

RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

FARM FRITES POLAND SA

2017
2021

potato processing industry



farm
frites
poland



SPIS TREŚCI

– Informacja o raporcie	3
– Strategiczne przesłanie	4
1 – O nas	6
– Ważne wydarzenia w historii firmy	
– Nagrody i wyróżnienia	
– Kadra zarządzająca	
– Dane finansowe	
– Kluczowi klienci	
– Członkostwo w organizacjach	
2 – Nasz model biznesowy	13
– Nasza strategia	
– Zintegrowany system zarządzania	
– Zarządzanie procesowe	
– Zarządzanie ryzykiem	
– Bezpieczeństwo informacji	
– Zarządzanie danymi i Business Intelligence	
– Zarządzanie sytuacją kryzysową w obliczu pandemii	
– Model tworzenia wartości	
– Etyka i wartości	
– Cele zrównoważonego rozwoju ONZ 2015-2030	
– Nasi interesariusze i formy komunikacji z nimi	
3 – Tworzymy jakość	30
– Kultura zarządzania jakością	
– Jakość i bezpieczeństwo produktu	
– Dobre praktyki	
4 – Zrównoważone rolnictwo	41
– Partnerskie relacje z dostawcami	
– Narzędzia zrównoważonego rolnictwa	
– Analizy surowca	
– Poszukiwania nowych odmian	
– Realizacja celów zrównoważonego rolnictwa	
– Dobre praktyki rolnicze	
– Dzielenie się wiedzą i praca na rzecz zrównoważonego rolnictwa	
5 – Odpowiedzialny pracodawca	53
– Gotowi na wyzwania	
– Wspieranie rozwoju pracowników	
– Praca w czasie pandemii	
– Wyzwania na najbliższe lata	
– Badanie satysfakcji pracowników	
6 – Bezpieczne miejsce pracy	63
– Tworzymy bezpieczeństwo pracy	
– Ocena stanu BHP	
– Wyzwania	
– Dobre praktyki	
7 – Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	68
– Wpływ na pozytywne zmiany w otoczeniu	
– Razem możemy więcej	
– Działania charytatywne	
– Wolontariat pracowniczy	
8 – W trosce o środowisko	78
– Nasze podejście do zagadnień środowiskowych	
– Zużycie energii	
– Udział energii odnawialnej	
– Emisje do atmosfery	
– Zużycie wody i gospodarowanie ściekami	
– Gospodarka odpadami	
9 – Metodyka i wskaźniki	87
10 – Wskaźniki GRI	89
11 – Podziękowania	91

INFORMACJE O RAPORCIE

Niniejszy raport jest trzecim raportem na temat zrównoważonego rozwoju firmy Farm Frites Poland SA (FFP SA) i obejmuje działalność firmy w latach 2017-2021. W drugim raporcie obejmującym lata 2014-2016 zadeklarowaliśmy, że zamierzamy raportować cyklicznie co trzy lata. Wydłużony okres raportowania wynika z okoliczności, które pojawiły się na początku 2020 roku, a które były związane z pandemią. Na poziomie Unii Europejskiej trwają obecnie prace na temat wymogów raportowania w zakresie działalności niefinansowej dla dużych i średnich przedsiębiorstw, do których się zaliczamy, i z tego powodu nie deklarujemy,

kiedy opublikujemy następny raport. Podobnie jak poprzednie opublikowane raporty, niniejszy raport został przygotowany zgodnie z wytycznymi Global Reporting Initiative (GRI) Standards.

Niniejszy Raport Zrównoważonego Rozwoju obejmuje działalność Farm Frites Poland SA z siedzibą w Lęborku przy ulicy Abrahama 13 i został opracowany bez żadnych ograniczeń w zasięgu i zakresie, z uwzględnieniem tajemnicy handlowej przedsiębiorstwa i poufności umów z pracownikami. Ponadto, w okresie objętym niniejszym raportem, struktura kapitału zakładowego, łańcuch dostaw, lokalizacja firmy, relacje z dostawcami oraz model biznesowy pozostały niezmiennymi. Dane podane w raporcie nie zostały zweryfikowane przez niezależnych zewnętrznych audytorów. Jednakże znacząca część prezentowanych w raporcie wyników podlega cyklicznym kontrolom podczas audytów zewnętrznych (FSSC 22000, ISO 14001, ISO 27001 czy ISO 45001).

Wszelkie pytania, wątpliwości lub sugestie dotyczące raportu oraz inne zagadnienia odnoszące się do zrównoważonego rozwoju Farm Frites Poland SA prosimy kierować do Katarzyny Majchrzak – Szefowej ds. Komunikacji i Zaangażowania Społecznego (katarzyna.majchrzak@ffp.pl) lub Wojciecha Kiedrowicza – Szefa ds. Ochrony Środowiska i Zrównoważonego Rozwoju (wojciech.kiedrowicz@ffp.pl).

STRATEGICZNE PRZESŁANIE

ADAM KLASA
Prezes i Dyrektor Naczelny



Razem teraz i w przyszłości

Oddaję na Państwa ręce trzeci raport zrównoważonego rozwoju Farm Frites Poland SA, za lata 2017-2021. I chociaż miał się on pojawić w 2020 roku, jako podsumowanie lat 2017-2019, to jednak ze względu na pandemię, zdecydowaliśmy się poczekać z jego publikacją do czasu, kiedy sytuacja się ustabilizuje.

Co prawda pandemia odsunęła się w cień, jednak trudno mówić o stabilnych warunkach dla funkcjonowania firmy, nie tylko naszej. Wojna w Ukrainie, galopująca inflacja, czego obecnie doświadczamy, negatywnie wpływa na kondycję gospodarczą przedsiębiorstw w całej Polsce. Przedsiębiorcy, którzy w czasie pandemii musieli dokonać wielu poświęceń i niełatwych wyborów, aby sprostać nowym wymogom i wyzwaniom wynikającym z rozprzestrzenienia się wirusa SARS COV-2, teraz zmagają się z potężnym wzrostem kosztów surowców, materiałów, energii i kosztów pracy. Wszyscy zadajemy sobie pytanie, kiedy i na jakim poziomie ustabilizuje się nasza sytuacja, ale odpowiedź trudno znaleźć.

W czasie pandemii, a w szczególności na jej początku, doświadczaliśmy spadku zamówień na nasze produkty niemalże do zera przy jednoczesnej konieczności zakupu ziemniaków zgodnie z zawartymi kontraktami. Wywiązaliśmy się ze wszystkich kontraktów z dostawcami ziemniaków, a część ziemniaków, których nie mogliśmy przerobić ze względu na brak zamówień, podarowaliśmy pomorskim fundacjom, bankom żywności, szpitalom i przedszkolom. Dużym wyzwaniem w tym czasie było także zapewnienie stabilności zatrudnienia ponad 230 pracownikom. Z powodu pandemii nie zwolniliśmy ani jednej osoby, nie obniżyliśmy żadnego wynagrodzenia ani nie zmieniliśmy warunków pracy. Poza tym aktywnie włączyliśmy się w pomoc szpitalom, domom

dziecka, czy fundacjom, które zaopatrywaliśmy w maseczki, rękawiczki, płyny dezynfekujące, a także w ziemniaki. Był to swego rodzaju sprawdzian z odpowiedzialności, i uważam, że zdaliśmy go celująco. Ten czas był dla mnie także jednym z największych wyzwań w moim życiu zawodowym, ale też pokazał, że działając razem przezwyciężymy wszelkie przeciwności.

Cała historia istnienia naszej firmy charakteryzuje się ciągłą zmianą, a ta pozwala nam iść do przodu. Zmiana, której doświadczamy w firmie obecnie ma na celu dostosowanie jej do rosnących wymagań naszych klientów, oczekiwań właścicieli, ale przede wszystkim do naszej wspólnej wizji rozwoju i szukania przewagi konkurencyjnej. Podstawą jest opracowana strategia Farm Frites Poland na lata 2021-2027, oparta na pięciu filarach. Pierwszy z nich – Rozwój biznesu (Business development) zakłada wzrost wydajności produkcyjnych, co jest konieczne, jeżeli chcemy być konkurencyjni na rynku producentów wyrobów ziemniaczanych. W 2018 roku 2,5-krotnie zwiększyliśmy możliwości produkcyjne linii płatków ziemniaczanych. Jesienią 2022 roku wystartuje powiększona linia placków ziemniaczanych, a do końca 2023 druga linia frytek. Te inwestycje są dla nas dużym wyzwaniem ze względu na inflację i nieprzewidywalność cen. Realizujemy ją przy dużym wkładzie i zaangażowaniu pracowników, którzy są ekspertami w swoich obszarach i wspierają prace inwestycyjne. Co ważne, rozwój biznesu oparty jest na ściśle zdefiniowanych celach zrównoważonego rozwoju.

Drugi filar to „Relacje z klientami” (Customer Intimacy). Zrozumienie potrzeb i wymagań naszych klientów pozwala dostosować działania firmy i produkty do ich oczekiwań, a tym samym budować wizerunek firmy jako solidnego i rzetelnego partnera, z któ-

rym warto współpracować. W 2019 roku, z myślą o naszych klientach – McDonald’s, Farm Frites i Aviko powstał Dział Relacji z Klientami, który łączy oczekiwania klientów z możliwościami naszej fabryki.

Trzeci filar - „Wiodący prym w ziemniakach” (First in Potatoes) pokazuje, od czego zależy nasz biznes. To, jakie produkty wytworzymy jest efektem jakości ziemniaków. Duża zmienność warunków klimatycznych wpływa na zmienność jakości surowca. Wkładamy więc bardzo dużo pracy w działania zapewniające możliwie jak największą stabilność jakości ziemniaków. Mając prawie 30-letnie doświadczenie w pracy z tym surowcem dzielimy się też ekspercką wiedzą z naszymi dostawcami.

Filar „Doskonałość Operacyjna” (Operational Excellence) łączy się ze zwiększaniem efektywności operacyjnej i jest jednym z najważniejszych celów, przed którym stoimy. Uzasadnienie prowadzenia biznesu zawsze sprowadza się do wymiaru finansowego. Naszym wspólnym zadaniem jest więc dbanie o to, aby to co robimy mogło być wykonane lepiej i wiemy, że jest to możliwe. Zmienia się technologia, nasza wiedza ewoluuje, pojawiają się nowe możliwości i chcemy je wykorzystywać dla budowania naszej przewagi konkurencyjnej.

Ostatni filar strategii to „Rozwój Zespołów Pracowniczych” (Team Development). Duży nacisk kładziemy na rozwój umiejętności menadżerskich. W obecnym szybko zmieniającym się świecie niezwykle istotna jest umiejętność zarządzania zmianą i świadomość, jak sposoby zarządzania wpływają na zespół ludzi, z którymi się pracuje i na efekty pracy tych zespołów. Kolejnym ważnym aspektem jest tzw. plan sukcesji. Biorąc pod uwagę długoletnią perspektywę musimy szkolić pracowników, aby mogli w przyszłości zastąpić inne osoby, które przejdą na emeryturę. A w związku z tym, że wielu naszych pracowników jest związanych z firmą od 1994 roku, jest to ważne i poważne wyzwanie. Chciałbym również, aby każda osoba zatrudniona w Farm Frites Poland miała świadomość tego, jaka przyszłość czeka go w firmie i jak może się rozwijać. Nie każdy będzie w równym tempie awansował, ale jako firma chcemy dostrzegać potencjał każdego i pomagać mu w rozwoju.

Cały czas patrzymy na wartości, które wybraliśmy wiele lat temu wspólnie z naszymi pracownikami, a w 2021 roku poddaliśmy rewizji, aby zobaczyć, czy nadal są nam bliskie i na ile wspierają realizację strategii firmy. Cały czas ważną wartością pozostaje dla nas współpraca – RAZEM tworzymy zespół, w którym sobie ufamy, pomagamy nawzajem w realizacji ustalonych celów. To bycie razem pomogło nam przejść przez trudny czas pandemii i wspiera rozwój firmy. Otwartość pozwala nam dostrzegać moż-

liwości i rozwiązania w najtrudniejszych momentach. Z szacunkiem odnosimy się do siebie nawzajem, do innych osób, ich poglądów i opinii. Dzięki poczuciu odpowiedzialności nie istniejemy tylko po to, aby produkować frytki i na tym zarabiać, ale rozumiemy rolę wpływu naszej firmy na szerokie grono interesariuszy, w tym na lokalną społeczność. Profesjonalizm nie pozwala nam się zatrzymać i osiąść na laurach, ale pcha w kierunku ciągłego rozwoju. Tych pięć ciągle aktualnych wartości zostało pokazanych w konkretnych aktywnościach na kolejnych stronach raportu.

Strategia firmy, której realizację wspiera zestaw wartości, opiera się na zasadach zrównoważonego rozwoju i buduje kulturę organizacyjną firmy, z której możemy być i jesteśmy dumni.

Nie możemy zapominać o wyzwaniach, którym w kolejnych latach będziemy musieli stawić czoła. Poza wspomnianym już starzeniem się załogi, musimy również brać pod uwagę te o skali ogólnokrajowej, a nawet ogólnoswiatowej, takie jak zmniejszające się zasoby wody pitnej, emisję gazów, czy bioterroryzm. Dlatego na bieżąco identyfikujemy potencjalne ryzyka i szukamy sposobów radzenia sobie z nimi.

Niniejszy raport pokazuje ciągłość naszych działań na rzecz zrównoważonego rozwoju, otwartość na nowe rozwiązania oraz dążenie do ciągłego doskonalenia, zarówno procesów produkcyjnych, jak i relacji międzyludzkich.

Żyjemy w czasach, o których się mówi, że jednym stałym elementem jest w nich zmiana. Z tego też powodu działanie RAZEM teraz i w przyszłości może nam dać poczucie bezpieczeństwa i gwarancję, że cokolwiek się nie wydarzy, pokonamy wszystkie trudności.

Takiej pewności życzę wszystkim Państwu i zapraszam, poprzez ten raport, do lepszego poznania Farm Frites Poland.



