ZARZĄDZENIE
Prezesa Zarządu
Znak: 1000/17/2026
z dnia 15 października 2026 r.

Dotyczy: wprowadzenia Kodeksu etycznego w Tarchomińskich Zakładach Farmaceutycznych „Polfa" S.A.

Działając na podstawie § 6 ust. 2 Regulaminu Organizacyjnego Tarchomińskich Zakładów Farmaceutycznych „Polfa" spółka akcyjna zarządza się, co następuje:

§ 1

1. Wprowadza się do stosowania Kodeks etyczny w Tarchomińskich Zakładach Farmaceutycznych „Polfa" S.A., („Kodeks"), którego treść stanowi załącznik do niniejszego Zarządzenia.
2. Kodeks zastępuje dotychczasowe regulacje wewnętrzne obowiązujące w Spółce w tym zakresie.

§ 2

Zobowiązuje się Dyrektorów Pionów, Dyrektorów oraz kierowników komórek organizacyjnych do umożliwienia pracownikom oraz współpracownikom, w tym nieposiadającym dostępu do Intranetu, do zapoznania się z Kodeksem oraz zapewnienia przestrzegania jego postanowień.

§ 3

Zmiany wprowadzone niniejszym Zarządzeniem wchodzą w życie od dnia podania do publicznej wiadomości pracownikom Spółki.

Załącznik: Kodeks

Małgorzata Pajączek
Elektronicznie podpisany przez Małgorzata Pajączek
Data: 2026.10.15 07:29:52 +02'00'

Małgorzata Pajączek
Prezes Zarządu

KODEKS ETYCZNY

TARCHOMIŃSKICH ZAKŁADÓW FARMACEUTYCZNYCH „POLFA" S.A.

PRZEDMOWA

Szanowni Państwo, Drodzy Pracownicy,

od ponad 200 lat w TZF POLFA tworzymy leki, którym ufają pacjenci i pracownicy systemu ochrony zdrowia. Produkując leki o strategicznym znaczeniu i dbając o ciągłość ich dostaw, wzmacniamy odporność lekową Polski. Ta rola wiąże się ze szczególną odpowiedzialnością za zdrowie publiczne oraz za sposób, w jaki działamy każdego dnia.

Naszą organizację budujemy w oparciu o pięć wartości, które wyznaczają kierunek naszych decyzji, działań i codziennej współpracy.

***Odpowiedzialność** oznacza troskę o ludzi, jakość naszych leków i konsekwencje podejmowanych decyzji. Kierujemy się dobrem pacjenta, przestrzegamy prawa i dbamy o najwyższe standardy jakości. Działamy uczciwie i przejrzyście.*

***Bezpieczeństwo** to dla nas ochrona zdrowia pacjentów, ciągłość dostaw leków oraz bezpieczne środowisko pracy. Wzmacniamy odporność lekową, aby pacjenci mieli dostęp do niezbędnych terapii także w sytuacjach kryzysowych. Nie akceptujemy przemocy, dyskryminacji ani korupcji.*

***Relacje** budujemy na szacunku, zaufaniu i współpracy. Doceniamy różnorodność, wiedzę i wkład każdego z nas. Łączy nas ponad 200 lat tradycji oraz wspólna odpowiedzialność za przyszłość polskiej farmacji.*

***Rozwój** oznacza stałe doskonalenie i inwestowanie w ludzi, wiedzę oraz innowacje. Jesteśmy otwarci na zmiany i nowe rozwiązania, które tworzymy wspólnie, odpowiadając na potrzeby pacjentów i systemu ochrony zdrowia.*

***Odwaga** pozwala nam sięgać po więcej, zadawać pytania i wychodzić z inicjatywą. Oznacza również gotowość do reagowania, kiedy widzimy działania niezgodne z prawem, naszymi wartościami i zasadami etycznymi.*

Kodeks etyczny przekłada te wartości na konkretne standardy postępowania i pomaga nam podejmować właściwe decyzje. Obowiązuje nas wszystkich: członków Zarządu, kadrę menedżerską, pracowników oraz osoby współpracujące z TZF Polfa. Od naszych partnerów biznesowych oczekujemy tych samych standardów uczciwości, odpowiedzialności i wzajemnego szacunku.

