



**OŚWIADCZENIE NA TEMAT
INFORMACJI NIEFINANSOWYCH
GRUPY KAPITAŁOWEJ INDYKPOL S.A.
ZA OKRES OD 1.01.2018 DO 31.12.2018 R.**

Olsztyn, 26 kwietnia 2019

OŚWIADCZENIE NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH GRUPY KAPITAŁOWEJ
INDYKPOL S.A. W 2018 ROKU

I.	INFORMACJA O OŚWIADCZENIU	3
II.	OPIS MODELU BIZNESOWEGO	3
1.	STRATEGIA BIZNESOWA.....	3
2.	STRATEGIA MARKETINGOWA.....	3
3.	POWSTANIE SPÓŁKI i GRUPY KAPITAŁOWEJ.....	5
4.	SKŁAD GRUPY KAPITAŁOWEJ.....	5
III.	OBSZAR EKOLOGICZNY	7
IV.	OBSZAR PRACOWNICZY i SPOŁECZNY	10
1.	POLITYKA ZATRUDNIENIE	10
2.	POLITYKA WYNAGRADZANIA	13
3.	RELACJE ZE STRONĄ PRACOWNICZĄ.....	13
4.	BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY	14
5.	ROZWÓJ I EDUKACJA.....	16
6.	ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ	17
7.	PRAWA CZŁOWIEKA, PRACA DZIECI	19
8.	DZIAŁANIA PROSPOŁECZNE	20
9.	PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI	21
10.	KOMUNIKACJA MARKETINGOWA	21
11.	OCHRONA PRYWATNOŚCI	22
V.	BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTÓW I KONSUMENTÓW	22
1.	POLITYKA JAKOŚCI.....	22
2.	BEZPIECZEŃSTWO i JAKOŚĆ PRODUKTÓW	23
3.	OZNAKOWANIE PRODUKTÓW.....	24
4.	POSIADANE CERTYFIKATY I ZNAKI JAKOŚCI.....	24
5.	OPIS FUNKCJONUJĄCEGO W FIRMIE SYSTEMU KONTROLI JAKOŚCI.....	26
6.	INNE KWESTIE SPOŁECZNE I RYNKOWE.....	27
VI.	OPIS ISTOTNYCH RYZYK	27
1.	Ryzyko ekonomiczne i prawne	27
2.	Ryzyko zmiany cen	28
3.	Ryzyko zootechniczne	28
4.	Ryzyko pracownicze	28
5.	Ryzyko związane z nieprzestrzeganiem zasad BHP	29
6.	Ryzyko związane z prawami człowieka	29
7.	Ryzyko związane z łańcuchem dostaw i relacją z klientami.....	29
8.	Ryzyko związane z korupcją i nadużyciami	29
9.	Ryzyko środowiskowe	30

I. INFORMACJA O OŚWIADCZENIU

Niniejsze oświadczenie na temat informacji niefinansowych jest wypełnieniem obowiązku wynikającego z art. 49b ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2016 r. poz. 1047, z późn. zm.). Niniejsze oświadczenie zostało sporządzone za okres 1.01.2018 r. – 31.12.2018 r., o ile w treści oświadczenia nie zostało wskazane inaczej. Oświadczenie na temat informacji niefinansowych stanowi wyodrębnioną część rocznego sprawozdania z działalności, zatwierdzanego przez Zarząd.

Oświadczenie zawiera wskaźniki przygotowane na podstawie wytycznych zawartych w polskim Standardzie Informacji Niefinansowych, którego opracowanie było koordynowane przez Fundację Standardów Raportowania oraz Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych.

II. OPIS MODELU BIZNESOWEGO

1. STRATEGIA BIZNESOWA

Grupa Indykpol jest największym w Polsce producentem mięsa indyczego i jego przetworów. Grupa funkcjonuje w dwóch podstawowych segmentach rynku wyrobów drobiowych, oferuje mięsa oraz przetwory z drobiu. Oferta handlowa Indykpolu obejmuje takie produkty jak tuszki, elementy, mięsa indycze oraz przetwory z mięsa indyczego w tym: parówki (m. in. popularne na rynku polskim „Jedynki”), pasztety, szynki.

Rozwój Grupy Indykpol wiązał się zawsze z integracją sfery surowcowej i produkcyjno-przetwórczej. Od 28 lat Indykpol wdraża pionowo zintegrowany model organizacji. Taka forma organizacji produkcji umożliwia wzięcie pełnej odpowiedzialności za bezpieczeństwo i jakość wyrobów oraz gwarantuje osiągnięcie zadowalającej efektywności. Grupa produkuje pisklęta indycze i gęsie na potrzeby własnych ferm oraz współpracujących hodowców. Dysponuje własnymi obiektami fermowymi o powierzchni ponad 168 tys. m² oraz własną wytwórnią pasz. W ten sposób Indykpol kontroluje procesy produkcyjne od paszy i piskląt do produktów finalnych. Indykpol jest przedsiębiorstwem o zaawansowanej i nowoczesnej technologii przetwórstwa mięsa drobiowego, dysponuje nowoczesnymi liniami uboju i dzielenia drobiu, stosuje normy systemów jakości: HACCP, ISO 9001 i QAFP.

Od 28-lat Indykpol buduje markę odpowiedzialnego dostawcy mięsa oraz przetworów drobiowych. Podstawą rozwoju jest produkcja wyrobów markowych, o wysokich standardach, dostosowanych do potrzeb klientów. Dbalność o bezpieczeństwo zdrowotne i jakość produktów stanowią fundament działalności przedsiębiorstwa. Orientacja na klienta, otwartość i wiarygodność to podstawy ekspansji handlowej. Stała troska o potrzeby konsumentów i klientów były punktem wyjścia do stworzenia najlepszej oferty handlowej wyrobów drobiarskich. Pionowo zintegrowana organizacja i nowoczesne technologie gwarantują najwyższą jakość i bezpieczeństwo zdrowotne wyrobów.

2. STRATEGIA MARKETINGOWA

Obecnie zauważalny jest trend świadomych wyborów wśród Polaków w zakresie odżywiania. Coraz więcej osób rezygnuje z zakupu taniego produktu na rzecz takiego, który

spełni ich oczekiwania jakościowe i żywieniowe. Rodzaj mięsa użytego do produkcji także ma znaczenie – jego walory przekładają się na cechy wytworzonej z niego wędliny. Najlepszym przykładem są przetwory z mięsa indyczego. Polacy wiedzą, że jest to wyjątkowe mięso pod względem wpływu na zdrowie i samopoczucie. Mięso indycze ma unikalne właściwości w stosunku do innych mięs, charakteryzuje się wysoką zawartością łatwostrawnego białka oraz niskim poziomem cholesterolu, posiada delikatny i łagodny smak oraz jest łatwe w przygotowaniu.

W potrzeby konsumenckie wpisuje się także unikalna **zasada kontroli produkcji „od pola do stołu”**, która wyróżnia Indykpol jako firmę kontrolującą cały proces wytworzenia począwszy od paszy i pisklęcia a kończąc na produkcie gotowym. Podstawą strategii rozwoju Grupy jest przekonanie, że **„dobre jedzenie daje dobre życie”**. Indykpol oferując swoje produkty w kluczowych kategoriach – mięs, parówek, pasztetów, szynki – stawia na najwyższą jakość oferowanych produktów w każdej grupie cenowej, dedykowanych dla świadomych konsumentów, w tym oferuje gamę produktów naturalnych, wolnych od konserwantów.

Marka Indykpol jest europejskim symbolem jakości dla produktów indyczych. Uwzględniając oczekiwania konsumentów Indykpol zamierza się rozwijać w sposób zrównoważony i oparty na bezpieczeństwie produkcji. Istotnym celem firmy jest zapewnianie bezpiecznych, zdrowych wyrobów, produkowanych z należytą dbałością o środowisko i z zachowaniem zasad dobrostanu zwierząt oraz bezpiecznych warunków pracy. Firma dba również o zyskowność prowadzonej działalności przez poprawę wydajności pracy. Od marca 2018 roku Grupa Indykpol koncentruje swoją działalność na produkcji indyczej, a od lipca 2018 roku ograniczyła ofertę do wybranych grup asortymentów, skupiając się na segmentach w których posiada największe kompetencje.

Od 2 lat Indykpol wdraża nową strategię marketingową. W pierwszym etapie powstała nowa, funkcjonalna strona internetowa www.indykpol.pl, oraz została odświeżona wizualizacja marki, w tym szata graficzna opakowań produktów. Od początku 2018 roku Spółka prowadziła kampanię marketingową pod hasłem **„pełnia dobrego życia”**, promującą markę Indykpol w TV, Internecie i prasie handlowej. Zrealizowane w kolejnych miesiącach filmy reportażowe przy współpracy z PASCALEM BRODNICKIM wyjaśniają szczegółowo **procesy produkcyjne zgodnie z zasadą „od pola do stołu”**.

Indykpol eksportuje swoje produkty do kilkudziesięciu krajów na całym świecie. Lista krajów współpracujących z firmą stale rośnie. Głównymi rynkami zbytu dla Spółki są kraje Unii Europejskiej do których trafia około 90% eksportowanych produktów. Ważne są również rynki pozaeuropejskie w tym kraje Dalekiego Wschodu oraz Afryki. Indykpol jest w wąskiej grupie podmiotów, które od 2012 roku posiadają uprawnienie eksportowe na rynek chiński.

Wchodząca w skład Grupy Indykpol - Nutripol sp. z o.o. oferuje na rynku pasze i koncentraty dla zwierząt, głównie dla drobiu. Doświadczenia z własnych ferm Indykpolu oraz współpraca z firmami hodowlanymi pozwoliły opracować unikalne pasze, spełniające rekomendacje i potrzeby głównych typów użytkowych drobiu. Nutripol oferuje dwa programy żywieniowe dla brojlerów oraz oddzielne pasze dla różnych typów użytkowych

indyków. Oferta handlowa obejmuje również mieszanki paszowe dla stad rodzicielskich indyków i kur. Spółka oferuje również pasze dla trzody chlewnej. Nutripol kładzie duży nacisk na stabilność i powtarzalność produkowanych pasz. Standardem jest zapewnienie bezpiecznych surowców o najwyższych parametrach jakościowych. Z każdej partii dostarczanego surowca pobierane są reprezentatywne próbki. Pod potrzeby produkcji pasz dla stad hodowlanych indyków konieczne było wdrożenie w wytwórni systemu zapewnienia jakości QS. W 2016 roku system ten został rozszerzony na całość pasz indycznych, co pozwoliło Indykpolowi oferować mięsa i przetwory w standardzie QS, cenione i poszukiwane głównie na rynku niemieckim.

Wchodząca w skład Grupy Indykpol „Zdrowy Drób” Sp. z o.o. oferuje na rynku pisklęta indyckie oraz gęsie, które trafiają na fermy własne spółki oraz do kontrahentów współpracujących z Grupą kapitałową. Odbiorcą żywca indyckiego, produkowanego przez spółkę jest zakład ubojowy Indykpol S.A. w Olsztynie.

