

RAPORT

ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU
GRUPY KOMTUR POLSKA
ZA 2025 R.



Komtur



SPIS TREŚCI

1. List od prezesa	4
2. Kluczowe informacje	5
3. Ogólne informacje	6
3.1 Ujawnienia ogólne.....	6
3.2 Historia firmy Komtur Polska Sp. z o.o.	7
3.3 O nas.....	9
3.4 Model biznesowy i łańcuch wartości.....	12
3.5 Zarządzanie ryzykiem.....	14
3.6 Ocena podwójnej istotności.....	18
3.7 Nasz Zarząd.....	30
3.8 Nasze zaangażowanie w obszarze zrównoważonego rozwoju.....	32
3.9 Nasze osiągnięcia.....	34
4. Środowisko naturalne	35
4.1 Zmiana klimatu.....	35
4.1.1 Istotne oddziaływania, ryzyka i szanse	35
4.1.2 Polityki, strategia i cele	36
4.1.3 Działania.....	36
4.1.4 Energia.....	41
4.1.5 Emisje GHG	42
4.2 Wykorzystanie zasobów i gospodarka o obiegu zamkniętym – zasoby wprowadzane i opuszczające organizację oraz odpady.....	48
4.2.1 Istotne oddziaływania, ryzyka i szanse	48
4.2.2 Polityki, strategia i cele.....	49
4.2.3 Działania.....	49
5. Obszar społeczny	56
5.1 Własne zasoby pracownicze oraz pracownicy w łańcuchu wartości.....	56
5.1.1 Istotne oddziaływania, ryzyka i szanse.....	56
5.1.2 Polityki, strategia i cele.....	58
5.1.3 Działania.....	59
5.2 Konsumenci i użytkownicy końcowi.....	76
5.2.1 Istotne oddziaływania, ryzyka i szanse.....	77
5.2.2 Polityki, strategia i cele.....	78
5.2.3 Działania.....	80
6. Ład korporacyjny	85
6.1 Postępowanie w biznesie.....	85
6.1.1 Istotne oddziaływania, ryzyka i szanse.....	85
6.1.2 Polityki, strategia i cele.....	86
6.1.3 Działania.....	87
7. Dane kontaktowe	91
8. Indeks ujawnień ESRS	91



1. List od prezesa

Szanowni Państwo,

Z dumą oddaję w Państwa ręce nasz pierwszy Raport Zrównoważonego Rozwoju za 2025 rok. Był to wyjątkowy czas dla Komtur Polska: obchodziliśmy nie tylko 20. rocznicę działalności naszej firmy w Polsce, ale także rozpoczęliśmy ewolucję naszego zaangażowania w zrównoważony rozwój.

Zrównoważony rozwój od dawna stanowił integralną część DNA Komtur Polska. Przez lata włączaliśmy jego zasady w nasze działania zarówno biznesowe, jak i społeczne, a w 2025 roku, dostrzegając potrzebę bardziej usystematyzowanego podejścia, połączyliśmy te inicjatywy w jedną, kompleksową Strategię Zrównoważonego Rozwoju, która dotyczy perspektywy do 2030 roku. Ta strategia stanowi fundament naszych decyzji biznesowych i potwierdza, że odpowiedzialność i sukces komercyjny są ze sobą nierozdzielnie powiązane.

Dynamiczne zmiany w regulacjach kładą coraz większy nacisk na odpowiedzialny i zrównoważony rozwój. Dla nas oznacza to jednak nie tylko obowiązek raportowania – postrzegamy to jako narzędzie do budowania długoterminowej wartości i przewagi konkurencyjnej. Integracja zrównoważonego rozwoju z codzienną działalnością wzmocnia nasze relacje z inwestorami, pracownikami i partnerami, wpływając jednocześnie pozytywnie na naszą reputację i stabilność finansową. Oprócz tych wymiernych korzyści, właściwe podejście do zrównoważonego rozwoju wspiera także budowanie naszego wizerunku, zwiększa zaangażowanie pracowników i pomaga w pozyskiwaniu najlepszych talentów.

Zachęcamy do zapoznania się z naszym raportem, w którym pokazujemy, jak zarządzamy kwestiami, które są dla nas istotne i jak podejmowane przez nas inicjatywy wzajemnie się przenikają, tworząc spójną całość w podejściu do zrównoważonego rozwoju. Skutecznie łączymy wieloletnie doświadczenie i zrozumienie specyfiki naszej branży z aspektami zrównoważonego rozwoju angażując nie tylko naszą organizację, ale i nasz łańcuch wartości.

Jako znaczący uczestnik rynku ochrony zdrowia mamy obowiązek dalszego intensyfikowania naszych działań i pozostawania aktywną siłą kształtującą bardziej odpowiedzialną i zrównoważoną przyszłość. Jestem dumny, że Komtur Polska nie tylko dostosowuje się do tych zmian, ale również aktywnie je wspiera. Bardzo doceniam zaangażowanie zarówno naszych pracowników, jak i partnerów biznesowych we włączanie zrównoważonego rozwoju we wszystko, co robimy.

Niniejszy raport to dopiero początek. Prawdziwie zrównoważony rozwój to ciągłe zobowiązanie, a my zdajemy sobie sprawę, że rzeczywisty postęp wymaga przejrzystości, odpowiedzialności i nieustannego doskonalenia. Będziemy regularnie informować o naszych osiągnięciach, wyzwaniach i ewoluujących celach, zapewniając naszym interesariuszom pełen wgląd w nasze działania.

Dziękuję, że jesteście częścią tej podróży. Razem kształtujemy lepszą przyszłość.

Z wyrazami szacunku,
Paweł Woźniak

2. Kluczowe informacje



* dotyczy Komtur Polska Sp. z o.o.



1 Komtur Polska Sp. z o.o., Manat Sp. z o.o.

2 Komtur Polska Sp. z o.o., Manat Sp. z o.o., Komtur Care Sp. z o.o.

3 Komtur Pharmaceuticals srl, Manat Sp. z o.o.

4 Komtur Polska Sp. z o.o.

5 Komtur Polska Sp. z o.o.

3. Ogólne informacje

ESRS 2, BP-1, 5 a, 5 b i, 5 b ii, 5 c, 5 d, 5 e
BP-2, 13 a, 14c, 15, AR2

3.1 Ujawnienia ogólne

Niniejszy pierwszy raport zrównoważonego rozwoju został opracowany dla Grupy Komtur CEE w odniesieniu do przepisów art. 63x Ustawy o rachunkowości, obowiązujących dla okresu sprawozdawczego zakończonego 31 grudnia 2025 r. Raport został przygotowany z uwzględnieniem standardów ESRS wprowadzonych rozporządzeniem delegowanym Komisji (UE) 2023/2772. W związku ze zmianami przepisów prawa, które weszły w życie po zakończeniu okresu sprawozdawczego, obowiązek sporządzania raportu zrównoważonego rozwoju nie ma zastosowania do Grupy Komtur CEE w momencie publikacji niniejszego raportu. Niemniej jednak podjęta została decyzja o przygotowaniu i publikacji raportu dla zapewnienia transparentności oraz ciągłości ujawnień niefinansowych. Wszystkie informacje oraz dane i wskaźniki przedstawione w raporcie dotyczą jednostki dominującej Grupy - firmy Komtur Polska Sp. z o.o. oraz całej Grupy Kapitałowej (dalej Grupa Komtur CEE), chyba że w poszczególnych przypadkach wskazano inaczej. Raport obejmuje informacje i dane za okres od 1 stycznia 2025 roku do 31 grudnia 2025 roku, a zakres konsolidacji w niniejszym raporcie jest taki sam, jak w przypadku skonsolidowanego sprawozdania finansowego za rok 2025. Po cząwszy od 2025 roku nasze raporty niefinansowe będą sporządzane rokrocznie.

Na dzień 31 grudnia 2025 r. Grupa obejmowała następujące podmioty:

Komtur Polska Sp. z o.o. (podmiot dominujący)

Komtur Care Sp. z o.o.

Komtur Investments Polska Sp. z o.o.

Manat Sp. z o.o.

Komtur Pharmaceuticals Czech sro

Komtur Pharmaceuticals srl

Komtur Pharmaceuticals Slovakia

Komtur Pharmaceuticals Hungary Kft

Komtur Pharmaceuticals Bulgaria EOOD

W niniejszym raporcie nie przedstawimy informacji dotyczących własności intelektualnej, know-how lub efektów innowacji, ponieważ nie dotyczą one naszej Grupy. Nasz łańcuch wartości został uwzględniony w naszej analizie podwójnej istotności i ujawnienia jego dotyczące znajdują się w poszczególnych rozdziałach. Ponieważ jest to nasz pierwszy raport zrównoważonego rozwoju nie nastąpiły żadne zmiany w naszym sposobie raportowania względem poprzednich okresów, ani nie istnieje potrzeba sprostowania jakichkolwiek błędów.

Raport nie został poddany weryfikacji zewnętrznej.

3.2 Historia firmy Komtur Polska Sp. z o.o.

Nasza historia zaczęła się dwadzieścia lat temu – w 2005 r. w niewielkim biurze połączonym z magazynem przy ulicy Puławskiej w Warszawie. To tam, wśród kartonów i regałów z pierwszymi lekami, powstał zespół kilku osób, które łączyła pasja, determinacja i wiara, że można stworzyć coś wyjątkowego.



Z roku na rok firma rosła, zdobywając zaufanie partnerów i klientów. W pierwszej dekadzie działalności dołączyły do nas kolejne spółki - Manat (2006 r.), Komtur Investments Polska Sp. z o.o. (2010 r.) i Komtur Care Sp. z o.o. (2015 r.) - wzmacniając naszą pozycję na rynku farmaceutycznym. Wraz z rozwojem pojawiła się potrzeba większej przestrzeni - tak narodził się pomysł otwarcia nowego magazynu na ul. Mazura w 2015 r., a rok później spełniło się kolejne marzenie: rozpoczęcie budowy nowej siedziby przy Placu Farmacji 1* w Warszawie.



* Zarówno Plac Farmacji, jak i prowadząca do niego ulica Hilarego Koprowskiego (polskiego uczonego, odkrywcy i twórcy pierwszej skutecznej szczepionki przeciwko wirusowi polio), zyskały swoje nazwy z inicjatywy Komtur Polska

W kolejnych latach rozpoczęliśmy ekspansję na rynki Europy Środkowo-Wschodniej, otwierając oddziały w Czechach, na Słowacji, na Węgrzech, w Rumunii i w Bułgarii. Z małej hurtowni staliśmy się regionalnym liderem w dystrybucji leków, a nasz zespół urósł z 2 osób w 2005 r. do 132 obecnie.

Rok 2025, jubileuszowy dla Komtur Polska Sp. z o.o., przyniósł kolejne przełomowe wydarzenia - uruchomienie Wytwórni Farmaceutycznej i nowego magazynu przy ul. Osmańskiej 7.



Dziś, po dwóch dekadach działalności, patrzymy wstecz z dumą - i w przyszłość z entuzjazmem. Grupa Komtur CEE to nie tylko liczby i sukcesy biznesowe. To przede wszystkim ludzie, z ich zaangażowaniem, wiedzą i pasją, którzy każdego dnia budują firmę odpowiedzialną, nowoczesną i gotową na kolejne wyzwania.



3.3 O nas

ESRS 2, SBM-1, 40 a i, 40 a iii, 40 a iii, 40 b

Komtur Polska Sp. z o.o. jest wyspecjalizowanym dystrybutorem produktów leczniczych, terapii genowych, środków specjalnego przeznaczenia żywieniowego oraz wyrobów medycznych, a także dostawcą innowacyjnych usług dla sektora ochrony zdrowia i przemysłu farmaceutycznego. Jako część międzynarodowej grupy Komtur Pharmaceuticals, która może poszczycić się ponad 60-letnią tradycją na rynku farmaceutycznym, Komtur Polska Sp. z o.o. ma już dwie dekady doświadczenia w dystrybucji leków i usług na terenie Polski.

Jesteśmy liderem w dystrybucji innowacyjnych terapii, terapii genowych, leków sierocych, leków na choroby rzadkie

i ultrazadkie. Posiadamy dwudziestoletnie doświadczenie w sprowadzaniu leków niezarejestrowanych w Polsce w procedurze importu docelowego, importu interwencyjnego. Dzięki hurtowniom farmaceutycznym z Grupy Komtur zlokalizowanym w Europie, Azji, Ameryce Północnej mamy możliwość szybkiego sprowadzania leków do Polski.

Oferujemy szeroki zakres produktów leczniczych stosowanych w onkologii, hematologii, chorobach rzadkich, kardiologii, pulmonologii czy transplantologii. Ponadto zaopatrujemy placówki medyczne w wyroby medyczne oraz środki specjalnego przeznaczenia żywieniowego.



Nasze usługi koncentrują się na poniższych głównych obszarach:

1

Leki sieroce i specjalistyczne, sprzedaż i dystrybucja produktów leczniczych, terapii genowych i środków specjalnego przeznaczenia żywieniowego przeznaczonych do leczenia chorób rzadkich i ultrazadkich, reprezentacja firm w procesach refundacyjnych, opracowywanie strategii marketingowych, udział w przetargach publicznych oraz działania promocyjne.

2

Programy wczesnego dostępu: usługi związane z opracowywaniem koncepcji programów wczesnego dostępu do leków, sprowadzaniem leków niezarejestrowanych w Polsce w skomplikowanych procedurach we współpracy z Ministerstwem Zdrowia oraz URPL, importem w ramach Named Patient Supply, wprowadzaniem nowych leków na rynek polski i międzynarodowy, zarządzanie reprezentacją firm zagranicznych jako Przedstawiciel Podmiotu Odpowiedzialnego.

3

Badania kliniczne: kompleksowe wsparcie dla badań klinicznych, w tym pozyskiwanie leków porównawczych i pomocniczych, wyrobów medycznych, dostarczanie próbek, zaopatrzenie w urządzenia medyczne i materiały towarzyszące, zarządzanie zapasami, zarządzanie projektami, magazynowanie oraz dostawy w kontrolowanej temperaturze. W oparciu o własną wytwórnię działającą w reżimie GMP oferujemy także przepakowanie, etykietowanie oraz certyfikację i zwolnienie leków do badań klinicznych.

4

Inne usługi: wsparcie w procesach regulacyjnych, rejestracyjnych, refundacyjnych, zarządzania ryzykiem, usługi z zakresu monitorowania działań niepożądanych, przeglądu literaturowego oraz kompleksowe operacje zarządzania logistycznego.

Przeważająca liczba Spółek z Grupy świadczy ten sam zakres usług, jak podmiot dominujący. W ramach Grupy działa także spółka zajmująca się stricte transportem drogowym towarów (Manat Sp. z o.o.). Spółka Komtur Investments Polska Sp. z o.o. to podmiot powołany do realizacji zakupów inwestycyjnych na rzecz Grupy (np. gruntów). Spółka Komtur Care Sp. z o.o. zajmuje się obsługą programów wspierania pacjentów oraz monitorowaniem i logistyką terapii lekowej,

a także zapewnia serwis edukacyjny dla pacjentów oraz profesjonalne szkolenia dla ich opiekunów.

W 2025 r. uruchomiliśmy **Komtur Connect** - partnerski program współpracy z aptekami, oparty na dostarczaniu trudno dostępnych, wysokospecjalistycznych produktów oraz kompleksowym wsparciu sprzedaży i opieki nad pacjentem.

Program Komtur Connect koncentruje się na dostępie do nowoczesnych terapii, takich jak:

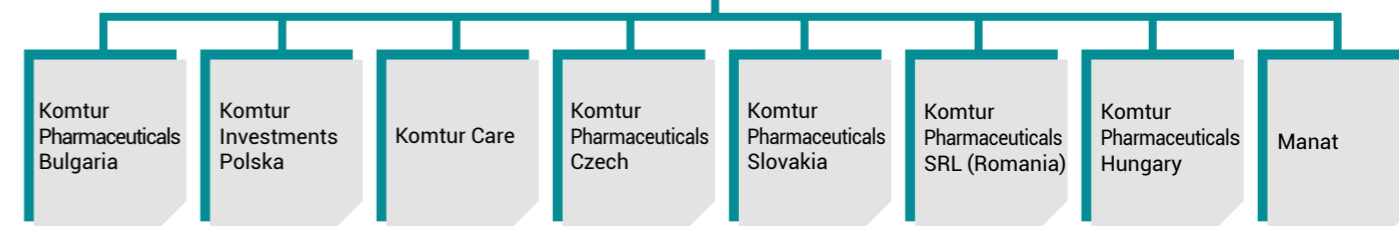


- leki na rzadkie choroby (leki sieroce),
- produkty z importu docelowego, produkty biologiczne i biotechnologiczne (np. immunoglobuliny, szczepionki),
- zaawansowane wyroby medyczne,
- leki OTC
- środki specjalnego przeznaczenia żywieniowego.

Ważnym elementem są Programy Wsparcia Pacjentów (PSP), które poprawiają dostępność terapii, wspierają leczenie domowe oraz zapewniają edukację i monitoring terapii. Komtur Connect zakłada również edukację pacjentów i działania profilaktyczne poprzez kampanie społeczne i akcje monitorujące stan zdrowia.

duktów specjalistycznych, w tym także szkolenia z procedur importu docelowego. Udostępniane są także materiały edukacyjne dla farmaceutów i pacjentów. Wsparcie marketingowe obejmuje materiały promocyjne oraz możliwość organizacji wydarzeń edukacyjnych na temat konkretnych chorób, a każda apteka partnerska ma przypisanego swojego przedstawiciela regionalnego, zapewniony indywidualny kontakt telefoniczny i mailowy oraz stałą obsługę przez Biuro Programu.

Program oferuje szkolenia dla personelu aptek dotyczące stosowania, przechowywania i doradztwa w zakresie pro-



Nazwa podmiotu	Adres	Przedmiot działalności	% udziałów na 31.12.2025
Komtur Care sp. z o.o.	Plac Farmacji 1, 02-699 Warszawa	sprzedaż hurtowa wyrobów farmaceutycznych i medycznych	50%
Komtur Investments Polska sp. z o.o.	Plac Farmacji 1, 02-699 Warszawa	kupno i sprzedaż nieruchomości na własny rachunek	100%
Manat sp. z o.o.	Plac Farmacji 1, 02-699 Warszawa	transport drogowy towarów	100%
Komtur Pharmaceuticals Czech s.r.o.	Za Poříčskou bránou 365/21, Karlín 186 00 Praha 8, Czechy	sprzedaż hurtowa wyrobów farmaceutycznych i medycznych	100%
Komtur Pharmaceuticals s.r.l.	Turmelor 1A E Mogosoia, Rumunia	sprzedaż hurtowa wyrobów farmaceutycznych i medycznych	100%
Komtur Pharmaceuticals Slovakia s.r.o.	Karadžičova 16 82108 Bratislava, Słowacja	sprzedaż hurtowa wyrobów farmaceutycznych i medycznych	100%
Komtur Pharmaceuticals Hungary Kft.	Szabadföld út 79 1164 Budapest, Węgry	sprzedaż hurtowa wyrobów farmaceutycznych i medycznych	100%
Komtur Pharmaceuticals Bulgaria EOOD	Warna, ul. Kapitan I Rang Georgi Kupov 52, m.7, Bułgaria	sprzedaż hurtowa wyrobów farmaceutycznych i medycznych	100%

Na dzień 31.12.2025 r. zatrudnienie w Grupie wyniosło **132 osoby.**

3.4 Model biznesowy i łańcuch wartości

ESRS 2, SBM-1, 42, 42c

Działalność hurtowni farmaceutycznej (Komtur Polska Sp. z o.o.) znajduje się pomiędzy producentami leków (MAH - pozyskiwanie surowców, produkcja substancji leczniczych oraz samych produktów i opakowań), innymi hurtownikami/dystrybutorami (dostarczającymi produkty do badań klinicznych) oraz generalnymi wykonawcami dla MAH (dostawcami leków nierejestrowanych) - upstream, a także świadczeniodawcami opieki zdrowotnej (szpitalami), aptekami (sprzedającymi leki) i pacjentami - downstream. Hurtownia magazynuje, dystrybuje wyroby producentów zarówno leków oryginalnych, jak i generycznych, a następnie zajmuje się zaopatrywaniem świadczeniodawców opieki zdrowotnej, szpitali oraz aptek w kraju. Oferuje codzienne dostawy leków na terenie całego kraju,

dostawy bezpośrednie do aptek, a także dostawy emergency leków ratujących życie. W ramach własnych operacji Grupa Komtur CEE realizuje zadania związane z transportem i magazynowaniem, ale także aktywną sprzedaż i marketing produktów z posiadanego asortymentu, a także udostępnia klientom sklep online. W jej łańcuchu wartości (upstream) znajdują się także urzędy regulacyjne udzielające zezwoleń na prowadzenie działalności, jak i dostawcy usług zapewniających codzienne funkcjonowanie hurtowni. Część downstream łańcucha wartości obejmuje również pielęgniarki, dzięki którym realizowane są programy opieki pacjentów wymagających leczenia w warunkach domowych.

Wyższy szczebel



- MAH - pozyskanie komponentów i produkcja na dużą skalę
- Hurtownicy/dystrybutorzy - dostarczający produkty do badań klinicznych
- Generalni wykonawcy dla MAH - dostawców leków niezarejestrowanych
- Organy regulacyjne
- Dostawcy (IT, usługi profesjonalne itp.)

Operacje własne



- Komtur (Polska, Czechy, Rumunia, Bułgaria, Słowacja, Węgry) - zakupy magazynowe i przepakowywanie
- Manat - transport
- Komtur Care - edukacja i szkolenia, promocja

Niższy szczebel



- Świadczeniodawcy (szpitale) - otrzymujący leki
- Apteki - otrzymujące leki
- Pacjenci - którym podawane są leki w szpitalach lub w domu
- Podmioty odpowiedzialne/generalni wykonawcy - otrzymujący leki porównawcze do badań klinicznych
- Pielęgniarki - sprawowanie opieki domowej nad pacjentem

ESRS 2, SBM-2, 45 a, i - v

Zgodnie z zapisami w standardach ESRS, Grupa Komtur CEE dzieli swoich kluczowych interesariuszy na dwie główne kategorie:

1

osoby lub grupy, na których interesy wpływają lub mogą wpływać – pozytywnie lub negatywnie – działania Grupy Komtur CEE oraz jej bezpośrednie i pośrednie relacje biznesowe w całym jej łańcuchu wartości oraz

2

użytkowników raportów zrównoważonego rozwoju – czyli osoby lub podmioty, które korzystają z danych dotyczących zrównoważonego rozwoju, aby ocenić wyniki firmy, ryzyka i szanse.

Interesariusze, na których wpływa Grupa Komtur Polska



Bieżące zaangażowanie naszych kluczowych interesariuszy stanowi element procesu należytej staranności oraz oceny istotności kwestii zrównoważonego rozwoju. Dzięki temu jesteśmy w stanie właściwie zidentyfikować i ocenić rzeczywiste oraz potencjalne wpływy – zarówno pozytywne, jak i negatywne. Informacje zwrotne uzyskiwane w procesie dialogu z naszymi interesariuszami stanowią nie tylko podstawę do raportowania zrównoważonego rozwoju, ale także pozwalają nam aktywnie kształtować podejmowane przez nas działania.

Kanały komunikacji z kluczowymi interesariuszami

Interesariusze	Forma dialogu/komunikacji
Klienci instytucjonalni	<ul style="list-style-type: none"> • spotkania handlowe oraz negocjacje • kontakt telefoniczny (reklamacje) • kontakt e-mail (reklamacje) • ulotki i broszury • strona internetowa • kanał zgłaszania nieprawidłowości
Pracownicy	<ul style="list-style-type: none"> • spotkania w sprawie wyznaczenia celów oraz oceniające z przełożonymi • cykliczne spotkania grup profesjonalistów • szkolenia stanowiskowe • newslettery • szkolenia wdrożeniowe • ankiety satysfakcji • kanał zgłaszania nieprawidłowości
Pracownicy w łańcuchu wartości	<ul style="list-style-type: none"> • szkolenie wdrożeniowe • ankiety satysfakcji • kanał zgłaszania nieprawidłowości
Dostawcy/kontrahenci	<ul style="list-style-type: none"> • kontakt telefoniczny (reklamacje) • kontakt e-mail (reklamacje) • kanał zgłaszania nieprawidłowości • negocjacje umów • procedury przetargowe
Zarząd/Właściciel	<ul style="list-style-type: none"> • regularne spotkania/prezentacje biznesowe
Organizacje sektorowe	<ul style="list-style-type: none"> • zaangażowanie w grupy robocze/fora • udział w wydarzeniach/konferencjach/seminariach
Urzędy regulacyjne	<ul style="list-style-type: none"> • procesy uzyskiwania koncesji oraz audyty • formalna korespondencja • inspekcje
Media	<ul style="list-style-type: none"> • komunikaty prasowe • media społecznościowe

3.5 Zarządzanie ryzykiem

ESRS 2, IRO-1, GOV – 2, 26 a, b, GOV – 5, 36 b, c

Zarządzanie ryzykiem stanowi integralną część modelu biznesowego Grupy Komtur CEE, która nieustannie rozwija narzędzia umożliwiające identyfikację i ocenę nie tylko ryzyk biznesowych, ale także ryzyk związanych ze zrównoważonym rozwojem. Zasady skutecznego zarządzania ryzykiem są realizowane z myślą o ograniczeniu zagrożeń zarówno dla działalności firmy, jak i dla całego społeczeństwa.

Dbamy o to, żeby w codziennych decyzjach biznesowych brać pod uwagę trzy rzeczy: wpływ na środowisko, poszanowanie praw człowieka i uczciwe zarządzanie firmą. Opracowaliśmy w tym celu zestaw wewnętrznych polityk dotyczących zrównoważonego rozwoju, które działają jak praktyczny przewodnik – pomagają pracownikom na każdym szczeblu rozpoznawać potencjalne zagrożenia i podejmować lepsze decyzje. Dzięki temu kwestie zrównoważonego rozwoju traktujemy tak samo poważnie jak sprawy finansowe czy prawne – nie są dodatkiem, lecz częścią normalnego sposobu działania firmy.

Zarządzanie ryzykiem związanym ze zrównoważonym rozwojem jest kluczowym elementem modelu biznesowego Grupy Komtur CEE oraz podstawą kontrolowanego podejmowania ryzyka, które wspiera stabilność finansową firmy. Grupa identyfikuje, ocenia i zarządza czynnikami środowiskowymi, społecznymi oraz ładu korporacyjnego w celu osiągnięcia lepszych wyników w dłuższym horyzoncie czasowym, przy jednoczesnym ograniczaniu ryzyk reputacyjnych. Dzięki temu Grupa Komtur CEE jest wiarygodnym partnerem dla swoich klientów oraz realizuje swoją wizję budowania bardziej odpornej organizacji.

Nasz proces oceny ryzyka obejmuje zarówno podejście top-down, jak i bottom-up. Aby ustalić priorytety, oceniamy wpływ i prawdopodobieństwo wystąpienia każdego ryzyka, biorąc pod uwagę istniejące środki zaradcze. Grupa Komtur CEE koncentruje się na ryzykach uznanych za istotne z perspektywy środowiskowej i społecznej, a także na tych, które mogą prowadzić do strat ekonomicznych.

Czynniki ESG powiązane z ryzykami zrównoważonego rozwoju:

Środowiskowe



Czynniki wpływające na jakość i funkcjonowanie środowiska naturalnego oraz powiązanych systemów, takie jak zmiany klimatyczne, zanieczyszczenie powietrza, wody i gleby oraz wyczerpywanie surowców naturalnych.

Spoleczne



Czynniki wpływające na prawa, dobrostan i interesy ludzi oraz społeczności (w tym w miejscu pracy).

Ład korporacyjny



Czynniki związane z jakością podejmowania decyzji korporacyjnych oraz regulacji w obszarach takich jak przejrzystość, odpowiedzialność podatkowa, różnorodność, równość i integracja, a także zagadnienia związane z korupcją, przekupstwem oraz innymi naruszeniami etyki.



TCFD

E1, SBM-3, 18, 19 a, b, c, AR 7b E1, IRO-1, 21

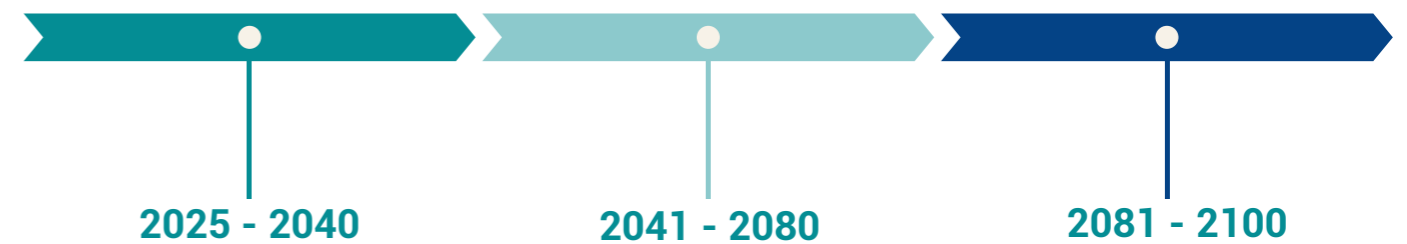
Aby nasze podejście do kwestii ryzyk zrównoważonego rozwoju było kompletne, w 2025 r. przeprowadziliśmy także identyfikację ryzyk i szans związanych ze zmianami klimatu, opierając się na zaleceniach TCFD. Analizowaliśmy ich wpływ finansowy oraz sposoby reagowania na nie.

Do analizy i oceny wybraliśmy scenariusz wzrostu temperatury o 1,5°C (RCP2.6, IEA NZE 2050 i IEA SDS), który wspiera dążenie do gospodarki niskoemisyjnej, oraz scenariusz wzrostu o 4°C (RCP8.5), przewidujący dalsze

globalne ocieplenie. W przypadkach brakujących danych korzystaliśmy również ze scenariuszy IEA STEPS i innych dostępnych źródeł.

Zakres analizy obejmuje wszystkie etapy naszej podstawowej działalności jako hurtowni farmaceutycznej, w tym zaopatrzenie, transport, magazynowanie i dystrybucję. Obejmuje on zarówno podmioty w Grupie, jak i nasz łańcuch wartości.

Analiza została podzielona na trzy horyzonty czasowe:



Wpływ na działalność oceniany był w trzystopniowej skali: wysoki, średni i mały, z uwzględnieniem wielkości skutków oraz prawdopodobieństwa ich wystąpienia:

wysoki
– wpływa na trwałość i kontynuację działalności,



średni
– wpływa na wybrane obszary działalności,



mały
– praktycznie nie ma wpływu.



Lista została opracowana na podstawie ryzyk fizycznych (nagłych i przewlekłych), ryzyk transformacyjnych (związanymi z regulacjami i prawem, rynkiem, technologią oraz reputacją) oraz szans (efektywność zasobów, energia, produkty i usługi, odporność), które mają zastosowanie do firm farmaceutycznych.

