



PROCEDURA 1030-02

KODEKS ETYCZNY

**TARCHOMIŃSKICH ZAKŁADÓW FARMACEUTYCZNYCH „POLFA” SPÓŁKA
AKCYJNA**



1. WSTĘP

Etyczne prowadzenie biznesu ma kluczowe znaczenie dla Tarchomińskich Zakładów Farmaceutycznych „Polfa” S.A. (TZF Polfa S.A., Spółka) Uważamy, że organizacja powinna generować korzyści nie tylko dla siebie, ale również dla otaczającego ją społeczeństwa.

W naszej działalności kierujemy się kluczowymi zasadami etycznymi – szanujemy różnorodność, troszczymy się o naszych pracowników, szanujemy siebie nawzajem i przestrzegamy prawa. Tylko to pozwala nam osiągać stabilny rozwój. Oczekujemy tego od wszystkich, którzy razem z nami tworzą TZF Polfa S.A. – od Zarządu, przez pracowników, aż po kontrahentów. Jesteśmy dumni, gdy możemy wspólnie budować jedność naszej organizacji.

Dbamy o zdrowie. Nasze produkty powstają z poczucia misji dbałości o zdrowie. Zdrowie i życie są najważniejszymi wartościami, które w swojej działalności TZF Polfa S.A. stara się chronić.

Kochamy życie. Stawiamy czoła chorobom cywilizacyjnym i zależy nam nie tylko na ich leczeniu, ale również na odpowiedniej prewencji oraz edukacji lekarzy i pacjentów.

Podejmujemy wyzwania. Zwłaszcza te w ochronie zdrowia, ale nie tylko. Podejmujemy wyzwania jakie stawia nam dzisiejszy świat – w zakresie rozwoju leków (budowa Centrum Badań i Rozwoju Leków Onkologicznych), ale również dbałości o pracownika, problemów społecznych oraz zmian środowiskowych.

Leczymy skutecznie. Największą motywacją dla naszych działań jest sukces terapeutyczny naszych produktów oraz ich popularność wśród lekarzy i pacjentów.

Niniejszy Kodeks etyczny przedstawia wartości, którymi TZF Polfa S.A. kieruje się w swoim funkcjonowaniu. Nasze wartości mogą ewoluować, ponieważ jesteśmy organizacją dynamiczną, która dostosowuje się do nowych wyzwań i oczekiwań. Jednakże zawsze pozostają zgodne z potrzebami naszej organizacji oraz wyzwaniami społecznymi.

Z poważaniem,

Prezes Zarządu

Członek Zarządu



2. DO KOGO KIEROWANY JEST NASZ KODEKS?

Aby Kodeks etyczny mógł w pełni wypełniać swoją rolę, musi obowiązywać wszystkich Pracowników TZF Polfa S.A., niezależnie od pełnionej przez nich funkcji. Dążymy do tego, aby również nasi Kontrahenci zapoznali się tym Kodeksem, ponieważ dążymy do współpracy z Kontrahentami wyznającymi podobne wartości.

Pojęcia i definicje zawarte w Kodeksie etycznym mają znaczenie określone w Polityce Compliance.

(a) Zarząd

Kluczowy dla funkcjonowania zasad etycznych w TZF Polfa S.A. **jest dobry przykład z góry**. Dlatego już od Zarządu oczekujemy, że decyzje biznesowe mające wpływ na kierunek rozwoju Spółki będą podejmowane z uwzględnieniem najwyższych standardów etycznych. Oznacza to, że oprócz uwzględniania wymogów określonych przez przepisy prawa, Zarząd uwzględnia również zasady wynikające z Kodeksu etycznego (Kodeks).

(b) Kadra menadżerska (osoby kierujące komórkami organizacyjnymi Spółki)

Jako osoby odpowiedzialne za wdrożenie planu Zarządu, menadżerowie powinni kierować pracami swoich zespołów w zgodzie z wytycznymi określonymi w Kodeksie etycznym. Dobra znajomość Kodeksu etycznego ma w ich przypadku kluczowe znaczenie – to oni są odpowiedzialni za wspieranie swoich Pracowników w razie ich pytań lub wątpliwości.

