



Grupa Kapitałowa Pamapol

Raport Danych Niefinansowych

za okres sprawozdawczy od 1 stycznia do 31 grudnia 2020 r.



Spis treści

1.	LIST WICEPREZESA ZARZĄDU	3
2.	INFORMACJE WPROWADZAJĄCE DO RAPORTU	5
2.1.	ZAKRES I PODSTAWA PRAWNA DOKUMENTU	5
2.2.	PRZYJĘTE ZASADY SPRAWOZDAWCZE	5
2.3.	BUDOWA TREŚCI RAPORTU	6
2.4.	ISTOTNE ASPEKTY RAPORTOWANIA	6
3.	OPIS MODELU BIZNESU	8
3.1.	PODSTAWOWE INFORMACJE O GRUPIE	8
3.2.	CHARAKTER MODELU BIZNESU	8
3.3.	ŁAŃCUCH DOSTAW GRUPY	9
3.4.	KLUCZOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI	11
4.	ZARZĄDZANIE RYZYKIEM I KULTURA ORGANIZACYJNA	12
4.1.	STRUKTURY ZARZĄDCZE I ŁAD KORPORACYJNY	12
4.2.	SYSTEMY WSPIERAJĄCE DECYZJE ZARZĄDCZE	12
4.3.	ODPOWIEDZIALNOŚĆ I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM	14
5.	WARTOŚCI I ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ	17
5.1.	RELACJE I KOMUNIKACJA Z INTERESARIUSZAMI	17
5.2.	ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ I CELE ONZ	19
5.3.	MODEL TWORZENIA WARTOŚCI I KAPITAŁY GRUPY	20
6.	ZAGADNIENIA ŚRODOWISKOWE	23
6.1.	POLITYKI I PROCEDURY W OBSZARZE ŚRODOWISKOWYM	23
6.2.	DZIAŁANIA W DZIEDZINIE KLIMATU	26
6.3.	UZYSKANE WYNIKI W OBSZARZE ŚRODOWISKOWYM	27
7.	ZAGADNIENIA PRACOWNICZE	30
7.1.	POLITYKI I PROCEDURY W OBSZARZE PRACOWNICZYM	30
7.2.	UZYSKANE WYNIKI W OBSZARZE PRACOWNICZYM	33
8.	ZAGADNIENIA SPOŁECZNE	36
8.1.	POLITYKI I PROCEDURY W OBSZARZE SPOŁECZNYM	36
8.2.	UZYSKANE WYNIKI W OBSZARZE SPOŁECZNYM	37
9.	ZAGADNIENIA PRAW CZŁOWIEKA	38
9.1.	POLITYKI I PROCEDURY W OBSZARZE PRAW CZŁOWIEKA	38
9.2.	UZYSKANE WYNIKI W OBSZARZE PRAW CZŁOWIEKA	38
10.	ZAGADNIENIA PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU	39
10.1.	POLITYKI I PROCEDURY W OBSZARZE PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU	39
10.2.	UZYSKANE WYNIKI W OBSZARZE PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU	39
11.	INFORMACJA KOŃCOWE	40
11.1.	LISTA WSKAŹNIKÓW UJĘTYCH W SPRAWOZDANIU	40
11.2.	DANE KONTAKTOWE	44



1. LIST WICEPREZESA ZARZĄDU

Szanowni Interesariusze,

Z satysfakcją przykazuje Państwu kolejny raport niefinansowy, który integruje dane finansowe i niefinansowe Grupy Pamapol i podsumowuje wyniki osiągnięte w kluczowych obszarach naszej działalności. Na łamach poniższego dokumentu prezentujemy sposób tworzenia wartości dla interesariuszy uwzględniając kapitał finansowy, produkcyjny, ludzki, intelektualny, społeczny i naturalny. Zamknięcie okresu sprawozdawczego pozwala nam z dystansem spojrzeć na zrealizowane cele i urzeczywistnione działania oraz skłania nas do wyznaczenia kolejnych inicjatyw i podjęcia wyzwań w najbliższej perspektywie.

Uzyskane wyniki finansowe i pozafinansowe są efektem pracy całego zespołu Grupy Kapitałowej, która pozwoliła na osiągnięcie satysfakcjonujących rezultatów. Pomimo trudnego okresu pandemii COVID-19 miniony rok pozwolił umocnić naszą pozycję na rynku oraz wprowadził organizację w nowe perspektywy zarówno w obszarze kreowania produktów jak i dostosowania działalności do rygorystycznych uwarunkowań klimatycznych i środowiskowych. Rosnąca świadomość w zakresie wpływu prowadzonej działalności na zmiany klimatu oraz potrzeba przekształcania procesów w celu osiągnięcia neutralności klimatycznej do 2050 roku przez Europę stała się impulsem do intensyfikacji działań w tym zakresie. Dzielimy się z Państwem zrealizowanymi i planowanymi inwestycjami technologicznymi i infrastrukturalnymi, które pozwalają na obniżenie generowanego śladu węglowego poprzez wzrost efektywności energetycznej oraz wykorzystywanie energii pochodzącej ze źródeł odnawialnych. Konsekwentnie wspieramy inicjatywy, które przyczyniają się do rozpowszechnienia idei zrównoważonego rozwoju, dlatego też wskazujemy na cele ONZ, z którymi się utożsamiamy poprzez nasz wkład w ich osiągnięcie.

Istotnym aspektem prowadzonej działalności było dotrzymanie zobowiązań względem naszych klientów, aby otrzymali zamówione produkty w ustalonym terminie oraz jakości. Funkcjonowanie zakładów Grupy w czasie obostrzeń wynikających z pandemii koronawirusa wymagało zastosowania nadzwyczajnych środków pozwalających na zapewnienie bezpieczeństwa pracownikom, dostawcom i kontrahentom, by móc prowadzić stabilny i nieprzerwany proces produkcyjny. Wprowadziliśmy szereg zasad i zmian w realizowanych zadaniach, które obowiązywały wszystkie osoby przebywające na terenie naszych zakładów. Zastosowane rozwiązania pozwoliły na utrzymanie zaplanowanych mocy produkcyjnych i płynności dostaw produktów do odbiorców.

Pomimo niepewności, co do stanu gospodarki w minionym roku stawialiśmy na rozwój. Wsłuchujemy się w potrzeby klientów oraz wyprzedzamy ich oczekiwania. W związku z tym w 2020 roku wprowadziliśmy na rynek nową markę „Goong” będącą synonimem lekkiego, zdrowego i orientalnego jedzenia wpisującego się obecne trendy żywieniowe. Chcemy kontynuować powyższy nurt włączając do naszej oferty produkty dla nowych grup klientów zainteresowanych wyrobami wegetariańskimi i wegańskimi.

Będąc odpowiedzialnym partnerem nie tylko biznesowym, ale także społecznym zaangażowani byliśmy w akcje charytatywne i pomoc dla najbardziej potrzebujących. Na uwagę zasługuje nasz wkład



w realizację „Akcji Pomocy Polakom na Wschodzie”, w ramach której Pamapol S.A. przygotował świąteczno-noworoczne paczki z darami przekazane dla Polaków z czterech okręgów konsularnych na Ukrainie. W dowód uznania naszego zaangażowania otrzymaliśmy podziękowania z Kancelarii Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej.

Zapraszam do lektury prezentowanego Raportu, licząc, że będzie on dla Państwa ciekawą lekturą, przyczyniającą się do poznania naszego stanowiska w najważniejszych kwestiach, a także inspiracją do realizacji działań biznesowych w sposób zrównoważony, tak jak realizuje to Grupa Pamapol.



2. INFORMACJE WPROWADZAJĄCE DO RAPORTU

2.1. ZAKRES I PODSTAWA PRAWNA 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 (tj. Dz.U. z 2021 roku poz. 217), 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 2020 r. obejmuje wszystkie spółki zależne Grupy Pamapol ujęte w „Skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Kapitałowej Pamapol za rok obrotowy kończący się 31 grudnia 2020 r.”

Raport został opublikowany jako odrębny dokument i jest dostępny na stronie internetowej Spółki w zakładce Relacje Inwestorskie pod adresem: <https://www.grupapamapol.pl/raporty/okresowe/2021>. Grupa publikuje raporty danych niefinansowych w cyklu rocznym, poprzedni raport za rok 2019 został opublikowany 30 kwietnia 2020 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 2019 rok.

2.2. PRZYJĘTE ZASADY SPRAWOZDAWCZE

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.

Treści dokumentu uwzględniają również wybrane wytyczne zawarte w Suplemencie dotyczącym zgłaszania informacji związanych z klimatem wydanym przez Komisję Europejską w komunikacji nr 2019/C 209/01 oraz zaleceniach opublikowanych przez Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) obejmujących raportowanie kwestii środowiskowych.

