dzień 31.12.2025. Dane są przedstawione w przeliczeniu na osoby.

Wszyscy 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 NARASTAJĄCA 2025



Metodyka: rotacja dotyczy pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w 2025 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 2025 roku wynosi 432.

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		Różnica r/r	Różnica %
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025		
Liczba osób	303	126	183	68	0	0	0	0	486	194	-292	-60%

Spadek liczby pracowników agencji pracy tymczasowej o 60% r/r wynika z wprowadzonych optymalizacji procesów w regionalnych centrach dystrybucji.

Metodyka: liczba osób zatrudnionych, stan na dzień 31.12.2025. Dane są przedstawione w przeliczeniu na osoby. Wszyscy wykonują zadania w Polsce, w związku z tym w tabeli nie ma uwzględnionego podziału na kraje. Informacje na temat płci pozyskiwane są z kwestionariusza zatrudnienia.

Liczba osób samozatrudnionych w podziale na płeć												
	Kobiety		Mężczyźni		Pozostali		Nie ujawniono		Razem		Różnica r/r	Różnica %
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025		
Liczba osób	5	3	32	26	0	0	0	0	37	29	-8	-22%

Metodyka: liczba osób samozatrudnionych, stan na dzień 31.12.2025. 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 różnicowane 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 2025 roku w Grupie nie funkcjonowały układy zbiorowe. Działa natomiast Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” zrzeszająca 78 osób, co stanowi 5% pracowników PGF S.A.

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. Regularnie organizowane są spotkania z przedstawicielami związków zawodowych, aby omawiać kwestie związane z warunkami pracy, regulaminami oraz innymi istotnymi sprawami.

S1-9 MIERNIKI RÓŻNORODNOŚCI

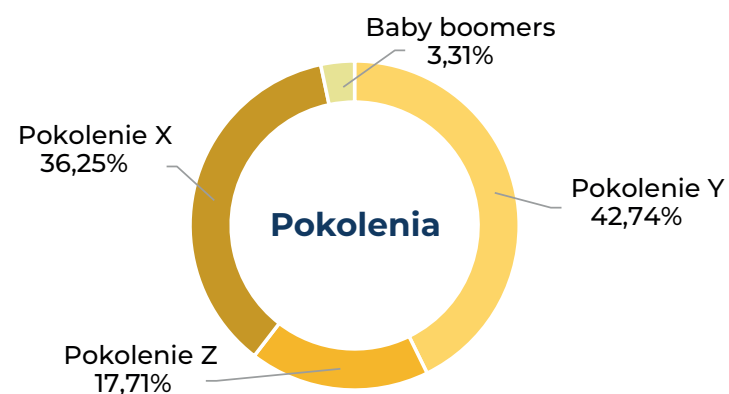
Kadra kierownicza w podziale na płeć – wszyscy pracownicy								
	Kobiety		Mężczyźni		Pozostali		Razem	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Zarząd	0	0	3	2	0	0	3	2
Kadra kierownicza wyższego szczebla	5	4	8	5	0	0	13	9
Kadra kierownicza średniego szczebla	39	36	48	32	0	0	87	68
Kadra kierownicza niższego szczebla	123	115	81	62	0	0	204	177

Metodyka: uwzględniono łączną liczbę osób będących własnymi zasobami pracowniczymi (S1-6 i S1-7). Jako Zarząd został wskazany Zarząd Polskiej Grupy Farmaceutycznej S.A. Kadre kierowniczą wyższego szczebla stanowią osoby zarządzające Pionami w PGF S.A. oraz Zarząd GK TDF.

STRUKTURA WIEKOWA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA UMOWĘ O PRACĘ



STRUKTURA POKOLENIOWA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA UMOWĘ O PRACĘ



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 ostatecznie wypłacane 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 nowonarodzonych dzieci pracowników.
- Pracownicy w przypadku zakończenia współpracy przez pracodawcę mają możliwość starania się o zasiłek dla bezrobotnych oraz skorzystać z dni wolnych na szukanie pracy. Dodatkowo pracownik ma możliwość skorzystania ze wsparcia psychologa, prawnika oraz doradcy finansowego. W Spółkach PGF S.A., 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 pracownicy mogą przejść na płatną emeryturę. Pracownicy otrzymują odprawę emerytalną oraz dodatkowo benefit w postaci paczki dla emeryta. W przypadku chęci kontynuowania aktywności zawodowej firma – w zależności od możliwości organizacyjnych i operacyjnych – umożliwia dalszą współpracę, w tym dostosowanie wymiaru czasu pracy. Emeryci mogą dalej korzystać z wybranych benefitów dostępnych w firmie.
- Pracownicy mają możliwość wnioskowania o wsparcie w trudnych sytuacjach życiowych, w tym wsparcie finansowe lub dostosowanie trybu pracy. 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		Różnica r/r	Różnica %
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025		
Liczba osób z niepełnosprawnościami	53	59	21	20	0	0	0	0	74	79	5	7%
Liczba pracowników	1 130	1 115	656	585	0	0	0	0	1 786	1 700	-86	-5%
% osób z niepełnosprawnościami wśród kadry pracowniczej	5%	5,29%	3%	3,42%	0	0	0	0	4%	4,65%	1%	25%

Metodyka: dane dotyczą liczby pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, stan na 31.12.2025. 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				
Płeć	Liczba godzin 2024 r.	Liczba godzin 2025 r.	Różnica r/r	Różnica %
Kobiety	3 505	11 088	7 583	216%
Mężczyźni	2 638	13 190	10 552	400%
Brak danych	5 788	1 275	-4 513	-78%
RAZEM	11 931	25 553	13 622	114%
Średnia liczba godzin szkoleniowych na 1 osobę	4,75	12,35	7,6	160%

Wzrost liczby godzin szkoleniowych o 160% r/r jest związany z celem, który organizacja miała wytyczony na rok 2025 w zakresie objęcia szkoleniami wszystkich pracowników, w tym np. szkoleniem „Praca w zespole oparta o szacunek i zaufanie”.

