



Grupa Kapitałowa Pamapol

Raport Danych Niefinansowych
za okres sprawozdawczy od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 r.

Spis treści

1. List Prezesa Zarządu	3
2. Informacje wprowadzające	5
2.1. Podstawa prawna i zakres dokumentu	5
2.2. Budowa treści raportu	5
2.3. Istotne aspekty raportowania	6
3. Opis modelu biznesowego	7
3.1. Informacje podstawowe o Grupie	7
3.2. Model biznesowy	7
3.3. Łańcuch dostaw	8
3.4. Kluczowe wskaźniki efektywności	9
4. Zarządzanie ryzykiem i kultura organizacyjna	10
4.1. Struktury zarządcze i ład korporacyjny	10
4.2. Systemy wspierające decyzje zarządcze	11
4.3. Odpowiedzialność i zarządzanie ryzykiem	12
5. Wartości i zrównoważony rozwój	14
5.1. Relacje i komunikacja z interesariuszami	14
5.2. Zrównoważony rozwój i cele ONZ	15
5.3. Model tworzenia wartości i kapitały Grupy	16
6. Zagadnienia środowiskowe	18
6.1. Polityki i procedury w obszarze środowiskowym	18
6.2. Uzyskane wyniki w obszarze środowiskowym	20
7. Zagadnienia pracownicze	21
7.1. Polityki i procedury w obszarze pracowniczym	21
7.2. Uzyskane wyniki w obszarze pracowniczym	23
8. Zagadnienia społeczne	24
8.1. Polityki i procedury w obszarze społecznym	24
8.2. Uzyskane wyniki w obszarze społecznym	25
9. Zagadnienia praw człowieka	25
9.1. Polityki i procedury w obszarze praw człowieka	25
9.2. Uzyskane wyniki w obszarze praw człowieka	26
10. Zagadnienia przeciwdziałania korupcji i łapownictwu	26
10.1. Polityki i procedury w obszarze przeciwdziałania korupcji i łapownictwu	26
10.2. Uzyskane wyniki w obszarze przeciwdziałania korupcji i łapownictwu	26
11. Informacja końcowe	27
11.1. Lista wskaźników ujętych w Sprawozdaniu	27
11.2. Dane kontaktowe	31

1. List Wicereza Zarządu

Szanowni Państwo,

Mam przyjemność oddać w Państwa ręce raport zintegrowany – zrównoważonego rozwoju, podsumowujący działania GK Pamapol w kluczowych obszarach niefinansowych mających największy wpływ na tworzenie wartości dla wszystkich grup interesariuszy.

Rok 2019 był okresem wyjątkowej pracy całego zespołu, który koncentrował się na realizacji wcześniej zaplanowanych celów strategicznych Grupy wpisujących się w cele zrównoważonego rozwoju. Pierwszy kwartał 2020 roku zmienił oczekiwaną perspektywę i zmusił nas do podejmowania działań pozwalających na elastyczne dostosowanie się do zmieniającej się rzeczywistości rynkowej i zadania sobie pytania o dalszą perspektywę biznesową i adekwatność przyjętego modelu biznesu Grupy do wyzwań rynku i kondycji krajowej i światowej gospodarki. Zbyt wcześnie jest jednak, aby to dzisiaj odpowiedzialnie ocenić, wydaje się jednakże aspekt branży spożywczej stanie się bardziej kluczowy niż kiedykolwiek, zwłaszcza w kontekście rosnących cen żywności, które podyktowane są między innymi suszą korelującą ze zmianami klimatycznymi.

Wprowadzone w 2020 roku ograniczenia i restrykcje spowodowane rozwojem pandemii wirusa COVID-19 zmusiły naszą Grupę do intensywnych działań zorientowanych na zaspokajanie zwiększającego się popytu na nasze produkty i sądzimy z dużym prawdopodobieństwem, że trend ten utrzyma się, co więcej będzie miał tendencję wzrostową w krótkiej i średniej perspektywie czasu. Wzrost zamówień na produkty wpłynął dodatnio na wyniki finansowe i unaoczniał kluczowość naszej Grupy w tworzeniu wartości zewnętrznej i wewnętrznej dla interesariuszy. Z punktu widzenia zarządzania procesowego jako jeden z nielicznych podmiotów na rynku uniknęliśmy wprowadzania w naszych zakładach przestoju produkcyjnych skutkujących ograniczeniem produkcji i zatrudnienia, a tym samym wyszliśmy naprzeciw oczekiwaniom klientów i dostawców zwiększając nasze moce produkcyjne. Należy zaznaczyć, że realizacja powyższego celu okupiona była znaczącym wysiłkiem organizacyjnym przy jednoczesnym zapewnieniu bezpieczeństwa pracowników, wprowadzając i monitorując odpowiednie reżimy sanitarne. Kluczowym priorytetem w tym obszarze był fakt ochrony miejsc pracy, stanowiący obecnie istotną wartość samą w sobie, zapewniający pracownikom pewność zatrudnienia, a ich rodzinom bezpieczeństwo finansowe. W bieżącym roku, podobnie jak w latach poprzednich wspieraliśmy wiele akcji charytatywnych, obecnie udzielamy wsparcia środowisku medycznemu w walce z pandemią. W tym trudnym okresie przekazaliśmy łącznie 28 tys. zup wegetariańskich, sosów, dań mięsnych i owsianek do siedmiu szpitali w województwie łódzkim oraz 14 tys. gotowych produktów spożywczych marki Healthy Mind i Spichlerz Rusiecki szpitalom w województwie śląskim. Nasza Grupa zawsze dbała o wysoką jakość oferowanych produktów stawiając na doskonały smak i zdrowe składniki. Tym samym czujemy się docenieni, że konsumenci potraktowali nasze wyroby jako jeden z produktów pierwszego wyboru w tym trudnym dla wszystkich okresie kwarantanny i restrykcji.

Odnosząc się do raportu, uznaliśmy za stosowne dokonać w nim analizy i prezentacji celów zrównoważonego rozwoju ONZ, wpisujących się w nasze działania strategiczno - operacyjne. Tym samym mamy przyjemność podzielić się z Państwem inicjatywami, które przyczyniają się do realizacji 6 spośród 17 celów przyjętych przez Organizację Narodów Zjednoczonych. W związku z powyższym na łamach raportu zgłębicie Państwo naszą rolę w realizacji celu nr 1 „Koniec z ubóstwem; nr 3 „Dobre zdrowie i jakość życia”; nr 5 „Równość płci”; nr 6 „Czysta woda i warunki sanitarne”; nr 8 „Wzrost gospodarczy i godna praca” oraz nr 12 „Odpowiedzialna konsumpcja i produkcja”. Należy podkreślić, że w realizacji wyznaczonych celów nieodzownym jest jak najlepsze wykorzystanie posiadanych zasobów. Tym samym po raz pierwszy przybliżamy Państwu w jaki sposób tworzymy wartość dla

interesariuszy wykorzystując przy tym dobra materialne i niematerialne. Proces przekształcania zasobów jest istotnym elementem, od którego zależy nasza efektywność oraz poziom realizacji celów. Cały czas doskonalimy procesy, w wyniku których dostarczamy produkty końcowe wykorzystując w sposób optymalny posiadany potencjał poszczególnych kapitałów. Będąc firmą cieszącą się znaczącym zaufaniem interesariuszy, szczególnie musimy dbać o transparentność prowadzonego biznesu i budować wartość w oparciu o społeczne inicjatywy, których zakres i siła są pochodną potencjałów aktywów finansowych i pozafinansowych.

Mam nadzieję, że prezentowany raport spotka się z Państwa uznaniem a zawarte w nim treści będą dla Państwa ciekawą lekturą.

2. Informacje wprowadzające

2.1. Podstawa prawna i zakres dokumentu

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 (t.j. Dz.U. z 2019 roku poz. 351), która zobowiązuje jednostki zainteresowania publicznego do ujawniania danych pozafinansowych.

Treść raportu obejmuje informacje niefinansowe, dotyczące Grupy Kapitałowej Pamapol 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. Raport danych niefinansowych Grupy Kapitałowej Pamapol za okres sprawozdawczy od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 r. obejmuje wszystkie spółki zależne Grupy Pamapol ujęte w „Skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Kapitałowej Pamapol za rok obrotowy kończący się 31 grudnia 2019 r.” Ponadto w Raporcie ujęto istotne wydarzenia mające miejsce do czasu zatwierdzenia dokumentu przez Zarząd czyli, do dnia 30 kwietnia 2020 r.