(c) Pracownicy

W trakcie wypełniania swoich codziennych obowiązków, każdy Pracownik powinien pamiętać o tym, jak ważne znaczenie ma to, w jaki sposób postępuje. Ma to nie tylko ogromny wpływ na legalność jego działań oraz jego bezpieczeństwo, ale także na reputację i sukces całej Spółki.

(d) Kontrahenci

Kodeks etyczny ma również wpływ na dobieranych przez nas kontrahentów – chcemy współpracować z podmiotami, które wyznają podobne wartości jak my.

3. JAK STOSOWAĆ KODEKS W PRAKTYCE?

Opracowany Kodeks etyczny nie jest jedynie pustą deklaracją – zależy nam, aby zasady w nim określone były wprost stosowane w Spółce, dlatego:

3.1 Wszyscy Pracownicy powinni:

- znać treść Kodeksu etycznego oraz przestrzegać wskazanych w nim zasad,
- brać udział w szkoleniach i warsztatach dotyczących stosowania Kodeksu etycznego oraz innych dokumentów, w szczególności tych tworzących System Compliance w Spółce,



- zwracać uwagę, gdy dostrzegą naruszenie przepisów Kodeksu etycznego oraz innych dokumentów, w szczególności tych tworzących System Compliance w Spółce,
- pytać – w razie wszelkich wątpliwości.

3.2 Menadżerowie powinni dodatkowo:

- potrafić wytłumaczyć Pracownikom główne założenia Kodeksu etycznego i obowiązujące w nim zasady,
- dbać o znajomość treści Kodeksu etycznego pośród podlegających mu Pracowników,
- reagować w sytuacji, w której ktoś zgłosi zaobserwowane Nieprawidłowości,
- służyć pomocą Pracownikom w razie wszelkich wątpliwości.

3.3 Zarząd powinien dodatkowo:

- nadawać etyczny ton funkcjonowaniu całej Spółki;
- uwzględniać zasady etyki w planowaniu strategii biznesowej dla Spółki.

3.4 Kontrahenci powinni:

- zapoznać się z treścią Kodeksu etycznego;
- respektować zasady Kodeksu przy współpracy ze Spółką.

4. ZGŁASZANIE NIEPRAWIDŁOWOŚCI

Wszystkie wątpliwości, zauważone nieprawidłowości lub naruszenia należy zgłaszać na
ADRES E-MAIL LUB

CO@TZF.PL

NUMER TELEFONU NA INFOLINIĘ:

512 000 737

Dodatkowo Pracownicy mogą zgłaszać nieprawidłowości za pomocą kanałów wskazanych w Procedurze zgłaszania nieprawidłowości w Tarchomińskich Zakładach Farmaceutycznych „Polfarm” S.A. (Procedura 1030-11).

5. NASZE WARTOŚCI

5.1 Dla pacjentów

Misją naszej Spółki jest dbałość o pacjentów. To ich zdrowie i dobre samopoczucie jest dla nas miernikiem sukcesu.



5.1.1 Najwyższa jakość i bezpieczeństwo

Na wszystkich etapach produkcji kontrolujemy jakość wytwarzanych przez nas produktów. Postępujemy zgodnie ze wszystkimi wymogami oraz standardami. Tylko w ten sposób jesteśmy w stanie skutecznie zadbać o zdrowie i życie pacjentów.

5.1.2 Skuteczność

Produkty, które dostarczamy przechodzą wiele badań i są ukierunkowane na przynoszenie pomocy pacjentom. Produkujemy je po to, aby skutecznie i pozytywnie wpływały na samopoczucie oraz zdrowie pacjentów.

Skuteczność naszych produktów jest ich największym atutem – nie zależy nam na niepotrzebnym wydłużaniu leczenia. Najważniejszy jest dla nas szybki i długotrwały efekt, który docenią pacjenci.

5.2 Dla naszych Pracowników

Kluczem do naszego sukcesu są nasi Pracownicy, dlatego ważne jest budowanie bezpiecznego i komfortowego środowiska pracy.

