



SPRAWOZDANIE NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH

**Pamapol S.A. i Grupy Kapitałowej Pamapol
za okres sprawozdawczy od 1 stycznia do 31 grudnia 2017 r.**

Rusiec, 27.04.2018 r.

Niniejsze sprawozdanie sporządzone zostało w wykonaniu obowiązku określonego w art. 49b Ustawy o rachunkowości z dnia 29 września 1994 roku (t.j. z dnia 22 listopada 2017 roku (Dz.U. z 2017 roku poz. 2342) z wykorzystaniem Standardu Informacji Niefinansowych (SIN) 2017, opracowanego przez Fundację Standardów Raportowania oraz Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych. Treść sprawozdania obejmuje informacje niefinansowe, dotyczące Grupy Kapitałowej Pamapol za okres od 1 stycznia 2017 roku do 31 grudnia 2017 roku, w zakresie zagadnień uznanych przez podmiot dominujący PAMAPOL S.A. (Spółka, Emitent), w wyniku przeprowadzonych analiz, za istotne dla oceny rozwoju, wyników i sytuacji oraz wpływu jej działalności na zagadnienia, o których mowa w art. 49b ust. 2 Ustawy o rachunkowości z dnia 29 września 1994 r. (tekst jednolity Dz.U. z 2018 r. poz. 395 z późn. zm.).

Spis treści

I.	Obszar zarządczy	4
1.	OPIS MODELU BIZNESOWEGO I STRATEGICZNYCH KIERUNKÓW ROZWOJU	4
2.	ŁAD ZARZĄDCZY.....	8
3.	ZARZĄDZANIE RYZYKIEM SPOŁECZNYM I ŚRODOWISKOWYM	11
4.	ZARZĄDZANIE ETYKĄ.....	12
II.	Obszar środowiskowy.....	13
1.	ODDZIAŁYWANIE BEZPOŚREDNIE I POŚREDNIE: PALIWA I ENERGIA	14
2.	ODDZIAŁYWANIE BEZPOŚREDNIE I POŚREDNIE: WODA.....	14
3.	ODDZIAŁYWANIE BEZPOŚREDNIE I POŚREDNIE: BIORÓŻNORODNOŚĆ.....	14
4.	ODDZIAŁYWANIE BEZPOŚREDNIE I POŚREDNIE: EMISJE DO ATMOSFERY	15
5.	ODDZIAŁYWANIE BEZPOŚREDNIE I POŚREDNIE: ODPADY I ŚCIEKI.....	16
III.	Obszar społeczny i pracowniczy.....	16
1.	KORZYSTANIE Z POMOCY PUBLICZNEJ I ZLECENIA PUBLICZNE	17
2.	POZIOM ZATRUDNIENIA I POZIOM WYNAGRODZEŃ.....	17
3.	RELACJE ZE STRONĄ PRACOWNICZĄ I WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ	19
4.	BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY	20
5.	ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ	22
6.	SPOŁECZNOŚCI LOKALNE I ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE	22
7.	PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI.....	23
8.	BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTÓW I KONSUMENTÓW.....	23
9.	KOMUNIKACJA MARKETINGOWA.....	23
10.	OCHRONA PRYWATNOŚCI	23
	Podpisy osób uprawnionych	24

I. Obszar zarządczy

1. OPIS MODELU BIZNESOWEGO I STRATEGICZNYCH KIERUNKÓW ROZWOJU

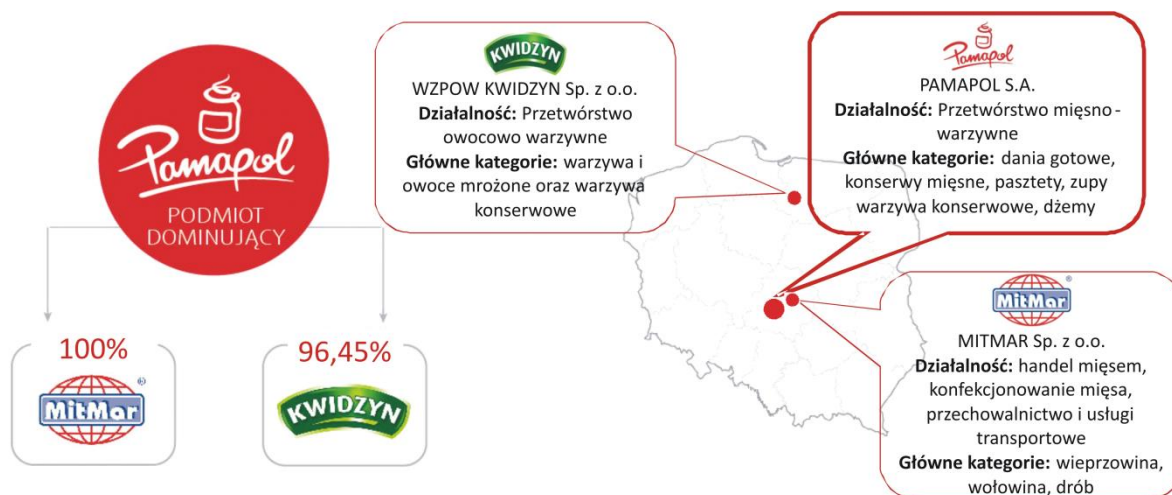
1.1 Strategia przedsiębiorstwa i perspektywy rozwoju

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, a w szczególności dań gotowych i konserw mięsnych, którego początki działalności w branży sięgają 1993 roku. Wyroby Spółki sprzedawane są zarówno pod markami własnymi sieci jak również pod brandami „Pamapol”, „Spichlerz Rusiecki”, „Sorella” i „Healthy Mind”.

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

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

Struktura Grupy Kapitałowej Pamapol



Spółki Grupy Pamapol w ostatnich trzech latach dążyły do wdrożenia racjonalnego modelu biznesowego opartego na optymalizacji kosztowej. Na uwagę zasługuje fakt unowocześnienia parku maszynowego w wyniku, którego dokonano zmian organizacyjnych, które skutkowały m.in. gruntownym przeorganizowaniem procesu produkcyjnego. W latach 2015 i 2016 Pamapol S.A. prowadził produkcję w oparciu o 6 linii produkcyjnych. Rok 2017 spowodował uelastycznienie i wzrost efektywności produkcji poprzez jej zorganizowanie w oparciu o 3 wysokowydajnie linie technologiczne wyposażone w osprzęt nowej generacji, urządzenia do rozładunku opakowań oraz automatyczne dozowniki farszu. W trakcie prowadzonych działań wyeliminowane zostały „wąskie gardła”, które uniemożliwiały osiągnięcie zakładanych wydajności produkcyjnych, pozwalając obecnie lepiej wykorzystywać istniejące linie produkcyjne. Zmiany w obszarze operacyjnym miały też na celu

poprawę ergonomii i bezpieczeństwa pracy operatorów linii, zautomatyzowanie części pracy oraz zmianę harmonogramowania produkcji oraz wprowadzenia standaryzacji na danych liniach.