Metodyka: dane dotyczą liczby pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, stan na 31.12.2025. 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.

S1-14 MIERNIKI BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Bierzemy odpowiedzialność za bezpieczeństwo w miejscu pracy, za pracowników i osoby niebędące pracownikami – systemem BHP objęte jest 100% pracowników stanowiących własne zasoby pracowni-
cze Grupy. W 2025 roku w Grupie nie wystąpiły zgony w wyniku urazów związanych z pracą, nie zostały
zgłoszone złe stany zdrowia związane z pracą (zgodne z wykazem chorób zawodowych MOP).

Łącznie miało miejsce 12 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 S.A.				
Rodzaj	2024	2025	Różnica r/r	Różnica %
Liczba wypadków w pracy związanych z pracą	11	12	1	9%
Liczba wypadków w pracy niezwiązanych z pracą	2	0	-2	-100%
Liczba wypadków podczas pracy zdalnej	0	0	0	0%

Wskaźnik urazów związanych z pracą – PGF S.A.				
Wskaźniki	2024	2025	Różnica r/r	Różnica %
Liczba przypadków urazów związanych z pracą	4,57	5,16	0,59	13%

Liczba dni straconych w wyniku wypadków – PGF S.A.				
Wskaźniki	2024	2025	Różnica r/r	Różnica %
Liczba dni straconych w wyniku wypadków	873	828	-45	-5%



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		Suma		Różnica r/r	Różnica %
	2024	2025	2024	2025	2024	2025		
Liczba pracowników, którzy skorzystali z przynajmniej 1 dnia urlopu ze względów rodzinnych	341	457	96	152	437	609	172	39%
Liczba pracowników uprawnionych	1 130	1 115	656	585	1 786	1 700	-86	-5%
% pracowników, którzy skorzystali z urlopów rodzinnych	30%	41%	15%	26%	24%	36%	12%	50%

Łączny odsetek pracowników, którzy skorzystali z urlopów ze względów rodzinnych wynosi 36%.

Wzrost wskaźnika o 50% r/r wynika z większego zapotrzebowania pracowników na wykorzystanie urlopów rodzinnych.

Metodyka: 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 31.12.2025.

S1-16 MIERNIKI WYNAGRODZEŃ (LUKA PŁACOWA I CAŁKOWITE WYNAGRODZENIE)

Luka płacowa

W 2025 roku Grupa PGF S.A. kontynuowała działania zwiększające transparentność i spójność systemu wynagrodzeń, zgodnie z wymogami dyrektywy CSRD oraz standardu ESRS S1-16. W ramach tych działań przeprowadziliśmy kompleksowe wartościowanie stanowisk przy współpracy z firmą InConsulting, zapewniając najwyższą jakość i obiektywność procesu. Wyniki wartościowania stały się podstawą do rzetelnego wyliczenia skorygowanej luki płacowej oraz stworzenia nowej siatki płac.

Nieskorygowana luka płacowa za rok 2025 w Grupie Kapitałowej PGF S.A. wyniosła 14,73%, w tym w grupie pracowników na stanowiskach niezwiązanych z zarządzaniem – stanowiących ponad 90% zatrudnionych – wyniosła 7,21%.

Skorygowana luka płacowa w 2025 dla GK PGF wyniosła 6,60 % co odzwierciedla średnią różnicę wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na porównywalnych, zwartościowanych stanowiskach.

Grupa PGF regularnie monitoruje lukę płacową i podejmuje działania eliminujące wszelkie potencjalne nierówności – nie tylko związane z płcią.



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 metodyką) uwzględniają wynagrodzenie brutto pracowników za 2025 rok łącznie ze składnikami zmiennymi i benefitami oraz z premiami wypłaconymi w 2025 roku.

Luka płacowa skorygowana została wyliczona na podstawie wyników wartościowania przeprowadzonego w organizacji w 2025 roku jako średnia ważona, co pozwala na obiektywne ujęcie wpływu poszczególnych poziomów organizacyjnych na wynik ogólny. Średnia ważona została obliczona jako średnia luk płacowych dla poszczególnych grade'ów, z uwzględnieniem liczby pracowników.

Współczynnik wynagrodzeń

Stosunek rocznego całkowitego wynagrodzenia za 2025 rok najlepiej opłacanej osoby w Grupie do mediany rocznego całkowitego wynagrodzenia wszystkich pracowników (z wyłączeniem najwyżej opłacanej osoby) wynosi: 17,88.

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).

Warto podkreślić, że wzrost niektórych wskaźników w 2025 roku wynika bezpośrednio z wprowadzenia nowego wartościowania stanowisk, przeprowadzonego we współpracy z firmą InConsulting. Nowa metodologia pozwoliła na bardziej precyzyjne przypisanie stanowisk do poziomów odpowiedzialności i kompetencji, co z kolei wpłynęło na sposób liczenia skorygowanej luki płacowej.

Dzięki temu tegoroczne dane są bardziej obiektywne, porównywalne i zgodne z wymogami ESRS S1-16, pokazując rzeczywisty obraz struktury wynagrodzeń w organizacji. Zmiana metodologiczna – a nie zmiana praktyk płacowych – jest głównym czynnikiem obserwowanego wzrostu wskaźników. To element świadomego podejścia PGF S.A. do transparentności oraz podnoszenia jakości raportowania w obszarze ESG.

Polityka wynagradzania

Nasza polityka wynagradzania opiera się na transparentności, równości i obiektywnej wycenie stanowisk w całej organizacji. Jej celem jest tworzenie solidnej, zrównoważonej i sprawiedliwej struktury płac, która adekwatnie odzwierciedla zakres odpowiedzialności, umiejętności oraz osiągnięcia pracowników. W 2025 roku, we współpracy z firmą InConsulting, przeprowadziliśmy kompleksowe wartościowanie stanowisk, które stało się podstawą nowej, spójnej siatki stanowisk. Dzięki temu wynagrodzenia są teraz powiązane z realną wartością stanowiska, a nie historycznymi decyzjami lub czynnikami subiektywnymi. Proces wartościowania uporządkował strukturę stanowisk i zwiększył przejrzystość relacji płacowych, ograniczając ryzyko powstawania nierówności, w tym luki płacowej. Nasza polityka zakłada również, że pracownicy mają realny wpływ na wyniki organizacji – dlatego w przypadku przekroczenia oczekiwanych rezultatów zwiększamy pulę środków na premie i nagrody. Regulamin wynagradzania, uzgodniony z organizacją związkową i udostępniony pracownikom online, w wersji drukowanej oraz w dziale HR, zapewnia jasne zasady funkcjonowania systemu płac.