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/2019>. Grupa publikuje raporty danych niefinansowych w cyklu rocznym, poprzedni raport za rok 2018 został opublikowany 30 kwietnia 2019 roku.

Tegoroczny publikowany raport nie zawiera znaczących zmian dotyczących zakresu prezentowanych danych, zmian modelu biznesowego lub metod pomiaru kluczowych obszarów w stosunku do roku poprzedniego ani korekt kluczowych informacji prezentowanych za 2018 rok.

2.2. Budowa treści raportu

Raport został przygotowany w oparciu o międzynarodowy standard opracowany przez Global Reporting Initiative w wersji „core”. Publikowany Raport w sposób kompleksowy prezentuje oddziaływanie Grupy na najważniejsze obszary niefinansowe w tym kwestie pracownicze, społeczne, środowiskowe, prawa człowieka i przeciwdziałania korupcji i łapownictwu. 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[®] 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.

Proces definiowania zawartości Raportu obejmował trzy etapy: identyfikację, priorytetyzację oraz walidację działań.

LP.	ETAP	PODEJMOWANE DZIAŁANIA
1	Identyfikacja	Wskazanie istotnych kwestii biznesowych i obszarów zrównoważonego rozwoju Grupy zdefiniowanych podczas konsultacji prowadzonych z udziałem Zarządu i kadry kierowniczej oraz z pracownikami merytorycznymi. W trakcie prac przeanalizowane zostały dokumenty, procedury, regulaminy, materiały wewnętrzne Spółek wchodzących w skład Grupy oraz zewnętrzne publikacje. Proces identyfikacyjny uwzględniał trendy i wytyczne międzynarodowych standardów w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu oraz raportowania niefinansowego.
2	Priorytetyzacja	Kaskadowanie zidentyfikowanych kluczowych obszarów oraz nadanie wag aspektom wyłonionym poprzez prowadzony dialog z interesariuszami oraz zespołem projektowym.
3	Walidacja	Przeprowadzenie konsultacji walidacyjnej z Zarządem, kadrą zarządzającą oraz kluczowymi pracownikami pozwalającej na zdefiniowanie ostatecznej listy zagadnień do raportowania.

2.3. Istotne aspekty raportowania

W proces doboru zagadnień włączono wybranych interesariuszy Grupy, poprzez konsultacje, spotkania i indywidualne wywiady eksperckie. Tym samym w procesie zidentyfikowane zostały kluczowe obszary zaprezentowane na łamach raportu. Matrycę istotności zagadnień i ich treść zaprezentowano poniżej.

ISTOTNE ASPEKTY RAPORTOWANIA	ISTOTNOŚĆ ASPEKTU			ODDZIAŁYWANIE ASPEKTU	
	NISKIE	ŚREDNIE	WYSOKIE	WEWNĄTRZ GRUPY	NA ZEWNĄTRZ GRUPY
ASPEKTY EKONOMICZNE					
łańcuch dostaw			•	•	•
Jakość surowców i produktów			•	•	•
ASPEKTY ZARZĄDCZE					
Zarządzanie kluczowymi obszarami			•	•	•
Podejście do zrównoważonego rozwoju			•	•	•
ASPEKTY SPOŁECZNE					
Bezpieczeństwo pracowników			•	•	•
Działania w obszarze pracowniczym			•	•	•
Działania w obszarze społecznym		•		•	•
Relacje z pracownikami			•	•	•
ASPEKTY ŚRODOWISKOWE					
Działania w obszarze środowiskowym			•	•	•

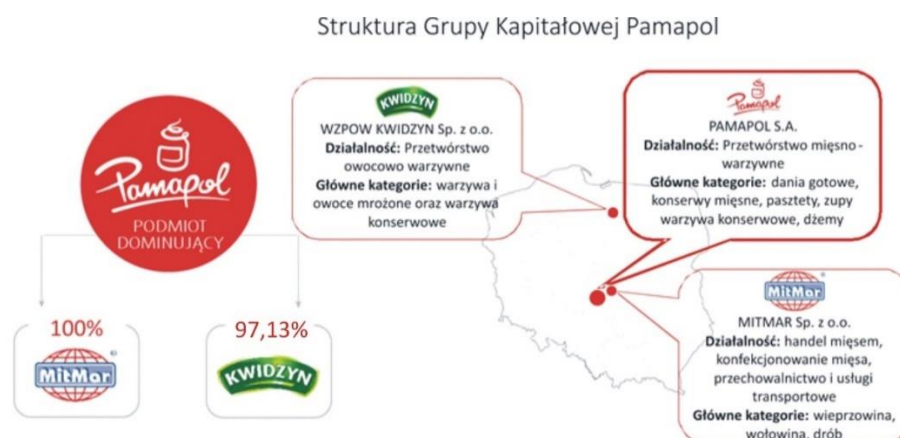
Racjonalne gospodarowanie surowcami			.	.	.
-------------------------------------	--	--	---	---	---

3. Opis modelu biznesowego

3.1. Informacje podstawowe o Grupie

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.



3.2. Model biznesowy

U podstaw przyjętego modelu biznesowego Grupy Pamapol znajduje się model kompetencyjny pozwalający na wzajemne dostarczanie wartości poszczególnym Spółkom w Grupie. Takie podejście pozwala na dostarczanie wysokiej jakości wyrobów produkowanych w Spółce dominującej oraz spółkach zależnych. Powyższe podejście umożliwi maksymalną niezależność Grupy od kooperantów w kluczowych obszarach realizowanych procesów. Tym samym Grupa minimalizuje ryzyka niefinansowe związane z uzależnieniem core biznesu od współpracy z podmiotami trzecimi. Jednocześnie w celu zapewnienia bezpieczeństwa i pewności dostaw o wymaganej jakości, zakupy kluczowych surowców realizowane są w większości w ramach Grupy.

Głównymi przedmiotami działalności Grupy Pamapol są:

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

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

Kluczowym elementem jest zapewnienie oczekiwanej przez klientów wysokiej jakości produktów, wytwarzanych przy odpowiednich standardach technologicznych i sanitarnych. W związku z powyższym w zależności od potrzeb na terenie poszczególnych Spółek Grupy realizowane są działania inwestycyjne i modernizacyjne w obszarze produkcyjnym. Prowadzone prace mają na celu zwiększenie efektywności i wydajności procesów produkcyjnych oraz ograniczenie kosztów funkcjonowania spółek Grupy. Ponadto Grupa skupia swoją uwagę na doskonaleniu istniejących receptur oraz wprowadzaniu nowych produktów, które trafiają w gusta klientów. Należy podkreślić, że model biznesowy Grupy ze względu na swoją elastyczność pozwala na szybką reorganizację prowadzonych procesów w zależności od aktualnych uwarunkowań rynkowych. Tym samym w wyniku pandemii koronawirusa, Grupa stanęła przed wyzwaniem zwiększenia mocy produkcyjnych w odpowiedzi na pojawiający się zwiększony popyt na produkty wytwarzane przez Grupę. W okresie trwającej pandemii wywołanej wirusem SARS-CoV-2 Grupa w pełni wykorzystywała swoje moce produkcyjne dostarczając produkty pierwszej potrzeby dla konsumentów. Ponadto, co warto zaakcentować, Grupa w tym okresie zaangażowała się również w działania o charakterze charytatywnym wspierając walkę z COVID-19. Grupa przekazała łącznie 28 tys. zup wegetariańskich, sosów, dań mięsnych i owsianek do siedmiu szpitali w województwie łódzkim: w Wieluniu, Piotrkowie Trybunalskim, Zgierzu i Łodzi m.in. szpitala Biegańskiego i szpitala dziecięcego przy ul. Spornej. Ponadto podobnym wsparciem zostały objęte szpitale w województwie śląskim, do których trafiło 14 tys. gotowych produktów spożywczych marki Healthy Mind i Spichlerz Rusiecki.

3.3. Łańcuch dostaw

Struktura łańcucha dostaw Grupy wynika bezpośrednio z przyjętego modelu biznesowego, który skorelowany jest ze spółkami zależnymi. Należy zaznaczyć, że spółki zależne w ramach swoich centrów kompetencyjnych odpowiadają za realizację danych procesów w Grupie, dostarczając oczekiwany produkt klientom i konsumentom. Tym samym w ramach łańcucha dostaw należy wymienić główne jego elementy takie jak surowiec mięsny, surowiec warzywny, przyprawy i opakowania, kontrolę surowca i produkcję.

