

RAPORT PRIVIND

DURABILITATEA

2025

CUPRINS

Mesajul conducerii	1
1. Context și model operațional	2
1.1. Profil organizațional	3
1.2. Model de business și lanț valoric	5
1.3. Performanță economică	7
1.4. Guvernanță și etică	10
1.5. Capital uman	12
1.5.1. Structură angajați	12
1.5.2. Dinamica forței de muncă	14
1.5.3. Diversitate și incluziune	15
1.5.4. Compensații și beneficii	16
1.5.5. Dezvoltare profesională	17
1.5.6. Sănătate și securitate în muncă	18
1.6. Comunitate	20
2. Abordarea sustenabilității și analiza de materialitate	21
2.1. Abordarea sustenabilității	23
2.2. Stakeholderi și materialitate	25
2.3. Subiecte materiale	26
2.4. Perimetru raportare	27
3. Performanță pe subiecte materiale	28
3.1. Inovație și transformare digitală	30
3.2. Eficiență energetică și tranziția către surse de energie sustenabile	32
3.3. Siguranța produselor și protecția consumatorilor	35
3.4. Guvernanță etică și responsabilitate corporativă	37
3.5. Diligența ESG în lanțul de aprovizionare	39
4. Index GRI	41

Mesajul conducerii

Într-un sector în care stabilitatea și încrederea sunt esențiale, anul 2025 a fost pentru noi un an de consolidare și de întărire a direcțiilor strategice asumate.

Am continuat să investim în dezvoltarea infrastructurii logistice și în digitalizarea proceselor, două componente fără de care eficiența și calitatea nu pot fi susținute pe termen lung. Implementarea și extinderea soluțiilor tehnologice, inclusiv în parteneriat cu **BD Rowa**, reflectă angajamentul nostru pentru modernizarea operațiunilor și adaptarea la evoluția pieței.

Calitatea rămâne un reper fundamental al activității noastre, iar eforturile din ultimul an au fost orientate către întărirea controlului operațional și menținerea unor standarde ridicate în toate etapele lanțului de distribuție.

Compania a făcut pași înainte în integrarea sustenabilității în modul de funcționare, nu ca obiectiv separat, ci ca parte a disciplinei de business. Începem să lucrăm mai structurat, să urmărim mai atent procesele și să avem o imagine mai clară asupra direcțiilor care contează pe termen lung.

Ca societate listată, avem responsabilitatea de a construi pe baze solide, transparente și predictibile, atât în relația cu investitorii, cât și cu partenerii noștri.

Privind înainte, rămânem concentrați pe ceea ce a definit întotdeauna compania: rigoare, continuitate și capacitatea de a ne adapta fără a pierde din vedere direcția.

Vă mulțumim pentru încredere.



Valentin-Norbert TARUS

Director General Grup REMEDIA

Anul 2025 marchează primul exercițiu de raportare construit în jurul subiectelor materiale identificate anterior și reflectă modul în care aceste teme încep să fie integrate în activitatea curentă a companiei.

În această etapă, accentul a fost pus pe structurarea și clarificarea unor procese esențiale, cu impact direct asupra modului de operare. Un progres important îl reprezintă dezvoltarea cadrului de diligență ESG, care oferă o bază mai clară pentru evaluarea și gestionarea responsabilă a relațiilor din lanțul de aprovizionare.

În paralel, inițiativele de digitalizare și optimizare a proceselor logistice au continuat să joace un rol central, contribuind la eficientizarea operațiunilor și la o mai bună organizare a activităților. Aceste direcții, deja consolidate la nivel operațional, capătă treptat o dimensiune suplimentară prin integrarea lor în cadrul mai larg al sustenabilității.

Totodată, au fost făcuți pași în consolidarea cadrului de guvernare, prin clarificarea responsabilităților și a mecanismelor interne de control, în linie cu evoluția cerințelor și a așteptărilor din partea stakeholderilor.

În perioada următoare, eforturile vor fi orientate către consolidarea acestor direcții și integrarea lor mai clară în procesele curente, astfel încât sustenabilitatea să fie susținută prin mecanisme stabile, aplicabile și ușor de urmărit în activitatea de zi cu zi.

Această etapă marchează trecerea către un mod de lucru mai structurat, în care sustenabilitatea începe să fie gestionată activ, ca parte a proceselor operaționale.

Vă mulțumim pentru interesul și atenția acordate acestui demers.



Florin CADIA

Director de Sustenabilitate Grup REMEDIA

CAPITOLUL 1

Context și model operațional

Profil organizațional

Farmaceutica REMEDIA este o companie activă în sectorul distribuției și retailului farmaceutic din România, având un rol esențial în funcționarea lanțului de aprovizionare din domeniul sănătății. Prin poziționarea sa între producători și punctele de distribuție sau utilizare finală, compania contribuie direct la continuitatea accesului pacienților la produse farmaceutice esențiale.

Activitatea companiei este structurată în jurul distribuției angro de produse farmaceutice, care reprezintă nucleul operațional al businessului, completată de operarea unei rețele proprii de farmacii. Acest model permite atât deservirea partenerilor comerciali, cât și menținerea unei relații directe cu pacientul, oferind o perspectivă integrată asupra nevoilor din piață și asupra modului în care acestea pot fi adresate eficient.

În perioada de raportare, compania operează două depozite, localizate în București și Deva, care susțin distribuția produselor la nivel național. Infrastructura logistică este adaptată cerințelor specifice sectorului farmaceutic, inclusiv în ceea ce privește condițiile de depozitare, manipulare și trasabilitate. Aceste activități au un rol critic în prevenirea pierderilor operaționale și în menținerea calității produselor, influențând direct eficiența utilizării resurselor și reducerea deșeurilor generate în procesul de distribuție.

Operațiunile logistice implică, în același timp, consumuri de resurse și impacturi asociate, în special în ceea ce privește utilizarea energiei și activitățile de transport. Din această perspectivă, eficiența proceselor de depozitare și distribuție are implicații directe atât asupra performanței operaționale, cât și asupra impactului de mediu al companiei, în special prin optimizarea utilizării flotei și reducerea transporturilor suplimentare generate de erori sau disfuncționalități.

Pe segmentul de retail, compania operează un lanț de farmacii proprii, localizate preponderent în mediul rural și în zone cu acces limitat la servicii farmaceutice.

Numărul acestora a fost ajustat pe parcursul anului 2025, de la 22 la 19 unități, ca parte a unui proces de optimizare operațională și aliniere la prioritățile strategice ale companiei.

Rețeaua de farmacii din mediul rural contribuie la reducerea decalajelor în accesul la servicii de sănătate, în zone unde alternativele sunt limitate.

Structura organizațională include compania mamă, **Farmaceutica REMEDIA S.A.**, listată la Bursa de Valori București, precum și entități operaționale relevante pentru desfășurarea activității. Printre acestea se numără **Farmaceutica REMEDIA Distribution & Logistics S.R.L.** (FRDL), care susține activitățile logistice și de distribuție, precum și participarea de 50% în cadrul **Pharma Expert Spedition**, companie specializată în transportul produselor farmaceutice. De asemenea, din anul 2025, compania deține o participație de 24% în cadrul **Centrului Medical Novoengrama**, ca parte a direcției de extindere către servicii medicale complementare, ceea ce reflectă o diversificare graduală a activităților în cadrul ecosistemului de sănătate.

Modelul operațional este completat de dezvoltarea unor soluții digitale și tehnologice dedicate sectorului farmaceutic, inclusiv prin colaborarea cu BD Rowa, care contribuie la modernizarea și eficientizarea proceselor din farmacii și din lanțul logistic. Aceste inițiative susțin creșterea acurateței operaționale, reducerea erorilor și optimizarea utilizării resurselor, având un rol relevant în îmbunătățirea performanței generale a activității.

Prin poziționarea sa în lanțul de aprovizionare, compania nu influențează direct procesele de producție a medicamentelor, însă are un rol activ în selecția și monitorizarea partenerilor și în asigurarea condițiilor adecvate de transport, depozitare și distribuție. Contribuția companiei vizează în mod direct calitatea execuției operaționale și fiabilitatea lanțului de distribuție, elemente esențiale pentru funcționarea eficientă a sistemului de sănătate.

1.1 Profil organizațional

GRI: 2-1, 2-2, 2-6



2 depozite în București și Deva



19 farmacii proprii

Activitatea se desfășoară într-un cadru strict reglementat, care impune standarde ridicate de conformitate, calitate și trasabilitate, consolidând rolul companiei ca intermediar responsabil în distribuția produselor farmaceutice.

i Prezentul raport privind durabilitatea acoperă anul financiar 2025 și include exclusiv activitățile desfășurate de **Farmaceutica REMEDIA S.A.** și **Farmaceutica REMEDIA Distribution & Logistics S.R.L. (FRDL)**.

Activitățile Pharma Expert Spedition și Centrul Medical Novoengrama nu sunt incluse în perimetrul de raportare, întrucât compania nu exercită control operațional asupra acestor entități, iar datele necesare raportării nu sunt disponibile la nivel consolidat. Acest perimetru reflectă nivelul actual de control operațional și de disponibilitate a datelor, urmând a fi extins progresiv pe măsură ce capacitatea de colectare și integrare a informațiilor este consolidată.

Remedia
Farmaceutica REMEDIA S.A.

Remedia
Distribution & Logistics



Localizare depozite și farmacii Remedia

Model de business și lanț valoric

Modelul de business al companiei este construit în jurul distribuției de produse farmaceutice, având rolul de a asigura legătura dintre producători și punctele de distribuție sau utilizare finală din sistemul de sănătate. În acest context, performanța operațională a companiei influențează direct disponibilitatea produselor și continuitatea aprovizionării în piață.

Activitatea companiei se desfășoară într-un lanț valoric care include furnizori de produse și servicii (upstream), activitățile operaționale proprii (midstream) și distribuția către clienți și beneficiari finali (downstream). Fiecare dintre aceste etape implică responsabilități distincte și generează, în mod diferit, riscuri și impacturi asociate activității.

În relația cu furnizorii, compania colaborează cu producători și distribuitori autorizați de produse farmaceutice, precum și cu furnizori de servicii și infrastructură necesare desfășurării activității. Responsabilitatea privind calitatea și siguranța produselor revine producătorilor, în conformitate cu reglementările aplicabile, însă selecția și colaborarea cu partenerii reprezintă un element relevant pentru funcționarea eficientă a lanțului de aprovizionare.

În etapa actuală, evaluarea furnizorilor din perspectiva criteriilor ESG se află într-un proces de dezvoltare, fiind inițiate demersuri pentru structurarea unor mecanisme de analiză și monitorizare în acest sens.

Activitățile operaționale proprii includ achiziția produselor, depozitarea în condiții conforme, gestionarea stocurilor și distribuția către parteneri. Aceste procese reprezintă nucleul operațional al companiei și au un rol esențial în asigurarea trasabilității și integrității produselor pe întreg parcursul logistic.

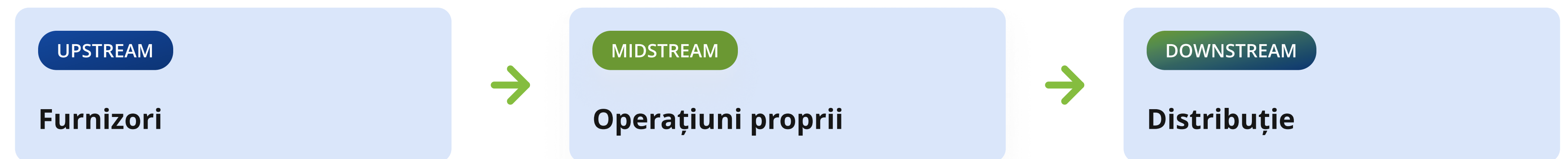
Eficiența acestor activități influențează direct nivelul pierderilor operaționale, frecvența erorilor și utilizarea resurselor, inclusiv în ceea ce privește transportul și manipularea produselor.

În practică, disfuncționalitățile din procesele operaționale pot genera efecte în lanț, precum livrări incorecte, retururi sau transporturi suplimentare, cu impact atât asupra costurilor operaționale, cât și asupra utilizării resurselor. Din această perspectivă, optimizarea proceselor logistice și creșterea acurateței operaționale reprezintă factori relevanți atât pentru performanța economică, cât și pentru reducerea impactului asociat activității.

Distribuția produselor este realizată către farmacii proprii și independente, spitale publice și private, clinici și alte unități medicale, produsele ajungând în final la pacienți și consumatori. Continuitatea și predictibilitatea livrărilor au un rol important în asigurarea disponibilității produselor în punctele de distribuție, influențând indirect accesul pacienților la tratamente.

Prin poziționarea sa în lanțul valoric, compania are un control direct asupra proceselor logistice și operaționale, precum și asupra modului în care sunt selectați și gestionați partenerii contractuali. În același timp, influența asupra etapelor din amonte ale lanțului, în special în ceea ce privește procesele de producție, este limitată, responsabilitatea pentru aceste activități revenind producătorilor.

În paralel, compania dezvoltă și comercializează soluții tehnologice dedicate sectorului farmaceutic, inclusiv prin colaborarea cu BD Rowa, contribuind la automatizarea și eficientizarea unor procese din farmacii și depozite.