W 2018 r. Pamapol S.A. roku przewiduje kontynuację procesu optymalizacji operacyjnej poprzez udoskonalanie pozostałych faz produkcyjnych.

Spółka planuje budowę Centrum Badawczo-Rozwojowego (Centrum) w Ruścu. Realizacja projektu uzasadniona jest koniecznością ciągłego podnoszenia poziomu konkurencyjności produktów Grupy Kapitałowej Pamapol zarówno na rynku krajowym, jak i na rynkach zagranicznych. Jednym z celów Centrum będzie skuteczne wprowadzanie na rynek gamy nowych i innowacyjnych produktów opartych o aktualne trendy konsumenckie. Zarząd dostrzega konieczność dalszego rozwoju Grupy poprzez poszukiwanie innowacyjności produktowych, zarówno w obszarze opakowań, jak i technologii produkcji. Tym samym w roku 2017 Spółka zainicjowała proces inwestycyjny w obszarze budowy cytowanego Centrum, którego łączna wartość będzie wynosiła 19,7 mln zł. Na powyższą wartość składają się koszty związane z inwestycją m.in. w 3 laboratoria oraz zakup aparatury badawczej.

Wyżej wymienione działania z zakresu optymalizacji operacyjnej przeprowadzone w okresie 2015-2017 miały również na celu redukcję zużycia czynników energetycznych. Realizacja tych zadań miała pozytywne oddziaływanie na środowisko w kolejnych okresach sprawozdawczych, w szczególności przyczyniła się do zmniejszenia poziomu emisji spalin (modernizacja instalacji odpylania w kotłowni), ograniczenia zużycia wody w procesie produkcyjnym oraz zmniejszenie zużycia energii. Na rok 2018 zaplanowana jest kontynuacja działań w powyższych obszarach.

Działania Grupy w 2017 roku były również ukierunkowane na optymalizację procesów produkcyjnych wiążących się ze zwiększeniem wydajności i obniżeniem kosztów realizowanej produkcji. Powyższe założenia miały na celu przygotować Grupę do wzrostu sprzedaży oraz zdobywania kolejnych rynków. Grupa powyższe cele realizowała również poprzez dostosowanie swojej oferty produktowej do zmieniających się oczekiwań rynku. Tym samym w 2017 roku wprowadziła nową linię asortymentową „Healthy Mind” skierowaną do grupy konsumentów ceniących sobie zdrowy tryb życia.

W perspektywie krótkookresowej poszczególne Spółki Grupy mają na celu poprawę wyników finansowych poprzez:

1. Stabilny wzrost sprzedaży,
2. Wzrost udziałów rynkowych w poszczególnych kategoriach produktowych,
3. Kontynuację ekspansji na rynki zagraniczne,
4. Poprawę dystrybucji w kanałach i u klientów w których Grupa nie jest obecna na dzień dzisiejszy,
5. Rozszerzenie oferty o produkty, które uzupełnią portfolio Grupy i zdobędą nowych konsumentów,
6. Zwiększenie parku maszynowego i dostępnych zasobów, co pozwoli na obniżenie kosztów, poprawę jakości oraz stabilizację standardów produkcyjnych,
7. Budowanie przewagi konkurencyjnej w oparciu o potencjał i rozwój pracowników, poprzez szkolenia i podniesienie kwalifikacji,
8. Wzrost konkurencyjności ofert, wynikającej z wprowadzania innowacji produktowej w kategoriach zgodnych z trendami rynkowymi, poprzez Centrum Badawczo-Rozwojowe i dział R&D,
9. Ograniczenie czynników negatywnego oddziaływania na środowisko.

Grupa monitoruje realizację powyższych celów poprzez kluczowe wskaźniki efektywności do których należą:

KLUCZOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI GRUPY KAPITAŁOWEJ PAMAPOL					
LP.	NAZWA WSKAŹNIKA	ALGORYT WYLICZANIA	J.M.	WARTOŚĆ	
				2016	2017
1	% sprzedaży realizowanej na rynkach zagranicznych	$\frac{\text{przychody netto ze sprzedaży eksportowej}}{\text{przychody netto ze sprzedaży ogółem}} * 100$	%	37	40
2	Marża EBITDA	$\frac{\text{EBITDA}}{\text{przychody netto ze sprzedaży ogółem}} * 100$	%	4,9	3,5
3	Wskaźnik produktywności pracowników	$\frac{\text{przychody netto ze sprzedaży ogółem}}{\text{liczba pracowników ogółem}}$	tys. PLN	468,07	537,94
4	Materiałochłonność działalności	$\frac{\text{zużycie materiałów}}{\text{przychody netto ze sprzedaży produktów}} * 100$	%	67,3	65,9
5	Energochłonność	$\frac{\text{zużycie energii}}{\text{przychody netto ze sprzedaży produktów}} * 100$	%	2,2	2,0

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

1.2 Model biznesowy i łańcuch dostaw

Grupa posiada park maszynowy, który przez ostatnie lata został zmodernizowany i dostosowany do wymagań obecnego rynku i przyjętych celów biznesowych oraz w aspekcie ludzkim poprawił komfort, ergonomię oraz bezpieczeństwo pracy.

Poddając analizie łańcuch dostaw Grupy należy podkreślić, że obowiązujący obecnie model biznesowy był budowany w celu minimalizacji ryzyk niefinansowych związanych z dostawami oraz współpracą z podwykonawcami. Tym samym Grupa zminimalizowała ryzyko związane z uzależnieniem swojego core biznesu od współpracy z podmiotami trzecimi. W związku z powyższym celem zapewnienia bezpieczeństwa i pewności dostaw o wymaganej jakości zakupy kluczowych surowców realizowane są głównie w ramach Grupy.

W przypadku Emitenta łańcuch dostaw jest skorelowany ze spółkami zależnymi, które w ramach swoich centrów kompetencyjnych odpowiadają za realizację danych procesów w Grupie, celem dostarczenia oczekiwanego produktu klientom i pośrednio konsumentom.

Surowiec mięsny

Dostawy głównych surowców realizowane są przez wybranych dostawców, z którymi współpraca ma charakter trwały, co przejawia się regularnym odnawianiem umów handlowych. Ważnym podmiotem w łańcuchu dostaw jest podmiot zależny Mitmar, który jest istotnym dostawcą surowca mięsnego w tym wołowiny, wieprzowiny i drobiu. W ramach łańcucha logistycznego w spółce Mitmar prowadzony jest rozbiór mięsa, konfekcjonowanie, pakowanie oraz przechowywanie. Mięso pochodzi ze sprawdzonych polskich hodowli, którego dostawcy muszą posiadać numer weterynaryjny oraz certyfikaty IFS, BRC.