- **Surowiec mięsny** - dostawy głównych surowców realizowane są przez wybranych dostawców, z którymi współpraca ma charakter trwały, co przejawia się regularnym odnawianiem umów handlowych. Ważnym podmiotem w łańcuchu dostaw jest podmiot zależny Mitmar, który jest istotnym dostawcą surowca mięsnego, w tym wołowiny, wieprzowiny i drobiu. W ramach łańcucha logistycznego w spółce Mitmar prowadzony jest rozbiór mięsa, konfekcjonowanie, pakowanie oraz przechowywanie. Mięso pochodzi ze sprawdzonych polskich hodowli, którego dostawcy muszą posiadać numer weterynaryjny oraz certyfikaty IFS, BRC.
- **Surowiec warzywny** – określone, niezbędne warzywa do produkcji dostarczane są w przeważającej części przez podmiot zależny – WZPOW. Ponadto Spółka współpracuje z grupą wybranych kontrahentów. Pamapol S.A. oraz spółki zależne przykładają ogromną uwagę do jakości surowców, tym samym 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.

- **Przyprawy i opakowania** - opakowania są dedykowane pod potrzeby kontrahentów, którzy decydują o sposobie pakownia produktu końcowego. Polityka Grupy opiera się na wieloletniej współpracy ze sprawdzonymi dostawcami, gdzie kategorią wyboru jest jakość i ciągłość dostaw. Grupa Pamapol jest istotnym klientem dla grupy dostawców, co pozwoliło wypracować dedykowane opakowania dla produktów mięsnych i warzywnych. Kluczowe, oprócz jakości surowca z punktu widzenia sprzedaży, są receptury stanowiące własność intelektualną Grupy, określające mieszanki przypraw i sposób przygotowania produktu końcowego.
- **Kontrola surowca i produkcja** – na każdym etapie procesu produkcyjnego badania jest jakość produktu, a w szczególności jakość surowca głównego wykorzystywanego w procesie produkcyjnym. Spełnienie restrykcyjnych norm w zakresie jakości surowca jest gwarancją powtarzalności produktu o wysokich normach jakościowych, odpowiadających wysokim oczekiwaniom klientów. Produkcja odbywa się na terenie zakładu produkcyjnego. Przed rozpoczęciem produkcji surowce podlegają szczegółowej kontroli. W przypadku dostawy mięsa, surowiec sprawdzany jest pod kątem spełnienia zgodności norm z określonymi w specyfikacji. Sprawdzany jest wizualny stan mięsa oraz badana jest zawartość tłuszczu w laboratorium należącym do Grupy. Jednocześnie surowiec mięsny poddawany jest bieżącej kontroli służb weterynaryjnych, ze szczególnym uwzględnieniem procesu identyfikowalności surowców mięsnych zużywanych w procesie produkcyjnym.

Istotnym elementem w funkcjonowaniu Grupy jest zapewnienie wysokiej jakości produktów, a co za tym idzie pozyskanie wysokiej jakości surowców, z których są one produkowane. W związku z tym Spółki Grupy w większości współpracują z polskimi dostawcami, którzy dysponują produktami o oczekiwanych parametrach. Jednocześnie kooperacja z krajowymi kontrahentami ma wymiar realizacji celów społeczno-ekonomicznych regionu. Ma to szczególne znaczenie w przypadku Spółki WZPOW, której polityka obejmuje budowanie trwałych relacji z rolnikami, dla których spółka ta stanowi stałą gwarancję kontraktacji na wspólnie uzgadnianych warunkach zawartych w corocznych umowach skupowych. WZPOW wprowadziło strategię zwiększania skali kontraktacji z rolnikami na najistotniejszych grupach surowcowych, zabezpieczając w ten sposób gwarancję wolumenów produkcyjnych, jakość, cenę a co najważniejsze realizację kontraktów sprzedażowych bez istotnej konieczności realizacji skupów SPOT'owych surowca.

Ponadto istotne dla Grupy jest realizowanie działań zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju, tym samym dostawy są ściśle planowane w celu zachowania zasad racjonalnej gospodarki magazynowej. Spółki Grupy wspierają rynki lokalne poprzez zatrudnianie pracowników z regionu, na którym są zlokalizowane. Ze względu na to, że produkcja ma charakter sezonowy wynikający m.in. z okresu wegetacji i zbiorów warzyw i owoców oraz dalszego przerobu, spółki z Grupy w miesiącach o szczególnej aktywności produkcyjnej zwiększają poziom zatrudnienia w oparciu o pracowników zamieszkujących głównie rynek lokalny. Grupa cieszy się zaufaniem wśród lokalnej społeczności, tym samym korzysta z doświadczenia pracowników, którzy w poprzednich latach współpracowali z Grupą przy produkcji sezonowej o tożsamym przedmiocie.

3.4. Kluczowe wskaźniki efektywności

Wpływ działalności Grupy na aspekty niefinansowe jest monitorowany przez wskaźniki efektywności. Grupa przykładą znaczącą uwagę do elementów, które mogą usprawnić jej działalność w tym obszarze.

KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI GRUPY KAPITAŁOWEJ PAMAPOL							
Lp.	Nazwa wskaźnika	Algorytm wyliczenia	j.m.	WARTOŚĆ			
				2016	2017	2018	2019
1	% sprzedaży realizowanej na rynkach zagranicznych	$\frac{\text{przychody netto ze sprzedaży eksportowej}}{\text{przychody netto ze sprzedaży ogółem}} * 100$	%	37	40	45	47
2	Marża EBITDA	$\frac{\text{EBITDA}}{\text{przychody netto ze sprzedaży ogółem}} * 100$	%	4,2	3,5	3,7	2,78
3	Wskaźnik produktywności pracowników	$\frac{\text{przychody netto ze sprzedaży ogółem}}{\text{liczba pracowników ogółem}}$	tys. PLN	468,07	537,94	564,03	618,75
4	Materiałochłonność działalności	$\frac{\text{zużycie materiałów}}{\text{przychody netto ze sprzedaży produktów}} * 100$	%	67,3	65,9	69,4	69,02
5	Energochłonność	$\frac{\text{zużycie energii}}{\text{przychody netto ze sprzedaży produktów}} * 100$	%	2,2	2,0	2,1	2,48

4. Zarządzanie ryzykiem i kultura organizacyjna

4.1. Struktury zarządcze i ład korporacyjny

Organami zarządczymi w Grupie są Zarządy poszczególnych spółek, które działają w oparciu o umowy i statuty oraz regulaminy wewnętrzne. Zarząd Spółki dominującej odpowiedzialny jest za zarządzanie ryzykiem, budowanie strategii oraz wyznaczenie celów.

Będąc emitentem papierów wartościowych dopuszczonych do obrotu na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie, Spółka Pamapol S.A. stosuje zbiór zasad ładu korporacyjnego, określony w „Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2016”. W celu zapewnienia transparentności swoich działań, należytej jakości komunikacji z inwestorami oraz ochrony praw akcjonariuszy Spółka stosuje większość zasad w nim zawartych.

Na dzień 31.12.2019 roku w skład Zarządu Pamapol S.A. wchodziło pięć osób, w skład Zarząd Mitmar Sp. z o.o. wchodziły dwie osoby, natomiast skład Zarządu WZPOW Sp. z o.o. stanowiły cztery osoby. Szczegółowe informacje dotyczące osób reprezentujących Zarządy spółek znajdują się w poniższych tabelach oraz na stronie korporacyjnej Grupy: <http://www.grupapamapol.pl/strona/zarząd>. W trakcie trwania wspólnej kadencji Zarządu Pamapol S.A. w dniu 22 kwietnia 2020 r. Rada Nadzorcza podjęła uchwałę o odwołaniu Pana Piotra Sieńko z funkcji Wiceprezesa Zarządu. Jednocześnie Rada Nadzorcza w tym dniu podjęła decyzję o powołaniu na powyższą funkcję Pana Ryszarda Szatkowskiego.