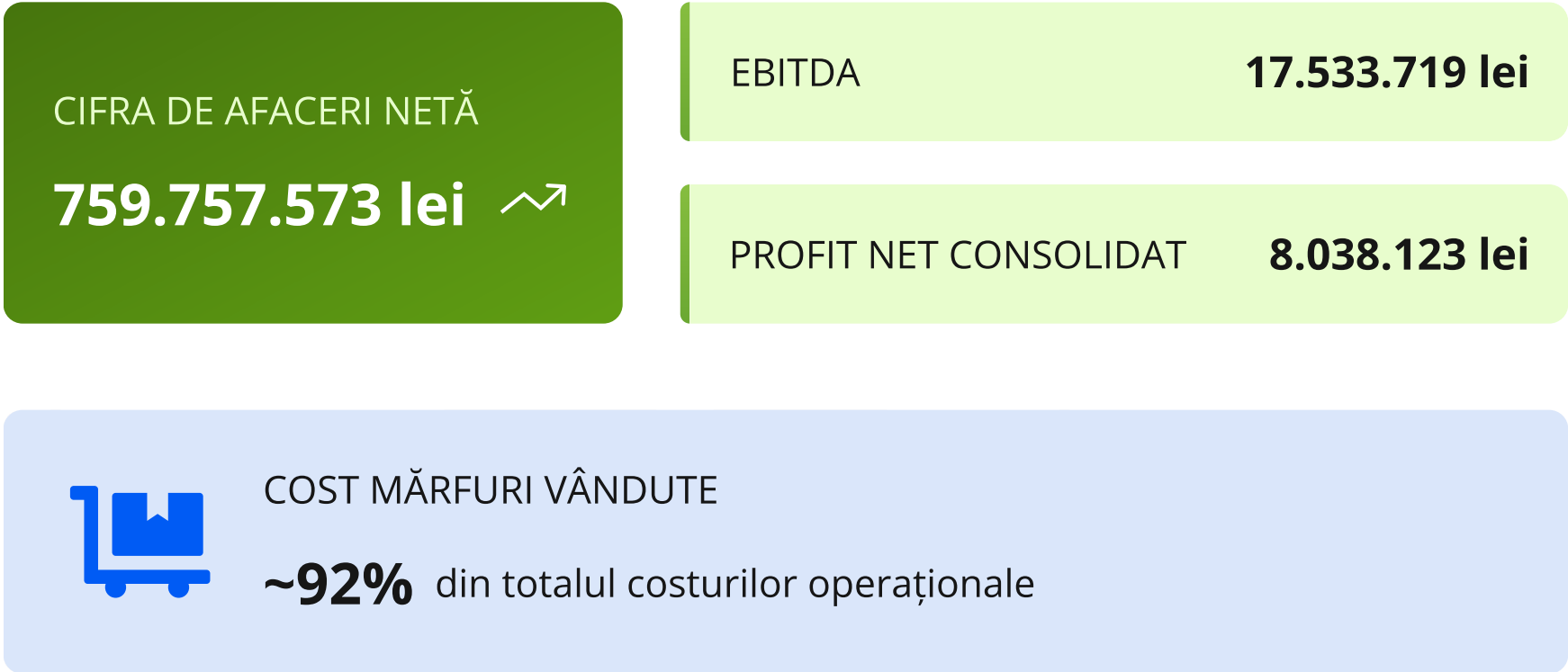
1.2 Model de business și lanț valoric GRI: 2-6

Aceste soluții susțin creșterea acurateței operaționale și reducerea erorilor, fără a modifica însă structura fundamentală a lanțului valoric.

În ansamblu, modelul de business reflectă o dependență ridicată de eficiența operațională și de buna funcționare a relațiilor din lanțul de aprovizionare, performanța companiei fiind strâns legată de capacitatea de a gestiona aceste procese într-un mod coerent și predictibil.



Performanță economică



În anul 2025, performanța economică a companiei reflectă o evoluție stabilă a activității operaționale, susținută de consolidarea principalelor linii de business și de adaptarea la condițiile pieței farmaceutice.

Valoarea economică generată este evidențiată prin cifra de afaceri netă de 759.757.573 lei, în creștere față de anul anterior, precum și prin menținerea unui nivel pozitiv al profitabilității operaționale. Profitul net înregistrat la nivel consolidat a fost de 8.038.123 lei, în timp ce EBITDA a atins 17.533.719 lei, indicând o capacitate constantă de generare a valorii din activitățile de bază.

Modelul de business, bazat pe distribuția de medicamente și servicii logistice, determină o structură specifică a valorii economice generate, în care costul mărfurilor vândute are o pondere ridicată (aproximativ 92% din totalul costurilor operaționale). Acest aspect este caracteristic sectorului și reflectă rolul companiei în lanțul de aprovizionare, unde marjele sunt reduse, iar eficiența operațională devine factor critic.

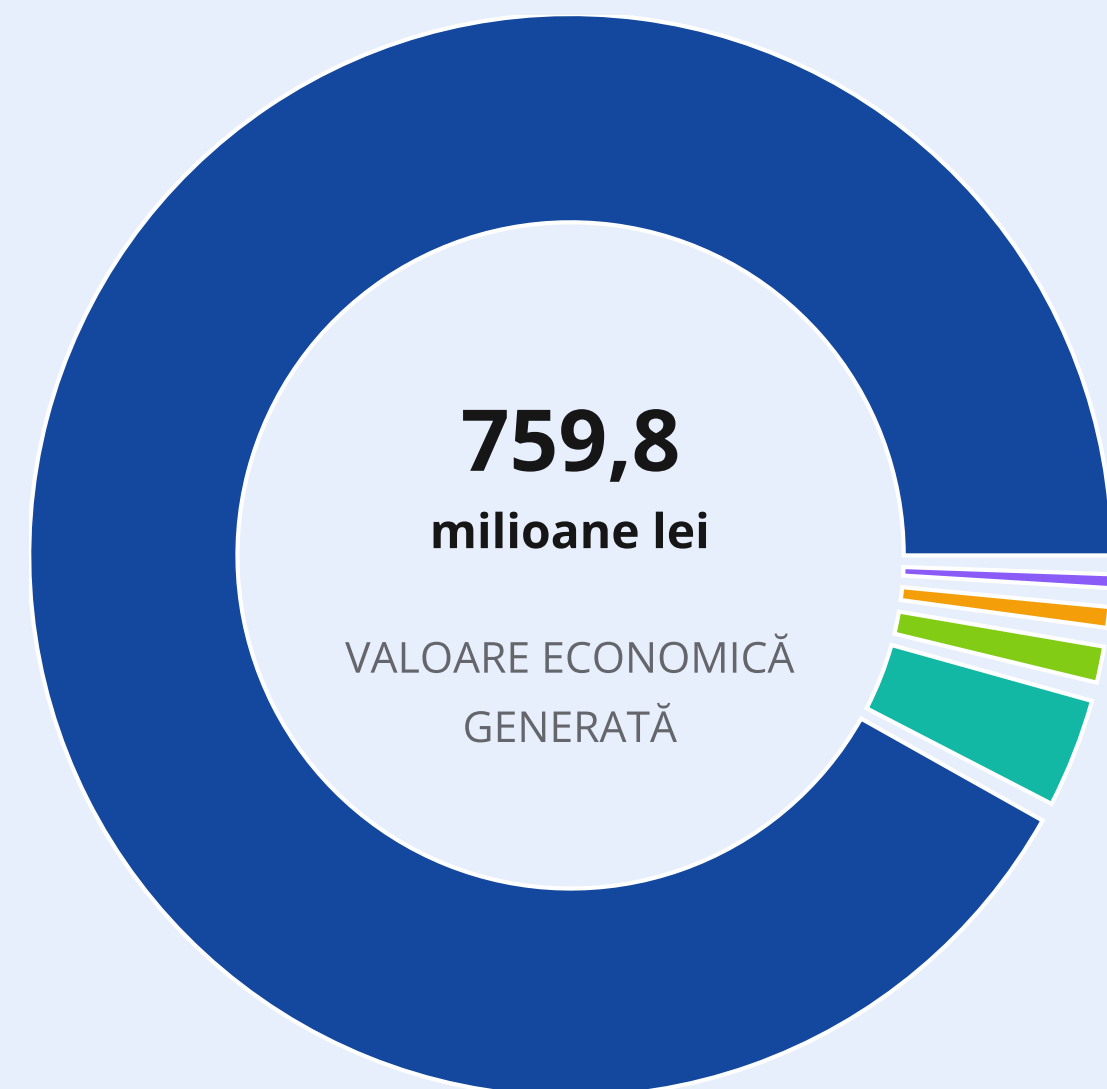
Valoarea economică

Distribuită către principalele categorii de stakeholderi

-  **Furnizori**
Achiziție de mărfuri și servicii, reprezentând cea mai mare componentă a costurilor operaționale
-  **Angajați**
Cheltuieli salariale, reflectând rolul forței de muncă în susținerea activităților logistice și comerciale
-  **Stat**
Plată a impozitului pe profit
-  **Acționari**
Propunere de distribuire a dividendelor, în linie cu politica constantă din ultimii ani
-  **Instituții Financiare**
Costuri financiare și utilizare a instrumentelor de finanțare

Această structură reflectă distribuția valorii economice într-un model de business orientat către volum și eficiență operațională, în care compania funcționează ca intermediar esențial în lanțul de aprovizionare farmaceutic.

1.3 Performanță economică GRI: 2-6, 2-22, 201-1



Furnizori	696,6 mil. lei	91.7%
Angajați	24,7 mil. lei	3.3%
Stat	8,2 mil. lei	1.1%
Acționari	4,7 mil. lei	0.6%
Reinvestire (în echipament)	3,3 mil. lei	0.4%

*Sumele sunt rotunjite. Distribuția include costuri cu furnizorii (inclusiv costul mărfurilor), salarii și beneficii, taxe și impozite, dividende plătite și profit reinvestit.

În perioada de raportare, investițiile au fost orientate în principal către eficientizarea operațională, digitalizare și consolidarea poziției în lanțul de distribuție.

De asemenea, investițiile în active imobilizate au condus la o creștere a acestora cu aproximativ **9% față de anul anterior**, ajungând la **51,6 milioane lei**, ceea ce reflectă continuarea procesului de consolidare a infrastructurii operaționale.

În ansamblu, investițiile realizate în 2025 sunt orientate mai degrabă spre eficiență și control operațional decât spre expansiune agresivă, ceea ce este coerent cu specificul sectorului și cu contextul economic.

Capacitatea companiei de a-și menține continuitatea operațională este susținută de o poziție financiară stabilă și de mecanisme de gestionare a riscurilor adaptate specificului activității.

La finalul anului 2025, compania dispunea de lichidități în valoare de **57,9 milioane lei**, oferind un nivel adecvat de flexibilitate financiară pentru susținerea activităților curente. În plus, accesul la o linie de credit multivalută în valoare de **125 milioane lei**, utilizată în principal pentru garanții comerciale și susținerea capitalului de lucru, contribuie la stabilitatea fluxurilor financiare și la capacitatea de reacție în contextul unor variații de piață.

Principalele direcții de investiții



Modernizarea infrastructurii logistice și IT

Implementare și dezvoltare sisteme WMS, ERP și TMS, achiziție echipamente IT și servere dedicate



Automatizarea proceselor

Integrarea soluțiilor BD Rowa și dezvoltarea infrastructurii necesare pentru operarea acestora



Optimizarea rețelei logistice

Închiderea unor puncte operaționale și consolidarea activităților în centrele principale cu impact direct asupra reducerii costurilor



Investiții financiare și extindere strategică

Achiziția unei participații de 24% în cadrul Novoengrama, marcând o diversificare către servicii medicale complementare

1.3 Performanță economică GRI: 2-6, 2-22, 201-1

Managementul riscurilor financiare și operaționale

- asigurarea creanțelor comerciale;
- monitorizarea continuă a cash-flow-ului;
- diversificarea portofoliului de clienți și furnizori;
- controlul costurilor și optimizarea proceselor;
- digitalizarea operațiunilor și creșterea vizibilității asupra datelor.

În același timp, contextul extern rămâne caracterizat de factori de presiune, precum modificările fiscale, reglementările specifice sectorului farmaceutic și dinamica pieței. În acest cadru, continuitatea operațională depinde în mod direct de capacitatea companiei de a menține eficiența proceselor și de a se adapta rapid la schimbări.



Guvernanță și etică

GRI: 2-9, 2-12, 2-23, 2-26, 2-27, 405-1

Structura de guvernanță a companiei este definită prin rolul Consiliului de Administrație în stabilirea direcției strategice și în supravegherea activității companiei, inclusiv în ceea ce privește aspectele relevante pentru sustenabilitate și gestionarea riscurilor. Prin aceste responsabilități, Consiliul contribuie la menținerea unui cadru decizional stabil și la prevenirea unor derapaje care ar putea afecta performanța operațională sau reputația companiei.

Cadrul de guvernanță corporativă este formalizat prin regulamente și politici interne, care stabilesc responsabilitățile organelor de conducere și principiile de funcționare ale acestora. Aceste instrumente susțin coerența proceselor decizionale și asigură un nivel adecvat de control intern, în special în contextul unui sector puternic reglementat, unde respectarea cerințelor legale și a standardelor de calitate este esențială.

Consiliul de Administrație are responsabilitatea de a monitoriza performanța companiei și de a supraveghea cadrul de control intern, inclusiv mecanismele de gestionare a riscurilor și de conformitate. Activitatea acestuia este susținută de structuri interne și comitete specializate, precum cele de audit, remunerare și nominalizare, care contribuie la o analiză mai detaliată a aspectelor relevante și la fundamentarea deciziilor.

Responsabilitatea pentru implementarea deciziilor strategice revine managementului executiv, prin intermediul funcțiilor operaționale și de suport. Această separare a responsabilităților permite o delimitare clară între rolul de supraveghere și cel de execuție, contribuind la eficiența proceselor interne și la reducerea riscurilor operaționale.

Aspectele de sustenabilitate sunt gestionate în cadrul structurilor existente de management și sunt integrate în procesele operaționale și în mecanismele de conformitate. În etapa actuală, această abordare reflectă o integrare progresivă a sustenabilității în activitatea curentă, fără existența unei structuri dedicate, responsabilitățile fiind distribuite la nivelul funcțiilor

relevante.

Compania dispune de un **cadru de etică și conformitate**, fundamentat pe un cod de conduită și etică aplicabil tuturor angajaților, care stabilește principiile de integritate, responsabilitate și respectarea legislației.

Acest cadru este completat de mecanisme interne de raportare a potențialelor neconformități, inclusiv printr-o politică de tip whistleblowing, care permite semnalarea și analiza situațiilor sensibile. Aceste instrumente contribuie la prevenirea conflictelor de interese, la identificarea timpurie a unor posibile nereguli și la menținerea unui climat organizațional bazat pe responsabilitate și transparență.

Valorile companiei

Profesionalism	Integritate
Agilitate	Inovație
Calitate	Transparență

În completarea acestor mecanisme, compania a adoptat politici care vizează promovarea diversității, echității și incluziunii la nivelul structurilor de conducere. Acestea urmăresc asigurarea unui proces de selecție bazat pe competență și integritate, precum susținerea unei diversități de perspective în procesul decizional, element relevant pentru calitatea și echilibrul deciziilor strategice.