5.2.1 Prawa człowieka

Przestrzeganie praw człowieka jest dla nas naturalne i nie podlega żadnym ograniczeniom. Dbamy o to, żeby nikt w naszej Spółce nie naruszał praw i wolności żadnej jednostki. Respektujemy prawa naszych Pracowników do swobodnego zrzeszania się i godnego traktowania. Nie zgadzamy się również na łamanie praw człowieka przez naszych Kontrahentów.

(i) Do czego mają prawo nasi Pracownicy?

Pracownicy mają prawo do:

- zrzeszania się w ramach związków zawodowych,
- angażowania się w działalność polityczną,
- poszanowania ich godności poprzez odpowiednie warunki pracy,
- dochodzenia swoich praw na drodze sądowej,
- zgłaszania naruszeń swoich praw za pośrednictwem systemu zgłaszania nieprawidłowości.

5.2.2 Bezpieczeństwo i Higiena Pracy

Duży nacisk kładziemy na zapewnienie naszym Pracownikom odpowiednich warunków pracy.

(i) Jak nasi Pracownicy powinni dbać o swoje bezpieczeństwo i higienę pracy?



- zapoznają się ze wszystkimi instrukcjami BHP obowiązującymi w Spółce oraz odbywają obowiązkowe szkolenia BHP;
- wykonują wyłącznie te czynności, których wykonanie nie stworzy zbędnego ryzyka dla zdrowia;
- reagują w sytuacjach, które mogą stwarzać ryzyko w miejscu pracy;
- zwracają uwagę innym Pracownikom, którzy swoim działaniem spowodują ryzyko wystąpienia niebezpiecznych sytuacji.

5.2.3 Ochrona danych osobowych

W naszej Spółce dbamy o ochronę danych naszych Pracowników, kontrahentów i innych osób fizycznych. Prowadzone przez nas przetwarzanie danych osobowych odbywa się zgodnie z zasadami określonymi w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 26 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE ogólne rozporządzenie o ochronie danych (RODO) obowiązującym od maja 2018 r.

(i) Jak nasi Pracownicy postępują w razie styczności z danymi?

- nie zbierają danych osobowych naszych Kontrahentów i innych osób fizycznych, jeśli nie jest to niezbędne;
- nie wykorzystują udostępnionych danych osobowych do celów innych niż wynikające bezpośrednio z celu ich przetwarzania;
- informują niezwłocznie przełożonego, w przypadku, gdy dane osobowe są przetwarzane niezgodnie z obowiązującymi zasadami.

(ii) Jak nasi Pracownicy chronią dane znajdujące się na urządzeniach elektronicznych?

- dbają o poufność danych do logowania;
- nie narażają sprzętu na zbędne ryzyka (np. ryzyko kradzieży);
- dochowują należytej staranności podczas użytkowania sprzętu oraz transportu, w szczególności nie otwierają plików z danymi w miejscach, w których nieuprawnione osoby mogłyby je odczytać.

5.2.4 Równość i różnorodność

Zrównoważony rozwój Spółki oparty jest na różnorodności i równości naszych Pracowników. Uważamy, że każda osoba wnosi nowe wartości do naszej Spółki i zależy nam, żeby to pielęgnować.



W TZF Polfa S.A. wszyscy są równi – niezależnie od ich płci, rasy lub pochodzenia etnicznego, narodowości, religii, światopoglądu, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej. **Bezwzględnie zabronione są wszelkie przejawy dyskryminacji.**

Każda osoba ma w naszej Spółce jednakowe szanse zatrudnienia, rozwoju i awansu. Pracowników i kandydatów do pracy oceniamy jedynie przez pryzmat ich kwalifikacji, zaangażowania i umiejętności.

Nie tolerujemy nękania, dyskryminacji, prześladowania czy mobbingu. Każde takie zachowanie skutkuje pociągnięciem do odpowiedzialności dyscyplinarnej.

- (i) Jakiego zachowania oczekujemy od naszych Pracowników?
 - traktowania z szacunkiem innych Pracowników;
 - wypełniania obowiązków w oparciu o pracę zespołową i otwartą komunikację, umożliwiając każdemu wyrażenie swojej opinii i zaproponowanie nowych rozwiązań;
 - dokonywanie oceny podległych Pracowników wyłącznie w oparciu o obiektywne kryteria;
 - przestrzeganie zasad określonych w Kodeksie etycznym.
- (ii) Jak Pracownicy mogą dbać o dobrą atmosferę w naszej Spółce?
 - unikać negatywnych sytuacji, które mogłyby źle wpłynąć na atmosferę w pracy;
 - powstrzymywać się od złośliwych, zbędnych komentarzy w stosunku do innych Pracowników (również podwładnych).

