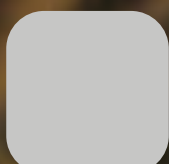




SuperDrob



RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

2024/25

Rozpocznij



JESTEM RAPORTEM INTERAKTYWNYM!

1. Kliknij znajdującą się w lewym dolnym rogu kurkę, aby wrócić do okładki.
2. Kliknij w znajdującą się w prawym 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 lub ESRS? Użyj tabelki ze wskaźnikami na końcu raportu - kliknij na wskazany numer strony danego wskaźnika w celu łatwiejszej nawigacji.

SPIS TREŚCI

1. Fakty i liczby

2. List Właściciela

3. O Grupie Kapitałowej SuperDrob

- 3.1. Misja, wizja i wartości Grupy
- 3.2. Struktura, granice raportowania i organy zarządcze
- 3.3. Spółki Grupy
- 3.4. Komitet ds. ESG
- 3.5. Etyka, compliance i polityka antykorupcyjna
- 3.6. Zarządzanie ryzykiem
- 3.7. Łańcuch wartości
- 3.8. Zaangażowanie interesariuszy
- 3.9. Analiza podwójnej istotności

4. Odpowiedzialne prowadzenie biznesu

- 4.1. Etyka i odpowiedzialność w łańcuchu wartości
- 4.2. Skuteczna komunikacja

5. Nasz sukces to nasi pracownicy

- 5.1. Dialog i rozwój jako nasza droga do budowania dobrego środowiska pracy
- 5.2. Atrakcyjny pracodawca

3

4

5

5

5

7

14

15

15

16

19

24

29

29

30

35

36

36

6. Bezpieczeństwo, jakość i odpowiedzialna produkcja

- 6.1. Bezpieczeństwo naszych pracowników 43
- 6.2. Bezpieczeństwo procesów i produktów 49
- 6.3. Ograniczanie strat i marnotrawstwa 58
- 6.4. Dobrostan zwierząt 58
- 6.5. Wspieramy każdego z naszych hodowców 59
- 6.6. Cybersecurity 60
- 6.7. Bezpieczeństwo - by każdy mógł czuć się bezpiecznie 61

7. Środowisko i Zrównoważony Rozwój w Branży Rolno-Spożywczej

- 7.1. Zarządzanie środowiskowe 63
- 7.2. Zarządzanie wodą 63
- 7.4. Gospodarka obiegu zamkniętego 65
- 7.5. Ślad węglowy 65
- 7.6. Plan przejścia 66
- 7.7. Podnoszenie świadomości środowiskowej 68
- 7.8. Opakowania i wykorzystanie recyklatu 69

8. Fundacja Rozwoju Społecznego Uskrzydłamy im. Henryka Lipki

70

9. O raporcie

73



SuperDrob

I. FAKTY i LICZBY

 102-1, 102-6, 102-7

 SBM-1

Spółka SuperDrob S.A., będąca jednym z czołowych producentów drobiu w Polsce, obecna jest na rynku od 1993 roku, czyli od momentu wykupienia przez założyciela firmy Henryka Lipki Warszawskich Zakładów Drobiarskich.

Wraz z dalszym rozwojem firmy w 2012 roku utworzono Grupę Kapitałową SuperDrob.

Od 2017 roku SuperDrob S.A. współpracuje ze światowym liderem w branży rolno-spożywczej, Charoen Pokphand Foods (CPF).

Od 2024 roku Grupa Kapitałowa SuperDrob rozwija działalność jako multifoodowa grupa funkcjonująca pod marką korporacyjną LipCo Foods.

Rozwijamy międzynarodową sieć współpracy, dostarczając produkty do partnerów handlowych na ponad 50 rynkach eksportowych. Nasza działalność obejmuje m.in. produkcję i przetwórstwo drobiu, dań gotowych i convenience, ryb i owoców morza, pierożków gyoza, przekąsek, panier, napojów, karmy dla zwierząt, a także handel międzynarodowy, transport i logistykę.

1 967

pracowników

5 114

unikalnych produktów

3,28 MLD

przychodów ze sprzedaży
w 2025 roku

Ponad

33

lata na rynku



Eksport m. in. do krajów:



2. LIST WŁAŚCICIELA

GRI 102-14, 102-16

SBM-1, GOV-1

Szanowni Państwo,

zapraszam do lektury Raportu Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej SuperDrob. To już czwarty raport zrealizowany w ramach naszej organizacji.

Z początkiem 2024 roku powołaliśmy markę korporacyjną LipCo Foods, integrując pod jej szyldem marki działające wcześniej w ramach spółek z Grup Kapitałowych SuperDrob i CPF Poland.

Dziś pod marką korporacyjną LipCo Foods funkcjonuje 5 linii biznesowych, skupiających 22 wyspecjalizowane segmenty zatrudniające blisko 2000 pracowników w 18 lokalizacjach produkcyjnych. W ramach spółek Grupy rozwijana jest integracja pionowa w ramach drobiu, a także segmenty odpowiadające za dania gotowe, convenience, ryby i owoce morza, pierożki gyoza, przekąski, napoje, karmę dla zwierząt, handel międzynarodowy, transport i logistykę oraz energetykę.

Ostatnie lata były czasem intensywnego rozwoju zarówno w wymiarze wewnętrznym, jak i na rynkach międzynarodowych. Obrana droga pozwoliła nam utrwalić wartości, na których opieramy nasze działania.

Pierwszą z nich jest Przyjazność wartość, która wyraża nasze podstawowe nastawienie do ludzi i otoczenia. To ona tworzy fundament, na którym budujemy wszystkie relacje wewnątrz organizacji i poza nią.

Na tej podstawie wyrasta Współpraca każdego dnia budujemy środowisko oparte na wzajemnym wsparciu, otwartości i partnerstwie, zarówno wśród pracowników, jak i w relacjach z interesariuszami.

Współpraca otwiera przestrzeń dla Myślenia Nieszablonego stałego poszukiwania rozwiązań wykraczających poza utarte schematy, zarówno w tworzeniu oferty, doskonaleniu procesów, jak i w budowaniu odpowiedzialności społecznej. To podejście pozwala nam planować odważniej i uwzględniać wpływ naszych decyzji na przyszłe pokolenia.

Całość dopełnia Orientacja na cel wartość, która motywuje nas do przekładania wizji na konkretne działania i konsekwentnego rozwoju, niezależnie od zmiennych warunków rynkowych.

Niniejszy dokument nie tylko opisuje nasze działania, lecz także ukazuje nasze aspiracje i długofalowe zobowiązania. Wierzę, że stanowi on potwierdzenie, że aktywnie uczestniczymy w kształtowaniu bardziej zrównoważonej przyszłości.

Z poważaniem,

César Lipka



3. O GRUPIE KAPITAŁOWEJ SUPERDROB

GRI 102-14, 102-16, 102-18

ESRS GOV-1, SBM-1, G1-1

Grupa Kapitałowa SuperDrob to zintegrowana grupa multiofoodowa łącząca produkcję, przetwórstwo, logistykę i innowacje w spójnej strukturze biznesowej. Działalność operacyjna obejmuje 22 segmenty biznesowe realizowane w 18 lokalizacjach produkcyjnych, a produkty Grupy trafiają do ponad 50 państw na świecie. W spółkach Grupy zatrudnionych jest blisko 2 000 osób na podstawie umowy o pracę. Skala i międzynarodowy charakter prowadzonej działalności sprawiają, że ład korporacyjny nie jest dla Grupy wyłącznie wymogiem regulacyjnym. Stanowi on fundament zaufania, jakim obdarzają nas pracownicy, klienci i kontrahenci, kontraktowi rolnicy, partnerzy biznesowi oraz społeczności, w których prowadzimy działalność.

3.1. MIŚJA, WIZJA I WARTOŚCI GRUPY

GRI 102-16, 103-3

ESRS SBM-1, G1-1

W ujęciu prawnym i sprawozdawczym w latach 2024-2025 organizacja funkcjonowała jako Grupa Kapitałowa SuperDrob. Grupa skupia blisko dwadzieścia spółek, które od 2024 roku działają pod wspólnym logo LipCo Foods.



3.2. STRUKTURA, GRANICE RAPORTOWANIA I ORGANY ZARZĄDCZE

GRI 102-5, 102-45

ESRS SBM-1, BP-1, GOV-1

STRUKTURA WŁAŚCICIELSKA

Właścicielami spółki SuperDrob S.A. (spółki matki Grupy Kapitałowej SuperDrob) są LipCo sp. z o.o. (50,15%) oraz Charoen Pokphand Foods Public Company Limited (49,45%).

Beneficjentem rzeczywistym SuperDrob S.A. jest rodzina Lipków Pan César Lipka oraz Pan Zygmunt Lipka. Rodzinny rodowód firmy, sięgający 1993 roku, wyznacza długoterminową, międzypokoleniową perspektywę zarządzania i nadzoru.

GRI 102-46

GRANICE RAPORTOWANIA

Granice raportowania są zasadniczo spójne z zakresem konsolidacji sprawozdawczości finansowej i obejmują wyłącznie jednostki wchodzące w skład Grupy Kapitałowej SuperDrob. Podejście to stanowi podstawę ujawnień ESG i odzwierciedla strukturę zarządczą oraz operacyjną Grupy (ESRS 2 BP-1). Jednocześnie, zgodnie z założeniami ESRS, w ramach procesu oceny istotności Grupa uwzględnia istotne wpływy, ryzyka i szanse występujące w całym łańcuchu wartości, w tym również poza formalnymi granicami Grupy (ESRS 1, opisane w późniejszych rozdziałach). Z uwagi na brak formalnego obowiązku raportowania ESG, obecne ujawnienia są dobrowolne i nie są jeszcze w pełni zgodne ze wszystkimi wymogami ESRS; Grupa jest w trakcie stopniowego dostosowywania zakresu i jakości raportowania do obowiązujących standardów.



ZARZĄD SUPERDROB S.A.*

Zarząd SuperDrob S.A. odpowiada za prowadzenie spraw Spółki oraz reprezentowanie jej na zewnątrz. W skład Zarządu SuperDrob S.A. wchodzi:



Piotr Her
Prezes Zarządu



Piotr Grzonkowski
Wiceprezes Zarządu



Beata Kowalska
Członek Zarządu



Małgorzata Plichta
Członek Zarządu



Tadeusz Baranowski
Członek Zarządu



Marcin Strzelecki
Członek Zarządu



Robert Bogusz
Członek Zarządu

* stan na 30.06.2026



ORGANY NADZORCZE

GRI 102-18, 102-2

SRV GOV-1

Rada Nadzorcza SuperDrob S.A.*

Funkcję stałego nadzoru nad działalnością Spółki sprawuje Rada Nadzorcza. W skład Rady Nadzorczej wchodzi:

- Cesar Lipka - SuperDrob
Przewodniczący Rady
- Krzysztof Borowski
- William Derrenger Baum
- Marcin Borek
- Zbigniew Stefan Jagiełło
- Prasit Chalongchaichan
- Pisit Ohmpornnuwat
- Nattawat Chunhawuttiyanon
- Parinya Kaarunayadhorn



3.3. SPÓŁKI GRUPY

Składy zarządów spółek wchodzących w skład Grupy przedstawione w niniejszym raporcie odzwierciedlają stan na dzień 30 czerwca 2025 r. Wszelkie zmiany, które nastąpiły po tej dacie, nie zostały uwzględnione w prezentowanych informacjach.



SuperDrob S.A.

Spółka SuperDrob odpowiedzialna jest za produkcję, przetwórstwo i sprzedaż produktów z kurczaka. Portfolio produktowe obejmuje m.in. surowe mięso, produkty semi, produkty convenience i dania gotowe.

Nasze zakłady rozbiórki i przetwórstwa drobiu mieszczą się w Karczewie (woj. mazowieckie) i Lublinie (woj. lubelskie), a zakłady odpowiedzialne za produkty convenience w Łodzi (woj. łódzkie) i Goleniowie (woj. zachodniopomorskie).

Zdolności produkcyjne:

- Zakłady w Karczewie i Lublinie produkują łącznie ok. 110 mln sztuk surowego produktu rocznie.
- Zakłady w Łodzi i Goleniowie produkują ok. 55 tys. ton produktu rocznie.
- Segment Premium produkuje ok. 12 tys. ton rocznie.

W ramach SuperDrob funkcjonują dwa zakłady wylęgu drobiu: w Stoczku Węrowskim (woj. mazowieckie) i Turce (woj. lubelskie). Łączna zdolność produkcyjna w ramach wylęgarni wynosi 120 milionów kurcząt rocznie.

SuperDrob rozwinął własny ekosystem obejmujący rolnictwo i przetwórstwo spożywcze. Posiadanie wylęgarni, ferm, zakładu przetwórstwa i dystrybucji produktów, a także wytwórni pasz w Łukowie, pozwala na oferowanie rozwiązań od pola po półkę sklepową. Dzięki temu posiadamy pełną kontrolę nad jakością, dobrotą zwierząt i bezpieczeństwem produktów na wszystkich etapach produkcji.



Marka Kurczak Sielski

Marka Kurczak Sielski obejmuje segment drobiu premium, pochodzącego z polskich gospodarstwach. Produkty wyróżniają się wydłużonym o około 30% okresem wzrostu niż standardowy kurczak, żywieniem opartym wyłącznie na paszach roślinnych oraz brakiem stosowania antybiotyków oraz kokcydiostatyków na każdym etapie chowu.

Rozwiązanie to stanowi kompromis pomiędzy wysokimi standardami dobrostanu zwierząt a dostępnością cenową dla konsumentów. Produkcja oparta jest na zbilansowanej diecie z wykorzystaniem paszy roślinnej z dodatkiem marchwi, składników mineralnych, witamin i probiotyków.

Kurczak Sielski, wprowadzony na rynek w 2018 roku, pochodzi w 100% z polskich gospodarstw, a jakość i standard chowu potwierdzają certyfikaty SGS.





Marka BeFoodie (dania gotowe)

BeFoodie to marka oferująca produkty żywnościowe z segmentu convenience, odpowiadające na potrzeby konsumentów poszukujących szybkich i wygodnych rozwiązań żywieniowych. Asortyment obejmuje gotowe dania oraz produkty ułatwiające codzienne przygotowanie posiłków, łącząc wygodę użytkowania z wysoką jakością i powtarzalnością smaku.

Rozwój marki opiera się na dostosowywaniu oferty do zmieniających się preferencji konsumentów oraz trendów rynkowych, w tym rosnącego znaczenia prostoty przygotowania, ograniczania czasu spędzanego w kuchni oraz dostępności produktów o zróżnicowanym charakterze. W tym ujęciu BeFoodie stanowi odpowiedź na potrzeby nowoczesnych konsumentów, wpisując się w rozwój segmentu żywności gotowej.

Dania BeFoodie inspirowane są kuchnią świata od azjatyckich pierożków gyoza i gotowych dań, przez amerykańskie chrupiące kawałki kurczaka, po polskie klasyki w nowoczesnej odsłonie.



CPF Poland S.A.

Spółka CPF Poland dotychczas zajmowała się głównie świadczeniem usług wspólnych (usług o charakterze pomocniczym dla podstawowych działalności operacyjnych) na rzecz spółek z Grupy. Obecnie CPF Poland zakończyła działalność w wyżej wskazanym zakresie i jest spółką holdingową oraz w ograniczonym zakresie może świadczyć usługi doradcze na rzecz innych spółek z Grupy.

Zarząd spółki CPF Poland S.A.:



**Robert
Saternus**
Członek Zarządu



**Robert
Bogusz**
Członek Zarządu



**Jarosław
Kowalewski**
Członek Zarządu



Food Port sp. z o.o.

Spółka Food Port odpowiada za dystrybucję produktów grupy SuperDrob w kanale

HoReCa zarówno bezpośrednio (sieci restauracji, producenci dań gotowych), jak i do odbiorców hurtowych (dystrybutorów), którzy odsprzedają je dalej. Spółka działa jako dystrybutor na rynku krajowym i międzynarodowym. Wspiera inne spółki z Grupy w eksporcie i imporcie, a także pośredniczy w wymianie handlowej w imieniu podmiotów spoza Grupy.

Importujemy: Specjalistyczne składniki kuchni orientальной (panko, ryż, makaron), produkty mleczne i napoje roślinne (mleko, woda kokosowa), sosy, pasty, syropy.

Eksportujemy: Produkty z Grupy oraz firm zewnętrznych m.in. wyroby cukiernicze, owoce, napoje, wyroby mięsne.

Zarząd spółki Food Port sp. z o.o.:



**Przemysław
Kamiński**
Członek Zarządu



**Joanna
Skerczyńska**
Członek Zarządu





SuperDrob Fermy sp. z o.o.

SuperDrob Fermy to holding skupiający spółki StoFarm i A Farm, które są odpowiedzialne za nasze fermy brojlerów i niosek.

Zarząd spółki SuperDrob Fermy sp. z o.o.:



Piotr Her
Prezes Zarządu



Krzysztof Borowski
Członek Zarządu



Piotr Grzonkowski
Członek Zarządu



StoFarm sp. z o.o.

W ramach StoFarm rozwijamy własną hodowlę brojlerów oraz niosek (kur reprodukcyjnych). Budujemy nowoczesne fermy z ogrzewaniem podłogowym i rozwiązaniami wspierającymi bioasekurację. Nasze fermy spełniają najwyższe standardy certyfikacji Genesis. StoFarm zarządza fermami drobiu w Uchańce (woj. lubelskie), Łukowisku (woj. lubelskie), Drelowie (woj. lubelskie) oraz fermą reprodukcyjną w Mokodobach (woj. mazowieckie).

Zarząd spółki StoFarm sp. z o.o.:



Robert Dudzik
Prezes Zarządu



Anna Dudzik
Członek Zarządu

Do pozostałych obszarów działalności spółki należą:

- pozyskiwanie terenów pod inwestycje,
- realizacja profesjonalnych załadunków drobiu przez wyszkolone zespoły dbające o dobrostan kurcząt,
- specjalistyczne mycie i dezynfekcja obiektów inwentarskich, świadczone na rzecz Grupy Kapitałowej SuperDrob i na rzecz hodowców drobiu, z którymi Grupa ma podpisane kontrakty,
- centralne mycie zakładów produkcyjnych należących do Grupy Kapitałowej SuperDrob, w których odbywa się produkcja.



Agnieszka Trojanowska
Członek Zarządu



Tomasz Pietrusiński
Członek Zarządu





A-Farm sp. z o.o.

Spółka A-Farm odpowiedzialna jest za fermę brojlerów położoną w miejscowości Bedno Radzyńskie (woj. lubelskie).

Zarząd spółki A-Farm sp. z o.o.:



**Piotr
Grzonkowski**
Prezes Zarządu



**Robert
Dudzik**
Członek Zarządu

Avet sp. z o.o.

Gabinet Weterynaryjny AVET powstał w 2016 roku jako prywatny zakład leczniczy dla zwierząt. Jego zadaniem jest kompleksowa obsługa ferm drobiu broilera kurzego, noski reprodukcyjnej oraz zakładów wylęgowych. Na portfolio usług składają się badania stanu zdrowia zwierząt, tworzenie i wdrażanie programów profilaktyki zdrowotnej, doradztwo i szkolenie w zakresie hodowli i bioasekuracji ferm, a także audyty.

Liczba obsługiwanych kurcząt / sztuk drobiu: Spółka obsługuje około 110 ferm i nawet 5,5 mln sztuk drobiu.

Zarząd spółki Avet sp. z o.o.:



**Piotr
Mierzejewski**
Prezes Zarządu



**Katarzyna
Grygo-Małuj**
Członek Zarządu



**Dorota
Cegiela**
Członek Zarządu



ŁukPasz sp. z o.o.

W 2019 roku powstała wytwórnia pasz ŁukPasz, mieszcząca się w Łukowie (woj. lubelskie). Produkujemy pasze dla hodowców drobiu, głównie na potrzeby naszej Grupy.

Zdolność produkcyjna: 290 tysięcy ton paszy rocznie co daje nawet 50 mln kur rocznie nakarmionych paszą z Łukowa.

Zarząd spółki ŁukPasz sp. z o.o.:



**Piotr
Grzonkowski**
Prezes Zarządu



**Dawid
Szczotka**
Członek Zarządu





CPF Culinar sp. z o.o.

Spółka CPF Culinar odpowiada za ofertę produktową segmentu Ryb i Owoców Morza. Siedziba CPF Culinar mieści się w Żerominie (woj. łódzkie). Zakład posiada certyfikację ASC.

Zdolności produkcyjne: 90 mln produktów rocznie 5 000 ton ryb i 10 000 ton owoców morza.

Zarząd spółki CPF Culinar
sp. z o.o.:



Robert
Bogusz
Członek Zarządu



Robert
Saternus
Członek Zarządu

NOR/ISO

Marka NOR/ISO

NOR/ISO to marka specjalizująca się w produktach z kategorii ryb i owoców morza. Jej oferta obejmuje szeroki asortyment produktów pochodzących zarówno z chłodnych akwenów północnych (**NORTH**), takich jak mule, jak i z cieplejszych wód południowych (**SOUTH**), w tym krewetek.



Chi Mei Food Europe sp. z o.o.

Spółka Chi Mei Food Europe to efekt strategicznej współpracy polskiego SuperDrob i tajwańskiego CHI MEI Frozen Food co. Ltd. W ramach joint venture spółka Chi Mei Food Europe produkuje i sprzedaje pierożki Gyoza.

Zdolności produkcyjne: 500 ton miesięcznie, co równa się 22,7 mln sztuk gyozy

Zarząd Spółki Chi Mei Food
Europe sp. z o.o.:



Paulina
Piotrowska
Członek Zarządu



Małgorzata
Plichta
Członek Zarządu



Martin
Tien
Członek Zarządu





Plant-Tec Europe sp. z o.o.

Spółka Plant-Tec Europe produkuje mieszanki funkcjonalne, systemy panierujące, marynaty oraz przyprawy. Zakład w Dąbrowce Wielkiej (woj. łódzkie) został uruchomiony w grudniu 2023 roku.

Zdolności produkcyjne: 12 000 ton rocznie

Zarząd spółki Plant-tec sp. z o.o.:



**Robert
Bogusz**
Prezes Zarządu



Brink Bev

Brink Bev S.A.

W 2024 roku rozpoczęliśmy produkcję napojów, wprowadzając na rynek Brainer, pierwszy w Polsce brain drink. Produkt ten reprezentuje nową kategorię napojów funkcjonalnych, opracowanych z myślą o wspieraniu funkcji poznawczych, takich jak koncentracja, pamięć, kreatywność czy ogólna sprawność umysłowa, przy jednoczesnym braku tauryny i kofeiny w składzie. Brainer dostępny jest w sieciach handlowych, na stacjach paliw, w aptekach oraz na platformach e-commerce.

Zarząd spółki Brink Bev S.A.:



**Cezary
Broda**
Prezes Zarządu



**Aneta
Stępnia**
Członek Zarządu



**Joanna
Skerczyńska**
Członek Zarządu



SuperTrans sp. z o.o.

SuperTrans wspiera logistykę spółek z Grupy, równocześnie oferując usługi dla firm zewnętrznych. Na portfolio usług składają się:

- wsparcie integracji pionowej Grupy poprzez przewożenie jaj wylęgowych, piskląt jednodniowych, żywca, pasz oraz komponentów do ich produkcji,
- transport między lokalizacjami produkcyjnymi, dostawy do klientów, usługi transportu międzynarodowego w Europie Zachodniej i Południowej,
- serwis i myjnia samochodowa,
- wynajem ponad 300 pojazdów osobowych spółkom z Grupy, wypożyczalnię samochodów osobowych dla klientów zewnętrznych oraz sprzedaż samochodów używanych.

Codziennie wolumeny: transport 350 tys. kurcząt, 1 000 ton pasz i surowców, 300 tys. piskląt jednodniowych

Zarząd spółki SuperTrans sp. z o.o.:



**Tomasz
Dąbrowski**
Prezes Zarządu



**Jolanta
Czapłak**
Członek Zarządu



**Marcin
Palenik**
Członek Zarządu





PetRepublic sp. z o.o.

Spółka PetRepublic specjalizuje się w produkcji karmy dla zwierząt, oferując ponad 400 wariantów mokrej karmy oraz przysmaków dla psów i kotów. W jej strukturze rozwijane są dwie marki własne PetRepublic i Frendi a także realizowana jest produkcja na zlecenie w ramach marek własnych dla partnerów biznesowych. Produkty Spółki są dystrybuowane na rynki międzynarodowe i dostępne w 37 krajach na czterech kontynentach, w tym w Europie, na Bliskim Wschodzie, w Afryce Północnej oraz w Kanadzie.

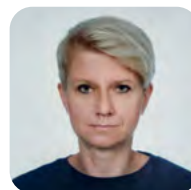
Zakład produkcyjny PetRepublic mieści się w Koluszkach (woj. łódzkie) i działa od 2021 roku. Zakład posiada w pełni zautomatyzowane linie produkcyjne, spełniające najwyższe standardy jakości (IFS). Zakład posiada również certyfikację ISO 14001.

Zdolności produkcyjne: ok. 56 000 ton produktów rocznie

Zarząd spółki Pet Republic sp. z o.o.:



Jarosław
Kowalewski
Prezes Zarządu

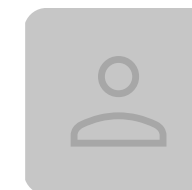


Agnieszka
Lewandowska
Członek Zarządu

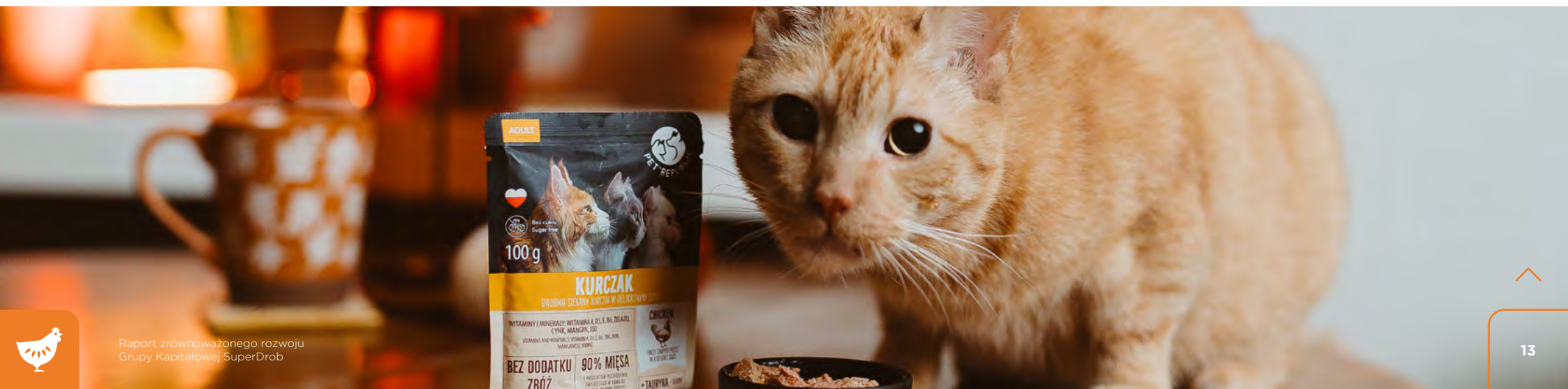
SuperBuild

Spółka nie prowadziła działalności operacyjnej w 2024 i 2025 roku.

Zarząd spółki SuperBuild sp. z o.o.:



Bartłomiej
Czarnowski
Prezes Zarządu



3.4 KOMITET DS. ESG

GRI 103-2

ESRS MDR-P

Od dnia 27 maja 2024 roku w Grupie Kapitałowej SuperDrob funkcjonuje Komitet ds. ESG, który odpowiada za szkolenia, koordynację działań związanych z wdrażaniem strategii zrównoważonego rozwoju oraz integrację zagadnień środowiskowych, społecznych i ładu korporacyjnego w ramach działalności organizacji. Komitet stanowi kluczowy element struktury zarządzania ESG w Grupie.

W prace Grup Roboczych koordynowanych przez członków komitetu angażowani są przedstawiciele kluczowych obszarów organizacji, w tym m.in. finansów, BHP, HR, prawa/compliance, zakupów, jakości oraz operacji, co zapewnia kompleksowe podejście do zarządzania ESG w całym łańcuchu wartości Grupy.

Skład Komitetu*:



Lider komitetu

Kamil Woźnica

Dyrektor
ds. Zrównoważonego Rozwoju i ESG



Liderka obszaru „E”

Kinga Flis

Dyrektorka
ds. Ochrony Środowiska



Liderka obszaru finansowego

Beata Kowalska

Członkini Zarządu SuperDrob,
Dyrektorka Finansowa



Liderka obszaru „S”

Marta Ślubska

Dyrektorka Działu Prawnego
i Compliance



**Liderka obszaru
raportowania finansowego**

Ilona Malinowska

Kierowniczka ds. Sprawozdawczości Finansowej



Liderka obszaru „G”**

Klaudia Jędrzejczyk-Głębocka

Radca Prawny, Koordynator Departamentu
Corporate Governance i M&A



**Lider obszaru
zarządzania Szansami i Ryzykami**

Marcin Palenik

, Członek Zarządu SuperTrans

* stan na 30.06.2026

** od 09.06.2026 na zastępstwo Izabelli Kosior-Szewczyk

3.5. ETYKA, COMPLIANCE i POLITYKA ANTYKORUPCYJNA

Skala działalności Grupy blisko 2 000 pracowników na umowy o pracę, 18 lokalizacji produkcyjnych, eksport do ponad 50 krajów wymaga jednolitych standardów etyki, compliance i odpowiedzialnego prowadzenia biznesu we wszystkich spółkach Grupy.

W okresie sprawozdawczym Grupa Kapitałowa SuperDrob opiera swoje standardy zachowań na następujących filarach:



Wartościach organizacji (Cooperation, Commitment, Company), które są podstawą kultury organizacyjnej.



Standardach bezpieczeństwa żywności (HACCP, IFS Food, BRC Global Standard), gwarantujących najwyższą jakość produktów.



Politykach BHP zapewniających bezpieczne miejsce pracy w 18 lokalizacjach produkcyjnych.



Wymogach prawa polskiego, unijnego i międzynarodowego, w tym przepisach antykorupcyjnych.

3.6. ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

GRI 102-11, 102-15

ESRS IRO-1

Grupa Kapitałowa SuperDrob stosuje zasadę ostrożności zarówno w bieżącej działalności operacyjnej, jak i w decyzjach strategicznych oraz przy wprowadzaniu nowych produktów. Specyfika branży spożywczej, w której nawet pojedyncza nieprawidłowość może mieć poważne konsekwencje dla zdrowia konsumentów i reputacji firmy, wymaga restrykcyjnego podejścia prewencyjnego.

KLUCZOWE KATEGORIE RYZYK

- Ryzyka operacyjne i biobezpieczeństwa, w szczególności choroby zwierząt (np. grypa ptaków) krytyczne w segmencie drobiarskim, awarie technologiczne, przerwy w łańcuchu dostaw.
- Ryzyka rynkowe - wahania cen surowców rolnych, energii i opakowań, presja inflacyjna, zmiany kursów walutowych istotne ze względu na eksport do ponad 50 krajów.
- Ryzyka regulacyjne - nowe wymogi UE (m.in. CSRD/ESRS, taksonomia, PPWR, EUDR, IED 2.0.), zmiany w prawie krajowym w tym żywnościowym i weterynaryjnym.
- Ryzyka reputacyjne - dobrostan zwierząt, audyty mediowe.

- Ryzyka geopolityczne - wpływ konfliktów międzynarodowych na łańcuchy dostaw i rynki eksportowe, w szczególności w obszarze współpracy azjatyckiej.
- Ryzyka klimatyczne i środowiskowe - wpływ zmian klimatu na produkcję rolną, dostępność wody, koszty energii.

MECHANIZMY ZARZĄDZANIA RYZYKIEM

Zarządzanie ryzykiem jest realizowane na różnych poziomach organizacji:

- Poziom strategiczny - Zarząd wraz z Radą Nadzorczą; cykliczne przeglądy ryzyk strategicznych oraz istotnych decyzji inwestycyjnych.
- Poziom spółek zależnych - polityki jakości, BHP oraz bezpieczeństwa żywności wdrażane w poszczególnych zakładach produkcyjnych.
- Poziom operacyjny - audyty wewnętrzne, audyty drugiej strony (klienci, sieci handlowe) oraz audyty trzeciej strony (jednostki certyfikujące).

Wprowadzanie nowych produktów wymaga przejścia przez wieloetapowy proces weryfikacji, obejmujący weryfikację zgodności z prawem żywnościowym, walidację receptur i procesów technologicznych w oparciu o HACCP, badania konsumenckie, fazy pilotażowe oraz ocenę ryzyka reputacyjnego i wpływu ESG.