1.4 Guvernanță și etică GRI: 2-9, 2-12, 2-23, 2-26, 2-27, 405

La nivelul Consiliului de Administrație, structura actuală reflectă o componență formată din 3 membri, toți de gen masculin, cu vârste cuprinse între 40 și 80 de ani. Această structură reflectă configurația actuală a conducerii, în contextul în care politicile existente vizează menținerea unui proces de selecție bazat pe criterii profesionale și integritate.

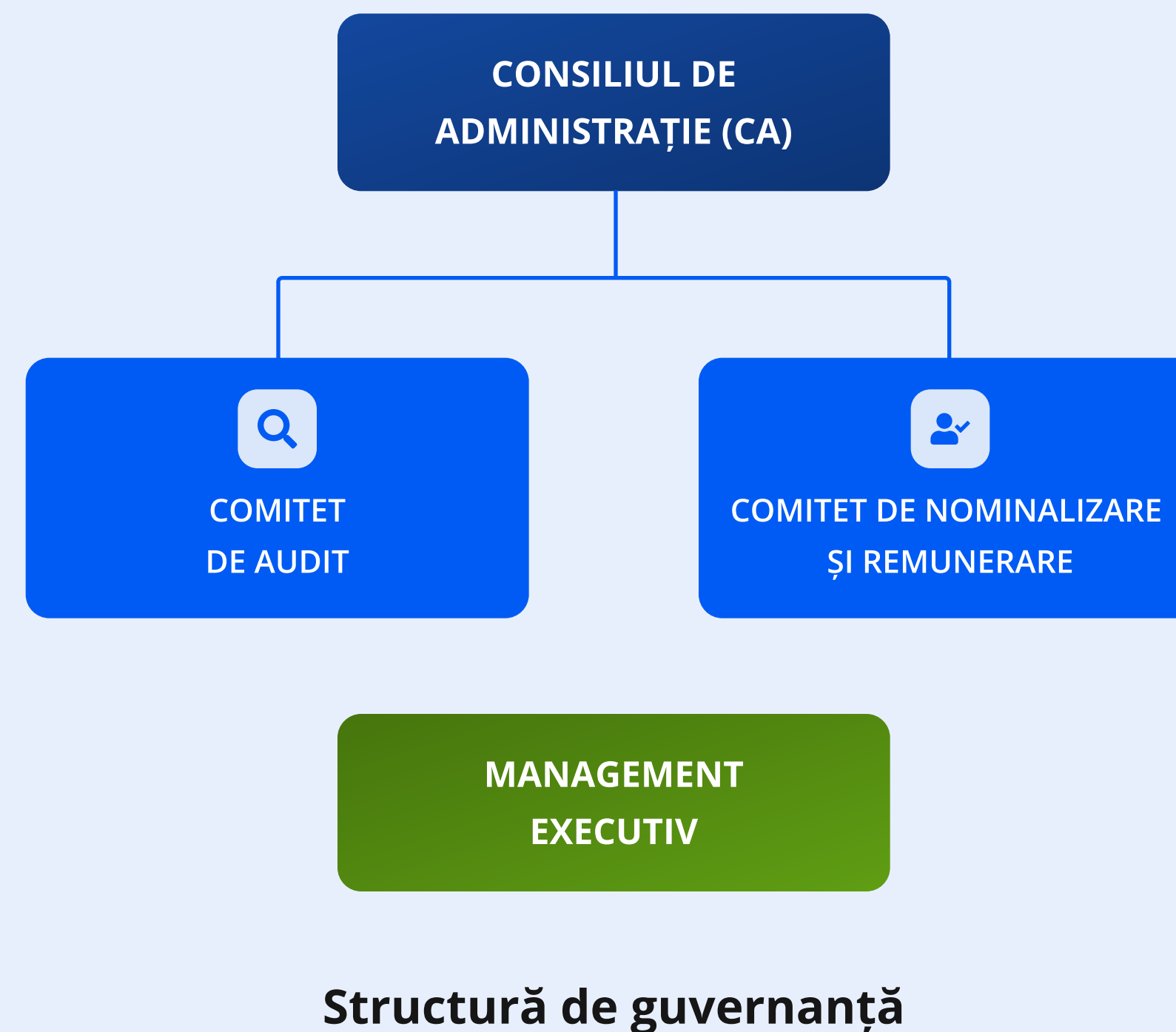
Pe parcursul perioadei de raportare, nu au fost identificate incidente semnificative de neconformitate cu legislația aplicabilă sau de încălcare a normelor de etică. Această situație reflectă funcționarea mecanismelor interne de control și conformitate, precum și aplicarea cadrului de etică la nivelul organizației.

Prin acest cadru, compania urmărește asigurarea unui model de guvernanță responsabil, adaptat cerințelor sectorului farmaceutic și contextului de reglementare în care își desfășoară activitatea, precum și susținerea unei funcționări predictibile și controlate a proceselor interne.

Politici și mecanisme

- 1 Cod de conduită și etică în afaceri
- 2 Politica de selecție și nominalizare
- 3 Politica de diversitate, echitate și incluziune

 Documentele relevante privind guvernanța corporativă și politicile aplicabile sunt disponibile public pe website-ul companiei, la secțiunea Guvernanță Corporativă:
<https://corporate.remédia.ro/guvernanta-corporativa/>



1.5.1

Structură angajați

GRI: 2-7, 2-8

La finalul anului de raportare, numărul total al angajaților a fost de **210**, distribuiți în principalele locații operaționale din București și Deva. Această distribuție reflectă organizarea activităților companiei în jurul celor două centre logistice și administrative, care susțin funcționarea operațională la nivel național.

Durată contract

Din totalul angajaților, 205 au contracte de muncă permanente, iar 5 sunt angajați temporari, ceea ce reflectă o structură stabilă a forței de muncă și utilizare limitată a formelor flexibile de angajare. Acest model susține continuitatea activităților și menținerea know-how-ului intern, în special în zonele operaționale unde experiența acumulată influențează direct performanța.

TOTAL ANGAJAȚI

210

Femei	137
Bărbați	73

Temporari

5

Femei	1
Bărbați	4

Permanenți

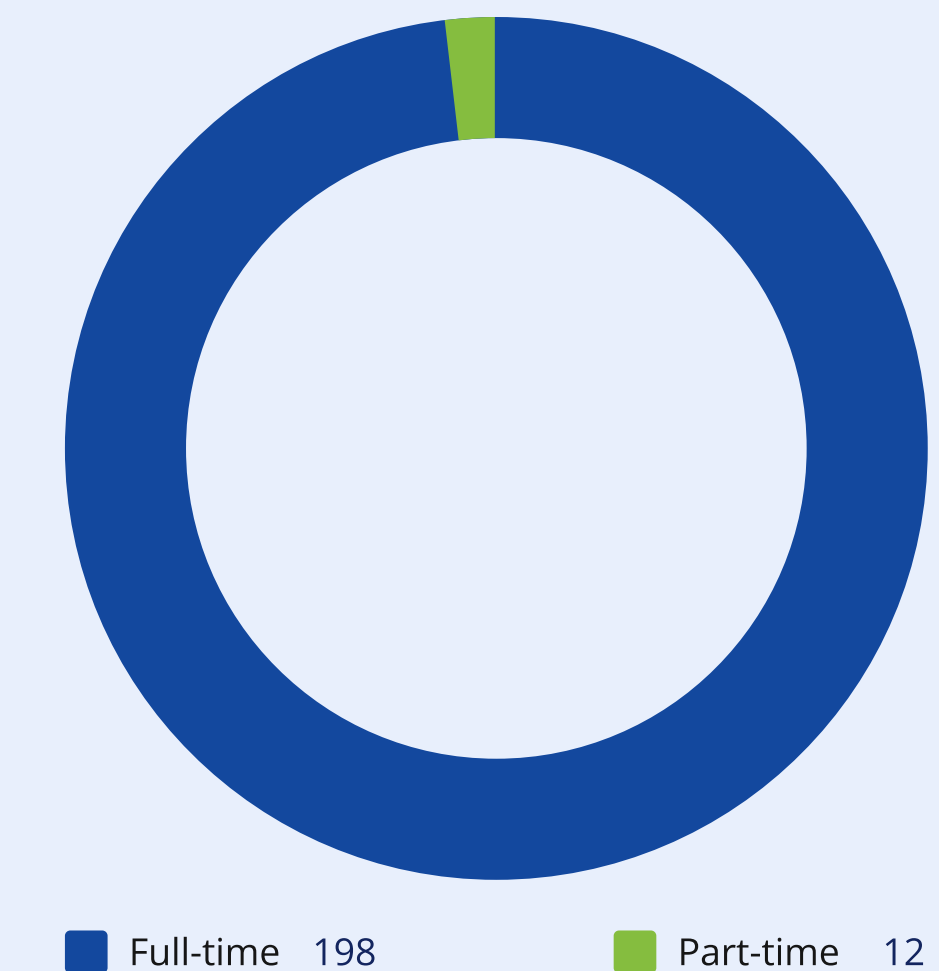
205

Femei	136
Bărbați	69

Program de lucru

În funcție de norma de lucru, majoritatea angajaților sunt încadrați cu normă întreagă (198 angajați full-time), în timp ce 12 angajați au contracte part-time.

Ponderea ridicată a angajaților full-time reflectă specificul activităților desfășurate, care necesită disponibilitate operațională constantă și implicare directă în procesele logistice și administrative.



1.5.1 Structură angajați GRI: 2-7, 2-8

Distribuție geografică

Distribuția geografică a personalului este una relativ echilibrată și contribuie la funcționarea eficientă a operațiunilor, fiecare locație având un rol esențial în susținerea activităților logistice și în asigurarea continuității fluxurilor operaționale.

București 70 Femei
113 43 Bărbați

Deva 67 Femei
97 30 Bărbați

Structura organizațională include atât funcții de management de mijloc (33 angajați), cât și funcții de execuție (177 angajați), reflectând un model operațional orientat preponderent către activități logistice și operaționale. Ponderea ridicată a funcțiilor de execuție este specifică sectorului de distribuție și susține desfășurarea activităților zilnice în condiții de eficiență și continuitate.

În ansamblu, structura forței de muncă reflectă o organizare stabilă și orientată către susținerea activităților operaționale, cu o dependență ridicată de personalul implicat direct în procesele logistice și de distribuție.



Dinamica forței de muncă

Angajați 01.01.2025
230

Angajați 31.12.2025
210

Angajări în 2025
35

Plecări în 2025
49

Rată fluctuație
22,3%

Rată angajare
16,8%

Pe parcursul anului de raportare, dinamica forței de muncă reflectă atât procese de recrutare, cât și fluctuații ale personalului, specifice activităților operaționale, având implicații directe asupra stabilității și eficienței organizației.

Numărul total de angajați a scăzut de la **230 la începutul anului** la **210 la finalul anului**, ca urmare a diferenței dintre angajări și plecări. Această evoluție indică o reducere netă a forței de muncă, cu potențial impact asupra capacității operaționale, în special în contextul activităților logistice, unde continuitatea și experiența angajaților sunt factori critici.

În cursul anului, au fost înregistrați **37 de angajați noi**, dintre care 23 femei și 12 bărbați. Distribuția pe grupe de vârstă a noilor angajați indică o concentrare în intervalul 30–50 de ani (30 angajați), ceea ce reflectă orientarea către profiluri cu experiență profesională relevantă pentru activitățile companiei.

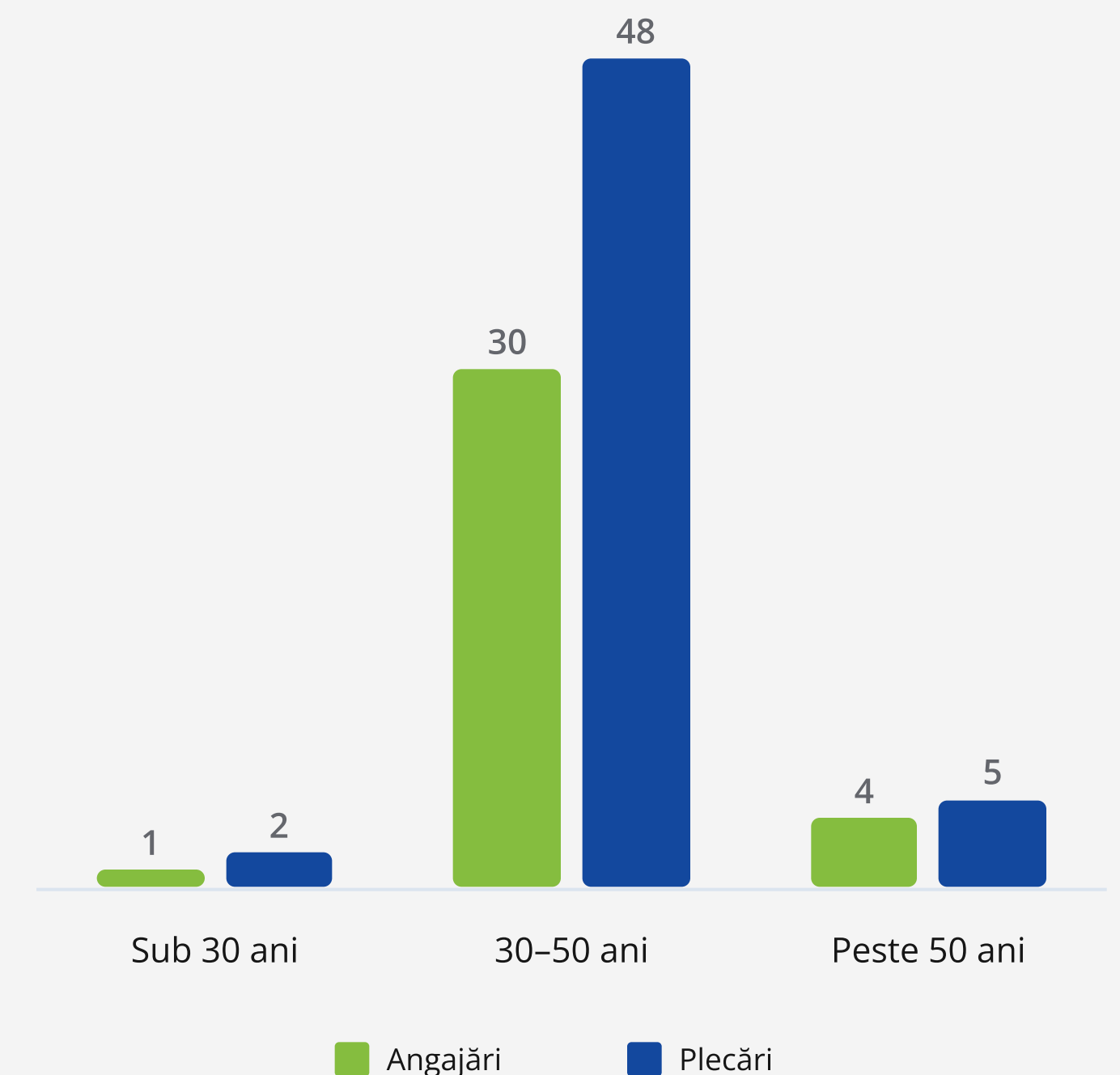
În aceeași perioadă, au fost înregistrate **55 de plecări**, dintre care 35 femei și 20 bărbați. Distribuția pe grupe de vârstă arată o dinamică similară, cu un număr ridicat de plecări în intervalul 30–50 de ani (48 angajați), corespunzător segmentului majoritar din organizație.