3. POWSTANIE SPÓŁKI i GRUPY KAPITAŁOWEJ

Historia Indykpolu sięga roku 1951, kiedy rozpoczęła działalność Ekspozytura Centrali Jajczarsko-Drobiarskiej w Olsztynie. Od 1964 roku występuje jako samodzielne przedsiębiorstwo pod nazwą Olsztyńskie Zakłady Drobiarskie. W latach 70. przedsiębiorstwo jako pierwsze w Polsce zaczęło się specjalizować w produkcji indyckiej. Indykpol Spółka Akcyjna powstała w wyniku prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego Olsztyńskie Zakłady Drobiarskie. Działalność rozpoczęła 2 grudnia 1991 r. jako Indykpol Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, która z dniem 1 grudnia 1993 r. została przekształcona w Indykpol Spółkę Akcyjną.

Siedziba Spółki i zakład ubojowo-przetwórczy mieści się w Olsztynie przy ul. Jesiennej 3. Czas trwania Spółki jest nieograniczony. Spółka jest wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy, VIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, pod numerem KRS 0000037732. Spółce nadano numer statystyczny REGON 510523536 oraz numer NIP: 739-020-20-56. Podstawowym przedmiotem działania Spółki jest przetwarzanie i konserwowanie mięsa z drobiu: PKD - 10.12.Z.

Od grudnia 1993 roku zmieniła formę prawną na spółkę akcyjną a od 12 października 1994 roku akcje Indykpol S.A. są notowane na Warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych a jej działalność podlega szczegółowej ocenie inwestorów i analityków giełdowych.

4. SKŁAD GRUPY KAPITAŁOWEJ

Na koniec 2018 r. Grupa Kapitałowa Indykpol liczyła sześć podmiotów w tym pięć polskich spółek i jeden podmiot zagraniczny.

Podmiot dominujący - Indykpol S.A.

Spółki zależne:

- a. Nutripol Sp. z o.o. z siedzibą w Olsztynku (100,00%)
- b. „Zdrowy Drób” Sp. z o.o. z siedzibą w Olsztynie (100,00%)

- c. „Indykpol Brand” Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie (100,00%)
- d. „Ozkom” Sp. z o.o. z siedzibą w Olsztynie (99,87%),
- e. „Wołżańskie Delikatesy” Sp. z o.o. - z siedzibą w Wierchniem Usłonie w Republice Tatarstan (Federacja Rosyjska) (100,00%).

Indykpol S.A. jest liderem Grupy Kapitałowej Indykpol, jest jedynym wspólnikiem lub podmiotem dominującym w pozostałych spółkach. Indykpol S.A. integruje i koordynuje współpracę między poszczególnymi spółkami oraz zakładami wchodzącymi w skład Grupy. Wieloletnie doświadczenie Spółki w zakresie technologii produkcji, zarządzania procesami produkcyjnymi oraz strategii marketingowej jest wykorzystywane w rozwoju Grupy Kapitałowej.

Nutripol Sp. z o.o. należy do Grupy Indykpol od marca 2011 r., produkuje pasze na potrzeby ferm własnych i współpracujących z Indykpołem hodowców. Jedynym udziałowcem spółki jest Indykpol S.A. Przejęcie kontroli nad zakupami surowców paszowych oraz procesem produkcji pasz zwiększyło konkurencyjność Grupy i umożliwiło przejęcie pełnej odpowiedzialności za jakość i bezpieczeństwo oferowanych produktów.

„Indykpol Brand” Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie - powstała 1 września 2015 roku w wyniku przekształcenia „Indykpol Brand Management” sp. z o.o. sp.k. w spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością. Jedynym udziałowcem Spółki jest Indykpol S.A. Spółka kontynuuje dotychczasową działalność związaną z rozwojem i zarządzaniem markami, patentami oraz znakami towarowymi, pod którymi oferowane są produkty Grupy Indykpol. Jej głównym zadaniem jest wzmocnienie pozycji rynkowej Grupy przez wzrost rozpoznawalności marek i znaków towarowych wykorzystywanych przez Grupę. Oprócz działań marketingowo-reklamowych produktów, jej działalność obejmuje również pełny zakres działań związanych z tworzeniem i wprowadzeniem na rynek nowych produktów.

„Zdrowy Drób” Sp. z o.o. z siedzibą w Olsztynie została zawiązana 6 sierpnia 2018 roku, od 2 października 2018 przejęła od Indykpol S.A. działalność surowcową. Zajmuje się produkcją hodowlaną, produkcją piskląt oraz produkcją żywca indyczego. Spółka jest właścicielem stad reprodukcyjnych, towarowych oraz produkcji wylęgowej w toku, dzierżawi lub poddzierżawia od Indykpol S.A. wylęgarnię oraz obiekty fermowe. Od 2 października 2018 roku „Zdrowy Drób” Sp. z o.o. jest dostawcą piskląt indyczych na potrzeby kontraktacji żywca Indykpol S.A.

Ozkom Sp. z o.o. powstała w październiku 2007 roku. Głównym wspólnikiem Spółki jest Indykpol S.A. Od 2011 roku Spółka świadczy usługi np. techniczne na rzecz zakładu drobiarskiego w Olsztynie.

Żadna ze spółek zależnych od Indykpol SA nie jest zobligowana stosownie do regulacji zawartej w art. 49b ustawy o rachunkowości do sporządzenia oświadczenia na temat informacji niejawnych.

III. OBSZAR EKOLOGICZNY

Należący do Indykpol SA zakład ubojowo-przetwórczy w Olsztynie położony jest na obrzeżach miasta. Chociaż region Warmii i Mazur jest bogaty w parki krajobrazowe i rezerwaty przyrody oraz inne formy ochrony różnorodności przyrody, w promieniu 2 km od zakładu nie występują żadne tego typu obiekty ani formy ochrony przyrody. W przeszłości nie odnotowano przypadków negatywnego oddziaływania zakładu na środowisko przyrodnicze, z tego względu nie jest prowadzony przez Spółkę stały monitoring przyrodniczy celem zapobiegania czy ograniczania oddziaływania zakładu na bioróżnorodność w otoczeniu zakładu. Funkcjonowanie zakładu nie jest uciążliwe dla otaczającej przyrody.

Indykpol S.A. jest właścicielem lub dzierżawcą 25 obiektów fermowych o łącznej powierzchni 168 tys. m² z tego 11 ferm wykorzystywanych jest do produkcji żywca indyczego a 14 ferm w produkcji wylęgowej. Obiekty te zostały wydzierżawione lub poddzierżawione na rzecz spółki „Zdrowy Drób” sp. z o.o., która prowadzi w nich odchów stad nośnych lub towarowych. W sąsiedztwie większości obiektów fermowych zlokalizowane są pomniki przyrody, rezerwaty, obiekty chronionego krajobrazu lub Obszar NATURA 2000. Obiekty fermowe nie powodują strat środowiskowych. Emisje z ferm nie przekraczają ich obszaru, z tego względu decyzje dotyczące emisji z ferm nie przewidują obowiązku monitoringu ich wpływu na środowisko,

Indykpol dba o środowisko naturalne i stale pracuje nad ograniczaniem emisji zanieczyszczeń powietrza i wody. Od lat korzysta z rozwiązań technologicznych, które pozwalają na pozyskiwanie energii do celów produkcyjnych ze źródeł odnawialnych oraz obniżają koszty pozyskania energii cieplnej i utylizacji odpadów poprodukcyjnych. Inwestycje chroniące środowisko naturalne od lat znajdują się w sferze zainteresowania Indykpolu. Spółka poszukuje rozwiązań technologicznych, które obniżają koszty energii potrzebnej do procesów produkcyjnych oraz technologii umożliwiających pozyskanie energii ze źródeł odnawialnych.

Głównym surowcem technologicznym wykorzystywanym w procesie produkcyjnym zakładu ubojowo-przetwórczego w Olsztynie jest żywiec indyczy. W procesie uboju i przetwarzania zakład wykorzystuje energię cieplną, energię elektryczną oraz wodę. Całość energii elektrycznej wykorzystywanej przez Spółkę pochodzi ze źródeł zewnętrznych. Dostawcą energii elektrycznej jest PGE. W 2018 roku w wyniku zwiększenia skali produkcji zużycie energii elektrycznej zwiększyło się o 5,8% do 19,865 GWh. Źródłem energii cieplnej wykorzystywanej do celów produkcyjnych w zakładzie ubojowo-przetwórczym oraz do ogrzewania jest własna kotłownia. Spółka nie wykorzystuje energii cieplnej ze źródeł zewnętrznych. Z uwagi na wzrost skali produkcji ubojowej w 2018 roku zużycie energii cieplnej w zakładzie wzrosło o 10,8% do 108 676 GJ.

Od kilkunastu lat energia cieplna w zakładowej kotłowni produkowana jest w procesie pirolizy pierza. Jest to innowacyjna technologia, która obniżyła koszty utylizacji uciążliwych odpadów oraz przynosi oszczędności przez zastąpienie ciepła pochodzącego ze spalania węgla kamiennego, energią uzyskiwaną z pierza. Innowacyjność tego rozwiązania została oficjalnie potwierdzona przez Instytut Chemicznej Przeróbki Węgla w Zabrze. Instalacja jest

w stanie zutilizować rocznie 17 500 ton pierza. Uzyskane w procesie jego utylizacji ciepło jest wykorzystywane w procesach produkcyjnych w zakładzie w Olsztynie oraz do ogrzewania.

Inwestycja została zrealizowana z zachowaniem równowagi przyrodniczej i ma pozytywny wpływ na środowisko naturalne. Kotłownia została również wyposażona w urządzenia do ciągłego pomiaru zanieczyszczeń. Nowa instalacja została wyposażona w nowoczesny, zespolony system odpylania i oczyszczania spalin, przede wszystkim ze związków siarki oraz chloru. W rezultacie strumień odpadów został zredukowany o 87%. Spółka na bieżąco analizuje dane dotyczące emisji pozostałych substancji w tym związków siarki, chloru. Zakres monitorowania gazów cieplarnianych jest zgodny z aktualnymi decyzjami środowiskowymi.

Od kilkunastu lat Indykpol stosuje w zakładzie system odzysku ciepła z instalacji chłodniczej tj. pompę ciepła z zestawem wymienników ciepła, który to zestaw pozwala podgrzewać całą ciepłą wodę zużywaną przez zakład produkcyjny do temp. 55 stopni C. Woda ta jest używana do celów technologicznych, mycia zakładu i socjalnych. Odzysk ciepła z instalacji chłodniczej stanowi prawie 30% całej energii cieplnej zużywanej w Zakładzie. Podstawowym efektem inwestycji jest zmniejszenie zużycia paliw w kotłowni i obniżenie przez to emisji gazów i pyłów, a także zmniejszenie zużycia energii elektrycznej przez skraplacze amoniakalne.

Źródłem energii cieplnej wykorzystywanej na fermach jest spalanie gazu. W minionym roku fermy zużyły 56 543,40 GJ energii cieplnej, o 4,4% mniej niż w roku poprzednim.