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.

2.3. BUDOWA TREŚCI RAPORTU

W celu określenia zawartości merytorycznej Raportu, analizie poddano procedury, regulaminy, publikacje prasowe, tematy poruszane w komunikacji wewnętrznej, plany rozwojowe i inwestycyjne Grupy.

Przeanalizowane zostały przyjęte zasady zarządzania ryzykiem i poszczególnymi obszarami niematerialnymi w tym: pracowniczym, społecznym, środowiskowym, poszanowania praw człowieka, przeciwdziałania korupcji i łapownictwu. W Raporcie szczegółowo opisano wszystkie kluczowe zagadnienia, prezentując zarówno podejście do zarządzania nimi, jak i odpowiadające im wskaźniki. Wyłonione w tym procesie obszary i zagadnienia zostały zweryfikowane przez kadrę zarządzającą. Proces definiowania zawartości Raportu obejmował trzy etapy: identyfikację, priorytetyzację oraz walidację działań.

LP.	ETAP	PODEJMOWANE DZIAŁANIA
1	Identyfikacja	Określenie istotnych kwestii biznesowych i obszarów zrównoważonego rozwoju Grupy zdefiniowanych podczas konsultacji prowadzonych z udziałem Zarządu, kadry kierowniczej i 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 wyłoniomym poprzez prowadzony dialog z interesariuszami oraz zespołem projektowym. Etap obejmował określenie istotności zidentyfikowanych tematów w kontekście m.in. planowanych zmian raportowania zagadnień dotyczących zgłaszania informacji związanych z klimatem, Strategii Europejskiego Zielonego Ładu oraz Porozumienia Paryskiego z 2015 r.
3	Walidacja	Przeprowadzenie konsultacji walidacyjnej z Zarządem, kadrą zarządzającą oraz kluczowymi pracownikami pozwalającej na zdefiniowanie ostatecznej listy zagadnień do raportowania.

2.4. 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			•	•	•
Działania w obszarze w klimatu			•	•	•
Racjonalne gospodarowanie surowcami			•	•	•

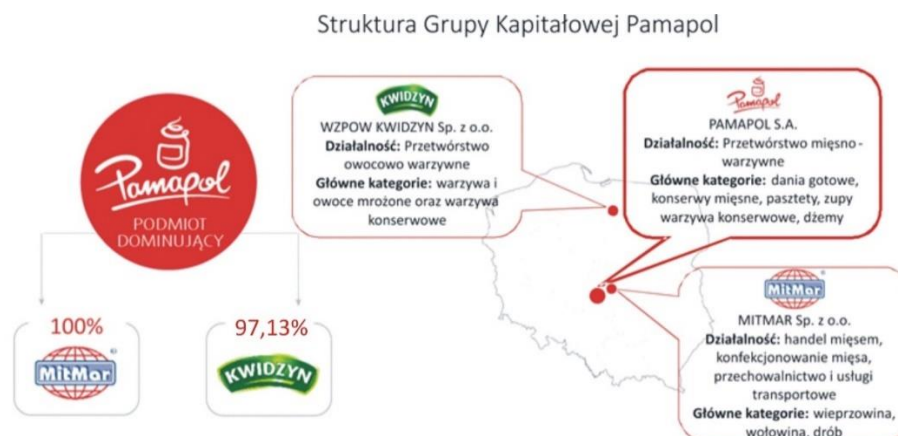
3. OPIS MODELU BIZNESU

3.1. PODSTAWOWE INFORMACJE 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”, „Healthy Mind” oraz od 2020 r. „Goong”.

Analiza trendów konsumenckich spowodowała, że Grupa wprowadza nowe produkty i marki, które wpisują się w oczekiwania poszczególnych klientów. Zauważalne jest to, że zmieniają się przyzwyczajenia żywieniowe konsumentów, którzy doceniają różnorodność i szeroki wachlarz oferowanych smaków. Zmiana stylu życia oraz rosnąca świadomość wpływu jakości spożywanych produktów oddziałuje bezpośrednio na ich wybór. Dlatego też Grupa Pamapol podjęła decyzję o wprowadzeniu na rynek nowej marki „Goong”, która oferuje lekkie i zdrowe azjatyckie jedzenie. U podstaw koncepcji wprowadzonej marki jest dostarczanie wyrobów bez konserwantów i GMO w nowoczesnym i zdrowym wydaniu. Grupa Pamapol zamierza kontynuować rozwój tego typu produktów w kolejnych latach wprowadzając również produkty dedykowane dla osób preferujących dania wegetariańskie.

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. CHARAKTER MODELU BIZNESU

U podstaw przyjętego modelu biznesu 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 umożliwia maksymalną niezależność Grupy od kooperantów w kluczowych obszarach realizowanych procesów. Grupa stosuje dynamiczno – ekspansywny rozwój, który gwarantuje ciągłe dostosowanie produkcji do potrzeb rynku. Tym samym 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 - warzywne. Główne kategorie: produkcja dań gotowych, konserw mięsnych, pasztetów, zup i warzyw konserwowych /Pamapol S.A./,
- Handel mięsem, konfekcjonowanie mięsa, przechowywanie 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. Realizowane inwestycje mają również pozytywny wpływ na obszar środowiskowy i klimatyczny poprzez zastosowanie nowoczesnych rozwiązań w tym zakresie. Ponadto Grupa skupia swoją uwagę na doskonaleniu istniejących receptur oraz wprowadzaniu nowych produktów, które trafiają w gusta klientów. Należy podkreślić, że model biznesu Grupy ze względu na swoją elastyczność pozwala na szybką reorganizację prowadzonych procesów w zależności od aktualnych uwarunkowań rynkowych. I tak w wyniku pandemii koronawirusa, Grupa stanęła przed wyzwaniem zwiększenia mocy produkcyjnych w odpowiedzi na pojawiający się zwiększony popyt na jej produkty. W okresie trwającej pandemii Grupa w pełni wykorzystywała swoje moce produkcyjne dostarczając w sposób skuteczny i nieprzerwany produkty pierwszej potrzeby dla konsumentów.

3.3. ŁAŃCUCH DOSTAW GRUPY

Struktura łańcucha dostaw Grupy wynika bezpośrednio z przyjętego modelu biznesu, 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 spółka zależna Mitmar, która 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, których 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 wagę do jakości surowców, dlatego też 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 badana 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 poszczególnych zakładów produkcyjnych Grupy. 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 organoleptyczny stan mięsa oraz badana jest laboratoryjnie zawartość tłuszczu. 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 jakościowych. 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 w obszarze najistotniejszych grup 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. Należy wskazać, że Spółki Grupy działają w oparciu o zaufanie wśród lokalnej społeczności, tym samym korzystają 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 przykłada znaczącą uwagę do elementów, które mogą usprawnić jej działalność w tym obszarze.

KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI GRUPY KAPITAŁOWEJ PAMAPOL							
Lp.	Nazwa wskaźnika	Algorytm wyliczania	j.m.	WARTOŚĆ			
				2017	2018	2019	2020
1	% sprzedaży realizowanej na rynkach zagranicznych	$\frac{\text{przychody netto ze sprzedaży eksportowej}}{\text{przychody netto ze sprzedaży ogółem}} * 100$	%	40	45	47	45
2	Marża EBITDA	$\frac{\text{EBITDA}}{\text{przychody netto ze sprzedaży ogółem}} * 100$	%	3,50	3,70	2,78	5,27
3	Wskaźnik produktywności pracowników	$\frac{\text{przychody netto ze sprzedaży ogółem}}{\text{liczba pracowników ogółem}}$	tys. PLN	537,94	564,03	618,75	741,20
4	Materiałochłonność działalności	$\frac{\text{zużycie materiałów}}{\text{przychody netto ze sprzedaży produktów}} * 100$	%	65,90	69,40	69,02	65,08
5	Energochłonność	$\frac{\text{zużycie energii}}{\text{przychody netto ze sprzedaży produktów}} * 100$	%	2,00	2,10	2,48	1,44



4. ZARZĄDZANIE RYZYKIEM I KULTURA ORGANIZACYJNA

4.1. STRUKTURY ZARZĄDCZE I ŁĄD KORPORACYJNY

Organami zarządczymi w Grupie są Zarządy poszczególnych spółek, które działają w oparciu o przepisy Kodeksu Spółek Handlowych, statuty (umowy spółek) oraz regulaminy wewnętrzne. Zarząd Spółki dominującej pełni szczególną rolę w procesie zarządczym, jest bowiem odpowiedzialny za zarządzanie ryzykiem, budowanie strategii oraz wyznaczenie celów krótko- i długoterminowych Grupy.