Raportat la numărul mediu de angajați din perioada analizată (220), rata fluctuației de personal a fost de 22,3%, iar rata de angajare de 16%. Diferența dintre aceste valori reflectă o reducere netă a numărului de angajați pe parcursul anului.

Această evoluție este influențată, în principal, de ajustări operaționale realizate în cursul perioadei de raportare, inclusiv optimizarea rețelei de puncte comerciale și adaptarea structurii organizaționale la nivelul activității curente. În acest context, o parte dintre plecări nu reflectă fluctuații neplanificate, ci modificări ale modelului operațional.

De asemenea, dinamica înregistrată este influențată parțial de distribuția temporală a plecărilor și angajărilor, unele poziții fiind vacante la finalul perioadei de raportare și urmând a fi ocupate ulterior. Acest aspect poate genera diferențe între numărul de plecări și cel al angajărilor raportate pentru anul analizat, fără a indica în mod necesar o tendință structurală de reducere a personalului.

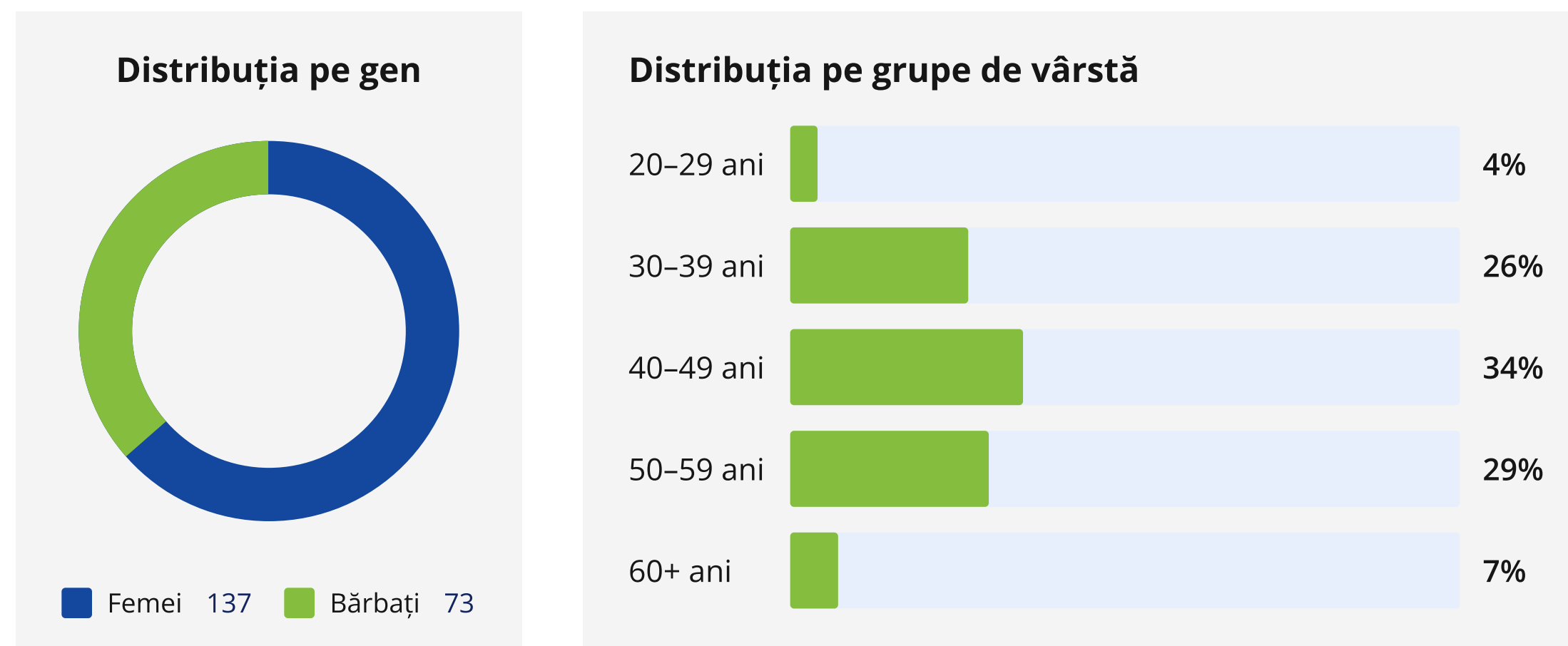
Angajări și plecări pe grupe de vârstă



Diversitate și incluziune

Structura forței de muncă reflectă o distribuție echilibrată din perspectiva genului și a grupelor de vârstă, atât la nivel operațional, cât și la nivel de conducere. Monitorizarea acestor indicatori contribuie la înțelegerea structurii organizaționale și la susținerea unui mediu de lucru stabil și echitabil.

La nivelul întregii organizații, femeile reprezintă 64% din totalul angajaților, iar bărbații 36%, indicând o prezență majoritară a femeilor în cadrul forței de muncă. Această distribuție este specifică sectorului farmaceutic și reflectă structura rolurilor operaționale și administrative din cadrul companiei.



Distribuția pe categorii de personal evidențiază o prezență echilibrată în cadrul managementului de mijloc (20 femei și 13 bărbați) în timp ce în funcțiile de execuție se menține o pondere mai ridicată a femeilor (117 femei și 60 bărbați), în linie cu structura generală a organizației.

La nivel de conducere, distribuția de gen indică o pondere de 44% femei și 56% bărbați, reflectând structura actuală a echipei de management. Această distribuție evidențiază diferențe între nivelurile organizaționale, în contextul în care politicile interne vizează menținerea unui proces de selecție bazat pe competență și experiență profesională.

Distribuția indică o concentrare a forței de muncă în intervalul 30-59 de ani, care reprezintă nucleul operațional al companiei. Această structură reflectă un nivel ridicat de experiență profesională, relevant pentru desfășurarea activităților logistice și operaționale, unde familiaritatea cu procesele interne contribuie la eficiență și acuratețe.

La nivelul managementului, distribuția pe grupe de vârstă evidențiază o prezență dominantă în intervalul 40-59 de ani, în linie cu cerințele de experiență asociate rolurilor de conducere și responsabilităților decizionale.

În ansamblu, structura demografică a forței de muncă susține desfășurarea activităților într-un mod stabil și predictibil, însă evidențiază și importanța menținerii unui echilibru între experiență și reînnoirea forței de muncă, în contextul în care evoluția pe termen mediu a organizației depinde de capacitatea de a atrage și integra noi resurse.

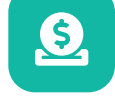
Analiza diversității este realizată anual, pe baza datelor interne privind resursele umane, și contribuie la monitorizarea evoluției structurii organizaționale.

Compensații și beneficii

Structura de compensare a angajaților include atât componente salariale fixe, cât și beneficii extra-salariale acordate la nivelul organizației. Această structură urmărește susținerea stabilității forței de muncă și menținerea unui nivel de remunerare adecvat specificului activităților desfășurate.

Pe lângă salariul de bază, angajații beneficiază de un pachet de beneficii care include asigurare de sănătate, tichete de masă, vouchere de vacanță și prime acordate cu ocazia sărbătorilor. Aceste beneficii contribuie la susținerea bunăstării angajaților și la menținerea unui nivel de atractivitate al companiei în raport cu piața muncii.

Pachet de beneficii extra-salariale

-  Asigurare de sănătate
-  Tichete de masă
-  Vouchere de vacanță
-  Prime ocazionale

Compensații și beneficii

Compensație mediană anuală

103.164 lei

Compensație maximă anuală

300.000 lei

Raport compensație maximă / mediană

2,9×

Structura compensațiilor reflectă diferențele de responsabilitate și complexitate asociate rolurilor din cadrul organizației. Analiza internă indică o diferență între compensația anuală mediană și nivelul compensației totale anuale acordate persoanei cel mai bine plătite din companie, aceasta din urmă fiind semnificativ mai ridicată, în linie cu responsabilitățile asociate funcțiilor de conducere.

Raportul dintre aceste valori reflectă structura organizațională și diferențele de responsabilitate, fără a indica dezechilibre semnificative în cadrul politicii de remunerare.

În ansamblu, abordarea companiei în ceea ce privește

compensațiile și beneficiile este orientată către menținerea unui echilibru între competitivitatea pe piața muncii și sustenabilitatea costurilor operaționale. Acest echilibru este relevant pentru retenția angajaților și pentru asigurarea unei funcționări stabile a activităților, în special în zonele operaționale unde continuitatea echipelor influențează direct performanța.

În etapa actuală, indicatorii privind structura compensațiilor sunt monitorizați la nivel intern, urmând ca, pe măsură ce mecanismele de analiză sunt dezvoltate, să fie extinsă utilizarea unor indicatori comparativi care să permită o evaluare mai detaliată a echității și competitivității sistemului de remunerare.

Comparație compensații anuale

Compensație mediană anuală

103.164 lei

Compensație totală persoana cel mai bine plătită

300.000 lei

Dezvoltare profesională

Dezvoltarea profesională a angajaților este susținută prin inițiative de formare adaptate specificului activităților desfășurate. Într-un mediu operațional caracterizat prin cerințe de conformitate și utilizarea unor sisteme digitale specializate, menținerea și dezvoltarea competențelor reprezintă un element esențial pentru asigurarea eficienței și calității activităților.

Compania susține și inițiative de dezvoltare individuală, în funcție de interesul și nevoile angajaților. În ultimele luni ale anului 2025, un grup de 7 angajați a participat la cursuri de limba engleză, desfășurate cu o frecvență de 4 ore pe săptămână, totalizând aproximativ 48 de ore de formare per participant.

Programul continuă în anul 2026 și beneficiază de un buget dedicat, fiind extins ca parte a eforturilor de dezvoltare a competențelor lingvistice relevante pentru activitatea companiei.

Integrarea noilor angajați este realizată prin procese de tip induction, coordonate la nivelul departamentelor, cu implicarea funcției de resurse umane, având ca scop familiarizarea acestora cu responsabilitățile, procesele interne și modul de lucru specific.

În ceea ce privește evaluarea performanței, compania aplică un proces anual pentru toți angajații, în cadrul căruia sunt analizate rezultatele obținute și sunt discutate direcțiile de dezvoltare profesională.

În perioada următoare, este analizată posibilitatea extinderii acestui proces prin introducerea unui model de evaluare de tip 360 de grade, care presupune colectarea de feedback din mai multe surse (superiori, colegi, colaboratori), în vederea obținerii unei perspective mai complete asupra performanței și competențelor individuale.

Direcții de dezvoltare profesională



Instruiri de conformitate

Organizate trimestrial pentru personalul din departamentele de Calitate și Logistică, axate pe cerințele operaționale și reglementările aplicabile activităților de distribuție farmaceutică.



Programe de formare internațională

Realizate prin participarea a 4 angajați la sesiuni de instruire organizate la sediul partenerului **BD Rowa** din Germania, pentru dezvoltarea competențelor tehnice aferente tehnologiilor utilizate.



Traininguri pentru sisteme digitale (WMS)

Realizate împreună cu furnizorii de soluții informatice, pentru aproximativ **30 de angajați**, vizând utilizarea echipamentelor PDA (front-office) și a aplicațiilor de operare (back-office). Aproximativ 30% din instruirii au fost realizate în 2025, procesul fiind finalizat în 2026.



Sesiuni de dezvoltare internă

Inclusiv un program intensiv de tip bootcamp, desfășurat pe parcursul a **4 zile**, cu participarea a **14 angajați**, susținut inclusiv de membri ai conducerii, cu accent pe colaborare și înțelegerea proceselor operaționale.



Instruiri tehnice specializate

Organizate punctual în funcție de nevoile operaționale, inclusiv calificări tehnice pentru operarea și mentenanța echipamentelor (ex. curs de electrician pentru personal IT implicat în gestionarea infrastructurii tehnice).

Sănătate și securitate în muncă

Sănătatea și securitatea în muncă reprezintă un element esențial pentru desfășurarea activităților companiei, în special în contextul operațiunilor logistice și al manipulării produselor, unde riscurile asociate activității sunt mai ridicate. În acest sens, compania implementează un **set de măsuri și procese** care urmăresc prevenirea incidentelor și asigurarea unor condiții de muncă sigure pentru angajați.

Cadrul de gestionare a sănătății și securității în muncă este structurat printr-un **plan anual de prevenire și protecție**, care include evaluarea riscurilor, verificarea periodică a echipamentelor și a instalațiilor, precum și măsuri de semnalizare și conformitate cu cerințele legale. În cadrul acestui plan sunt realizate, printre altele, verificări anuale ale instalațiilor electrice și ale echipamentelor supuse controlului ISCIR, contribuind la reducerea riscurilor operaționale.