Przestrzeganie Kodeksu etycznego jest wspólnym zobowiązaniem. To codzienne decyzje każdego z nas budują zaufanie do TZF Polfa i pozwalają nam odpowiedzialnie realizować naszą misję.

„Jesteśmy, kiedy nas potrzebujesz", to nie tylko nasze motto. To zobowiązanie, które każdego dnia wspólnie realizujemy wobec pacjentów, naszych partnerów i siebie nawzajem.

Z wyrazami szacunku

Prezes Zarządu Małgorzata Pajączek

1. DO KOGO KIEROWANY JEST NASZ KODEKS I JAK GO STOSOWAĆ?

Kodeks etyczny („**Kodeks**") dotyczy każdej osoby zatrudnionej w Tarchomińskich Zakładach Farmaceutycznych „Polfa" S.A. („**Spółka**"), niezależnie od podstawy prawnej zatrudnienia i formy prawnej łączącej ją z nami umowy. Dbamy, aby nasi kontrahenci również kierowali się tymi wartościami.

Ten Kodeks nie jest jedynie pustą deklaracją – zależy nam, aby zasady, które określa, były wprost stosowane w Spółce. Chcemy by kultura przejrzystości, uczciwości i transparentności była realizowana na każdym poziomie organizacyjnym zarówno w Spółce, jak i wśród naszych kontrahentów.

a) Zarząd

Wyznajemy zasadę, że kulturę organizacyjną buduje się przez odpowiednie przywództwo i odgórny przykład. Dlatego od Zarządu oczekujemy, że decyzje biznesowe, mające wpływ na kierunek rozwoju Spółki, będą podejmowane z uwzględnieniem najwyższych standardów etycznych. Oznacza to, że oprócz przestrzegania wymogów określonych przez przepisy prawa, Zarząd uwzględnia w swoich działaniach również zasady wynikające z Kodeksu, a także zapewnia odpowiednie zasoby do ich przestrzegania oraz nadzoruje ich realizację.

b) Kadra menadżerska (osoby kierujące komórkami organizacyjnymi Spółki)

Jako osoby odpowiedzialne za wdrożenie strategii Spółki, nasi menadżerowie kierują się wytycznymi określonymi w Kodeksie. Dobra znajomość Kodeksu ma w ich przypadku kluczowe znaczenie – to oni są odpowiedzialni za wspieranie swoich współpracowników w razie ich pytań lub wątpliwości. Od menadżerów oczekujemy także dbałości o znajomość treści Kodeksu w podlegających im zespołach i reagowania w sytuacji zgłoszenia nieprawidłowości. Ich kluczową rolą jest wdrożenie zasad wynikających z Kodeksu we wszystkich procesach – decyzyjnych, biznesowych czy operacyjnych – za które odpowiadają oraz raportowanie ich do Zarządu.

Jeśli zajmujesz stanowisko kierownicze, pamiętaj, że **przykład idzie z góry**. Twoi współpracownicy będą wzorować się na Tobie, **dlatego im wyższa pozycja w organizacji, tym większa odpowiedzialność!**

c) Pracownicy

W trakcie wypełniania swoich codziennych obowiązków każdy pracownik realizuje zasady etycznego postępowania, które są określone w tym Kodeksie. Ma to nie tylko ogromny wpływ na legalność jego działań oraz jego bezpieczeństwo, ale także na reputację i sukces całej Spółki.

Dodatkowo pracownicy zwracają uwagę na naruszenie przepisów Kodeksu oraz innych dokumentów, w szczególności tych tworzących System Compliance w Spółce, budując kulturę otwartej komunikacji, transparentności i przejrzystości oraz pytają przełożonego lub Dyrektora/Dyrektorkę ds. Zgodności (Head of Compliance), w razie wszelkich wątpliwości.

d) Kontrahenci

Kodeks etyczny ma również wpływ na naszą współpracę z kontrahentami. Współpracujemy z podmiotami, które wyznają podobne wartości etyczne jak my.