PLANY ROZWOJU SYSTEMU ZARZĄDZANIA RYZYKIEM

ESRS MDR-P

W ramach przygotowań do raportowania zgodnie z CSRD/ESRS Grupa zamierza wdrożyć w nadchodzących okresach sformalizowaną Politykę Zarządzania Ryzykiem na poziomie całej Grupy, obejmującą m.in. macierz ryzyk z oceną istotności i prawdopodobieństwa, regularne raportowanie ryzyk do Zarządu i Rady Nadzorczej, w tym mapowanie ryzyk ESG zgodnie z koncepcją podwójnej istotności.



3.7. ŁAŃCUCH WARTOŚCI



Model łańcucha wartości Grupy Kapitałowej SuperDrob został wypracowany w trzyetapowym procesie analitycznym. W pierwszym etapie przeanalizowaliśmy łańcuchy wartości poszczególnych spółek podlegających raportowaniu. Dla każdej z nich zidentyfikowaliśmy działania podstawowe i wspomagające ze wskazaniem działań kluczowych, produkty i usługi niezbędne do sprawnego funkcjonowania, grupy odbiorców (klientów biznesowych, konsumentów oraz odbiorców odpadów), a także istotne zagadnienia zrównoważonego rozwoju powiązane z danym szczeblem łańcucha. W drugim etapie wyniki analiz jednostkowych zostały zagregowane do zbiorczego modelu łańcucha wartości Grupy. W trzecim etapie wskazaliśmy kluczowych interesariuszy Grupy oraz zagadnienia zrównoważonego rozwoju mające znaczący wpływ na Grupę i/lub jej interesariuszy.

Podstawową częścią łańcucha wartości są procesy własne Grupy Kapitałowej SuperDrob. Wszystko, co dzieje się w Grupie od momentu zakupu surowców, materiałów i usług od dostawców, poprzez procesy hodowlane, produkcyjne i usługowe, aż po sprzedaż produktów klientom. Na wcześniejsze etapy łańcucha (tzw. upstream) składają się operacje prowadzone przez inne podmioty od hodowli i upraw, przez wytworzenie materiałów, opakowań i środków produkcji, po dostarczanie mediów i usług niezbędnych do funkcjonowania zakładów. Do etapów następujących po działalności Grupy (tzw. downstream) należy wszystko, co dzieje się z produktem po opuszczeniu Grupy: dystrybucja, sprzedaż, faza użytkowania (konsumpcji) oraz koniec cyklu życia produktu i jego opakowania.



UPSTREAM - DOSTAWY

Na wyższym szczeblu łańcucha wartości znajdują się dostawcy trzech kategorii zasobów. Pierwszą stanowią **dostawcy surowców** do produkcji żywności i pasz: jaj wylęgowych i piskląt, drobiu (żywca), zbóż i komponentów paszowych, soi, ryb i owoców morza, surowców spożywczych (dodatki, przypraw, warzyw), ubocznych produktów pochodzenia zwierzęcego (UPPZ) wykorzystywanych do produkcji karmy, a także gotowych produktów (napojów funkcjonalnych). Surowce pozyskujemy przede wszystkim od polskich hodowców, rolników i dostawców; istotnym wyjątkiem są ryby i owoce morza, importowane głównie z Norwegii, Wietnamu i Ekwadoru, co wydłuża geograficzny zasięg naszego łańcucha dostaw.

Drugą kategorią są **dostawcy materiałów i środków produkcji**: opakowań (folii, kartonu, puszek), leków weterynaryjnych, chemii przemysłowej, ściółki i materiałów pomocniczych, maszyn produkcyjnych i rolniczych, aut osobowych i dostawczych oraz sprzętu IT, a także surowców energetycznych wody, gazu, energii elektrycznej i paliw.

Trzecią kategorię tworzą **dostawcy usług** niezbędnych do funkcjonowania Grupy: weterynaryjnych, pracowniczych (outsourcing procesowy), budowlanych, mycia obiektów i zakładów, mechanicznych i serwisowych, transportowych i spedycyjnych, laboratoryjnych, doradczych i prawnych, leasingu i wynajmu oraz finansowych i ubezpieczeniowych.



GRUPA KAPITAŁOWA SUPERDROB - PROCESY WŁASNE

Działania kluczowe spółek Grupy obejmują pełny cykl produkcji drobiarskiej od wylęgu drobiu i produkcji brojlera na fermach, przez ubój, rozbiór i przetwórstwo, po produkcję dań gotowych i convenience oraz przetwórstwo ryb i owoców morza, produkcję pasz i mieszanek funkcjonalnych, panier i mieszanek przyprawowych oraz mokrej karmy dla psów i kotów. Specyfiką naszego modelu biznesowego jest wysoki stopień integracji pionowej: znacząca część przepływów w łańcuchu odbywa się pomiędzy spółkami Grupy pasze z wytwórni ŁukPasz oraz piśkłęta trafiają na fermy, żywiec z ferm do zakładów ubojowych i przetwórczych, a spółki usługowe (m.in. weterynaryjna i transportowa) obsługują pozostałe podmioty Grupy. Integracja ta zwiększa kontrolę nad jakością, bezpieczeństwem żywności i dobrostanem zwierząt na kolejnych ogniwach łańcucha.

Obok produkcji Grupa świadczy usługi weterynaryjne, transportowe i spedycyjne, usługi mycia obiektów inwentarskich i zakładów produkcyjnych oraz wynajmu powierzchni magazynowych i biurowych, a także prowadzi działalność handlową obejmującą import i eksport surowców oraz produktów gotowych. Działalność operacyjną wspierają procesy realizowane w ramach Grupy: zakupy, badania i rozwój, kontrola jakości, marketing i reklama, magazynowanie i logistyka, sprzedaż i obsługa klienta, import i eksport, komunikacja i PR oraz procesy wsparcia zarządzanie strategiczne, finanse, księgowość, kontroling, administracja, HR, wsparcie IT, obsługa prawna, zrównoważony rozwój i obsługa techniczna.



DOWNSTREAM - SPRZEDAŻ, UŻYTKOWANIE, ODPADY

Sprzedaż produktów Grupy prowadzona jest poprzez partnerów B2B oraz dystrybutorów: hipermarkety, supermarkety, dyskonty, hurtownie i kanał e-commerce. Głównym rynkiem zbytu jest Polska; istotną część przychodów generuje eksport, m.in. do Wielkiej Brytanii, Niemiec, Francji, Danii, Czech i Ukrainy. Konsumentem jest każda osoba kupująca i spożywająca produkty Grupy nabyte u dystrybutorów lub partnerów B2B, a w przypadku karmy konsumenci kupujący oraz ich zwierzęta domowe. Ostatnim ogniwem łańcucha są odbiorcy odpadów przemysłowych i komunalnych. W łańcuchu wartości wyróżniamy odpady poprodukcyjne (w tym UPPZ), odpady opakowaniowe, zużyte produkty oraz odpady powstające w procesach logistycznych ich zagospodarowanie analizujemy w kontekście gospodarki o obiegu zamkniętym.

Elementem spinającym wszystkie ogniwa łańcucha jest transport: logistyka dostaw surowców i materiałów do Grupy, transport wewnętrzny pomiędzy spółkami oraz dystrybucja produktów do klientów. Przewozy realizowane są przez należącą do Grupy spółkę transportowo-spedycyjną (na terenie Polski, Unii Europejskiej i Wielkiej Brytanii) oraz przez przewoźników zewnętrznych.

INTERESARIUSZE W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

Dla każdego szczebla łańcucha zidentyfikowaliśmy istotnych interesariuszy mających styczność z jego procesami. Na poziomie upstream są to hodowcy i rolnicy, dostawcy surowców, materiałów, produktów, usług i mediów, podwykonawcy oraz lokalne społeczności. Z procesami własnymi Grupy związani są pracownicy, lokalne społeczności, administracja publiczna, instytucje finansowe, organizacje pozarządowe, regulatorzy i organizacje certyfikujące, partnerzy biznesowi, spółki Grupy, akcjonariusze oraz media. Na poziomie downstream kluczowymi interesariuszami są klienci biznesowi, dystrybutorzy, konsumenci, konkurenci oraz odbiorcy odpadów.

ZAGADNIENIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

Analiza łańcucha wartości pozwoliła przypisać zagadnienia ESG istotne z perspektywy wpływu i/lub perspektywy finansowej do poszczególnych jego szczebli stanowiła ona bezpośredni wkład do opisanej w niniejszym raporcie analizy podwójnej istotności.

GRI 102-9

SBM-1

UPSTREAM

Dostawy

hodowcy i rolnicy, dostawcy surowców, materiałów, produktów, usług i mediów, podwykonawcy, lokalne społeczności



Jaja



Drób



Media



Soja



Opakowania

Zboża
i paszaMaszyny
produkcyjneRyby
i owoce morzaAuta osobowe
i dostawczeLeki
weterynaryjneSurowce spożywcze
do produkcji

Usługi

weterynaryjne, pracownicze, budowlane, mycia zakładów,
mechaniczne, doradcze etc.

GRUPA LIPCO FOODS

Procesy własne

pracownicy Grupy, lokalne społeczności,
administracja publiczna, instytucje finansowe,
NGOs, regulatorzy, organizacje certyfikujące,
partnerzy biznesowi, spółki z Grupy, akcjonariusze,
media



Produkcja
drobiu,
ryb i owoców morza,
paszy i mieszanek
przyprawowych,
karmy dla psów i kotów



Świadczenie usług
weterynaryjnych,
transportowych,
spedycyjnych,
mycia obiektów
inwetarskich
i zakładów
produkcyjnych



Procesy

Zakupy, B+R, kontrola jakości, marketing i reklama,
magazynowanie, sprzedaż i obsługa klienta,
import i eksport, Komunikacja i PR, Finanse,
Administracja, HR, wsparcie IT, kontroling,
księgowość, obsługa prawna, zarządzanie strategiczne,
zrównoważony rozwój, obsługa techniczna.

DOWNSTREAM

Dystrybucja, konsumpcja,
odbiór

Partnerzy B2B



Dystrybutorzy



Konsumenci



Odbiorcy odpadów

TRANSPORT

3.8. ZAANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY

GRI 102-40, 102-42, 102-43, 102-44

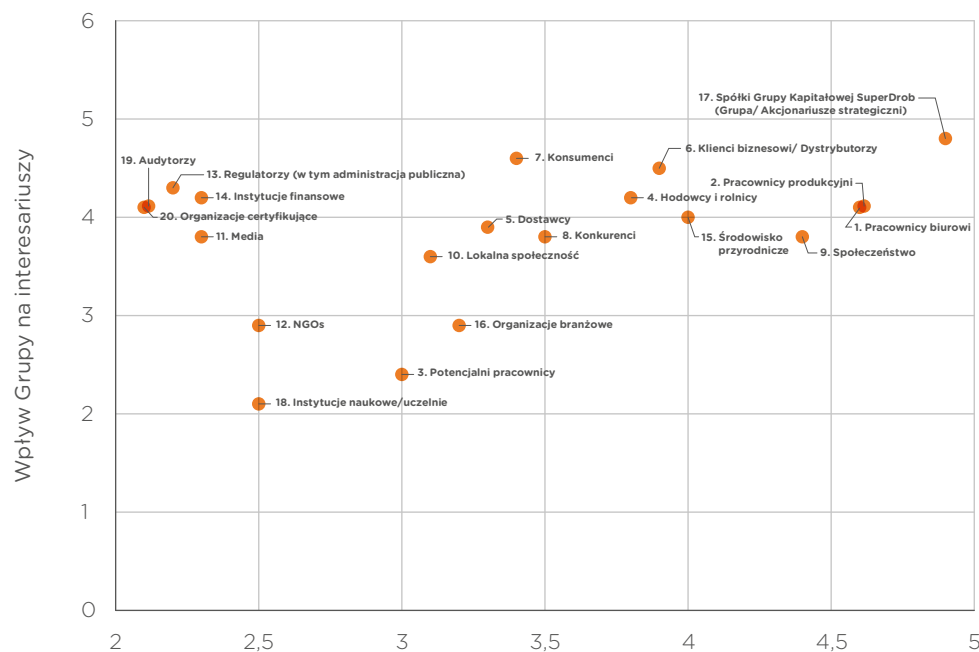
ESRS SBM-2

Analiza łańcucha wartości stanowi punkt wyjścia do identyfikacji kluczowych interesariuszy Grupy oraz zrozumienia wzajemnych powiązań pomiędzy poszczególnymi etapami działalności a ich otoczeniem. Każdy element łańcucha od pozyskiwania surowców, przez produkcję i dystrybucję,

aż po finalnego odbiorcę wiąże się z określoną grupą interesariuszy, na którą Grupa oddziałuje i od której jednocześnie pozostaje zależna. Z tego względu kolejnym krokiem była analiza interesariuszy, która pozwala lepiej zrozumieć ich oczekiwania, wpływ na działalność Grupy oraz obszary wymagające szczególnej uwagi z perspektywy zrównoważonego rozwoju.

Grupa Kapitałowa SuperDrob identyfikuje swoich interesariuszy w oparciu o pięć kryteriów: zależność, wpływ, bliskość geograficzną, reprezentację oraz odpowiedzialność prawną i kontraktową. Mapa interesariuszy obejmuje:

Wpływ interesariuszy na działalność



Interesariusze

Wpływ Grupy Kapitałowej SuperDrob na Interesariuszy

Wpływ Interesariuszy na Grupę Kapitałową SuperDrob

Pracownicy

Grupa zapewnia pracownikom zatrudnienie, a więc wynagrodzenie i benefity pozapłacowe. Poprzez swoje działania w obszarze HR Grupa wpływa na standard życia pracowników oraz na poziom ich satysfakcji i zadowolenia z pracy.

Charakter wpływu: Zawierają z Grupą formalny kontrakt i wpływają na osiągnięte przez nią wyniki. Wysoka rotacja lub niezadowolenie pracowników mogą prowadzić do przestojów oraz problemów jakościowych. Zmotywowani i wykwalifikowani pracownicy odgrywają kluczową rolę w tworzeniu wartości Grupy.

Potencjalni pracownicy

Poprzez swoje działania (m.in. w zakresie employer branding) Grupa może zachęcić potencjalnych pracowników do udziału w rekrutacji na wolne stanowiska. Odpowiednio skonstruowany proces rekrutacyjny wpływa na poziom ich zadowolenia.

Charakter wpływu: Nie zawierają formalnych kontraktów z Grupą. Mogą wpływać na długość i powodzenie procesów rekrutacyjnych.

Hodowcy i rolnicy

Długoterminowe kontrakty z producentem mięsa mogą zapewnić dostawcom stabilność finansową. Zaprzestanie współpracy może wiązać się dla nich z dużymi stratami. Wymagania dotyczące jakości surowców wpływają na standardy produkcji i praktyki hodowlane dostawców.

Charakter wpływu: Zawierają z Grupą formalne kontrakty. Jakość dostarczanych przez nich surowców wpływa na jakość produktu końcowego. Złe relacje z dostawcami lub problemy w łańcuchu dostaw mogą prowadzić do przerw w produkcji oraz spadku jakości mięsa.

Dostawcy

Działania Grupy, jej polityki i wymagania wpływają na relacje z dostawcami oraz na sposób, w jaki prowadzą oni swoją działalność. Grupa może zlecać audyty dostawców, aby upewnić się, że spełniają wymagane standardy jakości i bezpieczeństwa (w tym bezpieczeństwa żywności). Składając zamówienia, Grupa wpływa na zyskowność i stabilność finansową dostawców, a zaprzestanie współpracy może wiązać się dla nich z dużymi stratami. Zwiększenie wolumenu zamówień może z kolei wymagać od nich zmian organizacyjnych i nowych inwestycji. Grupa może negocjować obniżenie cen, co wpływa na marże dostawców, a także oczekiwać lepszej logistyki, krótszych terminów dostaw czy minimalizacji kosztów transportu, co wymaga dostosowania ich procesów operacyjnych.

Charakter wpływu: Zawierają z Grupą formalne kontrakty. Dostarczane przez nich produkty i usługi wspierają działalność operacyjną Grupy (m.in. jakość produktów, efektywność operacyjną i koszt produkcji). Dostawcy produktów i usług kluczowych dla działalności Grupy (np. maszyn produkcyjnych czy opakowań) charakteryzują się znaczną siłą przetargową co przekłada się na wzrost kosztów. Siła dostawców mniej kluczowych (np. chemii przemysłowej) jest adekwatnie mniejsza. Współpraca z rzetelnymi dostawcami o stabilnych dostawach jest kluczowa dla płynności produkcji, terminowości oraz spełnienia wymagań rynkowych.

Grupa i akcjonariusze strategiczni

Wyniki finansowe Grupy, takie jak zyski i straty, bezpośrednio wpływają na jej wartość, co ma znaczenie dla inwestorów.

Charakter wpływu: Zawierają z Grupą formalne kontrakty. Mogą dyktować warunki dotyczące decyzji strategicznych, takich jak inwestycje w nowe technologie, rozwój nowych produktów czy ekspansja na inne rynki. Podmioty te wzajemnie na siebie oddziałują.

**Klienci biznesowi/
Dystrybutorzy**

Relacja między Grupą a klientami biznesowymi jest kluczowa dla obu stron od niej zależą jakość dostarczanych produktów, stabilność dostaw oraz przyjmowane warunki handlowe. Swoimi działaniami Grupa wpływa nie tylko na własną zyskowność, lecz także na działalność operacyjną klientów, a jakość oferowanych produktów przekłada się na zadowolenie konsumentów. Ustalając ceny, Grupa ma bezpośredni wpływ na marże i zyski klientów. Poprzez elastyczne warunki płatności, rabaty i promocje może budować lojalność dystrybutorów i motywować ich do zwiększania zamówień. Zapewniając terminowe i niezawodne dostawy, wspiera płynność operacyjną klientów i zapobiega przestojom w ich działalności. Wspólne działania marketingowe (promocje, kampanie reklamowe, wprowadzanie nowych produktów) mogą zwiększać sprzedaż i świadomość. Wprowadzając produkty innowacyjne i odpowiadające na potrzeby konsumentów (np. o obniżonej zawartości tłuszczu, zamienniki mięsa, produkty bio czy certyfikowane), Grupa daje dystrybutorom dostęp do nowych trendów rynkowych, co może zwiększać ich konkurencyjność.

Charakter wpływu: Zawierają z Grupą formalny kontrakt i są głównymi odbiorcami oferowanych produktów. W zależności od wartości kontraktu mogą wpływać na strategię cenową, sposób pakowania produktów, a także na ich dostępność i oferowane promocje.

Konsumenci

Konsumenci są docelowym ogniwem łańcucha wartości to oni spożywają produkty wytwarzane przez Grupę. Grupa oddziałuje na nich poprzez jakość produktów (w tym ich bezpieczeństwo), zakres oferty, cenę dyktowaną klientom biznesowym, zrównoważone praktyki oraz odpowiedzialność społeczną.

Charakter wpływu: Nie zawierają z Grupą formalnych kontraktów. Ich preferencje mogą jednak wpływać na ofertę Grupy (m.in. certyfikaty ekologiczne, etyczne metody hodowli zwierząt czy zmniejszenie przetworzenia produktów). Negatywne opinie konsumentów mogą wpływać na sprzedaż i reputację Grupy.

Konkurenci

Działania podejmowane przez Grupę mogą wpływać na strategię konkurentów (np. otwarcie nowego kanału dystrybucji, wprowadzenie nowych produktów, certyfikacja). Największy wpływ obserwuje się na rynku producentów mięsa drobiowego. Firmy mogą też współpracować na rzecz rozwiązywania wspólnych problemów w ramach izb gospodarczych, bądź stowarzyszeń.

Charakter wpływu: Działania konkurencji mogą wpływać na strategię Grupy (w tym strategię marketingowe).

Lokalna społeczność

Działalność produkcyjna bezpośrednio wpływa na standard życia społeczności zlokalizowanych w pobliżu zakładów produkcyjnych oddziałuje m.in. na poziom hałasu, uciążliwość zapachową, poziom zanieczyszczeń oraz natężenie ruchu drogowego.

Charakter wpływu: Nie zawierają z Grupą formalnych kontraktów. Charakter wzajemnych relacji pozostaje istotny z perspektywy działalności operacyjnej. Ewentualne napięcia mogą prowadzić do działań o charakterze społecznym, takich jak protesty, konflikty czy bojkoty. Społeczność lokalna posiada również możliwość kierowania skarg do organów administracji publicznej oraz wpływania na procesy inwestycyjne, w tym w szczególności na rozwój lub rozbudowę zakładów.

Media	Ze względu na skalę działalności Grupa nie ma zauważalnego wpływu na media nie jest sponsorem programów telewizyjnych ani nie angażuje się w znaczącym stopniu w konferencje prasowe. Reklamy kieruje głównie do klientów biznesowych poprzez spersonalizowane kanały. Wybrane spółki z Grupy (np. PetRepublic) inwestują więcej w promocję w mediach, zapewniając im w ten sposób rozpoznawalność i wzrost sprzedaży.	Charakter wpływu: Nie zawierają z Grupą formalnych kontraktów innych niż w celach marketingowych. Mogą wpływać na wizerunek Grupy zarówno pozytywnie, jak i negatywnie. Reakcja konieczna jest jednak głównie w sytuacjach kryzysowych.
NGOs	Grupa może współpracować z organizacjami pozarządowymi w ramach swojej strategii społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR). W szerszym ujęciu wpływ Grupy nie jest w tym przypadku wysoki.	Charakter wpływu: Nie zawierają z Grupą formalnych kontraktów. Mogą wywierać presję na Grupę, organizując kampanie medialne.
Regulatorzy (w tym administracja publiczna)	Grupa płaci w Polsce podatki, przez co wpływ na finansowanie administracji i usług publicznych. Tworząc miejsca pracy, oddziałuje na poziom bezrobocia i rozwój gospodarczy regionów. Grupa bierze udział w konsultacjach publicznych, a ponadto głównie poprzez organizacje branżowe może współpracować z regulatorem przy tworzeniu regulacji oraz przy realizacji projektów społecznych i gospodarczych.	Charakter wpływu: Nie zawierają z Grupą formalnych kontraktów. Wpływają na Grupę pośrednio, nakładając wymogi, które musi ona spełnić (np. standardy produkcji, kontrole weterynaryjne czy ograniczenia dotyczące emisji). Niezgoda z przepisami może prowadzić do kar, zamknięcia zakładów lub pogorszenia wizerunku Grupy. Administracja lokalna ma zwiększoną siłę oddziaływania na terenach, na których prowadzona jest działalność produkcyjna.
Instytucje finansowe	Im większe potrzeby kapitałowe Grupy, tym większy jej wpływ na instytucje finansowe, które muszą dostosować swoje oferty kredytowe i oceniać ryzyko związane z finansowaniem.	Charakter wpływu: Zawierają z Grupą formalne kontrakty, udzielając jej niezbędnego do funkcjonowania finansowania. Dostęp do kapitału ma kluczowy wpływ na rozwój Grupy. Mogą stawiać warunki, np. dotyczące nieudzielania wsparcia finansowego na projekty niezrównoważone środowiskowo.
Środowisko przyrodnicze	Grupa może oddziaływać na środowisko negatywnie poprzez emisję gazów cieplarnianych, zużycie i zanieczyszczanie wód, degradację gruntów oraz niewłaściwe zarządzanie odpadami. Może jednak redukować swój negatywny wpływ, podejmując działania na rzecz ochrony środowiska.	Charakter wpływu: Środowisko uznawane jest za tzw. „niemego” interesariusza samo nie walczy o swoje interesy. Może jednak oddziaływać na Grupę poprzez zmiany klimatyczne, ryzyko klimatyczne itp.
Organizacje branżowe	Grupa może wpływać na standardy branżowe, współpracując z organizacjami w celu ustalania regulacji dotyczących jakości i bezpieczeństwa żywności. Aktywnie uczestnicząc w działaniach promujących branżę, może przyczyniać się do jej rozwoju.	Charakter wpływu: Nie zawierają z Grupą formalnych kontraktów o wysokim znaczeniu. Wpływają na Grupę poprzez ustalanie standardów rynkowych, wspieranie edukacji, dostarczanie informacji o trendach i regulacjach oraz lobbing na poziomie politycznym. Mogą również kształtować wizerunek Grupy poprzez kampanie wizerunkowe całej branży. Czasami firmy muszą dostosować swoje działania do zaleceń organizacji branżowych, by utrzymać członkostwo i korzystać z wynikających z niego uprawnień lub benefitów.

Instytucje naukowe

Grupa może wspomagać finansowo działalność naukową instytucji oraz udostępniać posiadane zasoby na rzecz prowadzonych badań. Umożliwia studentom poszerzanie wiedzy podczas praktyk i staży oraz angażuje ich w realne projekty, pozwalające przełożyć teorię na praktykę. Przeznacza również fundusze na stypendia naukowe w ramach dedykowanych programów.

Charakter wpływu: Nie zawierają z Grupą formalnych kontraktów o wysokim znaczeniu. Współpraca z uczelniami może podnosić prestiż Grupy i otwierać możliwość korzystania z grantów badawczych, co może przyczyniać się do wzrostu konkurencyjności. Oferowanie staży i praktyk powiększa grono potencjalnych pracowników oraz pozwala rozpoznać ich potrzeby.

Audytory

Grupa bezpośrednio wpływa na audytorów, zlecając im przeprowadzenie audytu finansowego, operacyjnego lub zgodności (compliance). Grupa ma istotny wpływ na sprawność procesu audytu poprzez dostarczanie audytorom niezbędnych dokumentów, danych finansowych oraz innych wymaganych materiałów rzetelność i kompletność przekazanych informacji bezpośrednio wpływa na efektywność ich pracy i wyniki audytu. Warto jednak zaznaczyć, że audytorzy są zobowiązani do przestrzegania niezależności i etyki zawodowej, co ogranicza ich podatność na wpływ Grupy.

Charakter wpływu: Zawierają z Grupą formalne kontrakty. Audytor zewnętrzny nie ingeruje w zarządzanie Grupą jego rola jest ściśle ograniczona do niezależnej oceny zgodności działań organizacji z przepisami, standardami i dobrymi praktykami. Jego zadaniem jest przedstawienie obiektywnej opinii o działalności Grupy, a nie decydowanie o jej polityce czy strategii.

Organizacje certyfikujące

Grupa wpływa na organizacje certyfikujące poprzez wybór jednostki przeprowadzającej proces certyfikacji, co determinuje zakres współpracy oraz pośrednio oddziałuje na działalność i wyniki finansowe tych podmiotów.

Charakter wpływu: Zawierają z Grupą formalne kontrakty, pełnią jednak rolę usługodawcy (zlecenie dobrowolne). Wpływ poszczególnych organizacji jest znaczący, ponieważ odpowiednia certyfikacja pozwala funkcjonować na rynku.

Zaangażowanie poszczególnych grup odbywa się różnymi kanałami i z różną częstotliwością od codziennej komunikacji operacyjnej, przez cykliczne ankiety satysfakcji, audyty kontrahentów i klientów, posiedzenia organów statutowych, aż po działania CSR i otwarte spotkania ze społecznościami lokalnymi.

3.9. ANALIZA PODWÓJNEJ ISTOTNOŚCI

 102-46, 102-47

 IRO-1, SBM-3

NASZE PODEJŚCIE DO BADANIA ISTOTNOŚCI

Mimo że raport został sporządzony głównie ze Standardami GRI (GRI Standards), punktem wyjścia do określenia jego zawartości była analiza podwójnej istotności (double materiality), przeprowadzona zgodnie z metodyką Europejskich Standardów Sprawozdawczości w zakresie Zrównoważonego Rozwoju (ESRS) oraz wytycznymi EFRAG (Implementation Guidance IG1: Materiality Assessment). Podejście to jest spójne z wymogami standardu GRI 3: Istotne tematy 2024-2025 — koncepcja istotności wpływu (impact materiality), stanowiąca fundament Standardów GRI, jest w pełni zawarta w analizie podwójnej istotności, którą rozszerzyliśmy dodatkowo o perspektywę finansową.

Podwójna istotność ma dwa wymiary:

Istotność wpływu (oddziaływania) kwestia jest istotna z perspektywy wpływu, jeżeli wiąże się z rzeczywistym lub potencjalnym, pozytywnym lub negatywnym oddziaływaniem Grupy na ludzi lub środowisko. Istotność wpływu oceniana jest na podstawie dotkliwości oddziaływania dla ludzi i środowiska a nie na podstawie jego konsekwencji dla przedsiębiorstwa i jego wyników finansowych. Zakres oceny obejmuje wpływy związane z własną działalnością Grupy oraz

z łańcuchem wartości wyższego i niższego szczebla, w tym wpływy wywierane poprzez nasze produkty i usługi oraz relacje biznesowe.

Istotność finansowa kwestia jest istotna z perspektywy finansowej, jeżeli wywołuje lub może wywołać istotne skutki finansowe dla Grupy: wpływa na przepływy pieniężne, wyniki i sytuację finansową, dostęp do finansowania lub koszt kapitału w perspektywie krótko- (do 1 roku), średnio- (15 lat) lub długoterminowej (powyżej 5 lat).

Kwestia związana ze zrównoważonym rozwojem spełnia kryterium podwójnej istotności, jeżeli jest istotna z perspektywy wpływu, z perspektywy finansowej lub z obu tych perspektyw jednocześnie.

W analizie uwzględniliśmy pełny łańcuch wartości opisany w podrozdziale 3.7.

PROCES BADANIA PODWÓJNEJ ISTOTNOŚCI

Proces przeprowadziliśmy w sześciu etapach:



Zrozumienie kontekstu analiza modelu biznesowego, strategii, interesariuszy, produktów, lokalizacji, relacji biznesowych, łańcucha wartości, wymogów prawnych i benchmarku rynkowego.



Identyfikacja oddziaływań, ryzyk i szans (IRO) opracowanie listy oddziaływań, szans i ryzyk związanych z działalnością Grupy, z których każde zostało



przypisane do konkretnego ogniwa łańcucha wartości oraz perspektywy czasowej (krótko-, średnio- lub długoterminowej).

Ocena każdego IRO zgodnie z metodologią ESRS, pod względem istotności wpływu oraz istotności finansowej, według przyjętych skal opisanych poniżej.



Priorytetyzacja wyłonienie kwestii najistotniejszych z perspektywy wpływu, finansowej lub obu, z wykorzystaniem matrycy dotkliwości i prawdopodobieństwa (zgodnie z EFRAG IG1, pkt 123).



Walidacja z Zarządem weryfikacja i zatwierdzenie wyników analizy przez Zarząd Grupy.



Wybór tematów do ujawnienia przełożenie istotnych kwestii na zakres ujawnień raportu.

ZAANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY WENĘTRZNYCH - WARSZTATY

Identyfikacja oddziaływań, ryzyk i szans została przeprowadzona w formule warsztatowej z udziałem kadry menedżerskiej odpowiedzialnej za poszczególne obszary działalności Grupy. Uczestnicy warsztatów:

- mapowali ryzyka (negatywne skutki) i szanse (pozytywne skutki) **generowane przez Grupę Kapitałową SuperDrob w kierunku otoczenia** środowiska i społeczności (perspektywa inside-out, istotność wpływu), np. ryzyko wystąpienia chorób przenoszonych przez drób w wyniku niewłaściwej higieny czy ryzyka nieetycznego postępowania w relacjach biznesowych;
- mapowali ryzyka i szanse **generowane przez otoczenie w kierunku Grupy** (perspektywa outside-in, istotność finansowa) środowisko, społeczeństwo i otoczenie biznesowe w kierunku Grupy;
- oceniali zidentyfikowane czynniki według jednolitych skal punktowych.

Pomocniczo wykorzystano ryzyka oszacowane na potrzeby pierwszego raportu ESG Grupy oraz przykłady praktyk rynkowych.



WERYFIKACJA KOMPLETNOŚCI – LISTA TEMATÓW ESRS (AR 16)

Aby zapewnić kompletność analizy, listę czynników zidentyfikowanych samodzielnie zestawiliśmy z listą kwestii zrównoważonego rozwoju zawartą w wymogu AR 16 standardu ESRS 1, obejmującą tematy, podtematy i pod-podtematy ze wszystkich tematycznych standardów ESRS (m.in. zmiana klimatu, zanieczyszczenia, woda i zasoby morskie, różnorodność biologiczna i ekosystemy, gospodarka o obiegu zamkniętym, pracownicy własni i w łańcuchu wartości, dotknięte społeczności, konsumenci i użytkownicy końcowi, prowadzenie działalności gospodarczej). Dla każdej pozycji z listy oceniliśmy, czy jest ona adekwatna z perspektywy działalności

Grupy jeśli tak, podlegała ocenie według tej samej metodyki, co czynniki zidentyfikowane samodzielnie. Wykorzystanie listy miało charakter pomocniczy i nie zastąpiło własnego procesu identyfikacji istotnych kwestii.