Surowiec warzywny

Określone warzywa do produkcji dostarczane są w przeważającej części przez podmiot zależny – WZPOW. Ponadto Emitent współpracuje z grupą wybranych kontrahentów. Emitent oraz Grupa przykładają ogromną uwagę do jakości surowców, tym samym warzywa przetwarzane przez Spółkę pochodzą z kontraktowanych upraw, które są monitorowane przez cały rok poczynając od sposobu przygotowania gleby, poziomu nawożenia i pestycydów przez analizy laboratoryjne próbek warzyw.

Przyprawy i opakowania

Opakowania są dedykowane pod potrzeby kontrahentów, którzy decydują o sposobie pakownia produktu końcowego. Polityka Grupy opiera się na wieloletniej współpracy ze sprawdzonymi dostawcami, gdzie kategorią wyboru jest jakość i ciągłość dostaw. Grupa Pamapol jest istotnym klientem dla grupy dostawców, co pozwoliło wypracować dedykowane opakowania dla produktów mięsnych i warzywnych. Kluczowe, oprócz jakości surowca z punktu widzenia sprzedaży, są receptury stanowiące własność intelektualną Grupy, określające mieszanki przypraw i sposób przygotowania produktu końcowego.

Kontrola surowca i produkcja

Na każdym etapie procesu produkcyjnego badania jest jakość produktu, a w szczególności jakość surowca głównego wykorzystywanego w procesie produkcyjnym. Spełnienie restrykcyjnych norm w zakresie jakości surowca jest gwarancją powtarzalności produktu o wysokich normach jakościowych, odpowiadających wysokim oczekiwaniom klientów. Produkcja odbywa się na terenie zakładu produkcyjnego. Przed rozpoczęciem produkcji surowce podlegają szczegółowej kontroli. W przypadku dostawy mięsa, surowiec sprawdzany jest pod kątem spełnienia zgodności z określonymi w specyfikacji. Sprawdzany jest wizualny stan mięsa oraz badana jest zawartość tłuszczu w laboratorium należącym do Grupy. Jednocześnie surowiec mięsny poddawany jest bieżącej kontroli służb weterynaryjnych, ze szczególnym uwzględnieniem procesu identyfikowalności surowców mięsnych zużywanych w procesie produkcyjnym.

Spółki Grupy starają się w większości współpracować z polskimi dostawcami potwierdzając tym samym wysoką jakość polskiej żywności. Grupa realizuje cele społeczne poprzez realizowanie zakupów głównie z polskich źródeł, wspierając tym samym rozwój ekonomiczny regionu, szczególnie w przypadku WZPOW to budowanie trwałych relacji z rolnikami dla których ta spółka stanowi stałą gwarancję kontraktacji na wspólnie uzgadnianych warunkach zawartych w corocznych umowach skupowych. WZPOW wprowadziło strategię zwiększania skali kontraktacji z rolnikami na najistotniejszych grupach surowcowych, zabezpieczając w ten sposób gwarancję wolumenów produkcyjnych, jakość, cenę a co najważniejsze realizację kontraktów sprzedażowych bez istotnej konieczności realizacji skupów SPOT'owych surowca. W taki sposób Grupa pozytywnie wpływa na obszar społeczny. Istotne jest dla Grupy realizowanie działań zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju, tym samym dostawy są ściśle planowane realizując racjonalną gospodarkę magazynową. Grupa wspiera rynek lokalny poprzez zatrudnianie pracowników z regionu, w którym zlokalizowane są spółki Grupy. Ze względu na to, że produkcja ma charakter sezonowości wynikający m.in. z okresu wegetacji i zbiorów warzyw i owoców oraz dalszego przerobu, spółki z Grupy w miesiącach o szczególnej aktywności produkcyjnej zwiększają poziom zatrudnienia w oparciu o pracowników zamieszkujących głównie rynek lokalny. Grupa cieszy się zaufaniem wśród lokalnej społeczności, tym samym korzysta z doświadczenia pracowników którzy w poprzednich latach współpracowali z Grupa przy produkcji sezonowej.

Pomimo pewnej niezależności podmioty tworzące Grupę dążą do standaryzacji kluczowych obszarów do których należy proces B+R, proces zakupowy, polityka produktowo-rynkowa, marketing. Poprzedzone zostało to stworzeniem centrów kompetencyjnych w ramach Grupy, ze szczególnym uwzględnieniem potencjału kapitału intelektualnego danej spółki.

2. ŁAD ZARZĄDCZY

2.1 Zarządzanie ryzykiem niefinansowym

Organami zarządczymi w Grupie są Zarządy poszczególnych spółek, które działają w oparciu o umowy i statuty oraz regulaminy wewnętrzne. Zarząd Spółki dominującej odpowiedzialny jest za zarządzanie ryzykiem, budowanie strategii oraz wyznaczenie celów. W roku objętym raportowaniem nie odnotowano zmian w składach Zarządu, za wyjątkiem spółki zależnej WZPOW Kwidzyn, gdzie w dniu 5 września 2017 r. Rada Nadzorcza WZPOW Sp. z o.o. dokonała zmian w Zarządzie tej spółki powierzając funkcję Prezesa Zarządu Panu Krzysztofowi Półgrabia, pełniącemu dotychczas funkcję Wiceprezesa Zarządu, oraz funkcję Wiceprezesa Zarządu Panu Michałowi Jęczmykowi, pełniącemu dotychczas funkcję Prezesa Zarządu. Ze względu na zachowanie pewnej autonomii wśród spółek zależnych w Grupie nie ma jednolitych standardów zarządzania, natomiast ujednoliceniu podlegają dobre praktyki zarządcze, którymi spółki dzielą się celem osiągnięcia wspólnych zamierzeń.

Imię i nazwisko	Stanowisko
CZŁONKOWIE ZARZĄDU PAMAPOL S.A.	
Robert Jankowski	Prezes Zarządu
Krzysztof Półgrabia	Wiceprezes Zarządu
Igor Fortuna	Członek Zarządu

Imię i nazwisko	Stanowisko
CZŁONKOWIE ZARZĄDU WZPOW KWIDZYN SP. Z O.O.	
Krzysztof Półgrabia	Prezes Zarządu
Michał Jęczmyk	Wiceprezes Zarządu
Mieczysław Sekuła	Członek Zarządu

Imię i nazwisko	Stanowisko
CZŁONKOWIE ZARZĄDU MITMAR SP. Z O.O.	
Krzysztof Półgrabia	Prezes Zarządu
Igor Fortuna	Członek Zarządu

Do głównych organów Grupy należy Rada Nadzorcza, która realizuje swoje zadania zgodnie z Regulaminem Rady Nadzorczej oraz Statutem Spółki.

