



Raport Grupy Selvita
na temat informacji niefinansowych
za rok 2022

www.selvita.com



Spis treści

1 — List Prezesa Zarządu . 03

2 — Wprowadzenie . 04

3 — Opis Grupy Selvita . 05

3.1. Grupa Selvita na początku 2023 roku . 06

3.2. Struktura Grupy . 07

3.3. Model biznesowy . 08

3.4. Nasze wartości . 09

3.5. Strategia . 10

4 — Obszar Zarządczy . 11

4.1. Kodeks postępowania . 12

4.2. Ład korporacyjny . 13

4.3. Przeciwdziałanie korupcji . 14

4.4. Prawa człowieka . 15

4.5. Przeciwdziałanie mobbingowi . 16

4.6. Zgłaszanie nieprawidłowości . 17

4.7. Jakość . 18

4.8. Ochrona i bezpieczeństwo danych . 20

4.9. Doskonalenie procesów . 22

4.10. Łańcuch dostaw . 23

5 — Obszar Społeczny . 25

5.1. Polityka personalna . 26

5.2. Kapitał ludzki . 27

5.3. Rekrutacja . 29

5.4. Benefity . 30

5.5. Wellbeing . 31

5.6. Rozwój . 32

5.7. Różnorodność i inkluzywność . 33

5.8. Bezpieczeństwo i higiena pracy . 35

5.9. Działalność sponsoringowa
i charytatywna . 37

6 — Obszar Środowiskowy . 38

6.1. Polityka ochrony środowiska . 39

6.2. Gospodarka odpadami . 40

6.3. Emisje . 41

6.4. Woda . 42

6.5. Zużycie energii . 43

6.6. Dobrostan zwierząt . 44

6.7. Nowe Centrum Badawczo-Rozwojowe . 45

6.8. Taksonomia . 47

Szanowni Państwo, Drodzy Akcjonariusze i Przyjaciele Selvity,

W ubiegłym roku świętowaliśmy 15-lecie Selvity jako firmy i marki. To były fantastyczne, ale i pełne wyzwań lata. W tym czasie ciężko pracowaliśmy nad kształtowaniem naszej tożsamości i struktury korporacyjnej. Z małego start-upu wyrosliśmy na globalną organizację, jednakże nasz cel pozostaje ten sam: stać się zaufanym partnerem dla naszych klientów...

Obecnie jesteśmy jedną z największych firm typu CRO (ang. Contract Research Organization) w Europie. Świadczymy wysokiej jakości usługi w zakresie odkrywania i rozwoju leków. Nasza specjalistyczna wiedza i bogate doświadczenie pozwalają nam wspierać badania naszych klientów w różnych obszarach terapeutycznych. Naszą misją jest stworzenie kompleksowej oferty usług zapewniających wsparcie w prowadzeniu pełnego spektrum badań począwszy od wczesnego etapu odkrywania leków, aż do etapu badań klinicznych. Oprócz realizacji naszej misji i celów, jesteśmy również zdeterminowani, aby każdego

dnia tworzyć społecznie odpowiedzialną organizację, która kieruje się zrównoważonymi środowiskowo, społecznie świadomymi praktykami biznesowymi, zgodnymi z dobrymi zasadami ładu korporacyjnego.

Kierując się naszą misją, strategią i wartościami, oddaję w Państwa ręce pierwszy niefinansowy raport Grupy Selvita. Ten raport odzwierciedla nasze pełne zaangażowanie w tworzenie transparentnych i odpowiedzialnych praktyk biznesowych. To kolejny krok w kierunku lepszego, bardziej świadomego zarządzania Grupą zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju. Jesteśmy przekonani, że jest to możliwe tylko wtedy, gdy osiągniemy równowagę pomiędzy aspektami ekonomicznymi, społecznymi i środowiskowymi wpływającymi na organizację. Od wielu lat dokładamy wszelkich starań, aby nasza działalność nie tylko generowała wartość ekonomiczną dla naszych akcjonariuszy, ale także wywierała pozytywny wpływ na społeczeństwo i środowisko.

Aby minimalizować wpływ działalności Selvity na środowisko na przestrzeni lat wdrożyliśmy szereg inicjatyw, skupiliśmy się na optymalizacji zużycia energii, czy ograniczenia wytwarzania odpadów.

Równocześnie nieustannie inwestujemy w rozbudowę naszej infrastruktury, a budowa pierwszego, własnego obiektu laboratoryjnego pozwoli nam nie tylko na poszerzenie naszej oferty, ale także na podjęcie nowych działań zmierzających do ograniczenia naszego wpływu na środowisko naturalne.

Nie mamy wątpliwości, że nasz sukces zależy od naszych pracowników i współpracowników. W ubiegłym roku podjęliśmy liczne działania, dzięki którym mogliśmy zaoferować naszemu zespołowi wiele możliwości rozwoju zawodowego. Jednocześnie pamiętamy o społeczności lokalnej, wspierając inicjatywy lokalne finansowo oraz poprzez wolontariat.

Wierzmy, że dobre zarządzanie ma kluczowe znaczenie dla budowania zaufania i długoterminowego sukcesu. Wdrożyliśmy wiele zasad związanych z dobrymi praktykami ładu korporacyjnego, aby mieć pewność, że nasza działalność prowadzona jest w sposób uczciwy, przejrzysty i odpowiedzialny.

Kierując się najwyższymi standardami etyki biznesowej w Kodeksie Postępowania zebraliśmy normy, którymi kierujemy się na co dzień w naszej pracy. Ponadto stale monitorujemy, czy nasze praktyki są zgodne z obowiązującymi

przepisami prawa i regulacjami zewnętrznymi. Kodeks stanowi dla nas jasną deklarację, że w naszej działalności zobowiązujemy się do przestrzegania wysokich standardów etycznych oraz zachowania przejrzystości we wszystkich kontaktach biznesowych.

Od samego początku istnienia Selvity dążymy do ciągłego rozwoju we wszystkich aspektach naszej działalności. Wiemy jednak, że zawsze jest miejsce na poprawę, dlatego też w 2023 roku chcielibyśmy zwrócić większą uwagę na naszą aktywność w obszarze zrównoważonego rozwoju, a także ulepszyć praktyki w zakresie raportowania ESG.

Bez wątpienia nasze świadome zaangażowanie w prowadzenie działalności w zgodzie z zasadami zrównoważonego rozwoju ma kluczowe znaczenie dla naszego sukcesu. Dziękujemy naszym pracownikom, współpracownikom, inwestorom i klientom za wsparcie i mamy nadzieję na kontynuację naszej wspólnej drogi w tym kierunku.

We are Selvita. Together, we transform science into discoveries.



Z poważaniem,
Bogusław Sieczkowski,
Prezes Zarządu Selvita S.A.

Wprowadzenie

Niniejszy raport Grupy Kapitałowej Selvita na temat informacji niefinansowych jest wyrazem naszej świadomości zagadnień, z którymi zmagają się współczesny biznes.

Jako część sektora life science jesteśmy pod szczególnym wpływem wielu interesariuszy – pracowników, regulatorów, inwestorów, członków społeczeństwa obywatelskiego, a w końcu pacjentów i naukowców. Dążymy do transparentnej postawy wobec społeczności, na które oddziałujemy i dlatego, chcąc rozwijać nasze innowacyjne usługi w sposób zrównoważony, przygotowaliśmy ten raport mając na uwadze oczekiwania poszczególnych odbiorców.

Podstawę prawną raportu stanowią wymagania ustawy o rachunkowości z dnia 29 września 1994 roku (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 120). Raport zawiera również ujawnienia danych zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r.

w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje (Taksonomia UE).

Raport został opracowany według własnych standardów Selvity i obejmuje on informacje za rok 2022, z kilkoma dodatkowymi danymi porównawczymi z roku 2021. O ile wyraźnie nie zaznaczono inaczej, poszczególne dane zostały przedstawione według stanu na 31.12.2022 r.

Treść raportu nie została poddana zewnętrznej weryfikacji. Użyte w raporcie określenia „Grupa Selvita”, „Selvita”, „Grupa” odnoszą się do Grupy Kapitałowej Selvita, a zatem Selvita S.A. oraz jej spółek zależnych objętych konsolidacją.

Wszelkie uwagi i pytania dotyczące tego raportu prosimy kierować na adres: ir@selvita.com. ●



3

Opis Grupy Selvita

3.1. Grupa Selvita na początku 2023 roku . 06

3.2. Struktura Grupy . 07

3.3. Model biznesowy . 08

3.4. Nasze wartości . 09

3.5. Strategia . 10

3.1. Grupa Selvita na początku 2023 roku



5 kontynentów

40+ krajów

6 lokalizacji w PL, HR, UK oraz US

800+ klientów

7/10 największych, globalnych firm biotech oraz farmaceutycznych

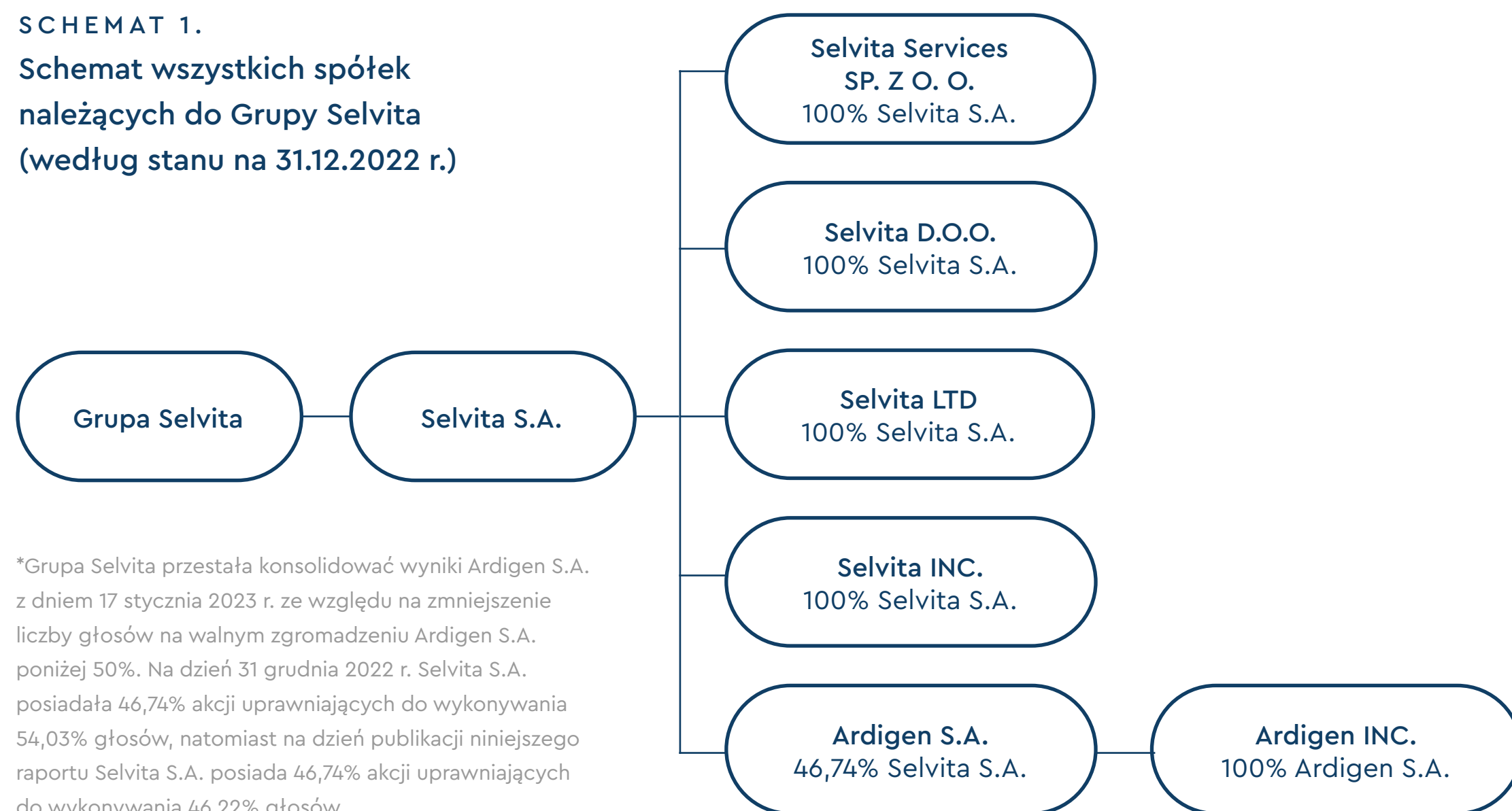
1000+ pracowników

14 300 m² powierzchni laboratoryjnej

44% CAGR przychodów w latach 2014-2022

3.2. Struktura Grupy

SCHEMAT 1.
Schemat wszystkich spółek należących do Grupy Selvita (według stanu na 31.12.2022 r.)



*Grupa Selvita przestała konsolidować wyniki Ardigen S.A. z dniem 17 stycznia 2023 r. ze względu na zmniejszenie liczby głosów na walnym zgromadzeniu Ardigen S.A. poniżej 50%. Na dzień 31 grudnia 2022 r. Selvita S.A. posiadała 46,74% akcji uprawniających do wykonywania 54,03% głosów, natomiast na dzień publikacji niniejszego raportu Selvita S.A. posiada 46,74% akcji uprawniających do wykonywania 46,22% głosów.

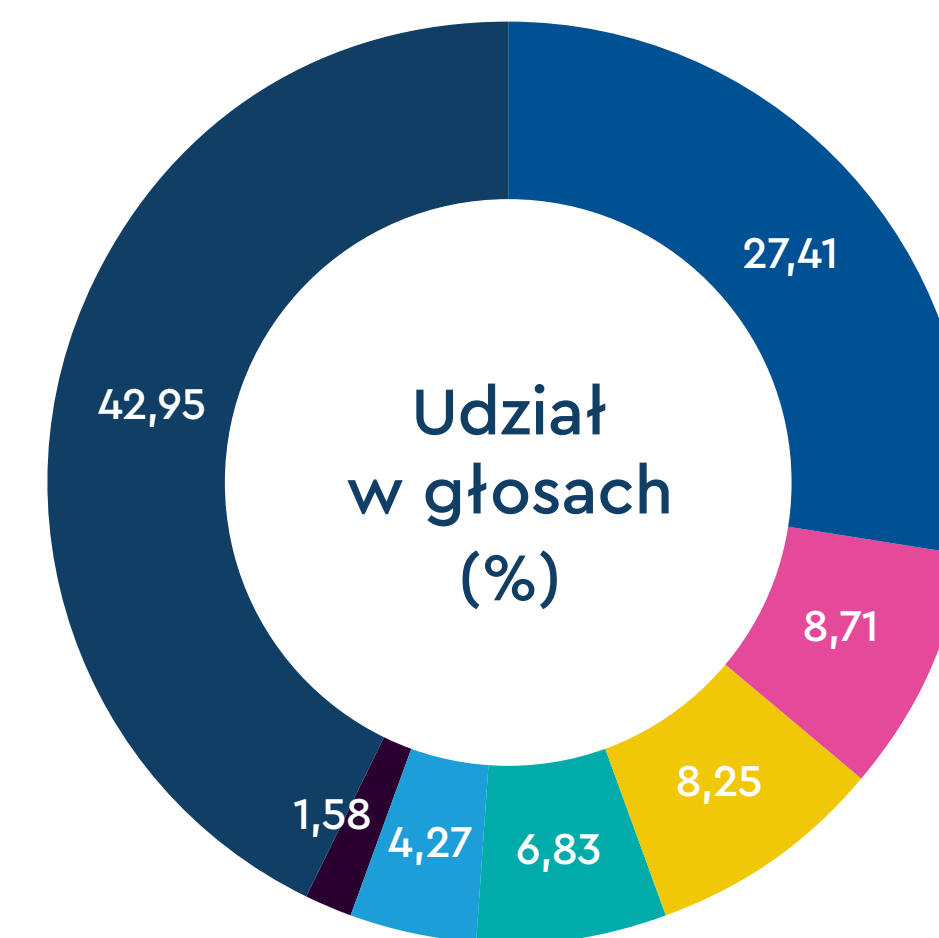
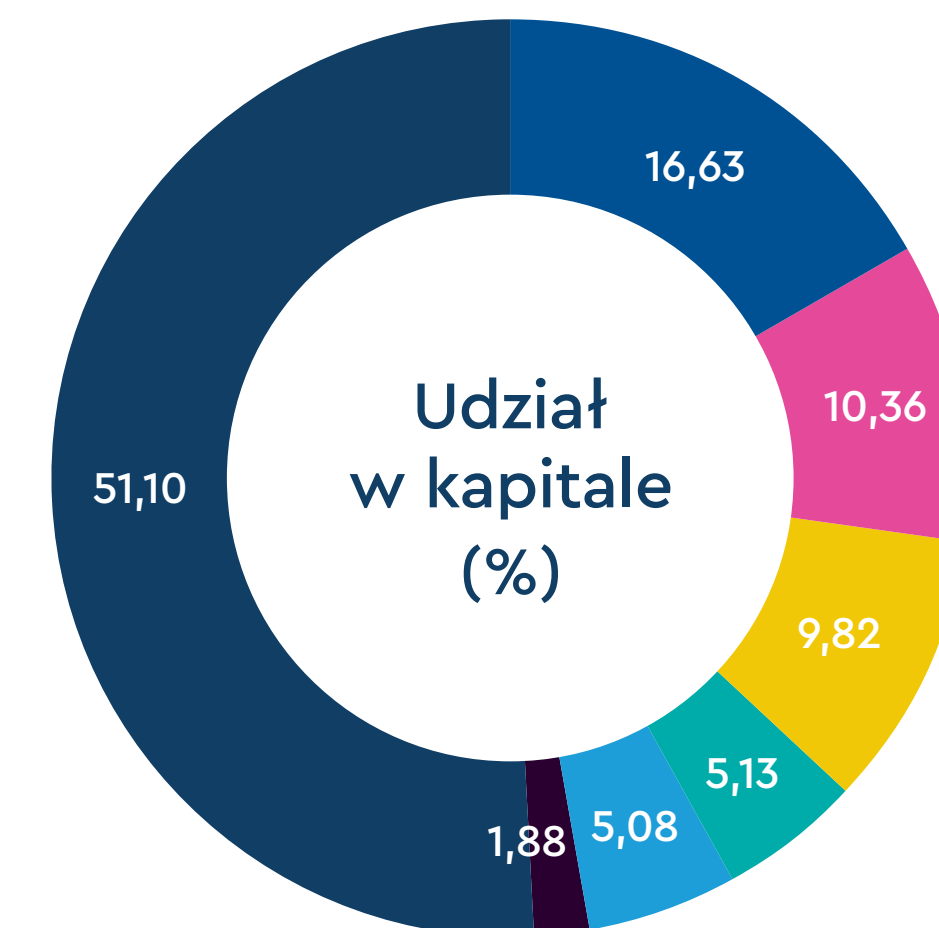
Grupa Selvita prowadzi działalność od 2007 r. (uwzględniając działalność podmiotu, z którego Selvita S.A. została formalnie wydzielona w procesie podziału w 2019 r.). Zatrudnia ponad 1000 specjalistów i naukowców, z których ok. 29% posiada stopień doktora. Główna siedziba Grupy i laboratoria znajdują się w Krakowie.

