



SuperDrob

RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU 2020-2021



Rozpocznij



SPIS TREŚCI

1. List Prezesa	3
2. Fakty i liczby	4
3. O grupie Kapitałowej SuperDrob	7
3.1. Ryzyka	8
3.2. Dobry producent – nasz łańcuch wartości	9
3.3. Nasze produkty	11
3.4. Jesteśmy innowacyjni	14
3.5. Organizacje, w których jesteśmy	17
4. Odpowiedzialne prowadzenie biznesu	18
4.1. Zarządzamy odpowiedzialnie	18
4.2. Jesteśmy otwarci na dialog	19
5. Bezpieczeństwo, jakość i odpowiedzialna produkcja	22
5.1. Jesteśmy odpowiedzialnym partnerem	24
5.2. Działamy odpowiedzialnie – logistyka	25
6. Pracownicy to nasza najwyższa wartość	27
7. Dobry partner dla środowiska	34
7.1. Zmierzamy do minimalizacji naszego wpływu	34
7.2. Zużycie energii	35
7.3. Zużycie wody	36
7.4. Emisja zanieczyszczeń	37
7.5. Gospodarujemy odpadami	38
8. Dobry sąsiad – Fundacja SuperDrob "Uskrzydłamy"	39
9. O Raporcie	41



SuperDrob

JESTEM RAPORTEM INTERAKTYWNYM!

1. Kliknij znajdującą się w lewym górnym rogu kurkę, aby wrócić do okładki.
2. Kliknij w znajdującą się w lewym dolnym rogu strzałkę, aby wrócić do spisu treści.
3. Aby przenieść się w konkretny rozdział użyj menu znajdującego się na górze każdej strony.
4. Interesuje Cię konkretny wskaźnik GRI? Użyj tabeli GRI, kliknij w stronę, na której się znajduje w celu łatwiejszej nawigacji.

RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU 2020-2021

Warszawa, sierpień 2022

SuperDrob S.A.
www.superdrob.pl



I. LIST PREZESA

GR1 102-14, 102-15, 103-1

Szanowni Państwo,

Przekazujemy w Wasze ręce nasz kolejny już Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej SuperDrob. Od wydania naszego pierwszego Raportu minęły dwa lata. W tym czasie zaszło u nas wiele zmian, które chcemy Państwu zaprezentować w tym dokumencie. Zaktualizowaliśmy w nim informację dotyczące kluczowych obszarów naszej działalności. Miniony czas był dla nas etapem pracy u podstaw. W dalszym ciągu budujemy fundament, na którym chcemy oprzeć nowe kierunki w strategii rozwoju naszej organizacji.

Pandemia COVID-19, wojna w Ukrainie, ptasia grypa i salmonella, to tylko przykłady zjawisk, które mają poważny wpływ na nasze życie i funkcjonowanie biznesu na świecie. Musieliśmy na bieżąco odnajdywać się w tych nowych realiach. Dlatego tym bardziej rozważnie planujemy przyszłość, by dostosować się do zachodzących zmian i przygotować się do kolejnych wyzwań.

Naszą działalność oparliśmy na czterech podstawowych filarach obejmujących obszary, w których wdrażamy lub chcemy wdrożyć zasady zrównoważonego rozwoju.

Są to filary:

1. Dobry pracodawca
2. Dobry producent
3. Dobry partner dla środowiska
4. Dobry sąsiad

W każdym z filarów uwzględniamy **Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ**, które respektujemy i realizujemy prowadząc naszą działalność. W swoich działaniach uwzględniamy potrzeby naszych interesariuszy: kontrahentów, pracowników, konsumentów czy społeczności lokalnych w miejscach, w których znajdują się nasze zakłady.

Jesteśmy częścią grupy Charoen Pokphand Food (CPF) z Tajlandii. Dzięki temu możemy czerpać wzorce od globalnego lidera w sektorze spożywczym, dla którego kwestie zrównoważonego rozwoju są jednym z kluczowych elementów prowadzenia działalności.

Będąc dobrym **producentem** kładziemy ogromny nacisk na jakość naszych produktów, których ofertę nieustannie rozwijamy. Każdy z nich jest dla nas całością składającą się z wielu elementów. Poza samym surowcem, są to np. opakowania czy dodatkowe składniki używane przy produkcji. Dlatego chcemy współpracować z dostawcami, którzy podzielają nasze rozumienie pojęcia „jakość”. W związku z tym, jesteśmy również otwarci na to, aby każdy z naszych odbiorców mógł przeprowadzić u nas swoje zewnętrzne audyty jakościowe, społeczne czy środowiskowe.

Zdajemy sobie sprawę, że podstawą naszego biznesu jest hodowla i ubój drobiu. To temat bardzo złożony i odpowiedzialny, dla niektórych wrażliwy i ocierający się o wartości ideologiczne. Dlatego tym bardziej zależy nam na otwartej, przejrzystej komunikacji w kwestiach dobrostanu zwierząt i etycznego prowadzenia biznesu.

Jako **pracodawca** zatrudniamy pracowników wielu narodowości. Kierowanie tak różnorodnym, międzynarodowym zespołem to ogromne wyzwanie, ale dokładamy wszelkich starań, aby wszystkie osoby czuły się u nas jak najlepiej. Ogromną część z nich, bo niemal 20% załogi Grupy, stanowią pra-

cownicy pochodzenia ukraińskiego. Dlatego moment wybuchu wojny był ogromnym testem odpowiedzialności, nie tylko dla **organizacji**, lecz także dla każdego z nas. Jako prezes z dumą mogę stwierdzić, że poradziliśmy sobie w tych najtrudniejszych momentach i kontynuując te działania każdego dnia wciąż na nowo zdajemy ten egzamin.

W związku z tym, że nasze oddziały rozproszone są w całym kraju, jesteśmy **sąsiadem** wielu społeczności. Staramy się odpowiadać na ich potrzeby i prowadzić z nimi dialog. Czujemy się częścią tych społeczności i aktywnie uczestniczymy w ich życiu. Walczymy z ubóstwem i marnowaniem żywności współpracując z siedemnastoma organizacjami pozarządowymi. Edukujemy naszych konsumentów w zakresie zdrowego odżywiania i obalamy mity związane z produkcją żywności, aby każdy zainteresowany mógł zrozumieć w jaki sposób powstaje to, co je.

Staramy się być dobrym **partnerem dla środowiska**. Rozpoczęliśmy proces zielonej transformacji, który będziemy wdrażać etapami w najbliższych latach. Odpowiedzialnie gospodarujemy odpadami i optymalizujemy zużycie wody. Obliczyliśmy ślad węglowy naszej organizacji. Dzięki temu wiemy, w których obszarach możemy zredukować emisje. Wkrótce rozpoczniemy też wytwarzać własną zieloną energię.

Zdajemy sobie sprawę z tego jak długa droga jeszcze przed nami, a to, co do tej pory udało nam się osiągnąć, znajduje się w poniższym Raporcie, do którego lektury serdecznie zapraszam.

Piotr Her



2 ZERO
GŁODU



4 DOBRA JAKOŚĆ
EDUKACJI



12 ODPOWIEDZIALNA
KONSUMPCJA
I PRODUKCJA





2. FAKTY i LICZBY

GRI 102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-7

GRI 102-7

SuperDrob S.A. jest spółką holdingową w Grupie Kapitałowej SuperDrob, będącą jednym z czołowych producentów drobiu w Polsce. Główne zakłady firm Grupy SuperDrob znajdują się w Karczewie pod Warszawą, w Łodzi, Lublinie oraz Goleniowie, a Biuro Zarządu mieści się w Warszawie. SuperDrob S.A. jest obecny na rynku od 1993 r. czyli od momentu wykupienia przez założyciela firmy – Henryka Lipki – Warszawskich Zakładów Drobiarskich.

Od 2017 roku SuperDrob S.A. współpracuje ze światowym liderem w branży rolno-spożywczej, Charoen Pokphand Foods (CPF). Partnerstwo z CPF pozwala na aktywne uczestnictwo w konsolidacji polskiego rynku mięsnego i paszowego.

Obecnie produkty SuperDrob można kupić w różnych miejscach świata. Spełniamy najwyższe standardy jakości, dzięki którym jesteśmy obecni na tak wymagających rynkach, jak Wielka Brytania czy Francja.

1834

pracowników*

4172

produktów**

1,5 MLN

zapłaconego
podatku dochodowego
w 2021 r.

2,16 MLD

przychodów
ze sprzedaży
w 2021 r.

2

wylęgarnie
drobiu

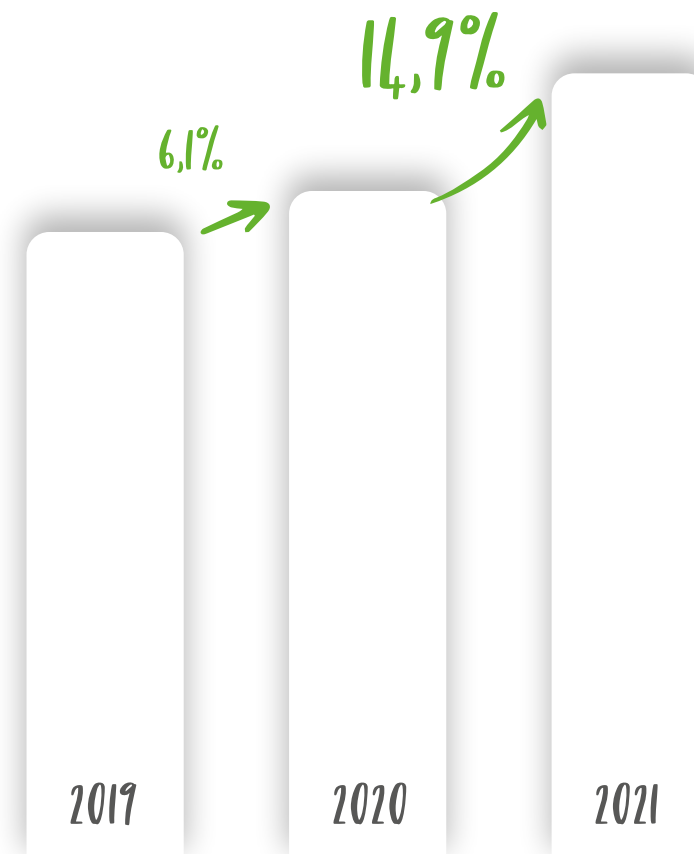
5

zakładów produkcyjnych
(w tym wytwórnia pasz)

56%

produkcji firma kieruje na rynki zagraniczne
– głównie do krajów UE

Wzrost przychodu ze sprzedaży



* dane ze wszystkich spółek GK SuperDrob, stan na 31.12.21, UOP

** Dane dotyczą spółki matki



Oś czasu



Skład Zarządu w momencie publikacji raportu:



Piotr Her

Prezes Zarządu



Piotr Grzonkowski

Wiceprezes Zarządu



Tadeusz Baranowski

Członek Zarządu ds. Operacyjnych



Tomasz Brus

Członek Zarządu

Skład Rady Nadzorczej w momencie publikacji raportu:

- César Lipka – Przewodniczący rady
- Krzysztof Borowski – Sekretarz rady
- Prasit Chalongchaichan – członek rady
- Phatanee Leksrisonpong – członek rady
- Jacek Mariusz Sawicki – Zastępca Przewodniczącego rady
- Marcin Andrzej Borek – członek rady
- Patrachatr Chiaravutthi – członek rady
- Pisit Ohmpornnuwat – członek rady



GRI 102-6, 102-7

44%
Kraj56%
Eksport

W ostatnich latach polityka sprzedażowa w SuperDrob zmieniała się wraz z warunkami rynkowymi. Zawirowania związane w sytuacją pandemiczną oraz te wymuszone przez grypę ptaków w Polsce spowodowały inne podejście zarówno do planowania sprzedaży jak i do negocjacji z naszymi klientami. Dostosowaliśmy naszą strategię do nowej rzeczywistości politycznej związanej z Brexitem. Jako organizacja udowodniliśmy, że jesteśmy w stanie szybko zareagować na potrzeby rynku i klienta, mimo zaskakujących zwrotów na rynku krajowym i głównych rynkach eksportowych.

Tomasz Brus,

Członek Zarządu, Dyrektor ds. Handlu



Ubojnia/SuperTrans | Karczew
 Ubojnia | Lublin
 Przetwórstwo | Łódź
 Przetwórstwo | Goleniów
 ZWD | Stoczek
 ZWD | Turka
 Wytwórnia Pasz | Łuków
 Farmy | Uchańka



3. O GRUPIE KAPITAŁOWEJ SUPERDROB

GRI 102-2, 102-5, 102-7, 102-8, 102-45, 403-2

Grupa Kapitałowa SuperDrob zrzesza spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i spółka akcyjna, które pozwalają na integrację pionową całego procesu produkcyjnego „od pola do stołu”. Wszystkie spółki są przedsiębiorstwami prywatnymi.



SuperDrob S.A.

Zajmuje się produkcją wyrobów z drobiu. W ofercie firmy jest zarówno mięso surowe jak i dania typu convenience (tj. gotowe). Spółka jest ekspertem we wdrożeniach innowacyjnych produktów z drobiu.

Zatrudnienie: **1 594**

Wypadki	2020	2021
	25	25



SuperTrans sp. z o.o.

Spółka zajmująca się transportem. Specjalizuje się w transporcie chłodniczym, jaj wylęgowych i piskląt jednodniowych oraz żywca drobiowego. Dodatkowo świadczy usługi napraw i mycia samochodów ciężarowych i osobowych, dezynfekcji powierzchni ładunkowych oraz wynajmu miejsc parkingowych dla samochodów ciężarowych.

Zatrudnienie: **121**

Wypadki	2020	2021
	0	2



StoFarm sp. z o.o.

Od 2020 prowadzi własne hodowle brojlerów. Zajmuje się również profesjonalnym załadunkiem drobiu i myciem obiektów inwentarskich. Zajmuje się również pozyskiwaniem terenów pod inwestycje.

Zatrudnienie: **55**

Wypadki	2020	2021
	2	2



ŁukPasz sp. z o.o.

Wytwórnia pasz zajmująca się produkcją pełnoporcjowych mieszanek paszowych dla kurcząt.

Zatrudnienie: **45**

Wypadki	2020	2021
	0	0



Avet sp. z o.o.

Spółka oferująca usługi weterynaryjne obejmujące w szczególności opiekę nad stadami hodowlanymi, wylęgarniami piskląt (ZWD* Stoczek i ZWD Turka) oraz częściowo zewnętrznymi hodowlami brojlerów.

Zatrudnienie: **19**

Wypadki	2020	2021
	0	0



* Zakład wylęgu drobiu.



3.1. RYZYKA

GRI 103-2

Wydarzenia z ostatnich dwóch lat pokazują, że nikt nie jest w stanie w pełni przewidzieć nadchodzących zagrożeń. Był to czas niezwykle trudny nie tylko dla społeczeństwa, ale także dla biznesu. Oszacowana w 2019 r. lista ryzyk pomogła przetrwać nam ten trudny dla naszej branży okres. Zidentyfikowane wówczas ryzyka zaktualizowaliśmy w 2022 r. o nowe, nigdy wcześniej nierozpatrywane.

GRI 102-15

Ryzyka, jakie mogą występować w Grupie Kapitałowej SuperDrob:



Ryzyko zmiany zachowań konsumenckich, ograniczenie popytu.



Ryzyko czynników pogodowych i klimatycznych.



Ryzyko zanieczyszczenia środowiska.



Ryzyka związane z funkcjonowaniem zakładów, np. wypadki związane z BHP - upadek z drabiny, przewrócenie się, włożenie ręki do pracującego urządzenia, wyciek amoniaku, pożar itd.



Utrata ciągłości działania, jak np. poważna awaria przemysłowa, zerwanie łańcuchów dostaw, przerwy w dostawie energii i innych surowców



Ryzyko sprzeniewierzenia majątku.



Ryzyko wycieku danych osobowych.



Sabotaż.



Ryzyko korupcji i nadużyć.



Zakłócenia realizacji umów zarówno z dostawcami, jak i odbiorcami.



Ryzyko chorób zwierząt np. grypa ptaków.



Zanieczyszczenie, skażenie produktów, nieprawidłowe parametry fizyko-chemiczne związane z nieodpowiednim przechowywaniem produktów.



Ryzyko handlowe - brak płatności za należności od odbiorców.



Utrata reputacji.



Ryzyko braku realizacji zamówień lub realizacja niepełnego zamówienia.



Ryzyko kradzieży i uszkodzenia mienia.



Zakłócenie w dostawie mediów.



Zmiana właściwości produktów przez zmianę temperatury, np. rozmrożenie.



Ryzyko uzależnienia od strategicznych odbiorców.



Ryzyko zmian politycznych i ekonomicznych np. wojen, ryzyko zmian cen, np. zmian cen energii, gazu, zmian płacy minimalnej, zmian kursów walut



Ryzyko epidemiologiczne np. zbiorowe zakażenia, zamknięcie granic, praca zdalna.

GRI 103-2, 102-11

Przy planowaniu operacyjnym menedżerowie biorą pod uwagę wszelkie powyższe czynniki ryzyka, jak również przygotowują tak zwany plan pesymistyczny. Głównym faktorem uwzględnianym przy planowaniu są ceny surowców i koszt pracy ludzkiej, ponieważ te dwa czynniki stanowią największy udział w kosztach Grupy Kapitałowej.