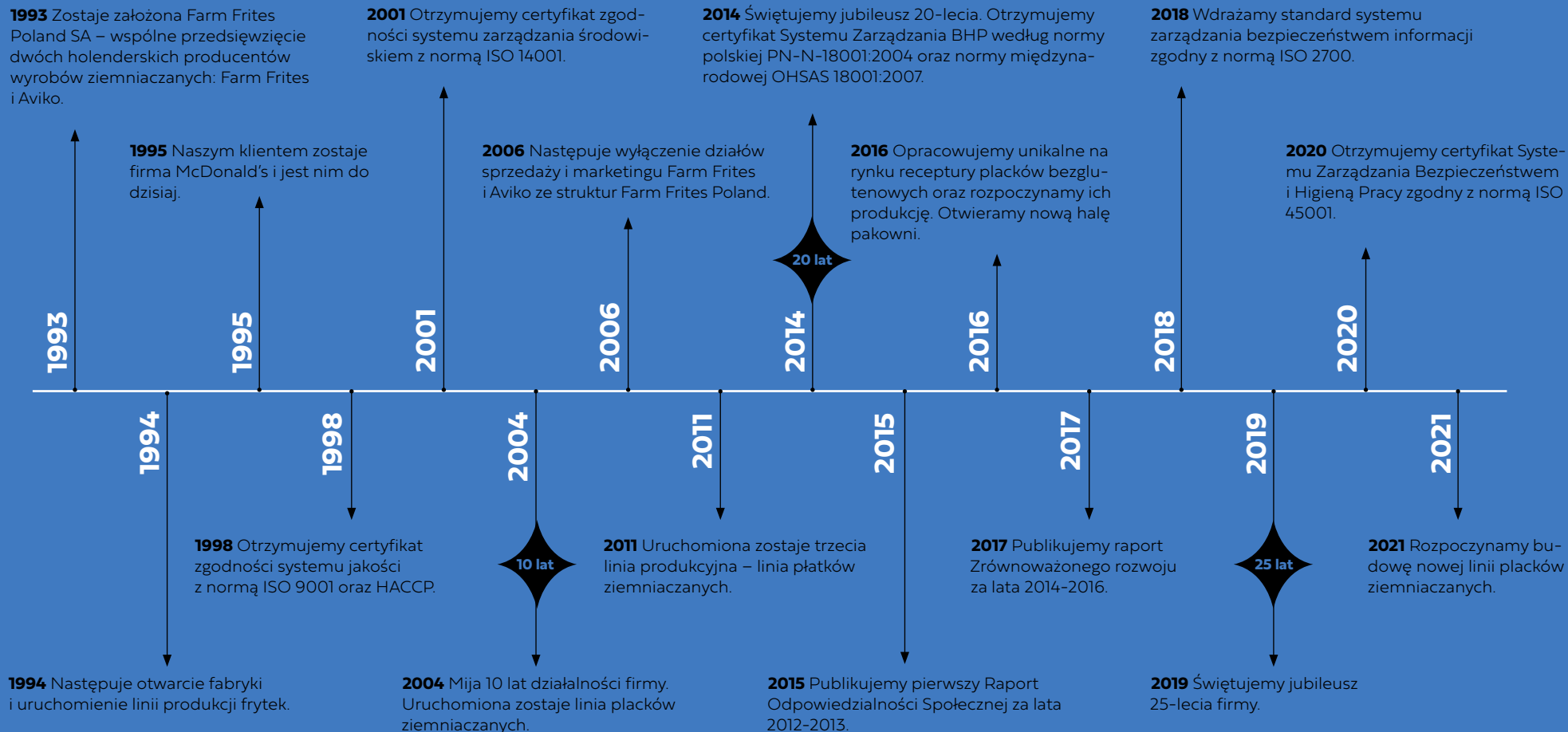
01



O NAS



WAŻNE WYDARZENIA W HISTORII FIRMY



NAGRODY I WYRÓŻNIENIA



2021

MENADŻER POMORZA 2020

Nagroda przyznana Prezesowi i Dyrektorowi Naczelnemu Farm Frites Poland SA, Adamowi Klasie. Jest przyznawana menadżerom z Pomorza, których firmy rozwijają się i odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu obrazu gospodarki regionu.

NAGRODA MINISTRA ROLNICTWA I ROZWOJU WSI

Nagroda przyznana za wkład w rozwój polskiej branży ziemniaczanej



2020

NAGRODA GOSPODARCZA FORUM WIZJA ROZWOJU

za zajęcie pierwszego miejsca w kategorii „Społeczna odpowiedzialność biznesu”.



2019

CERTYFIKAT PROMOCJI ZIEMI LĘBORSKIEJ

Nagroda specjalna w uznaniu za 25 lat aktywnej działalności firmy na ziemi lęborskiej. Certyfikat jest wyróżnieniem dla najaktywniejszych podmiotów i osób fizycznych z regionu Ziemi Lęborskiej za działalność promocyjną oraz popularyzację osiągnięć gospodarczych i społecznych.

ZŁOTE GODŁO QUALITY INTERNATIONAL

które jest potwierdzeniem spełniania najwyższych standardów jakości



2018

POMORSKI GRYF GOSPODARCZY

Nagroda przyznana w kategorii „Lider Odpowiedzialności Społecznej” przez Pomorską Radę Przedsiębiorczości i Marszałka Województwa Pomorskiego.



2017

PRACODAWCA – ORGANIZATOR PRACY BEZPIECZNEJ

Nagroda za zajęcie drugiego miejsca w pomorskiej edycji konkursu organizowanego przez Państwową Inspekcję Pracy, w kategorii średnie przedsiębiorstwo.

PERŁA QUALITY INTERNATIONAL

Nagroda za spełnianie najwyższych standardów zarządzania jakością. Jest konsekwencją zdobycia przez Farm Frites Poland we wcześniejszych latach trzech wyróżnień „Najwyższa Jakość QI”.

KADRA ZARZĄDZAJĄCA

Za zarządzanie firmą
w latach 2017-2021
odpowiadali:



ADAM KLASA

Dyrektor Naczelny i Prezes Zarządu



RAFAŁ RESZKA

Dyrektor Finansowy i Wiceprezes Zarządu



GRAŻYNA NOWAK POŁOMSKA

Dyrektor ds. Relacji z Klientami



DOROTA MARKIEWICZ-KUBIK

Dyrektor ds. HR oraz Komunikacji
i Zaangażowania Społecznego



MAŁGORZATA SZEŁAĄG

Dyrektor ds. Finansowych i Kontrolingu



JAROSŁAW KAROLIK

Dyrektor Fabryki



DARIUSZ WIERZBICKI

Dyrektor IT



JAROSŁAW WAŃKOWICZ

Dyrektor ds. Zarządzania Surowcem

DANE FINANSOWE

2017-2021

(w tys. zł)

	ROK	2017	2018	2019	2020	2021
1	Przychody	310 212	311 678	331 936	331 784	353 206
2	Koszty operacyjne	246 333	255 882	264 068	272 831	300 368
3	Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze	23 815	24 276	27 363	26 802	28 276
4	Płatności na rzecz inwestorów	21 372	1 415	1 263	808	231
5	Płatności na rzecz instytucji państwowych	3 662	4 303	4 373	4 156	4 392
6	Inwestycje w społeczności	80	112	96	223	173
7	Razem koszty	295 262	285 988	297 163	304 820	333 440
8	Wartość ekonomiczna zatrzymana	14 950	25 690	34 773	26 964	19 766

KLUCZOWI KLIENCI



Farm Frites BV

jest jednym z dwóch założycieli i udziałowców FFP SA. Firma została założona w 1971 roku w Oudendoorn w Holandii. Farm Frites posiada obecnie 42 biura handlowe i 5 fabryk, w których zatrudnia ponad 2 tys. pracowników, a produkty ziemniaczane wytworzone przez tę firmę trafiają do ponad 100 krajów na całym świecie.



Aviko BV (Grupa Aviko)

jest drugim założycielem i udziałowcem FFP SA. Firma została założona w 1962 roku przez grupę 32 holenderskich rolników. Obecnie posiada ponad 12 fabryk w Europie i Chinach oraz ponad 20 przedstawicielstw handlowych. Produkty pod marką Aviko docierają do ponad 110 krajów na wszystkich kontynentach.



McDonald's

FFP SA pozostaje dostawcą McDonald's nieprzerwanie od 1995 roku. Od tego czasu rośnie ilość zaopatrywanych rynków i restauracji. Obecnie produkowane przez nas frytki są dostarczane do prawie 1000 restauracji McDonald's w 11 następujących krajach: Polsce, Czechach, Słowacji, Ukrainie, Łotwie, Litwie, Estonii, Białorusi, Serbii, Gruzji oraz Bułgarii. Od 2018 roku FFP SA nie produkuje frytek do restauracji McDonald's w Rosji. W tym samym roku do grona klientów dołączyła Gruzja.

CZŁONKOSTWO W ORGANIZACJACH

BUSINESS CENTRE CLUB

Stowarzyszenie i organizacja pozarządowa, zrzeszająca polskich przedsiębiorców oraz pracodawców, zaangażowana we wspieranie rozwoju polskiej gospodarki, walkę z bezrobociem, a także wspieranie przedsiębiorczości. Adam Klasa, Prezes i Dyrektor Naczelny Farm Frites Poland, sprawuje funkcję Koordynatora Łoży Gdańskiej BCC na region słupski.

FORUM PRACODAWCÓW PÓŁNOCY (CZŁONEK PRACODAWCÓW RP)

Organizacja działająca w regionie pomorskim na rzecz małych, średnich i dużych firm. Dba o relacje i dobrą współpracę z samorządami i organizacjami otoczenia biznesu.

POLSKIE STOWARZYSZENIE ROLNICTWA ZRÓWNOWAŻONEGO ASAP

Nasza firma jest jednym z założycieli pierwszego w Polsce stowarzyszenia zrzeszającego firmy reprezentujące różne branże łańcucha produkcji żywności. Jego celem jest propagowanie idei rolnictwa zrównoważonego.

EUROPEAN POTATO PROCESSORS' ASSOCIATION (EUPPA)

Zrzesza przetwórców ziemniaka i odgrywa aktywną rolę w kwestiach związanych z bezpieczeństwem żywności oraz zrównoważonym rozwojem.

Dzięki członkostwu w polskich i międzynarodowych organizacjach jesteśmy na bieżąco informowani o zmianach przepisów, czy najnowszych trendach w przemyśle spożywczym. Dzięki działaniom naszych przedstawicieli w tych organizacjach, możemy dzielić się swoją wizją i doświadczeniem. Mamy także możliwość szerzenia ważnych dla nas idei, np. związanych z rolnictwem zrównoważonym.

SUSTAINABLE AGRICULTURE INITIATIVE PLATFORM (SAI)

Wspiera zrównoważony rozwój rolnictwa.

POLSKA FEDERACJA PRODUCENTÓW ŻYWNOCI

Jej zadaniem jest zapewnienie efektywnego współdziałania podmiotów gospodarczych w tworzeniu prawnych, organizacyjnych i ekonomicznych warunków rozwoju sektora żywnościowego.

STOWARZYSZENIE POLSKI ZIEMNIAK

Ogólnopolska organizacja prowadząca działania na rzecz integracji i rozwoju branży ziemniaczanej oraz wzmocnienia pozycji ziemniaka w krajowej gospodarce.

REKOPOL ORGANIZACJA ODZYSKU OPAKOWAŃ SA

Wspiera przedsiębiorców w zakresie odzysku i recyklingu opakowań.

02

NASZ MODEL BIZNESOWY



WIZJA

To, co robimy, robimy dobrze. To, co robimy dobrze, zawsze możemy robić lepiej **RAZEM**.

MISJA

- Jesteśmy wiodącym producentem wyrobów ziemniaczanych.
- Realizujemy oczekiwania naszych klientów.
- Szanujemy naszych pracowników, współpracowników oraz klientów.
- Dbamy o środowisko naturalne.



STRATEGIA NA LATA 2021-2027

Strategia Farm Frites Poland SA na lata 2021-2027 jest oparta na pięciu filarach z uwzględnieniem celów zrównoważonego rozwoju. Realizując ją rozwijamy naszą firmę nie zapominając o ważnych dla nas wartościach.



BUSINESS DEVELOPMENT

Jesteśmy gotowi rozszerzyć nasze możliwości, zachowując zasady zrównoważonego rozwoju.



CUSTOMER INTIMACY

Jesteśmy preferowanym partnerem przez naszych klientów. Zwiększamy udział produktów FFP w rynku każdego z nich.



FIRST IN POTATOES

Uprawiamy i dostarczamy ziemniaki w sposób zrównoważony, czyli korzystny dla naszych partnerów, klientów i rolników.



OPERATIONAL EXCELLENCE

Jesteśmy efektywnym producentem w naszej kategorii, zapewniającym standardy jakości i zrównoważonego rozwoju.



TEAM DEVELOPMENT

Jesteśmy firmą otwartą na różnorodność, firmą o wysokiej wydajności, w której wszyscy pracownicy są kompetentni i zaangażowani.

