



## **SPRAWOZDANIE NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH**

**Pamapol S.A. i Grupy Kapitałowej Pamapol  
za okres sprawozdawczy od 1 stycznia do 31 grudnia 2018 r.**



## Spis treści

1. Metodyka opracowania raportu niefinansowego.....	3
2. Opis modelu biznesowego .....	4
3. Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności .....	6
4. Ryzyka niefinansowe związane z działalnością Grupy.....	7
5. Zagadnienia środowiskowe – opis polityk i procedur należytej staranności oraz ich wyniki.....	9
6. Zagadnienia pracownicze - opis polityk i procedur należytej staranności oraz ich wyniki .....	12
7. Zagadnienia społeczne - opis polityk i procedur należytej staranności oraz ich wyniki.....	15
8. Zagadnienia praw człowieka - opis polityk i procedur należytej staranności oraz ich wyniki..	16
9. Zagadnienia przeciwdziałania korupcji i łapownictwu - opis polityk i procedur należytej staranności oraz ich wyniki.....	17
10. Lista wskaźników ujętych w Raporcie .....	18
11. Podpisy osób uprawnionych.....	19

## 1. Metodyka opracowania raportu niefinansowego

### 1.1. Podstawa prawna i zakres przedmiotowy

Niniejszy Raport danych niefinansowych (dalej zwany „Raportem”) został sporządzony w wykonaniu obowiązku określonego w art. 49b i art. 55 Ustawy z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości (Dz.U. z 2019 roku poz. 351) w oparciu o własną metodykę z wykorzystaniem międzynarodowego standardu raportowania GRI Standards. Raport został opublikowany jako odrębny dokument i jest dostępny na stronie internetowej Spółki w zakładce Relacje Inwestorskie pod adresem: <http://www.grupapamapol.pl/raporty/okresowe/2018>.

Treść raportu obejmuje informacje niefinansowe, dotyczące Grupy Kapitałowej Pamapol za okres od 1 stycznia 2018 roku do 31 grudnia 2018 roku, w zakresie zagadnień uznanych przez Grupę Kapitałową Pamapol, za istotne dla oceny rozwoju, wyników i sytuacji oraz wpływu jej działalności na zagadnienia, o których mowa w art. 49b ust. 2 pkt 3 Ustawy o rachunkowości.

### 1.2. Zakres podmiotowy

„Raport danych niefinansowych Grupy Kapitałowej Pamapol za okres sprawozdawczy od 1 stycznia do 31 grudnia 2018 r.” obejmuje wszystkie spółki zależne Grupy Pamapol ujęte w „Skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Kapitałowej Pamapol za rok obrotowy kończący się 31 grudnia 2018 r.”

### 1.3. Budowa treści raportu

W celu zachowania należytej staranności w procesie raportowania Grupę wsparła niezależna firma doradcza Kapitał Intelktualny Sp. z o. o. Opracowanie treści raportu zostało poprzedzone badaniem istotności wśród interdyscyplinarnego zespołu. Badanie obejmowało przeprowadzenie wywiadów bezpośrednich w oparciu o autorską metodykę k1i<sup>®</sup> Spółki Kapitał Intelktualny Sp. z o. o. Raport został poddany wewnętrznej weryfikacji wykonanej przez zespół projektowy składający się z pracowników Grupy. Raportu nie poddano weryfikacji zewnętrznej.

## 2. Opis modelu biznesowego

Grupa Kapitałowa Pamapol prowadzi działalność w branży przetwórstwa spożywczego. Podmiotem dominującym w Grupie jest Pamapol S.A. - wiodący na rynku polskim producent dań mięsno - warzywnych, w szczególności dań gotowych i konserw mięsnych, którego początki działalności w branży sięgają 1993 roku. Wyroby Spółki sprzedawane są zarówno pod markami własnymi sieci, jak również pod brandami „Pamapol”, „Spichlerz Rusiecki”, „Sorella” i „Healthy Mind”.

W strukturze Grupy Pamapol znajdują się Warmińskie Zakłady Przetwórstwa Owocowo - Warzywnego Sp. z o. o. z siedzibą w Kwidzynie (WZPOW), funkcjonujące na rynku od 1934 r. oraz MITMAR Sp. z o. o. z siedzibą w Głownie.

Pamapol S.A. od 2006 roku jest notowany na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. w sektorze spożywczym.



Przyjęty w Grupie Pamapol model biznesowy pozwala na dostarczanie wysokiej jakości wyrobów produkowanych w Spółce dominującej oraz spółkach zależnych. Pozwala on na minimalizację ryzyk niefinansowych związanych z uzależnieniem od core biznesu Grupy od współpracy z podmiotami trzecimi. W związku z powyższym celem zapewnienia bezpieczeństwa i pewności dostaw o wymaganej jakości, zakupy kluczowych surowców realizowane są głównie w ramach Grupy. Łańcuch dostaw w Grupie skorelowany jest ze spółkami zależnymi, które w ramach swoich centrów kompetencyjnych odpowiadają za realizację danych procesów w Grupie, dostarczając oczekiwany produkt klientom i konsumentom.