Implementarea măsurilor de sănătate și securitate este susținută prin **instruiri periodice ale angajaților**, desfășurate semestrial, precum și prin controale interne realizate cu aceeași frecvență, care permit identificarea și corectarea eventualelor neconformități. În plus, la nivel organizațional funcționează **Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă (CSSM)**, care se întrunește trimestrial și contribuie la monitorizarea și îmbunătățirea continuă a condițiilor de lucru.

Pentru reducerea riscurilor asociate activităților specifice, compania asigură echipamente de protecție adaptate fiecărei categorii de personal. Astfel, angajații din farmacii beneficiază de echipamente precum halate și încălțăminte adecvată, personalul din depozite este dotat cu echipamente suplimentare, inclusiv îmbrăcăminte de lucru și încălțăminte de protecție, iar personalul de pază și cel administrativ utilizează echipamente specifice rolurilor desfășurate. Aceste măsuri contribuie la reducerea riscurilor de accidentare și la asigurarea unui mediu de lucru adecvat fiecărei activități.

Acțiuni de prevenție



Instruiri SSM

semestrial



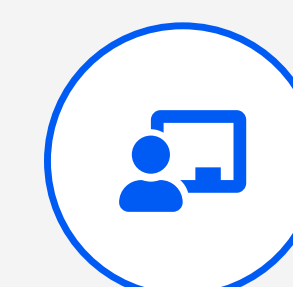
Controale interne

semestrial



Plan anual SSM

Verificări ISCIR, instalații electrice, semnalizare și alte măsuri de prevenție



Întâlniri CSSM

trimestrial

1.5.6 Sănătate și securitate în muncă

GRI: 403-1, 403-3, 403-5, 403-9, 403-10

În perioada de raportare, nu au fost înregistrate accidente de muncă sau cazuri de boli profesionale în cadrul activităților desfășurate de companie.

Această situație reflectă aplicarea măsurilor de prevenire și funcționarea mecanismelor interne de control, în contextul specific al activităților operaționale.

În ansamblu, abordarea companiei în domeniul sănătății și securității în muncă este orientată către prevenție și conformitate, cu accent pe implementarea unor măsuri adaptate specificului activităților și pe monitorizarea constantă a condițiilor de lucru



Comunitate

GRI: 413-1

Implicarea în comunitate reprezintă o componentă constantă a activității companiei, reflectată prin susținerea unor inițiative relevante în domeniul sănătății și sportului, precum și în alte arii cu impact social. Prin aceste demersuri, compania urmărește să contribuie la îmbunătățirea calității vieții și la sprijinirea comunităților în care își desfășoară activitatea. În anul 2025, valoarea totală a sponsorizărilor acordate către entități eligibile înregistrate în Registrul entităților/unităților de cult a fost de 378.934 lei. Aceste contribuții au fost direcționate către organizații non-guvernamentale și alte entități active în mai multe domenii de interes, în funcție de nevoile identificate la nivel local și de specificul activităților susținute.

Această diversificare reflectă o abordare orientată către nevoile comunităților și către susținerea unor inițiative cu relevanță directă pentru mediul social în care compania operează.

În etapa actuală, evaluarea impactului acestor sponsorizări este realizată la nivel calitativ, pe baza tipului de inițiative susținute și a domeniilor de intervenție. Pe termen mediu, compania urmărește dezvoltarea unor mecanisme care să permită o mai bună monitorizare a rezultatelor generate de aceste contribuții.



Principalele direcții de implicare în 2025

378.934 lei
contribuții către comunitate

Sănătate

Susținerea unor inițiative și organizații care contribuie la îmbunătățirea accesului la servicii medicale și la sprijinirea pacienților, inclusiv prin proiecte dedicate unor arii terapeutice specifice sau nevoi punctuale ale sistemului de sănătate.

Sport

Susținerea performanței sportive la nivel local, prin colaborări constante cu organizații dedicate formării tinerilor sportivi. În acest sens, compania sprijină inițiative dezvoltate de Liceul Sportiv Deva și Asociația For Gym, contribuind la dezvoltarea și participarea sportivilor la competiții.

Social și comunitar

Sprijinirea unor proiecte dedicate grupurilor vulnerabile și dezvoltării comunităților locale, prin inițiative care vizează incluziunea socială și sprijinul direct acordat beneficiarilor.

Educație și conștientizare

Susținerea unor inițiative educaționale și de informare, orientate către creșterea nivelului de conștientizare în domenii relevante pentru sănătate și societate.

Comunități locale și unități de cult

Contribuții care susțin coeziunea socială și inițiativele comunitare locale, în funcție de nevoile identificate la nivelul comunităților în care compania își desfășoară activitatea.

CAPITOLUL 2

Abordarea sustenabilității și analiza de materialitate

2 Abordarea sustenabilității și analiza de materialitate

Activitățile prezentate în capitolele anterioare evidențiază rolul companiei în cadrul lanțului de aprovizionare farmaceutic și dependența performanței sale de eficiența operațională, stabilitatea forței de muncă și buna funcționare a relațiilor cu partenerii. În acest context, abordarea sustenabilității nu este tratată ca un domeniu separat, ci ca un cadru de analiză și management care permite înțelegerea impacturilor generate de activitate și integrarea acestora în procesele decizionale.

Pornind de la această perspectivă, analiza de materialitate reprezintă un instrument esențial pentru identificarea aspectelor relevante atât din perspectiva impactului activităților companiei, cât și a așteptărilor stakeholderilor. Rezultatele acestui proces stau la baza definirii direcțiilor de acțiune și a prioritizării inițiativelor de sustenabilitate, contribuind la alinierea acestora cu specificul operațional și cu obiectivele pe termen scurt ale companiei.



Abordarea sustenabilității

Abordarea sustenabilității a evoluat în ultimii ani ca răspuns la necesitatea de a înțelege mai clar impactul activităților companiei și de a integra aceste considerente în procesele decizionale și operaționale.

Această evoluție reflectă o tranziție de la o perspectivă predominant descriptivă către o abordare mai structurată, orientată spre prioritzare, monitorizare și utilizarea informațiilor relevante în fundamentarea deciziilor.

i *Prezentul raport acoperă perioada **1 ianuarie – 31 decembrie 2025** și este elaborat cu referință la **standardele Global Reporting Initiative (GRI)**, utilizate ca reper pentru organizarea și prezentarea informațiilor relevante, precum și pentru asigurarea transparenței și comparabilității datelor raportate.*

În etapa actuală, sustenabilitatea este abordată ca un cadru de lucru care susține îmbunătățirea performanței operaționale și gestionarea riscurilor, prin dezvoltarea unor mecanisme de monitorizare și analiză a datelor relevante. Indicatorii utilizați sunt în curs de consolidare și sunt integrați treptat în procesele interne, în vederea susținerii unui mod de lucru mai predictibil și mai eficient.

În cursul anului de raportare, au fost realizate investiții în modernizarea infrastructurii operaționale, inclusiv implementarea unui sistem actualizat de management al depozitului (WMS) pentru locația din București.

Acest sistem contribuie la creșterea acurateței operaționale, la îmbunătățirea controlului asupra stocurilor și la reducerea pierderilor generate de gestionarea inefficientă a produselor, având implicații directe asupra utilizării resurselor și asupra eficienței activităților logistice.

În paralel, au fost continuate demersurile de consolidare a cadrului intern de guvernanță și conformitate, prin revizuirea și actualizarea politicilor relevante. Aceste inițiative susțin dezvoltarea unui cadru operațional mai robust și contribuie la reducerea riscurilor asociate neconformității și proceselor interne.

În ceea ce privește lanțul de aprovizionare, au fost inițiate primele etape pentru dezvoltarea unui proces de evaluare a furnizorilor din perspectiva criteriilor ESG. Acest demers este abordat gradual, în concordanță cu nivelul actual de maturitate al abordării asupra sustenabilității la nivel organizațional, precum și cu complexitatea relațiilor din lanțul valoric.

Inițiative în 2025



Modernizarea infrastructurii operaționale



Revizuirea și actualizarea politicilor



Inițiere evaluare ESG a furnizorilor



2.1 Abordarea sustenabilității

GRI: 2-12, 2-13, 2-14, 2-22, 3-1, 3-2

Implementarea acestor inițiative este realizată prin implicarea funcțiilor interne relevante, în funcție de aria de responsabilitate, în colaborare cu managementul și cu sprijin extern specializat. În etapa actuală, această abordare permite integrarea progresivă a sustenabilității în activitatea curentă, fără existența unei structuri dedicate, responsabilitățile fiind distribuite la nivel organizațional.

În ansamblu, abordarea sustenabilității reflectă o etapă de consolidare, în care accentul este pus pe dezvoltarea mecanismelor interne, pe creșterea vizibilității asupra datelor și pe integrarea acestor informații în procesele decizionale. Această etapă creează premisele pentru o integrare mai profundă a sustenabilității în activitatea companiei și pentru dezvoltarea unui cadru mai structurat de gestionare a performanței pe termen mediu.

Stakeholderi și materialitate

GRI: 2-29, 3-1, 3-2

Identificarea subiectelor relevante pentru sustenabilitate are la bază atât analiza impactului activităților companiei, cât și înțelegerea așteptărilor principalelor categorii de stakeholderi. Aceste două perspective sunt corelate în cadrul procesului de analiză a materialității, astfel încât prioritizarea subiectelor să reflecte atât dimensiunea impactului, cât și relevanța acestora în contextul operațional al companiei.

Analiza de materialitate, finalizată în 2024, a permis structurarea acestor informații într-un mod coerent, oferind o bază pentru definirea direcțiilor de acțiune și pentru alocarea resurselor. În etapa actuală, rezultatele acestui proces sunt utilizate pentru orientarea inițiativelor de sustenabilitate și pentru susținerea proceselor decizionale, în acord cu prioritățile identificate pe termen scurt.

Compania interacționează cu o gamă variată de stakeholderi, ale căror așteptări și interese influențează modul de desfășurare a activităților și direcțiile de dezvoltare. Aceștia includ atât părți direct implicate în operațiunile curente, cât și actori relevanți din mediul economic și instituțional.

Stakeholderii implicați direct în activitatea companiei includ angajații, clienții (farmacii, spitale, clinici) și furnizorii de produse farmaceutice. Relația cu aceste categorii este una continuă și are un impact direct asupra funcționării operaționale, influențând atât eficiența activităților, cât și calitatea serviciilor oferite.

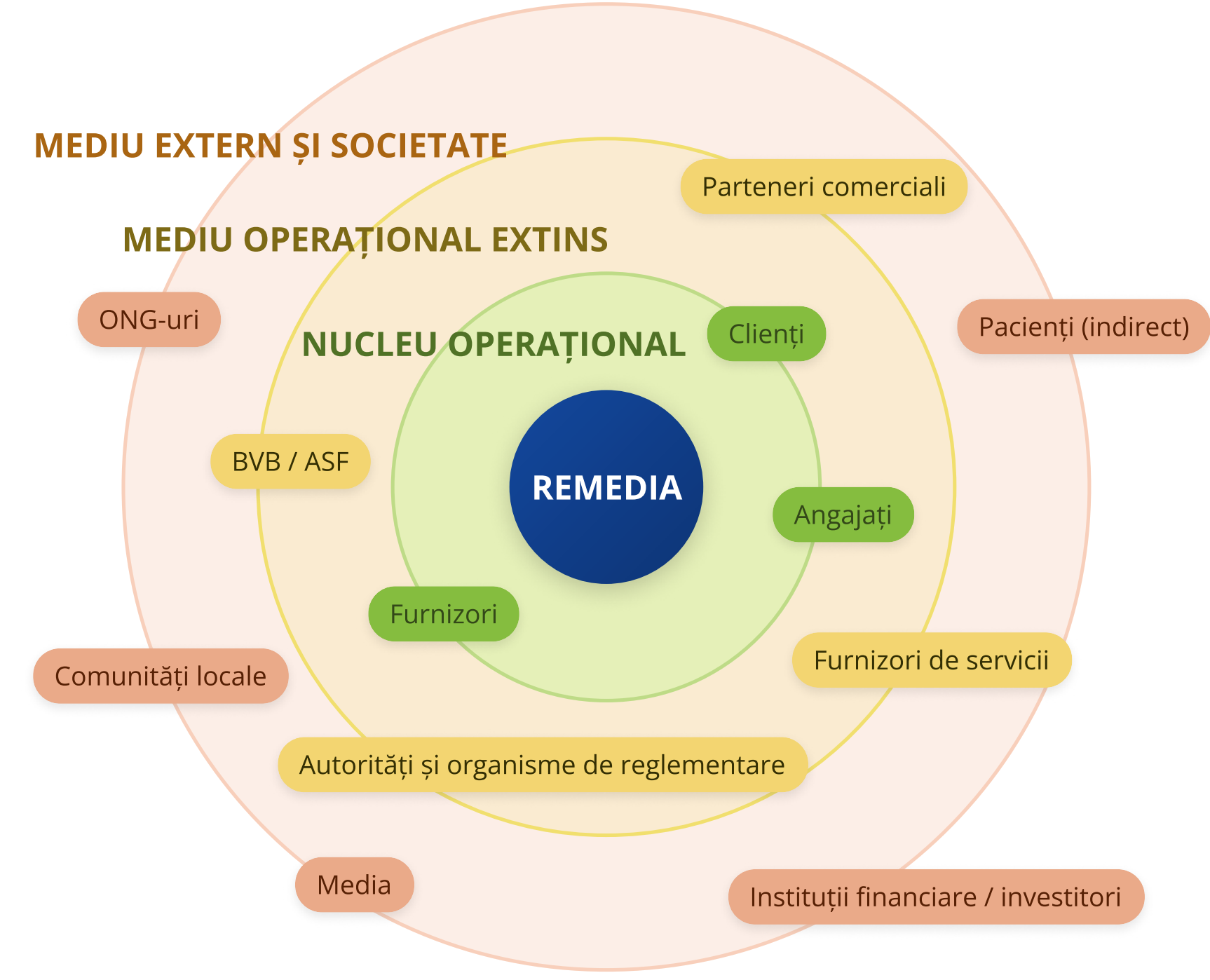
În același timp, compania interacționează cu stakeholderi care influențează cadrul de operare, precum furnizorii de servicii, partenerii comerciali (inclusiv BD Rowa) și autoritățile și organisme de reglementare. Aceștia contribuie la definirea condițiilor în care activitatea este desfășurată și la stabilirea cerințelor de conformitate și performanță.