5.2.5 Prawidłowa komunikacja

Odpowiednia komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna jest dla nas priorytetem.

Pracownicy powinni komunikować się jednoznacznie, prosto i efektywnie. Przed udzieleniem informacji o działalności Spółki jakimkolwiek osobom trzecim, **niezależnie od tego czy jest to urzędnik, dziennikarz czy pracownik innego podmiotu, Pracownik musi upewnić się, że jest upoważniony do ich udzielania.** Jeżeli takiego upoważnienia nie ma, Pracownik powinien skierować osobę trzecią do swojego przełożonego lub do innego wyznaczonego Pracownika.

5.3 Dla nas

Funkcjonowanie TZF Polfa S.A. nie byłoby możliwe, gdyby nie dbałość o transparentność naszych wewnętrznych działań.

5.3.1 Relacje z kontrahentami



W ramach współpracy z Kontrahentami dbamy o transparentność i służbowy charakter relacji. Traktujemy ich tak, jak chcemy żeby oni traktowali nas. Nasi Kontrahenci powinni funkcjonować z poszanowaniem dla zasad określonych w Kodeksie etycznym.

5.3.2 Reputacja firmy

Ogromne znaczenie ma dla nas wypracowana przez wiele lat, dobra reputacja Spółki. Dlatego ważne jest unikanie zachowań, które mogą narażać dobre imię i renomę TZF Polfa S.A., chodzi w szczególności o działania niezgodne z prawem lub postanowieniami Kodeksu etycznego.

Dbłość o dobre imię Spółki jest naszym wspólnym obowiązkiem. Czego oczekujemy od Pracowników?

(i) zgłaszania nieprawidłowości

Wszystkie zaobserwowane nieprawidłowości należy zgłosić poprzez system zgłaszania nieprawidłowości. Pozwoli nam to zapobiegać takim zdarzeniom w przyszłości oraz chronić dobre imię Spółki.

(ii) dbania o bezpieczeństwo w mediach społecznościowych

W dobie Internetu i smartfonów wszyscy korzystamy z mediów społecznościowych. Naszym celem w żadnym wypadku nie jest ograniczenie możliwości korzystania z nich – chcemy jedynie aby nasi Pracownicy byli w Internecie bezpieczni oraz nie narażali siebie oraz Spółki na zbędne ryzyka. Minimalizowanie ryzyk następuje poprzez m.in.:

szanowanie praw autorskich – np. poprzez podpisywanie autora pod wykorzystywanym materiałem,

dbanie o swoją prywatność – z Internetu nic nie znika, a wszystko co zostaje w nim opublikowane, staje się publiczne i może być wykorzystane do celów, do których wykorzystane być nie powinno,

świadomość odpowiedzialności - odpowiedzialność za publikowane treści spoczywa ostatecznie na osobie je udostępniającej.

5.3.3 Przestrzeganie tajemnicy przedsiębiorstwa Spółki

Dbamy o zachowanie w poufności informacji organizacyjnych, *know-how* oraz innych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa Spółki.

Tajemnica przedsiębiorstwa Spółki obejmuje m.in. informacje o realizowanych przez nas projektach, planach, strategiach, warunkach handlowych, warunkach współpracy, Kontrahentach i Pracownikach.

Podczas rozmów o pracy, szczególnie w miejscach publicznych, Pracownik nie może:



- a) odpowiadać o szczegółach zleceń,
- b) wymieniać nazw Kontrahentów Spółki.
- c) narażać sprzętu komputerowego i innych urządzeń przeznaczony do wykonywania obowiązków służbowych na ryzyko utraty lub nieuprawnionego dostępu.