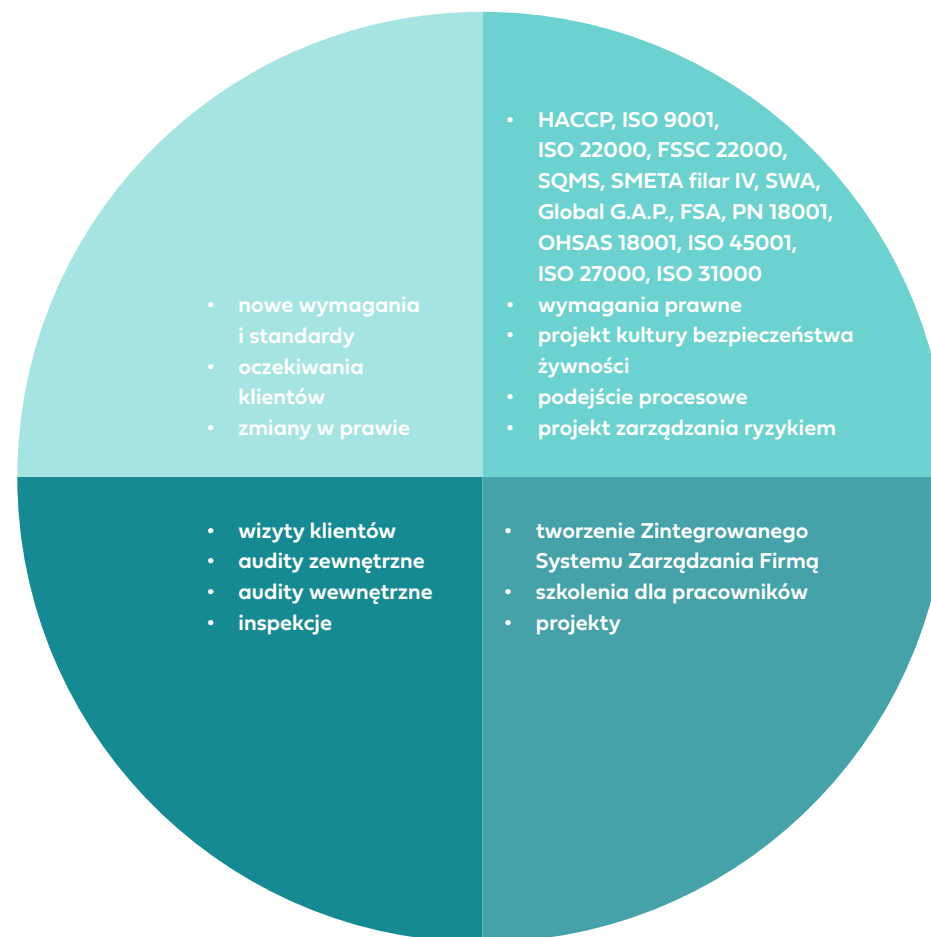
ZINTEGROWANY SYSTEM ZARZĄDZANIA

Zgodnie z misją, naszym celem jest bycie wiodącym producentem wyrobów ziemniaczanych oraz realizacja oczekiwań klientów. W związku z tym, od 1995 roku sukcesywnie wdrażamy i doskonalimy kolejne systemy, które integrujemy w ramach jednolitego systemu zarządzania. Tworzą go:

- **system zarządzania jakością i bezpieczeństwem żywności (FSSC 22000 oraz wymagania klientna: SQMS, IKEA, PEPSICO, RSPO, HALAL, KOSHER, Global G.A.P.)**
- **system zarządzania środowiskowego (ISO 14001)**
- **system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (ISO 45001)**
- **bezpieczeństwo informacji (ISO 27001)**
- **zarządzanie ryzykiem (ISO 31000).**

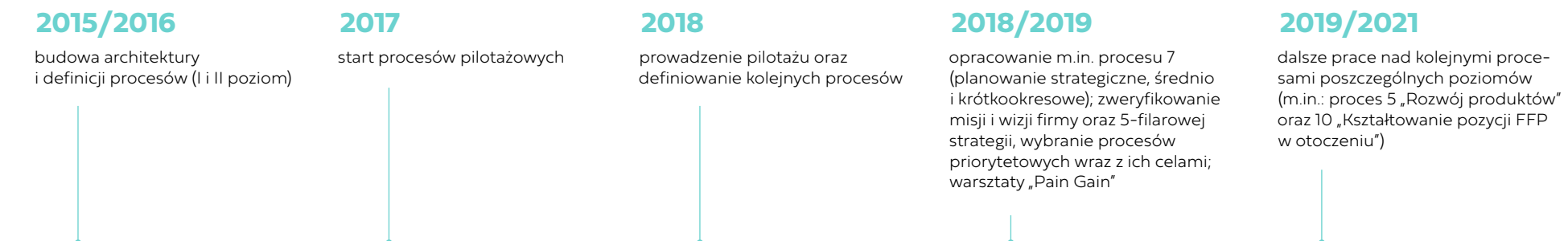
Monitorujemy aktualność wymagań w ramach poszczególnych systemów i dostosowujemy się do zmian. Przykładem takiego postępowania jest zastąpienie wymagań normy OHSAS 18001 na rzecz ISO 45001 w 2020 roku. Ukoronowaniem efektywności wdrażanych wymagań jest certyfikacja, a następnie regularne odnawianie certyfikatów z zakresu FSSC 22000 i SQMS, ISO 14001, ISO 45001, Halal i Kosher.

Kultura zarządzania w Farm Frites Poland SA



ZARZĄDZANIE PROCESOWE

W firmie jest wdrażane podejście procesowe w ramach zarządzania w następujących etapach:



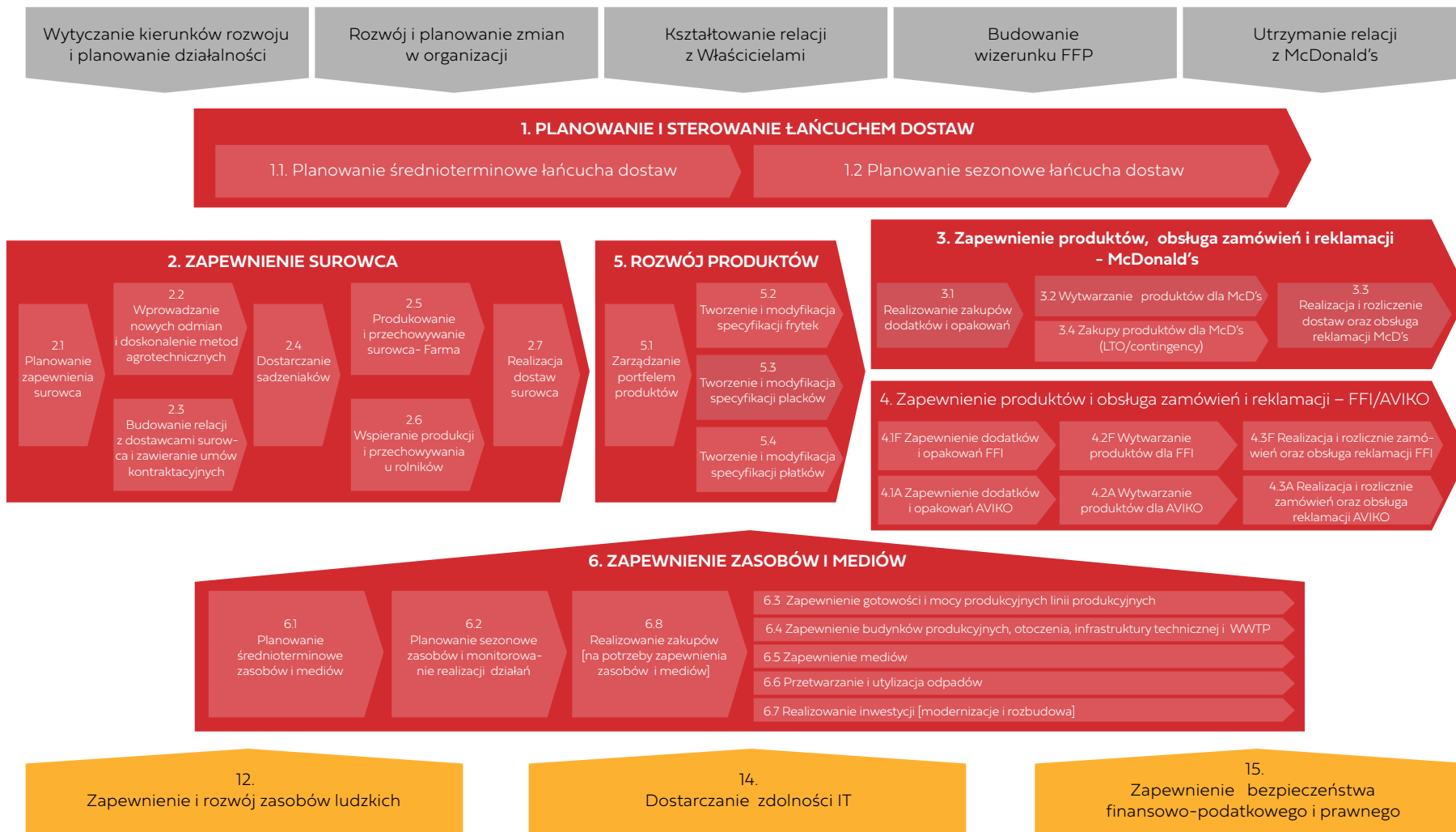
W naszej firmie funkcjonuje system zarządzania oparty na podejściu procesowym. Obok tradycyjnie funkcjonującej struktury organizacyjnej, zarząd firmy w 2017 roku postanowił wdrożyć podejście procesowe, jako znacznie efektywniejszy, w porównaniu z tradycyjnymi metodami zarządzania, sposób realizacji założonych celów strategicznych i operacyjnych.

Model architektury procesów pokazuje, w jaki sposób zorganizowana jest praca. Pozwala ocenić, kto bierze udział w realizowaniu poszczególnych zadań i kto jest za nie odpowiedzialny. Architektura, która obejmuje również siostrzaną firmę Farm Frites Poland Dwa, służy także jako narzędzie synchronizujące działania spółek poprzez wspólną strategię, planowanie, Centrum Usług Wspólnych (CUW) i działania operacyjne.

ZARZĄDZANIE PROCESOWE

Model architektury procesów wyodrębnia trzy zakresy działania firmy:

- działalność podstawowa/ „core business” (**procesy czerwone**)
- działania zarządcze/ ustalanie zasad i wyznaczanie kierunków (**procesy szare**)
- działania wspomagające/ wspomaganie i dostarczenie niezbędnych zasobów (**procesy żółte**)

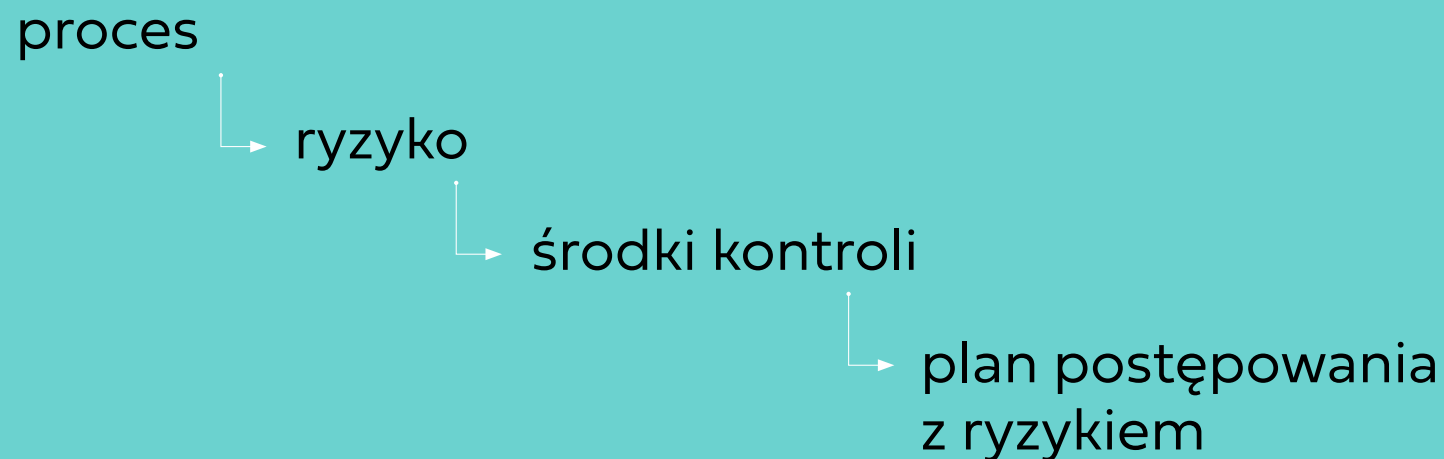


ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

W 2021 roku rozpoczęliśmy projekt wdrożenia nowego systemu zarządzania ryzykiem jako odrębnego procesu działalności firmy, a którego celem jest udoskonalenie dotychczasowego podejścia. Model taki jest konsekwencją wdrażanego podejścia procesowego.

Celami projektu są:

- **zidentyfikowanie ryzyk w poszczególnych procesach,**
- **wskazanie właścicieli ryzyk, którzy nimi zarządzają i o nich raportują,**
- **stworzenie aktualnego rejestru i mapy ryzyk,**
- **rejestrowanie incydentów mających wpływ na zmaterializowanie się ryzyka,**
- **podniesienie świadomości pracowników.**



BEZPIECZEŃSTWO INFORMACJI

Bezpieczeństwo informacyjne rozumiemy jako istotną ochronę informacji przed niepożądanym (przypadkowym lub świadomym) ujawnieniem, modyfikacją, zniszczeniem lub nieautoryzowanym przetwarzaniem.

Do bezpieczeństwa informacji przykładamy dużą wagę, czego wyrazem są następujące działania:

- utrzymywanie zgodności z zapisami normy ISO 27001
- utrzymywanie zgodności z przepisami o ochronie danych osobowych RODO i audyty zewnętrzne
- podpisanie umowy z firmą doradczą w zakresie bezpieczeństwa informacji oraz ochrony danych osobowych (obszary: organizacyjno-prawny oraz informatyczny),
- coroczna analiza ryzyka dla zagadnień bezpieczeństwa
- cykliczne testowanie systemów informatycznych, do których dostęp mają użytkownicy zewnętrzni z poziomu Internetu (tzw. testy penetracyjne bezpieczeństwa aplikacji)

- implementacja zaawansowanych rozwiązań służących wykrywaniu prób ataków na infrastrukturę IT/OT
- szkolenia każdego nowego pracownika biurowego w zakresie bezpieczeństwa informacji, publikacja biuletynów informacyjnych i poradników o aktualnych zagrożeniach (cotygodniowe biuletyny uzupełniające wiedzę w zakresie bezpieczeństwa informacji i comiesięczne poradniki o aktualnych zagrożeniach)
- dbałość o jakość danych (zarządzanie danymi)



ZARZĄDZANIE DANymi I BUSINESS INTELLIGENCE

Zarządzanie danymi, czyli Data Governance ma zapewnić naszej organizacji wysokiej jakości informacje w całym cyklu życia danych. Począwszy od 2014 roku sukcesywnie do standardu pracy wprowadzane są elementy zarządzania danymi.