Najistotniejszym ryzykiem zagrażającym realizacji planu operacyjnego jest utrata ciągłości działania. Przy prowadzeniu działalności operacyjnej pomocne jest wtedy monitorowanie wykonania procedur dotyczących ryzyka - raportowanie (z uwzględnieniem wskaźników przyjętych dla konkretnego ryzyka) oraz regularne spotkania menedżerów operacyjnych poświęcone omawianiu istotnych kwestii dotyczących ryzyk. Proces ich monitoringu pozwala zarządowi na ocenę stopnia poprawności systemu zarządzania danym obszarem. Jesteśmy świadomi, że nie wszystko da się przewidzieć, ale chcemy zrobić jak najlepiej, by zminimalizować możliwe zagrożenia.





W planowaniu naszej strategii rozwoju niezwykle istotnym aspektem jest zarządzanie ryzykiem, dlatego kładziemy duży nacisk na wdrażanie i rozwój narzędzi klasy BI*. W 2020 roku zaimplementowaliśmy pierwsze moduły do nowoczesnej platformy analitycznej, która pozwala zagregować dane z różnych miejsc, z różnych źródeł i o różnej architekturze w jednym miejscu. Dzięki temu rozwiązaniu możemy monitorować przebieg procesów w całym łańcuchu hodowli w czasie rzeczywistym. To pomaga nam na bieżąco reagować na zachodzące zmiany, wyciągać wnioski i lepiej zarządzać przyszłością.

Małgorzata Wiącek

Dyrektorka Biura Projektów



* Business intelligence

Zabezpieczenia:

- rozwijane przez nas narzędzia klasy BI* do bieżącej analizy danych, dające możliwość reagowania w sytuacjach jakichkolwiek nieprawidłowości czy odchyłeń od przyjętych założeń,
- ze względu na nowe trendy w zachowaniach konsumenckich prowadzone regularne badania rynku, których wyniki wykorzystujemy przy opracowywaniu nowych produktów,
- bieżący nadzór i kontrola nad płatnościami oraz ubezpieczanie naszych kontraktów i transakcji,
- szkolenia i wdrażanie procedur BHP,
- wprowadzanie w życie i egzekwowanie wykonywania Planów Ciągłości Działania opisujących sposoby migracji ryzyk operacyjnych,
- codzienne spotkania dyrektorów produkcji wraz z menedżerami operacyjnymi celem omówienia ryzyk związanych z planowaną działalnością,
- zaliczane do polityki minimalizowania ryzyk wprowadzanie różnorodnych polis ubezpieczeniowych, z których najważniejsze to: polisa od utraty zysku, polisa od wszystkich ryzyk, ubezpieczenie należności, ubezpieczenie od skutków zanieczyszczeń produktu, ubezpieczenie podróży służbowych, ubezpieczenie mienia w transporcie (cargo), ubezpieczenie OC działalności gospodarczej, ubezpieczenie OC prowadzenia ksiąg rachunkowych i doradztwa podatkowego, ubezpieczenie mienia, ubezpieczenie robót budowlanych, polisa środowiskowa od zanieczyszczenia środowiska, polisa od sprzeniewierzenia i oszustwa, ubezpieczenie sprzętu elektronicznego oraz maszyn od uszkodzeń,
- prowadzenie polityki zabezpieczeń zmiany kursów walut, co przy około 50% przychodów spółki SuperDrob S.A. z eksportu jest niezwykle istotne pod kątem zarządzania ryzykiem finansowym.

3.2. DOBRY PRODUCENT – NASZ ŁAŃCUCH WARTOŚCI

GRI 103-3

Możemy oferować naszym klientom bezpieczeństwo i najwyższą jakość produktów, dzięki zdobytemu przez lata doświadczeniu i elastyczności w dopasowaniu się do warunków rynkowych i wymagań naszych klientów.



Jako GK SuperDrob zamierzamy mieć w pełni pionowo zintegrowany łańcuch wartości produkcyjnej, w którym wszyscy uczestnicy i beneficjenci – w tym przede wszystkim producenci – będą korzystać z tej współpracy. Żeby to osiągnąć musimy poczynić szereg inwestycji w różnych obszarach, szczególnie w obszarze Agro, ale nie tylko. Na tym odcinku chcemy zwiększyć udział właścicielski i w pierwszej kolejności skupić swe działania w segmencie reprodukcji drobiu. Mamy nadzieję, że do końca 2023 roku uda nam się sfinalizować przedsięwzięcia, które pozwolą nam na pokrycie blisko 30% wewnętrznego zapotrzebowania w tym obszarze, a w perspektywie do 2028 roku chcemy osiągnąć niemalże 100% własnej reprodukcji. Planujemy także zwiększać liczbę własnych ferm brojlerów, zarówno poprzez budowę nowych obiektów, jak i poprzez akwizycje (M&A). W tym obszarze również zakładamy, że do końca 2030 roku będziemy w stanie zaspokoić wewnętrzne potrzeby na surowiec w Grupie, na poziomie ok. 30%. Wszystkie te działania wpisują się w naszą długofalową strategię zrównoważonego rozwoju, zakładającą m.in. pełną identyfikowalność i nadzór nad każdym etapem w procesie produkcyjnym – w myśl koncepcji „od pola do stołu”.

Piotr Grzonkowski

Wiceprezes Zarządu



Od jajka do gotowego produktu



Dobre Praktyki

1. Od 2021 r. w strukturach naszej Grupy funkcjonuje specjalny Zespół ds. Zrównoważonego Rozwoju, którego kluczowym zadaniem jest implementacja założeń ESG do planów inwestycyjnych organizacji.
2. Działamy lokalnie. Zboża na pasze pozyskujemy od okolicznych rolników, a współpracujące z nami fermy położone są do 300 km od naszych zakładów.
3. Nasze stada zarodowe i wylęgarnie objęte są systemem certyfikacji pn. Genesis.
4. Wspieramy hodowców na każdym etapie produkcji poprzez wizyty zootechników i nasze wewnętrzne szkolenia.
5. Wszystkich kierowców zajmujących się transportem zwierząt szkolimy z zasad dobrostanu w trakcie przewozu.
6. Na etapie produkcji żywności przeprowadzamy liczne audyty i kontrole jakości.
7. Inwestujemy w najnowsze rozwiązania technologiczne i park maszynowy.

GRI 102-16

Łańcuch wartości

Bezpieczeństwo
i jakość produktów

Kurczak Sielski,
pasze z polskich zbóż,
certyfikaty
i audyty, troska
o dobrostan,
własna opieka
weterynaryjna, BHP

Ochrona środowiska
i niwelowanie negatywnego
wpływu środowiskowego

Nowe inwestycje, ograniczanie poboru
wody, redukcja emisji,
przeprojektowanie opakowań,
samochody hybrydowe

Innowacje

Systemy IT, park
maszynowy, dania
convenience

Otoczenie
i społeczeństwo

Fundacja Uskrzydłamy,
edukacja i budowanie
świadomości konsumenckiej,
współpraca i wspieranie
polskich hodowców
i rolników



3.3. NASZE PRODUKTY

Produkcja mięsa w obecnych czasach jest wyzwaniem – jakościowym, dobrostanowym, technologicznym, ale i światopoglądowym. Przy projektowaniu naszych produktów doskonale zdajemy sobie z tego sprawę. Chcemy odpowiadać na szeroki zakres potrzeb naszych klientów, dbając o jakość surowca, skład, innowacyjne smaki i połą-czenia. W ten sposób zapewniamy naszym konsumentom bezpieczny produkt i dajemy wybór demokratyzując rynek. Wiemy, że nawyki żywieniowe społeczeństwa zmieniają się, dlatego poszerzamy listę naszych produktów w różnych kategoriach. Naszym celem jest stworzenie jak najwyższej jakości oferty wpisującej się w różne gusty, lecz znajdującej się w przedziale cenowym „na każdą kieszeń”.

GR1 102-2

3.3.1. MIĘSO PREMIUM

Ostatnie lata to wzmożony czas pracy nad projektami związanymi z surowcem z wartością dodaną. Chcemy rozwijać asortyment premium, odpowiadając na bieżące trendy i potrzeby konsumentów. Ze względu na integrację pionową naszego biznesu, mamy duży wpływ na hodowlę: od jaj z własnych wylęgarni, paszy z własnej wytwórni do naszej opieki weterynaryjnej i zootechnicznej na fermach. Dzięki takiej kontroli mamy możliwość zapewnienia wysokiej zdrowotności zwierząt, które w trakcie chowu nie potrzebują podania antybiotyków w żadnym momencie swojego życia. Asortyment z takich hodowli dedykowany jest dla marek własnych sieci Biedronka, czy Kaufland, a także wykorzystywany do produkcji części wyrobów m.in. firmy Zyguła.

Nieustannie obserwujemy i testujemy nowe rozwiązania, by rozwijać nasze projekty premium i ulepszać cały proces produkcji i pakowania. W związku z tym planujemy rozpocząć w 2022 roku prace nad nowym standardem chowu opartym o rasy wolno-rośnące.

3.3.1. KURCZAK SIELSKI

Naszym flagowym produktem skierowanym na polski rynek jest Kurczak Sielski. To projekt oparty o starannie wypracowany przez nas standard, który uwzględnia zarówno dobrostan i zdrowie zwierząt, jak również aspekt ekonomiczny. Wiemy, że koszty związane z hodowlą ekologiczną i finalna cena takiego produktu w sklepie jest nie do zaakceptowania dla przeciętnego konsumenta, dlatego staramy się znaleźć złoty środek. Dbając o wydłużony czas chowu i specjalnie bilansując dietę w oparciu o polskie zboża, hodujemy ptaki, które dzięki lepszej odporności nie chorują, a w związku z tym nie potrzebują leczenia antybiotykami. Nasze założenia dotyczące tego projektu, wpisują się w ideę zrównoważonego rolnictwa, które nie tylko dba o dobrostan zwierząt i jakość produkcji, lecz także dostrzega aspekty ekonomiczne, związane z godnym wynagrodzeniem za pracę, a także dostępności cenowej produktu końcowego dla konsumenta.

Kurczak premium sprzedawany jest również pod marką własną Lidla jako Biesiadny.



Zrównoważony
rozwój

Dobrostan

Regionalność
produktów

Redukcja
plastiku

Najwyższa jakość
w dobrej cenie

Kurczak Sielski w całym procesie chowu nie otrzymuje antybiotyków ani żadnych preparatów leczniczych

W skład paszy dla Kurczaka Sielskiego wchodzi pięć polskich zbóż: pszenica, pszenżyto, jęczmień, owies i kukurydza z dodatkiem marchwi, składników mineralnych i probiotyków.

Marka premium, ale w cenie dostępnej dla każdego

Kontrola i certyfikacja całego procesu produkcji „od jajka do stołu” potwierdzona certyfikatem SGS

Rośnie minimum 30% dłużej niż standardowy kurczak

Pochodzi w 100% z polskich gospodarstw

Jest karmiony paszą z dodatkami naturalnie stymulującymi odporność jak czosnek czy zioła

Zmniejszamy ilości plastiku w dedykowanych opakowaniach

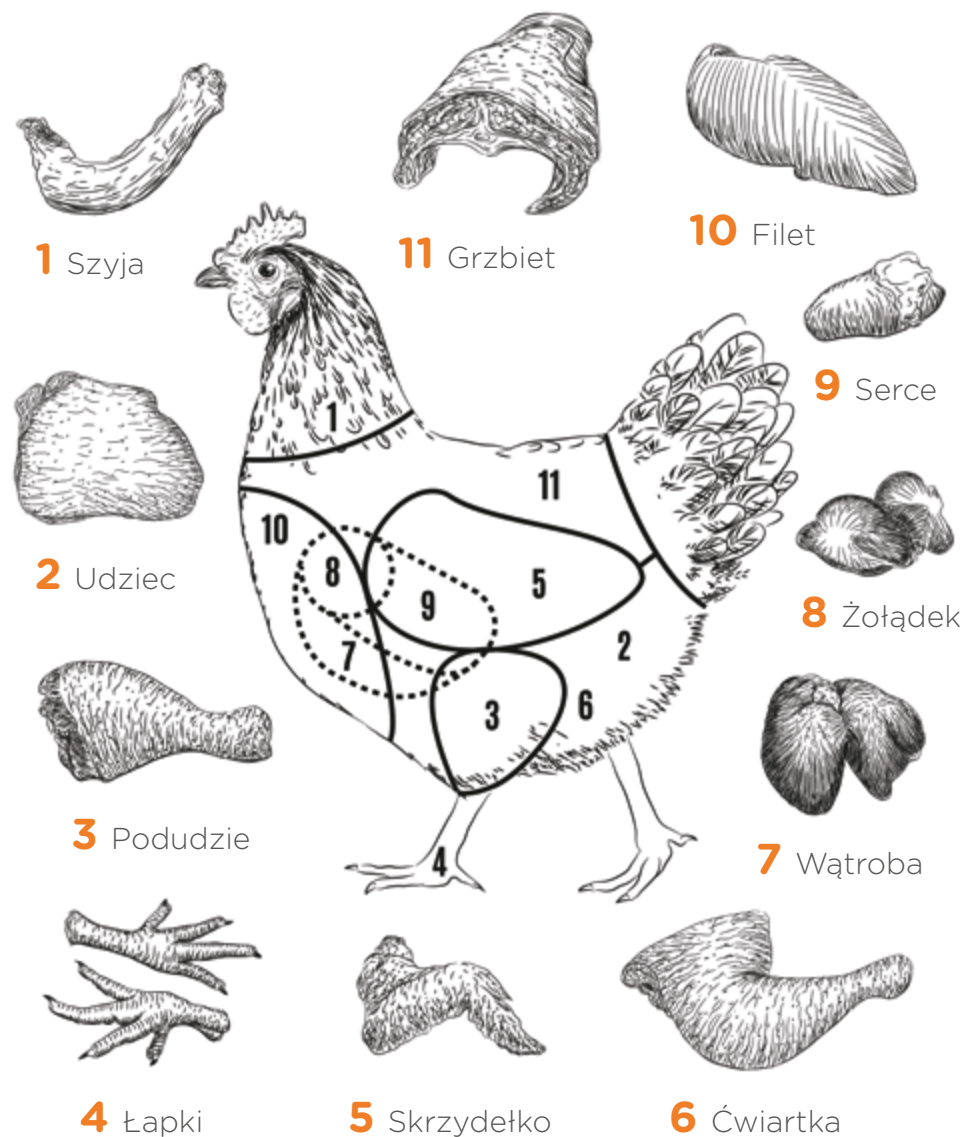




GRI 102-2

3.3.3. MIĘSO STANDARDOWE

Mówiąc o głównych produktach SuperDrob, nie można pominąć segmentu surowych części kurczaka i tuszek drobiowych. Surowe mięso i produkcja standardowa od początku istnienia firmy były podstawą jej działalności. Każdy możliwy element świeżego mięsa i podrobów brojlera możemy sprzedawać według potrzeb klientów. Dzięki naszym wysokim стандартам produkcji byliśmy wśród pięciu pierwszych firm w Polsce, które zostały dopuszczone do eksportu na rynek chiński. Bez względu na to, czy mówimy o mięsie z chowu standardowego czy o surowych elementach kurczaka premium, mamy pewność najwyższej jakości i bezpieczeństwa żywności. Nieustannie pracujemy nad doskonaleniem całego procesu chowu wdrażając nowe projekty czy chociażby udoskonalając receptury naszych pasz. Chcemy się rozwijać i podnosić obowiązujące standardy, by wytyczać nową drogę wśród producentów w Polsce.





GR1 102-2

3.3.2. DANIA CONVENIENCE - FAST GOOD

Od lat jesteśmy liderem w segmencie produktów convenience, czyli dań gotowych, które są głęboko mrożone lub schłodzone. Mamy ogromne know-how i doświadczenie zdobyte w trakcie wieloletniej współpracy z zagranicznymi kontrahentami. Dzięki temu wiemy, na co jest największe zapotrzebowanie w krajach Europy Zachodniej i jak kreować nowe trendy w tym obszarze. Potrafimy zrobić „kurczaka na 500 sposobów” i dajemy nam to niemal nieograniczone możliwości dostosowania oferty do potrzeb klienta. Jesteśmy producentem, który w większości wykonuje zamówienia dla dużych sieci handlowych i marek własnych klientów.

Oferta convenience firmy SuperDrob również stopniowo wzrasta, a nowości te wprowadzamy pod brandem FastGood. Chcemy w tym segmencie kreować trendy i nie tylko odpowiadać na zapotrzebowanie rynku, ale też pokazywać, na co pozwalają nowe technologie. Jako pierwszym na rynku udało nam się wprowadzić do sprzedaży kostkę z piersi kurczaka w papierowym opakowaniu zdatnym do recyklingu (produkt ten idealnie nadaje się do sałatek) oraz nuggetsy juniorki. Eksperymentujemy też ze smakami i połączeniami produktów. Jesteśmy otwarci na nowe pomysły i trendy prozdrowotne.

Już niedługo będziemy mogli pokazać nowości w ofercie FastGood, które poza wysokiej jakości zdrowym mięsem z kurczaka, będą zawierały różne warzywa, dzięki czemu stworzenie zbilansowanego, zdrowego posiłku będzie jeszcze łatwiejsze i przede wszystkim – dużo szybsze.