Ryzyka transformacyjne

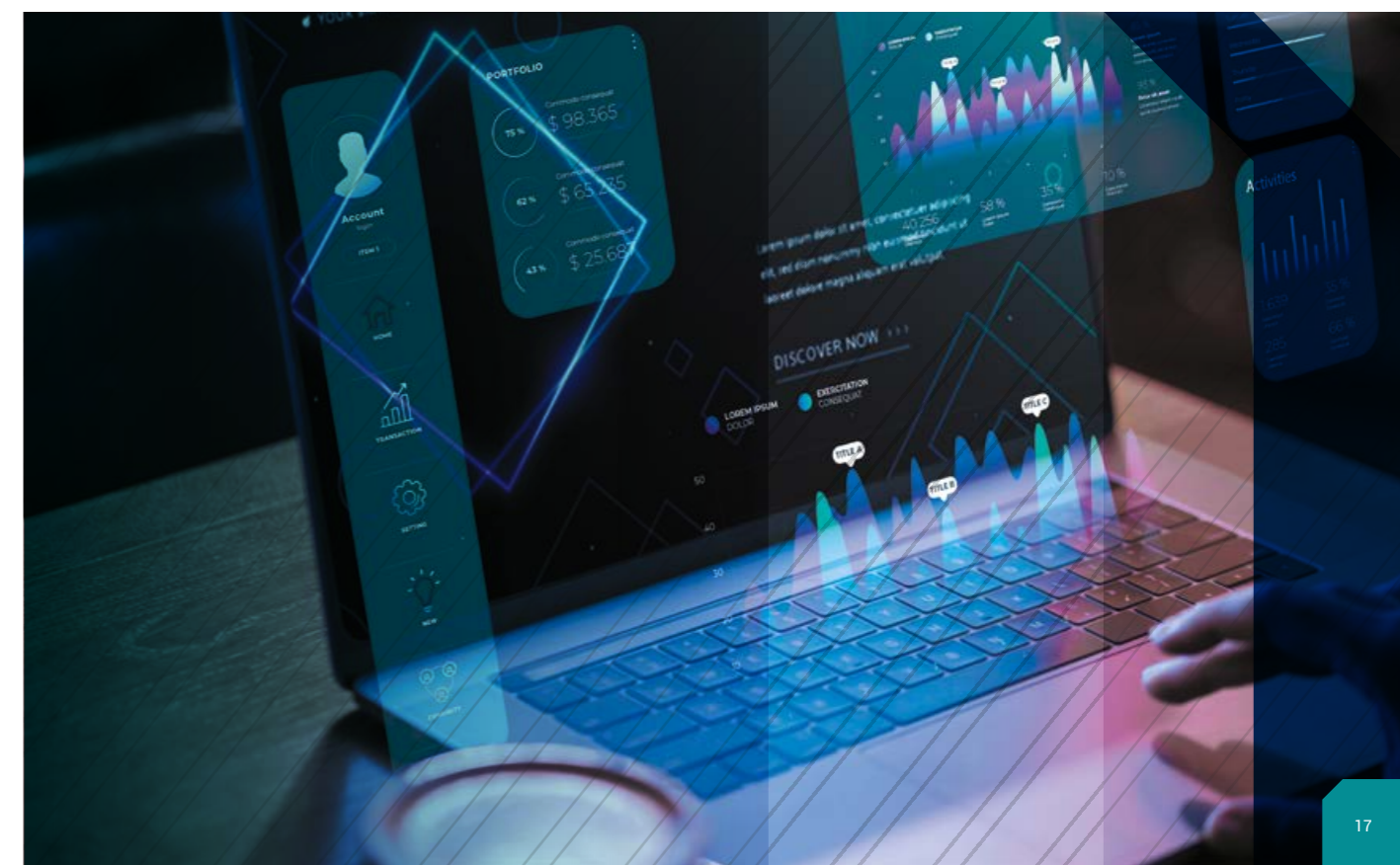
Kategoria	Opis	Stopień ryzyka	Okres referencyjny			Odpowiedź Grupy Komtur/ odporność
			2025-2040	2041-2080	2081-2100	
Regulacyjne i prawne	Ryzyko: bardziej rygorystyczne przepisy dotyczące ochrony środowiska mogą wymagać znacznych inwestycji w czystsze technologie i procesy. Potencjalny wpływ finansowy: zwiększone wydatki kapitałowe i koszty operacyjne w celu dostosowania się do nowych przepisów.	Wysokie	X	X	X	Komtur śledzi zmiany w obowiązujących przepisach środowiskowych. Opracowany został plan redukcji emisji zakładający przejście na czystsze technologie, takie jak zrównoważone rozwiązania w zakresie przepakowywania i energooszczędne magazyny.
Technologiczne	Ryzyko: zastępowanie istniejących produktów i usług opcjami o niższej emisji. Potencjalny wpływ finansowy: Koszty związane z modernizacją lub wymianą przestarzałych technologii w celu utrzymania konkurencyjności.	Średnie	X			Komtur aktywnie monitoruje swoje emisje i wdraża środki ograniczające je w celu spełnienia wymogów zrównoważonego rozwoju.
Rynkowe	Ryzyko: rosnące zainteresowanie konsumentów produktami i usługami przyjaznymi dla środowiska. Potencjalny wpływ finansowy: potencjalna utrata kluczowych klientów/ udziałów w rynku, jeśli firma nie dostosuje się do zmieniających się wymagań konsumentów.	Wysokie	X	X		Komtur stosuje praktyki przyjazne dla środowiska, aby sprostać oczekiwaniom klientów.
Reputacyjne	Ryzyko: negatywne postrzeganie wynikające z nieodpowiednich praktyk w obszarze ochrony środowiska. Potencjalny wpływ finansowy: utrata możliwości biznesowych i partnerstw, co ma wpływ na przychody.	Średnie	X			Komtur dba o przejrzystość poprzez raportowanie ESG i zaangażowanie w inicjatywy związane ze zrównoważonym rozwojem.

Ryzyka fizyczne

Kategoria	Opis	Stopień ryzyka	Okres referencyjny			Odpowiedź Grupy Komtur/ odporność
			2025-2040	2041-2080	2081-2100	
Nagłe	Ryzyko: coraz częstsze występowanie ekstremalnych zjawisk pogodowych zakłócających działanie łańcucha dostaw. Potencjalny wpływ finansowy: Straty finansowe spowodowane zakłóceniami operacyjnymi i uszkodzeniami infrastruktury.	Średnie	X	X		Komtur wdraża protokoły oceny ryzyka, różnicuje trasy transportowe i portfel dostawców w celu ograniczenia ryzyka zakłóceń.
Chroniczne	Ryzyko: rosnące temperatury prowadzą do większego zużycia energii w obiektach klimatyzowanych. Potencjalny wpływ finansowy: Wzrost kosztów operacyjnych z powodu zwiększonego zużycia energii.	Wysokie	X	X		Komtur inwestuje w systemy energii odnawialnej, takie jak panele słoneczne, i optymalizuje systemy chłodzenia, aby zmniejszyć zależność od konwencjonalnych źródeł energii.

Szanse

Kategoria	Opis	Stopień ryzyka	Okres referencyjny			Odpowiedź Grupy Komtur/ odporność
			2025-2040	2041-2080	2081-2100	
Efektywność zasobów	Szansa: wdrażanie energo- i materiałoszczędnych technologii w swoich działaniach. Potencjalny wpływ finansowy: Oszczędności wynikające ze zmniejszonego zużycia energii i zwiększonej efektywności operacyjnej.	Wysoka	X			Komtur stosuje energooszczędne oświetlenie (np. diody LED) i inteligentne systemy zarządzania energią w magazynach, aby zoptymalizować wykorzystanie zasobów.
Źródła energii	Szansa: przejście na odnawialne źródła energii w celach operacyjnych. Potencjalny wpływ finansowy: Długoterminowe oszczędności kosztów i potencjalne zachęty wynikające ze zrównoważonego wykorzystania energii.	Wysoka	X	X		Komtur przechodzi na odnawialne źródła energii w magazynach, a Manat inwestuje w pojazdy hybrydowe w swojej flocie transportowej.
Produkty i usługi	Szansa: możliwość dywersyfikacji prowadzonej działalności. Potencjalny wpływ finansowy: dostęp do nowych rynków i wzrost przychodów.	Średnia	X	X	X	Komtur rozszerzy zakres prowadzonej działalności o usługi wytwarzania.
Odporność	Szansa: ulepszanie infrastruktury w celu przeciwdziałania skutkom zmian klimatu. Potencjalny wpływ finansowy: mniejsze ryzyko zakłóceń operacyjnych i związanych z tym kosztów.	Wysoka	X			Komtur inwestuje w infrastrukturę, np. w systemy zasilania zapasowego dla swoich magazynów, aby zapewnić ciągłość operacyjną.



3.6 Ocena podwójnej istotności

ESRS 2, SBM-3, 48 a

Zgodnie z wymogami Europejskich Standardów Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS), w styczniu 2025 r. przeprowadziliśmy pierwszą ocenę podwójnej istotności, aby ustalić obszary tematyczne, które są najbardziej istotne dla naszej działalności zarówno z perspektywy finansowej (tj. kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem, które potencjalnie tworzą, zachowują lub zmniejszają wartość biznesową) oraz dla naszych interesariuszy z perspektywy wpływu (tj. wpływu na ludzi, społeczność i środowisko). To dwuaspektowe podejście jest zgodne nie tylko z przepisami, ale także naszymi wysiłkami na rzecz uwzględnienia wszystkich istotnych kwestii wpływu naszej działalności na społeczeństwo i planetę, a także wpływu społeczeństwa i planety na nasze operacje. Dostosowując się do tych standardów, wzmacniamy nasze zobowiązania w zakresie zgodności z międzynarodowymi regulacjami oraz zwiększenia przejrzystości w raportowaniu ESG. Wnioski z tej oceny kształtują nie tylko zakres ujawnień w niniejszym raporcie, ale także nasze priorytety strategiczne zarówno w krótkim, jak i długim okresie.

Zgodnie z naszą Polityką Raportowania Zrównoważonego Rozwoju, ocena podwójnej istotności jest przeprowadzana co 3 lata, chyba że nastąpią znaczące zmiany w zakresie działalności Spółki.

Zgodnie z naszą Polityką Raportowania Zrównoważonego Rozwoju, ocena podwójnej istotności jest przeprowadzana co 3 lata, chyba że nastąpią znaczące zmiany w zakresie działalności Spółki.

Oba te kroki pozwoliły na stworzenie długiej listy oddziaływań (58) oraz ryzyk i szans (76). Po analizie wewnętrznej, 29 oddziaływań oraz 50 ryzyk i szans zostało poddanych analizie podwójnej istotności wg następujących kryteriów:

- Negatywne oddziaływania środowiskowe, społeczne i w zakresie ładu korporacyjnego oceniane były pod kątem skali, zakresu, intensywności, odwracalności i prawdopodobieństwa

- Pozytywne oddziaływania środowiskowe, społeczne i w zakresie ładu korporacyjnego oceniane były pod kątem skali, zakresu, intensywności oraz prawdopodobieństwa

- Ryzyka i szanse oceniane były pod kątem skali potencjalnego wpływu finansowego oraz prawdopodobieństwa

- Zarówno oddziaływania, jak i ryzyka oraz szanse były rozpatrywane w perspektywie średnioterminowej, jako najbardziej przewidywalnej

Średnia z wartości od 1 do 5 przyznanych w każdym z kryteriów przekraczająca 3,5 (uzgodniony próg istotności) pozwoliła nam na ustalenie listy 39 istotnych oddziaływań, ryzyk i szans.

Metodyka analizy podwójnej istotności

ESRS 2, IRO-1, BP 17 a, GOV – 2, 26 c

Proces oceny podwójnej istotności rozpoczęliśmy od analizy modelu biznesowego i łańcucha wartości Grupy, uwzględniając zarówno specyfikę sektora działalności, kraje prowadzonej działalności, jak i aktorów w całym łańcuchu wartości.

Kolejnym krokiem była analiza benchmarkingowa obejmująca 7 podmiotów, zarówno prowadzących działalność w sektorze farmaceutycznym, jak i o profilu biznesowym jak najbardziej zbliżonym do zakresu usług realizowanych przez Grupę Komtur CEE. Analizie poddano takie elementy, jak: strategie zrównoważonego rozwoju i wyznaczo-

ne cele, publikowane raporty zrównoważonego rozwoju, wybrane tematy istotne, dialog z interesariuszami oraz wspierane cele Zrównoważonego Rozwoju.

Pod uwagę wzięto także źródła zewnętrzne, takie jak wytyczne dotyczące raportowania wg ESRS, Globalny Raport Ryzyk 2025, publikacje dotyczące najlepszych praktyk w obszarze zrównoważonego rozwoju oraz megatrendów, a także narzędzia np. ENCORE.

W proces analizy podwójnej istotności zaangażowaliśmy także naszych interesariuszy.

Interesariusz	Sposób zaangażowania w analizę podwójnej istotności
Klienci instytucjonalni	tak, ankieta
Pracownicy	tak, ankieta
Pracownicy w łańcuchu wartości	tak, ankieta
Dostawcy/ kontrahenci	tak, ankieta
Zarząd/ Właściciel	tak, warsztat
Organizacje sektorowe	tak, konferencja branżowa



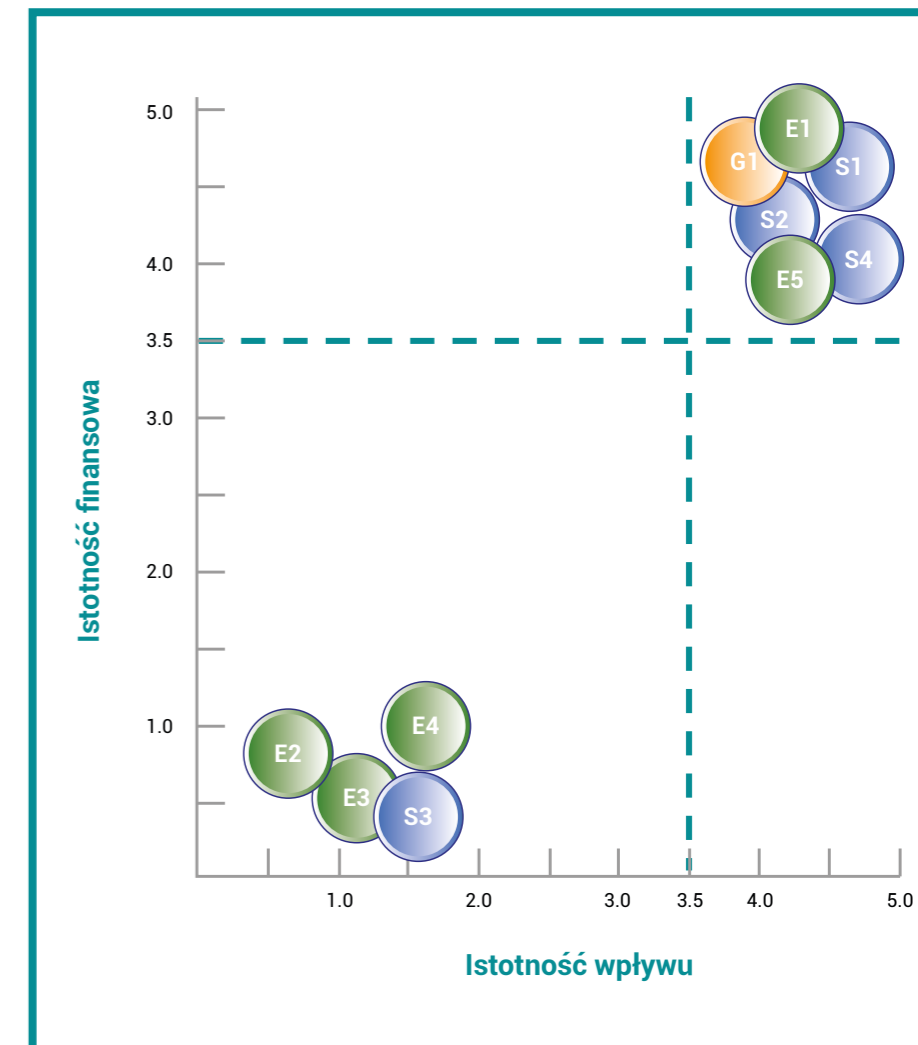
Obszar zrównoważonego rozwoju	Temat ESRS	Podtemat	Kategoria	Klasyfikacja	Opis	Horyzont czasowy	Wyższy szczebel	Operacje własne	Niższy szczebel
Środowisko	E1 Zmiana klimatu	Energia	Wpływ	Negatywny, rzeczywisty	Zużycie energii w infrastrukturze i działalności	Średniookresowo	Dostawcy	Komtur	
Środowisko	E1 Zmiana klimatu	Energia	Wpływ	Negatywny, rzeczywisty	Wysokie zużycie energii w magazynach, szczególnie w przypadku chłodzenia i przechowywania w kontrolowanych warunkach temperaturowych	Średniookresowo		Komtur	
Środowisko	E1 Zmiana klimatu	Energia	Szansa		Inwestycje w infrastrukturę zapewniającą dostawy i wykorzystanie energii odnawialnej we własnych operacjach	Średniookresowo		Manat	
Środowisko	E1 Zmiana klimatu	Adaptacja do zmiany klimatu	Wpływ	Negatywny, rzeczywisty	Znaczne emisje powstające w wyniku logistyki transportowej, zwłaszcza w systemach dostaw w łańcuchu chłodniczym	Średniookresowo		Manat	
Środowisko	E1 Zmiana klimatu	Adaptacja do zmiany klimatu	Ryzyko		Dalsze korzystanie z transportu z użyciem pojazdów napędzanych olejem napędowym mogące zagrozić osiągnięciu założonych celów dekarbonizacyjnych	Średniookresowo			
Środowisko	E1 Zmiana klimatu	Adaptacja do zmiany klimatu	Ryzyko		Narażenie na ryzyka związane z klimatem, mające wpływ na infrastrukturę transportową i magazynową	Średniookresowo	Hurtownie/ dystrybutorzy dla testów klinicznych		
Środowisko	E1 Zmiana klimatu	Adaptacja do zmiany klimatu	Ryzyko		Opóźnienia lub nieefektywność procesu badań klinicznych spowodowana zakłóceniami środowiskowymi	Średniookresowo		Komtur	Podmioty odpowiedzialne, wykonawcy
Środowisko	E1 Zmiana klimatu	Adaptacja do zmiany klimatu	Ryzyko		Rozwój powierzchni magazynowych, obejmujących energochłonne systemy chłodnicze i oświetleniowe niosący ryzyko nieosiągnięcia założonych celów dekarbonizacyjnych	Średniookresowo		Komtur	
Środowisko	E1 Zmiana klimatu	Adaptacja do zmiany klimatu	Ryzyko		Brak pozyskiwania materiałów przyjaznych dla środowiska lub współpracy z dostawcami spełniającymi kryteria zrównoważonego rozwoju mogące utrudniać postęp w kierunku bardziej ekologicznych operacji	Średniookresowo	Dostawcy	Komtur	
Środowisko	E1 Zmiana klimatu	Adaptacja do zmiany klimatu	Szansa		Wdrażanie energooszczędnych technologii i systemów energii odnawialnej w magazynach i biurach wspierające dekarbonizację Grupy	Średniookresowo		Komtur	
Środowisko	E5 Wykorzystanie zasobów i gospodarka o obiegu zamkniętym	Odpady	Wpływ	Negatywny, rzeczywisty	Powstawanie odpadów w wyniku nadmiernego zużycia lub niepodlegających recyklingowi materiałów opakowaniowych	Średniookresowo		Komtur	
Środowisko	E5 Wykorzystanie zasobów i gospodarka o obiegu zamkniętym	Odpady	Ryzyko		Działania związane z przepakowywaniem mogące generować nadmierną ilość materiałów opakowaniowych lub materiałów nienadających się do recyklingu, co szkodzi środowisku	Średniookresowo		Komtur	
Środowisko	E5 Wykorzystanie zasobów i gospodarka o obiegu zamkniętym	Odpady	Szansa		Wykorzystanie do pakowania materiałów biodegradowalnych lub nadających się do recyklingu, w celu zmniejszenia ilości odpadów	Średniookresowo		Komtur	

Obszar zrównoważonego rozwoju	Temat ESRS	Podtemat	Kategoria	Klasyfikacja	Opis	Horyzont czasowy	Wyższy szczebel	Operacje własne	Niższy szczebel
Środowisko	E5 Wykorzystanie zasobów i gospodarka o obiegu zamkniętym	Wpływy zasobów, w tym wykorzystanie zasobów	Wpływ	Negatywny, rzeczywisty	Nieodwracalne zużywanie zasobów nieodnawialnych w łańcuchu operacyjnym - od opakowań po paliwa transportowe	Średniookresowo		Komtur	
Środowisko	E5 Wykorzystanie zasobów i gospodarka o obiegu zamkniętym	Wpływ zasobów związanych z produktami i usługami	Szansa		Opracowywanie programów prawidłowej utylizacji lub recyklingu przeterminowanych leków i materiałów opakowaniowych	Średniookresowo			
Społeczeństwo	S1 Własne zasoby pracownicze	Warunki pracy - BHP	Wpływ	Pozytywny, rzeczywisty	Zapewnienie bezpiecznego obchodzenia się z lekami i ich dystrybucji w celu uniknięcia szkód dla pracowników	Średniookresowo			
Społeczeństwo	S1 Własne zasoby pracownicze	Warunki pracy - BHP	Wpływ	Pozytywny, rzeczywisty	Zapewnienie pracownikom odpowiedniego środowiska pracy i opieki medycznej	Średniookresowo			
Społeczeństwo	S1 Własne zasoby pracownicze	Warunki pracy - bezpieczeństwo zatrudnienia	Wpływ	Pozytywny, rzeczywisty	Zapewnienie stabilnego zatrudnienia	Średniookresowo			
Społeczeństwo	S1 Własne zasoby pracownicze	Warunki pracy - dialog społeczny	Ryzyko		Brak zaangażowania pracowników w inicjatywy na rzecz zrównoważonego rozwoju, takie jak oszczędzanie energii czy programy redukcji odpadów, mogące podważyć cele grupy w zakresie zrównoważonego rozwoju	Średniookresowo			
Społeczeństwo	S1 Własne zasoby pracownicze	Równe traktowanie i szanse dla wszystkich – równość płci i równa płaca za pracę o równej wartości	Wpływ	Pozytywny, rzeczywisty	Zapewnienie braku luki płacowej w organizacji	Średniookresowo			
Społeczeństwo	S1 Własne zasoby pracownicze	Równe traktowanie i szanse dla wszystkich – środki przeciwko przemocy i molestowaniu w miejscu pracy	Wpływ	Pozytywny, rzeczywisty	Zapewnienie bezpiecznego środowiska pracy dzięki istniejącym zasadom/procedurom chroniącym pracowników	Średniookresowo			
Społeczeństwo	S1 Własne zasoby pracownicze	Równe traktowanie i szanse dla wszystkich – różnorodność	Wpływ	Pozytywny, rzeczywisty	Zapewnienie zróżnicowanej siły roboczej	Średniookresowo	Dostawcy		Podmioty odpowiedzialne, wykonawcy
Społeczeństwo	S1 Własne zasoby pracownicze	Równe traktowanie i szanse dla wszystkich – szkolenia i rozwój umiejętności	Wpływ	Negatywny, potencjalny	Brak odpowiednich programów szkoleniowych i rozwoju umiejętności	Średniookresowo	Dostawcy		Podmioty odpowiedzialne, wykonawcy
Społeczeństwo	S2 Pracownicy w łańcuchu wartości	Warunki pracy - BHP	Ryzyko		Potencjalne narażenie na zagrożenia BHP związane z pracą wykonywaną w środowisku niekontrolowanym	Średniookresowo			Pielęgniarki
Społeczeństwo	S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi	Bezpieczeństwo osobiste konsumentów i/lub użytkowników końcowych – BHP	Wpływ	Pozytywny, rzeczywisty	Świadczenie usług opieki zdrowotnej	Średniookresowo			Szpitalne
Społeczeństwo	S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi	Bezpieczeństwo osobiste konsumentów i/lub użytkowników końcowych – BHP	Wpływ	Pozytywny, rzeczywisty	Dostarczanie istotnych informacji i utrzymywanie standardów edukacyjnych	Średniookresowo			Pielęgniarki

Obszar zrównoważonego rozwoju	Temat ESRS	Podtemat	Kategoria	Klasyfikacja	Opis	Horyzont czasowy	Wyższy szczebel	Operacje własne	Niższy szczebel
Społeczeństwo	S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi	Bezpieczeństwo osobiste konsumentów i/lub użytkowników końcowych – BHP	Wpływ	Pozytywny, rzeczywisty	Zapewnienie bezpiecznego obchodzenia się z lekami i ich dystrybucji w celu uniknięcia szkód dla użytkowników końcowych	Średniokresowo			
Społeczeństwo	S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi	Bezpieczeństwo osobiste konsumentów i/lub użytkowników końcowych – BHP	Wpływ	Pozytywny, rzeczywisty	Zapewnienie dostępu do leków ratujących życie w celu wsparcia zdrowia publicznego poprzez regularne dostawy	Średniokresowo			
Społeczeństwo	S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi	Bezpieczeństwo osobiste konsumentów i/lub użytkowników końcowych – BHP	Ryzyko		Narażenie na zagrożenia cyberbezpieczeństwa w kontekście rozwiązań cyfrowych i opartych na chmurze	Średniokresowo	Dostawcy		
Społeczeństwo	S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi	Bezpieczeństwo osobiste konsumentów i/lub użytkowników końcowych – BHP	Ryzyko		Brak odpowiednich kontroli i mechanizmów mogący zagrozić prywatności konsumentów i użytkowników końcowych	Średniokresowo			
Społeczeństwo	S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi	Wpływ informacji na konsumentów i/lub użytkowników końcowych – dostęp do informacji wysokiej jakości	Szansa		Udział w inicjatywach mających na celu podniesienie świadomości pacjentów i opiekunów na temat zrównoważonego rozwoju w opiece zdrowotnej	Średniokresowo			Pielęgniarki
Społeczeństwo	Specyficzny dla podmiotu	Awaryjne zaopatrzenie w leki	Wpływ	Pozytywny, rzeczywisty	Ratowanie życia pacjentów, którzy potrzebują szybkiego dostarczenia leków (szybkie dostawy)	Średniokresowo			
Społeczeństwo	Specyficzny dla podmiotu	Dostęp do leków dla pacjentów	Wpływ	Pozytywny, rzeczywisty	Likwidacja luki w dostępie do leków przed oficjalnym umieszczeniem ich na liście leków refundowanych	Średniokresowo			
Społeczeństwo	Specyficzny dla podmiotu	Wsparcie dla rodzin pacjentów	Wpływ	Pozytywny, rzeczywisty	Wsparcie rodziców dzieci cierpiących na choroby rzadkie w prowadzeniu normalnego życia zawodowego	Średniokresowo			
Ład korporacyjny	G1 Postępowanie w biznesie	Korupcja i przekupstwo – Incydenty	Wpływ	Pozytywny, rzeczywisty	Właściwe funkcjonowanie komisji etyki	Średniokresowo		Komtur	
Ład korporacyjny	G1 Postępowanie w biznesie	Korupcja i przekupstwo – zapobieganie i wykrywanie, w tym szkolenia	Wpływ	Pozytywny, rzeczywisty	Wdrożenie odpowiednich procedur i szkoleń	Średniokresowo	Dostawcy	Komtur	Podmioty odpowiedzialne, wykonawcy, szpitale
Ład korporacyjny	G1 Postępowanie w biznesie	Kultura korporacyjna	Ryzyko		Uszczerbek na reputacji wynikający ze współpracy z nierzetelnymi i nieetycznymi dostawcami	Średniokresowo	Dostawcy		
Ład korporacyjny	G1 Postępowanie w biznesie	Kultura korporacyjna	Ryzyko		Brak odpowiednich procedur i kontroli mogący skutkować nałożeniem kar pieniężnych i utratą reputacji	Średniokresowo		Komtur	
Ład korporacyjny	Specyficzny dla podmiotu	Bezpieczeństwo farmakoterapii	Wpływ	Pozytywny, rzeczywisty	Ulepszanie bazy wiedzy medycznej	Średniokresowo		Komtur	

Lista tematów istotnych

E			S			G		
Środowisko	E1 Zmiana klimatu	Przystosowanie się do zmiany klimatu	Społeczne	S1 Własne zasoby pracownicze	Warunki pracy - BHP	Ład korporacyjny	G1 Postępowanie w biznesie	Kultura korporacyjna
Środowisko	E1 Zmiana klimatu	Energia	Społeczne	S1 Własne zasoby pracownicze	Warunki pracy - bezpieczeństwo zatrudnienia	Ład korporacyjny	G1 Postępowanie w biznesie	Korupcja i przekupstwo - incydenty
Środowisko	E5 Wykorzystanie zasobów oraz gospodarka o obiegu zamkniętym	Odpady	Społeczne	S1 Własne zasoby pracownicze	Warunki pracy - dialog społeczny	Ład korporacyjny	G1 Postępowanie w biznesie	Korupcja i przekupstwo - zapobieganie oraz wykrywanie, w tym szkolenie
Środowisko	E5 Wykorzystanie zasobów oraz gospodarka o obiegu zamkniętym	Zasoby wprowadzone, w tym wykorzystanie zasobów	Społeczne	S1 Własne zasoby pracownicze	Różne traktowanie i równość szans dla wszystkich - różnorodność	Ład korporacyjny	Właściwe dla podmiotu	Bezpieczeństwo farmakoterapii
Środowisko	E5 Wykorzystanie zasobów oraz gospodarka o obiegu zamkniętym	Zasoby odprowadzane związane z produktami i usługami	Społeczne	S1 Własne zasoby pracownicze	Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich - szkolenia i rozwój umiejętności			
			Społeczne	S1 Własne zasoby pracownicze	Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich - równość uprawnień płci i równość wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości			
			Społeczne	S1 Własne zasoby pracownicze	Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich - środki zapobieganiu przemocy i molestowaniu w miejscu pracy			
			Społeczne	S2 Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości	Warunki pracy - BHP			
			Społeczne	S4 Komsumenci i użytkownicy końcowi	Wpływ na konsumentów lub użytkowników końcowych związane z informacjami - prywatność			
			Społeczne	S4 Komsumenci i użytkownicy końcowi	Wpływ konsumentów lub użytkowników końcowych związane z informacjami - dostęp do informacji (wysokiej jakości)			
			Społeczne	S4 Komsumenci i użytkownicy końcowi	Bezpieczeństwo osobiste konsumentów lub użytkowników końcowych - BHP			
			Społeczne	Właściwe dla podmiotu	Awaryjne dostawy leków			
			Społeczne	Właściwe dla podmiotu	Dostęp do leków			



Wyniki analizy podwójnej istotności wyznaczyły nie tylko zakres raportowanych ujawnień i podejmowanych przez nas działań w obszarze zrównoważonego rozwoju, ale stanowiły także podstawę do opracowania naszej pierwszej Strategii Zrównoważonego Rozwoju na lata 2025 – 2030.

Strategia ta jest powiązana z naszą strategią biznesową i zapewnia, że nasz rozwój odbywa się z poszanowaniem zarówno planety, jak i ludzi. Wspiera ona realizację naszych celów długoterminowych, założeń Porozumienia Paryskiego oraz Celów Zrównoważonego Rozwoju, ponieważ chcemy wywierać rzeczywisty wpływ na otaczający nasz świat i stanowić siłę napędową zmian na lepsze.

Temat istotny	Założenie	Kluczowe obszary	Cel	KPI	Cel Zrównoważonego Rozwoju
Zmiana klimatu	Minimalizacja śladu węglowego i zwiększenie odporności na zmiany klimatu	<ul style="list-style-type: none"> Efektywność energetyczna Emisje gazów cieplarnianych Odporność na zmiany klimatu 	Osiągnięcie 42% redukcji emisji gazów cieplarnianych (zakresy 1 i 2) do 2030 r.	<ul style="list-style-type: none"> roczne zużycie energii emisja gazów cieplarnianych [Mg CO₂e] z oleju napędowego emisja gazów cieplarnianych [Mg CO₂e] z benzyny 	13 DZIAŁANIA W DZIEDZINIE KLIMATU
Wykorzystanie zasobów i gospodarka obiegu zamkniętego	Promowanie odpowiedzialnego wykorzystania zasobów i minimalizacja odpadów	<ul style="list-style-type: none"> Gospodarka odpadami Efektywność zasobów Zrównoważone opakowania 	Uzyskanie certyfikatu ISO 14001 w 2025 r. Zmniejszenie ilości odpadów innych niż niebezpieczne na pracownika o 10% do 2030 r. Zmniejszenie wolumenu odpadów przemysłowych o 20% do 2030 r.	<ul style="list-style-type: none"> udział wykorzystywanych materiałów pochodzących z recyklingu liczba dostawców spełniających wymogi dotyczące zrównoważonych opakowań 	13 DZIAŁANIA W DZIEDZINIE KLIMATU
Własne zasoby pracownicze	Zapewnienie bezpiecznego, inkluzywnego i inspirującego środowiska pracy	<ul style="list-style-type: none"> BHP Bezpieczeństwo zatrudnienia Różnorodność Szkolenia i rozwój 	Uzyskanie certyfikatu ISO 45001 w 2025 r. Osiągnięcie 50% reprezentacji kobiet na stanowiskach kierowniczych do 2026 r. Zatrudnienie 3% osób z niepełnosprawnościami do 2030 r. Zatrudnienie 5% nowo zatrudnionych pracowników w wieku 55+ do 2030 r.	<ul style="list-style-type: none"> liczba wypadków w miejscu pracy rocznie wskaźniki zadowolenia pracowników wskaźniki reprezentacji płci roczna rotacja pracowników 	3 DOBRE ZDROWIE I JAKOŚĆ ŻYCIA 5 RÓWNOŚĆ PŁCI 8 WZROST GOSPODARCZY I GODNA PRACA
Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości	Utrzymywanie wysokich standardów BHP całym łańcuchu wartości	<ul style="list-style-type: none"> BHP Protokoły bezpieczeństwa 	Wzrost wskaźnika zadowolenia o 5%/rok	<ul style="list-style-type: none"> liczba przeprowadzonych szkoleń dla pielęgniarek liczba wypadków przy pracy 	3 DOBRE ZDROWIE I JAKOŚĆ ŻYCIA

Temat istotny	Założenie	Kluczowe obszary	Cel	KPI	Cel Zrównoważonego Rozwoju
Klienci i użytkownicy końcowi	Ochrona zdrowia i prywatności konsumentów, jednocześnie zwiększając dostęp do informacji	<ul style="list-style-type: none"> BHP Prywatność Zarządzanie danymi 	Wzrost NPS o 5%/rok Uzyskanie certyfikatu ISO 27001 do 2027 r.	<ul style="list-style-type: none"> liczba naruszeń danych rocznie wskaźnik NPS (Net Promoter Score) liczba testów odporności sieci rocznie 	3 DOBRE ZDROWIE I JAKOŚĆ ŻYCIA 9 INNOWACYJNOŚĆ, PRZEMYSŁ, INFRASTRUKTURA
Prowadzenie działalności	Propagowanie kultury etycznego postępowania i przejrzystości	<ul style="list-style-type: none"> Kultura korporacyjna Szkolenia antykorupcyjne Sygnalizowanie nieprawidłowości 	Przeprowadzenie szkolenia antykorupcyjnego dla 100% pracowników w 2025 r. Powiązanie celów zrównoważonego rozwoju z wynagrodzeniem zarządu w 2025 r. Uzyskanie certyfikatu SMETA w 2026 r.	<ul style="list-style-type: none"> odsetek pracowników przechodzących szkolenia rocznie odsetek funkcji „at risk” odbywających szkolenie dwa razy w roku liczba zgłoszonych przypadków korupcji liczba dostawców potwierdzających przestrzeganie Kodeksu postępowania dostawców 	8 WZROST GOSPODARCZY I GODNA PRACA 17 PARTNERSTWA NA RZECZ CEŁÓW



W 2025 r. Zarząd Grupy był jednoosobowy i zasiadał w nim Paweł Woźniak.
Grupa wiekowa zarządu to 30 – 50 lat.