METODYKA OCENY

Każde oddziaływanie sklasyfikowaliśmy jako pozytywne (szansa) lub negatywne (ryzyko) oraz jako rzeczywiste lub potencjalne przy czym dla jednej kwestii mogą równocześnie występować oddziaływania pozytywne i negatywne, rzeczywiste i potencjalne. Kryteria oceny różniły się w zależności od charakteru oddziaływania:

Charakter oddziaływania	Kryteria oceny
Negatywne rzeczywiste	zakres (zasięg), skala (dotkliwość), nieodwracalność
Negatywne potencjalne	prawdopodobieństwo, zakres, skala, nieodwracalność
Pozytywne rzeczywiste	skala, zasięg
Pozytywne potencjalne	prawdopodobieństwo, skala, zasięg
Istotność finansowa	prawdopodobieństwo, potencjalne skutki finansowe

PRZYJĘTE SKALE OCEN

Wszystkie kryteria oceniane były w skali 05.

Zakres (zasięg) oddziaływania ze względu na specyfikację naszej działalności zakres oddziaływania określaliśmy poprzez liczbę osób nim dotkniętych (np. poprzez ilość osób potencjalnie poszkodowanych w związku z ryzykiem skażenia żywności) (EFRAG IG1, pkt 113):

0	brak zasięgu (0 osób)
1	najbliższe otoczenie zakładów (do 10 100 osób)
2	region/województwo (50 050 000 osób)
3	skala krajowa (110 mln osób)
4	skala europejska (10 100 mln osób)
5	skala globalna (powyżej 100 mln osób)

Skala oddziaływania (dotkliwość) jak ważny jest wpływ, np. zakres naruszenia dostępu do podstawowych potrzeb życiowych lub wolności (EFRAG IG1, pkt 113): od 0 (brak dotkliwości) przez 3 (średnia dotkliwość) do 5 (bardzo duża dotkliwość).

Nieodwracalność zakres, w jakim skutki mogą zostać naprawione, np. przez odszkodowanie (EFRAG IG1, pkt 113): od 0 (łatwo i szybko w całości odwracalne) do 5 (nieodwracalne).

Prawdopodobieństwo: od 0 (niemożliwe) przez 1 (bardzo mało prawdopodobne) do 5 (bardzo duże prawdopodobieństwo, graniczące z pewnością).

Potencjalne skutki finansowe odniesione do wyniku EBITDA Grupy (ok. 140 mln zł):

0	brak istotnych skutków finansowych (poniżej 0,7% EBITDA)
1	wpływ na EBITDA 13 mln zł
2	wpływ na EBITDA 36 mln zł
3	wpływ na EBITDA 615 mln zł
4	wpływ na EBITDA 1 540 mln zł
5	wpływ na EBITDA powyżej 40 mln zł (powyżej 28,5%)

UZASADNIENIE KALIBRACJI SKALI FINANSOWEJ

Najwyższy poziom skali finansowej został skalibrowany w oparciu o rzeczywiste doświadczenia Grupy z lat 2022-2023, kiedy mierzyliśmy się z gwałtownym wzrostem kosztów operacyjnych. Czynniki geopolityczne, przede wszystkim agresja Rosji na Ukrainę, spowodowały skokowy wzrost kosztów energii w spółkach Grupy.

Pomimo trudnej sytuacji finansowej Grupa nie była zagrożona upadłością ani nie była zmuszona do przeprowadzenia zwolnień grupowych. Zakłócenie stabilności finansowej wymusiło jednak odłożenie w czasie niektórych kluczowych inwestycji, a w konsekwencji położenie większego nacisku na zwiększanie efektywności energetycznej zakładów produkcyjnych. Przypadek ten stanowi dla nas referencyjny przykład istotnego ryzyka finansowego wywołanego czynnikiem zewnętrznym i posłużył do urealnienia progów przyjętej skali.

WYNIKI ANALIZY - MATRYCA PODWÓJNEJ ISTOTNOŚCI

GRI 103-1

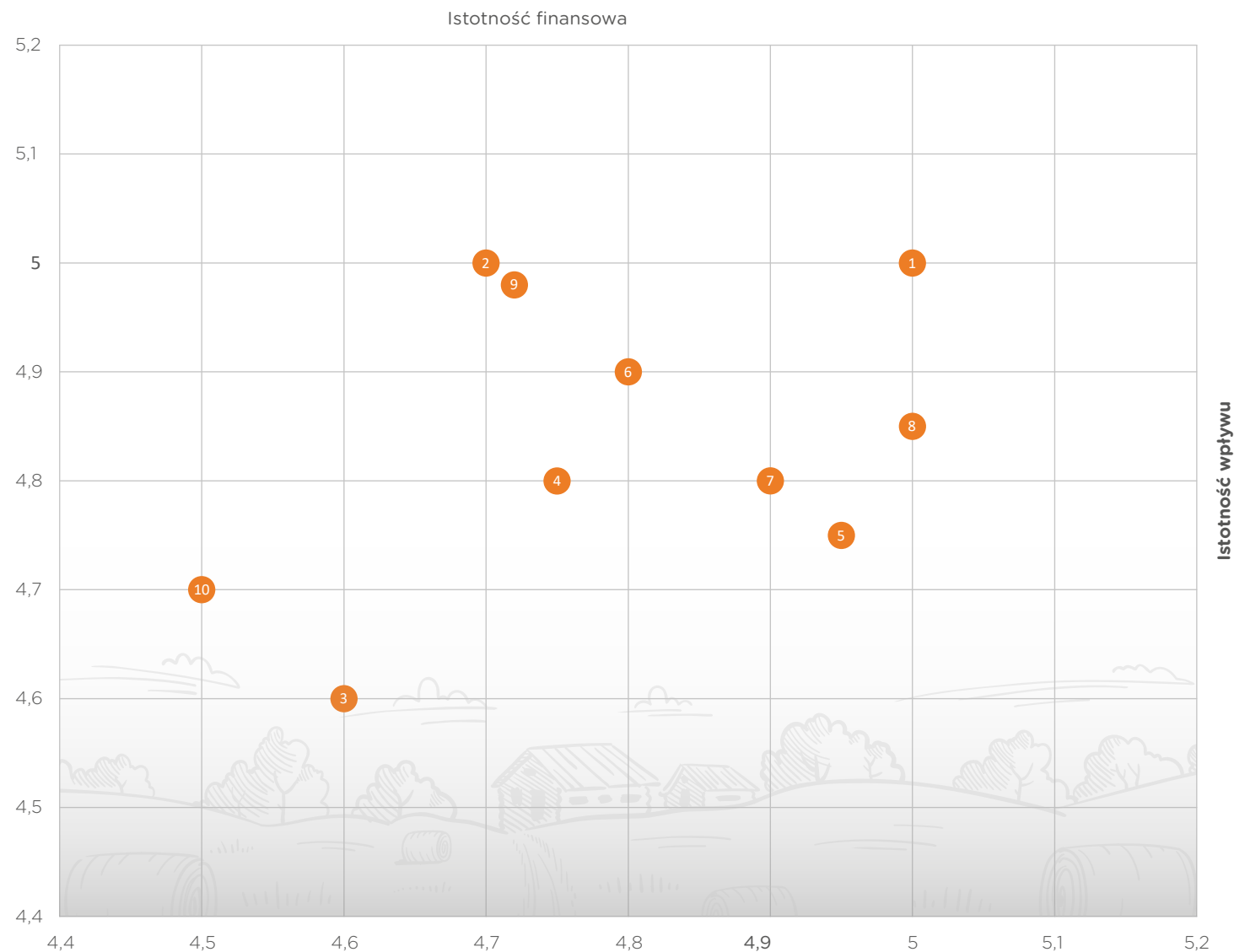
ESRS GOV-5

W procesie analizy ocenie poddaliśmy **28 tematów (IRO)** zidentyfikowanych podczas warsztatów i zweryfikowanych z listą AR 16 standardu ESRS 1. Jako roboczy próg istotności przyjęliśmy wartość **3,5**. Temat uznajemy za istotny, jeżeli jego wynik wpływu lub wynik finansowy osiąga co najmniej tę wartość (logika „lub”, zgodna z zasadą podwójnej istotności). Kryterium istotności spełniło **28 tematów**, z czego 14 jest istotnych podwójnie. Poniższa matryca prezentuje 10 najistotniejszych tematów według wyniku łącznego; oś pozioma odpowiada istotności finansowej, a oś pionowa istotności wpływu.

Nr ESRS Temat

1	S4	Bezpieczeństwo i jakość żywności
2	E1	Wzrost cen energii, gazu i paliw
3	G1	Zgodność regulacyjna, raportowanie i kary
4	G1	Płynność finansowa, inflacja, kursy, stopy i zatary płatnicze
5	S2	Stabilność i odpowiedzialność łańcucha dostaw
6	E4	Choroby zwierząt i dobrostan w łańcuchu drobiowym
7	G1	Rynki zbytu, kluczowi klienci i konkurencja
8	S1	Dostępność pracowników i kompetencji
9	E5	Gospodarka Obiegu Zamkniętego
10	S1	Bezpieczeństwo i higiena pracy

Dziesięć najistotniejszych tematów



Nr	ESRS	Temat (definicja własna)	Wynik łączny	Opis
1	S4	Bezpieczeństwo i jakość żywności	5,00	Ujawnienie G1/S4: koncentracja klientów i kanałów sprzedaży, presja cenowa, konkurencja, wymagania klientów dotyczące jakości/ESG, dywersyfikacja rynków, eksport oraz działania wzmacniające relacje handlowe i odporność przychodów.
2	E1	Wzrost cen energii, gazu i paliw	4,85	Ujawnienie E1/obszar finansowy: zużycie energii i paliw, ekspozycja na ceny energii/gazu, działania efektywnościowe, kontrakty i zabezpieczenia, inwestycje ograniczające energochłonność oraz wpływ na koszty produkcji i ceny produktów.
3	G1	Zgodność regulacyjna, raportowanie i kary	4,85	Ujawnienie G1: model nadzoru nad zgodnością, rejestr wymogów i właścicieli, monitoring zmian prawnych, proces raportowania ESG/finansowego/statystycznego, kontrole i kary, mechanizmy eskalacji oraz plan wzmocnienia danych i kontroli wewnętrznych.
4	G1	Płynność finansowa, inflacja, kursy, stopy i zatory płatnicze	4,85	Ujawnienie G1/zarządzanie ryzykiem: ekspozycja na kursy, inflację, stopy i należności, polityka płynności, terminy płatności, zabezpieczenia, scenariusze stresowe oraz powiązanie z odpornością modelu biznesowego.
5	S2	Stabilność i odpowiedzialność łańcucha dostaw	4,85	Ujawnienie S2/G1: mapa dostawców krytycznych, kryteria kwalifikacji, ciągłość dostaw, identyfikowalność, audyty, wymagania ESG/jakościowe, ryzyka transportowe i geopolityczne oraz działania dywersyfikujące dostawy, Kodeks Postępowania Dostawców i Partnerów Biznesowych.
6	E4	Choroby zwierząt i dobrostan w łańcuchu drobiowym	4,85	Ujawnienie E4/S2/G1: bioasekuracja i ciągłość dostaw, monitoring chorób zwierząt, wymagania wobec ferm/dostawców, dobrostan, audyty, reagowanie kryzysowe, ryzyka kosztowe i reputacyjne oraz mierniki: wyniki audytów i działania naprawcze.
7	G1	Rynki zbytu, kluczowi klienci i konkurencja	4,85	Ujawnienie G1/S4: koncentracja klientów i kanałów sprzedaży, presja cenowa, konkurencja, wymagania klientów dotyczące jakości/ESG, dywersyfikacja rynków, eksport oraz działania wzmacniające relacje handlowe i odporność przychodów.
8	S1	Dostępność pracowników i kompetencji	4,80	Ujawnienie S1: struktura zatrudnienia, rotacja, rekrutacja na stanowiska krytyczne, luka kompetencyjna, szkolenia, ścieżki rozwoju, benefity i działania retencyjne.
9	E5	Gospodarka Obiegu Zamkniętego	4,60	Ujawnienie E5: odpady organiczne i postępowanie z nimi. Masa opakowań wg materiałów, recyklingowalność, udział recyklatu, zgodność z PPWR/ESPR, bezpieczeństwo materiałów do kontaktu z żywnością, ekoprojektowanie, współpraca z dostawcami i plan dojścia do opakowań bardziej cyrkularnych.
10	S1	Bezpieczeństwo i higiena pracy	4,50	Ujawnienie S1: system BHP, ocena ryzyka zawodowego, szkolenia, wypadki i zdarzenia potencjalnie wypadkowe, LTIFR/TRIR/absencja, działania prewencyjne, audyty, konsultacje z pracownikami i odpowiedzialność kierownictwa.

Pełna lista tematów uwzględnionych w analizie wraz z wynikiem łącznym

W analizie uwzględniliśmy łącznie 28 tematów. Wynik łączny stanowi wyższą z dwóch ocen: wyniku wpływu i wyniku finansowego. Tematy tworzące pierwszą dziesiątkę wyróżniono w tabeli.

Lp	ESRS	Temat (definicja własna)	Wynik łączny
1	S4	Bezpieczeństwo i jakość żywności	5,00
2	E1	Wzrost cen energii, gazu i paliw	4,85
3	G1	Zgodność regulacyjna, raportowanie i kary	4,85
4	G1	Płynność finansowa, inflacja, kursy, stopy i zatory płatnicze	4,85
5	S2	Stabilność i odpowiedzialność łańcucha dostaw	4,85
6	E4	Choroby zwierząt i dobrostan w łańcuchu drobiowym	4,85
7	G1	Rynki zbytu, kluczowi klienci i konkurencja	4,85
8	S1	Dostępność pracowników i kompetencji	4,80
9	E5	Gospodarka Obiegu Zamkniętego	4,60
10	S1	Bezpieczeństwo i higiena pracy	4,50
11	E1	Emisje gazów cieplarnianych i energochłonność produkcji	4,50
12	E3	Wysokie zużycie wody i ścieki przemysłowe	4,35
13	E5	Odpady produkcyjne, poubojowe i opakowaniowe	4,35
14	E2	Zanieczyszczenie wody, gleby i powietrza	4,35

Lp	ESRS	Temat (definicja własna)	Wynik łączny
15	G1	Jakość dokumentacji i rzetelność dostawców	4,30
16	S1	Warunki zatrudnienia, wynagrodzenia i absencja	4,30
17	S4	Zmiany preferencji konsumentów i presja na produkty mięsne	4,30
18	S4	Ochrona danych osobowych i cyberbezpieczeństwo	4,15
19	G1	Greenwashing, komunikacja środowiskowa i claimy	4,15
20	S2	Prawa człowieka, różnorodność, dyskryminacja	4,15
21	E1	Ekstremalne zjawiska pogodowe i zakłócenia operacyjne	4,15
22	S3	Akceptacja społeczna zielonych inwestycji	4,00
23	E1	Inwestycje OZE, PV, biogazownia i odzysk energii z odpadów	3,80
24	E4	Wpływ hodowli i zakupów rolnych na bioróżnorodność	3,80
25	E3	Zrównoważone połowy i dostępność surowców rybnych	3,80
26	E5	Marnowanie żywności i optymalizacja procesów	3,80
27	S3	Relacje ze społecznościami lokalnymi	3,80
28	E2	Substancje chemiczne i amoniak w procesach mycia/chłodnictwa	3,75



4. ODPOWIEDZIALNE PROWADZENIE BIZNESU

GRI 106-12, 102-17, 103-2

ESRS G1-1, G1-2

4.1. ETYKA i ODPOWIEDZIALNOŚĆ W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

W Grupie Kapitałowej SuperDrob odpowiedzialne prowadzenie biznesu stanowi fundament długoterminowego rozwoju i budowania zaufania w relacjach z interesariuszami. Jako grupa produkująca żywność w wielu segmentach, działająca w modelu „od pola do stołu” i współpracująca z rozbudowaną siecią partnerów biznesowych, postrzegamy standardy etyczne jako jeden z kluczowych elementów zarządzania organizacją oraz całym łańcuchem wartości. Odpowiedzialność za jakość, bezpieczeństwo, transparentność i sposób prowadzenia działalności nie kończy się bowiem na granicach własnych zakładów obejmuje także relacje z dostawcami, podwykonawcami i innymi partnerami uczestniczącymi w tworzeniu naszych produktów.

W odpowiedzi na rozwój Grupy, rosnącą złożoność operacyjną oraz wzrastające oczekiwania regulacyjne i społeczne,

w raportowanym okresie zaktualizowaliśmy wewnętrzny Kodeks Etyki, a następnie jako naturalne rozwinięcie tego procesu wdrożyliśmy Kodeks Postępowania Dostawców. Oba dokumenty tworzą spójny system zasad, który porządkuje oczekiwania wobec zachowań wewnątrz organizacji oraz rozszerza je na podmioty współtworzące nasz łańcuch dostaw.

WPROWADZENIE KODEKSU POSTĘPOWANIA DOSTAWCÓW

Kodeks Postępowania Dostawców został opracowany jako dokument określający minimalne standardy współpracy oczekiwane od dostawców oraz innych partnerów biznesowych współtworzących łańcuch wartości Grupy. Jego celem jest zapewnienie, że współpraca handlowa opiera się nie tylko na kryteriach jakościowych i operacyjnych, lecz także na wspólnym rozumieniu odpowiedzialności biznesowej.

Dokument obejmuje kluczowe obszary związane z etycznym i odpowiedzialnym prowadzeniem działalności, w tym poszanowanie praw człowieka i praw pracowniczych, przeciwdziałanie dyskryminacji i pracy przymusowej, zapewnienie bezpiecznych warunków pracy, zgodność z przepisami prawa, przeciwdziałanie korupcji i nadużyciom, dbałość o jakość i bezpieczeństwo produktów, odpowiedzialność środowiskową

oraz przejrzystość w relacjach biznesowych. W ten sposób Kodeks Postępowania Dostawców stanowi praktyczne narzędzie porządkujące oczekiwania wobec podmiotów współpracujących z Grupą i wspierające systemowe podejście do zarządzania ryzykiem w łańcuchu dostaw.

W pierwszej kolejności Kodeksem objęci zostali dostawcy realizujący usługi bezpośrednio w naszych zakładach. Naszym celem na najbliższe lata jest objęcie obowiązkiem zapoznania się i przestrzegania kodeksu wszystkich naszych dostawców. Realizację tego założenia wspiera włączenie go jako obowiązkowego załącznika do umów handlowych. Jednocześnie planujemy wzmocnić ten proces poprzez działania edukacyjne, mające na celu zwiększenie świadomości w zakresie zasad i wartości określonych w tym dokumencie.

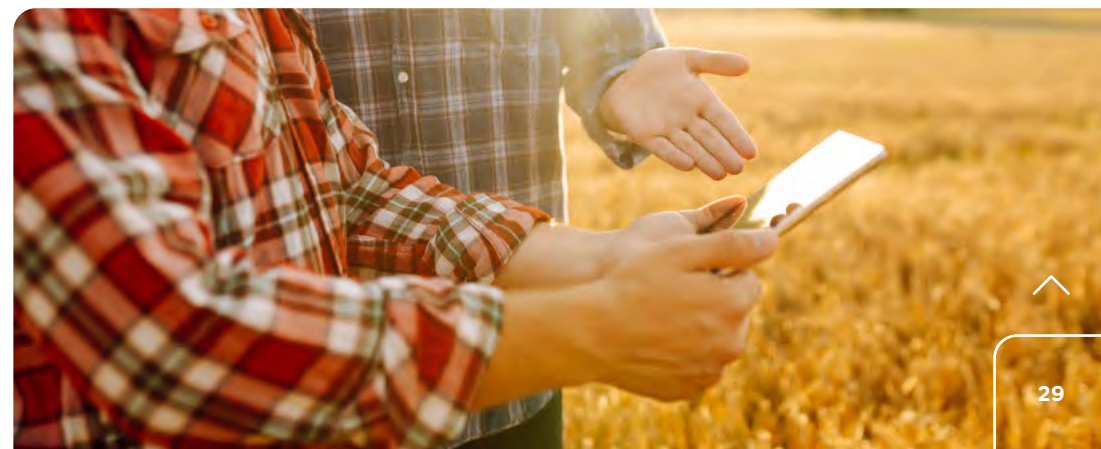
Wprowadzenie dokumentu ma szczególne znaczenie w organizacji o tak szerokim i zróżnicowanym ekosystemie dostawców jak nasza Grupa. Rozbudowany łańcuch dostaw, obejmujący różne segmenty działalności i wiele kategorii surowców, materiałów oraz usług, wymaga czytelnych, wspólnych standardów współpracy. Kodeks pozwala te oczekiwania ujednolicić, jednocześnie wzmacniając dialog z partnerami biznesowymi i budując przejrzyste podstawy relacji handlowych.

SPÓJNOŚĆ STANDARDÓW W CAŁYM ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

ESRS MDR-P, S2-1

Aktualizacja Kodeksu Etyki i wdrożenie Kodeksu Postępowania Dostawców to element jednego, spójnego procesu. Pierwszy z dokumentów porządkuje zasady odpowiedzialnego działania wewnątrz organizacji, drugi rozszerza je na otoczenie biznesowe Grupy. Dzięki temu Grupie Kapitałowej SuperDrob buduje wspólny fundament wartości i standardów, obejmujący zarówno pracowników i współpracowników, jak i partnerów uczestniczących w tworzeniu wartości na kolejnych etapach łańcucha dostaw.

Takie podejście ma szczególne znaczenie w branży spożywczej, gdzie odpowiedzialność firmy jest ściśle związana z transparentnością pochodzenia surowców, bezpieczeństwem procesów, warunkami pracy, jakością relacji biznesowych oraz wpływem działalności na środowisko i społeczeństwo.



4.2. SKUTECZNA KOMUNIKACJA

W Grupie Kapitałowej SuperDrob Obszar PR & Public Affairs pełni wiele funkcji: porządkuje obieg informacji, wzmacnia kulturę organizacyjną. Jednocześnie buduje relacje z otoczeniem społecznym, edukacyjnym oraz branżowym. Wspiera także Segmenty i Obszary działające w strukturze macierzowej doradczo, zarządczo i strategicznie. Ramy tej pracy wyznacza aktualizowana co roku „Strategia komunikacji korporacyjnej”.

PR i Public Affairs rozumiemy szerzej niż komunikację wizerunkową jako narzędzie realizacji celów biznesowych i zobowiązań Grupy w obszarze zrównoważonego rozwoju. W analizowanym okresie Obszar PR wspierał przede wszystkim filar społeczny ESG: wzmacniał dobrostan pracowników, promował zdrowie i aktywność, pogłębiał relacje z lokalnymi społecznościami, rozwijał komunikację wewnętrzną i budowała rozpoznawalność Grupy.



Obszar	Cel ESG	Przykładowe działania 2024-2025	Znaczenie dla interesariuszy
Komunikacja wewnętrzna	Lepszy dostęp do informacji, kaskadowanie priorytetów ESG, BHP i ryzyk	rozwój intranetu, repozytoriów treści oraz cykliczne spotkania menadżerskie	większa przejrzystość i sprawniejsza codzienna współpraca
Wellbeing i zaangażowanie pracowników	Wzmacnianie zdrowych nawyków i integracji	program „Ogarnij się na wiosnę”, promocja aktywności sportowej, komunikacja sukcesów pracowników	silniejsze poczucie przynależności i kultura troski
Relacje lokalne i społeczne	Budowanie zaufania i obecności marki w otoczeniu	Bieg 24h w Otwocku, wsparcie OSP, grupy kolarskiej, wydarzeń rodzinnych i fundacji	blższe relacje ze społecznościami lokalnymi
Edukacja i odpowiedzialna komunikacja	Podnoszenie wiedzy i przeciwdziałanie dezinformacji	współpraca z uczelniami, stypendia, Akademia Wiedzy, aktywność konferencyjna i kongresowa, współpraca z organizacjami branżowymi oraz biznesowymi	wzmacnianie wiarygodności marki i wartość społeczna działań

Działania komunikacyjne nie są dodatkiem do biznesu. To narzędzie, które wspiera także realizację celów społecznych. W naszym rozumieniu filar społeczny ESG zaczyna się od pracowników: od ich dostępu do rzetelnej informacji i realnego udziału w życiu organizacji. Dlatego w ramach komunikacji wewnętrznej rozwijamy m.in. intranet, który zapewnia szybki dostęp do informacji na temat Grupy i angażuje szerokie grono wewnętrznych interesariuszy, a także pomaga rozwijać kulturę organizacyjną. Jednocześnie stawiamy na inicjatywy budujące dialog i kompetencje, jak m.in. spotkania pracownicze i szkolenia.

KOMUNIKACJA WEWNĘTRZNA I TRANSPARENTNOŚĆ

W 2025 roku uruchomiliśmy nową wersję firmowego intranetu - uporządkowane centrum informacji wewnętrznej. Z perspektywy ESG ma to kluczowe znaczenie: pracownicy zyskali łatwiejszy dostęp do procedur, regulacji, kontaktów i bieżących informacji, a organizacja większą przejrzystość. Intranet jest też wiarygodnym źródłem wiedzy, które ogranicza ryzyko obiegu błędnych informacji i stanowi jedną z linii obrony przed dezinformacją.

Komunikację wewnętrzną wzmacniają również cykliczne spotkania menadżerskie, służące kaskadowaniu wiedzy, priorytetów ESG, ryzyk i zagadnień BHP. To dowód dojrzałości komunikacyjnej organizacji: informacje nie zatrzymują się na poziomie centralnym, lecz trafiają dalej, do zespołów.

Lp.	Wartości/liczby	Interpretacja
Liczba aktywnych użytkowników	1 230 po 60 dniach	1 230 użytkowników z 2 000 osób mających dostęp
Liczba odsłon / ruchu	24,36 tys. kliknięć w artykuły	Pracownicy korzystają średnio 4 razy dziennie
Aktywność użytkowników	342 -> 480 unikalnych sesji / dzień	Przyrost o ok. 40% w pierwszym kwartale
Dzienna liczba użytkowników	ok. 350-400 osób dziennie	Stały poziom codziennego wykorzystania
Najwyższa aktywność	Godzina 7:00	Największa aktywność przypada na początek dnia pracy

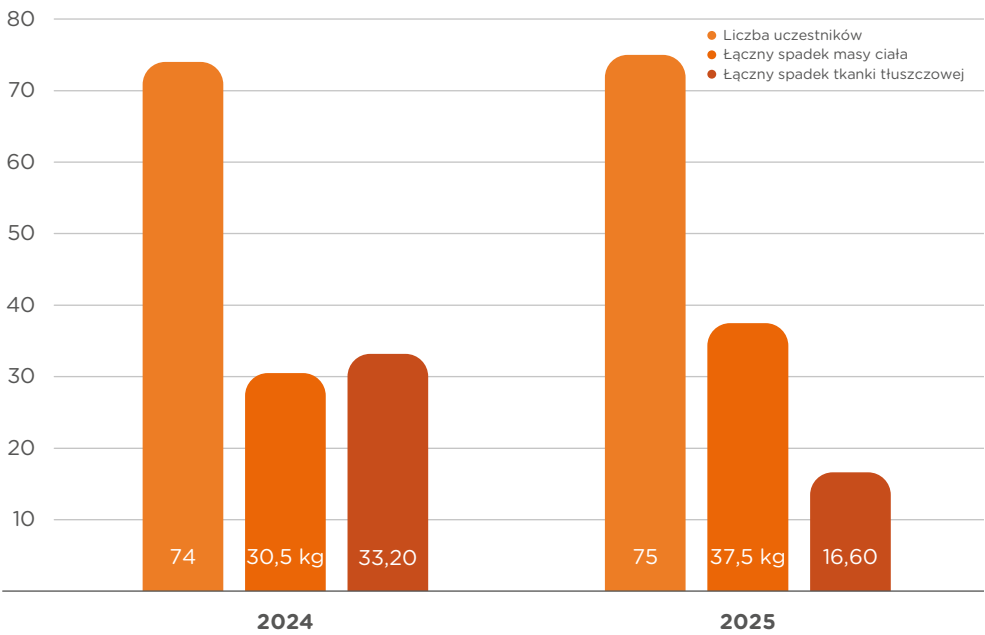
Intranet w konkretnych liczbach:



WELLBEING JAKO ELEMENT ODPOWIEDZIALNEJ KOMUNIKACJI

Program „Ogarnij się na wiosnę” to cykliczna akcja prozdrowotna Obszaru PR & Public Affairs. Łączy komunikację wewnętrzną z realnym wpływem na zdrowie i dobrostan zespołu: wieloetapowa kampania edukacyjno-informacyjna idzie w parze z działaniami angażującymi ekspertów zewnętrznych, a jej efektem są konkretne zmiany zdrowotne i behawioralne.

W 2024 r. program objął 74 uczestników, a w 2025 r. 75 uczestników. Z danych wynika, że w 2024 r. łączny spadek masy ciała wyniósł 30,5 kg, a tkanki tłuszczowej 33,2; w 2025 r. odpowiednio 37,5 oraz 16,6. W dokumentach opisano także jakościowe efekty, m.in. poprawę snu, większą energię, ograniczenie zmęczenia, podjęcie diagnostyki zdrowotnej czy poprawę wyników badań. Tego typu rezultaty dobrze pokazują, że komunikacja wellbeingowa może wspierać zarówno profilaktykę, jak i zaangażowanie pracowników.



Wykres 1. Skala programu wellbeingowego i wybrane efekty zdrowotne w latach 2024-2025.

Wskaźnik	2024	2025	Zmiana r/r	Komentarz
Liczba uczestników	74	75	+1	utrzymanie skali programu i ciągłości komunikacji
Łączny spadek masy ciała	30,5 kg	37,5 kg	+7,0 kg	widoczny efekt zdrowotny programu
Łączny spadek tkanki tłuszczowej	33,2 kg	16,6 kg	-16,6 kg	efekty zdrowotne nadal widoczne, choć o innej strukturze niż rok wcześniej
Masa mięśniowa	-0,7	-5,4	spadek większy w 2025	obszar do interpretacji ostrożnej wskaźnik nie powinien być oceniany bez szerszego kontekstu zdrowotnego
Dodatkowe efekty	VFL -21, woda +3,5	VFL -9,3, BMI -11,4	n/d	dane pokazują wpływ programu na parametry organizmu

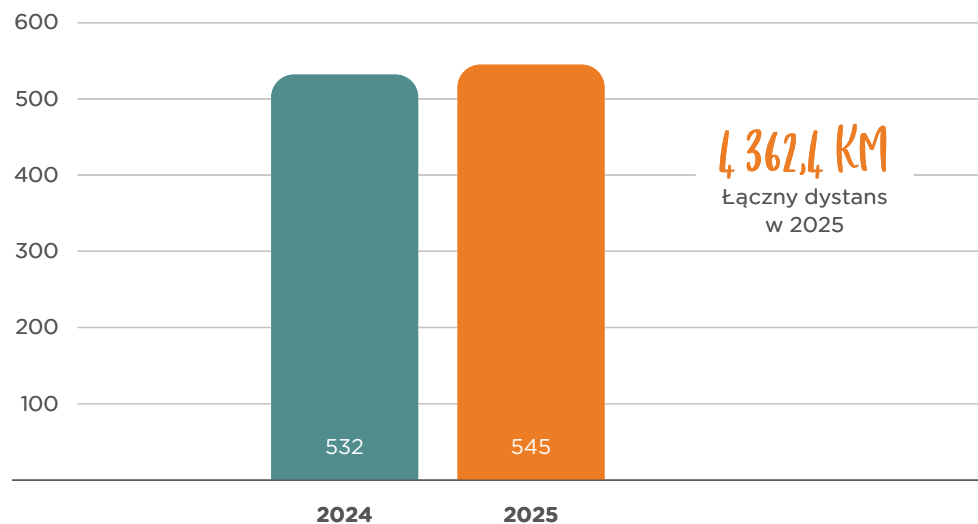
ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE, LOKALNOŚĆ I DZIAŁANIA RODZINNE

Działania PR wyraźnie wychodzą poza firmę i obejmują także otoczenie lokalne. Taki kierunek jest istotny, który koncentruje się na relacjach ze społecznościami dotkniętymi lub wspieranymi przez działalność organizacji, procesach dialogu oraz sposobie reagowania na ich potrzeby.

Ważnym przykładem jest Bieg 24h w Otwocku, wspierany cyklicznie od 2023 r. W 2024 r. wydarzenie zgromadziło 532 uczestników, a w 2025 r. co najmniej 545 uczestników, którzy łącznie pokonali 4 362,4 km. Wsparcie nie ograniczało się do formalnego sponsoringu. Obejmowało również przygotowanie koszulek, strefy relaksu i działań motywacyjno-edukacyjnych dla pracowników. W kolejnych edycjach biegu pracownicy Grupy startują całymi rodzinami.