Spółka wykorzystuje wodę do celów produkcyjnych i bytowych. W wyniku wzrostu skali produkcji ubojowej ogólne zużycie wody w minionym roku zwiększyło się o 10,4% do 582.230 m³. Ilość odprowadzanych z zakładu ścieków wynika z ilości zużytej wody i była taka sama. Zakład w Olsztynie wyposażony jest w pod-czyszczalnię ścieków, która w istotny sposób poprawia parametry ścieków poprodukcyjnych ale nie umożliwia ponownego wykorzystania wody w procesach produkcyjnych. Obiekty fermowe zużywają wodę do picia dla ptaków oraz do mycia kurników, w 2018 roku zużyły 165.248 m³ wody. Na fermach nie ma odzysku wody do ponownego wykorzystania.

Ilość produkowanych w zakładzie odpadów z uwzględnieniem ich podziału na niebezpieczne i inne odpady oraz z uwzględnieniem sposobów ich zagospodarowania przedstawia poniższa tabela. W zakładzie spółki nie wystąpiły inne istotne zanieczyszczenia środowiska, emitowane w procesach produkcyjnych.

**Produkcja odpadów oraz ich zagospodarowanie
w latach 2017-2018 w zakładzie ubojowo-przetwórczym**

Lata	2018	2017
Odpady niebezpieczne w Mg	202,342	269,100
Odpady inne niż niebezpieczne w Mg	7047,199	7630,107
Odpady poddawane termicznemu przekształceniu w	8131,804	9310,530

OŚWIADCZENIE NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH GRUPY KAPITAŁOWEJ
INDYKPOL S.A. W 2018 ROKU

Mg		
Odpady odebrane przez firmy zewnętrzne w Mg	904,197	1011,717

**Produkcja odpadów oraz ich zagospodarowanie
w latach 2017-2018 na fermach**

Lata	2018	2017
Gazy cieplarniane CO ₂ [kg]	3 618 778	3 783 898
Pozostałe substancje emitowane do atmosfery w [kg]	NH ₃ - 101 240 CO - 2 262 NO _x - 3 393 SO _x - 57 Pył całk. - 28	NH ₃ - 84 799 CO - 2 365 NO _x - 3 547 SO _x - 59 Pył całk. - 30
Odpady niebezpieczne w Mg	0,132	0,251
Odpady inne niż niebezpieczne w Mg	146,340	141,041
Odpady odebrane przez firmy zewnętrzne w Mg	100%	100%

Obiekty fermowe nie emitują inne rodzajów zanieczyszczeń środowiskowych. W okresie sprawozdawczym nie wystąpiły awarie ze skutkiem środowiskowym ani skażenia, nie wystąpiły naruszenia przepisów ochrony środowiska.

W prowadzonej działalności gospodarczej Spółka dokłada wszelkich starań w celu przestrzegania wymogów w zakresie ochrony środowiska. Ma uregulowaną sytuację formalnoprawną w zakresie poboru wody, odprowadzania ścieków, wytwarzania odpadów i emisji zanieczyszczeń. Spółka prowadzi monitoring w zakresie oddziaływania na środowisko w drodze okresowych pomiarów i rejestracji wielkości i charakterystycznych parametrów emisji zanieczyszczeń powietrza oraz odpadów, poboru wody oraz odprowadzanych ścieków. Posiadane przez Spółkę pozwolenia środowiskowe potwierdzają pozytywną ocenę funkcjonujących w zakładzie instalacji. Sposób zagospodarowania odpadów ma na celu zapewnienie ochrony środowiska oraz bezpieczeństwa i zdrowia ludzi. Spółka prowadzi szczegółową ewidencję w zakresie obrotu odpadami zgodnie z obowiązującymi przepisami.

W minionych dwóch latach w żadnym z zakładów Spółki ani Grupy Kapitałowej nie wystąpiły awarie, które spowodowałyby skażenie środowiska lub w inny negatywny sposób wpłynęły na środowisko naturalne. Nie wystąpiły również naruszenia przepisów ochrony środowiska i nie były wszczęte żadne postępowania administracyjne z tego tytułu. Na Spółkę nie nałożono żadnych kar z tytułu naruszenia przepisów ochrony środowiska. W umowach z kontrahentami Spółka nie stosuje klauzul odnoszących się do poszanowania środowiska naturalnego, z tego względu nie dokonywano audytów u podwykonawców pod kątem przestrzegania przez nich przepisów ochrony środowiska.

W 2018 roku Spółka została zarejestrowana w Bazie danych o produktach i opakowaniach oraz gospodarce odpadami pod numerem rejestrowym BDO 000011471.

Indykpol od wielu lat realizuje planową politykę zmniejszania energochłonności swoich zakładów. Spółka zrealizowała następujące przedsięwzięcia proekologiczne:

- Wymiana oświetlenia świetlówkowego na Led-owe,
- Wymiany starych izolacji ciepłochronnych na rurociągach parowych,
- Odzysk ciepła z instalacji chłodniczej do potrzeb podgrzewu ciepłej wody użytkowej,
- Wymiana starej nieefektywnej sprężarki chłodniczej na nową z napędem falownikowym.

Kontynuując powyższe działania w zakresie poprawy efektywności energetycznej Indykpol przeprowadził w zakładach należących Grupy audyt energetyczny, wynikiem którego jest kolejna lista działań mających zmniejszyć energochłonność zakładu we wszystkich istotnych obszarach tj. w zakresie zużycia wody, ciepła i energii elektrycznej.

IV. OBSZAR PRACOWNICZY I SPOŁECZNY

1. POLITYKA ZATRUDNIENIE

Indykpol należy do grona największych pracodawców w Olsztynie i województwie warmińsko-mazurskim. Żaden z zakładów wchodzących w skład Indykpol S.A. nie ma statusu odrębnego pracodawcy i nie prowadził odrębnej polityki w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Za politykę zatrudnienia i wynagradzania w Spółce odpowiada Zarząd oraz Dyrektor Pionu ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi.

Spółka podchodzi do kwestii pracowniczych w sposób wielowymiarowy. Oprócz wewnętrznych regulacji w formie polityk i regulaminów podejmuje działania, których celem jest stworzenie przyjaznego, otwartego i dającego możliwości rozwoju, miejsca pracy.

Obowiązujący w Spółce od stycznia 2016 roku Regulamin pracy jest dokumentem wewnętrznym. Reguluje on organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. Przepisy Regulaminu obowiązują wszystkich bez względu na zajmowane stanowisko oraz podstawę nawiązania stosunku pracy. Zakres regulaminu pracy obejmuje m.in. takie obszary jak: organizacja pracy, czas i miejsce pracy, systemy i rozkłady czasu pracy, bezpieczeństwo i higiena pracy, ochrona przeciwpożarowa, kwestię ochrony kobiet, nieobecności w pracy i jej usprawiedliwianie, dyscypliny pracy i odpowiedzialności porządkowej, urlopów, wynagrodzeń, nagród, wyróżnień oraz bezpieczeństwa zakładu i żywności.

Na koniec roku sprawozdawczego Spółka zatrudniała bezpośrednio 721 osób. W porównaniu do roku 2017 zatrudnienie zmniejszyło się o 280 osób. Główną przyczyną spadku zatrudnienia była sprzedaż w dniu 1 marca 2018 roku Zorganizowanej Części Przedsiębiorstwa obejmującej Zakład Drobiarski w Lublinie oraz Zakład Wylęgu Drobiu w Turce. Spółka kładzie szczególny nacisk na automatyzację procesów przy planowanych inwestycjach. Nowe maszyny i linie technologiczne mają na celu zastąpienie pracowników na stanowiskach najbardziej trudnych i uciążliwych. Udział kobiet i mężczyzn w strukturze

OŚWIADCZENIE NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH GRUPY KAPITAŁOWEJ
INDYKPOL S.A. W 2018 ROKU

zatrudnienia jest wyrównany, kobiety stanowią ok 47% ogółu zatrudnionych. W 2018 roku Spółka zatrudniała 27 osób niepełnosprawnych co stanowiło 3,8% ogółu zatrudnionych.

**Liczba pracowników w etatach zatrudnionych na umowy o prace wg. płci
na koniec okresu sprawozdawczego**

	2017		2018		zmiana 2018/2017
	ilość osób	udział %	ilość osób	udział %	
Razem:	1001	100	721	100	72
Kobiety	465	46	338	47	73
Mężczyźni	536	54	383	53	71

Spółka zatrudnia pracowników w różnych grupach wiekowych. Największą grupę stanowią pracownicy w przedziale wiekowym od 30 do 50 lat - 61%. Pracownicy powyżej 50 roku życia stanowią 30% ogółu zatrudnionych.

**Liczba pracowników w etatach zatrudnionych na umowy o pracę wg. wieku
na koniec okresu sprawozdawczego**

	2017		2018		zmiana 2018/2017
	ilość osób	udział %	ilość osób	udział %	
Razem:	1001	100	721	100	72
poniżej 30 lat	122	12	64	9	52
30-50 lat	595	59	440	61	74
powyżej 50 lat	284	28	217	30	76

W 2018 roku Spółka zatrudniła 117 nowych pracowników, w tym 36% stanowiły kobiety.

Liczba pracowników w etatach nowozatrudnionych na umowy o pracę wg. w płci

	2017		2018		zmiana 2018/2017
	ilość osób	udział %	ilość osób	udział %	
Razem:	158	100	117	100	74
Kobiety	43	27	42	36	98
Mężczyźni	115	73	75	64	65

Wśród nowozatrudnionych w 2018 roku dominowały osoby w przedziale wieku od 30 do 50 lat, które stanowiły 53%. Duży bo 35% udział miały osoby młode poniżej 30 roku życia. Najmniej bo 12% stanowiły osoby powyżej 50 roku życia, przy czym ich udział w stosunku do roku poprzedniego podwoił się.

Liczba pracowników w etatach nowozatrudnionych na umowy o prace wg. wieku

	2017		2018		zmiana 2018/2017
	ilość osób	udział %	ilość osób	udział %	
Razem:	158	100	117	100	74
poniżej 30 lat	76	48	41	35	54
30-50 lat	75	47	62	53	83
powyżej 50 lat	7	4	14	12	200

OŚWIADCZENIE NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH GRUPY KAPITAŁOWEJ
INDYKPOL S.A. W 2018 ROKU

Znacznie większa- w stosunku do nowozatrudnionych - liczba pracowników, którzy odeszli z pracy w Spółce związana jest z wspomnianą wcześniej sprzedażą Zorganizowanej Części Przedsiębiorstwa (ZCP). Wśród 402 pracowników, którzy odeszli z pracy 42% stanowiły kobiety.

Liczba pracowników w etatach, którzy odeszli z pracy w raportowanym okresie wg. płci

	2017		2018		zmiana 2018/2017
	ilość osób	udział %	ilość osób	udział %	
Razem:	201	100	402	100	200
Kobiety	73	36	170	42	233
Mężczyźni	128	64	232	58	181

Struktura wiekowa pracowników, którzy odeszli z pracy jest zbliżona do struktury zatrudnienia w Spółce. Dominującą grupę, z udziałem 53%, stanowili pracownicy w grupie wiekowej między 30 a 50 rokiem życia. Duża liczba pracowników, którzy odeszli jest konsekwencją sprzedaży ZCP w Lublinie.