Pozostała powierzchnia badawcza mieści się w Poznaniu oraz w Zagrzebiu. Biura sprzedażowe Selvity znajdują się w największych ośrodkach biotechnologicznych na świecie – w Regionie Bostonu i San Francisco w Stanach Zjednoczonych oraz w Cambridge w Wielkiej Brytanii. W portfolio Grupy Selvita według stanu na 31.12.2022 r. znajdowała się również spółka Ardigen, posiadająca ośrodki w Krakowie oraz w San Francisco i Cambridge w Stanach Zjednoczonych.

Selvita S.A. jest spółką notowaną na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Jej akcjonariat na dzień publikacji niniejszego raportu przedstawia się następująco:

WYKRES 1.
Akcjonariat – udział w kapitale i głosach

- Paweł Przewięźlikowski
- Nationale Nederlanden OFE
- TFI Allianz Polska
- Bogusław Sieczkowski
- Tadeusz Wesołowski (wraz z Augebit FIZ)
- Pozostali Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej
- Pozostali akcjonariusze



3.3. Model biznesowy

Grupa Selvita wspiera swoich klientów w zakresie procesu odkrywania leków w obszarze chorób zapalnych, zwłóknieniowych, zakaźnych i onkologii.

Selvita świadczy usługi na każdym etapie procesu opracowywania leków, począwszy od wczesnej fazy odkrycia, aż po wybór kandydata przedklinicznego. Ponadto, Selvita oferuje wsparcie analityczne w zakresie rozwoju leków oraz badań kontraktowych. Spółka dominująca – Selvita S.A. jest jedną z największych przedklinicznych CRO (ang. Contract Research Organization) w Europie.

Swoją konkurencyjność Selvita opiera na szeregu czynników, spośród których najważniejsze to doświadczony

zespół naukowy, technologia i infrastruktura badawcza, sprawna komunikacja i kultura organizacyjna, lokalizacja w centrum Europy oraz konkurencyjne ceny.

Odkrywanie leków

Selvita zapewnia swoim klientom efektywne wsparcie w zakresie odkrywania leków w oparciu o szerokie możliwości i głębokie doświadczenie w odkrywaniu leków małocząsteczkowych, począwszy od walidacji celu molekularnego aż do wyboru kandydata przedklinicznego. Selvita realizuje w pełni zintegrowane programy odkrywania leków, łącząc wszystkie kluczowe umiejętności w zakresie biologii i chemii, jak również świadczy częściowo zintegrowane lub samodzielne usługi wykorzystu-

jące wybrane możliwości optymalnie dopasowane do specyficznych potrzeb naszych klientów.

Rozwój leków

Selvita świadczy nowoczesne usługi analityczne wspierając firmy farmaceutyczne i biofarmaceutyczne na różnych etapach rozwoju leków i procesów CMC poprzez świadczenie usług laboratorium kontraktowego. Nasz ośrodek w Krakowie posiada zróżnicowane oprzyrządowanie analityczne i wiedzę specjalistyczną, co pozwala nam sprostać różnorodnym wymaganiom, w tym badaniom materiałów wyjściowych, substancji leczniczych, półproduktów oraz produktów końcowych małych i dużych cząsteczek. Selvita spełnia wymagania GMP i GLP, aby sprostać najwyższym standardom branżowym.

Obszary terapeutyczne

Naszym celem jest dostarczanie skutecznych, bezpiecznych i zróżnicowanych kandydatów przedklinicznych. Kładziemy duży nacisk na badania translacyjne, koncentrując się na modelach zwierzęcych związanych z daną chorobą oraz na badaniach ex-vivo, jeśli to konieczne, z wykorzystaniem próbek pobranych od pacjentów, przy czym proces odkrywania jest prowadzony przez ekspertów w dziedzinie chemii medycznej oraz ADME/PK. Obszary terapeutyczne w postaci chorób zapalnych, zakaźnych i w obszarze onkologii to nasze główne specjalizacje, jednak prowadzimy badania również w innych obszarach terapeutycznych.

R&D

Chociaż Selvita koncentruje się na przemyśle farmaceutycznym, nasze doświadczenie w odkrywaniu i rozwoju leków

może być z powodzeniem wykorzystane w szerokim zakresie działalności badawczo-rozwojowej. Grupy analityczne i badawcze są należycie wykwalifikowane, aby wspierać projekty w obszarze agrochemii oraz chemii smaku i zapachu poprzez dostarczanie usług analitycznych i chemicznych zgodnych z wymaganiami GLP.

Digital CRO

W ramach Grupy funkcjonuje także segment usług AI (głównie spółki Ardigen S.A. i Ardigen Inc.) skoncentrowany na wsparciu firm biotechnologicznych i farmaceutycznych w wykorzystaniu pełnego potencjału ich danych. Nasze platformy obliczeniowe oparte na zaawansowanych algorytmach umożliwiają przyspieszenie procesu odkrywania i opracowywania leków i świadczenie specjalistycznych usług w obszarze medycyny precyzyjnej i spersonalizowanej. ●

3.4.

Nasze wartości

Prowadząc swoją działalność w ramach Grupy Selvita kierujemy się kluczowymi dla nas wartościami:



Doskonałość

Dążenie do doskonałości to nieodłączny element sukcesu. Dążymy do najwyższej jakości we wszystkim co robimy. Wiemy, że aby się rozwijać, musimy ciągle się uczyć.



Troska

Troska tworzy lepszy świat dla wszystkich. Innowacyjne terapie dla chorych, dbałość o środowisko i o naszych pracowników. Lepsza przyszłość dla nas wszystkich. O to dbamy.



Innowacje

Innowacje otwierają drzwi do przyszłości. Stawiamy na nieszablonowe podejście do rozwiązywania problemów, a wszystkie pomysły są dla nas tak samo ważne.



Zaangażowanie

Zaangażowanie wpływa na budowanie silnych relacji. Jesteśmy elastyczni i responsywni. Dbamy o nasze bliższe i dalsze otoczenie. Wspieramy naszych klientów i pracowników.



Pasja

Pasja do nauki wpływa na przełomowe odkrycia. Nauka jest naszą pasją. Jest tym, czym się zajmujemy. To ona daje nam energię, aby codziennie stawiać sobie nowe cele.



3.5. Strategia



Celem działalności Grupy Selvita jest budowa globalnej przedklinicznej organizacji CRO, realizującej usługi w obszarze odkrywania i rozwoju leków, zwiększając dostęp pacjentów do nowych terapii.

W związku z przyspieszoną realizacją i osiągnięciem celi strategii ogłoszonej w 2020 r. na lata 2020-2023, w marcu 2022 r. została opublikowana nowa Strategia Rozwoju Grupy Kapitałowej Selvita na lata 2022-2025. W tym okresie Selvita planuje trzykrotnie zwiększyć przychody ze sprzedaży (do 900 mln zł), utrzymując wysoką rentowność. Grupa zamierza realizować założenia strategii poprzez wzrost organiczny oraz akwizycje.

Strategia Rozwoju Grupy Selvita na lata 2022-2025 opiera się na trzech kluczowych priorytetach:

- a. budowie kompleksowej oferty w zakresie odkrywania i rozwoju leków – uzupełnienie oferty drug discovery oraz budowa segmentu drug development;
- b. koncentracji na usługach o wysokiej wartości dla klienta – specjalizacja w wybranych obszarach terapeutycznych oraz rozwijanie unikalnych kompetencji;
- c. rozwoju działalności Grupy na największych rynkach w Stanach Zjednoczonych i Wielkiej Brytanii – zwiększenie zespołów oraz potencjalnie nowe lokalizacje laboratoriów.

Naszą intencją jest, aby rozwój Grupy Selvita odbywał się w sposób zrównoważony i z poszanowaniem otoczenia, dlatego rozpoczęliśmy wewnętrzny audyt dojrzałości spółek

z Grupy w zakresie zrównoważonego rozwoju, a także pracujemy nad polityką w tym obszarze. Obok udoskonalania metodyki gromadzenia danych na potrzeby ich raportowania, dbamy także o podnoszenie świadomości i wiedzy pracowników w zakresie sustainability, a także wdrażamy udoskonalenia techniczne i ulepszymy wewnętrzne procesy, aby móc zwiększyć efektywność Selvita w obszarze ESG.

W zestawieniu z Agendą na rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030 przyjętą przez Organizację Narodów Zjednoczonych, w naszej ocenie działalność Selvity wnosi wkład w szczególności w **Cel 3: Zapewnić wszystkim ludziom w każdym wieku zdrowe życie oraz promować dobrobyt** oraz **Cel 8: Promować stabilny, zrównoważony i inkluzywny wzrost gospodarczy, pełne i produktywne zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich ludzi.** ●



4

Obszar Zarządczy

- 4.1. Kodeks postępowania . 12
- 4.2. Ład korporacyjny . 13
- 4.3. Przeciwdziałanie korupcji . 14
- 4.4. Prawa człowieka . 15
- 4.5. Przeciwdziałanie mobbingowi . 16
- 4.6. Zgłaszanie nieprawidłowości . 17
- 4.7. Jakość . 18
- 4.8. Ochrona i bezpieczeństwo danych . 20
- 4.9. Doskonalenie procesów . 22
- 4.10. Łańcuch dostaw . 23

4.1. Kodeks postępowania

Ogólne wytyczne dotyczące prowadzenia działalności przez spółki z Grupy Selvita są zebrane we wspólnym Kodeksie Postępowania. Ustanawia on zasady, które w zgodzie z najwyższymi standardami etyki biznesowej, stanowią podstawę dla wszystkich decyzji i działań podejmowanych przez pracowników, członków zarządu, dyrektorów lub inne osoby działające w imieniu Selvity. Innymi słowy, Kodeks Postępowania dotyczy wszystkich osób, które w jakikolwiek sposób są zaangażowane w działalność Grupy. Jednocześnie, nie tylko określa on podstawowe zasady, którymi powinny kierować się wymienione osoby, ale również formułuje zobowiązania Selvity wobec naszych pracowników.

Kodeks Postępowania zawiera normy regulujące relacje Grupy z kontrahentami, dostawcami i konkurentami, a także zasady związane z pozycją i obecnością Selvity na rynku. Zachowanie renomy i integralności w tych obszarach jest dla nas sprawą najwyższej wagi. Kodeks Postępowania stanowi jasną deklarację składaną naszym kontrahentom i opinii publicznej, że zobowiązujemy się do stosowania standardów w nim określonych i promowania ich w naszych relacjach biznesowych.

Będąc świadomym jak potężnym narzędziem jest obecnie informacja i jak łatwo może ona wpływać na działalność biznesową, w Kodeksie Postępowania podkreśliliśmy także nasze zaangażowanie w podejmowanie wszelkich niezbędnych działań w celu ochrony aktywów i informacji zastrzeżonych oraz zapobieganie nieuprawnionemu ujawnieniu informacji poufnych, zarówno wewnętrznych, jak i tych przekazywanych Grupie Selvita przez partnerów biznesowych.

Kodeks Postępowania pokrywa takie obszary jak:

- zatrudnienie, polityka antydyskryminacyjna i prawa człowieka
- zarządzanie środowiskiem, zdrowiem i bezpieczeństwem
- przeciwdziałanie korupcji
- etyka sprzedaży i marketingu
- informacje poufne i prawa własności intelektualnej
- kwalifikacja dostawców, uczciwa i otwarta konkurencja.

Wskazane powyżej zagadnienia zostaną szerzej omówione w poszczególnych częściach raportu. ●

4.2. Ład korporacyjny



W Grupie Selvita istotną rolę odgrywają zagadnienia ładu korporacyjnego. Wszystkie spółki z Grupy wypełniają niezbędne wymagania prawne w zakresie kształtowania wewnętrznych relacji między organami zarządzającymi i nadzorującymi, udziałowcami lub akcjonariuszami oraz innymi właściwymi podmiotami. Główne kierunki w tym zakresie wyznaczone są na poziomie dokumentów założycielskich (statuty, umowy spółek), jak i wewnętrznych regulaminów, polityk i procedur.

Dodatkowo, spółka dominująca, Selvita S.A., jako spółka publiczna notowana na giełdzie podlega przepisom dotyczącym papierów wartościowych oraz odrębnym regulacjom i obowiązkom sprawozdawczym. W swojej działalności, Selvita S.A. uwzględnia również rekomendacje zawarte w aktualnie obowiązujących „Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2021”.

Dokumenty i podstawowe informacje z obszaru ładu korporacyjnego Selvita S.A. są publikowane na stronie internetowej spółki. Obejmują one w szczególności:

- Statut,
- Regulaminy Walnego Zgromadzenia, Rady Nadzorczej i Zarządu,
- Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej,
- sprawozdania i raporty.

W trosce o relacje z inwestorami, dbamy o regularne dostarczanie przejrzystych i kompletnych informacji dotyczących działalności Selvity, jej kondycji i wyników finansowych. Ściśle przestrzegamy ogólnie przyjętych zasad

rachunkowości oraz wszystkich standardów, przepisów i regulacji dotyczących księgowania i raportowania finansowej transakcji, szacunków i prognoz.

Wypełniając zobowiązania z naszego Kodeksu Postępowania, przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi, wspierając budowanie otwartego i uczciwego rynku. ●

4.3.

Przeciwdziałanie korupcji

Dla Grupy Selvita kluczowe znaczenie ma zapewnienie zgodności ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami dotyczącymi przeciwdziałania korupcji w każdym kraju, w którym prowadzimy działalność. Utrzymujemy zasadę zerowej tolerancji dla oferowania, obiecywania, płacenia lub przyjmowania jakiegokolwiek korupcyjnej płatności, korzyści lub zachęty dla lub od jakiegokolwiek osoby, zarówno urzędnika publicznego, jak i pracownika lub przedstawiciela klienta, dostawcy lub konkurenta. Nasz Kodeks Postępowania zabrania korupcji, oszustwa, przekupstwa i ściśle wyklucza podejmowanie przedsięwzięć biznesowych w wyniku otrzymania prezentu lub korzyści pieniężnej.

Selvita wprowadziła szczegółową Politykę antykorupcyjną i anty-kickback, obejmującą całą Grupę oraz wszystkich członków organów zarządzających i nadzorczych, dyrektorów i pracowników. Definiuje ona kluczowe pojęcia i reguły postępowania. Wdrożyliśmy zasady dotyczące prezentów, gościnności biznesowej i rozrywki oraz określiliśmy "czerwone flagi", które powinny wzbudzić ostrożność, czy dana transakcja może stwarzać ryzyko korupcyjne. Każda osoba, która ma wątpliwości, czy zamierzony prezent jest wartościowy i czy może zostać przekazany partnerowi biznesowemu lub czy przedsięwzięcie biznesowe jest obciążone ryzykiem korupcyjnym, może zwrócić się o pomoc do naszego Compliance Officera.

Regularnie analizujemy ryzyko wystąpienia przypadków korupcji, które mogłyby narazić Selvitę, jej pracowników i wszelkich pośredników zewnętrznych na odpowiedzialność karną lub cywilną. Wobec każdej osoby działającej

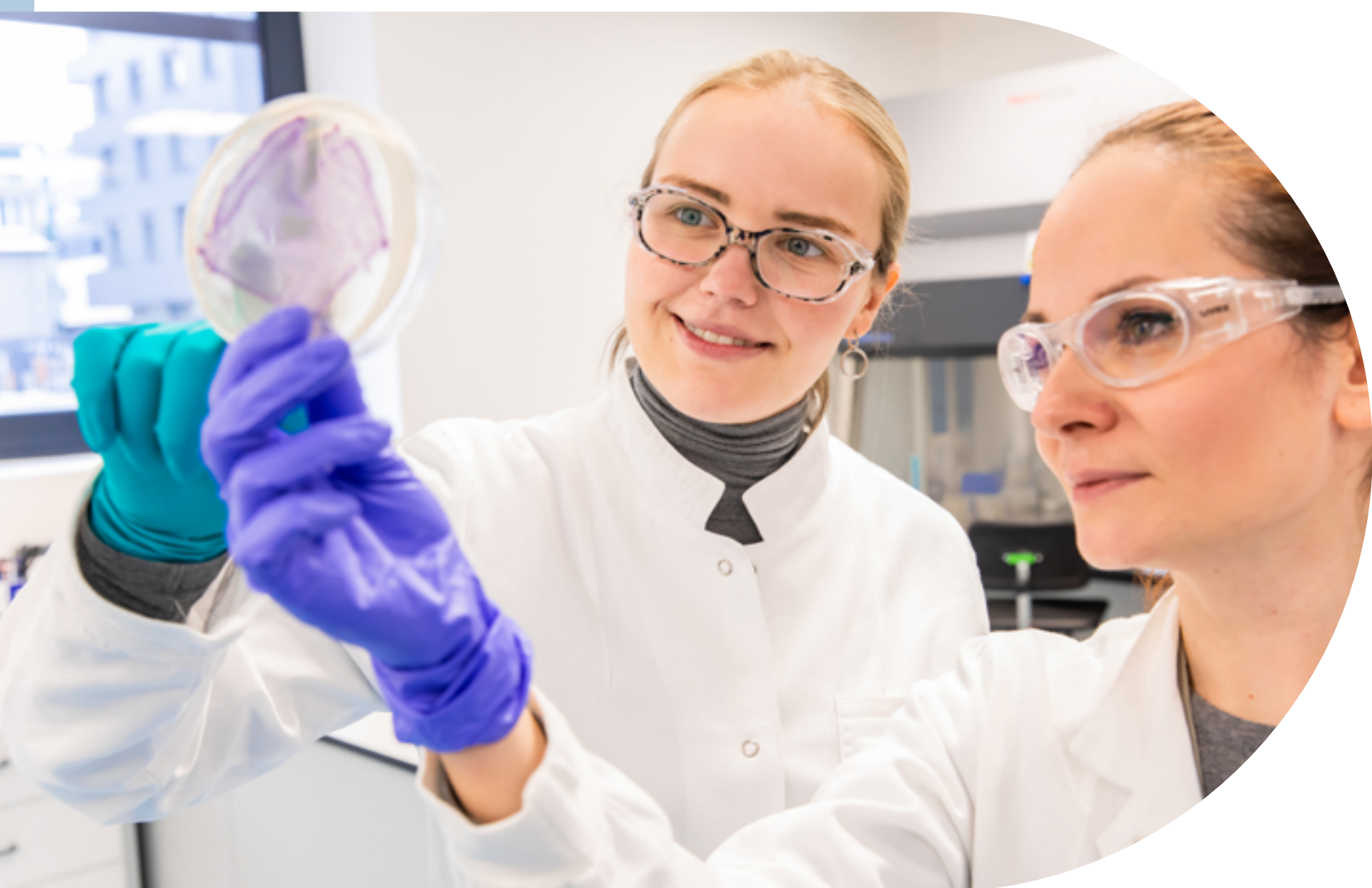
w imieniu spółki z Grupy, która oferowałaby, dawała lub przyjmowała pieniądze lub prezenty albo świadczyła lub przyjmowała usługi w zamian za przysługę lub korzyść biznesową, zostałyby przeprowadzone postępowanie dyscyplinarne. Każde podejrzenie zaangażowania w jakiegokolwiek rodzaj działań związanych z korupcją nakładałoby istotne ryzyko negatywnego wpływu na reputację Selvity i jej dalsze relacje biznesowe z klientami i dostawcami oraz mogłoby wpłynąć na zaufanie naszych partnerów i inwestorów.