Business Intelligence to raportowanie i narzędzia analityczne stanowiące istotę pracy menedżerów i specjalistów zajmujących się analizami i strategią, w kontekście tworzenia przewagi konkurencyjnej firmy. Kadra menedżerów wyższego szczebla pracuje w oparciu o dane zagregowane (dashboardy ze wskaźnikami KPI, raporty informowania kierownictwa). Ma również możliwość efektywnego krótko- i długofalowego planowania w oparciu o systemy i raporty wspomagające wieloaspektowe modelowanie i podejmowanie decyzji.

Menedżerowie operacyjni podejmują decyzje w oparciu o aktualny stan kluczowych procesów przez odpowiednio dobrane dla potrzeb użytkowników techniki prezentacji danych.

W FFP SA użytkownicy biznesowi w swojej pracy używają od ponad 10 lat platformy Qlik View. Z początkiem 2022 r. dokonywana jest migracja do aplikacji nowszej generacji – Qlik Sense.

ZARZĄDZANIE SYTUACJĄ KRYZYSOWĄ W OBLICZU PANDEMII

Postępowania z kryzysem niesposób współcześnie omawiać z pominięciem nadzwyczajnej sytuacji epidemiologicznej spowodowanej wirusem SARS-CoV-2. Nasza firma musiała sprostać zupełnie nowym wyzwaniom, co było szczególnie trudne z uwagi na charakter działalności – jako firma produkcyjna nie mogliśmy zapewnić wszystkim pracownikom pracy zdalnej.

W krótkim czasie od rozpoczęcia pandemii, wprowadziliśmy szereg działań służących zwalczaniu wirusa i jednocześnie umożliwiających stabilną pracę, takich jak:

- **powołanie zespołu kryzysowego**, który na bieżąco śledził sytuację epidemiologiczną w kraju i na świecie oraz przekazywał stosowne rekomendacje pracownikom wszystkich obszarów,
- **zapewnienie pracownikom odpowiednich środków ochrony oraz wdrożenie dodatkowych rozwiązań służących poprawie zdrowia i samopoczucia pracowników**, w tym płyny dezynfekcyjne, maseczki, pulsooksymetry, szybkie testy wymazowe, bezpłatne badania PCR, spotkanie z konsultantem, całodobowa dostępność pracowników zespołu kryzysowego i pomoc w rozwiązywaniu problemów,

- **wdrożenie odpowiednich zasad na terenie firmy**: utrzymanie dystansu w biurach oraz w strefie produkcyjnej, dezynfekcja, maseczki, ograniczenie wejść osób z zewnątrz, zakaz podróży służbowych,
- **stała komunikacja wewnętrzna dotycząca zarówno sytuacji epidemiologicznej, jak i kondycji firmy**, co odegrało dużą rolę w budowaniu poczucia bezpieczeństwa (cykliczne informacje od sztabu odnośnie sytuacji w firmie, nagrania wideo najwyższego kierownictwa)

Z pandemii wyciągnęliśmy również odpowiednią lekcję. Nauczyliśmy się korzystać z nowych narzędzi, takich jak praca zdalna, czy spotkania, a nawet audyty on-line.

MODEL TWORZENIA WARTOŚCI

Dążymy do coraz bardziej holistycznego podejścia do zrównoważonego rozwoju. Nasza strategia koncentruje się na całym łańcuchu wartości „Od pola do stołu”. Ten łańcuch wartości obejmuje wiele form kapitału, od niezbędnych zasobów naturalnych potrzebnych do wytworzenia naszych produktów, po kapitał finansowy z ich sprzedaży.

FFP wkład

FINANSOWY

Kapitał akcyjny udziałowców, zasoby, kredyty i pożyczki

NATURALNY

Grunty, woda, energia, Bioróżnorodność i eko systemy

LUDZKI

Pracownicy, szkolenia, BHP oraz Kodeks Postępowania

ZASOBY MATERIALNE

Budynki, opakowania, środki transportu, maszyny i wyposażenie oraz łańcuch dostaw

SPOŁECZNY

Lokalna społeczność, klienci, konsumenci, dostawcy, stowarzyszenia, organizacje pozarządowe

INTELEKTUALNY

Baza wiedzy oraz reputacja/dobra firma

Od pola do stołu



ROLNICTWO

Współpracujemy głównie z rolnikami z obszaru północnej Polski w celu zrównoważonej uprawy surowców. Zaopatrzenie lokalne jest priorytetem ze względu na wspólną wartość, jaką tworzymy dla społeczności lokalnych i dla Farm Frites.



PRACOWNICY

FFP zatrudnia ponad 230 osób, które mają dostęp do szkoleń, opieki zdrowotnej i możliwości rozwoju zawodowego. Firma wspiera wszystkich, aby działali zgodnie z naszymi wartościami. Ankieta pracownicza śledzi poziom zaangażowania i wymagane są działania w obszarach, w które wyniki nie są wystarczające.



PRZETWÓRSTWO ZIEMNIAKA

Nasza fabryka jest zlokalizowana w Lęborku, woj. pomorskie. Przestrzegamy surowych norm bezpieczeństwa. Współpracujemy z ponad 100 dostawcami ziemniaków. Inwestujemy w rozbudowę mocy produkcyjnych. Dążymy do poprawy efektywności energetycznej oraz do zwiększania zużycia energii przyjaznej środowisku.



DYSTRYBUCJA

Nie prowadzimy dystrybucji wytworzonych produktów. Wyprodukowane frytki, placki i płatki opuszczając naszą fabrykę są transportowane przez firmy klientów.



PAKOWANIE

Stale poszukujemy innowacji, znajdując sposoby optymalizacji produkcji materiałów opakowaniowych, zwiększając wskaźnik recyklingu i zmniejszając ilość odpadów opakowaniowych.



SPOŁECZNOŚĆ LOKALNA

Mamy wpływ na społeczność w regionie, w którym znajduje się nasza fabryka. Tworzymy miejsca pracy, korzystamy z usług lokalnych dostawców, płacimy podatki, jesteśmy w kontakcie z lokalnym samorządem, wspieramy ważne inicjatywy społeczne.

KLIENCI

Mamy trzech bezpośrednich klientów: Aviko, Farm Frites, McDonald's.



KONSUMENTY

Wyprodukowane przez nas frytki, placki i płatki trafiają do klientów detalicznych i gastronomicznych na całym świecie.

FFP rezultaty 2021

FINANSOWY

Wartość zatrzymana = 19 766 tys. zł
Zapłacone podatki = 4392 tys zł

NATURALNY

Zużycie wody = 696 000 m³
Zużycie gazu = 12 703 046 m³
Zużycie energii elektrycznej = 30 749 MWh
Emisje CO₂ (zakres 1 i 2) = 31302 tony

LUDZKI

Ilość przepracowanych godzin w 2021 roku = 1 288 959 godzin

ZASOBY I PRODUKCJA

3 linie produkcyjne, ponad 250 tys. przerobionych ziemniaków

SPOŁECZNY

Średnio ponad 1% rocznego zysku przekazany na projekty społeczne

INTELEKTUALNY

Ponad 25 lat doświadczeń w dziedzinie produkcji frytek, placków i płatków

ETYKA I WARTOŚCI

W styczniu 2017 roku wszedł w życie Kodeks postępowania etycznego, w którego opracowywanie byli zaangażowani przedstawiciele wszystkich działów. Efektem konsultacji z pracownikami było także zdefiniowanie wartości, które z jednej strony najlepiej obrazują naszą firmę i panujące w niej relacje, a z drugiej wspierają realizację celów strategicznych. W 2021 roku dokonaliśmy rewizji wartości, aby sprawdzić, czy nadal odpowiadają potrzebom strategicznym. W efekcie pozostawiono wcześniejsze wartości zmieniając nieznacznie ich definicję.

Nasze wartości:



Otwartość

Jesteśmy otwarci na dialog, nowe rozwiązania, pomysły i opinie, nawet jeżeli się z nimi nie zgadzamy. Szczerze wyrażamy nasz punkt widzenia.



Szacunek

Szanujemy siebie nawzajem. Z szacunkiem odnosimy się do partnerów biznesowych i społecznych. Szanujemy różnorodność.



Odpowiedzialność

Bierzemy odpowiedzialność za nasze decyzje, działania oraz deklaracje w stosunku do siebie nawzajem, wobec partnerów biznesowych, środowiska i lokalnej społeczności.



Profesjonalizm

Stale uczymy się, szukamy nowych możliwości i rozwiązań, korzystamy z naszej wiedzy i doświadczenia. Przestrzegamy obowiązujących standardów.

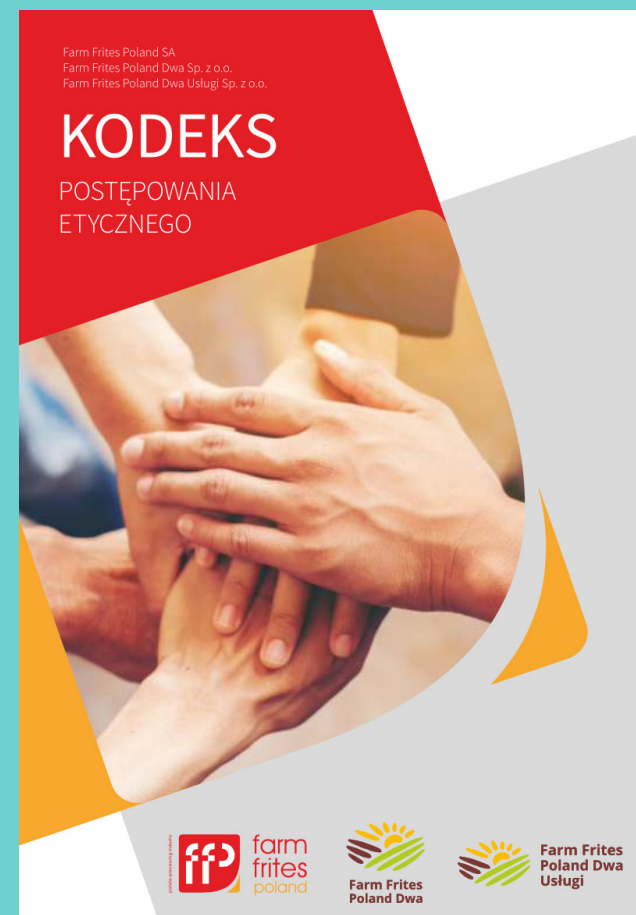


Współpraca

Razem tworzymy zespół, w którym sobie ufamy, pomagamy nawzajem w realizacji ustalonych celów.

ETYKA I WARTOŚCI

W 2019 roku przystąpiliśmy do weryfikacji Kodeksu postępowania etycznego pod kątem zasad jego funkcjonowania oraz rozszerzenia go na naszą siostrzaną firmę Farm Frites Poland Dwa Sp. z o.o. (FFP Dwa) W efekcie prac powstał zespół pełnomocników ds. etyki – pracowników FFP SA i FFP Dwa, którzy nie zajmują stanowisk menadżerskich i cieszą się dużym zaufaniem pozostałych pracowników. Zmieniono również system zgłoszeń dodając możliwość anonimowego zgłaszania naruszeń kodeksu. Kodeks postępowania etycznego po aktualizacji wszedł w życie 1 września 2020 roku. Już w czerwcu rozpoczęły się szkolenia w następującej kolejności: dyrekcja firmy, szefowie działów, szefowie liniowi, pracownicy na pozostałych stanowiskach. Do końca 2021 roku przeszkoleni zostali wszyscy pracownicy FFP Dwa oraz 90 proc. pracowników FFP SA. Planujemy przeszkolić pozostałych pracowników do końca kwietnia 2022 roku. W 2022 roku rozszerzymy szkolenia o kolejną grupę – szefów i pracowników firm zewnętrznych na stale współpracujących z obydwojema firmami.



CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU ONZ 2015-2030

Przyczyniamy się do realizacji wybranych celów określonych w „Agendzie na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030”, przyjętej w 2015 roku przez Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych.