Podstawowym założeniem naszej polityki jest brak dyskryminacji płacowej oraz równość wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na porównywalnych stanowiskach.

S1-17 INCYDENTY, SKARGI I POWAŻNY WPŁYW NA PRZESTRZEGANIE PRAW CZŁOWIEKA

Całkowita liczba przypadków dyskryminacji zgłoszonych w okresie sprawozdawczym	Całkowita liczba przypadków molestowania zgłoszonych w okresie sprawozdawczym	Liczba skarg złożonych za pośrednictwem kanałów zgłaszania wątpliwości przez osoby należące do własnych zasobów pracowniczych jednostki	Liczba skarg złożonych do krajowych punktów kontaktowych dla przedsiębiorstw wielonarodowych OECD	Kwota istotnych grzywien, kar i odszkodowań za szkody wynikające z naruszeń dotyczących czynników społecznych i praw człowieka	Liczba poważnych naruszeń praw człowieka i incydentów związanych z własnymi pracownikami	Liczba poważnych naruszeń praw człowieka i incydentów związanych z własnymi pracownikami, które stanowią przypadki nieprzestrzegania wytycznych ONZ i wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych	Łączna kwota grzywien, kar i odszkodowań za szkody powstałe w wyniku incydentów
▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼
1	1	13	0	0	0	0	0



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

S2-1 POLITYKI ZWIĄZANE Z OSOBAMI WYKONUJĄCYMI PRACĘ W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

S2-2 PROCESY WSPÓŁPRACY Z OSOBAMI WYKONUJĄCYM PRACĘ W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI W ZAKRESIE WPŁYWÓW

W ramach analizy podwójnej istotności nie potwierdzono istotnych ryzyk ani szans związanych z osobami wykonującymi pracę 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 osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości jako istotną. Wśród kontrahentów Grupy są dostawcy spoza Europy. Analizując potencjalny wpływ GK PGF, uwzględniono 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. W 2025 roku nie dokonano oceny ilościowej – zgodnie z przepisami przejściowymi Dyrektywy przyjmujemy ocenę jakościową, uznając temat jako istotny.
- Przeprowadziliśmy ocenę istotności wpływów na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości – przyjęto, iż dotkliwość ewentualnych nieprawidłowości w relacjach kontrahentów Grupy z ich pracownikami należy ocenić jako potencjalnie wysoką. Ocena została oparta w szczególności o wytyczne OECD i ONZ oraz wiedzę, że posiadając relacje biznesowe, wpływamy na działalność kontrahentów, a tym samym na ich pracowników. Jednocześnie Grupa nie uczestniczyła w żadnych wspólnych przedsięwzięciach ani nie tworzyła spółek celowych.
- W 2025 roku nie oceniono prawdopodobieństwa wystąpienia nieprawidłowych zachowań dostawców i poddostawców, ponieważ nie zbierano informacji od nich na temat osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości ani ich wewnętrznych praktyk i polityk powiązanych z zarządzaniem w obszarze społecznym.

Działania Grupy w roku 2025 nie koncentrowały się na pozyskiwaniu danych z łańcucha wartości 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.

- Grupa kontynuowała rozpoczęte w pierwszym roku raportowym pozyskiwanie danych od interesariuszy na temat jej wpływów (rozdział 1 [SBM-2]) oraz działania zmierzające do potwierdzania współpracy z dostawcami w ramach wdrożonego w 2024 roku Kodeksu Etycznego dla Dostawców PGF S.A.

Kodeks Etyczny dla Dostawców jest podstawową polityką regulującą kwestię osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości Grupy.

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 częściach [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

Grupa udostępnia kanał do zgłaszania naruszeń nie tylko pracownikom własnym, ale także osobom spoza organizacji. Kodeks Etyczny dla Dostawców został uzupełniony w 2025 roku o informację w tym zakresie. Link kierujący do platformy zgłoszeniowej dostępny jest z poziomu strony internetowej PGF S.A. W roku raportowym nie odnotowano żadnych zgłoszeń od osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości.

Aktywnie działamy w zakresie zachęcania dostawców do stosowania zapisów Kodeksu Etycznego dla Dostawców. Dokument został przyjęty przez 194 dostawców. Zakres współpracy w oparciu o ten dokument jest stale poszerzany o kolejnych kontrahentów.

S2-5 CELE DOTYCZĄCE ZARZĄDZANIA ISTOTNYMI NEGATYWNYMI WPŁYWAMI, ZWIĘKSZANIA POZYTYWNYCH WPŁYWÓW I ZARZĄDZANIA ISTOTNYMI RYZYKAMI I SZANSAMI

Celem Grupy w zakresie osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości jest pozyskiwanie wiedzy na ich temat poprzez rozszerzenie zakresu wdrożenia Kodeksu Etycznego dla Dostawców oraz rozwijanie dialogu z interesariuszami. Planujemy także rozbudowę zakładki „Zgłaszanie naruszeń” na stronie internetowej PGF S.A. o informacje o przeciwdziałaniu mobbingowi, dyskryminacji i korupcji oraz o możliwości korzystania z portalu do zgłaszania nieprawidłowości.

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



ESRS S4 KONSUMENTI 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 zapewniają nam miejsce wśród największych hurtowni w Polsce. Kształt rynku i dostępność aptek do wszystkich wiodących hurtowni zapewnia jednak bezpieczeństwo konsumentów i użytkowników końcowych do kontynuacji terapii lekowej niezależnie od wypełniania tej funkcji przez każdą hurtownię osobno.