Głównymi przedmiotami działalności Grupy Pamapol są:

- Przetwórstwo mięsno - warzywno. Główne kategorie: produkcja dań gotowych, konserw mięsnych, paszтетów, zup i warzyw konserwowych./Pamapol S.A./,



- o Handel mięsem, konfekcjonowanie mięsa, przechowywanie i usługi logistyczne. Główne kategorie: wieprzowina, wołowina, drób /Mitmar Sp. z o.o./,
- o Przetwórstwo owocowo – warzywne. Główne kategorie: warzywa i owoce mrożone oraz warzywa konserwowe /WZPOW Kwidzyn Sp. z o.o./.

Potrzeby Grupy w zakresie surowca mięsnego zaspokajane są w głównej części poprzez Spółkę zależną Mitmar Sp. z o.o. Celem utrzymania konkurencyjności Grupy, zakupy dokonywane są w oparciu o określone warunki cenowe oraz jakościowe. Mitmar Sp. z o.o. jest dostawcą surowca mięsnego w tym wołowiny, wieprzowiny i drobiu oferując swoje produkty szerokiemu gronu odbiorcom. W ramach łańcucha logistycznego w Spółce Mitmar prowadzony jest rozbiór mięsa, konfekcjonowanie, pakowanie oraz przechowywanie. Mięso pochodzi ze sprawdzonych polskich hodowli, posiadających numer weterynaryjny oraz certyfikaty IFS i BRC. Pozostała część surowca mięsnego dostarczana jest przez wybranych dostawców, z którymi współpraca ma charakter trwały, co przejawia się regularnym odnawianiem umów handlowych.

Do procesów produkcyjnych Grupy zaangażowana jest również spółka WZPOW Kwidzyn Sp. z o.o., która dostarcza znaczącą część surowca warzywnego. Wszystkie podmioty Grupy przykładają ogromną wagę do jakości wykorzystywanych w produkcji surowców. Warzywa przetwarzane przez spółkę pochodzą z kontraktowanych upraw, które są monitorowane przez cały rok począwszy od sposobu przygotowania gleby, poziomu nawożenia i pestycydów przez analizy laboratoryjne próbek warzyw.

Produkcja dań gotowych odbywa się w spółce Pamapol S.A. we własnym zakładzie przetwórczym. Realizacja produkcji zorganizowana jest w oparciu o trzy linie technologiczne wyposażone w osprzęt pozwalający na dostarczanie produktów końcowych o oczekiwanej przez Klientów wysokiej jakości.

W poszczególnych spółkach Grupy prowadzone są działania inwestycyjne i modernizacyjne w obszarze produkcyjnym. Celem tych prac jest zwiększenie efektywności i innowacyjności procesów produkcyjnych oraz ograniczenie kosztów funkcjonowania spółek Grupy. W okresie objętym raportowaniem w Spółce dominującej podejmowane były aktywności związane z optymalizacją procesów produkcyjnych wpływających na poprawę rentowności prowadzonej działalności oraz określenie celów pozwalających na usprawnienie jakości oferowanych produktów. Inicjatywy podjęte w spółce WZPOW Kwidzyn Sp. z o.o. zogniskowane były na zwiększenie rentowności prowadzonej działalności przy jednoczesnym zachowaniu płynności finansowej oraz ekonomicznej efektywności dalszego funkcjonowania tej spółki i skupiały się głównie na poprawie efektywności modelu handlowego, polepszenie oceny jakości surowca oraz zapewnienie płynności dostaw surowca na potrzeby produkcji. Mitmar Sp. z o.o. kontynuowała natomiast rozwój projektów produkcyjnych związanych z rozbiorem elementów wieprzowych i drobiowych oraz prowadziła działania mające na celu rozwój rynku zaopatrzenia w oparciu o stałych, regularnych dostawców. Prowadzone były również procesy optymalizacyjne, wpływające na obniżenie jednostkowych kosztów wytworzenia przy zachowaniu wysokiej jakości surowca mięsnego.

### 3. Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności

KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI GRUPY KAPITAŁOWEJ PAMAPOL						
Lp.	Nazwa wskaźnika	Algorytm wyliczania	j.m.	Wartość		
				2016	2017	2018
1	% sprzedaży realizowanej na rynkach zagranicznych	$\frac{\text{przychody netto ze sprzedaży eksportowej}}{\text{przychody netto ze sprzedaży ogółem}} * 100$	%	37	40	45
2	Marża EBITDA	$\frac{\text{EBITDA}}{\text{przychody netto ze sprzedaży ogółem}} * 100$	%	4,2	3,5	3,7
3	Wskaźnik produktywności pracowników	$\frac{\text{przychody netto ze sprzedaży ogółem}}{\text{liczba pracowników ogółem}}$	tys. PLN	468,07	537,94	564,03
4	Materiałochłonność działalności	$\frac{\text{zużycie materiałów}}{\text{przychody netto ze sprzedaży produktów}} * 100$	%	67,3	65,9	69,4
5	Energochłonność	$\frac{\text{zużycie energii}}{\text{przychody netto ze sprzedaży produktów}} * 100$	%	2,2	2,0	2,1

Podstawą kalkulacji w/w wskaźników są dane zawarte w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy.