Liczba pracowników w etatach, którzy odeszli z pracy w raportowanym okresie wg. wieku

	2017		2018		zmiana 2018/2017
	ilość osób	udział %	ilość osób	udział %	
Razem:	201	100	402	100	200
poniżej 30 lat	56	28	80	20	143
30-50 lat	103	51	212	53	206
powyżej 50 lat	42	21	110	27	262

Oprócz pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, Spółka zatrudniała 47 osób fizycznych na podstawie umów cywilnoprawnych w tym umowy z kobietami stanowiły 64%. Zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych stanowili zaledwie 6,1% ogółu zatrudnionych.

Liczba osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne wg płci na koniec okresu sprawozdawczego

	2017		2018		zmiana 2018/2017
	ilość osób	udział %	ilość osób	udział %	
Razem:	52	100	47	100	90
Kobiety	30	58	30	64	100
Mężczyźni	22	42	17	36	77

Wśród osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne 53% stanowiły osoby w wieku od 30 do 50 lat, 30% osoby powyżej 50 lat i 17% osoby poniżej 30 roku życia.

Liczba osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne wg. wieku na koniec okresu sprawozdawczego

	2017		2018		zmiana 2018/2017
	ilość osób	udział %	ilość osób	udział %	
Razem:	52	100	47	100	90

OŚWIADCZENIE NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH GRUPY KAPITAŁOWEJ
INDYKPOL S.A. W 2018 ROKU

poniżej 30 lat	13	25	8	17	62
30-50 lat	25	48	25	53	100
powyżej 50 lat	14	27	14	30	100

W 2018 roku Spółka zawarła 68 nowych umów cywilnoprawnych oraz zakończyła 31 umów. W porównaniu do roku poprzedniego liczba zarówno zawartych jak i zakończonych umów cywilnoprawnych była o 52% niższa niż w roku poprzednim.

Spółka podobnie jak większość dużych firm na rozwiniętych rynkach, współpracuje z szeroką rzeszą mniejszych firm, które świadczą dla niej usługi. Spółka nie zatrudnia bezpośrednio obcokrajowców. Jednocześnie nie wprowadziła żadnych ograniczeń w zakresie zatrudnienia obcokrajowców przez firmy świadczące usługi na jej rzecz.

2. POLITYKA WYNAGRADZANIA

Realizowana polityka płacowa zakłada takie kształtowanie wynagrodzeń, aby zmotywowani byli zarówno pracownicy najniższych szczebli, jak i poszukiwani specjaliści. Indykpol realizuje zarządzanie przez cele, a stosowane systemy premiowania i motywowania pracowników oparte są na wynikach ich pracy. W spółce funkcjonuje regulamin wynagradzania, który określa warunki wynagradzania wszystkich pracowników bez względu na rodzaj umowy o pracę i zajmowane stanowisko, z wyłączeniem członków Zarządu oraz pracowników młodocianych. Zgodnie z jego zasadami pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i posiadanych kwalifikacji. Określa zasady wynagradzania i składniki wynagrodzenia. Regulamin jest dokumentem wewnętrznym.

Spółka oferuje swoim pracownikom również świadczenia pozapłacowe. Od 1 lutego 2008 roku każdy pracownik Grupy Indykpol wraz z rodziną może przystąpić do programu dodatkowych świadczeń zdrowotnych, gwarantującego dostęp do usług medycznych o wysokim standardzie w głównych miastach funkcjonowania Grupy. Pracownicy Spółki za dodatkową opłatą mogą korzystać z kart uprawniających do wstępu na obiekty sportowe (karty Benefit).

Funkcjonujący w Spółce Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Pracowniczych określa zasady tworzenia takiego funduszu, zasady gospodarowania nim, uprawnienia i warunki do otrzymywania świadczeń z jego środków, cele i rodzaje działalności socjalnej, zasady i warunki korzystania z Funduszu. Określa m.in. osoby uprawnione do korzystania z ZFŚP i jego przeznaczenie, zasady dofinansowywania wypoczynku urlopowego, zasady udzielania pożyczek mieszkaniowych, udzielania pomocy finansowej i rzeczowej.

3. RELACJE ZE STRONĄ PRACOWNICZĄ

W Grupie Indykpol zapewniona jest wolność zrzeszania się w związki zawodowe, czego przejawem są trzy działające związki zawodowe, z którymi Zarząd współpracuje: ZZP OZD Indykpol S.A. (OPZZ), NSZZ Solidarność Indykpol S.A. i Związek Zawodowy Inżynierów i Techników Indykpol S.A. Spółka nie ingeruje w żaden sposób w prawo przystępowania pracowników do wybranej organizacji związkowej. W 2018 roku do związków zawodowych

należało 41% pracowników. W zakładzie pracy Indykpol SA nie funkcjonuje rada pracownicza.

Dwustronny dialog prowadzony jest w atmosferze wzajemnego zrozumienia i poszanowania praw drugiej strony, w duchu idei współodpowiedzialności obu stron za kondycję firmy. W 2018 roku nie odnotowano w Spółce żadnych akcji strajkowych. Pracownicy związkowieni nie są w jakikolwiek sposób dyskryminowani lub też ograniczani w swoich uprawnieniach wynikających z przynależności związkowej. Spotkania odbywają się cyklicznie kilka razy w roku i dotyczą szerokiego spektrum spraw, jak np.: organizacyjnych (zgłaszanie uwagi i postulaty związane z szeroko rozumianą organizacją pracy), socjalnych (wykorzystanie funduszu socjalnego), proceduralnych (regulaminy i procedury wewnętrzne).

Funkcjonująca w Grupie Kapitałowej Procedura Antymobbingowa oraz Przeciwdziałania Dyskryminacji w Zatrudnieniu określa zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu oraz dyskryminacji w miejscu pracy oraz określa tryb postępowania w sytuacji naruszeń z tym związanych. Procedura określa również zasady zgłaszania skarg i nieprawidłowości przez pracowników. W spółce został utworzony specjalny adres, dedykowany do składania skarg przez pracowników. W 2018 roku nie odnotowano żadnych skarg dotyczących działań mobbingowych lub dyskryminacyjnych.

4. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Funkcjonujący w Spółce Regulamin Pracy reguluje stosowane w zakładzie zasady bezpieczeństwa i higieny pracy. Zgodnie z Regulaminem pracodawca i pracownicy zobowiązani są do ścisłego przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów o ochronie przeciwpożarowej. Wszyscy pracownicy przed przystąpieniem do pracy podlegają szkoleniu wstępnemu a później także szkoleniom okresowym z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej.

Pracownikom produkcyjnym są przydzielane nieodpłatnie odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy, bez których pracownik nie może być dopuszczony do pracy.

W Grupie Kapitałowej tworzone są również wewnętrzne instrukcje BHP. Są to szczególne dokumenty z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, które określają najważniejsze aspekty wykonywanej pracy i mające istotny wpływ na bezpieczeństwo pracowników. Instrukcje ogólne BHP obowiązują wszystkich pracowników zakładu, pozwalają pracownikowi w razie wątpliwości na szybkie zapoznanie się z zasadami postępowania w danym obszarze. Proces tworzenia procedur przebiega etapowo i rozpoczyna się od zidentyfikowania problemu a kończy opracowaniem i wdrożeniem instrukcji.

Liczba wypadków przy pracy wśród pracowników pracujących na terenie zakładu		
	2017	2018
INDYKPOL	36	22

OŚWIADCZENIE NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH GRUPY KAPITAŁOWEJ
INDYKPOL S.A. W 2018 ROKU

Podwykonawcy	27	11
--------------	----	----

W 2018 roku w zakładzie Spółki zdarzyło się 33 wypadki w tym 22 dotyczyło pracowników Spółki. Szczegółowe wskaźniki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy przedstawia poniższa tabela.

Wskaźniki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

Lata	2017	2018
Wskaźnik częstości wypadków (na 1000 zatrudnionych)	36	22
Liczba wypadków śmiertelnych wśród pracowników pracujących na terenie zakładu.	0	0
Łączna liczba dni niezdolności do pracy wśród pracowników spowodowanej wypadkami.	1273	785
Wskaźnik ciężkości wypadków (ilość dni niezdolności/1 wypadek).	35,36	35,68
Liczba stwierdzonych przypadków chorób zawodowych.	0	0
Liczba pracowników pracujących w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) lub najwyższych dopuszczalnych natężeń (NDN).	75	64

Najczęstszymi przyczynami wypadków przy pracy były: nieprawidłowe stąpienie, niezachowanie ostrożności, operowanie dłońmi w strefie zagrożenia, poślizgnięcie, potknięcie, przeciążenie układu mięśniowo-szkieletowego, upuszczenie trzymanego przedmiotu z dłoni, skaleczenie ostrym przedmiotem, nieprawidłowa organizacja pracy itp.

Spółka stale poprawia bezpieczeństwo pracy, dąży do ograniczania zarówno częstotliwości jak i ciężkości wypadków. Polepsza warunki pracy i komfort pracowników w czasie pracy, przygotowania do pracy oraz przerw, dba również o dobre wyszkolenie pracowników. Polityka bezpieczeństwa i higieny pracy ma istotny wpływ na kształtowanie warunków pracy w Grupie Kapitałowej Indykpol. W firmie podjęto wiele działań mających na celu zapewnienia bezpiecznego otoczenia pracy w tym:

- powołanie wieloosobowej Sekcji BHP i PPOŻ., pełniącej funkcję doradczą-kontrolną,
- cykliczne organizowanie szkoleń wstępnych przed dopuszczeniem do pracy nowozatrudnionych pracowników,
- cykliczne organizowanie szkoleń okresowych dla pracowników na stanowiskach robotniczych (wraz z rozszerzeniem ich o zagadnienia bezpieczeństwa w stosunku do niebezpiecznych czynników chemicznych i szkodliwych czynników biologicznych) oraz na stanowiskach administracyjno-biurowych.

Szkolenia okresowe bhp prowadzone są przez instruktora posiadającego uprawnienia Służby BHP oraz ratownika medycznego. Szkolenia okresowe dla osób kierujących pracownikami organizują i prowadzą zewnętrzne specjalistyczne firmy szkoleniowe. Ponadto na podstawie systematycznej analizy stanowisk pracy (uwzględniającej czynności wykonywane przez pracownika oraz potencjalne zagrożenia) pracownicy kierowani są na odpowiednie badania lekarskie.

Dodatkowo pracownikom zapewniony jest system pierwszej pomocy w razie wypadku oraz środki do udzielania pierwszej pomocy. Regularnie odbywają się szkolenia poszerzające i aktualizujące wiedzę osób wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy, obejmujące tematykę udzielania pierwszej pomocy w nagłych przypadkach, z uwzględnieniem specyfiki zakładu. Każdy wydział wyposażony jest w środki do udzielania pierwszej pomocy, a także stworzone zostały punkty ratunkowe, których wyposażenie umożliwia udzielenie specjalistycznej pomocy w nagłych przypadkach. W zakładzie nie funkcjonuje Społeczny Inspektor Pracy. Współpraca ze związkami zawodowymi w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy odbywa się w drodze dialogu.