Ryzyko związane z wystąpieniem korupcji jest ponadto ograniczane przez antykorupcyjne procedury due diligence. Prowadzimy okresowe audyty wewnętrzne w zakresie przestrzegania przepisów antykorupcyjnych. Ważnym elementem Polityki antykorupcyjnej jest organizacja szkoleń oraz dbałość o skuteczne funkcjonowanie polityk i procedur antykorupcyjnych w Grupie. Zachęcamy naszych pracowników do zgłaszania wiedzy o przypadkach łapówkarstwa lub innych zachowaniach korupcyjnych do Compliance Officera, gwarantując brak odwetu za informacje przekazane w dobrej wierze, a także umożliwiając zachowanie anonimowości.

Jak dotąd, nie odnotowaliśmy żadnych przypadków korupcji w Grupie Selvita. ●

4.4.

Prawa człowieka



W Grupie Selvita nie posiadamy odrębnej Polityki praw człowieka, a nasze standardy postępowania w tym obszarze znajdują się w Kodeksie postępowania oraz poszczególnych wewnętrznych politykach i procedurach.

Zgodnie z Kodeksem Postępowania dbamy o prowadzenie naszej działalności z poszanowaniem prawa (w tym praw człowieka), jak również powszechnie przyjętych norm etycznych.

W procesie oceny dostawców kierujemy się wypracowanymi wymaganiami jakości, dążąc do selekcji dostawców, którzy przestrzegają niezbędnych standardów etyki biznesowej. Jesteśmy przeciwni pracy dzieci, jak i wszelkiej pracy przymusowej, a także zobowiązujemy się do prowadzenia działalności wyłącznie w krajach, w których obowiązujące standardy praw człowieka są wysokie.

W relacji z naszymi pracownikami i współpracownikami przestrzegamy naszych zobowiązań sformułowanych m.in. w Polityce antymobbingowej, jak i wewnętrznych regulaminach z zakresu prawa pracy. Selvita szanuje wolność zrzeszania się i prawo do negocjacji zbiorowych, obowiązujące przepisy dotyczące wynagrodzeń, świadczeń i godzin pracy, a także promuje sprawiedliwe traktowanie pracowników, czyniąc z organizacji przyjazne i satysfakcjonujące miejsce pracy.

Wspieramy różnorodność i inkluzywność naszej organizacji oraz sprzeciwiamy się jakiegokolwiek dyskryminacji w miejscu pracy. Selvita surowo zabrania obraźliwych, obelżywych lub innych niepożądanych zachowań, które naru-

szają godność osobistą lub tworzą zastraszające, wrogie lub upokarzające środowisko dla ofiary (np. molestowanie, mobbing). Zasady te mają zastosowanie do wszystkich aspektów stosunku pracy, w szczególności takich jak zatrudnianie, wykonywanie zadań, awanse, wynagrodzenie, czy dyscyplina pracy.

Zgodnie z Polityką BHP, dbamy o zapewnienie bezpiecznego, zdrowego i czystego środowiska pracy. Stale promujemy doskonalenie stosowanych przez nas rozwiązań w tym obszarze.

Przykładamy istotną wagę do ochrony prywatności i bezpieczeństwa informacji. Selvita szanuje prywatność i godność swoich pracowników oraz chroni poufność ich danych osobowych. Chronimy także przed nieuprawnionym ujawnieniem lub niewłaściwym wykorzystaniem dane osobowe i informacje poufne osób trzecich.

Grupa Selvita nie identyfikuje istotnych ryzyk dotyczących praw człowieka w związku z prowadzoną działalnością, niemniej jakiegokolwiek podejrzenia naruszeń jesteśmy gotowi przyjmować i rozpatrzyć w zgodzie z naszą Polityką zgłaszania nieprawidłowości. Jak dotąd, nie odnotowaliśmy żadnych przypadków naruszenia praw człowieka, ani nie otrzymaliśmy skarg w tym zakresie. ●

4.5. Przeciwdziałanie mobbingowi

Zasady przeciwdziałania mobbingowi w Grupie Selvita są uregulowane na poziomie krajowym, pracujemy jednak nad wprowadzeniem wspólnej grupowej polityki antymobbingowej. Oprócz polityki planujemy wdrożenie platformy szkoleniowej edukującej pracowników w tym zakresie oraz narzędzia, które ułatwi anonimowe zgłaszanie przypadków potencjalnego mobbingu. Działania te zaplanowane są na 2023 r.

Jak dotąd, w celu zapobiegania negatywnym zachowaniom w miejscu pracy, wyeliminowania mobbingu i sprzyjania budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami przyjęliśmy Politykę antymobbingową dla spółek polskich (Selvita S.A., Selvita Services sp. z o.o., Ardigen S.A.). Określa ona zasady przeciwdziałania mobbingowi i ma zastosowanie do wszystkich osób zatrudnionych w Grupie, w tym kadry kierowniczej.

Realizując swój obowiązek przeciwdziałania mobbingowi wdrożyliśmy szereg rozwiązań, w szczególności:

- umożliwiamy pracownikom anonimowe zgłaszanie wszelkich incydentów związanych ze stosowaniem mobbingu;
- oferujemy pomoc w rozwiązywaniu sytuacji związanych z mobbingiem;
- badamy potrzeby pracowników oraz aktualną sytuację w ramach cyklicznej ankiety zaangażowania oraz grup focusowych;
- propagujemy budowanie pozytywnych relacji między pracownikami.

W celu ochrony pracowników przez mobbingiem powołaliśmy także Komisję Antymobbingową, której członkowie

działają na zasadzie bezstronności i poufności. Do zadań Komisji należy m.in. przyjmowanie zgłoszeń i ich analiza, formułowanie rekomendacji dla pracodawcy oraz sporządzanie raportów w tym zakresie.

Zgodnie z Polityką, chronimy osoby dokonujące zgłoszenia w dobrej wierze i dbamy, aby nie ponosiły one negatywnych konsekwencji z tego tytułu. W przypadku stwierdzenia wystąpienia mobbingu, udzielamy pomocy osobie, która stała się jego ofiarą, a także podejmujemy odpowiednie środki dyscyplinarne względem sprawców mobbingu.

W 2022 roku otrzymaliśmy 2 zgłoszenia o podejrzeniu mobbingu, które zostały rozpatrzone i rozwiązane w zgodzie z powyższymi zasadami. W ramach działań naprawczych oraz w celu przeciwdziałania podobnym sytuacjom w przyszłości, podjęliśmy m.in. decyzję o wprowadzeniu zmiany w strukturze raportowania pracy, zaoferowaliśmy dodatkowe możliwości rozwoju, takie jak coaching, oraz zorganizowaliśmy warsztaty dopasowane do konkretnego zespołu, mające na celu wypracowanie lepszych zasad komunikacji i współpracy. Kolejne działania, które zaplanowano na 2023 rok, takie jak szkolenia dla wszystkich pracowników oraz wprowadzenie usprawnionego systemu zgłaszania nieprawidłowości, pozwolą na jeszcze szersze zwiększenie świadomości w tym obszarze oraz usprawnią możliwość reagowania. ●

4.6. Zgłaszanie nieprawidłowości

Grupa Selvita dokłada wszelkich starań, aby prowadzić działalność zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, Kodeksem Postępowania i najwyższymi standardami biznesowymi. Zachęcamy do zgłaszania nieprawidłowości, ponieważ odgrywa ono ważną rolę w realizacji tego zobowiązania i jest częścią otwartej, uczciwej i opartej na wartościach kultury.

Dzięki skutecznej procedurze zgłaszania nieprawidłowości jesteśmy w stanie skuteczniej reagować na wszelkie nieprawidłowości w działalności Selvity i mając taką wiedzę, podejmować odpowiednie działania w celu powstrzymania naruszeń i zapobiegania im w przyszłości.

Polityka zgłaszania nieprawidłowości opisuje proces informowania o naruszeniach lub niezgodnych z prawem zachowaniach dotyczących:

- usług, produktów i rynków finansowych
- zapobiegania praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu
- bezpieczeństwa i zgodności produktów
- bezpieczeństwa transportu
- ochrony środowiska
- bezpieczeństwa radiologicznego i jądrowego
- bezpieczeństwa żywności i pasz
- zdrowia i dobrostanu zwierząt
- zdrowia publicznego
- ochrony konsumentów

- ochrony prywatności i danych osobowych
- zamówień publicznych
- bezpieczeństwa sieci i systemów informacyjnych i komunikacyjnych
- naruszeń mających wpływ na interesy finansowe Unii Europejskiej
- naruszeń dotyczących rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym naruszeń zasad konkurencji i pomocy publicznej, a także podatku dochodowego od osób prawnych.

Przedmiotem zgłoszenia może być również poważne naruszenie norm lub zasad etycznych, w szczególności zawartych w Kodeksie Postępowania Selvita opisanym powyżej, jak również inne poważne okoliczności, które mogą zaszkodzić organizacji lub społeczeństwu, takie jak np. niewłaściwe wykorzystanie środków publicznych lub dotacji, mobbing i molestowanie oraz inne istotne błędy lub zaniechania.

Polityka zawiera szczegółowe wytyczne dotyczące sposobu zgłaszania wątpliwości przez pracowników i inne zainteresowane osoby. Określa również środki ochrony i wsparcia, które zostaną udzielone sygnalistom. Pomiotem rozpatrującym zgłoszenia jest Compliance Officer, uprawniony również do inicjowania działań naprawczych. Bardzo często to właśnie pracownik jako pierwszy zauważa ewentualne nieścisłości lub inne uchybienia występujące w codziennej działalności organizacji, dlatego Selvita podejmuje wszelkie niezbędne środki, aby zapewnić odpowiednią ochronę osobom korzystającym z procedury opisanej w Polityce. Grupa Selvita stanowczo zabrania jakich-

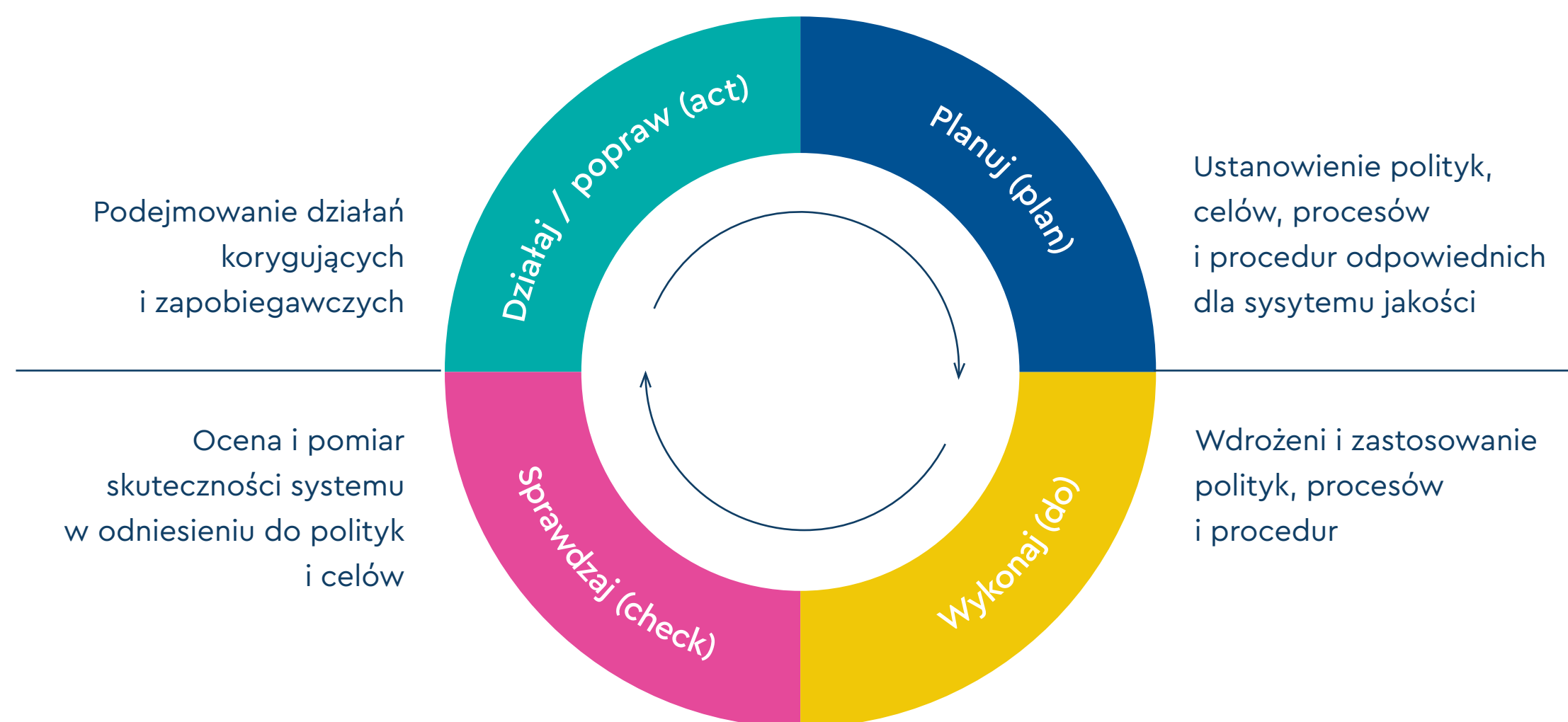


kolwiek działań odwetowych i grózb lub ich prób wobec sygnalistów, osób pomagających w procesie zgłoszenia oraz innych osób powiązanych. Wobec sygnalisty działającego w dobrej wierze nie mogą być podejmowane żadne działania dyscyplinarne.

Prowadzimy rejestr zgłoszeń dokonywanych przez sygnalistów. W 2022 roku nie otrzymaliśmy żadnego zgłoszenia. ●

4.7. Jakość

SCHEMAT 2.
Metodologia ciągłego doskonalenia – tzw. Cykl Deminga



Jako Grupa Selvita wdrożyliśmy zasady jakości w całej organizacji i wydaliśmy Księgę Jakości, która opisuje naszą politykę oraz wdrożone systemy zarządzania jakością (SZJ), które na co dzień służą naszym klientom i promują ciągłe doskonalenie naszej organizacji.

Dział Jakości jest odpowiedzialny za promowanie kultury jakości w całej organizacji, w szczególności w celu zapewnienia zgodności z obowiązującymi wymogami regulacyjnymi GLP, GMP lub GCP. Dodatkowo, SZJ gwarantuje przestrzeganie zasad Dobrej Praktyki Badawczej w całej organizacji w taki sposób, że badania nieuregulowane są prowadzone, dokumentowane, i odpowiednio przechowywane, zapewniając, że podejmowane na podstawie ich wyników decyzje są poparte spójnymi i dokładnymi danymi naukowymi.

Wprowadzony i doskonalony przez nas SZJ zapewnia zgodność z obowiązującymi przepisami oraz pozwala Selvicie prawidłowo określać potrzeby i wymagania naszych klientów, projektować i rozwijać badania, nowe terapie oraz wiedzę specjalistyczną w tym obszarze. SZJ opiera się na procesowym podejściu do zarządzania jakością, a Selvita aby zapewnić jego skuteczność stosuje metodologię ciągłego doskonalenia tj. cykl Deminga. (schemat 2)

Procesy systemowe, w tym ich wzajemne powiązania, są szczegółowo opisane w wewnętrznych procedurach dedykowanych każdej jednostce organizacyjnej. Planowanie i wdrażanie procedur to wspólny wysiłek wszystkich działów Selvity.

Jako Grupa zapewniamy skuteczny SZJ, który został zaprojektowany w celu spełnienia wymagań międzynarodowych norm i przepisów wymienionych poniżej:

- a. FDA 21 CFR Part 820 – Quality System Regulation
- b. FDA 21 CFR Part 58 – Good Laboratory Practice for Non-Clinical Laboratory Studies
- c. FDA 21 CFR Part 210/211 – cGMP in Manufacturing, Processing, Packing, or Holding of Drugs and Finished Pharmaceuticals
- d. Dyrektywa 2004/10/WE Parlamentu Europejskiego i Rady – Zasady dobrej praktyki laboratoryjnej
- e. Dyrektywa Komisji 2003/94/WE – Wytyczne dobrej praktyki wytwarzania
- f. EudraLex tom 4, Wytyczne UE w sprawie dobrej praktyki wytwarzania produktów leczniczych stosowanych u ludzi i do celów weterynaryjnych; części: I, II, III oraz załączniki
- g. Dobra Praktyka Kliniczna ICH E6 (R2)
- h. Seria OECD dotycząca zasad dobrej praktyki laboratoryjnej i monitorowania zgodności – ENV/MC/CHEM(98)17
- i. Regulatory science research needs (version1.0) EMA/705364/2021
- j. Human Tissue Act 2004/2019
- k. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 – Ogólne rozporządzenie o ochronie danych
- l. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1725 – Ochrona osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych



Skuteczność SZJ utrzymujemy poprzez szereg działań, takich jak inspekcje wewnętrzne, przeglądy zarządzania, działania korygujące i zapobiegawcze (CAPA) oraz oceny zewnętrzne (audyty).

Audyty są niezbędnym narzędziem służącym do weryfikacji realizacji procesów jakościowych, oceny skuteczności osiągnięcia zdefiniowanych celów oraz dostarczania dowodów dotyczących redukcji i eliminacji obszarów problemowych. Audyty nie tylko wykazują niezgodności w procesach jakościowych, ale z korzyścią dla organizacji wskazują również obszary dobrych praktyk. W ten sposób poszczególne działy mogą dzielić się informacjami i w rezultacie zmieniać swoje praktyki pracy, przyczyniając się do ciągłego doskonalenia SZJ. W 2022 roku Selvita była audytowana 15 razy. Dziesięć audytów przeprowadziły firmy farmaceutyczne, a pięć firmy biotechnologiczne. Nie było uwag krytycznych, jedynie uwagi o normalnym lub niskim priorytecie, które zostały zaadresowane zgodnie z zatwierdzonymi planami działań naprawczych. Dodatkowo, w 2022 roku Selvita została skontrolowana przez polski organ regulacyjny – Główny Inspektorat Farmaceutyczny, który wydaje w Polsce certyfikaty GMP. Była to planowa inspekcja GMP przeprowadzona w dniach 9-10 marca 2022 r. W czasie inspekcji wykryto 5 ważnych i 6 drobnych niezgodności. Nie wykryto żadnych niezgodności krytycznych. Kontrola zakończyła się pomyślnie wydaniem odnowionych certyfikatów GMP dla Selvity. ●

W zakresie certyfikacji, spółki z Grupy Selvita posiadają następujące certyfikaty i zezwolenia: (tabela 1)

TABELA 1.
Certyfikaty i zezwolenia

Nazwa	Numer (Zakres)	Organ wydający	Data wydania
Certyfikat GMP	WTC/0377_01_01/107 (Badania w kontroli jakości produktów leczniczych dla ludzi)	Główny Inspektorat Farmaceutyczny	30.05.2022
Certyfikat GMP	WTC/0377_01_01/108 (Badania w kontroli jakości produktów leczniczych weterynaryjnych)	Główny Inspektorat Farmaceutyczny	30.05.2022
Certyfikat GMP	WTC/0377_01_01/109 (Badania w kontroli jakości badanych produktów leczniczych)	Główny Inspektorat Farmaceutyczny	30.05.2022
Certyfikat GLP	23/2021/DPL (Badania właściwości fizykochemicznych, badania właściwości toksycznych, badania właściwości mutagennych, inne badania: analizy chemiczne, badania cytotoksyczności, badania bioanalityczne oraz farmakokinetyczne)	Biuro ds Substancji Chemicznych	25.10.2021
Zezwolenie na wytwarzanie i import	096/0377/15 (Badania w kontroli jakości produktów leczniczych dla ludzi, produktów leczniczych weterynaryjnych oraz badanych produktów leczniczych)	Główny Inspektorat Farmaceutyczny	17.04.2020

4.8. Ochrona i bezpieczeństwo danych

Silne mechanizmy ochrony danych i bezpieczeństwo systemów to jeden z najważniejszych fundamentów naszej działalności. Znajduje to odzwierciedlenie w przyjętym przez Grupę zestawie polityk i standardów, które tworzą spójny system zarządzania ryzykiem i określają podstawowe środki, jakie podejmujemy w celu zabezpieczenia tego obszaru. Z uwagi na specyfikę działalności spółek Ardigen S.A. i Ardigen Inc. posiadają one wyodrębniony system ochrony bezpieczeństwa IT – w konsekwencji, informacje ich dotyczące zostały opisane w osobnej części niniejszego rozdziału.