IMIĘ I NAZWISKO	STANOWISKO
CZŁONKOWIE ZARZĄDU PAMAPOL S.A.	
Bartosz Półgrabia	Wiceprezes Zarządu
Krzysztof Półgrabia	Wiceprezes Zarządu
Piotr Sieńko	Wiceprezes Zarządu
Małgorzata Antczak-Moszczyńska	Członek Zarządu
Małgorzata Bednarek	Członek Zarządu

IMIĘ I NAZWISKO	STANOWISKO
CZŁONKOWIE ZARZĄDU MITMAR SP. Z O.O.	
Łukasz Majczak	Członek Zarządu
Robert Słonina	Członek Zarządu

IMIĘ I NAZWISKO	STANOWISKO
CZŁONKOWIE ZARZĄDU WZPOW SP. Z O.O.	
Krzysztof Półgrabia	Prezes Zarządu
Michał Jęczmyk	Wiceprezes Zarządu
Mieczysław Sekuła	Wiceprezes Zarządu
Adam Wojtas	Członek Zarządu

4.2. Systemy wspierające decyzje zarządcze

Ze względu na zachowanie pewnej autonomii wśród spółek zależnych w Grupie nie ma jednolitych standardów zarządzania, natomiast ujednoliceniu podlegają dobre praktyki zarządcze, którymi spółki dzielą się celem osiągnięcia wspólnych zamierzeń. Należy zaznaczyć, że współpraca z wieloma odbiorcami uzależniona jest od wdrożenia określonych systemów oraz działania zgodnie z przyjętymi regulacjami w ramach certyfikacji. Ze względu na profil działalności Grupy kluczowe jest zachowanie standardów jakościowych wymaganych przez kooperantów. Tym samym podejmowane decyzje zarządcze obejmują działania, które wpływają na dotrzymanie najwyższych standardów jakości, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wymagań środowiskowych.

Na dzień sporządzenia niniejszego sprawozdania Grupa ma wdrożone następujące certyfikaty:

- standard BRC,
- standard IFS FOOD,
- certyfikat FDA,
- certyfikat koszerności.

Kluczowym elementem procesów zarządczych oraz odpowiedzialności biznesowej jest dostarczanie produktów bezpiecznych, które nie zagrażają zdrowiu i życiu konsumentów. Tym samym ogromną uwagę przykładana się do procesów bezpośrednio wpływających na te obszary. W przypadku Pamapol S.A. kontrola wewnętrzna realizowana jest poprzez zadania Pionu Operacyjnego, w którym wyróżnić należy Dyrektora ds. Jakości, Dyrektora R&D, Dyrektora Produkcji, Stanowisko BHP i Ochrony Przeciwpożarowej, Dyrektora Technicznego. Istotnym w procesie kontroli wewnętrznej jest Pion Logistyki i Zakupów. W pozostałych spółkach należących do Grupy powyższe procesy realizowane są w sposób analogiczny.

Grupa przykładana dużą wagę do przestrzegania wewnętrznych regulacji oraz procedur, które określają sposoby postępowania na poszczególnych etapach procesów produkcyjnych. Tym samym surowiec przy przyjęciu do magazynu jest sprawdzany pod kątem spełnienia wymogów określonych w specyfikacji. Dostawy są wpisywane do systemu, co zapewnia ich pełną identyfikowalność. Kontrola podlegają atesty, świadectwa oraz sprawdzana jest zgodność surowca ze specyfikacją pod kątem spełnienia punktów krytycznych. Grupa identyfikuje punkty krytyczne w zakresie temperatury surowca oraz zawartości mięsno-tłuszczowej przy pomocy analizatora znajdującego się w laboratorium Grupy. Grupa prowadzi również stały nadzór weterynaryjny nad dostawami mięsnymi, w ramach którego sprawdzana jest każda partia mięsa w zakresie temperatury przechowywania, dołączonych świadectw i warunków transportu surowców. W celu zapewnienia bezpieczeństwa jakości produktu, spółki z Grupy okresowo dokonują audytów wewnętrznych kluczowych dostawców – dla surowców mięsnych Pamapol i Mitmar oraz kontrole zbiorów warzyw w przypadku WZPOW.

Ponadto, komórka nadzorująca w czasie realizację procesu produkcyjnego kontroluje zawartość tłuszczu, białka oraz soli. Jednostki odpowiedzialne za kontrolę pobierają próbki mięsa połączonych z przyprawami i wykonują badanie za pomocą analizatora zawartości składników. Kolejne etapy kontroli odbywają się na poziomie dozowania mieszanki do pojemników oraz dotyczą zamknięcia opakowania pod kątem jego szczelności. Badanie szczelności kontrolowane jest odmiennie w zależności od rodzaju opakowania. Szczelność wieczka lub słoja badana jest za pomocą manometru pozwalającego określić dylatację oraz długość gwintu. W trakcie procesu sterylizacji monitorowany i rejestrowany jest cały proces celem określenia jego prawidłowości. Jednocześnie jednym z końcowych etapów kontroli jest monitoring odbywający się przez detektor prześwietlający każdy produkt celem identyfikacji niezgodności parametrów fizycznych.

4.3. Odpowiedzialność i zarządzanie ryzykiem

Grupa podejmuje działania mające na celu ograniczenie możliwości materializacji ryzyk niefinansowych związanych z realizowanymi procesami biznesowymi. Ze względu na zachowanie pewnej autonomii w podejmowaniu decyzji zarządczych poszczególne spółki Grupy odpowiedzialne są za zarządzanie ryzykiem w swoich obszarach. Tym samym Dyrektorzy Pionów odpowiadają za identyfikację ryzyk oraz monitorowanie ich 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.

RYZYKA NIEFINANSOWE	
RYZYKO	CHARAKTERYSTYKA
Ryzyko utraty kadry menadżerskiej i kluczowych pracowników	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. Grupa przeciwdziała utracie pracowników poprzez zindywidualizowane podejście do pracowników uwzględniające ich potrzeby. Na drodze prowadzonej oceny bieżącej pracy określane są plany rozwojowe poszczególnych pracowników. W strukturach Grupy działa 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.
Ryzyko związane z podatnością społeczeństwa na rozpowszechnianie w środkach masowego przekazu informacji o chorobach związanych z produktami i przetworami mięsnymi	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. Grupa przeciwdziała powyższemu ryzyku poprzez stosowanie rygorystycznych zasad kontroli jakości surowca oraz produktu na każdym etapie procesu produkcyjnego.

<p>Ryzyko związane bezpieczeństwem pracy</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>Ryzyko związane w wpływem na środowisko naturalne</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>Ryzyko związane z odpowiedzialnością za produkt oraz toczącymi się postępowaniami w tym zakresie</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.</p> <p>Spółki Grupy minimalizują to ryzyko poprzez zawarte umowy ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej od wadliwych produktów.</p>
<p>Ryzyko związane z nieautoryzowanym dostępem do zasobów</p>	<p>Istotny wpływ na rozwój przedsiębiorstwa mają prowadzone procesy innowacji oraz cyfryzacji. 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>Grupa stale monitoruje i nadzoruje dostęp poszczególnych pracowników do informacji poufnych oraz doskonali zabezpieczenia systemu IT w zakresie wycieku danych wrażliwych.</p>
<p>Ryzyko związane z pojawieniem się nierównego traktowania pracowników lub łamania praw człowieka</p>	<p>Wartość wytworzona w Grupie Kapitałowej Pamapol tworzona jest przez pracowników, którzy bezpośrednio wpływają na realizację wyznaczonych celów. Model biznesowy, który oparty jest o kompleksowy łańcuch dostaw wymaga zatrudniania różnorodnych specjalistów w poszczególnych spółkach Grupy. Tym samym ze względu na liczbę zatrudnianych pracowników oraz ich zróżnicowane oczekiwania i cele związane z rozwojem osobistym, może dochodzić do poczucia nierównego traktowania wśród współpracowników.</p> <p>Powyższe ryzyko jest niwelowane poprzez działania podejmowane przez Dział HR, który czuwa nad przestrzeganiem wartości opartych o etykę i transparentne warunki współpracy.</p>

<p>Ryzyko związane z przyjęciem lub wręczeniem korzyści majątkowej</p>	<p>Wizerunek i dobre postrzeganie Grupy jest istotnym elementem przewagi konkurencyjnej. Grupa w kontaktach z klientami i kontrahentami kieruje się etycznymi i transparentnymi zasadami współpracy. W celu dostarczenia klientom końcowym produktów gotowych Grupa dokonuje zakupów surowca, składników, półproduktów, opakowań, które są nieodzownym elementem pełnowartościowego produktu. Należy zaznaczyć, że częste i bezpośrednie kontakty z kontrahentami i klientami rodzą ryzyko pojawienia się nadużyć.</p> <p>Grupa przeciwdziała materializacji zidentyfikowanego ryzyka poprzez prowadzenie działań uświadamiających wśród pracowników a dotyczących potencjalnych zdarzeń korupcyjnych. Ponadto wprowadzane są dobre praktyki dla pracowników pozwalające na zdobycie wiedzy w jaki sposób mają postępować w tym obszarze. Jednocześnie wszelkiego rodzaju uregulowania finansowe są precyzyjnie określone w umowach handlowych z kontrahentami, a kwestie budzące wątpliwości są na bieżąco analizowane i wyjaśniane.</p>
--	---

5. Wartości i zrównoważony rozwój

5.1. Relacje i komunikacja z interesariuszami

Odpowiedzialne i zrównoważone działania Grupy odnoszą się nie tylko do dążenia do osiągnięcia wyznaczonych celów ekonomiczno-finansowych przy optymalnym gospodarowaniu posiadanymi zasobami, ale również do dobrych relacji z otoczeniem. Grupa w sposób odpowiedzialny podchodzi do spełnienia oczekiwań informacyjnych interesariuszy. Do głównych źródeł komunikacji w Grupie należy strona korporacyjna oraz raporty bieżące i okresowe oraz bezpośrednie spotkania. Niezależnie od oczekiwań, z każdą z grup interesariuszy Grupa stara się prowadzić otwarty dialog oraz dwustronną wymianę informacji.