Obiekty należące do Indykpol S.A. wyposażone są w sprzęt i środki przeznaczone do gaszenia pożarów, które poddawane są regularnym kontrolom, zgodnie z zaleceniami i wymogami odpowiednich służb. Regularnie monitorowane są czynniki niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia. Prowadzone są okresowe badania środowiska pracy, wykonywane są przez akredytowane laboratoria, wyniki badań są archiwizowane. Wyniki dokonywanych pomiarów środowiska pracy przekazywane są do wiadomości pracowników, a adekwatnie do uzyskanych wyników pomiarów wydawane są zalecenia profilaktyczne.

Ponadto każdy zaistniały wypadek przy pracy poddawany jest szczegółowemu postępowaniu wyjaśniającemu jego przyczyny przez zespół wypadkowy. Każde postępowanie kończy się wydaniem protokołu powypadkowego, w którym wyjaśniane są okoliczności i przyczyny wypadku. Na podstawie protokołu wydawane są zalecenia, które mają na celu wyeliminowanie podobnych niepożądanych zdarzeń w przyszłości.

We wszystkich umowach z kontrahentami znajdują się klauzule dotyczące przestrzegania bezpieczeństwa i higieny pracy, w 2018 roku Spółka przeprowadziła 4 audyty przestrzegania zasad BHP u podwykonawców.

5. ROZWÓJ I EDUKACJA

W Grupie Kapitałowej rozwijane są umiejętności i kompetencje pracowników poprzez systematyczne szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne. Od momentu podjęcia pracy pracownik wdrażany jest do pracy w organizacji poprzez udział w szkoleniach z zakresu: wstępnego i stanowiskowego BHP, jakości i systemów jakościowych, specjalistycznych szkoleń dotyczących obsługi maszyn i urządzeń produkcyjnych. Do każdego nowoprzyjętego pracownika, zgodnie z zajmowanym przez niego stanowiskiem dedykowany jest program wprowadzający, pozwalający mu na szybkie i efektywne poznanie otoczenia miejsca pracy oraz funkcjonowania Spółki.

W latach 2017-2018 w ramach szkoleń organizowanych przez pracodawcę kobiety były szkolone średnio w roku przez 5 dni, a mężczyźni 7 dni, pracownicy umysłowi przez 1 dzień a pracownicy fizyczni przez 7 dni. Spółka współfinansowała również podnoszenie kwalifikacji.

W ramach podnoszenia kompetencji i umiejętności pracownicy uczestniczą w wewnętrznych i zewnętrznych szkoleniach, takich jak np.: przestrzeganie zasad higieny produkcji wyrobów i surowców, systemów zarządzania jakością, dobrostanu zwierząt, ochrony żywności, specjalistycznych szkoleń z zakresu systemów produkcji żywności (HACCP, GHP, GMP), systemów jakości ISO 9001, BRC, IFS, QAFP, QS czy znakowania żywności. Ponadto pracownicy uczestniczą w specjalistycznych szkoleniach, takich jak: dotyczące uprawnień energetycznych czy obsługi wózków jezdniowych (widłowych).

Grupa Kapitałowa prowadzi też program dofinansowania nauki dla pracowników, w ramach rozwoju i poszerzania ich kompetencji na danym stanowisku pracy np. szkoły językowe, studia licencjackie i magisterskie, studia podyplomowe.

W poprzednich latach korzystała z możliwości, jakie dają szkolenia finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich. Szkolenia cieszyły się uznaniem pracowników, a ich efektywność została wysoko oceniona przez instytucję nadzorującą - PARP. Ich efektem jest wyższa jakość i wydajność pracy.

6. ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ

W Grupie Kapitałowej została wdrożona Procedura Antymobbingowa oraz Przeciwdziałania Dyskryminacji w Zatrudnieniu.

Procedura określa zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu oraz dyskryminacji w miejscu pracy oraz określa tryb postępowania w sytuacji naruszeń z tym związanych. Zakresem procedury objęci są wszyscy pracownicy Grupy Kapitałowej Indykpol. Jej celem jest w szczególności:

- a) przeciwdziałanie mobbingowi oraz dyskryminacji w miejscu pracy;
- b) podejmowanie działań interwencyjnych w przypadku zaistnienia działań mobbingowych czy dyskryminacyjnych;
- c) wyciąganie konsekwencji wobec osób będących sprawcami mobbingu czy dyskryminacji;
- d) umacnianie pożądanych relacji między pracownikami.

Różnorodność jest fundamentalną wartością we współczesnym społeczeństwie, która ma istotne znaczenie dla funkcjonowania i rozwoju pozycji Grupy Indykpol na rynku. Zasady różnorodności stosowane w firmie mają na celu jak najpełniejsze wykorzystanie potencjału pracowników, ich różnorodnych umiejętności, doświadczeń i talentów w atmosferze szacunku i wsparcia, kładą nacisk na równe traktowanie.

Istotną częścią realizacji polityki różnorodności jest tworzenie właściwej atmosfery w pracy, która sprawia, że pracownicy czują się szanowani i doceniani oraz mają poczucie, że mogą rozwijać się i w pełni realizować swój potencjał zawodowy. Tworzymy organizację, w której

panuje atmosfera dialogu, otwartości, tolerancji i pracy zespołowej, a także podejście minimalizujące ryzyka związane z utratą wartościowych pracowników.

Grupa Indykpol szanuje prawa człowieka i stara się je promować w swoim otoczeniu. Przestrzega prawa pracowników do bezpiecznego środowiska pracy oraz prawa do zrzeszania się w organizacjach związkowych. W zakładach Grupy niedopuszczalna jest dyskryminacja pracowników z jakimkolwiek powodu, w tym ze względu na: płeć, wiek, przynależność związkową, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną.

W odniesieniu do członków władz Spółki, wyboru osób pełniących funkcje członków zarządu i rady nadzorczej dokonują odpowiednio akcjonariusze oraz rada nadzorcza, kierując się decyzjami właścicielskimi, korporacyjnymi oraz zasadami fachowości. W odniesieniu do kluczowych menedżerów, Spółka podejmując decyzje o nawiązaniu współpracy z kandydatami, kieruje się doświadczeniem zawodowym, stażem pracy w zawodzie, posiadanym wykształceniem stosownie do zakresu powierzanych zadań. Spółka zatrudnia zarówno kobiety, jak i mężczyzn w różnym przedziale wiekowym, biorąc pod uwagę ocenę spełnienia przez kandydatów kryteriów merytorycznych. Spółka stosuje zasady zapewniające równość szans przez działania nakierowane na optymalne wykorzystanie potencjału wszystkich pracowników, działania wspierające równe szanse, inicjatywy służące tworzeniu kultury organizacyjnej otwartej na różnorodność.

W Spółce nie funkcjonuje formalny dokument zawierającego opis stosowanej przez Spółkę polityki różnorodności w odniesieniu do władz Spółki oraz jej kluczowych menedżerów z uwzględnieniem takich elementów polityki różnorodności jak: płeć, kierunek wykształcenia, wiek, doświadczenie zawodowe. Zgodnie z zasadą równości, Spółka przyjmuje, że wszyscy mają prawo do równego traktowania oraz, że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Zasadę tę Spółka stosuje w procesach rekrutacyjnych.

Skład Zarządu na 31.12.2018 r. z uwzględnieniem płci oraz wieku

	Mężczyźni	udział %	Kobiety	udział %
Razem:	1	100	0	0
poniżej 30 lat	0	0	0	0
30-50 lat	0	0	0	0
powyżej 50 lat	1	100	0	0

Zarząd Spółki w 2018 roku funkcjonował w składzie jednoosobowym. Funkcję Prezesa Zarządu pełnił Piotr Kulikowski.

Skład Rady Nadzorczej na 31.12. 2018 r. z uwzględnieniem płci oraz wieku

	Mężczyźni	udział %	Kobiety	udział %
Razem:	3	60	2	40
poniżej 30 lat	0	0	0	0
30-50 lat	0	0	0	0
powyżej 50 lat	3	100	2	100

Rada Nadzorcza Indykpol SA w 2018 roku (z wyjątkiem okresu od 29 maja do 12 grudnia) funkcjonowała w składzie 5 osobowym, w tym udział kobiet wynosił 40%. Wszyscy członkowie Rady Nadzorczej byli w przedziale powyżej 50 roku życia.

**Skład grupy głównych menedżerów na 31.12. 2018 r.
z uwzględnieniem płci oraz wieku**

	2017		2018	
	Mężczyźni	udział %	Kobiety	udział %
Razem:	5	56	4	44
poniżej 30 lat	0	0	0	0
30-50 lat	4	80	3	75
powyżej 50 lat	1	20	1	25

W grupie głównych menedżerów Spółki udział kobiet i mężczyzn był niemalże wyrównany, kobiety stanowiły 44%. Wśród mężczyzn 80% stanowili menedżerowie w grupie wiekowej między 30-50 rokiem życia, 20% powyżej 50 roku życia. Wśród kobiet 75% stanowili menedżerowie z grupy wiekowej między 30-50 rokiem życia, 25% powyżej 50 roku życia.

Stosunek przeciętnego wynagrodzenia brutto kobiet do przeciętnego wynagrodzenia brutto mężczyzn w poszczególnych kategoriach zaszeregowania		
	2017	2018
Dyrektorzy	99%	100%
Kierownicy	96%	95%
Pozostali pracownicy	81%	80%

Wynagrodzenie kobiet i mężczyzn w grupie dyrektorów było na takim samym poziomie, różnice w wynagrodzeniu do 20% były na stanowiskach pracowniczych i do 5% na stanowiskach kierowniczych. Wyższe wynagrodzenia uzyskiwane przez mężczyzn zwłaszcza na stanowiskach pracowniczych są wynikiem rodzaju pracy w zakładzie ubojowo-przetwórczym. Praca na stanowiskach wymagających większego wysiłku fizycznego jest wyżej opłacana i częściej wykonywana przez mężczyzn.

7. PRAWA CZŁOWIEKA, PRACA DZIECI

Spółka kładzie nacisk na przestrzeganie obowiązujących norm prawnych oraz obowiązków dużego pracodawcy. Wszelkie problemy i spory wewnętrzne rozwiązywane są w drodze negocjacji. Grupa Indykpol nie ma zakładów poza granicami Polski. Główny surowiec do produkcji tj. żywiec indyjski pochodzi albo z własnych ferm albo z ferm kontrahentów położonych w regionie. Pozostałe komponenty do produkcji (przyprawy) oraz opakowania produkowane są w krajach Unii Europejskiej.

W spółce nie odnotowano przypadków łamania praw człowieka, nie badano tego problemu u podwykonawców. W umowach z kontrahentami Spółka w minionym roku nie stosowała klauzul odnoszących się do praw człowieka. Nie prowadzono również audytów u podwykonawców w zakresie przestrzegania praw człowieka. Wśród dostawców Spółki nie

ma producentów z krajów, w których wykorzystywana jest praca dzieci, praca niewolnicza lub przymusowa. W Spółce nie są zatrudniane dzieci, nie stosuje się pracy przymusowej, czy pracy niewolniczej itp. Według wiedzy spółki nie było takich przypadków również u podwykonawców. Umowy z kontrahentami nie przewidują klauzul odnoszących się do praw człowieka, zakazu pracy dzieci, pracy przymusowej czy niewolniczej. Spółka nie prowadziła audytów w tym zakresie.