#### 4. Ryzyka niefinansowe związane z działalnością Grupy

W Spółce dominującej do zadań Dyrektora Generalnego należy m.in. zarządzanie ryzykiem i zgodnością z wymogami prawnymi. Dyrektorzy Pionów odpowiadają za identyfikację ryzyka oraz monitorowanie jego ewentualnej materializacji. Dział Prawny poprzez badanie zgodności realizacji procesów biznesowych z obowiązującymi przepisami i regulacjami wspiera proces zarządzania ryzykiem, które realizowane jest również przez Pion Operacyjny odpowiedzialny za identyfikowanie i szacowanie skali ryzyka zagrożeń w obszarze działalności produkcyjnej z punktu widzenia bezpieczeństwa żywności. W ramach powyższych obszarów podejmowane są działania w celu ograniczenia występujących zagrożeń na wszystkich etapach procesu produkcyjnego.

Ze względu na zachowanie pewnej odrębności (autonomii) w podejmowaniu decyzji zarządczych w poszczególnych spółkach Grupy identyfikacja, monitorowanie i zarządzanie ryzykiem niefinansowym realizowane jest przez wskazane w poszczególnych spółkach jednostki.

RYZYKA NIEFINANSOWE	
Ryzyko	Charakterystyka
<p><b>Ryzyko utraty kadry menadżerskiej i kluczowych pracowników</b></p>	<p>Działalność spółek Grupy oraz perspektywy ich rozwoju są w dużej mierze zależne od wiedzy, doświadczenia oraz kwalifikacji kadry zarządzającej oraz kluczowych pracowników, a w szczególności od wiedzy i doświadczenia głównych akcjonariuszy oraz zarządu. Ich praca na rzecz Spółek Grupy jest jednym z czynników, które decydują o sukcesach organizacji. Dlatego też odejście ze spółek Grupy kluczowych członków kadry zarządzającej, może mieć negatywny wpływ na działalność i sytuację finansową Grupy oraz osiągnięte przez nią wyniki finansowe i perspektywy rozwoju.</p> <p>Grupa przeciwdziała utracie pracowników poprzez zindywidualizowane podejście do pracowników uwzględniające ich potrzeby. Na drodze prowadzonej oceny bieżącej pracy określone są plany rozwojowe poszczególnych pracowników. W 2018 roku został w strukturach Grupy utworzony Dział HR. Wyzwaniem działu jest podniesienie kultury organizacyjnej pozwalającej na lepszą komunikację, co w konsekwencji ma się przełożyć na wzrost lojalności i zaangażowania kadry menadżerskiej. Zadaniem działu jest również znalezienie i wzmocnienie roli liderów w organizacji, których działania przyczynią się do zwiększenia efektywności i zaangażowania kluczowych pracowników w proces wdrażania zmian i innowacyjności organizacyjnej.</p>
<p><b>Ryzyko związane z podatnością społeczeństwa na rozpowszechnianie w środkach masowego przekazu informacji o chorobach związanych z produktami i przetworami mięsnymi</b></p>	<p>Na preferencje społeczeństwa w zakresie żywienia silny wpływ mają informacje rozpowszechniane w środkach masowego przekazu, a w szczególności informacje dotyczące chorób związanych z produktami i przetworami mięsnymi, takich jak: ptasia grypa, choroba wściekłych krów (BSE), pryszczycza, „afery końska” czy też wykryte przypadki choroby afrykańskiego pomoru świń (ASF). Wystąpienie jednostki chorobotwórczej na terenie kraju rodzi ponadto dodatkowe koszty w zakładach produkcyjnych związane z procesami kontroli przez instytucje państwowe. Nie można wykluczyć, iż pojawienie się kolejnych przypadków tych lub innych chorób wśród zwierząt bądź informacji o podobnym charakterze może wywołać zmniejszenie popytu na produkty, a co za tym idzie na osiągnięte przez Grupę wyniki finansowe.</p> <p>Grupa przeciwdziała powyższemu ryzyku poprzez stosowanie rygorystycznych zasad kontroli jakości surowca oraz produktu na każdym etapie procesu produkcyjnego.</p>