Imię i nazwisko	Stanowisko
CZŁONKOWIE RADY NADZORCZEJ PAMAPOL S.A.	
Paweł Szataniak	Przewodniczący Rady Nadzorczej
Mariusz Szataniak	Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej
Rafał Tuzimek	Sekretarz Rady Nadzorczej
Piotr Kamiński	Członek Rady Nadzorczej

Waldemar Frąckowiak	Członek Rady Nadzorczej (członek niezależny)
Krzysztof Urbanowicz	Członek Rady Nadzorczej (członek niezależny)

Imię i nazwisko	Stanowisko
CZŁONKOWIE RADY NADZORCZEJ WZPOW KWIDZYN SP. Z O.O.	
Paweł Szataniak	Przewodniczący Rady Nadzorczej
Mariusz Szataniak	Członek Rady Nadzorczej
Przemysław Chabowski /do 26 czerwca 2017 r./	Członek Rady Nadzorczej
Robert Jankowski /od 5 września 2017 r./	Członek Rady Nadzorczej

Imię i nazwisko	Stanowisko
CZŁONKOWIE RADY NADZORCZEJ MITMAR SP. Z O.O.	
Paweł Szataniak	Przewodniczący Rady Nadzorczej
Mariusz Szataniak	Członek Rady Nadzorczej
Robert Jankowski	Członek Rady Nadzorczej

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

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

W ramach ogólnie przyjętej strategii Grupa Pamapol zakłada rozwój poszczególnych spółek opartych o indywidualnie wypracowane koncepcje koordynowane z poziomu Prezesa Zarządu i nadzorowane przez Radę Nadzorczą. W kolejnych latach Grupa przewiduje przygotowanie wspólnych polityk. Ze względu na odrębność procesów w spółkach, Grupa uznała za konieczne dokonanie inwentaryzacji posiadanego poziomu kapitału intelektualnego. W związku z tym w 2018 r. Grupa planuje przeprowadzenie procesu rewizji głównych procesów, celem identyfikacji procesów, standardów i polityk podlegających centralizacji oraz decentralizacji. Prace obejmują również wypracowanie przy udziale doradców zewnętrznych kierunków strategicznych dla Grupy oraz celów operacyjnych i taktycznych dla poszczególnych spółek Grupy.

2.2 Certyfikowane systemy zarządzania

Wielu odbiorców warunkuje możliwości współpracy z Grupą od posiadanych certyfikatów. Zakres określa profil działalności danego podmiotu. Audyty certyfikacyjne przeprowadzane są w spółkach Grupy w terminach zgodnych z datą ważności danego certyfikatu.

Na dzień sporządzenia niniejszego sprawozdania Grupa ma wdrożone następujące certyfikaty:

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

2.3 System kontroli wewnętrznej

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

Wymogi związane z produktem sprawdzane są na każdym etapie procesu produkcyjnego. Przy przyjęciu do magazynu surowiec 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 w zakresie temperatury surowca oraz zawartości mięsno-tłuszczowej przy pomocy analizatora znajdującego się w laboratorium Grupy. Grupa prowadzi również stały nadzór weterynaryjny nad dostawami mięsnymi, w ramach którego sprawdzana jest każda partia mięsa w zakresie temperatury przechowywania, dołączonych świadectw i warunków transportu surowców. W celu zapewnienia bezpieczeństwa jakości produktu, spółki z Grupy okresowo dokonują audytów wewnętrznych kluczowych dostawców – dla surowców mięsnych Pamapol i Mitmar oraz kontrole zbiorów warzyw w przypadku WZPOW Kwidzyn.

Dodatkowo Komórka Nadzorująca w czasie realizacji 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, słoja badana jest za pomocą manometru pozwalając określić dylatację oraz długość gwintu. W trakcie procesu sterylizacji monitorowany i rejestrowany jest cały proces celem określenia jego prawidłowości. Ponadto jednym z końcowych etapów kontroli jest monitoring odbywający się przez detektor prześwietlający każdy produkt celem identyfikacji niezgodności parametrów fizycznych.

3. ZARZĄDZANIE RYZYKIEM SPOŁECZNYM I ŚRODOWISKOWYM

3.1 Zarządzanie ryzykiem

Grupa dąży do zachowania dobrych relacji z otoczeniem zewnętrznym i w swoich działaniach bierze pod uwagę oddziaływanie na społeczeństwo oraz środowisko. Celem poznania oczekiwań konsumentów oraz zbadania satysfakcji z oferowanych produktów Grupa przeprowadza badania satysfakcji klientów. Priorytetem dla Grupy jest dostarczenie oczekiwanych produktów zapewniających bezpieczeństwo oraz wpływających pozytywnie na zdrowie. Tym samym surowce które wykorzystywane są do produkcji poddawane są selekcji oraz badaniom. Pamapol S.A oraz spółki zależne dostrzegają ryzyko związane z wprowadzeniem produktów na rynek, które mogą negatywnie wpłynąć na zdrowie klienta, dlatego też kontrola jakości w poszczególnych zakładach jest realizowana na każdym etapie procesu produkcyjnego. Dodatkowo kontrola wykonywana jest również na etapie sprowadzania surowców od dostawców.

Grupa w słuchuje się w potrzeby klientów oraz analizuje wyniki badań ich satysfakcji. W Spółce Pamapol w ramach działu New Product Development prowadzone są działania w zakresie tworzenia nowych produktów uwzględniające oczekiwania klientów zbadane w drodze powyższego procesu. Poza parametrami wskazanymi przez klientów analizowane są również surowce, które mogą być wykorzystane do produkcji. Grupa w tym zakresie uwzględnia ewentualny wpływ produkcji nowych produktów na środowisko. W wyniku wskazanych działań Emitent określił nową linię asortymentową „Healthy Mind”, która pod koniec 2017 roku została wprowadzona na rynek.