Udowadniamy, że produkty mrożone i chłodzone nie odbiegają jakością od dań świeżych. Mrożenie jest naturalnym procesem konserwacji, który znacznie wydłuża czas przydatności do spożycia. W procesie produkcyjnym wykorzystujemy mrożenie szokowe IQF. Dzięki tej technologii cząsteczki wody znajdujące się w produkcie nie rozrywają się pod wpływem zwiększenia objętości cieczy w trakcie zamrażania, a struktura mięsa zostaje zachowana. Dodatkowo każdy produkt jest poddawany mrożeniu osobno, co pozwala konsumentowi na użycie dokładniej takiej porcji, jakiej w danym momencie potrzebuje, bez konieczności rozmrażania całego opakowania. Redukujemy w ten sposób ilość zmarnowanej żywności wspierając ideę zero waste. Produkty convenience SuperDrob-u w Polsce można znaleźć pod marką SuperDrob i markami własnymi sieci:

Lidl, Carrefour, Auchan, Dino, Polo Market, MAKRO, NETTO, PIOTR I PAWEŁ (AKTUALNIE SPAR), TESCO, SELGROS, ŻABKA





3.1. JESTEŚMY INNOWACYJNI

3.1.1. OPAKOWANIA

Opakowania przyszłości

Śmiało możemy powiedzieć, że jesteśmy ekspertem od wytwarzania mrożonych wyrobów mięsnych. Nasze doświadczenie w tym segmencie i różnorodność produktów czynią nas liderami na polskim rynku oraz stawiają przed nami nowe wyzwania z zakresu odpowiedzialnego rozwoju tego obszaru działalności. Z tego względu poświęciliśmy dwa ostatnie lata na pracę nad projektem innowacyjnych opakowań. **Dzięki zespołowi świetnych specjalistów udało nam się osiągnąć założony cel i w dużym uogólnieniu można powiedzieć, że jako pierwsi w Europie zapakowaliśmy mrożone produkty mięsne w papier!**



Optymalizacja opakowań pod kątem recyklingu to bardzo istotny element pracy naszego działu wdrożeń. Nie tylko nowe koncepcje produktów, smaków i form, ale też pomysły w co je zapakować, żeby zużyć jak najmniej plastiku – to długofalowe wyzwanie wymagające poszukiwania nowych rozwiązań. Sprawdzamy różne możliwości i nieustannie prowadzimy prace badawczo-rozwojowe (R&D) zarówno pod kątem zmiany materiałów jak też “odchudzenia” obecnych opakowań.



Wprowadziliśmy na nasze opakowania oznaczenia wskazujące już nie tylko na zdolność do recyklingu, ale wprost wskazujemy do którego kosza należy wyrzucić daną część. Chcemy w ten sposób edukować i ułatwiać konsumentom odpowiednie sortowanie śmieci, tak by później jak najwięcej materiału mogło wrócić z powrotem na rynek w postaci recyklatu.

Nieustannie pracujemy nad redukcją plastiku w opakowaniach. W tym zakresie współpracujemy nie tylko z odbiorcami naszych produktów, ale także producentami opakowań.

Opakowanie „paper bag”, które wdrożyliśmy pod koniec 2021 roku, przeznaczone jest pod pakowanie mrożonych produktów mięsnych typu convenience food.

Jest to laminat składający się z

15%
polietylenu

85%
papieru

co w rezultacie umożliwia nam zakwalifikowanie tego produktu jako opakowania papierowego. Dodatkowo posiadamy certyfikację laboratorium Hamilton, potwierdzającą, że w 100% nadaje się ono do recyklingu.



Dążymy do tego, żeby opakowania dla produktów zarówno schłodzonych, jak i mrożonych, szczególnie tych, które składają się z wielu różnych elementów (np. tacki, wsuwki i folii) nadawały się w 100% do recyklingu. Działając w tym obszarze chcemy również edukować naszych klientów. Dzięki naszym innowacjom pokazujemy im, że aspekt zrównoważonego pakowania powinien być jednym z kluczowych wymagań względem producentów, których produkty znajdują się później na półkach ich sieci.

Kamil Andrzejewski

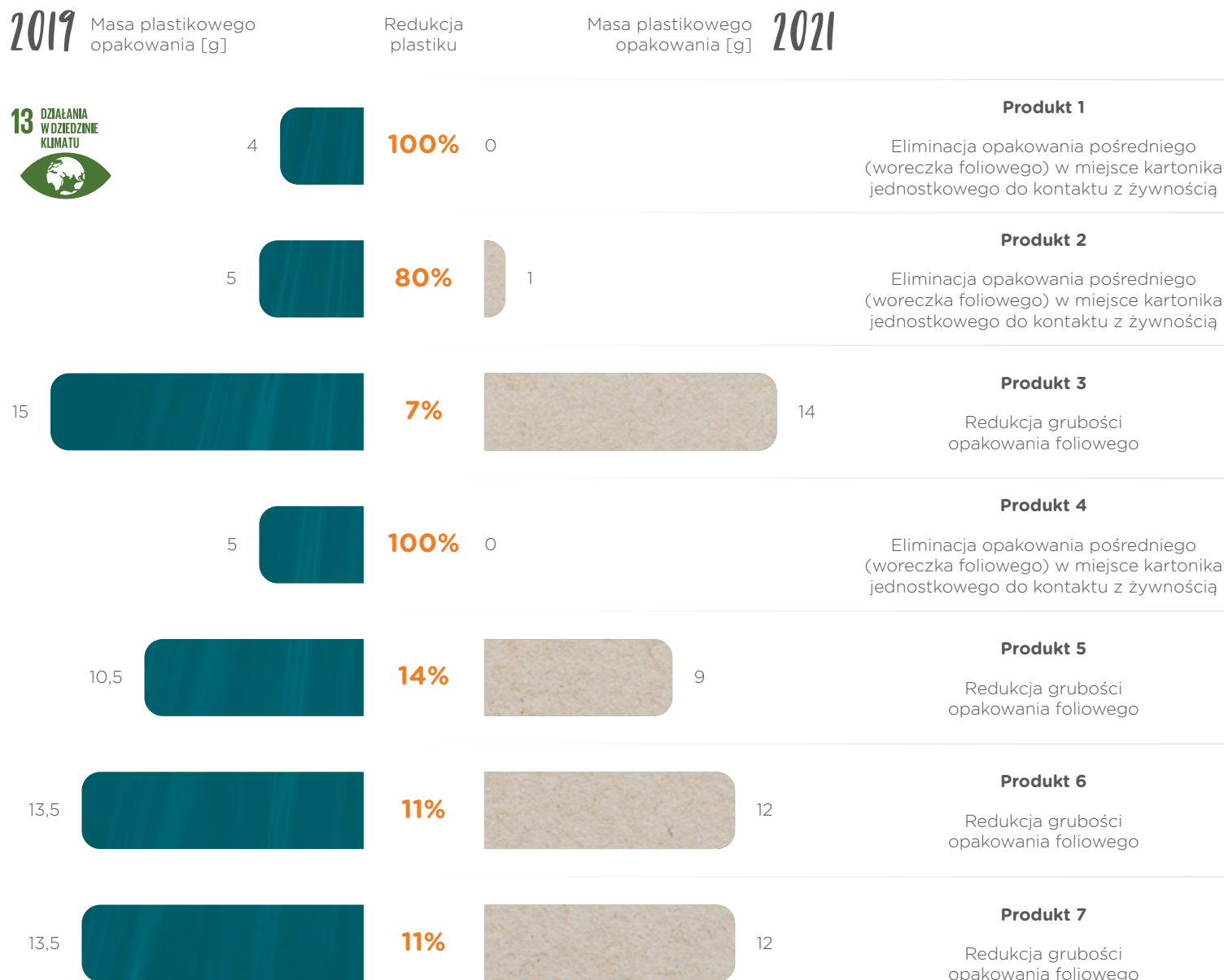
Główny Technolog ds. Opakowań

”





Poniższa tabela prezentuje podjęte we współpracy z jednym z naszych zagranicznych odbiorców działania na rzecz redukcji plastiku.



Nie zawsze mamy możliwość, aby wdrożyć wszystko, co zaplanujemy. Nasze badania i prace nad nowymi i bardziej przyjaznymi dla środowiska opakowaniami nie w każdej sytuacji znajdują miejsce, byśmy mogli je zastosować. Niestety realia rynkowe i różnice między deklaracjami konsumenckimi a faktycznym wyborem produktu przy półce sklepowej wciąż się od siebie różnią. Mimo, że z ankiet wynika, że z chęcią wybierzemy np. produkt w biodegradowalnym opakowaniu, to w praktyce za naszą finalną decyzją zakupową stoi głównie cena.

We współpracy z naszymi dostawcami udało się nam opracować opakowania z materiałów bazujących na poliaktydach (PLA), które są jedną z lepszych alternatyw dla folii polietylenowych. PLA bazują na biopolimerach, których źródłem są w 100% składniki pochodzenia roślinnego, np. kukurydza czy trzcina cukrowa. Niestety, mimo pełnej gotowości do wdrożeń, nie znalazł się żaden odbiorca na tego typu produkt.





3.1.2. BIZNESOWE INNOWACJE

Ostatnie dwa lata to był czas wzmożonej pracy i wdrażania projektów, które już na tym etapie znacznie ułatwiają codzienne funkcjonowanie w organizacji. Automatyzacja procesów, gromadzenie i wizualizacja danych czy opracowywanie dedykowanych dla nas aplikacji to tylko część codziennie realizowanych zadań, dzięki którym możemy ze spokojem patrzeć w przyszłość.



W latach 2020-21 wydaliśmy jako grupa kapitałowa na projekty badawcze i rozwojowe w sumie:

756 000 zł

Wierzmy, że każda złotówka przeznaczona na rozwój ma sens i zamierzamy w dalszym ciągu inwestować w nowoczesne rozwiązania.



Nasz dział R&D wypracował nowoczesne rozwiązanie, zwane przez nas “Kartą Producenta”. Kluczową rolę odgrywają w nim trzy główne moduły: I – do zarządzania całą hodowlą (wewnętrzne dla organizacji), II – dla hodowców (tu są wprowadzane wszystkie parametry dziennej hodowli, badania i wyniki stada), III – do planowania produkcji w wytwórni pasz na podstawie dostępnych danych (moduł w trakcie testów). Wszystkie te moduły na bieżąco rozwijamy i pracujemy nad ich optymalnym dopasowaniem do możliwości i potrzeb Grupy Kapitałowej. Ten projekt badawczy jest jednym z najbardziej innowacyjnych rozwiązań w polskiej branży mięsnej. Dzięki niemu mamy nadzór nad całym łańcuchem hodowli i możemy jeszcze dokładniej planować produkcję zarówno w zakładach SuperDrob, jak i w przyszłości w wytwórni pasz.

Agregowanie i analiza danych to działania, dzięki którym nieustannie uczymy się i możemy stawać się coraz lepsi. Wdrożenie innowacyjnej platformy klasy BI (Business Intelligence) ułatwiającej na bieżąco ciągłą analizę danych, znacząco ułatwiło przepływ i dzielenie się informacjami i wiedzą wewnątrz organizacji. To dla nas podstawa do planowania i zarządzania przyszłością, by działać jak najbardziej reaktywnie. W tym kontekście planujemy też wdrożyć założenia projektu Przemysł 4.0 dotyczącego opomiarowania maszyn. W kontekście europejskiego Zielonego Ładu ułatwi nam to przejście procesu dekarbonizacji i redukcje emisji organizacji.

Zależy nam też na edukowaniu naszych pracowników. W 2021 roku rozpoczęliśmy wewnętrzne kampanie informacyjne z zakresu cyberbezpieczeństwa. Udało nam się przeprowadzić symulację cyberataku, a także rozesłać 9 różnorodnych tematycznie mailingów z infografikami uświadamiającymi użytkowników w zakresie bezpieczeństwa w sieci.



Planujemy potężną transformację BSS (Business Support Systems, systemy IT wsparcia przedsiębiorstw). W założeniach na nadchodzące lata mamy wymianę i rozszerzenie zakresu działania wszystkich narzędzi, które wspierają nas w prowadzeniu biznesu. Wraz z rozwojem organizacji musimy być na bieżąco zarówno z digitalizacją procesów jak i modernizacją sprzętu, który ma zapewnić nam sprawny przepływ danych i ich bezpieczeństwo.

Arkadiusz Jagodziński

Dyrektor IT

”



3.5. ORGANIZACJE, W KTÓRYCH JESTEŚMY

GRI 102-13

POLSKIE TOWARZYSTWO GOSPODARCZE

PTG jest stowarzyszeniem polskich prywatnych przedsiębiorców ukierunkowanym na uwolnienie potencjału biznesowego oraz patriotyzmu gospodarczego. Stawia na budowanie wspólnoty i odpowiedzialny biznes w oparciu o wartości. Oferuje doradztwo prawne, eksportowe i finansowe. Bierze udział w procesach legislacyjnych i opinowaniu projektów ustaw. Propaguje projekty społeczne, patriotyczne i edukacyjne.

BUSINESS CENTRE CLUB

Związek Pracodawców „Business Centre Club” (BCC) – związek pracodawców – reprezentuje interesy pracodawców w Radzie Dialogu Społecznego.

KRAJOWA RADA DROBIARSTWA – IZBA GOSPODARCZA (KRD-IG)

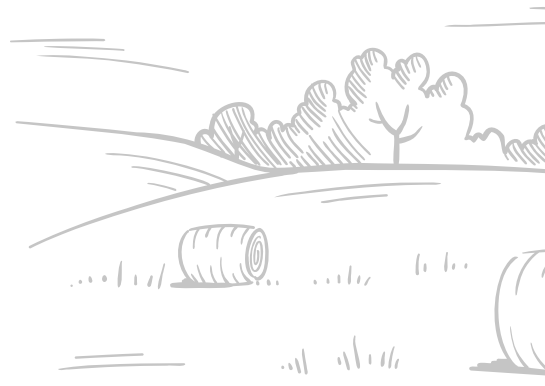
Celem KRD-IG jest dalszy rozwój i unowocześnianie polskiego drobiarstwa, ochrona interesów hodowców i producentów drobiu oraz przetwórców mięsa drobiowego, ich integracja, reprezentowanie krajowego drobiarstwa wobec władz państwowych. Aktualnie do KRD-IG należy blisko 90 podmiotów gospodarczych. Członkami są m.in. uniwersytety rolnicze, związki hodowców

i producentów drobiu, zakłady przetwórcze mięsa drobiowego, wytwórnie pasz oraz indywidualni hodowcy i producenci drobiu. Izba jest partnerem międzynarodowych instytucji zapewniających rozwój branży i dobrostan zwierząt, takich jak europejski AVEC czy amerykańska International Poultry Council.

SEDEX – THE SUPPLIER ETHICAL DATA EXCHANGE

Platforma wymiany danych z zakresu etyki biznesowej. Sedex koncentruje się na czterech obszarach jakimi są: standardy zatrudnienia, bezpieczeństwo i higiena pracy, środowisko oraz integralność biznesu. Celem organizacji Sedex jest pomoc firmom by działały w sposób odpowiedzialny i zrównoważony oraz na rzecz ochrony pracowników i etycznego pozyskiwania zasobów.

Jako uczestnik tej platformy wypełniliśmy tzw. „self-assessment questionnaire” dostępny dla członków organizacji kwestionariusz, który pozwala monitorować i porównywać ze sobą zrzeszone na platformie firmy.





4. ODPOWIEDZIALNE PROWADZENIE BIZNESU

Rozwijamy się i pilnie obserwujemy to, co dzieje się wokół naszej organizacji. Zdajemy sobie sprawę nie tylko z tego, jak duży wpływ mamy na innych, lecz także z tego, jak bardzo nasze otoczenie oddziałuje na nas. Rozrastając się o kolejne lokalizacje i powiększając obszar wpływów zbadaliśmy, w którym miejscu obecnie się znajdujemy i co możemy zrobić, aby w dalszym ciągu rozwijać się w sposób odpowiedzialny i zrównoważony.

Dobre Praktyki

- **Akademia Małych Kroków** – program edukacyjny dla dzieci
- **Blog edukacyjny** – prezentowanie faktów i mierzenie się z mitami o produkcji mięsa drobiowego
- **Fundacja SuperDrob „Uskrzydłamy”** – wsparcie pracowników Grupy i społeczności lokalnych
- **Wydarzenie TweetUP** – dialog branży spożywczej i mediów

4.1 ZARZĄDZAMY ODPOWIEDZIALNIE

GRI 102-16, 103-2

Nieustanna zmiana i rozwój wiążą się z potrzebą dostosowania wszystkich naszych wewnętrznych procedur i regulacji do najwyższych możliwych standardów branżowych.

Obowiązują nas, jak każdą dużą firmę, regulacje prawa krajowego i międzynarodowego, a także wewnętrzny Kodeks Etyki Grupy Kapitałowej SuperDrob.

Wszystkie obszary naszej działalności wymagają bieżącego monitorowania pod kątem zgodności procedur, a nadzór nad tymi zagadnieniami prowadzi nasz Compliance & Internal Audit Manager.

Wszyscy mamy szczególny obowiązek szanowania i przestrzegania zasad Kodeksu Etyki. Jego celem jest kształtowanie właściwej kultury życia, szczególnie kultury pracy wewnątrz GK SuperDrob oraz pomiędzy Grupą a jej otoczeniem.

Przy jakimkolwiek planowaniu i podejmowaniu konkretnych działań staramy się uwzględniać potrzeby różnych interesariuszy.

Nasze wartości:

Etyczne zarządzanie

Działamy świadomie i odpowiedzialnie, oferujemy wysokiej jakości produkty i dotrzymujemy obietnic danych interesariuszom zarówno wewnątrz firmy jak i w jej otoczeniu.