<p><b>Ryzyko związane bezpieczeństwem pracy</b></p>	<p>Spółki Grupy prowadzą stały nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy pracowników oraz cyklicznie wprowadzają zmiany celem poprawy warunków pracy. W przypadku naruszenia obowiązujących zasad BHP lub wystąpienia wypadku przy pracy może wystąpić sytuacja związana z koniecznością zapłaty kar, opłat bądź innych roszczeń odszkodowawczych, nie wykluczając konieczności czasowego zawieszenia lub ograniczenia produkcji przez właściwe organy administracji publicznej, co z kolei mogłoby przełożyć się na sytuację finansową Grupy oraz jej pracowników.</p> <p>Grupa przeciwdziała powyższemu ryzyku poprzez realizację szkoleń BHP zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Ponadto Grupa prowadzi działania prewencyjne, które mają za zadanie zidentyfikować obszary wpływające na bezpieczeństwo i higienę pracy.</p>
<p><b>Ryzyko związane w wpływem na środowisko naturalne</b></p>	<p>Na terenie zakładów WZPOW Sp. z o.o. w Kwidzynie znajdują się chłodnie i mroźnie, w których w instalacjach chłodzących występuje amoniak. Jest to substancja niebezpieczna dla ludzi oraz środowiska naturalnego. Instalacje zawierające amoniak objęte są systemem monitoringu elektronicznego oraz są pod stałym nadzorem służb odpowiedzialnych za ich eksploatację, niemniej jednak istnieje ryzyko awarii takiej instalacji połączonej z wyciekami amoniaku.</p> <p>Spółka Mitmar Sp. z o.o. posiada chłodnie i mroźnie, gdzie w instalacjach chłodzących znajduje się czynnik Freon R-404, który nie jest szkodliwy dla środowiska.</p> <p>Na terenie zakładu Pamapol S.A. w Ruścu działa przyzakładowa oczyszczalnia ścieków. Biorąc pod uwagę obowiązujące przepisy w zakresie ochrony środowiska, jest ona niezbędnym ogniwem do działalności zakładu, niemniej jednak ewentualne problemy z prawidłowym funkcjonowaniem oczyszczalni ścieków mogą niekorzystnie wpłynąć na środowisko naturalne.</p> <p>Grupa przeciwdziała materializacji powyższego ryzyka poprzez systematyczne kontrole wykonywane przez Służby Utrzymania Ruchu. Działania prewencyjne związane z wykonywaniem przeglądów ograniczają zaistnienie zidentyfikowanego ryzyka.</p>
<p><b>Ryzyko związane z odpowiedzialnością za produkt oraz toczącymi się postępowaniami w tym zakresie</b></p>	<p>Wysoka jakość produktów jest jednym z najistotniejszych atutów spółek Grupy, gdyż przekonanie konsumentów o dobrej jakości wyrobów danej firmy jest jednym z najważniejszych aspektów jej działalności, szczególnie w sektorze spożywczym. Z produkcją żywności wiąże się szereg określonych wymogów i przepisów dotyczących procesów produkcyjnych i oznaczania produktów żywnościowych. Spółki Grupy spełniają wymagania w tym zakresie, co potwierdzają licznie posiadane certyfikaty. Istnieje jednak ryzyko, że do sprzedaży zostanie wprowadzony wyrób niepełnowartościowy lub stanowiący zagrożenie dla zdrowia konsumentów. W takim przypadku mogą powstać w stosunku do Pamapol S.A. lub spółek Grupy roszczenia odszkodowawcze, a dodatkowo może zostać nadszarpnięte zaufanie konsumentów, co w efekcie może niekorzystnie wpłynąć na wyniki finansowe Grupy. Spółki Grupy minimalizują to ryzyko poprzez zawarte umowy ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej od wadliwych produktów.</p>
<p><b>Ryzyko związane z nieautoryzowanym dostępem do zasobów Spółki</b></p>	<p>Istotny wpływ na rozwój przedsiębiorstwa mają prowadzone procesy innowacji oraz cyfryzacji w firmie. W wyniku zaistnienia zdarzeń obejmujących dostęp nieuprawnionych osób do zasobów firmowych lub zastosowanie niewłaściwych zabezpieczeń systemowych mogą wystąpić ryzyka związane z ciągłością procesów biznesowych bądź dostępem do informacji poufnych.</p> <p>Spółka stale monitoruje i nadzoruje dostęp poszczególnych pracowników Grupy do informacji poufnych oraz doskonali zabezpieczenia systemu IT w zakresie wycieku danych wrażliwych.</p>



## 5. Zagadnienia środowiskowe – opis polityk i procedur należytej staranności oraz ich wyniki

Środowisko naturalne ma istotne znaczenie dla Grupy Pamapol. Poszczególne spółki Grupy prowadzą działalność zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulaminami w tym zakresie. Grupa działa w oparciu o aktualne decyzje środowiskowe. Zakłady należące do Grupy nie działają w pobliżu terenów cennych przyrodniczo oraz nie generują hałasu, który byłby uciążliwy dla lokalnej społeczności.

Spółki Grupy Pamapol działają w oparciu o dobre praktyki w zakresie poszanowania środowiska naturalnego, które obejmują:

- prowadzenie cyklicznych badań oraz analizowanie uzyskanych wyników monitoringu ścieków oczyszczonych, emisji hałasu oraz osadu z oczyszczalni,
- wprowadzanie modernizacji i unowocześnianie parku maszynowego celem niedopuszczenia do zdarzeń niepożądanych mogących negatywnie wpłynąć na środowisko,
- doskonalenie receptur i technologii w zakresie wykorzystywanych do dezynfekcji produktów chemicznych, celem ich minimalizacji,
- racjonalne korzystanie z zasobów przez wszystkich pracowników oraz prowadzenie recyklingu odpadów,
- przeprowadzanie przeglądów technicznych, modernizacji oraz prowadzenie bieżącej kontroli oczyszczalni ścieków celem eliminacji ewentualnego skażenia środowiska,
- sprawowanie kontroli nad surowcami za pośrednictwem posiadanego laboratorium.