Tematyka zrównoważonego rozwoju jest istotna zarówno dla Zarządu Grupy, jak i dla kadry kierowniczej.



Paweł Jan Woźniak jest doświadczonym menadżerem z ponaddwudziestoletnim stażem w sektorze farmaceutycznym i międzynarodowym zarządzaniu sprzedażą. Ukończył Socjologię na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu oraz Finanse i Zarządzanie Międzynarodowe w Wyższej Szkole Bankowej w Poznaniu. Posiada dyplom

Executive MBA Politechniki Warszawskiej oraz tytuł MBA w Służbie Zdrowia Akademii Medycznej w Lublinie. Był także stypendystą Berlin School of Economics.

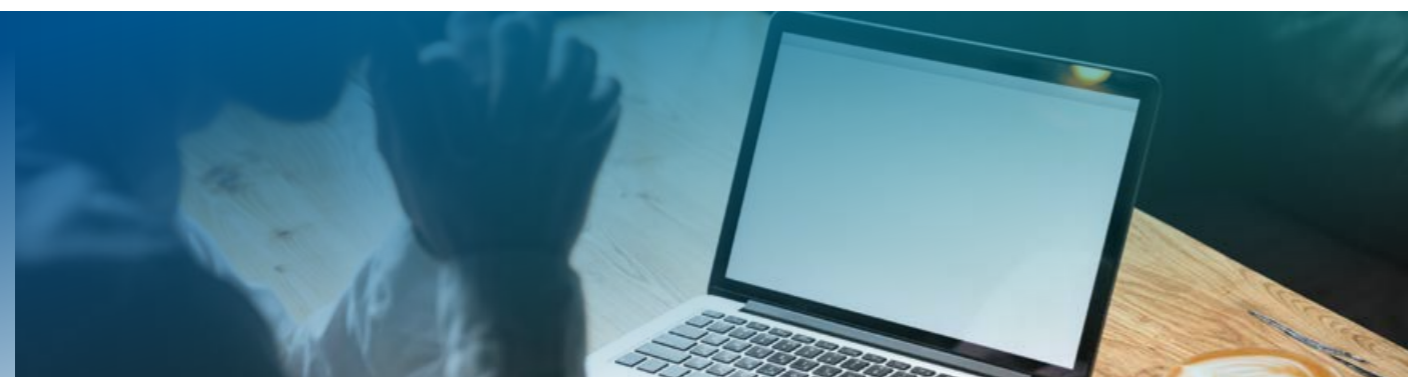
Swoje kompetencje menadżerskie rozwijał na studiach podyplomowych w zakresie marketingu strategicznego na rynku farmaceutycznym (Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu), farmakoekonomiki medycznej (Politechnika Warszawska) oraz zarządzania badaniami klinicznymi (Gdańska Fundacja Kształcenia Menadżerów).

Karierę zawodową rozpoczął w 2001 roku w firmie projektowej Bartels Polska. W 2004 roku dołączył do Komtur Pharmaceuticals Berlin jako Export Manager odpowiedzialny za kraje Europy Środkowo-Wschodniej. W lutym

2005 roku objął stanowisko Dyrektora Zarządzającego Komtur Polska Sp. z o.o., a w 2015 roku został Dyrektorem Regionalnym na Europę Środkowo-Wschodnią. W 2022 roku wszedł w skład Zarządu Komtur Pharmaceuticals.

Paweł Jan Woźniak pełni funkcje w zarządach licznych spółek grupy Komtur, w tym: Komtur Investments Polska (od 2015 r.), Manat (od 2013 r.), Komtur Care (od 2015 r.), Komtur Pharmaceuticals Czech (od 2015 r.), Komtur Pharmaceuticals Romania (od 2017 r.), Komtur Pharmaceuticals Slovakia (od 2017 r.), Komtur Pharmaceuticals Bulgaria (od 2020 r.) oraz Komtur Pharmaceuticals Hungary (od 2020 r.).

Ma bogate doświadczenie w obszarze zrównoważonego rozwoju, zdobyte w trakcie międzynarodowej kariery, w której konsekwentnie łączył realizację celów biznesowych z odpowiedzialnością wobec środowiska oraz interesariuszy. Aktywnie angażuje się w inicjatywy i programy szkoleniowe z zakresu zrównoważonego rozwoju, odgrywając kluczową rolę w kształtowaniu strategii, podnoszeniu świadomości oraz wdrażaniu dobrych praktyk w organizacji. Dzięki konsekwencji i zaangażowaniu powierzono mu odpowiedzialność za obszar zrównoważonego rozwoju w ramach Globalnego Zarządu Grupy Komtur Pharmaceuticals.



Tematyka zrównoważonego rozwoju jest istotna zarówno dla Zarządu Grupy, jak i dla kadry kierowniczej. Prezes Zarządu zatwierdza Strategię Zrównoważonego Rozwoju Grupy oraz czuwa nad jej wdrażaniem, podejmując kluczowe decyzje w tym zakresie. Poszczególne cele strategiczne są przekładane na działania operacyjne oraz przypisywane dyrektorom i menadżerom w postaci kwartalnych celów. Poziom realizacji jest systematycznie oceniany w trakcie kwartalnych spotkań, w których uczestniczą dyrektorzy odpowiedzialni za poszczególne elementy strategii ESG oraz Zarząd. Wysokość premii motywacyjnej (10% rocznego wynagrodzenia) zarówno zarządu, jak i dyrektorów oraz menadżerów zależy od stopnia realizacji wyznaczonych celów.

W proces opracowywania niniejszego raportu Zarząd był aktywnie zaangażowany – zatwierdził jego strukturę oraz główne założenia, a także brał udział w analizie podwójnej istotności.

Prezes oraz menadżerowie aktywnie pogłębiają swoją wiedzę w zakresie zrównoważonego rozwoju, zarówno podczas realizacji projektów we współpracy z menadżerką ESG czy uczestnicząc w konferencjach i szkoleniach proponowanych przez organizacje branżowe.



3.8 Nasze zaangażowanie w obszarze zrównoważonego rozwoju

Włączamy się także aktywnie w realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju poprzez zaangażowanie w takie inicjatywy, jak United Nations Global Compact czy Karta Różnorodności.

United Nations Global Compact (UNGC) to największa na świecie inicjatywa na rzecz zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw. Utworzona przez Organizację Narodów Zjednoczonych, zrzesza firmy, organizacje pozarządowe oraz instytucje publiczne, promując zrównoważoną i inkluzywną gospodarkę globalną.

Inicjatywa opiera się na **Dziesięciu Zasadach** obejmujących obszary praw człowieka, standardów **pracy, ochrony środowiska oraz przeciwdziałania korupcji**. Zasady te stanowią uniwersalne ramy odpowiedzialnych i etycznych działań biznesowych, a jednocześnie są spójne z Celami Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDGs). Przystępując do UNGC, firmy zobowiązują się do integracji tych zasad ze swoimi strategiami, politykami i codziennymi operacjami oraz do przejrzystego raportowania postępów.

Nasze członkostwo w UN Global Compact wzmacnia system zarządzania zrównoważonym rozwojem i wspiera długofalowy rozwój organizacji poprzez:

1

• **Dostęp do międzynarodowych dobrych praktyk** w zakresie zarządzania ESG, ograniczania ryzyk oraz odpowiedzialnego przywództwa.

2

• **Wspieranie ciągłego doskonalenia**, m.in. poprzez grupy robocze, narzędzia i programy szkoleniowe poświęcone działaniom na rzecz klimatu, należytej staranności w obszarze praw człowieka, różnorodności i inkluzji oraz odpowiedzialnemu zarządzaniu łańcuchem dostaw.

3

• **Budowanie zaufania interesariuszy** dzięki potwierdzeniu zgodności z globalnie uznanymi standardami etycznego postępowania i przejrzystości.

4

• **Wkład w realizację globalnych celów**, w tym SDGs, oraz udział w inicjatywach zbiorowych ukierunkowanych na przeciwdziałanie zmianom klimatu, nierównościom społecznym i wspieranie odpowiedzialnego ładu korporacyjnego.

WE SUPPORT



Karta Różnorodności to dobrowolna inicjatywa promująca tworzenie miejsc pracy opartych na zasadach równego traktowania, poszanowania różnorodności oraz przeciwdziałania dyskryminacji. Sygnatariusze zobowiązują się do wdrażania polityk i praktyk wspierających inkluzywne środowisko pracy, w którym każda osoba – niezależnie od płci, wieku, pochodzenia, niepełnosprawności, wyznania, orientacji czy innych cech – ma równe szanse rozwoju i pełnego uczestnictwa w życiu organizacji. Inicjatywa ma na celu promowanie różnorodności i równości w miejscu pracy, zwiększanie świadomości na temat zarządzania różnorodnością, wzmacnianie kultur organizacyjnych opartych na wzajemnym szacunku oraz upowszechnianie dobrych praktyk w obszarze DEI. Firmy, które dołączają do Karty Różnorodności, zyskują szereg korzyści, w tym wzmocnienie wizerunku odpowiedzialnego i nowoczesnego pracodawcy, zwiększenie atrakcyjności na rynku pracy oraz lepszą zdolność przyciągania talentów. Różnorodne perspektywy pracowników wpływają również na innowacyjność, efektywność i zaangażowanie zespołów. Organizacje mogą także korzystać z bogatej sieci wymiany doświadczeń, narzędzi i inspiracji, co pomaga im rozwijać skuteczne praktyki zarządzania różnorodnością i wspiera ich działania w obszarze zrównoważonego rozwoju.

Ponadto w ramach organizacji sektorowych, których jesteśmy członkiem – takich jak Izba Gospodarcza „Farmacja Polska”, Związek Przedsiębiorców i Pracodawców oraz Polska Dystrybucja Farmaceutyczna - nasi przedstawiciele angażują się w działania i dialog dotyczący zarówno kwestii biznesowych, jak i obszaru zrównoważonego rozwoju.



Członkostwo w UNGC stanowi potwierdzenie naszego długoterminowego zaangażowania w zrównoważony rozwój oraz zapewnia nam ważną platformę do wzmacniania naszego wpływu, poszerzania wiedzy i prowadzenia działalności w sposób wspierający bardziej zrównoważoną przyszłość.



3.9 Nasze osiągnięcia



W 2025 roku Komtur Polska Sp. z o.o. została uhonorowana dwoma prestiżowymi wyróżnieniami, potwierdzającymi jej dynamiczny rozwój oraz zaangażowanie w zrównoważony rozwój. Spółki Komtur Polska Sp. z o.o. i Komtur Care otrzymały nagrodę Diamenty Forbesa 2025, przyznawaną przez Forbes Polska firmom charakteryzującym się stabilnością finansową, wysoką wiarygodnością i dynamicznym wzrostem wartości rynkowej. Wyróżnienie to opiera się na kluczowych wskaźnikach, takich jak rentowność, płynność finansowa, wzrost przychodów i rzetelność płatnicza – potwierdzając silną pozycję rynkową i innowacyjność Grupy.

Dodatkowo, Komtur Polska Sp. z o.o. otrzymała tytuł EKO FIRMA 2025 w ramach programu Liderzy Społecznej Odpowiedzialności, za działania na rzecz odpowiedzialnego biznesu, w szczególności inicjatywy proekologiczne. Wyróżnienie to podkreśla nasze zaangażowanie w odpowiedzialne praktyki i umacnia naszą pozycję jako wiarygodnego, świadomego ekologicznie partnera w sektorze farmaceutycznym.

W 2025 r. zostaliśmy także członkiem stołecznej platformy Partnerstwo dla klimatu - inicjatywy Urzędu m.st. Warszawy, która łączy instytucje, firmy i organizacje dążące do wspólnego celu: ograniczenia negatywnego wpływu na klimat i budowania bardziej zrównoważonej przyszłości.

W 2025 roku Spółka została uhonorowana Brązowym Medalem EcoVadis, co plasuje ją w gronie 35% najlepiej ocenianych przedsiębiorstw. Osiągnięcie to potwierdza solidne podejście Spółki do zarządzania kwestiami z zakresu zrównoważonego rozwoju oraz odpowiedzialności społecznej i etycznej.

Ocena EcoVadis potwierdza wdrożone działania i polityki Spółki w obszarach ochrony środowiska, praw człowieka i prawa pracy, etyki biznesowej oraz odpowiedzialnego zarządzania łańcuchem dostaw. Uzyskanie Brązowego Medalu stanowi ważny krok w dalszym doskonaleniu praktyk ESG i realizacji długoterminowych celów zrównoważonego rozwoju.

W 2025 r. otrzymaliśmy wiele prestiżowych nagród, które pokazują nasze zaangażowanie w odpowiedzialny biznes.



4. Środowisko naturalne

4.1 Zmiana klimatu

Przyspieszające tempo zmian klimatycznych, rosnący niedobór zasobów naturalnych oraz narastające zanieczyszczenie środowiska stanowią jedno z największych globalnych wyzwań XXI wieku. Wzrost temperatur, coraz większa liczba regionów dotkniętych deficytem wody oraz pogarszająca się jakość powietrza mają poważne konsekwencje dla naszej podstawowej misji – ochrony zdrowia ludzi. Dlatego troska o środowisko i klimat to nie tylko nasz obowiązek, ale także kluczowy element naszej Strategii Zrównoważonego Rozwoju, zgodny z założeniami Porozumienia Paryskiego.

4.1.1 Istotne oddziaływania, ryzyka i szanse

Działalność hurtowni farmaceutycznej jest ściśle powiązana ze zużyciem energii, logistyką transportową oraz magazynowaniem w kontrolowanych warunkach klimatycznych. Elementy te odgrywają kluczową rolę w zapewnieniu bezpiecznej i efektywnej dystrybucji produktów farmaceutycznych, ale jednocześnie przyczyniają się do naszego śladu środowiskowego.

Nasze główne wpływy środowiskowe wynikają z wysokiego zużycia energii w magazynach – szczególnie w systemach chłodniczych i klimatyzacyjnych – oraz znacznej emisji związanej z transportem, zwłaszcza w chłodniczych łańcuchach dostaw. Dodatkowo, szeroko pojęty łańcuch wartości, obejmujący infrastrukturę i działalność dostawców, również przyczynia się do naszego ogólnego zużycia energii i emisji dwutlenku węgla.

Rozumiemy, że zmiany klimatyczne niosą ze sobą istotne ryzyka dla naszego łańcucha dostaw i operacji. Zakłócenia spowodowane ekstremalnymi warunkami pogodowymi lub zmianami regulacyjnymi mogą negatywnie wpłynąć na efektywność transportu, infrastrukturę magazynową, a nawet terminowość realizacji badań klinicznych. Nasza zależność od energochłonnych systemów magazynowania i logistyki podkreśla potrzebę wdrażania zrównoważonych rozwiązań. Brak współpracy z dostawcami spełniającymi kryteria zrównoważonego rozwoju może dodatkowo utrudnić nasze działania na rzecz ograniczenia wpływu na środowisko.

Jednocześnie te wyzwania stwarzają możliwości poprawy naszej efektywności ekologicznej. Inwestując w technologie energooszczędne, systemy odnawialnych źródeł energii oraz modernizację infrastruktury, możemy znacząco zmniejszyć nasz ślad węglowy. Przejście na zrównoważone źródła energii w magazynach i biurach, a także optymalizacja operacji transportowych, odegrają kluczową rolę w dostosowaniu naszej działalności do gospodarki niskoemisyjnej. Takie działania nie tylko zminimalizują ryzyka środowiskowe, ale także zwiększą odporność operacyjną i efektywność kosztową.



4.1.2 Polityki, strategia i cele

W Grupie Komtur zobowiązujemy się do odpowiedzialnego zarządzania środowiskiem we wszystkich aspektach naszej działalności, zgodnie z Polityką Środowiskową Grupy Komtur CEE. Mając na uwadze wyzwania środowiskowe związane z hurtową dystrybucją farmaceutyków – w tym energochłonne magazynowanie, kontrolowane warunki przechowywania oraz logistykę transportową – dążymy do minimalizacji naszego wpływu na środowisko przy jednoczesnym zapewnieniu zgodności z obowiązującymi regulacjami.

Cele związane z ograniczaniem naszego wpływu na środowisko są ujęte w naszej Strategii Zrównoważonego Rozwoju. Nasze działania koncentrują się na redukcji emisji dwutlenku węgla oraz uwzględnianiu aspektów środowiskowych w procesach decyzyjnych. Aktywnie wdrażamy rozwiązania zwiększające efektywność energetyczną w naszych obiektach, optymalizujemy transport w celu ograniczenia emisji oraz współpracujemy z interesariuszami, aby promować transparentność i zrównoważony rozwój w całym łańcuchu dostaw. Założenia środowiskowe są wpisane nie tylko w naszą Politykę Środowiskową, ale zostały uwzględnione także np. w Polityce Podróży Służbowych czy Kodeksie Postępowania dla Dostawców i Partnerów Biznesowych.

Aby skutecznie realizować nasz cel zmniejszania wpływu na środowisko, opracowaliśmy także Plan Dekarbonizacji, wyznaczający kierunek naszych działań w perspektywie do 2030 r.



4.1.3 Działania

Zielony biurowiec



Budynek biurowy naszej firmy jest świadectwem naszego zaangażowania w zrównoważony rozwój, efektywność energetyczną i odpowiedzialność za środowisko. Od etapu projektowania po jego budowę, każdy aspekt obiektu odzwierciedla nasze dążenie do minimalizacji wpływu na środowisko i promowania zdrowszej planety.

Przeszkłone fasady budynku nie tylko nadają mu nowoczesny i otwarty charakter, ale także maksymalizują wykorzystanie naturalnego światła dziennego, ograniczając potrzebę stosowania sztucznego oświetlenia. Dodatkowo, tereny wokół budynku obejmują rozległe biologicznie czynne obszary, które wspierają lokalną retencję wody i wzbogacają ekosystem.

Systemy ogrzewania, chłodzenia i wentylacji zostały zaprojektowane z myślą o innowacyjnych i przyjaznych dla środowiska rozwiązaniach. Budynek wykorzystuje wysokoefektywną pompę ciepła solanka-woda do produkcji wody lodowej dla systemu klimatyzacji. System ten chłodzi aktywne belki chłodzące, stropy chłodzące oraz centrale wentylacyjne, zapewniając optymalne warunki wewnętrzne. Pompa ciepła, wyposażona w mikroprocesorowy system adaptacyjnego sterowania oraz czynnik chłodniczy (R410A), działa z mocą chłodniczą 94 kW. Dla zwiększenia efektywności energetycznej, dwa zbiorniki buforowe

o pojemności 1500 litrów każdy przechowują wodę lodową o różnych temperaturach, co umożliwia pasywne chłodzenie bez konieczności pracy pompy ciepła w określonych warunkach. Tryb ten znacząco redukuje zużycie energii.

Ogrzewanie budynku realizowane jest przy wykorzystaniu kolektorów słonecznych, pompy ciepła oraz wspomagającego kotła elektrycznego. Kolektory próżniowe zamontowane na dachu pokrywają około 45% rocznego zapotrzebowania na ciepłą wodę użytkową (c.w.u.). Pozostałe zapotrzebowanie pokrywane jest przez wymiennik ciepła i grzałkę elektryczną. Kolektory słoneczne charakteryzują się wysoką efektywnością – ich łączna powierzchnia absorbera wynosi 24,16 m² i są zaprojektowane tak, aby zapobiegać przegrzewaniu oraz degradacji glikolu. Ogrzewanie pomieszczeń odbywa się poprzez systemy promieniujące, w tym ogrzewanie podłogowe, aktywne belki chłodzące i panele sufitowe. Systemy te wykorzystują wodę grzewczą o niskiej temperaturze, co maksymalizuje efektywność energetyczną i komfort użytkowników.

System wentylacji obejmuje wysokoefektywną jednostkę odzysku ciepła, która znacząco ogranicza straty energii. Świeże powietrze jest dostarczane i kondycjonowane przy użyciu wody chłodzącej lub grzewczej przygotowywanej przez pompę ciepła. System jest podzielony na strefy i wy-

posażony w regulatory przepływu powietrza, co zapewnia wykorzystanie energii tylko tam, gdzie jest to konieczne.

System zarządzania budynkiem (BMS) integruje wszystkie systemy techniczne, w tym ogrzewanie, chłodzenie i wentylację, na jednej platformie. Pozwala to na precyzyjne monitorowanie i kontrolę, optymalizując zużycie energii i zapewniając maksymalną wydajność. BMS obsługuje protokoły BACnet, umożliwiając płynną komunikację i wizualizację danych.

W przypadku ekstremalnych temperatur zewnętrznych budynek korzysta z dwóch inwerterowych agregatów chłodniczych zamontowanych na dachu, każdy o mocy 62,7 kW. Agregaty te zapewniają dodatkowe chłodzenie dla parteru i pierwszego piętra, gwarantując nieprzerwany komfort użytkownikom.

Połączenie innowacyjnej architektury, odnawialnych źródeł energii i zaawansowanych systemów technicznych podkreśla nasze zaangażowanie w zrównoważony rozwój. Budynek ten nie tylko minimalizuje swój ślad środowiskowy, ale również stanowi wzór ekologicznego budownictwa biurowego, zgodnie z naszymi kluczowymi wartościami: transparentnością, otwartością i efektywnością energetyczną.



Nasz ogród



Ogród przy naszym budynku na Placu Farmacji został zaprojektowany w sposób, który zapewnia nie tylko zieloną przestrzeń dla pracowników i gości firmy, ale także wspiera lokalny ekosystem. Posadzone w ogrodzie kwiaty, krzewy i drzewa

to wszystko gatunki rodzime, dopasowane do warunków glebowych i nasłonecznienia terenu. Mamy więc hortensje, nenufary w oczku wodnym oraz tatarak przy strumyku, który przepływa obok naszej działki. Staramy się zachowywać naturalny wzrost roślin, szczególnie w okresie kwitnienia, kiedy są źródłem pokarmu dla pszczoł w pasiece, liczącej 4 ule. Jesteśmy bardzo dumni z naszych pracowitych pszczoł, które w ostatnim sezonie dostarczyły nam 120 litrów miodu.

Na całym terenie zostały wytyczone ścieżki spacerowe, którymi można udać się także na przechadzkę zabytkową

aleją drzew, dla której prowadzimy systematyczny pilotaż oraz zabiegi pielęgnacyjne we współpracy z Wydziałem Ochrony Środowiska dzielnicy. Zadbaliśmy również o zagospodarowanie wód opadowych w formie potoku, który jest centralnym punktem ogrodu. Służy on relaksowi pracowników, ale jest również ulubionym miejscem dzikiego ptactwa, które odwiedza nasz ogród.

Kolejnym unikalnym elementem ogrodu jest kameralny sad jabłoni. Drzewka posadzone w tym sadzie były specjalnie hodowane dla naszej firmy w arboretum ze szczeppek starych odmian polskich jabłoni. Ogromnie cieszy nas fakt, że nasze drzewka rokrocznie owocują – nasi pracownicy chętnie korzystają z jabłek z naszego ogrodu przygotowując pyszne ciasta i desery.



Budynek magazynowy



Budynek magazynowy, z którego korzystamy, to obiekt zaprojektowany z myślą o efektywności energetycznej, minimalizacji wpływu na środowisko oraz komforcie użytkowników, zgodnie z aktualnymi wytycznymi z zakresu zrównoważonego rozwoju.

- Budynek wyróżnia się zwiększoną izolacyjnością ścian, co znacząco ogranicza straty ciepła i przekłada się na niższe zużycie energii potrzebnej do ogrzewania i chłodzenia.
- W przestrzeni magazynowej zastosowano energooszczędne oświetlenie LED – o natężeniu 300 lx w strefie załadunku oraz 200 lx w strefie składowania, co zapewnia odpowiednie warunki pracy przy jednoczesnym ograniczeniu zużycia energii elektrycznej.
- Obiekt podłączony jest do miejskiej sieci ciepłowniczej (Veolia Warszawa), co stanowi istotny atut – zasilanie z centralnego źródła ciepła ogranicza emisję gazów cieplarnianych i pozwala na lepszą kontrolę śladu węglowego budynku.

W obiekcie są także rozwiązania wspierające zrównoważone użytkowanie zasobów:

- Na terenie inwestycji zainstalowano ładowarki do samochodów elektrycznych, co sprzyja popularyzacji elektromobilności i redukcji emisji spalin.

- Zainstalowane destryfikatory wspomagają optymalną cyrkulację powietrza w wysokich przestrzeniach magazynowych, poprawiając komfort termiczny oraz efektywność energetyczną systemów ogrzewania.

Także w otoczeniu budynku magazynowego zadbano o właściwą gospodarkę wodną i tereny zielone:

- Na potrzeby zagospodarowania wód opadowych zastosowano nowoczesny system skrzynek retencyjno-rozsączających, który umożliwia zatrzymanie wody na terenie działki i jej sukcesywne rozsączanie do gruntu. Rozwiązanie to wspiera naturalną retencję i odciąża miejską infrastrukturę kanalizacyjną.
- Parkingi dla samochodów osobowych wykonane z geokraty pozwalają na lepsze przesiąkanie wód opadowych i ograniczenie efektu tzw. „betonowej pustyni”.
- Projekt zagospodarowania terenu przewiduje nie tylko zachowanie istniejącego drzewostanu (m.in. szpaleru topoli wzdłuż ul. Osmańskiej), lecz również znaczące nowe nasadzenia ponad 60 drzew, liczne krzewy oraz łąkę kwietną. Zieleń ta nie tylko podnosi estetykę otoczenia, ale również przyczynia się do poprawy bioróżnorodności i jakości powietrza.

Dzięki przemyślanym rozwiązaniom projektowym i technologicznym, magazyn przy ul. Osmańskiej stanowi przykład nowoczesnego obiektu przemysłowego, który odpowiada na wyzwania współczesnego budownictwa w duchu zrównoważonego rozwoju.

Flota – firma Manat Sp. z o.o.



W ramach działań na rzecz ograniczenia wpływu na środowisko naturalne, firma z Grupy Komtur CEE zajmująca się logistyką dostaw wdrożyła kompleksowy system zarządzania flotą pojazdów, którego kluczowym elementem jest System Ecodriving. Program ten obejmuje wszystkie samochody służbowe przeznaczone do przewozu towarów i ma na celu promowanie efektywnej, ekonomicznej i ekologicznej eksploatacji pojazdów. Dzięki zastosowaniu zaawansowanych technologii monitorujących styl jazdy, system przyczynia się do ograniczenia zużycia paliwa i emisji spalin, a tym samym do redukcji śladu węglowego.

Każde użycie pojazdu wymaga logowania za pomocą indywidualnego identyfikatora RFID przypisanego do pracownika, co umożliwia precyzyjne śledzenie parametrów jazdy. System monitoruje m.in. przekroczenia prędkości (z limitem alarmowym ustawionym na 135 km/h), gwałtowne przyspieszanie, ostre hamowanie oraz agresywne manewry. Zachowania te wpływają na ocenę Ecodriving, która jest podstawą systemu motywacyjnego – kierowcy osiągający wyniki na poziomie $\geq 85\%$ otrzymują premię finansową, natomiast wynik poniżej 65% może skutkować rozmowami dyscyplinarnymi. Dodatkowo, do oceny wliczane są błędy jakościowe, takie jak nieodpowiednie warunki przewozu czy pozostawienie przesyłek na magazynie.

System premiowy różnicowany jest w zależności od rodzaju wykonywanej pracy: kierowcom krajowym przysługuje premia liczona na podstawie przebytych kilometrów, a lokalnym – za przepracowane dni. Każdy z pracowników otrzymuje indywidualne zestawienie wyników raz w miesiącu. Uzupełnieniem programu są regularne szkolenia z zakresu technik oszczędnej jazdy, takich jak optymalizacja prędkości, płynna jazda czy efektywne zarządzanie pracą silnika. Dzięki temu możliwe jest systematyczne ograniczanie emisji CO₂ oraz kosztów eksploatacyjnych.

Istotnym elementem polityki środowiskowej firmy jest również strategia wymiany floty. Samochody dostawcze wykorzystywane do transportu leków eksploatowane są maksymalnie przez okres trzech lat, co pozwala utrzymać wysokie standardy techniczne i środowiskowe. Pojazdy te wyposażone są w nowoczesne silniki wysokoprężne spełniające najwyższe normy emisyjności. Główną marką wykorzystywaną w tym segmencie jest Toyota, ze względu na jej reputację, niezawodność i korzystne warunki gwarancyjne. Flota samochodów osobowych również składa się głównie z pojazdów marki Toyota, w tym modeli z napędem hybrydowym. Ich niska emisyjność oraz wysoka efektywność energetyczna doskonale wpisują się w strategię zrównoważonego rozwoju firmy.

Firma Manat przykładą również dużą wagę do odpowiedzialnej gospodarki odpadami powstającymi w trakcie eksploatacji pojazdów. Wszelkie czynności serwisowe i naprawcze realizowane są wyłącznie w autoryzowanych punktach serwisowych, co gwarantuje prawidłową utylizację smarów, opon oraz części zamiennych, zgodnie z obowiązującymi przepisami i standardami środowiskowymi. Firma współpracuje z siecią autoryzowanych serwisów Toyoty zlokalizowanych w całej Polsce.

W zakresie polityki wyboru ogumienia, firma kieruje się nie tylko kryteriami bezpieczeństwa i wydajności technicznej, ale również zasadami ESG. Preferowane są opony produkowane z wykorzystaniem technologii ograniczających zużycie surowców i emisję CO₂ w całym cyklu życia produktu. Wybierani dostawcy to firmy inwestujące w rozwiązania poprawiające trwałość opon oraz zmniejszające opory toczenia, co dodatkowo wspiera redukcję zużycia paliwa i emisji gazów cieplarnianych.

Dzięki tym zintegrowanym działaniom w zakresie eksploatacji, wymiany, serwisowania i doboru elementów floty, Grupa Komtur CEE aktywnie przyczynia się do minimalizowania negatywnego wpływu swojego transportu na środowisko, jednocześnie zwiększając efektywność operacyjną.

4.1.4 Energia

E1-5, 37 a, b, c i – ii, AR 35, AR 32, AR 33, AR 34, AR 35, 38 a – e, 40

Zdajemy sobie sprawę z kluczowej roli efektywności energetycznej w zmniejszaniu naszego wpływu na środowisko i zapewnianiu zrównoważonej działalności. Przechowywanie i dystrybucja produktów farmaceutycznych wymagają kontrolowanych warunków, zaawansowanej logistyki oraz nieprzerwanej efektywności operacyjnej, co wiąże się z zużyciem energii.