3.2 Ryzyka niefinansowe

Ryzyka niefinansowe	
Ryzyko	Charakterystyka
Ryzyko utraty kadry menadżerskiej i kluczowych pracowników	<p>Działalność spółek Grupy oraz jej perspektywy 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 będą decydowały o sukcesach organizacji. Dlatego też odejście ze spółek Grupy członków kadry zarządzającej, może mieć negatywny wpływ na działalność i sytuację finansową Grupy oraz osiągnięte przez nią wyniki finansowe i perspektywy rozwoju.</p> <p>Grupa przeciwdziała utracie pracowników poprzez indywidualne podejście do pracowników uwzględniając ich potrzeby. Na drodze prowadzonej oceny bieżącej pracy określane są plany rozwojowe poszczególnych pracowników.</p>
Ryzyko związane z podatnością społeczeństwa na rozpowszechnianie w środkach masowego przekazu informacji o chorobach związanych z produktami i przetworami mięsnymi	<p>Na preferencje społeczeństwa w zakresie żywienia silny wpływ mają informacje rozpowszechniane w środkach masowego przekazu, a w szczególności informacje dotyczące chorób związanych z produktami i przetworami mięsnymi, takich jak: ptasia grypa, choroba wściekłych krów (BSE), pryszczycyca, „afery końska” czy też wykryte przypadki choroby afrykańskiego pomoru świń (ASF). Wystąpienie jednostki chorobotwórczej na terenie kraju rodzi ponadto dodatkowe koszty w zakładach produkcyjnych związane z procesami kontroli przez instytucje państwowe. Nie można wykluczyć, iż pojawienie się kolejnych przypadków tych lub innych chorób wśród zwierząt bądź informacji o podobnym charakterze może wywołać zmniejszenie popytu na produkty, a co za tym idzie na osiągnięte przez Grupę wyniki finansowe.</p> <p>Grupa przeciwdziała powyższemu ryzyku poprzez stosowanie rygorystycznych zasad kontroli jakości surowca oraz produktu na każdym etapie procesu produkcyjnego.</p>
Ryzyko związane bezpieczeństwem pracy	<p>Spółki Grupy prowadzą stały nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy pracowników oraz cyklicznie wprowadzają zmiany celem poprawy warunków pracy.</p>

	<p>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 Grupy oraz pracowników.</p> <p>Grupa przeciwdziała powyższemu ryzyku poprzez realizację szkoleń BHP zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Ponadto Grupa prowadzi działania prewencyjne, które mają za zadanie zidentyfikować obszary wpływające na bezpieczeństwo i higienę pracy.</p>
<p>Ryzyko związane w wpływem na środowisko naturalne</p>	<p>Na terenie zakładów w Kwidzynie znajdują się chłodnie i mroźnie, w których w instalacjach chłodzących występuje amoniak. Jest to substancja niebezpieczna dla ludzi oraz środowiska naturalnego. Instalacje zawierające amoniak objęte są systemem monitoringu elektronicznego oraz są pod stałym nadzorem służb odpowiedzialnych za ich eksploatację, niemniej jednak istnieje ryzyko awarii takiej instalacji połączonej z wyciekami amoniaku.</p> <p>Spółka Mitmar 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 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>

4. ZARZĄDZANIE ETYKĄ

4.1 Etyka w przedsiębiorstwie

W Grupie Pamapol nie funkcjonuje odrębny kodeks etyczny, natomiast w poszczególnych dokumentach Spółek Grupy znajdują się zapisy podkreślające wagę postępowania etycznego. Istotnym dokumentem w zakresie zasad postępowania w Grupie jest Regulamin Pracy. Dokument akcentuje konieczność przeciwdziałania mobbingowi oraz definiuje działania, które mogą go wskazywać. 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 w okresie 30 dni.

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

W przyszłości Grupa planuje wdrożenie kodeksu postępowania etycznego uwzględniającego również proces badania przestrzegania zasad etyki z podmiotami z którymi współpracuje. Obecnie, ze względu na brak nadrzędnego dokumentu oraz procedur, Grupa w tym obszarze nie prowadzi sformalizowanych działań.

II. Obszar środowiskowy

Środowisko naturalne ma istotne znaczenie dla Grupy Pamapol. Poszczególne spółki Grupy dokładają wszelkich starań, aby prowadzona przez nie działalność była zgodna z obowiązującym przepisami i regulacjami w tym zakresie. Grupa działa w oparciu o aktualne decyzje środowiskowe. Zakłady należące do Grupy nie działają w pobliżu terenów cennych przyrodniczo oraz nie generują hałasu, który byłby uciążliwy dla lokalnej społeczności.

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

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

Przykładem rozwiązania, które pozytywnie wpływa na środowisko naturalne jest wprowadzenie obiegu zamkniętego na tzw. hali mycia i etykietowania w Pamapol S.A. W WZPOW Sp. z o. o. znajduje się obieg zamknięty wody pochłodniczej wykorzystywanej do tuneli mroźniczych. Rozwiązanie to pozwala na eliminację zbędnego zużycia wody i jej ponowne wykorzystanie.

Grupa poprzez stosowanie różnego rodzaju rozwiązań technicznych i technologicznych wpływa na ograniczenie zużycia energii. W okresie sprawozdawczym istotne nakłady dotyczące tego zakresu zostały poniesione w WZPOW Sp. z o.o. Straty energii w tej spółce są minimalizowane poprzez układy służące w chłodni, które uniemożliwiają przepływ ciepłego powietrza. Istotne znaczenie, wpływające na zmniejszenie zużycia energii i efektywność procesu produkcyjnego ma sprawnie działający układ chłodniczy, który jest poddawany ciągłemu procesowi monitoringu, co zapobiega ewentualnym awariom i stratom. Planowane w spółce w kolejnym roku sprawozdawczym inwestycje mają na celu dalszą poprawę jakości procesów produkcyjnych np. w obszarze osuszania powietrza, co powinno przyczynić się do eliminacji wilgoci osadzającej się na chłodniach, zmniejszając tym samym dodatkowy wydatek energetyczny. Na uwagę zasługuje też fakt, że WZPOW Sp. z o.o. na podstawie stałych umów przekazuje odpady do biogazowni. Tym samym część odpadów należących do biodegradowalnych przyczynia się do produkcji alternatywnych źródeł energii.

W roku poprzedzającym okres sprawozdawczy w WZPOW wykonano inwestycje w kotłowni, w ramach których wymienione zostały cyklony oraz zamontowane filtry workowe, które utrzymują spaliny zgodnie z obowiązującymi normami. Pozytywny efekt oddziaływania na środowisko w związku z poczynioną inwestycją spółka odnotowała w 2017 r.

1. ODDZIAŁYWANIE BEZPOŚREDNIE I POŚREDNIE: PALIWA I ENERGIA

Poziom zużycia czynników energetycznych w Grupie uzależniony jest od wielkości produkcji w danym okresie sprawozdawczym.

1.1 Energia

Zużycie energii wg. głównych źródeł pozyskania			
GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL			
Rodzaj energii	Jednostka miary	Ilość w 2016	Ilość w 2017
Energia elektryczna	kWh / rok	32 890 983	32 077 330

2. ODDZIAŁYWANIE BEZPOŚREDNIE I POŚREDNIE: WODA

2.1 Woda

Zużycie wody wg. głównych źródeł pozyskania			
GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL			
Zużycie wody według źródła	Jednostka miary	Ilość w 2016	Ilość w 2017
Studnie głębinowe	m ³	839 179	834 640
Sieć wodociągowa	m ³	12 020	16 015

3. ODDZIAŁYWANIE BEZPOŚREDNIE I POŚREDNIE: BIORÓŻNORODNOŚĆ

3.1 Monitoring przyrodniczy

Grupa Pamapol przykładą dużą wagę do minimalizowania jej wpływu na środowisko naturalne. W poszczególnych spółkach Grupy prowadzony jest stały monitoring ścieków. Pamapol posiada własną oczyszczalnię ścieków zlokalizowaną z siedzibie Spółki w Ruścu, wykorzystywaną na potrzeby wewnętrzne. W trakcie prowadzonego monitoringu badana jest jakość ścieków oczyszczonych. Badanie realizowane jest 6 razy w ciągu roku, cyklicznie, co dwa miesiące.