- jesteśmy współzałożycielem Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Rolnictwa Zrównoważonego „ASAP”
- propagujemy wiedzę nt. rolnictwa zrównoważonego wśród naszych dostawców, klientów i pracowników
- **97,5 % naszych gospodarstw kontraktowych posiada certyfikat Global G.A.P.**, który łączy się z wysokim poziomem zrównoważenia uprawy ziemniaków



- **100% pracowników jest objętych prywatną opieką medyczną**
- każdego roku organizujemy badania profilaktyczne w kierunku raka piersi i raka prostaty
- w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych każdy pracownik może otrzymać dofinansowanie do kart sportowych
- wspieramy aktywność sportową naszych pracowników i mieszkańców regionu łębskiego w takich dyscyplinach jak: bieganie, nordic walking, piłka nożna, tenis stołowy, karate



- stopniowo zwiększamy udziału OZE do zaspokojenia operacyjnych potrzeb energetycznych
- **w 2021 roku prawie 16%** użytej energii pochodziło ze źródeł odnawialnych, podczas gdy w 2012 roku było to tylko 3,3%



- zatrudniamy ponad 230 osób, głównie z regionu łębskiego
- wszyscy pracownicy są zatrudnieni na umowę o pracę.
- nie akceptujemy mobbingu ani molestowania, a kodeks postępowania etycznego jasno określa przywileje i obowiązki pracowników względem siebie nawzajem i otoczenia zewnętrznego
- **w 2020 i 2021 roku 90% pracowników wzięło udział w szkoleniach etycznych**

CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU ONZ 2015-2030



- wspieramy wolontariat pracowniczy, prawie **20 pracowników jest zaangażowanych w działania wolontarystyczne**
- poprzez udział w projektach lokalnych wspieramy osoby zagrożone wykluczeniem społecznym – jesteśmy inicjatorem i partnerem „Wehikułu usamodzielnienia” w Lęborku, który od 2016 roku wspiera młodych ludzi z pieczy zastępczej



- odpowiadamy na potrzeby społeczności lokalnej poprzez wsparcie lokalnych inicjatyw oraz własny fundusz grantowy nagradzający pomysły zwiększające poziom zrównoważenia w naszej społeczności
- **w 2021 roku odbyła się pierwsza edycja Fabryki Lokalnych Innowacji, w której ufundowaliśmy 7 grantów na łączną kwotę 25.000 zł**



- ograniczamy ilości produkowanych odpadów i odpowiedzialnie nimi zarządzanie
- instalacja drugiego bębna do produkcji płatków w 2018 roku pozwoliła nam wykorzystać większość surowych odpadów ziemniaczanych nienadających się do produkcji frytek
- wszystkie organiczne odpady produkcyjne trafiają do lokalnej biogazowni



- szukamy rozwiązań pozwalających zwiększać udział energii ze źródeł odnawialnych nowych
- mamy konkretny plan na to, aby do 2025 roku cała energia elektryczna wykorzystywana do produkcji naszych wyrobów pochodziła ze źródeł odnawialnych



- angażujemy się w inicjatywy na rzecz Celów Zrównoważonego Rozwoju. Wraz z Fundacją Inicjowania Rozwoju UpFoundation przyznajemy granty dla pomorskich projektów realizujących cele na rzecz zrównoważonego rozwoju. Podczas Forum Inicjowania Rozwoju razem z biznesem, samorządem i organizacjami pozarządowymi rozmawiamy i edukujemy w tematach związanych ze zrównoważonym rozwojem

NASI INTERESARIUSZE I FORMY KOMUNIKACJI Z NIMI

Dużą wagę przykładamy do otwartej i rzetelnej komunikacji z naszymi interesariuszami, gdyż to pozwala nam budować relacje oparte na szacunku, zrozumieniu i akceptacji swoich potrzeb. Spośród wszystkich zdefiniowanych interesariuszy, kadra zarządzająca firmy zidentyfikowała sześć kluczowych, posługując się dwoma kryteriami: zainteresowaniem działaniami firmy oraz potencjalną możliwością oddziaływania na firmę i nadając im poziom istotności w skali 1-5, gdzie 1 oznaczało „żadne lub znikome”, a 5 – „bardzo duże”. Mianem kluczowych interesariuszy uznano tych, dla których suma punktów w tych dwóch kategoriach wyniosła powyżej 7.

Z poszczególnymi grupami interesariuszy prowadzimy regularny i transparenty dialog:

Kluczowy interesariusz	Forma dialogu
Właściciele: Farm Frites BV , Aviko BV	<ul style="list-style-type: none"> • bezpośrednie spotkania • raporty bieżące, okresowe • raport roczny
Klienci McDonald's Farm Frites Aviko (Aviko i Rixona)	<ul style="list-style-type: none"> • Dział Relacji z Klientami • bezpośrednie spotkania • stały kontakt mailowy i telefoniczny • badania satysfakcji klientów • raporty, sprawozdania • testy produktów • wsparcie wydarzeń/ inicjatyw organizowanych przez klienta • newsletter • katalogi • raport zrównoważonego rozwoju
Pracownicy	<ul style="list-style-type: none"> • badania zaangażowania oraz badania opinii • spotkania wewnętrzne • Intranet • bezpośrednie maile • nagrania video • media społecznościowe: Facebook, LinkedIn • wewnętrzny biuletyn • wolontariat pracowniczy • raport zrównoważonego rozwoju • wybrane aplikacje Office365

NASI INTERESARIUSZE I FORMY KOMUNIKACJI Z NIMI

Kluczowy interesariusz	Forma dialogu
Dostawcy ziemniaków	<ul style="list-style-type: none"> • regularne spotkania i kontakt z pracownikami Działu Zarządzania Surowcem - agronomami • spotkania branżowe, targi • szkolenia i warsztaty • pomoc w certyfikacji • badania opinii
Spółeczność lokalna Mieszkańcy regionu łębskiego Władze samorządowe Organizacje pozarządowe	<ul style="list-style-type: none"> • media lokalne i regionalne • strona www • media społecznościowe: Facebook, LinkedIn • dni otwarte • wolontariat pracowniczy • partnerstwo w lokalnych wydarzeniach • spotkania z przedstawicielami lokalnych władz i organizacji pozarządowych
Partnerzy biznesowi Chłodnie i przechowalnie Firmy transportowe Firmy odbierające odpady Outsourcing HR	<ul style="list-style-type: none"> • komunikacja bezpośrednia z dedykowanymi osobami ze strony firmy • spotkania branżowe, targi • audyty • ankiety • katalogi

NASI INTERESARIUSZE I FORMY KOMUNIKACJI Z NIMI

Przykładowe narzędzia komunikacji z interesariuszami:

PROFIL NA LINKEDIN – jest to drugi, po Facebooku, profil firmy w mediach społecznościowych. Został założony w 2021 roku. Za jego pośrednictwem budujemy pozycję firmy jako eksperta w zrównoważonej produkcji ziemniaka i zrównoważonej produkcji frytek oraz propagujemy ideę społecznej odpowiedzialności biznesu prezentując dobre praktyki realizowane przez nas.

OFFICE365 – W marcu 2020 roku, kilka dni przed rozpoczęciem pandemii Covid-19 w Polsce, wystartowaliśmy z projektem Komunikacja Office365, którego celem było stworzenie systemu komunikacji wewnętrznej opartego na Office 365 w Farm Frites Poland oraz Farm Frites Poland Dwa. Do rozpoczęcia tego projektu pracownicy na stanowiskach operacyjnych nie mieli imiennych skrzynek pocztowych email, a dostęp do informacji mieli poprzez swojego przełożonego, tablice informacyjne w działach i na stołówce, drukowane newslettery wewnętrzne oraz za pośrednictwem Intranetu. Założeniem projektu było nadanie każdemu pracownikowi imiennego adresu e-mail w domenie firmowej.

W związku z tym, że rozpoczęcie projektu zbiegło się w czasie z pierwszą falą pandemii, dzięki szybkiemu wprowadzeniu rozwiązań Office365, takich jak imienna skrzynka

Na bieżąco sprawdzamy, jak dostępne narzędzia komunikacji mogą odpowiadać na nasze potrzeby, jak i potrzeby naszych interesariuszy związane z komunikacją. Rzadko zdarza się, że rezygnujemy z wykorzystywanych narzędzi. Wolimy je modyfikować lub też wprowadzać nowe, które uzupełnią dotychczasowe narzędzia. W ostatnim czasie poszerzyliśmy nasze profile w mediach społecznościowych o platformę LinkedIn, a w komunikacji wewnętrznej zaczęliśmy wykorzystywać nowe aplikacje Office365.

pocztowa Outlook, z której można korzystać na urządzeniach mobilnych, możliwe było prowadzenie komunikacji z gwarancją dotarcia do każdego pracownika. Dzięki temu możliwe było przekazywanie bieżących informacji związanych z pracą w czasie pandemii oraz bieżącą sytuacją firmy, co dawało pracownikom poczucie bezpieczeństwa. Poza skrzynką pocztową, wdrożyliśmy aplikację Teams, za pośrednictwem której odbywają się spotkania online, co było szczególnie ważne w pierwszym okresie pandemii, ale jest kontynuowane do dzisiaj w mniejszym wymiarze.

SWAY – w tej aplikacji przygotowujemy biuletyn wewnętrzny „Ważne informacje”. Podczas pierwszej fali pandemii był on wydawany trzy razy w tygodniu. W kolejnych miesiącach jego częstotliwość była zmniejszana aż doszła do dwóch wydań w miesiącu na koniec 2021 roku. Średni odczyt biuletynu w 2020 roku był na poziomie 70%, a w 2021 roku na poziomie 55%.

FORMS – w tej aplikacji tworzymy wewnętrzne ankiety i badania opinii. W 2020 roku przeprowadziliśmy ankietę dotyczącą pracy zdalnej, a w 2021 roku badanie wpływu pandemii na samopoczucie pracowników.

03



TWORZYMY JAKOŚĆ



KULTURA ZARZĄDZANIA JAKOŚCIĄ

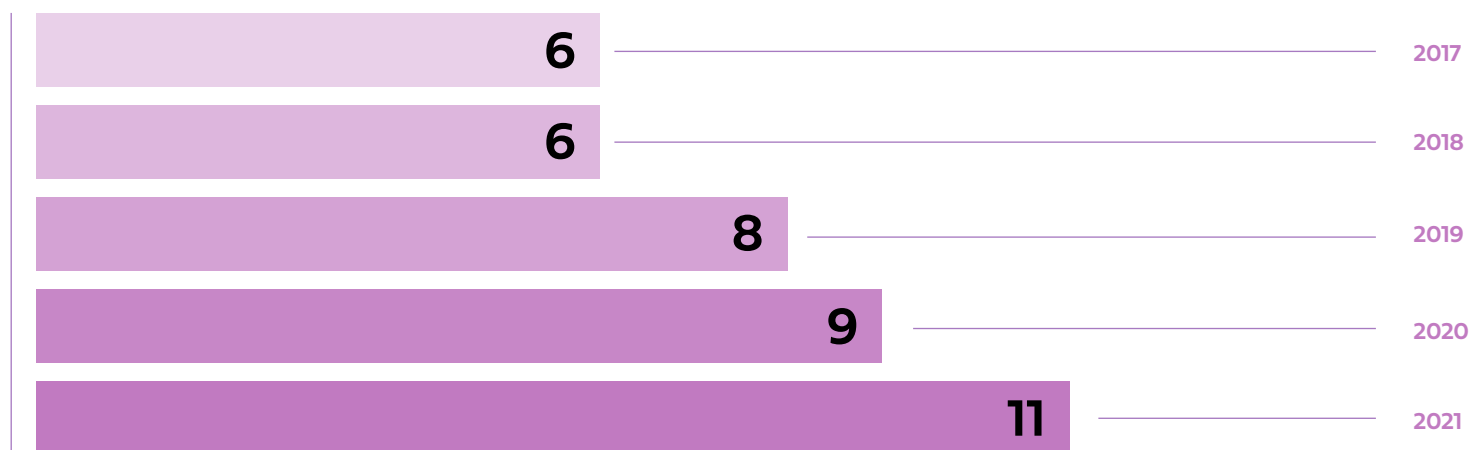
Trendy współczesnego rynku wymagają wypracowania i wdrożenia swoistego katalogu norm i wartości, poprzez które powstaje kultura zarządzania w organizacji. Od jej specyfiki zależy atrakcyjność producenta w systemie gospodarczym. Zmiany w wymaganiach i wzrost konkurencyjności skłaniają do ciągłego doskonalenia.

Elementem wpływającym na kulturę zarządzania - w każdym jej aspekcie - jest jakość. Od niej zależy, czy osiągnięta zostanie efektywność i elastyczność organizacji, co zmierza do zaspokojenia potrzeb, oczekiwań, a przede wszystkim wymagań klienta. Dopiero bowiem odpowiednia jakość w kulturze zarządzania przynosi oczekiwany rezultat.

IDENTYFIKOWALNOŚĆ

Będąc świadomym producentem w łańcuchu żywnościowym, cyklicznie przeprowadzamy ćwiczenia identyfikowalności na wypadek konieczności wycofania produktu z rynku. Każde ćwiczenie zakłada inny scenariusz potencjalnego skażenia i polega na prześledzeniu historii powstawania danej partii produkcyjnej oraz zebraniu odpowiedniej dokumentacji. Cała procedura obwarowana jest limitem czasowym.

Ćwiczenia identyfikowalności przeprowadzone w FFP SA w latach 2017-2021



Raz na dwa lata zewnętrzna firma, na zlecenie McDonald's, przeprowadza ćwiczenie wycofania produktu. Po otrzymaniu danych dotyczących potencjalnie skażonej partii jesteśmy zobligowani do zlokalizowania jej na rynku, prześledzenia informacji związanych z produkcją oraz ustalenia przyczyny potencjalnego skażenia. Takie ćwiczenia odbyły się w 2019 i 2021 roku i oba zakończyły się sukcesem.

AUDITY I INSPEKCJE

Check! Trzeci krok cyklu PDCA odgrywa nader istotną rolę w naszej organizacji.

W FFP SA działa zespół wykwalifikowanych auditorów wewnętrznych, którzy przy współpracy z pracownikami odpowiednich procesów organizacji dokonują regularnych inspekcji i auditów. Dobrą praktyką stosowaną przez nas jest zasada partnerstwa. Audyty i obchody w FFP SA nie kojarzą się z niewygodnym obowiązkiem, ale są wspólną lekcją odrabianą zarówno przez stronę audytowaną jak i auditującą. Wspólnie szukamy rozwiązań na wykryte niezgodności, ale także odnotowujemy pozytywne spostrzeżenia, co jest swoistego rodzaju docenieniem starań pracowników oraz motywacją do dalszego utrzymywania standardu.

Corocznie podlegamy również audytom zewnętrznym, tzw. trzeciej strony. Wszystkie takie audyty przeprowadzone w latach 2017-2021 zakończyły się wynikiem pozytywnym na bardzo wysokim poziomie.