W ramach naszego zaangażowania w zrównoważony rozwój nieustannie analizujemy i optymalizujemy zużycie energii w magazynach, transporcie oraz obiektach administracyjnych. Dzięki inwestycjom w odnawialne źródła energii, energooszczędne technologie oraz usprawnienia procesów dążymy do zmniejszenia całkowitego zużycia energii przy jednoczesnym utrzymaniu najwyższych standardów obsługi i jakości produktów.

Całkowite zużycie energii w Grupie Komtur CEE wg głównych źródeł jej pochodzenia w 2025 r.

Pozycja	Jednostka	Wartość
Zużycie paliwa pochodzącego z węgla i produktów węglowych	MWh	0,00
Zużycie paliwa z ropy i produktów naftowych	MWh	2 364,37
Zużycie paliwa z gazu ziemnego	MWh	0,84
Zużycie paliwa z innych źródeł kopalnych	MWh	0,00
Zużycie zakupionych lub pozyskanych energii elektrycznej, ciepła, pary wodnej i chłodzenia ze źródeł kopalnych	MWh	283,66
Całkowite zużycie energii ze źródeł kopalnych	MWh	2 648,88
Udział źródeł kopalnych w całkowitym zużyciu energii	%	75,07
Zużycie energii ze źródeł jądrowych	MWh	0,00
Udział zużycia energii ze źródeł jądrowych w całkowitym zużyciu energii	%	0,00
Zużycie paliwa w przypadku źródeł odnawialnych, w tym biomasy (obejmujących również odpady przemysłowe i komunalne pochodzenia biologicznego, biogaz, wodór odnawialny itp.)	MWh	0,00
Zużycie zakupionych lub pozyskanych energii elektrycznej, ciepła i chłodzenia ze źródeł odnawialnych	MWh	879,49
Zużycie energii odnawialnej produkowanej samodzielnie bez użycia paliwa	MWh	0,00
Całkowite zużycie energii odnawialnej i niskoemisyjnej	MWh	879,49
Udział źródeł odnawialnych w całkowitym zużyciu energii	%	24,93
Całkowite zużycie energii	MWh	3 528,37

Intensywność energii na przychód netto w Grupie Komtur CEE w 2025 r.

Pozycja	Jednostka	Wartość
Całkowite zużycie energii na przychód netto*	MWh/ 1 mln PLN	0,66

* dotyczy Komtur Polska Sp. z o.o.



4.1.5 Emisje GHG

E1-3, 28, 29 a, E1-4, 33, AR 27 – AR 29, 34 e, f, 16 a, 8, AR 26, AR 30, E1-6, 39 b, AR 46 i

Zgodnie z naszą Strategią Zrównoważonego Rozwoju, dążymy do ograniczenia emisji gazów cieplarnianych (GHG) w ramach naszych własnych operacji. Dążenie to realizujemy poprzez poprawę efektywności energetycznej, wykorzystanie odnawialnych źródeł energii i zrównoważone praktyki łańcucha dostaw.

W 2024 r. przeprowadziliśmy pierwsze obliczenia śladu węglowego Grupy Komtur CEE w Zakresach 1, 2 oraz 3 zgodnie ze standardem The Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised Edition, 2004). Jako rok bazowy wybraliśmy rok 2024. Analiza obejmowała wszystkie spółki Grupy działające w Polsce, Czechach, Rumunii, Słowacji, na Węgrzech oraz w Bułgarii (granice kontroli operacyjnej).

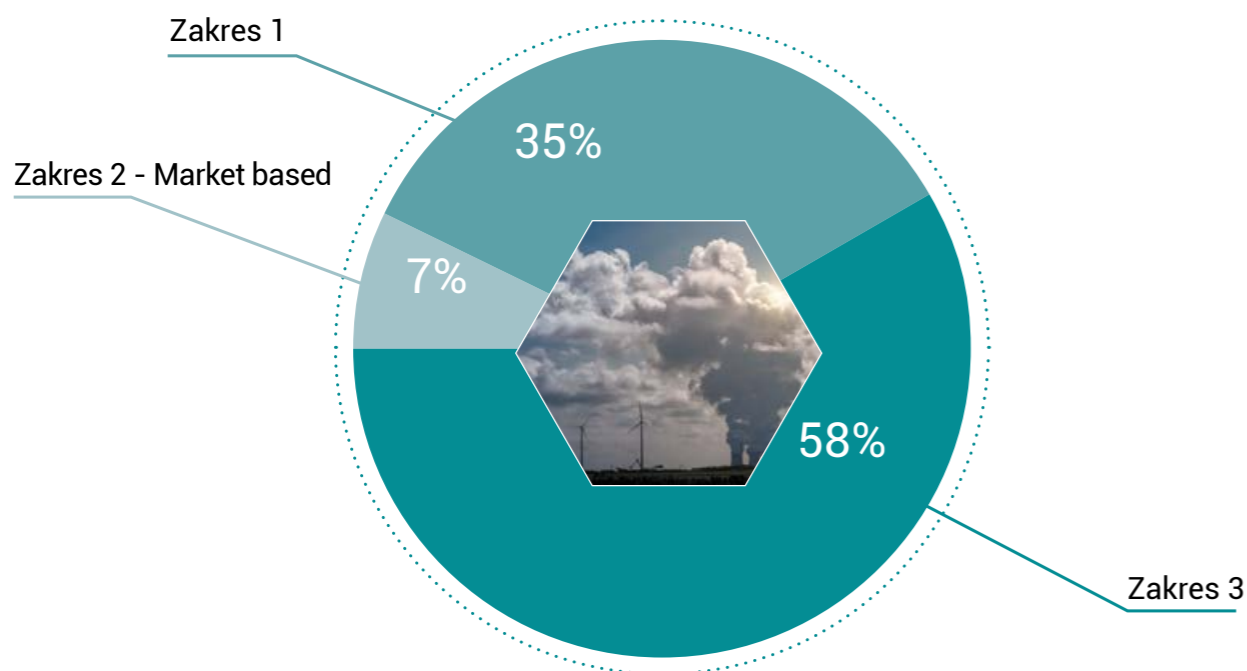
Do obliczeń za rok 2025 zastosowano wskaźniki emisji: DEFRA 2025 dla paliw, KOBiZE, AIB dla energii elektrycznej (supplier mix oraz residual mix), wskaźniki od dostawcy – jeśli były dostępne, wskaźniki od dostawcy ciepła dla energii cieplnej oraz EXIOBASE v3.8.2 i Ecoinvent 3.12 dla Zakresu 3.

Obliczenia emisji gazów cieplarnianych obejmują siedem gazów uwzględnionych w Protokole z Kioto: dwutlenek węgla (CO₂), metan (CH₄), podtlenek azotu (N₂O), wodorofluorowęglowodory (HFCs), perfluorowęglowodory (PFCs), heksafluorek siarki (SF₆), trifluorek azotu (NF₃).

Inwentaryzacja emisji GHG obejmowała jednostki wchodzące w skład skonsolidowanej grupy kapitałowej. Nie ma innych jednostek stowarzyszonych, wspólnych przedsięwzięć, nieskonsolidowanych jednostek zależnych (podmiotów inwestujących) oraz ustaleń umownych stanowiących wspólne ustalenia, które nie są realizowane za pośrednictwem KOMTUR.

Całkowita emisja gazów cieplarnianych w ujęciu market-based wyniosła 1 852,65 Mg CO₂ e, z czego 601,43 Mg CO₂ e stanowiły emisje bezpośrednie (Zakres 1), 135,95 Mg CO₂ e – emisje pośrednie związane ze zużyciem energii elektrycznej i ciepła (Zakres 2), natomiast największą część – 1 078,90 Mg CO₂ e – pozostałe emisje pośrednie w łańcuchu wartości (Zakres 3).

Udział emisji wg zakresów (Mg CO₂e) market-based



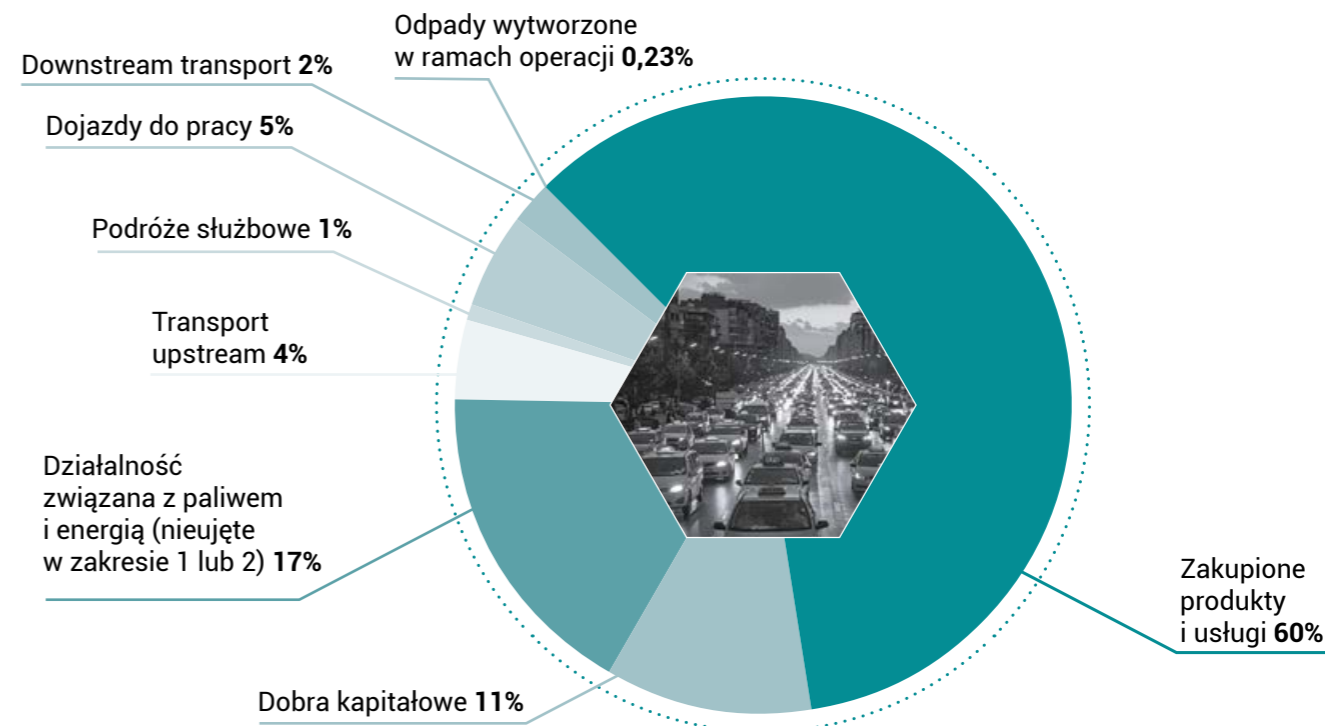
W ramach Zakresu 1 dominującym źródłem emisji była eksploatacja floty pojazdów służbowych, odpowiadająca za 601,43 Mg CO₂e, przy niewielkim udziale emisji z czynników chłodniczych. W Zakresie 2 emisje obliczone metodą location-based wyniosły 601,46 Mg CO₂e, a metodą market-based 135,95 Mg CO₂e.

Analiza emisyjności w Zakresie 3 wykazała, że kluczowym źródłem emisji były zakupione produkty i usługi

(z wyłączeniem produktów leczniczych, które są transportowane) (660,13 Mg CO₂e). Dobra kapitałowe odpowiadały za znacznie niższą emisję w porównaniu z poprzednim rokiem (120 Mg CO₂e), gdyż została zakończona duża inwestycja kapitałowa. Kolejne istotne kategorie to pozostałe emisje upstream związane z paliwami i energią (167,78 Mg CO₂e) oraz transport upstream w łańcuchu dostaw (45,02 Mg CO₂e).

Obliczenia śladu węglowego nie zostały poddane weryfikacji trzeciej strony.

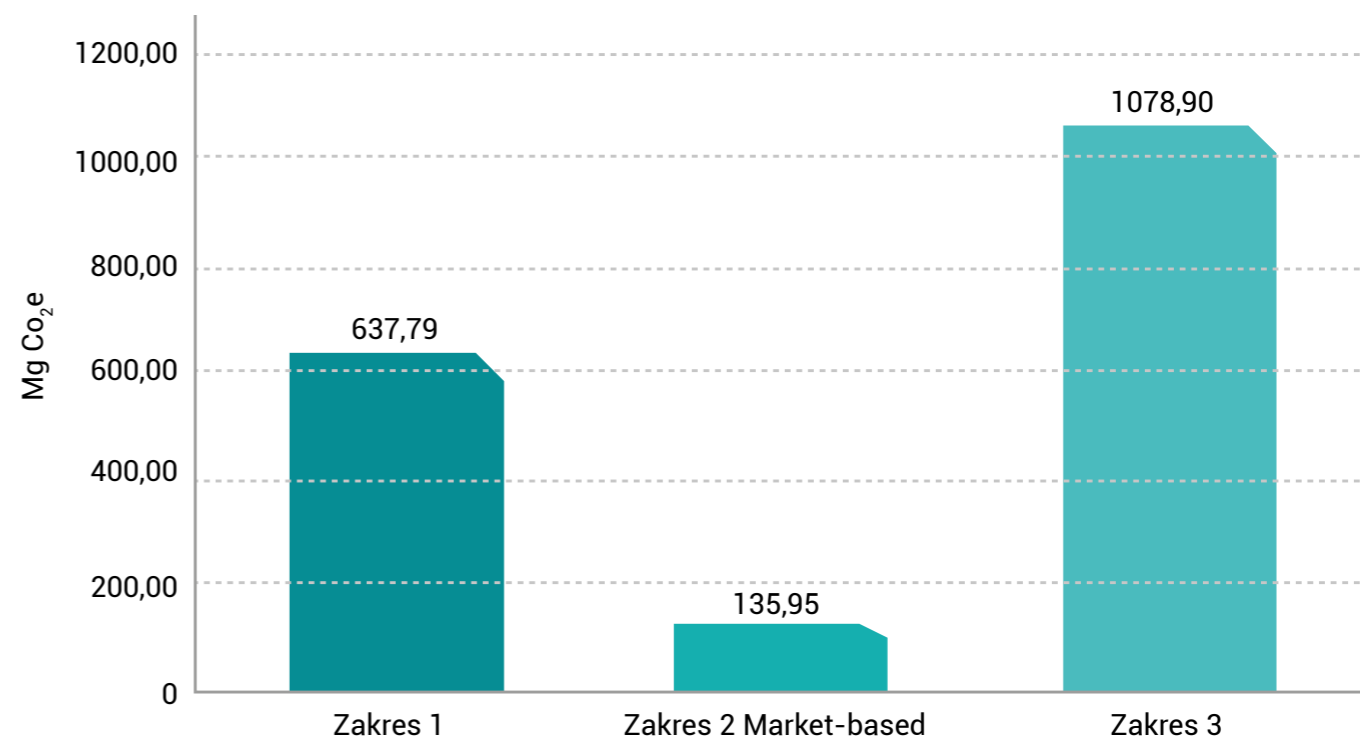
Struktura emisji zakres 3 (Mg CO₂e) Grupa Komtur Polska



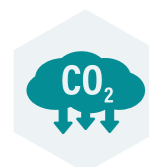
Dojazdy pracowników do pracy charakteryzowały się emisyjnością na poziomie 51,96 Mg CO₂e, podróże służbowe odpowiadały za emisję 6,30 Mg CO₂e, transport downstream 25,19 Mg CO₂e, natomiast emisje związane z zagospodarowaniem odpadów wyniosły 2,48 Mg CO₂e.

Łączne emisje w Zakresach 1 i 2 wyniosły 773,74 Mg CO₂e (market-based), a ich udział w całkowitym śladzie węglowym jest niższy w porównaniu z emisjami w Zakresie 3, które stanowią 58% całkowitej emisji GHG Grupy.

Emisje według zakresów GRUPA KOMTUR POLSKA market-based 2025



Plan dekarbonizacji



Wyniki obliczeń naszego śladu węglowego w zakresach 1, 2 i 3 stały się podstawą do opracowania planu dekarbonizacji, którego celem jest znacząca redukcja emisji gazów cieplarnianych w perspektywie do 2030 roku.

Cele dotyczące zmiany klimatu



Dla zakresów 1 i 2 Grupa przyjęła cel redukcji bezwzględnej emisji o **42% do roku 2030** w stosunku do poziomu bazowego z 2024 r. Cel ten jest zbieżny z poziomem ambicji dla scenariusza 1,5°C (Grupa analizuje możliwość walidacji celu w SBTi). W zakresie 3 planuje się działania ukierunkowane na ograniczanie emisji w kluczowych kategoriach, takich jak dobra inwestycyjne, dobra zakupione, transport oraz zużycie energii i paliw w całym łańcuchu wartości.



Naszym założeniem jest stopniowe wdrażanie działań w kluczowych obszarach działalności oraz ścisłe monitorowanie postępów. Rozwiązania te mają nie tylko ograniczać emisje, ale także wzmacniać odporność organizacji z uwzględnieniem przyszłych regulacji klimatycznych oraz wspierać innowacje w logistyce i infrastrukturze.

Zakresy 1 i 2 – główne planowane działania

01

Transformacja floty pojazdów – stopniowa wymiana samochodów z silnikami Diesla i benzynowymi na modele hybrydowe oraz elektryczne.

02

Optymalizacja logistyki – wykorzystanie planowania tras opartego na sztucznej inteligencji oraz rozwój centrów logistycznych w celu skrócenia dystansów transportowych.

03

Poprawa efektywności energetycznej – programy ekojazdy, elektryfikacja transportu ostatniego odcinka oraz ograniczenie ogrzewania opartego na paliwach kopalnych.

04

Zarządzanie czynnikami chłodniczymi – ciągłe monitorowanie, regularne wykrywanie wycieków, stosowanie czynników o niskim GWP oraz włączenie kryteriów efektywności chłodniczej do polityki zakupowej.

05

Przejście na odnawialne źródła energii – instalacja systemów fotowoltaicznych, zawieranie umów z dostawcami energii odnawialnej oraz osiągnięcie 100% zakupów energii elektrycznej ze źródeł OZE we wszystkich lokalizacjach do 2030 r. (poprzez zakup gwarancji pochodzenia, zielonych taryf).

Zakres 3 – główne planowane działania

01

Redukcja emisji w łańcuchu dostaw - wprowadzanie standardów niskoemisyjnych dla dostawców oraz stosowanie materiałów z recyklingu w opakowaniach.

02

Optymalizacja procesów pakowania i transportu – ograniczanie zbędnych opakowań, stosowanie opakowań zwrotnych, promowanie dostaw zbiorczych oraz wybór lżejszych materiałów.

03

Efektywne zakupy i inwestycje – preferowani dostawcy posiadający deklaracje środowiskowe produktów EPD, spełniający kryteria ESG, w tym stosowanie wskaźników emisji CO₂ na tonokilometr w usługach logistycznych.

04

Modernizacja infrastruktury – wymiana sprzętu na urządzenia o wysokiej efektywności energetycznej.

05

Zmiana polityki podróży służbowych – promowanie wideokonferencji oraz preferowanie kolei i transportu współdzielonego w podróżach krajowych i regionalnych.

	Informacje dotyczące przeszłości			Cele pośrednie i lata, których dotyczy cel		
	Rok bazowy 2024	2025	% 2025/2024	2030	2050	Roczny cel w % /rok bazowy
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1						
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1 brutto (tCO ₂ e)	597,14	601,43	7%	346	Cel nie został określony	-7%
Odsetek emisji gazów cieplarnianych zakresu 1 z regulowanych systemów handlu emisjami (%)	Komtur nie jest operatorem instalacji objętych systemem handlu uprawnieniami do emisji (EU ETS).					
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2						
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2 brutto według metody opartej na lokalizacji (tCO ₂ e)	407,63	601,46	48%	Nie dotyczy	Cel nie został określony	Nie dotyczy
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2 brutto według metody opartej na rynku (tCO ₂ e)	397,85	135,95	-66%	231	Cel nie został określony	-7%
Znaczące emisje gazów cieplarnianych zakresu 3						
Całkowite pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakresu 3) brutto (tCO ₂ e)	3234,77	1 078,90	-67%	Cel nie został określony	Cel nie został określony	Nie dotyczy
1 Zakupione towary i usługi	422,17	660,13	56%	Cel nie został określony	Cel nie został określony	Nie dotyczy
2 Dobra inwestycyjne	2 409,18	120,05	-95%	Cel nie został określony	Cel nie został określony	Nie dotyczy
3 Działalność związana z paliwem i energią (nieujęte w zakresie 1 lub 2)	215,92	167,78	-22%	Cel nie został określony	Cel nie został określony	Nie dotyczy
4 Transport i dystrybucja na wyższym szczeblu	69,49	45,02	-35%	Cel nie został określony	Cel nie został określony	Nie dotyczy

5 Odpady wytworzone w ramach operacji	5,49	2,48	-55%	Cel nie został określony	Cel nie został określony	Nie dotyczy
6 Podróże służbowe	35,57	6,30	-82%	Cel nie został określony	Cel nie został określony	Nie dotyczy
7 Dojazd pracowników do pracy	49,96	51,96	4%	Cel nie został określony	Cel nie został określony	Nie dotyczy
8 Aktywa wyższego szczebla będące przedmiotem leasingu	-	-	-	Cel nie został określony	Cel nie został określony	Nie dotyczy
9 Transport na niższym szczeblu	26,99	25,19	-7%	Cel nie został określony	Cel nie został określony	Nie dotyczy
10 Przetwarzanie sprzedanych produktów	-	-	-	Cel nie został określony	Cel nie został określony	Nie dotyczy
11 Wykorzystanie sprzedanych produktów	-	-	-	Cel nie został określony	Cel nie został określony	Nie dotyczy
12 Przetwarzanie sprzedanych produktów pod koniec przydatności do użycia	-	-	-	Cel nie został określony	Cel nie został określony	Nie dotyczy
13 Aktywa niższego szczebla będące przedmiotem leasingu	-	-	-	Cel nie został określony	Cel nie został określony	Nie dotyczy
14 Franczyzy	-	-	-	Cel nie został określony	Cel nie został określony	Nie dotyczy
15 Inwestycje	-	-	-	Cel nie został określony	Cel nie został określony	Nie dotyczy
Całkowite emisje gazów cieplarnianych						
Całkowite emisje gazów cieplarnianych (metoda oparta na lokalizacji) tCO ₂ e)	4 239,54	2 318,16	-45%	Cel nie został określony	Cel nie został określony	Nie dotyczy
Całkowite emisje gazów cieplarnianych (metoda oparta na rynku) tCO ₂ e)	4 229,76	1 852,65	-56%	Cel nie został określony	Cel nie został określony	Nie dotyczy

4.2 Wykorzystanie zasobów i gospodarka obiegu zamkniętego – zasoby wprowadzane i wychodzące z organizacji oraz odpady

W Grupie Komtur CEE zobowiązujemy się do minimalizowania naszego wpływu na środowisko poprzez optymalizację wykorzystania zasobów i wdrażanie zasad gospodarki o obiegu zamkniętym. Jako hurtownia farmaceutyczna zdajemy sobie sprawę z kluczowej roli, jaką odgrywa odpowiedzialne zarządzanie materiałami

i redukcja odpadów oraz zamykanie obiegu. Dlatego koncentrujemy się na zrównoważonym pozyskiwaniu surowców i wdrażaniu innowacyjnych inicjatyw w zakresie recyklingu, aby ograniczyć ilość odpadów i maksymalnie wydłużyć cykl życia cennych zasobów.

4.2.1 Istotne oddziaływania, ryzyka i szanse

E5 IRO-1, 11 a

Specyfikacja działania hurtowni farmaceutycznej powoduje, że Grupa ma do czynienia z zakupem, magazynowaniem i dystrybucją dużych ilości produktów medycznych, co wiąże się z generowaniem odpadów opakowaniowych. Nadmierne lub nienadające się do recyklingu materiały opakowaniowe zwiększają ilość odpadów składowanych na wysypiskach oraz zużycie zasobów. Nieefektywne wykorzystanie zasobów w magazynowaniu, logistyce i procesach przepakowywania prowadzi do zbędnego zużycia materiałów, zwiększając nasz ślad środowiskowy. Ponadto, istotnym aspektem strumienia naszych odpadów są także przeterminowane leki, których utylizacja musi być realizowana przez wyspecjalizowane podmioty.

Jednym z kluczowych ryzyk środowiskowych związanych z naszą działalnością jest możliwość generowania nadmiernych lub nienadających się do recyklingu odpadów w wyniku operacji przepakowywania. W przypadku braku odpowiedniego nimi zarządzania, mogą przyczyniać się do zanieczyszczenia środowiska i wzrostu ilości odpa-

dów, stojąc w sprzeczności z celami zrównoważonego rozwoju oraz wymaganiami regulacyjnymi. Brak wdrożenia bardziej ekologicznych rozwiązań opakowaniowych może również prowadzić do wzrostu kosztów, ryzyka reputacyjnego oraz utraty klientów kładących nacisk na zachowanie standardów środowiskowych.

Aby ograniczyć te ryzyka i zmniejszyć nasz wpływ na środowisko, aktywnie poszukujemy zrównoważonych alternatyw i podejmujemy inicjatywy mające na celu redukcję odpadów. Kluczowe możliwości obejmują wybór ekologicznych opcji opakowaniowych (np. z materiałów biodegradowalnych) oraz współpracę z partnerami branżowymi i zwiększanie świadomości interesariuszy pozwalające na odpowiedzialne zarządzanie odpadami i promowanie zasad gospodarki o obiegu zamkniętym.



4.2.2 Polityki, strategia i cele

E5-1, 14, AR 9 a
E5-3, 24 c, AR 17

W Grupie Komtur CEE wdrażamy zrównoważony system zarządzania odpadami, który minimalizuje wpływ na środowisko i zwiększa efektywność wykorzystania zasobów w naszych operacjach magazynowych i przepakowywania. Nasze podejście, opisane w Polityce Zarządzania Odpadami, opiera się na zapobieganiu powstawaniu odpadów, ich redukcji, ponownym wykorzystaniu i recyklingu, zapewniając odpowiedzialne zarządzanie materiałami na każdym etapie ich cyklu życia. Zrównoważone podejście do odpadów i ochrona zasobów są także ujęte w naszej Polityce Środowiskowej.

Zgodnie z naszą Strategią Zrównoważonego Rozwoju, do 2030 roku dążymy do zmniejszenia ilości odpadów

niebezpiecznych na pracownika o 10% oraz osiągnięcia 80% poziomu recyklingu odpadów ogólnych. Zobowiązujemy się również do uzyskania statusu firmy wolnej od składowania odpadów na wysypiskach, zapewniając, że mniej niż 1% odpadów trafi na składowiska. Wszystkie spółki zależne są zobowiązane do dostosowania się do tej polityki, przy jednoczesnym dostosowaniu strategii wdrożeniowych do lokalnych przepisów i infrastruktury. Dzięki ciągłemu doskonaleniu, transparentnemu raportowaniu i stosowaniu najlepszych praktyk dążymy do zwiększenia zrównoważonego rozwoju w dystrybucji farmaceutycznej i wspierania gospodarki o obiegu zamkniętym.

4.2.3 Działania

E5-2, 19, 20 d, f, AR 12a

Magazyn



Aby ograniczyć ilość odpadów u źródła, optymalizujemy procesy operacyjne, minimalizujemy zużycie surowców i eliminujemy materiały szkodliwe dla środowiska. Tam, gdzie to możliwe, poszukujemy możliwości ponownego wykorzystania materiałów w łańcuchu dostaw, a odpady nadające się do recyklingu, takie jak plastik i tektura, są ponownie wprowadzane do cyklu produkcyjnego. Składowanie na wysypiskach jest ostatecznością i dotyczy jedynie materiałów obojętnych, których nie można ponownie wykorzystać, poddać recyklingowi ani odzyskać. Ponadto, przeterminowane produkty farmaceutyczne są odpowiednio zabezpieczone i usuwane poprzez programy zwrotu do producenta lub dostarczane certyfikowanym firmom zajmującym się utylizacją, aby zapobiec skażeniu i zapewnić zgodność z przepisami. Skuteczne

zarządzanie odpadami wymaga odpowiednich mechanizmów wdrożeniowych. Wprowadziliśmy system segregacji odpadów u źródła, aby ułatwić ich recykling i bezpieczną utylizację. Współpracujemy z dostawcami w celu ograniczenia odpadów opakowaniowych i promowania wykorzystania materiałów nadających się do ponownego użytku. Regularne szkolenia podnoszą świadomość pracowników w zakresie najlepszych praktyk, a bieżący monitoring zapewnia zgodność z przepisami środowiskowymi i standardami branżowymi. Systematycznie śledzimy ilość generowanych odpadów i wyznaczamy konkretne cele dotyczące ich redukcji i recyklingu.

Wdrażamy rozwiązania z zakresu zrównoważonego rozwoju także np. poprzez ponowne wykorzystywanie pudeł transportowych. Zamiast inwestować w nowe opakowania termiczne, firma zdecydowała się na system wielokrotnego użytku, co przynosi liczne korzyści zarówno ekologiczne, jak i ekonomiczne.



Jednym z najważniejszych aspektów tego podejścia jest znaczące ograniczenie ilości odpadów. Wykorzystanie pudeł wielokrotnego użytku eliminuje konieczność ich częstej utylizacji i zmniejsza ilość odpadów wymagających składowania oraz przetwarzania. Dzięki temu systemowi przyczyniamy się do zmniejszenia globalnego problemu nadmiernej produkcji śmieci, zwłaszcza plastiku i papieru.

Kolejną istotną zaletą jest oszczędność surowców naturalnych. Produkcja jednorazowych opakowań wymaga dużej ilości materiałów, w tym tworzyw sztucznych i celulozy. Wielokrotne użycie pudeł transportowych zmniejsza zapotrzebowanie na nowe surowce, co przekłada się na mniejsze zużycie zasobów i ograniczenie negatywnego wpływu na środowisko.

Jednym z kluczowych czynników wpływających na redukcję śladu węglowego jest również obniżenie emisji gazów cieplarnianych. Proces produkcji nowych opakowań wiąże się z dużym zużyciem energii i emisją CO₂, zwłaszcza w przypadku plastiku. Ponowne wykorzystywanie pudeł transportowych w wielu cyklach znacząco zmniejsza łączną emisję tych gazów, ponieważ eliminuje

konieczność częstej produkcji i transportu nowych opakowań.

Dodatkowo, wielokrotne użycie pudeł przyczynia się do oszczędności energii. Produkcja materiałów opakowaniowych, zwłaszcza plastiku, wymaga dużych nakładów energetycznych. Wybierając rozwiązanie oparte na recyklingu i ponownym użyciu, Komtur Polska Sp. z o.o. ogranicza zużycie energii potrzebnej do wytworzenia i przetworzenia nowych opakowań, co dodatkowo wpływa na redukcję śladu węglowego.

Wdrażanie takiego systemu wymaga odpowiedniego zarządzania logistycznego, obejmującego m.in. kontrolę jakości pudeł w obiegu oraz procedury ich czyszczenia i przygotowania do ponownego użyciu. Pomimo tych wyzwań korzyści środowiskowe są nieocenione – zmniejszona ilość odpadów, oszczędność surowców, niższa emisja CO₂ i efektywniejsze wykorzystanie energii sprawiają, że nasz model biznesowy staje się bardziej zrównoważony. Dzięki takim inicjatywom firma nie tylko przyczynia się do ochrony środowiska, ale również promuje odpowiedzialne podejście do zarządzania łańcuchem dostaw.



W celu ograniczenia zużycia surowców oraz zmniejszenia emisji związanej z transportem, wprowadziliśmy zmianę w strukturze opakowań wykorzystywanych do wysyłki leków. Grubość kartonu, w którym produkty są transportowane, została zmniejszona z **5 do 3 warstw**. Dzięki tej zmianie, zmniejszyliśmy nie tylko zużycie materiałów, ale także obniżyliśmy masę przesyłek, co przekłada się na zmniejszenie emisji CO₂ związanej z transportem.

W 2025 r. elementem wspierającym gospodarkę obiegu zamkniętego w naszym magazynie stała się maszyna

tnąca, z pomocą której przerabiamy kartony zbiorcze, w których trafiają do nas produkty, na ekologiczny wypełniacz wysyłanych przez nas przesyłek. W obiegu zamkniętym funkcjonują także palety – zarówno drewniane, jak i z tworzyw sztucznych.