Ważne są też aktywności bliższe codzienności pracowników i mieszkańców: współpraca z OSP i udział straży pożarnej w działaniach szkoleniowych, wsparcie lokalnej grupy kolarskiej w Karczewie, działania na rzecz fundacji oraz rodzinne wydarzenia, jak Dzień Dziecka w ZOO organizowany przez marki wchodzące skład grupy: BeFoodie i Norso. Tego typu inicjatywy wzmacniają wizerunek grupy jako obecnej lokalnie i budują relacje na poziomie bezpośrednim

Inicjatywa	Opis działania	Znaczenie społeczne
Bieg 24h w Otwocku	sponsoring, strefa relaksu, aktywizacja pracowników	integracja, promocja zdrowia, relacje lokalne
Wsparcie OSP i edukacja kryzysowa	angażowanie straży pożarnej w szkolenia pracowników	wzrost świadomości bezpieczeństwa
Lokalna grupa kolarska w Karczewie	wsparcie działań sportowych i zdrowego stylu życia	budowanie relacji ze społecznością
Dzień Dziecka w ZOO	wydarzenie dla dzieci pracowników	wzmacnianie więzi rodzinnych i employer branding
Fundacje i akcje społeczne	m.in. Bal Sternika	pozycjonowanie marki jako zaangażowanej społecznie



Wykres 2. Skala wspieranego wydarzenia lokalnego Bieg 24h w Otwocku.

WSPIERANIE EDUKACJI I EKSPERCKIE DZIELENIE SIĘ WIEDZĄ

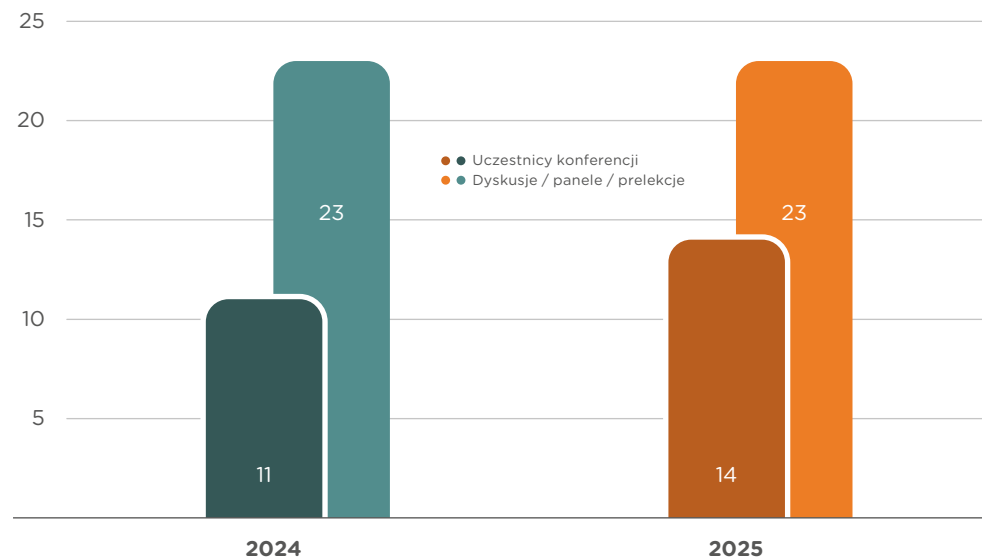
Ważnym polem działań Obszaru PR i Public Affairs jest edukacja realizowana zarówno we współpracy z uczelniami i fundacjami, jak i poprzez obecność ekspertów Grupy na konferencjach, targach i kongresach oraz tworzenie własnych formatów edukacyjnych.

W sektorze spożywczym aktywność ekspercka to jeden ze sposobów budowania dialogu z interesariuszami i ugruntowywania eksperckiego wizerunku marki: wymaga merytorycznego, odpowiedzialnego podejścia do tematów branżowych i społecznych, a także strategicznych dla kraju m.in. bezpieczeństwa żywnościowego, energetycznego czy wyzwań demograficznych.

W 2024 r. w konferencjach branżowych uczestniczyło 11 ekspertów Grupy różnego szczebla, którzy wystąpili łącznie w 23 dyskusjach, panelach i prelekcjach. W 2025 r. liczba ekspertów wzrosła do 14, przy tej samej liczbie 23 wystąpień rośnie więc grono osób reprezentujących Grupę na zewnątrz.

Edukacyjny charakter ma również Akademia Wiedzy projekt zespołu Marketingu w Segmencie PETFOOD, zarządzanym przez Pet Republic. Akademia dostarcza opiekunom zwierząt eksperckie porady, materiały wideo, podcasty i praktyczne wskazówki dotyczące dobrostanu zwierząt.

Wartość tych działań polega na tym, że marki dzielą się realnymi kompetencjami dostarczając treści użyteczne dla odbiorcy, a nie tylko wizerunkowe.



Wykres 3. Aktywność konferencyjna w latach 2024-2025.



PROGRAMY ROZWOJOWE I WSPÓŁPRACA Z UCZELNIAMI

Istotnym elementem odpowiedzialnej komunikacji jest także pokazanie, w jaki sposób organizacja wspiera rozwój młodych ludzi oraz buduje pomost między edukacją, administracją lokalną, a rynkiem pracy. W tym kontekście ważną rolę odgrywa program „Młodzi w Łodzi”.

W czteroletnim zestawieniu wskazano łącznie 15 osób objętych programem, a w roku 2025/2026 przyznano 5 stypendiów o łącznej wartości 40 tys. PLN. Dodatkową wartością są informacje o praktykach i zatrudnieniu części uczestników programu. To pokazuje, że komunikacja wokół programu nie opiera się wyłącznie na deklaracji wsparcia edukacji, ale ma realny wymiar rozwojowy i rekrutacyjny.

5. NASZ SUKCES TO NASI PRACOWNICY

GRI 102-8, 401-1

ESRS S1-1

Pracownicy są kluczowym filarem budowania wartości naszej organizacji oraz realizacji strategii zrównoważonego rozwoju. W latach 2024-2025 kontynuowaliśmy działania na rzecz tworzenia środowiska pracy opartego na dialogu, bezpieczeństwie oraz możliwościach rozwoju zawodowego i osobistego.



Łączna liczba pracowników w podziale na czas zatrudnienia i płeć:

2024	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Zatrudnionych na czas określony	266	313	579
Zatrudnionych na czas nieokreślony	801	778	1 579
Razem	1 067	1 091	2 158

2025	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Zatrudnionych na czas określony	235	262	497
Zatrudnionych na czas nieokreślony	731	739	1 470
Razem	966	1 001	1 967

Łączna liczba pracowników w podziale na płeć:

	2024	2025	% zmiany
Kobiety	1 064	966	9,2%
Mężczyźni	1 094	1 001	8,5%
Łącznie	2 158	1 967	8,9%

Łączna liczba pracowników w podziale na wymiar etatu i płeć:

2024	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Pełny etat	999	1 057	2 056
Niepełny etat	68	34	102
Razem	1 067	1 091	2 158

2025	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Pełny etat	941	982	1 930
Niepełny etat	25	19	37
Razem	966	1 001	1 967



5.1. DIALOG I ROZWÓJ JAKO NASZA DROGA DO BUDOWANIA DOBREGO ŚRODOWISKA PRACY

ORI 401-2

BADAMY, ŻEBY USŁYSZEC POTRZEBY

Pierwsze badanie satysfakcji przeprowadziliśmy w 2022 roku. Był to początek naszej drogi i ważny krok w budowaniu otwartości oraz przestrzeni do rozmowy w całej organizacji. Wyniki kolejnych edycji konsekwentnie analizujemy i przekładamy na konkretne działania. W 2025 roku przeprowadziliśmy czwarte badanie, którego wyniki były o 38% wyższe niż w roku poprzednim (2024-2025), co pokazuje, że realizowane inicjatywy skutecznie odpowiadają na potrzeby organizacji i pracowników.

W odpowiedzi na wnioski z badań rozwijamy obszar rozwoju i szkoleń. U uruchomiliśmy platformę szkoleniową, zapewniając równy dostęp do szkoleń i aktywności rozwojowych niezależnie od miejsca pracy i stanowiska. Realizujemy webinary oraz szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne, które wspierają rozwój kompetencji w praktyczny sposób. Pozyskujemy także finansowanie unijne na projekty szkoleniowe, co umożliwia realizację inicjatyw rozwojowych na większą skalę. W ramach naszych działań wspieramy też rozwój kompetencji językowych jako ważnego elementu wspierającego codzienną pracę.

Podejmujemy także działania wspierające rekrutację i budowanie wizerunku pracodawcy. Rozwijamy obecność w kanałach społecznościowych, docierając do kandydatów tam, gdzie faktycznie ich szukamy.

Rozwijamy również obszar benefitów i wsparcia socjalnego. W odpowiedzi na potrzeby pracowników rozszerzamy również dostęp do benefitów i wsparcia socjalnego poprzez rozwój Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w kolejnych spółkach Grupy.

Wszystkie te działania są elementem konsekwentnego budowania przez nas organizacji opartej na dialogu, rozwoju i współpracy.

5.2. ATRAKCYJNY PRACODAWCA

Tworzenie przyjaznego środowiska pracy pozostaje jednym z ważnych kierunków naszych działań jako pracodawcy. Zależy nam, aby pracownicy mogli funkcjonować w organizacji, która dostrzega ich potrzeby nie tylko w wymiarze zawodowym, lecz także w obszarze zdrowia, dobrostanu i sytuacji życiowej.

Stałym elementem naszych inicjatyw pracowniczych są programy wspierające zdrowie i dobre samopoczucie, w tym opisywany wcześniej program wellbeingowy „Ogarnij się na wiosnę”. Działania tego typu pomagają budować świadomość prozdrowotną oraz zachęcają pracowników do wprowadzania pozytywnych zmian w codziennym funkcjonowaniu. Uzupełnieniem tych inicjatyw jest dostęp do opieki medycznej, obejmującej również możliwość skorzystania ze wsparcia psychologa i psychiatry.

Równolegle rozwijamy ofertę benefitów oraz zakres wsparcia dostępnego w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Dzięki temu możemy lepiej odpowiadać na zróżnicowane potrzeby pracowników, w tym również wspierać osoby znajdujące się w szczególnie wymagających sytuacjach życiowych. Naszym celem jest budowanie miejsca pracy, w którym pracownicy czują, że ich potrzeby są zauważane, a organizacja pozostaje otwarta na realne formy pomocy.

WORK-LIFE BALANCE

Konsekwentnie wspieramy równowagę między życiem zawodowym a prywatnym pracowników. Mając świadomość, jak istotne jest stabilne zatrudnienie, dlatego opieramy współpracę w przeważającej większości na umowach o pracę z czego 75% to umowy na czas nieokreślony.

Jako Grupa o tradycjach rodzinnych dostrzegamy również szczególne znaczenie życia rodzinnego. W związku z tym podejmujemy działania wspierające pracowników powracających do pracy po urlopach związanych z rodzicielstwem. Oferujemy m.in. możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy, elastyczne godziny pracy oraz tam, gdzie pozwala na to specyfika stanowiska rozszerzone możliwości pracy w modelu hybrydowym.

WSPIERAMY RÓWNE I SPRAWIEDLIWE TRAKTOWANIE

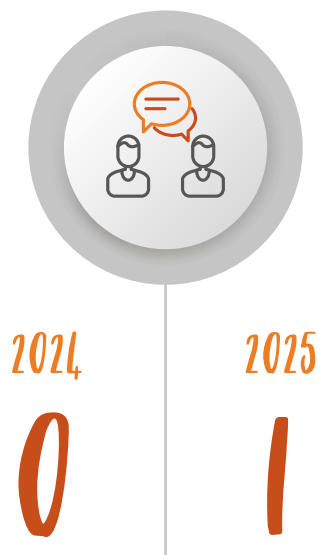
Kontynuujemy działania na rzecz promowania równego traktowania oraz budowania przyjaznego środowiska pracy. Naszym celem jest zapewnienie warunków opartych na szacunku, otwartości i poszanowaniu godności każdego pracownika, niezależnie od płci, wieku, pochodzenia, narodowości, wyznania, światopoglądu, orientacji, stanu zdrowia, niepełnosprawności czy innych cech indywidualnych.

W 2025 roku odnotowano jeden potwierdzony przypadek dyskryminacji. W odpowiedzi na to zdarzenie wdrożono działania naprawcze, obejmujące przeprowadzenie szkolenia oraz odsunięcie osoby odpowiedzialnej od zarządzania zespołem.



GRI 406-1

ESG S1-17

**Liczba przypadków
dyskryminacji**

Systematycznie zwiększamy świadomość pracowników w zakresie standardów postępowania, odpowiedzialnej komunikacji oraz przeciwdziałania naruszeniom zasad równego traktowania. Budujemy środowisko pracy oparte na zaufaniu, które umożliwia zgłaszanie wątpliwości oraz zapewnia pracownikom dostęp do wsparcia w sytuacjach wymagających reakcji organizacji.

Kluczowym narzędziem wspierającym przeciwdziałanie nieprawidłowościom jest funkcjonująca w organizacji platforma zgłoszeniowa, umożliwiająca zgłaszanie potencjalnych naruszeń, w tym przypadków dyskryminacji, mobbingu, naruszeń

zasad etyki, konfliktu interesów lub innych zachowań niezgodnych z obowiązującymi standardami. Platforma jest dostępna nie tylko dla pracowników, lecz także dla współpracujących z nami kontrahentów, co wspiera transparentność relacji biznesowych oraz wzmacnia zaufanie w całym łańcuchu współpracy.

Każde zgłoszenie jest traktowane z należytą starannością, z poszanowaniem poufności oraz ochrony osoby zgłaszającej. Celem funkcjonowania tego mechanizmu jest możliwie szybkie identyfikowanie ryzyk, reagowanie na nieprawidłowości oraz doskonalenie procedur wewnętrznych w obszarze etyki.

REKRUTACJA I ROTACJA

Dynamika zatrudnienia, obejmująca zarówno procesy rekrutacyjne, jak i odejścia pracowników, stanowi istotny obszar zarządzania kapitałem ludzkim oraz kluczowy element oceny stabilności organizacji. Wzrost zatrudnienia wynika przede wszystkim z rozwoju organizacji oraz rosnącego zapotrzebowania kadrowego. Tworząc środowisko sprzyjające długoterminowej współpracy, dążymy do budowania stabilnego i doświadczonego zespołu. Stabilność ta przekłada się nie tylko na wyższą efektywność operacyjną, lecz także wzmacnia kulturę organizacyjną opartą na zaangażowaniu, lojalności i wspólnym rozwoju.



PRZYJĘCIA W SUPERDROB S.A.:

GRI 401-1

ESRS S1-6

Ze względu na niedawne zmiany strukturalne w Grupie, na dzień sporządzenia niniejszego raportu nie dysponujemy jeszcze w pełni ujednoliconymi i porównywalnymi danymi dotyczącymi rotacji pracowników na poziomie całej organizacji.

W związku z powyższym, dla celów niniejszego raportu prezentowane poniżej dane odnoszą się do spółki matki – SuperDrob S.A., która jako podmiot o największej skali działalności i największym udziale w zatrudnieniu w Grupie stanowi najbardziej reprezentatywne źródło informacji w tym obszarze.

Łączna liczba pracowników w podziale na płeć:

2024	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Liczba pracowników	801	683	1 484
Liczba pracowników nowozatrudnionych	129	132	261
Procent nowozatrudnionych pracowników	16,1%	19,33%	17,59%

2025	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Liczba pracowników	731	643	1 374
Liczba pracowników nowozatrudnionych	99	112	211
Procent nowozatrudnionych pracowników	13,54%	17,42%	15,36%



Łączna liczba pracowników w podziale na grupy wiekowe:

2024	<30	30-50	>50	Suma
Liczba pracowników	153	772	559	1 484
Liczba pracowników nowozatrudnionych	0	143	48	191
Procent nowozatrudnionych pracowników	0%	18,52%	8,59%	12,87%

2025	<30	30-50	>50	Suma
Liczba pracowników	154	724	496	1 374
Liczba pracowników nowozatrudnionych	57	122	32	211
Procent nowozatrudnionych pracowników	7,0%	16,85%	6,45%	15,36%



ODEJŚCIA W SUPERDROB S.A.:

 401-1

 S1-6



Łączna liczba pracowników w podziale na płeć:

2024	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Liczba pracowników	801	683	1 484
Liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby)	115	90	205
Procent odejść pracowników	14,36%	13,18%	13,81%

2025	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Liczba pracowników	735	639	1 374
Liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby)	639	128	264
Procent odejść pracowników	18,5%	23,0%	19,21%

Łączna liczba pracowników w podziale na grupy wiekowe:

2024	<30	30-50	>50	Suma
Liczba pracowników	160	768	556	1 484
Liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby) w danej grupie wiekowej	25	101	79	205
Procent odejść pracowników	15,63%	13,15%	14,21%	13,81%

2025	<30	30-50	>50	Suma
Liczba pracowników	156	723	495	1 374
Liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby) w danej grupie wiekowej	47	116	101	264
Procent odejść pracowników	30,13%	16,04%	26,4%	19,21%

PoZYSkiwanie TALENTÓW

W ramach działań w obszarze pozyskiwania talentów konsekwentnie rozwijamy współpracę ze szkołami zawodowymi i uczelniami oraz wdrażamy programy umożliwiające zdobywanie pierwszych doświadczeń zawodowych. W efekcie znacząco zwiększyliśmy skalę realizowanych praktyk w 2023 roku zrealizowaliśmy 32 projekty, a w 2025 roku praktyki w naszych zakładach odbyło już ponad 70 osób.

Działania te uzupełniamy o inicjatywy wspierające długofalowe pozyskiwanie talentów, takie jak programy stypendialne (np. „Młodzi w Łodzi”) oraz udział w wydarzeniach dla uczniów i studentów, które pozwalają nawiązywać relacje z przyszłymi pracownikami już na etapie kształcenia.

Istotnym elementem jest również obecność na rynku pracy w ciągu roku uczestniczymy średnio w 10 wydarzeniach targowych w całej Polsce, podczas których rozmawiamy z setkami kandydatów zainteresowanych pracą w naszej grupie. Równolegle wykorzystujemy wewnętrzne źródła pozyskiwania talentów, w tym rekrutacje wewnętrzne oraz program poleceń pracowniczych.

Nasze działania mają charakter systematyczny i stanowią stały element naszej strategii pozyskiwania talentów, łącząc różnorodne źródła od współpracy z instytucjami edukacyjnymi, przez wydarzenia rynkowe, po wewnętrzne programy rekomendacji. Pozwala to skutecznie budować bazę kandydatów oraz wzmacniać efektywność przyszłych procesów rekrutacyjnych.

ROZWÓJ KOMPETENCJI
i ZARZĄDZANIE KAPITAŁEM LUDZKIM

Rola HR w realizacji strategii ESG (2024-2025)

Rozwój kompetencji pracowników stanowi jeden z kluczowych filarów strategii ESG Grupy Kapitałowej SuperDrob. Obszar HR pełni centralną rolę w projektowaniu, koordynacji oraz ewaluacji działań szkoleniowo rozwojowych, odpowiadając zarówno na potrzeby organizacji, jak i indywidualne ścieżki rozwoju pracowników.

GR1 404-1

ESR1 S1-13



2023

łączna liczba godzin szkoleniowych

liczba pracowników

średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika

Kobiety

Mężczyźni

Suma

846

1 233

2 079

830

806

1 636

1,02

1,53

1,27

2024

łączna liczba godzin szkoleniowych

liczba pracowników

średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika

Kobiety

Mężczyźni

Suma

3 139

2 323

5 462

1 064

1 094

2 158

2,95

2,1

2,52

2025

łączna liczba godzin szkoleniowych

liczba pracowników

średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika

Kobiety

Mężczyźni

Suma

7 230,5

5 710,5

12 941

1 063

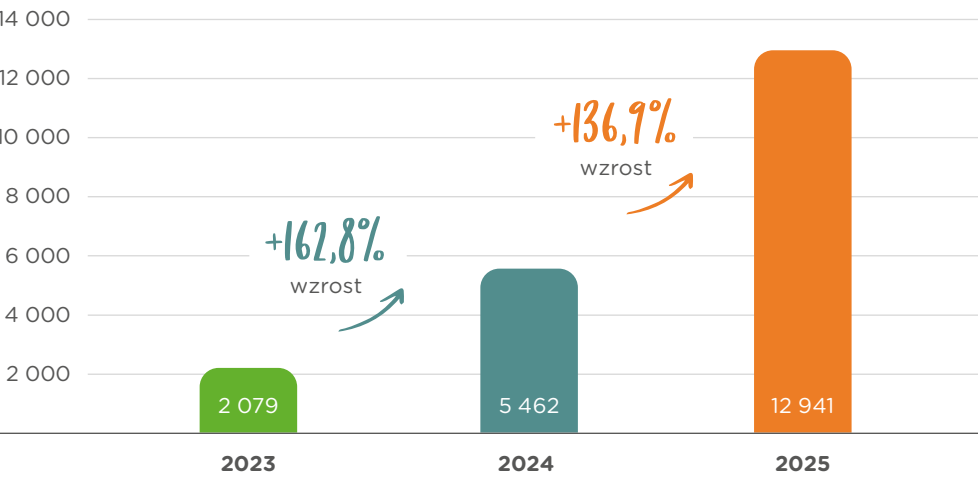
938

1 967

6,8

6,1

6,58



Wykres 4. Łączna liczba godzin szkoleniowych w latach 2023-2025

Ze względu na specyfikę działalności oraz strukturę organizacyjną Grupy zdecydowaliśmy się na wprowadzenie dodatkowego, spersonalizowanego wskaźnika efektywności działań rozwojowych, jakim jest średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na uczestnika szkoleń. Uznaliśmy, że wskaźnik ten lepiej odzwierciedla rzeczywistość

intensywność tego obszaru. W przypadku GRI 404-1 („Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika”) dane odnoszone są do całkowitej liczby zatrudnionych, co może zniekształcać obraz aktywności szkoleniowej. Przyjęte podejście pozwala na bardziej adekwatne ujęcie faktycznego zaangażowania uczestników szkoleń.

	Kobiety	Mężczyźni	Suma
2024			
łączna liczba godzin szkoleniowych	3 139	2 323	5 462
liczba uczestników	492	432	924
średnia liczba godzin szkoleniowych na uczestnika szkoleń	6,4	5,4	5,9

	Kobiety	Mężczyźni	Suma
2025			
łączna liczba godzin szkoleniowych	7 230,5	5 710,5	12 941
liczba uczestników	1 063	938	2 001
średnia liczba godzin szkoleniowych na uczestnika szkoleń	6,8	6,1	6,47



ROZWÓJ KOMPETENCJI JĘZYKOWYCH - ETUTOR

W odpowiedzi na potrzeby organizacji związane z umiędzynarodowieniem działań oraz rozwojem kompetencji komunikacyjnych, Obszar/zespół HR uruchomił w pierwszej połowie 2024 roku platformę elearningową do nauki języków obcych eTutor.

2024
87

 aktywnych
użytkowników

929

 godzin
nauki

2025
110

 aktywnych
użytkowników

1 341,7

 godzin
nauki

Obszar HR zarządzał procesem wdrożenia platformy, komunikacją do pracowników, monitoringiem aktywności, raportowaniem rezultatów oraz administracją.

Rozszerzenie oferty szkoleniowej w latach 2024-2025:

- uruchomienie Akademii LipCo: rocznego programu rozwojowego dla Top Managementu realizowanego we współpracy z Akademią Leona Koźmińskiego.
- szkolenia wewnętrzne w ramach cyklu „Finanse dla niefinansistów”,
- szkolenie z Bezpiecznej Jazdy dla pracowników korzystających z floty służbowej - blisko 100 uczestników,
- szkolenia z zakresu sztucznej inteligencji dla pracowników całej Grupy.

LIPCO LEARN - STRATEGICZNA PLATFORMA ROZWOJOWA HR (2026)

W 2025 roku HR zainicjował i prowadził prace nad wdrożeniem nowej, centralnej platformy szkoleniowej **LipCo Learn**, której finalne uruchomienie nastąpiło na początku 2026 roku.

Celem platformy jest:

- ustandaryzowanie procesów szkoleniowych w Grupie,
- zwiększenie dostępności wiedzy,
- zapewnienie elastycznego, długoterminowego dostępu do materiałów edukacyjnych.

Na platformie dostępnych jest obecnie:



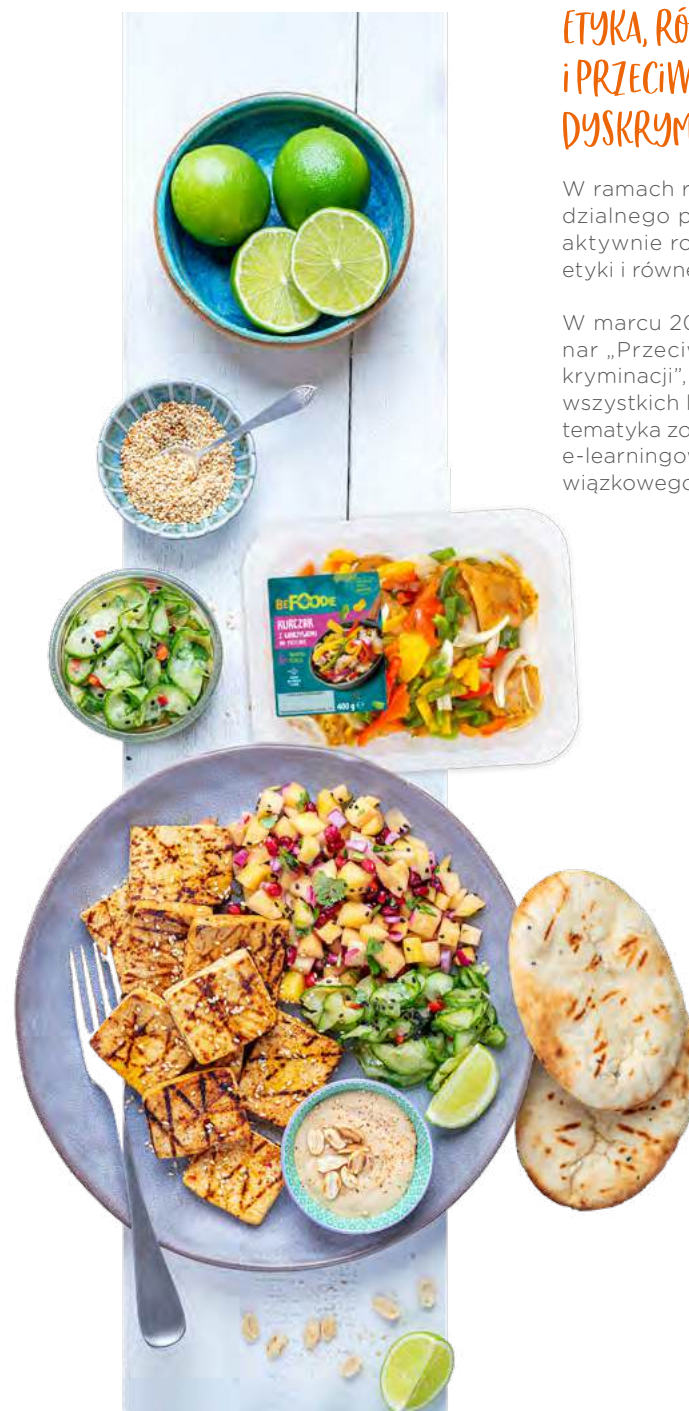
30 interaktywnych szkoleń e learningowych (SCORM) z zakresu m.in. kompetencji osobistych, cyberbezpieczeństwa, etyki i przeciwdziałania dyskryminacji,



materiały edukacyjne, prezentacje i nagrania wideo ze szkoleń wewnętrznych,



cykl **szkoleń obowiązkowych** z regulacji wewnętrznych.



ETYKA, RÓWNOŚĆ I PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI

W ramach realizacji standardów odpowiedzialnego pracodawcy, obszar/zespół HR aktywnie rozwija ofertę szkoleń z zakresu etyki i równego traktowania.

W marcu 2025 roku zorganizowano webinar „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji”, dostępny dla pracowników we wszystkich lokalizacjach Grupy. Obecnie ta tematyka została trwale włączona do oferty e-learningowej LipCo Learn w formie obowiązkowego szkolenia interaktywnego.

6. BEZPIECZEŃSTWO, JAKOŚĆ I ODPOWIEDZIALNA PRODUKCJA

6.1. BEZPIECZEŃSTWO NASZYCH PRACOWNIKÓW

Bezpieczeństwo pracy pozostaje jednym z kluczowych elementów naszej kultury organizacyjnej. W Grupie Kapitałowej SuperDrob rozwój kompetencji pracowników traktujemy jako integralną część budowania bezpiecznego i odpowiedzialnego środowiska pracy. Dlatego konsekwentnie realizujemy zarówno szkolenia wewnętrzne, jak i zewnętrzne, rozwijamy program Liderów BHP oraz prowadzimy działania edukacyjne skierowane do pracowników w różnych lokalizacjach.

WYNIKI W GRUPIE

GRI 403-2

ESRS S1-14

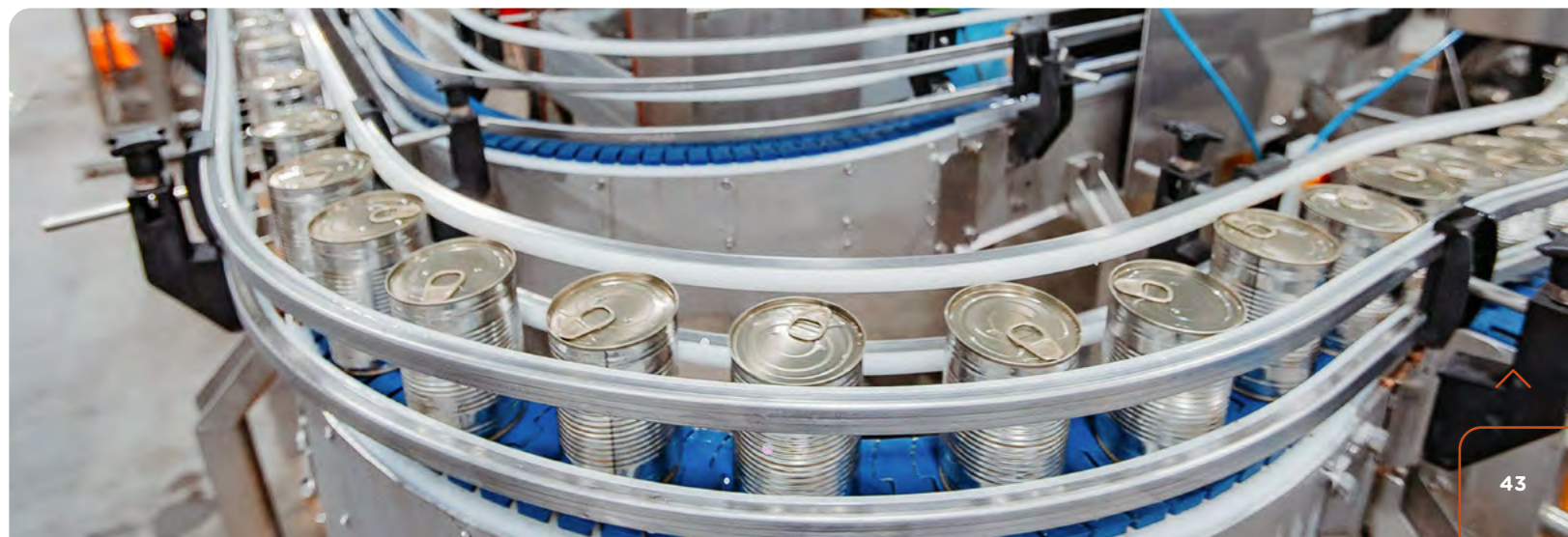
W całej Grupie w latach 2024-2025 odnotowano łącznie 44 wypadki przy pracy (24 w 2024 r. i 20 w 2025 r.), w wyniku których poszkodowanych zostało 44 osoby. W okresie sprawozdawczym nie wystąpił żaden wypadek śmiertelny ani ciężki w żadnej ze spółek wszystkich zdarzenia miały charakter wypadków lekkich.

Wskaźnik (Grupa)	2024	2025	Razem
Łączna liczba wypadków przy pracy	24	20	44
w tym wypadki śmiertelne	0	0	0
w tym wypadki ciężkie	0	0	0
w tym wypadki lekkie	24	20	44
Łączna liczba osób poszkodowanych	24	20	44

WYPADKOWOŚĆ W PODZIALE NA SPÓŁKI

Ze względu na ostatnie zmiany strukturalne w Grupie oraz stosunkowo niedawną centralizację obszaru BHP, na chwilę obecną nie dysponujemy jeszcze w pełni ujednoliconymi danymi na poziomie całej organizacji. W związku z tym, dla potrzeb niniejszego raportu, analizę oparto na danych ze spółki SuperDrob, która jako podmiot o największej skali działalności ma kluczowy wpływ na obszar BHP w Grupie.

Przyjęte podejście pozwala na rzetelne i reprezentatywne przedstawienie zagadnień związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Jednocześnie wśród priorytetów na najbliższe lata znajduje się dalsza unifikacja systemów raportowania oraz wdrożenie spójnego, globalnego podejścia do gromadzenia i analizy danych BHP na poziomie całej Grupy. Zdecydowana większość zdarzeń koncentruje się w spółce SuperDrob S.A. (16 wypadków rocznie), co wynika z profilu produkcyjnego i najwyższego poziomu zatrudnienia. W pozostałych spółkach liczba wypadków jest marginalna lub zerowa. Tabela prezentuje dane dla wszystkich 16 spółek.