Audyty wewnętrzne

- Inspekcje wewnętrzne z zakresu BHP, bezpieczeństwa żywności oraz 5S
- inspekcje z zakresu bezpieczeństwa informacji
- analiza ryzyka
- przegląd dokumentacji

Audyty z zakresu zintegrowanego systemu zarządzania firmą

Audyty zewnętrzne

- FSSC 22000 i SQMS-AiB GlobalG.A.P.
- Halal – Halal Correct
- Kosher – Związek Gmin Wyznaniowych
- ISO 14001 – Lloyd's Register
- ISO 45001 – Lloyd's Register
- audyty klienta
- SWA

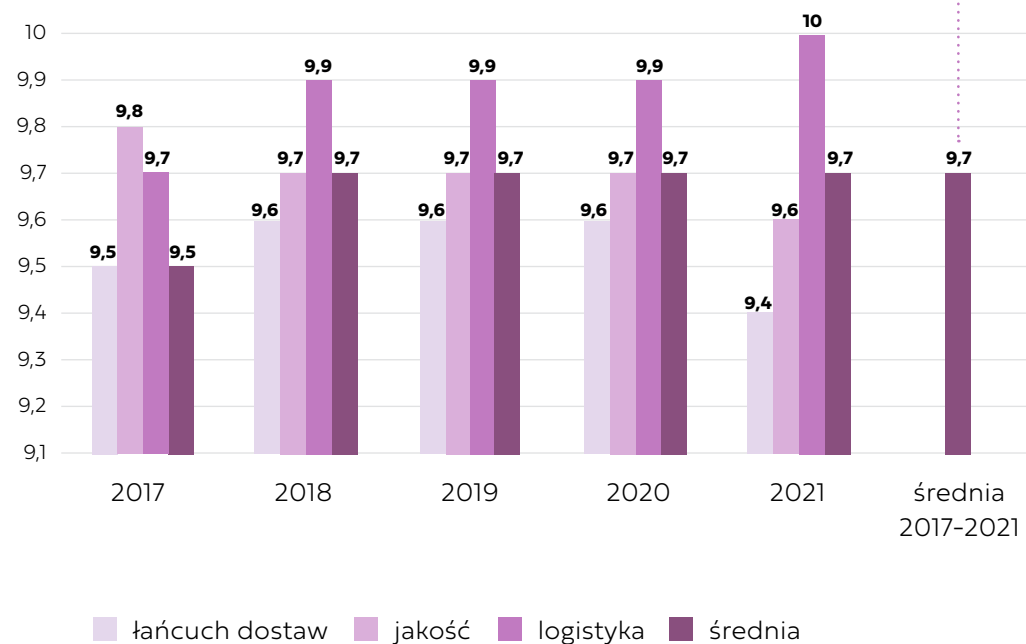
SATYSFAKCJA KLIENTA

ŚREDNIA OCENA
Z LAT 2017-2021

9,7/10

Satysfakcja klientów z wyprodukowanych przez nas produktów jest dla nas sprawą priorytetową. Cyklicznie przeprowadzane są badania satysfakcji, dzięki którym jesteśmy w stanie oszacować stopień zadowolenia klienta z naszych usług, wyciągnąć odpowiednie wnioski oraz zaplanować działania służące poprawie jeżeli takowe są potrzebne.

Corocznie przeprowadzane jest badanie satysfakcji klienta McDonald's w trzech obszarach: łańcuch dostaw, jakość i logistyka, w skali od 0 do 10. W badaniu biorą udział przedstawiciele wszystkich rynków przez nas obsługiwanych oraz pracownicy centrów dystrybucyjnych. Współpraca oceniania jest w okresach tzw. crop year, czyli za okres od września do sierpnia każdego roku.

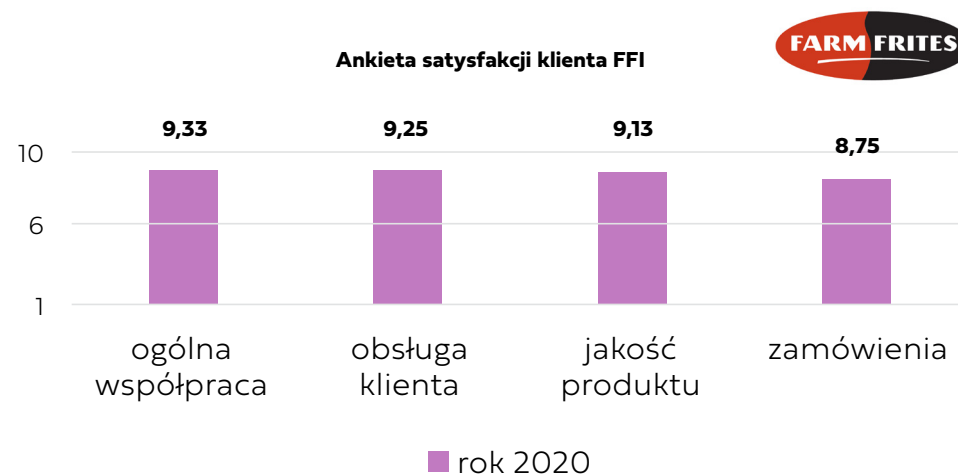
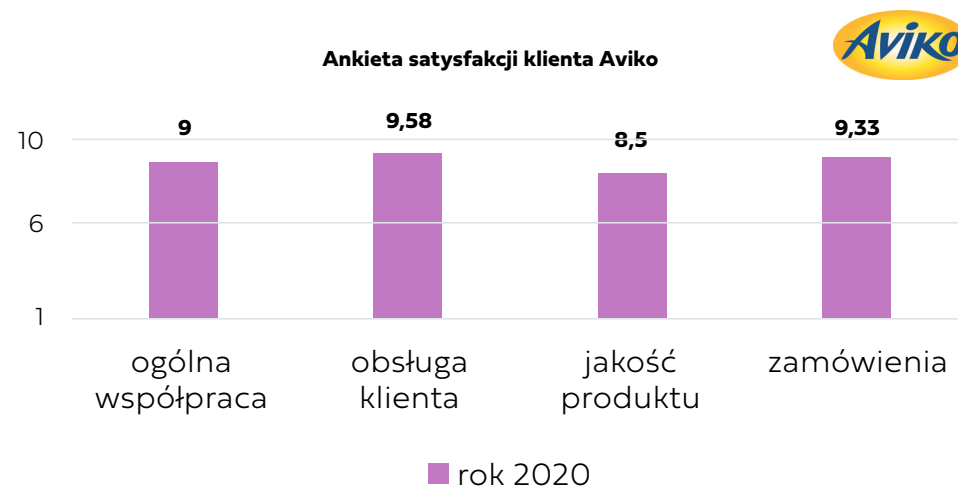


SATYSFAKCJA KLIENTA

Satysfakcja klientów Aviko i Farm Frites badana jest w skali 1-10 w obszarach:

- **ogólna współpraca,**
- **obsługa klienta,**
- **jakość produktu i zamówienia.**

Pracownicy Aviko i Farm Frites w ankiecie z 2020 roku wysoko ocenili wszystkie obszary współpracy.



JAKOŚĆ I BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTU

Człowiek od zawsze stawiał na jakość. Cynceron definiował to pojęcie jako „pewien stopień doskonałości”. Szczególne znaczenie jakość zyskuje w kontekście bezpieczeństwa zdrowia i życia konsumenta. Produkcja wyrobów jakościowych i bezpiecznych dla coraz to bardziej świadomego klienta na rynku, stanowi współcześnie priorytet również w branży spożywczej.

Determinantą dla konsumenta przy wyborze marki produktu jest jego atrakcyjność m.in. jakościowa. W związku z tym muszą być metody jej oceny. Innymi słowy, musimy zmierzyć stopień doskonałości produktu.



Spośród wielu metod badań wyróżnić można dwie podstawowe grupy:

POMIARY LABORATORYJNE – metody fizyczne (gęstość, wilgotność, sucha masa, kwasowość, kolor) oraz metody mikrobiologiczne (zawartość drobnoustrojów)

OCENA ORGANOLEPTYCZNA PRODUKTU – (inaczej ocena sensoryczna wykonana za pomocą zmysłów, bez określenia warunków w jakich się ona odbywa). Biorą w niej udział takie zmysły człowieka jak: wzrok, słuch, węch, dotyk i czucie.

Statyczna Kontrola Procesu (SPC) w FFP to ciągły monitoring takich parametrów jak:

- **barwa oraz wilgotność** – w ostatnim okresie działań jakości przeprowadził badanie mające na celu sprawdzenie oceny zmienności procesów pomiarowych i naprawę w tym zakresie w postaci doprecyzowania instrukcji oraz przeprowadzenie dodatkowych szkoleń, rozmów z kontrolerami po obu stronach procesu (z operatorami produkcji oraz laborantami kontrolującymi produkt zapakowany),
- **stężenie dodatku produkcyjnego,**
- **temperatura frytek za tunelem.**

ANALIZA SYSTEMÓW POMIAROWYCH



Nieodzownym elementem SPC jest Analiza Systemów Pomiarowych (MSE), czyli analiza służąca do oceny zdolności systemów pomiarowych. Wyniki pomiarów prowadzonych w FFP SA są wykorzystywane do decydowania o przyjęciu surowców, kontrolowania procesów produkcyjnych oraz weryfikowania jakości produktów.

Na przestrzeni ostatnich lat przeprowadzono analizę MSE dla kilkunastu parametrów oceny naszych produktów. Korzyści wynikające z wprowadzenia analizy MSE to:

- zmniejszenie ryzyka błędnych decyzji dotyczących sterowania procesem,
- redukcja kosztów błędnych interwencji w procesie produkcyjnym,
- istotne zmniejszenie ryzyka wysłania do klienta wyrobu niezgodnego z powodu błędnych decyzji kontrolnych,
- identyfikacja słabych punktów kontrolnych w kontroli dostaw, w toku procesu produkcyjnego oraz w kontroli końcowej,
- dowód na wiarygodne i rzetelne dane uzyskiwane w procesach pomiarowych.

POSTĘPOWANIE Z WYROBEM NIESPEŁNIAJĄCYM WYMAGAŃ I REKLAMACJE

Będąc świadomym producentem w obrocie gospodarczym dokładamy należytej staranności, aby nasz produkt spełniał założenia specyfikacji. Proces produkcji zaplanowany jest w nadrobniejszych szczegółach, jednak pomimo ścisłej kontroli na każdym jego etapie, mogą zdarzyć się anomalie, które prowadzą do wyprodukowania partii niespełniającej założonych wymagań. Jest to rzecz normalna dla wszystkich przedsiębiorców i pokazuje jak nieprzewidywalny może być proces. Blokada produktu nastąpić może na każdym etapie - od bieżącej produkcji poprzez codzienną kontrolę dobową partii (tzw. Test Panel) aż do składowania i załadunku.

Bardzo poważnie podchodzimy do każdej reklamacji. Dokładamy należytej staranności w rozpatrywaniu każdego zażalenia, na potrzeby czego wdrożyliśmy wewnętrzną procedurę na wypadek postępowania z reklamacjami. Niezadowolenie z rynku może wpłynąć do nas w formie pisemnej (list), elektronicznej (e-mail) lub ustnej (rozmowa). Każde tego typu zdarzenie trafia do koordynatora reklamacji, który rejestruje je w systemie Dagorda (system obiegu dokumentów). Po skompletowaniu wszystkich potrzebnych informacji następuje analiza reklamacji przez wykwalifikowanych do tego pracowników. Niekiedy, gdy reklamacja dotyczy bezpieczeństwa produktu/klienta/konsumenta, może jej zostać nadany status pilnej, co oznacza, że musi zostać rozpatrzona w ciągu 24 godzin. Finalnie, po przeanalizowaniu wszystkich okoliczności, rozpatrzenie reklamacji kończy się poprzez jej uznanie, odrzucenie lub uznanie niezasadne (tzw. reklamacja komercyjna).

Linia placków

***dopuszczalny limit uznanych reklamacji w roku:
1 reklamacja/16 ton produktu**

**1 reklamacja/842 tony
produktu
w 2021 roku**

Linia platków

***dopuszczalny limit uznanych reklamacji w roku:
1 reklamacja/32 tony produktu**

**1 reklamacja/889 ton
produktu
w 2021 roku**

Linia frytek

***dopuszczalny limit uznanych reklamacji w roku:
1 reklamacja/652 tony produktu**

**1 reklamacja/1301 tony
produktu
w 2021 roku**

BEZPIECZEŃSTWO ŻYWNOŚCI

Wiele uwagi poświęcamy zagadnieniom z zakresu bezpieczeństwa żywności. Zapewnienie odpowiednich warunków produkcji oraz wyprodukowanie artykułu zgodnie z wymaganiami prawnymi i niezagrażającego życiu i zdrowiu konsumenta to nasze priorytety. Wdrożyliśmy i ciągle doskonalimy szereg procedur z zakresu GMP, GHP i HACCP, które są bezsprzecznym fundamentem działania. Odpowiednio organizując system zarządzania bezpieczeństwem żywności w firmie jesteśmy w stanie całkowicie wyeliminować lub zminimalizować ryzyko związane z takimi zagrożeniami jak:

- **mikrobiologia,**
- **zanieczyszczenia fizyczne,**
- **zanieczyszczenia chemiczne,**
- **alergeny,**
- **zagrożenia z zakresu zamierzonego zanieczyszczenia żywności i zafalszowania żywności.**

Usystematyzowana analiza potencjalnych zagrożeń obejmuje kontrolę surowców, procesu produkcyjnego oraz wyrobu końcowego. Wdrożony zaś system dobrych praktyk higienicznych (GHP) i dobrych praktyk produkcyjnych (GMP) jest gwarantem na wyprodukowanie bezpiecznego produktu, dzięki odpowiedniemu poziomowi higieny pracowników oraz maszyn i urządzeń wraz z ich otoczeniem na halach produkcyjnych. Codziennie dokonywane są inspekcje higieniczne linii produkcyjnych przez osoby do tego powołane i odpowiednio szkolone. Ich celem jest przegląd maszyn i urządzeń oraz stanu higienicznego podczas bieżącej produkcji. Poprzez inspekcje sanitar-

ne oraz obchody i audyty wewnętrzne jesteśmy w stanie monitorować i analizować poziom bezpieczeństwa żywności w poszczególnych periodach produkcyjnych oraz jego korelacje z oczekiwanymi rezultatami.

W celu zapewnienia bezpieczeństwa produktu odbywają się cykliczne mycia całej fabryki wykonywane przez wykwalifikowaną firmę zewnętrzną. Jest to czas na dokładne umycie i dezynfekcję maszyn i urządzeń oraz otoczenia, co skutkuje minimalizacją zagrożenia mikrobiologicznego.