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 bezpieczeństwa produktów, rozwoju współpracy z aptekami i optymalizacji podstawowej działalności GK PGF, czyli dwóch obszarów: **zapewnienia dostępności do leków dla aptek oraz bezpieczeństwa ich przechowywania i dystrybucji do aptek.**

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.



Pomimo braku bezpośredniego kontaktu z użytkownikiem końcowym nasza działalność jest skierowana na zaspokojenie potrzeb i bezpieczeństwa ostatecznego odbiorcy produktów leczniczych – pacjenta. Analiza naszych działań w tym obszarze doprowadziła do uznania kategorii „Bezpieczeństwo osoby” jako istotny wpływ w naszej Grupie. Określiłiśmy wpływ jako **„Zapewnienie dostarczenia produktów leczniczych zgodnie z wymogami prawa/właściwe przechowywanie/transport w odpowiednich warunkach”**.

W 2025 roku skomunikowaliśmy wizję: Razem dla Pacjenta. Realizujemy ją poprzez strategię: PGF Next, czyli Progress, Growth, First Choice.

- ▶ Nazwa strategii oraz jej cele wskazują na istotne znaczenie, jakie dla naszej działalności ma pacjent, osoba, użytkownik końcowy.
- ▶ Z tej perspektywy podjęliśmy działania obejmujące ściślejszą współpracę z aptekami nakierowaną na łatwiejszą i pełniejszą dostępność produktów dla pacjenta.
- ▶ Został uruchomiony program biznesowy wsparcia aptek – PWBA.
- ▶ Ponadto organizacja zdecydowała o utworzeniu fundacji „PRZY TOBIE”, której celem jest zabezpieczenie i uzupełnienie potrzeb pacjentów w zakresie informacji lekowej oraz ułatwienie użytkownikowi końcowemu wsparcia farmaceutycznego.

Podsumowując, organizacja identyfikuje w tej części następujące istotne wpływy:

S.4.3.2. Dostęp do produktów i usług Wyzwania związane z dostępem do leków i ich cenami	Zapewnienie ciągłości dostaw i dostępności leków dla pacjentów.
S.4.2.2. Bezpieczeństwo osoby	Zapewnienie dostarczenia produktów leczniczych zgodnie z wymogami prawa/właściwe przechowywanie/transport w odpowiednich warunkach.
INNE 1: bezpieczeństwo produktu	Zapewnienie dostarczenia produktów leczniczych zgodnie z wymogami prawa/właściwe przechowywanie/transport w odpowiednich warunkach.

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 ośmiu – w 2025 uzyskaliśmy dwa nowe certyfikaty – centrów dystrybucyjnych.
- ▶ Wpływy GK PGF nie są powiązane wprost z oddziaływaniem i poszanowaniem praw człowieka, jeśli rozpatruje się te zjawiska z perspektywy bezpośredniego oddziaływania na prawa konsumentów i użytkowników końcowych. Naszymi działaniami jednak uzupełniamy, wzmacniamy pośrednio 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 w swojej podstawowej działalności 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 codzienne dostawy zamówionych towarów handlowych;
- ▶ przykłada 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.

W związku z wizją „Razem dla Pacjenta” utworzyliśmy fundację „PRZY TOBIE”, której celem jest wspieranie użytkowników końcowych naszej działalności, docelowych odbiorców produktów farmaceutycznych, pacjentów. Założeniem działalności fundacji są w szczególności następujące elementy powiązane ze współpracą z użytkownikami końcowymi i oddziaływaniem na ich bezpieczeństwo:

- ▶ upowszechnianie dostępu do opieki medycznej oraz do usług w zakresie opieki zdrowotnej nakierowane na aktualne potrzeby społeczeństwa poprzez działania edukacyjne i profilaktyczne;
- ▶ upowszechnianie dostępu do usług farmaceutycznych oraz opieki farmaceutycznej nakierowane na aktualne potrzeby społeczeństwa poprzez działania edukacyjne i profilaktyczne;
- ▶ organizowanie i wspieranie programów profilaktycznych oraz kampanii społecznych mających na celu zwiększanie świadomości zdrowotnej i zapobieganie chorobom.

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.

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 do potrzeb użytkowników zewnętrznych link do zgłoszeń został zamieszczony na stronie internetowej Spółki umożliwiając tym samym zgłoszenia konsumentów i użytkowników końcowych, a także innych uczestników łańcucha wartości, łącznie z tymi nie współpracującymi bezpośrednio z naszą organizacją.

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

Grupa 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.

Z poziomu funkcji naszej Spółki na rynku farmaceutycznym oraz po podjęciu pracy w oparciu o wizję „Razem dla pacjenta” podjęliśmy inicjatywy wspierające korzystanie z produktów farmaceutycznych przez użytkowników końcowych. Jako istotne z tej perspektywy inicjatywy należy wymienić:

- › **PWBA** – program wsparcia biznesowego aptek, celem programu jest:
 - wsparcie niezależnych aptek w codziennym prowadzeniu działalności poprzez gotowe rozwiązania organizacyjne i biznesowe, które pomagają im działać stabilnie i przewidywalnie,
 - poprawa jakości obsługi pacjentów dzięki wspólnym standardom pracy, czytelnemu wyglądowi placówek oraz sprawdzonym praktykom operacyjnym. Istotnym elementem programu jest rozwój wiedzy i odpowiedzialnego działania właścicieli i zespołów aptecznych poprzez szkolenia, wymianę doświadczeń oraz dbałość o zgodność z przepisami,
 - wzmacnianie roli aptek w lokalnych społecznościach, szczególnie w mniejszych miejscowościach, poprzez utrzymanie dostępności usług farmaceutycznych.
- › **ROADSHOW** – spotkania cykliczne, bezpośrednie z klientami (aptekami) w celu budowania relacji, ale też zapoznawania i wskazywania korzyści z korzystania z rozwiązań systemowych i technicznych (założonych i proponowanych w PWBA) prowadzących do łatwiejszego i bezpieczniejszego dostępu o produktów dla użytkowników końcowych (pacjentów).