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 grudnia 2020 roku w skład Zarządu Pamapol S.A. wchodziło pięć osób, w skład Zarządu Mitmar Sp. z o.o. wchodziły dwie osoby, a w skład Zarządu WZPOW Sp. z o.o. cztery. 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 13 stycznia 2020 r. Rada Nadzorcza podjęła uchwałę o powołaniu w skład Zarządu Pani Małgorzaty Antczak-Moszczyńskiej, powierzając jej funkcję Członka Zarządu, Dyrektora Finansowego, oraz Pana Piotra Sieńko, powierzając mu sprawowanie funkcji Wiceprezesa Zarządu, Dyrektora Komercyjnego. W dniu 22 kwietnia 2020 r. Rada Nadzorcza podjęła uchwałę o odwołaniu Pana Piotra Sieńko z tej funkcji powierzając ją Panu Ryszardowi Szatkowskiemu.

IMIĘ I NAZWISKO	STANOWISKO
CZŁONKOWIE ZARZĄDU PAMAPOL S.A.	
Bartosz Półgrabia	Wiceprezes Zarządu
Krzysztof Półgrabia	Wiceprezes Zarządu
Ryszard Szatkowski	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 wypracowano jednolitych standardów zarządzania, natomiast ujednoliceniu podlegają dobre praktyki zarządcze, którymi Spółki dzielą się celem osiągnięcia wspólnych zamierzeń inwestycyjnych. Należy zaznaczyć, że współpraca z wieloma odbiorcami uzależniona jest od wdrożenia określonych systemów oraz



prowadzenia działań 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 posiada wdrożone następujące certyfikaty:

- standard BRC,
- standard IFS FOOD,
- certyfikat FDA,
- certyfikat koszerności,
- ISO 50001.

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 Przeciwpozarowej i Dyrektora Technicznego. Szczególnie istotnym w procesie kontroli wewnętrznej jest także 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. Kontroli podlegają atesty, świadectwa oraz sprawdzana jest zgodność surowca ze specyfikacją pod kątem spełnienia punktów krytycznych. Grupa identyfikuje punkty krytyczne przede wszystkim w zakresie temperatury surowca oraz zawartości mięsno-tłuszczowej przy pomocy analizatora znajdującego się w laboratorium Grupy. Grupa prowadzi również stały nadzór weterynaryjny nad dostawami mięsa, w ramach którego sprawdzana jest każda partia surowca mięsnego w zakresie takich parametrów jak temperatura przechowywania, dołączone świadectwa i warunki transportu. 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 połączonego 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, który realizowany 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.

W celu ujednoczenia zasad zarządzania ryzykiem Grupa pracuje nad opracowaniem jednolitego systemu oceny istotności i prawdopodobieństwa zaistnienia danego ryzyka w organizacji. Zakończenie prac zaplanowane jest na 2021 r.

RYZYKA NIEFINANSOWE		
RYZYKO	CHARAKTERYSTYKA	ISTOTNOŚĆ
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 potencjalne 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 określone 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.	wysoka
Ryzyko związane z podatnością społeczeństwa na rozpowszechniane 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.	wysoka

<p>Ryzyko związane z 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>wysoka</p>
<p>Ryzyko związane z 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 wyciekiem 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>średnia</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>średnia</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>średnia</p>
<p>Ryzyko związane z pojawieniem się</p>	<p>Wartość wytworzona w Grupie Kapitałowej Pamapol tworzona jest przez pracowników, którzy bezpośrednio wpływają na realizację</p>	<p>niska</p>



<p>nierównego traktowania pracowników lub łamania praw człowieka</p>	<p>wyznaczonych celów. Model biznesu Grupy oparty jest o kompleksowy łańcuch dostaw, co 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 wyjaśnianie.</p>	<p>średnia</p>

5. WARTOŚCI I ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

5.1. RELACJE I KOMUNIKACJA Z INTERESARIUSZAMI

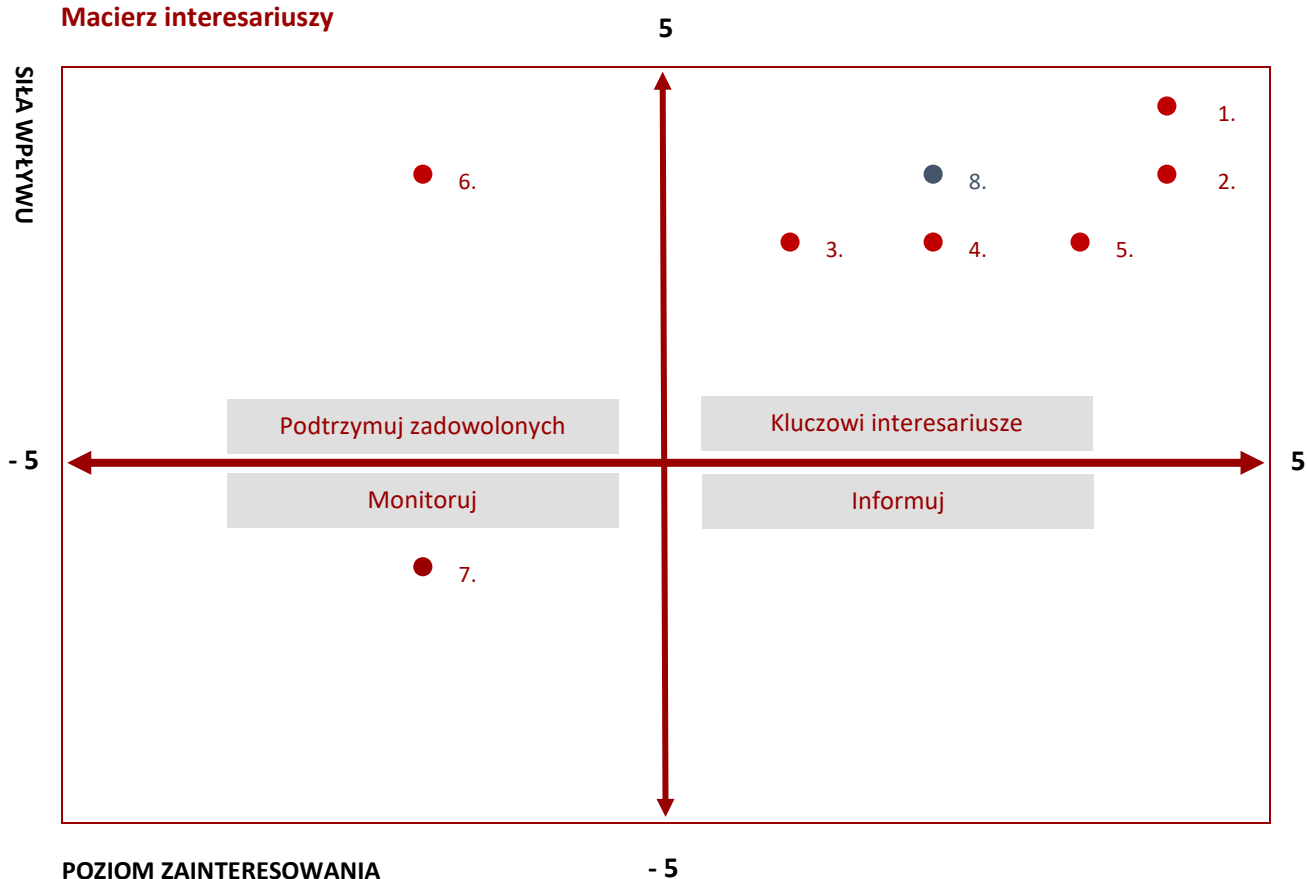
Odpowiedzialne i zrównoważone działania Grupy odnoszą się nie tylko do dążenia do osiągnięcia wyznaczonych celów ekonomiczno-finansowych przy optymalnym gospodarowaniu posiadanymi zasobami, ale również do dobrych relacji z otoczeniem. Grupa w sposób odpowiedzialny podchodzi do spełnienia oczekiwań informacyjnych interesariuszy. Do głównych źródeł komunikacji w Grupie należą strona korporacyjna, 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
Akcjonariusze, Inwestorzy, Analitycy, Banki i instytucje finansowe	<ul style="list-style-type: none"> raporty bieżące, okresowe (kwartalne/półroczne/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.
Pracownicy Spółek	<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, sytuacja finansowa Grupy.
Związki zawodowe (WZPOW)	<ul style="list-style-type: none"> bezpośrednie spotkania, spotkania ze Związkami Zawodowymi, sprawozdania finansowe (raporty okresowe), sprawozdania niefinansowe. 	<ul style="list-style-type: none"> plany rozwojowe, strategia operacyjna, warunki zatrudnienia i wynagradzania, polityka płacowa, sytuacja finansowa Grupy, poszanowanie praw człowieka.
Klienci, Partnerzy biznesowi	<ul style="list-style-type: none"> strona internetowa, sprawozdania finansowe (raporty okresowe), sprawozdania niefinansowe, bezpośrednie spotkania, rozmowy telefoniczne, kontakt mailowy. 	<ul style="list-style-type: none"> warunki współpracy, sytuacja finansowa Grupy, 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, sytuacja finansowa Grupy, transparentne zasady współpracy i wyboru dostawców, warunki przyjęcia i reklamacji dostawy wspólne inicjatywy branżowe.
Partnerzy społeczni, Organizacje pozarządowe lokalne, regionalne i krajowe,	<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.