Spółki Grupy posiadają rozwiązania, które ograniczają zużycie wody. Przykładem powyższego jest obieg zamknięty na tzw. hali mycia i etykietowania w Pamapol S.A. oraz obieg zamknięty wody pochodniczej wykorzystywanej do tuneli mroźniczych w WZPOW Kwidzyn Sp. z o.o. Rozwiązania te pozwalają na eliminację zbędnego zużycia wody i jej ponowne wykorzystanie.

Grupa poprzez stosowane różnego rodzaju rozwiązań technicznych i technologicznych wpływa na ograniczenie zużycia energii elektrycznej. W okresie sprawozdawczym istotne nakłady dotyczące tego zakresu zostały poniesione w WZPOW Kwidzyn Sp. z o.o. Straty energii w tej Spółce są minimalizowane poprzez układy śluz w chłodni, które uniemożliwiają przepływ ciepłego powietrza. Istotne znaczenie, wpływające na zmniejszenie zużycia energii i efektywność procesu produkcyjnego, ma również sprawnie działający układ chłodniczy. Jest on poddawany ciągłemu procesowi monitoringu, co zapobiega ewentualnym awariom i stratom. Spółka zrealizowała planowane inwestycje w zakresie osuszania powietrza, wpływając na eliminację wilgoci osadzającej się na chłodniach i zmniejszając tym samym dodatkowy wydatek energetyczny.

Na uwagę zasługuje też fakt, że WZPOW Kwidzyn Sp. z o.o. na podstawie stałych umów przekazuje odpady do biogazowni, tym samym część odpadów biodegradowalnych przyczynia się do produkcji alternatywnych źródeł energii.

W poprzednich latach w WZPOW Kwidzyn Sp. z o.o. wykonano inwestycję w kotłowni, w ramach której wymienione zostały cyklony oraz zamontowane filtry workowe. Zastosowane rozwiązanie utrzymuje spaliny na poziomie obowiązujących norm środowiskowych.

Spółki Grupy Pamapol w zakresie zarządzania odpadami działają w oparciu o Plan Gospodarki Odpadami. Pracownicy przeszkoleni są w zakresie sortowania odpadów. Wszystkie odpady są sortowane i poddawane selekcji, a odpady odzyskane przekazywane specjalistycznym firmom zewnętrznym do recyklingu.

Ponadto Grupa w celu ochrony środowiska naturalnego przed ewentualnym skażeniem dysponuje własną oczyszczalnią ścieków. Wszyscy pracownicy oczyszczalni przechodzą okresowe szkolenia z zakresu jej właściwej eksploatacji.

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL		
Zużycie energii elektrycznej	Jednostka miary	Okres
33 726 878	kWh	2018
32 077 330	kWh	2017
32 890 983	kWh	2016

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL		
Zużycie wody według głównych źródeł jej pozyskania		
Studnie głębinowe	Jednostka miary	Okres
920 729	kWh	2018
834 640	kWh	2017
839 179	kWh	2016
Sieć wodociągowa	Jednostka miary	Okres
19 561	kWh	2018
16 015	kWh	2017
12 020	kWh	2016

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL		
Masa emitowanych do atmosfery gazów cieplarnianych		
Zestawienie emisji za rok 2018	Wielkość emisji (kg/rok)	Wielkość emisji (Mg/rok)
Benzo/a/piren (11)	14,30	0,014
Dwutlenek węgla (23)	16 400 079,49	16 400,079
Pył węglowy (52)	261,21	0,261
Amoniak	4 500,00	4,500
Freon 507	1 010,00	1,010
Dwutlenek siarki (22)	51 867,74	51,868
Tlenki azotu (59)	22 337,35	22,337
Pył ze spalania (53)	3 548,43	3,548
Tlenek węgla (58)	48 696,23	48,696
Zestawienie emisji za rok 2017	Wielkość emisji (kg/rok)	Wielkość emisji (Mg/rok)
Benzo/a/piren (11)	13,04	0,013
Dwutlenek węgla (23)	15 736 465,52	15 736,466
Pył węglowy (52)	176,15	0,176
Amoniak	4 500,00	4,500
Freon 507	877,00	0,877
Dwutlenek siarki (22)	39 524,15	39,524
Tlenki azotu (59)	17 832,98	17,833



Pył ze spalania (53)	2 307,51	2,308
Tlenek węgla (58)	40 073,75	40,074
<b>Zestawienie emisji za rok 2016</b>	<b>Wielkość emisji (kg/rok)</b>	<b>Wielkość emisji (Mg/rok)</b>
Benzo/a/piren (11)	14,29	0,014
Dwutlenek węgla (23)	16 590 177,18	16 590,177
Pył węglowy (52)	263,90	0,264
Amoniak	4 500,00	4,500
Freon 507	0,00	0,000
Dwutlenek siarki (22)	43 530,53	43,531
Tlenki azotu (59)	19 917,53	19,918
Pył ze spalania (53)	2 388,38	2,388
Tlenek węgla (58)	49 240,49	49,240

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL		
Wolumen odprowadzanych ścieków	Jednostka miary	Okres
673 978	m <sup>3</sup>	2018
615 010	m <sup>3</sup>	2017
641 700	m <sup>3</sup>	2016