Spółka	Wypadki 2024	Wypadki 2025	Osoby poszkodowane 2024/2025	Uwagi
Afarm Sp. z o.o.	0	0	0	
Avet Sp. z o.o.	1	1	2	
BrinkBev Sp. z o.o.	0	0	0	
CPF Culinar Sp. z o.o.	0	2	2	
CPF Poland Sp. z o.o.	0	0	0	
Chi Mei Food Europe Sp. z o.o.	0	0	0	
FoodPort Sp. z o.o.	0	0	0	
PetRepublic Sp. z o.o.	6	1	7	
Plant-Tec Europe Sp. z o.o.	1	0	1	
Stofarm Sp. z o.o.	0	0	0	
SuperBuild Sp. z o.o.	0	0	0	
SuperDrob S.A.	16	16	32	główna spółka produk- cyjna
SuperDrob Fermy	0	0	0	
SuperTrans Sp. z o.o.	0	0	0	
ŁukPasz Sp. z o.o.	0	0	0	
RAZEM Grupa	24	20	44	

W 2025 r. utrzymaliśmy liczbę wypadków przy pracy na poziomie 2024 r. (16 zdarzeń), przy jednoczesnym spadku liczby dni absencji wypadkowej z 648 do 622 oraz poprawie wskaźnika ciężkości wypadków z 40,50 do 38,88

Wskaźnik (tylko dla SuperDrob S.A.)	2024	2025	Zmiana r/r
Liczba wypadków	16	16	0
Łączna liczba dni absencji wypadkowej	648	622	-26
Wypadki ze zwolnieniem do 30 dni	10	12	+2
Wypadki ze zwolnieniem powyżej 30 dni	6	4	-2
Zatrudnienie	1 484	1 374	-65
Wskaźnik częstotliwości	10,78	11,64	+0,50
Wskaźnik ciężkości	40,50	38,88	-1,62
Zdarzenia potencjalnie wypadkowe	25	13	-12



W 2025 roku kontynuowaliśmy program Liderów BHP w Grupie, którego celem jest wzmacnianie kultury bezpieczeństwa poprzez wymianę doświadczeń, dobrych praktyk oraz rozwiązań możliwych do wdrożenia w różnych zakładach. W maju i czerwcu przedstawiciele poszczególnych lokalizacji odbyli kolejne wizyty studyjne i spotkania robocze. Istotnym elementem naszych działań pozostaje również rozwój praktycznych kompetencji w zakresie reagowania na zagrożenia. W zakładzie w Goleniowie przeprowadziliśmy szkolenie z pierwszej pomocy, które łączyło teorię z ćwiczeniami praktycznymi. Uczestnicy przypomnieli sobie zasady resuscytacji krążeniowo-oddechowej, postępowania w przypadku zadławienia oraz prawidłowego użycia defibrylatora, zarówno w odniesieniu do osób dorosłych, jak i dzieci. Szkolenie to wzmacnia gotowość pracowników do właściwego reagowania w sytuacjach zagrożenia zdrowia i życia.

W czerwcu w zakładzie w Lublinie odbyło się specjalistyczne szkolenie przeciwpożarowe dla osób wyznaczonych do zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników. Zakres szkolenia obejmował zarówno przyczyny powstawania pożarów, sposoby zapobiegania zagrożeniom oraz procedury postępowania, jak i praktyczne wykorzystanie sprzętu gaśniczego oraz zasady uruchamiania Systemu Sygnalizacji Pożaru. Program szkolenia został uzupełniony o zagadnienia związane z udzielaniem pierwszej pomocy.

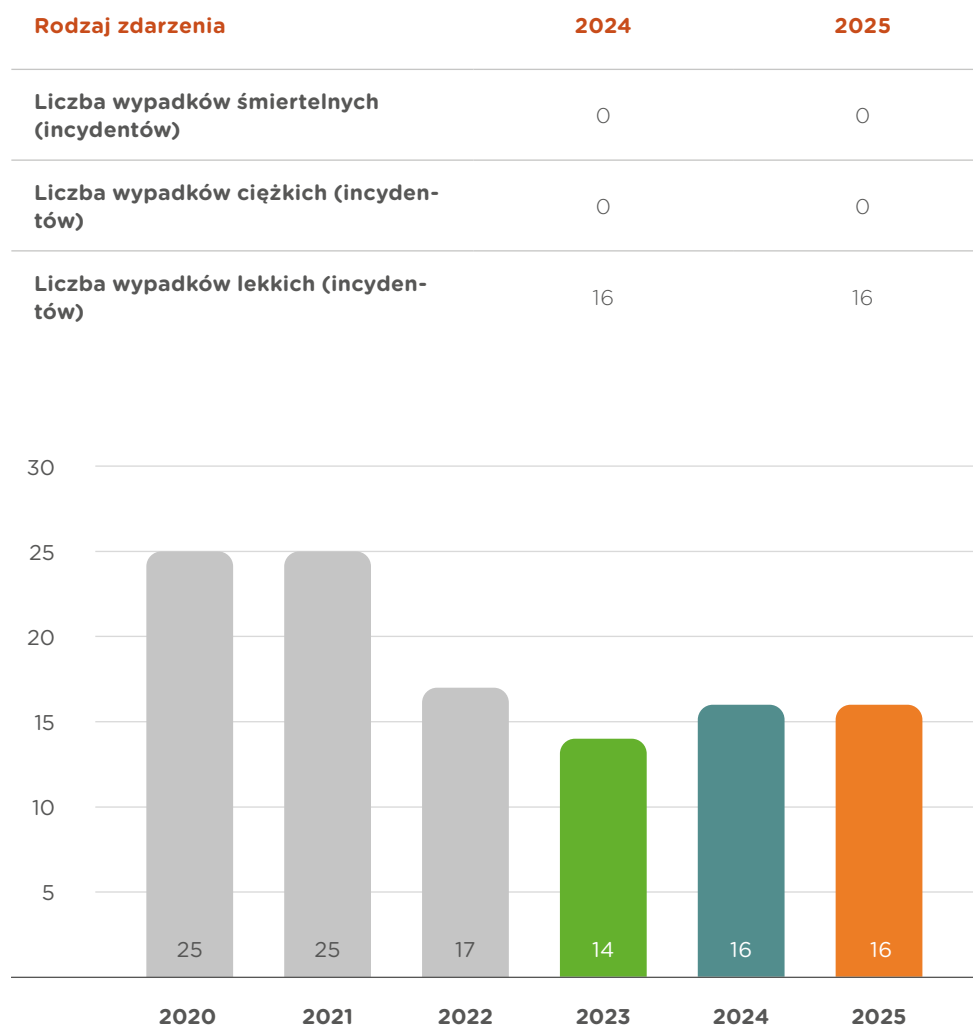
Równolegle rozwijaliśmy kompetencje techniczne związane z bezpieczeństwem pracy z maszynami. W karczewskim zakładzie odbyło się szkolenie z zakresu technicznego bezpieczeństwa maszyn oraz budowania kultury bezpieczeństwa. Zajęcia prowadzone przez niezależnego eksperta zewnętrznego pozwoliły uczestnikom pogłębić wiedzę dotyczącą ryzyk związanych z eksploatacją maszyn produkcyjnych oraz sposobów ich

ograniczania. Tego typu inicjatywy wspierają redukcję liczby wypadków i wzmacniają świadomość w obszarach, które na co dzień mogą pozostawać niezauważone.

Działania rozwojowe obejmowały także udział przedstawicieli naszego zespołu BHP w zewnętrznych wydarzeniach eksperckich. W czerwcu Kierownik Działu BHP oraz Specjalista ds. BHP i Inspektor PPOŻ. uczestniczyli w seminarium naukowoszkoleniowym dla służb BHP na terenie kopalni Bogdanka. Szkolenie stanowiło okazję do poszerzenia wiedzy między innymi w zakresie zagrożeń biologicznych i chemicznych, analizy wypadków przy pracy oraz wymiany doświadczeń z przedstawicielami innych organizacji. Ważnym elementem naszych działań jest również komunikacja zasad bezpieczeństwa w sposób zrozumiały i dostępny dla wszystkich pracowników. Opracowane w ramach Grupy zasady BHP są udostępniane w kolejnych lokalizacjach w formie plakatów i ulotek w pięciu językach, co wspiera budowanie wspólnych standardów bezpieczeństwa oraz ułatwia dostęp do kluczowych informacji osobom zatrudnionym w różnych obszarach działalności Grupy.

Działania edukacyjne prowadzimy także poza bezpośrednim środowiskiem pracy. W związku z okresem wakacyjno-urlopowym przypominaliśmy pracownikom najważniejsze zasady bezpiecznego poruszania się na rowerach i hulajnogach, promując odpowiedzialny i świadomy wypoczynek. Dzięki temu bezpieczeństwo traktujemy szeroko – jako wartość obejmującą nie tylko zakład pracy, lecz również codzienne wybory i zachowania naszych pracowników.

Suma wypadków w latach 2024-2025 w spółce SuperDrob S.A. (główna spółka produkcyjna):

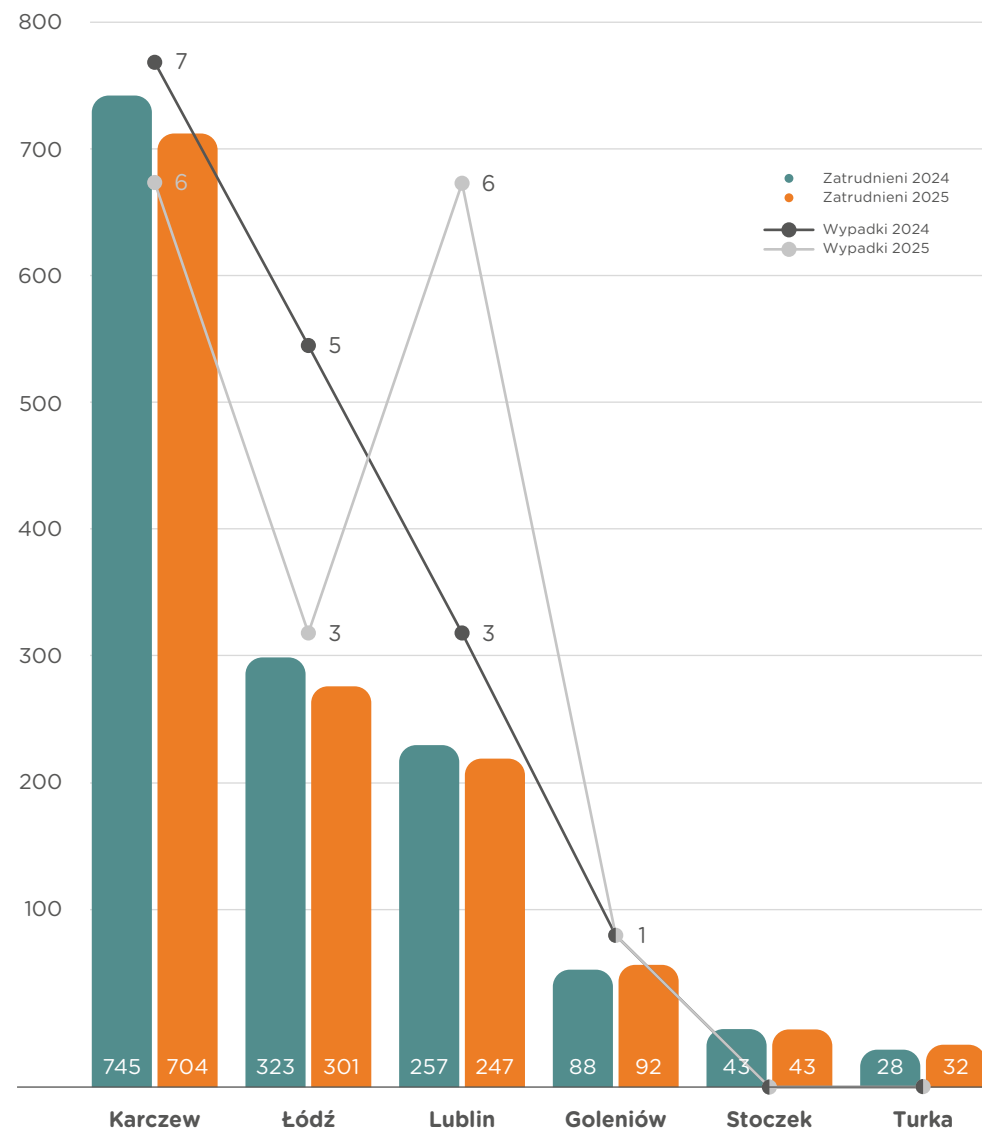


Wykres 5. Wskaźniki wypadkowości oraz porównanie 2024-2025 w SuperDrob spółce dominującej.

W 2025 r. w zakładach produkcyjnych SuperDrob odnotowano 16 wypadków przy pracy, tyle samo co w 2024 r. Jednocześnie liczba dni zwolnienia wypadkowego spadła z 648 do 622, a liczba zdarzeń ze zwolnieniem przekraczającym 30 dni obniżyła się z 6

do 4. Wskaźnik częstotliwości wzrósł z 10,78 do 11,28, co wynika głównie z niższego poziomu zatrudnienia (1 484 → 1 419 osób), natomiast wskaźnik ciężkości poprawił się z 40,50 do 38,88.

Wskaźnik (tylko dla SuperDrob S.A.)	2024	2025	Zmiana r/r
Liczba wypadków	16	16	0
Łączna liczba dni absencji wypadkowej	648	622	-26
Wypadki ze zwolnieniem do 30 dni	10	12	+2
Wypadki ze zwolnieniem powyżej 30 dni	6	4	-2
Zatrudnienie	1484	1419	-65
Wskaźnik częstotliwości	10,78	11,28	+0,50
Wskaźnik ciężkości	40,50	38,88	-1,62
Zdarzenia potencjalnie wypadkowe	25	13	-12



Wykres 6. Zatrudnienie i liczba wypadków wg lokalizacji

URAZY I PRZYCZYNY WYPADKÓW W 2025 R.

Najczęściej występującymi skutkami wypadków w 2025 r. były rany cięte oraz stłuczenia i powierzchowne urazy (po 5 zdarzeń, po 32% wszystkich przypadków). Otwarte rany i złamania stanowiły po 3 przypadki (po 19%). Dominującą grupą przyczyn były czynniki ludzkie: niezachowanie ostrożności podczas przemieszczania się oraz pośpiech (po 4 zdarzenia, po 25%).

Uraz	Liczba	Udział
Rany cięte	5	31%
Stłuczenia i powierzchowne urazy	5	31%
Otwarte rany	3	19%
Złamania	3	19%

Przyczyna	Liczba	Udział
Niezachowanie ostrożności	4	25%
Pośpiech	4	25%
Nieprzestrzeganie zasad BHP	2	12%
Brak stosowania ŚOI	2	12%
Uderzenie przez spadający pojemnik	2	12%
Śliska nawierzchnia (warunki atmosferyczne)	2	12%

WYPADKOWOŚĆ WEDŁUG LOKALIZACJI

Największe zatrudnienie i jednocześnie najwyższa liczba wypadków występowały w Karczewie. W porównaniu z 2024 r. poprawę liczby wypadków osiągnięto w Goleniowie (7 → 6) oraz Karczewie (5 → 3), natomiast wzrost odnotowano w Lublinie (3 → 6).

Porównanie danych dla lokalizacji SuperDrob

Lokalizacja	Zatr. 2024	Wyp. 2024	Zatr. 2025	Wyp. 2025	Średnia 2024	Średnia 2025
Karczew	745	7	704	6	9,40	8,52
Łódź	323	5	301	3	15,48	9,97
Lublin	257	3	247	6	11,67	24,29
Goleniów	88	1	92	1	11,36	10,87
Stoczek	43	0	43	0	0,00	0,00
Turka	28	0	32	0	0,00	0,00



W 2025 r. nie odnotowano wypadków przy pracy w zakładach w Stoczku i Turce.

DBAMY O BEZPIECZEŃSTWO NASZYCH PRACOWNIKÓW

BHP traktujemy jako jeden z filarów odpowiedzialnego zarządzania. Koncentrujemy się na zapobieganiu wypadkom, podnoszeniu świadomości pracowników oraz stałym doskonaleniu standardów pracy. W 2025 r. kontynuowaliśmy działania szkoleniowe, prewencyjne i organizacyjne, a także rozwialiśmy nowe inicjatywy wzmacniające kulturę bezpieczeństwa:

- do 2027 r. planujemy wdrożenie ISO 45001:2018, aby uporządkować i dalej rozwijać system zarządzania BHP,
- zakłady wyposażyliśmy w defibrylatory i rozwijamy gotowość do udzielania pierwszej pomocy,
- przeprowadziliśmy dwa ćwiczenia z OSP oraz realizujemy próbne ewakuacje,
- prowadzimy kwartalne konsultacje BHP i angażujemy pracowników w doskonalenie rozwiązań bezpieczeństwa,
- organizujemy konkursy i akcje edukacyjne BHP, które wzmacniają świadomość zagrożeń,
- cyklicznie, co dwa lata realizujemy szkolenia BHP oraz szkolenia z pierwszej pomocy,
- świętujemy lata bezwypadkowe i promujemy pozytywne postawy bezpieczeństwa,
- przygotowaliśmy filmy o zagrożeniach dla pracowników w 5 językach: polskim, ukraińskim, angielskim, hiszpańskim i rosyjskim,
- każda z lokalizacji posiada specjalne komisje BHP, do której należy już 250 osób,

- realizujemy szkolenia dla liderów BHP wybranych w poprzednim roku po cyklu warsztatów BHP,
- zorganizowaliśmy kolejną edycję akcji „Odblaski” czyli bądź bezpieczny bądź widoczny,
- opracowywaliśmy alerty z wypadków i dzielimy się nimi między zakładami,
- zamontowaliśmy dodatkowe lustra sferyczne,
- wyznaczyliśmy i oznakowaliśmy na nowo drogi komunikacyjne,
- opracowaliśmy 10 zasad BHP,

- przeprowadziliśmy akcję „Bądź bezpieczny w wakacje”,
- opracowaliśmy prezentacje informacyjne z różnych zagadnień dotyczących zagrożeń oraz ochrony przed nimi.

Ponadto w zakładach prowadzone są pomiary środowiska pracy, aktualizacje oceny ryzyka zawodowego, działania z zakresu pierwszej pomocy i ochrony przeciwpożarowej, a także kontrole wewnętrzne i zewnętrzne wspierające utrzymanie wysokich standardów BHP.

Bezpieczeństwo pracowników pozostaje dla nas priorytetem. Rozwijamy rozwiązania, które wspierają codzienną pracę, szybkie reagowanie w sytuacjach zagrożenia oraz budowanie trwałej kultury bezpieczeństwa w całej organizacji.

Obszar

2024
2025

Szkolenia

wózki widłowe, pierwsza pomoc, sprzęt ppoż., aparaty tlenowe, prace na wysokości

wózki widłowe, pierwsza pomoc, sprzęt ppoż., aparaty tlenowe i ubrania gazoszczelne, prace na wysokości, bezpieczeństwo maszyn

Kontrole wewnętrzne BHP

ponad 130

ponad 150

Akcje i inicjatywy

Warsztaty BHP, konkurs na hasło BHP, Odblaski, film promujący zasady BHP

liderzy BHP, Odblaski, alerty powypadkowe, lustra sferyczne, drogi komunikacyjne, 10 zasad BHP, komunikaty na monitorach

REPREZENTACJA PRACOWNIKÓW W KOMISJACH BHP

GRI 403-1

ESRS S1-14

Formalna komisja BHP funkcjonuje w SuperDrob S.A., gdzie jej skład powoływany jest zarządzeniem Prezesa Zarządu. Komisja zajmuje się m.in. analizą wypadkowości oraz przeglądem przydziału odzieży, obuwia roboczego i środków ochrony indywidualnej, a spotkania odbywają się raz na kwartał. W pozostałych spółkach komisje BHP nie są wymagane, ponieważ zatrudnienie nie przekracza progu 250 osób, od którego obowiązuje ten wymóg.

W obu latach jako przyczyny wypadków dominują przyczyny ludzkie, dlatego kierunki działań, takie jak szkolenia, alerty, liderzy BHP i organizacja ruchu, są dopasowane do profilu ryzyk naszej Grupy.

6.2. BEZPIECZEŃSTWO PROCESÓW I PRODUKTÓW

GRI 103-1, 103-2

ESRS S4-1, S4-4, 2 IRO-1

Jakość w Grupie Kapitałowej SuperDrob to nie tylko zgodność z wymaganiami prawnymi, czy standardami GFSI. To sposób pracy, w którym każdy błąd także ten niewidoczny dla klienta jest okazją do nauki. To codzienny wysiłek kilkunastu działów kontroli jakości rozsianych po dziesięciu zakładach, testy laboratoryjne, audyty i konkretne decyzje operacyjne, które stoją za tymi liczbami.

Poszczególne zakłady różnią się skalą, profilem produkcji i dojrzałością systemu jakości od zakładów z kilkunastoletnią historią certyfikacji GFSI, przez jednostki uruchomione w 2024 r., po podmioty brokerskie i dystrybucyjne dopiero planujące wdrożenie standardów.

Niniejszy rozdział obejmuje wszystkie spółki produkcyjne i operacyjne z Grupy Kapitałowej SuperDrob działające w obszarze żywności, karmy dla zwierząt oraz napojów.

Spółka/Zakład	Profil działalności	Kluczowe certyfikaty
Chi Mei Foods Europe	Produkcja gyoza i wyrobów azjatyckich (zakład uruchomiony w 2024 r.)	HACCP, BRC (2025), moduł 11, 13, Costco
CPF Culinar	Produkty rybołówstwa (m.in. owoce morza i ryby)	MSC/ASC, IFS, GlobalG.A.P.
Food Port	Działalność brokerska / dystrybucja surowców	IFS Broker (wdrożenie 2026)
Pet Republic	Karma dla zwierząt	IFS, MSC, ASC, ISO 14001:2015
Plant Tec	Produkcja panier i marynat	BRCGS v9
SuperDrob Goleniów	Przetwórstwo drobiu, dania gotowe, produkty panierowane	BRC, IFS, QS BRC
SuperDrob Karczew	Ubojnia i obróbka drobiu	Genesis, BRC, Halal
SuperDrob Lublin	Ubojnia i obróbka drobiu	Genesis, IFS, BRC, Halal
SuperDrob Łódź	Przetwórstwo drobiu, dania gotowe, produkty panierowane	BRC

SYSTEM ZARZĄDZANIA JAKOŚCIĄ

Podstawą systemu we wszystkich zakładach produkcyjnych jest HACCP uzupełniony o wymagania standardów GFSI (głównie BRCGS i IFS), polityki klientów oraz wewnętrzne procedury Grupy Kapitałowej

SuperDrob. W latach 2024-2025 system ten przeszedł sporo zmian w niektórych zakładach był doskonalony i aktualizowany, w innych budowany praktycznie od zera.



DZIAŁANIA W POSZCZEGÓLNYCH ZAKŁADACH:

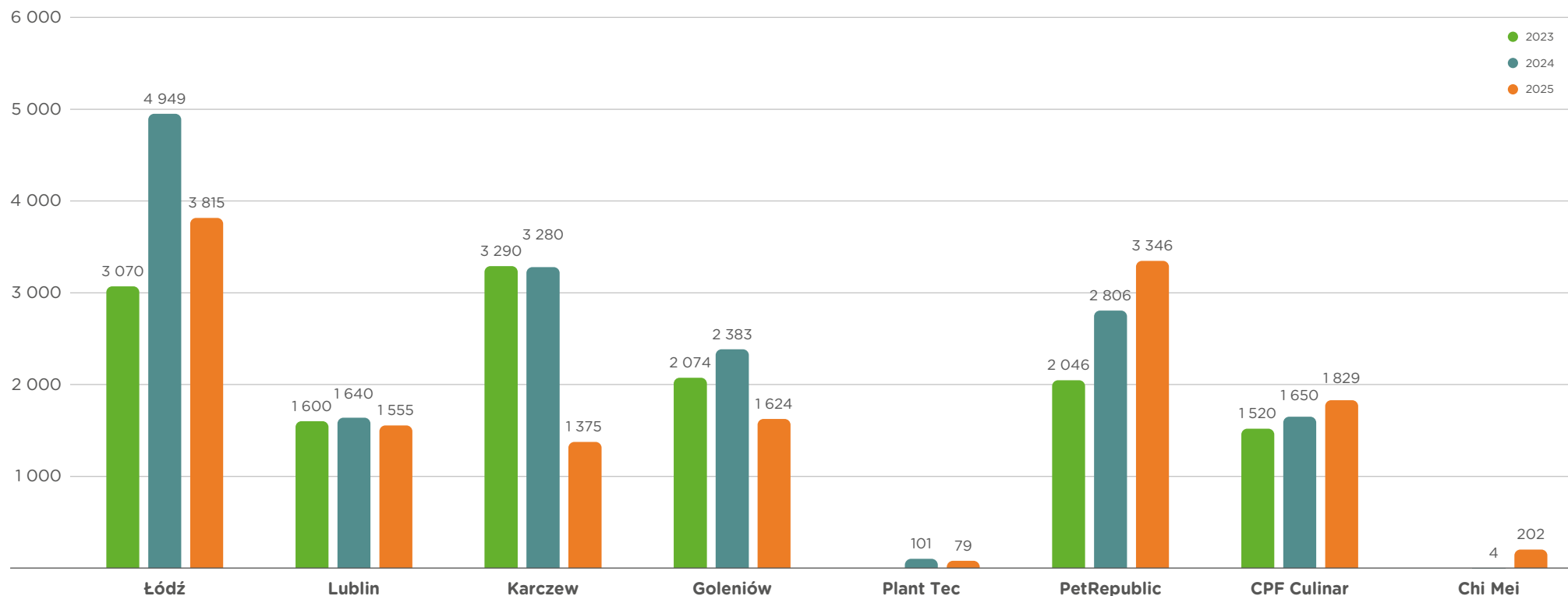
- Plant Tec:** W 2024 r. powstała pełna dokumentacja jakościowa w 2025 r. trwał proces aktualizacji w ramach ciągłego doskonalenia systemu.
- SuperDrob Lublin:** w 2024 r. wprowadzono m.in. instrukcje uboju drobiu ze stref zapowietrzonych (HPAI), walidację procesu zamrażania oraz procesu nadzoru nad alergenami. W 2025 r. dołączyły instrukcje związane z rzekomym pomorem drobiu oraz transportem mrożonych wyrobów dla kluczowych klientów.
- SuperDrob Łódź:** obok standardu międzynarodowego BRCGS w 2024-2025 wdrożono polityki wymagane przez kluczowych klientów.
- Chi Mei:** w 2024 r. uruchomiono system HACCP, a w 2025 r. przeprowadzono pełną certyfikację BRC wraz z modułami 11, 13 i Costco.
- SuperDrob Karczew:** w 2024 r. wdrożono procedury dotyczące uboju drobiu ze stref zagrożonych (ND, HPAI) oraz ubojów specjalnych.
- Food Port:** aktualnie trwają prace nad wdrożeniem systemu HACCP oraz (w Food Port) standardu IFS Broker zakończenie wdrożenia planowane na 2026 r.
- Pet Republic:** wdrożone działania w latach 2024-2025 poprawiły efektywność wykorzystania surowców kat. 3, ograniczyły odpady produkcyjne oraz zwiększyły stabilność procesu dzięki standaryzacji parametrów technologicznych i lepszemu kontroli masy

WYZWANIA

Równoległe funkcjonowanie dojrzałych systemów w zakładach SuperDrob w Karczewie, Lublinie i Łodzi oraz budowa systemów od podstaw w zakładach Chi Mei, Plant Tec i Food Port stanowią dla Grupy zarówno istotną wartość, jak i wyzwanie. Wartość tę tworzy możliwość transferu wiedzy i doświadczeń, natomiast wyzwaniem pozostaje zróżnicowane tempo rozwoju oraz odmienne wymagania klientów, które uniemożliwiają stosowanie jednolitych rozwiązań zarządczych.

Liczba badań jakościowych w poszczególnych zakładach (2023-2025).

Zakład	2023	2024	2025	Główne kategorie badań
Brink Bev	0	0	2	Badania uzupełniające na starcie działalności
Chi Mei	—	4	202	Mikrobiologia, woda, metale ciężkie, chemia
CPF Culinar	1 520	1 650	1 829	Trwałość produktów, fizykochemia, mikrobiologia
PetRepublic	2 046	2 806	3 346	Mikrobiologia, woda, metale ciężkie, chemia
Plant Tec		101	79	Mikrobiologia, badania przechowalnicze, wymazy po MiD
SuperDrob Goleniów	2 074	2 383	1 624	Mikrobiologia i fizykochemia, badania środowiska
SuperDrob Karczew	3 290	3 280	1 375	Głównie Salmonella (urzędowe i właścicielskie)
SuperDrob Lublin	1 600	1 640	1 555	Salmonella badania urzędowe i właścicielskie
SuperDrob Łódź	3 070	4 949	3 815	Mikrobiologia, woda, metale ciężkie, chemia



Wykres 7. Liczba badań jakościowych w poszczególnych zakładach (2023-2025).

W 2024 r. wykonano w Łodzi prawie 5 tys. badań, co wynikało z intensywnych badań mikrobiologicznych i nowego procesu pasteryzacji na autoklawie (sterylizacji parowej). Spadek w 2025 r. tłumaczymy stabilnością procesów: kiedy proces jest dobrze opanowany, nie trzeba go badać w tak ekstensywnej częstotliwości.

W zakładach ubojowych w Karczewie i Lublinie odnotowujemy poprawę sytuacji w zakresie kontroli Salmonella, co potwierdza

skuteczność prowadzonych działań nadzorczych i prewencyjnych. Działania monitoringowe koncentrują się przede wszystkim na badaniach w kierunku Salmonelli, które pozostają kluczowym obszarem zapewnienia bezpieczeństwa żywności. Widoczny spadek liczby badań w Karczewie w 2025 r. (z 3 280 do 1 375) wynika z optymalizacji podejścia i powrotu do poziomu badań zgodnego z wymaganiami prawnymi w poprzednich latach prowadzono badania 100% hodowców, natomiast od 2025 r. realizowane są

one zgodnie z Rozporządzeniem 2073/2005. Na rok 2026 planowane jest wdrożenie zaktualizowanego programu Salmonella, który umożliwi jeszcze lepsze ukierunkowanie działań oraz dalsze zwiększenie ich efektywności.

W Chi Mei w 2024 r. pierwszym roku działalności przeprowadzono 4 testy. W 2025 r. liczba wzrosła do 202. To naturalna krzywa dla nowego zakładu i pokazuje, że system jakości w Chi Mei został skutecznie wdrożony.

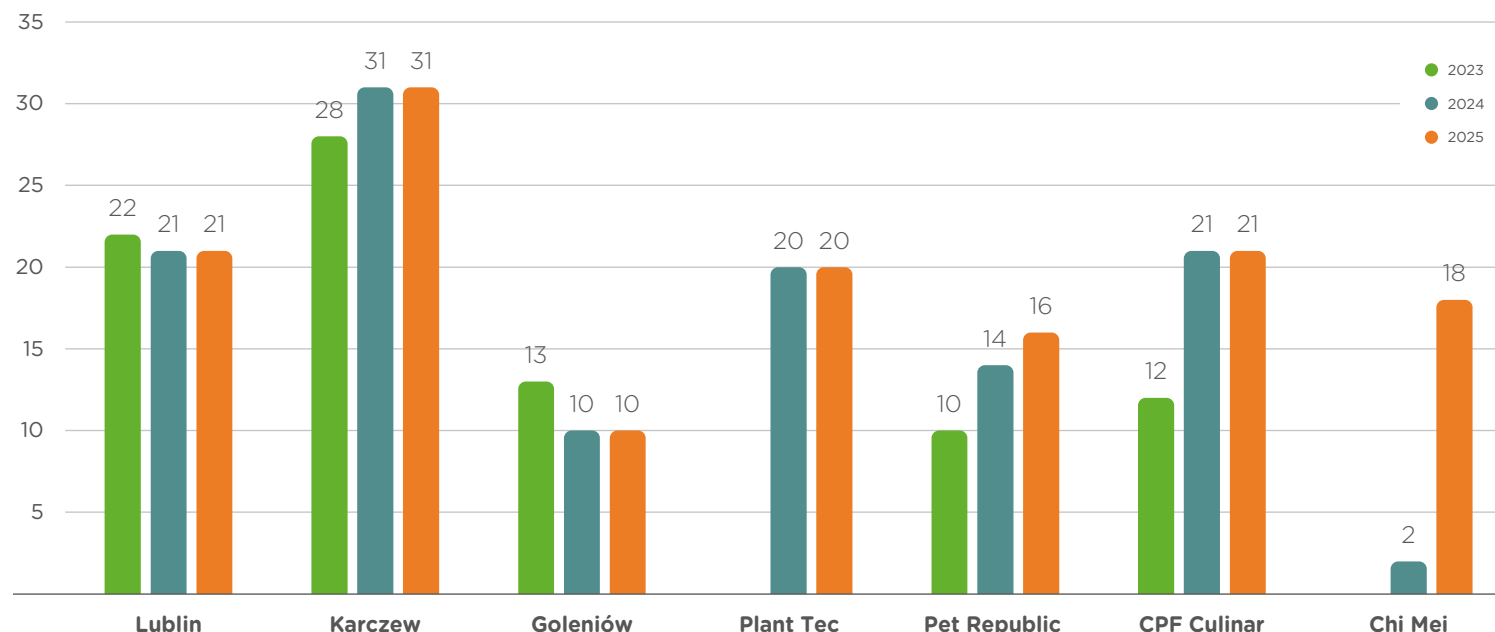
Zakład CPF Culinar to jedyna lokalizacja, w której liczba badań rośnie w każdym roku (1 520 → 1 650 → 1 829). W latach 2024-2025 wprowadzono dodatkowe badania fizykochemiczne i mikrobiologiczne w oparciu o nowe wymagania klientów. Dodatkowo przeprowadzono bardzo intensywny monitoring surowca (owoce morza) co oznacza jeszcze wyższą gwarancję bezpieczeństwa produktu. W 2025 r. wprowadzono wymóg badania każdej partii surowca. W praktyce oznacza to wyższą gwarancję bezpieczeństwa produktu na wejściu do procesu.