Obowiązująca w Grupie Polityka Bezpieczeństwa IT oparta jest na wytycznych normy ISO 27001. Określa ona rozwiązania i narzędzia, które Dział IT wdraża i utrzymuje w celu spełnienia wymagań bezpieczeństwa w obszarach takich jak:

- bezpieczny dostęp do sieci WAN
- bezpieczne przechowywanie i zarządzanie danymi
- elektroniczny system śledzenia
- ochrona punktów końcowych
- dostęp do sieci

- standard komunikacji
- standard przekazywania danych
- bezpieczna infrastruktura
- świadomość pracowników w zakresie bezpieczeństwa

Każdy incydent bezpieczeństwa jest przetwarzany zgodnie z Procedurą Zgłoszeniową w systemie kolejkowania. Procedura zapewnia spójny i efektywny proces postępowania z incydentami bezpieczeństwa informacji w Grupie, w szczególności regulując zgłaszanie, przegląd i neutralizację takich incydentów, a także podejmowanie działań prewencyjnych.

Zarządzanie podatnością, ocena ryzyka oraz zasady raportowania są zawarte w Procedurze Zarządzania Bezpieczeństwem IT.

W celu zapewnienia zgodności ze standardami i odpowiedniego monitorowania ryzyka, poddajemy się regularnym audytom bezpieczeństwa przeprowadzanym przez zewnętrzne dedykowane organizacje. Efektem takich audytów są rekomendacje, które sukcesywnie wdrażamy.

W 2021 roku Grupa Selvita wdrożyła 50 rekomendacji, a w 2022 roku kolejne 25 rekomendacji, zwiększając poziom bezpieczeństwa w obszarach takich jak:

- polityka kont i haseł
- zarządzanie łątkami (serwery i stacje robocze)
- zarządzanie firmware sprzętu komputerowego
- bezpieczeństwo i organizacja Active Directory
- szyfrowanie danych

- automatyzacja procesów w infrastrukturze IT
- bezpieczeństwo w środowisku Linux
- działania prewencyjne w zakresie IT
- dokumentacja schematu infrastruktury IT
- wysoka dostępność infrastruktury IT

W 2023 roku planujemy wdrożenie kolejnych 15 rekomendacji, w tym pełne uwierzytelnienie MFA, ulepszony plan Disaster Recovery i Business Continuity, nowe systemy ticketowe Service Desk oraz migracja do nowego Data Center (zlokalizowanego w naszym nowym Centrum Badawczo-Rozwojowym w Krakowie).

Aby zwiększyć poziom bezpieczeństwa, podjęto decyzję o wdrożeniu usługi SOC (Security Operation Center). Umożliwia ona stały monitoring (24/7), wykrywanie zagrożeń oraz analizę bezpieczeństwa systemów i infrastruktury IT. SOC to gwarancja szybkiej reakcji na incydenty, które mogą mieć negatywny wpływ na funkcjonowanie naszej organizacji. Po przeprowadzeniu analiz wybraliśmy partnera do wdrożenia i świadczenia tej usługi.

W 2022 roku nie odnotowaliśmy żadnego przypadku naruszenia bezpieczeństwa danych, ani nie otrzymaliśmy żadnych zgłoszeń w tym zakresie.

W celu stałego podnoszenia świadomości w obszarze IT, każdy nowy pracownik odbywa dedykowane Szkolenie Bezpieczeństwa IT z zakresu zagrożeń, niebezpiecznych ataków, malware, czy phishingu. Szkolenie ma formę warsztatów, podczas których analizowane są konkretne przykłady. Uczestnik dowiaduje się jak rozpoznać potencjalne



oszustwo, jak go unikać i co zrobić w przypadku wystąpienia incydentu. W roku 2022 Dział IT przeprowadził 23 szkolenia i przeszkolił 152 pracowników.

Wszystkie powyższe działania wyznaczają perspektywiczny cel Grupy na najbliższe lata, jakim jest certyfikacja w zakresie ISO 27001.

ARDIGEN

Kompleksowy system bezpieczeństwa IT w Ardigen S.A. oraz Ardigen Inc. jest zbudowany w oparciu o siatkę procedur i mechanizmów kontrolnych minimalizujących potencjalne ryzyko i ustanawiających reguły postępowania w organizacji. Ich charakterystykę opisujemy poniżej.

Realizując założenia powyższych polityk, w 2022 roku Ardigen przeprowadził m.in. modernizację serwerowni, wprowadził harmonogram monitorowania i konserwacji, jak również wdrożył regularne testy penetracyjne i oceny podatności.

Regularne sesje szkoleniowe dla pracowników na tematy związane z bezpieczeństwem miały na celu zwiększenie świadomości zagrożeń bezpieczeństwa oraz zapoznanie pracowników z polityką i procedurami bezpieczeństwa organizacji. Szkolenia te były dostosowane do ról i obowiązków pracowników i obejmowały takie tematy jak ochrona danych, reagowanie na incydenty oraz najlepsze praktyki bezpieczeństwa. W 2022 roku Ardigen przeprowadził 12 szkoleń i 2 webinaria na temat IT & Data Security.

W 2022 roku nie odnotowano żadnych skarg ani naruszeń danych.

Dodatkowo, przeprowadzony został audyt certyfikacyjny ISO27001. Ogółem, audyt wykazał, że Ardigen posiada dobrze rozwinięty i skuteczny system zarządzania bezpieczeństwem informacji (ISMS). Wdrożone polityki, procedury i narzędzia kontrolne chronią wrażliwe dane i zapewniają poufność, integralność i dostępność informacji. Stwierdzono, że ISMS Ardigen jest zgodny z wymaganiami normy ISO 27001, czego efektem było przyznanie Ardigen certyfikatu ISO 27001. ●

TABELA 2.

Ardigen – bezpieczeństwo danych

Polityka	Zakres
Polityka kontroli dostępu	zasady i procedury kontroli dostępu do informacji wrażliwych, w tym kto jest upoważniony do dostępu i w jakich okolicznościach
Polityka zarządzania incydentami	procedury wykrywania, zgłaszania i reagowania na incydenty bezpieczeństwa, takie jak naruszenie danych lub nieautoryzowany dostęp
Polityka bezpieczeństwa sieci	środki kontroli i mechanizmy, które powinny być wprowadzone w celu ochrony infrastruktury sieciowej organizacji przed nieautoryzowanym dostępem lub atakiem
Polityka zarządzania ryzykiem	proces identyfikacji, oceny i łagodzenia ryzyka dla wrażliwych informacji organizacji
Polityka bezpieczeństwa fizycznego	środki kontroli i zabezpieczenia, które powinny być wprowadzone w celu ochrony fizycznych aktywów organizacji, takich jak serwery i centra danych, przed nieautoryzowanym dostępem lub atakiem
Polityka tworzenia kopii zapasowych i odzyskiwania danych	procedury regularnego tworzenia kopii zapasowych i odzyskiwania wrażliwych informacji w przypadku katastrofy lub innego zakłócenia
Polityka kryptografii	wykorzystanie technik i technologii kryptograficznych w celu ochrony informacji wrażliwych
Polityka zarządzania ciągłością działania	procedury utrzymania operacji biznesowych w przypadku zakłóceń lub katastrofy
Polityka zgodności z przepisami	zgodność działań organizacji z wymogami prawnymi, regulacyjnymi i branżowymi związanymi z bezpieczeństwem danych i systemów
Polityka monitorowania i przeglądu	proces monitorowania skuteczności kontroli bezpieczeństwa oraz regularnego przeglądu polityk i procedur bezpieczeństwa organizacji

4.9. Doskonalenie procesów

W 2022 roku zainicjowaliśmy działania mające na celu wdrożenie w Grupie Selvita metodologii ciągłego doskonalenia procesów (ang. CPI – Continuous Process Improvement).

Kluczowe elementy, na których się skupiamy w tym zakresie to:

1. kultura ciągłego doskonalenia – zaangażowanie pracowników ze wszystkich obszarów biznesowych i poziomów organizacyjnych do aktywnego udziału we wdrażaniu CPI;
2. inwentaryzacja procesów – spisanie czynności, właścicieli, interakcji, wymaganych danych wejściowych i wyjściowych oraz wykorzystywanych systemów i aplikacji IT, a ponadto diagnoza rzeczywistego potencjału zmian w oparciu o metodologię Lean i ustalenie priorytetów dalszych kroków w celu wdrożenia szybkich korzyści i zdefiniowania większych projektów;
3. projekty optymalizacyjne – wspieranie lub zarządzanie projektami optymalizacyjnymi pochodzącymi z bieżących inicjatyw IT, innowacyjnych pomysłów pracowników oraz inwentaryzacji procesów;
4. zarządzanie zmianami i innowacjami – zapewnienie płynnego procesu zarządzania zmianami w organizacji na wszystkich etapach, w tym zgłaszanie i rejestracja pomysłu, podejmowanie decyzji o nowych projektach, wdrażanie i monitorowanie postępów.

Cele, jakie chcemy osiągnąć poprzez wdrożenie CPI, to lepsza efektywność, jeszcze wyższa jakość, płynniejsze procesy M&A oraz zaangażowana społeczność. Jesteśmy przekonani, że tak usprawnione procedury przyniosą korzyść organizacji i pozwolą nam świadczyć jeszcze lepsze usługi dla naszych klientów, a także znacząco przyczynią się do bardziej zrównoważonego wykorzystania naszych zasobów. ●

4.10. Łańcuch dostaw

Sukces działalności Grupy Selvita opiera się w dużej części na współpracy z naszymi partnerami z łańcucha dostaw. Główne zamawiane przez nas kategorie to odczynniki chemiczne, biologiczne, materiały zużywalne, a także sprzęt oraz wyposażenie laboratoryjne. Dla każdej z wymienionych kategorii posiadamy rozwinięte portfolio dostawców. Współpracujemy zarówno z globalnymi korporacjami, co zapewnia nam dostęp do światowych technologii, a także z lokalnymi firmami z Polski i Europy, dzięki czemu możemy dynamicznie reagować na pojawiające się potrzeby i uzyskać niezbędne materiały w krótkim czasie.

W łańcuchu dostaw Selvita znajduje się obecnie około 3000 dostawców. Dywersyfikując portfolio zaopatrujących nas firm ograniczamy ryzyka związane z lokalnymi zawirowaniami związanymi np. z chwilowym brakiem dostępności surowców. Tym samym zapewniamy Grupie ciągłość w dostawach i możliwość nieprzerwanego świadczenia usług dla naszych klientów.

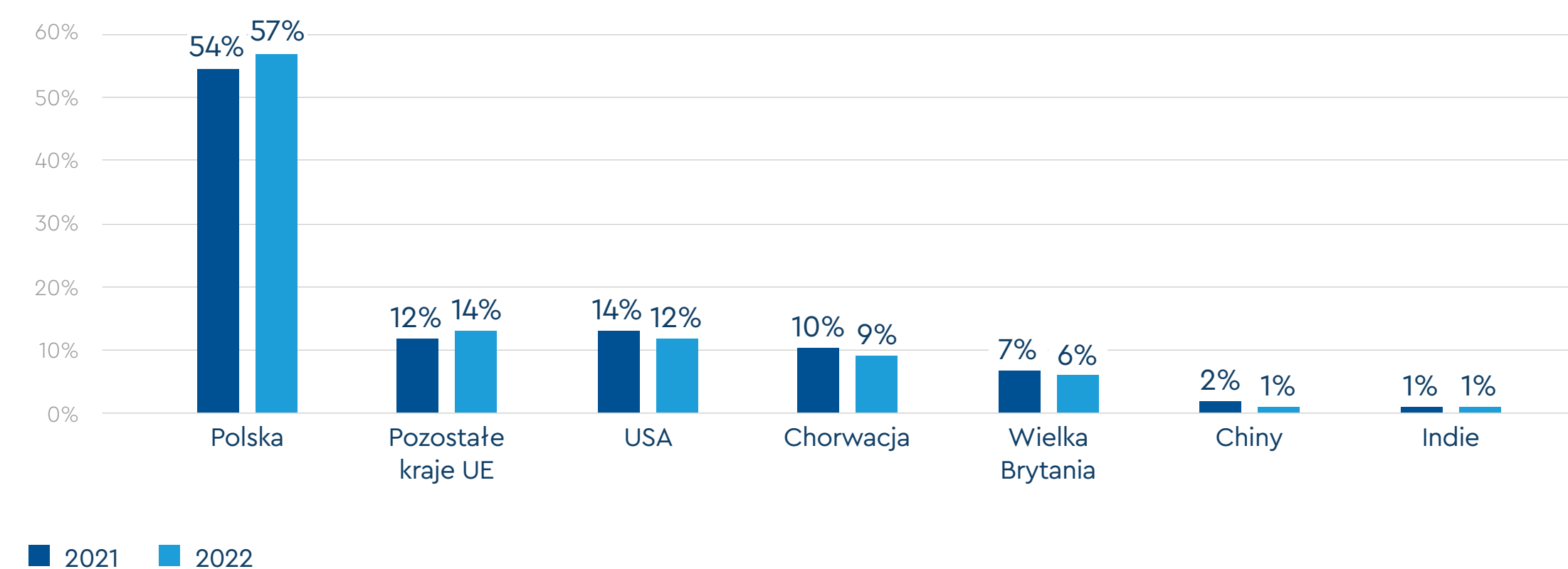
Posiadając szerokie portfolio dostawców, jednocześnie staramy się ograniczać nadmierną liczbę kluczowych dostawców w celu skupienia się na współpracy z najważniejszymi kontrahentami. Pozwala to wypracować nie tylko lepsze warunki handlowe, lecz także partnerskie podejście w codziennym kontakcie.

Podział dostawców według lokalizacji geograficznej. (tabela 3, wykres 2)

TABELA 3.
Podział dostawców według lokalizacji geograficznej

	2021	2022
Polska	54%	57%
Pozostałe kraje UE	12%	14%
USA	14%	12%
Chorwacja	10%	9%
Wielka Brytania	7%	6%
Chiny	2%	1%
Indie	1%	1%

WYKRES 2.
Podział dostawców według lokalizacji geograficznej



W celu zapewnienia stałej i powtarzalnej jakości dostarczanych nam usług i materiałów, stosujemy Procedurę Kwalifikacji Dostawców. Procedura reguluje zasady wstępnej i okresowej oceny wszystkich dostawców, którzy mają wpływ na usługi świadczone przez laboratoria GxP Grupy Selvita. Dodatkowo, Ci sami dostawcy dostarczają towary i usługi również dla naszych innych laboratoriów. Wstępna kwalifikacja przeprowadzana jest każdorazowo dla nowego dostawcy. Ponowna kwalifikacja dostawców przeprowadzana jest cyklicznie co 3 lata lub gdy zauważone zostanie obniżenie jakości dostarczanych nam produktów lub usług. Kwalifikacja odbywa się poprzez wypełnienie przez dostawcę kwestionariusza, który następnie sprawdzany jest przez Dział Jakości we współpracy z Działem Zakupów.

Dział Zakupów na bieżąco monitoruje sytuację na światowych rynkach i szybko podejmuje akcje ograniczające ryzyko braku ciągłości dostaw. Jest to możliwe dzięki posiadaniu kilku dostawców dla każdej z kategorii zakupowych.

W swojej codziennej działalności Dział Zakupów Grupy Selvita podejmuje działania w oparciu o najwyższe standardy etyczne. Decyzje o wyborze dostawców są każdorazowo podyktowane wynikiem analizy ekonomicznej i koniecznością zapewnienia ciągłości dostaw materiałów niezbędnych do działalności laboratoriów.

W 2023 roku planujemy podjęcie następujących działań:

- a. Utworzenie i wprowadzenie Kodeksu Postępowania dla Dostawców. Każdy z nowych oraz istniejących dostawców zostanie poproszony o potwierdzenie,

iz działa w oparciu o standardy Grupy Selvita dotyczące etycznego prowadzenia działalności z poszanowaniem praw człowieka oraz zapewniające właściwe systemy zarządzania aspektami środowiskowymi oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

- b. Rozszerzenie posiadanej procedury kwalifikacji dostawców o aspekty środowiskowe i społeczne. Planujemy utworzenie dedykowanej bazy informacji o prośrodowiskowych i prospołecznych działaniach naszych dostawców. Dzięki posiadanej wiedzy decyzje zakupowe o rozszerzeniu lub zakończeniu współpracy z danym dostawcą będą mogły uwzględniać również te zagadnienia. ●

5



Obszar Społeczny

- 5.1. Polityka personalna . 26
- 5.2. Kapitał ludzki . 27
- 5.3. Rekrutacja . 29
- 5.4. Benefity . 30
- 5.5. Wellbeing . 31
- 5.6. Rozwój . 32
- 5.7. Różnorodność i inkluzywność . 33
- 5.8. Bezpieczeństwo i higiena pracy . 35
- 5.9. Działalność sponsoringowa i charytatywna . 37

5.1.

Polityka personalna



Grupa Selvita nie posiada jednolitej polityki w zakresie kwestii pracowniczych i społecznych. Spółki wchodzące w skład Grupy Selvita mają szeroki zakres autonomii w działaniach, ponieważ działają w różnych lokalizacjach geograficznych i segmentach rynkowych, a co za tym idzie w różnych warunkach: prawnych, gospodarczych i społecznych. Sprawia to, iż możliwość prowadzenia jednolitej polityki w tym zakresie jest znacząco ograniczona.

Ze względu na międzynarodowy charakter Grupy, realizacja polityki personalnej odbywa się w zgodzie z przepisami prawa obowiązującego na terenie państwa, w którym działają poszczególne spółki Grupy Selvita, jak również na podstawie wewnętrznych procedur i standardów obowiązujących w spółkach.

Kwestie pracownicze uregulowane są w politykach i procedurach, w szczególności takich jak:

- regulamin pracy
- regulamin wynagradzania
- procedura premiowania.

Powyższe, są politykami wspólnymi dla wszystkich spółek polskich w ramach Grupy Selvita, przy czym dla Ardigen S.A. funkcjonuje oddzielna procedura premiowania.

W polskich spółkach Grupy Selvita nie występują zbiorowe układy pracy, ani związki zawodowe. Pracownicy nie utworzyli rady pracowniczej.

W Selvita d.o.o. działają obecnie dwa związki zawodowe i obowiązuje układ zbiorowy pracy pomiędzy spółką a tymi

związkami. Pracownicy Selvita d.o.o. nie utworzyli rady pracowniczej, a jej uprawnienia posiadają przedstawiciele związkowi.