8. DZIAŁANIA PROSPOŁECZNE

Kwestiami społecznymi, jakościowymi, oraz środowiskowymi w Grupie zajmują się wyspecjalizowane komórki organizacyjne. Za właściwą organizację pracy, bezpieczeństwo i higienę oraz obszar spraw pracowniczych odpowiada Pion Dyrektora Zarządzającego Zasobami Ludzkimi. Za działania prośrodowiskowe Pion Dyrektora ds. Techniki i Inwestycji z wydzielonym stanowiskiem ds. ochrony środowiska. Za jakość i bezpieczeństwo produktów Pion Pełnomocnika ds. Jakości. Za właściwe relacje z klientami i konsumentami odpowiada Pion Dyrektora ds. Sprzedaży i Marketingu, a z pozostałymi interesariuszami, w tym inwestorami Biuro Rzecznika Prasowego. Całość tych działań koordynuje i nadzoruje Zarząd Spółki.

Zakład produkcyjny Spółki zlokalizowany jest na obrzeżach Olsztyna, z dala od budynków mieszkalnych. Poza tym realizowana produkcja nie jest uciążliwa również w bezpośrednim sąsiedztwie zakładu. Siedziba zarządu i główne biuro spółki położone jest w bezpośrednim sąsiedztwie zakładu produkcyjnego. W minionym roku nie odnotowano żadnych skarg społeczności lokalnej na uciążliwość funkcjonującego zakładu w Olsztynie.

Strategia rozwoju Grupy uwzględniająca społeczne, etyczne i ekologiczne aspekty w działalności gospodarczej oraz w kontaktach z interesariuszami (m.in. z pracownikami, z klientami, akcjonariuszami, dostawcami, społecznością lokalną). Grupa realizuje politykę zrównoważonego rozwoju gospodarczego, w której uwzględnia interes społeczny.

Spółka od 1999 roku posiada opracowaną Politykę public relations w spółce giełdowej, która jest co pewien czas jest aktualizowana. Akcje Indykpol S.A. od 12 października 1994 roku są przedmiotem obrotu na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie, obecnie na rynku regulowanym. Od ponad dwudziestu lat Spółka poddaje się ocenie inwestorów giełdowych. Oświadczenie o stosowaniu zasad ładu korporacyjnego stanowi odrębny załącznik do Sprawozdania Zarządu z działalności Spółki i Grupy Kapitałowej.

Na działalność charytatywną i sponsorską Indykpol przeznaczyła w 2018 roku kwotę 1.436 tys. zł. Jest sponsorem licznych imprez kulturalnych i sportowych, zarówno o charakterze lokalnym, jak i krajowym. Popiera działalność lokalnych instytucji kulturalnych i naukowych, głównym beneficjentem działalności sponsorskiej Spółki był zespół siatkarki Indykpol AZS Olsztyn.

Od 1998 roku (z kilkuletnią przerwą) Spółka współpracuje z klubem Indykpol AZS Olsztyn - jako sponsor tytularny drużyny. Zespół Akademików ma w Olsztynie liczne grono aktywnych kibiców, którzy mocno wierzą w możliwości drużyny. Sezon 2018/2019 był

znacznie gorszy niż poprzedni, olsztyńscy zawodnicy zakończyli go w Plus Lidze dopiero na dziesiątym miejscu.

W swej działalności prospołecznej Indykpol duży nacisk kładzie na pomoc adresowaną do dzieci i młodzieży. Od ponad 11 lat Indykpol wspiera akcję popularyzacji czytelnictwa wśród dzieci i młodzieży, poprzez finansowanie zakupu nowości wydawniczych dla dzieci i młodzieży Filii nr 9 MBP w Olsztynie. Indykpol jest także jednym ze sponsorów imprezy „Dzień Ojca, Bezpieczne Wakacje i Sport” organizowana przez Rugby Team Olsztyn, której celem jest edukacja i nauka zasad bezpieczeństwa połączonych z zabawą i sportem. Wspiera finansowo i produktowo Społeczne Ognisko Muzyczne im. Aleksandra Kulikowskiego. Z okazji 25-lecia Indykpol ufundował grupie sportowo uzdolnionych dzieci z ubogich rodzin pobyt na wakacyjnym obozie sportowym z udziałem zawodników Indykpol AZS Olsztyn. Spółka wspierała również organizatorów takich akcji jak „Sprzątanie świata” czy „Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy”.

Spółka jest także sponsorem licznych inicjatyw kulturalnych, m.in.: Międzynarodowego Festiwalu Teatralnego Demoludy oraz Olsztyńskich Spotkań Teatralnych organizowanych przez olsztyński Teatr im. Stefana Jaracza oraz ARENA Festiwal film & music w Ostródzie.

Wsparcie skierowane do lokalnych instytucji charytatywnych zajmuje także ważne miejsce wśród działań spółki. Caritas, Polski Komitet Pomocy Społecznej, Warmińsko-Mazurski Bank Żywności, Środowiskowy Dom Samopomocy „Barka”, Stowarzyszenie Oratorium im. św. Jana Bosko to tylko niektóre organizacje, które korzystały w ostatnim okresie ze wsparcia Indykpolu.

W bieżącym roku Spółka podjęła działania mające na celu zachęcenie pracowników do działań w ramach wolontariatu pracowniczego.

9. PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

Spółka nie ma przyjętej odrębnej polityki antykorupcyjnej, ale stosuje zasady organizacji zakupów i sprzedaży, które w znacznym stopniu ograniczają ryzyko wystąpienia nieprawidłowości. Spółka ma wdrożone procedury działania przy zakupie surowców, które gwarantują transparentność procesu zakupowego oraz zgodność zakupionych surowców z wymogami jakościowymi. Zapewniają one wybór dostawców na podstawie oceny bazującej na parametrach technicznych deklarowanych przez dostawców i ujętych w dostarczonych specyfikacjach, deklaracjach i atestach, specyficznych dla danej grupy asortymentu.

Spółka działa zgodnie z obowiązującym prawem i nie toleruje zachowań korupcyjnych w ramach swojej działalności biznesowej i pozabiznesowej. Spółka popiera transparentność działania w swoim otoczeniu oraz postawy etyczne, z uwzględnieniem specyfiki branży, w której funkcjonuje. Firma identyfikuje i okresowo weryfikuje obszary działalności szczególnie narażone na nieprawidłowości, stara się stale podnosić świadomość pracowników w zakresie niepożądanych zachowań i praktyk. W minionym roku w Spółce nie odnotowano przypadków zachowań noszących znamiona korupcji.

10. KOMUNIKACJA MARKETINGOWA

Spółka nie ma opracowanego lub przyjętego własnego kodeksu w zakresie etyki komunikacji marketingowej, natomiast dba o zapewnienie rzetelnego i zgodnego ze standardami etyki przekazu informacyjnego i reklamowego.

Indykpol współpracuje w zakresie komunikacji marketingowej z zewnętrznymi firmami, wyspecjalizowanymi w tym zakresie. Podmioty te znają i przestrzegają zasad etyki i zapewniają wysoką jakość świadczonych na rzecz Indykpol usług. Przeciwno spółce nie były i nie są prowadzone żadne postępowania administracyjne odnośnie rzetelności i etyki prowadzonej komunikacji marketingowej.

11. OCHRONA PRYWATNOŚCI

Spółka wdrożyła w maju 2018 roku Politykę Ochrony Danych Osobowych (PODO). Posiada Inspektora Ochrony Danych Osobowych. Polityka ta została opracowana w oparciu o analizę charakteru, zakresu, kontekstu i celów przetwarzania oraz ryzyka naruszenia praw lub wolności osób fizycznych. Jej celem jest uregulowanie wszystkich obszarów, które odnoszą się do procesów przetwarzania danych oraz przyjętych w Spółce środków technicznych i organizacyjnych.

Polityka określa cel i zakres PODO, czynniki zewnętrzne i wewnętrzne istotne dla celu działania Spółki, role i odpowiedzialność za bezpieczeństwo danych osobowych, procedury i zasady ochrony danych osobowych oraz planowane szkolenia w celu realizacji PODO.

W 2018 roku nie odnotowano w Spółce przypadków ani incydentów wycieku danych osobowych ani nieuprawnionego ich wykorzystania. Nie były również wszczęte żadne postępowania administracyjne ani zastosowane kary.

V. BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTÓW I KONSUMENTÓW

1. POLITYKA JAKOŚCI

Spółka ma wdrożoną politykę jakości opartą na strategii działania zgodnie z tezą „**Jakość od pola do stołu**”. Założenia polityki jakości są znane wszystkim pracownikom i klientom Spółki oraz dostępne na stronie internetowej Spółki www.indykpol.pl.

Osiągnięcie najwyższej jakości jest nadrzędnym celem działalności j Firmy. Związane z nią zadowolenie klientów to również priorytetowy cel.

Najwyższą jakość oraz zadowolenie naszych Klientów osiągamy poprzez:

- projakościowe działania Zarządu i Dyrektorów pionów organizacyjnych;
- ciągłe badanie potrzeb rynku i poszukiwanie nowych rodzajów wyrobów spełniających oczekiwania, potrzeby i wymagania klientów krajowych i zagranicznych;
- produkowanie wyrobów o wysokiej jakości zdrowotnej w oparciu o wdrożony system HACCP i standardy Unii Europejskiej;
- opracowanie, wdrożenie, spełnienie wymagań i ciągłe doskonalenie skuteczności Systemu Zarządzania Jakością według normy ISO 9001;
- ciągłe doskonalenie skuteczności zarządzania jakością;

- promowanie zasad etyki w działalności;
- odpowiedzialność wobec pracowników za higienę i warunki zatrudnienia oraz ochronę środowiska naturalnego;
- ciągły rozwój technologiczny i unowocześnianie sfery produkcyjnej w oparciu o najnowsze światowe i europejskie trendy;
- doskonalenie zawodowe kadry kierowniczej i pracowników;
- zapoznanie i pełną akceptację przez pracowników polityki jakości naszej Firmy;
- dokonywanie przeglądów polityki jakości pod względem jej ciągłej przydatności

Punktem wyjścia do zapewnienia bezpieczeństwa i wysokiej jakości produktów jest restrykcyjne podejście do zasad higieny i zoohigieny. Produkcja żywca drobiowego w Grupie Indykpol oparta jest na pisklętach i paszy pochodzących ze ściśle określonego i kontrolowanego źródła (produkowane przez spółki zależne). Odchów drobiu prowadzony jest w obiektach zamkniętych, pod stałym nadzorem lekarzy weterynarii. Nowoczesne linie produkcyjne gwarantują bezpieczeństwo zdrowotne wyrobów oraz umożliwiają śledzenie partii wyrobów na każdym etapie procesu produkcyjnego. Dzięki temu firma jest w stanie ustalić dla każdej partii towaru źródło pochodzenia ptaków, jaką paszą były karmione i skąd pochodziły pisklęta. Proces obróbki i przetwórstwa drobiu odbywa się pod stałym nadzorem państwowych służb sanitarno-weterynaryjnych.