Uczelnie, Organizacje społeczne Szkoły średnie		
Instytucje kontrole i zarządcze, Urzędy Skarbowe, Agencje rządowe	<ul style="list-style-type: none"> dokumentacja potwierdzająca wypełnianie obowiązków informacyjnych, spotkania bezpośrednie, raporty roczne, 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.

Grupa Pamapol identyfikuje potrzeby informacyjne swoich interesariuszy oraz bada wzajemne relacje i wpływ wywierany na organizację. W minionym roku zweryfikowano grupy interesariuszy określając wzajemne zależności oraz wskazując najczęstsze obszary interakcji. Sklasyfikowano interesariuszy zgodnie z uznaną metodą proponowaną przez G. Johnsona i K. Scholesa, która pozwala wyłonić grupy interesariuszy charakteryzujące się podobnymi oczekiwaniami ze względu na poziom zainteresowania i siłę wpływu na Grupę Pamapol. W związku z powyższym została opracowana macierz interesariuszy, która pozwala z jednej strony precyzyjnie określić wzajemną skalę wpływu oraz poziom zainteresowania, z drugiej zaś właściwie zarządzać relacjami i potrzebami informacyjnymi.

Macierz interesariuszy



Rodzaj wpływu:

- Pozytywny
- Neutralny
- Negatywny

Grupy interesariuszy

1. Akcjonariusze, Inwestorzy, Analitycy, Banki i instytucje finansowe.
2. Dostawcy.
3. Pracownicy Spółek.
4. Klienci, Partnerzy biznesowi.
5. Związki zawodowe (WZPOW).
6. Media.
7. Partnerzy społeczni, Organizacje pozarządowe lokalne, regionalne i krajowe, Uczelnie, Organizacje społeczne Szkoły średnie.
8. Instytucje kontrole i zarządcze, Urzędy Skarbowe, Agencje rządowe.

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"> • zaangażowanie w kolejną edycję „Akcji Pomocy Polakom na Wschodzie” w ramach której Pamapol SA przygotował świąteczno-noworoczne paczki z darami, • wsparcie charytatywne organizacji pożytku publicznego.
PRACOWNICY		<ul style="list-style-type: none"> • prowadzenie działań zapobiegających wypadkom przy pracy, • 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	6 CZYSTA WODA I WARUNKI SANITARNE	<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 jej zużycia.
GOSPODARKA, PRACOWNICY	8 WZROST GOSPODARCY I GODNA PRACA	<ul style="list-style-type: none"> • zapewnienie miejsc pracy na rynku lokalnym, • przejrzyste zasady wynagradzania pracowników adekwatnie do posiadanych kompetencji i umiejętności.
GOSPODARKA	12 ODPOWIEDZIALNA KONSUMPCJA I PRODUKCJA	<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 biznesu 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: 170 575 tys. PLN kapitał własny: 105 108 tys. PLN stabilne przychody ze sprzedaży: 686 349 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"> 926 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, dbałość o relacje ze społeczeństwem lokalnym oraz władzami lokalnymi, budowanie miejsc pracy - 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.



KAPITAŁ NATURALNY		
Kluczowe dane dotyczące kapitału	Osiągnięte rezultaty	Zarządzanie wynikami kapitału
<ul style="list-style-type: none">• dobór surowców z pewnych źródeł charakteryzujących się wysoką jakością,• dbałość o środowisko naturalne na każdym etapie tworzenia produktu począwszy od projektowania do utylizacji,• unowocześnianie i modernizacja parku maszynowego wpływające na minimalizację śladu węglowego.	<ul style="list-style-type: none">• wykorzystywanie naturalnych surowców bez GMO i konserwantów,• wprowadzanie zasad gospodarki obiegu zamkniętego,• stosowanie energooszczędnych rozwiązań.	<ul style="list-style-type: none">• odpowiedzialne i zrównoważone zarządzanie zasobami naturalnymi,• realizacja innowacyjnych projektów oszczędzających wodę, energię oraz ograniczających generowanie śladu węglowego.



6. ZAGADNIENIA ŚRODOWISKOWE

6.1. POLITYKI I PROCEDURY W OBSZARZE ŚRODOWISKOWYM

Rosnąca świadomość związana z wpływem środowiskowym implikuje na Grupie działania, które przyczyniają się do racjonalnego gospodarowania zasobami, minimalizującymi 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. Szczególnie istotne jest, że zakłady produkcyjne należące do Grupy nie działają w pobliżu terenów cennych przyrodniczo oraz nie generują istotnych emisji na grunty sąsiadujące, tj. hałasu, który byłby uciążliwy dla lokalnej społeczności, aczkolwiek 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 szacowania 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.

Rosnące wymogi otoczenia w zakresie ujawniania, a także publikacji na zewnątrz kwestii klimatycznych i środowiskowych przyczyniły się do rozpoczęcia prac mających na celu wypracowanie scenariuszy klimatycznych, które pozwolą na określenie potencjalnego wpływu zmian klimatu na model biznesu Grupy. Ponadto zamierzeniem Grupy pozostaje również określenie czynników i obszarów, w których Grupa oddziałuje w znaczącym stopniu na klimat.

Do najważniejszych dokumentów regulujących obszar środowiskowy należą:

- Certyfikat Zarządzania Energią ISO 50001,
- Polityka środowiskowa,
- Pozwolenie zintegrowane na korzystanie ze środowiska.

Wdrożony Certyfikat Zarządzania Energią ISO 50001 pozwala na efektywne zarządzanie energią w organizacji. Wskazuje wprost zasady pozwalające na zmniejszenie emisji bez negatywnego wpływu na prowadzone procesy biznesowe Grupy oraz uświadamia pracownikom w jaki sposób mogą się przyczynić do prawidłowego zarządzania polityką energetyczną.

Polityka Środowiskowa obliguje Spółki Grupy do ciągłej poprawy skuteczności działań skierowanych na rzecz zmniejszenia i zapobiegania negatywnego oddziaływania na środowisko oraz obliguje je do spełniania wymogów prawnych w zakresie ochrony środowiska.

Pozwolenie zintegrowane pozwala na sprawne zarządzanie kwestiami środowiskowymi oraz umożliwia kontrolowanie oddziaływania organizacji na otoczenie i wyznacza granice korzystania ze środowiska.

W wyniku wdrożonych polityk m.in. Spółka WZPOW powiększyła areał upraw roślin strączkowych, które korzystanie wpływają na redukcję azotu i CO₂ do atmosfery. Ponadto w minionym roku Spółka Mitmar zrealizowała ważną inwestycję w kontekście jej pozytywnego oddziaływania na środowisko, polegającą na budowie nowoczesnej komory mroźniczej. Ze względu na nowoczesne rozwiązania



mroźnia zawiera bardziej przyjazny środowiskowo czynnik chłodzący w porównaniu do dotychczas stosowanego środka.

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.

Zarządzanie wodą

Spółki Grupy posiadają rozwiązania, które przyczyniają się do racjonalnego gospodarowania zużyciem wody. Przykładem powyższego jest obieg zamknięty na tzw. hali mycia i etykietowania w Pamapol S.A. oraz obieg zamknięty wody pochłoniczej 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.

W szczególności na terenie Spółki WZPOW planowana jest budowa nowych ujęć wody oraz stacji uzdatniania. Planowane jest wiercenie nowych studni głębinowych na głębokości 250 m i budowa całkowicie nowej w pełni zautomatyzowanej stacji uzdatniania wody. Ponadto na terenie Spółki, przy współpracy z Politechniką Łódzką, realizowany jest system oczyszczania i recyrkulacji wody. Projekt ma na celu oczyszczanie wody technologicznej zużywanej w procesie produkcji w trybie ciągłym przy wykorzystaniu trzech systemów oczyszczania: oczyszczanie chemiczne, filtracja membranowa i oczyszczanie technologią odwróconej osmozy, w wyniku czego woda będzie powtórnie zdatna do ponownego wykorzystywania do produkcji w zakładzie. W okresie sprawozdawczym została przygotowana dokumentacja projektowa a realizacja nastąpi w kolejnych okresach.