Badania satysfakcji

We wszystkich spółkach Grupy Selvita prowadzimy badania satysfakcji pracowników. W 2022 roku badanie satysfakcji zostało przeprowadzone z wykorzystaniem zewnętrznej firmy – Great Place to Work. Pracownicy odpowiadali na kilkadziesiąt zamkniętych pytań, a ponadto mogli podzielić się swoimi sugestiami i propozycjami zmian dotyczących funkcjonowania organizacji w pytaniach otwartych.

W większości spółek (nie dotyczy Ardigen S.A. i Ardigen Inc.) przeprowadziliśmy również tzw. grupy focusowe (łącznie 10 sesji), podczas których pracownicy reprezentujący poszczególne obszary organizacji mieli możliwość podzielenia się pogłębionymi wnioskami oraz wspólnie dyskutowali nad wprowadzeniem zmian w różnych dziedzinach. Propozycje zmian zostały omówione z dyrektorami pionów i przedstawione pracownikom w postaci planu działania.

Na co dzień pracownicy mogą również zgłaszać swoje sugestie poprzez „Suggestion form”, dostępny na wewnętrznym portalu pracowniczym. ●

5.2. Kapitał ludzki

Zaangażowanie i motywacja naszych pracowników jest kluczem do naszego sukcesu i głównym zasobem, który pozwala Grupie Selvita prowadzić działalność gospodarczą. Dążymy do jak najefektywniejszego zagospodarowania potencjału naszych pracowników i wykorzystania szans,

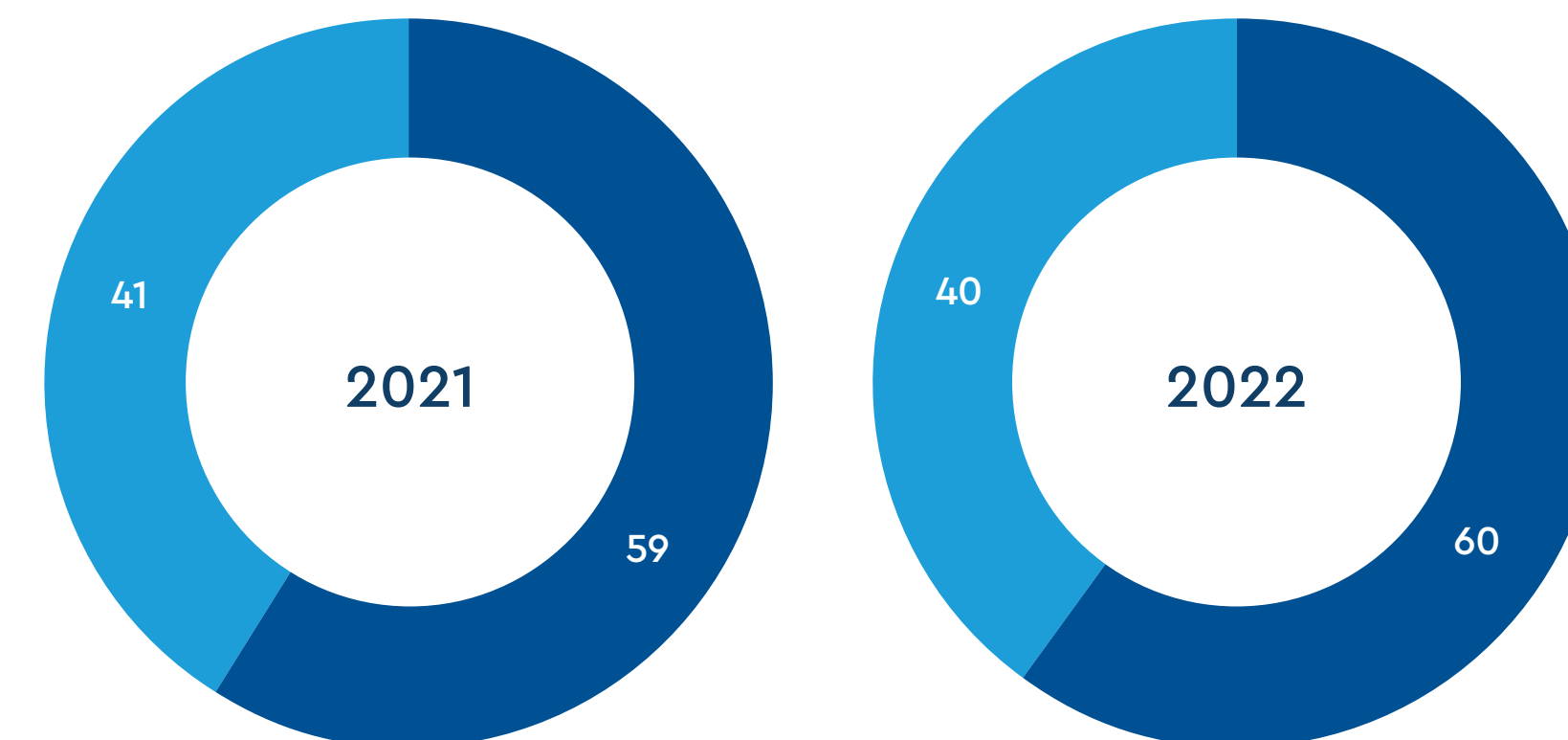
które wynikają z ich umiejętności. Jesteśmy dumni z bycia cenionym międzynarodowym pracodawcą, który umożliwia naukowcom rozwijanie ich umiejętności i stosowanie wiedzy naukowej w praktyce. Dane prezentujące strukturę zatrudnienia w całej Grupie znajdują się w tabeli. (tabela 4)

TABELA 4.
Kapitał ludzki (według stanu na odpowiednio 31.12.2021 r. oraz 31.12.2022 r.)

	2021		2022	
Całkowita liczba pracowników	864	100%	1046	100%
Podział według płci	2021		2022	
mężczyźni	355	41%	418	40%
kobiety	509	59%	628	60%

WYKRES 3.
Kapitał ludzki
– podział
według płci (%)

■ kobiety
■ mężczyźni

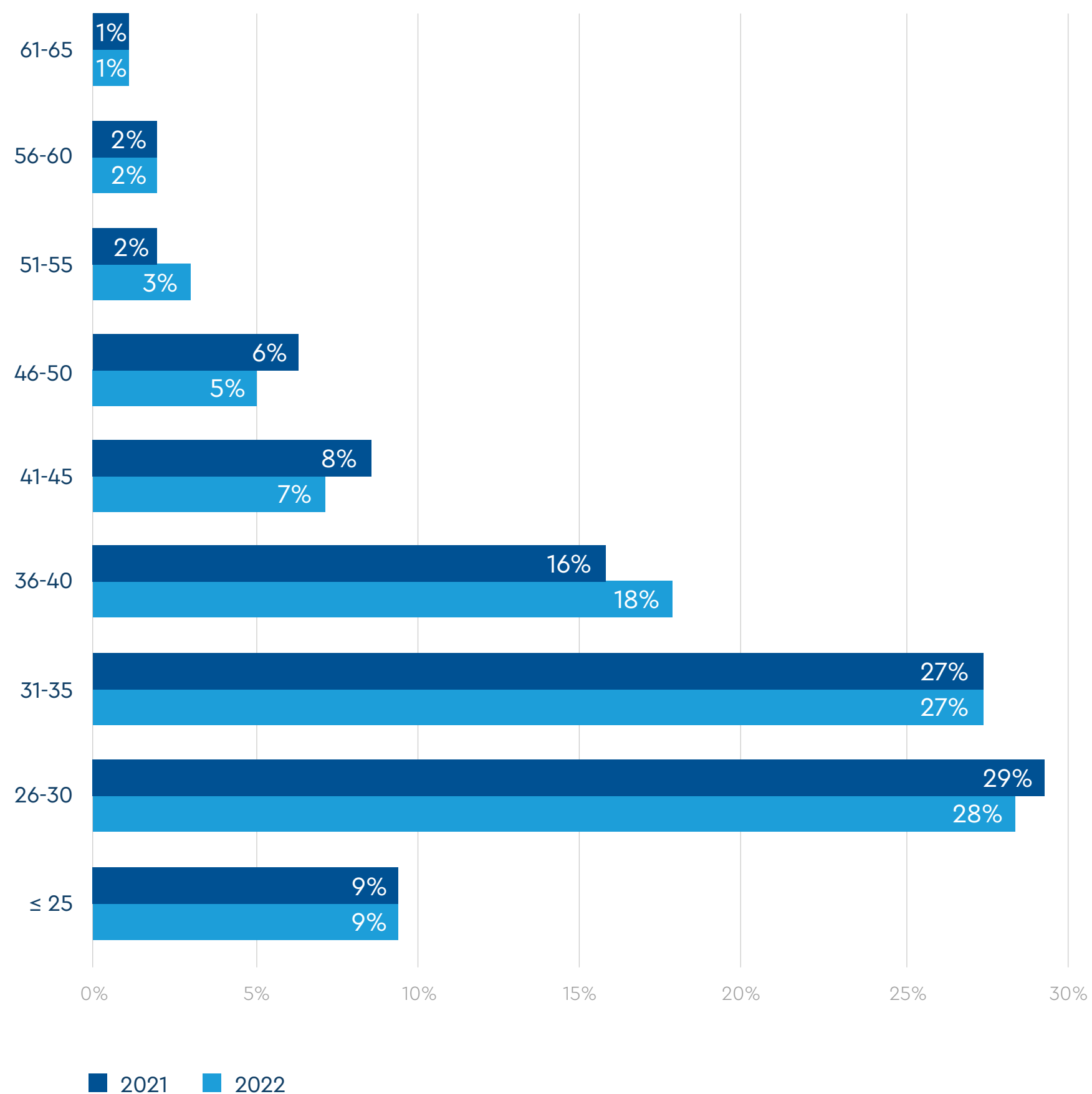


Podział według wieku

	2021		2022	
≤ 25	82	9%	90	9%
26-30	248	29%	298	28%
31-35	232	27%	283	27%
36-40	136	16%	186	18%
41-45	67	8%	78	7%
46-50	52	6%	52	5%
51-55	21	2%	30	3%
56-60	20	2%	19	2%
61-65	6	1%	10	1%



WYKRES 4.
Kapitał ludzki – podział według wieku (%)

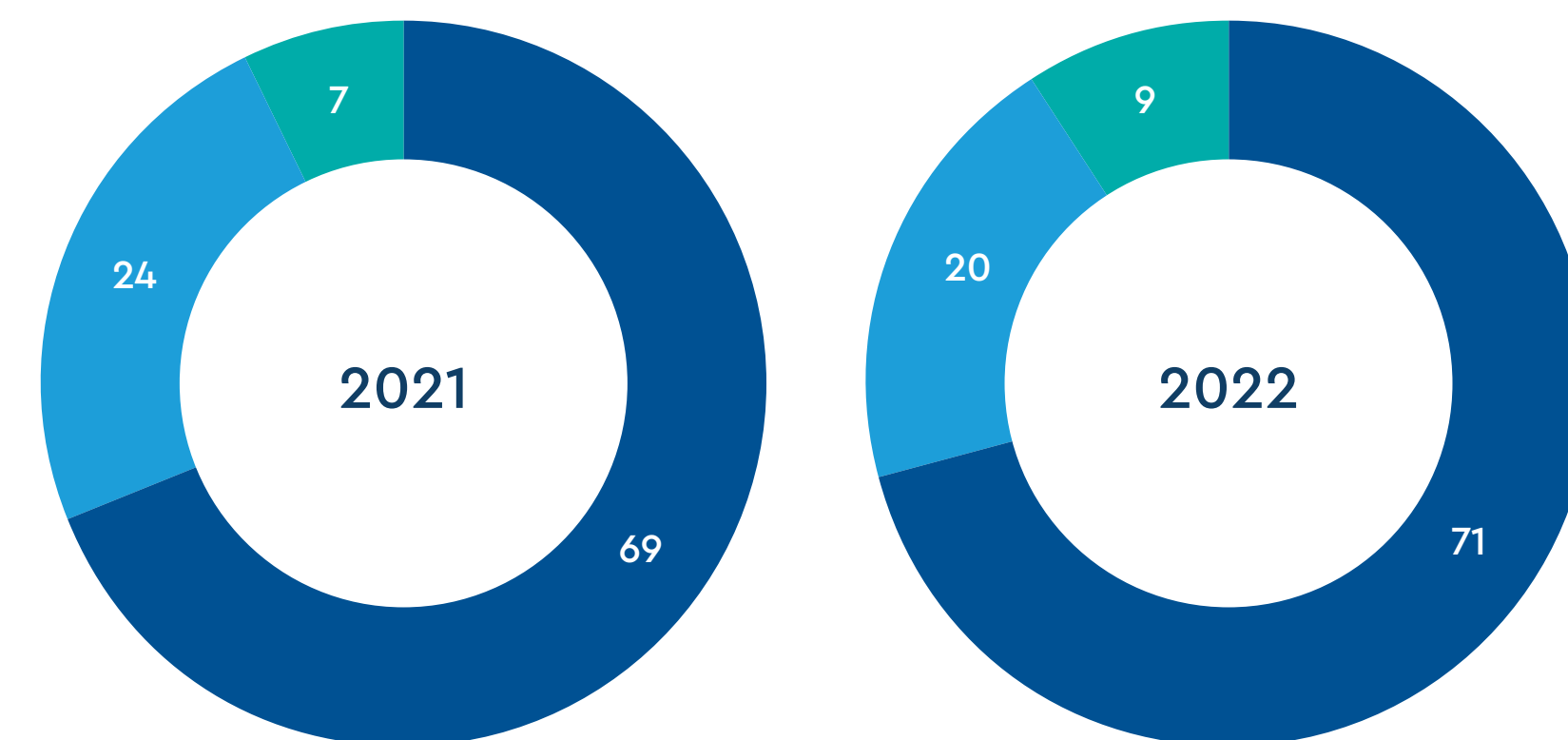


Podział według podstawy zatrudnienia

	2021		2022	
umowa o pracę, w tym:	805	93%	947	91%
na czas nieokreślony	596	69%	742	71%
na czas określony	209	24%	205	20%
umowa B2B	59	7%	99	9%

WYKRES 5.
Kapitał ludzki – podział według zatrudnienia (%)

- umowa o pracę na czas nieokreślony
- umowa o pracę na czas określony
- umowa B2B

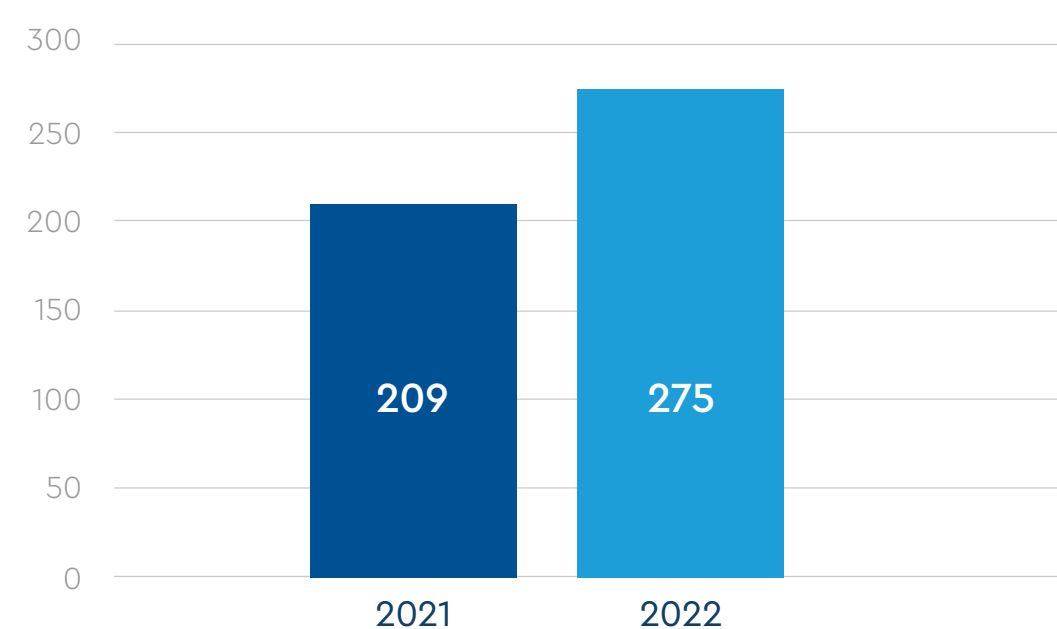


5.3. Rekrutacja

W roku 2022 Grupa Selvita zatrudniła 275 nowych pracowników (75% kobiet; 25% mężczyzn); wśród których 77% stanowiły osoby zatrudnione na stanowiska naukowe. Pozostałe osoby dołączyły do działu sprzedaży i działów wsparcia. Wśród osób zatrudnionych na stanowiska naukowe przewyższały kobiety (57% kobiet; 43% mężczyzn). Poziom rotacji pracowników oscylował na poziomie 7-9% dla większości spółek z Grupy (wyliczenie nie obejmuje Ardigen S.A. i Ardigen Inc.).

Dla porównania, w roku 2021 Grupa Selvita zatrudniła 209 nowych pracowników (53% kobiet; 47% mężczyzn); wśród których 82% stanowiły osoby zatrudnione na stanowiska naukowe, blisko 5% stanowiły osoby zatrudnione do działu sprzedaży i marketingu, a 13% na szeroko pojęte funkcje wsparcia. Wśród osób zatrudnionych na stanowiska naukowe również przewyższały kobiety (53% kobiet; 47% mężczyzn).

WYKRES 6.
Liczba nowo zatrudnionych



Proces onboardingowy i funkcja „buddy”

W spółkach Grupy Selvita (z wyłączeniem Ardigen S.A. i Ardigen Inc.) funkcjonuje ujednolicony proces onboardingowy.

Niektóre części procesu onboardingowego (Welcome to Selvita, Drug discovery process, szkolenie BHP, HR intro) są ustandaryzowane we wszystkich lokalizacjach, podczas gdy niektóre są dostosowane do lokalnych potrzeb. Każdy nowy pracownik otrzymuje od Działu People & Culture maila powitalnego z ogólnym programem onboardingowym oraz zaproszeniem na zaplanowane sesje intro. Dodatkowe materiały i treści, które mogą okazać się pomocne w pierwszych tygodniach pracy znajdują się na specjalnej podstronie intranetu dla nowych pracowników (Selvita Onboarding). Umieściliśmy tam m.in. przedstawienie Zarządu, krótką historię Grupy, dane kontaktowe do kluczowych osób, jak również podstawowe informacje dotyczące szkoleń wstępnych.

Proces onboardingowy każdego pracownika obejmuje dwie części:

- onboarding ogólny, tj. następujące spotkania i prezentacje:
 - szkolenie BHP
 - HR Intro
 - IT Intro
 - Drug discovery process at Selvita
 - Welcome to Selvita! – introduction presentation
- onboarding działowy, tj. szkolenia związane z obowiązkami (a także niezbędnymi procedurami) na danym stanowisku pracy, prowadzone przez kierownika lub osobę przez niego wyznaczoną.

Oprócz tego w Selvicie funkcjonuje Buddy Program – każda nowa osoba ma przydzielonego Buddy'ego, który przez

pierwsze 3 miesiące pracy służy jej wsparciem, odpowiada na wszelkie pytania i pomaga zaaklimatyzować się w organizacji.