INTERESARIUSZE	SPOSÓB ZAANGAŻOWANIA	ASPEKTY PORUSZANE PRZEZ INTERESARIUSZY
<p>Akcjonariusze, Inwestorzy, Analitycy, Banki i instytucje finansowe</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Raporty bieżące, okresowe (kwartalne/roczne), • Raporty niefinansowe, • Korporacyjna strona internetowa, • Walne Zgromadzenia Akcjonariuszy, • Spotkania indywidualne, • Konferencje i telekonferencje, • Kontakt telefoniczny. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sytuacja finansowa Grupy, • Przejrzystość i transparentność działania, • Strategia i cele Grupy, • Działania rozwojowe, • Wartość Grupy.
<p>Pracownicy Spółek</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bezpośrednie spotkania z pracownikami, • Bezpośrednie rozmowy z przełożonym, • Bieżąca ocena pracy, • Szkolenia i warsztaty, • Programy zaangażowania społecznego (wolontariat), • Wewnętrzne komunikaty mailowe, • Raporty niefinansowe. 	<ul style="list-style-type: none"> • Warunki zatrudnienia, • Możliwość rozwoju, • Wsparcie i benefity, • Stabilność i pewność zatrudnienia.
<p>Związki zawodowe (WZPOW)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bezpośrednie spotkania, • Spotkania ze Związkami Zawodowymi, • Sprawozdania niefinansowe. 	<ul style="list-style-type: none"> • Plany rozwojowe, • Strategia operacyjna, • Warunki zatrudnienia i wynagradzania, • Polityka płacowa, • Poszanowanie praw człowieka.
<p>Klienci, Partnerzy biznesowi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Strona internetowa, • Sprawozdania niefinansowe, • Bezpośrednie spotkania, • Rozmowy telefoniczne, • Kontakt mailowy. 	<ul style="list-style-type: none"> • Warunki współpracy, • Jakość oferowanych produktów, • Planowany rozwój produktów, • Satysfakcja ze współpracy.

Dostawcy	<ul style="list-style-type: none"> • Raport roczny, • Kontrakty, • Relacje bezpośrednie z Pracownikami wyznaczonymi do kontaktów, • Spotkania branżowe, • Sprawozdania niefinansowe. 	<ul style="list-style-type: none"> • Warunki współpracy, • Transparentne zasady współpracy i wyboru dostawców, • Warunki przyjęcia i reklamacji dostawy • Wspólne inicjatywy branżowe.
Partnerzy społeczni, Organizacje pozarządowe lokalne, regionalne i krajowe, Uczelnie, Organizacje społeczne Szkoły średnie	<ul style="list-style-type: none"> • Wspólne przedsięwzięcia i inicjatywy, • Udział w wydarzeniach społecznych, • Programy wolontariatu, • Konferencje, • Bezpośrednie spotkania, • Patronaty i sponsoring, • Sprawozdania niefinansowe. 	<ul style="list-style-type: none"> • Wsparcie finansowe, • Wspólne inicjatywy społeczne, • Wpływ na społeczność.
Institucje kontrole i zarządcze, Urzędy Skarbowe, Agencje rządowe	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentacja potwierdzająca wypełnianie obowiązków informacyjnych, • Spotkania bezpośrednie, • Raport roczny, • Sprawozdania niefinansowe. 	<ul style="list-style-type: none"> • Działalność zgodnie z normami i przepisami prawa, • Wpływ na gospodarkę krajową, • Wpływ na rozwój rynku.
Media	<ul style="list-style-type: none"> • Biuro prasowe, • Bieżąca komunikacja, • Kontakt telefoniczny, • Strona internetowa http://www.grupapamapol.pl/, • Sprawozdania niefinansowe, • Raporty bieżące, okresowe • Raporty roczne. 	<ul style="list-style-type: none"> • Wyniki finansowe, • Strategia i cele Grupy, • Działania rozwojowe, • Wartość Grupy.

5.2. Zrównoważony rozwój i cele ONZ

Grupa popiera ważne inicjatywy, które wpisują się w ideę zrównoważonego i odpowiedzialnego biznesu. Prowadzone działania przyczyniają się do realizacji 7 celów ONZ, które zostały przyjęte na szczycie Organizacji Narodów Zjednoczonych w 2015 roku. Opublikowana lista zawiera 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju oraz 169 powiązanych z nimi zadań. Przyjęte cele oraz zadania są współzależne i niepodzielne oraz zapewniają równowagę pomiędzy trzema aspektami zrównoważonego rozwoju: gospodarczym, społecznym i środowiskowym. Idea zapoczątkowana przez Organizację Narodów Zjednoczonych jest silnie związana z codzienną działalnością Grupy. Tym samym poniżej prezentujemy wkład Grupy w realizację wskazanych celów.

ASPEKT	CELE ONZ	DZIAŁANIA ZE STRONY GRUPY KAPITAŁOWEJ PAMAPOL
PRACOWNICY, SPOŁECZEŃSTWO		<ul style="list-style-type: none"> • Działania charytatywne wspierające walkę z COVID-19 na rzecz szpitali w województwie łódzkim, • Przekazanie 14 tys. gotowych produktów spożywczych marki Healthy Mind i Spichlerz Rusiecki do szpitali w województwie śląskim.

PRACOWNICY		<ul style="list-style-type: none"> • Prowadzenie działań zapobiegawczych wypadkom, • Systemowe podejście do BHP, • Modernizacja parku maszynowego.
PRACOWNICY		<ul style="list-style-type: none"> • Szanowanie praw pracowniczych, • Podejmowanie działań wspierających godność ludzką i wpływających na satysfakcję ze współpracy w organizacji, • Przejrzyste zasady wynagradzania pracowników, dostępu rozwoju, szkoleń i awansów bez względu na płeć.
ŚRODOWISKO		<ul style="list-style-type: none"> • Pomiar i monitorowanie zużycia wody, • Racjonalne gospodarowanie zasobami wodnymi z wodociągów oraz własnych ujęć, • Obieg zamknięty wody pozwalający na ograniczenia zużycia wody.
GOSPODARKA, PRACOWNICY		<ul style="list-style-type: none"> • Zapewnienie miejsc pracy na rynku lokalnym, • Przejrzyste zasady wynagradzania pracowników adekwatny do posiadanych kompetencji i umiejętności.
GOSPODARKA		<ul style="list-style-type: none"> • Przestrzeganie przepisów prawnych i zewnętrznych regulacji, • Racjonalnie gospodarowanie posiadanymi zasobami materialnymi i niematerialnymi.

5.3. Model tworzenia wartości i kapitały Grupy

Grupa tworzy wartość na każdym etapie podejmowanych działań przestrzegając obowiązujących przepisów prawa oraz realizując je z poszanowaniem zasad zrównoważonego rozwoju. Poprzez świadome zarządzanie ograniczamy negatywny wpływ na środowisko realizując podstawowe zadania. Wykorzystujemy potencjał pracowników w celu dostarczania produktów spełniających oczekiwania naszych klientów. Wszystkie nasze kapitały przekształcamy w wartość zgodnie z przyjętym modelem biznesowym uwzględniającym ryzyka i szanse rynkowe.



Poszczególne kapitały Grupy angażowane są w celu realizacji procesów biznesowych determinując jednocześnie ich efektywność oraz końcowe rezultaty. Grupa wykorzystuje sześć kapitałów do tworzenia wartości dla interesariuszy realizując podstawowe cele biznesowe. W ramach procesów biznesowych Grupa przekształca poszczególne kapitały w produkty końcowe z których korzystają klienci, pracownicy, akcjonariusze i społeczeństwo.