➤ „LEKKO” – miesięcznik dla pacjentów „Lekko”

- Miesięcznik „Lekko” jest elementem działań prowadzonych w ramach Programu Wsparcia Biznesowego Aptek. Publikacja obejmuje treści dotyczące zdrowia, profilaktyki oraz zasad świadomego korzystania z produktów leczniczych. Materiały opracowywane są m.in. przez farmaceutów oraz specjalistów z obszaru ochrony zdrowia, co zapewnia zgodność z aktualnym stanem wiedzy naukowej. Czasopismo jest dystrybuowane bezpłatnie do pacjentów w wybranych aptekach współpracujących z PGF S.A. i służy udostępnianiu rzetelnych informacji, które wspierają podejmowanie świadomych decyzji zdrowotnych. Działanie to wpisuje się w obszar odpowiedzialności społecznej, adresując potrzeby edukacyjne pacjentów i podkreślając rolę farmacji w procesach informacyjnych związanych z ochroną zdrowia.
- Czasopismo jest jednym z elementów wsparcia aptek w kreowaniu przez nie wizerunku przyjaznej placówki dla pacjentów.

➤ Fundacja PRZY TOBIE – Upowszechnianie dostępu do opieki medycznej oraz do usług w zakresie opieki zdrowotnej nakierowane na aktualne potrzeby społeczeństwa poprzez działania edukacyjne i profilaktyczne.

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 odchyłeń 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. Kontynuacja wdrożenia zmiany strategii w realizacji zamówień z bazowania na historii zamówień, stosowanej obecnie, na prognozy popytu.



BEZPIECZEŃSTWO OSOBY:

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. Jednocześnie rozwijając zakres strategii przyjętej w 2025 roku „Razem dla pacjenta”, realizujemy inicjatywy wspierające opisane w części S4-4. Celem nadrzędnym jest uzyskanie przez pacjenta potrzebnego oraz o właściwej jakości produktu.

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].

IV.

**OBSZAR
ŁADU
KORPORACYJNEGO**

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.

> Wizja

Razem dla Pacjenta

> Misja

Wspieramy apteki, pozytywnie wpływając na jakość i długość życia Pacjentów



Grupa PGF realizuje swoją misję i wizję, opierając kulturę organizacyjną na trzech kluczowych wartościach: **współpracy, zaangażowaniu i odpowiedzialności**. Współpraca oznacza dla nas działanie ponad podziałami, dzielenie się wiedzą oraz budowanie relacji, które wzmacniają skuteczność całej organizacji. Zaangażowanie przejawia się w aktywnym udziale pracowników w realizacji celów, poszukiwaniu rozwiązań oraz konsekwentnym dążeniu do podnoszenia jakości usług. Odpowiedzialność natomiast stanowi fundament naszych decyzji – obejmuje zarówno dbałość o bezpieczeństwo i jakość, jak i etyczne działanie wobec pacjentów, partnerów i współpracowników.





Współpraca

Dzięki wspólnym celom i działaniom opartym na szacunku, otwartej komunikacji i wzajemnym wsparciu budujemy partnerskie relacje i zgrany zespół, który wspiera zrównoważony rozwój PGF i naszych partnerów.



Zaangażowanie

Działamy z inicjatywą, elastycznie reagujemy na zmieniające się otoczenie i stale udoskonalamy sposób działania. Stawiamy ambitne cele i z determinacją dążymy do ich realizacji – z myślą o aptekach, pacjentach i rozwoju całej organizacji.



Odpowiedzialność

Kieruje nami troska o zespół, apteki i środowisko, w którym działamy. Mając świadomość, jak ważne jest dla aptek i pacjentów zapewnienie dostępu do potrzebnych leków, stawiamy na rzetelność, szybkość działania i konsekwentne wywiązywanie się z przyjętych zobowiązań, opierając się na standardach działania PGF.

Pewność, że organizacja działa w oparciu o spójne cele i wartości, jest kluczowa dla jej rozwoju. Misja, wizja i wartości stanowią fundament, który wyznacza kierunek działań i buduje kulturę organizacyjną.

Nowa strategia **PGF NEXT** stanowi odpowiedź na dynamiczne zmiany zachodzące w otoczeniu rynkowym oraz rosnące oczekiwania pacjentów i farmaceutów.



Jej celem jest rozwój nowoczesnej i odpowiedzialnej organizacji, która wzmacnia apteki, wspiera kompetencje pracowników i dostarcza wartość pacjentom.



Strategia opiera się na trzech filarach:

- **Progress** – ukierunkowanie na ciągłe doskonalenie i rozwój kompetencji,
- **Growth** – elastyczne reagowanie na potrzeby rynku i wdrażanie innowacyjnych rozwiązań,
- **First Choice** – budowanie pozycji organizacji pierwszego wyboru dzięki wysokiej jakości usług i trwałym relacjom.



Grupa PGF wzmacnia kulturę organizacyjną poprzez konsekwentną komunikację wartości oraz regularne inicjatywy angażujące pracowników.

W codziennym funkcjonowaniu kulturę korporacyjną wspierają różnorodne narzędzia komunikacyjne i edukacyjne, takie jak wewnętrzne komunikaty e-mailowe, intranet Strefa PGF, szkolenia, plakaty oraz wygaszacze ekranów. Dzięki nim wartości i standardy pracy są obecne na co dzień, wzmacniając zaangażowanie, odpowiedzialność i współpracę w całej Grupie.

Kultura korporacyjna promowana jest w ramach cyklicznych spotkań Zarządu z pracownikami „Porozmawiajmy o PGF”, opisanych w części S1-2. To kluczowy element budujący spójność, dialog i zrozumienie kierunków strategicznych organizacji.