Nieodłącznym elementem produkcji żywności jest szczególne ukierunkowanie na wyszukiwanie potencjalnych ciał obcych, które mogą zagrażać produktowi. Wprowadziliśmy więc wiele etapów kontroli - począwszy od zbiorów na polu, poprzez zasypy do przechowalni, przyjęcie surowca do fabryki, aż do etapu przetwarzania (sortowanie, kontrola wizualna). Monitorujemy również wykorzystywane przez nas dodatki produkcyjne i opakowaniowe. Każdy przypadek wystąpienia ciała obcego, zarówno na linii jak i w produkcie, jest przez nas starannie dokumentowany i analizowany. Na podstawie występowania ciał obcych w poszczególnych obszarach posiadamy wiedzę o miejscach newralgicznych, o które trzeba szczególnie zadbać. Z każdego przypadku znalezienia ciała obcego wyciągamy wnioski służące ciągłemu doskonaleniu.

ZESPÓŁ BEZPIECZEŃSTWA

W naszej firmie działa kilkunastoosobowy Zespół Bezpieczeństwa, który analizuje sytuacje dotyczące bezpieczeństwa żywności (reklamacja, zdarzenie na linii produkcyjnej, identyfikowalność produktu), a także opiniuje nowe urządzenia i pomysły w obszarze produkcyjnym. W skład zespołu wchodzi pracownicy różnych działów, aby w możliwie „najszerzy” sposób spojrzeć na dany problem. Każdy członek posiada specjalistyczną wiedzę w swoim obszarze i wspólnie wypracowywane jest najlepsze rozwiązanie. W przypadkach szczególnie trudnych rozszerzamy grono zespołu o innych pracowników, a nawet specjalistów zewnętrznych. Ilość spotkań uzależniona jest od potrzeb. W 2021 roku zespół spotkał się 85 razy.



DOBRE PRAKTYKI

Akrylamid – jest to substancja, która w naturalny sposób powstaje w żywności podczas poddawania jej obróbce termicznej, takiej jak: pieczenie, grillowanie, smażenie. Pod wpływem tego procesu chemicznego następuje przybrązowienie oraz specyficzny posmak i zapach powstającego produktu. W procesie produkcji naszych frytek oraz placków ziemniaczanych również tworzy się akrylamid. Stąd zdecydowaliśmy o uruchomieniu projektów, których celem było sprawdzenie korelacji pomiędzy barwą produktu a poziomem tego związku w produkcie oraz wyznaczenie bezpiecznych granic specyfikacji dla naszych produktów. Temat nie jest dla nas nowy, gdyż poziom akrylamidu kontrolujemy od wielu lat, jednak w świetle zmieniających się przepisów, a także poczucia odpowiedzialności za produkt, chcemy zwiększyć naszą wiedzę i zadbać o bezpieczeństwo konsumentów. Grupa specjalistów wykonała około 200 badań na frytkach i 75 badań na plackach, a wyniki posłużyły do prac nad całym procesem wytwarzania.

04

ZRÓWNOWAŻONE ROLNICTWO



ROK 2021:



105 rolników / 6750 ha

Współpraca z 105 rolnikami, którzy uprawiali dla nas ziemniaki w ramach kontraktów na powierzchni około 6 750 ha.

250 000 ton ziemniaków

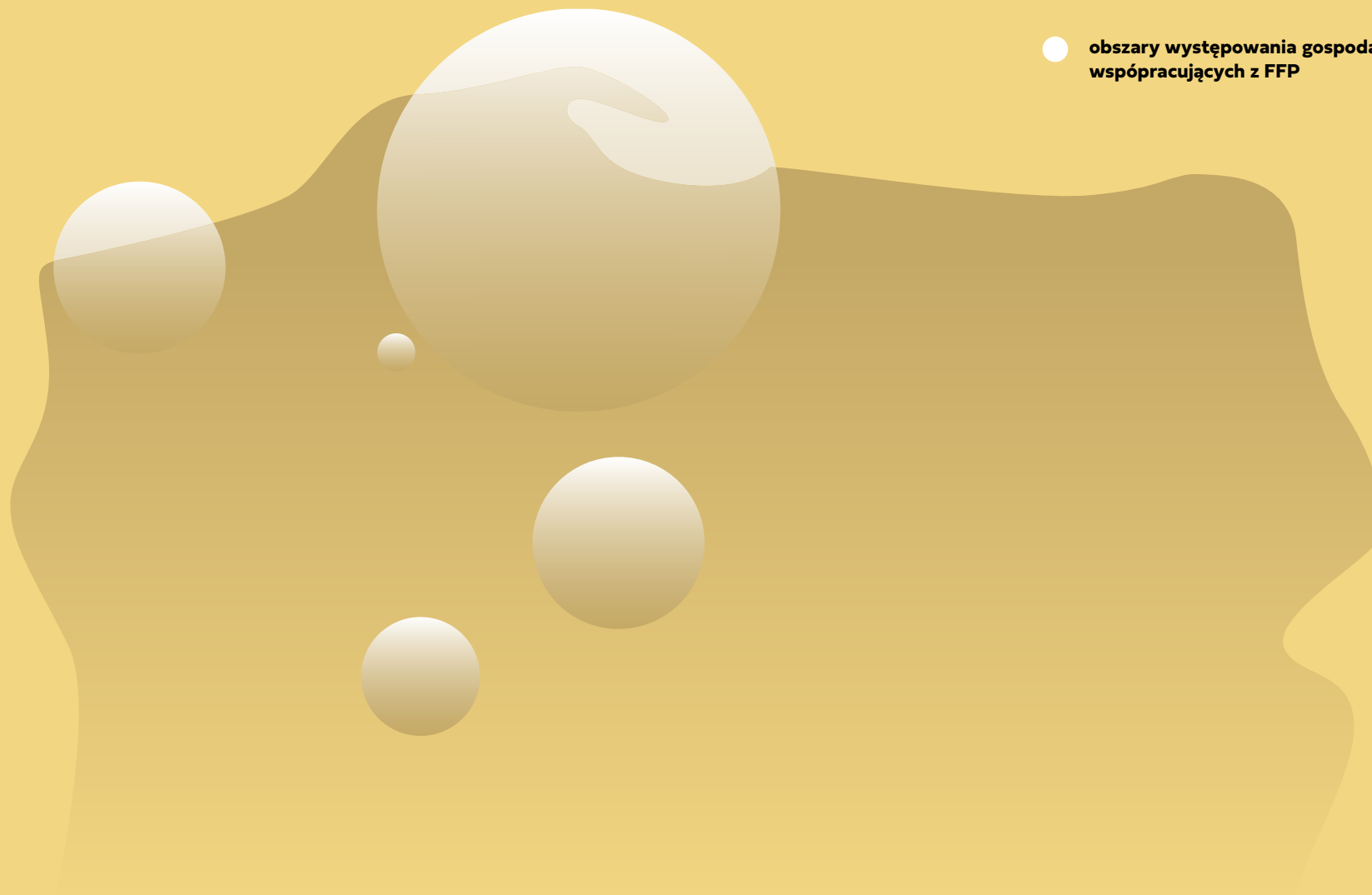
W roku 2021 zakupiliśmy prawie 250 000 ton ziemniaków z przeznaczeniem na produkcję frytek, placków oraz płatków ziemniaczanych.

5000 prób

Rocznie analizujemy około 5000 prób polowych i przechowalniczych.

W KTÓRYCH REGIONACH POLSKI ROSNĄ ZIEMNIAKI?

- obszary występowania gospodarstw rolnych współpracujących z FFP



ZIEMNIAK



Roślina wywodząca się z Peru w Ameryce Południowej, przywieziona do Europy w XVI wieku jest obecnie obok kukurydzy, ryżu i pszenicy najczęściej uprawianą rośliną jadalną. Pod różnymi postaciami zagościła w jadłospisach w wielu krajach. W 1858 roku Julian Ursyn Niemcewicz pisał: „Wyznać należy, że po chrzcie świętym kartofle są największym dobrodziejstwem ludziom użyczonym przez Nieba”.

Ze względu na wysoką zawartość skrobi, a co za tym idzie wysoką wartość energetyczną może być odpowiedzią na rosnące zapotrzebowanie na żywność na świecie. W Polsce ziemniaki są niezmiennie od pokoleń ważnym elementem diety – przeciętny Polak zjada ich średnio ponad 90 kg rocznie. Plon uzyskiwany z hektara poprawia się rok do roku, w czym dużą rolę odgrywa dobór odmian i coraz bardziej profesjonalna technologia uprawy. Oczywiście nie da się ukryć dużego wpływu pogody na plonowanie, przedłużający się brak opadów w sezonie wegetacyjnym, a po nim następujące zalania i podtopienia zdarzają się na polach w ostatnich latach niezmiernie często.

WIELKOŚĆ PRODUKCJI ZIEMNIAKÓW DLA FFP SA.

Rok	Liczba dostawców kontraktowych	Ilość ton ziemniaka netto dostarczonych do fabryki
2019*	106	241 777
2020	105	236 136
2021	106	249 893

* Od roku 2019 uległ zmianie system zbierania danych, dlatego nie prezentujemy danych za lata 2017-2018

Bycie liderem w branży ma wiele znaczeń. Kupujemy i przetwarzamy surowiec w dużych wolumenach. Mamy również własne gospodarstwo, które posiada nowoczesny park maszynowy, co przy zastosowaniu najnowszych metod produkcji pozwala nam na wykorzystanie maksymalnej wydajności maszyn. Dla nas jednak bycie liderem łączy wiele cech. Chcemy być przede wszystkim partnerem dla dostawców, pomagając im, w oparciu o własne doświadczenia, wyprodukować ziemniaki dla fabryki

w Lęborku. W większości przypadków skracamy łańcuch do dwóch ogniw, gdzie producent jest jednocześnie bezpośrednim dostawcą surowca do FFP SA.

Wdrażając nowe technologie, chcemy mieć pełną kontrolę nad surowcem, zapewniając identyfikowalność naszych frytek, placków i płatków ziemniaczanych od pola do stołu. Naszym celem jest produkować bezpieczne, zdrowe i smaczne produkty dostępne cenowo dla klientów.

PARTNERSKIE RELACJE Z DOSTAWCAMI

Wszystkie ziemniaki, które przyjeżdżają do naszej fabryki pochodzą z polskich upraw, głównie z rejonu Pomorza Środkowego, Zachodniego, częściowo Warmii i Mazur oraz Wielkopolski.

Co roku kupujemy blisko 250 000 ton surowca. Bardzo zależy nam na utrzymaniu jego wysokiej jakości. Relacje z dostawcami obejmują jednak o wiele więcej niż tylko transakcje kupna - sprzedaży. Zespół naszych agronomów wspiera producentów podczas całego sezonu. Planowane wizyty w gospodarstwach oraz spotkania polowe są okazją do przekazywania wiedzy, wymiany doświadczeń. Oferujemy ponadto pomoc w doborze odmian oraz kredytowaniu zakupu materiału nasiennego. Naszym nadrzędnym celem jest, aby 100% dostawców ziemniaków posiadało certyfikat Global G.A.P., który jest gwarancją produkcji zgodnie ze standardami uznawanymi na całym świecie. Obecnie ponad 97% współpracujących z nami gospodarstw posiada certyfikat Global G.A.P. Każdego roku pomagamy rolnikom w przygotowaniu do audytów oraz w organizacji całego procesu certyfikacji.



NARZĘDZIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROLNICTWA



„Tub Flow” jest naszym wewnętrznym programem IT do zarządzania surowcem. Jest to kompleksowe i wielomodułowe narzędzie ERP, które pozwala w ramach jednego systemu IT sprawnie zarządzać całym przepływem ziemniaków w FFP. Poszczególne moduły programu są dedykowane specyficznym obszarom, które są istotne w całym procesie dostaw surowca. System jest między innymi używany przez producentów oraz agronomów do wspomaganie zarządzania produkcją, ewidencjonowania zabiegów agrochemicznych, areálu upraw, odmian oraz obliczania wielkości plonów. Program pozwala na planowanie dostaw w ujęciu krótko- i długoterminowym, bieżącą inwentaryzację ilości ziemniaków na polu i w przechowalniach oraz posiada moduł laboratoryjny, w którym prowadzimy zapisy analiz surowca.

Nowoczesne rolnictwo opiera się w dużej mierze na dostępie do informacji oraz reagowaniu na występujące zagrożenia. Jeśli decyzje podejmowane są odpowiedzialnie i we właściwym czasie wówczas plon jest dla rolnika satysfakcjonujący. Nasi dostawcy używają elektronicznych systemów wspomaganie decyzji agronomicznych, monitorujących zjawiska pogodowe oraz presję agrofagów. Stosują zmienne dawkowanie nawozów i środków ochrony roślin, posiadają urządzenia GPS w maszynach rolniczych.

ANALIZY SUROWCA

W ramach Działu Zarządzania Surowcem wykonujemy codziennie analizy surowca. Sprawdzamy ziemniaki we wszystkich krytycznych momentach w całym łańcuchu produkcyjno-przechowalniczym. Pobieramy próby z pola podczas okresu wegetacji, próby zasypowe podczas przywozu ziemniaków do magazynów, cykliczne próby przechowalnicze oraz próby przy dostawie surowca do fabryki. Badamy zawartość suchej masy i kolor, oceniamy długość ziemniaków oraz ilość, rodzaj i wielkość defektów. Wiedza pochodząca z analiz laboratoryjnych pozwala nam na sprawne podejmowanie decyzji, między innymi o optymalnym czasie zbioru, przywozu do fabryki oraz o przeznaczeniu surowca na poszczególne produkty. Każdego roku wykonujemy 5000 analiz prób polowych i przechowalniczych.



POSZUKIWANIE NOWYCH ODMIAN

W ramach programu poszukiwania odmian, co roku testujemy na polkach doświadczalnych nowe odmiany lub rody pod kątem wymagań agronomicznych, technologicznych oraz przydatności procesowych. Takie ziemniaki rekomendujemy naszym dostawcom, wspomagając ich w zakupie sadzeniaków. Cały proces testowania przydatności nowych odmian do produkcji wyrobów ziemniaczanych jest wieloetapowy i ściśle określony wewnętrznym standardem FFP lub standardem klienta. Jesteśmy w kontakcie z producentami materiału nasiennego. Wszystkie decyzje produkcyjne są poprzedzone własnymi doświadczeniami w polu i w fabryce. Zatwierdzenie i dopuszczenie nowej odmiany do produkcji zabiera zwykle kilka lat. W wyniku testów w 2021 do portfolio odmian do produkcji wyrobów ziemniaczanych wprowadziliśmy odmianę Edison.