Powyższe projekty wpisujące się w zasadę obiegu zamkniętego pozwolą zmniejszyć zużycie wody i zaoszczędzić energię elektryczną obecnie wykorzystywaną przy tych procesach.

Zarządzanie energią

Grupa poprzez stosowanie różnego rodzaju rozwiązań technicznych i technologicznych dąży do ograniczenia zużycia energii elektrycznej oraz wzrostu udziału zużycia energii odnawialnej kosztem tradycyjnych źródeł energii. Straty energii w WZPOW Sp. z o.o. 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 optymalizację sprawnie działających układów chłodniczych. Jest on poddawany ciągłemu procesowi monitoringu, co stanowi swoisty system prewencji i cyklicznego serwisu, uprzedzając i zapobiegając ewentualnym nieprzewidzianym awariom, mogącym mieć istotny



wpływ na zakłócenia generujące straty. Spółka posiada zrealizowane inwestycje w zakresie osuszania powietrza, wpływające na eliminację wilgoci osadzającej się na chłodniach, co ma bezpośredni wpływ na ekonomiczność procesu produkcyjnego i optymalizację kosztów energii.

Inwestycje infrastrukturalne i technologiczne zrealizowane w 2020 r. w Spółce WZPOW:

- Wymiana silników elektrycznych na nowoczesne - zmniejszenie zużycia energii elektrycznej o 3%,
- Wymiana transformatorów - zwiększenie bezpieczeństwa zakładu i zmniejszenie zużycia energii elektrycznej o 2%,
- Odzysk ciepła ze sprężarek powietrza - wykorzystanie energii odpadowej do ogrzewania pomieszczeń i podgrzewania wody.

Ponadto w Spółce realizowane są poniższe inwestycje, które na dzień sporządzenia raportu nie zostały zakończone:

- Termomodernizacja - zmniejszenie zużycia energii na ogrzewanie budynków,
- Wymiana silników elektrycznych na nowoczesne - zmniejszenie zużycia wody i energii elektrycznej,
- Wymiana skraplacza amoniakalnego - zmniejszenie zużycia wody i energii elektrycznej,
- Instalacja fotowoltaiczna - produkcja własnej energii odnawialnej,
- Zakup blanszownika - ograniczenie zużycia wody, pary i energii.

Działania pozwalające na zmniejszenie zużycia energii elektrycznej realizowane są również w Spółce Mitmar. W minionym okresie dokonano modernizacji i wymiany istniejącego oświetlenia na energooszczędne. Tym samym znacząco poprawiono efektywność energetyczną zakładu, zmniejszono częstotliwość wymiany żarówek ze względu na to, że rozwiązania LED charakteryzują się dłuższą trwałością oraz obniżono generowany ślad węglowy. Ponadto Spółka jest w trakcie realizacji instalacji fotowoltaicznej o mocy: 449,92 kWp, co wpłynie na zmniejszenie wykorzystania energii pochodzącej ze źródeł kopalnych, pozytywnie wpływając na klimat. Warto wskazać, że Spółka przeszła również na ogrzewanie zakładu gazem ziemnym ograniczając emisję szkodliwych pyłów i gazów do atmosfery.

Zarządzanie odpadami

Gospodarka zarządzania odpadami w Grupie funkcjonuje na podstawie stałych umów z wyspecjalizowanymi podmiotami zajmującymi się ich utylizacją. 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.

Warto zaznaczyć, że Spółka Mitmar w ostatnim okresie dokonała znaczących zmian w obszarze prowadzonych procesów zagospodarowania odpadów, aby sprostać wyzwaniom związanym z gospodarką obiegu zamkniętego. Ze względu na przyjętą politykę rozwoju wyznaczone zostały nowe standardy postępowania z odpadami. W ramach tego opracowano obecnie wdrażaną technologię pozwalającą na 100% zagospodarowanie korpusu drobiowego. Jest to nowatorska koncepcja odpowiadająca na problem powstających odpadów i „wtórnego” wykorzystania surowca dzięki innowacyjnej linii technologicznej. Rozwiązanie pozwoli na zwiększenie jakości oferowanych produktów oraz wpłynie na skrócenie czasu ich mrożenia. Projekt jest realizowany przy wsparciu funduszy z Narodowego Centrum Badań i Rozwoju (NCBiR).

Zarządzanie opakowaniami

Od wielu lat ambicją Grupy Pamapol jest wprowadzanie rozwiązań przyjaznych środowiskowo, aby ograniczać negatywne oddziaływanie na otoczenie zewnętrzne. Podobnie jak w innych obszarach, tak i w kwestii doboru opakowań Grupa kieruje się zasadami gospodarki obiegu zamkniętego. Poza estetyką produktu oraz właściwym sposobem etykietowania zawierającym niezbędne informacje dla konsumentów ważny jest aspekt późniejszego zagospodarowania opakowań, które stają się odpadem. Mając na względzie dobro środowiska naturalnego oraz konieczność zmniejszania nadmiernego opakowywania produktów, aby uniknąć składowania ich na wysypiskach śmieci lub by nie trafiły do mórz i oceanów, stosowane są tworzywa, które mogą być przeznaczone do recyklingu. Ponadto wprowadzane są wewnętrzne założenia optymalizacyjne, ograniczające ilość wykorzystywanej folii i kartonów papierowych. Jednocześnie Grupa zmniejsza grubość używanych folii termokurczliwych oraz folii stretch zabezpieczających w transporcie dostawy. Na etapie tworzenia nowych linii asortymentowych, poza analizą oczekiwań klientów pod względem walorów smakowych i odżywczych produktów, Grupa analizuje również jakie zastosować rozwiązania umożliwiające wykorzystanie surowców przeznaczonych do ponownego przetworzenia.

Warto zaznaczyć, że dotychczasowe portfolio wyrobów w 70% oparte jest na ekologicznym słoju a w 30% na puszce metalowej, które w 100% wykonane są z materiałów odnawialnych i w 100% nadają się do recyklingu. Ponadto do etykietowania wyrobów wykorzystuje się papier bez użycia warstw foliowych. Wsłuchując się w oczekiwania konsumentów w 2021 roku planowane jest wprowadzenie na rynek dań gotowych convenience, które dostarczane są w specjalnych tackach, wykonanych z jednorodnego plastikowego materiału CPET nadającego się także do pełnego recyklingu.

6.2. DZIAŁANIA W DZIEDZINIE KLIMATU

Świadomość Grupy Pamapol w obszarze następujących zmian klimatycznych objawiających się m.in. nagłymi zmianami pogody, gwałtownymi opadami deszczu, ciężkimi upałami i suszami mobilizują Spółki Grupy do podejmowania działań, które wpływają na ich łagodzenie. Dlatego też w Grupie,



realizowane są inicjatywy wspierające realizację założeń pozwalających na osiągnięcie neutralności klimatycznej w Europie do 2050 roku. Odpowiedzialność z jaką Grupa podchodzi do wskazanych kwestii przejawia się w postaci wdrażania rozwiązań technologicznych i badawczo-rozwojowych. Poszukiwanie optymalnych rozwiązań technologicznych z jednej strony pozwala na ograniczenie negatywnego oddziaływania na klimat i środowisko, z drugiej zaś na wzrost efektywności pracy. W minionym roku Grupa rozpoczęła kilka ważnych inwestycji, które w krótkiej i średniej perspektywie pozytywnie będą oddziaływały na klimat i środowisko. Do najważniejszych należą:

- Budowa biogazowni 0,5 MW.
- Kogeneracja 1 i 1,6 MW.
- Instalacja fotowoltaiki.
- Modernizacja sterowania napowietrzaniem reaktorów biologicznych.
- Wymiana oświetlenia na energooszczędne LED na terenie Pamapol S.A.
- Modernizacja i usprawnienie instalacji odpylania zlokalizowanej na terenie Spółki Pamapol.
- Uruchomienie i rozwój systemu opomiarowania zakładu Spółki Pamapol w zakresie zużycia mediów.
- Wdrożenie systemu zarządzania środowiskiem – w Spółce Pamapol S.A. wprowadzono rozwiązania zapewniające zgodność z aktualnymi przepisami konkluzji dotyczącymi najlepszych dostępnych technik (BAT) w odniesieniu do przemysłu spożywczego.
- Inwestycja zwiększająca efektywność mrożenia oparta na czynniku chłodniczym bezpiecznym dla środowiska.

W Spółce zależnej WZPOW zostaną zrealizowane również inwestycje bezpośrednio związane z unowocześnieniem linii produkcyjnych.