Kupując materiały i urządzenia niezbędne w naszych operacjach logistycznych także zwracamy uwagę na ich pochodzenie oraz ślad węglowy – przykładem jest np. folia opakowaniowa bez tekturowych rolek czy bezprądowe podajniki do papieru.

Wytwórnia



W naszej wytwórni funkcjonuje system wielokrotnego użytkowania odzieży roboczej przeznaczonej dla pracowników produkcji, obejmujący m.in. bawełniane fartuchy, czapki oraz kurtki. Rozwiązanie to zastępuje stosowanie jednorazowej odzieży ochronnej trwałymi elementami garderoby, które po użyciu poddawane są profesjonalnemu praniu, kontroli jakości oraz - w razie potrzeby - naprawie, a następnie ponownie wprowadzane do obiegu.

Wdrożony system przyczynia się do ograniczenia ilości odpadów tekstylnych oraz zmniejszenia zapotrzebowania na surowce i materiały jednorazowego użytku, przy jednoczesnym zachowaniu obowiązujących wymagań higienicznych i regulacyjnych właściwych dla branży farmaceutycznej. Działanie to stanowi przykład praktycznego zastosowania zasad gospodarki o obiegu zamkniętym poprzez wydłużanie cyklu życia produktów, zapobieganie powstawaniu odpadów u źródła oraz promowanie ponownego użycia i naprawy. Zastosowany model pozwala odejść od liniowego podejścia „wyprodukuj-użyj-wyrzucić” na rzecz bardziej efektywnego i odpowiedzialnego zarządzania zasobami.



Certyfikacja ISO 14001



ISO 14001 to uznany międzynarodowy standard systemów zarządzania środowiskowego, oferujący usystematyzowane ramy dla organizacji w zakresie skutecznego zarządzania ich zobowiązaniami środowiskowymi. Jego wdrożenie (w Komtur Polska Sp. z o.o. oraz Manat Sp. z o.o.) było jednym z celów naszej Grupy

na 2025 rok, ponieważ potwierdza nasze zaangażowanie w zrównoważony rozwój, zapewnia zgodność z wyma-

ganiami prawnymi i regulacyjnymi oraz zwiększa ogólną efektywność operacyjną. Standard ten pomógł nam w określeniu jasnej polityki środowiskowej z mierzalnymi celami, a także w systematycznej ocenie i minimalizowaniu wpływu naszych działań, produktów i usług na środowisko. Integracja ISO 14001 z naszymi operacjami biznesowymi pozwala nam nie tylko spełniać zobowiązania środowiskowe, ale także wzmacniać pozycję na rynku, budować zaufanie interesariuszy i przyczyniać się do długoterminowego zrównoważonego rozwoju.



Zasoby wprowadzane do naszej Grupy to zarówno produkty zakupione i wykorzystywane w działalności operacyjnej, jak i przeznaczone na odsprzedaż oraz materiały do świadczenia usług pakowania i wysyłki. Są to m.in. sprzęt IT, wyposażenie magazynowe, urządzenia magazynowo-logistyczne, a także produkty lecznicze i wyroby medyczne. Nabywamy także materiały opakowaniowe, w tym papier, tekturę i folię.

Masa poszczególnych grup materiałów może ulegać zmianom w kolejnych okresach sprawozdawczych z uwagi na zmienność struktury obsługiwanego asortymentu oraz zakresu świadczonych usług logistycznych. Dane za rok 2025 obejmują tylko Komtur Polska Sp. z o.o. Metodyka i zakres gromadzonych danych w tym obszarze będą doskonalone w kolejnych latach.



Zasoby wprowadzone do Komtur Polska Sp. z o.o. w 2025 r.

Pozycja	Jednostka	Wartość
Łączna waga produktów wprowadzonych do organizacji*	kg	401 478
Łączna waga materiałów technicznych wprowadzonych do organizacji**	kg	2 100
Wartość procentowa materiałów wykorzystanych wtórnice***	%	15

Zasoby wychodzące z organizacji związane z produktami i usługami



Zasoby opuszczające naszą organizację to produkty, które zakupiliśmy i które zostały dostarczone do naszych klientów. W portfolio produktów oferowanych przez naszą Grupę są zarówno leki, suplementy

diety, jak i wyroby medyczne. Podobnie jak w przypadku zasobów przychodzących, tutaj także pozyskane dane dotyczą wyłącznie spółki Komtur Polska. Planujemy zbieranie tego rodzaju danych w pozostałych spółkach z Grupy i raportujemy je w kolejnych latach.

Zasoby wprowadzone do Komtur Polska Sp. z o.o. w 2025 r.

Pozycja	Jednostka	Wartość
Łączna waga produktów wyprowadzonych z organizacji*	kg	349 037

*leki, suplementy i wyroby medyczne

**materiały opakowaniowe

***zbiorcze opakowania przetwarzane na wypełniacz/ powtórnie wykorzystane wypełniacze



Specyfika działalności Grupy powoduje, że gospodarka odpadami to jeden z istotnych aspektów wpływu naszej działalności na środowisko. Odpady powstają zarówno przy realizowanej działalności logistyczno-magazynowej, jak i w naszych biurach.

go przetworzenia produktów - leki i wyroby medyczne podlegają bowiem w całości utylizacji. Nie mają do nas zastosowania również wskaźniki dotyczące przewidywanego okresu użytkowania produktów, ich podatności na naprawy ani możliwości przetworzenia opakowań.

Każdy odpad, z wyjątkiem komunalnych, podlega ewidencji w systemie BDO. Prowadzony jest szczegółowy monitoring ilościowy według kodów odpadów, co umożliwia śledzenie postępów w redukcji ich ilości oraz zwiększaniu poziomu segregacji.

Odpady typu produkty lecznicze i materiały opakowaniowe (kartoniki, ulotki, itp.) są odbierane i utylizowane wyłącznie za pośrednictwem wyspecjalizowanej firmy, posiadającej odpowiednie kwalifikacje do tego rodzaju operacji. Materiały opakowaniowe są transportowane przez kwalifikowanego dostawcę usług gospodarki odpadami, ponieważ musimy mieć pewność, że zadrukowane materiały opakowaniowe nie trafią w niepowołane ręce, umożliwiając tworzenie nielegalnego łańcucha dostaw.

Ze względu na charakter prowadzonej działalności nie podajemy danych dotyczących możliwości ponowne-

Rodzaje wytwarzanych przez nas odpadów to:



• **Odpady komunalne** - odpady, które są związane z nieprzemysłową działalnością człowieka, a których charakter oraz skład jest podobny do odpadów wytwarzanych przez gospodarstwa domowe. Odpady powstające w biurach oraz pomieszczeniach socjalnych magazynów.

• **Odpady opakowaniowe** – papier oraz folia i tworzywa sztuczne, generowane w magazynach i przy przepakowywaniu. Odpady nadające się do recyklingu są zbierane w odpowiednich pojemnikach i przekazywane odbiorcy odpadów. Odpady powstające w magazynach.



• **Odpady medyczne** – są to leki i wyroby medyczne po upływie terminu ważności, uszkodzone lub wycofane z obrotu. Zgodnie z procedurą trafiają one do specjalnych pojemników, przekazywanych wyspecjalizowanym podmiotom do właściwej utylizacji.

• **Odpady pozostałe, w tym elektroodpady** – są to m.in. zużyty sprzęt komputerowy, telefoniczny, tonery, meble, sprzęt AGD, świetlówki i inne elementy wyposażenia. Te odpady są zbierane w wyznaczonych pojemnikach i przekazywane do właściwej utylizacji.

Odpady powstające w Grupie Komtur CEE i sposób utylizacji

Pozycja	Jednostka	Wartość
Łączna waga wygenerowanych odpadów	kg	20 561,60
Łączna waga odpadów, w przypadku których uniknięto unieszkodliwiania	kg	3 482,00
Odpady niebezpieczne		
- przygotowanie do ponownego użycia	kg	0,00
- recykling	kg	0,00
- inne procesy odzysku	kg	0,00
Odpady inne niż niebezpieczne		
- przygotowanie do ponownego użycia	kg	0,00
- recykling	kg	2 804,00
- inne procesy odzysku	kg	678,00
Całkowita ilość odpadów skierowanych do odzysku	kg	3 482,00
Odpady kierowane do unieszkodliwiania	kg	17 079,60
Odpady niebezpieczne		
- spalanie	kg	4 816,80
- składowanie	kg	0,00
- inne procesy unieszkodliwiania	kg	0,00
Odpady inne niż niebezpieczne		
- spalanie	kg	8 095,30
- składowanie	kg	4 167,50
- inne procesy unieszkodliwiania	kg	0,00
Całkowita ilość odpadów skierowanych do unieszkodliwiania	kg	17 079,60
Całkowita ilość odpadów promieniotwórczych	kg	0,00
Całkowita ilość odpadów niepoddanych recyklingowi	kg	17 757,60
Wartość procentowa odpadów niepoddanych recyklingowi	%	86

Edukacja ekologiczna



Stawiamy na podnoszenie świadomości ekologicznej naszych pracowników i angażujemy ich zarówno w wydarzenia edukacyjne, jak i kampanie wspierające zrównoważony rozwój.

Jednym z przykładów takich działań było świętowanie Światowego Dnia Recyklingu 18 marca 2025 r. poprzez konkurs fotograficzny „Recykling w działaniu”. Pracownicy zostali zaproszeni do dzielenia się zdjęciami swoich działań związanych z recyklingiem lub upcyklingiem w domu lub w pracy, pokazując sposoby na ograniczanie odpadów i ponowne wykorzystanie materiałów. Konkurs pokazał, że zrównoważony rozwój zaczyna się od indywidualnych działań, zbudował poczucie wspólnej odpowiedzialności oraz pozwolił nagrodzić najbardziej kreatywne zgłoszenia atrakcyjnymi nagrodami.

W kwietniu 2025 r. z okazji Dnia Ziemi zorganizowaliśmy webinar Zero Waste, podczas którego uczestnicy poznali praktyczne sposoby na ograniczenie ilości odpadów w codziennym życiu, zarówno w domu, jak i w pracy.

Pracownicy wzięli również udział w działaniach na rzecz bioróżnorodności, siejąc łąkę kwiatną w ogrodzie firmowym – dodatkowe źródło nektaru dla pszczoł zamieszkujących firmowe ule. Inicjatywa ta nie tylko wspierała te pożyteczne owady, ale także budowała poczucie wspólnoty i odpowiedzialności za środowisko. Do udziału w wydarzeniu zaprosiliśmy najmłodszych sąsiadów – dzieci z pobliskiego przedszkola, gdyż uwrażliwianie na kwestie ekologii warto zaczynać już od wczesnego dzieciństwa.

Aby promować zrównoważone sposoby dojazdu do pracy, we wrześniu 2025 r. zorganizowaliśmy akcję Dzień bez samochodu, podczas której pracownicy byli zachęceni do przyjazdu do biura bez użycia samochodów. Uczestnicy zostali nagrodzeni eko-gadżetami jako wyraz uznania za ich zaangażowanie w ograniczaniu śladu węglowego.

W październiku wspólnie z Fundacją „Uwolnij Złomka” przeprowadziliśmy zbiórkę elektrośmieci. Zebrany sprzęt, w tym stare laptopy, został przez fundację naprawiony i przekazany potrzebującym dzieciom, wspierając tym samym ideę gospodarki o obiegu zamkniętym oraz wyrównywanie szans edukacyjnych.



5. Obszar społeczny

5.1 Własne zasoby pracownicze oraz pracownicy w łańcuchu wartości

W Grupie Komtur CEE to ludzie są fundamentem wszystkich działań, a sukces firmy zależy nie tylko od jakości i niezawodności dostarczanych leków, ale przede wszystkim od zaangażowania, wiedzy i dobrostanu pracowników. To właśnie oni są siłą napędową innowacji, zapewniają niezawodność operacyjną i na co dzień realizują misję firmy, jaką jest sprawna i odpowiedzialna dystrybucja produktów ratujących życie.

Świadomi tego, że silny i zaangażowany zespół jest kluczowy dla naszego rozwoju i długoterminowego sukcesu,

inwestujemy w tworzenie wspierającego i inkluzywnego środowiska pracy. Priorytetem są dla nas bezpieczeństwo pracowników, obejmujące zarówno warunki pracy, jak i stabilność zatrudnienia oraz różnorodność, dzięki której budujemy kulturę, w której każdy członek zespołu czuje się doceniony i ma przestrzeń do rozwoju. Nieustannie udoskonalając nasze praktyki w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, wzmacniamy zdolność firmy do adaptacji w dynamicznie zmieniającej się branży oraz do skutecznego odpowiadania na potrzeby naszych partnerów, pracowników sektora ochrony zdrowia i pacjentów.



5.1.1 Istotne oddziaływania, ryzyka i szanse

S1. SMB-3, 14d, AR 44
S2. SBM-3, 11, AR 6 - 7

Nasi pracownicy odgrywają kluczową rolę w bezpiecznym przechowywaniu, obsłudze i dystrybucji produktów leczniczych i wyrobów medycznych. Wywierany wpływ na ich dobrostan jest dla nas priorytetem, dlatego podejmujemy aktywne działania na rzecz zapewnienia bezpiecznego i inkluzywnego środowiska pracy. Jednym z najważniejszych aspektów działalności firmy jest przestrzeganie rygorystycznych procedur bezpieczeństwa, które chronią zarówno pracowników Grupy Komtur CEE, jak i personel medyczny (pielęgniarki) w łańcuchu wartości, przed zagrożeniami związanymi z logistyką farmaceutyczną, takimi jak obsługa wrażliwych substancji, praca z urządzeniami magazynowymi czy zarządzanie magazynami wymagającymi kontroli temperatury.

Oprócz bezpieczeństwa fizycznego, równie istotnym oddziaływaniem jest stworzenie pozytywnej i wspierającej kultury organizacyjnej. Obejmuje to zapewnienie pracownikom dostępu do odpowiedniej opieki medycznej, utrzymanie sprawiedliwych struktur wynagrodzeń oraz eliminację nierówności płacowych, niezależnie od płci czy innych czynników. Wiemy, jak istotne dla dobrostanu pracowników są stabilność zatrudnienia i możliwość rozwoju zawodowego, dlatego oferujemy bezpieczne warunki pracy i równe szanse na rozwój. Nasze działania na rzecz różnorodności w miejscu pracy wspierają inkluzywność, budując środowisko, w którym każdy czuje się doceniony i szanowany.

Mimo tych wysiłków dostrzegamy obszary wymagające poprawy, zwłaszcza w zakresie szkoleń i rozwoju pracowników. Brak usystematyzowanych programów szkoleniowych może ograniczać rozwój zawodowy oraz obniżyć efektywność operacyjną. Dlatego niezbędne jest wdrożenie bardziej kompleksowego podejścia do ciągłego

kształcenia, które poprawi zarówno kompetencje pracowników, jak i ogólną efektywność organizacji.

Jednym z głównych ryzyk, z jakimi się mierzymy, jest brak zaangażowania pracowników w inicjatywy zrównoważonego rozwoju. Bez ich aktywnego udziału realizacja naszych celów w zakresie zrównoważonego rozwoju może być utrudniona. Brak świadomości, motywacji lub zrozumienia wpływu indywidualnych działań może hamować nasze wysiłki na rzecz ograniczenia śladu środowiskowego i poprawy efektywności wykorzystania zasobów.

Aby ograniczyć te ryzyka i zwiększyć rolę pracowników w realizacji strategii zrównoważonego rozwoju, zobowiązujemy się do rozszerzenia działań angażujących naszych pracowników. Wdrożenie usystematyzowanych programów szkoleniowych pozwoli wyposażić ich w wiedzę i narzędzia niezbędne do poprawy efektywności wykorzystania zasobów oraz ograniczenia odpadów. Włączając zagadnienia związane ze zrównoważonym rozwojem do programów doskonalenia zawodowego, możemy kształtować kulturę odpowiedzialności ekologicznej i wzmacniać zaangażowanie pracowników w realizację naszych celów środowiskowych.

Doskonalenie polityk dotyczących zdrowia, bezpieczeństwa, różnorodności oraz sprawiedliwego wynagradzania pozytywnie wpłynie na satysfakcję i lojalność pracowników. Ciągła poprawa warunków pracy, promowanie kultury inkluzywnej i zapewnienie jasnych ścieżek rozwoju zawodowego przyczynią się do budowy zaangażowanego zespołu, wspierającego zarówno sukces operacyjny, jak i długoterminowe cele zrównoważonego rozwoju.

Grupa Komtur CEE zobowiązuje się do tworzenia sprawiedliwego, inkluzywnego i bezpiecznego środowiska pracy dla wszystkich pracowników. Nasze polityki dotyczące zatrudnienia są zgodne zarówno z wymogami prawnymi, jak i szerszą strategią zrównoważonego rozwoju. Zgodnie z przepisami prawa pracy, nasz Regulamin Pracy określa jasne zasady dotyczące praw i obowiązków pracowników, czasu pracy, uprawnień do urlopu oraz środków dyscyplinarnych, podczas gdy Regulamin Wynagrodzenia definiuje ustrukturyzowane i przejrzyste podejście do wynagrodzeń, zapewniając sprawiedliwe i równe praktyki płacowe, które odzwierciedlają standardy branżowe i wkład pracowników.

Poza zgodnością z regulacjami prawnymi aktywnie wspieramy różnorodność, równość i inkluzywność poprzez wdrażanie odpowiednich polityk. Nasza Polityka DEI promuje równe szanse dla wszystkich pracowników, eliminując uprzedzenia w procesach rekrutacji, awansów i codziennego funkcjonowania firmy, tak aby każda zatrudniona u nas osoba czuła się doceniona i miała dostęp do możliwości rozwoju zawodowego oraz przywództwa. Uzupełnieniem tego jest Polityka Inkluzywnej Komunikacji, która zapewnia, że wszystkie komunikaty wewnętrzne i zewnętrzne są tworzone z szacunkiem i są wolne od dyskryminującego języka, co wspiera kulturę otwartego i równego dialogu w całej organizacji. Ponadto nasza Polityka BHP określa środki mające na celu zapewnienie bezpiecznego środowiska pracy, obejmujące procedury oceny ryzyka, gotowość na sytuacje awaryjne i inicjatywy

z zakresu zdrowia zawodowego, przy jednoczesnym ciągłym monitorowaniu standardów bezpieczeństwa w celu zapobiegania wypadkom i promowania ogólnego dobrostanu pracowników.

Aby osiągnąć znaczące postępy w zakresie równości płci i różnorodności, wyznaczyliśmy ambitne cele zrównoważonego rozwoju. Do 2027 r. chcemy osiągnąć wskaźnik 50% reprezentacji kobiet na stanowiskach menadżerskich, a do 2030 r. planujemy osiągnąć poziom 5% nowych pracowników w wieku 55+ oraz 3% osób z niepełnosprawnościami. Te cele odzwierciedlają nasze zaangażowanie w promowanie różnorodności płci i zapewnienie równych szans na rozwój zawodowy. Aby wspierać te założenia, aktywnie wdrażamy programy wsparcia dla liderów oraz sprawiedliwe praktyki rekrutacyjne, wzmacniając nasze dążenie do tworzenia środowiska pracy, które jest inkluzywne i zapewnia długoterminowy sukces biznesowy.

Zgodnie z przyjętą strategią Zrównoważonego Rozwoju, firma szczególną uwagę poświęca pracownikom w łańcuchu wartości, dążąc do utrzymania wysokich standardów ich zdrowia i bezpieczeństwa pracy. Kluczowym założeniem jest zapewnienie bezpiecznych warunków wykonywania zadań oraz wzmacnianie kultury prewencji poprzez stosowanie spójnych protokołów bezpieczeństwa. Spółka stawia sobie za cel coroczny wzrost wskaźnika satysfakcji pracowników w łańcuchu wartości o 5% oraz utrzymanie poziomu zerowej liczby wypadków.

S1-14, 88 a, c, AR 80, AR 89 – 91, S1-4, AR 33 b

BHP (własne zasoby pracownicze oraz pracownicy w łańcuchu wartości)

Oprócz realizacji ustawowych obowiązków pracodawcy wynikających z art. 207 KP, w zakresie zapewnienia właściwych warunków do wykonywania pracy, szkoleń oraz dostarczania środków ochrony osobistej, nasi pracownicy mają możliwość wzięcia udziału w szkoleniach z pierwszej pomocy, które odbywają się dwa razy w roku. W 2025 r. w szkoleniach udział wzięło 76 osób.

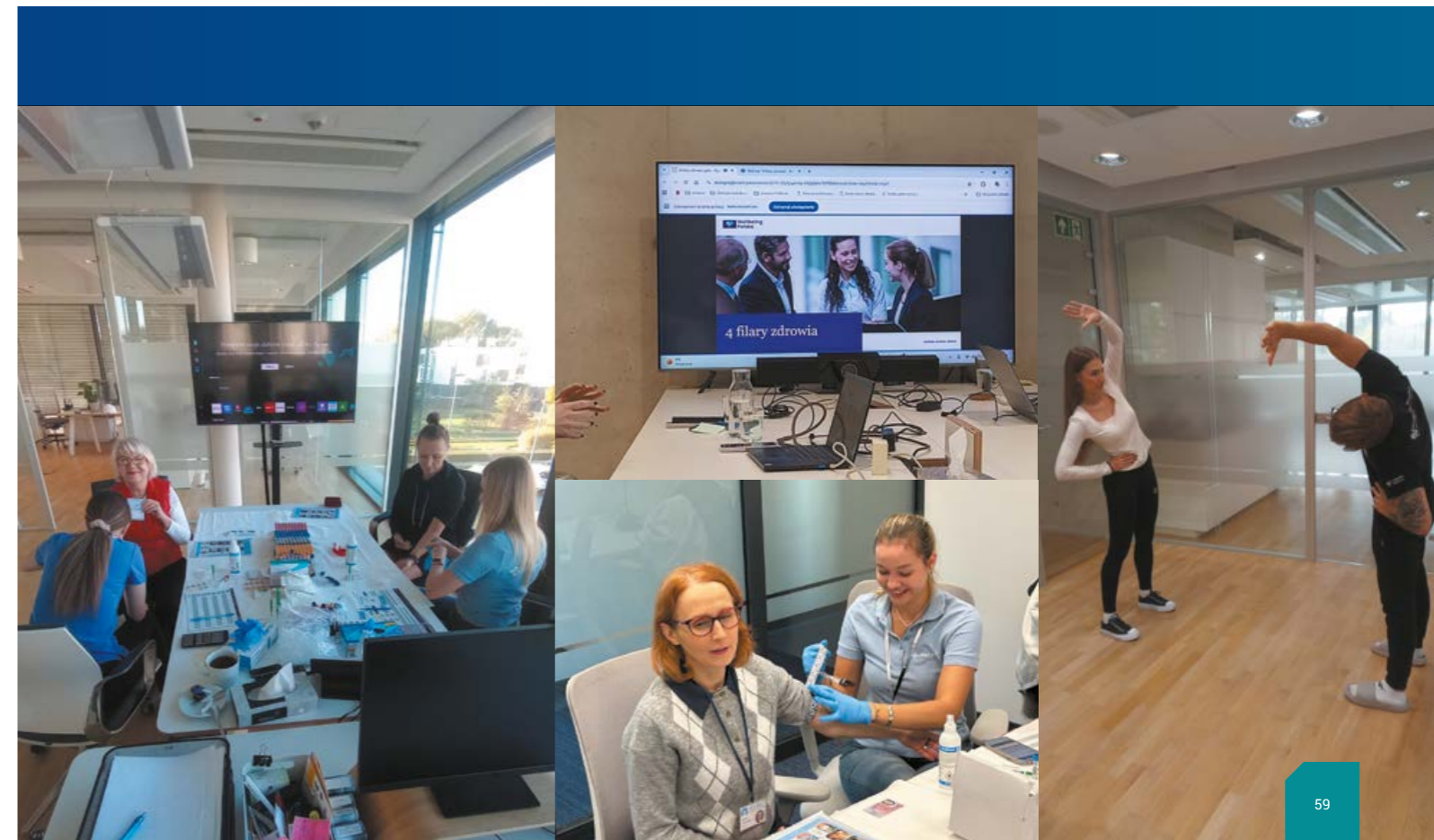
W październiku 2025 r. zorganizowaliśmy dla naszych pracowników Tydzień Zdrowia, w trakcie którego codziennie odbywały się wydarzenia związane z edukacją prozdrowotną oraz ochroną zdrowia. Pracownicy mieli możliwość

udziału w webinarze pt. „Cztery filary zdrowia”, który poruszał zagadnienie kompleksowej dbałości o własny dobrostan, zarówno w obszarze diety, aktywności fizycznej, jak i regeneracji czy równowagi psychicznej. Kolejne aktywności obejmowały m.in. akcję zorganizowaną we współpracy z organizacją UPacjenta, która przeprowadziła profilaktyczne badania nowotworowe dla kobiet i mężczyzn. Osoby chętne mogły także skorzystać ze szczepień, porady ergonomisty w zakresie właściwej aranżacji stanowisk pracy czy porady dietetyka.

W sumie w aktywności

**w ramach Tygodnia Zdrowia
zaangażowało się
71%
naszej załogi.**

Do 2027 r. chcemy osiągnąć wskaźnik

50% reprezentacji kobietna stanowiskach menadżerskich,
a do 2030 r. planujemy osiągnąć**poziom 5% nowych
pracowników w wieku 55+**oraz **3% osób z niepełnosprawnościami.**

Liczba wypadków wśród pracowników i osób niebędących pracownikami w Grupie Komtur CEE w 2025 r.

Rodzaj wypadku	Liczba wypadków pracowników
Wypadek lekki	0
Wypadek ciężki	0
Wypadek śmiertelny	1
Wypadek zbiorowy	0
Wypadki ogółem	1

Rodzaj wypadku	Liczba wypadków osób niebędących pracownikami
Wypadek lekki	0
Wypadek ciężki	0
Wypadek śmiertelny	0
Wypadek zbiorowy	0
Wypadki ogółem	0

Definicje wypadków:
 śmiertelny – wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku,
 ciężki – wypadek, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwałe, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała,
 zbiorowy – wypadek, któremu w wyniku tego samego zdarzenia uległy co najmniej dwie osoby,
 lekki - uszczerbek na zdrowiu, w wyniku którego pracownik doznał urazu i był niezdolny do pracy przez okres dłuższy niż 3 dni kalendarzowe.

W następstwie tragicznego wypadku śmiertelnego z udziałem pracownika firmy Manat Sp. z o.o. - kierowcy - Grupa podjęła szereg działań naprawczych i prewencyjnych, traktując bezpieczeństwo oraz dobrostan pracowników jako absolutny priorytet. Niezwłocznie przeprowadzono szczegółowe dochodzenie wewnętrzne we współpracy z właściwymi organami, którego celem było rzetelne ustalenie przyczyn zdarzenia oraz identyfikacja obszarów wymagających wzmocnienia w systemie zarządzania bezpieczeństwem.

Równolegle objęto kompleksowym wsparciem rodzinę zmarłego pracownika, zapewniając pomoc organizacyjną, finansową oraz psychologiczną. Szczególną troską

otoczono również współpracowników, umożliwiając im poradzenie sobie z konsekwencjami emocjonalnymi zdarzenia.

W celu ograniczenia ryzyka wystąpienia podobnych zdarzeń w przyszłości wdrożono dodatkowe, obowiązkowe szkolenia dla kierowców z zakresu bezpiecznej jazdy. Program szkoleń obejmował m.in. praktyczne ćwiczenia z hamowania awaryjnego, wychodzenia z poślizgu oraz reagowania w sytuacjach kryzysowych na drodze. Podjęte działania stanowią element długofalowego podejścia Grupy do budowania kultury bezpieczeństwa oraz odpowiedzialności w obszarze ESG.

Inne dane z obszaru BHP dotyczące pracowników w Grupie Komtur CEE w 2025 r.

	Dane za 2025 r.
Wskaźnik wypadków przy pracy*	7,57
Liczba dni niezdolności do pracy spowodowana wypadkami przy pracy i (lub) złym stanem zdrowia w wyniku pracy	0

* wskaźnik wyliczony: liczba wypadków/ liczba pracowników *1000

Względem pracowników w łańcuchu wartości (pielęgniarki współpracujące z Komtur Care przy realizacji programów pacjenckich) firma planuje od 2026 r. zapewnienie ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków,

a także objęcie ich szkoleniami BHP. Chce także realizować coroczne badania satysfakcji, pozwalające identyfikować obszary do dalszej poprawy.



Certyfikacja ISO 45001

S1-6, 50 c, AR 59; S1-11, AR 75



Zdrowie, bezpieczeństwo i dobrostan naszych pracowników, kontrahentów oraz interesariuszy mają dla nas duże znaczenie, dlatego aby podkreślić nasze zaangażowanie w tworzenie bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy wdrożyliśmy normę ISO 45001 – międzynarodowy, uznany standard systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (BHP). Norma ta obejmuje działania, procesy i obiekty znajdujące się pod naszą kontrolą operacyjną w spółkach Komtur Polska Sp. z o.o., Komtur Care Sp. z o.o. oraz Manat Sp. z o.o. i zapewnia ustrukturyzowane podejście do identyfikacji, oceny i ograniczania ryzyka związanego z bezpieczeństwem i higieną pracy. Przyjęcie ISO 45001

umożliwia nam proaktywne wykrywanie i redukcję zagrożeń, zapewnienie zgodności z przepisami dotyczącymi BHP, angażowanie pracowników na wszystkich szczeblach w proces podejmowania decyzji w zakresie bezpieczeństwa, poprawę efektywności operacyjnej poprzez minimalizowanie zakłóceń spowodowanych wypadkami lub absencją zdrowotną oraz wzmacnianie naszej reputacji jako odpowiedzialnego pracodawcy i partnera biznesowego. Integrując ISO 45001 z naszym podejściem do zrównoważonego rozwoju, zapewniamy, że bezpieczeństwo i higiena pracy nie są odrębną inicjatywą, lecz integralną częścią naszej długoterminowej strategii, co odzwierciedla nasze przekonanie, że ochrona ludzi jest nierozdzielnie związana z osiągnięciem zrównoważonego wzrostu.



Bezpieczeństwo zatrudnienia

S1-6, 50 c, AR 59



W ramach obecnie funkcjonującego modelu zatrudnienia pracownikom oferowana jest najpierw trzymiesięczna umowa na okres próbny, następnie umowa roczna, a dopiero po jej zakończeniu – umowa na czas nieokreślony. Zauważono, że taki system może być postrze-

gany jako ograniczający stabilność zatrudnienia. Grupa nie dysponuje obecnie odrębnym rozwiązaniem, które bezpośrednio odpowiadałoby na ten problem, jednak spółki Grupy prowadzą transparentną komunikację, aby już na etapie rekrutacji jasno przekazywać charakter i warunki oferowanego zatrudnienia. Wszyscy pracownicy są objęci ochroną socjalną w ramach ZUS.

Liczba pracowników w Grupie Komtur CEE, którzy odeszli z Grupy w 2025 r. oraz wskaźnik rotacji

Liczba pracowników, którzy odeszli z Grupy	13
Wskaźnik rotacji*	9,85%

* wskaźnik rotacji liczony liczbą zwolnionych/ średnią liczbę pracowników w roku *100%

ATMOSFERA PRACY I WZAJEMNA WSPÓŁPRACA NALEŻĄ DO NAJWIĘKSZYCH ATUTÓW ORGANIZACJI.

S1-2, 27, a, b, AR 19, AR 21, AR 23 - 24

Dialog społeczny



Dialog społeczny stanowi ważny element naszego zarządzania kapitałem ludzkim i wspiera identyfikację istotnych tematów społecznych z perspektywy pracowników. Jednym z kluczowych narzędzi tego dialogu było przeprowadzone w 2025 roku ba-

danie satysfakcji pracowników*, obejmujące zagadnienia związane z warunkami pracy, relacjami, komunikacją, rozwojem zawodowym oraz systemami motywacyjnymi. W badaniu wzięło udział **67% pracowników**, co wskazuje na dość wysoki poziom partycypacji oraz zaangażowania w proces konsultacji wewnętrznych.

Wyniki badania potwierdzają, że **relacje między pracownikami i codzienna współpraca** to jedne z najmocniejszych stron organizacji. Około **80% respondentów** pozytywnie oceniło relacje w zespołach, wzajemny szacunek oraz dostępność wsparcia ze strony współpracowników i przełożonych. Pracownicy wskazują na otwartość organizacji na zgłaszanie pomysłów oraz brak nadmiernego mikrozarządzania, co sprzyja budowaniu poczucia wpływu i odpowiedzialności. Jednocześnie niski udział odpowiedzi negatywnych (**ok. 5%**) wskazuje, że potencjalne napięcia mają charakter ograniczony i nie wpływają systemowo na relacje pracownicze.