AUDYTY JAKOŚCIOWE

Audyty są dla nas elementem systemowego uczenia się pozwalają ocenić skuteczność procesów, wcześniej reagować na odchylenia oraz weryfikować poziom zgodności z wymaganiami interesariuszy zewnętrznych.

Zakład	2023	2024	2025	Komentarz
SuperDrob Karczew	28	31	31	Stabilny poziom
SuperDrob Lublin	22	21	21	Stabilny poziom, nacisk na obszary techniczne i higieniczne
CPF Culinar	12	21	21	Niemal dwukrotny wzrost względem 2023 r.
Pet Republic	10	14	16	Wdrożono bardziej proaktywne podejście do ryzyk, skrócono odstępy między audytami i rozszerzono zakres o obszary wcześniej niesprawdzone. Intensyfikacja audytów jest częścią strategii „zero tolerancji na odchylenia”
Plant Tec	—	20	20	Nowy system audytowy wdrożony od 2024 r.
Chi Mei	—	2	18	Dynamiczny rozwój systemu audytowego; w 2026 planowane podwojenie kontroli na obecność ciał obcych
SuperDrob Goleniów	13	10	10	Poza harmonogramem cykliczne audyty higieny (1x/mies.)
SuperDrob Łódź	n/d	zrealizowane audyty klienckie i standardów	zrealizowane audyty klienckie i standardów	Audyty klientów i standardów GFSI





Wykres 8. Liczba audytów wewnętrznych w poszczególnych zakładach.

NAJCZĘŚCIEJ IDENTYFIKOWANE OBSZARY DO POPRAWY

Szczególną uwagę zwraca zakład w Łodzi, gdzie w 2025 r. odnotowano 358 obserwacji związanych z ryzykiem występowania ciał obcych. Zidentyfikowane wyzwania potwierdzają potrzebę kontynuacji działań modernizacyjnych oraz inwestycji odtworzeniowych, mających na celu dalsze wzmacnianie bezpieczeństwa i stabilności procesów produkcyjnych. Organizacja traktuje ten obszar priorytetowo, uwzględniając go zarówno w planach inwestycyjnych, jak i działaniach prewencyjnych związanych z zarządzaniem jakością i bezpieczeństwem żywności.

W zakładzie Chi Mei zidentyfikowano 34 niezgodności wewnętrzne, dotyczące głównie kontroli ciał obcych, w tym przypadków wykrycia fragmentów metalu podczas procesów detekcji. W odpowiedzi na wyniki audytów zwiększono częstotliwość audytów, które zostały uwzględnione jako jeden z kluczowych priorytetów w harmonogramie działań jakościowych na 2026 r.

W zakładach w Karczewie i Lublinie, posiadających najbardziej dojrzałe systemy audytowania wewnętrznego, liczba zidentyfikowanych niezgodności utrzymuje się na stabilnym poziomie. Zgłaszane obserwacje mają głównie charakter dokumentacyjny i administracyjny, co potwierdza wysoki

poziom stabilności procesów produkcyjnych oraz skuteczność funkcjonujących mechanizmów nadzorczych.

W CPF Culinar obszary wymagające dalszego doskonalenia dotyczą przede wszystkim standardów GMP/GHP. Zakład konsekwentnie realizuje działania ukierunkowane na rozwój świadomości pracowników oraz dalszą optymalizację procesów produkcyjnych w celu wzmacniania bezpieczeństwa żywności i jakości produktów. Obszar ten pozostaje jednym z kluczowych priorytetów jakościowych również w planach na 2026 r.

AUDYTY ZEWNĘTRZNE I KLIENCKIE



GOV-5

Wszystkie zakłady produkcyjne Grupy regularnie przechodzą audyty klientowskie, certyfikacyjne oraz kontrole prowadzone przez jednostki zewnętrzne. Procesy te stanowią istotny element systemu zarządzania jakością i bezpieczeństwem żywności, a jednocześnie wspierają rozwój współpracy z obecnymi i nowymi partnerami biznesowymi. Rosnąca liczba klientów oraz zróżnicowane wymagania rynkowe przekładają się na konieczność bieżącego dostosowywania standardów jakościowych, procedur oraz polityk wewnętrznych w poszczególnych zakładach.

W 2025 r. zakład w Łodzi przeszedł szereg audytów klientowskich i standardowych, obejmujących m.in. BRC oraz audyty realizowane przez klientów i partnerów handlowych, takich jak Żabka, KEPAK, Westbridge, Musgrave, SNS, KFC, Volatys, Morrisons i Iceland. Wysoka aktywność audytowa wynika z dynamicznego rozwoju współpracy handlowej oraz otwartości zakładu na nowych klientów i wymagania jakościowe różnych rynków.

Zakłady w Lublinie i Karczewie utrzymały certyfikaty BRC, Genesis oraz Halal, potwierdzając stabilność i dojrzałość funkcjonujących systemów zarządzania jakością i bezpieczeństwem żywności. Równolegle zakłady te regularnie uczestniczą w audytach klientowskich oraz kontrolach związanych z wymaganiami eksportowymi i standardami sieci handlowych.

W Chi Mei, oprócz wdrożenia standardu BRC, zakład uzyskał również zatwierdzenia Państwowego Inspektoratu Weterynarii oraz Państwowej Inspekcji Sanitarnej. Jednocześnie zakład rozwija współpracę z klientami

wymagającymi spełnienia wysokich standardów jakościowych i bezpieczeństwa produktów.

W latach 2024-2025 CPF Culinar przeprowadziło proces dostosowania do nowej wersji standardu IFS Food (kwiecień 2023), a także utrzymało certyfikację MSC/ASC dla produktów rybnych. Zakład kontynuował również realizację audytów klientowskich oraz działań związanych z doskonaleniem standardów jakości i identyfikowalności surowców.

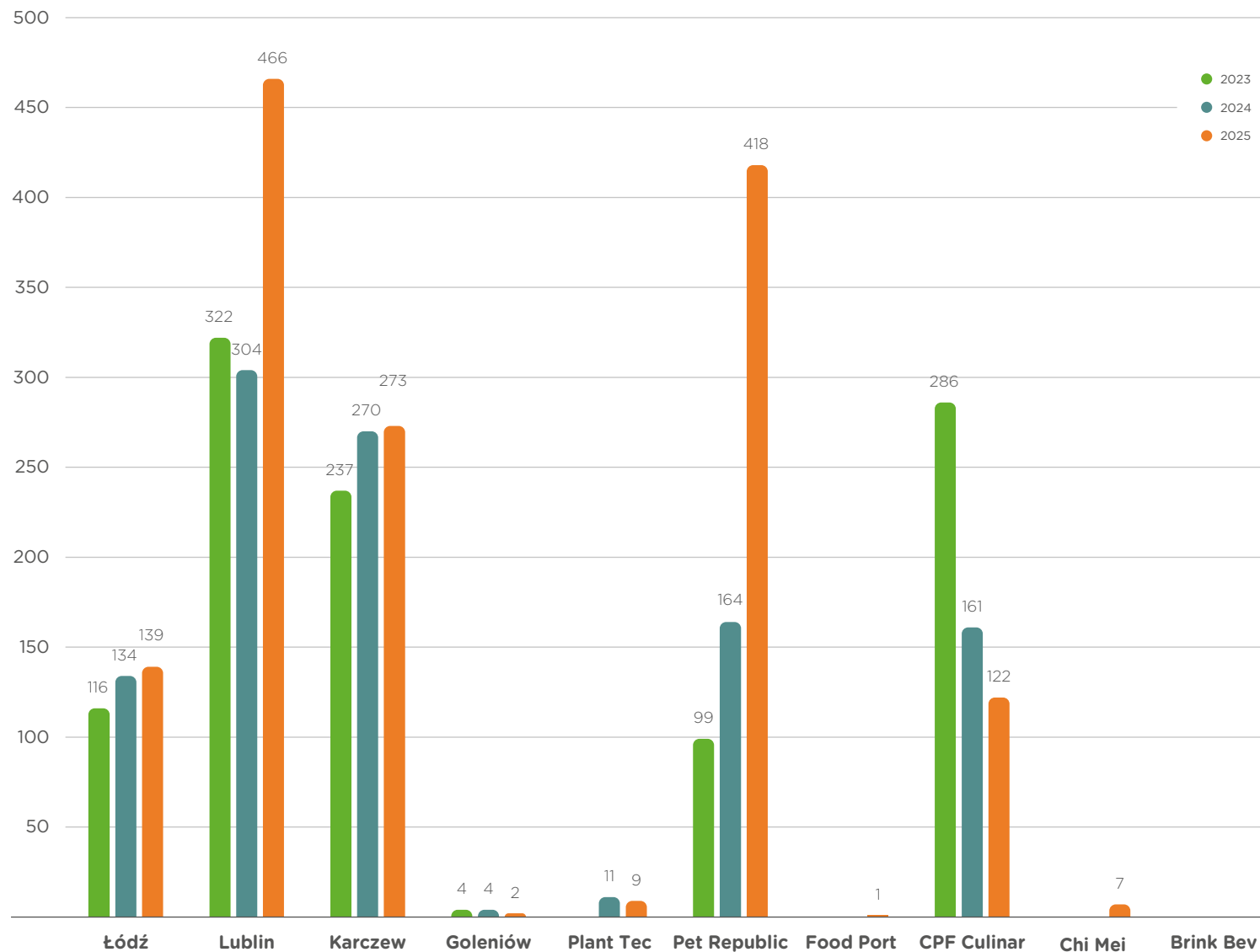
Reklamacje

Reklamacje to najbardziej bezpośrednia informacja zwrotna, jaką dostajemy. Nie da się ich sprowadzić do jednej liczby dla całej Grupy, bo specyfika zakładów jest zupełnie różna inaczej wygląda reklamacja dotycząca surowego produktu, inaczej dań gotowych, a jeszcze inaczej produktów rybnych wprowadzanych do sieci handlowych. W 2024 r. zakłady produkcyjne Grupy otrzymały łącznie około 880 reklamacji, a w 2025 r. około 1 020.



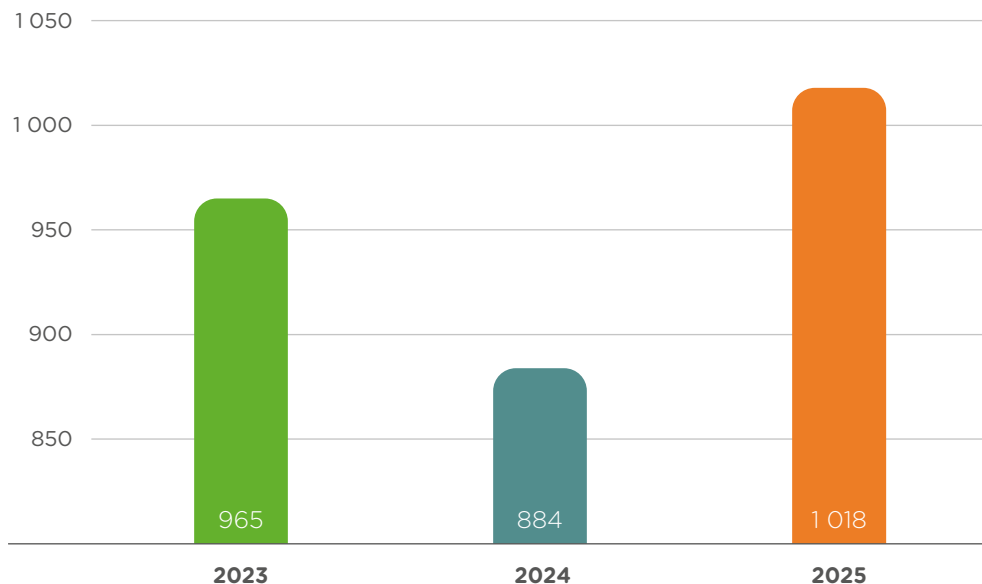
Reklamacje jakościowe zewnętrzne w Grupie Kapitałowej SuperDrob (2023-2025):

Zakład	2023	2024	2025	Komentarz
SuperDrob Łódź	116	134	139	Wzrost związany z uruchomieniem nowej sekcji produktowej (dania gotowe, zupy)
SuperDrob Lublin	322	304	466	Wzrost w 2025, głównie kategoria "brakujący/nieprawidłowy produkt"
SuperDrob Karczew	237	270	273	Długoterminowy trend spadkowy (2021: 597, 2022: 409)
CPF Culinar	286	161	122	Wyraźny spadek po zakończeniu produkcji śledzia w 2025 r.
Pet Republic	99	164	418	W 2025 r. duży wzrost wynikający z zwiększenia wolumenu produkcji, rozszerzenia raportowania o reklamacje logistyczne, transportowe i handlowe, wzrostu reklamacji produktów w saszetkach w I poł. 2025
Plant Tec	n/d	11	9	Spadek przy jednoczesnym wzroście wolumenu produkcji
Chi Mei	n/d	0	7	Pierwsze reklamacje przy pełnym rozruchu produkcji
SuperDrob Goleniów	4	4	2	Niski i stabilny poziom reklamacji
Food Port	n/d	0	1	Rozpoczęcie działalności, pojedyncze zgłoszenie
Brink Bev	n/d	0	0	Brak reklamacji



Wykres 9. Reklamacje zewnętrzne zestawienie wg zakładów.





Wykres 10. Trend łącznej reklamacji zewnętrznych w Grupie Kapitałowej SuperDrob (2023-2025).

Co stoi za tymi liczbami?

Analiza reklamacji jakościowych stanowi jeden z kluczowych elementów oceny skuteczności systemów zarządzania jakością i bezpieczeństwem żywności. Monitorowane są zarówno reklamacje klientów, jak i niezgodności wykrywane wewnętrznie, co pozwala identyfikować obszary wymagające działań korygujących, inwestycyjnych i organizacyjnych.

W zakładzie w Łodzi w roku 2025 r. odnotowano 66 przypadków reklamacji. Analiza działu jakości wskazuje, że jednym z głównych ograniczeń jest skuteczność obecnie wykorzystywanego systemu kontroli

rentgenowskiej. W związku z tym rekomendowano realizację inwestycji obejmującej zakup nowoczesnego urządzenia X-ray o wyższej skuteczności detekcji oraz dalszą modernizację infrastruktury i linii produkcyjnych.

Zakład w Karczewie utrzymuje stabilny poziom reklamacji w ostatnich latach (237 w 2023 r., 270 w 2024 r. i 273 w 2025 r.). Obecny poziom wskazuje na trwałą poprawę skuteczności działań jakościowych oraz pozytywny wpływ inwestycji infrastrukturalnych i programów doskonalenia procesów produkcyjnych.

W CPF Culinar zaobserwowano systematyczny spadek liczby reklamacji z 286 w 2023 r., przez 161 w 2024 r., do 122 w 2025 r. Jednym z kluczowych czynników wpływających na poprawę była decyzja o zakończeniu produkcji wyrobów śledziowych, które historycznie generowały największą liczbę reklamacji. Wyniki te potwierdzają istotny wpływ decyzji produktowych i zarządzania portfolio na profil ryzyka jakościowego organizacji.

Plant Tec, pomimo dynamicznego rozwoju działalności produkcyjnej, również odnotował poprawę wskaźników jakościowych. Liczba reklamacji spadła z 11 do 9, a najczęściej zgłaszane kwestie dotyczyły cech sensorycznych półproduktów. W odpowiedzi zakład prowadził w 2025 r. działania technologiczne ukierunkowane na dalszą stabilizację parametrów jakościowych produktów.

W Chi Mei w 2025 r. uznano 7 reklamacji. W ramach działań doskonalących zaplanowano zwiększenie liczby audytów wewnętrznych dotyczących kontroli ciał obcych oraz dalsze wzmacnianie wymagań jakościowych wobec dostawców farszów i warzyw w 2026 r.

Incydenty i działania korygujące

W Grupie przez incydent jakościowy rozumiane są zdarzenia wymagające uruchomienia działań eskalacyjnych, takich jak wycofanie produktu z rynku, zgłoszenie w systemie RASFF, reklamacja krytyczna lub wdrożenie dodatkowych działań zabezpieczających. Wszystkie zidentyfikowane przypadki podlegają analizie przyczyn źródłowych oraz ocenie skuteczności działań korygujących i zapobiegawczych.

W latach 2024-2025 liczba incydentów jakościowych pozostawała ograniczona w relacji do skali działalności i wolumenów produkcyjnych Grupy. Największą liczbę zgłoszeń

odnotowano w zakładach o najwyższej skali produkcji i największej liczbie obsługiwanych rynków oraz klientów.

W zakładzie w Lublinie w 2024 r. odnotowano 2 zgłoszenia RASFF, natomiast w 2025 r. 6 zgłoszeń. Zdarzenia skutkowały czasową blokadą partii produktów. W Karczewie w 2024 r. odnotowano 6 zgłoszeń RASFF, a w 2025 r. utrzymał się podobny poziom 6 zgłoszeń RASFF oraz jedna reklamacja krytyczna. Pomimo występowania pojedynczych incydentów, dane z audytów wskazują na stopniową poprawę skuteczności systemu nadzoru jakościowego. Liczba niezgodności identyfikowanych podczas audytów zewnętrznych systematycznie malała (67 w 2023 r., 45 w 2024 r. i 39 w 2025 r.), co potwierdza skuteczność wdrażanych działań doskonalących. W przypadku audytów wewnętrznych poziom niezgodności pozostawał niski i stabilny.

W Plant Tec w 2025 r. zidentyfikowano jedno zdarzenie związane z zanieczyszczeniem surowca pieprzu opiłkami metalu. Incydent został obsługowany zgodnie z procedurami eskalacyjnymi i zamknięty na poziomie działań managerskich oraz dodatkowej weryfikacji procesu kontroli surowców.

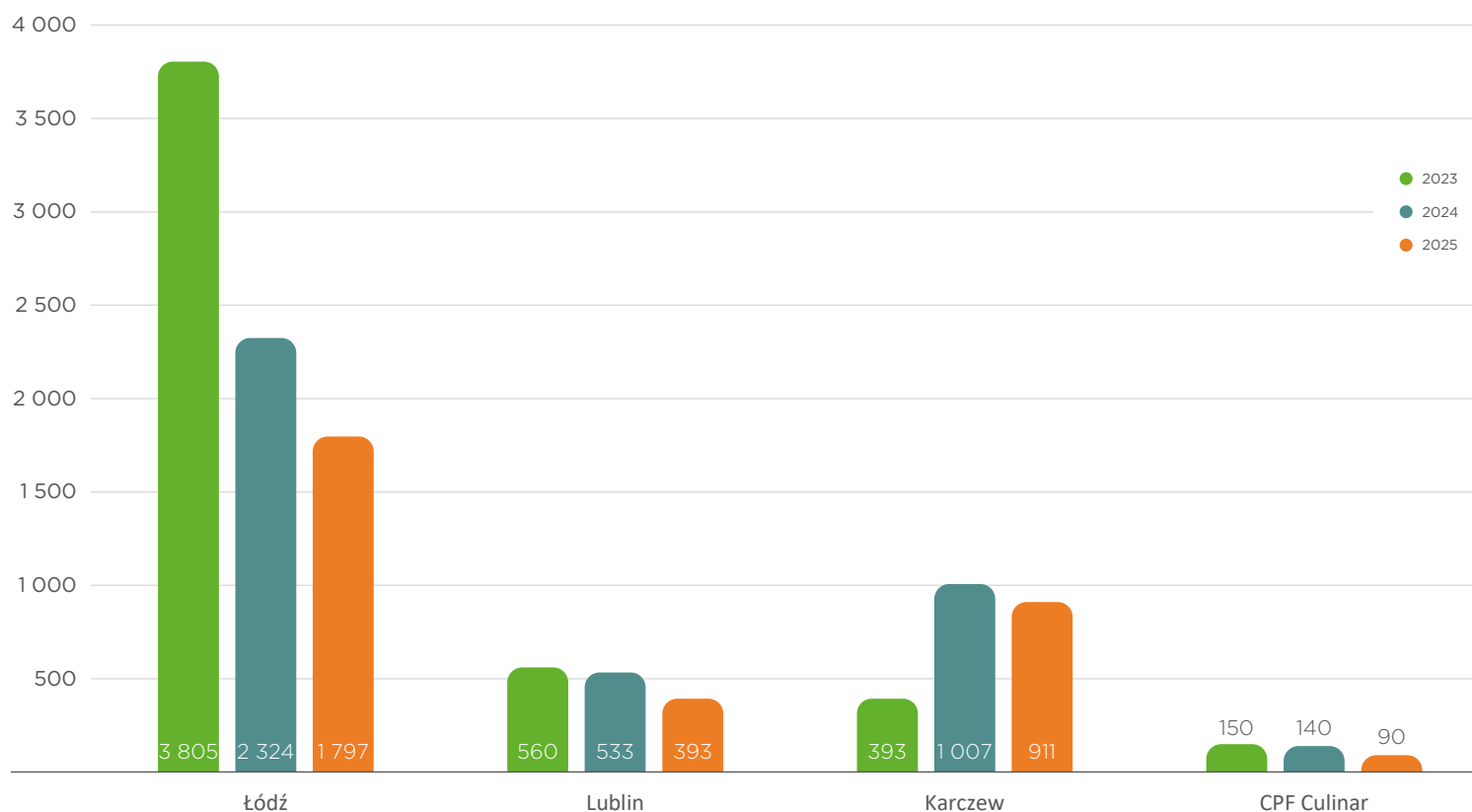
W zakładzie w Goleniowie w 2025 r. odnotowano pojedyncze zdarzenie dotyczące wysyłki zablokowanego towaru do klienta. Klient został niezwłocznie poinformowany, a produkt odebrano i zabezpieczono zgodnie z obowiązującymi procedurami jakościowymi.

W zakładach w Łodzi, CPF Culinar, Chi Mei, Food Port oraz Brink Bev w analizowanym okresie nie odnotowano istotnych incydentów jakościowych wymagających działań eskalacyjnych.

Przykładem skuteczności wdrażanych działań jest zakład w Lublinie, gdzie zalecenia wynikające z przeglądu systemu nr I/2024 zostały skutecznie zrealizowane, co przyczyniło się do ograniczenia liczby zgłoszeń w wybranych obszarach ryzyka w 2025 r. Organizacja traktuje analizę incydentów jakościowych jako element ciągłego doskonalenia systemów bezpieczeństwa żywności oraz budowania kultury jakości w całej Grupie.

Szkolenia i rozwój kompetencji

System jakości jest tak skuteczny, jak ludzie, którzy go obsługują. W latach 2024-2025 prowadziliśmy szkolenia w niemal wszystkich zakładach produkcyjnych. Od szkoleń wstępnych dla nowo zatrudnionych po specjalistyczne kursy dla zespołów HACCP i audytorów wewnętrznych.



Wykres 11. Liczba przeszkolonych pracowników w poszczególnych zakładach (2023-2025).

Główne tematy szkoleń

Poza standardowym repertuarem (HACCP, GHP/GMP, Food Defence, Food Fraud, alergen, znakowanie żywności) w latach 2024-2025 pojawiły się tematy odzwierciedlające nowe wymagania klientów i nowe procesy:

- **CPF Culinar:** szkolenia dotyczące nowego punktu krytycznego CCP2 oraz dodanie tematyki standardu Global G.A.P.
- **Plant Tec:** szkolenia w obszarze walidacji czyszczenia, wymagań BRCGS v9 i znakowania żywności, z rosnącym budżetem szkoleniowym.
- **Chi Mei:** szkolenia z systemu HACCP, kontroli ciał obcych, zarządzania alergenami, a w 2025 r. również ze standardu BRC, modułu 11 oraz programu certyfikacji MSC/ASC.
- **SuperDrob Łódź:** stabilny harmonogram dotyczący HACCP, GHP, GMP, procedur zakładowych oraz polityk jakościowych klientów.
- **SuperDrob Lublin:** szkolenia z wymagań standardów IFS, BRC, Halal oraz zagadnień dobrostanu drobiu, w tym elementów Food Safety Culture.
- **Pet Republic:** w zakładzie podniesiono standardy jakościowe oraz wdrożono kulturę „quality awareness”. W 2024 rozszerzono szkolenia o tematykę ryzyk i aktualizację IFS. Rok później wprowadzono szkolenia dedykowane pod start linii AluPack, standaryzację pracy oraz rozszerzone PRP.

W Łodzi liczba przeszkolonych pracowników spadła (3 805 → 2 324 → 1 797), co wynika głównie z przeniesienia działu produkcji surowych wyrobów mięsnych do innej lokalizacji. W Karczewie natomiast widzimy tendencję wzrostową łącznie 1 007 przeszkolonych osób w 2024 r. i 911 w 2025 r. W nowych zakładach (Chi Mei, Plant Tec) mniejsze liczby wynikają po prostu z mniejszych zespołów, ale tempo wzrostu jest wyraźne.

Certyfikaty i standardy jakości w Grupie Kapitałowej SuperDrob (2024-2025):

Standard / certyfikat	Zakres i zakłady
BRCGS	Standard GFSI obecny w: SD Goleniów, SD Łódź, SD Lublin, SD Karczew, Plant Tec, Chi Mei (od 2025)
IFS Food / IFS Broker	SD Łódź, SD Lublin, CPF Culinar; IFS Broker w przygotowaniu dla Food Port (wdrożenie 2026)
Genesis	Ubojnie SD Lublin i SD Karczew wszystkie fermy własne objęte certyfikacją
Halal (PIH)	SD Lublin, SD Karczew, SD Łódź ubój i produkcja zgodna z wymogami Halal
MSC / ASC	CPF Culinar produkty rybne z certyfikowanego łańcucha dostaw
GlobalG.A.P.	CPF Culinar tematyka dodana do agendy szkoleń i audytów w latach 2024-2025
Moduły BRC	Chi Mei: moduł 11 (przepływ surowców), moduł 13, moduł Costco
QS	SD Goleniów w 2025 r. zakończona kontynuacja certyfikacji

CERTYFIKACJE I STANDARDY JAKOŚCI

Certyfikacje to nie tylko „papierek” to konkretne systemy, za którymi idą audyty, działania korygujące i corocznie odświeżane wymagania. W 2024-2025 nasza mapa certyfikatów zmieniała się dynamicznie:

6.3. OGRANICZANIE STRAT I MARNOTRAWSTWA

Zapewnienie jakości rozumiemy nie tylko jako eliminację niezgodności w produkcji końcowym, ale także minimalizację strat surowcowych na drodze do jego powstania. W latach 2024-2025 wdrożyliśmy szereg programów optymalizacyjnych, obejmujących m.in.:

- wprowadzenie przetwarzania produktów poza specyfikacją (zamiast traktowania ich jako odpad),
- odzysk panierów z linii produkcyjnej,
- optymalizacja grubości opakowań,
- wyprzedaż wyrobów gotowych, które nie spełniają wszystkich wymagań specyfikacji klienta, ale są bezpieczne i pełnowartościowe dla innych odbiorców.
- monitoring mediów (woda, energia, chłód) prowadzony na bieżąco.

W CPF Culinar wdrożyliśmy kalkulacje procesów produkcyjnych pozwalające precyzyjnie określać straty surowcowe. W Goleniowie działania korygujące obejmowały m.in. wyeliminowanie jednorazowej odzieży ochronnej słabej jakości oraz zmiany opakowań i przełożyły się na spadek reklamacji z tytułu ciął obcych.

6.4. DOBROSTAN ZWIERZĄT



W ubojniach drobiu w Lublinie i Karczewie dobrostan zwierząt obejmuje nie tylko aspekty etyczne, lecz także bezpośrednio wpływa na jakość surowca oraz produktu finalnego. W 2024 r. przeprowadzono w obu lokalizacjach 143 audytów ferm drobiu i kontroli załadunków, a w 2025 r. liczba ta wzrosła do 199.

Konkretne efekty:

- **Poprawa jakości załadunku:** dzięki zaangażowaniu wyspecjalizowanych firm odnotowaliśmy spadek liczby uszkodzeń kości o 4,14 proc.
- **Kontrola wentylacji i jakości ściółki:** w 2025 r. rozszerzyliśmy pomiary stężeń gazów (CO₂, NH₃) oraz zwiększyliśmy liczbę ferm korzystających z peletu jako ściółki. Efekt spadek liczby odgmiotów łap o 9,3 proc.
- **Certyfikacja Genesis:** wszystkie fermy własne pozostają objęte certyfikacją Genesis. W 2024 i 2025 r. nie było nowych wymagań w tym zakresie, ale utrzymujemy cykliczne szkolenia dla hodowców z zasad bioasekuracji i dobrostanu.
- **Zwiększenie zatrudnienia w dziale dobrostanu:** rozbudowaliśmy zespół dobrostanu i nadzoru nad jakością łańcucha dostaw, co przekłada się na bliższy kontakt z fermami i szybszą reakcję na nieprawidłowości.

Każdy procent poprawy w dobrostanie zwierząt to realny wpływ na wydajność produkcji, mniejszą liczbę ubytków surowca i niższą liczbę reklamacji końcowych. Spadek odgniotów łap o 9,3 proc. to nie tylko kwestia etyki to również wyższa klasa jakościowa produktu.

PRIORYTETY NA NAJBLIŻSZE LATA

Dalsza redukcja liczby reklamacji jakościowych

W szczególności w obszarze ciał obcych i reklamacji związanych z brakującym bądź nieprawidłowym produktem. W Łodzi poprzez inwestycje w nowocześniejszą detekcję rentgenowską i poprawę infrastruktury. W Lublinie poprzez zaostrzenie nadzoru nad etapem pakowania i wysyłki. W Chi Mei poprzez podwojenie liczby audytów wewnętrznych dotyczących ciał obcych i wymagania od dostawców farszów.

Wzmocnienie nadzoru nad dokumentacją

W większości zakładów dominującym typem niezgodności w audytach wewnętrznych są błędy dokumentacyjne. Planujemy cyfryzację kluczowych rejestrów i ujednolicenie formatów między zakładami.

Rozwój kompetencji i kultury bezpieczeństwa żywności

Kontynuujemy szkolenia z Polityki Kultury Bezpieczeństwa i Jakości Żywności. Co roku, 11 czerwca, obchodzimy Światowy Dzień Bezpieczeństwa Żywności.

Wdrożenie standardów

Od 2026 r. Food Port będzie działał zgodnie ze standardem IFS Broker, co zapewni jednolitość, wysoki poziom standardów GFSI w Grupie.

Dobrostan zwierząt jako element jakości

Celem jest dalsza redukcja liczby odgniotów łap i uszkodzeń kości poprzez zwiększenie liczby ferm korzystających z peletu, dalszą automatyzację pomiarów jakości powietrza, monitoring jakości wody i podłoża, oraz rozwój zespołu dobrostanu.

Ograniczenie zużycia mediów

Zmniejszenie zużycia wody o 3 % rok do roku w przeliczeniu na tonę wyrobu gotowego poprzez optymalizację procesów. To cel łączący agendę jakościową z agendą środowiskową.

6.5. WSPIERAMY KAŻDEGO Z NASZYCH HODOWCÓW

GRI 102-9

CSRS SBM-1, S2-1

W ramach naszego nieustannego dążenia do doskonalenia praktyk hodowlanych oraz zwiększania komfortu i dobrostanu zwierząt, systematycznie rozwijamy zespół zootechników i specjalistów wspierających naszych hodowców. Naszą misją jest budowanie długofalowych, partnerskich relacji opartych na zaufaniu, wiedzy eksperckiej oraz wspólnej odpowiedzialności za jakość i bezpieczeństwo produkcji.