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

- › Kodeks Etyki,
- › Kodeks Etyczny dla Dostawców,
- › Strategia Compliance i Zrównoważonego Rozwoju,
- › Standardy Działania PGF S.A.,
- › Polityka Antykorupcyjna,
- › Procedura Zgłaszania Naruszeń i Ochrony Sygnałów,
- › Polityka Ochrony Danych Osobowych,
- › Regulamin Pracy,
- › Procedura Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji.

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.

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.



W roku sprawozdawczym nie wdrożono Kodeksu Etyki Pelion w nowym brzmieniu.

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

STRATEGIA COMPLIANCE I ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

W 2025 roku PGF S.A. wdrożyła Strategię Compliance i Zrównoważonego Rozwoju stanowiącą zbiór zasad organizacji w obszarach:

- › Zgodność z prawem i procedurami wewnętrznymi,
- › Etyczne podejście do współpracy,
- › Zrównoważony rozwój,
- › Zarządzanie ryzykiem i kontrole,
- › Szkolenie i edukacja.



Załącznikiem do Strategii są Standardy Działania PGF S.A. określające podstawowe zasady etyki oraz działania wspierające uczciwe i rzetelne funkcjonowanie organizacji.

STANDARDY DZIAŁANIA PGF S.A.:

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.

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 następnych. 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 z skrzynki kontaktowej umieszczonej w siedzibie Spółki w Łodzi.

ZASADY POSTĘPOWANIA PRZY ZGŁASZANIU NARUSZEŃ

- ▶ Grupa wyznaczyła pracowników odpowiedzialnych za przyjmowanie zgłoszeń i realizację działań następnych. 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 są funkcje mające największy kontakt z przedstawicielami kontrahentów:

- › sprzedaż,
- › e-commerce,
- › zarządzanie marką własną,
- › zarządzanie rozliczeniami z kontrahentami.

W przypadku zgłoszenia naruszenia o charakterze korupcyjnym Grupa postępuje zgodnie z mechanizmem zgłaszania naruszeń opisanym powyżej. 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. Liczba i obszar postępowań wyjaśniających prezentowana jest kwartalnie na posiedzeniach Komitetu Audytu Rady Nadzorczej. Raportowanie realizowane jest z zachowaniem zasad zachowania poufności i ochrony sygnalisty przed ewentualnym działaniem odwetowym.

Zagadnienie przeciwdziałania korupcji zostało szerzej opisane w ujawnieniu G1-3.

SZKOLENIA W ZAKRESIE POSTĘPOWANIA W BIZNESIE

W roku sprawozdawczym odbyły się szkolenia z zakresu prawa ochrony konkurencji – dla nowo zatrudnionych pracowników z wybranych obszarów 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.

W związku z brakiem przyjęcia nowego brzmienia Kodeksu Etyki Pelion szkolenie z zasad etycznych i przeciwdziałania korupcji zostało przesunięte na 2026 rok.

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 S.A. 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 dla pracowników w zakresie właściwych relacji z kontrahentami. W 2025 roku Grupa zrealizowała szkolenia:

- ▶ Szkolenie „Prawo ochrony konkurencji” przeznaczone dla nowo zatrudnionych pracowników pełniących funkcje narażone na ryzyko. Wskaźnik realizacji szkolenia wyniósł 69%¹.
- ▶ Szkolenie „Prawo ochrony konkurencji” przeznaczone dla pracowników pełniących funkcje narażone na ryzyko w Grupie TDF. Wskaźnik realizacji szkolenia wyniósł 100%.

W 2025 roku nie odnotowano naruszeń zasad konkurencji w Grupie.

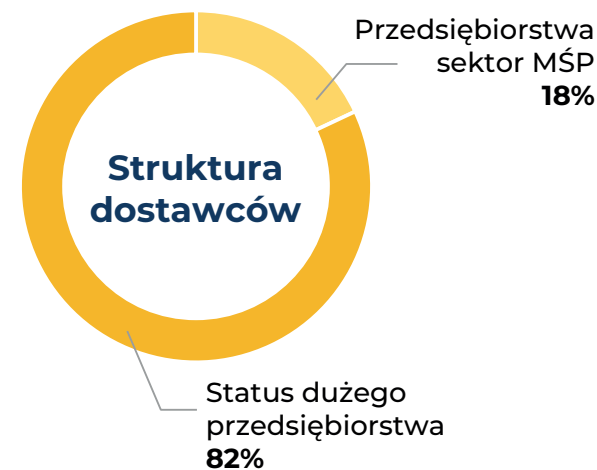
G1-2 ZARZĄDZANIE RELACJAMI Z DOSTAWCAMI

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.

- ▶ W 2025 roku w PGF S.A. w celu optymalizacji całego cyklu zakupowego, od zgłoszenia zapotrzebowania po realizację płatności, wdrożony został system e-Procurement. Pracownicy odpowiedzialni za akceptację zapotrzebowań związanych z zaciąganiem zobowiązań otrzymują automatyczne komunikaty e-mailowe w celu przyspieszenia procesu akceptacji i realizacji płatności zgodnie z terminem wymagalności.
- ▶ W roku sprawozdawczym uruchomiona została cykliczna kontrola pojedynczo występujących opóźnień w płatnościach w celu bieżącego wykrywania ich przyczyn i podejmowania działań ograniczających ryzyko ponownego wystąpienia.
- ▶ 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.
- ▶ Na podstawie raportowania dokonywana jest prognoza wpływów i wypływów 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.

Procedura kontroli kapitału obrotowego i zarządzania płynnością znajduje się w opracowaniu, a jej wdrożenie planowane jest na 2026 rok.



% w ujęciu wartościowym; dane dot. PGF S.A.

¹ Nie dotyczy Grupy TDF

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. Za pośrednictwem Kodeksu Etycznego dla Dostawców komunikowane są standardy i oczekiwania wobec współpracy. W 2025 roku Kodeks podpisało 39% dostawców handlowych oraz 15%² dostawców towarów niehandlowych i dostawców usług. Grupa stawia sobie za cel pozyskanie oświadczeń zgodności z postanowieniami Kodeksu Etycznego dla Dostawców od co najmniej 75% dostawców.