Tworzenie wartości dla klientów

Stale poprawiamy swoją ofertę biznesową, aby móc odpowiedzieć na zapotrzebowanie rynku, tworzymy produkty „na miarę” i edukujemy.

Dobre relacje w organizacjach branżowych

Jesteśmy członkiem różnych organizacji, w których dzielimy się zdobytym doświadczeniem, ale również czerpiemy z doświadczenia innych.

Szacunek dla każdego pracownika

Wysoko cenimy różnorodność i nie tolerujemy dyskryminacji na żadnym polu. Zapewniamy bezpieczne środowisko pracy.

Spójność

Budujemy zaufanie przez odpowiedzialne zachowanie. Zachęcamy do otwartej postawy względem drugiego człowieka. Przestrzegamy przepisów prawa w odniesieniu do wszystkich pracowników i kontrahentów.

Pomoc potrzebującym

Uważamy, że otwartość na potrzeby ludzi potrzebujących jest wpisana w filozofię działania naszej firmy.



4.2. JESTEŚMY OTWARCI NA DIALOG

4.2.1. KIM SĄ NASI INTERESARIUSZE

GRI 102-42

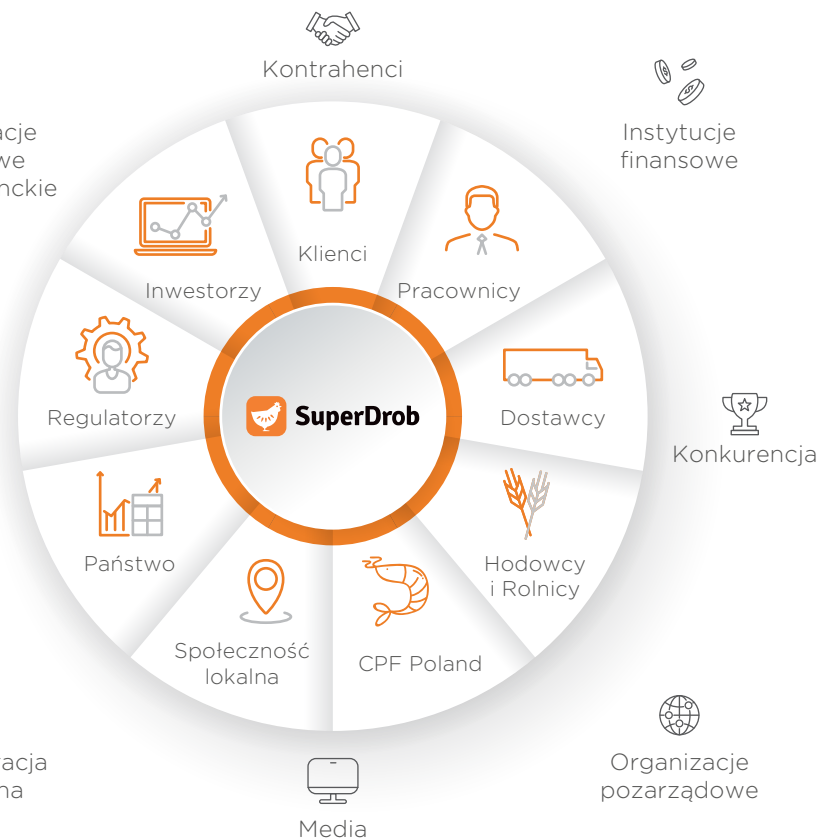
Ze względu na skalę działalności naszej grupy oddziałujemy na wielu interesariuszy. Są to bardzo różnorodne grupy, dlatego wypracowaliśmy odpowiednie dla każdej z nich sposoby komunikacji. Dialog z interesariuszami jest dla nas bardzo ważny, a opinie, które dzięki niemu pozyskujemy, wpływają na podejmowane przez nas decyzje. Proces ich identyfikacji rozpoczęliśmy w 2019 r. tworząc mapę interesariuszy, którą ponownie przeanalizowaliśmy i zaktualizowaliśmy na potrzeby tego Raportu.

GRI 102-40

Organizacje
branżowe
i konsumenckie

Organizacje
certyfikujące

Administracja
publiczna



GRI 102-43

Chcemy podejmować dialog również na trudne tematy, dlatego usprawniliśmy niektóre kanały komunikacji.

W kwestiach pracowniczych: powołaliśmy reprezentację przedstawicieli pracowników, wybraną w wolnych wyborach, dzięki której możemy wyraźniej usłyszeć potrzeby naszych pracowników.

W kwestiach dialogu z dostawcami: opracowaliśmy procedurę zakupową; przy wyborze dostawców zwracamy uwagę również na ich podejście do odpowiedzialnego prowadzenia biznesu i pozyskiwania surowców – wypracowujemy tu wspólne rozwiązania.

W kwestiach dialogu z klientami: cyklicznie realizujemy badania konsumenckie, utworzyliśmy dedykowane biuro obsługi klienta, współpracujemy z klientami raportując kwestie ESG i z otwartością przeprowadzamy audyty społeczne, środowiskowe i jakościowe.

W kwestiach dialogu z organizacjami pozarządowymi: powołaliśmy fundację, która regularnie odpowiada na potrzeby otoczenia, wspólnie z innymi organizacjami kreujemy projekty prospołeczne.



GRI 102-44, 102-46, 102-47, 103-2

W odpowiedzi na matrycę istotności przedstawiamy najważniejsze zagadnienia w naszym podejściu do zarządzania i prowadzenia firmy.

OBSZAR ŚRODOWISKOWY

Skupiamy się na zrównoważonych inwestycjach. Każda planowana inwestycja weryfikowana jest pod kątem wpływu na środowisko uwzględniając wskaźniki takie jak np. redukcja szkodliwych emisji. Mamy strategiczne plany w tym zakresie, które chcemy wdrożyć do 2030 r.

GK SuperDrob prowadzi działalność w sposób chroniący i zabezpieczający zasoby i środowisko naturalne. Wszystkie jednostki organizacyjne należące do GK SuperDrob przestrzegają wszelkich przepisów prawnych i uregulowań w zakresie ochrony środowiska naturalnego obowiązujących w miejscach, w których znajdują się nasze zakłady.

OBSZAR SPOŁECZNY

Politykę wsparcia społecznego realizujemy poprzez Fundację SuperDrob „Uskrzydłamy”, aby jeszcze lepiej odpowiadać na potrzeby naszego otoczenia. Zaangażowanie naszej organizacji w życie społeczności zamieszkującej okolice naszych zakładów jest dla nas czymś naturalnym. Jesteśmy otwarci na dialog i chętnie współpracujemy z lokalnymi społecznościami.

Promujemy zdrowy styl życia i świadome wybory żywieniowe.

Dzielimy się tym, co produkujemy. W 2020 i 2021 r. do potrzebujących trafiło ponad 150 ton żywności; to dwa razy więcej względem 2018 i 2019 r.

OBSZAR PRACOWNICZY

Jesteśmy pracodawcą, który daje możliwość stabilnej i pewnej pracy. Chcemy, żeby nasi pracownicy zostawali z nami na dłużej i czuli się u nas dobrze.

Stawiamy na bezpieczeństwo – program Bezpieczna Fabryka.

Wspieramy też pasję naszych pracowników.

Promujemy różnorodność i wielokulturowość.

OBSZAR PRAWNY

Pierwszym z elementów naszego zdecydowanego dążenia do zachowania najwyższych norm etycznych jest zagwarantowanie, że wszystkie osoby w GK SuperDrob rozumieją nasze najistotniejsze wartości, które decydują o tym, jak postępujemy. Dotyczy to zarówno szeregowych pracowników, jak i osób odpowiedzialnych za podejmowanie kluczowych decyzji.

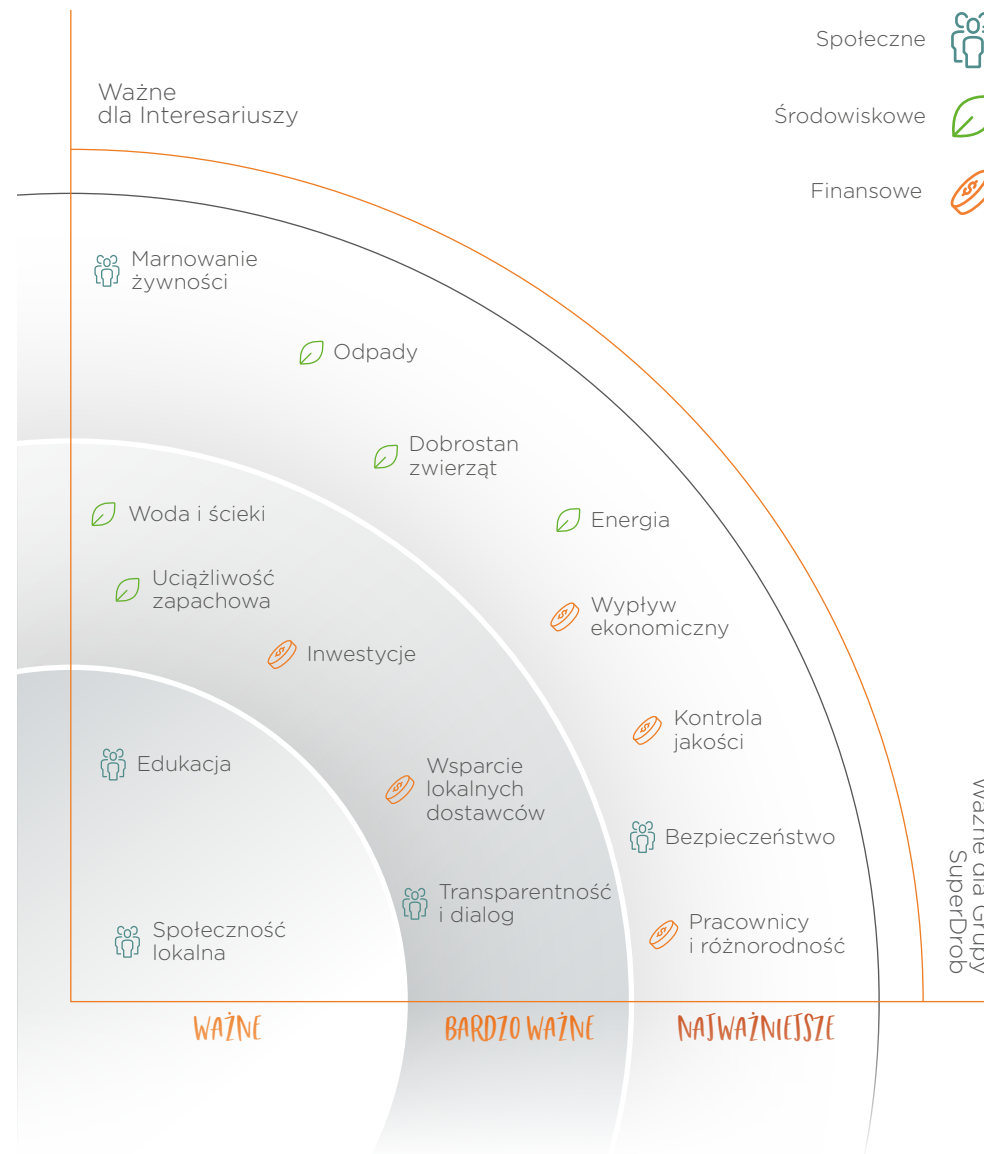
Realizujemy polityki dotyczące przeciwdziałania korupcji – uruchomiliśmy platformę dla sygnalistów.

W swoim działaniu stanowczo przeciwstawiamy się łamaniu praw człowieka.

Postępujemy zgodnie z obowiązującym prawem i wewnętrznymi politykami.

GRI 103-1

4.2.2. ANALIZA ISTOTNOŚCI TEMATÓW DLA SUPERDROB





4.2.2. OBALAMY MITY I EDUKUJEMY

Blog edukacyjny

Działalność naszej firmy obejmuje wiele obszarów wrażliwych społecznie, o których rzetelna wiedza w społeczeństwie jest bardzo mała. Ze względu na to powstało wiele mitów i niedomówień, które, powielane w środkach masowego przekazu, utrwaliły się w świadomości konsumentów i często są brane za pewniki. To dla nas jako firmy ogromne wyzwanie – mierzyć się z tymi twierdzeniami i edukować. Prowadzenie własnej narracji, opartej na faktach i eksperckiej wiedzy, jest jednym ze sposobów na przekazanie rzetelnych informacji. Stąd pomysł na powstanie bloga <o-kurczaki.pl>. Dzielimy się z innymi wiedzą, którą przekazali nam eksperci w swoich dziedzinach. Rozmawiamy z naukowcami i specjalistami, czytamy fachową literaturę. Chcemy informować o bieżącej sytuacji rynku drobiu w Polsce. Interesują nas również innowacje, nowe technologie i badania naukowe, które przyczyniają się do rozwoju i poprawy jakości mięsa oraz mają wpływ na polepszenie sytuacji zwierząt hodowlanych. Wszystko staramy się przekazać w prosty sposób, przystępny dla nieprofesjonalnego czytelnika.

Chcemy też tłumaczyć to, co nie do końca jest jasne dla konsumentów – wyjaśniać opisy na etykietach, obalać mity i wskazywać rozwiązania ułatwiające poprawne obchodzenie się z mięsem drobiowym, ukazywać aktualne trendy w hodowli drobiu i dbaniu o dobrostan zwierząt. Kurczaki to dla nas temat bez końca, dlatego też wyszukujemy ciekawostki dotyczące najróżniejszych aspektów – piszemy o kurach w sztuce, historii tego gatunku czy o tym jak powstało najpopularniejsze danie z drobiu czyli kotlet de volaille. W latach 2020-21 opublikowaliśmy 47 wpisów tematycznych.

Warsztaty

Projekt Akademii Małych Kroków jest odpowiedzią na bieżące problemy młodych uczniów, które nasilił czas pandemii Covid-19. W trakcie zorganizowanego w październiku 2021 roku konkursu „Dobrze nakręcenie” dla szkół podstawowych z terenu całego województwa mazowieckiego, wyłoniliśmy z nadesłanych prac trzy zwycięskie klasy. Wygrana obejmowała przeprowadzenie sześciu warsztatów „małych kroków”, których tematyka obejmowała zagadnienia związane z promocją aktywnego spędzania wolnego czasu i sportu, ze zdrową dietą (tj. warsztaty składające się z części teoretycznej i praktycznej dotyczące: wody, cukru i mięsa w diecie), a także związane ze zdrowiem psychicznym. W programie wzięli udział uczniowie szkół z Warszawy, Józefowa i Mord. Ze względu na kolejną falę epidemii i bezpieczeństwo dzieci rozpoczęcie projektu musieliśmy przełożyć na marzec 2022. Uważamy, że wsparcie dzieci na różnych płaszczyznach i pokazanie im jak w prosty i skuteczny sposób zmienić swoje nawyki daje realne szanse na długoterminowe rezultaty i faktyczny wpływ na ich życie.



Projekt Akademii Małych Kroków miał na celu wesprzeć dzieci z III klas szkół podstawowych, które zostały najbardziej dotknięte przez pandemię i całe ich „życie szkolne” było naznaczone naprzemiennym nauczaniem zdalnym, kwarantannami, nowymi wariantami wirusa, a jak się niestety okazało do tego całego bagażu doświadczeń doszła rzeczywistość wojny w Ukrainie.

Chcieliśmy pokazać dzieciom, że dobre nawyki żywieniowe i codzienny ruch nie są czymś trudnym i dzięki małym krokom – proponowanym przez nas wyzwaniom, mogą je w formie zabawy wdrażać w życie. Istotnym elementem w programie warsztatów było także spotkanie z psychologiem, które miało pomóc dzieciom docenić ich własną różnorodność, zaakceptować siebie i pokazać, jak mogą się wzajemnie wspierać i wzmacniać. W przeprowadzeniu wszystkich warsztatów wspierają nas wspaniali profesjonalści w swoich dziedzinach – dietetycy, animatorzy sportu i psycholog. Obszar edukacji prozdrowotnej i żywieniowej jest niezwykle istotny dla firm spożywczych, które w swoim DNA mają wpisane odpowiedzialne prowadzenie biznesu. Między innymi dzięki takim projektom realizujemy 4. Cel Zrównoważonego Rozwoju – Dobra Jakość Edukacji.”

Olga Sosnowska

Managerka ds. PR

**4 DOBRA JAKOŚĆ
EDUKACJI**





5. BEZPIECZEŃSTWO, JAKOŚĆ I ODPOWIEDZIALNA PRODUKCJA

Na zdjęciu pracownica spółki Avet, lekarz weterynarii Monika Trojanowska

Lata 2020-2021 w przemyśle drobiarskim to czas nieprzewidywalny i pełen nowych wyzwań. W kontekście troski o dobrostan zwierząt widzimy zachodzące zmiany w podejściu do tego tematu w branży i wśród kontrahentów. Jako duży producent musimy być na bieżąco zarówno z zaleceniami naukowców, jak i dostosowywać się do prawodawstwa i wymogów jakościowych naszych odbiorców. Wiemy, że najbliższe lata przyniosą kolejne zmiany, na które już teraz zaczynamy się przygotowywać. Mamy również nadzieję, że zrozumienie nowych wyzwań i wiążących się z nimi nakładów będzie udziałem wszystkich stron i zmiana obecnych standardów będzie wspólnie wypracowanym porozumieniem.