W pierwszym miesiącu zatrudnienia nowi pracownicy są zapraszani na spotkanie z przedstawicielem Działu People & Culture, podczas którego mogą podzielić się swoimi wrażeniami z przebiegu procesu wdrożenia oraz opinią na temat pierwszych tygodni pracy w organizacji. W drugim lub trzecim miesiącu zatrudnienia do nowych pracowników wysyłamy również ankietę mającą na celu zebranie ich opinii dotyczących całego procesu onboardingowego. ●

5.4. Benefits

TABELA 5.

Liczba pracowników korzystających z poszczególnych benefitów

Benefity	2021	2022
Pakiet medyczny	649	971
Karta sportowa	180	364
Ubezpieczenie na życie	120	189
Dofinansowanie posiłków – karta prepaid	0	605
Dofinansowanie posiłków – inne	106	34

Wymienione poniżej benefity są oferowane wszystkim pracownikom i współpracownikom Grupy Selvita, niezależnie od wymiaru etatu, stanowiska, czy rodzaju umowy na podstawie której są zatrudnieni. Węższy wachlarz benefitów oferowany jest jedynie uczestnikom letnich programów stażowych. Niektóre świadczenia mogą się różnić w zależności od lokalizacji i miejscowych przepisów.

Benefity w Grupie Selvita:

- pakiet medyczny – zapewniamy pracownikom dostęp do prywatnej opieki medycznej, istnieje także możliwość wykupienia pakietu dla rodzin oraz partnerów/małżonków pracowników
- karta sportowa – pracownicy mają możliwość skorzystania z programu, w ramach którego za dopłatą (pracodawca współfinansuje kartę) nabywają kartę sportową uprawniającą do korzystania z usług w obiektach sportowych
- ubezpieczenie na życie – oferujemy pracownikom dobrowolne ubezpieczenie ochronne na wypadek nieprzewidzianych zdarzeń losowych, koszt składek ponosi pracownik
- dofinansowanie do posiłków – pracownicy otrzymują karty przedpłacone do wykorzystania w dowolnych punktach gastronomicznych, bądź dostęp do częściowego dofinansowania obiadów
- bony świąteczne lub bonus świąteczny – pracownicy otrzymują upominek świąteczny (bony zakupowe lub paczki/upominki), a także prezent dla każdego dziecka
- nagrody jubileuszowe – przyznawane są osobom,

których staż pracy w Selvicie wynosi minimum 3 lata (i kolejno 5, 10, 15 lat)

- spotkania integracyjne – Selvita organizuje szereg imprez integracyjnych, na część z nich zapraszani są także członkowie rodzin pracowników
- dofinansowanie edukacji – oferujemy możliwość dopłaty do kształcenia na studiach podyplomowych oraz w certyfikacjach zawodowych, w wysokości 50% kosztów studiów
- bonus za obronę doktoratu – pracownicy, którzy w trakcie pracy w Selvicie obronili pracę i uzyskali stopień doktora, otrzymują dodatkową gratyfikację finansową. ●

5.5. Wellbeing



W Selvicie odbywają się liczne wydarzenia promujące zdrowy tryb życia, aktywność fizyczną oraz utrzymanie równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym.

Przykładowe inicjatywy z roku 2022 to:

- 3-miesięczne sportowe wyzwanie dla pracowników;
- akcja „Rowerem do pracy” organizowana przez Urząd Miasta Krakowa;
- wiosenny serwis rowerowy;
- mental health month – miesiąc poświęcony zdrowiu psychicznemu (webinar o budowaniu własnej odporności psychicznej oraz webinar o zaburzeniach snu);
- treningi piłki nożnej, siatkówki i koszykówki sponsorowane przez pracodawcę;
- akcje szczepień przeciwko grypie;
- weekendowe wycieczki rekreacyjne dla pracowników;
- bieg charytatywny Poland Business Run.

Dodatkowo, dla pracowników na wszystkich szczeblach organizowaliśmy szkolenia z zakresu Stress Management w postaci pięciogodzinnych warsztatów ukierunkowanych na rozwój i doskonalenie umiejętności w obszarze zarządzania stresem oraz rezyliencją.

W roku 2022 w związku z wojną w Ukrainie zaimplementowane zostało wsparcie psychologiczne dla pracowników i ich najbliższych z Ukrainy – Selvita pokrywa koszt do 3 konsultacji ze specjalistą w ramach Mental Health Helpline.

W roku 2023 planujemy rozszerzenia wsparcia dla pracowników w zakresie wzmacniania ich odporności psychicznej i umiejętności radzenia sobie w sytuacjach stresowych. Oprócz kontynuacji szkoleń i warsztatów grupowych, rozważamy rozszerzenie pomocy indywidualnej poprzez nawiązanie stałej współpracy z firmą zewnętrzną, która oferuje interwencje kryzysowe czy też indywidualne konsultacje ze specjalistą w sytuacjach trudnych dla pracowników. ●

5.6. Rozwój

Planowane i realizowane w Selvicie programy szkoleniowe przygotowywane są w oparciu o wcześniej diagnozowane potrzeby (badanie potrzeb ma charakter zarówno ilościowy, jak i jakościowy, badanie prowadzone jest metodą ankietyzacji oraz wywiadów pogłębionych).

Pracownicy mogą rozwijać swoje umiejętności uczestnicząc m.in. w takich programach jak:

- SELVITA SMART Professional Development Program
- SELVITA First Time Leader Academy – przeznaczone są dla osób przygotowujących się do pełnienia roli kierowniczej
- SELVITA Manager Academy – przeznaczone są dla osób pełniących role kierownicze
- Szkolenia językowe
- Szkolenia dotyczące różnic kulturowych
- Szkolenia MS office (Excel, Word, PowerPoint)

- Szkolenia specjalistyczne (w obszarze swojej dziedziny wiedzy)
- Szkolenia z obszaru umiejętności miękkich, odpowiadające potrzebom konkretnego zespołu lub działu
- Dofinansowe do studiów/certyfikatów

Realizowane są także spotkania służące wymianie wiedzy i doświadczeń między pracownikami (np. Managers' Forum), czy okolicznościowe webinary (np. z zakresu rezyliencji, różnic kulturowych, z okazji Dnia Kobiet).

Szkolenia realizowane są zarówno przez zewnętrznych dostawców, jak i pracowników Selvity (Działu People & Culture oraz pracowników, którzy są ekspertami w określonych obszarach merytorycznych). Szkolenia prowadzone są zarówno w języku polskim, jak i angielskim. Ich czas trwania dostosowany jest do specyfiki pracy i możliwości czasowych pracowników.

TABELA 6.
Godziny szkoleniowe

	2021	2022
Łączna liczba godzin szkoleniowych	18 457	18 566
Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika w roku	34	29

TABELA 7.
Pracownicy – tytuł doktora

	2021	2022
Liczba pracowników posiadających tytuł doktora	261	300
Liczba pracowników w trakcie uzyskiwania tytułu doktora	50	60

Doktoraty

W Selvicie funkcjonuje również program wsparcia dla osób przygotowujących rozprawę doktorską, umożliwiający pokrycie części kosztów związanych z przygotowaniem pracy oraz jej obroną (m.in. współfinansowanie kosztów opłat administracyjnych oraz związanych z korzystaniem z infrastruktury Grupy). Pracownik, który uzyska tytuł doktora, otrzymuje również gratyfikację finansową. ●

WYKRES 7.
Tytuły doktorskie



5.7. Różnorodność i inkluzywność

Jesteśmy dumni z tego, że Selvita jest miejscem pracy przestrzegającym zasady równych szans i wierzymy, że różnorodność i integracja wśród pracowników jest kluczowa dla osiągnięcia sukcesu jako organizacja globalna. Selvita promuje kulturę organizacyjną opartą na zaufaniu i docenianą pracowników z różnych środowisk oraz ich zdolności do wnoszenia unikalnych punktów widzenia i perspektyw we wszystkich aspektach działalności. Zróżnicowani pracownicy oferują bardziej wnikliwe zrozumienie potrzeb i problemów naszych klientów, a zróżnicowane zespoły są bardziej efektywne w globalnym środowisku biznesowym.

Staramy się wzmacniać równość płci i zapobiegać wszelkiej dyskryminacji – w odniesieniu do pracowników, człon-

ków zarządu, klientów i wszystkich osób zaangażowanych w działalność Selvity. W Kodeksie Postępowania zobowiązaliśmy się do niedyskryminowania ze względu na rasę, wiek, kolor skóry, płeć, pochodzenie narodowe, niepełnosprawność fizyczną lub umysłową oraz religię w zakresie warunków i przywilejów zatrudnienia.

W Selvicie nie istnieje jeszcze formalna polityka antydyskryminacyjna, jednak rekrutacja, ocena i wyróżnienie opierają się wyłącznie na osobistych zdolnościach, wynikach, potencjale i zachowaniu, a wszyscy pracownicy mają prawo do należytych i porównywalnych warunków pracy w oparciu o ich stanowisko i kwalifikacje.

TABELA 8.

Różnorodność – podział według płci na stanowiskach zarządzających

% pracowników płci żeńskiej	2021	2022
Kierownicy i liderzy zespołów	52%	60%
Dyrektorzy (bez Zarządu)	59%	58%
Zarząd	33%	33%

TABELA 9.

Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (% wynagrodzenia pracowników płci męskiej, które otrzymują pracownicy płci żeńskiej na tych samych stanowiskach)

Stosunek podstawowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn*	2021	2022
Stanowiska wsparcia naukowego i laboratoryjnego, w tym kierownicy	85%	87%
Stanowiska wsparcia administracyjnego, w tym kierownicy	90%	88%
Stanowiska dyrektorskie (funkcje naukowe i wspierające)	97%	102%
Stanowiska dyrektorskie (funkcje naukowe i wspierające) & Zarząd	99%	101%

*W wyliczeniu uwzględniono wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze



Pracownicy zagraniczni

Większość pracowników Grupy Selvita jest zatrudnionych w naszych ośrodkach w Polsce i Chorwacji. Ponadto, zatrudniamy również współpracowników w naszych biurach sprzedaży w Wielkiej Brytanii i USA oraz ekspertów z innych krajów współpracujących z nami zdalnie.

W naszym największym ośrodku, tj. w Polsce, w 2022 roku Grupa Selvita zatrudniała 90 współpracowników zagranicznych, reprezentujących 26 różnych narodowości. W porównaniu z 2021 rokiem, liczba obcokrajowców zatrudnionych w Polsce wzrosła z 75 współpracowników i 23 narodowości.

Poniżej przedstawiamy listę wszystkich narodowości reprezentowanych przez naszych pracowników zagranicznych zatrudnionych w polskich placówkach: (tabela 10)

TABELA 10.
Pracownicy zagraniczni – narodowości

01. Azerbejdżan	10. Grecja	19. Portugalia
02. Białoruś	11. Węgry	20. Rosja
03. Brazylia	12. Indie	21. Serbia
04. Bułgaria	13. Włochy	22. Hiszpania
05. Chile	14. Kolumbia	23. Sri Lanka
06. Czechy	15. Libia	24. Turcja
07. Francja	16. Meksyk	25. Ukraina
08. Niemcy	17. Mongolia	26. USA
09. Wielka Brytania	18. Pakistan	

Rodzicielstwo

W Grupie Selvita zachęcamy i wspieramy naszych pracowników będących rodzicami w łączeniu obowiązków rodzinnych z zawodowymi.

Selvita umożliwia m.in. elastyczne godziny pracy, a tam, gdzie pozwala na to charakter pracy pracownicy mogą także częściowo pracować w domu. Naszym pracownikom oferujemy również dofinansowanie kosztów przedszkola, a z okazji świąt nasi pracownicy otrzymują karty przedpłacone na prezenty dla swoich dzieci. ●

TABELA 11.
Rodzicielstwo – urlopy

	2021	2022
Łączna liczba pracowników na urlopie macierzyńskim/ojcowskim	33	33
Łączna liczba pracowników powracających do pracy po urlopie macierzyńskim/ojcowskim	19	20
Współczynnik powrotu do pracy*	57,58%	60,61%

*Współczynnik powrotu do pracy – stosunek łącznej liczby pracowników, którzy powrócili do pracy po urlopie macierzyńskim/ojcowskim do łącznej liczby pracowników przebywających na urlopie macierzyńskim/ojcowskim.

5.8.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

TABELA 12.
Wypadki w pracy

	2021	2022
Liczba wypadków przy pracy	2	5
Wskaźnik częstotliwości wypadków*	2,32	4,78
Liczba dni niezdolności do pracy spowodowanej wypadkami przy pracy	12	67
Wskaźnik ciężkości wypadków**	6,0	13,4

*Wskaźnik częstotliwości wypadków – stosunek liczby wypadków przy pracy do liczby pracowników (na 1000 osób)

**Wskaźnik ciężkości wypadków – stosunek liczby dni niezdolności do pracy spowodowanej wypadkami przy pracy do liczby wypadków przy pracy

Zapewnienie bezpieczeństwa pracownikom to nadrzędny priorytet Grupy Selvita. Bezpieczeństwo pracy jest obszarem, w którym staramy się zapewnić najwyższe standardy, tak aby mieć pewność, że nasi pracownicy będą mogli pracować w bezpiecznych i komfortowych warunkach.

Cele zdefiniowane w naszej Polityce BHP to w szczególności:

- ciągła współpraca w celu tworzenia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy we wszystkich lokalizacjach Grupy,
- przestrzeganie wymagań prawnych i innych wymagań odnoszących się do BHP oraz stałe podnoszenie standardów w tym obszarze,
- zapewnianie bezpiecznych i higienicznych miejsc pracy, uwzględniających współczesne osiągnięcia nauki i techniki,
- utrzymywanie i doskonalenie obszaru BHP, a tym samym poprawa bezpieczeństwa pracy,
- polityka „zero wypadków”,
- stałe analizowanie procesów w organizacji w celu eliminowania i ograniczania zagrożeń w miejscu pracy,
- stosowanie środków kontroli ryzyka zgodnie z ich hierarchią,
- podnoszenie wiedzy i kompetencji pracowników na wszystkich szczeblach organizacji, stałe umacnianie kultury bezpieczeństwa pracy oraz propagowanie profilaktyki zdrowotnej,
- promowanie proaktywnych postaw wśród pracowników i innych interesariuszy w celu

zwiększania ich zaangażowania w proces dbałości o bezpieczeństwo i profilaktykę zdrowotną.

Istotnym elementem działań na rzecz budowania kultury „zero wypadków” jest bieżąca analiza przyczyn wypadków oraz wdrażanie działań zapobiegawczych we wszystkich obszarach. Szybki wzrost zatrudnienia motywuje nas do szczególnej dbałości o to, aby nowi pracownicy wdrażając się w swoje nowe obowiązki, od początku zyskiwali świadomość panującej w Selvicie kultury bezpieczeństwa oraz jednocześnie zaznajamiali się ze standardami obowiązującymi w tym zakresie.

W 2022 roku miało miejsce 5 wypadków przy pracy. Spowodowały one łącznie 67 dni niezdolności do pracy. W 2022 roku w Grupie Selvita nie miały miejsca wypadki ciężkie, śmiertelne ani nie stwierdzono chorób zawodowych. (tabela 12)

W Grupie Selvita funkcjonuje etatowa Służba BHP, licząca łącznie 11 pracowników (8 w Polsce i 3 w Chorwacji). Realizuje ona swoje zadania zgodnie z krajowymi regulacjami prawnymi, aktywnie budując kulturę bezpieczeństwa i zdrowia w organizacji.

Działania na rzecz bezpieczeństwa i zdrowia w danym roku kalendarzowym są opisywane w corocznym podsumowaniu stanu BHP. Dodatkowo, na bieżąco monitorowane są wskaźniki bezpieczeństwa oraz status niezgodności zidentyfikowanych w ramach audytów wewnętrznych oraz kontroli urzędowych.



Proces identyfikacji zagrożeń zawodowych w obszarze BHP reguluje grupowa procedura określająca wykorzystanie metody „risk score” do oceny bezpieczeństwa realizowanych procesów na stanowiskach pracy w konkretnych obszarach ich wykonywania. W skład zespołu oceniającego ryzyko wchodzi osoba kierująca daną komórką organizacyjną oraz pracownik Służby BHP. Głównym celem procedury jest określenie najefektywniejszego sposobu oszacowania stopnia ryzyka, a także wprowadzenie odpowiednich środków kontroli służących ochronie życia i zdrowia pracowników oraz poprawienie warunków pracy, w tym zmniejszeniu jej uciążliwości.

Środki kontroli ryzyka, które są wykorzystywane w celu jego zminimalizowania to:

- eliminowanie zagrożenia,
- zastępowanie bardziej bezpiecznymi procesami czy materiałami lub wyposażeniem,
- stosowanie technicznych i organizacyjnych środków ograniczających ryzyko,
- stosowanie odpowiednich środków ochrony indywidualnej.

Przeгляд procesu oceny ryzyka umożliwia organizacji stałe doskonalenie w tym zakresie, m.in. w przypadku tworzenia nowych stanowisk pracy, lub wprowadzania zmian technicznych i technologicznych, a także adaptacji pomieszczeń czy zaistnienia wypadku przy pracy. Dodatkowo, w ocenie ryzyka zawodowego są uwzględnione informacje o zagrożeniach stwarzanych przez substancje i mieszaniny chemiczne, które są wykorzystywane przez pracowników.

Zapewniamy dostęp dla wszystkich pracowników do elektronicznej Bazy Kart Charakterystyk Substancji Chemicznych, która również uwzględnia najważniejsze informacje identyfikujące poszczególne substancje i zagrożenia przez nie stwarzane zgodnie z klasyfikacją CLP.

Systematycznie kierujemy wysiłki na edukację naszych pracowników w zakresie BHP. W Grupie Selvita prowadzone są szkolenia wstępne BHP dla wszystkich nowo zatrudnionych pracowników oraz szkolenia okresowe, zgodnie z krajowymi przepisami. Z zasadami BHP obowiązującymi w naszej organizacji mają obowiązek zapoznać się również pracownicy firm współpracujących oraz goście odwiedzający nasze lokalizacje. W rezultacie budujemy wśród pracowników głęboką świadomość istotności zagadnień BHP i ochrony środowiska oraz wysokie poczucie odpowiedzialności za bezpieczeństwo własne oraz współpracowników. Dzięki stałemu dialogowi osoby zatrudnione w naszych spółkach znają ryzyka w obszarze BHP, są na bieżąco zawiadamiane o zdarzeniach potencjalnie wypadkowych oraz wypadkowych. Dodatkowo, są organizowane stacjonarne szkolenia, które prowadzone są przez specjalistów branżowych oraz osoby wykwalifikowane, m.in. z zakresu pierwszej pomocy przedmedycznej, stosowania i przeglądu aparatów tlenowych, szkolenia UDT w zakresie napełniania butli gazami technicznymi.

W roku 2022 pracownicy Służby BHP przeprowadzili 138 obowiązkowych szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, w których łącznie wzięło udział 751 pracowników. ●

5.9.

Działalność sponsoringowa i charytatywna

Grupa Selvita w ramach polityki społecznej odpowiedzialności (CSR) biznesu od wielu lat buduje długotrwałe relacje z lokalnymi organizacjami charytatywnymi biorącymi aktywny udział zarówno w życiu społeczności lokalnych, jak i krajowych.