W roku sprawozdawczym przyjęta została Polityka Weryfikacji Dostawców. Dokument ma na celu ustalenie zasad współpracy z dostawcami wynikających z przepisów prawa oraz wymagań biznesowych, od chwili zidentyfikowania potrzeby nabycia produktów lub usług.

W wyniku prac nad stopniowym włączaniem kryteriów społecznych i środowiskowych do procesu wyboru dostawców zaktualizowana została także procedura Zakup Towarów Niehandlowych i Usług Niematerialnych. Dokument reguluje zasady dokonywania zakupów towarów i usług od momentu identyfikacji potrzeby dokonania zakupu, przez metodologię wyboru dostawcy, akceptację kosztu, złożenie zamówienia, po otrzymanie dokumentu kosztowego. W 2025 roku została uzupełniona o rekomendację uwzględniania kryteriów zrównoważonego rozwoju jako elementu dodatkowej oceny ofert oraz wymóg obligatoryjny akceptowania Kodeksu Etycznego dla Dostawców PGF S.A. przed przystąpieniem do współpracy przez nowych dostawców.

PRZEBIEG PROCESÓW ZAKUPOWYCH REGULUJĄ PONADTO:

- Księga Jakości – dostawcy produktów leczniczych poddawani są weryfikacji oraz kwalifikacji jakościowej przeprowadzanej zgodnie z procedurami wewnętrznymi. Kwalifikacja obejmuje weryfikację uprawnień oraz ocenę ryzyka.
- 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 e-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 oferta 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.

² Dotyczy dostawców PGF S.A. generujących koszty powyżej 100 tys. netto zł za rok 2025.

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 2025 roku treść polityki 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



W roku sprawozdawczym 2025 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.

Grupa planuje zrealizować obligatoryjne i kompleksowe szkolenie w zakresie przeciwdziałania korupcji w 2026 roku. Szkolenie będzie się odbywać z częstotliwością raz w roku i obejmie pracowników własnych należących do grup najbardziej narażonych na ryzyko korupcji. Członkowie Zarządów spółek GK PGF zostaną objęci szkoleniem antykorupcyjnym w 2026 roku na tych samych zasadach, co pracownicy własni.

W Grupie TDF zrealizowane zostało szkolenie z zakresu przeciwdziałania korupcji w biznesie. Wskaźnik realizacji szkolenia wyniósł 88,7%. Przeprowadzono także badanie w postaci anonimowej ankiety monitorującej zachowania korupcyjne w miejscu pracy na stanowiskach kierowniczych raportujących do Zarządu Spółki Medezin sp. z o.o. W ramach akcji przypominającej zasady przeciwdziałania korupcji i przyjmowania prezentów w relacjach biznesowych zobowiązano pracowników do przeglądu Procedury Antykorupcyjnej i Prezentowej.

ZASADY PROWADZENIA DZIAŁAŃ ANTYKORUPCYJNYCH

- ▶ Każdy pracownik zobowiązany jest do podpisania oświadczenia o braku konfliktu interesów. Nowo zatrudniani 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-I]. 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 Komitetu Audytu RN. Raportowanie realizowane jest z zachowaniem zasad zachowania poufności i ochrony sygnalistów przed ewentualnym działaniem odwetowym.

Ryzyko związane z korupcją jest oceniane w ramach procesu rocznej aktualizacji mapy ryzyka zgodnie z Procedurą PEL-PC-37 Polityka Zarządzania Ryzykiem w GK Pelion.

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-I].

Grupa TDF posiada osobny kanał zgłaszania incydentów korupcyjnych wskazany w instrukcji zgłaszania nadużyć do Procedury Antykorupcyjnej i Prezentowej. W 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 został objęty 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 **52,41 dni (liczony jako średni czas od daty wystawienia faktury do daty faktycznej zapłaty)** oraz **1,21 dnia (liczony jako średni czas od daty wymagalności do daty faktycznej zapłaty)**.³

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	30	60	90	120
Pozostali dostawcy	0	14	21	30

Odsetek płatności zgodnych ze standardowymi warunkami płatności⁴:

Termin płatności w liczbie dni	Dostawcy towarów	Pozostali dostawcy
0–30	95,02%	90,53%
31–60	95,41%	88,22%
61–90	87,85%	85,07%
>90	91,83%	93,47%

Obecnie toczy się jedno nierozstrzygnięte postępowanie administracyjne w związku z opóźnieniem w płatnościach. Postępowanie wszczęte w 2022 r. dotyczy Spółki Polska Grupa Farmaceutyczna S.A.

Zaprezentowane dane zostały obliczone na podstawie 100% faktur, które zostały uregulowane w 2025 roku przez PGF S.A. oraz Grupę TDF.

³ Dane obejmują PGF S.A. oraz Grupę TDF. Pozostałe Spółki GK PGF zostały pominięte ze względu na nieistotny (0,7%) wskaźnik wartości uregulowanych przez te spółki faktur do wartości wszystkich faktur zapłaconych przez PGF S.A.

⁴ j.w.

G1-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 zakresie ochrony danych osobowych wdrożono następujące dokumenty:

- ▶ 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 2025 roku w Grupie nie odnotowano naruszeń ochrony danych osobowych, w tym naruszeń skutkujących zgłoszeniem do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

Żadna ze Spółek z Grupy w roku 2025 nie otrzymała kar za naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych.



Wszyscy pracownicy i współpracownicy GK PGF, niezależnie od formy zatrudnienia, przechodzą szkolenie wstępne z ochrony danych osobowych, a także cykliczne szkolenia przypominające organizowane stacjonarne i w postaci e-learningu. W roku sprawozdawczym w Grupie TDF przeprowadzono akcję przypominającą z zakresu stosowania zasad ochrony danych osobowych, w tym zasady tzw. czystego biurka, obejmującą komunikację wewnętrzną do pracowników oraz plakaty informacyjne zawieszone w częściach wspólnych biura.