Warunki pracy zostały ocenione pozytywnie przez około **65% pracowników**, w szczególności w zakresie stabilności zatrudnienia, przestrzegania prawa pracy oraz równowagi między życiem zawodowym i prywatnym. Istotnym elementem dialogu społecznego są również sygnały dotyczące obszarów wymagających usprawnień - około **15% respondentów** wskazało na wyzwania związane z warunkami technicznymi pracy oraz infrastrukturą IT. Informacje te stanowią podstawę do dalszych działań doskonalących środowisko pracy.

Badanie ujawniło, że **komunikacja wewnętrzna** jest jednym z kluczowych tematów istotnych z perspektywy pracowników. Jedynie około **40% respondentów** oceniło ją pozytywnie, podczas gdy **45% odpowiedzi miało charakter negatywny**. Pracownicy sygnalizowali potrzebę bardziej regularnego

i przejrzystego informowania o decyzjach, kierunkach rozwoju firmy oraz celach poszczególnych obszarów. Wyniki te wskazują na konieczność dalszego wzmacniania dialogu wewnętrznego jako elementu budowania zaufania i spójności organizacyjnej.

W obszarze **rozwoju zawodowego i awansu** około **50% pracowników** pozytywnie ocenia dostępne możliwości zdobywania wiedzy i doświadczenia, szczególnie poprzez udział w różnorodnych projektach. Jednocześnie **35% odpowiedzi negatywnych** wskazuje na potrzebę zwiększenia transparentności ścieżek kariery, zasad awansów oraz dostępu do szkoleń. Z perspektywy zrównoważonego rozwoju, obszar ten został zidentyfikowany jako istotny temat wymagający dalszego dialogu i rozwoju systemowych rozwiązań także w badaniu podwójnej istotności.

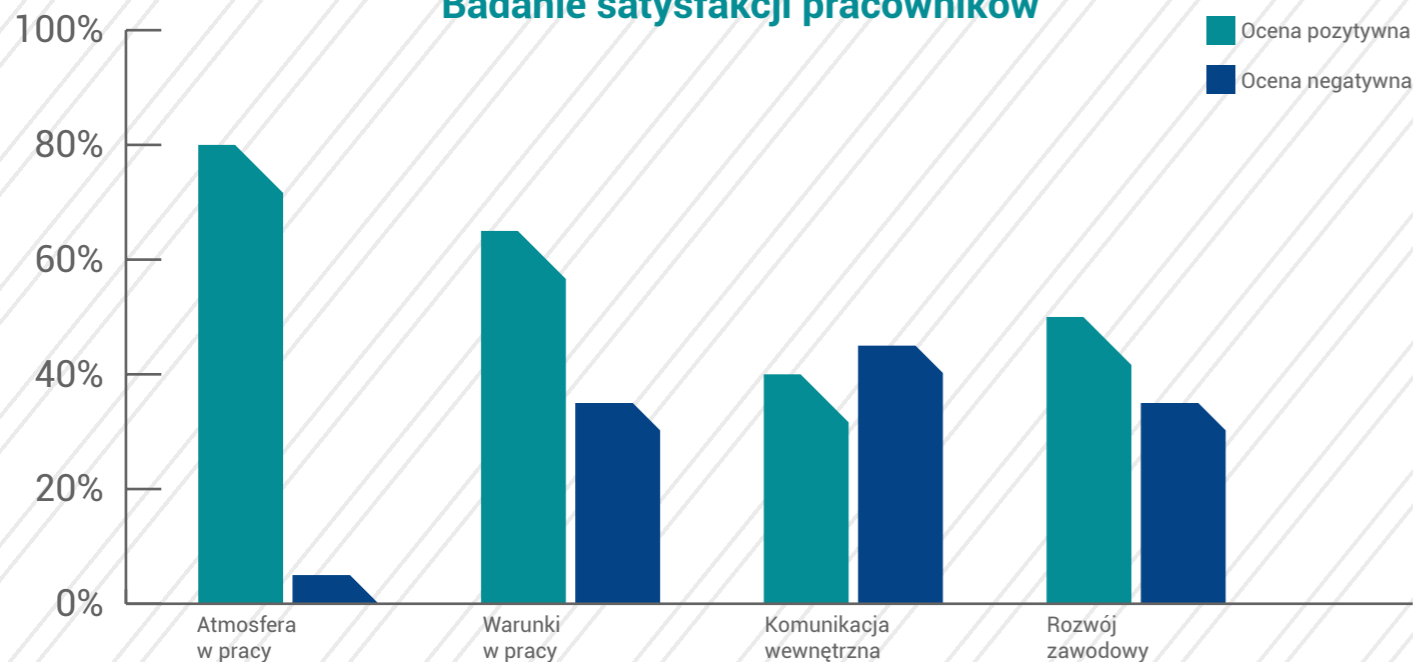
Relacje z **bezpośrednimi przełożonymi** zostały ocenione dobrze przez około **70% respondentów**, co potwierdza, że w wielu zespołach dialog na linii pracownik - menadżer funkcjonuje prawidłowo. Jednocześnie sygnały dotyczące niespójności w zakresie feedbacku i kompetencji menadżerskich wskazują na potrzebę dalszego wzmacniania standardów zarządzania i rozwoju kadry kierowniczej.

Najistotniejsze wyzwania zidentyfikowane w ramach dialogu społecznego dotyczą **wynagrodzeń i systemu premiowego**. W obszarze wynagrodzeń **60% odpowiedzi miało charakter negatywny**, natomiast w przypadku systemu premiowego **50% respondentów** wskazało na brak przejrzystości i spójności zasad. Wyniki te jednoznacznie wskazują na znaczenie dalszego dialogu z pracownikami w zakresie polityki wynagrodzeń oraz sprawiedliwości i transparentności systemów motywacyjnych.

Pomimo wskazanych wyzwań, **około 60% pracowników deklaruje gotowość polecenia Komtur jako pracodawcy**, co świadczy o relatywnie wysokim poziomie zaufania do organizacji. Rekomendacje te są jednak w części warunkowe i zależne od dalszych działań w obszarach komunikacji, rozwoju oraz wynagrodzeń.

* dotyczy spółek Komtur Polska Sp. z o.o., Komtur Care Sp. z o.o., Komtur Investments Polska Sp. z o.o.

Badanie satysfakcji pracowników



S2-2, 22, a, AR 20

W ramach zaangażowania Grupy Komtur w dialog społeczny oraz dbałość o dobrostan pracowników, przeprowadziliśmy ankietę satysfakcji wśród pielęgniarek – naszych pracowników w łańcuchu wartości. Celem badania była ocena stopnia zrozumienia oczekiwań wobec stanowiska pracy, adekwatności dostępnych zasobów, zgodności powierzonych obowiązków z kwalifikacjami oraz ogólnego poziomu wsparcia i zadowolenia z pracy.

Ankieta obejmowała kluczowe obszary, takie jak: jasność celów i zadań indywidualnych, zrozumienie oczekiwań firmy, dopasowanie powierzonych obowiązków do doświadczenia zawodowego, a także dostęp do nie-

zbędnych narzędzi i środków pracy. Uczestnicy badania oceniali również, czy posiadają wystarczającą wiedzę na temat standardów opieki nad pacjentami z nadciśnieniem tętniczym płucnym.

Kolejne pytania dotyczyły ogólnego poziomu satysfakcji z pracy, dostępności wsparcia (w tym technicznego, kadrowo-płacowego) oraz świadomości, do kogo można się zwrócić w przypadku napotkania problemu. Na końcu respondenci mogli wskazać obszary współpracy, które ich zdaniem wymagają poprawy.

Wyniki ankiety posłużyły do usprawnienia wewnętrznych procesów oraz zapewnienia środowiska pracy odpowiadającego potrzebom i oczekiwaniom naszych specjalistów w zakresie opieki zdrowotnej.

Od P. M. do Edukaterek.

Szanowne Panie, wszystkim Paniom, które już wypełniły "ankietę satysfakcji" serdecznie dziękujemy! Paniom, które tego jeszcze nie zrobiły chcielibyśmy przypomnieć o możliwości wypełnienia "ankiety satysfakcji" współpracy z firmą Komtur. Link do ankiety znajdą Panie w wiadomości mailowej z dnia 16.04.2025 lub wystarczy przekopiować i wkleić do przeglądarki tą treść:
<https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=7Lg7Extw4UK32dLvaLcSMvEDSyCsAKIPibBOvshwrv9UMFc2VIFXVVNIWFdYwVpVQ1dKNFI2RFFBMS4u&route=shorturl> Ankieta dostępna będzie do 5 maja.

Zamknij

Różnorodność



W Grupie Komtur CEE dążymy do tworzenia różnorodnego, sprawiedliwego i inkluzywnego środowiska pracy, w którym każdy pracownik czuje się doceniony i szanowany. W ramach działań na rzecz wzmocnienia różnorodności w organizacji podjęliśmy szereg istotnych kroków mających na celu włączenie zasad inkluzywności do naszej kultury korporacyjnej. Przystępując w 2025 r. do Karty Różnorodności, publicznie potwierdziliśmy nasze zaangażowanie w promowanie różnorodności i stosowanie praktyk włączających na wszystkich poziomach organizacji. Ponadto wdrożyliśmy Politykę Różnorodności (DEI), która zapewnia równe traktowanie, sprawiedliwe szanse oraz brak dyskryminacji we wszystkich obszarach działalności. Uzupełnieniem tych działań jest Polityka Komunikacji Inkluzywnej, określająca zasady otwartej i dostępnej komunikacji, dzięki której każdy głos może zostać usłyszany.

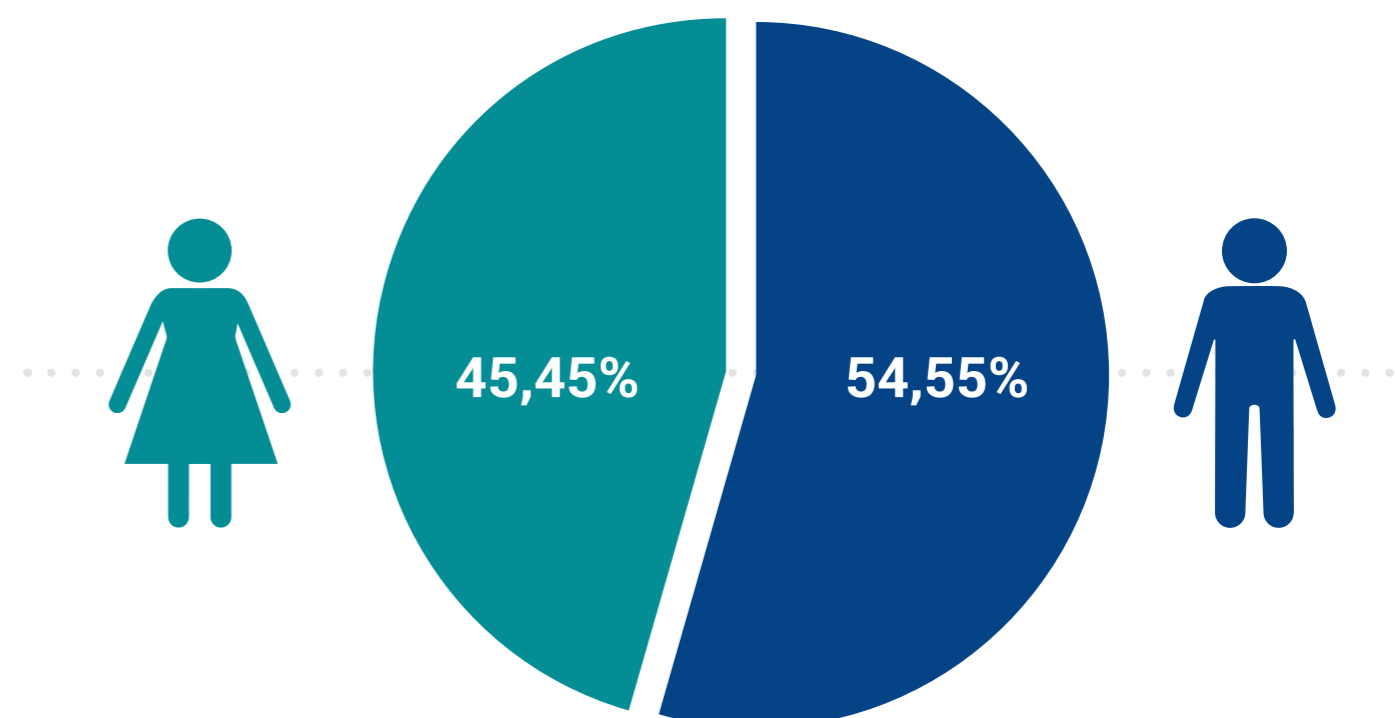
S1-1, 24 a, AR 17 c, S1-6, 50 a, b, d i
S1-7, 55 a, S1 - 9, 66 b, S1 - 17, 103 a, AR 103 - 106

Świadomi kluczowej roli edukacji w kształtowaniu kultury inkluzywności, w 2025 r. zorganizowaliśmy specjalny webinar poświęcony zagadnieniom związanym z różnorodnością. Skoncentrowaliśmy się na zagadnieniach nieświadomych uprzedzeń, kompetencji międzykulturowych i inkluzywnego przywództwa, dostarczając naszym pracownikom wiedzy i narzędzi niezbędnych do budowania bardziej otwartego i wspierającego środowiska pracy. Włączyliśmy się także w oficjalne obchody Miesiąca Różnorodności poprzez udział w webinarach dotyczących w 2025 r. kwestii bezpieczeństwa psychologicznego w miejscu pracy.

Dzięki tym inicjatywom tworzymy organizację, w której różnorodność jest wartością, a każdy pracownik ma możliwość rozwoju. Nasze zaangażowanie w umacnianie zasad różnorodności, równości i integracji pozostaje kluczowym elementem strategii zrównoważonego rozwoju, gdyż nieustannie dążymy do budowania miejsca pracy opartego na szacunku, otwartości i równych szansach dla wszystkich.

Liczba pracowników w Grupie Komtur CEE w podziale na płeć w 2025 r.

Płeć	Liczba pracowników
Kobiety	60
Mężczyźni	72
Inna płeć	0
Nieujawniono	0
Ogółem	132



Liczba osób niebędących pracownikami w Grupie Komtur CEE w podziale na płeć w 2025.

Płeć	Liczba osób niebędących pracownikami
Kobiety	5
Mężczyźni	8
Inna płeć	0
Nieujawniono	0
Ogółem	13

Liczba pracowników w Grupie Komtur CEE w podziale na kraj zatrudnienia w 2025 r.

Kraj	Liczba pracowników
Polska	114
Czechy	2
Słowacja	1
Węgry	5
Bułgaria	3
Rumunia	7
Ogółem	132

Liczba pracowników w Grupie Komtur CEE w podziale na rodzaj umowy, wymiar czasu pracy i płeć w 2025 r.

	Kobiety	Mężczyźni	Inna płeć	Nieujawniono	Ogółem
Liczba pracowników (ogółem)	60	72	0	0	132
Liczba pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony (liczba całkowita)	45	44	0	0	89
Liczba pracowników zatrudnionych na czas określony (liczba całkowita)	25	18	0	0	43
Liczba pracowników, którym nie gwarantuje się godzin pracy (liczba całkowita)	0	0	0	0	0
Liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy (liczba całkowita)	60	71	0	0	131
Liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (liczba całkowita)	0	1	0	0	1

Liczba pracowników w Grupie Komtur CEE w podziale na rodzaj umowy, wymiar czasu pracy i kraj zatrudnienia w 2025 r.

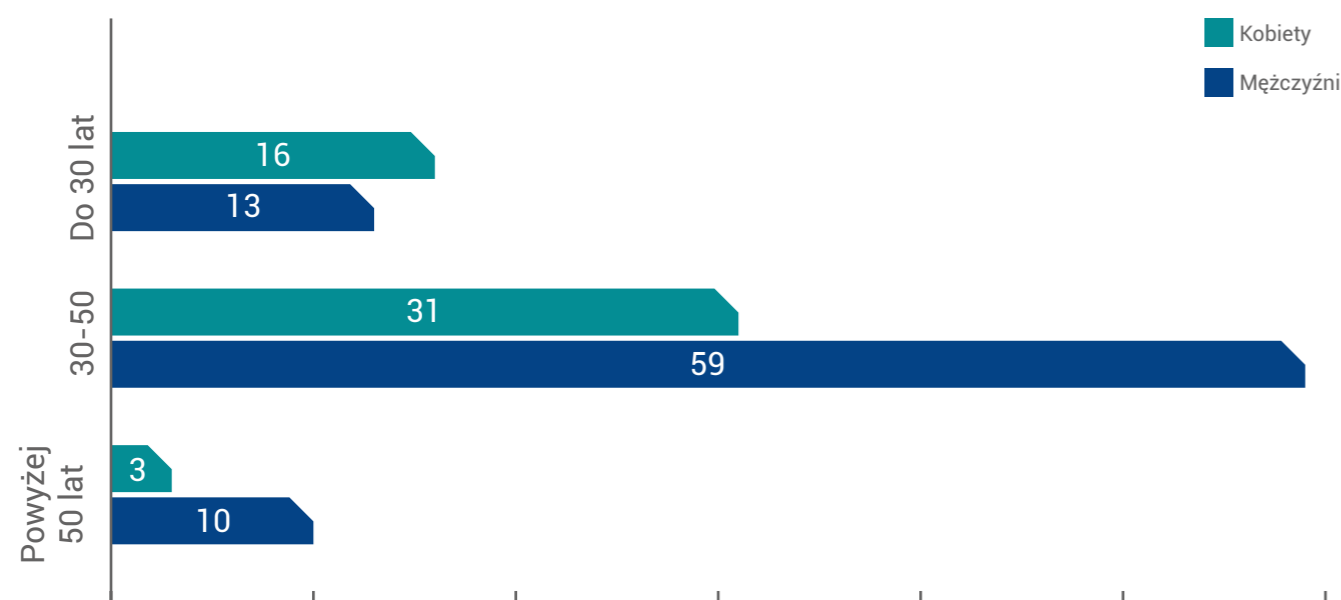
	Polska	Czechy	Słowacja	Węgry	Bułgaria	Rumunia
Liczba pracowników (ogółem)	132	2	1	5	3	7
Liczba pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony (liczba całkowita)	89	2	1	3	2	4
Liczba pracowników zatrudnionych na czas określony (liczba całkowita)	43	0	0	2	1	3
Liczba pracowników, którym nie gwarantuje się godzin pracy (liczba całkowita)	0	0	0	0	0	0
Liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy (liczba całkowita)	131	0	0	0	0	0
Liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (liczba całkowita)	1	0	0	0	0	0

Liczba osób niebędących pracownikami w Grupie Komtur CEE w podziale na rodzaj umowy i płeć w 2025 r.

	Kobiety	Mężczyźni	Inna płeć	Nieujawniono	Ogółem
Liczba osób pracujących w oparciu o umowy cywilnoprawne (zlecenia i dzieło)	4	4	0	0	6
Liczba osób pracujących w oparciu o umowę o współpracy (B2B) i umowę o zarządzaniu (kontrakt menadżerski)	4	4	0	0	12

Liczba pracowników Grupy Komtur CEE w podziale na grupy wiekowe w 2025 r.

	Do 30 lat	30 – 50 lat	Powyżej 50 lat
Kobiety	16	31	3
Mężczyźni	13	59	10



Zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami

S1-12, 79, AR 76



W Grupie Komtur CEE dostrzegamy, że pomimo obecnie bardzo niskiego poziomu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami (liczba osób w 2025 r. wynosiła 1), jest to obszar o istotnym znaczeniu dla budowania odpowiedzialnej i włączającej organizacji. Zwiększenie udziału tej grupy w naszej kadrze stanowi ważny element naszej strategii zrównoważonego rozwoju, dlatego wyznaczaliśmy cel osiągnięcia 3% zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami do 2030 roku.

Rozumiemy, że aktywne działania w tym obszarze przyniosą korzyści nie tylko pracownikom, ale także całej organizacji. Włączanie osób z niepełnosprawnościami sprzyja większej różnorodności perspektyw, wzmacnia kulturę współpracy i zwiększa kreatywność zespołów. Realizacja naszego celu będzie wymagała konsekwentnego podejścia, w tym działań ukierunkowanych na dostosowanie praktyk rekrutacyjnych, tworzenie dostępnego środowiska pracy oraz rozwijanie świadomości i kompetencji w obszarze inkluzji.



Szkolenia i rozwój umiejętności

S1-13, 83 b



W Grupie Komtur CEE szkolenia i rozwój kompetencji pracowników są kluczowymi elementami podnoszenia kwalifikacji zawodowych, stąd w 2025 r. wprowadzono program, który ma na celu przygotowanie pracowników do realizacji bieżących i przyszłych zadań, doskonalenie umiejętności technicznych i interpersonalnych, promowanie kultury ciągłego uczenia się oraz zapewnienie równych szans zawodowych.

wymagają stałego podnoszenia kwalifikacji. Proponowane formy szkoleń to zarówno szkolenia grupowe, jak i indywidualne – dobierane z uwzględnieniem potrzeb biznesowych oraz zakresu obowiązków na danym stanowisku.

Pracownicy, którzy ukończyli szkolenia, są zachęceni do dzielenia się zdobytą wiedzą z innymi członkami zespołu, co wspiera rozwój kompetencji w organizacji i promuje kulturę uczenia się.

Wnioski o skierowanie pracowników na szkolenia mogą pochodzić zarówno od kierowników działów, jak i samych pracowników. Potrzeby szkoleniowe są oceniane corocznie, uwzględniając wymagania firmy oraz indywidualne potrzeby pracowników. Dział HR koordynuje plany szkoleniowe, priorytetowo traktując pracowników, których stanowiska

inwestując w rozwój pracowników, Grupa Komtur CEE wzmacnia swoją kadrę, przyczyniając się do długoterminowego wzrostu i innowacyjności firmy.

Wszystkie szkolenia wewnętrzne są dostępne dla pracowników w formie nagrań na platformie szkoleniowej Parlo.



Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika w podziale na poziom stanowiska i płeć w Grupie Komtur CEE w 2025 r.

	Kobiety	Mężczyźni	Inna płeć	Nieujawniono
Dyrektorzy	108	48	0	0
Menadżerowie	366	480	0	0
Pozostali pracownicy	462	348	0	0
Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika*	15,6	12,16	0	0

*średnia liczba godzin wyliczona jako mianownik: liczba dni szkoleń w kategorii x 6 godzin (średnia liczba godzin szkolenia dziennie)/ liczba osób w kategorii.

System oceny pracowniczej

S1-13, 84



Aby lepiej wspierać rozwój naszych kadr, wdrożyliśmy system zarządzania oparty na celach, który łączy indywidualne i zespołowe wyniki z naszymi szerszymi celami biznesowymi. System ten, wprowadzony w 2025 r., wspiera kulturę nastawioną na rezultaty, jednocześnie promując sprawiedliwość, motywację i rozwój zawodowy na wszystkich poziomach organizacji.

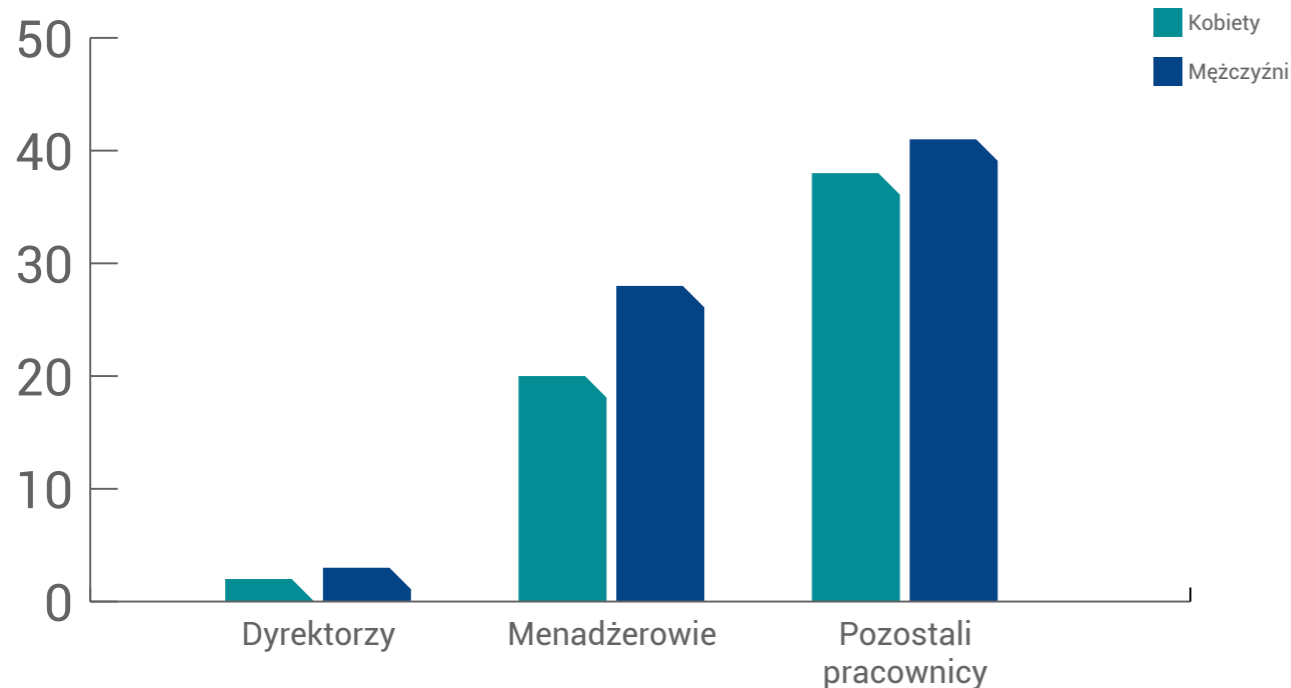
W ramach tego systemu ustalane są kwartalne cele dla wszystkich pracowników, zapewniając im jasność oczekiwań i ustrukturyzowane podejście do oceny wyników. Cele są projektowane tak, aby równoważyły priorytety biznesowe z zobowiązaniami w zakresie odpowiedzialności spo-

łecznej i środowiskowej, wzmacniając naszą strategię zrównoważonego rozwoju.

System zakłada także strukturę premiovą opartą na wynikach, która zwiększa zaangażowanie, zachęca do innowacji i wzmacnia poczucie odpowiedzialności. Ponadto system ten wspiera przejrzystość i inkluzywność, ponieważ pracownicy otrzymują regularne informacje zwrotne oraz wsparcie w realizacji swoich celów. Informacja zwrotna jest wykorzystywana nie tylko do krótkoterminowych usprawnień, ale stanowi także kluczowy element decyzji podejmowanych pod koniec roku w sprawie awansów, ścieżek rozwoju zawodowego oraz innych możliwości kariery.

Liczba i procent pracowników objętych systemem zarządzania przez cele oraz regularną oceną w Grupie Komtur CEE w 2025 r.

	Kobiety	Mężczyźni	Inna płeć	Nieujawniono
Dyrektorzy	2	3	0	0
Menadżerowie	20	28	0	0
Pozostali pracownicy	38	41	0	0
Procent pracowników objętych systemem zarządzania przez cele oraz regularną oceną	100%	100%	0	0



Równouprawnienie płci i równość wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości

S1-16, 97 a, c, AR 98 – AR 100
S1-10, 69, 70, AR 72 – AR 74



Troszczymy się o naszych pracowników i staramy się zapewniać jak najlepsze warunki pracy. Oferujemy wynagrodzenie, które nie tylko odpowiada standardom rynkowym, ale zawsze przewyższa średnią krajową. Rekrutacje i awanse opieramy na jasnych, obiektywnych kryteriach.

W Grupie Komtur CEE systematycznie analizujemy poziom wynagrodzeń w gospodarce i dostosowujemy nasze stawki tak, aby pozostawały konkurencyjne i atrakcyjne dla pracowników. Naszym celem jest zapewnienie godnej płacy, która odzwierciedla wartość pracy naszych zespołów.

* opis formuły wyliczenia luki płacowej - średnia płaca mężczyzn brutto w roku - średnia płaca kobiet brutto w roku / średnia płaca mężczyzn brutto w roku x 100%

** dotyczy spółek Komtur Polska Sp. z o.o., Komtur Care Sp. z o.o., Komtur Investments Polska Sp. z o.o.

Poziom wynagrodzenia w naszej firmie zależy od roli na danym stanowisku, doświadczenia, umiejętności oraz wyników pracy, zawsze pozostając powyżej średniej krajowej.

Regularnie monitorujemy strukturę zatrudnienia i poziom wynagrodzeń. Nieskorygowana luka płacowa między kobietami a mężczyznami wynosi obecnie **6%**, przy czym analizujemy ją corocznie w ramach przeglądów płacowych**, tak aby wszystkie wynagrodzenia były oparte na jasnych, obiektywnych kryteriach – kompetencjach, doświadczeniu i wynikach pracy.

Nieskorygowana luka płacowa między kobietami a mężczyznami wynosi obecnie **6%**

S1-4, 38 c, AR 42

Od 2025 r. w Komtur Polska Sp. z o.o. działa Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, którego celem jest poprawa jakości życia pracowników i ich rodzin poprzez dofinansowanie wypoczynku, wsparcie materialne, eduka-

cyjne i kulturalne. O przeznaczeniu środków z Funduszu współdecyduje Zarząd oraz Przedstawiciel Pracowników, wybrany w bezpośrednim głosowaniu przez samą załogę.



Urlopy rodzicielskie

S1-15, 93 a, AR 96 – AR 97



W Grupie Komtur CEE tworzymy miejsce pracy, które promuje równość, integrację i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Jednym z elementów tej strategii jest zapewnienie równego dostępu do urlopów rodzicielskich dla wszystkich pracowników, niezależnie od płci. Uznajemy,

że wspieranie zarówno matek, jak i ojców w ich rolach opiekuńczych jest niezbędne do budowania zrównoważonej i sprawiedliwej kultury organizacyjnej. Zachęcamy zarówno kobiety, jak i mężczyzn do pełnego korzystania z przysługujących im świadczeń, bez obaw o stygmatyzację czy negatywny wpływ na ścieżkę kariery.



Odsetek pracowników Grupy Komtur CEE upoważnionych do urlopu rodzicielskiego oraz odsetek pracowników upoważnionych, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego w 2025 r.

	Kobiety	Mężczyźni	Inna płeć	Nieujawniono
% pracowników upoważnionych do urlopu rodzicielskiego	100%	100%	0	0
% pracowników upoważnionych, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego	8,11%	8,11%	0	0

Środki zapobiegania przemocy i molestowaniu w miejscu pracy

S1-1, 24 a, AR 17 c, AR 17 g, S1-3, 32 a, b, 33, AR 27 - 28, S2-3, 27 a, b, AR 21 - 22, G1 - 1, 11



Zapewnienie bezpiecznego i pełnego szacunku środowiska pracy jest kluczowym elementem naszej kultury korporacyjnej. Jesteśmy zobowiązani do przeciwdziałania przemocy i molestowaniu w miejscu pracy poprzez kształtowanie kultury etyki, przejrzystości i odpowiedzialności. Nasze podejście opiera się na jasnych zasadach etycznych, skutecznych strukturach zarządzania oraz właściwie dobranych programach szkoleniowych dla pracowników.

Firmowy Kodeks Etyki stanowi fundament utrzymywania uczciwości i szacunku w miejscu pracy. Określa oczekiwane zachowania oraz dostarcza wytycznych dotyczących profesjonalnego postępowania, zapewniając, że wszyscy pracownicy rozumieją swoją rolę w utrzymaniu pozytywnej atmosfery pracy. W celu wzmocnienia tych zasad powołaliśmy Komitet ds. Zgodności, który nadzoruje przestrzeganie standardów etycznych, bada zgłoszone przypadki i podejmuje niezbędne działania zapobiegające nieprawidłowościom.

Funkcjonuje solidny mechanizm zgłaszania nieprawidłowości (Linia Etyki), który zapewnia pracownikom bezpieczny i poufny kanał do raportowania przypadków mobbingu, przemocy lub innych nieetycznych zachowań. Pracowni-

cy mogą zgłaszać swoje obawy anonimowo, a wszystkie zgłoszenia są traktowane z najwyższą powagą i dyskrecją. Procedura gwarantuje ochronę zgłaszających przed działaniami odwetowymi, co pozwala im mówić otwarcie bez obawy przed negatywnymi konsekwencjami. Linia Etyki jest także dostępna dla naszych pracowników w łańcuchu wartości oraz partnerów biznesowych. W 2025 r. liczba zgłoszeń wyniosła 2.