Powyższe inwestycje przyczynią się do istotnego zmniejszenia zapotrzebowania na energię elektryczną, tym samym zniwelowany zostanie negatywny wpływ na środowisko. Znaczna część energii będzie pochodzić ze źródeł odnawialnych.

6.3. UZYSKANE WYNIKI W OBSZARZE ŚRODOWISKOWYM

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL		
Zużycie energii elektrycznej	Jednostka miary	Okres
37 254 882	kWh	2020
34 946 798	kWh	2019
33 726 878	kWh	2018
32 077 330	kWh	2017

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL		
Zużycie wody według głównych źródeł jej pozyskania		
Studnie głębinowe	Jednostka miary	Okres
1 127 809	m ³	2020
919 345	m ³	2019
920 729	m ³	2018
834 640	m ³	2017
Sieć wodociągowa	Jednostka miary	Okres
22 677	m ³	2020



24 028	m ³	2019
19 561	m ³	2018
16 015	m ³	2017

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL		
Masa emitowanych do atmosfery gazów cieplarnianych		
Zestawienie emisji za rok 2020	Wielkość emisji (kg/rok)	Wielkość emisji (Mg/rok)
Benzo/a/piren (11)	22,55	0,023
Dwutlenek węgla (23)	19 456 992,11	19 456,992
Pył węglowy (52)	255,17	0,255
Amoniak	4 500,00	4,500
Freon 507	0,00	0,000
Dwutlenek siarki (22)	43 896,14	43,896
Tlenki azotu (59)	24 941,55	24,942
Pył ze spalania (53)	1 455,36	1,455
Tlenek węgla (58)	52 057,66	52,058
Zestawienie emisji za rok 2019	Wielkość emisji (kg/rok)	Wielkość emisji (Mg/rok)
Benzo/a/piren (11)	13,53	0,014
Dwutlenek węgla (23)	17 607 728,78	17 607,729
Pył węglowy (52)	274,16	0,274
Amoniak	4 500,00	4,500
Freon 507	0,00	0,000
Dwutlenek siarki (22)	55 181,41	55,181
Tlenki azotu (59)	24 602,14	24,602
Pył ze spalania (53)	2 222,55	2,223
Tlenek węgla (58)	47 461,66	47,462
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

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL		
Wolumen odprowadzanych ścieków	Jednostka miary	Okres
798 197	m ³	2020
651 210	m ³	2019
673 978	m ³	2018
615 010	m ³	2017

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL		
Masa wygenerowanych odpadów		



Odpady inne niż niebezpieczne	Jednostka miary	Okres
23 473,03	Mg	2020
17 271,25	Mg	2019
18 112,37	Mg	2018
13 150,00	Mg	2017
Odpady niebezpieczne	Jednostka miary	Okres
380,80	kg	2020
94 320,00	kg	2019
60,25	kg	2018
62,00	kg	2017



7. ZAGADNIENIA PRACOWNICZE

7.1. POLITYKI I PROCEDURY W OBSZARZE PRACOWNICZYM

Kapitał ludzki Grupy Kapitałowej Pamapol w okresie objętym niniejszym raportem tworzy społeczność 926 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.

Grupy 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.

Grupa obecnie pracuje nad szerszym opisem przyjętych wartości, które najlepiej oddają charakter jej działalności. Docelowo obok wartości zostanie wypracowany, sformalizowany Kodeks etyczny, który będzie drogowskazem postępowania etycznego dla wszystkich pracowników.

Komunikacja z pracownikami

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.

Warunki zatrudnienia

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 ujednolicone na poziomie Grupy co jest zgodne z zasadą decentralizacji decyzji na szczeblu poszczególnych Spółek i zróżnicowane w zależności od regionu, którego dotyczą.

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 114 pracowników.

Rekrutacja

Proces rekrutacji w Grupie rozpoczyna się od zidentyfikowania wakatów na danym stanowisku lub luk kompetencyjnych, które należy uzupełnić pozyskując nowych pracowników. W pierwszej kolejności do procesu zapraszani są zainteresowani danym stanowiskiem pracy, obecni pracownicy. Rekrutacja wewnętrzna korzystnie wpływa na rozwój zasobów ludzkich Grupy, stwarza możliwości awansu, bądź też zajęcia równorzędnego stanowiska w innym obszarze merytorycznym oraz tworzy naturalne ścieżki karier i zachęca pracowników do dalszego doskonalenia i rozwoju. Pozyskanie pracowników w rekrutacji wewnętrznej odbywa się poprzez zamieszczenie ogłoszenia na tablicy informacyjnej, otrzymanie rekomendacji o kandydacie od innych pracowników oraz rozesłanie ogłoszenia do wszystkich pracowników poprzez wiadomość e-mail. Pozyskanie pracownika w wyniku rekrutacji wewnętrznej kończy proces rekrutacyjny, natomiast jego brak rozpoczyna rekrutację zewnętrzną. W tym przypadku ogłoszenia publikowane są w prasie, na internetowych portalach rekrutacyjnych i na uczelniach. Ponadto brane są pod uwagę rekomendacje przez pracowników osób spoza organizacji oraz propozycje dostarczane przez agencje rekrutacyjne.

Każdy proces doboru pracowników wymaga indywidualnego podejścia i zastosowania odrębnych narzędzi selekcji i doboru pracowników dostosowanych do wymagań stanowiska pracy. Wybór danej metody rekrutacji poprzedza rozpoznanie wewnętrznego bądź zewnętrznego rynku pracy, a także analiza budżetu przeznaczanego na daną rekrutację lub dany dział.

W celu dostosowywania się do zmian zachodzących na rynku pracy Grupa podejmuje szereg inicjatyw, które wzmacniają wizerunek organizacji jako stabilnego i pożądanego pracodawcy. Stałym elementem działań promujących Grupę Pamapol w środowisku akademickim jest udział w targach pracy, organizowanych przez uczelnie wyższe. Tego typu inicjatywy umożliwiają promowanie aktualnych ofert pracy, praktyk i staży.

Od 2019 roku w Pamapol S.A funkcjonuje Program poleceń pracowniczych. Jest to dodatkowe działanie rekrutacyjne, pozwalające na dotarcie do większej liczby kandydatów, poprzez zaangażowanie pracowników Spółki.

Należy dodać, że w procesie rekrutacji potencjalni kandydaci są równo traktowani ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, religię, rasę, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie, wyznanie oraz orientację seksualną.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Priorytetami działalności poszczególnych Spółek Grupy w obszarze pracowniczym są zapewnienie pracownikom godnych i bezpiecznych warunków pracy oraz przejrzystych warunków zatrudnienia. Grupa Pamapol przestrzega procedur z zakresu BHP oraz wewnętrznych polityk dotyczących danego obszaru. 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.

Na tworzenie bezpiecznych warunków pracy wpływają nie tylko przyjęte procedury, ale i odpowiedzialność za ich przestrzeganie każdego pracownika. Dlatego w Grupie podejmuje się działania, które będą motywowały współpracowników do odpowiedzialnego postępowania w środowisku pracy. Zarządzanie obszarem bezpieczeństwa i higieny pracy w Grupie to nie tylko sposób na zapobieganie wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, ale również nieodłączny element rozwoju firmy. Panujące zasady bazują na ogólnych przepisach takich jak Kodeks Pracy, ustawy i rozporządzenia regulując najważniejsze kwestie do których należy:

- zaangażowanie kierownictwa i wszystkich pracowników w ustalenie i realizację polityki BHP,
- planowanie działań, które służą realizacji ustalonej polityki BHP,
- stworzenie warunków do realizacji planów działań: zapewnienie budżetu na określone cele, identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka zawodowego,
- kontrola realizacji planów i funkcjonowania systemu oraz stosowanie działań korygujących i zapobiegawczych, w tym monitorowanie warunków BHP oraz analizowanie przyczyn wypadków przy pracy,
- doskonalenie systemu zarządzania BHP poprzez okresowe przeglądy i kontrolę firmy przez specjalistę w tym zakresie,
- szkolenia wstępne i okresowe z zakresu BHP, podczas których m.in. przekazywana jest informacja o możliwości odstąpienia od wykonywania pracy w sytuacji zagrożenia zdrowia lub życia pracownika.