W Grupie prowadzony jest też monitoring ścieków oczyszczonych zrzucanych do rzeki, realizowany poprzez badanie stanu wody. Woda jest monitorowana dwa razy do roku. Badanie ścieków pozwala ocenić poziom redukcji ścieków realizowany za pomocą oczyszczalni. Innym sposobem kontroli jest prowadzenie badania jakości wody nieuzdatnionej z własnych studni. Grupa posiada własną stację uzdatniania wody. Woda badana jest przed rozpoczęciem procesu uzdatniania oraz po jego zakończeniu.

Istotnym elementem, który podlega badaniu jest też emisja zanieczyszczeń z kotłowni, która jest monitorowana poprzez wykonanie dwóch badań w ciągu roku w okresie wiosennym oraz jesiennym. Grupa monitoruje także poziom emisji hałasu z zakładu w cyklach raz na dwa lata oraz bada osad z oczyszczalni, który oddawany jest do składowania na wysokim składowisku.

W okresie objętym raportem nie było żadnych nieprawidłowości związanych z powyższymi badaniami.

Spółka Mitmar nie posiada własnej oczyszczalni ścieków, procesy produkcyjne, które odbywają się w firmie nie wymagają zastosowania oczyszczalni ścieków. Spółka stosuje separatory tłuszczu i substancji ropopochodnych, po przejściu przez które, ścieki odprowadzane są do miejskiej kanalizacji sanitarnej. Zgodnie z pozwolenie wodnoprawnym wody opadowe z terenów placów i dróg wewnętrznych po przejściu przez osadnik piaskowy i separator odprowadzone są do rzeki Mrogi. Zakład Mitmar ma podpisaną stałą umowę serwisową ze specjalistyczną firmą, która cyklicznie dokonuje czyszczenia separatorów i osadników piasku.

W okresie objętym raportem w Mitmar nie było żadnych nieprawidłowości związanych z jakimkolwiek przekroczeniem norm składu chemicznego ścieków czy wód opadowych wprowadzonych do sąsiadującej z zakładem rzeki.

3.2 Ograniczanie negatywnych skutków działalności przedsiębiorstwa

W 2016 roku Grupa zrealizowała inwestycje w kotłowni polegającą na zamontowaniu systemu pozwalającego na wyłapywanie cząstek pyłu stałego. Pozwoliło to na redukcję pyłu i pozytywnie wpłynęło na środowisko. W latach od 2015 do 2017 spółka Pamapol S.A. i WZPOW Sp. z o. o. prowadziły szeroką modernizację posiadanych oczyszczalni. Wybudowano dodatkowy zbiornik przetrzymywania ścieków, zmodernizowano instalację technologiczną podczyszczania chemicznego oraz zamontowano nową linię do odwadniania osadu, co znacząco wpłynęło na poprawę jakości ścieków oczyszczonych, zmniejszając jednocześnie ładunek zanieczyszczeń.

4. ODDZIAŁYWANIE BEZPOŚREDNIE I POŚREDNIE: EMISJE DO ATMOSFERY

4.1 Emisja gazów cieplarnianych

Masa emitowanych gazów cieplarnianych do atmosfery		
GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL		
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

5. ODDZIAŁYWANIE BEZPOŚREDNIE I POŚREDNIE: ODPADY I ŚCIEKI

Spółki Grupy Pamapol w zakresie zarządzania odpadami działają w oparciu o Plan Gospodarki Odpadami. Pracownicy przeszkoleni są w zakresie sortowania odpadów. Wszystkie odpady są sortowane i poddawane selekcji. Odpady odzyskane przekazywane są specjalistycznej firmie zewnętrznej do recyklingu.

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

5.1 Całkowita masa odpadów w podziale na niebezpieczne i inne niż niebezpieczne

Masa odpadów innych niż niebezpieczne	Jednostka miary	Okres
GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL		
13 150	Mg	2017
18 798	Mg	2016
Masa odpadów niebezpiecznych	Jednostka miary	Okres
62	kg	2017
102,14	kg	2016

5.2 Wolumen odprowadzanych ścieków

Wolumen odprowadzanych ścieków	Jednostka miary	Okres
GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL		
615 010	m ³	2017
641 700	m ³	2016

III. Obszar społeczny i pracowniczy

Kluczowym elementem każdej organizacji jest kapitał ludzki. Grupa Pamapol prowadzi otwarty dialog z pracownikami wsłuchując się w ich potrzeby, analizuje zgłaszane wnioski oraz wprowadza rozwiązania, które poprawiają warunki pracy. Priorytetami działalności poszczególnych spółek Grupy w obszarze pracowniczym jest zapewnienie pracownikom bezpiecznych warunków pracy.

W 2017 roku Pamapol S.A. rozpoczął badanie kapitału społecznego, którego wyniki pozwolą na określenie działań zmierzających do efektywniejszego osiągnięcia zakładanych celów ekonomiczno - finansowych w Grupie.

1. KORZYSTANIE Z POMOCY PUBLICZNEJ I ZLECENIA PUBLICZNE

1.1 Wartość pomocy publicznej uzyskanej od państwa

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL	
Wysokość uzyskanego dofinansowania	Źródło przyznanych środków
121 016,25 zł	- kształcenie ustawiczne pracowników pracodawcy - promocja zatrudnienia i instytucji rynku pracy, ochrona środowiska, system ubezpieczeń społecznych

1.2 Wartość przychodów pochodzących z zamówień publicznych i % udział w całości przychodów.

Obszarem przychodów pochodzących z zamówień publicznych jest współpraca z Agencją Rynku Rolnego (ARR). W okresie sprawozdawczym Spółka realizowała umowy zawarte w ramach postępowań ogłoszonych przez Agencję w latach 2016 – 2017.

W roku 2016 Pamapol S.A. zawarł z Agencją Rynku Rolnego na realizację dostaw do magazynów organizacji partnerskich w okresie od sierpnia 2016 r. do 30 kwietnia 2017 r. umowy na łączną kwotę brutto 50 mln zł.

W 2017 r. umowy zawarte z Agencją Rynku Rolnego (obecnie zadania tej Agencji przejął Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa) na realizację w okresie od sierpnia 2017 r. do maja 2018 r. dostaw do magazynów organizacji partnerskich wyniosły 41,8 mln zł.