Aby skutecznie przeciwdziałać mobbingowi i przemocy w miejscu pracy, priorytetem jest ciągła edukacja i szkolenia dla wszystkich pracowników. W 2025 r. pracownicy wzięli udział w specjalnym webinarze, który obejmował zagadnienia związane z przestrzeganiem zasad zgodności, etycznym postępowaniem, mechanizmem zgłaszania nieprawidłowości oraz metodami rozpoznawania i zapobiegania mobbingowi. Dzięki temu szkoleniu pracownicy zdobyli wiedzę i narzędzia niezbędne do budowania środowiska pracy opartego na szacunku i integracji.

Poprzez te inicjatywy potwierdzamy nasze zaangażowanie w tworzenie miejsca pracy, w którym wszyscy pracownicy czują się bezpieczni, doceniani i zmotywowani do współtworzenia kultury wzajemnego szacunku i odpowiedzialności.



Działalność CSR

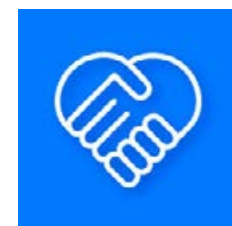


W Komtur Polska Sp. z o.o. nasza misja jest jasna: ratować życie i wspierać pacjentów poprzez zapewnienie dostępu do nowoczesnych i ratujących życie terapii. Ta misja wykracza poza działalność operacyjną w łańcuchu dostaw farmaceutycznych i ma bezpośredni wpływ na nasze podejście do społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR). W 2025 roku z dumą kontynuowaliśmy nasze zaangażowanie społeczne, wspierając cztery wyjątkowe fundacje: Fundację Humanosh, Fundację Chorób Rzadkich „Pomóżmy Jasiowi i Małgosi”, Fundację Walki z Mukowiscydozą oraz Polskie Stowarzyszenie Pomocy Chorym na Fenylketonurię i Choroby Rzadkie Ars Vivendi. Każda z tych organizacji wnosi istotny wkład w życie społeczne i odzwierciedla naszą misję ratowania życia i wspierania pacjentów.



Fundacja Humanosh

Fundacja Humanosh zajmuje się ratowaniem życia na terenach objętych kryzysami oraz świadczeniem pomocy medycznej osobom potrzebującym, w tym uchodźcom i ofiarom wojen. Założona przez potomków Sprawiedliwych wśród Narodów Świata, fundacja kieruje się wartościami odwagi i współczucia. Prowadzi konwoje humanitarne, dostarcza leki i wspiera szpitale w strefach konfliktu, m.in. na Ukrainie. Jej działalność jest bezpośrednio zgodna z misją Komtur: wspieranie pacjentów i zapewnianie dostępu do ratujących życie terapii. W świecie, gdzie dostęp do opieki zdrowotnej nadal bywa ograniczony, praca Humanosh ma fundamentalne znaczenie.



Fundacja Chorób Rzadkich „Pomóżmy Jasiowi i Małgosi”

Fundacja „Pomóżmy Jasiowi i Małgosi” koncentruje się na wsparciu pacjentów cierpiących na fenylketonurię, mukowiscydozę oraz inne choroby metaboliczne i rzadkie. Jej działalność obejmuje zarówno pomoc finansową i rzeczową dla chorych i ich rodzin, jak i współpracę z instytucjami medycznymi oraz ośrodkami naukowymi w zakresie badań i promocji zdrowia. Fundacja wspiera również dostęp do specjalistycznej żywności, leków oraz sprzętu medycznego, a także organizuje turnusy wypoczynkowe dla dzieci z chorobami rzadkimi.

Polska Fundacja Walki z Mukowiscydozą



FUNDACJA POMOCY
RODZINOM I CHORYM
NA MUKOWISCYDOZĘ

Fundacja wspiera osoby chore na mukowiscydozę i ich rodziny, zapewniając dostęp do leków, sprzętu medycznego, pomocy psychologicznej oraz prowadząc działania edukacyjne i rzecznicze. Mukowiscydoza to poważna, przewlekła choroba wymagająca intensywnej i stałej opieki. Współpraca Komtur z fundacją to naturalne przedłużenie naszej misji – zapewnienie pacjentom dostępu do terapii, które ratują i przedłużają życie.

Polskie Stowarzyszenie Pomocy Chorym na Fenylketonurię i Choroby Rzadkie „Ars Vivendi”



Polskie Stowarzyszenie Pomocy Chorym na Fenylketonurię i Choroby Rzadkie „Ars Vivendi” to organizacja pożytku publicznego, która od 2000 roku niesie wszechstronną pomoc osobom cierpiącym na fenylketonurię (PKU) oraz inne rzadkie choroby metaboliczne, a także ich rodzinom. Działalność Stowarzyszenia obejmuje zarówno pomoc w postaci wsparcia finansowego i rzeczowego, organizację turnusów rehabilitacyjnych, działania edukacyjne, takie jak konsultacje dietetyczne i psychologiczne, poradniki oraz szkolenia, mające na celu zwiększenie świadomości na temat chorób rzadkich i sposobów ich leczenia, jak i współpracę międzynarodową z ośrodkami leczenia poza granicami kraju, w celu upowszechniania najnowszych metod leczenia i prowadzenia diety, a także umożliwienie leczenia dzieci w tych ośrodkach.



Jesteśmy także sponsorem **Krajowego Forum na rzecz terapii chorób rzadkich ORPHAN** – organizacji parasolowej zrzeszającej stowarzyszenia i fundacje działające na rzecz pacjentów z chorobami rzadkimi w Polsce. Wspierając Forum, aktywnie przyczyniamy się do realizacji jego misji, jaką jest poprawa jakości życia ponad 3 milionów osób dotkniętych chorobami rzadkimi. Działania Forum obejmują m.in. kampanie edukacyjne, wspieranie diagnostyki, badań nad innowacyjnymi terapiami oraz promowanie równego dostępu do leczenia i wsparcia społecznego. Wspólne inicjatywy podkreślają znaczenie współpracy sektora medycznego z organizacjami pacjenckimi w walce o prawa chorych. Rokrocznie włączamy się aktywnie w obchody Światowego Dnia Chorób Rzadkich – w 2025 r. zaprosiliśmy naszych pracowników do udziału w webinarach dotyczących chorób rzadkich i roli Komtur w zapewnianiu dostaw unikalnych terapii oraz podświe-

tliliśmy fasadę naszego budynku kolorami kampanii nt. chorób rzadkich.

Stale wsparcie finansowe jest kluczowe dla funkcjonowania takich organizacji. Ich zdolność do udzielania pomocy, finansowania leczenia, rehabilitacji oraz wsparcia psychologicznego i społecznego zależy od zaangażowania odpowiedzialnych partnerów. Wspierając te fun-

dacje, Komtur Polska Sp. z o.o. nie tylko realizuje swoje zobowiązania w zakresie CSR, lecz również wzmacnia społeczną sieć bezpieczeństwa dla osób najbardziej potrzebujących, potwierdzając, że naszą rolą – poza biznesem – jest być partnerem w zdrowiu, nadziei i godności ludzkiej.

W Grupie funkcjonuje program wolontariatu, w ramach którego pracownicy realizują projekty zgodne z misją

W 2025 r. nasze wsparcie dla tych organizacji wyniosło 827 434,25 zł.

Wolontariat



Wizją firmy. W 2025 r. nasi wolontariusze brali udział w biegach charytatywnych (Nocny Bieg Firmowy, Onkobieg), organizowanych przez Fundacje zapewniające opiekę chorym dzieciom (Fundacja Everest) czy wspierające chorych na nowotwory. Wspólnie z organizacją Plants for Humans brali udział w warsztatach sadzenia roślin. Ponadto pracownicy Grupy wsparli akcję Szlachetnej

Paczki, organizując pomoc dla wybranej rodziny z Warszawy, a zespół Komtur Romania zorganizował świąteczną oprawę oraz prezenty dla dzieci – pacjentów oddziału onkologicznego jednego ze szpitali w Bukareszcie. W 2025 r. w wolontariat zaangażowało się w różnej formie 53 pracowników.





5.2 Konsumenci i użytkownicy końcowi

S4.SBM-3, 10, a i – iv, AR 5 – AR 6

Odpowiedzialność hurtowni farmaceutycznej wykracza poza realizację zadań logistycznych związanych z pozyskaniem i dostawą leków - nadrzędnym celem jest dobro pacjentów, którzy polegają na świadczonych usługach. Główni klienci Grupy - szpitale i apteki - odgrywają kluczową rolę w zapewnianiu dostępu do niezbędnych leków. Jednak w centrum misji firmy pozostają użytkownicy końcowi: pacjenci hospitalizowani oraz osoby poszukujące wczesnego dostępu do terapii na rzadkie choroby, zanim zostaną one objęte refundacją.

W tym rozdziale przedstawiono, w jaki sposób Grupa Komtur CEE współpracuje z placówkami ochrony zdrowia, aby dostarczać leki w sposób bezpieczny, terminowy i sprawiedliwy. Opisano także działania na rzecz zwiększenia dostępności innowacyjnych terapii - szczególnie dla tych, którzy napotykają trudności w uzyskaniu refundowanego leczenia. Dzięki ścisłej współpracy z interesariuszami w całym ekosystemie ochrony zdrowia Grupa dąży do wywierania pozytywnego wpływu na zdrowie publiczne, realizując jednocześnie swoje zobowiązania w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Szczególną grupę konsumentów i użytkowników końcowych stanowią pacjenci uczestniczący w badaniach klinicznych, w tym osoby z ciężkimi lub rzadkimi sch-

zzeniami, które często mają ograniczony dostęp do standardowych opcji terapeutycznych. Pacjenci ci polegają na dostępności leków badanych, produktów porównawczych oraz terapii wspomagających, które umożliwiają bezpieczne i skuteczne prowadzenie badań klinicznych. Ich potrzeby są wyjątkowe - uczestnicy badań klinicznych wymagają stałych, terminowych dostaw produktów leczniczych, aby uniknąć przerw, które mogłyby wpłynąć na ich zdrowie lub integralność badania.

Do tej grupy należą również badacze kliniczni, pielęgniarki badawcze oraz koordynatorzy badań w ośrodkach klinicznych, odpowiedzialni za prowadzenie terapii, monitorowanie bezpieczeństwa uczestników oraz przestrzeganie protokołu badania. Ich zdolność do zapewnienia właściwej opieki zależy od niezawodnego dostępu do niezbędnych produktów leczniczych i odpowiednio skoordynowanych procesów ich obsługi.

Wspierając tę wyjątkową grupę - pacjentów poszukujących dostępu do innowacyjnych terapii będących w fazie badań oraz personel medyczny prowadzący te badania - przyczyniamy się do postępu wiedzy medycznej, zapewniając jednocześnie, że wrażliwi użytkownicy końcowi otrzymują najwyższy standard opieki w trakcie procesu badawczego.



5.2.1 Istotne oddziaływania, ryzyka i szanse

Jako hurtownia farmaceutyczna odgrywamy kluczową rolę w zapewnianiu zdrowia i bezpieczeństwa pacjentów oraz personelu medycznego poprzez dostarczanie wysokiej jakości produktów medycznych w sposób terminowy i bezpieczny. Nasze działania mają bezpośredni wpływ na użytkowników końcowych, w tym pielęgniarki oraz pacjentów w szpitalach, poprzez zapewnienie odpowiedniego przechowywania, transportu i obsługi farmaceutyków. Przestrzeganie rygorystycznych procedur minimalizuje ryzyko kontaminacji, degradacji lub błędów, które mogłyby zagrażać zdrowiu pacjentów, co podkreśla nasze zaangażowanie w bezpieczeństwo pacjentów.

Istotnym elementem naszej działalności jest ułatwianie dostępu do ratujących życie leków, szczególnie w nagłych przypadkach. Dzięki logistyce awaryjnej i dostawom na wezwanie wspieramy placówki medyczne w dostarczaniu niezbędnych leków dokładnie wtedy, gdy są potrzebne. Ponadto umożliwiamy wcześniejszy dostęp do leków, zanim zostaną one oficjalnie wpisane na listę leków refundowanych przez państwo, co pozwala pacjentom na szybkie uzyskanie koniecznego leczenia.

Nasze usługi Komtur Care dodatkowo poprawiają jakość życia pacjentów i ich rodzin, zapewniając specjalistyczną opiekę dla dzieci cierpiących na rzadkie choroby. Dzięki profesjonalnej opiece pielęgniarskiej rodzice mogą prowadzić bardziej stabilne i regularne życie, mając pewność, że ich dzieci otrzymują najlepszą możliwą opiekę. Ten indywidualny i dostosowany do potrzeb pacjentów model wsparcia stanowi istotny i pozytywny element naszego wpływu na system ochrony zdrowia.

Jednym z kluczowych ryzyk związanych z naszymi relacjami z klientami i użytkownikami końcowymi jest ochrona danych. Zapewnienie bezpieczeństwa wrażliwych informacji, zarówno w kontaktach z dostawcami, jak i w ramach naszych własnych operacji, jest niezwykle istotne. Przetwarzanie danych pacjentów i dostarczanych leków wymaga ścisłego przestrzegania przepisów dotyczących ochrony danych oraz stosowania zaawansowanych zabezpieczeń informatycznych, aby zapobiec nieautoryzowanemu dostępowi lub niewłaściwemu wykorzystaniu informacji. Naruszenie bezpieczeństwa danych mogłoby nie tylko skutkować konsekwencjami prawnymi i reputacyjnymi, ale także podważyć zaufanie placówek medycznych i pacjentów korzystających z naszych usług.

Istotną szansą jest wykorzystanie bezpośredniego kontaktu, jaki nasza firma ma zarówno z placówkami ochrony zdrowia, jak i pacjentami i ich rodzinami. Personel medyczny jest dla pacjentów i ich opiekunów wiarygodnym źródłem informacji i może odegrać kluczową rolę w zwiększaniu świadomości na temat zrównoważonego rozwoju w sektorze ochrony zdrowia. Poprzez edukację w zakresie odpowiedzialnej utylizacji odpadów medycznych, efektywnego wykorzystania zasobów i ekologicznych praktyk w opiece zdrowotnej pielęgniarki mogą przyczynić się do realizacji szeroko zakrojonych celów środowiskowych i społecznych.


Dzięki ciągłemu doskonaleniu procesów logistycznych, zapewnieniu bezpieczeństwa danych oraz zaangażowaniu personelu medycznego w działania na rzecz zrównoważonego rozwoju, możemy zwiększać nasz pozytywny wpływ na pacjentów, ich opiekunów oraz cały ekosystem ochrony zdrowia.



Działamy w ściśle regulowanym środowisku, zapewniając, że magazynowanie, transport i dystrybucja produktów leczniczych odbywają się zgodnie z najwyższymi standardami bezpieczeństwa i jakości. Nasza działalność prowadzona jest na podstawie wymaganych licencji oraz w pełnej zgodności z Dobrą Praktyką Dystrybucyjną (GDP) i Dobrą Praktyką Wytwarzania (GMP). Normy te określają rygorystyczne wymagania, które gwarantują, że leki są przechowywane, transportowane i dostarczane w sposób zapewniający ich integralność, skuteczność i bezpieczeństwo dla użytkowników końcowych, w tym personelu medycznego i pacjentów.

Nasz Dział Jakości odgrywa kluczową rolę w zapewnieniu zgodności z obowiązującymi regulacjami oraz wdrażaniu najlepszych praktyk branżowych. W organizacji funkcjonuje System Zarządzania Jakością (QMS), obejmujący wszystkie aspekty obrotu farmaceutykami – od momentu przyjęcia towaru aż po jego dystrybucję. Dzięki temu każdy etap łańcucha dostaw spełnia wymagania prawne, regulacyjne oraz etyczne, zapewniając pacjentom i placówkom medycznym dostęp do bezpiecznych i skutecznych leków.

Aby zagwarantować najwyższe standardy, wdrożyliśmy kompleksowy zestaw polityki i procedur, obejmujący m.in.:

-  • **Przyjmowanie towarów i magazynowanie** – procesy zapewniające właściwą kontrolę, inspekcję i przechowywanie farmaceutyków w wymaganych warunkach.
-  • **Utylizację produktów leczniczych** – ścisłe zasady dotyczące bezpiecznej utylizacji przeterminowanych lub uszkodzonych produktów zgodnie z regulacjami środowiskowymi.
-  • **Monitorowanie warunków przechowywania** – stały nadzór nad temperaturą, wilgotnością i innymi parametrami środowiskowymi w celu zapewnienia bezpieczeństwa produktów.
-  • **Kompletację, pakowanie i wysyłkę towarów** – ścisła kontrola mająca na celu zapobieganie błędom i zapewnienie najwyższej jakości produktów trafiających do odbiorców.
-  • **Obsługę podejrzanych produktów sfałszowanych** – specjalne procedury wykrywania, badania i raportowania potencjalnie podrobionych leków.
-  • **Zarządzanie dokumentacją jakościową** – system ścisłej ewidencji, zapewniający pełną identyfikowalność i zgodność z regulacjami.
-  • **Zarządzanie lekami wymagającymi kontrolowanej dystrybucji** oraz importem leków na potrzeby konkretnego pacjenta.



- **Reklamacje, zwroty i wycofania produktów** – procedury umożliwiające szybką reakcję na zgłoszenia dotyczące jakości i bezpieczeństwa produktów.



- **Zamówienia i dostawy awaryjne** – efektywne procedury umożliwiające szybkie dostarczenie leków w nagłych przypadkach.



- **Zarządzanie odchyleniami i zmianami** – strukturalne podejście do monitorowania odstępstw od procedur i wdrażania zmian w sposób kontrolowany.



- **Nadzór nad bezpieczeństwem farmakoterapii i zgłaszanie działań niepożądanych** – systemy monitorowania i raportowania zapewniające bezpieczeństwo stosowania leków.



- **Działania korygujące i zapobiegawcze (CAPA)** – mechanizmy identyfikowania przyczyn problemów oraz wdrażania środków zapobiegających ich powtarzaniu.



- **Zarządzanie systemami IT i procedury ciągłości działania** – zapewnienie bezpieczeństwa danych, integralności systemów informatycznych i stabilności operacyjnej.



- **Kontrola szkodników i procedury sprzątania** – utrzymywanie wysokich standardów higieny w celu ochrony bezpieczeństwa produktów.

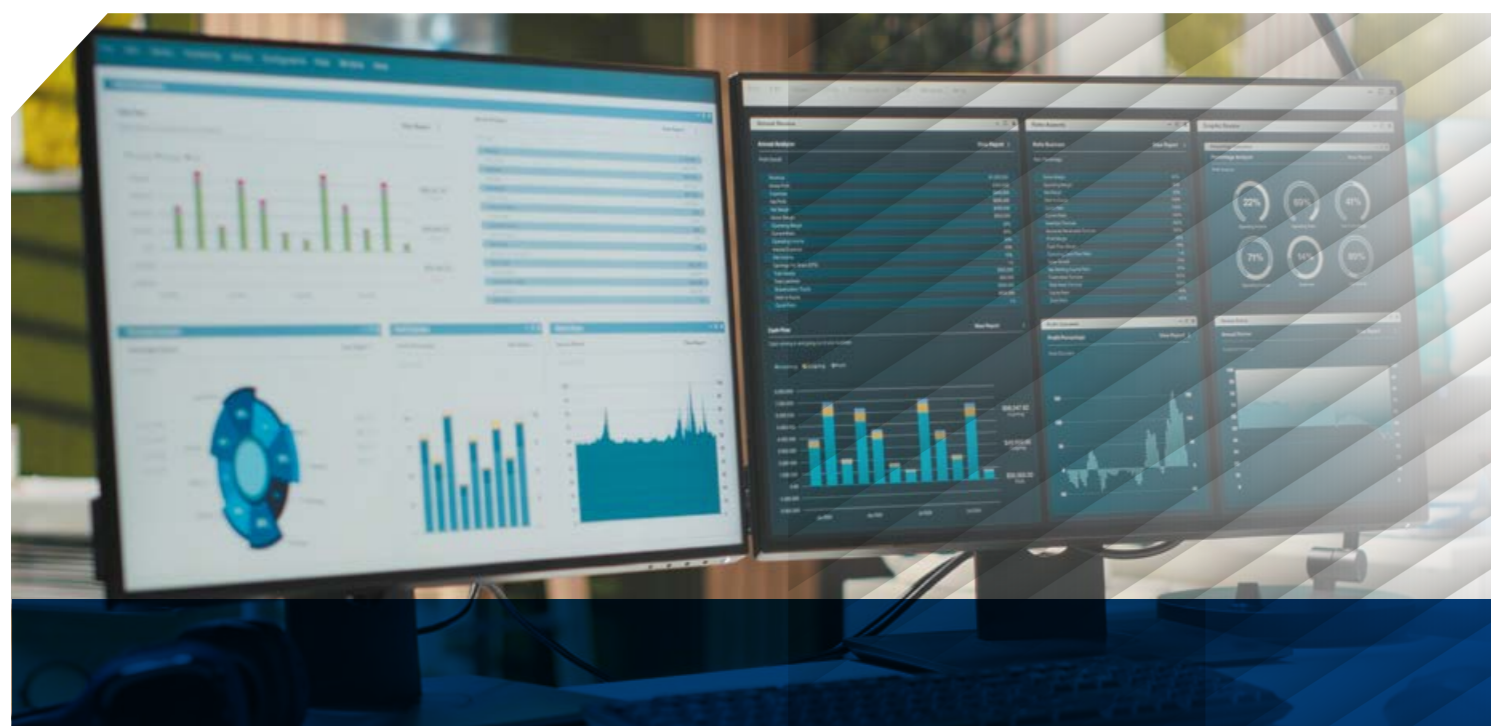
Jednym z celów naszej **Strategii Zrównoważonego Rozwoju** jest zapewnienie **zgodności ze standardem ISO 27001** w zakresie **bezpieczeństwa danych** do 2027 roku.

Integralność danych jest kluczowa dla operacji hurtowni farmaceutycznej, ponieważ zapewnia, że wszystkie zarejestrowane informacje są kompletne, spójne, dokładne i wiarygodne. W branży, gdzie bezpieczeństwo pacjentów i zgodność z przepisami są priorytetami, utrzymanie integralności danych jest niezbędne do zagwarantowania jakości i skuteczności dystrybuowanych leków. Wiarygodne dane umożliwiają identyfikowalność w całym łańcuchu dostaw, wspierają świadome podejmowanie decyzji i chronią reputację firmy na rynku.

Nieprzestrzeganie zasad integralności danych może prowadzić do poważnych konsekwencji, w tym sankcji regulacyjnych, strat finansowych, uszczerbku na reputacji oraz, co najważniejsze, zagrożenia dla zdrowia pacjentów. Dzięki wdrożeniu solidnych praktyk zarządzania danymi

firma zapewnia zgodność z Dobrymi Praktykami Dystrybucyjnymi (GDP) i Dobrymi Praktykami Wytwarzania (GMP), jednocześnie budując zaufanie wśród interesariuszy, w tym dostawców usług medycznych, organów regulacyjnych i konsumentów.

Aby utrzymać wysokie standardy integralności danych, firma stosuje rygorystyczne procedury i mechanizmy kontrolne, oparte na zasadach ALCOA (Attributable – Przypisane, Legible – Czytelne, Contemporaneous – Jednoczesne, Original – Oryginalne, Accurate – Dokładne) oraz rozszerzonym ALCOA++ (Complete – Kompletne, Consistent – Spójne, Enduring – Trwałe, Available – Dostępne). Dzięki tym zasadom wszystkie dane generowane, rejestrowane i przechowywane pozostają ważne i bezpieczne przez cały cykl życia.



1

Zarządzanie Danymi i Zgodność z Przepisami

Firma przestrzega międzynarodowych regulacji, takich jak wytyczne Europejskiej Agencji Leków (EMA) oraz Amerykańskiej Agencji ds. Żywności i Leków (FDA). Przestrzeganie tych regulacji wymaga wdrożenia solidnych polityk zarządzania danymi, które zapewniają ich prawidłową dokumentację, bezpieczne przechowywanie i dostępność podczas audytów i inspekcji.

2

Identyfikowalność i Ścieżki Audytu

Zapewnienie dokładnych i kompleksowych ścieżek audytu stanowi kluczowy element integralności danych. Firma dba o to, aby wszelkie modyfikacje, dodania lub usunięcia rekordów były w pełni udokumentowane i zawierały szczegółowe metadane, takie jak identyfikacja użytkownika, znaczniki czasowe i powody zmian. Taka identyfikowalność zwiększa przejrzystość i odpowiedzialność w całym procesie – od zaopatrzenia po dystrybucję końcową.

3

Zarządzanie Ryzykiem i Zapobieganie Błędom

Firma stosuje proaktywne strategie zarządzania ryzykiem, aby identyfikować potencjalne zagrożenia dla integralności danych. Wśród kluczowych działań znajdują się:

- Wdrożenie kontroli dostępu i procedur autoryzacji w celu zapobiegania nieautoryzowanym zmianom danych.
- Regularne przeprowadzanie audytów bezpieczeństwa i analiz podatności.
- Szkolenie pracowników w zakresie najlepszych praktyk w zakresie rejestrowania i przechowywania danych, aby zminimalizować błędy ludzkie.
- Wykorzystanie zautomatyzowanych systemów walidacji zapewniających dokładność wprowadzanych i przetwarzanych danych.

4

Bezpieczeństwo Danych i Systemy Kopii Zapasowych

Aby zapobiec utracie lub uszkodzeniu danych, firma stosuje:

- Bezpieczne rozwiązania do przechowywania danych w chmurze z dostępem ograniczonym do upoważnionych osób.
- Regularne tworzenie kopii zapasowych w celu ochrony przed przypadkowymi skasowaniami lub cyberatakami.
- Protokoły szyfrowania chroniące wrażliwe informacje przed nieautoryzowanym dostępem.
- Plany awaryjne i odzyskiwania danych zapewniające ciągłość operacyjną w przypadku naruszeń bezpieczeństwa.

5

Firma stosuje uporządkowane podejście do zarządzania cyklem życia danych:

01

- **Generowanie:** zapewnienie, że dane są rejestrowane dokładnie i w sposób jednoczesny w zatwierdzonych formatach.

02

- **Użytkowanie:** wdrożenie rygorystycznych procesów walidacji przed wykorzystaniem danych w podejmowaniu decyzji.

03

- **Przechowywanie:** stosowanie odpowiednich środków bezpieczeństwa w celu ochrony przed utratą lub uszkodzeniem danych.

04

- **Archiwizacja:** bezpieczne przechowywanie nieaktywnych danych zgodnie z wymaganiami regulacyjnymi dotyczącymi retencji.

05

- **Niszczenie:** zgodne z przepisami usuwanie danych po upływie ich okresu przechowywania, z zachowaniem procedur zapewniających trwałe i bezpieczne zniszczenie informacji.



Ponieważ kwestie cyberbezpieczeństwa mają kluczowe znaczenie w naszej działalności, prowadzimy regularne kampanie podnoszące świadomość pracowników w zakresie zagrożeń i właściwych postaw w formie mailingów, a także szkoleń przeznaczonych zarówno dla wszystkich

zatrudnionych, jak i osób zarządzających kluczowymi procesami biznesowymi. Ponadto rozpoczęliśmy przygotowania do certyfikacji ISO 27001, której chcemy się poddać w 2026 r.

Certyfikacja 9001:2015



ISO 9001
LL-C (Certification)

W 2025 r. dwie spółki z Grupy Komtur CEE – Manat Sp. z o.o. oraz Komtur Pharmaceuticals Romania – uzyskały certyfikację systemu zarządzania jakością ISO 9001, co wspiera zachowanie wysokiej jakości świadczonych usług i realizowanych procesów.

Wycofania produktów i nadzór nad bezpieczeństwem leków

S4-4, 31 a, AR 35



Zapewnienie bezpieczeństwa, dobrostanu oraz zaufania pacjentów i pracowników ochrony zdrowia stanowi fundamentalny element naszej odpowiedzialności jako hurtowni farmaceutycznej. Nasze podejście do wycofań produktów i ostrzeżeń dotyczących bezpieczeństwa opiera się na ogólnofirmowej procedurze, która priorytetowo traktuje szybkie działanie, przejrzystość oraz ścisłą zgodność z wymogami regulacyjnymi.

Grupa prowadzi kompleksowy i proaktywny monitoring wycofań, oparty na rutynowych i ujednoczonych procedurach weryfikacji wszystkich produktów leczniczych

sprzedawanych lub dostarczanych przez Grupę. Obejmuje to cotygodniowe kontrole krajowych i międzynarodowych baz danych wycofań oraz bezpośredni monitoring powiadomień od dostawców, co umożliwia wczesne wykrywanie potencjalnych problemów jakościowych lub zagrożeń dla bezpieczeństwa, które mogłyby narazić użytkowników końcowych.

Taka czujność odzwierciedla nasze zobowiązanie do zapobiegania dystrybucji lub podawaniu produktów z jakimikolwiek potencjalnymi brakami jakościowymi lub nowo zidentyfikowanymi ryzykami, co zapewnia, że konsumenci są chronieni przed szkodą na długo przed tym, zanim produkt mógłby do nich trafić.

Natychmiastowa i przejrzysta komunikacja z klientami



W przypadku wycofania produktu podejmuje działania w ciągu jednego dnia roboczego, a obejmują one: zablokowanie dalszej sprzedaży, objęcie kwarantanną partii objętych wycofaniem oraz pisemne poinformowanie wszystkich właściwych klientów tego samego dnia, z uzupełniającą komunikacją ustną, gdy jest to zasadne. Zapewnia to szybkie ograniczenie obrotu produktami objętymi wycofaniem oraz minimalizuje potencjalne ryzyko dla użytkowników końcowych.

Nasze komunikaty dotyczące wycofań mają ustrukturyzowany format: konieczne jest zachowanie ciągłości tematów przekazywanych wiadomości, żądanie potwierdzenia odbioru oraz archiwizacja - wszystko po to, aby żadna informacja nie została pominięta i aby świadczonodawcy mogli niezwłocznie podjąć działania ochronne wobec swoich pacjentów.

Współodpowiedzialność i etyczne przetwarzanie danych



Zachowujemy ścisłą poufność przy przetwarzaniu danych klientów związanych z wycofaniami. Dane te nigdy nie są udostępniane dostawcom w formie innej niż zanonimizowana - chyba że mają zastosowanie obowiązki prawne, na przykład w przypadku produktów sfałszowanych. Podejście to potwierdza naszą etyczną odpowiedzialność za ochronę prywatności klientów, przy jednoczesnej pełnej współpracy z organami regulacyjnymi, gdy jest to wymagane. Ponadto wszyscy dostawcy są zobowiązani umownie do natychmiastowego informowania nas o wszelkich wycofaniach lub ostrze-

żeniach dotyczących produktów, które nam dostarczają. Zapewnia to współodpowiedzialność na całej długości łańcucha dostaw.

Cała dokumentacja związana z wycofaniami - w tym komunikacja, wyciągi z systemów oraz rejestry kwarantanny - jest archiwizowana przez okres dziesięciu lat, co zapewnia pełną identyfikowalność i przejrzystość. Regularna ocena systemu wycofań, w tym przegląd rocznej częstotliwości wycofań, gwarantuje, że system pozostaje skuteczny i zgodny z ewoluującymi oczekiwaniami regulacyjnymi.

Nasze zobowiązanie wobec bezpieczeństwa pacjentów



Dzięki ustrukturyzowanej procedurze wycofań, rygorystycznym praktykom monitorowania, zobowiązaniom dostawców oraz przejrzystej komunikacji nasza spółka wykazuje wysoką odpowiedzialność wobec konsumentów i użytkowników końcowych. System ten odzwierciedla nasze przekonanie, że zapewnienie

bezpieczeństwa produktów jest nie tylko obowiązkiem regulacyjnym - lecz także kluczowym zobowiązaniem etycznym wobec pacjentów, których zdrowie zależy od jakości i niezawodności produktów, którymi obracamy.

W 2025 roku w Grupie Komtur CEE odnotowano 18 wycofań produktów ogłoszonych przez producentów – w tym 9 rzeczywistych wycofań oraz 9 wycofań testowych.