Tematy bezpieczeństwa i higieny pracy są omawiane i dyskutowane podczas posiedzeń Komisji BHP, które odbywają się raz na kwartał. Grupa dba o to, aby pracownicy mieli komfort zgłaszania niepokojących ich incydentów lub zdarzeń, które budzą niepokój w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa. Tym samym w wewnętrznym Intranecie udostępniona została zakładka BHP, gdzie można zgłaszać zaistniałe wypadki, zdarzenia potencjalnie wypadkowe oraz inicjatywy poprawiające stan warunków bezpieczeństwa pracy. Grupa nieustannie podejmuje wysiłki, aby doskonalić zarządzanie obszarem w najbliższej perspektywie, dlatego też rozpoczęła realizację poniżej zaplanowanych inicjatyw na okres 2020-2022 r.:

- zidentyfikowanie zagrożenia poważnymi awariami i podjęcie niezbędnych działań, aby przeciwdziałać takim awariom i ograniczać ich skutki dla człowieka i środowiska,
- wprowadzenie w życie Polityki zapobiegania poważnym awariom,
- przygotowanie Wewnętrznych planów operacyjno-ratowniczych.

Działania w dobie pandemii COVID-19

W celu zapewnienia ciągłości pracy wszystkich zakładów Grupy Pamapol w trakcie pandemii COVID-19 wprowadzono zasady i zastosowano dodatkowe środki ochrony, aby pracownicy mogli kontynuować



swoją pracę w sposób bezpieczny i ograniczający ryzyko zarażenia się koronawirusem. Szczególne zalecenia zostały wydane zarówno dla pracowników Grupy, jak i jej dostawców. Tym samym wprowadzono następujące rozwiązania:

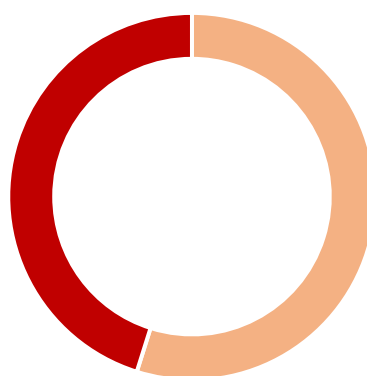
- na terenie Spółek Grupy przygotowano plakaty informujące o konieczności dezynfekcji dłoni oraz instrukcje w jaki sposób prawidłowo i skutecznie ją przeprowadzić.
- wprowadzono obowiązek poddania się badaniu temperatury ciała przez wszystkich dostawców i odbiorców Grupy,
- wprowadzono obowiązek wypełnienia ankiety o stanie zdrowia przez odbiorców i dostawców przebywających na terenie zakładów Grupy,
- wydano zalecenia do częstego mycia i dezynfekcji rąk przez osoby przebywające na terenie należącym do Grupy Pamapol,
- przewidziano i zalecono tam gdzie to możliwe świadczenie pracy w trybie home-office.

Ponadto pracownicy otrzymywali wytyczne dotyczące postępowania w przypadku podróży służbowych oraz w zakresie środków zapobiegawczych dotyczących wirusa COVID-19.

7.2. UZYSKANE WYNIKI W OBSZARZE PRACOWNICZYM

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL			
Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę			Rok
Kobiety	Mężczyźni	łącznie	
508	418	926	2020
523	376	899	2019
522	388	910	2018
497	413	910	2017

Liczba pracowników zatrudnionych w 2020 roku na umowę o pracę
w podziale na płeć



■ Kobiety ■ Mężczyźni

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL			
Liczba pracowników nowozatrudnionych			Rok
Kobiety	Mężczyźni	łącznie	
68	81	149	2020

79	82	161	2019
97	88	185	2018
74	70	144	2017
GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL			
Liczba odejść pracowników			Rok
Kobiety	Mężczyźni	łącznie	
58	80	138	2020
80	80	160	2019
96	91	187	2018
92	95	187	2017

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL			
Umowy cywilnoprawne			Rok
Kobiety	Mężczyźni	łącznie	
2	7	9	2020
2	6	8	2019
2	2	4	2018
2	4	6	2017
Liczba zawartych umów			Rok
Kobiety	Mężczyźni	łącznie	
15	22	37	2020
21	19	40	2019
20	21	41	2018
23	9	32	2017
Liczba zakończonych umów			Rok
Kobiety	Mężczyźni	łącznie	
11	16	27	2020
21	19	40	2019
20	21	41	2018
22	8	30	2017

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL	
Zatrudnienie pracowników w outsourcingu	Rok
128	2020
130	2019
90	2018
73	2017

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL	
Liczba pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności	Rok
27	2020
26	2019
22	2018
19	2017
Wskaźnik procentowego udziału osób niepełnosprawnych w ogóle zatrudnionych	Rok
2,92 %	2020
2,89 %	2019
2,42 %	2018
2,09 %	2017

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL	
Wysokość rocznych składek na PFRON	Rok
341 458,00 zł	2020
321 031,00 zł	2019



336 648,00 zł	2018
75 300,00 zł	2017
GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL	
Liczba wypadków przy pracy wśród pracowników	Rok
16	2020
15	2019
11	2018
18	2017



8. ZAGADNIENIA SPOŁECZNE

8.1. POLITYKI I PROCEDURY W OBSZARZE SPOŁECZNYM

Struktura zatrudnienia Spółek Grupy Pamapol wskazuje, iż w większości pracownikami Grupy są przedstawiciele społeczności lokalnej pochodzący 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 miejsc prowadzenia działalności Grupy. Wpływa na to również elastyczny i efektywny system zmianowy, który w przypadku konieczności zwiększenia mocy produkcyjnej wymusza 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.

Odpowiedzialność za produkty

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 poprzednich latach Spółka WZPOW Sp. z o.o. wykonała modernizację linii technologicznych i urządzeń przeznaczonych do procesu zamrażania. Przeprowadzone inwestycje obejmowały również unowocześnienie maszyn i urządzeń służących do procesów termicznej obróbki warzyw, sortowania i kalibrowania, celem 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.

Wsparcie społeczne

W ramach działań prospołecznych Pamapol S.A. wspiera w formie rzeczowej i materialnej organizacje pożytku publicznego. Wśród tych organizacji należy wymienić: Bank Żywności w Łodzi im. Marka Edelmana, Chorzowskie Stowarzyszenie Charytatywne – Pomocna Dłoń, Bank Żywności SOS w Warszawie, Towarzystwo Pomocy im. Św. Brata Alberta, Caritas Archidiecezji Gdańskiej, Towarzystwo Patriotyczne Kresy.

Ponadto, biorąc pod uwagę potrzeby, zaangażowanie i obciążenie pracowników służby zdrowia w okresie pandemii w dniach 1-2 kwietnia 2020 r. Pamapol S.A. przekazał swoje produkty do 7 szpitali: SPZOZ przy ul. Szpitalnej w Wieluniu, Fundacji Serce dla Serc Centralnego Szpitala Klinicznego Uniwersytetu Medycznego w Łodzi - Kliniki i Oddziału Szpitala przy ulicy Pomorskiej i Czechosłowackiej oraz Szpitala dziecięcego przy ul. Spornej, Samodzielnego Szpitala Wojewódzkiego im. Mikołaja Kopernika przy ul. Rakowskiej w Piotrkowie Trybunalskim, Jednoimiennego Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego im. M. Skłodowskiej-Curie przy ul. Parzęczewskiej w Zgierzu, Wojewódzkiego Specjalistycznego Szpitala im. dr. Wł. Biegańskiego przy ul. Kniaziewicza w Łodzi. W dniu 16 kwietnia 2020 r. przekazano produkty do kolejnych do 4 szpitali:

- Szpitala Rejonowego w Raciborzu,
- Szpitala Śląskiego w Cieszynie,
- Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego w Jastrzębiu-Zdroju
- Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego w Rybniku.

Miniony rok był wyjątkowym okresem ze względu na pandemię COVID-19. Dlatego też wsparcie społeczne realizowane było w inny niż dotychczas sposób. Grupa zaangażowała się w pomoc najbardziej potrzebującym, wspierając w szczególności kolejną edycję „Akcji Pomocy Polakom na Wschodzie” w ramach której Pamapol S.A. przygotował świąteczno-noworoczne paczki z darami. Dary zostały przekazane Polakom z czterech okręgów konsularnych na Ukrainie – winnicki, łucki, lwowski oraz kijowski. Akcja była objęta patronatem Pary Prezydenckiej.

8.2. UZYSKANE WYNIKI W OBSZARZE SPOŁECZNYM

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL	
Wartość udzielonego wsparcia na cele charytatywne	Rok
352 191,59 zł	2020
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 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 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.

W celu zwiększenia ochrony pracowników zgłaszających nieprawidłowości oraz zdarzenia niepożądane Grupa obecnie wypracowuje jednolitą Politykę Zarządzania Etycznego, która w przejrzysty sposób określi sposób powoływania komisji mającej na celu wyjaśnienie zgłoszenia wskazanych naruszeń oraz mechanizmów ochrony Sygnalistów.