Podejmujemy działania, które mają na celu pomóc nam produkować w sposób jeszcze bardziej odpowiedzialny. Powołaliśmy do życia zespół zajmujący się programem bioasekuracji na fermach, oraz zespół zootechniczny i weterynaryjny przy zaangażowaniu spółki AVET (zespół powstał w październiku 2021). Poprzez pracę tych zespołów chcemy edukować i pomagać hodowcom zapewniając im specjalistyczną wiedzę i dostęp do najnowszych zaleceń. Podnosimy świadomość o dobrostanie i bioasekuracji, a widocznym tego efektem jest zmniejszenie o około 30% chorób ptaków na podlegających nam fermach.



Dążymy też do tego by mieć wpływ na każdy etap produkcji. Nasi zootechnicy przeprowadzają kontrole na fermach 2 razy do roku, obejmujące zakres: dobrostanu zwierząt, stanu technicznego budynków gospodarskich, bioasekuracji, zgodności dokumentacyjnej, kompetencji hodowcy i ludzi obsługujących fermę. Dodatkowo przeprowadzane są audyty przez naszą spółkę weterynaryjną, Avet, które mają przeciwdziałać ryzyku wystąpienia chorób zakaźnych. Jako jedni z pierwszych wdrożyliśmy taki nadzór w Polsce wcielając w życie powiedzenie, że łatwiej zapobiegać niż leczyć. Na początku standard zgodności w tych audytach wynosił poniżej 70%, jednak już po 2 latach podejmowania działań naprawczych możemy się pochwalić wynikiem powyżej 90%.



Jako jedni z nielicznych na rynku posiadamy w Grupie Kapitałowej spółkę weterynaryjną, Avet, która obsługuje fermy w pełni zintegrowane i częściowo zakontraktowane hodowców.

Wszyscy jej pracownicy są przeszkoleni z zasad dobrostanu i dodatkowo odświeżają swoją wiedzę dwa razy do roku na dedykowanych szkoleniach. Nasi lekarze również zajmują się szczepieniem piskląt w wylęgarniach SuperDrob, dzięki czemu mogliśmy jako jedyni w Polsce wprowadzić certyfikowany system jakości szczepień w ZWD Stoczek.



PREMIUJEMY ODPOWIEDZIALNYCH HODOWCÓW

Dodatkowo motywujemy współpracujących z nami hodowców za pomocą premii jakościowych. Konkretnie zapisy w umowach kontraktacyjnych mają na celu mobilizację, również finansową, do jeszcze skrupulatniejszego przestrzegania zasad dobrostanowych. Każdy z parametrów dotyczących jakości, kontrolujemy za pomocą analizy danych z raportów ubojowych. Nie tylko premiuje odpowiedzialność, lecz także chcemy pomagać stawać się coraz lepszymi tym, którzy chcą się uczyć. Nasz zespół weterynarzy i zootechników jest dostępny dla hodowców w kwestiach konsultacji i pomocy. Jako SuperDrob dopłacamy też do peletu (czyli lepszej jakości ściółki dla ptaków) oraz wspieramy i uczestniczymy w procesie mycia na fermach z problemami.

Stawiamy czoła pojawiającym się problemom i działamy w tematach trudnych tak, aby zamienić je w wyzwania. Jednym z nich, w kontekście bioasekuracji, jest temat znany całej polskiej branży drobiarskiej, czyli Salmonella. Stworzyliśmy własny Program Zwalczania i zebraliśmy specjalistów z różnych części łańcucha produkcji, by wspólnie działać i mieć pewność, że nasze produkty na pewno są bezpieczne. Całość tych działań koordynuje specjalnie powołana do tego zadania osoba na stanowisku Kierownika ds. Dobrostanu i Jakości Łańcucha Dostaw.

BADAMY NA KAŻDYM ETAPIE:
OD REPRODUKЦИИ PRZEZ WYLĘGARNIE,
PISKŁĘTA, BADANIA PODESZWOWE
NA FERMACH I TRANSPORT PO UBÓJ

Na zdjęciu Prezes Zarządu spółki Avet, Patryk Czarczyński

W 2021 roku wykonaliśmy

33%

więcej badań niż w roku 2020 r.
- to dowód, jak dużą wagę przykładamy
do nadzoru łańcucha naszej produkcji.

Salmonella to bakteria. W środowisku występuje wiele jej szczepów o różnej zjadliwości i stopniu zagrożenia dla zdrowia i życia ludzkiego. Na terenie naszego kraju największym rezerwuarem tej bakterii jest drób, który często może być jej bezobjawowym nosicielem. W związku z niebezpieczeństwem zakażenia dla człowieka nie powinno się spożywać drobiu bez wcześniejszej obróbki termicznej, a wszystkie sprzęty i akcesoria kuchenne po kontakcie z surowym mięsem powinny być dokładnie myte w gorącej wodzie z dodatkiem detergentu.

Będąc świadomym producentem dążymy również do minimalizacji potrzeby stosowania antybiotyków na fermach. Ze względu na to stworzyliśmy odrębną Politykę Redukcji Antybiotyków, która wyznacza nowe cele i zadania do bieżącej realizacji. Tutaj działania podejmujemy dwutorowo, ponieważ zarówno szkolimy hodowców, jak również wprowadzamy odpowiednią suplementację i naturalne preparaty polepszające odporność u ptaków.

Od 2020 roku wdrożyliśmy własny standard Premium Plus dla Kurczaka Sielskiego certyfikowany przez zewnętrzną jednostkę SGS. Pomyślnie przechodzimy audyty jakości na każdym etapie: od reprodukcji, wylęgarni, przez hodowlę brojlera i zakłady ubojowe. W latach 2020-21 przeprowadzono 133 audy-



tów wewnętrznych i 19 zewnętrznych. Dzięki regularnym kontrolom jednostek zewnętrznych, mamy potwierdzenie, że wszystkie przyjęte przez nas założenia zostały wdrożone i poprawnie funkcjonują w naszym łańcuchu produkcji. To też gwarancja dla naszych klientów, że Kurczak Sielski podczas całego procesu chowu nie otrzymuje antybiotyków ani kokcydiostatyków, że jest karmiony wyłącznie paszą roślinną z dodatkiem składników mineralnych, rośnie o 30% wolniej niż standardowy kurczak i w 100% pochodzi z polskich gospodarstw. Dodatkowo Kurczak Sielski jest karmiony paszą, która posiada certyfikację PCBC potwierdzającą, że nie znajdują się w niej żadne komponenty GMO.

Segment premium jest ważny, jednak naszym głównym zadaniem jest produkcja zdrowej i bezpiecznej dla konsumentów żywności. W tym aspekcie niezwykle istotną rolę odgrywa kontrola jakości w naszych zakładach.

Chcemy pracować lepiej, więc produkujemy wolniej, by mieć lepszą kontrolę nad całością procesu. Kontrola jakości jest dla nas priorytetem. Od samej góry, czyli zarządu, aż do pracownika przy linii produkcyjnej – wszyscy wiedzą, że ten aspekt jest niezwykle istotny. Kontrola jakości jest spójna ze wszystkimi działami produkcyjnymi. Przy rozwiązywaniu jakichkolwiek problemów, wyciągamy wnioski i konsekwentnie wdrażamy działania naprawcze w życie, abyśmy stawali się coraz lepsi.

Marcin Rakowski

Dyrektor ds. Kontroli Jakości



”



5.1. JESTEŚMY ODPOWIEDZIALNYM PARTNEREM

5.1.1. ZNAMY KAŻDEGO Z NASZYCH HODOWCÓW

GR 102-9, 103-1

Podpisanie kontraktu z naszą firmą daje każdemu hodowcy różne korzyści. Mamy własne wylęgarnie, więc dostarczamy pisklęta, które znamy od samego początku. Mamy swoją wytwórnię najwyższej jakości pasz, która jest ściśle dostosowana do różnego rodzaju chowu, czy to standardowego czy kurczaka premium. Dzięki tym wszystkim działaniom umożliwiamy rolnikom skupienie się na prowadzeniu stada.

W 2021 roku współpracowaliśmy z:

26

fermami
reprodukcyjnymi

210

fermami
brojlerowskimi

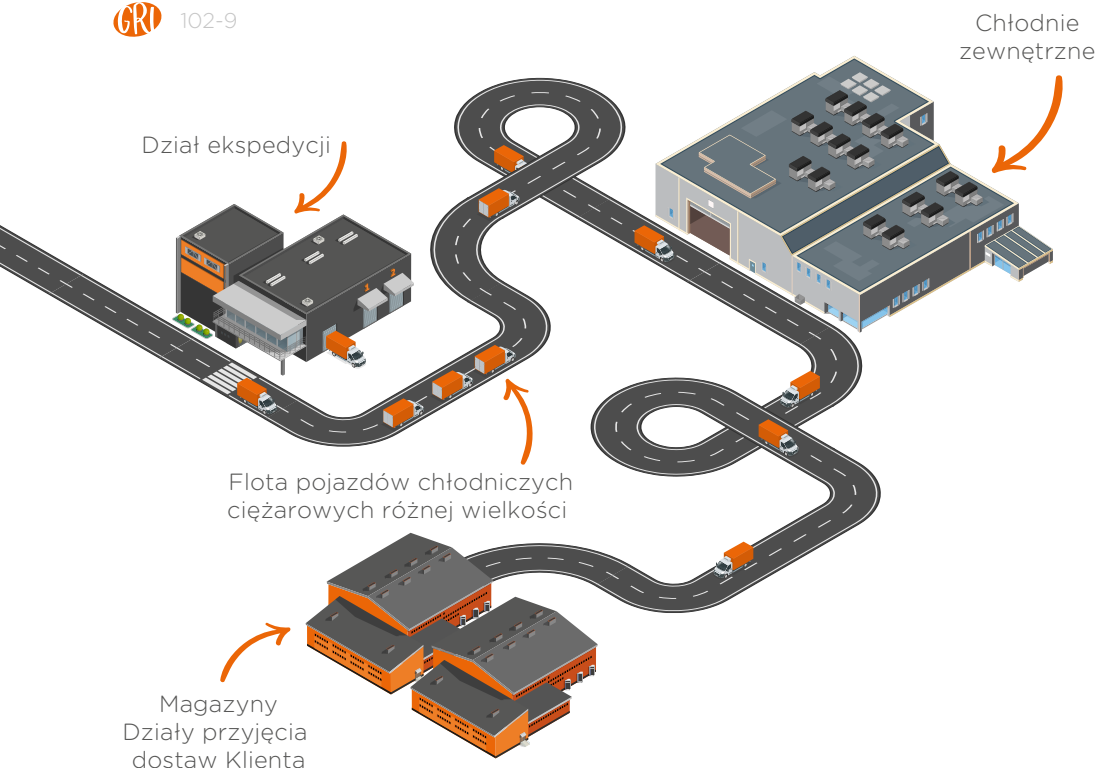
Na wszystkich fermach przeprowadzone zostały audyty wewnętrzne.





5.2. DZIAŁAMY ODPOWIEDZIALNIE - LOGISTYKA

GRI 102-9



SUPERTRANS - CZYLI NASZA ODPOWIEDZIALNOŚĆ W LOGISTYCE

Transport w naszej organizacji jest bardzo istotnym elementem na różnych etapach działalności – począwszy od wywożenia: jaj wylęgowych, piskląt jednodniowych, pasz na kurniki, żywych zwierząt z kurników aż po transport mięsa na terenie Polski i Europy. Ta różnorodność zadań stawia zarówno przed działem logistyki SuperDrob jak i spółką SuperTrans wiele wyzwań, w których aspekt odpowiedzialnego prowadzenia biznesu jest niezwykle istotny.

Współpracujemy również z przewoźnikami zewnętrznymi takimi jak Fresh Logistics, Nagel, Frigo.

W 2021 rozpoczęliśmy wdrożenie programu stylu jazdy kierowców. To niezwykle istotny element, który wpływa na spalanie i zużycie części eksploatacyjnych pojazdów. Będziemy rankingować kierowców i nagradzać tych, którzy mają najlepsze współczynniki efektywności, a szkolić tych, którzy znajdują się na dole listy. Program powinniśmy zakończyć latem 2022 roku.

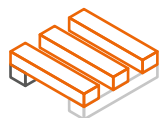
Szkolimy również naszych kierowców we współpracy z marką Renault. Dzięki temu chcemy poszerzyć ich wiedzę i umiejętności w kontekście oszczędnej, ekologicznej jazdy, ucząc, jak jeździć, by jak najmniej eksploatować auto i zachować najniższy możliwy poziom spalania. Ta inicjatywa pozwoliła nam przeszkolić dodatkowe 10% naszej załogi.

Na wszystkich pojazdach mamy założone systemy GPS i systemy sond paliwowych, które dodatkowo monitorują zużycia i od razu pozwalają na reagowanie w przypadku jakichkolwiek awarii i większego spalania. To aspekt niezwykle istotny nie tylko ze względów finansowych, lecz również w kontekście mniejszych emisji, które generują w pełni sprawne auta.

Wiemy, że nieustannie musimy się zmieniać i spełniać coraz wyższe standardy, w tym w transporcie. Dlatego też 22% naszych aut, które obecnie spełniają standardy EURO 4 i EURO 3 chcemy zastąpić nowocześniejszymi autami do 2026 r.



Wysyłamy dziennie:



1600 palet! – to około 50 samochodów typu TIR



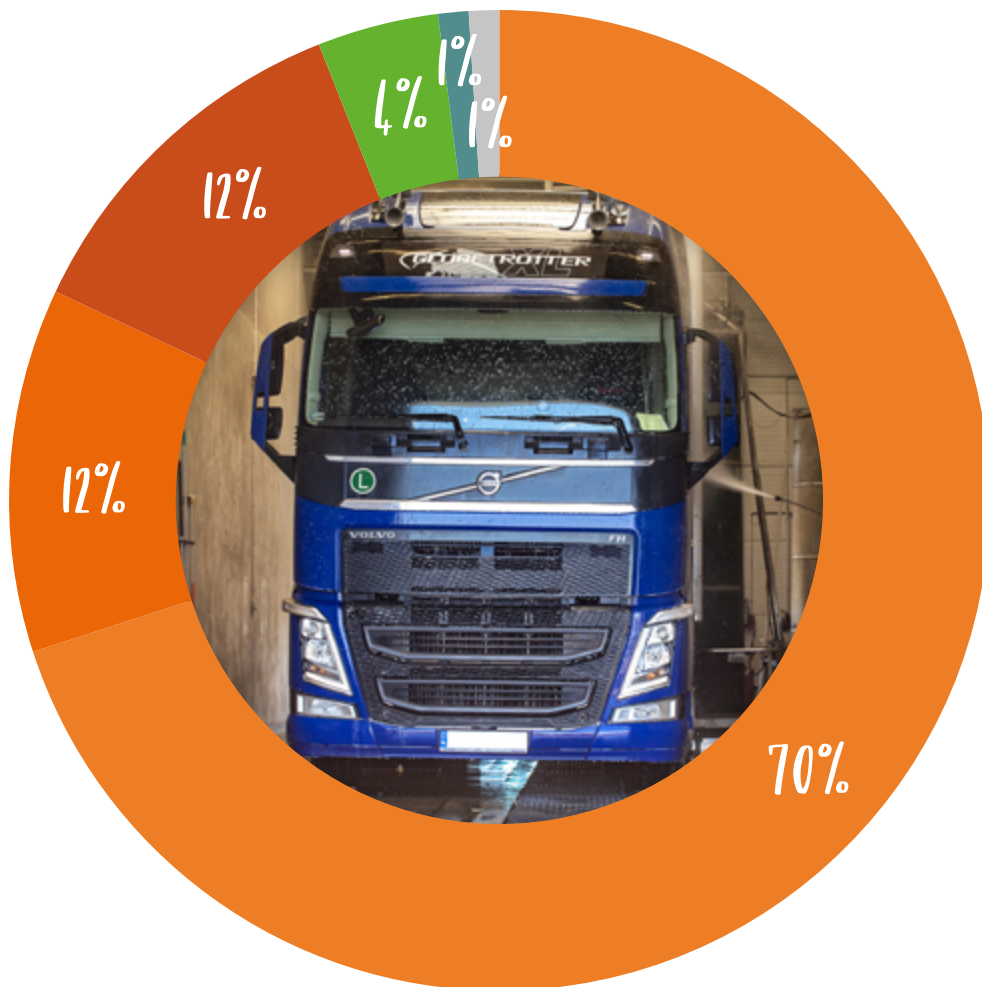
Roczną ilość wysłanych przez SuperDrob towarów można przyrównać do **18 500** pełnych ciężarówek stojących jedna za drugą – co daje dystans 300 km czyli trasę Warszawa – Gdańsk



60% wszystkich zamówień wysyłana jest na eksport, natomiast **40%** trafia na rynek krajowy.



Do klientów krajowych dostarczamy **40%** produkcji, w tym **1/3** wszystkich zamówień odbierana jest bezpośrednio przez nich.



SuperDrob

Inni

Avet

ŁukPasz

CPF Poland

Stofarm

Nasze wewnętrzne wymagania:



Kierowcy muszą posiadać badania sanepidu



W przypadku transportu żywca, kierowcy muszą przechodzić regularne szkolenia dobrostanowe



Samochody muszą być dedykowane do danego rodzaju transportu (np. zróżnicowanie w obrębie żywca, różnych rodzajów żywności tj. chłodnie)



Auta muszą mieć aktualne pozwolenia weterynaryjne i książeczkę sanitarną (tam uzupełniane są codzienne informacje dotyczące mycia i dezynfekcji).