Wszystkie obiekty należące do Spółki i Grupy funkcjonują zgodnie ze wszelkimi zaleceniami państwowych służb weterynaryjnych. Podstawą jest przestrzeganie zasad higieny i zoohigieny, w tym ograniczenie wstępu na fermę środków transportu oraz ludzi z zewnątrz.

2. BEZPIECZEŃSTWO i JAKOŚĆ PRODUKTÓW

Dbłość o wysoką jakość i bezpieczeństwo produktów to fundament działalności Grupy Indykpol. Od połowy 1999 roku zakłady należące do Grupy stosują procedury systemu HACCP, od początku 2004 roku normy systemu zapewnienia jakości ISO 9001. Zakresem procedur obu systemów zostały objęte wszystkie etapy produkcji, od zakupu i przyjęcia żywca drobiowego przez system dystrybucji aż do klientów zewnętrznych, łącznie z monitorowaniem stopnia ich satysfakcji. Nad ich przestrzeganiem czuwa specjalnie wyodrębniony w strukturach Spółki - Pion Jakości. Systemy te stanowiły podstawę do wdrożenia w 2004 roku kolejnych międzynarodowych Systemów Zarządzania Jakością: IFS i BRC.

W roku 2012 Indykpol jako pierwszy producent w Polsce wdrożył produkcję wyrobów w Systemie Gwarantowanej Jakości Żywności - QAFP (*Quality Assurance for Food Products*). Zapewnia on stabilną, wysoką jakość mięsa poprzez ciągłą kontrolę procesu produkcyjnego: od piskląt, przez fermę, zakład ubojowy, rozbiór i pakowanie po punkty sprzedaży. System QAFP propagowany jest przez Krajową Radę Drobiarstwa, a wysokiej jakości mięsa produkowane zgodnie z jego standardami są promowane wśród konsumentów.

Od ponad 20 lat Indykpol wdraża pionowo zintegrowaną organizację produkcji. Tylko taka forma organizacji gwarantuje bowiem osiągnięcie zadowalającej efektywności oraz umożliwia wzięcie pełnej odpowiedzialności za bezpieczeństwo i jakość wyrobów. Aktualnie obejmuje on następujące poziomy: produkcję paszy, produkcję piskląt, produkcję

żywca drobiowego na własnych fermach, ubój, przetwórstwo, system dystrybucji oraz sprzedaż i marketing. Potwierdzeniem najwyższych standardów jakościowych i dobrostanowych w sferze surowcowej jest przystąpienie i certyfikowanie łańcucha dostaw z ferm własnych w systemie QS - *Qualität und Sicherheit*- od połowy roku 2016.

Indykpol realizuje program wysokiej jakości przez codzienną dbałość o higienę i mikrobiologię na każdym etapie produkcji. Prawidłowa obróbka mięsa, przestrzeganie procesów technologicznych oraz prawidłowe pakowanie pod względem wagi, szczelności i oznakowania, to kolejne elementy tego procesu. Stały nadzór państwowych służb sanitarno-weterynaryjnych nad procesem odchowu żywca drobiowego, jego ubojem, obróbką i przetwórstwem stanowi dodatkową gwarancję.

Dodatkowo, mając na uwadze oczekiwania konsumentów, w tym również tych z nietolerancjami i alergiami pokarmowymi, od 2016 roku podjęliśmy decyzję o eliminacji w recepturach produktów składnika nietolerancji jakim jest gluten - dotyczy wydziału przetwórczego produkującego parówki i szynki. Efektem podjętych działań jest zakończony sukcesem audyt i stale utrzymywana licencja na stosowanie logo „Przekreślonego kłosa” od lutego 2017 roku.

3. OZNAKOWANIE PRODUKTÓW

Częścią wypracowanej w 2018 r nowej strategii dla Indykpol było także stworzenie tzw. „księgi znaku” oraz „manualu opakowaniowego”, w którym zawarte są zasady, wzorce i standardy będące podstawą do tworzenia poszczególnych opakowań produktów. Dzięki temu wszystkie opakowania produktów, stosowane w Spółce, mają spójny charakter i utrzymane są w tym samym klimacie, nawiązując jednocześnie do strategii firmy.

Niezależnie od powyższych materiałów, każde z opakowań musi uzyskać akceptację Działu Kontroli Jakości w zakresie znakowania i zgodności z przepisami i normami obowiązującymi w Polsce. Proces projektowania opakowań jest ujęty w stosowanej w Spółce procedurze jakościowej zgodnej z normą ISO 9001.

Biorąc pod uwagę, że Spółka jest producentem żywności, zasady oznakowania produktów spożywczych zostały szczegółowo uregulowane w przepisach unijnych i krajowych. Regulacje te wymagają m. in. podania na opakowaniu szczegółowego składu produktów. W minionym roku w Spółce nie odnotowano żadnego przypadku naruszenia przepisów dotyczących oznakowania produktów.

4. POSIADANE CERTYFIKATY I ZNAKI JAKOŚCI

Nazwa certyfikatu	Jednostka certyfikująca	Rok
HACCP Analiza Zagrożeń w Krytycznych Punktach Kontrolnych	Państwowy Instytut Weterynaryjny w Puławach (historyczne zatwierdzenie). Obecnie - wymagany na mocy prawa EU (bez certyfikacji).	od 1999
BRC (British Retail Consortium)	DQS CFS GmbH	od 2004
IFS (International Food Standard)	DQS CFS GmbH	od 2004

OŚWIADCZENIE NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH GRUPY KAPITAŁOWEJ
INDYKPOL S.A. W 2018 ROKU

QAFP System Gwarantowanej Jakości Żywności	Centrum Jakości AgroEko Sp. z o.o.	od 2012
QS- System	Gista Zert	od 2016
Produkt bezglutenowy - licencjonowane logo „Przekreślony kłós”	Polskie Stowarzyszenie Osób z Celiakią i na Diecie Bezglutenowej	od 02 2017

1) HACCP (*Hazard Analysis and Critical Control Point*)

Udokumentowany system identyfikacji wszystkich zagrożeń występujących w procesie produkcji żywności oraz środki ich eliminacji. Został utworzony w celu zapewnienia bezpieczeństwa zdrowotnego produktów spożywczych.

2) ISO 9001 (*International Organization for Standardization*)

Orientacja na klienta jest pierwszą z siedmiu fundamentalnych zasad zarządzania jakością. System Zarządzania Jakością daje klientowi zaufanie, że jego wymagania i potrzeby są spełnione, a jakość produkowanych wyrobów wysoka. Firma utrzymuje funkcjonowanie całego systemu kontroli i zapewnienia jakości w oparciu o wytyczne Normy ISO 9001.

3) IFS (*International Food Standard*)

System ma na celu dostosowanie oferty handlowej do specyficznych wymagań konsumentów. Postęp cywilizacji pozwala odkrywać coraz nowe czynniki, które mogą powodować alergie. Niektóre z nich są obecne również w żywności. Dlatego konsumenci coraz częściej oczekują od producentów informacji, czy dany produkt jest wolny od takich alergenów jak: gluten, laktoza czy kazeina. Aby dać gwarancję, że produkt nie zawiera alergenów producent musi przeprowadzić wiele szczegółowych analiz. Wdrożenie systemu IFS oznacza więc całkowitą zmianę podejścia do procesu technologicznego.

4) BRC (*British Retail Consortium*)

System (opracowany przez Brytyjski Handel Detaliczny), określa wymagania jakościowe jakie muszą spełniać producenci wyrobów spożywczych, oferujący swe produkty na terenie Wielkiej Brytanii. Obejmuje on wymagania wynikające z procedur systemu HACCP i ISO 9001 oraz dodatkowe wymagania zwiększające bezpieczeństwo produktów oraz gwarantujące wysoką jakość zdrowotną oraz satysfakcję konsumentów.

5) QAFP (*Quality Assurance for Food Products*)

System Gwarantowanej Jakości Żywności. W 2012 roku Indykpol jako pierwszy producent w Polsce wdrożył produkcję wyrobów w systemie QAFP. Zapewnia on stabilną, wysoką jakość mięsa poprzez ciągłą kontrolę procesu produkcyjnego: od piskląt, przez fermę, zakład ubojowy, rozbiór i pakowanie, po punkty sprzedaży. Kontrola ta jest prowadzona na bieżąco przez producentów oraz systematycznie przez niezależnych audytorów. Mięsa drobiowe produkowane zgodnie z systemem QAFP sprzedawane są tylko w postaci produktu pakowanego, najczęściej w MAP. Przedłuża to ich trwałość i chroni je przed wtórnym zanieczyszczeniem w procesie dystrybucji i sprzedaży. Do mięsa nie mogą być dodawane żadne substancje dodatkowe. Niedozwolone jest także stosowanie w paszach składników

wpływających niekorzystnie na cechy organoleptyczne mięsa. System QAFP propagowany jest przez Krajową Radę Drobiarstwa, a wysokiej jakości mięsa produkowane zgodnie z jego standardami są promowane w mediach (kampanie telewizyjne).

6) QS-System

System Certyfikacji QS jest systemem zapewnienia dobrostanu zwierząt, bezpieczeństwa żywności i pasz. Zapewnia on kontrolę na każdym etapie procesu produkcji, począwszy od fermy rodzicielskiej, poprzez wylęgarnię i wytwórnę pasz, fermy towarowe, transport, zakład produkcyjny aż po produkt finalny, który konsument znajduje na półce sklepowej. System QS został utworzony oraz jest wspierany przez firmę QS Qualität und Sicherheit GmbH, której udziałowcami są stowarzyszenia i organizacje z branży rolno-spożywczej. Celem standardu QS jest zagwarantowanie, aby żywność trafiająca do ostatecznego konsumenta była całkowicie bezpieczna i zgodna z deklarowaną jakością. System ten poza określeniem standardów dla certyfikowanego przedsiębiorstwa kładzie nacisk na dobrostan zwierząt na każdym etapie łańcucha dostawców oraz kontrolę laboratoryjną surowców i produktów gotowych.

7) Licencja na Znak Przekreślonego Kłosa

Produkt może zostać oznaczony jako bezglutenowy jeśli jego producent gwarantuje, że zawiera on poniżej 20 ppm glutenu (20 miligramów na kilogram). Producent może go wówczas opisać jako „produkt bezglutenowy”. W Polsce istnieje tylko jedna licencja na znak Przekreślonego Kłosa, będąca częścią wspólnego Europejskiego Systemu Licencyjnego (ELS). Znak Przekreślonego Kłosa jest zarówno polskim, jak i międzynarodowym symbolem oznaczającym bezpieczną żywność bezglutenową. Od lutego 2017r. Indykpol posiada, nadaną na podstawie audytu, licencję na używanie znaku Przekreślonego Kłosa na terenie Polski (na mocy umowy z AOECs). Żadna inna organizacja w Polsce nie udziela licencji na używanie zastrzeżonego znaku Przekreślonego Kłosa i nie przeprowadza w związku z tym audytów w zakładach produkcyjnych, niezbędnych do udzielenia zgody na umieszczenie Znaku na opakowaniu. Symbol Przekreślonego Kłosa jest zastrzeżonym na terenie całej UE znakiem towarowym i jego użycie bez licencji jest zabronione. Także użycie znaków podobnych do symbolu zastrzeżonego. Obecność symbolu licencjonowanego oznacza, że producent spełnia standardy AOECs – regularnie bada zawartość glutenu w produktach oznaczonych Przekreślonym Kłosem, współpracuje ze Stowarzyszeniem i ma odpowiednio przygotowany zakład produkcyjny, w którym wytwarzane są wyroby bezglutenowe, co jest potwierdzane podczas niezależnego audytu.