Wszyscy kontrahenci muszą zapoznać się z treścią Kodeksu oraz zobowiązać się do przestrzegania jego zasad przy współpracy ze Spółką, w zakresie właściwym dla charakteru relacji biznesowych ze Spółką.

2. W JAKI SPOSÓB ZGŁASZAĆ NIEPRAWIDŁOWOŚCI?

Zależy nam na budowaniu kultury otwartej komunikacji, transparentności i przejrzystości. Dlatego stworzyliśmy system do zgłaszania podejrzeń naruszeń prawa i innych nieprawidłowości, który gwarantuje bezpieczeństwo, poufność zgłoszeń i ochronę tożsamości w przypadku dokonania zgłoszenia.

Jak możesz to zrobić:

- elektronicznie przez stronę: *sygnalista.tzf.pl*,
- listownie na adres Spółki (Tarchomińskie Zakłady Farmaceutyczne „Polfa" S.A., ul. A. Fleminga 2, 03-176 Warszawa) z adnotacją „Poufne, do rąk własnych Dyrektora/Dyrektorki ds. Zgodności (Head of Compliance)",
- ustnie, podczas bezpośredniego spotkania z Dyrektorem/Dyrektorką ds. Zgodności (Head of Compliance), zorganizowanego w terminie 14 dni od przedstawienia takiego żądania.

Zasady zgłoszeń nieprawidłowości określiliśmy w **Procedurze zgłoszeń nieprawidłowości oraz Procedurze przeciwdziałania mobbingowi i innym nieprawidłowościom**

3. WARTOŚCI ETYCZNE

Spółka przestrzega w swojej działalności uniwersalnych wartości etycznych. W sposób szczególny promujemy działania na rzecz społeczeństwa przez przejrzyste i etyczne zachowania w kluczowych obszarach działalności. Chcemy, abyś w swoich działaniach pamiętał o wszystkich wartościach, które poruszyliśmy w Kodeksie.

a) Jakie wartości etyczne są dla nas kluczowe?

ZASADY ETYCZNE,	
którymi kieruje się Spółka	
Relacje z Kontrahentami	W ramach współpracy z kontrahentami dbamy o transparentność i profesjonalny charakter relacji. Traktujemy ich tak, jak chcemy, żeby oni traktowali nas. Nasi kontrahenci również przestrzegają zasad określonych w Kodeksie.
Reputacja Spółki	Ogromne znaczenie ma dla nas wypracowana przez wiele lat dobra reputacja Spółki. Dlatego tak ważne jest unikanie zachowań, które mogą narażać dobre imię i renomę Spółki. W szczególności chodzi o działania niezgodne z prawem lub postanowieniami Kodeksu. Dbałość o dobre imię Spółki jest naszym wspólnym obowiązkiem. Pamiętaj, że w kontaktach z kontrahentami, a także na forum publicznym, jeżeli identyfikujesz się jako współpracownik Spółki, odpowiadasz za jej postrzeganie i dobre imię!
Antykorupcja	W Spółce istnieje kategoryczny zakaz podejmowania jakichkolwiek działań o charakterze korupcyjnym. Korupcją jest nie tylko oferowanie lub wręczanie, ale też żądanie lub przyjmowanie korzyści w związku z pełnionymi obowiązkami,

	w zamian za określone zachowanie. To tzw. „szkodliwa wzajemność". Dotyczy to nie tylko relacji z osobami pełniącymi funkcje publiczne, lecz także z kontrahentami i ich pracownikami – w szczególności tymi, którzy zajmują stanowiska kierownicze. **Jak uniknąć korupcji przy wypełnianiu codziennych obowiązków?** ▪ nie wręczaj nikomu żadnych korzyści w zamian za „przysługę", ▪ nie przyjmuj korzyści, w zamian, za które oczekiwana jest przysługa, ▪ bądź ostrożny w relacjach z podmiotami zewnętrznymi, w szczególności z osobami pełniącymi funkcje publiczne (np. urzędnikami), ▪ pytaj Dyrektora/Dyrektorkę ds. Zgodności (Head of Compliance) lub sięgaj do procedur i materiałów wewnętrznych w przypadku wątpliwości, ▪ reaguj na wszelkie zachowania korupcyjne za pośrednictwem systemu zgłaszania podejrzeń naruszeń prawa i innych nieprawidłowości. **Korzyść** 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 lub najbliższych jej osób. Może to być np. obietnica awansu lub pomoc w przyśpieszeniu załatwienia ważnej dla nas sprawy.