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL		
Masa wygenerowanych odpadów		
Odpady inne niż niebezpieczne	Jednostka miary	Okres
18 112,37	Mg	2018
13 150,00	Mg	2017
18 798,00	Mg	2016
Odpady niebezpieczne	Jednostka miary	Okres
60,25	Mg	2018
62,00	Mg	2017
102,14	Mg	2016

## 6. Zagadnienia pracownicze - opis polityki i procedur należytej staranności oraz ich wyniki

Grupę Kapitałową Pamapol w okresie objętym niniejszym raportem tworzy społeczność 910 pracowników zatrudnionych we wszystkich spółkach Grupy. Grupa działa w oparciu o obowiązujące przepisy prawa oraz wewnętrzne regulaminy. Zasady pracy w poszczególnych spółkach regulują przepisy Kodeksu Pracy oraz wewnętrzne dokumenty organizacyjne, do których należą m.in.:

- Regulamin Pracy,
- Regulamin organizacyjny przedsiębiorstwa,
- Regulamin wynagradzania pracowników,
- Regulamin ZFŚS.

Grupa Kapitałowa Pamapol w swojej kulturze organizacyjnej kieruje się zasadami etycznymi oraz transparentnymi warunkami współpracy. Wartości, z którymi utożsamiają się spółki Grupy oparte są o m.in. zasady dotyczące: wolności zatrudnienia, regulowanego czasu pracy, sprawiedliwego wynagradzania, zapewnienia bezpieczeństwa i higienicznych warunków pracy, zakazu zatrudniania nieletnich, równego traktowania i wolności pracowniczych.

W 2018 roku został utworzony Dział HR, który wzmacnia wartości przyjęte przez Spółkę oraz prowadzi działania mające na celu poprawę komunikacji w ramach Grupy. W tym celu wprowadzono gazetki wewnętrzne, które są źródłem informacji dla pracowników o najważniejszych wydarzeniach mających miejsce w Grupie. Jednocześnie na ich łamach prezentowane są poszczególne Działy oraz pracownicy je tworzący. Tego typu forma komunikacji integruje pracowników i pozwala na lepsze poznanie zespołu tworzącego Grupę.

Wszyscy pracownicy zatrudniani są na jasnych warunkach i zasadach. W Grupie Kapitałowej Pamapol stosowane są dodatkowe świadczenia pozapłaćcowe dla pracowników. Świadczenia te nie są ujednolicone na poziomie Grupy i zróżnicowane w zależności od Spółki, której dotyczą. Do najistotniejszych stosowanych świadczeń pozapłaćcowych należą:

- pożyczki z ZFŚS,
- dofinansowanie do ubezpieczenia grupowego,
- karnety na korzystanie z infrastruktury sportowej, karty MultiSport,
- sponsorowane imprezy integracyjne, spotkania i wyjazdy rekreacyjne.

Grupa Pamapol szanuje prawa pracownicze, w tym wolność do zrzeszania się i zawierania związków zawodowych. W ramach Grupy Kapitałowej Pamapol struktury związkowe ukonstytuowane są wyłącznie w spółce zależnej WZPOW Sp. z o. o. Działa tam jedna organizacja związkowa pod nazwą NSZZ „Solidarność” zrzeszająca 114 pracowników.

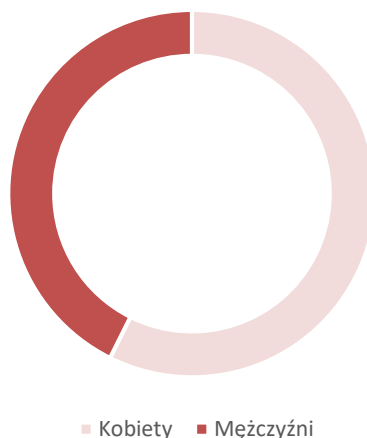
Priorytetami działalności poszczególnych spółek Grupy w obszarze pracowniczym jest zapewnienie pracownikom bezpiecznych warunków pracy oraz transparentnych warunków zatrudnienia. Tym samym w Spółkach Grupy działają Społeczni Inspektorzy Pracy, którzy kontrolują stan budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz dokonują ich oceny pod kątem bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Dodatkowo uprawnienia Inspektorów pozwalają im przeprowadzać kontrolę w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy,

postanowień układów zbiorowych i regulaminów pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy oraz świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. W Spółce prowadzona jest księga zaleceń i uwag Społecznego Inspektora Pracy. W okresie sprawozdawczym nie odnotowano w księdze żadnych wpisów ze strony Społecznego Inspektora Pracy.

W 2018 roku w Grupie Kapitałowej Pamapol nie było śmiertelnych wypadków przy pracy.