6. PRACOWNICY TO NASZA NAJWYŻSZA WARTOŚĆ



Na zdjęciu pracownicy spółki Avet, (od lewej) lekarz weterynarii Krzysztof Adamczyk oraz lekarz weterynarii Kamil Sulecki



Wśród wszystkich
pracowników

0

dyskryminacji

19,5%

pracowników
obywatelstwa ukraińskiego

1594

pracowników własnych
w spółce matce

47%

mężczyzn

1393

współpracowników
zewnętrznych

53%

kobiet

DOBRY PRACODAWCA - HR-OWE REWOLUCJE

Rok 2020 zaczęliśmy od wdrożenia bardzo potrzebnych i od dawna wyczekiwanych w naszej organizacji zmian – w życie weszły nowe zasady wynagradzania oraz nowe zasady premiowania. Dostosowywanie się do standardów rynkowych i słuchanie głosu naszych pracowników w obszarze wynagrodzeń było dla nas niezwykle istotnym tematem. Dzięki jasnej komunikacji chcieliśmy wypracować transparentne, zrozumiałe dla wszystkich i przede wszystkim uczciwe rozwiązanie, żeby przejrzystie informować jakie zasady wynagradzania u nas panują.

Głos naszych pracowników jest dla nas istotny również w kontekście codziennych wyzwań, tj. rozwiązywania bieżących problemów, wysłuchiwanie sugestii czy pytania się o zdanie w kluczowych kwestiach. Ze względu na to w 2021 roku powołaliśmy reprezentację przedstawicieli pracowników. Zostali oni wybrani w wolnych, otwartych wyborach w każdej z naszych lokalizacji. Do ich zadań należy współpraca z Dyrektorem HR, by wspomagać pracowników w załatwianiu codziennych spraw (np. poprawy jakości posiłków na produkcji, gdzie wynegocjowana została możliwość wyboru treściwych kanapek zamiast ciepłego posiłku). Wymagana jest również ich akceptacja przy uchwalaniu regulaminu Funduszu Świadczeń Socjalnych czy wprowadzeniu ruchomego grafiku czasu pracy.

Chcieliśmy, żeby Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych pomagał najbardziej potrzebującym pracownikom, dlatego planujemy zwiększyć liczbę udzielanych zapomóg. 90% złożonych do funduszu wniosków zostało pozytywnie rozpatrzonych.

* Pracownicy i współpracownicy zatrudnieni w SuperDrob S.A.
** W spółce matce



GRI 403-2

0

przypadków chorób
zawodowych w latach
2020 i 2021

GRI 404 -1



Szkolenie onboardingowe

2020

6 osób
18 godzin

40 osób
120 godzin

2021



Szkolenie stanowiskowe

2020

164 osoby
1312 godziny

251 osób
2008 godzin

2021

GRI 102-8

Łączna liczba pracowników
w podziale na czas zatrudnienia
i płeć:

	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
2020			
zatrudnionych na czas określony	222	199	421
zatrudnionych na czas nieokreślony	659	549	1208
Suma	881	748	1629
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
2021			
zatrudnionych na czas określony	175	150	325
zatrudnionych na czas nieokreślony	670	599	1269
Suma	845	749	1594

W celu uzupełnienia braków zatrudnienia pracowników produkcyjnych współpracujemy z firmami zewnętrznymi. Staramy się, by ta współpraca była długofalowa i by rotacja pracujących dla nas osób była jak najniższa. Chcemy wybiegać poza sferę biznesową i sprawić, by wszyscy pracujący dla nas ludzie czuli się u nas dobrze.

Liczba współpracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na:

	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie		Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
2020				2021			
zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia	0	3	3	zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia	1	2	3
zatrudnionych na podstawie umowy o dzieło	0	0	0	zatrudnionych na podstawie umowy o dzieło	0	0	0
zatrudnionych na podstawie umowy stażowej	0	0	0	zatrudnionych na podstawie umowy stażowej	0	0	0
samozatrudnionych	0	0	0	samozatrudnionych	0	0	0
pracowników pod nadzorem i/lub pracowników sezonowych	765	733	1498	pracowników pod nadzorem i/lub pracowników sezonowych	806	867	1673
Suma	765	736	1501	Suma	807	869	1676



43 LATA

średnia wieku
wszystkich pracowników
zatrudnionych
o umowę o pracę

274

liczba pracowników
ze stażem pracy
ponad 20 lat



Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na wymiar etatu:

	Kobiety	Mężczyźni	łącznie		Kobiety	Mężczyźni	łącznie
2020				2021			
pełny etat	958	751	1709	pełny etat	838	747	1585
niepełny etat	2	1	3	niepełny etat	7	2	9
Suma	960	752	1712	Suma	845	749	1594

Łączna liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby)
w podziale na grupy wiekowe:

	<30	30-50	>50	Suma		<30	30-50	>50	Suma
2020					2021				
Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby)	246	887	496	1629	Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby)	221	919	454	1594
Liczba nowozatrudnionych pracowników (w przeliczeniu na osoby) w danej grupie	31	76	18	125	Liczba nowozatrudnionych pracowników (w przeliczeniu na osoby) w danej grupie	87	98	78	263
Procent nowozatrudnionych pracowników	12,60%	8,57%	3,63%	7,67%	Procent nowozatrudnionych pracowników	39,37%	10,66%	17,18%	16,50%

Struktura zatrudnienia
z podziałem na kobiety
i mężczyzn w spółce
matce

GRI 403-2

	Kobiety	Mężczyźni	łącznie
Zarząd	1	4	5
Dyrektor	15	28	43
Kierownik	46	42	88
Mistrz	40	72	112
Umysłowy	289	112	401
Fizyczny	454	491	945



PRZYJĘCIA

GRI 401-1

	Kobiety	Mężczyźni	łącznie
2020			
Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby)	881	748	1629
Liczba nowo-zatrudnionych pracowników	69	56	125
Procent nowo-zatrudnionych pracowników (w przeliczeniu na osoby)	7,83%	7,49%	7,67%

2021

	Kobiety	Mężczyźni	łącznie
Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby)	845	749	1594
Liczba nowozatrudnionych pracowników	151	112	263
Procent nowozatrudnionych pracowników (w przeliczeniu na osoby)	17,87%	14,95%	16,50%

ODEJŚCIA

GRI 401-1

	Kobiety	Mężczyźni	łącznie
2020			
Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby)	881	748	1629
Liczba nowozatrudnionych pracowników	69	57	126
Procent nowozatrudnionych pracowników (w przeliczeniu na osoby)	7,83%	7,62%	7,73%

2021

	Kobiety	Mężczyźni	łącznie
Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby)	845	749	1594
Liczba nowozatrudnionych pracowników	285	122	407
Procent nowozatrudnionych pracowników (w przeliczeniu na osoby)	33,73%	16,29%	25,53%

GRI 102-17, 406-1, 401-2

NASZE MOCNE STRONY:

1

Zapewniamy dodatkowe świadczenia: dostęp do karty Multisport na preferencyjnych warunkach, ubezpieczenie na życie, bony świąteczne, bony dla dzieci, premie jubileuszowe

2

Każdy uczestniczący w projekcie wolontariatu pracowniczego otrzymuje dodatkowo dzień wolny, który może wykorzystać na zaangażowanie w wybranej przez siebie organizacji pozarządowej.

3

Dbamy o zdrowie naszych pracowników. Promujemy diagnostykę, aktywność fizyczną i zdrowe odżywianie – zaprojektowaliśmy specjalny program wellbeingowy dla naszych pracowników pn. „Ogarnij się na wiosnę”.

4

Ze względu na wielokulturowe środowisko pracy bezwzględnie przestrzegamy Kodeksu Etycznego Grupy Kapitałowej SuperDrob. Wspieramy różnorodność i staramy się integrować wszystkich naszych pracowników.

5

Nie odnotowaliśmy potwierdzonych przypadków dyskryminacji i mobbingu.



Obowiązkiem każdego pracownika naszej organizacji jest zapoznanie się z Kodeksem Etyki i zrozumienie zawartych w nim wartości. W razie pojawienia się jakichkolwiek wątpliwości co do zgodności z prawem każdy pracownik ma obowiązek poinformować o nich swojego przełożonego.

Jeżeli występują jakiegokolwiek INNE nieprawidłowości, każdy może zgłosić się do wyznaczonych pracowników w działach HR i Prawnym, a także do prezesa SuperDrob S.A.

Otwarty i szczerzy dialog na temat problemów jest niezbędnym warunkiem utrzymywania i stałego umacniania naszej etycznej postawy. GK SuperDrob deklaruje pełne wsparcie w sytuacjach, gdy pracownik ma obawy lub pewność, że dochodzi do łamania zasad opisanych w naszym Kodeksie Etycznym.

NASZ CYFROWY KAMIEŃ MIŁOWY

W firmie z prawie 30-letnią historią znajdują się jeszcze obszary, w których rozwiązania wdrożone lata temu przestały przystawać do dzisiejszych realiów. Zdajemy sobie z tego sprawę i stopniowo zmieniamy i unowocześniamy to, co nie spełnia aktualnych standardów prowadzenia biznesu.

Ze względu na to rozpoczęliśmy w 2021 roku rewolucję w obszarze HR, zaczynając od wdrożenia systemu SAP HR. To dla nas pierwszy krok w naszych planach na unowocześnienie tego obszaru. W grudniu 2021 uruchomiliśmy także możliwość anonimowego zgłaszania wszelkich uwag, skarg czy informacji o nieprawidłowościach poprzez platformę Sygnanet. Dzięki temu jeszcze bardziej otworzyliśmy się na głos naszych pracowników i kontrahentów.



Nieustanny proces zmian zachodzący w naszej organizacji skłania nas do ciągłego rozwoju. Każdy pracownik jest dla nas ważny, dlatego dbamy o zapewnianie komfortowych warunków pracy oraz wspieramy ich ciągły rozwój.

Wraz z rozwojem organizacji pojawia się również potrzeba automatyzacji narzędzi HR – dlatego w 2021 roku wdrożyliśmy nowy system informatyczny wspierający procesy związane z zarządzaniem personelem, ale również umożliwia pracownikom samoobsługę w kwestiach HR-owych. To dla nas cyfrowy kamień milowy.

Agnieszka Korycka

p.o. Dyrektora Personalnego
Grupy Kapitałowej SuperDrob

Również jesteśmy już na ostatnim etapie i finalizujemy nasze prace z deweloperem IT dotyczące kolejnego wdrożenia, które będzie dostępne dla naszych pracowników w 2022 roku. Udostępnimy im możliwość korzystania z platformy BeOffice, dzięki której załatwianie codziennych spraw pracowniczych stanie się znacznie łatwiejsze. W planach mamy także zaproponowanie pracownikom dostępu do platformy kafeteryjnej, w której będą mogli wybierać dla siebie oferty kulturalne dofinansowane przez pracodawcę.

ZMIENIAMY SIĘ

W różnych obszarach naszej organizacji staramy się poszerzać kompetencje pracowników, by wspomagać ich rozwój i ułatwiać wykonywanie codziennych zadań.

W czerwcu 2021 roku przeprowadziliśmy szkolenia z zakresu prawa pracy i norm czasu pracy dla wszystkich dyrektorów i kierowników. Udostępniliśmy również poszczególnym działom dostęp do dedykowanej platformy ze szkoleniami on-line.

Przygotowujemy się też do wprowadzenia systemu ocen okresowych dla niższej i wyższej kadry zarządzającej. Na podstawie testów, zgłoszeń i indywidualnych kart rozwoju będziemy rekomendowali szkolenia, by jak najdokładniej odpowiedzieć na potrzeby poszczególnych osób. Chcemy zrealizować te założenia do końca 2022 roku.



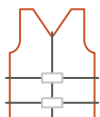


PRZED W SZYSTKIM BEZPIECZEŃSTWO

Naszym priorytetem jest dbanie o zdrowie i bezpieczeństwo naszych pracowników. Nie ma i nie może być innej możliwości – to człowiek zawsze jest najważniejszy.

Ze względu na wielokulturowość i dużą liczbę pracowników w różnych lokalizacjach musimy podejmować wielowymiarowe działania. Każde z nich jest oparte na naszej polityce i strategii dla całej Grupy Kapitałowej SuperDrob. Z tych dokumentów zostały wyszczególnione konkretne cele z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Numerem jeden wśród nich jest zmniejszenie liczby wypadków.

GRI 102-17, 406-1, 401-2



Powołaliśmy i przeszkoliliśmy grupę ratowniczą i ewakuacyjną.



Szkolimy z bezpieczeństwa. Mamy dodatkowe szkolenia dla kadry zarządzającej i mistrzów, którzy przeprowadzają instruktaż stanowiskowy dla każdego pracownika. Dzięki temu podnosimy ich kompetencje i świadomość związaną z bezpieczeństwem.



Każdy z pracowników przechodzi obowiązkowo szkolenie BHP z tłumaczem w swoim języku.



0 przypadków chorób zawodowych w latach 2020 i 2021.



Szkolenia staramy się przekazywać w postaci filmików, dzięki czemu treść jest łatwiejsza do zrozumienia i przyswojenia. Każdy film ma napisy dostosowane do języka odbiorców.



Dzielimy się doświadczeniami między zakładami, tak by antycypować niebezpieczne sytuacje w innych lokalizacjach.



GRI 403-2

2020

0

Liczba wypadków
(incydentów)
śmiertelnych

0

Liczba wypadków
ciężkich
(incydentów)

14

Liczba wypadków
lekkich
(incydentów)

2021

0

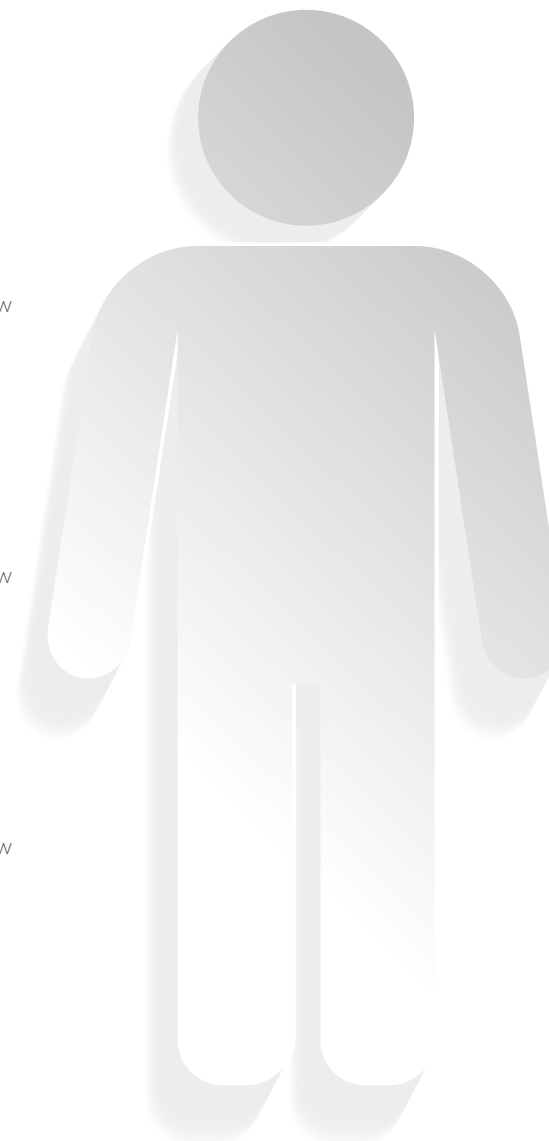
Liczba wypadków
(incydentów)
śmiertelnych

0

Liczba wypadków
ciężkich
(incydentów)

17

Liczba wypadków
lekkich
(incydentów)





GRI 403-2

2020

0

Liczba wypadków
(incydentów)
śmiertelnych

0

Liczba wypadków
ciężkich
(incydentów)

11

Liczba wypadków
lekkich
(incydentów)

2021

0

Liczba wypadków
(incydentów)
śmiertelnych

0

Liczba wypadków
ciężkich
(incydentów)

8

Liczba wypadków
lekkich
(incydentów)

Wskaźnik częstości wypadków (IR, liczony jako całkowita liczba osób poszkodowanych w wypadkach/zatrudnienie* x 1000)

	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
2020	11,46	18,62	14,6
2021	9,64	22,91	15,9

Łączna liczba dni niezdolności do pracy z tytułu wypadków przy pracy (LDR, liczony jako wskaźnik łącznej liczby dni straconych do liczby planowych godzin pracy pracowników w raportowanym okresie*200000)

	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
2020	101,52	70,4	171,92
2021	59,63	92,84	152,47

Wskaźnik ciężkości wypadków (liczony jako liczba dni niezdolności do pracy z tytułu wypadku/liczba wypadków)

	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
2020	79	33,36	53,44
2021	42,37	45,53	45,48

Wskaźnik absencji (AR, liczony jako całkowita liczba dni nieobecności w pracy wynikających ze zwolnień lekarskich lub chorób i wypadków w pracy, do liczby planowych godzin pracy pracowników w raportowanym okresie*200000)

	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
2020	4179	1961	6140
2021	4440	2094	6534



7. DOBRY PARTNER DLA ŚRODOWISKA

To, że biznes ma ogromny wpływ na otaczający nas świat nie budzi wątpliwości. Dopiero od niedawna jednak zaczęliśmy zdawać sobie sprawę z tego, że otoczenie i zmieniający się klimat też wpływa na biznes, również na taki jak nasz. Po diagnozie, którą przeprowadziliśmy przy okazji wydania pierwszego Raportu Zrównoważonego Rozwoju w 2020 r. zmieniliśmy swoje podejście do zarządzania kwestiami środowiskowymi. W ostatnich dwóch latach ten obszar stał się dla nas jednym z priorytetów w naszej działalności.