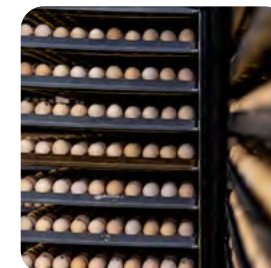
Nasi specjaliści regularnie odwiedzają fermę partnerskie, prowadzą audyty oraz dzielą się najlepszymi praktykami w zakresie dobrostanu zwierząt, bioasekuracji i efektywności produkcyjnej.

W latach 2024-2025 współpracowaliśmy z **204** partnerami hodowlanymi:



17

fermami reprodukcyjnymi



187

fermami brojlerowskimi

STANDARDY, AUDYTY I KONTROLE

Nasz zespół zootechników aktywnie uczestniczy w kontrolach i audytach na wszystkich etapach hodowli, włączając w to również kontrole podczas załadunku zwierząt. Jeśli w trakcie tych działań zootechnicy uznają, że potrzebne jest dodatkowe wsparcie, wtedy są oni obecni na fermach jeszcze częściej, aby zapewnić, że wszystkie procesy hodowlane odbywają się zgodnie z naszymi standardami.

Dodatkowo nasi zootechnicy prowadzą szkolenia hodowców oraz pracowników odpowiedzialnych za załadunek. Nieustanne podnoszenie kwalifikacji przez zespół ekspertów pozwalającym prowadzić działalność doradczą-kontrolną na najwyższym poziomie.

STAŁY ROZWÓJ I INNOWACJE

Złożoność procesu w dziedzinie dobrostanu zwierząt motywuje nas do nieustannej pracy nad zwiększaniem kompetencji, wdrażaniem nowych technologii i szkoleniem personelu. Inwestujemy w:

- regularne szkolenia z zakresu dobrostanu, bioasekuracji oraz najnowszych standardów branżowych,
- nowoczesne systemy monitorowania warunków na fermach (temperatura, wilgotność, jakość powietrza),
- narzędzia cyfrowe wspierające komunikację między hodowcami a zespołem zoo-techników,
- współpracę z ośrodkami naukowymi w zakresie badań nad dobrom stanem drobiu.

6.6. CYBERSECURITY



G1-1, 2 GOV-5

W Grupie Kapitałowej SuperDrob cyberbezpieczeństwo, ochrona prywatności oraz odpowiedzialne korzystanie z technologii cyfrowych traktowane są jako istotne obszary wpływające na funkcjonowanie organizacji i relacje z interesariuszami. Obejmują one ochronę danych osobowych w łańcuchu wartości, wzmacnianie odporności organizacji na zagrożenia cyfrowe oraz etyczne wykorzystanie technologii opartych na sztucznej inteligencji. Kluczowym elementem podejścia jest rozwój kultury bezpieczeństwa informacji poprzez budowanie świadomości i kompetencji pracowników.

ZOBOWIĄZANIA I POLITYKI

Pracownicy zobowiązani są do korzystania wyłącznie z autoryzowanych, firmowych narzędzi przy przetwarzaniu danych poufnych, w tym danych klientów i informacji kontraktowych. Dostęp do zaawansowanych narzędzi sztucznej inteligencji udzielany jest wyłącznie pracownikom, którzy przeszli szkolenie z zakresu ich bezpiecznego użytkowania.

ROZWÓJ KOMPETENCJI PRACOWNIKÓW

W ramach programu podnoszenia kompetencji cyfrowych spółka uruchomiła dwa komplementarne moduły edukacyjne dostępne dla wszystkich pracowników grupy.

Cykl szkoleń z cyberbezpieczeństwa obejmuje trzy obszary tematyczne: rozpoznawanie zaawansowanych technik phishingu (w tym oszustw z wykorzystaniem kodów QR i usług chmurowych), zarządzanie metadanymi w dokumentach Microsoft Office, plikach PDF, zdjęciach i komunikacji mailowej oraz higienę cyfrowej obecności w mediach społecznościowych. Szkolenie z wykorzystania narzędzi sztucznej inteligencji obejmuje praktyczne zastosowania rozwiązań takich jak Microsoft Copilot, NotebookLM, Perplexity.ai oraz narzędzi generatywnych, a także zasady tworzenia bezpiecznych promptów i identyfikację ryzyk związanych z użyciem sztucznej inteligencji.

OCHRONA PRYWATNOŚCI I DANYCH

Program edukacyjny odpowiada na ryzyka związane z ochroną danych osobowych i tajemnicy przedsiębiorstwa. Szkolenia dla pracowników obejmują rozpoznawanie prób wyludzenia informacji, zasady ograniczania śladów cyfrowych w dokumentach przekazywanych poza organizację, a także identyfikację zagrożeń typu deepfake i manipulacji tworzonych z wykorzystaniem sztucznej inteligencji. Pracownicy obowiązują zakaz wprowadzania danych poufnych (w tym danych klientów i umów) do zewnętrznych, niezwyfikowanych narzędzi sztucznej inteligencji.

ZARZĄDZANIE RYZYKIEM TECHNOLOGICZNYM

Spółka rozpoznaje cztery kluczowe kategorie ryzyk związanych z wykorzystaniem sztucznej inteligencji: wycieki danych poufnych, halucynacje modeli prowadzące do generowania nieprawdziwych informacji, wykorzystanie technologii do tworzenia treści fałszywych (deepfake, phishing) oraz ryzyko nadmiernego zaufania do treści generowanych automatycznie. W odpowiedzi na te ryzyka organizacja utrzymuje zasadę odpowiedzialności człowieka za publikowane i przekazywane treści – sztuczna inteligencja traktowana jest jako narzędzie wspierające, a nie zastępujące osąd pracownika.





6.7. BEZPIECZEŃSTWO – BY KAŻDY MÓGŁ CZUĆ SIĘ BEZPIECZNIE

GRI 410-1

ESRS S1-17, G1-1

Bezpieczeństwo fizyczne jest jednym z kluczowych filarów odpowiedzialnego zarządzania organizacją. W związku z tym dokładamy wszelkich starań, aby zapewnić wysoki poziom bezpieczeństwa wszystkim osobom przebywającym na terenie naszych biur i zakładów.

W latach 2024-2025 współpracowaliśmy z czterema uznanymi agencjami ochrony, posiadającymi doświadczenie w świadczeniu usług bezpieczeństwa na rzecz dużych organizacji. Wszystkie podmioty, z którymi współpracujemy, deklarują przestrzeganie praw człowieka oraz posiadają wewnętrzne polityki i procedury regulujące ten obszar.

Wybierając partnerów, zwracamy szczególną uwagę na zgodność ich działań z naszymi wartościami oraz standardami w zakresie poszanowania praw pracowniczych i etycznych warunków pracy. Współpraca z agencjami ochrony jest dla nas nie tylko elementem

zapewnienia bezpieczeństwa operacyjnego, ale również częścią odpowiedzialnego zarządzania łańcuchem wartości.

W ramach współpracy z agencjami ochrony staramy się wspierać pracowników delegowanych do pracy w naszych lokalizacjach. Negocjujemy, aby jak największa liczba osób była zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Naszym celem jest kształtowanie stabilnych warunków zatrudnienia, budowanie pozytywnych relacji oraz wzmacnianie poczucia bezpieczeństwa pracowników również w obszarach realizowanych przez podmioty zewnętrzne.

W ciągu roku pracownicy ochrony przechodzą dodatkowe szkolenia takie jak certyfikowane udzielanie pierwszej pomocy, obsługa sprzętu gaśniczego, zasady komunikacji i postępowania w kontakcie z osobami trzecimi na terenie zakładu.



7. ŚRODOWISKO I ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ W BRANŻY ROLNO-SPOŻYWCZEJ

ESRS IRO-1, E1, E2, E3, E5

Transformacja w kierunku gospodarki o obiegu zamkniętym (GOZ) stanowi istotny kierunek rozwoju branży rolno-spożywczej, w której działa nasza organizacja. Charakter tego sektora, oparty na intensywnym wykorzystaniu zasobów oraz złożonych łańcuchach dostaw, sprawia, że podejście cyrkularne ma szczególne znaczenie zarówno z perspektywy środowiskowej, jak i efektywności operacyjnej.

Gospodarka o obiegu zamkniętym zakłada zmianę podejścia do zarządzania zasobami – polegającą na odejściu od modelu linearnego na rzecz rozwiązań umożliwiających pełniejsze wykorzystanie wartości zasobów w całym ich cyklu życia. W naszej Grupie podejście to realizowane jest poprzez działania związane z projektowaniem produktów i opakowań, optymalizacją procesów, ograniczaniem strat oraz rozwijaniem rozwiązań w zakresie odzysku i ponownego wykorzystania materiałów.

Takie podejście wspiera nie tylko redukcję negatywnego wpływu na środowisko, ale również przyczynia się do budowania większej efektywności i odporności naszej działalności.

Podejmowane przez nas inicjatywy w obszarze GOZ mają charakter ciągłego procesu doskonalenia i są dostosowywane do specyfiki prowadzonych działań oraz uwarunkowań technologicznych. Dążymy do tego, aby wdrażane rozwiązania były trwałe, mierzalne i zintegrowane z naszymi procesami biznesowymi. Dlatego GOZ stanowi fundament naszej strategii zrównoważonego rozwoju, wyznaczając kierunki dalszych działań.



GRI 306-2

ESRS E5-5

Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody unieszkodliwiania

	Waga odpadów w 2024 r. [Mg]		Waga odpadów w 2025 r. [Mg]	
	odpady inne niż niebezpieczne	odpady nie- bezpieczne	odpady inne niż niebezpieczne	odpady nie- bezpieczne
Recykling	1 510,72	296,71	1 448,66	183,82
Odzysk (w tym odzysk energii)	6 780,66	28,21	8 552,28	0,25
Spalanie (albo wykorzystanie jako paliwo)	1 071,73	4,06	1 029,54	4,57
Składowanie na składowiskach odpadów	1,38	0	0	0
SUMA	9 364,49	328,98	11 031,53	188,64

7.1. ZARZĄDZANIE ŚRODOWISKOWE

ESRS E1-2, MDR-P

POLITYKA ŚRODOWISKOWA I CERTYFIKACJA ISO

Kluczowym krokiem w porządkowaniu podejścia do kwestii środowiskowych było uchwalenie Polityki środowiskowej Grupy, która formalizuje nasze zobowiązania i kierunki działań w tym obszarze. Dokument ten potwierdza, że jako Grupa dążymy do minimalizacji negatywnego wpływu na środowisko, wspierania realizacji celów Porozumienia Paryskiego oraz wdrażania podejścia zgodnego z zasadą niewyrządzania poważnych szkód środowiskowych.

W Polityce wskazano również priorytetowe kierunki działań, takie jak:

- ograniczanie zużycia energii
- redukcja emisji CO₂
- sukcesywne wdrażanie standardów środowiskowych
- ograniczanie ilości odpadów
- wspieranie gospodarki obiegu zamkniętego

Polityka środowiskowa stanowi fundament skutecznego zarządzania aspektami środowiskowymi, ich identyfikacji, nadzoru nad celami i procesami oraz integrowania wymagań środowiskowych z działalnością spółek Grupy. Dokument podkreśla również



znaczenie racjonalnego wykorzystania energii elektrycznej, ciepłej i wody, oceny wpływu planowanych inwestycji na środowisko oraz inwestowania w technologie ograniczające negatywne oddziaływanie działalności operacyjnej.

Naturalnym kolejnym krokiem w rozwoju tego podejścia jest przygotowanie do wdrożenia systemu zarządzania środowiskowego ISO. Traktujemy ten proces jako etap dalszego dojrzewania organizacji w obszarze środowiskowym – od działań projektowych i operacyjnych do bardziej ustrukturyzowanego, systemowego modelu zarządzania. Wdrożenie standardu ma wspierać dalsze porządkowanie procesów, ujednolicanie podejścia w różnych spółkach i lokalizacjach oraz wzmacnianie kultury ciągłego doskonalenia w obszarze środowiska. Na moment publikacji raportu, certyfikacją ISO 14001 objęty jest zakład PetRepublic w Kolaszkach. Wdrożenie certyfikacji ISO 14001 w czterech największych zakładach Grupy planowane jest na 2027 rok.

Polityki i działania środowiskowe obejmują wszystkie spółki Grupy. Zakład Plant-Tec w Dąbrowce Wielkiej może pochwalić się podpisaniem Międzynarodowej Deklaracji Czystszej Produkcji wraz z uczestnictwem w Akademii Czystszej Produkcji od marca 2024 r.

7.2. ZARZĄDZANIE WODĄ

Woda jest jednym z kluczowych zasobów wykorzystywanych w działalności Grupy, dlatego dążymy do tego, aby korzystać z niej w sposób możliwie najbardziej efektywny i odpowiedzialny. Jednocześnie specyfika produkcji żywności, w tym rygorystyczne wymogi sanitarne i wysokie standardy bezpieczeństwa, sprawia, że możliwości ponownego wykorzystania wody w procesach produkcyjnych są w wielu przypadkach ograniczone.

GRI 303-1

ESRS E3-4

Łączny pobór wody w podziale na źródła

	2024	2025
Wody podziemne	1 417 926	1 309 821
Dostawy wody z sieci miejskiej	105 377	66 176
Suma	1 523 303	1 375 997



Szereg działań zrealizowanych w ostatnich dwóch latach przyniósł wymierny efekt w postaci 9,7% redukcji zużycia wody w procesie produkcyjnym. Jest to wynik szczególnie istotny w kontekście rosnącej skali działalności Grupy. Skuteczne zarządzanie zasobami wodnymi, w tym możliwość ponownego wykorzystania wody w procesach, stanowi priorytet naszych działań w zakresie odpowiedzialnego zarządzania mediami.

GRI 306-1

ESRS E3-4

Miejsce odprowadzenia ścieków
[objętość w m³]:

Do przedsiębiorstw komunalnych



73. ZARZĄDZANIE MEDIAMI I EMISJAMI

GRI 302-1

ESRS E1-5

Całkowita sprzedaż energii [MWh]:

	2024	2025
 Energia elektryczna	2,1	5,5
 Para	15 033,61	11 804,17
Suma	15 035,7	11 809,7

GRI 302-1

ESRS E1-5

Całkowite zużycie energii [MWh] ze źródeł nieodnawialnych i odnawialnych (zarówno własnych, jak i zakupionych), z podziałem na rodzaj źródła energii:

	2024	2025
 Węgiel	10 381	9 765
 Gaz ziemny	58 232,8	48 814,7
 Olej opałowy	1 008,1	1 162,1
 Olej napędowy	70,5	75,5
 Biomasa	0	3 589,5
 Energia słoneczna	2,1	134,6
Suma zużycia	69 694,5	63 541,5

	2024	2025
Całkowite zużycie energii produkcji własnej lub zakupionej [MWh]	89 826,7	86 632,3

7.4. GOSPODARKA OBIEGU ZAMKNIĘTEGO

Oddanie do użytku własnej biogazowni w marcu 2025 roku było dla Grupy ważnym krokiem w realizacji projektów wpisujących się w filozofię gospodarki obiegu zamkniętego. To inwestycja dopasowana do specyfiki naszej działalności, która umożliwia wykorzystanie własnych strumieni odpadowych do produkcji energii. Biogazownia funkcjonuje w sposób ciągły przy zakładzie SuperDrob w Lublinie, stanowiąc praktyczny przykład wykorzystania zasobów w modelu cyrkularnym i ograniczania negatywnego wpływu środowiskowego naszej działalności.

Podstawą do zaprojektowania tej inwestycji była szczegółowa analiza strumieni odpadów występujących w całej organizacji, która pozwoliła na właściwe dobranie kompozycji wsadu do instalacji. Od lat dążyliśmy do takiego zagospodarowania produktów ubocznych i odpadów, aby zmaksymalizować efektywność zasobów i poszukiwać dla nich wartościowego zastosowania. W efekcie odpady, które wcześniej postrzegane były głównie jako wyzwanie operacyjne, stały się cennym surowcem do wytwarzania biogazu.

Uruchomienie instalacji pozwoliło nie tylko zwiększyć poziom samowystarczalności energetycznej jednego z naszych zakładów, lecz także zasilić go odnawialnym źródłem energii, wspierając tym samym redukcję emisji bezpośrednich. Doświadczenia zdobyte dzięki funkcjonowaniu biogazowni traktujemy jako punkt wyjścia do dalszego rozwoju tego obszaru. W kolejnych latach chcemy poszerzać wykorzystanie tego typu instalacji o następne lokalizacje, rozwijając rozwiązania, które wzmacniają efektywność zasobową i wspierają transformację środowiskową całej Grupy.

7.5. ŚLAD WĘGLOWY

GR 305-1, 305-2

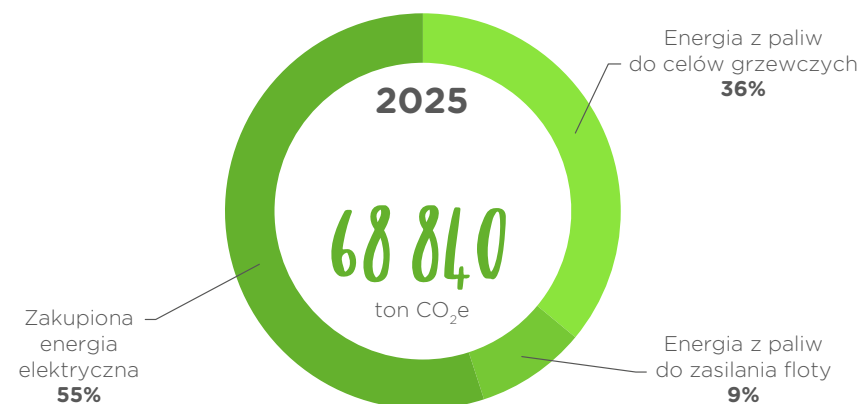
ESR E1-6

W związku z dynamicznym rozwojem organizacji oraz zmianami strukturalnymi w Grupie, polegającymi na rozszerzeniu działalności operacyjnej i włączeniu nowych podmiotów do Grupy Kapitałowej SuperDrob, konieczne było dostosowanie podejścia do kalkulacji śladu węglowego. Dotychczasowe obliczenia emisji w zakresach Scope 1 i Scope 2 prowadzone były na poziomie wybranej części działalności Grupy, co nie odzwierciedlało w pełni aktualnej skali i struktury operacyjnej całej organizacji.

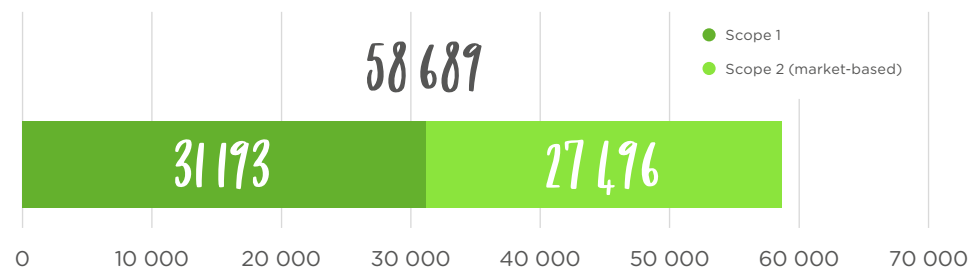
W celu zapewnienia spójności, porównywalności danych oraz zgodności z najlepszymi praktykami raportowania (w tym podejściem GHG Protocol), dokonano aktualizacji roku bazowego dla kalkulacji emisji. Nowy rok bazowy (2026 r.) obejmuje pełen zakres działalności Grupy Kapitałowej SuperDrob uwzględniając wszystkie istotne spółki wchodzące w jej skład. Zmiana ta pozwala na bardziej rzetelne monitorowanie postępów w redukcji emisji oraz lepsze zarządzanie ryzykami i celami klimatycznymi na poziomie całej organizacji.

Należy podkreślić, że organizacja znajduje się obecnie na etapie budowy i ujednolicania podejścia do zarządzania emisjami na poziomie całej Grupy. W związku z tym, na obecnym etapie nie jesteśmy jeszcze gotowi do prezentowania długoterminowych celów klimatycznych obejmujących pełny zakres działalności (scope 3). Trwają jednak przygotowania obejmujące rozwój zespołów, metodologii, systemów gromadzenia danych oraz integrację nowych spółek w procesie raportowania, co w kolejnych latach pozwoli na bardziej kompleksowe i dojrzałe podejście do zarządzania śladem węglowym.

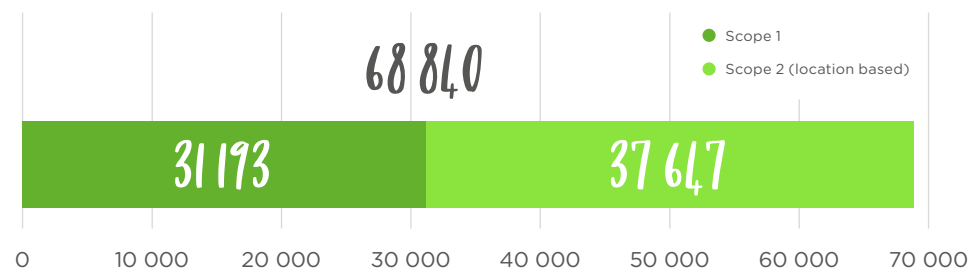
Łączne emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1 i 2)



Wykres 12. Udział poszczególnych źródeł w całkowitej emisji GHG w 2025 roku



Wykres 13. Całkowita emisja według zakresu (market-based)



Wykres 14. Całkowita emisja według zakresu (location-based)

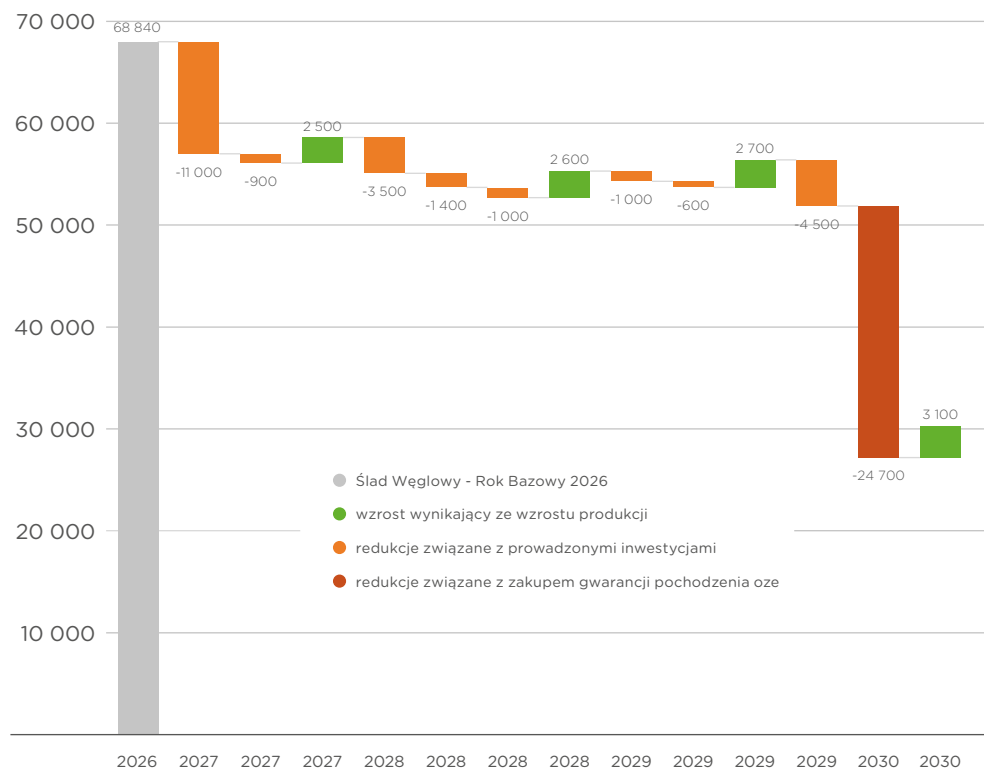
7.6. PLAN PRZEJŚCIA

GRI 305-5

ESRS E1-1, E1-4

Z uwagi na dynamiczne zmiany organizacyjne oraz dalszy rozwój Grupy, na obecnym etapie prezentowany jest wyłącznie plan krótkoterminowy, który będzie sukcesywnie

aktualizowany wraz ze stabilizacją zakresu operacyjnego oraz dostępnością bardziej kompletnych i porównywalnych danych.



Wykres 15. Krótkoterminowy Plan Dekarbonizacyjny 2026-2030

Ograniczenie emisji gazów cieplarnianych

2026	68 840	Lokalizacja	Rok bazowy
2027	-11 000	Karczew	Likwidacja kotłowni węglowej w Karczewie
2027	-900	Goleniów	Modernizacje układów ciepła i chłodu
2027	2 500	Grupa	Wzrost wynikający ze wzrostu produkcji
2028	-3 500	Karczew	Biogazownia II
2028	-1 400	Karczew, Łódź	Modernizacje układów ciepła i chłodu
2028	-1 000	Żeromin	Nowa Instalacja chłodnicza
2028	2 600	Grupa	Wzrost wynikający ze wzrostu produkcji
2029	-1 000	Lublin	Instalacja PV
2029	-600	Stoczek	Magazyn Energii
2029	2 700	Grupa	Wzrost wynikający ze wzrostu produkcji
2029	-4 500	Lublin	Biometanownia
2030	-24 700	Grupa	Zakup gwarancji pochodzenia EE (w sumie 50%)
2030	3 100	Grupa	Wzrost wynikający ze wzrostu produkcji
zostaje	31 140	Zgodnie z założeniami planu na 2030 - redukcja o ok 55% w stosunku do roku 2026	

Projekty realizowane w poprzednich latach:

Spółka/ zakład	Działanie/inicjatywa	Oszczędność w 2024 [t]	Oszczędność w 2025 [t]
A-Farm	Wymiana oświetlania na oświetlenie LED	-	100 000
Plant-tec Europe	Zakup systemu monitoringu mediów poprzez zainsta- lowanie elektronicznego opomiarowania mediów	53 290	53 290
Stofarm	Instalacja fotowoltaiczna	-	100 000
SuperDrob Lublin	Zakup nowych skraplaczy	-	520 000
SuperDrob Łódź	Niedzielne wyłączenie sprężarek amoniakalnych	-	124 800
SuperDrob Łódź	Optymalizacja pracy kotłów i wytwornicy pary CF2	-	122 750
SuperDrob Łódź	Izolacja termiczna rurocią- gów technologicznych	588 463	0

GRI 302-4

ESRS E1-3

Redukcja zużycia energii

	2024	2025
Oszczędność [GJ/MWh]	641 753	1 609 303

GRI 305-7

ESRS E1-6

Emisja związków NOx, SOx, i innych istotnych związków emitowanych do powietrza

Kategoria emisji	2024 [t]	2025 [t]	Zmiana r/r
NOx	304 205	210 227	30,9%
SOx	48 937	45 322	7,4%
Trwałe zanieczyszczenia organiczne (TZO/POP)	0	0	-
Lotne związki organiczne (LZO/VOC)	23 169	20 094	13,3%
Niebezpieczne zanieczyszczenia powietrza (HAP)	0	0	-
Pyły (PM)	15 625	14 758	5,5%
SUMA — łączna waga [t]	391 935	290 401	25,9%



7.7. PODNOSZENIE ŚWIADOMOŚCI ŚRODOWISKOWEJ

GRI 102-12

ESR E1-3

EDUKACJA ŚRODOWISKOWA JAKO ELEMENT ODPOWIEDZIALNOŚCI GRUPY

W 2025 roku Grupa zaangażowała się w partnerstwo przy wydaniu książki edukacyjnej dla dzieci „Róbmy biogaz”, stanowiącej część ogólnopolskiej akcji edukacyjnej pod patronatem Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu. Projekt skierowano do uczniów klas 1-3 szkół podstawowych, a jego celem było przybliżenie najmłodszym zagadnień związanych z odnawialnymi źródłami energii, funkcjonowaniem biogazowni, znaczeniem biogazu i biometanu oraz rolą gospodarki obiegu zamkniętego. W ramach akcji przygotowano nie tylko książkę, ale również karty pracy, aktywności i scenariusze lekcji dla nauczycieli, a materiały trafiły do setek szkół w całej Polsce.

ŚWIADOMOŚĆ EKOLOGICZNA BUDOWANA WENWĄTRZ I POZA ORGANIZACJĄ

W Grupie Kapitałowej SuperDrob rosnąca świadomość środowiskowa oznacza nie tylko inwestycje i polityki, ale również systematyczne podnoszenie wiedzy i kompetencji pracowników. Dlatego w latach 2024-2025 kontynuowaliśmy działania edukacyjne skierowane do różnych grup pracowników.

Nasi eksperci dzielili się wiedzą podczas konferencji branżowych, wspierając wymianę doświadczeń i upowszechnianie dobrych praktyk w sektorze rolno-spożywczym. Uczestniczyli w panelach eksperckich realizowanych w ramach kluczowych wydarzeń, takich jak Europejski Kongres Gospodarczy w Katowicach, Forum Rynku Spożywczego i Handlu, Forum Innowatorów ESG, Kongres Efektywności Energetycznej oraz Kongres Biogazu.

Równolegle działania edukacyjne kierowano do pracowników różnych funkcji. Podczas warsztatów menedżerskich kadra kierownicza uczestniczyła w warsztatach z obszaru zrównoważonego rozwoju, co wzmacnia zdolność organizacji do włączania kwestii środowiskowych do procesów decyzyjnych i zarządczych. Część pracowników biurowych wzięła udział w szkoleniu z mozaiki klimatycznej, które pomaga lepiej zrozumieć przyczyny i skutki zmian klimatu oraz zależności między działalnością człowieka a środowiskiem naturalnym. Z kolei część pracowników działów technicznych uczestniczyła w szkoleniach z zakresu ochrony środowiska, wzmacniających praktyczne kompetencje związane z realizacją obowiązków operacyjnych.

DZIAŁANIA LOKALNE I ANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW

Nasze cele strategiczne i polityki wewnętrzne realizujemy również poprzez mniejsze, przyziemne inicjatywy.

Od 2025 roku, z okazji Dnia Ziemi, organizujemy w naszych lokalizacjach zbiórkę małych elektroodpadów. Akcja buduje świadomość, że odpowiedzialność środowiskowa zaczyna się od prostych, codziennych działań. Pracownik za przeniesienie elektrośmieci dostaje upominek w postaci sadzonek roślin, symbolizujących troskę o środowisko.

KIERUNEK NA KOLEJNE LATA

ESR E2-4

W kolejnych latach chcemy dalej rozwijać zintegrowane podejście do środowiska we wszystkich spółkach i segmentach Grupy - tak, aby łączyć zgodność regulacyjną, efektywność operacyjną, cele klimatyczne i praktyczne działania. Naszą ambicją pozostaje prowadzenie działalności w sposób zrównoważony, przy jednoczesnym zachowaniu najwyższej jakości produktów i odpowiedzialności wobec przyszłych pokoleń.

Kontynuujemy kierunek wyznaczony w poprzednim okresie raportowym, kładąc priorytet na działania z obszaru gospodarki obiegu zamkniętego, zarządzania wodą, redukcji emisji, dekarbonizacji i rozwoju opakowań z większym udziałem recyklatu. Obecnie kierunek ten jest realizowany poprzez wdrażanie polityk wewnętrznych, inwestycje w instalacje biogazowe, edukację wewnątrz i na zewnątrz organizacji oraz przygotowania do wdrożenia międzynarodowych standardów certyfikacji.



7.8. OPAKOWANIA i WYKORZYSTANIE RECYKLATU



E5-3, E5-5

W latach 2024-2025 kontynuowaliśmy działania ukierunkowane na ograniczanie wpływu opakowań na środowisko poprzez zwiększanie udziału materiałów pochodzących z recyklingu oraz dobór rozwiązań wspierających gospodarkę obiegu zamkniętego. Kierunek ten pozostaje spójny z deklarowanym przez Grupę podejściem do ograniczania wpływu środowiskowego i rozwoju praktyk cyrkularnych.

Zestawienie projektów obejmuje **25 unikalnych rozwiązań opakowaniowych**, w których zastosowano recyklat lub wskazano jego udział w strukturze materiałowej. W portfolio posiadamy cztery poziomy łącznego udziału recyklatu: **30% PIR, 40% PCR, 73% MIX i 99% PCR**. W przypadku **24 z 25 analizowanych** opakowań wskazano, że nadają się one do recyklingu.

Nasi Technolodzy zlecają badania mikrobiologiczne dla nowych propozycji opakowaniowych w istniejących lub nowo tworzonych projektach produktowych w akredytowanych zewnętrznych laboratoriach, aby zagwarantować najwyższą jakość w kontekście bezpieczeństwa materiałów użytych w opakowaniach. Bezpieczeństwo to dla nas najważniejszy parametr i mimo chęci, nie zawsze da się zaprojektować opakowanie tak, by było zgodne do recyklingu i zachowało barierowość na wysokim poziomie. W sytuacjach, gdy funkcja opakowania wymaga zapewnienia odpowiednich właściwości barierowych lub odporności termicznej,

konieczne jest zastosowanie laminatu wielomateriałowego. Ich zastosowanie nie eliminuje możliwości ponownego przetworzenia opakowania.