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL			
Wyszczególnienie	Kobiety	Mężczyźni	łącznie
Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę	522	388	910

Liczba Pracowników zatrudnionych w 2018 r. na umowę o pracę  
 w podziale na płeć



GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL			
Wyszczególnienie	Kobiety	Mężczyźni	łącznie
Liczba pracowników nowozatrudnionych	97	88	185

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL			
Wyszczególnienie	Kobiety	Mężczyźni	łącznie
Liczba odejść pracowników	96	91	187

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL			
Wyszczególnienie	Kobiety	Mężczyźni	łącznie
Umowy cywilnoprawne	2	2	4
Liczba umów zawartych umów	20	21	41
Liczba zakończonych umów	20	21	41



GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL	
Liczba pracowników ogółem	łącznie
Zatrudnienie pracowników w outsourcingu	90

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL	
Liczba pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności	22
Wskaźnik procentowego udziału osób niepełnosprawnych w ogóle zatrudnionych	2,42 %

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL	
Wysokość rocznych składek na PFRON	
	336 648,00 zł

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL	
Liczba wypadków przy pracy wśród pracowników	Rok
11	2018
18	2017
29	2016

## 7. Zagadnienia społeczne - opis polityk i procedur należytej staranności oraz ich wyniki

Spółki Grupy Pamapol w większości zatrudniają pracowników lokalnych, pochodzących z okolicznych miejscowości. Zgodnie ze zwyczajowo obowiązującą praktyką, spółki Grupy w pierwszej kolejności zatrudniają pracowników zamieszkujących obszary znajdujące się w pobliżu prowadzenia działalności przez Grupę. Wpływa to w zasadniczy sposób na obniżenie kosztów dojazdu pracowników do miejsca pracy oraz uelastycznienie systemu zmianowego, w przypadku konieczności zwiększenia liczby pracowników na danej zmianie.

Z dotychczasowej praktyki Grupy wynika, że pracownicy lokalni znacznie lepiej integrują się zarówno ze spółką w której są zatrudnieni, jak i z lokalną grupą pracowników, z którą współpracują.

Spółki w procesach zarządzania stosują działania integracyjne, poprawiające relacje w Grupie. Integracja przybiera różne formy, głównie są to spotkania oraz wspólne wyjazdy. Proces ten pozwala kreować pozytywne relacje pomiędzy pracownikami i pracodawcą oraz sprzyja wzajemnej pomocy, motywacji i efektywniejszej komunikacji wśród pracowników.

Warto zaznaczyć, że Pamapol S.A. jest największym pracodawcą na obszarze terytorialnym objętym właściwością Gminy Rusiec (Gmina). Spółka jest znaczącym płatnikiem podatków i opłat lokalnych, przyczyniając się tym samym pośrednio do rozwoju Gminy. Warto w tym miejscu wskazać na prawidłową współpracę pomiędzy Gminą a Spółką we wszystkich obszarach ich działalności. Zamiarem Spółki pozostaje ciągłe podnoszenie jakości tej współpracy oraz kontynuowanie działań inwestycyjnych na terenie Gminy.

W ramach działań prospołecznych Pamapol S.A. wspiera w formie rzeczowej i materialnej organizacje pożytku publicznego. Wśród tych organizacji należy wymienić: działające lokalnie ochotnicze straże pożarne, Stowarzyszenie Opieki Hospicyjnej Ziemi Częstochowskiej, Stowarzyszenie Aktywni w Gminie Rusiec, Dom Dziecka w Dąbrowie Rusieckiej czy Bibliotekę Szkolną w Ruściu.

Grupa bierze odpowiedzialność za produkty, które trafiają do klientów końcowych, kładąc w swojej działalności olbrzymi nacisk na przestrzeganie standardów związanych z bezpieczeństwem produktów. Wprowadzenie produktu do obrotu stanowi źródło ryzyka w każdej niemal firmie. W poszczególnych Spółkach Grupy funkcjonują procedury określające m.in. ocenę ryzyka, działania go korygujące i sposób komunikacji. Pracownicy działu kontroli jakości w przypadku zidentyfikowania niezgodności produktu identyfikują dane zdarzenie, sporządzając stosowny protokół reklamacji. Dokument ten uszczegóławia opis zaistniałych niezgodności lub uszkodzeń. Odpowiedzialność za produkt utożsamiana jest z dostarczaniem wyrobów o najwyższej jakości. W Grupie Pamapol szczegółowej kontroli podlega każdy etap procesu produkcyjnego, cyklicznie przeprowadzane są też badania satysfakcji u klienta końcowego.

Grupa prowadzi działania inwestycyjne wpływające na poprawę jakości oferowanych produktów. W okresie sprawozdawczym Spółka WZPOW Kwidzyn Sp. z o.o. wykonała modernizację linii technologicznych i urządzeń przeznaczonych do procesu zamrażania. Przeprowadzone inwestycje obejmowały również unowocześnienie maszyn i urządzeń procesów termicznej obróbki warzyw, sortowania i kalibrowania, zmierzających do poprawy jakości produktu poprzez pełną kontrolę surowca w poszczególnych fazach produkcyjnych.



W Spółce Pamapol S.A. wydatki inwestycyjne przeznaczono na działania przyczyniające się do wzrostu jakości produktu końcowego. Obejmowały one zakup maszyn i urządzeń wpływających na poprawę jakości procesów produkcyjnych, zwiększenie mocy na poszczególnych etapach produkcji oraz zmniejszenie wskaźników zużycia czynników energetycznych na jednostkę produkcji.