2. POZIOM ZATRUDNIENIA I POZIOM WYNAGRODZEŃ

Grupę Kapitałową Pamapol S.A. tworzy społeczność 910 pracowników zatrudnionych we wszystkich spółkach Grupy. Dbałość o pracowników, promowanie dobrej współpracy i pozytywnych relacji między pracownikami oraz bezpieczne warunki pracy są bardzo istotnym elementem prowadzenia odpowiedzialnego społecznie biznesu. Celem działalności Grupy jest ciągłe podnoszenie standardów zatrudnienia i rozwoju pracowników. Grupa w działalności stara się wprowadzać innowacyjne rozwiązania kadrowe oraz wysokie standardy w zakresie dobrych praktyk HR. Stąd też głównym celem polityki personalnej Grupy jest pozyskiwanie i zatrudnianie pracowników odpowiednio wykwalifikowanych i zaangażowanych w rozwój przedsiębiorstwa.

Grupa Pamapol prowadzi nowoczesną i perspektywiczną politykę HR, inwestując w edukację i szkolenia pracowników, gwarantując stabilne i bezpieczne warunki pracy, zapewniając pracownikom odpowiednie warunki do rozwoju i awansu, dbając o równowagę między życiem zawodowym a prywatnym pracowników i postępując zgodnie z wartościami etycznymi.

Zasady pracy w poszczególnych spółkach regulują przepisy Kodeksu Pracy oraz wewnętrzne dokumenty organizacyjne, do których należą m.in.:

→ Polityka etyczności,

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

Przyjęta w ramach Grupy Kapitałowej Polityka etyczności określa siedem fundamentalnych zasad postępowania odnoszących się do pracowników Grupy. Zasady te regulują kwestie: wolności zatrudnienia, regulowanego czasu pracy, wynagradzania, zdrowia i bezpieczeństwa, zatrudniania nieletnich, równego traktowania i wolności pracowniczych.

2.1 Liczba pracowników w etatach wg. typu umowy o pracę (wieku i płci) na koniec okresu sprawozdawczego.

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL			
Liczba pracowników ogółem według typu umowy o pracę	Kobiety	Mężczyźni	łącznie
Umowa o pracę	497	413	910

2.2 Liczba pracowników w etatach nowozatrudnionych wg. typu umowy o pracę (wieku i płci).

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL			
Liczba pracowników ogółem	Kobiety	Mężczyźni	łącznie
Liczba pracowników nowozatrudnionych	74	70	144

2.3 Liczba pracowników w etatach, którzy odeszli z pracy w raportowanym okresie (wieku i płci).

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL			
Liczba pracowników ogółem	Kobiety	Mężczyźni	łącznie
Liczba odejść pracowników	92	95	187

2.4 Liczba osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne wg. typu umowy o pracę, liczba zakończonych umów cywilno-prawnych.

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL			
Liczba pracowników ogółem	Kobiety	Mężczyźni	łącznie
Umowy cywilnoprawne	2	4	6
Liczba zawartych umów	23	9	32
Liczba zakończonych umów	22	8	30

2.5 Liczba pracowników zatrudnionych w outsourcingu.

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL	
Liczba pracowników ogółem	Łącznie
Zatrudnienie pracowników outsourcingu	73

2.6 Liczba pracowników niepełnosprawnych oraz ich % udział w ogóle zatrudnionych.

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL	
Liczba pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności	19
Wskaźnik procentowego udziału osób niepełnosprawnych w ogóle zatrudnionych	2,09%

2.7 Łączna wysokość rocznych składek na PFRON.

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL	
Lp.	Wysokość rocznych składek na PFRON
1	75 300,00 zł

2.8 Informacja na temat dodatkowych świadczeń pozapłacowych dostępnych dla pracowników.

W Grupie Kapitałowej Pamapol stosowane są dodatkowe świadczenia pozapłacowe dla pracowników. Świadczenia te nie są ujednolicone na poziomie Grupy i różnicowane w zależności od spółki której dotyczą.

Do najistotniejszych stosowanych świadczeń pozapłacowych należą:

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

3. RELACJE ZE STRONĄ PRACOWNICZĄ I WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ

3.1 Liczba działających w spółce związków zawodowych ogółem

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 120 pracowników.

Ponadto w spółce powołany jest Społeczny Inspektor Pracy (SIP), monitorujący kwestie BHP, zatrudnienia i spraw pracowniczych. Do zadań Społecznego Inspektora Pracy należy przede wszystkim kontrola stanu budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesów technologicznych z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy. Dodatkowo uprawnienia

Inspektora pozwalają mu 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 (SIP). W okresie sprawozdawczym nie odnotowano w księdze żadnych wpisów ze strony SIP.

4. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Szczególne miejsce w strategii biznesowej Grupy Pamapol zajmuje dbałość o bezpieczeństwo pracowników. Spółki Grupy kierują się przekonaniem, że podstawowym obowiązkiem każdego pracodawcy jest stałe inwestowanie w bezpieczeństwo i higienę pracy w firmie. Pozwala to zapobiegać nie tylko wypadkom przy pracy czy chorobom zawodowym, ale także innym awariom, groźnym zarówno dla osób zatrudnionych w firmie, jak i dla społeczności lokalnych. Zapewnienie bezpiecznych warunków pracy jest głównym priorytetem działalności Grupy.

Zgodnie z tą dewizą, spółki Grupy systematycznie ulepszają systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, prowadzą działania ochronne i zapobiegawcze m.in. w formie modernizacji maszyn i urządzeń, przeprowadzają badania profilaktyczne pracowników oraz organizują różnego typu szkolenia, których celem jest podniesienie świadomości występujących zagrożeń, bezpiecznego wykonywania prac, a także mechanizmów kontroli i ograniczania ryzyka. Dodatkowo prowadzona jest ocena ryzyka zawodowego dla poszczególnych stanowisk pracy, definiowane zagrożenia oraz wyciągane wnioski, co pozwala na stosowanie odpowiednich środków prewencyjnych, minimalizujących ryzyko.

Istotnymi kwestiami minimalizacji ryzyka w spółkach Grupy Pamapol jest:

- podnoszenie świadomości pracowników poprzez szkolenia z zakresu BHP w formie instruktaży i warsztatów uwzględniających wizualizację przykładów wypadków przy pracy, filmów i slajdów,
- wprowadzenie w Grupie instrukcji stanowiskowych oraz czynnościowych udostępnianych pracownikom oraz wywieszanie tablic informacyjnych BHP na których zamieszczane są instrukcje oraz informacje o wypadkach przy pracy,
- stosowanie rozwiązań technicznych minimalizujących zagrożenia w procesie pracy,
- stosowanie środków ochrony indywidualnej: odzieży chroniącej przed środkami i mieszaninami chemicznymi, odpowiedniego obuwia, rękawic, masek i okularów ochronnych,
- dostosowanie do potrzeb pracowników i procesu produkcyjnego stanowiska pracy oraz utrzymanie go w należyтым stanie,
- wnikliwe badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, niebezpiecznych sytuacji oraz błędów i odchyłeń w procesach pracy,
- monitorowanie i badanie środowiska, pomiary czynników szkodliwych i uciążliwych /hałas, zapylenie, oświetlenie/,
- bezpośredni nadzór nad działaniami pracowników,
- utrzymywanie ładu i porządku na stanowiskach pracy,
- ograniczanie ekspozycji pracowników na zagrożenia,
- działalność służb i komisji BHP,
- monitorowanie warunków pracy i postępowania zatrudnionych,
- podejmowanie badań technicznych sprzętu,
- przeprowadzanie badań medycznych i psychologicznych pracowników,

- zapobieganie lub ograniczanie wykonywaniu prac i stosowanie urządzeń, mogących stwarzać potencjalne zagrożenia pożarowe lub sytuacje wypadkowe.