W przypadku zagubienia jakichkolwiek służbowych nośników informacji, w tym dokumentów papierowych, dysków zewnętrznych, pendrive'ów, Pracownik zobowiązany jest niezwłocznie zgłosić ten fakt swojemu bezpośredniemu przełożonemu, Compliance Officerowi lub działowi IT.

5.3.4 Uczciwa konkurencja

Staramy działać się z poszanowaniem zasad uczciwej konkurencji, w duchu *fair-play*.

Nie dopuszczamy się praktyk mogących ograniczać konkurencję na rynku. Naszych Kontrahentów wybieramy na podstawie transparentnych, zobiektywizowanych kryteriów.

- (i) Jak chronić uczciwą konkurencję?
 - Podejmujemy samodzielne decyzje – nie należy umawiać się z podmiotami, które stanowią konkurencję dla Spółki na rynku pracy, w zakresie cen i innych obszarów prowadzonej przez nas działalności;
 - Unikamy wchodzenia w posiadanie informacji, które mogą stanowić tajemnicę przedsiębiorstwa innego podmiotu lub innych informacji wrażliwych o ile nie wynika to z zawartych umów;
 - Korzystamy wyłącznie z informacji powszechnie dostępnych;
 - Wypowiadamy się o konkurencji w sposób wyważony i kulturalny oraz nie rozprzestrzeniaemy fałszywych informacji o innych podmiotach bądź informacji mogących godzić w ich dobre imię.

5.3.5 Compliance

Compliance to z angielskiego „zgodność”. Wdrożenie Systemu Compliance ma zatem na celu zapewnienie zgodności podejmowanych w Spółce działań z przepisami prawa oraz regulacjami wewnętrznymi. W ramach Systemu Compliance funkcjonuje wiele zagadnień.

- (i) Antykorupcja



W Spółce istnieje kategoriyczny zakaz podejmowania jakichkolwiek działań o charakterze korupcyjnym.

Przez korupcję rozumiemy **udzielanie, przyjmowanie, obiecywanie lub żądanie korzyści majątkowej lub osobistej w zamian za nadużycie uprawnień, niedopełnienie obowiązku lub inne niezgodne z prawem lub zasadami współżycia społecznego wykorzystanie pełnionej funkcji lub zajmowanej pozycji.**

W korupcji mieści się nie tylko oferowanie lub wręczanie, ale też żądanie lub przyjmowanie korzyści w związku z pełnionymi obowiązkami, w zamian za określone zachowanie.

Dotyczy to nie tylko relacji z osobami pełniącymi funkcje publiczne, ale także z Kontrahentami i ich pracownikami – w szczególności tymi, którzy zajmują stanowiska kierownicze.

(ii) Pojęcie korzyści

Nieodłącznym elementem korupcji jest przekazanie lub obietnica przekazania drugiej osobie korzyści w postaci majątkowej bądź niemajątkowej.

Korzyść majątkowa nie zawsze musi mieć charakter gotówkowy. Mogą to być również inne rzeczy, takie jak:

- przedpłacone karty płatnicze,
- bony towarowe,
- sponsoring,
- podarunki,
- darowizny.

Korzyścią niemajątkową są korzyści osobiste wpływające bezpośrednio lub pośrednio na sytuację drugiej osoby, bądź jej osób najbliższych. Może to być np. obietnica awansu lub pomoc w przyspieszeniu załatwienia ważnej dla nas sprawy.

(iii) Przeciwdziałanie korupcji

Żeby minimalizować ryzyko uznania zachowania za czynność o charakterze korupcyjnym Pracownicy powinni kierować się treścią Kodeksu etycznego oraz obowiązujących w Spółce procedur wewnętrznych.

Wszystkie swoje wątpliwości Pracownicy mogą skonsultować z Compliance Officerem.

Jak można uniknąć korupcji w przy wypełnianiu codziennych obowiązków?



- nie wręczać nikomu żadnych korzyści w zamian za „przysługę”;
- nie przyjmować korzyści, w zamian za które oczekiwana jest przysługa;
- być ostrożnym w relacjach z podmiotami zewnętrznymi, w szczególności zaś z osobami pełniącymi funkcje publiczne (np. urzędnikami);
- pytać przełożonych lub sięgać do odpowiednich regulacji wewnętrznych w przypadku wątpliwości co do charakteru określonej sytuacji;
- zgłaszać wszelkie zachowania korupcyjne za pośrednictwem systemu zgłaszania nieprawidłowości.