## **8. Zagadnienia praw człowieka - opis polityk i procedur należytej staranności oraz ich wyniki**

W Grupie Pamapol nie funkcjonuje odrębny kodeks etyczny, natomiast w poszczególnych dokumentach Spółek Grupy znajdują się zapisy podkreślające wagę postępowania etycznego. Istotnym dokumentem w zakresie zasad postępowania w Grupie jest Regulamin Pracy. Dokument akcentuje konieczność przeciwdziałania mobbingowi oraz wskazuje działania, które mogą mieć jego znamiona. Regulamin Pracy definiuje mobbing jako działanie lub zachowanie dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Ponadto Regulamin Pracy wskazuje, że w przypadku zaistnienia zdarzenia mobbingu wywołującego rozstrój zdrowia pracownik może dochodzić od pracodawcy odpowiedniego zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, a w przypadku pracownika, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, odszkodowania w wysokości sumy nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Regulamin Pracy daje pracownikom możliwość składania co najmniej raz w tygodniu skarg i wniosków dotyczących kwestii pracowniczych bezpośrednio do pracodawcy. Wszelkie skargi i wnioski są analizowane i wyjaśniane w zakresie przyczyn ich powstania oraz wymagają udzielenia rzetelnych odpowiedzi skarżącym lub wnioskodawcom. Pracownik nie ponosi konsekwencji służbowych z powodu złożenia wniosku lub skargi zawierających prawdziwe informacje. Pracodawca zobowiązany jest przekazać pracownikowi pisemną odpowiedź na złożony wniosek w okresie 30 dni.

Spółki Grupy dbają o zachowanie dobrych relacji z pracownikami, dlatego też w Regulaminie Pracy podkreślają, że pracownicy mają możliwość wzajemnej dyskusji, przedstawiania sugestii, pytań oraz wskazywania problemów kierowniczych.





## **9. Zagadnienia przeciwdziałania korupcji i łapownictwu - opis polityk i procedur należytej staranności oraz ich wyniki**

Spółki Grupy Pamapol kładą szczególny nacisk na sposób postrzegania firmy przez inne podmioty, kontrahentów, konkurentów czy inwestorów oraz kierowane w stronę Grupy opinie. Procesy te nie są regulowane formalnymi dokumentami wewnętrznymi, jednakże poszczególne Spółki Grupy wprowadzając dobre praktyki wśród pracowników określają w jaki sposób mają oni postępować w tym obszarze. Grupa dokłada wszelkich starań, aby wszelkiego rodzaju uregulowania finansowe były precyzyjnie określone w umowach handlowych z kontrahentami, a kwestie budzące wątpliwości, na bieżąco analizowane i wyjaśnianie.

W Grupie Kapitałowej na bieżąco prowadzone są działania uświadamiające potencjalne zdarzenia korupcyjne.

## 10. Lista wskaźników ujętych w Raporcie

KOD WSKAŹNIKA	OPIS WSKAŹNIKA	STRONA
UoR GRI 102-2	Opis modelu biznesowego	4-5
UoR	Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności	6
wskaźnik własny	Procent sprzedaży realizowanej na rynkach zagranicznych	6
wskaźnik własny	Marża EBITDA	6
wskaźnik własny	Wskaźnik produktywności pracowników	6
wskaźnik własny	Materiałochłonność działalności	6
wskaźnik własny	Energochłonność	6
UoR	Ryzyka niefinansowe związane z działalnością Grupy Kapitałowej Pamapol	7-8
UoR	Zagadnienia środowiskowe – opis polityk i procedur należytej staranności oraz ich wyniki	9-11
GRI 302-1	Zużycie energii elektrycznej	10
GRI 303-2	Zużycie wody według głównych źródeł jej pozyskania	10
GRI 305-1	Masa emitowanych do atmosfery gazów cieplarnianych	10-11
GRI 306-1	Wolumen odprowadzanych ścieków	11
GRI 306-2	Masa wygenerowanych odpadów	11
UoR	Zagadnienia pracownicze - opis polityk i procedur należytej staranności oraz ich wyniki	12-14
GRI 102-8	Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz Grupy, w tym: <ul style="list-style-type: none"> <li>– liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w podziale na płeć</li> <li>– liczba pracowników zatrudnionych na umowy cywilnoprawne w podziale na płeć</li> <li>– liczba pracowników zatrudnionych w outsourcingu</li> </ul>	13-14
GRI 401-1	Liczba pracowników nowozatrudnionych oraz liczba odejść pracowników	13
wskaźnik własny	Liczba pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności	14
wskaźnik własny	Wskaźnik procentowego udziału osób niepełnosprawnych w ogóle zatrudnionych	14
wskaźnik własny	Wysokość rocznych składek na PFRON	14
GRI 403-2	Liczba wypadków przy pracy wśród pracowników	14
UoR	Zagadnienia społeczne - opis polityk i procedur należytej staranności oraz ich wyniki	15-16
UoR	Zagadnienia praw człowieka - opis polityk i procedur należytej staranności oraz ich wyniki	16
UoR	Zagadnienia przeciwdziałania korupcji i łapownictwu - opis polityk i procedur należytej staranności oraz ich wyniki	17



## 11. Podpisy osób uprawnionych

Krzysztof Półgrabia - Wiceprezes Zarządu .....

Igor Fortuna - Wiceprezes Zarządu .....

Aleksandra Smorawa - Członek Zarządu .....

Małgorzata Bednarek - Członek Zarządu .....

Tomasz Brandt - Członek Zarządu .....