Plastik typu PIR (Post Industrial Recycled) to recyklat poprzemysłowy, który charakteryzuje się wyższą czystością niż ten uzyskiwany z odpadu pokonsumenckiego. To rodzaj plastiku pochodzący z procesów produkcyjnych u producenta, który jest później oczyszczany, recyklowany i ponownie wykorzystywany do produkcji nowych wyrobów.

Plastik typu PCR (Post-Consumer Recycled) to materiał pochodzący z recyklingu zużytych opakowań i innych wyrobów z tworzyw sztucznych. To plastik, który został zużyty przez konsumentów, np. pozyskany z żółtych pojemników na odpady segregowane. Po zebraniu i przetworzeniu tego plastiku, może on być ponownie wykorzystany w produkcji nowych produktów.

Plastik pochodzący z recyklingu poprzemysłowego (PIR) lub pokonsumenckiego (PCR) jest istotnym elementem gospodarki o obiegu zamkniętym, w której surowce są ponownie wykorzystywane. Używanie takich surowców przyczynia się znacznie do ograniczenia ilości odpadów i zmniejszenia negatywnego wpływu na środowisko.

Kluczową cechą naszego portfolio jest różnicowanie poziomu recyklatu w zależności od rodzaju opakowania i zastosowania. Najwyższy udział recyklatu osiągnięto w dwóch przezroczystych tackach rPET dla schłodzonych produktów Gyoza, gdzie udział PCR wynosi 99%. W kategorii Produktów gotowych dominują natomiast tacki C PET z 73% łącznego udziału recyklatu, obejmującego – w zależności od formatu – 18-23% PIR oraz 50-55% PCR. W segmencie Owoców morza stosowany jest pojemnik rPET z 40% PCR, wykorzystywany w czterech produktach,

natomiast w obszarze Gyoza najbardziej rozpowszechnionym rozwiązaniem pozostają folie LDPE z 30% PIR.

Kluczowe dane:

- **41 pozycji produktowych** objętych zestawieniem oraz **25 unikalnych rozwiązań opakowaniowych**.

Struktura wdrożeń według obszaru

Obszar	Liczba projektów	Udział w wolumenie sprzedaży produktów*	Główne rozwiązania opakowaniowe	Status recyklingu
GYOZA	21	80,8%	głównie folie LDPE z 30% PIR ; dodatkowo 2 tacki rPET z 99% PCR oraz 1 worek PET/PE z 30% PIR	większość pozycji oznaczona jako nadająca się do recyklingu; 1 pozycja oznaczona jako nienadająca się do recyklingu (posiada domieszkę recyklatu)
Ready Meals	16	16,9%	tacki C PET z 73% recyklatu oraz pojemnik rPET z 40% PCR	wszystkie pozycje oznaczone jako nadające się do recyklingu
SEA FOODS	4	2,2%	pojemnik rPET z 40% PCR	wszystkie pozycje oznaczone jako nadające się do recyklingu

* Wolumen sprzedaży odnosi się do masy produktów sprzedanych w 2025 roku ujętych w zestawieniu, a nie do masy samych opakowań.



E2-4

W kolejnych latach naturalnym kierunkiem prac pozostaje zwiększanie udziału rozwiązań recyklingowych w największych wolumenowo formatach opakowań. Równolegle podejmujemy działania ukierunkowane na zwiększanie udziału surowców wtórnych w wykorzystywanych materiałach oraz stopniowe eliminowanie rozwiązań mniej

- **19 projektów** opiera się na rozwiązaniach z **30%** udziałem recyklatu, **15 projektów** na **73%**, **5 projektów** na **40%**, a **2 projekty** na **99%**.
- W przeliczeniu na wolumen sprzedaży produktów ujętych w zestawieniu, **85,7%** przypada na pozycje oznaczone jako nadające się do recyklingu, a **14,3%** na jedno rozwiązanie w strukturze **PET/PE** oznaczone jako nienadające się do recyklingu.

przyjaznych recyklingowi – w zakresie, na jaki pozwalają wymagania jakościowe i technologiczne. Istotnym elementem naszych działań jest również optymalizacja zużycia materiałów poprzez redukcję grubości opakowań plastikowych, w zakresie możliwym do wdrożenia bez wpływu na bezpieczeństwo i funkcjonalność produktu.

8. FUNDACJA ROZWOJU SPOŁECZNEGO USKRZYDLAMY IM. HENRYKA LIPKI

 106-12, 102-17, 103-2

 S3-1, S3-4

Fundacja Uskrzydłamy została powołana w 2017 roku, aby wspierać rodziny pracowników Grupy Kapitałowej SuperDrob. Z czasem zakres jej działań znacząco się rozszerzył. Dziś, po dziewięciu latach aktywności, Fundacja udziela pomocy potrzebującym w całej Polsce, a także poza jej granicami. Portfolio działań Fundacji jest bardzo szerokie – pomagamy dzieciom, rodzinom i osobom w trudnej sytuacji – wspieramy ich w codziennych wyzwaniach oraz w realizacji pasji i zainteresowań. Wierzymy, że troska o dzieci i rodziny to troska o przyszłość kolejnych pokoleń.

W 2025 roku Fundacja zmieniła nazwę na „Fundacja Rozwoju Społecznego Uskrzydłamy imienia Henryka Lipki” patronem fundacji został Henryk Lipka, który był wizjonerem i twórcą fundamentów firmy SuperDrob, z której wyrosła nasza fundacja. Henryk Lipka był człowiekiem głęboko zaangażowanym w rozwój i wspieranie lokalnych społeczności oraz budowanie organizacji opartej na szacunku, odpowiedzialności i wrażliwości na potrzeby ludzi.

PROJEKTY FUNDACJI

Projekty w Polsce

Program stypendialny „Rozwiń skrzydła”

Program stypendialny stanowi jedno z kluczowych działań Fundacji, ukierunkowanych na rozwój edukacyjny dzieci i młodzieży. Ze wsparcia skorzystało już 300 dzieci. Wsparcie otrzymują uczniowie i studenci wyróżniający się wynikami w nauce, osiągnięciami artystycznymi lub sportowymi.

Program wzmacnia: równość szans edukacyjnych; rozwój kompetencji przyszłości; social mobility, czyli możliwość wyrwania się z trudniejszej sytuacji życiowej; integrację rodzin pracowników, zwłaszcza migranckich.

Jastarnia dla Rodzin

Jastarnia dla Rodzin to już stały punkt w naszym wakacyjnym kalendarzu. We współpracy z Fundacją „Dobrze, że jesteś” organizujemy tygodniowe wczasy dla rodzin i dzieci z ograniczoną możliwością wyjazdu na wakacje. Co roku zapewniamy 7-dniowy pobyt wypoczynkowy dla około 60 osób.

Półkolonie pod Skrzydłami

Dla dzieci pracowników Grupy w okresie wakacyjnym i zimowym organizujemy 5-dniowe półkolonie.

Warsztaty Uskrzydłamy

Warsztaty kompetencji społecznych obejmują aktywności edukacyjne, twórcze, psychologiczne i integracyjne. Zajęcia rozwijają kompetencje miękkie, kreatywność, współpracę w grupie, sprawczość dzieci i młodzieży.

SuperFestiwal Kultur

Festiwal celebrowa różnorodność kulturową pracowników Grupy. Jest to największa inicjatywa Fundacji – w 2025 roku w wydarzeniu wzięli udział uczestnicy z 16 państw, którzy zaprezentowali swoje tradycje narodowe, kuchnie, muzykę i taniec, stroje i symbole kultury. Projekt wzmacnia integrację między pracownikami z różnych krajów oraz tolerancję i dialog międzykulturowy.

Współpraca z Fundacją Panda

W ramach współpracy z Warszawskim Ogrodem Zoologicznym nasi pracownicy mogą bezpłatnie zapisać swoje dzieci do programu edukacyjnego ZOOuniwerek. Dodatkowo kilkaset osób rocznie korzysta z darmowych biletów do ZOO w Warszawie.

Nasze wsparcie obejmuje też adopcję mieszkańców warszawskiego ZOO – myszajelenia (Fundacja Uskrzydłamy), bocianów (spółka SuperDrob), goryla nizinnego Azizi (marka BeFoodie), pingwinów przyłaskowych Nor i So (marka Norso).

Dotacja żywności

Rocznie na cele dobroczynne przekazujemy ok. 100 ton jedzenia wyprodukowanego przez naszą Grupę – od początku naszej działalności przekazaliśmy już prawie 400 ton.

Projekt „Anioły Fundacji”

Projekt opiera się na indywidualnym wsparciu dzieci i młodzieży w trudnej sytuacji życiowej. Darczyńcy obejmują opieką konkretne dziecko, comiesięcznie finansując: leczenie i/lub terapie; zajęcia edukacyjne, sportowe lub artystyczne; wyjazdy i rehabilitacje.

Wolontariat pracowniczy

W Grupie Kapitałowej SuperDrob każdy pracownik ma możliwość otrzymania dodatkowego dnia wolnego na aktywności w ramach wolontariatu pracowniczego.

Organizujemy zbiórki krwi

Co roku organizujemy w naszych lokalizacjach zbiórki krwi. W 2024 i 2025 r. zebraliśmy odpowiednio – 18 i 21,7 litrów krwi.

Promujemy aktywność fizyczną – Uskrzydłamy Runners

Uskrzydłamy Runners łączy osoby, które ruszają się we własnym tempie – bez presji wyników, za to z myślą o zdrowiu, relacjach i dobrej energii, jaką sport wnosi do codzienności. Wspieramy sportowe zaangażowanie i oddolne inicjatywy uczestników.

Fundacja finansuje pakiety startowe w ogólnopolskich biegach, takich jak Półmaraton Wiązowski, i wspiera aktywności rowerowe, takie jak Kaszubia Velo.

W 2025 roku wspieraliśmy również 11 młodzieżowych klubów sportowych, takich jak LKS Stowarzyszenie Mazur Karczew, UKS Piątka Lublin, LKS Różycza Koluszki.

Co roku bierzemy udział w akcji „Wszyscy Do Wioseł” organizowanej przez Fundację Legii. Dzięki sportowemu zaangażowaniu uczestników, zbierane są fundusze na ważne cele społeczne, takie jak bezpieczeństwo młodzieży w sieci czy profilaktyka antynowotworowa.

Wsparcie seniorów

Fundacja prowadzi programy skierowane do osób starszych, obejmujące wsparcie codziennych potrzeb, organizację spotkań integracyjnych, zajęcia edukacyjne i kulturalne. Celem projektu jest aktywizacja seniorów i minimalizacja ryzyka ich izolacji społecznej.

Spotkania Senioralne

Od kilku lat Fundacja organizuje spotkania senioralne – zarówno w plenerze, jak i w formie wydarzeń integracyjnych, m.in. w warszawskim zoo czy podczas pikniku w Celestynowie. Ich celem jest przede wszystkim rozmowa i wspólne spędzanie czasu seniorów i emerytowanych pracowników grupy.

Kampus ŻAGLE

Fundacja Uskrzydłamy wspiera budowę Kampusu ŻAGLE – nowej siedziby szkoły dla chłopców prowadzonej przez

Stowarzyszenie Wspierania Edukacji i Rodziny STERNIK w Józefowie pod Warszawą. W planach są m.in. sale lekcyjne, hala sportowa, plac zabaw oraz teren rekreacyjno-sportowy.

Szkoła ŻAGLE od lat realizuje model edukacji oparty na ścisłej współpracy z rodzicami oraz całościowym rozwoju młodego człowieka. Obok nauki ważne są tu także wychowanie, praca nad charakterem, rozwój talentów, sport i budowanie odpowiedzialności.

Campus Bemke

Fundacja Uskrzydłamy, razem z Grupą SuperDrob, wsparła inicjatywę Fundacji Campus Bemke – wioskę edukacyjną w Kleczy Dolnej koło Wadowic. To miejsce stworzone z myślą o dzieciach, młodzieży i lokalnej społeczności, w którym młodzi ludzie mogą uczyć się przez doświadczenie, rozwijać swoje zainteresowania i spędzać czas w wartościowy sposób.

Fundacja Uskrzydłamy zaangażowała się również w projekt „Wakacje z Pasją”, czyli działania edukacyjne realizowane w ramach Campusu, dające dzieciom i młodzieży przestrzeń do rozwijania pasji i aktywnego spędzania czasu podczas trwania wakacji.

„Nasze jabłko, Twoje zdrowie”

„Nasze jabłko, Twoje zdrowie” to inicjatywa, w której zachęcamy do prostych, zdrowych wyborów na co dzień. Przekazujemy jabłka do wielu miejsc w Polsce, tak aby mogło z nich skorzystać jak najwięcej osób. Stawiamy na to, co lokalne – jabłka pochodzą z polskich sadów z Doliny Czerskiej.



Akcja „Serduszko na Święta”

To nasza świąteczna inicjatywa, w której każda bombka-serduszko z adwentowego drzewka oznacza konkretnego podopiecznego Fundacji Uskrzydłamy. To wyjątkowy sposób, by podarować im choć odrobinę ciepła. W 2025 roku dzięki zaangażowaniu darczyńców, pracowników Grupy, przygotowano świąteczne prezenty dla blisko 90 osób.

Sztuka w przestrzeni szpitalnej

Realizujemy projekty, które zmieniają szpitalne wnętrza w przestrzeń bardziej przyjazną dla pacjentów. We współpracy z Fundacją Ronald McDonalda i artystką Sławą Tchórzewską udekorowaliśmy trzy sale porodowe w Dziecięcym Szpitalu Klinicznym UCK WUM w Warszawie.

Wsparcie w Afryce

Fundacja Uskrzydłamy realizuje swoje cele również poza granicami Polski i Europy. Aktywnie współpracuje z organizacjami międzynarodowymi oraz z lokalnymi partnerami w Afryce, a inicjatywy koncentrują się przede wszystkim na rozwoju edukacji i poprawie warunków życia lokalnych społeczności. Podejmowane działania obejmują zarówno inwestycje infrastrukturalne, jak budowa i rozbudowa szkół czy dostęp do wody, jak i wsparcie instytucji opiekuńczych oraz programów żywieniowych. Projekty realizowane w krajach takich jak Kenia, Tanzania, Czad czy Zambia odpowiadają na podstawowe potrzeby mieszkańców, przyczyniając się do zwiększenia dostępu do edukacji, poprawy bezpieczeństwa oraz wzmocnienia samodzielności.



Szkoły w Kenii

Wspólnie z Konsorcjum Filantropijnym zrealizowaliśmy dwa, duże projekty edukacyjne w Kenii: rozbudowę szkoły w Kithatu oraz budowę nowej szkoły w Mijomboni.

W Kithatu rozbudowaliśmy istniejącą szkołę prowadzoną przez Siostry Misjonarki Świętej Rodziny. Powstały nowe sale, biblioteka, zaplecze techniczne oraz dodatkowe toalety. Ze szkoły może korzystać 380 dzieci. Zakupiliśmy zbiornik na wodę o pojemności 5 000 litrów, który zabezpiecza codzienne funkcjonowanie szkoły. Kupiliśmy także bus do dowozu dzieci – szczególnie najmłodszych, które wcześniej chodziły do szkoły pieszo, co zajmowało kilka godzin dziennie. Rozbudowana została również szkolna farma, gdzie dzieci uczą się podstaw rolnictwa, a wyhodowane warzywa, mleko i jajka trafiają do szkolnych posiłków.

W Mijomboni powstała nowa szkoła wraz z oddziałami przedszkolnymi. Dzięki temu dzieci z okolicy mają dostęp do edukacji w bezpiecznych i godnych warunkach.

Kuchnia w Subuki

W kenijskiej Subuki, przy szkole prowadzonej przez Siostry Misjonarki Świętej Rodziny, zrealizowaliśmy projekt budowy nowej, solidnej kuchni, w której codziennie przygotowywane są posiłki dla setek dzieci.

22 studnie w Czadzie

Dzięki współpracy Fundacji Uskrzydłamy z Grupą, Fundacją Samarytanka, Sekretariatem Misji Zagranicznych Księży Sercanów oraz ks. Stanisławem Worwą – udało się wybudować 22 studnie w różnych miejscach Czadu. Dla lokalnych społeczności to szansa na życie w większym zdrowiu i higienie.

Don Bosco Makululu – wsparcie ośrodka dla dzieci

Fundacja Uskrzydłamy wsparła ośrodek Don Bosco Makululu prowadzony przez Salezjanów w jednej z najuboższych dzielnic Zambii.

Pod stałą opieką ośrodka znajduje się kilkadziesiąt dzieci. Salezjanie prowadzą także szkołę podstawową i średnią dla setek bardzo ubogich uczniów, dla których nawet symboliczne czesne bywa barierą.

Wsparcie Fundacji pozwoliło na zakup żywności oraz rozwój lokalnej farmy (m.in. narybku i paszy), a także budowę chłodni zasilanej panelami słonecznymi, połączonej z zapleczem przetwórczym. Dzięki temu możliwe jest bezpieczne przechowywanie żywności, lepsza organizacja pracy oraz rozwój lokalnej produkcji.

Ukraina

Wsparcie terapeutyczne dla rodzin z Ukrainy

W ramach projektu „Wojna i trauma” realizowanego wspólnie z Fundacją Totalizatora Sportowego, wsparliśmy turnus terapeutyczny dla żon i dzieci ukraińskich żołnierzy.

Wspieramy także program terapeutyczny „Anioły Radości”, który objął pomocą dzieci i rodziny aż z 14 obwodów – głównie z przyfrontowych wsi i miast. Od maja 2022 r. do września 2025 r. odbyły się 242 spotkania, a pomoc dotarła do 14 380 dzieci i 8 620 rodzin.

Wsparcie Domu Dziecka w Żytomierzu

Wsparliśmy Dom Dziecka w Żytomierzu, podarowując sprzęt do siłowni plenerowej. Dodatkowo zaprosiliśmy wychowanków domu dziecka do udziału w turnusie wakacyjnym w Jastarni.

Kuchnia polowa we Lwowie

Od początku wojny wspieramy wolontariatką kuchnię polową pod Lwowem, w której regularnie przygotowywane są posiłki dla ludności cywilnej i żołnierzy na froncie.

Wsparcie hospicjum na Litwie

Wspieramy Hospicjum im. bł. ks. Michała Sopočki w Wilnie – pierwsze i jedyne stacjonarne hospicjum dla dorosłych i dzieci na Litwie, które prowadzi także opiekę domową na terenie całego kraju. Hospicjum zapewnia bezpłatną, kompleksową opiekę osobom w terminalnym stadium choroby, niezależnie od wieku, historii czy sytuacji życiowej, obejmując zarówno wsparcie medyczne, jak i emocjonalne dla pacjentów oraz ich rodzin.

Wsparcie Polonii w Kazachstanie

Wspieramy grupę młodych Polaków mieszkających w Kazachstanie, którzy aktywnie uczestniczą w życiu swojej lokalnej społeczności i dbają o zachowanie polskiej tożsamości.



9. O RAPORCIE

GRI 102-50, 102-52, 102-53, 102-54,
102-55, 102-56

ESRS BP-1, BP-2

Raport zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej SuperDrob stanowi element strategicznego podejścia organizacji do zarządzania wpływem środowiskowym, społecznym oraz kwestiami ładu korporacyjnego. Dokument ten odzwierciedla nie tylko aktualne działania i wyniki w obszarze ESG, lecz także kierunek transformacji Grupy w stronę bardziej odpowiedzialnego i odpornego modelu biznesowego, uwzględniającego oczekiwania klientów, regulatorów oraz innych interesariuszy.

Przy opracowaniu niniejszego raportu uwzględniono aktualne kierunki regulacyjne w zakresie sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, w szczególności założenia Dyrektywy CSRD oraz Europejskich Standardów Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS) przed ich rewizją. Struktura raportu oraz zakres ujawnianych informacji zostały w miarę możliwości dostosowane do tych ram, jednak raport nie stanowi jeszcze pełnego sprawozdania przygotowanego w zgodności z ESRS. Obecna publikacja ma charakter rozwojowy i stanowi kolejny krok w budowie kompleksowego systemu raportowania ESG w Grupie.

Grupa Kapitałowa SuperDrob konsekwentnie rozwija swoje podejście do zarządzania i raportowania ESG, traktując transparentność jako jeden z kluczowych elementów odpowiedzialnego prowadzenia działalności. Pomimo braku formalnego obowiązku raportowania zgodnie z CSRD na moment

sporządzenia niniejszego dokumentu, organizacja podejmuje działania wyprzedzające wymagania regulacyjne, przygotowując się do ich pełnego wdrożenia. Podejście to obejmuje m.in. rozwój struktur zarządzania ESG, wdrożenie analizy podwójnej istotności oraz systematyczne zwiększanie jakości i zakresu gromadzonych danych niefinansowych.

Raport obejmuje okres od 1 stycznia 2024 roku do 31 grudnia 2025 roku. Wszystkie zaprezentowane dane odnoszą się do wskazanego okresu sprawozdawczego, o ile w treści raportu nie zaznaczono inaczej.

W procesie przygotowania raportu dążono do uwzględnienia perspektywy całego łańcucha wartości, w tym identyfikacji oraz oceny wpływów środowiskowych i społecznych, a także ryzyk i szans związanych z prowadzoną działalnością. W niniejszym raporcie prezentowane są przede wszystkim zagadnienia uznane za istotne na podstawie przeprowadzonej analizy podwójnej istotności. Jednocześnie, mając na uwadze potrzebę zapewnienia możliwie szerokiej transparentności oraz dostarczenia interesariuszom pełniejszego obrazu działalności, uwzględniono również wybrane aspekty, które nie spełniają formalnych kryteriów istotności, lecz pozostają istotne z punktu widzenia specyfiki działalności Grupy lub oczekiwań wybranych grup interesariuszy.

Niniejszy raport nie podlegał zewnętrznej weryfikacji ani audytowi.

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

Osoba kontaktowa

GRI 102-53, 102-4

Chętnie odpowiemy na Państwa pytania dotyczące raportu:

Zespół ds. Zrównoważonego Rozwoju



Kamil Woźnica
Dyrektor
ds. Zrównoważonego Rozwoju i ESG

e-mail: kamil.woznica@lipcofoods.com



Aneta Koźniewska
Młodsza Specjalistka
ds. Zrównoważonego Rozwoju i ESG



Sylwester Pudlak
Specjalista
ds. Zrównoważonego Rozwoju i ESG





Adresy wszystkich lokalizacji

GRI 102-3, 102-4

Centrala – Biuro Zarządu Grupy / Siedziba Brink Bev S.A. / Siedziba Chi Mei Food Europe Sp. z o.o. / Siedziba CPF Poland S.A. / Siedziba LipCo Foods International S.A. / Siedziba SuperBuild Sp. z o.o. / Siedziba SuperDrob Fermy Sp. z o.o.

ul. Zajęcza 2B, 00-351 Warszawa

Zakład Produkcyjny SuperDrob S.A. / Siedziba SuperDrob S.A. / Siedziba A-Farm Sp. z o.o. / Siedziba Firmy StoFarm Sp. z o.o.

ul. Armii Krajowej 80, 05-480 Karczew

Zakład Produkcyjny SuperDrob S.A. Oddział w Łodzi / Zakład produkcyjny Chi Mei Food Europe Sp. z o.o.

ul. Traktorowa 180, 91-203 Łódź

Zakład Produkcyjny SuperDrob S.A. Oddział w Lublinie

ul. Zimna 2, 20-952 Lublin

Zakład Produkcyjny SuperDrob S.A. Oddział w Goleniowie

ul. Prosta 20, 72-100 Goleniów

Wylęgarnia Drobiu

Stoczek 44, 07-104 Stoczek

Wylęgarnia Drobiu

Turka 238, 22-258 Lublin

Zakład Produkcyjny ŁukPasz Sp. z o.o.

ul. Strzelnicza 9, 21-400 Łuków

Siedziba Firmy Avet Sp. z o.o.

ul. Graniczna 51, 07-100 Węgrów

Zakład Produkcyjny CPF Culinar Sp. z o.o. / Siedziba Food Port Sp. z o.o.

ul. Tuszyńska 15, 95-080 Żeromin

Siedziba Firmy SuperTrans Sp. z o.o.

ul. Przemysłowa 2, 05-480 Karczew

Zakład Produkcyjny PetRepublic Sp. z o.o.

ul. Nasienna 22, 95-040 Koluszki

Zakład Produkcyjny Plant-Tec Europe Sp. z o.o.

ul. Dąbrowska 1, 95-100 Dąbrówka Wielka

Numer wskaźnika	Tytuł wskaźnika	Wymagany na poziomie CORE	Strona	Opis
Profil organizacji				
GRI 102: Ogólne standardowe informacje (2016)				
102-1	Nazwa organizacji	CORE	3	
102-2	Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i/lub usługi	CORE	6	
102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	CORE	74	
102-4	Lokalizacja działalności operacyjnej	CORE	73, 74	
102-5	Forma własności i struktura prawna organizacji	CORE	5	
102-6	Obsługiwane rynki	CORE	3	
102-7	Skala działalności	CORE	3	
102-8	Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz organizacji	CORE	35	
102-9	Opis łańcucha dostaw	CORE	18, 59	Opracowano Łańcuch Wartości dla całej Grupy.
102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości	CORE	Tabela GRI	Rozszerzenie granic raportowania o nowe spółki, dostosowanie do wymogów CSRD.
102-11	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności	CORE	15	
102-12	Zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy	CORE	68	
102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	CORE	Tabela GRI	KRD, PRG, Polskie Stowarzyszenie Zrównoważonego Rolnictwa i Żywności
102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	CORE	4, 5	
102-15	Opis kluczowych wpływów, szans i ryzyk		15	
102-16	Wartości organizacji, kodeks etyki, zasady i normy zachowań	CORE	4, 5	
102-17	Mechanizm dotyczący zasięgania porad i wyjaśniania wątpliwości na temat etyki		29, 70	



Ład organizacyjny

102-18	Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy	CORE	5, 6	
--------	--	------	------	--

Zaangażowanie interesariuszy

102-40	Lista grup interesariuszy zaangażowanych 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 zaangażowanych 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	19	

Praktyka raportowania

102-45	Ujęcie w raporcie jednostek gospodarczych ujmowanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym	CORE	5	
102-46	Proces definiowania treści raportu i granic aspektów	CORE	5, 24	
102-47	Zidentyfikowane istotne tematy	CORE	24	
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 2023 i 2024.
102-49	Zmiany w raportowaniu	CORE	Tabela GRI	Zmiany w zakresie struktury raportowania, realizacja DMA, aktualizacja mapy interesariuszy, nowy rok bazowy dla Śladu Węglowego.
102-50	Okres raportowania	CORE	Tabela GRI, 73	1.01.2024 - 31.12.2025
102-51	Data publikacji ostatniego raportu (jeśli został opublikowany)	CORE	Tabela GRI	07.2024
102-52	Cykl raportowania	CORE	73	Dwuletni
102-53	Dane kontaktowe	CORE	73	
102-54	Wskazanie, czy raport sporządzono zgodnie ze Standardem GRI w opcji Core lub Comprehensive	CORE	73	
102-55	Indeks GRI	CORE	73	
102-56	Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu	CORE	Tabela GRI, 73	Raportu nie poddano zewnętrznej weryfikacji.

Podejście do zarządzania

103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	CORE	26, 49	
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	CORE	14, 29, 49, 70	
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	CORE	5	
106-12	Wartości, zasady, standardy i normy postępowania w organizacji.	CORE	29, 70	

Ujawnienia tematyczne**Tematy środowiskowe****GRI 302: Energia (2016)**

302-1	Zużycie energii przez organizację z uwzględnieniem rodzaju surowców		64	
302-4	Redukcja zużycia energii		67	

GRI 303: Woda (2016)

303-1	Łączny pobór wody w podziale na źródła		63	
303-2	Źródła wody znacząco zubożone przez nadmierny pobór wody		Tabela GRI	Spełniamy wymogi uzyskanych pozwoleń

GRI 305: Emisje (2016)

305-1	Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych		65	
305-2				
305-5	Redukcje emisji GHG		66	
305-7	Emisja związków NOx, SOx i innych istotnych związków emitowanych do powietrza		67	

GRI 306: Ścieki i odpady (2016)

306-1	Całkowita objętość ścieków według docelowego miejsca przeznaczenia		64	
306-2	Całkowita waga odpadów według rodzaju oraz metody unieszkodliwiania		62	



Tematy społeczne

GRI 401: Zatrudnienie (2016)

401-1	Pracownicy nowo zatrudnieni oraz odejścia		35, 38, 39	
401-2	Świadczenia dodatkowe zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie są dostępne dla pracowników czasowych lub pracujących w niepełnym wymiarze godzin		36	

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, 49	48 osób, 2,4%
403-2	Wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych oraz nieobecności w pracy oraz liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą		43	

GRI 404: Szkolenia i edukacja (2016)

404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika		40	
-------	---	--	----	--

GRI 406: Przeciwdziałanie dyskryminacji (2016)

406-1	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji oraz działania naprawcze podjęte w tej kwestii		Tabela GRI, 37	Jeden przypadek.
-------	--	--	----------------	------------------

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, 61	Grupa SuperDrob nie zatrudnia pracowników ochrony, są to pracownicy firm ochroniarskich, z którymi podpisana została umowa na świadczenie usług
-------	---	--	----------------	---



Standard	Ujawnienie	Tytuł ujawnienia	Temat	Strona raportu
ESRS 2	BP-1	Ogólne podstawy sporządzenia oświadczeń dotyczących zrównoważonego rozwoju	Informacje ogólne	5, 73
ESRS 2	BP-2	Ujawnienia związane ze szczególnymi okolicznościami	Informacje ogólne	73
ESRS 2	GOV-1	Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych	Ład korporacyjny	4, 5, 6
ESRS 2	GOV-5	Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne dotyczące raportowania ESG	Ład korporacyjny	26, 54, 60
ESRS 2	SBM-1	Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości	Strategia	3, 4, 5, 16, 18, 59
ESRS 2	SBM-2	Interesy i poglądy interesariuszy	Strategia	19
ESRS 2	SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich interakcja ze strategią i modelem biznesowym	Strategia	24
ESRS 2	IRO-1	Opis procesu identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans	Istotność	15, 24, 49, 62
ESRS 2	MDR-P	Polityki przyjęte w celu zarządzania istotnymi zagadnieniami ESG	Zarządzanie wpływami, ryzykami i szansami	14, 15, 29, 63
ESRS E1	E1-1	Plan transformacji na rzecz łagodzenia zmian klimatu	Zmiana klimatu	62, 66
ESRS E1	E1-2	Polityki związane z łagodzeniem zmian klimatu i adaptacją	Zmiana klimatu	62, 63
ESRS E1	E1-3	Działania i zasoby związane z politykami klimatycznymi	Zmiana klimatu	62, 67, 68
ESRS E1	E1-4	Cele dotyczące klimatu	Zmiana klimatu	62, 66
ESRS E1	E1-5	Zużycie energii i miks energetyczny	Zmiana klimatu	62, 64
ESRS E1	E1-6	Emisje gazów cieplarnianych brutto	Zmiana klimatu	62, 65, 67
ESRS E2	E2-4	Cele dotyczące zanieczyszczeń	Zanieczyszczenia	62, 68, 69
ESRS E3	E3-4	Cele związane z zasobami wodnymi i morskimi	Woda i zasoby morskie	62, 63, 64
ESRS E5	E5-3	Cele związane z wykorzystaniem zasobów i GOZ	Gospodarka o obiegu zamkniętym	62, 69



ESRS E5	E5-5	Wykorzystanie zasobów i GOZ – wskaźniki	Gospodarka o obiegu zamkniętym	62, 69
ESRS S1	S1-1	Polityki dotyczące własnych pracowników	Własna siła robocza	35
ESRS S1	S1-6	Charakterystyka pracowników przedsiębiorstwa	Własna siła robocza	38, 39
ESRS S1	S1-13	Szkolenia i rozwój umiejętności	Własna siła robocza	40
ESRS S1	S1-14	Wskaźniki BHP	Własna siła robocza	43, 49
ESRS S1	S1-17	Incydenty i skutki dla praw człowieka	Własna siła robocza	37, 61
ESRS S2	S2-1	Polityki dotyczące pracowników w łańcuchu wartości	Pracownicy w łańcuchu wartości	29, 59
ESRS S3	S3-1	Polityki dotyczące społeczności dotkniętych działalnością przedsiębiorstwa	Dotknięte społeczności	70
ESRS S3	S3-4	Działania dotyczące wpływów na społeczności	Dotknięte społeczności	70
ESRS S4	S4-1	Polityki dotyczące konsumentów i użytkowników końcowych	Konsumenci i użytkownicy końcowi	49
ESRS S4	S4-4	Działania dotyczące wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych	Konsumenci i użytkownicy końcowi	49
ESRS G1	G1-1	Kultura organizacyjna i etyka biznesowa	Postępowanie w biznesie	5, 29, 60, 61
ESRS G1	G1-2	Zarządzanie relacjami z dostawcami	Postępowanie w biznesie	29, 58



SMACZNEGO!



SuperDrob