9.2. UZYSKANE WYNIKI W OBSZARZE PRAW CZŁOWIEKA

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL	
Całkowita liczba potwierdzonych przypadków łamania praw człowieka	Rok
0	2020
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. W celu zapewnienia dobrych relacji z partnerami i współpracownikami Grupa przygotowuje Politykę przeciwdziałania korupcji i łapownictwu. Dokument będzie zawierał wytyczne dla pracowników i współpracowników w zakresie identyfikacji przejawów korupcji oraz postępowania w takich wypadkach.

10.2. UZYSKANE WYNIKI W OBSZARZE PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL	
Całkowita liczba potwierdzonych przypadków korupcji	Rok
0	2020
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 biznesu / Nazwa organizacji	str. 8-9	Podstawowe informacje o Grupie; Opis modelu biznesu; łańcuch dostaw Grupy
UoR	Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności	str. 11	Kluczowe wskaźniki efektywności
Wskaźnik własny	Procent sprzedaży realizowanej na rynkach zagranicznych	str. 11	Kluczowe wskaźniki efektywności
Wskaźnik własny	Marża EBITDA	str. 11	Kluczowe wskaźniki efektywności
Wskaźnik własny	Wskaźnik produktywności pracowników	str. 11	Kluczowe wskaźniki efektywności
Wskaźnik własny	Materiałochłonność działalności	str. 11	Kluczowe wskaźniki efektywności
Wskaźnik własny	Energochłonność	str. 11	Kluczowe wskaźniki efektywności
GRI 102-2	Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i usługi	str. 8	Opis modelu biznesu
GRI 102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	str. 8	Podstawowe informacje o Grupie
GRI 102-4	Lokalizacja działalności operacyjnej	str. 8	Podstawowe informacje o Grupie
GRI 102-5	Forma własności i struktura prawna organizacji	str. 8	Podstawowe informacje o Grupie
GRI 102-6	Rynki obsługiwane przez organizację	str. 8-9	Opis modelu biznesu; łańcuch dostaw Grupy
GRI 102-7	Skala działalności	str. 8-9	Opis modelu biznesu; łańcuch dostaw Grupy
GRI 102-8	Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz Grupy, w tym: <ul style="list-style-type: none"> – 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. 34-37	Uzyskane wyniki w obszarze pracowniczym

GRI 102-9	Charakterystyka łańcucha dostaw	str. 8-9	Łańcuch dostaw Grupy
GRI 102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości	str. 5	Zakres i podstawa dokumentu
GRI 102-11	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności	str. 13-16	Odpowiedzialność i zarządzanie ryzykiem
GRI 102-12	Zewnętrzne inicjatywy przyjęte przez organizację	str. 19-20	Zrównoważony rozwój i cele ONZ
GRI 102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach	str. 19-20	Zrównoważony rozwój i cele ONZ
GRI 102-14	Oświadczenie Zarządu	str. 3-4	List Wiceprezesa Zarządu
Strategia			
GRI 102-15	Opis kluczowych wpływów i ryzyk	str. 13-16	Odpowiedzialność i zarządzanie ryzykiem
UoR	Ryzyka niefinansowe związane z działalnością Grupy Kapitałowej Pamapol	str. 13-16	Odpowiedzialność i zarządzanie ryzykiem
Etyka			
GRI 102-16	Wartości, zasady, kodeks etyki, standardy i normy zachowania	str. 19-20; 38	Zrównoważony rozwój i cele ONZ; Polityki i procedury w obszarze praw człowieka
Zarządzanie			
GRI 102-18	Struktura zarządzania	str. 12, 20-22	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. 12	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. 17-19	Relacje i komunikacja z interesariuszami
GRI 102-43	Podjęcie do zaangażowania interesariuszy włączając częstotliwość zaangażowania według typu i grupy interesariuszy	str. 17-19	Relacje i komunikacja z interesariuszami
GRI 102-44	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy	str. 17-19	Relacje i komunikacja z interesariuszami
Raportowanie			

GRI 102-45	Podmioty ujęte w raporcie	str. 5	Zakres i podstawa prawna dokumentu
GRI 102-46	Proces definiowania treści raportu	str. 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	Zakres i podstawa prawna dokumentu
GRI 102-49	Znaczące zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu	str. 5	Zakres i podstawa prawna dokumentu
GRI 102-50	Okres raportowania	str. 5	Zakres i podstawa prawna dokumentu
GRI 102-51	Data publikacji ostatniego raportu	str. 5	Zakres i podstawa prawna dokumentu
GRI 102-52	Cykl raportowania	str. 5	Zakres i podstawa prawna dokumentu
GRI 102-53	Osoba do kontaktu	str. 44	Dane kontaktowe
GRI 102-54	Oświadczenie o raportowaniu według GRI	str. 5	Zakres i podstawa prawna dokumentu
GRI 102-55	Indeks treści GRI	str. 40-44	Lista wskaźników ujętych w Sprawozdaniu
GRI 102-56	Potwierdzenie wiarygodności	str. 5	Zakres i podstawa prawna dokumentu
Podejście zarządcze			
GRI 103-1	Zakres i istotność zdefiniowanych tematów	str. 6	Istotne aspekty raportowania
GRI 103-2	Podejście do zarządzania	str. 12, 20-22	Systemy wspierające decyzje zarządcze; Model tworzenia wartości i kapitały Grupy
GRI 103-3	Ocena podejścia do zarządzania	str. 12-13, 23, 30,36, 38, 39	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. 39	Zagadnienia przeciwdziałania korupcji i łapownictwu
GRI 205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	str. 39	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. 23-29	Zagadnienia środowiskowe
GRI 302-1	Zużycie energii w organizacji	str. 27	Uzyskane wyniki w obszarze środowiskowym
GRI 303-1	Zużycie wody	str. 27	Uzyskane wyniki w obszarze środowiskowym
GRI 305-1	Emisja do atmosfery (zakres 1)	str. 28	Uzyskane wyniki w obszarze środowiskowym
GRI 306-1	Całkowita ilość wygenerowanych ścieków	str. 28	Uzyskane wyniki w obszarze środowiskowym
GRI 306-2	Odpady wygenerowane przez organizację	str. 28 - 29	Uzyskane wyniki w obszarze środowiskowym
TEMATY PRACOWNICZE			
Zagadnienie pracownicze			
UoR	Zagadnienia pracownicze - opis polityk i procedur należytej staranności oraz ich wyniki	str. 30-35	Zagadnienia pracownicze
GRI 401-1	Liczba pracowników nowozatrudnionych oraz liczba odejść pracowników	str. 33-34	Uzyskane wyniki w obszarze pracowniczym
Wskaźnik własny	Liczba pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności	str. 34	Uzyskane wyniki w obszarze pracowniczym
Wskaźnik własny	Wskaźnik procentowego udziału osób niepełnosprawnych w ogóle zatrudnionych	str. 34	Uzyskane wyniki w obszarze pracowniczym
Wskaźnik własny	Wysokość rocznych składek na PFRON	str. 34	Uzyskane wyniki w obszarze pracowniczym
GRI 403-2	Liczba wypadków przy pracy wśród pracowników	str. 35	Uzyskane wyniki w obszarze pracowniczym
Zagadnienia praw człowieka			
UoR	Zagadnienia praw człowieka - opis polityk i procedur należytej staranności oraz ich wyniki	str. 38	Zagadnienia praw człowieka
GRI 406-1	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji (incydentów o charakterze dyskryminacyjnym) i podjętych środków naprawczych	str. 38	Uzyskane wyniki w obszarze praw człowieka
Zagadnienia społeczne			
UoR	Zagadnienia społeczne - opis polityk i procedur należytej staranności oraz ich wyniki	str. 36-37	Zagadnienia społeczne
Wskaźnik własny	Wartość działań charytatywnych	str. 37	Uzyskane wyniki w obszarze społecznym
Zagadnienia przeciwdziałania korupcji i łapownictwu			



UoR	Zagadnienia przeciwdziałania korupcji i łapownictwu - opis polityk i procedur należytej staranności oraz ich wyniki	str. 39	Zagadnienia przeciwdziałania korupcji i łapownictwu
GRI 205-3	Całkowita liczba potwierdzonych przypadków korupcji	str. 39	Uzyskane wyniki w obszarze przeciwdziałania korupcji i łapownictwu

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

Podpisy osób uprawnionych

Bartosz Półgrabia - Wiceprezes Zarządu

Krzysztof Półgrabia - Wiceprezes Zarządu

Ryszard Szatkowski - Wiceprezes Zarządu



Małgorzata Antczak - Moszczyńska - Członek Zarządu

.....

Małgorzata Bednarek - Członek Zarządu

.....