La nivel extins, compania este conectată la un mediu mai larg, care include comunitățile locale, pacienții (în mod indirect), instituțiile financiare și

investitorii, organizațiile non-guvernamentale și media. Deși interacțiunea cu aceste categorii este mai puțin directă, așteptările acestora contribuie la conturarea contextului în care compania își desfășoară activitatea și la definirea responsabilităților sale.

Reprezentarea grafică a stakeholderilor reflectă aceste relații printr-o structurare concentrică, care evidențiază gradul de proximitate față de activitățile operaționale, fără a implica o ierarhizare formală a importanței acestora.

În ansamblu, abordarea stakeholderilor are un caracter dinamic, bazat pe interacțiuni formale și informale, iar informațiile rezultate sunt utilizate pentru înțelegerea continuă a așteptărilor și pentru ajustarea direcțiilor de acțiune în cadrul procesului de materialitate.



Subiecte materiale

GRI: 3-1, 3-2

Subiectele materiale au fost identificate în urma procesului de analiză a materialității finalizat în 2024 și reflectă corelarea dintre impactul activităților companiei și așteptările stakeholderilor relevanți. Aceste subiecte constituie punctul de referință pentru definirea direcțiilor de acțiune și pentru integrarea considerentelor de sustenabilitate în activitatea curentă.

În etapa actuală, subiectele materiale sunt utilizate pentru prioritizarea inițiativelor și pentru orientarea eforturilor către domeniile relevante pentru activitatea companiei pe termen scurt (1–3 ani). Această abordare permite concentrarea resurselor asupra aspectelor care influențează direct performanța operațională, gestionarea riscurilor și relația cu stakeholderii.

Subiectele materiale



Economie

Inovație și transformare digitală



Mediu

Eficiență energetică și tranziția către surse de energie sustenabile



Social

Siguranța produselor și protecția consumatorilor



Guvernanță

Guvernanță etică și responsabilitate corporativă
Diligență ESG în lanțul de aprovizionare

Distribuția subiectelor materiale reflectă specificul activității companiei, caracterizată printr-o dependență ridicată de eficiența operațională și de buna funcționare a lanțului de aprovizionare. În acest context, subiectele din zona economică și de guvernanță sunt direct corelate cu procesele interne și cu modul de organizare a activității.

Subiectul din zona de mediu reflectă în principal impacturile asociate operațiunilor logistice, în special consumul de resurse și eficiența utilizării acestora. Având în vedere rolul companiei în lanțul valoric, impactul direct asupra proceselor de producție este limitat, însă există o influență indirectă prin selecția și monitorizarea partenerilor.

Dimensiunea socială este dominată de responsabilitatea privind siguranța produselor distribuite și protecția consumatorilor, aspecte esențiale în contextul sectorului farmaceutic, unde integritatea produselor și respectarea standardelor sunt critice.

Subiectele din zona de guvernanță evidențiază importanța consolidării cadrului intern de control și a responsabilității în lanțul de aprovizionare, în contextul în care buna funcționare a activităților depinde de relațiile cu partenerii și de respectarea cerințelor de conformitate.

În ansamblu, subiectele materiale reflectă o etapă de dezvoltare orientată către consolidarea proceselor interne și creșterea vizibilității asupra impacturilor generate de activitate, constituind baza pentru definirea obiectivelor și a indicatorilor de performanță prezentați în capitolele următoare.

2.4

Perimetru raportare

GRI: 2-2, 2-3, 2-4



Prezentul raport acoperă activitățile desfășurate de companie în perioada 1 ianuarie – 31 decembrie 2025, în cadrul operațiunilor aflate sub controlul acesteia.

Informațiile prezentate includ aspecte economice, de mediu, sociale și de guvernanță, în măsura în care acestea pot fi colectate și raportate în mod fiabil în etapa actuală de dezvoltare a proceselor interne.

Perimetrul de raportare reflectă nivelul actual de control operațional și de disponibilitate a datelor, în special în ceea ce privește activitățile proprii ale companiei. În cazul anumitor aspecte, în special cele legate de lanțul de aprovizionare sau de impacturile indirecte, nivelul de detaliu al informațiilor este în curs de dezvoltare.

În acest context, raportarea actuală reflectă atât informațiile disponibile, cât și procesul în desfășurare de consolidare a mecanismelor interne de colectare și analiză a datelor. Compania urmărește extinderea progresivă a perimetrului de raportare și îmbunătățirea nivelului de acuratețe și detaliu al informațiilor în perioadele următoare.

CAPITOLUL 3

Performanță pe subiecte materiale

3 Performanță pe subiecte materiale GRI: 3-3

Subiectele materiale identificate în cadrul procesului de analiză a materialității reprezintă punctul de referință pentru definirea direcțiilor de acțiune și pentru integrarea sustenabilității în activitatea curentă a companiei. În acest context, performanța este analizată prin raportare la aceste domenii, care reflectă aspectele relevante pentru activitatea operațională, gestionarea riscurilor și relația cu stakeholderii.

Pentru fiecare subiect material, abordarea companiei include definirea direcțiilor de acțiune, implementarea inițiativelor operaționale relevante și dezvoltarea unor mecanisme de monitorizare a performanței, adaptate specificului activității. În etapa actuală, aceste mecanisme sunt în curs de consolidare, indicatorii utilizați fiind în principal de natură operațională și utilizați pentru urmărirea progresului și pentru susținerea proceselor decizionale.

Abordarea adoptată urmărește corelarea inițiativelor și rezultatelor cu aceste domenii prioritare, astfel încât informațiile prezentate să evidențieze atât progresul realizat, cât și direcțiile de dezvoltare. Evaluarea performanței este realizată pe baza datelor disponibile și reflectă nivelul actual de dezvoltare a sistemelor interne de colectare și analiză a informațiilor.

Pentru fiecare subiect material sunt prezentate principalele direcții de acțiune, rezultatele obținute și pașii următori, în acord cu nivelul actual de maturitate al organizației.



Inovație și transformare digitală

Transformarea digitală reprezintă una dintre direcțiile principale prin care compania urmărește să îmbunătățească eficiența operațională și să își consolideze capacitatea de monitorizare și control asupra proceselor interne. În același timp, această direcție contribuie la reducerea erorilor și la optimizarea utilizării resurselor, având un rol indirect în susținerea obiectivelor de sustenabilitate, în special prin limitarea pierderilor și a activităților operaționale redundante.

Abordare

În cursul perioadei de raportare, au fost realizate progrese semnificative în modernizarea infrastructurii digitale, în special prin implementarea sistemului de management al depozitului (WMS) în locația din București. Acest sistem permite o gestionare mai eficientă a stocurilor, asigură trasabilitatea completă a produselor și îmbunătățește controlul asupra rotației acestora, inclusiv în ceea ce privește produsele cu termen de valabilitate limitat.

De asemenea, a fost implementat sistemul automatizat BD Rowa, care susține parțial procesele logistice și reprezintă un pas important în direcția eficientizării unor operațiuni. În etapa actuală, sistemul este utilizat la un nivel redus de încărcare, însă contribuie deja la eliminarea erorilor pentru fluxurile gestionate prin acesta și la reducerea semnificativă a efortului fizic al angajaților.

În paralel, digitalizarea proceselor logistice a permis eliminarea utilizării hârtiei în anumite fluxuri operaționale, prin introducerea dispozitivelor mobile (PDA), contribuind la reducerea consumului de materiale și la eficientizarea activităților interne.

Măsurile și practici

Prin creșterea acurateții stocurilor și optimizarea modului de organizare a mărfurilor în depozit, sistemul contribuie la reducerea erorilor de picking și la limitarea situațiilor în care produsele sunt expediate greșit sau trebuie reintroduse în circuitul logistic.

Reducerea acestor intervenții logistice are un efect direct asupra consumului de resurse, inclusiv combustibil, timp de lucru și utilizarea flotei, contribuind astfel la diminuarea impactului asociat activităților de transport. În același timp, îmbunătățirea controlului asupra termenelor de expirare reduce riscul de pierdere a produselor, limitând generarea de deșeuri și necesitatea unor operațiuni suplimentare de gestionare a acestora.

Unul dintre efectele vizibile ale implementării este creșterea vitezei de procesare a comenzilor, datele operaționale indicând faptul că, în luna martie 2026, aproximativ 83% dintre comenzi au fost procesate în mai puțin de 2 ore. Reducerea timpilor de procesare contribuie la optimizarea fluxurilor logistice și la evitarea blocajelor operaționale.

Eliminarea erorilor în aceste fluxuri reduce necesitatea re-procesării comenzilor și a manipulării repetate a produselor, ceea ce limitează atât consumul de timp și resurse, cât și riscul de deteriorare a mărfurilor.

Din perspectivă socială, digitalizarea și automatizarea proceselor contribuie la îmbunătățirea condițiilor de muncă prin reducerea activităților repetitive și a manipulării manuale a produselor.

În etapa actuală, provocările principale sunt legate de calibrarea și integrarea sistemelor existente, astfel încât acestea să funcționeze cât mai eficient împreună.

3.1 Inovație și transformare digitală GRI: 3-3

Progresul este monitorizat prin indicatori operaționali specifici (viteza de procesare, erori, timpi de execuție), aflați în curs de consolidare și standardizare la nivel intern.

DIRECȚII DE DEZVOLTARE

- Dezvoltarea unui sistem digital pentru colectarea și centralizarea datelor relevante, inclusiv a celor privind consumul de resurse
- Implementarea unor soluții pentru automatizarea preluării documentelor și reducerea erorilor generate în procesele administrative

COORDONARE

Andrei DRĂGHICI

Director Logistică

„Sistemele digitale ne oferă vizibilitate mai bună asupra fluxurilor și ne ajută să intervenim mai rapid acolo unde apar disfuncționalități.”

Rezultate și progres



Îmbunătățirea acurateței stocurilor și a trasabilității produselor

- reducerea erorilor operaționale
- limitarea pierderilor generate de gestionarea incorectă a mărfurilor



Reducerea semnificativă a erorilor de picking și a livrărilor incorecte

- diminuarea retururilor
- reducerea numărului de transporturi suplimentare necesare pentru corectarea acestora



Creșterea vitezei de procesare a comenzilor

- optimizarea utilizării resurselor logistice
- reducerea timpilor de operare

~83% dintre comenzi procesate în sub 2 ore



Implementarea sistemului automatizat BD Rowa

- eliminarea erorilor în fluxurile gestionate
- reducerea volumului de produse deteriorate



Îmbunătățirea modului de organizare a activității prin acces la informații în timp real

- reducerea efortului fizic și a activităților repetitive pentru angajați



Eliminarea utilizării hârtiei în anumite procese logistice prin introducerea dispozitivelor mobile

- reducerea consumului de materiale și eficientizarea activităților interne

Eficiență energetică și tranziția către surse de energie sustenabile

GRI: 3-3, 302-1, 302-2, 302-5

Gestionarea consumului de energie reprezintă un element important în cadrul activităților operaționale, având în vedere specificul logistic și infrastructura necesară pentru distribuția produselor farmaceutice. În acest context, eficiența energetică este abordată prin optimizarea continuă a proceselor și prin modernizarea echipamentelor utilizate, cu scopul de a menține consumurile la un nivel controlat, în corelație cu activitatea desfășurată.

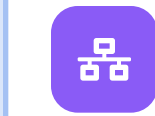
Abordare

Abordarea eficienței energetice este integrată în procesele operaționale, în special în activitățile logistice și de transport, unde consumul de resurse este direct influențat de volumul și complexitatea operațiunilor.

Compania urmărește menținerea unui echilibru între creșterea activității și controlul consumurilor, prin implementarea unor soluții tehnice și operaționale care contribuie la utilizarea eficientă a energiei. În acest sens, digitalizarea proceselor logistice și optimizarea fluxurilor de lucru joacă un rol important în reducerea consumurilor indirecte de energie.

Măsuri și practici

În perioada analizată, eficiența energetică a fost susținută printr-o serie de măsuri operaționale și investiții punctuale:

-  Modernizarea infrastructurii logistice și implementarea sistemelor digitale (WMS, TMS), care contribuie la optimizarea fluxurilor și reducerea activităților redundante;
-  Utilizarea unor soluții logistice centralizate, inclusiv operarea prin centre logistice principale și rețele de distribuție optimizate;
-  Înlocuirea treptată a echipamentelor și aparaturii cu alternative mai eficiente energetic;
-  Reînnoirea parțială a flotei auto prin integrarea unor vehicule cu eficiență îmbunătățită a consumului, contribuind la optimizarea resurselor utilizate în activitățile de suport.

În ansamblu, evoluția consumurilor indică o stabilizare a utilizării resurselor energetice, în contextul menținerii și adaptării activităților operaționale.

Rezultate și progres



Analiza consumurilor energetice în perioada 2023–2025 indică un nivel relativ constant al consumului de energie electrică, în ciuda desfășurării unei activități operaționale stabile și a unor procese de extindere și modernizare. Menținerea acestui nivel este cu atât mai relevantă cu cât, în 2025, temperaturile medii mai ridicate au condus la o solicitare suplimentară a sistemelor de răcire utilizate în activitatea companiei, inclusiv pentru depozitarea produselor farmaceutice, pentru spațiile tehnice și pentru birouri.

Această evoluție reflectă:

- menținerea unui volum operațional relativ constant;
- impactul măsurilor de digitalizare și optimizare a proceselor logistice;
- înlocuirea treptată a unor echipamente cu alternative mai eficiente energetic.



În ceea ce privește consumul de combustibil, datele disponibile reflectă în principal activitatea flotei proprii utilizate pentru suport operațional (echipe comerciale și tehnice, inclusiv pentru sistemele dezvoltate împreună cu BD Rowa), întrucât transportul principal de marfă este externalizat către partenerul logistic.