	Konflikt interesów Konflikt interesów występuje, gdy bezstronność pracownika lub niezależność w wykonywaniu obowiązków, podejmowaniu decyzji lub realizacji innych zadań służbowych jest zagrożona. Źródłem tego zagrożenia może być interes finansowy, ekonomiczny lub interes osobisty, sprzeczny z interesem Spółki. Staramy się zapobiegać takim sytuacjom i ważne jest, aby pracownicy Spółki informowali niezwłocznie swoich przełożonych o każdej sytuacji, która może stanowić konflikt interesów. Konfliktem interesów można zarządzić, jednak musimy o nim wiedzieć! **Jak postępować w sytuacji wystąpienia konfliktu interesów?** ▪ powiadom swojego przełożonego lub Dyrektora/Dyrektorkę ds. Zgodności (Head of Compliance) o sytuacji, co do której masz wątpliwości – nie będzie to miało negatywnych konsekwencji, ▪ bądź szczery w swoich intencjach – nie próbuj realizować prywatnych interesów kosztem Spółki lub kontrahenta.
Uczciwa konkurencja	Działamy 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. **Jak chronimy uczciwą konkurencję?** ▪ podejmujemy samodzielne decyzje, nie umawiamy się z podmiotami, które stanowią konkurencję dla Spółki na rynku, w zakresie cen i innych obszarów prowadzonej przez nas działalności, ▪ unikamy wchodzenia w posiadanie informacji, które nie są dla nas niezbędne, a w szczególności mogą stanowić tajemnicę przedsiębiorstwa innego podmiotu, ▪ korzystamy wyłącznie z informacji powszechnie dostępnych, ▪ wypowiadamy się o konkurencji w sposób odpowiedzialny, wyważony i kulturalny,

	▪ nie rozpowszechniamy fałszywych informacji o innych podmiotach bądź informacji mogących godzić w ich dobre imię.

b) Jakie zasady etyczne względem pracowników są dla nas kluczowe?

ZASADY ETYCZNE	
względem Pracowników	
Prawa człowieka	Przestrzeganie praw człowieka jest dla nas naturalne i nie podlega żadnym ograniczeniom. Dbamy o to, żeby nikt w naszej Spółce nie naruszał niczyich praw i wolności. Respektujemy prawa społeczne, ekonomiczne i pracownicze, w tym w szczególności do swobodnego zrzeszania się i godnego traktowania. Nie zgadzamy się na jakiekolwiek łamanie praw człowieka przez naszych kontrahentów.
Bezpieczeństwo i higiena pracy	Kładziemy duży nacisk na zapewnienie naszym pracownikom odpowiednich warunków pracy. **Nasi pracownicy:** ▪ znają instrukcje BHP obowiązujące w Spółce oraz odbywają obowiązkowe szkolenia BHP, ▪ wykonują wyłącznie te czynności, które nie stwarzają zbędnego ryzyka dla zdrowia, ▪ reagują w sytuacjach, które mogą stwarzać ryzyko w miejscu pracy, ▪ zwracają uwagę innym pracownikom, którzy swoim działaniem sprowadzają ryzyko wystąpienia niebezpiecznych sytuacji.
Ochrona danych osobowych i prawo do prywatności	W Spółce dbamy o ochronę danych naszych pracowników, kontrahentów i innych osób fizycznych. Dane osobowe przetwarzamy zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Tajemnica przedsiębiorstwa	Dbamy o zachowanie w poufności informacji organizacyjnych, *know-how* oraz innych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa Spółki. Tajemnica przedsiębiorstwa obejmuje informacje, które mają wymierną wartość dla Spółki i nie są publiczne. Są to 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:** ▪ odpowiadać o szczegółach zleceń, ▪ wymieniać nazw kontrahentów Spółki, ▪ narażać sprzętu komputerowego i innych urządzeń przeznaczonych do wykonywania obowiązków służbowych na ryzyko utraty lub nieuprawnionego dostępu.
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, aby to pielęgnować. W Spółce wszyscy są równi – niezależnie od płci, rasy, pochodzenia etnicznego, narodowości, religii, światopoglądu, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej. Bezwzględnie zabronione są wszelkie przejawy dyskryminacji. Swoje decyzje i plany biznesowe opieramy wyłącznie o przesłanki merytoryczne i w duchu apolitycznym. Każda osoba w naszej Spółce ma 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 negatywnymi konsekwencjami. **Od naszych pracowników oczekujemy:**