5. OPIS FUNKCJONUJĄCEGO W FIRMIE SYSTEMU KONTROLI JAKOŚCI.

Pion Jakości w Spółce obejmuje 3 działy: Dział Kontroli Jakości Procesów, Laboratorium Zakładowe oraz Dział Systemów Jakości. Zadaniem Pionu Jakości jest:

- bieżące monitorowanie punktów krytycznych i punktów kontrolnych systemu HACCP, nadzorowanego przez Inspekcję Weterynaryjną,
- audyty wewnętrzne systemów zarządzania jakością ISO 9001, BRC, IFS, QS, QAFP, HACCP zgodnie z harmonogramem,

- kontrola liniowa procesów produkcyjnych wykonywana przez pracowników Działu Kontroli Jakości Procesów,
- badania mikrobiologiczne, chemiczne, organoleptyczne wykonywane przez pracowników Laboratorium Zakładowego i/lub zlecane laboratoriom zewnętrznym zgodnie z harmonogramami badań zatwierdzonymi przez Powiatowego Lekarza Weterynarii w Olsztynie,
- ocena organoleptyczna surowców i wyrobów gotowych.

W minionym roku Inspekcja Weterynaryjna wydała w sumie dwie decyzje administracyjne w zakresie prowadzonej produkcji. W wyniku tych decyzji zostały nałożone na spółkę kary w łącznej kwocie 11 tys. zł.

Za bezpośredni nadzór nad procesem produkcyjnym odpowiedzialni są dedykowani pracownicy produkcji, którzy dokonują określonych pomiarów i zapisów zgodnie z dokumentacją HACCP. Dział Kontroli Jakości Procesów pełni nadzór w ramach bieżących kontroli higieniczno-sanitarnych na obszarze produkcji, natomiast Laboratorium jest odpowiedzialne za wykonywanie badań mikrobiologicznych i fizyko-chemicznych wyrobów gotowych, półproduktów, surowców oraz środowiska okołoprodukcyjnego, zgodnie z harmonogramem zatwierdzonym przez Powiatowego Lekarza Weterynarii. Pion Jakości odpowiedzialny jest również za koordynację działań systemowych opartych na normach BRC, IFS, QS, QAFP oraz ISO 9001.

6. INNE KWESTIE SPOŁECZNE I RYNKOWE

Najważniejszą grupę wśród dostawców firmy stanowią hodowcy drobiu, którzy dostarczają żywiec indyjski do zakładu w Olsztynie. Współpraca z hodowcami oparta jest na umowach długoterminowych, umożliwiających obu stronom planowanie i rozwijanie produkcji. Spółka jest rzetelnym płatnikiem wobec swoich kontrahentów i terminowo reguluje swoje zobowiązania. W minionym roku nie odnotowano w stosunku do spółki żadnego przypadku wszczęcia postępowania administracyjnego z tytułu zachowania antykonkurencyjnego lub antyrynkowego.

VI. OPIS ISTOTNYCH RYZYK

Grupa Indykpol monitoruje i ocenia ryzyka związane z bieżącą działalnością. Poniżej zostały przedstawione ryzyka niefinansowe w tym: ryzyko ekonomiczne i prawne, ryzyko pracownicze, ryzyko związane z łańcuchem dostaw i relacją z klientami, ryzyko środowiskowe, ryzyko działalności w zakresie produkcji żywności, ryzyko związane z prawami człowieka, ryzyko związane z korupcją i nadużyciami, ryzyko związane z działalnością społeczną. Wyjaśnienia dotyczące tych ryzyk są zawarte w poszczególnych częściach oświadczenia.

1. Ryzyko ekonomiczne i prawne

Indykpol funkcjonuje na rynku produktów żywnościowych, który charakteryzuje się dużą zmiennością i zależnością od sytuacji mikro i makroekonomicznej. Dlatego Spółka śledzi i

analizuje trendy rynkowe oraz swoje otoczenie zewnętrzne. Główne ryzyka w tym obszarze to:

- ryzyko makroekonomiczne związane z koniunkturą gospodarczą, popytem na produkty i usługi,
- trendy żywieniowe, ryzyko zmian preferencji klientów i konsumentów,
- ryzyko działania niezgodnie z prawem, wewnętrznymi regulacjami,
- ryzyko finansowe (walutowe, zmian stop procentowych),
- ryzyko gwałtownych zmian legislacyjnych zwłaszcza regulacji podatkowych.

2. Ryzyko zmiany cen

Spółka jest narażona na ryzyko cenowe zarówno cen produktów Spółki jak i cen surowców do produkcji w tym ryzyko zmiany cen żywca drobiowego. Produkty Spółki oraz surowce nie są oferowane powszechnie na giełdach towarowych, co uniemożliwia wdrożenie strategii zabezpieczających. Główne ryzyka w tym obszarze to:

- ryzyko zmiany cen żywca indyczego;
- ryzyko zmiany cen paszy;
- ryzyko zmiany cen głównych produktów w tym mięs drobiowych;
- ryzyko zmiany cen energii elektrycznej, ciepłej i wody wykorzystywanych do produkcji.

3. Ryzyko zootechniczne

Działalność Spółki oparta jest na specyficznym surowcu jakim są żywe ptaki, które narażone są na czynniki chorobotwórcze oraz zatrucia paszowe. Około 20% surowca pochodzi z obiektów fermowych należących do Grupy, 80% od niezależnych hodowców. Z produkcją fermową wiążą się następujące ryzyka:

- ryzyko wystąpienia zatrucia paszowego w stadzie na własnej fermie lub fermie kontrahenta;
- ryzyko wystąpienia w stadzie choroby zwalczanej z urzędu;
- ryzyko wystąpienia w stadzie innej choroby obniżającej wskaźniki technologiczne;
- ryzyko naruszenia na fermie własnej lub kontrahentów polityki dobrostanu zwierząt.

4. Ryzyko pracownicze

Kwestie pracownicze są jednym z istotnych obszarów odpowiedzialności Spółki. Ryzyko braku możliwości realizacji zadań bieżących z uwagi na trudności w pozyskaniu wykwalifikowanej kadry pracowniczej, polegające na niemożność pozyskania specjalistów dysponujących odpowiednimi umiejętnościami, wiedzą i doświadczeniem, z drugiej zaś niemożność pozyskania wystarczająco dużej liczby osób do pracy. Ryzyko to jest ograniczane poprzez wdrażanie wielu programów szkoleniowych, aktywną rekrutację, realizację programów rozwoju kadry. Firma prowadzi działania zmierzające do zminimalizowania następujących ryzyk:

- utraty kluczowych pracowników i ważnych kompetencji,
- wysokiej rotacji pracowników (koszty rekrutacji i szkolenia nowych pracowników),

- ryzyko sporów zbiorowych z pracownikami oraz konfliktu na linii pracodawca-pracownik.

5. Ryzyko związane z nieprzestrzeganiem zasad BHP

Ryzyko związane z nieprzestrzegania regulacji BHP zwłaszcza przez pracowników produkcyjnych: Główne ryzyka to:

- ryzyko zdarzenia wypadkowego na stanowisku pracy;
- ryzyko zdarzenia wypadkowego w drodze do lub z pracy;
- narażenia pracownika na uszczerbek na zdrowiu.

Ryzyko to jest ograniczane poprzez ciągłe szkolenia załogi, stałe uświadamianie o potencjalnych skutkach nieprzestrzegania zasad BHP.

6. Ryzyko związane z prawami człowieka

Kwestia przestrzegania praw człowieka jest unormowana w Spółce wewnętrznymi politykami, zasadami, regulaminami i jest stale monitorowana. Zidentyfikowane ryzyka dotyczą:

- niepożądanych zachowań w miejscu pracy (dyskryminacja, mobbing),
- naruszenia swobody zrzeszania się pracowników,
- nieprzestrzegania praw człowieka wśród dostawców Spółki.

7. Ryzyko związane z łańcuchem dostaw i relacją z klientami

Główne obszary odpowiedzialności za produkt w Indykpol S.A. dotyczą kwestii bezpieczeństwa zdrowotnego oraz jakości produktów oferowanych przez Spółkę oraz stosowanych procedur postępowania w przypadku reklamacji produktów. Działania mają na celu ograniczenie następujących ryzyk:

- ryzyko utraty reputacji odpowiedzialnego producenta wyrobów indykich;
- ryzyko finansowe (kary, grzywny) za produkty niespełniające wymogów jakościowych;
- ryzyka naruszenia prawa lub innych regulacji.

8. Ryzyko związane z korupcją i nadużyciami

Zarządzanie ryzykiem nadużyć jest jednym z istotnych obszarów odpowiedzialności firmy. Ryzyko wystąpienia nadużyć ze strony pracowników czy kontrahentów eliminowane poprzez stosowanie zapisów procedur zakupowych oraz przeglądy poszczególnych obszarów Spółki pod kątem zagrożenia nadużyciami. W tym obszarze najistotniejsze ryzyka to:

- ryzyko konfliktu interesów,
- ryzyko nadużyć w relacjach z partnerami biznesowymi i dostawcami,
- ryzyko zachowań korupcyjnych (również wśród dostawców i partnerów biznesowych).

9. Ryzyko środowiskowe

Ze względu na specyfikę działalności produkcyjnej kwestie środowiskowe są kluczowymi obszarami ryzyka Indykpol S.A. Firma bierze pod uwagę ryzyka związane ze swoją działalnością, przede wszystkim w ramach prowadzonej działalności produkcyjnej i hodowlanej. Główne ryzyka to:

- ryzyko operacyjne związane z bieżącą działalnością i negatywnym oddziaływaniem na środowisko w wyniku niekontrolowanej emisji na skutek awarii urządzeń chłodniczych lub awarii urządzeń ograniczających emisje ze spalania paliw,
- wyższe koszty prowadzenia działalności.

Ryzyko to jest ograniczane poprzez bieżącą kontrolę instalacji i uświadamianie pracownikom możliwych skutków potencjalnych zdarzeń. Wszystkie urządzenia i systemy w fabrykach regularnie poddawane są przeglądom. Regularne badanie poziomu emitowanych zanieczyszczeń, obserwowanie wskaźników oraz sukcesywna modernizacja instalacji oczyszczającej pozwala Spółce na zachowanie dopuszczalnego poziomu emisji zanieczyszczeń, co potwierdzają kontrole zewnętrzne.