KAPITAŁ FINANSOWY		
Kluczowe dane dotyczące kapitału	Osiągnięte rezultaty	Zarządzanie wynikami kapitału
<ul style="list-style-type: none"> Aktywa trwałe: 158 024 tys. PLN Kapitał własny: 97 594 tys. PLN Stabilne przychody ze sprzedaży: 556 257 tys. PLN 	<ul style="list-style-type: none"> Rosnące przychody, Elastyczny model finansowania, Nowe rynki zbytu ograniczające ryzyka finansowe 	<ul style="list-style-type: none"> Utrzymujemy stabilność finansową poprzez optymalizację kosztową, Pracujemy nad efektywnością operacyjną.

KAPITAŁ PRODUKCYJNY		
Kluczowe dane dotyczące kapitału	Osiągnięte rezultaty	Zarządzanie wynikami kapitału
<ul style="list-style-type: none"> Własne zakłady produkcyjne, Ciągi technologiczne, Chłodnie i mroźnie, Laboratorium badawcze. 	<ul style="list-style-type: none"> Rosnąca liczba zamówień oraz wyprodukowanych produktów gotowych. 	<ul style="list-style-type: none"> Pracujemy nad jakością oferowanych produktów, Wprowadzamy rozwiązania wpływające na efektywność produkcji.

KAPITAŁ LUDZKI		
Kluczowe dane dotyczące kapitału	Osiągnięte rezultaty	Zarządzanie wynikami kapitału
<ul style="list-style-type: none"> Różnorodność pracowników i dobór kompetencyjny, Kultura organizacyjna oparta na lojalności, kwalifikacjach i doświadczeniu, Wysokie standardy BHP. 	<ul style="list-style-type: none"> 899 zatrudnionych pracowników, Współpraca z lokalnymi organizacjami, Brak wypadków ciężkich lub śmiertelnych. 	<ul style="list-style-type: none"> Doskonalimy procesy zarządzania BHP, Transparentne warunki zatrudnienia.

KAPITAŁ INTELEKTUALNY		
Kluczowe dane dotyczące kapitału	Osiągnięte rezultaty	Zarządzanie wynikami kapitału
<ul style="list-style-type: none"> Działania b+r w zakresie doskonalenia receptur, Wprowadzanie produktów zgodnie trendami i zmieniającymi się gustami klientów, Kompetencje i umiejętności pracowników. 	<ul style="list-style-type: none"> Poprawiamy walory smakowe produktów, Wprowadzamy produkty wegańskie i wegetariańskie. 	<ul style="list-style-type: none"> Nowi i lojalni klienci, Stosowanie nowych połączeń kulinarnych.

KAPITAŁ SPOŁECZNY		
Kluczowe dane dotyczące kapitału	Osiągnięte rezultaty	Zarządzanie wynikami kapitału
<ul style="list-style-type: none"> Równe szanse w miejscu pracy, Dbłość o relacje ze społeczeństwem lokalnym oraz władzami lokalnymi, Budowanie miejsc pracy oraz znaczący pracodawca w regionie, Transparentna współpraca z dostawcami. 	<ul style="list-style-type: none"> Wsparcie charytatywne szpitali walczących z koronawirusem poprzez dostarczenie produkowanej żywności, Zatrudnianie w Centrali Spółki ponad 90% pracowników ze społeczności lokalnej, Przejrzysty system kwalifikacji dostawców. 	<ul style="list-style-type: none"> Przestrzeganie zasad etycznych, Procedura kwalifikacji dostawców.

6. Zagadnienia środowiskowe

6.1. Polityki i procedury w obszarze środowiskowym

Rosnąca świadomość związana z impaktem środowiskowym implikuje na Grupie działania, które przyczyniają się do racjonalnego gospodarowania zasobami, minimalizując zanieczyszczenia powstałe zarówno w procesach produkcyjnych spółek Grupy, jak i procesach wspierających główny obszar działalności przedsiębiorstwa. Tym samym ochrona środowiska i analizy wpływu prowadzonego biznesu na powyższe obszary stanowią kluczowy aspekt warunkujący decyzje biznesowe kierownictwa Grupy. Dotyczy to w szczególności procesu technologicznego przetwórstwa żywności w całym łańcuchu dostaw. Poszczególne spółki Grupy prowadzą działalność zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulaminami w tym zakresie. Grupa działa w oparciu o aktualne decyzje środowiskowe. Istotne jest, że zakłady należące do Grupy nie działają w pobliżu terenów cennych przyrodniczo oraz nie generują hałasu, który byłby uciążliwy dla lokalnej społeczności i w stopniu nieznacznym – śladowym wpływają negatywnie na zanieczyszczenie powietrza. Grupa posiada świadomość konieczności przygotowania i wdrożenia adekwatnych procedur i narzędzi, pozwalających w najbliższych dwóch latach działalności przystąpić do liczenia i raportowania śladu węglowego. W przedmiocie zagadnienia jakim jest ochrona środowiska dostrzegalne są trendy rosnącej uwagi światowych organizacji, które kształtują świadomość instytucji otoczenia biznesowego jak i samych konsumentów, u których poszanowanie środowiska przez producentów żywności stanowi determinantę decyzji zakupowych.

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 umożliwiają racjonalne gospodarowanie zużyciem wody. Przykładem powyższego jest obieg zamknięty na tzw. hali mycia i etykietowania w Pamapol S.A. oraz obieg zamknięty wody pochłodniczej wykorzystywanej do tuneli mroźniczych w WZPOW Sp. z o. o. Rozwiązania te pozwalają na eliminację zbędnego zużycia wody i jej ponowne wykorzystanie, co w pewnym sensie wpisuje się w gospodarkę obiegu zamkniętego.

Grupa poprzez stosowanie różnego rodzaju rozwiązań technicznych i technologicznych wpływa na ograniczenie zużycia energii elektrycznej i dąży do wzrostu udziału zużycia energii odnawialnej kosztem tradycyjnych źródeł energii. W okresie sprawozdawczym istotne nakłady w zakresie zarządzania węzłami ciepła i chłodu zostały poniesione w WZPOW 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 zarządzanie chłodem poprzez monitorowanie i optymalizacje sprawnie działających układów chłodniczych. Jest on poddawany ciągłemu procesowi monitoringu, co stanowi swoisty system prewencji i cyklicznego serwisu, uprzedzając i zapobiegając ewentualnym nieoczekiwanym awariom mogącym mieć istotny wpływ na zakłócenia generujące straty. Spółka posiada zrealizowane inwestycje w zakresie osuszania powietrza, wpływając na eliminację wilgoci osadzającej się na chłodniach, co ma bezpośredni wpływ na ekonomiczność procesu produkcyjnego i optymalizację kosztów energii.

Gospodarka zarządzania odpadami w Grupie funkcjonuje na podstawie stałych umów. WZPOW Sp. z o.o. przekazuje odpady do biogazowni, tym samym część odpadów biodegradowalnych przyczynia się do produkcji alternatywnych źródeł energii i stanowi kolejny element wpisujący się w gospodarkę obiegu zamkniętego.

Dodatkową wartość dodaną wpływającą pozytywnie na środowisko generuje wykonana w poprzednich latach w WZPOW Sp. z o.o. inwestycja w modernizację 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 aktualizowany Plan Gospodarki Odpadami. Pracownicy stale utrzymują standard w zakresie sortowania odpadów. Wszystkie odpady są sortowane i poddawane selekcji, a odpady odzyskane przekazywane specjalistycznym firmom zewnętrznym do recyklingu w ramach gospodarki zarządzania odpadami.

Ponadto Grupa dysponuje i eksploatuje zgodnie z przyjętymi normami środowiskowymi, własną oczyszczalnię ścieków. Okresowe szkolenia pracowników pracujących na stanowiskach związanych bezpośrednio z oczyszczalnią jak również sam system monitorowania poprawnego przebiegu optymalnej efektywności oczyszczalni pozwala ograniczać ryzyko zanieczyszczenia środowiska.