	▪ traktowania z szacunkiem innych pracowników, ▪ wypełniania swoich obowiązków w oparciu o pracę zespołową i otwartą komunikację, umożliwiając każdemu wyrażenie swojej opinii i zaproponowanie nowych rozwiązań, ▪ oceny podległych pracowników wyłącznie w oparciu o obiektywne kryteria, ▪ przestrzegania zasad określonych w Kodeksie, ▪ unikania negatywnych sytuacji, które mogłyby źle wpłynąć na atmosferę w pracy, ▪ powstrzymywania się od złośliwych, zbędnych komentarzy w stosunku do innych pracowników (również podwładnych).
Prawidłowa komunikacja	Odpowiednia komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna jest dla nas priorytetem. Wierzymy, że sposób, w jaki do siebie mówimy i piszemy, bezpośrednio wpływa na jakość naszej pracy. Komunikujemy się tak, aby odbiorca nie musiał odgadywać naszych intencji, lecz mógł od razu przejść do działania. W dobie Internetu i smartfonów wszyscy korzystamy z mediów społecznościowych. Naszym celem nie jest ograniczenie możliwości korzystania z nich – chcemy jedynie, aby nasi pracownicy byli bezpieczni w Internecie oraz nie narażali siebie oraz Spółki na zbędne ryzyka. Minimalizujemy ryzyka przez m.in.: ▪ **szanowanie praw autorskich** – np. przez 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.

Postępowanie z dokumentami	Wszystkie dokumenty sporządzane w Spółce muszą być rzetelnie przygotowane, 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, zgłoś je niezwłocznie przez system zgłaszania podejrzeń naruszeń prawa i innych nieprawidłowości.

c) Jakie zasady etyczne względem pacjentów są dla nas kluczowe?

ZASADY ETYCZNE	
względem pacjentów	
Najwyższa jakość i bezpieczeństwo	Na wszystkich etapach produkcji kontrolujemy jakość wytwarzanych przez nas produktów. Postępujemy zgodnie z wymogami oraz standardami, co skutecznie pozwala nam zadbać o zdrowie i życie pacjentów.
Inicjatywy na rzecz zdrowia publicznego	Podejmujemy inicjatywy na rzecz zdrowia publicznego. Gwarantujemy nieprzerwane dostawy leków, w tym leków niszowych i niskomarżowych.
Skuteczność	Skuteczność naszych produktów jest ich największym atutem – najważniejszy jest dla nas szybki i długotrwały efekt, który docenią pacjenci. Produkty, które dostarczamy, przechodzą stosowne badania i są ukierunkowane na przynoszenie pomocy pacjentom. Produkujemy je po to, aby skutecznie i pozytywnie wpływały na samopoczucie oraz zdrowie pacjentów.

d) Jakie zasady etyczne względem społeczeństwa są dla nas kluczowe?

ZASADY ETYCZNE	
względem społeczeństwa	
Ochrona środowiska	W naszej działalności kierujemy się troską o otoczenie. Staramy się minimalizować negatywny wpływ naszej działalności i inwestycji na środowisko naturalne. Staramy się zużywać jak najmniej jednorazowych opakowań, dbamy o segregację śmieci i oszczędzamy wykorzystywaną energię. 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 wpływem na środowisko.
Działalność charytatywna i humanitarna	Uważamy, że ważne jest dzielenie 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. Wspieramy także ofiary konfliktów zbrojnych i osoby dotknięte działaniami wojennymi.