Dobre Praktyki

- Roczne cele dotyczące redukcji zużycia mediów dla każdego z zakładów
- Projekty nowych zrównoważonych inwestycji, np. biogazownia
- Praca nad nowymi opakowaniami i redukcja plastiku – Paper Bag
- Dążenie do zarządzania wg. Gospodarki Obiegu Zamkniętego

7.1. ZMIERZAMY DO MINIMALIZACJI NASZEGO WPŁYWU

Planowanie nowych inwestycji we wszystkich naszych zakładach ma na celu, poza oszczędnościami, również jak najbardziej zredukować wpływ organizacji na otoczenie. W 2021 roku powołaliśmy Dział Zrównoważonego Rozwoju, który na poziomie Grupy ma za zadanie m.in. kontrolę realizacji celów każdego z zakładów i wdrażanie nowych rozwiązań w zakresach redukcji zużycia energii i wody, zmniejszenia emisji zanieczyszczeń czy ilości ścieków.

„Małe inwestycje o globalnym znaczeniu” – taką narrację przyjęliśmy w ostatnich latach mając na uwadze dostosowanie naszych zakładów do panujących realiów. Dane, które posiadamy, potwierdzają, że realizując drobne inwestycje takie jak np. modernizacje układów chłodzenia oszczędzamy energię, redukujemy emisje CO₂ i koszty. Nie oznacza to jednak, że w naszych strategicznych planach nie uwzględniamy dużych inwestycji; w najbliższych latach skupimy się na budowie własnej biogazowni oraz farmach fotowoltaicznych.

Jerzy Lilia

Dyrektor ds. Inwestycji



„



GRI 302-4

REDUKCJA ZUŻYCIA ENERGII
- PRZYKŁAD INWESTYCJI

Oszczędność energii

798 858 kWh

Redukcja emisji

268.867 TON

CO₂/rok

6-8 °C

w halach produkcyjnych

0-2 °C

w komorach magazynu

-18 °C

w komorach mroźniczych

GRI 103-2

7.1. ZUŻYCIE ENERGII

Działając w sposób odpowiedzialny i świadomości naszego wpływu na otoczenie, chcemy podnieść jakość w obszarze ochrony środowiska w naszej organizacji. Pierwszym krokiem na tej drodze jest planowane wprowadzenie systemu zarządzania środowiskowego. To także będzie dla nas czynnik mobilizujący do nieustannej pracy i rozwoju w tym obszarze.

Ze względu na specyfikę pracy i działania zakładów, w których temperatura musi być na stałym, niskim poziomie, największe zużycie energii elektrycznej generuje w każdym z nich maszynownia chłodnicza – to około 92-95% poboru całej energii elektrycznej dla zakładów.

DOBRA PRAKTYKA PRODUKCYJNO-TECHNICZNA

Cały czas weryfikujemy zużycie mediów i analizujemy nasze procesy, także pod kątem technicznym. Szukamy możliwości optymalizacji, w których małe zmiany przynoszą realne efekty. Przykładowo zostały wprowadzone nowe scenariusze rozruchowe linii produkcyjnych (piece i tunele chłodnicze), które są włączane sekwencyjnie, by zmniejszyć pobór gazu i prądu. Już w pierwszych miesiącach widzimy realne zmiany, dzięki którym np. w zakładzie w Łodzi zredukowaliśmy pobór prądu o 4,5%, a gazu o 13,8%!

Realizując zaplanowane na najbliższe lata inwestycje, chcemy do 2025 roku częściowo uniezależnić się energetycznie i większość zużywanej energii pozyskiwać z odnawialnych źródeł (OZE).

GRI 302-1

Zużycie Energii przez organizację

	2020	2021	2020	2021
	ilość paliwa		GJ	
 WĘGIEL [t]	8 835	7 669	135 793,95	117 872,53
 GAZ [kWh]	42 256 844	48 865 294	152 109,62	175 897,69
 LPG [l]	384 287	549 943	9 088,39	13 006,15
 OPLEJ OPAŁOWY [l]	127 462	128 900	4 603,93	4 655,87

301 595,88 311 432,24



GAZ

współczynnik
konwersji11,25 kWh/m³,40,496 MJ/m³

WĘGIEL

15,37 GJ/t



LPG

0,5 kg/l



OLEJ OPAŁOWY

0,84 kg/l



GRI 302-4

Komunikacja z pracownikami dotycząca budowania kultury oszczędności jest stale obecna we wszystkich naszych zakładach oraz biurach. O podstawowych dobrych nawykach, jak wyłączanie światła przy wyjściu z pomieszczenia, przypominamy piktogramami znajdującymi się przy kontaktach. Staramy się utrwalać takie zachowania, by pracownicy mogli je stosować również u siebie w domach i tym samym zwiększyć swoją świadomość. Informujemy i przypominamy również o obowiązkach składania odpowiednich deklaracji związanych np. z emisyjnością budynków.

Największym wyzwaniem inwestycyjnym na lata 2020–2021 był dla nas plan montażu we wszystkich lokalizacjach Grupy Kapitałowej SuperDrob instalacji fotowoltaicznych. Nie udało nam się zrealizować tego celu. Pandemia COVID-19, problem z dostępnością komponentów i potrzeba rozważnego planowania przyszłości spowodowały odsunięcie tych planów na kolejne lata. Nie oznacza to jednak, że z nich rezygnujemy – sumiennie będziemy wdrażać to rozwiązanie w naszych zakładach.

GRI 303-2

7.3. ZUŻYCIE WODY

W 2021 roku rozpoczęliśmy wewnętrzne audyty w zakładach SuperDrob. Audytowaliśmy m.in. procesy mycia zakładów w celu zmniejszenia ładunku w ściekach i redukcji zużycia wody. Po dogłębnej analizie wyników i wniosków z audytu postanowiliśmy też rozpocząć pracę nad budową nowej podczyszczalni ścieków w jednym z zakładów. Planujemy zakończyć tę inwestycję w 2022 roku.

Pod koniec 2019 r. rozpoczęliśmy proces optymalizacji zużycia wody. Inicjatywa polegała na współpracy Dyrektora ds. Optymalizacji z lokalnym Działem Technicznym oraz wdrażaniu usprawnień w parku maszynowym danego działu produkcji, takich jak np. przekierowanie wody z procesu wychładzania podrobów do wykorzystania w pompach próżniowych. W efekcie dzięki wielu usprawnieniom uzyskaliśmy bardzo dobre wyniki w redukcji zużycia wody.

Średnia redukcja zużycia wody w zakładzie w Karczewie w 2021 r. względem 2019 r. wyniosła około 13% na kg produktu.

Dostrzegamy ogromny potencjał w tego typu działaniach. Kolejnym etapem naszych prac będzie przełożenie rozwiązań wdrożonych w Karczewie na inne zakłady w naszej Grupie Kapitałowej.



GRI 303-1

Łączny pobór wody wg źródła [m³]

	2020	2021
Wody podziemne	1 533 121	1 451 425
Sieć miejska	52 660	82 073
SUMA	1 585 781	1 533 498

Mimo uruchomienia nowego zakładu w Goleniowie pod koniec 2019 r. redukcja poboru wody w 2021 r. względem 2019 r. wyniosła

1%



„Wydanie pierwszego raportu pozafinansowego w 2020 r. było momentem, w którym zdiagnozowaliśmy słabe strony naszej organizacji. Kolejnym krokiem była kilkumiesięczna praca nad obliczeniem śladu węglowego, dzięki czemu jeszcze lepiej zrozumieliśmy, jak zarządzać, by niwelować nasz negatywny wpływ. Był to też impuls do rozpoczęcia prac nad transformacją i wyznaczeniem sobie nowych strategicznych celów, które przybliżą nas do bycia bardziej „zieloną” firmą.

Kamil Woźnica

Manager ds. Zrównoważonego
Rozwoju i CSR



Z myślą o przyszłości naszej organizacji, zlokalizowaliśmy strumienie generujące najwyższe emisje. Rozpoczęliśmy prace nad zbudowaniem strategii uwzględniającej inwestycje, które w znacznym stopniu obniżą nasz wpływ na środowisko, nie tylko w kontekście emisji lecz również gospodarki odpadami. Od momentu powołania w strukturach firmy Działu Zrównoważonego Rozwoju przeprowadziliśmy szeroką analizę procesów w różnych obszarach działalności zarówno w kontekście możliwości wykorzystania własnych zasobów do produkcji energii, jak i zaimplementowania w zakładach nowinek technologicznych przyjaznych środowisku.

Naszym priorytetowym projektem na przyszłe lata jest budowa własnej biogazowni. Zaangażowaliśmy do współpracy przy tej inwestycji przedstawicieli jednostek naukowych, co pozwoliło nam dostosować najnowsze technologie dostępne na rynku do naszych potrzeb. Dzięki biogazowni będziemy mogli przetworzyć odpady z zakładowych podczyszczalni ścieków, które w 100% pokryją zapotrzebowanie na energię wytwarzaną z gazu w jednym z naszych zakładów.

Wierzimy w ten projekt, dlatego w kolejnych etapach rozważamy jego adaptację w innych lokalizacjach.



Ze względu na specyfikę naszej branży wdrażanie nowoczesnych rozwiązań typu biogazownie przynosi nie tylko pozytywny efekt środowiskowy, lecz także wymierne korzyści finansowe dla firmy. Połączenie tych dwóch czynników – oszczędności i redukcji wpływu środowiskowego – jest niezwykle istotne z perspektywy biznesu i wpisuje się w idee zrównoważonego rozwoju. Zachowanie rentowności spółki jest naszym priorytetem, jednak chcemy działać odpowiedzialnie, co dzięki takim inwestycjom staje się to możliwe.

Tadeusz Baranowski

Członek Zarządu ds. Operacyjnych

7.4. EMISJA ZANIECZYSZCZEŃ

Faktem jest, że posiadanie kotłowni węglowej w 2021 r. jest nieekologiczne, jednak przy skali naszej działalności przejście na inny sposób zasilania zakładu w Karczewie wymaga czasu. Kotłownie wykorzystujemy do wytworzenia pary na potrzeby technologiczne zakładu, co jest niezbędnym czynnikiem produkcji w branży takiej, jak nasza. Kotłownia węglowa odpowiada za 15% naszych emisji całkowitych*. W chwili obecnej spełnia ona wszelkie wymogi prawne. Mimo tego jednym z naszych strategicznych planów na najbliższe lata jest zastąpienie jej inną, nisko-emisyjną formą wytwarzania energii. Chcemy tego dokonać jeszcze przed 2030 r.

GRI 305-1

Emisje bezpośrednie gazów
cieplarnianych [tCO₂e]

	2020	2021
CO ₂	26 348,15	25 046,35
HAP	0,797	0,948

**Redukcja emisji CO₂ w 2021
względem roku 2019 wyniosła**

14%

GRI 305-7

	2020	2021
NO _x	50,344	45,934
SO _x	47,552	40,068
Pyły PM	5,858	5,662
LZO	9,219	27,011
Inne emisje	94,941	87,144

**Średnia redukcja emisji związków
emitowanych do powietrza
w 2021 r. względem 2019 r.
wyniosła około**

12%

Myślimy szerzej, dlatego nie jest to jedyny cel, który przyczyni się do zredukowania naszych emisji. Już w 2022 r. wszystkie zakłady spółki SuperDrob S.A. zaopatrywane będą w energię pochodzącą z odnawialnych źródeł energii. Zakładamy, że dzięki zmianie dostawcy energii elektrycznej obniżymy nasze emisje całkowite Grupy o ponad 50%**!

* rok bazowy 2020, scope 1 i 2

** średni wskaźnik emisyjności dla Polski w 2020 roku wyniósł 0,678, wskaźnik emisyjności energii zakupionej dla SuperDrob w 2022 r. wyniósł będzie -0,013.



7.5. GOSPODARUJEMY ODPADAMI

Wdrażamy w organizacji założenia gospodarki obiegu zamkniętego. Wszędzie, gdzie mamy taką możliwość, rezygnujemy z opakowań zbiorczych lub zwracamy je do dostawcy.

Takim przykładem może być współpraca z weterynarią, by zminimalizować zużycie foliowych worków w transporcie wewnętrznym.



Przyglądamy się i nieustannie monitorujemy wszystkie procesy, w których powstają odpady i tam, gdzie jest taka możliwość, ograniczamy ich powstawanie. W każdym kwartale analizujemy ilości odpadów, porównujemy zakłady i optymalizujemy ich zużycie. Dzięki takim działaniom w 2021 r. udało nam się obniżyć ilość odpadów o ponad 10% względem roku 2020.

Kinga Flis

Managerka ds. Ochrony Środowiska

GR1 306-2

Całkowita waga odpadów według rodzaju oraz metody postępowania [Mg]

	2020	2021
Ponowne wykorzystanie	327,84	50,66
Recykling	943,53	1034,68
Odzysk	9105,88	8126,31
Spalanie	45,729	22,26
Inne	1,74	-

Całkowita waga odpadów niebezpiecznych [Mg]

	2020	2021
Recykling	7,401	4,755
Odzysk	-	0,848
Spalanie	0,016	-

GR1 306-1

Całkowita objętość ścieków według docelowego miejsca przeznaczenia [m³]

	2020	2021
Do przedsiębiorstw komunalnych	1 388 535	1 394 019

Sposób uzdatniania ścieków [m³]

	2020	2021
W całości przez organizację	1 388 535	1 394 019





8. DOBRY SĄSIAD - FUNDACJA SUPERDROB "USKRZYDLAMY"

JAK POMAGAĆ, KIEDY ZMIENIA SIĘ ŚWIAT

W marcu 2020 wybuchła pandemia, co zupełnie zmieniło zasady funkcjonowania naszej Fundacji SuperDrob. Wiedzieliśmy, że ze względu na obowiązujące restrykcje oraz bezpieczeństwo uczestników nie będziemy mogli przeprowadzić naszych sztanदारowych projektów dla pracowników czyli Dnia Dziecka (współorganizowanego z gminą Karczew) czy Festiwalu Kultur. Pojawiło się za to ogromne pole do pomocy ludziom w potrzebie, którzy ze względu na obowiązujące restrykcje i obawy o swoje zdrowie pozostawali zamknięci w domach. Tutaj szczególnie chodziło o pomoc seniorom i osobom wykluczonym społecznie. Wszystko zbiegło się w czasie, z momentem kiedy zamknięte zostały restauracje i punkty gastronomiczne w całej Europie, więc produkty przeznaczone do sprzedaży w kanale HoReCa mogliśmy zagospodarować w inny sposób. Dzięki naszym działaniom udało się dotrzeć do grup najbardziej potrzebujących oraz uchronić przed utylizacją kilkadziesiąt ton żywności.

Zaangażowanie w pomoc potrzebującym na szeroką skalę pozwoliło na nawiązanie nowych relacji z innymi jednostkami, by odpowiedzialnie rozplanować przekazywanie produktów i trafić z nimi do jak najszerzego grona najbardziej potrzebujących osób. Dzięki współpracy z Fundacją Legii i partnerstwu w trakcie akcji "Gotowi do pomocy" mogliśmy mieć pewność, że pomagamy "z głową" i mamy realny wpływ na wsparcie tych, których covidowy lockdown dotknął najmocniej.

W nieustannie zmieniających się realiach, staraliśmy się nieść pomoc i wspierać, działając w ramach bieżących obostrzeń. W wakacje 2020 udało nam się po raz kolejny zorganizować półkolonie dla dzieci naszych pracowników w Karczewie. Ten projekt wspierania zorganizowanego wypoczynku dzieci w czasie wakacji i ferii zimowych był realizowany jeszcze przed pandemią i kontynuujemy go, aby w ten sposób pomagać rodzinom pracowników w czterech naszych lokalizacjach (Warszawa, Karczew, Łódź i Lublin).

Kolejnym takim stałym projektem jest "Jastarnia dla rodzin". Są to organizowane raz w roku wyjazdy dla rodzin naszych pracowników, którym poza zamieszkaniem i wyżywieniem zapewniamy też czas przepełniony atrakcjami. W 2020 roku zabraliśmy do Jastarni 6 rodzin, a w 2021 było ich już 15. Są to osoby, które ze względów finansowych nie byłyby w stanie same zorganizować takiego wakacyjnego wypoczynku dla całej rodziny. Dzięki stałej współpracy naszej Fundacji SuperDrob „Uskrzydłamy” ze stowarzyszeniem "Droga" otrzymujemy możliwość skorzystania z należącego do niego ośrodka w Jastarni, w którym rodziny zostają zakwaterowane. Zależy nam, żeby to był wartościowy czas dla wszystkich, aby móc pobyć ze sobą, odpocząć, ale też zobaczyć atrakcje położone nad polskim morzem; w większości przypadków to jest dla uczestników pierwszy w ich życiu pobyt w tym miejscu. Jednak nowa rzeczywistość sprawiła, że musieliśmy obrać nowy kierunek działań dla Fundacji „Uskrzydłamy”.



„

W czasie pandemii zaczęła w nas dojrzewać myśl, że nie możemy już w dotychczasowej formie działać na rzecz naszych pracowników. Chcieliśmy skupić się bardziej na pomocy dla poszczególnych osób, których sytuację znamy i wiemy w jaki sposób możemy ich wesprzeć. Pokłosiem tego są obecnie trzy rodziny, którym pomagamy w sposób bardzo osobisty. Chciałabym, żeby był to nowy kierunek przyszłych działań naszej Fundacji, czyli docieranie z konkretną pomocą do konkretnych ludzi z konkretnym wsparciem. Chcemy w sposób szczególny działać na rzecz dzieci z rodzin, którym grozi wykluczenie społeczne, by starać się je wyrwać z tego zakłętą tego kręgu, w którym znalazły się bez swojej winy.