Z okazji Europejskiego Dnia Ochrony Danych Osobowych w styczniu 2025 roku pracownicy PGF S.A. mogli wziąć udział w konkursie z nagrodami – quizie wiedzy z zakresu ochrony danych osobowych.

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 ujawnienia 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 koszyk 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 a 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	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)		10
ESRS 2 GOV-1 Odsetek członków organów, którzy są niezależni pkt 21 lit. e)			Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		10
ESRS 2 GOV-4 Oświadczenie w sprawie należytej staranności pkt 30	Wskaźnik nr 10 w tabeli 3 w załączniku I				23
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		25
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		25
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		25
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		25



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 E1-1 Plan przejścia służący osiągnięciu neutralności klimatycznej do 2050 r. pkt 14				Art. 2 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2021/1119	78
ESRS E1-1 Jednostki wykluczone z zakresu obowiązywania wskaźników referencyjnych dostosowanych do porozumienia paryskiego pkt 16 lit. g)			Art. 12 ust. 1 lit. d)–g) oraz art. 12 ust. 2 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818	Art. 12 ust. 1 lit. d)–g) oraz art. 12 ust. 2 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818	
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		83
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				84
ESRS E1-5 Zużycie energii i koszyk energetyczny pkt 37	Wskaźnik nr 5 w tabeli 1 w załączniku I				84
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				
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		85

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 E1-6 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		85
ESRS E1-7 Usuwanie gazów cieplarnianych i jednostki emisji dwutlenku węgla pkt 56				Art. 2 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2021/1119	90
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		Informacja nie jest ujawniana ze względu na przepis przejściowy
ESRS E1-9 Dezagregacja kwot pieniężnych według nagłego i długotrwałego ryzyka fizycznego pkt 66 lit. a) ESRS E1-9 Lokalizacja znaczących składników aktywów obarczonych 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.			Informacja nie jest ujawniana ze względu na przepis 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			Informacja nie jest ujawniana ze względu na przepis przejściowy
ESRS E1-9 Stopień ekspozycji portfela na szanse związane z klimatem pkt 69			Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		Informacja nie jest ujawniana ze względu na przepis 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				93

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 E3-1 Woda i zasoby morskie pkt 9	Wskaźnik nr 7 w tabeli 2 w załączniku I				95
ESRS E3-1 Specjalna polityka pkt 13	Wskaźnik nr 8 w tabeli 2 w załączniku I				95
ESRS E3-1 Zrównoważone praktyki w dziedzinie mórz i oceanów pkt 14	Wskaźnik nr 12 w tabeli 2 w załączniku I				95
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				95
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				95
ESRS 2 SBM 3-E4 pkt 16 lit. a) ppkt (i)	Wskaźnik nr 7 w tabeli 1 w załączniku I				96
ESRS 2 SBM 3-E4 pkt 16 lit. b)	Wskaźnik nr 10 w tabeli 2 w załączniku I				96
ESRS 2 SBM 3-E4 pkt 16 lit. c)	Wskaźnik nr 14 w tabeli 2 w załączniku I				96
ESRS E4-2 Zrównoważone praktyki lub polityki w zakresie gruntów/rolnictwa pkt 24 lit. b)	Wskaźnik nr 11 w tabeli 2 w załączniku I				97
ESRS E4-2 Zrównoważone praktyki lub polityki w zakresie oceanów/mórz pkt 24 lit. c)	Wskaźnik nr 12 w tabeli 2 w załączniku I				97
ESRS E4-2 Polityki na rzecz przeciwdziałania wylesianiu pkt 24 lit. d)	Wskaźnik nr 15 w tabeli 2 w załączniku I				97
ESRS E5-5 Odpady niepoddawane recyklingowi pkt 37 lit. d)	Wskaźnik nr 13 w tabeli 2 w załączniku I				102
ESRS E5-5 Odpady niebezpieczne i odpady promieniotwórcze pkt 39	Wskaźnik nr 9 w tabeli 1 w załączniku I				102

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 SBM-3-S1 Ryzyko wystąpienia przypadków pracy przymusowej pkt 14 lit. f)	Wskaźnik nr 13 w tabeli 3 w załączniku I				
ESRS 2 SBM-3-S1 Ryzyko wystąpienia przypadków pracy dzieci pkt 14 lit. g)	Wskaźnik nr 12 w tabeli 3 w załączniku I				
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				136
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		136
ESRS S1-1 Procedury i środki na rzecz zapobiegania handlowi ludźmi pkt 22	Wskaźnik nr 11 w tabeli 3 w załączniku I				136
ESRS S1-1 Polityka lub system zarządzania służące zapobieganiu wypadkom przy pracy pkt 23	Wskaźnik nr 1 w tabeli 3 w załączniku I				136
ESRS S1-3 Mechanizmy rozpatrywania skarg pkt 32 lit. c)	Wskaźnik nr 5 w tabeli 3 w załączniku I				140
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		157
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				157
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		158

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 S1-16 Nadmierny poziom wynagrodzenia dyrektora generalnego pkt 97 lit. b)	Wskaźnik nr 8 w tabeli 3 w załączniku I				158
ESRS S1-17 Przypadki dyskryminacji pkt 103 lit. a)	Wskaźnik nr 7 w tabeli 3 w załączniku I				160
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		160
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				
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				161
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				161
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		
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		
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				162

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 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				
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		
ESRS S3-4 Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka pkt 36	Wskaźnik nr 14 w tabeli 3 w załączniku I				
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				164
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		164
ESRS S4-4 Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka pkt 35	Wskaźnik nr 14 w tabeli 3 w załączniku I				166
ESRS G1-1 Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji pkt 10 lit. b)	Wskaźnik nr 15 w tabeli 3 w załączniku I				170
ESRS G1-1 Ochrona sygnalistów pkt 10 lit. d)	Wskaźnik nr 6 w tabeli 3 w załączniku I				170
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





SPRAWOZDANIE Z DZIAŁALNOŚCI
GRUPY KAPITAŁOWEJ POLSKA GRUPA FARMACEUTYCZNA
ZA ROK 2025