6.2. Uzyskane wyniki w obszarze środowiskowym

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL		
Zużycie energii elektrycznej	Jednostka miary	Okres
34 946 798	kWh	2019
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
919 345	m ³	2019
920 729	m ³	2018
834 640	m ³	2017
839 179	m ³	2016
Sieć wodociągowa	Jednostka miary	Okres
24 028	m ³	2019
19 561	m ³	2018
16 015	m ³	2017
12 020	m ³	2016

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL		
Masa emitowanych do atmosfery gazów cieplarnianych		
Zestawienie emisji za rok 2019	Wielkość emisji (kg/rok)	Wielkość emisji (Mg/rok)
Benzo/a/piren (11)	13,5340	0,01353
Dwutlenek węgla (23)	17 607 728,7758	17 607,72878
Pył węglowy (52)	274,1643	0,27416
Amoniak	4 500,0000	4,50000
Freon 507	0,0000	0,00000
Dwutlenek siarki (22)	55 181,4120	55,18141
Tlenki azotu (59)	24 602,1424	24,60214
Pył ze spalania (53)	2 222,5476	2,22255
Tlenek węgla (58)	47 461,6611	47,46166
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
Zestawienie emisji za rok 2016	Wielkość emisji (kg/rok)	Wielkość emisji (Mg/rok)

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
651 210	m ³	2019
673 978	m ³	2018
615 010	m ³	2017
641 700	m ³	2016

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL		
Masa wygenerowanych odpadów		
Odpady inne niż niebezpieczne	Jednostka miary	Okres
17 271,25	Mg	2019
18 112,37	Mg	2018
13 150,00	Mg	2017
18 798,00	Mg	2016
Odpady niebezpieczne	Jednostka miary	Okres
94 320,00	Mg	2019
60,25	Mg	2018
62,00	Mg	2017
102,14	Mg	2016

7. Zagadnienia pracownicze

7.1. Polityki i procedury w obszarze pracowniczym

Kapitał ludzki Grupy Kapitałowej Pamapol w okresie objętym niniejszym raportem tworzy społeczność 899 pracowników zatrudnionych we wszystkich spółkach Grupy. Grupa działa w oparciu o obowiązujące przepisy prawa oraz wewnętrzne regulaminy tworząc tym samym kulturę organizacyjną sprzyjającą zaangażowaniu, rozwojowi i lojalności względem pracodawcy. Zasady pracy w poszczególnych spółkach Grupy 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 we wspomnianej kulturze organizacyjnej wpisuje się w wysokie standardy etyczne a partnerskie warunki współpracy, w ramach której członkowie zespołu z satysfakcją tworzą

wartość dla interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych, czynią Grupę transparentną w swoim działaniu i cieszącą się zaufaniem publicznym. Wartości, z którymi utożsamiają się spółki Grupy oparte są m.in. o zasady dotyczące: równouprawnienia, wolności zatrudnienia, regulowanego czasu pracy, sprawiedliwego wynagradzania, zapewnienia bezpieczeństwa i higienicznych warunków pracy, zakazu zatrudniania nieletnich, równego traktowania i wolności pracowniczych.

Działania działu HR wzmacniają wśród pracowników wartości przyjęte przez Grupę a poprzez prowadzony dialog z pracownikami poprawiają komunikację. W tym celu nadal wykorzystuje się kanał dystrybucji informacji poprzez redakcję i kolportaż wewnętrznych gazetek, które są źródłem informacji dla pracowników o najważniejszych wydarzeniach mających miejsce w Grupie. 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 Grupy zatrudniani są na transparentnych warunkach i zasadach. W Grupie Kapitałowej Pamapol stosowane są dodatkowe świadczenia pozapłacowe dla pracowników. Świadczenia te nie są ujednoczone na poziomie Grupy jest to zgodne z zasadą decentralizacji decyzji na szczeblu poszczególnych spółek i zróżnicowane w zależności od regionu, której dotyczy.

Do najistotniejszych stosowanych świadczeń pozapłacowych 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 obecnie 116 pracowników.

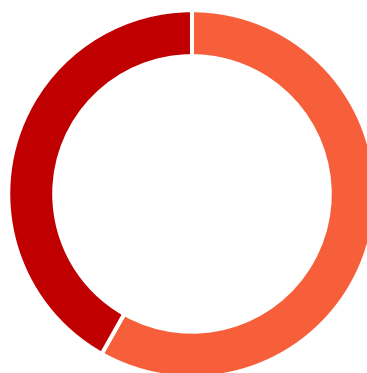
Priorytetami działalności poszczególnych spółek Grupy w obszarze pracowniczym jest zapewnienie pracownikom godnych i bezpiecznych warunków pracy oraz przejrzystych warunków zatrudnienia. Tym samym w Spółkach Grupy działają Społeczni Inspektorzy Pracy, którzy kontrolują stan budynków, maszyn, urządzeń 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 2019 roku w Grupie Kapitałowej Pamapol nie było śmiertelnych wypadków przy pracy.

7.2. Uzyskane wyniki w obszarze pracowniczym

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL			
Wyszczególnienie	Kobiety	Mężczyźni	łącznie
Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę	523	376	899

Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w 2019 roku
w podziale na płeć



■ Kobiety ■ Mężczyźni

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL			
Wyszczególnienie	Kobiety	Mężczyźni	łącznie
Liczba pracowników nowozatrudnionych	79	82	161

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL			
Wyszczególnienie	Kobiety	Mężczyźni	łącznie
Liczba odejść pracowników	80	80	160

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL			
Wyszczególnienie	Kobiety	Mężczyźni	łącznie
Umowy cywilnoprawne	2	6	8
Liczba umów zawartych umów	21	19	40
Liczba zakończonych umów	21	19	40

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL	
Zatrudnienie pracowników w outsourcingu	130

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL	
Liczba pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności	26
Wskaźnik procentowego udziału osób niepełnosprawnych w ogóle zatrudnionych	2,89 %

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL	
Wysokość rocznych składek na PFRON	321 031,00 zł

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL	
Liczba wypadków przy pracy wśród pracowników	Rok
15	2019
11	2018
18	2017
29	2016

8. Zagadnienia społeczne

8.1. Polityki i procedury w obszarze społecznym

Struktura zatrudnienia spółek Grupy Pamapol wskazuje, iż w większości pracownikami Grupy jest społeczność lokalna pochodząca z okolicznych miejscowości. Jest to podyktowane z jednej strony ekonomicznością wynikającą z czasu potrzebnego na dojazd do miejsca pracy, z drugiej zaś zwyczajowo obowiązującą praktyką - spółki Grupy w pierwszej kolejności zatrudniają pracowników zamieszkujących obszary znajdujące się w pobliżu prowadzenia działalności przez Grupę. Wpływa na to również elastyczny i efektywny system zmianowy, w przypadku konieczności zwiększenia mocy produkcyjnej czego konsekwencją jest zwiększenie liczby pracowników na danej zmianie.

Z dotychczasowej praktyki Grupy wynika, że pracownicy lokalni w wyższym stopniu utożsamiają 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 i inne. Wśród których należy wymienić: działające lokalnie ochotnicze straże pożarne (Rusiec), a także Gminny Ośrodek Kultury w Ruści, Towarzystwo Patriotyczne KRESY (Częstochowa), Klub Motocyklowy Husaria (Wieluń).

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 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.

8.2. Uzyskane wyniki w obszarze społecznym

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL	
Wartość udzielonego wsparcia na cele charytatywne	Rok
21 527,91 zł	2019

9. Zagadnienia praw człowieka

9.1. Polityki i procedury w obszarze praw człowieka

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, akcentuje on 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 nękanium 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 skarżącemu 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 od jego złożenia.

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.

9.2. Uzyskane wyniki w obszarze praw człowieka

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL	
Całkowita liczba potwierdzonych przypadków łamania praw człowieka	Rok
0	2019

10. Zagadnienia przeciwdziałania korupcji i łapownictwu

10.1. Polityki i procedury w obszarze przeciwdziałania korupcji i łapownictwu

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.