Randa Ombach

Prezeska Fundacji Uskrzydłamy



Wierzmy też, że małe działania, ale skierowane do konkretnych ludzi w potrzebie, czynią w ich życiach ogromną zmianę. Dlatego do zadań Fundacji włączyliśmy akcje dotyczące np. koordynacji przekazywania różnych rzeczy do użytku domowego dla tych osób i rodzin, których nie byłoby stać na zakup takich przedmiotów. Przewożymy więc przykładowo meble, które ktoś zdecydował się wymienić, a nadal są w dobrym stanie, do rodzin, które ich potrzebują. Przekazujemy także bony dla najbardziej potrzebujących pracowników w okresie wzmożonych wydatków, takich jak Święta Bożego Narodzenia. Uczestniczyliśmy również w 2021 roku w akcji „Wirtualna Choinka”, włączając się w pomoc dla ponad 120 rodzin. Powiat otwocki, na terenie którego w większości działamy ze względu na siedzibę jednego z naszych zakładów, jest jednym z powiatów z największym odsetkiem ludzi ubogich na terenie Polski. Nawet czasem nie zdajemy sobie sprawy jak wiele tak drobna pomoc jest w stanie zmienić w życiu poszczególnych rodzin.

Fundacja Uskrzydłamy również nieustannie wspiera kilkanaście organizacji pożytku publicznego, którym od 2021 roku wydajemy regularnie 5 ton żywności miesięcznie. Znajdują się one w Warszawie i jej okolicach, a także w Łodzi, Lublinie, Bydgoszczy i Białymstoku.

Stałym punktem w rocznym harmonogramie prac Fundacji jest również Program Stypendialny dla dzieci pracowników, którego w 2021 roku mieliśmy już czwartą edycję. Główny warunek uczestnictwa w programie to bardzo dobre wyniki w nauce, a mile widziane są dodatkowe osiągnięcia w różnych konkursach, sporcie czy dzięki realizacji innych pasji. W roku 2021 mieliśmy 16 stypendystów, a w 2020 było ich 20. Wsparcie zdolnych dzieci w rozwijaniu ich pasji, szczególnie jeśli pochodzą z rodzin ubogich, wpisuje się w założenia działań Fundacji i jest to dla nas bardzo ważny projekt.

Mamy dobre relacje z wieloma podmiotami dlatego tam, gdzie własnymi siłami nie jesteśmy w stanie zorganizować pomocy, włączamy się chętnie we współpracę przy wartościowych projektach z innymi fundacjami. Takim przykładem może być zeszłoroczna edycja programu „Korki z Legią”. Była to pomoc zorganizowana dla uczniów ostatnich klas liceum, którzy pochodzili z ubogich rodzin i nie byli w stanie we własnym zakresie zorganizować sobie korepetycji przed maturą, zaś egzaminy próbne nie poszły im dobrze. Dzięki wsparciu tej inicjatywy otrzymaliśmy miejsce w projekcie również dla dzieci naszych pracowników.



Od lat wspieramy również Fundację Rozwoju Warszawskiego Ogrodu Zoologicznego „PANDA”, której przekazujemy regularnie nasze produkty. Dzięki tej współpracy możemy uczestniczyć w inicjatywach organizowanych w warszawskim ZOO, np. „ZOO Uniwersum” czy półkolonie dla dzieci, a nasi pracownicy przez cały rok mogą korzystać z darmowych biletów do ogrodu zoologicznego. W sposób szczególny objęliśmy swoją opieką bociany, panterę śnieżną oraz myszojelenia!

Jednym z naszych głównych planów i założeń na przyszłość jest rozszerzanie współpracy na zasadzie partnerskiej. Chcemy pomagać i wspierać wartościowe inicjatywy i organizacje, natomiast szukamy możliwości działań obustronnych. **Tak jest np. w przypadku TPD „Helenów”**, które otrzymuje od nas pomoc produktową, a także udostępnia nam swój teren do organizacji półkolonii dla dzieci pracowników. Również stowarzyszenie „W stronę słońca” jest na stałej liście organizacji, którym pomagamy. W 2022 roku udało się też sfinansować i wystąpić dzieci z ubogich rodzin naszych pracowników na organizowany przez nich obóz narciarski w ferie zimowe. Dzięki takim partnerstwom nasza oferta jako Fundacji jest niezwykle różnorodna, a relacje z naszymi partnerami są ciepłe, przyjacielskie i przynoszące długotrwałe korzyści dla obu stron.

Zespół Fundacji „Uskrzydłamy” w 2020 roku dostał się do finału konkursu „Pracownik roku” Business Centre Club w kategorii „zespół”.

1 KONIEC
ZUBÓSTWEM



2 ZERO
GŁODU



4 DOBRA JAKOŚĆ
EDUKACJI





9.0 RAPORCIE

GRI 102-48, 102-49, 102-50, 102-52, 102-54,
102-56

Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy SuperDrob za lata 2020 – 2021 jest aktualizacją pierwszego, wydanego w 2020 r. raportu tej grupy. Został przygotowany w oparciu o międzynarodowe wytyczne Global Reporting Initiative GRI w opcji CORE. W tej edycji nie został poddany niezależnej weryfikacji zewnętrznej. Grupa SuperDrob założyła raportowanie w cyklu dwuletnim, obecny raport obejmuje wyniki za okres od 1 stycznia 2020 r. do 31 grudnia 2021 r.

GRI 102-44, 102-46

Raport jest wynikiem wielomiesięcznej pracy licznej grupy projektowej złożonej z pracowników oraz zaangażowania wielu interesariuszy zewnętrznych związanych z firmą. Na podstawie raportu za lata 2018 – 2019 oraz opracowanej wówczas struktury, obecny raport zaktualizowano o najistotniejsze kwestie mające wpływ na rozwój GK SuperDrob i jej wpływ na całe otoczenie.

GRI 102-53

Chętnie odpowiemy na Państwa pytania dotyczące Raportu:

KAMIL WOŹNICA

Manager ds. Zrównoważonego
Rozwoju i CSR

e-mail: kamil.woznica@superdrob.pl

Grupa Kapitałowa SuperDrob
ul. Zajączka 2b, 00-351 Warszawa

GRI 102-3, 102-4

Siedziba Firmy SuperDrob S.A.
ul. Armii Krajowej 80, 05-480 Karczew

Centrala | Biuro Zarządu
ul. Zajączka 2B, 00-351 Warszawa

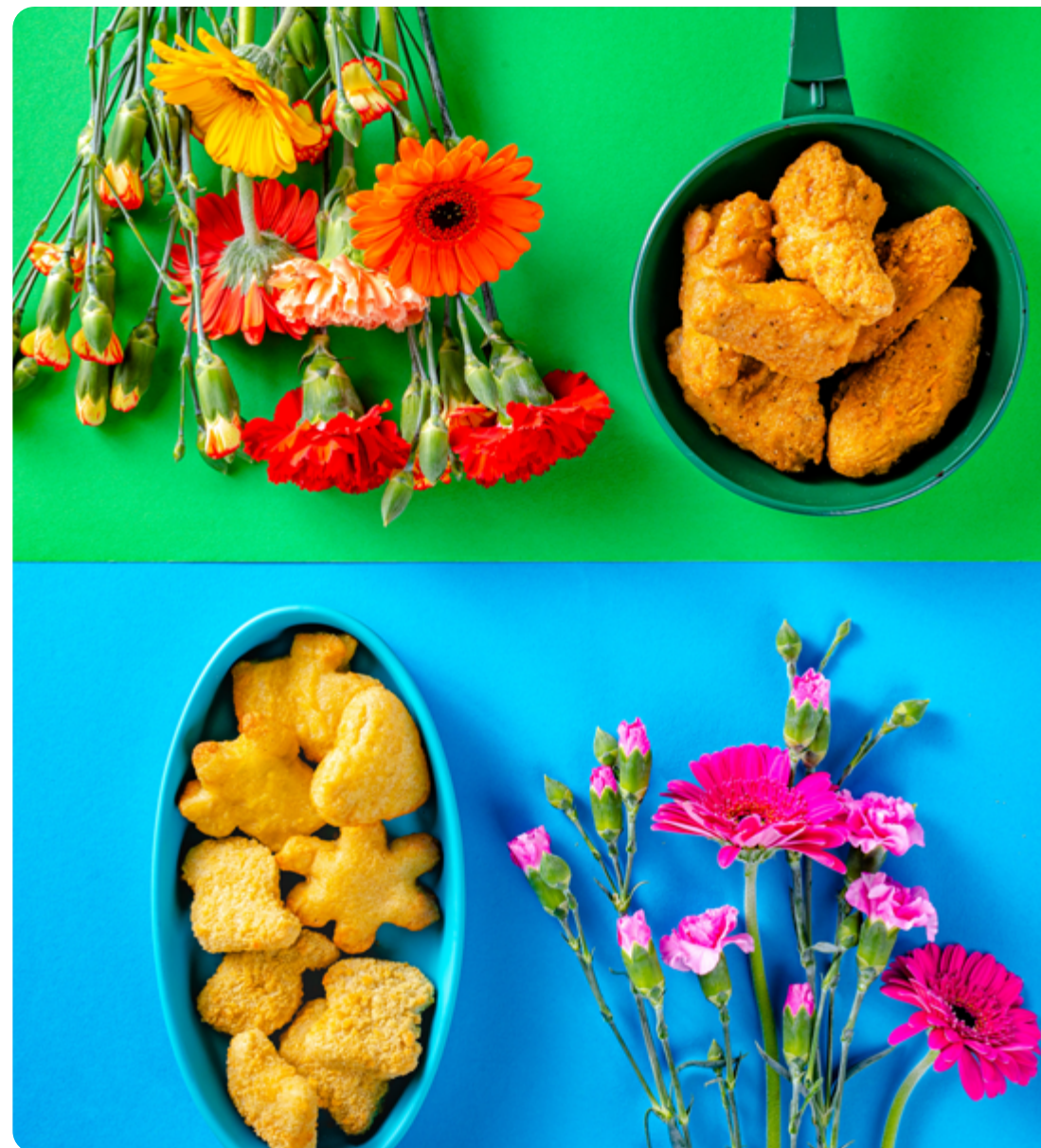
**Zakład Produkcyjny SuperDrob S.A.
Oddział w Łodzi**
ul. Traktorowa 180, 91-203 Łódź

**Zakład Produkcyjny SuperDrob S.A.
Oddział w Lublinie**
ul. Zimna 2, 20-952 Lublin

**Zakład Produkcyjny w Łozienicy
Oddział w Goleniowie**
ul. Prosta 20, 72-100 Goleniów

Wylęgarnia Drobiu
Stoczek 44, 07-104 Stoczek

Wylęgarnia Drobiu
Turka 238, 22-258 Lublin





GRI 102-55

Numer wskaźnika	Tytuł wskaźnika	Wymagany na poziomie CORE	Strona	Opis
Profil organizacji				
GRI 102: Ogólne standardowe informacje (2016)				
102-1	Nazwa organizacji	CORE	4	
102-2	Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i/lub usługi	CORE	4, 7, 11, 12, 13	
102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	CORE	4, 41	
102-4	Lokalizacja działalności operacyjnej	CORE	4, 41	
102-5	Forma własności i struktura prawna organizacji	CORE	7	
102-6	Obsługiwane rynki	CORE	6	
102-7	Skala działalności	CORE	4, 7	
102-8	Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz organizacji	CORE	7, 28	Dane zaraportowane dla spółki matki zatrudniającej ponad 85% pracowników grupy
102-9	Opis łańcucha dostaw	CORE	24, 25	Brak znaczących zmian.
102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości	CORE	Tabela GRI	
102-11	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności	CORE	8	
102-12	Zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy	CORE	3	
102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	CORE	17	
102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	CORE	3	
102-15	Opis kluczowych wpływów, szans i ryzyk		3, 8	
102-16	Wartości organizacji, kodeks etyki, zasady i normy zachowań	CORE	10, 18	
102-17	Mechanizm dotyczący zasięgania porad i wyjaśniania wątpliwości na temat etyki		30, 32	

**Ład organizacyjny**

102-18	Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy	CORE	5	
--------	--	------	---	--

Zaangażowanie interesariuszy

102-40	Lista grup interesariuszy angażowanych przez organizację raportującą	CORE	19	
102-41	Pracownicy objęci umowami zbiorowymi	CORE	Tabela GRI	W grupie nie występują zakładowe układy zbiorowe
102-42	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy angażowanych przez organizację	CORE	19	
102-43	Podejście do angażowania interesariuszy, włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy	CORE	19	
102-44	Kluczowe tematy i problemy poruszane przez interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji, również poprzez ich zaraportowanie	CORE	20, 41	

Praktyka raportowania

102-45	Ujęcie w raporcie jednostek gospodarczych ujmowanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym	CORE	7	
102-46	Proces definiowania treści raportu i granic aspektów	CORE	20, 41	
102-47	Zidentyfikowane istotne tematy	CORE	20	
102-48	Wyjaśnienia dotyczące efektów jakichkolwiek korekt informacji zawartych w poprzednich raportach z podaniem powodów ich wprowadzenia oraz ich wpływu (np. fuzje, przejęcia, zmiana roku/okresu bazowego, charakteru działalności, metod pomiaru)	CORE	Tabela GRI	Nie wykonywano korekt raportu za lata 2018 – 2019.
102-49	Zmiany w raportowaniu	CORE	Tabela GRI	Brak
102-50	Okres raportowania	CORE	Tabela GRI	01.01.2020 – 31.12.2021
102-51	Data publikacji ostatniego raportu (jeśli został opublikowany)	CORE	Tabela GRI	11.09.2020 r.
102-52	Cykl raportowania	CORE	Tabela GRI	Dwuletni
102-53	Dane kontaktowe	CORE	41	
102-54	Wskazanie, czy raport sporządzono zgodnie ze Standardem GRI w opcji Core lub Comprehensive	CORE	41	



102-55	Indeks GRI	CORE	42	
102-56	Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu	CORE	41	Raportu nie poddano zewnętrznej weryfikacji.
Podejście do zarządzania				
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	CORE	3, 20, 24	
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	CORE	8, 18, 20, 35	
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	CORE	9	
Ujawnienia tematyczne				
Tematy środowiskowe				
GRI 302: Energia (2016)				
302-1	Zużycie energii przez organizację z uwzględnieniem rodzaju surowców		35	
302-3	Intensywność zużycia energii		Tabela GRI	0,490 MWh/t produktu w 2020 r. 0,531 MWh/t produktu w 2021 r.
302-4	Redukcja zużycia energii		35, 36	
GRI 303: Woda (2016)				
303-1	Łączny pobór wody w podziale na źródła		36	
303-2	Źródła wody znacząco zubożone przez nadmierny pobór wody		36	Spełniamy wymogi uzyskanych pozwoleń
GRI 305: Emisje (2016)				
305-1	Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych		37	
305-7	Emisja związków NOx, SOx i innych istotnych związków emitowanych do powietrza		38	

**GRI 306: Ścieki i odpady (2016)**

306-1	Całkowita objętość ścieków według docelowego miejsca przeznaczenia		38	
306-2	Całkowita waga odpadów według rodzaju oraz metody unieszkodliwiania		38	

Tematy społeczne**GRI 401: Zatrudnienie (2016)**

401-1	Pracownicy nowo zatrudnieni oraz odejścia		30	
401-2	Świadczenia dodatkowe zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie są dostępne dla pracowników czasowych lub pracujących w niepełnym wymiarze godzin		30, 32	

GRI 403: Bezpieczeństwo i higiena pracy (2016)

403-1	Procent łącznej liczby pracowników reprezentowanych w formalnych komisjach (w których skład wchodzi kierownictwo i pracownicy) ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, które doradzają w zakresie programów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz monitorują takie programy		Tabela GRI	46 osób – 2,5%
403-2	Wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych oraz nieobecności w pracy oraz liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą		7, 28, 32, 33	

GRI 404: Szkolenia i edukacja (2016)

404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika		28	Wskaźnik zaraportowany częściowo – dotyczy tylko spółki SuperDrob
-------	---	--	----	---

GRI 405: Różnorodność i równość szans (2016)

405-1	Różnorodność wśród zarządu i pracowników		29	Wskaźnik zaraportowany częściowo – dotyczy tylko spółki SuperDrob
-------	--	--	----	---

GRI 406: Przeciwdziałanie dyskryminacji (2016)

406-1	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji oraz działania naprawcze podjęte w tej kwestii		30, 32	
-------	--	--	--------	--

GRI 410: Praktyki w zakresie bezpieczeństwa (2016)

410-1	Procent personelu odpowiadającego za zapewnienie bezpieczeństwa, przeszkolonego w zakresie polityk i procedur danej organizacji dotyczących różnych aspektów praw człowieka związanych z prowadzoną działalnością		Tabela GRI	Grupa SuperDrob nie zatrudnia pracowników ochrony, są to pracownicy firm ochroniarskich, z którymi podpisana została umowa na świadczenie usług
-------	---	--	------------	---



SuperDrob

SMACZNEGO!

Opracowanie graficzne:
Klikam.agency | Piotr Klicki

SuperDrob S.A.
www.superdrob.pl



A member of the CPF Group of companies