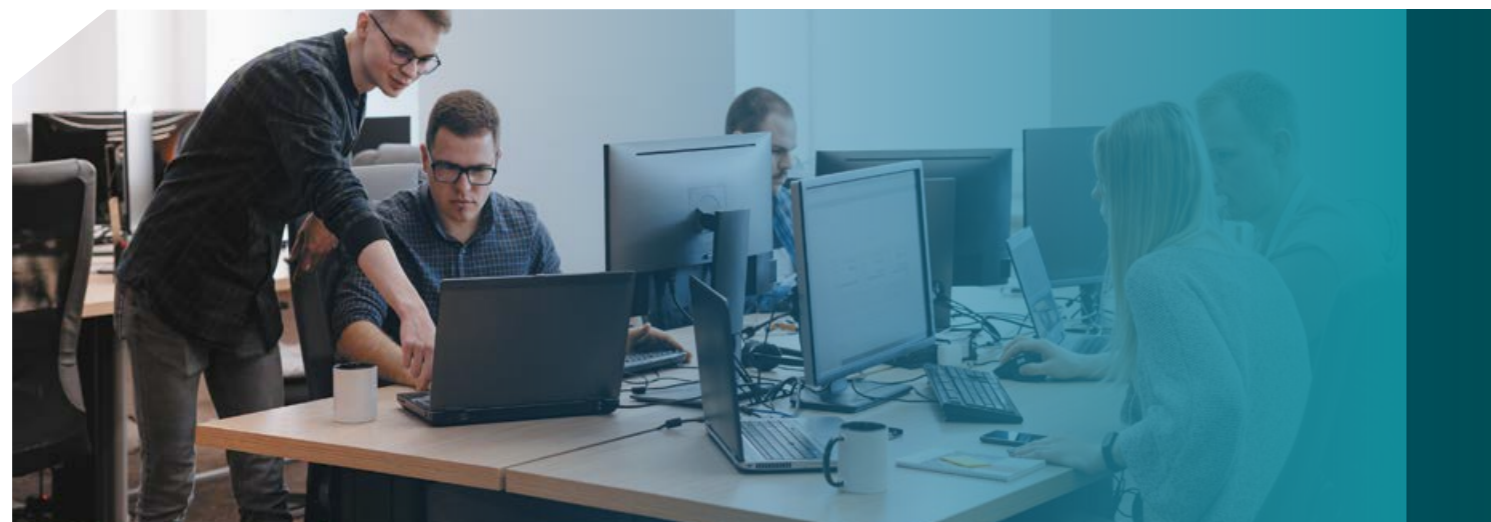
Proces obsługi reklamacji i zwrotów klientów

S4 – 3, 25 a, b, d, AR 23



Reklamacje i zwroty od klientów są przyjmowane w formie pisemnej pod wyznaczonym adresem mailowym i rejestrowane w wewnętrznym systemie ewidencji. Każde zgłoszenie podlega weryfikacji przez specjalny zespół, który w razie potrzeby inicjuje działania korygujące oraz zapobiegawcze. Odpowiedź na reklamację jest przekazywana klientowi nie później niż w ciągu **3 dni** w przypadku reklamacji jakościowych oraz **10 dni**

w przypadku reklamacji dystrybucyjnych, licząc od momentu jej zgłoszenia. Zamknięcie reklamacji, z wyłączeniem reklamacji jakościowych, następuje w terminie do **1 miesiąca**, z możliwością jego wydłużenia w uzasadnionych przypadkach. Proces ten ma na celu zapewnienie wysokiej jakości obsługi, transparentności działań oraz ciągłe doskonalenie świadczonych usług, co stanowi istotny element odpowiedzialnego i zrównoważonego prowadzenia działalności. Liczba reklamacji otrzymanych od klientów w 2025 r. wyniosła 277.



Badanie satysfakcji klientów

S4-2, 20, a, b, AR 14, AR 16, AR 17



W 2025 r. po raz pierwszy przeprowadziliśmy kompleksową ankietę satysfakcji klientów, obejmującą wszystkie kluczowe grupy odbiorców naszych usług: apteki ogólnodostępne, apteki szpitalne, hurtownie, dostawców oraz sponsorów badań klinicznych. Celem badania było uzyskanie pełnego obrazu doświadczeń naszych partnerów biznesowych w kontaktach z firmą oraz identyfikacja obszarów wymagających dalszego doskonalenia. Pierwsze badanie dotyczyło klientów Komtur Polska Sp. z o.o. – w kolejnych latach planujemy objęcie badaniem także klientów pozostałych spółek z Grupy.

Wyniki ankiety pokazały, że klienci wysoko cenią przede wszystkim terminowość i jakość realizacji dostaw, kompetencję i uprzejmość personelu, a także elastyczność w realizacji nietypowych zamówień i wsparcie w sytuacjach krytycznych, takich jak braki rynkowe. Doceniono również jakość obsługi reklamacji oraz etykę firmy.

Pierwsza edycja badania stanowi dla nas ważny punkt odniesienia. Wyniki posłużą jako podstawa do dalszych działań oraz do monitorowania postępów w kolejnych latach, wspierając nasze dążenie do stałego podnoszenia jakości obsługi klientów i budowania trwałych, partnerskich relacji.

Kwestionariusz został zaprojektowany tak, aby odzwierciedlić specyfikę każdej grupy klientów. Pytania dotyczyły m.in. terminowości i kompletności dostaw, jakości opakowań i zgodności warunków transportu, łatwości składania zamówień, dostępności asortymentu, szybkości przekazywania informacji, jakości komunikacji w sytuacjach kryzysowych oraz współpracy przy rozliczeniach i formalnościach. Wszyscy respondenci oceniali także etyczność i transparentność działalności firmy, poczucie stabilności współpracy oraz prawdopodobieństwo rekomendacji, stanowiące podstawę do wyliczenia wskaźnika NPS, który wyniósł 64.

Wskaźnik NPS
wyniósł

64

6. Ład korporacyjny

6.1. Postępowanie w biznesie

W Grupie Komtur CEE ład korporacyjny stanowi fundament zaangażowania w odpowiedzialne prowadzenie działalności. Jako hurtownia farmaceutyczna zdajemy sobie sprawę z kluczowej roli, jaką odgrywa uczciwość, pełna zgodność z regulacjami zewnętrznymi oraz przestrzeganie wewnętrznych Kodeksów. Nasza kultura organizacyjna opiera się na etyce, transparentności i odpowiedzialności, co buduje zaufanie wszystkich interesariuszy – zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych. Dzięki solidnym strukturom ładu korporacyjnego oraz jasno określonym standardom etycznym tworzymy odpowiedzialne i zrównoważone środowisko biznesowe, kierując się najwyższymi zasadami uczciwości we wszystkich aspektach naszej działalności.

6.1.1 Istotne oddziaływania, ryzyka i szanse

Nasza ocena podwójnej istotności wykazała, że solidne praktyki antykorupcyjne mają znaczący pozytywny wpływ zarówno na naszą organizację, jak i interesariuszy. Aktywne wdrażanie zasad compliance wzmacnia nasz system zarządzania ryzykiem, zmniejszając liczbę incydentów w obszarze ładu korporacyjnego. Ocena potwierdziła, że ustrukturyzowane podejście do szkoleń w obszarze etyki biznesu przynosi wymierne korzyści, zmniejszając zakłócenia operacyjne i poprawiając relacje z klientami i dostawcami, co jest bezpośrednim rezultatem zwiększonej świadomości znaczenia kultury compliance.

Świadczone przez naszą Grupę usługi nadzoru nad bezpieczeństwem farmakoterapii ustanawiają kluczową infrastrukturę bezpieczeństwa w łańcuchu dostaw farmaceutycznych, zapewniając istotne korzyści dla placówek ochrony zdrowia, pacjentów oraz systemów zdrowia publicznego, jednocześnie wzbogacając naszą bazę danych farmaceutycznych.

Fundamentem naszego pozytywnego wpływu jest ciągłe doskonalenie kompleksowej bazy danych farmaceutycznych, która ewoluowała w wartościowe narzędzie branżowe poprzez systematyczne gromadzenie i integrację danych z nadzoru nad bezpieczeństwem farmakoterapii. Baza danych służy obecnie jako scentralizowane repozytorium informacji o bezpieczeństwie, wspierające podejmowanie świadomych decyzji w całym ekosystemie ochrony zdrowia.

Nasz program nadzoru nad bezpieczeństwem farmakoterapii bezpośrednio przyczynia się do poprawy bezpieczeństwa pacjentów poprzez systematyczne monitorowanie i analizę. Wczesna identyfikacja potencjalnych sygnałów bezpieczeństwa umożliwia terminowe interwencje, które zapobiegają niepożądanym zdarzeniom u pacjentów. Nasze proaktywne podejście do monitorowania bezpieczeństwa dostarcza pracownikom służby zdrowia kluczowych informacji niezbędnych do optymalizacji decyzji terapeutycznych. Ponadto agregacja danych dotyczących bezpieczeństwa w naszej sieci dystrybucji generuje cenne spostrzeżenia na poziomie populacyjnym dla osób zarządzających zdrowiem publicznym. Kompleksowa baza danych, do której dostarczamy informacje, zapewnia znaczące korzyści statystyczne w wykrywaniu rzadkich zdarzeń niepożądanych i wzorców interakcji leków.

Analiza podwójnej istotności uwypukliła dwa główne ryzyka biznesowe wymagające strategicznego zarządzania: integralność kultury korporacyjnej oraz właściwe zarządzanie łańcuchem wartości. Potencjalne szkody reputacyjne wynikające z niewłaściwego postępowania zarówno w obszarze własnych operacji Grupy, jak i wybieranych dostawców tym bardziej podkreślają znaczenie właściwego zarządzania obszarem ładu korporacyjnego.



Grupa Komtur CEE zobowiązuje się do przestrzegania najwyższych standardów etyki, uczciwości i zgodności poprzez jasno określone polityki zarządzania. Firma wdrożyła dwa kluczowe dokumenty regulujące etyczne postępowanie swoich pracowników. Kodeks Postępowania stanowi podstawowy przewodnik dla wszystkich pracowników, zapewniając integralność w podejmowaniu decyzji, promując etyczne praktyki biznesowe i kształtując kulturę odpowiedzialności. Określa on zasady dotyczące uczciwego traktowania, poufności, konfliktu interesów oraz przestrzegania przepisów prawa. Ponadto, Kodeks ustanawia mechanizmy zgłaszania naruszeń i zapewnia ochronę przed działaniami odwetowymi. Świadoma ryzyka związanego z dystrybucją farmaceutyków, Grupa Komtur CEE opracowała także solidny Kodeks Antykorupcyjny. Dokument ten definiuje korupcję, identyfikuje funkcje najbardziej narażone na ryzyko oraz ustanawia rygorystyczne procedury dotyczące interakcji z przedstawicielami zawodów medycznych, organizacjami pacjenckimi i urzędnikami publicznymi. Obejmuje on wytyczne dotyczące przyjmowania upominków, sponsoringu, mechanizmów zgłaszania nieprawidłowości oraz nadzoru komitetu ds. zgodności w celu skutecznego ograniczenia ryzyka.

Grupa Komtur CEE dąży do włączenia zasad etycznego zarządzania w swoją działalność operacyjną. W celu wzmocnienia swojego systemu zarządzania, firma przyjęła strategiczne podejście skoncentrowane na dwóch kluczowych celach. Pierwszym z nich było kompleksowe szkolenie antykorupcyjne, które zapewniło, że w 2025 roku 100% pracowników przejdzie ustrukturyzowane szkolenie w tym zakresie. Inicjatywa ta ma na celu zwiększenie świadomości, poprawę identyfikacji ryzyka oraz wyposażenie pracowników w wiedzę niezbędną do poruszania się

w etycznych wyzwaniach branży farmaceutycznej. Program szkoleniowy będzie obowiązkowy i zostanie zintegrowany z systemem rozwoju zawodowego firmy. Drugim celem jest włączenie wskaźników kluczowych dla zrównoważonego rozwoju (KPI) do systemu wynagrodzeń kadry zarządzającej w 2025 roku. Ten krok ma na celu dostosowanie systemu motywacyjnego dla kierownictwa do celów zrównoważonego rozwoju, zapewniając, że podejmowane na najwyższym szczeblu decyzje będą odzwierciedlać etyczne praktyki biznesowe i długoterminową odpowiedzialność.

Aby monitorować postępy i zapewnić skuteczność działań zarządczych, Grupa Komtur CEE ustanowiła jasne cele i mechanizmy kontrolne. Firma będzie dążyć do osiągnięcia 100% wskaźnika ukończenia szkolenia antykorupcyjnego przez pracowników do końca 2025 r. Realizacja celów w obszarze zrównoważonego rozwoju była systematycznie włączana do systemu ocen kadry zarządzającej w ciągu 2025 r., a coroczne przeglądy będą w kolejnych latach oceniać ich wpływ i zgodność z celami ESG firmy. Ponadto, firma wzmacnia mechanizmy zgłaszania nieprawidłowości i zgodności poprzez zwiększenie kampanii świadomościowych oraz zapewnienie przejrzystego procesu rozpatrywania zgłoszeń przez Komitet ds. Etyki.

Poprzez wdrażanie tych polityk, strategii i celów, Grupa Komtur CEE potwierdza swoje zaangażowanie w etyczne zarządzanie, budując zaufanie wśród pracowników, interesariuszy oraz całej społeczności związanej z sektorem opieki zdrowotnej.



Kultura korporacyjna

Nasza kultura organizacyjna opiera się na silnych fundamentach etycznych oraz zaangażowaniu w zrównoważony i inkluzyjny rozwój. Od 20 lat działamy odpowiedzialnie

i uczciwie, hołdujemy zasadom równości i szacunku – wobec pacjentów, naszych pracowników, partnerów i środowiska.



Nasz Kodeks Postępowania definiuje wartości wyznawane przez wszystkich pracowników:

- **Koncentracja na pacjencie:** dobro pacjentów jest dla nas najważniejsze. Zapewniamy sprawiedliwy dostęp do leków, utrzymujemy najwyższe standardy bezpieczeństwa i jakości, a także prowadzimy dialog z przedstawicielami sektora ochrony zdrowia w sposób przejrzysty i etyczny. Szczególną wagę przykładamy do ochrony prywatności i integralności danych pacjentów.
- **Ludzie na pierwszym miejscu:** budujemy kulturę opartą na godności, integracji i równości. Promujemy prawa człowieka, wspieramy różnorodność, tworzymy przyjazne środowisko dla osób z niepełnosprawnościami, zapewniamy godne warunki pracy oraz dbamy o zdrowie i bezpieczeństwo w całym łańcuchu dostaw.
- **Odpowiedzialność za środowisko:** angażujemy się w redukcję naszego śladu węglowego poprzez zmniejszanie emisji, optymalizację zużycia zasobów oraz wdrażanie zrównoważonych praktyk dzięki współpracy i innowacjom.
- **Relacje oparte na zaufaniu:** prowadzimy działalność w sposób uczciwy i przejrzysty, zgodnie z zasadami poszanowania praw człowieka i obowiązującymi regulacjami. Budujemy etyczne i długoterminowe relacje z klientami oraz partnerami, dbając o ochronę danych i odpowiedzialne zarządzanie ryzykiem.

Te zasady kształtują rozwój naszej kultury organizacyjnej, zapewniając jej zgodność z celami zrównoważonego rozwoju i naszą szerszą odpowiedzialnością społeczną.



Korupcja i przekupstwo, w tym incydenty oraz zapobieganie i wykrywanie przez szkolenia

G1. GOV – 1, 5 a, G1-1, 10 a, g, h, G1-3, 18 a, c, 20, AR 5 – AR 6, G1-4, 24 a, b



W Grupie Komtur CEE utrzymanie najwyższych standardów etycznych to jeden z filarów naszej działalności. Firma uznaje uczciwość i przejrzystość nie tylko za wartości fundamentalne, ale także za kluczowe elementy odpowiedzialnego prowadzenia biznesu. W tym duchu wdrożyliśmy kompleksowy Kodeks Antykorupcyjny, który odzwierciedla podejście „zero tolerancji” wobec wszelkich form korupcji i łapownictwa. Kodeks ten nie tylko zapewnia zgodność z obowiązującym prawem, ale również wspiera długofalową strategię budowania odpornej, etycznej organizacji.

W strukturze operacyjnej Grupy Komtur CEE szczególną uwagę zwraca się na identyfikację obszarów i stanowisk, które z racji charakteru swoich obowiązków są bardziej narażone na ryzyko wystąpienia działań korupcyjnych. Przeprowadzona przez firmę szczegółowa analiza ryzyka pozwoliła wyodrębnić funkcje szczególnie podatne na takie zagrożenia, co umożliwiło wdrożenie ukierunkowanych działań prewencyjnych i kontrolnych.

Do obszarów o podwyższonym ryzyku zalicza się m.in. działy zakupów, sprzedaży i marketingu, logistyki, przetargów oraz wszystkie jednostki, w których pracownicy mają bezpośredni kontakt z interesariuszami zewnętrznymi – dostawcami, klientami i organami administracji publicznej. Pracownicy tych działów mogą mieć styczność z sytuacjami, w których dochodzi do oferowania lub przyjmowania

nieuprawnionych korzyści – takich jak prezenty, gościnność czy płatności ułatwiające – co jest wyraźnie zabronione.

Przykładowo, pracownicy działu zakupów mogą mieć wpływ na wybór dostawcy lub warunki umowy, co w niektórych przypadkach stwarza ryzyko preferencyjnego traktowania w zamian za gratyfikacje. Z kolei przedstawiciele handlowi czy marketingowi, kontaktujący się z klientami lub funkcjonariuszami publicznymi, mogą być narażeni na presję przekazania korzyści w zamian za przychylnie decyzje. Dodatkowo, funkcje związane z logistyką i obrotem międzynarodowym mogą wiązać się z ryzykiem żądań płatności ułatwiających, które są niezgodne z polityką firmy.

W celu ograniczenia tych zagrożeń Grupa Komtur CEE wprowadziła szczegółowe wewnętrzne procedury i polityki, w tym jednoznaczny zakaz wszelkich form łapownictwa, zarówno bezpośredniego, jak i pośredniego. Każdy pracownik ma obowiązek zgłaszania podejrzeń dotyczących nieprawidłowości, a firma zapewnia pełną ochronę sygnalistów, budując tym samym atmosferę przejrzystości i zaufania.

Kluczowym elementem systemu przeciwdziałania korupcji w Grupie Komtur CEE są regularne szkolenia dla wszystkich pracowników. Szkolenia te stanowią integralną część programu etyki i zgodności, dostosowaną do specyfiki danego stanowiska i poziomu ryzyka.

Zapobieganie i wykrywanie korupcji lub przekupstwa – dane dla Grupy Komtur CEE za 2025 r.

	Liczba
Osoby biorące udział w szkoleniach ogółem	87
Osoby biorące udział w szkoleniach – funkcje zagrożone ryzykiem	24
Osoby biorące udział w szkoleniach - menadżerowie	20
Osoby biorące udział w szkoleniach – Członkowie Zarządu	1

Osoby biorące udział w szkoleniach - menadżerowie

Osoby biorące udział w szkoleniach – funkcje zagrożone ryzykiem

Osoby biorące udział w szkoleniach ogółem



Nowi pracownicy przechodzą kompleksowe szkolenie wprowadzające, obejmujące m.in. zasady przeciwdziałania korupcji. Dla pracowników już zatrudnionych organizowane są cykliczne szkolenia przypominające, obejmujące zarówno zagadnienia teoretyczne, jak i praktyczne przykłady sytuacji problemowych. Szczególny nacisk kładzie się na umiejętność identyfikowania sytuacji ryzykownych, właściwe dokumentowanie kontaktów z interesariuszami, a także odważne i zgodne z zasadami reagowanie na niewłaściwe zachowania. Dzięki temu pracownicy czują się odpowiedzialni za przestrzeganie zasad i potrafią skutecznie przeciwdziałać nieetycznym działaniom.

Ważną rolę w promowaniu kultury etycznej odgrywa kadra zarządzająca, która wyznacza standardy poprzez swoje postępowanie i jasną komunikację. Dział HR monitoruje uczestnictwo w szkoleniach i dba o ich aktualność, uwzględniając zmiany w przepisach prawa oraz politykach wewnętrznych. Program szkoleniowy obejmuje również przypomnienia o zasadach przekazywania prezentów, sponsoringu, kontaktów z organizacjami pa-

stwowymi i publicznymi oraz obowiązkach informacyjnych.

Działania antykorupcyjne stanowią istotny element strategii zrównoważonego rozwoju Grupy Komtur CEE. Dzięki identyfikacji obszarów narażonych na ryzyko korupcji, wprowadzeniu mechanizmów kontrolnych oraz wdrożeniu cyklicznych szkoleń firma skutecznie ogranicza zagrożenia prawne i reputacyjne. Jednocześnie wzmacnia zaufanie klientów, partnerów i regulatorów, wspierając uczciwą konkurencję i odpowiedzialny łańcuch dostaw w branży farmaceutycznej.

Etyczne postępowanie ma bezpośredni wpływ na długofalową wartość przedsiębiorstwa i jest zgodne z międzynarodowymi standardami, takimi jak Wytyczne OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych czy Zasady UN Global Compact. Firma świadomie łączy wysokie standardy etyczne z celami środowiskowymi i społecznymi, tworząc spójny model działania, który odpowiada na współczesne wyzwania w zakresie ESG.



Dane z obszaru etyki dla Grupy Komtur CEE w 2025 r.

	Liczba
Liczba wyroków skazujących za naruszenie przepisów antykorupcyjnych	0
Kwota grzywien za naruszenie przepisów antykorupcyjnych	0 PLN
Liczba potwierdzonych przypadków korupcji lub przekupstwa	0
Liczba potwierdzonych przypadków, w których własnych pracowników zwolniono lub ukarano za korupcję lub przekupstwo	0
Liczba potwierdzonych incydentów związanych z umowami z partnerami biznesowymi, które zostały rozwiązane lub nieodnowione z powodu naruszeń związanych z korupcją lub przekupstwem	0

Odpowiedzialne zakupy

G1-2, 15 a, AR 2 – AR 3



Odpowiedzialność w obszarze zakupów stanowi jeden z elementów naszej strategii zrównoważonego rozwoju i jest punktem wyjścia do budowy solidnego, przejrzystego systemu doboru dostawców i partnerów biznesowych. Stopniowo integrujemy kryteria środowiskowe, społeczne i ładu korporacyjnego (ESG) w cykl życia dostawcy – od jego wyboru i onboardingu po bieżące zarządzanie relacjami.

Wszyscy nowi dostawcy są zobowiązani do przestrzegania Kodeksu postępowania dla dostawców i partnerów biznesowych, który określa jasne wymagania w zakresie standardów pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zgodności z przepisami środowiskowymi. W 2025 roku rozpoczęliśmy uwzględnianie w kryteriach wyboru dostawców kwestii zrównoważonego rozwoju, przy czym pierwszeństwo mają partnerzy, którzy wykraczają poza minimalne wymogi prawne i aktywnie ograniczają wpływ swojej działalności na środowisko. Zachęcamy również do wdrażania

skutecznych systemów zarządzania w obszarze BHP i ochrony środowiska (HSE) oraz współpracujemy z dostawcami w celu wspierania ciągłego doskonalenia w całym łańcuchu wartości – w tym celu zaprosiliśmy wybranych partnerów do bezpłatnego poddania się ocenie EcoVadis w ramach naszego członkostwa w platformie. Grupa Komtur CEE posiada formalną Politykę Zrównoważonych Zakupów, zatwierdzoną w styczniu 2025 r. Dokument zobowiązuje do uwzględniania kryteriów środowiskowych, społecznych i ładu korporacyjnego (ESG) w realizowanych procesach zakupowych oraz w zarządzaniu łańcuchem dostaw.

Zdajemy sobie sprawę, że rozwój kompleksowego programu zrównoważonych zakupów jest procesem stopniowym i wiąże się z wyzwaniami, takimi jak dostępność danych, zaangażowanie dostawców czy złożoność globalnych łańcuchów dostaw. Jednocześnie działania te stwarzają możliwości wzmocnienia relacji z partnerami, skuteczniejszego zarządzania ryzykiem, wspierania innowacji oraz budowania długoterminowej wspólnej wartości.



7. Dane kontaktowe

W przypadku jakichkolwiek pytań dotyczących niniejszego Raportu Zrównoważonego Rozwoju, prosimy o kontakt:

Komtur Polska Sp. z o.o.
Plac Farmacji 1
02-699 Warszawa
Katarzyna Grudzień, ESG Manager
ESG.info@komtur.com

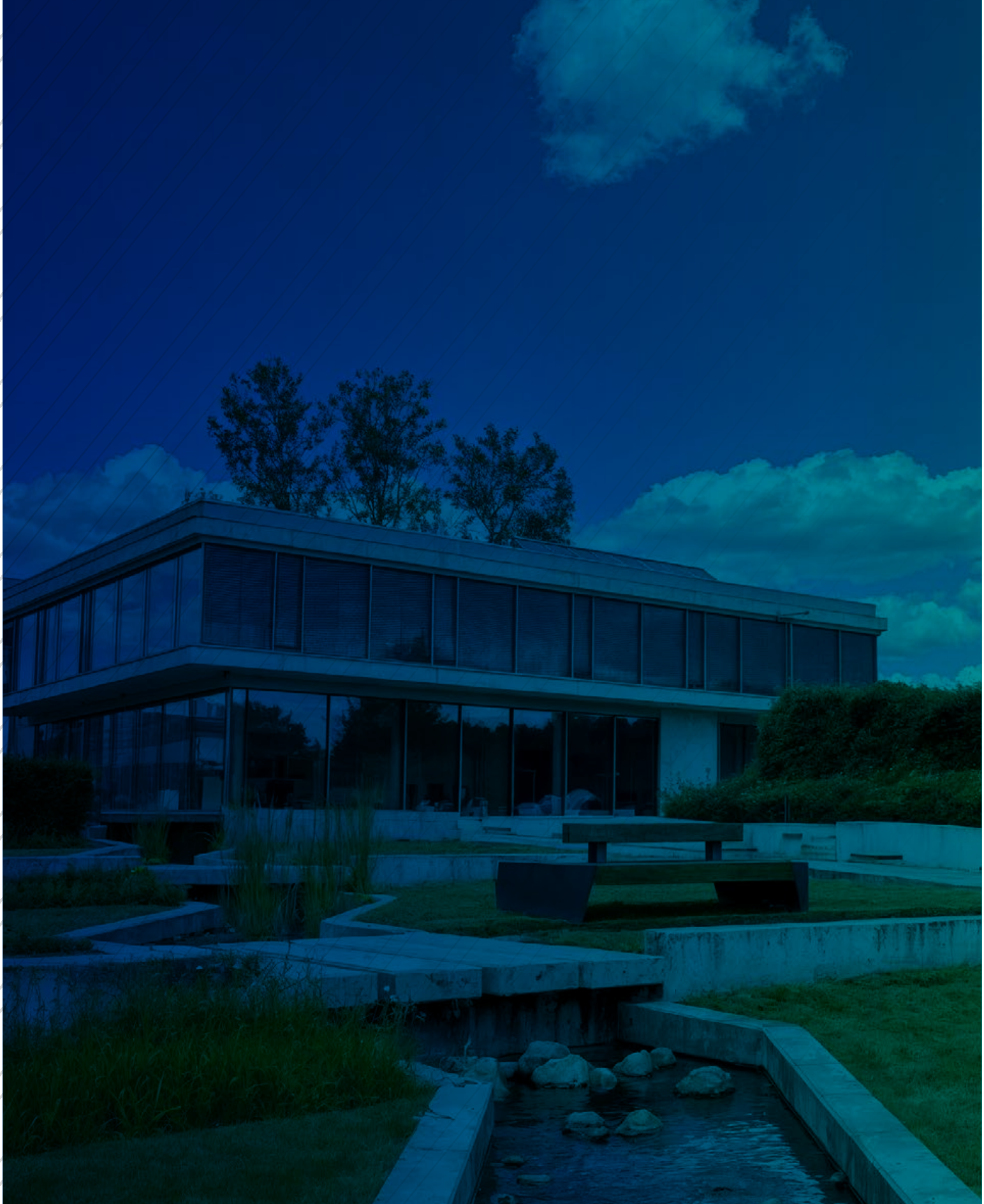
8. Indeks ujawnień ESRS

Ujawnienie ESRS	Nr strony	Komentarz
ESRS 2 BP - 1	6	
ESRS 2 BP - 2	6, 28	
ESRS 2 GOV - 1	30	
ESRS 2 GOV - 2	14, 18	
ESRS 2 GOV - 3	30	
ESRS 2 GOV - 4		Brak dostępnych danych
ESRS 2 GOV - 5	14	
ESRS 2 SBM - 1	9, 12	
ESRS 2 SBM - 2	12	
ESRS 2 SBM - 3	18	
ESRS 2 IRO - 1	14	
ESRS 2 IRO - 2		Nie dotyczy
ESRS E1 GOV - 3		Brak dostępnych danych
ESRS E1. E1 - 1		Brak dostępnych danych
ESRS E1. SBM - 3	15	
ESRS E1. IRO - 1	15, 35	
ESRS E1. E1 - 2	36	
ESRS E1. E1 - 3	36, 42	
ESRS E1. E1 - 4	42	
ESRS E1. E1 - 5	41	
ESRS E1. E1 - 6	42, 46	
ESRS E1. E1 - 7		Nie dotyczy
ESRS E1. E1 - 8		Nie dotyczy
ESRS E1. E1 - 9		Brak dostępnych danych
ESRS E2. IRO - 1		
ESRS E2. E2 - 1		
ESRS E2. E2 - 2		Nieistotne
ESRS E2. E2 - 3		

Ujawnienie ESRS	Nr strony	Komentarz
ESRS E2. E2 - 4		
ESRS E2. E2 - 5		
ESRS E2. E2 - 6		
ESRS E3. IRO - 1		
ESRS E3. E3 - 1		
ESRS E3. E3 - 2		
ESRS E3. E3 - 3		
ESRS E3. E3 - 4		
ESRS E3. E3 - 5		Nieistotne
ESRS E4. SBM - 3		
ESRS E4. IRO - 1		
ESRS E4. E4 - 1		
ESRS E4. E4 - 2		
ESRS E4. E4 - 3		
ESRS E4. E4 - 4		
ESRS E4. E4 - 5		
ESRS E4. E4 - 6		
ESRS E5. IRO - 1	48	
ESRS E5. E5 - 1	49	
ESRS E5. E5 - 2	49	
ESRS E5. E5 - 3	49	
ESRS E5. E5 - 4	52	
ESRS E5. E5 - 5	53	
ESRS E5. E5 - 6		Brak dostępnych danych
ESRS S1. SBM - 3	57	
ESRS S1. S1 - 1	58, 65, 73	
ESRS S1. S1 - 2	63	
ESRS S1. S1 - 3	73	
ESRS S1. S1 - 4	59, 71	
ESRS S1. S1 - 5		Brak dostępnych danych
ESRS S1. S1 - 6	62, 65	
ESRS S1. S1 - 7	65	
ESRS S1. S1 - 8		Nie dotyczy
ESRS S1. S1 - 9	65	
ESRS S1. S1 - 10	71	
ESRS S1. S1 - 11	62	
ESRS S1. S1 - 12	68	
ESRS S1. S1 - 13	69, 70	

Ujawnienie ESRS	Nr strony	Komentarz
ESRS S1. S1 - 14	59	
ESRS S1. S1 - 15	72	
ESRS S1. S1 - 16	71	
ESRS S1. S1 - 17	65	
ESRS S2. SBM - 3	57	
ESRS S2. S2 - 1	58	
ESRS S2. S2 - 2	64	
ESRS S2. S2 - 3	73	
ESRS S2. S2 - 4	59	
ESRS S2. S2 - 5		Brak dostępnych danych
ESRS S3. SBM - 3		
ESRS S3. S3 - 1		
ESRS S3. S3 - 2		
ESRS S3. S3 - 3		Nieistotne
ESRS S3. S3 - 4		
ESRS S3. S3 - 5		
ESRS S4. SBM - 3	76, 77	
ESRS S4. S4 - 1	78	
ESRS S4. S4 - 2	84	
ESRS S4. S4 - 3	84	
ESRS S4. S4 - 4	80, 82	
ESRS S4. S4 - 5		Brak dostępnych danych
ESRS G1 GOV - 1	88	
ESRS G1. G1 - 1	73, 86, 87, 88	
ESRS G1. G1 - 2	90	
ESRS G1. G1 - 3	88	
ESRS G1. G1 - 4	87, 88	
ESRS G1. G1 - 5		Nie dotyczy
ESRS G1. G1 - 6		Brak dostępnych danych





Komtur