10.2. Uzyskane wyniki w obszarze przeciwdziałania korupcji i łapownictwu

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL	
Całkowita liczba potwierdzonych przypadków korupcji	Rok
0	2019

11. Informacja końcowe

11.1. Lista wskaźników ujętych w Sprawozdaniu

WSKAŹNIK	WYTYCZNE GRI	MIEJSCE W RAPORCIE	KOMENTARZ / OPIS
WSKAŹNIKI PROFILOWE			
Profil organizacji			
UoR GRI 102-1	Opis modelu biznesowego / Nazwa organizacji	str. 7-9	Informacje podstawowe o Grupie; Model biznesowy; łańcuch dostaw
UoR	Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności	str. 9-10	Kluczowe wskaźniki efektywności
Wskaźnik własny	Procent sprzedaży realizowanej na rynkach zagranicznych	str. 9	Kluczowe wskaźniki efektywności
Wskaźnik własny	Marża EBITDA	str. 10	Kluczowe wskaźniki efektywności
Wskaźnik własny	Wskaźnik produktywności pracowników	str. 10	Kluczowe wskaźniki efektywności
Wskaźnik własny	Materiałochłonność działalności	str. 10	Kluczowe wskaźniki efektywności
Wskaźnik własny	Energochłonność	str. 10	Kluczowe wskaźniki efektywności
GRI 102-2	Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i usługi	str. 7-9	Model biznesowy
GRI 102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	str. 7	Informacje podstawowe o Grupie
GRI 102-4	Lokalizacja działalności operacyjnej	str. 7	Informacje podstawowe o Grupie
GRI 102-5	Forma własności i struktura prawna organizacji	str. 7	Informacje podstawowe o Grupie
GRI 102-6	Rynki obsługiwane przez organizację	str. 7-9	Model biznesowy; łańcuch dostaw
GRI 102-7	Skala działalności	str. 7-9	Model biznesowy; łańcuch dostaw
GRI 102-8	Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz Grupy, w tym: - liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w podziale na płeć - liczba pracowników zatrudnionych na umowy cywilnoprawne w podziale na płeć - liczba pracowników zatrudnionych w outsourcingu	str. 24-25	Uzyskane wyniki w obszarze pracowniczym
GRI 102-9	Charakterystyka łańcucha dostaw	str. 8-9	łańcuch dostaw

GRI 102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości	str. 5	Podstawa prawna i zakres dokumentu
GRI 102-11	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności	str. 13-14	Odpowiedzialność i zarządzanie ryzykiem
GRI 102-12	Zewnętrzne inicjatywy przyjęte przez organizację	str. 16-17	Zrównoważony rozwój i cele ONZ
GRI 102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach	str. 16-17	Zrównoważony rozwój i cele ONZ
GRI 102-14	Oświadczenie Zarządu	str. 3-4	List Prezesa Zarządu
Strategia			
GRI 102-15	Opis kluczowych wpływów i ryzyk	str. 12-14	Odpowiedzialność i zarządzanie ryzykiem
UoR	Ryzyka niefinansowe związane z działalnością Grupy Kapitałowej Pamapol	str. 13-14	Odpowiedzialność i zarządzanie ryzykiem
Etyka			
GRI 102-16	Wartości, zasady, kodeks etyki, standardy i normy zachowania	str. 16-18	Zrównoważony rozwój i cele ONZ; Polityki i procedury w obszarze praw człowieka
Zarządzanie			
GRI 102-18	Struktura zarządzania	str. 11, 17-18	Struktury zarządcze i ład korporacyjny ; Model tworzenia wartości i kapitały Grupy
GRI 102-22	Liczba i płeć członków najwyższego organu nadzorczego/zarządczego oraz jego komitetów	str. 11	Struktury zarządcze i ład korporacyjny
Zaangażowanie interesariuszy			
GRI 102-40	Lista grup interesariuszy zaangażowanych przez organizację	str. 15-16	Relacje i komunikacja z interesariuszami
GRI 102-41	Procent pracowników objętych umowami zbiorowymi	str. -	W Grupie nie funkcjonują umowy zbiorowe
GRI 102-42	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy	str. 15-16	Relacje i komunikacja z interesariuszami
GRI 102-43	Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy	str. 15-16	Relacje i komunikacja z interesariuszami
GRI 102-44	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy	str. 15-16	Relacje i komunikacja z interesariuszami
Raportowanie			
GRI 102-45	Podmioty ujęte w raporcie	str. 5	Podstawa prawna i zakres dokumentu

GRI 102-46	Proces definiowania treści raportu	str. 5-6	Budowa treści raportu
GRI 102-47	Istotne tematy zidentyfikowane w procesie definiowania zawartości raportu	str. 6	Istotne aspekty raportowania
GRI 102-48	Zmiany i korekty w stosunku do poprzedniego raportu	str. 5	Podstawa prawna i zakres dokumentu
GRI 102-49	Znaczące zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu	str. 5	Podstawa prawna i zakres dokumentu
GRI 102-50	Okres raportowania	str. 5	Podstawa prawna i zakres dokumentu
GRI 102-51	Data publikacji ostatniego raportu	str. 5	Podstawa prawna i zakres dokumentu
GRI 102-52	Cykl raportowania	str. 5	Podstawa prawna i zakres dokumentu
GRI 102-53	Osoba do kontaktu	str. 34	Dane kontaktowe
GRI 102-54	Oświadczenie o raportowaniu według GRI	str. 5	Podstawa prawna i zakres dokumentu
GRI 102-55	Indeks treści GRI	str.30-33	Lista wskaźników ujętych w Sprawozdaniu
GRI 102-56	Potwierdzenie wiarygodności	str. 5	Podstawa prawna i zakres dokumentu
Podejście zarządcze			
GRI 103-1	Zakres i istotność zdefiniowanych tematów	str. 6	Istotne aspekty raportowania
GRI 103-2	Podejście do zarządzania	str. 11-12	Systemy wspierające decyzje zarządcze; Model tworzenia wartości i kapitały Grupy
GRI 103-3	Ocena podejścia do zarządzania	str. 11-12, 19- 29	Systemy wspierające decyzje zarządcze; Zagadnienia środowiskowe ; Zagadnienia pracownicze; Zagadnienia społeczne; Zagadnienia praw człowieka; Zagadnienia przeciwdziałania korupcji i łapownictwu
TEMATY EKONOMICZNE			
Zagadnienia przeciwdziałania korupcji i łapownictwu			
UoR	Zagadnienia przeciwdziałania korupcji i łapownictwu - opis polityk i procedur należytej staranności oraz ich wyniki	str. 29	Zagadnienia przeciwdziałania korupcji i łapownictwu
GRI 205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	str. 29	Uzyskane wyniki w obszarze przeciwdziałania korupcji i łapownictwu
TEMATY ŚRODOWISKOWE			
Zagadnienie środowiskowe			

UoR	Zagadnienia środowiskowe – opis polityk i procedur należytej staranności oraz ich wyniki	str. 19-22	Zagadnienia środowiskowe
GRI 302-1	Zużycie energii w organizacji	str. 20	Uzyskane wyniki w obszarze środowiskowym
GRI 303-1	Zużycie wody	str. 20	Uzyskane wyniki w obszarze środowiskowym
GRI 305-1	Emisja do atmosfery (zakres 1)	str. 21	Uzyskane wyniki w obszarze środowiskowym
GRI 306-1	Całkowita ilość wygenerowanych ścieków	str. 21	Uzyskane wyniki w obszarze środowiskowym
GRI 306-2	Odpady wygenerowane przez organizację	str. 21-22	Uzyskane wyniki w obszarze środowiskowym
TEMATY PRACOWNICZE			
Zagadnienie pracownicze			
UoR	Zagadnienia pracownicze - opis polityk i procedur należytej staranności oraz ich wyniki	str. 23-25	Zagadnienia pracownicze
GRI 401-1	Liczba pracowników nowozatrudnionych oraz liczba odejść pracowników	str. 24	Uzyskane wyniki w obszarze pracowniczym
Wskaźnik własny	Liczba pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności	str. 25	Uzyskane wyniki w obszarze pracowniczym
Wskaźnik własny	Wskaźnik procentowego udziału osób niepełnosprawnych w ogóle zatrudnionych	str. 25	Uzyskane wyniki w obszarze pracowniczym
Wskaźnik własny	Wysokość rocznych składek na PFRON	str. 25	Uzyskane wyniki w obszarze pracowniczym
GRI 403-2	Liczba wypadków przy pracy wśród pracowników	str. 25	Uzyskane wyniki w obszarze pracowniczym
Zagadnienia praw człowieka			
UoR	Zagadnienia praw człowieka - opis polityk i procedur należytej staranności oraz ich wyniki	str. 28	Zagadnienia praw człowieka
GRI 406-1	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji (incydentów o charakterze dyskryminacyjnym) i podjętych środków naprawczych	str. 28	Uzyskane wyniki w obszarze praw człowieka
Zagadnienia społeczne			
UoR	Zagadnienia społeczne - opis polityk i procedur należytej staranności oraz ich wyniki	str. 26-27	Zagadnienia społeczne
Wskaźnik własny	Wartość działań charytatywnych	str. 27	Uzyskane wyniki w obszarze społecznym

11.2. Dane kontaktowe

Dane adresowe

Pamapol S.A.
ul. Wieluńska 2
97-438 Rusiec

telefon: +48 43 676 60 20

faks: +48 43 676 81 12

e-mail: sekretariat@pamapol.com.pl

Bartosz Półgrabia - Wiceprezes Zarządu

Krzysztof Półgrabia - Wiceprezes Zarządu

Ryszard Szatkowski - Wiceprezes Zarządu

Małgorzata Antczak - Moszczyńska - Członek Zarządu

Małgorzata Bednarek - Członek Zarządu