4.1 Liczba wypadków przy pracy wśród pracowników.

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL	
Liczba wypadków przy pracy wśród pracowników	Rok
18	2017
29	2016
28	2015

4.2 Liczba wypadków śmiertelnych wśród pracowników.

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL	
Liczba wypadków śmiertelnych	Rok
0	2017
0	2016
0	2015

4.3 Łączna liczba dni niezdolności do pracy wśród pracowników spowodowanej wypadkami.

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL	
Łączna liczba dni niezdolności do pracy wśród pracowników spowodowanej wypadkami	Rok
1022	2017

4.4. Wskaźnik ciężkości wypadków (ilość dni niezdolności/1 wypadek).

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL	
Wskaźnik ciężkości wypadków	Rok
56,77	2017

4.5 Wykaz najczęstszych przyczyn wypadków przy pracy, kategorii pracy / czynności wykonywanych przez poszkodowanego w chwili wypadku, rodzajów urazów.

GRUPA KAPITAŁOWA PAMAPOL	
Wykaz najczęstszych przyczyn wypadków przy pracy	Liczba wypadków
Poślizgnięcie	4
Uraz poprzez maszynę, urządzenie lub element w ruchu	8
Uraz spowodowany wadą materiałową	2
Inne	4

5. ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ

Różnorodność i otwartość to wartości będące integralną częścią działań spółek Grupy Pamapol oraz stosowanej w Grupie polityki zatrudnienia. Pracownicy Grupy to osoby pochodzące z różnych środowisk i kultur, wykazujące się różnymi umiejętnościami i talentami, reprezentujące różne punkty widzenia oraz mające różne doświadczenia życiowe i zawodowe. Grupa Pamapol w pełni korzysta z różnorodności pracowniczej, z której czerpie inspirację w zakresie tworzenia kultury organizacyjnej. Zasady związane z różnorodnością są określone w dokumentach poszczególnych spółek Grupy, regulujących kwestie zatrudnienia i wynagrodzenia. Zakładają one m.in. przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznania czy orientację seksualną w odniesieniu do formy i wymiaru zatrudnienia, kształtowania wynagrodzeń i innych świadczeń okołopłacowych, kwestii awansu, czy udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe.

5.1 Informacja, czy u pracodawcy została wdrożona polityka antymobbingowa i polityka antydyskryminacyjna.

W spółkach Grupy Pamapol została wdrożona polityka antymobbingowa. Ponadto w spółkach obowiązuje polityka dotycząca równouprawnienia kobiet i mężczyzn, z wyłączeniem władz Spółki oraz jej kluczowych menedżerów. Funkcje członków organu zarządzającego i nadzorującego powierzone zostały konkretnym osobom niezależnie od ich płci, kierunku wykształcenia czy wieku, ale według merytorycznego przygotowania oraz doświadczenia tych osób. Skład organów Spółki w dużej mierze uzależniony jest od akcjonariuszy Spółki.

6. SPOŁECZNOŚCI LOKALNE I ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE

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

Z dotychczasowej praktyki Grupy wynika, że pracownik lokalny znacznie lepiej integruje się zarówno ze spółką w której jest zatrudniony, jak i z lokalną grupą pracowników, z którą współuczestniczy w procesie pracy.

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 jednocześnie 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.

Ponadto, w ramach działań prospołecznych Pamapol S.A. wspiera w formie rzeczowej i materialnej organizacje pożytku publicznego. Wśród tych organizacji należy wymienić: lokalne Ochotnicze Straże Pożarne, Stowarzyszenie Pomocy Humanitarnej im. Św. Łazarza w Ełku, Caritas Diecezji Toruńskiej, Caritas Diecezji Zielonogórsko-Gorzowskiej, czy Stowarzyszenie Akcja dla Kolarstwa w Łasku.

7. PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

Dana organizacja może być oceniana przez pryzmat swoich produktów, usług, realizowanej strategii działania czy postaw pracowników.

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 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 z kontrahentami, a kwestie budzące wątpliwości, na bieżąco analizowane i wyjaśnianie.

8. BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTÓW I KONSUMENTÓW

Istotnym elementem dla Emitenta oraz spółek zależnych Grupy Pamapol jest przestrzeganie zachowania standardów związanych z bezpieczeństwem produktów. Wprowadzenie produktu do obrotu stanowi źródło ryzyka w każdej niemal firmie. W poszczególnych spółkach funkcjonują procedury określające m.in. ocenę ryzyka, działania korygujące czy sposób komunikacji. Pracownicy działu kontroli jakości w przypadku zidentyfikowania niezgodności identyfikują dane zdarzenie, sporządzając stosowny protokół reklamacji. Dokument ten uszczegóławia opis zaistniałych niezgodności lub uszkodzeń. Odpowiedzialność za produkt realizowana jest poprzez szczegółową kontrolę każdego etapu procesu produkcyjnego oraz kontynuowana za pośrednictwem badań satysfakcji u klienta końcowego.

9. KOMUNIKACJA MARKETINGOWA

Grupa prowadząc działania marketingowe nie stosuje przekazu, który mógłby godzić w dobra osobiste konsumentów. Posługuje się wartościami, które od lat są nieodłącznym elementem kreowania pozytywnego wizerunku ofertowanych produktów, należą do nich w szczególności: naturalność, optymizm, nowoczesność i smak.

10. OCHRONA PRYWATNOŚCI

Spółki Grupy Pamapol przestrzegają wewnętrznych zasad przetwarzania danych wrażliwych, w szczególności zachowania poufności danych kontrahentów oraz danych osobowych pracowników. W tym zakresie stosują dobre praktyki pozwalające na zachowanie bezpieczeństwa posiadanych zbiorów danych. Obecnie spółki są w trakcie procesu uporządkowania polityk bezpieczeństwa i ochrony danych osobowych celem dostosowania Grupy do wdrożenia przepisów rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. (RODO).

Podpisy osób uprawnionych

Robert Jankowski - Prezes Zarządu

Krzysztof Półgrabia - Wiceprezes Zarządu

Igor Fortuna - Członek Zarządu