5.3.6 Konflikt interesów

Konfliktem interesów jest sytuacja, w której bezstronność Pracownika lub niezależność w wykonywaniu obowiązków służbowych, podejmowaniu decyzji lub realizacji innych zadań powierzonych przez Spółkę jest, albo może być zagrożona. Głównym źródłem zagrożenia może być interes finansowy, ekonomiczny lub inny interes osobisty, jaki może się pojawić w związku z załatwianą sprawą.

Staramy się zapobiegać takim sytuacjom i ważne jest aby Pracownicy Spółki informowali niezwłocznie przełożonych o każdym przypadku wystąpienia konfliktu interesów.

Jak powinien postąpić Pracownik w sytuacji wystąpienia konfliktu interesów?

- wycofuje się z procesu decyzyjnego i zgłasza ewentualny konflikt interesów przełożonemu - nie będzie to miało negatywnego wpływu na sytuację konkretnego Pracownika;
- nie wykorzystuje konfliktu interesów do osiągnięcia prywatnych celów.

5.3.7 Postępowanie z dokumentami

Wszystkie dokumenty sporządzane w Spółce powinny być sporządzone rzetelnie, a informacje w nich zawarte – prawdziwe. Wszelkie próby ich podrabiania lub przerabiania są bezwzględnie zabronione i mogą być podstawą do wymierzenia odpowiednich sankcji, w tym sankcji dyscyplinarnych wobec Pracownika.

W przypadku zaobserwowania próby takiego działania lub wątpliwości co do rzetelności dokumentu, należy je niezwłocznie zgłosić za pośrednictwem systemu zgłaszania nieprawidłowości.

5.4 Dla społeczeństwa

W codziennej pracy staramy się podejmować wyzwania, które dotyczą nie tylko TZF Polfa S.A., ale także społeczeństwa w którym funkcjonujemy.



5.4.1 Ochrona środowiska

W naszej działalności kierujemy się troską o otoczenie. Uważamy, że krótkofalowe cele nie mogą przesłaniać potrzeby dbania o środowisko.

Staramy się minimalizować negatywny wpływ naszej działalności i naszych inwestycji na środowisko naturalne. Mając to na uwadze, staramy zużywać jak najmniej jednorazowych opakowań, dbać o segregację śmieci, oszczędzać wykorzystywaną energię, pozyskiwać energię ze źródeł odnawialnych. W przypadku wykorzystywania materiałów niebezpiecznych lub substancji chemicznych przykładamy dużą wagę do działania zgodnie z odpowiednimi procedurami wewnętrznymi oraz instrukcjami producentów.

Przy podejmowaniu decyzji o sposobie realizacji przedsięwzięcia, w szczególności w zakresie doboru materiałów i środków pracy staramy się równoważyć ich koszt z ich wpływem na środowisko.

5.4.2 Wspieranie sportu, kultury i nauki

Uważamy, że kluczowe znaczenie ma rozwój sportu, kultury i nauki. Dlatego, jeżeli mamy okazję, staramy się wspomagać lokalne, regionalne i ogólnokrajowe inicjatywy kulturalne, konferencje naukowe oraz wydarzenia sportowe.

Działania na rzecz społeczności pomagają nie tylko promować kulturę i związane z nią uniwersalne wartości, lecz są też świetnym sposobem na promocję TZF Polfa S.A. W swoich działaniach nasi Pracownicy powinni jednak pamiętać o przestrzeganiu procedur wewnętrznych i uzyskaniu wymaganych w nich akceptacji, tak aby nasze działania nie były odczytywane np. jako próba wpływania na decyzje Kontrahentów.

5.4.3 Działalność charytatywna

Uważamy, że ważnym jest dzieleniem się swoimi dobrami z bardziej potrzebującymi. W związku z tym, w miarę możliwości angażujemy się w akcje charytatywne w ramach różnych środowisk i obszarów. Podejmowane przez nas działania są bezinteresowne i wynikają z potrzeby niesienia pomocy przez całą organizację.