W 2022 roku, duża część działalności z zakresu CSR skupiła się wokół wsparcia ofiar wojny w Ukrainie i kryzysu uchodźczego związanego z atakiem Rosji na Ukrainę. Działania podjęte w tym zakresie w pierwszej kolejności skupiały się na wsparciu pracowników Selvity pochodzących z Ukrainy oraz ich rodzin będących na terenie objętym konfliktem zbrojnym. Podjęliśmy decyzję o organizacji transportu dla wszystkich chętnych krewnych naszych pracowników, którzy w czasie ataku znajdowali się na terenie Ukrainy. Pracownicy Selvity zaangażowali się w zbiórki jedzenia, odzieży oraz produktów pierwszej potrzeby dla uchodźców, jak również w zbiórkę finansową mającą na celu zakup powerbanków dla Ukraińskiej Obrony Terytorialnej. Ponadto, Selvita S.A. wpłaciła darowiznę w kwocie 50 000 PLN na rzecz Polskiej Akcji Humanitarnej (PAH), oraz ufundowała zakup generatora dla ukraińskiego miasta Turka.

Grupa Selvita wspiera także od lat działanie krakowskiego Stowarzyszenia UNICORN. Stowarzyszenie Wspierania Onkologii UNICORN jest organizacją, która od 1999 roku zajmuje się pomocą osobom chorym na raka oraz ich bliskim. Stowarzyszenie prowadzi pierwsze w Polsce stacjonarne Centrum Psychoonkologii. Zamierzeniem twórców stacjonarnego Centrum Psychoonkologii Unicorn w Krakowie jest stworzenie miejsca, w którym osoby ze zdiagnozowaną chorobą nowotworową otrzymają komplek-

sowe i profesjonalne wsparcie w próbie oswojenia choroby onkologicznej i przezwyciężenia szoku związanego z trudną diagnozą. W 2022 roku Selvita zasponsorowała poprzez darowiznę finansową w wysokości 40 000 PLN organizację Rodzinnych Turnusów Psychoonkologicznych, czyli tygodniowych turnusów rehabilitacyjno-wytchnieniowych, które mają być czasem letniego wypoczynku i powrotu do radości dla rodzin mierzących się na co dzień z onkologicznym stresem. Rodzinom w pobycie towarzyszy grupa przyjaciół – psychoonkologów, pedagogów, instruktorów różnych metod terapeutycznych – udzielających wsparcia, tak potrzebnego w procesie mierzenia się z emocjami, budowania odwagi i wiary w powrót do zdrowia i dobrego życia.

Ponadto, jak co roku, zaangażowaliśmy się w krakowski bieg charytatywny, inicjatywę organizowaną przez Fundację Poland Business Run. Fundacja Poland Business Run pomaga osobom z niepełnosprawnościami narządu ruchu, udziela pomocy w ich aktywizacji oraz niwelowaniu barier społecznych. Organizacja rozpowszechnia wiedzę na temat niepełnosprawności narządów ruchu oraz stara się wpłynąć na zmianę postrzegania ludzi, którym przyszło borykać się z takimi problemami. Wsparcie finansowe w tym zakresie wyniosło w 2022 roku 13 000 PLN. ●

6



Obszar Środowiskowy

- 6.1. Polityka ochrony środowiska . 39
- 6.2. Gospodarka odpadami . 40
- 6.3. Emisje . 41
- 6.4. Woda . 42
- 6.5. Zużycie energii . 43
- 6.6. Dobrostan zwierząt . 44
- 6.7. Nowe Centrum Badawczo-Rozwojowe . 45
- 6.8. Taksonomia . 47

6.1. Polityka ochrony środowiska

Grupa Selvita identyfikuje zmianę klimatu jako jedno z największych globalnych wyzwań w zakresie zrównoważonego rozwoju. Zapobiegając ryzykom środowiskowym w trakcie realizacji naszych procesów bierzemy pod uwagę m.in. efektywność energetyczną, a także ograniczenia dostępności zasobów naturalnych. Jako organizacja służąca społeczeństwu wszędzie tam, gdzie działamy, o znaczącej sile innowacyjnej oraz inwestycyjnej, współdzielimy odpowiedzialność za zrównoważony rozwój. Dlatego też angażujemy się w promowanie spraw i potrzeb istotnych społecznie. Dokładamy wszelkich starań, aby monitorować lokalne i międzynarodowe regulacje prawne dotyczące ochrony środowiska w celu wypełnienia nałożonych obowiązków w możliwie najwyższej jakości.

Wpływ Selvity na zmianę klimatu jest nieznaczący, gdyż główna działalność opiera się na świadczeniu usług. Niemniej jednak staramy się łagodzić nasz wpływ na środowisko i ograniczać zużycie zasobów naturalnych oraz ilość wytwarzanych odpadów, szczególnie tych klasyfikowanych jako niebezpieczne. Uwzględniamy również kwestie środowiskowe w swoich planach inwestycyjnych, dlatego też w 2021 r. kiedy rozpoczęliśmy proces budowy Centrum Badawczo-Rozwojowego, uwzględniliśmy w projekcie budynku rozwiązania techniczne dla wydajnych, niskoemisyjnych i oszczędnych zielonych budynków.

Odpowiedzialność Grupy Selvita w obszarze ochrony środowiska jest zdefiniowana w opracowanych i wdrożonych

politykach i procedurach, spośród których nadrzędną rolę pełni Polityka Ochrony Środowiska. Polityka Ochrony Środowiska Grupy Selvita odnosi się do naszego wpływu na środowisko naturalne oraz określa działania, które mają minimalizować zagrożenia płynące z nadmiernego korzystania z zasobów naturalnych. Polityka definiuje również zobowiązania dotyczące m.in. spełnienia wymagań prawnych związanych z ochroną środowiska, prowadzenia racjonalnej gospodarki odpadami poprzez ograniczenie ich powstawania, selektywną zbiórkę i przekazywanie do recyklingu bądź unieszkodliwiania, stosowania dobrych praktyk rynkowych w zakresie ochrony środowiska oraz propagowania wiedzy ekologicznej wśród pracowników.

Najważniejsze zagadnienia realizowane w 2022 roku przez Grupę Selvita to prowadzenie nadzoru nad stosowanymi substancjami chemicznymi, właściwa segregacja i gospodarowanie odpadami niebezpiecznymi, a także monitoring zużycia paliw we flocie samochodowej. W 2022 r. na Grupę Selvita nie zostały nałożone żadne kary z tytułu nieprzebrzegania prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska.

Naszymi głównymi działaniami na najbliższe lata w ramach realizacji Polityki będzie:

- poprawa efektywnego zarządzania mediami w szczególności: zużyciem wody, energii elektrycznej, ciepła i paliw,
- dążenie do jak największego pozyskiwania energii elektrycznej pochodzącej ze źródeł odnawialnych,
- redukcja emisji gazów cieplarnianych poprzez opracowanie strategii dekarbonizacji, która

będzie uwzględniać kalkulację śladu węglowego według GHG Protocol w zakresie 1 i 2, a także poprzez wypracowanie inicjatyw i scenariuszy dekarbonizacyjnych oraz roadmap operacyjnych,

- uwzględnianie wskaźników efektywności energetycznej budynków (LEED)

Kolejnym celem, jaki sobie stawiamy, jest wdrożenie w budynku Centrum Badawczo-Rozwojowego w Krakowie certyfikatu ISO w zakresie norm ochrony środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa. W swoich działaniach stawiamy na holistyczne rozwiązania, łącząc działalność biznesową z troską o środowisko. Zdajemy sobie sprawę, że zmiany klimatyczne stanowią prawdziwe wyzwanie dla nas jako odpowiedzialnej organizacji. Naszą ambicją jest stać się częścią zielonej zmiany na rynku w Europie. Obecnie pracujemy nad strategią energetyczną, która określi ścieżkę osiągnięcia neutralności klimatycznej w zakresie 1 i 2 do roku 2050.

Wychodzimy z założenia, że nawet małe działania na rzecz środowiska, jeśli realizowane są na szeroką skalę, mogą przynieść duże korzyści. Dlatego też staramy się zwiększać świadomość i dostarczać wiedzę naszym pracownikom, jak również wskazywać i udostępniać im odpowiednie rozwiązania. Promujemy wśród pracowników zrównoważony transport. Dzięki temu mamy wpływ na zmniejszanie emisji dwutlenku węgla, spalin i innych zanieczyszczeń. Edukacja ekologiczna pracowników to ważny element naszych działań. ●

6.2. Gospodarka odpadami



Dokładamy wszelkich starań, aby minimalizować ilość wytwarzanych odpadów w naszych wszystkich spółkach i lokalizacjach. Grupa Selvita opracowała procedurę dotyczącą systemu zarządzania odpadami. Celem procedury jest określenie i ujednolicenie zasad dotyczących odpowiedniego segregowania wytwarzanych odpadów, ich przetwarzania, ochrony zdrowia pracowników, jak również szeroko pojętej ochrony środowiska w zakresie prowadzonej działalności. Procedura określa również specyficzne zasady składowania odpadów w miejscu ich powstania oraz transportu na terenie jednostek organizacyjnych.

W wyniku naszej działalności wytwarzane są odpady niebezpieczne oraz inne niż niebezpieczne. (tabela 13)

Nasi pracownicy są szkoleni w zakresie prawidłowej segregacji, klasyfikacji, oznakowania i pakowania różnych rodzajów odpadów. Kładziemy nacisk na właściwe sortowanie odpadów i niemieszanie różnych typów odpadów, zwłaszcza niebezpiecznych z innymi niż niebezpieczne. Oddzielne magazyny są zapewnione dla odpadów niebezpiecznych

i innych niż niebezpieczne, zgodnie z wymogami przepisów krajowych. Współpracujemy tylko z autoryzowanymi firmami zajmującymi się utylizacją odpadów, a ich zezwolenia są regularnie sprawdzane. Prowadzimy również ewidencję ilości wytworzonych odpadów.

Najważniejsze działania podjęte przez nas w celu lepszego zarządzania odpadami to zmiana sposobu ich zagospodarowania oraz metody odzysku odpadów, które oferują firmy zajmujące się przetwarzaniem odpadów. Dodatkowo, zostały wdrożone programy podnoszące świadomość w zakresie selektywnej zbiórki odpadów, a tam, gdzie to możliwe, odpady były przekazywane do recyklingu wyspecjalizowanym firmom zewnętrznym. ●

TABELA 13.
Odpady niebezpieczne

	2022
Odpady ogółem [t]	266
odpady niebezpieczne [t]	229
odpady inne niż niebezpieczne [t]	37

6.3. Emisje

Procesy związane z syntezą chemiczną powodują emisję zanieczyszczeń do atmosfery. W syntezie chemicznej wykorzystywane są głównie rozpuszczalniki organiczne. Ponieważ mamy świadomość ich wpływu na środowisko, ograniczamy ich zużycie. Jeśli wskutek ograniczeń jakościowych prowadzonych reakcji nie można wyeliminować ich użycia, odpady zawierające rozpuszczalniki organiczne są kierowane do spalarni odpadów, a ciepło ze spalania przeznaczane jest do ogrzewania obiektów spalarni. Zasady zarządzania rozpuszczalnikami są zgodne z założeniami firmowymi i polegają na eliminacji rozpuszczalników chlorowanych, ograniczaniu ilości stosowanych rozpuszczalników, przeprowadzaniu oceny chemikaliów i rozpuszczalników wykorzystywanych w procesach przed ich zastosowaniem, tak aby stosować substancje mające jak najmniejszy wpływ na środowisko.

Grupa Selvita identyfikuje, że głównym źródłem emisji CO₂ w roku 2022 we wszystkich lokalizacjach jest emisyjność związana z wytwarzaniem energii elektrycznej. Poniżej przedstawiono emisyjność CO₂ związaną z wytwarzaniem energii elektrycznej, w szczególności obciążenie wytworzonej jednej megawatogodziny energii elektrycznej emisją CO₂. Monitorowanie wskaźnika emisji CO₂ w zakresie rocznego zużycia energii elektrycznej zakupionej przez dostawcę energii to nasz pierwszy krok w celu określenia naszej emisyjności jako Grupa według GHG Protocol w zakresie 2. (tabela 14) ●



TABELA 14.
Emisja CO₂

	Emisja [Mg]	Wskaźnik emisji* [kg/MWh]
Dwutlenek węgla (CO ₂)	2 514	708

* Wskaźnik emisji – stosunek wielkości emisji do całkowitego zużycia energii elektrycznej wyliczony na podstawie informacji zawartych w Krajowej bazie o emisjach gazów cieplarnianych i innych substancji

6.4. Woda



Woda jest jednym z najcenniejszych zasobów naturalnych, dlatego też dbamy o jej racjonalne zużycie zarówno na potrzeby świadczenia usług, jaki i socjalno-bytowe.

Grupa Selvita jest najemcą przestrzeni biurowych i laboratoryjnych z gotową i odpowiednio zaprojektowaną infrastrukturą. Nasze laboratoria i biura na terenie Polski zlokalizowane są w Krakowie i Poznaniu. W obu polskich lokalizacjach korzystamy z wody dostarczanej przez Miejskie Przedsiębiorstwa Wodociągów i Kanalizacji. Woda miejska jest używana do realizacji eksperymentów w laboratoriach. System odprowadzania ścieków połączony jest z miejską siecią kanalizacyjną jednak pozostałości poreakcyjne nie są wprowadzane do kanalizacji, a odbierane przez wyspecjalizowane firmy.

W Chorwacji jesteśmy najemcą dwóch lokalizacji znajdujących się w Zagrzebiu. Woda miejska wykorzystywana jest jako surowiec do produkcji wody oczyszczonej oraz jako ciepła lub zimna woda sanitarna. Woda oczyszczona jest wykorzystywana w codziennych procesach pracy laboratorium, do produkcji pary, sterylizacji odpadów niebezpiecznych i mycia szkła laboratoryjnego. Wewnętrzna kanalizacja ściekowa jest podłączona do miejskiej sieci kanalizacyjnej, która w swoim systemie posiada oczyszczalnię ścieków.

Całkowite zużycie wody przez Grupę w 2022 roku wyniosło 34 806 m³.

Podjęte przez nas inicjatywy mające na celu ograniczenie zużycia wody obejmują m.in. podnoszenie świadomości pracowników na temat sposobów oszczędzania

wody, w tym umieszczanie informacji przypominających o oszczędzaniu wody, instalację perlatorów w bateriach łazienkowych i kuchennych w celu zmniejszenia zużycia wody oraz ograniczenie wykorzystania generatora pary w laboratoriach. ●

6.5. Zużycie energii

TABELA 15.
Zużycie energii w 2022 roku

	2022
Całkowite zużycie energii elektrycznej w ciągu roku [MWh]	8 082
Całkowite zużycie gazu w ciągu roku [MWh]	1 300
Całkowite zużycie innych paliw w ciągu roku [MWh]	4 804
Udział energii odnawialnej w ogólnym miesie energetycznym	22%

Energia elektryczna jest głównym źródłem zasilania wszystkich systemów (ogrzewanie, wentylacja, klimatyzacja) wykorzystywanych do codziennej pracy w laboratoriach i biurach Grupy Selvita. W ośrodku w Zagrzebiu, wykorzystujemy również gaz do dodatkowego ogrzewania w okresie przejściowym (wiosna, jesień), a także w przypadku bardzo niskich temperatur zewnętrznych. Gaz jest także wykorzystywany do produkcji pary wodnej, która służy do utrzymania względnej wilgotności powietrza oraz do sterylizacji.

Całkowite zużycie energii w 2022 roku w podziale na jej źródła zostało przedstawione w tabeli. (tabela 15)

Jeden z dwóch wynajmowanych przez nas budynków w Zagrzebiu został wyremontowany w 2021 roku, w szczególności odnowione zostały systemy budowlane (elewacja, stolarka, izolacja termiczna), elektryczne (oświetlenie LED) i mechaniczne (ogrzewanie, chłodzenie, wentylacja). Zastosowany sprzęt i urządzenia są energooszczędne.

W drugiej lokalizacji w Zagrzebiu w 2021 roku zrealizowano projekt przebudowy systemu chłodzenia, dzięki któremu osiągnięto roczną oszczędność na poziomie 12,5%. Dodatkowo, energia elektryczna w tym budynku jest w 100% pozyskiwana z zasobów odnawialnych. W 2023 roku właściciel budynku planuje oszczędzać parę przemysłową poprzez obniżenie temperatury w pomieszczeniach biurowych i laboratoryjnych oraz poprzez wprowadzenie komór klimatyzacyjnych w tryb stand-by w nocy.

Dla nowo powstającego w Krakowie budynku planujemy z kolei w najbliższej przyszłości wdrożyć normę energe-

tyczną ISO 50001 oraz uzyskać świadectwo energetyczne. Szczegółowy opis środków i rozwiązań prośrodowiskowych zastosowanych w nowym budynku został omówiony w odrębnym rozdziale raportu.

W nadchodzącym okresie, planujemy ponadto podjąć działania takie jak oszczędzanie energii przemysłowej poprzez obniżenie temperatury w biurach i laboratoriach, umieszczanie informacji w biurach i laboratoriach, aby pamiętać o wyłączeniu światła w pustych pomieszczeniach, zastosowanie oświetlenia LED w każdym miejscu, monitorowanie zużycia energii (BMS) oraz zakup "zielonej" energii. ●

6.6.

Dobrostan zwierząt

Zwierzęta nieustająco odgrywają kluczową rolę w opracowywaniu leków i metod leczenia dolegliwości i chorób. Celem wielu badań biomedycznych na zwierzętach jest modelowanie ludzkich urazów i chorób, niejednokrotnie dotkliwych. W Grupie Selvita analizujemy i porównujemy nasze podejście do humanitarnego traktowania zwierząt z obecnymi i pojawiającymi się najlepszymi praktykami weterynaryjnymi, chirurgicznymi oraz badawczymi i naukowymi, aby pozostać w czołówce badań przedklinicznych na zwierzętach w sektorze CRO. W ramach Grupy Selvita w laboratorium w Zagrzebiu pracujemy z wykorzystaniem myszy oraz szczurów.

Naukowcy prowadzący badania przedkliniczne są etycznie i naukowo zobowiązani do ograniczenia bólu i dystresu u zwierząt laboratoryjnych wykorzystywanych do celów naukowych, w oparciu o tzw. zasady 3R. Zasady 3R stanowią podstawę etycznie akceptowalnych badań, a ich stosowanie

w badaniach przedklinicznych jest wymagane przez ustawodawstwo ponadnarodowe, dyrektywę 2010/63/UE oraz krajowe przepisy dotyczące ochrony zwierząt.

W Grupie Selvita zgodność postępowania z tymi zasadami jest potwierdzana zarówno przez mechanizmy zewnętrzne, takie jak regularne inspekcje weterynaryjne i audyty jakościowe przeprowadzane przez klientów, jak i przez mechanizmy wewnętrzne, takie jak wewnętrzny monitoring powdrożeniowy oraz analiza szkód i korzyści z projektów związanych ze zwierzętami, przeprowadzane regularnie przez komisję etyczną oraz dział EHS (Environment, Health and Safety).

Wszyscy pracownicy Selvity zaangażowani w badania na zwierzętach są zobowiązani do ciągłego doskonalenia zawodowego, zarówno wewnętrznie, jak i poprzez udział w międzynarodowych sympozjach i konferencjach, koncentrujących się na nauce o zwierzętach laboratoryjnych

oraz szkoleniach z zakresu dobrostanu zwierząt, zgodnie z wymogami szkolenia funkcyjnego i zadaniowego FELASA.