Variațiile înregistrate sunt influențate de:

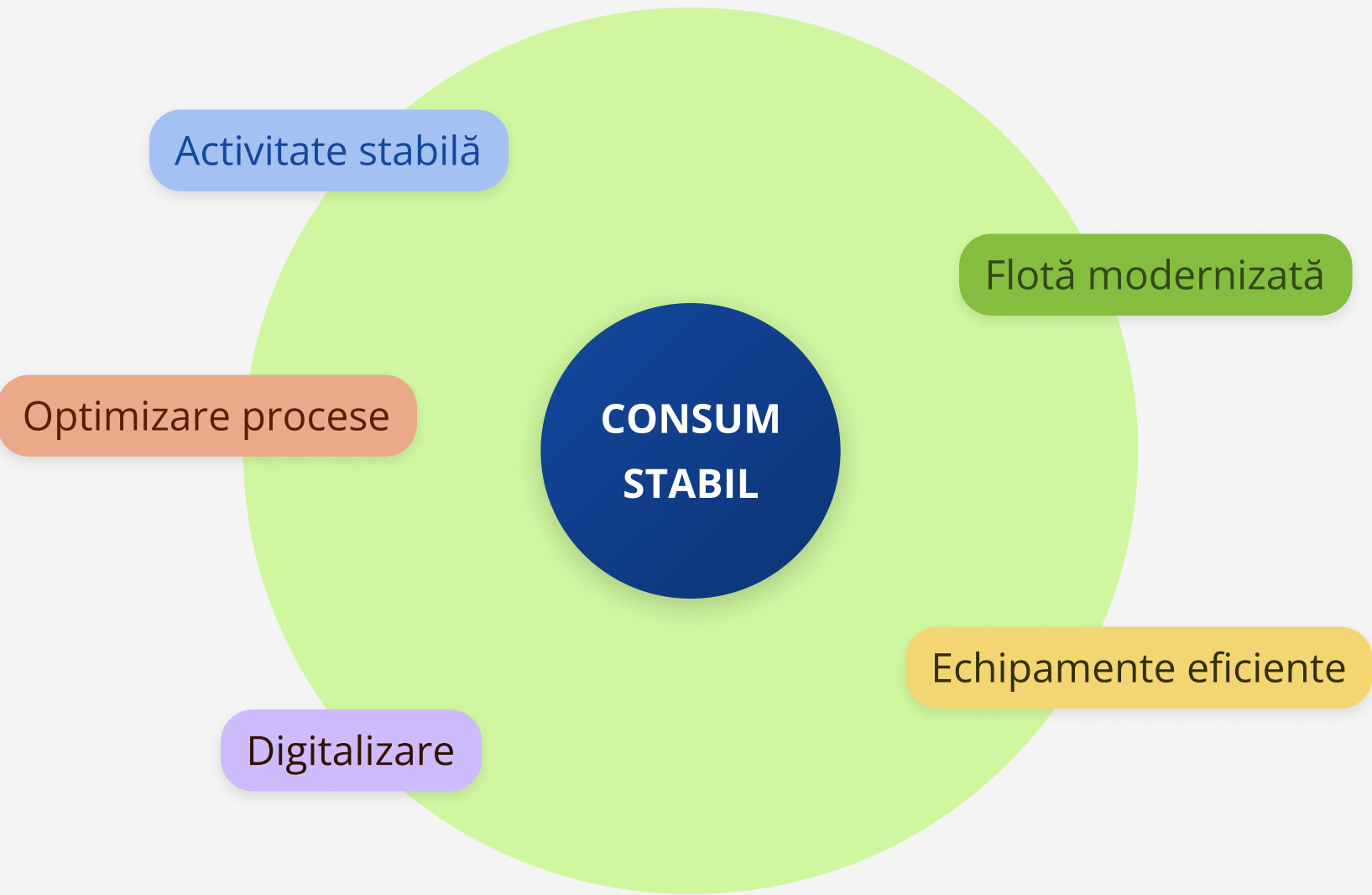
- extinderea activităților care implică deplasări (instalare și mentenanță echipamente);
- creșterea numărului de angajați cu roluri mobile;
- reînnoirea parțială a flotei auto.

Evoluția consumului energetic

Indică o stabilizare a utilizării resurselor energetice, în contextul menținerii și adaptării activităților operaționale.

Indicator	2023	2024	2025
Energie electrică [MWh]	633.642	602.800	543.064
Gaze naturale [MWh]	696.408	1.573.030	779.332
Motorină [L]	111.559	124.077	123.803
Benzină [L]	52.325	52.051	48.526
GPL [L]	2.946	136	4.327
Lemne [mc]	45	58	40
Apă [mc]	893	1.241	1.135

Factori relevanți pentru consum



DIRECȚII DE DEZVOLTARE

Pe termen scurt, direcțiile de dezvoltare vizează:

- Continuarea modernizării infrastructurii logistice și a echipamentelor utilizate;
- Consolidarea sistemelor digitale (WMS, TMS) pentru optimizarea consumurilor indirecte de energie;
- Monitorizarea mai detaliată a consumurilor energetice, în vederea îmbunătățirii procesului de analiză și raportare;
- Explorarea unor soluții suplimentare pentru eficientizarea transportului, inclusiv în relația cu partenerii externi.

COORDONARE

Florin LUPAȘ

Manager Administrativ, în colaborare cu departamentele logistice și operaționale

„Menținerea consumurilor energetice la un nivel stabil, în contextul dezvoltării activității, reflectă impactul direct al optimizării proceselor și al investițiilor în infrastructura logistică. În perioada următoare, ne concentrăm pe consolidarea acestor procese și pe o mai bună monitorizare a consumurilor, pentru a susține deciziile operaționale.”

Siguranța produselor și protecția consumatorilor

GRI: 3-3, 416-1, 416-2

Siguranța produselor și protecția consumatorilor reprezintă un subiect material esențial pentru companie, având în vedere rolul său în distribuția produselor farmaceutice și responsabilitatea directă pentru menținerea integrității produselor pe parcursul depozitării, manipulării și distribuției. Într-un sector puternic reglementat, controlul produselor neconforme, trasabilitatea și respectarea cerințelor de calitate au un impact direct atât asupra siguranței pacienților, cât și asupra continuității operaționale și a conformității companiei.

Abordare

Abordarea companiei în acest domeniu este construită în jurul funcției de calitate și a mecanismelor operaționale care permit prevenirea, identificarea și tratarea produselor neconforme. Controlul este realizat prin proceduri interne, verificări periodice și audituri, în corelare cu cerințele legale și standardele aplicabile activității de distribuție farmaceutică.

În perioada de raportare, compania a urmărit consolidarea cadrului de control prin revizuirea modului de gestionare a produselor expirate și prin dezvoltarea unui program dedicat siguranței produselor și serviciilor, orientat către întărirea trasabilității și clarificarea responsabilităților operaționale. În această etapă, abordarea reflectă o trecere de la o gestionare predominant reactivă a unor situații punctuale către un control mai riguros și mai sistematic al produselor neconforme

Măsuri și practici

În anul 2025, departamentul de calitate a intensificat verificările interne privind gestionarea produselor neconforme și a analizat în mod specific situația produselor expirate menținute în stoc. În urma acestui proces, compania a tratat situația ca pe o oportunitate de consolidare a controlului operațional, nu ca pe un simplu exercițiu de conformare formală. Măsurile aplicate au inclus:

-  Verificarea și reevaluarea stocurilor de produse expirate și neconforme;
-  Documentarea și tratarea neconformităților identificate în cadrul auditului intern;
-  Predarea produselor expirate către operatori autorizați pentru distrugere, pe baza documentelor specifice de trasabilitate;
-  Clarificarea responsabilităților privind gestionarea produselor expirate;
-  Întărirea instruirii personalului cu funcții relevante în aplicarea cerințelor legale și procedurale;
-  Revizuirea modului de integrare în circuitul de control a produselor provenite din retururi, transferuri de stoc și alte fluxuri operaționale

Aceste măsuri au urmărit nu doar eliminarea stocurilor neconforme identificate, ci și reducerea riscului de reapariție a unor acumulări similare pe termen lung.

3.3 Siguranța produselor și protecția consumatorilor

GRI: 3-3, 416-1, 416-2

Rezultate și progres

În anul 2025, progresul în domeniul siguranței produselor a fost marcat în principal de dezvoltarea și structurarea unui **Program de Siguranță a Produselor și Serviciilor**, care definește cadrul operațional și de control aplicabil pe întreg lanțul logistic.

Programul integrează cerințele de bună practică de distribuție (GDP), principiile sistemelor de management al calității și o abordare structurată de evaluare și gestionare a riscurilor, acoperind toate etapele relevante – de la recepție și depozitare până la transport, livrare și gestionarea produselor neconforme.

Printre elementele cheie dezvoltate în perioada de raportare se numără:

- 1 Definirea unui set coerent de proceduri pentru controlul produselor pe întreg fluxul operațional (recepție, depozitare, livrare, retururi, produse expirate);
- 2 Structurarea unui mecanism formal de evaluare a riscurilor și de răspuns la incidente, inclusiv prin utilizarea unor metodologii dedicate (ex. FMEA);

- 3 Dezvoltarea unui cadru de guvernare clar, cu responsabilități definite la nivelul Departamentului de Calitate și al funcțiilor operaționale;
- 4 Consolidarea proceselor de audit intern și a mecanismelor de tip CAPA (acțiuni corective și preventive), pentru identificarea și tratarea neconformităților;
- 5 Dezvoltarea și implementarea progresivă a unor indicatori de performanță și a unui sistem de monitorizare periodică a conformității și a performanței proceselor.

În paralel cu dezvoltarea acestui cadru, intensificarea controalelor interne a condus la identificarea și eliminarea unor produse neconforme, inclusiv stocuri istorice de produse expirate, care au fost integrate în circuitul de control și predate către operatori autorizați pentru distrugere.

Această evoluție reflectă consolidarea mecanismelor de control și creșterea vizibilității asupra riscurilor operaționale, marcând o tranziție către un mod de lucru mai structurat, bazat pe prevenție, trasabilitate și responsabilitate clar definită.

DIRECȚII DE DEZVOLTARE

- Integrarea Programului de Siguranță al Produselor și Serviciilor în procesele operaționale curente;
- Consolidarea mecanismelor de monitorizare și raportare a conformității;
- Continuarea instruirii personalului implicat în lanțul logistic;
- Îmbunătățirea controlului preventiv asupra produselor neconforme;
- Consolidarea proceselor de evaluare și monitorizare a partenerilor, prin verificări periodice și abordări bazate pe risc, în linie cu direcțiile de dezvoltare ale companiei în domeniul diligenței ESG.

Prin aceste direcții, compania urmărește trecerea către un sistem de control matur, integrat și predictibil, capabil să susțină menținerea conformității și protejarea siguranței produselor pe termen lung, precum și asigurarea unui nivel ridicat de transparență și stabilitate completă la nivelul întregului lanț de distribuție.

Ancuța ȘERBAN

COORDONARE

Director Calitate

„În 2025, accentul a fost pus pe clarificarea și structurarea modului în care gestionăm produsele neconforme. Dezvoltarea programului de siguranță ne-a ajutat să avem o imagine mai clară asupra proceselor și responsabilităților, iar următorul pas este integrarea acestor mecanisme în activitatea curentă.”

Guvernanță etică și responsabilitate corporativă

Guvernanța etică și responsabilitatea corporativă au un rol direct în asigurarea funcționării stabile a activității, în special într-un sector în care conformitatea, integritatea și transparența influențează atât relațiile comerciale, cât și continuitatea operațională.

În perioada de raportare, demersurile realizate au vizat consolidarea și clarificarea cadrului existent, prin separarea și detalierea unor principii deja asumate la nivel organizațional în politici distincte, mai ușor de aplicat, monitorizat și actualizat.

Această abordare reflectă o trecere de la un set de reguli generale, integrate în principal în Codul de conduită, către un sistem mai structurat, în care responsabilitățile și mecanismele de control sunt mai clar definite și distribuite.

Abordare

Cadrul de guvernanță etică este construit în jurul unui set de principii și reguli care stabilesc așteptările de comportament, limitele acceptabile și modul de gestionare a situațiilor de risc.

Codul de conduită și etică rămâne fundamentul acestui cadru, consolidând principiile privind integritatea, transparența și respectarea legislației, aplicabile tuturor angajaților, conducerii și partenerilor. Acesta definește valorile organizaționale și responsabilitățile individuale în relațiile profesionale și comerciale.

În perioada de raportare, aceste principii au fost detaliate și structurate suplimentar prin politici dedicate, care permit o aplicare mai clară și mai consecventă la nivel operațional, în special în zonele cu expunere ridicată la risc.

GRI: 2-9, 2-10, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 3-3, 205, 406

Măsurile și practici

Aplicarea acestor politici este susținută prin mecanisme interne care permit atât prevenirea, cât și identificarea și gestionarea situațiilor de neconformitate.

Mecanismele de raportare a neregulilor permit semnalarea situațiilor sensibile, inclusiv în mod confidențial, iar sesizările sunt analizate prin structurile interne relevante, cu implicarea funcțiilor de control și a conducerii.

În paralel, sunt derulate sesiuni de instruire și conștientizare pentru angajați, în special în zonele expuse la riscuri de fraudă sau corupție, contribuind la prevenirea incidentelor și la consolidarea unei culturi organizaționale bazate pe responsabilitate.

Această structurare contribuie la o mai bună înțelegere a responsabilităților la nivel organizațional, la reducerea zonelor de ambiguitate în procesele interne și la creșterea predictibilității în modul de gestionare a situațiilor sensibile.



Politica de prevenire a fraudei și corupției clarifică tipologiile de risc și responsabilitățile interne, contribuind la delimitarea situațiilor care pot genera expunere pentru companie și la întărirea mecanismelor de prevenire și reacție.



Politica de diversitate, echitate și incluziune introduce principii și obiective aplicabile în procesele de selecție și funcționare a structurilor de conducere, susținând o abordare mai transparentă și echilibrată în procesul decizional.



În ceea ce privește conducerea companiei, politica de selecție și nominalizare a membrilor Consiliului de Administrație contribuie la structurarea procesului de identificare și evaluare a candidaților, prin criterii explicite privind competența, independența și integritatea.