Grupa Selvita zatrudnia ponad 10 lekarzy weterynarii, w tym tzw. wyznaczonego lekarza weterynarii, specjalistę ds. dobrostanu zwierząt, kierownika ds. zgodności i kierownika ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, aby zapewnić zdrowie i dobre samopoczucie zwierząt znajdujących się pod naszą opieką. Ponadto staramy się zapewnić właściwą hodowlę zwierząt, w tym ochronę biologiczną, odpowiednie dla danego gatunku środowisko fizyczne i pomieszczenia, a także protokoły wzbogacania, które spełniają potrzeby danego gatunku.

Dążąc do jak największej minimalizacji wykorzystania zwierząt w badaniach i rozwoju, stosujemy najnowsze technologie i najlepsze praktyki biostatystyczne, co jest również zgodne z duchem zasad 3R. W związku z tym, Selvita kontuuje inwestycje w najnowocześniejszy sprzęt laboratoryjny, taki jak sprzęt do obrazowania biologicznego (m.in. zakupiony sprzęt do tomografii komputerowej Micro PET i obrazowania optycznego, który ma zostać uruchomiony w 2023 r.), który umożliwi prowadzenie badań długookresowych, co znacznie zmniejsza liczbę zwierząt wymaganych do badania.

Selvita stale wdraża również praktyki minimalizujące stres i zapewniające zdrowie zwierząt badawczych, nie tracąc przy tym z pola widzenia bezpieczeństwa i dobrostanu personelu badawczego poprzez ciągłe inwestycje w zautomatyzowane urządzenia i sprzęt laboratoryjny, które pomagają zmniejszyć intensywność pracy badawczej.

Ciągła akredytacja AAALAC-I dla programu opieki nad zwierzętami w ośrodku w Zagrzebiu, począwszy od 2009 r. wspiera wiarygodność naukową i pokazuje prawdziwe zaangażowanie Grupy w humanitarną opiekę nad zwierzętami, gwarantując dobrostan zwierząt i w konsekwencji jakość nauki związanej ze zwierzętami.

W 2022 roku rozpoczęliśmy prace nad otwarciem nowej zwierzętarni w naszej lokalizacji w Krakowie. Nowy obiekt będzie wolny od specyficznych patogenów i będzie przeznaczony do hodowli gryzoni w sterylnym środowisku. Zwierzętarnia jest nadal w przygotowaniu, ale już teraz szkolimy personel w ośrodku w Zagrzebiu, aby zapewnić wysoki standard działania, mając na uwadze przede wszystkim dobro zwierząt. Ponadto zamierzamy ubiegać się o szereg akredytacji, w tym AAALAC-I, aby przestrzegać najwyższych standardów etycznych i naukowych. Selvita planuje zoptymalizowanie w przyszłości liczby wykorzystywanych gryzoni poprzez inwestycje w wysokiej jakości systemy obrazowania, takie jak np. ultrasonografia czy obrazowanie bioluminescencyjne. ●

6.7. Nowe Centrum Badawczo-Rozwojowe

W ramach nowobudowanego Centrum Badawczo-Rozwojowego Usług Laboratoryjnych w Obszarze Odkrywania i Rozwoju Leków zastosowaliśmy poniższe proekologiczne rozwiązania:



Glikolowy odzysk ciepła



System pogody i czujniki ruchu



Oświetlenie LED



Udogodnienia dla rowerzystów



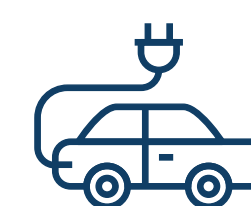
Wykorzystanie wody deszczowej do podlewania zieleni



Panele fotowoltaiczne



Elewacja o wysokiej izolacyjności termicznej



Ładowniki samochodów elektrycznych



Tereny zielone i rośliny przyjazne owadom



Rozwiązania ograniczające zużycie wody



Dachy zielone



System BMS zarządzający budynkiem

Infrastruktura i jej wpływ na środowisko

W 2021 roku Selvita rozpoczęła budowę swojego pierwszego budynku Centrum Badawczo-Rozwojowego Usług Laboratoryjnych w Obszarze Odkrywania i Rozwoju Leków. Inwestycja jest w trakcie realizacji i przewiduje powstanie budynku o łącznej powierzchni ok. 10 000 m² z czego 4 000 m² stanowi powierzchnia laboratoryjna. Budynek zostanie wyposażony w wysokospecjalistyczne instalacje zapewniające bezpieczeństwo pracy naukowców w laboratoriach, ale również w rozwiązania proekologiczne zmniejszające zapotrzebowanie energetyczne budynku, wykorzystujące naturalne zasoby, czy wpływające na zmniejszenie negatywnego wpływu prze-

kształcenia środowiska pod budowę nowego budynku na bioróżnorodność.

Grupa Selvita konsekwentnie pracuje nad tym by projektowane i budowane budynki były proekologiczne, przez co również tańsze w eksploatacji. Wierzymy, że nasze zaangażowanie w zakresie zmniejszania wpływu nowobudowanych budynków na środowisko oraz przeciwdziałania zmianom klimatu jest nie celem tylko z perspektywy zapewnienia dobrych warunków środowiskowych dla przyszłych pokoleń, ale przede wszystkim jest jedną z głównych wytycznych branż pod uwagę przy ocenie naszej działalności.



Efektywność energetyczna

W nowym budynku laboratoryjnym Selvita wdrożyliśmy rozwiązania mające na celu minimalizowanie zużycia energii oraz maksymalizowanie wykorzystania energii pochodzącej z odnawialnych źródeł energii. Na elewacji zachodniej budynku oraz na tarasie na dachu została zastosowana instalacja fotowoltaiczna, w centralach wentylacyjnych został zastosowany glikolowy odzysk ciepła, a w całym budynku zastosowane wyłącznie oświetlenie typu LED. Dodatkowo całym budynkiem zarządza inteligentny system Building Management System, który pozwala na zmniejszenie zapotrzebowania energetycznego budynku w momencie ograniczonej pracy laboratoriów.

W celu zwiększenia efektywności energetycznej w budynku Selvita, wprowadziliśmy rozwiązania mające na celu zmniejszenie zapotrzebowania na energię pierwotną, m.in.:

- fasadę szklaną o wysokich parametrach energooszczędności
- elewację tzw. „drugiej skóry”
- izolację pasów nieprzeziernych najwyższej jakości
- systemy sterowania pogodowego
- czujniki zmierzchowe
- czujniki ruchu

Woda i bioróżnorodność w budynku Selvita

Dążenie do zmniejszenia negatywnego wpływu powstania nowego budynku na bioróżnorodność i gospodarkę wodną było ważnym czynnikiem, jaki miał wpływ na zastosowane na inwestycji rozwiązania. Budowa nowego budynku zawsze oddziałuje na zmiany w ekosystemach, zmiany klimatu, oraz na zasoby wodne a także wpływa na bioróżnorodność na danym terenie. A to od tych kluczowych kwestii zależna jest równowaga w przyrodzie.

Dlatego Selvita projektując i realizując swój nowy budynek postawiła sobie za cel dbanie o środowisko i zastosowanie optymalnych rozwiązań m.in. takich jak:

- zastosowanie retencji wody deszczowej
- wykorzystanie retencjonowanej wody deszczowej do podlewania zieleni
- zrzut nadmiaru retencjonowanej wody do rowu melioracyjnego zamiast do kanalizacji miejskiej
- zastosowanie wysoko oszczędnych baterii umywalkowych

Aby polepszyć stan środowiska i zwiększyć populację owadów pożytecznych, na terenach zielonych wokół budynku Selvita zostały zaprojektowane i nasadzone rośliny miododajne i przyjazne owadom, a także przyjazne ptakom drzewa. Na dachach zielonych zastosowano natomiast maty ziółowo rozchodnikowe, a na terenie przeznaczonym pod kolejny etap inwestycji zaprojektowano łąki kwietne. ●

6.8. Taksonomia

W ramach Grupy Selvita dokonaliśmy przeglądu wszystkich działalności wskazanych w Taksonomii zgodnie z technicznymi kryteriami kwalifikacji w obszarze łagodzenia zmian klimatu oraz adaptacji do zmian klimatu. Analiza została przeprowadzona dla zdefiniowanych dwóch kryteriów. W miarę dalszego definiowania kryteriów Taksonomii oraz planowanej aktualizacji analizy działalności Grupy w kolejnych latach dane zaprezentowane za 2022 rok mogą ulec zmianie.

Rezultaty przeprowadzonej analizy zostały zaprezentowane jako proporcje obrotów (przychodów), nakładów inwestycyjnych i wydatków operacyjnych związanych z tą działalnością.

Kalkulacja została przeprowadzona w oparciu o:

- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie

ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje, zmieniające rozporządzenie (UE) 2019/2088,

- Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2021/2139 z dnia 4 czerwca 2021 r. uzupełniające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 poprzez ustanowienie technicznych kryteriów kwalifikacji służących określeniu warunków, na jakich dana działalność gospodarcza kwalifikuje się jako wnosząca istotny wkład w łagodzenie zmian klimatu lub w adaptację do zmian klimatu, a także określeniu, czy ta działalność gospodarcza nie wyrządza poważnych szkód względem żadnego z pozostałych celów środowiskowych.
- Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2021/2178 z dnia 6 lipca 2021 r. uzupełniające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 przez sprecyzowanie treści i prezentacji informacji

dotyczących zrównoważonej środowiskowo działalności gospodarczej, które mają być ujawniane przez przedsiębiorstwa podlegające art. 19a lub 29a dyrektywy 2013/34/UE, oraz określenie metody spełnienia tego obowiązku ujawniania informacji.

- Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2022/1214 z dnia 9 marca 2022 r. zmieniające rozporządzenie delegowane (UE) 2021/2139 w odniesieniu do działalności gospodarczej w niektórych sektorach energetycznych oraz rozporządzenie delegowane (UE) 2021/2178 w odniesieniu do publicznego ujawniania szczególnych informacji w odniesieniu do tych rodzajów działalności gospodarczej.

Do wyliczenia udziału obrotu, nakładów inwestycyjnych i wydatków operacyjnych kwalifikujących się do systematyki zastosowano następujące zasady:

- dla wskaźnika obrotu – relacja sumy przychodów z działalności kwalifikującej się do systematyki do całości przychodów w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Kapitałowej Selvita za 2022 r.
- dla wskaźnika nakładów inwestycyjnych – relacja sumy wydatków inwestycyjnych kwalifikujących się do systematyki do całości wydatków ujawnionych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Kapitałowej Selvita za 2022 r.
- dla wskaźnika wydatków operacyjnych – relacja sumy wydatków operacyjnych kwalifikujących się do systematyki do całości wydatków operacyjnych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Kapitałowej Selvita za 2022 r.

Dodatkowo, dokonano przeglądu wszystkich wskazanych w Taksonomii działalności w odniesieniu do zdefiniowanych w niej celów środowiskowych celem określenia, które z nich znacząco przyczyniają się do łagodzenia zmian klimatu lub adaptacji do zmian klimatu oraz czy nie wyrządza ona poważnych szkód pozostałym celom środowiskowym. Ponadto zweryfikowano, czy wskazana działalność prowadzona jest w sposób zapewniający przestrzeganie minimalnych gwarancji w zakresie procedur stosowanych przez przedsiębiorstwo, które mają zapewnić przestrzeganie Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, w tym zasad i praw określonych w ośmiu podstawowych konwencjach wskazanych w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy oraz zasad i praw określonych w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka.

W celu uniknięcia podwójnego liczenia, kwoty przychodów zostały przypisane do jednej działalności. Po przypisaniu do danej działalności, nie były uwzględniane w dalszych analizach.

Ocenę stanu zgodności przychodów, nakładów inwestycyjnych i wydatków operacyjnych z Taksonomią działalności zrównoważonej środowiskowo przedstawiono w załączonych tabelach.



TABELA 16.

Obrót

Działalność gospodarcza	Kod lub kody	Obrót (wartość bezwzględna)	Część obrotu	Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady „nie wyrządza poważnych szkód”						Minimalne gwarancje	Udział procentowy obrotu zgodnego z systematyką, 2022	Udział procentowy obrotu zgodnego z systematyką, 2021	Kategoria (działalność wspomagająca)	Kategoria (działalność przejściwa)
				Łagodzenie zmian klimatu	Adaptacja do zmian klimatu	Zasoby wodne i morskie	Gospodarka o obiegu zamkniętym	Zanieczyszczenie	Różnorodność biologiczna i ekosystemy	Łagodzenie zmian klimatu	Adaptacja do zmian klimatu	Zasoby wodne i morskie	Gospodarka o obiegu zamkniętym	Zanieczyszczenie	Różnorodność biologiczna i ekosystemy					
		PLN '000	%	%	%	%	%	%	%	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	%	%		
A. Działalność kwalifikująca się do systematyki																				
A1. Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodna z systematyką)																				
Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność	8.1	41590	10%	87%	0%	0%	0%	0%	0%	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	9%			
Obrót z działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką A.1)		41590	10%	87%	0%	0%	0%	0%	0%	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	9%			
A2. Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)																				
Obrót z działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką A.2)																				
Razem (A.1 + A.2)		41590	10%																	
B. Działalność niekwalifikująca się do systematyki																				
Obrót z działalności niekwalifikującej się do systematyki		374239	90%																	
Razem (A + B)		415829	100%																	

TABELA 18.
Koszty operacyjne

Działalność gospodarcza	Kod lub kody	Koszty operacyjne w ujęciu bezwzględny PLN '000	Udział procentowy wydatków operacyjnych %	Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady „nie wyrządza poważnych szkód”						Minimalne gwarancje	Udział procentowy wydatków operacyjnych zgodnych z systematyką, 2022 %	Udział procentowy wydatków operacyjnych zgodnych z systematyką, 2021 %	Kategoria (działalność wspomagająca) E	Kategoria (działalność przejściowa) T
				Łagodzenie zmian klimatu	Adaptacja do zmian klimatu	Zasoby wodne i morskie	Gospodarka o obiegu zamkniętym	Zanieczyszczenie	Różnorodność biologiczna i ekosystemy	Łagodzenie zmian klimatu	Adaptacja do zmian klimatu	Zasoby wodne i morskie	Gospodarka o obiegu zamkniętym	Zanieczyszczenie	Różnorodność biologiczna i ekosystemy					
A. Działalność kwalifikująca się do systematyki																				
A1. Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodna z systematyką)																				
Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność	8.1	29934	8%	87%	0%	0%	0%	100%	0%	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	8%			
Wydatki operacyjne z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką A.1)		29934	8%	87%	0%	0%	0%	100%	0%	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	8%			
A2. Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)																				
Wydatki operacyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką A.2)																				
Razem (A.1 + A.2)		29934	8%																	
B. Działalność niekwalifikująca się do systematyki																				
Obrót z działalności niekwalifikującej się do systematyki		341214	92%																	
Razem (A + B)		371148	100%																	

Zarząd Spółki

Kraków, 28 marca 2023 r.



Bogusław Sieczkowski
PREZES ZARZĄDU



Miłosz Gruca
WICEPREZES ZARZĄDU



Mirosława Zydrón
CZŁONEK ZARZĄDU



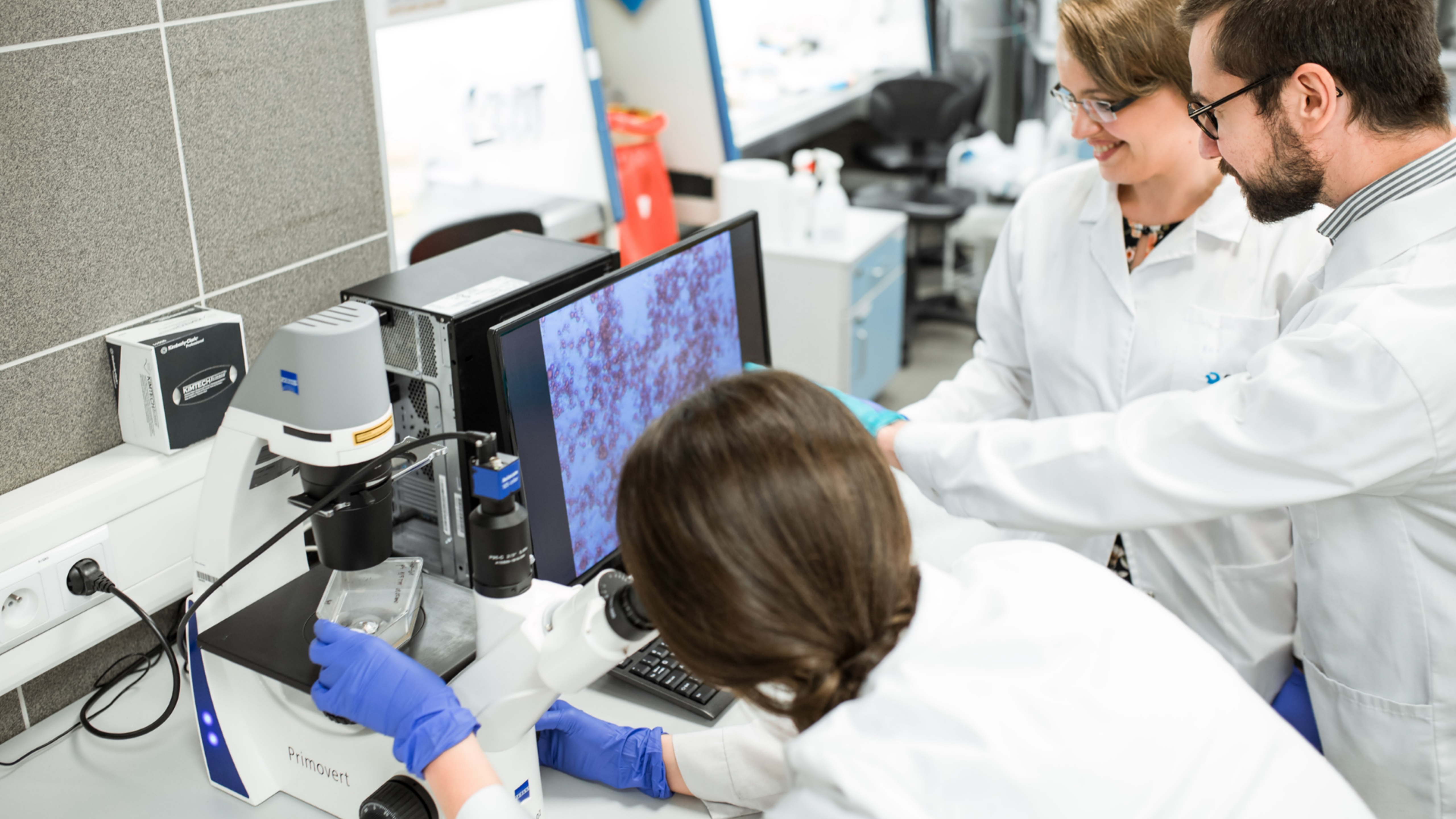
Adrijana Vinter
CZŁONEK ZARZĄDU



Dariusz Kurdas
CZŁONEK ZARZĄDU



Dawid Radziszewski
CZŁONEK ZARZĄDU





Your partner of choice in integrated research

Selvita S.A.
ul. Bobrzyńskiego 14
30-348 Kraków, Polska

www.selvita.com