3.4 Guvernanță etică și responsabilitate corporativă

GRI: 2-9, 2-10, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 3-3, 205, 406

Rezultate și progres

- 1 Consolidarea cadrului de guvernanță prin dezvoltarea unor politici dedicate, care detaliază și operationalizează principiile existente;
- 2 Creșterea gradului de claritate și transparență în procesele de selecție a conducerii și în definirea responsabilităților asociate acestora;
- 3 Întărirea mecanismelor de prevenire și gestionare a fraudelor, corupției și conflictelor de interese;
- 4 Integrarea principiilor de diversitate și echitate în procesele de selecție și în structurile de conducere;
- 5 Îmbunătățirea capacității organizației de a identifica și gestiona situații de risc, prin mecanisme de raportare și control.

În perioada de raportare, nu au fost identificate incidente semnificative de neconformitate sau încălcări ale normelor de etică, ceea ce indică funcționarea cadrului de control și aplicarea principiilor la nivel organizațional.

DIRECȚII DE DEZVOLTARE

- Extinderea aplicării principiilor de etică și conformitate în relațiile cu partenerii din lanțul de aprovizionare;
- Consolidarea programelor de instruire pentru angajați, în special în zonele cu expunere ridicată la risc;
- Integrarea mai clară a acestor principii în procesele operaționale și decizionale curente.

COORDONARE

Florin CADIA

Director de Sustenabilitate

„Clarificarea și separarea politicilor ne ajută să lucrăm mai predictibil și să reducem zonele de interpretare. Într-un mediu reglementat, consistența în aplicarea regulilor este esențială pentru a evita riscurile și pentru a menține încrederea partenerilor.”

Diligența ESG în lanțul de aprovizionare

Lanțul de aprovizionare reprezintă o componentă esențială a modelului de business, iar modul în care sunt gestionate relațiile cu furnizorii și partenerii are un impact direct asupra continuității operaționale, conformității și profilului de risc al companiei.

În același timp, procesul este conceput nu doar ca un instrument de evaluare a riscurilor, ci și ca un mecanism de înțelegere a nivelului de pregătire al partenerilor din perspectiva sustenabilității. În acest sens, compania urmărește identificarea zonelor în care furnizorii, în special cei critici, pot avea nevoie de îmbunătățiri, cu obiectivul de a contribui, acolo unde este relevant, la creșterea nivelului general de maturitate ESG în lanțul de valori.

În acest context, în perioada de raportare, compania a făcut pași concreți către structurarea unui cadru de diligență ESG, cu scopul de a înțelege mai bine riscurile asociate lanțului de valori și de a crea premisele unei gestionări mai riguroase a acestora.

Deși dimensiunea companiei nu impune în mod direct implementarea unor astfel de procese la același nivel de complexitate ca în cazul unor organizații de mari dimensiuni, cadrul dezvoltat este inspirat din bunele practici internaționale, în special din recomandările OECD privind conduita responsabilă în afaceri, fiind adaptat proporțional la specificul activităților și la capacitatea operațională internă.

Abordare

Abordarea companiei are la bază o perspectivă orientată pe riscuri, în care relațiile de afaceri sunt analizate în funcție de rolul partenerilor în lanțul de valori și de potențialul impact asupra activităților operaționale, conformității și reputației.

În cursul anului 2025, această abordare a fost formalizată prin dezvoltarea unui cadru conceptual de analiză a riscurilor ESG în lanțul de valori, care

permite corelarea tipologiilor de riscuri cu categoriile de actori relevanți și cu specificul activităților companiei.

Analiza evidențiază faptul că riscurile ESG sunt distribuite de-a lungul întregului lanț de valori și diferă în funcție de natura relațiilor de afaceri, necesitând o abordare diferențiată și proporțională.

Măsuri și practici



Definirea categoriilor de furnizori și parteneri relevanți pentru lanțul de valori, în funcție de rolul și impactul acestora asupra activităților;



Realizarea unei mapări a riscurilor ESG potențial relevante, prin corelarea riscurilor de business cu dimensiunile de mediu, sociale și de guvernanță;



Structurarea unui proces de evaluare bazat pe principiul proporționalității (risk-based approach), care permite adaptarea nivelului de analiză în funcție de criticitatea partenerului;



Definirea etapelor procesului de due diligence, de la selecția actorilor și colectarea informațiilor, până la evaluarea riscurilor și stabilirea măsurilor de monitorizare;



Dezvoltarea unor instrumente de screening și evaluare, care combină criteriile cantitative și calitative pentru analiza partenerilor.

3.5 Diligența ESG în lanțul de aprovizionare

GRI: 2-6, 2-24, 3-3, 414

Aceste demersuri creează baza pentru trecerea de la o abordare implicită, bazată pe conformitate și experiență operațională, către un proces mai structurat și documentat de analiză a riscurilor ESG în lanțul de aprovizionare.

În completarea procesului de evaluare, abordarea urmărește și dezvoltarea unei relații constructive cu partenerii, prin comunicarea așteptărilor și, acolo unde este cazul, prin schimb de bune practici și know-how. Această abordare reflectă o perspectivă de responsabilitate partajată în lanțul de valori, în care îmbunătățirea performanței ESG nu este privită exclusiv ca o condiție contractuală, ci ca un proces progresiv, susținut prin colaborare.

DIRECȚII DE DEZVOLTARE

- Aplicarea graduală a cadrului de due diligence ESG în procesele de selecție și evaluare a furnizorilor;
- Consolidarea colectării de date relevante pentru evaluarea riscurilor ESG;
- Integrarea rezultatelor evaluărilor în procesele decizionale privind relațiile comerciale;
- Dezvoltarea mecanismelor de monitorizare periodică a partenerilor.

COORDONARE

Florin CADIA

Director de Sustenabilitate

„Înțelegerea riscurilor din lanțul de valori este esențială pentru stabilitatea pe termen lung. Abordarea pe care o dezvoltăm ne ajută să trecem de la reacție la anticipare, chiar și într-un context în care influența asupra partenerilor este limitată.”

Rezultate și progres

Aceste rezultate marchează trecerea de la o abordare predominant operațională a relațiilor cu furnizorii către o perspectivă mai structurată, orientată pe identificarea și gestionarea riscurilor ESG.

Elaborarea cadrului conceptual pentru analiza riscurilor ESG în lanțul de valori, adaptat specificului activităților companiei

Definirea unei metodologii de due diligence bazate pe riscuri, care permite evaluarea diferențiată a partenerilor

Crearea unei structuri clare de clasificare a actorilor din lanțul de valori și a tipologiilor de riscuri asociate acestora

Stabilirea etapelor procesului de evaluare și a principiilor de monitorizare a riscurilor

Dezvoltarea instrumentelor inițiale de screening ESG pentru parteneri

Index GRI

Standard GRI	Expunere	Locație în raport
GRI 2-1	Detalii organizaționale	1.1 – Profil organizațional
GRI 2-2	Entități incluse în raportarea de sustenabilitate	1.1 – Profil organizațional; 2.4 – Perimetru raportare
GRI 2-3	Perioada de raportare, frecvența și punctul de contact	2.4 – Perimetru raportare; Contact
GRI 2-4	Reformularea informațiilor	2.4 – Perimetru raportare; Despre acest raport
GRI 2-6	Activități, lanț valoric și relații de business	1.1 – Profil organizațional; 1.2 – Model de business și lanț valoric; 1.3 – Performanță economică; 3.5 – Diligența ESG în lanțul de aprovizionare
GRI 2-7	Angajați	1.5.1 – Structură angajați
GRI 2-8	Lucrători care nu sunt angajați	1.5.1 – Structură angajați
GRI 2-9	Structura și componența guvernancei	1.4 – Guvernanță și etică; 3.4 – Guvernanță etică și responsabilitate corporativă
GRI 2-10	Nominalizarea și selecția organului suprem de guvernanță	3.4 – Guvernanță etică și responsabilitate corporativă
GRI 2-12	Rolul organului suprem în supravegherea impacturilor	1.4 – Guvernanță și etică; 2.1 – Abordarea sustenabilității
GRI 2-13	Delegarea responsabilităților pentru gestionarea impacturilor	2.1 – Abordarea sustenabilității
GRI 2-14	Rolul organului suprem în raportarea de sustenabilitate	2.1 – Abordarea sustenabilității
GRI 2-21	Raportul compensației anuale totale	1.5.4 – Compensații și beneficii
GRI 2-22	Declarație privind strategia de dezvoltare durabilă	Mesajul conducerii; 1.3 – Performanță economică; 2.1 – Abordarea sustenabilității

Standard GRI	Expunere	Locație în raport
GRI 2-23	Angajamente de politici	1.4 – Guvernanță și etică; 3.4 – Guvernanță etică și responsabilitate corporativă
GRI 2-24	Integrarea angajamentelor de politici	3.4 – Guvernanță etică și responsabilitate corporativă; 3.5 – Diligența ESG în lanțul de aprovizionare
GRI 2-25	Procese de remediere a impacturilor negative	3.4 – Guvernanță etică și responsabilitate corporativă
GRI 2-26	Mecanisme pentru consiliere și raportare a preocupărilor	1.4 – Guvernanță și etică; 3.4 – Guvernanță etică și responsabilitate corporativă
GRI 2-27	Conformitate cu legislația și reglementările	1.4 – Guvernanță și etică; 3.4 – Guvernanță etică și responsabilitate corporativă
GRI 2-29	Abordarea stakeholderilor	2.2 – Stakeholderi și materialitate
GRI 3-1	Procesul de determinare a subiectelor materiale	2.1 – Abordarea sustenabilității; 2.2 – Stakeholderi și materialitate; 2.3 – Subiecte materiale
GRI 3-2	Lista subiectelor materiale	2.3 – Subiecte materiale
GRI 3-3	Gestionarea subiectelor materiale	3.1 – Inovație și transformare digitală; 3.2 – Eficiență energetică și tranziția către surse de energie sustenabile; 3.3 – Siguranța produselor și protecția consumatorilor; 3.4 – Guvernanță etică și responsabilitate corporativă; 3.5 – Diligența ESG în lanțul de aprovizionare
GRI 201-1	Valoare economică direct generată și distribuită	1.3 – Performanță economică
GRI 205	Anticorupție	3.4 – Guvernanță etică și responsabilitate corporativă
GRI 302-1	Consum energetic în interiorul organizației	3.2 – Eficiență energetică și tranziția către surse de energie sustenabile
GRI 302-2	Consum energetic în afara organizației	3.2 – Eficiență energetică și tranziția către surse de energie sustenabile

Index GRI

Standard GRI	Expunere	Locație în raport
GRI 302-5	Reducerea necesarului energetic al produselor și serviciilor	3.2 – Eficiență energetică și tranziția către surse de energie sustenabile
GRI 401-1	Noi angajări și fluctuația personalului	1.5.2 – Dinamica forței de muncă
GRI 401-2	Beneficii oferite angajaților	1.5.4 – Compensații și beneficii
GRI 403-1	Sistem de management al sănătății și securității în muncă	1.5.6 – Sănătate și securitate în muncă
GRI 403-3	Servicii de sănătate ocupațională	1.5.6 – Sănătate și securitate în muncă
GRI 403-5	Instruire privind sănătatea și securitatea în muncă	1.5.6 – Sănătate și securitate în muncă
GRI 403-9	Accidente de muncă	1.5.6 – Sănătate și securitate în muncă
GRI 403-10	Boli profesionale	1.5.6 – Sănătate și securitate în muncă
GRI 404-1	Ore medii de formare per angajat	1.5.5 – Dezvoltare profesională
GRI 404-2	Programe de dezvoltare a competențelor	1.5.5 – Dezvoltare profesională
GRI 404-3	Evaluarea performanței și dezvoltării carierei	1.5.5 – Dezvoltare profesională
GRI 405-1	Diversitate în organele de conducere și în rândul angajaților	1.4 – Guvernanță și etică; 1.5.3 – Diversitate și incluziune
GRI 406	Nediscriminare	3.4 – Guvernanță etică și responsabilitate corporativă
GRI 413-1	Implicarea comunităților locale	1.6 – Comunitate
GRI 414	Evaluarea socială a furnizorilor	3.5 – Diligența ESG în lanțul de aprovizionare
GRI 416-1	Evaluarea impactului produselor asupra sănătății și siguranței	3.3 – Siguranța produselor și protecția consumatorilor
GRI 416-2	Incidente de neconformitate privind sănătatea și siguranța produselor	3.3 – Siguranța produselor și protecția consumatorilor

DESPRE ACEST RAPORT

Raportul a fost elaborat prin raportare la standardele GRI și cu luarea în considerare a evoluțiilor cadrului european și național privind sustenabilitatea și guvernanta corporativă, inclusiv Directiva (UE) 2022/2464 (CSRD), legislația națională aplicabilă, Codul de Guvernanta Corporativă al Bursei de Valori București și alte reglementări relevante pentru activitatea companiei.

Datele raportate provin din surse interne operaționale, financiare și administrative, colectate și consolidate prin colaborarea funcțiilor relevante.

Limitări

Anumite informații, în special privind impacturile indirecte și lanțul extins de aprovizionare, sunt în curs de consolidare și vor fi dezvoltate progresiv în perioadele următoare.

Coordonare și contribuții

Coordonare generală	Florin CADIA Director de Sustenabilitate
Consultanță externă	Cora ȚĂRUȘ Consultant în Dezvoltare Durabilă
Design grafic	Dana JILOVEANU
Fotografii	Roland ȚĂRUȘ

Contact

FARMACEUTICA REMEDIA SA BUCUREȘTI

Bulevardul Metalurgiei nr. 78
041836, Sector 4
remedia@remedia.ro
+(40) 21 321 16 40

FARMACEUTICA REMEDIA SA DEVA

Bulevardul Nicolae Bălcescu nr. 2 (fostă str. Dorobanților nr. 43)
Deva, jud. Hunedoara
remedia@remedia.ro
+(40) 254 223 260

Facebook <https://www.facebook.com/Remedia.Romania/>
Linkedin <https://www.linkedin.com/company/farmaceutica-remedia-sa/>

Persoana de contact pentru transmiterea observațiilor vizând conținutul acestui raport:

Florin CADIA

Director de Sustenabilitate | +(40) 745 962 413 | florin.cadia@remedia.ro