REALIZACJA CELÓW ZRÓWNOWAŻONEGO ROLNICTWA

Jesteśmy świadomi wpływu rolnictwa na środowisko naturalne, jednocześnie wierzymy, że prowadząc gospodarstwo w sposób odpowiedzialny, bazując na wiedzy i doświadczeniu oraz używając nowych technologii rolnicy mogą produkować wysokiej jakości ziemniaki bez negatywnego wpływu na środowisko.

System zintegrowanej produkcji ziemniaka obejmuje wszystkie dobre praktyki stosowane w zrównoważonym rolnictwie. Mając na uwadze ograniczenie użycia środków chemicznych, ochronę gleby, budowanie bioróżnorodności, rozsądne gospodarowanie zasobami i zapewnienie stabilności ekonomicznej gospodarstwa. Dbamy o zapewnienie satysfakcjonujących producenta plonów i wyprodukowanie, bezpiecznej żywności. Nasi dostawcy stosowanie dobrej praktyki rolniczej potwierdzają corocznie otrzymaniem certyfikatu Global G.A.P. Audyty są wykonywane przez niezależną firmę. Przykładamy wagę do tego, aby producenci ziemniaka maksymalnie w drugim roku współpracy z nami pozytywnie przeszli certyfikację. Aby to osiągnąć, już w pierwszym roku współpracy pomagamy im dostosować się do wymagań standardu oraz przeprowadzamy wewnętrzną ocenę producenta.

Poprzez współpracę z SAI Platform oraz Polskim Stowarzyszeniem Rolnictwa Zrównoważonego „ASAP” kładziemy nacisk na uzyskanie przez rolników certyfikatu Farm Sustainability Assessment (FSA). Umożliwia on firmom produkującym żywność, takim jak nasza, niezależną ocenę oraz monitorowanie zrównoważonego rozwoju w gospodarstwach tworzących ich łańcuchy dostaw. Standard jest stworzony wokół prostego zestawu pytań i dotyczy praktyki rolniczej, wpływu na środowisko, stabilności finansowej oraz dbałości o pracowników.

Naszym celem na rok 2022 jest zakupienie co najmniej 50% surowca z gospodarstw mogących się pochwalić złotym poziomem certyfikacji FSA.

REALIZACJA CELÓW ZRÓWNOWAŻONEGO ROLNICTWA

	2019	2020	2021	cel na 2022
Ilość gospodarstw kontraktowych posiadających certyfikat Global G.A.P.	95%	95,5%	97,5%	100%
Ilość gospodarstw kontraktowych, które są poddane wewnętrznej ocenie wg listy kontrolnej Global G.A.P.	100%	100%	100%	100%
Ilość ziemniaków pochodzi z gospodarstw certyfikowanych w standardzie FSA Gold	3%	38%	23%	50%
Monitorowanie emisji gazów cieplarnianych przez największych producentów	40%	40%	25%	50%

DOBRE PRAKTYKI



Gleba jest tworem żywym, a jej żyzność zależy od zasobności w składniki pokarmowe, pojemności wodnej oraz aktywności biologicznej. Poprawa struktury gleby jest procesem wieloletnim i wymagającym co sezonowej kontynuacji. Rolnicy, z którymi współpracujemy, uprawiają dla nas blisko 7000 ha pól. Zabiegi agronomiczne, które zapewniają dobre plonowanie, ograniczenie szkodników i chwastów są dla nich koniecznością. Aby nie powodować erozji gleby i nie pogarszać jej własności wybierają zazwyczaj rotację upraw w cyklu czteroletnim, z ograniczeniem zabiegów orkowych pod zboża, wysiewanie poplonu głównie rzodkwi oleistej. Pozytywne działanie poplonu polega także na tłumieniu rozwoju chwastów, poprawie struktury gleby oraz ograniczeniu transpiracji wody z gleby, a także wzbogaceniu jej w składniki organiczne przed kolejną uprawą. Zostawianie na polu resztek poźniwnych (np. słomy zbożowej) zwiększa w glebie zawartość węgla organicznego. Szerokie ścieżki technologiczne oraz minimalizacja ilości przejazdów, niższe ciśnienie powietrza w oponach są stosowane w celu zachowania struktury gleby i nieugniatania jej.

DZIELENIE SIĘ WIEDZĄ I PRACA NA RZECZ ZRÓWNOWAŻONEGO ROLNICTWA

Sami jesteśmy farmerami. Nasza siostrzana firma, FFP Dwa, to gospodarstwo, które posiada blisko 2500 ha, z czego 800 ha stanowią głównie ziemniaki przemysłowe, a częściowo materiał nasienny. To właśnie w tym gospodarstwie testujemy nowe odmiany oraz wdrażamy nowoczesne technologie, które następnie polecamy współpracującym z nami producentom. Gospodarstwo w Bobrownikach jest jednym z sześciu w Europie, które może się poszczycić tytułem McDonald's Flagship Farm. Jest to wzorcowe gospodarstwo, z którego ziemniaki są przetwarzane na frytki i trafiają do restauracji McDonald's w 11 krajach Europy.

W 2014 roku, wraz z grupą kilku innych dużych firm z całego łańcucha produkcji żywności, założyliśmy Polskie Stowarzyszenie Rolnictwa Zrównoważonego „ASAP”. Poprzez działalność edukacyjną oraz współpracę ze specjalistami z różnych dziedzin zajmuje się ono przeniesieniem na polski rynek najlepszych praktyk rolniczych. Stowarzyszenie krzewi idee dotyczące zrównoważonego rolnictwa. Przy współudziale swoich członków przygotowało dostępny w Internecie „Przewodnik Rolnictwa Zrównoważonego ASAP”. Zarządzanie glebą, wodą, bioróżnorodność, ochrona roślin, gospodarowanie odpadami jak i zapewnienie stabilności finansowej czy efektywne zarządzanie gospodarstwem to tylko niektóre z lekcji dostępnych online.

Inicjatywą podjętą w 2021 roku przez członków Polskiego Stowarzyszenia Rolnictwa Zrównoważonego „ASAP”, przy współudziale naszej firmy, jest konkurs na najlepsze prace dyplomowe na temat nowoczesnego rolnictwa, zrównoważenia produkcji żywności i przemysłu rolno-spożywczego. Nasz firma jest fundatorem nagrody specjalnej – za pracę najlepiej oddającą temat zrównoważonego rolnictwa w praktyce, jaką jest wizyta w fabryce w Lęborku oraz gospodarstwie FFP Dwa w Bobrownikach. Więcej informacji o konkursie tutaj: [Polskie Stowarzyszenie Rolnictwa Zrównoważonego „ASAP”](http://PolskieStowarzyszenieRolnictwaZrównoważonego„ASAP”) (rolnictwozrownowazone.pl)

W ubiegłym roku eksperci ASAP oraz firmy badawczej Accenture wspólnie zbadali łańcuch dostaw od pola do stołu zwracając szczególną uwagę na perspektywę rozwoju rynku dla zrównoważonej, przyjaznej środowisku żywności. W efekcie tych działań w czerwcu 2021 powstał raport „Zrównoważona żywność w Polsce”. Okazuje się, że 75 proc. badanych osób jest zainteresowanych kupnem produktów pochodzących ze zrównoważonych upraw, co więcej są gotowi płacić za nie nawet o 25 proc. więcej. Wydaje się to być szansa na rozwój rynku do tej pory będącego niszowym.



DZIELENIE SIĘ WIEDZĄ I PRACA NA RZECZ ZRÓWNOWAŻONEGO ROLNICTWA

SAI Platform jest kolejną inicjatywą, której członkiem jest Farm Frites. Od 2002 roku stowarzyszenie zajmuje się promowaniem zrównoważenia w produkcji rolniczej na świecie. Tworzy narzędzia i procedury jak mierzyć i kontrolować stopień zrównoważenia w rolnictwie. Jest pomysłodawcą i właścicielem międzynarodowego standardu FSA (Farm Sustainability Assessment).

Certyfikat jest przyznawany na podstawie audytu trzeciej strony producentom rolnym, którzy spełniają wszystkie normy dotyczące zrównoważenia w łańcuchu dostaw. Chodzi tutaj zarówno o rolniczy, jaki i ekonomiczny aspekt działalności oraz bycie odpowiedzialnym pracodawcą dbającym o swoich pracowników. **Jesteśmy aktywnym członkiem SAI Platform i korzystamy z organizowanych szkoleń.**



05



ODPOWIEDZIALNY PRACODAWCA



ODPOWIEDZIALNY PRACODAWCA

W ostatnich latach świat niewątpliwie przyspieszył i ewoluował. Rzeczywistość, w której przyszło nam żyć i pracować, to ciągła zmiana i potrzeba nieustannego rozwoju. W świecie pełnym nieograniczonych możliwości, a zarazem niepewności o każdy kolejny dzień, szukamy miejsca, które da nam poczucie bezpieczeństwa, stabilności, a jednocześnie pozwoli na rozwinięcie skrzydeł, dając motywację do działania. Czy miejsce pracy może nim być?

W naszej firmie jesteśmy przekonani, że tak i w tym duchu kształtujemy kulturę naszej organizacji. Redefiniujemy rolę pracodawcy, gdyż wierzymy, że otwartość na zmiany daje nam szansę na zrównoważony rozwój. To oznacza środowisko pracy wspierające adaptację do nowych oczekiwań, równowagę i dobrostan pracowników. Jednocześnie doceniamy fakt, że wieloletnie doświadczenie naszych pracowników jest solidnym fundamentem pozytywnych zmian.

Gotowi na wyzwania

Zapewnienie ciągłości operacyjnej i zarządczej jest jednym z kluczowych celów firmy wynikających ze strategii na najbliższe lata. Aby zrealizować ten cel utworzyliśmy Akademię Rozwoju, która ma wspierać rozwój umiejętności przywódczych, wzmocnić samoświadomość liderów i menadżerów oraz budować zespół nastawiony na współpracę.

Cel ten jest realizowany poprzez:

1. Zmianę postaw i nawyków w obliczu zarządzania procesowego,
2. Wsparcie w sprawnym zarządzaniu procesami,
3. Budowanie zaangażowania pracowników,
4. Wzmocnienie kompetencji menadżerskich.

ODPOWIEDZIALNY PRACODAWCA

W obliczu nowych wyzwań, jakie sobie stawiamy, podążając za trendami rynkowymi, mamy świadomość, że kompetentni pracownicy na kierowniczych stanowiskach, to najważniejsze zasoby, dzięki którym firma realizuje swoją misję. Z tego powodu wygospodarujemy czas na działania wspierające ich rozwój zawodowy, co bez wątpienia jest i w najbliższych latach będzie czynnikiem decydującym o ich lojalności. Każdy z liderów sam wytycza granice swojego potencjału poprzez poziom zaangażowania, włożony wysiłek i umiejętność osiągnięcia ce-

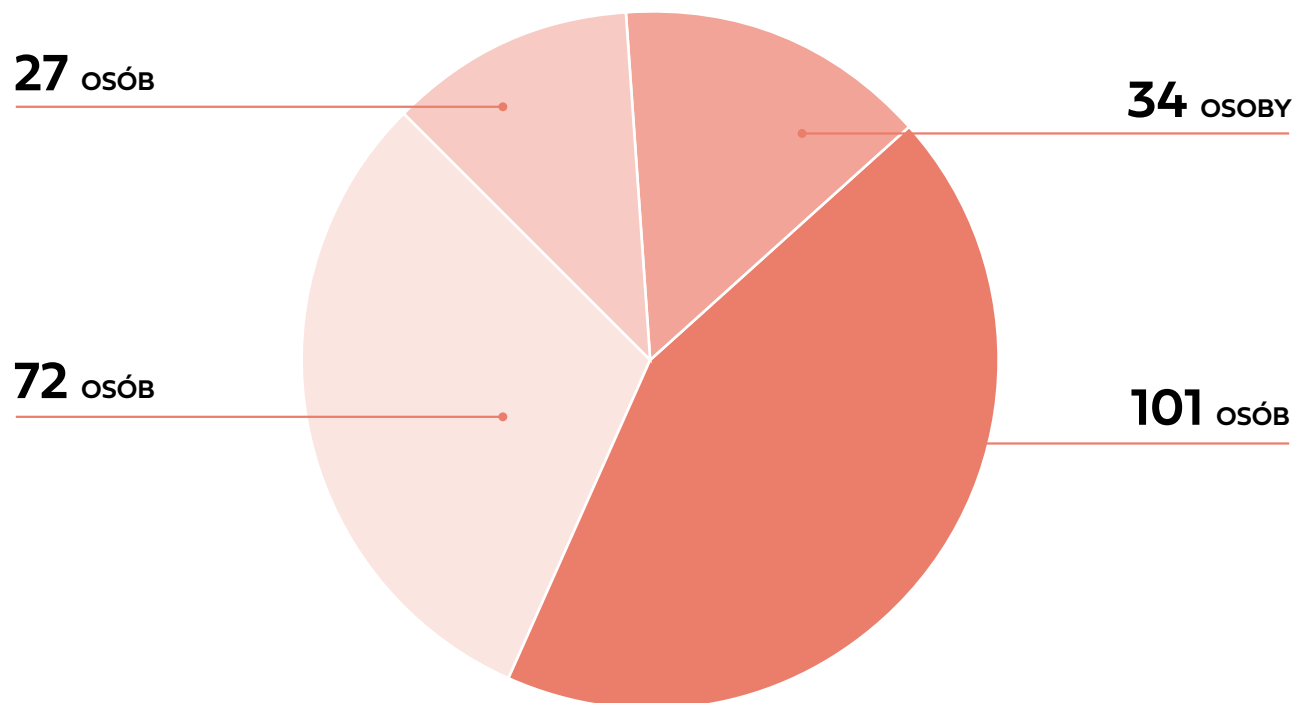
łów, ale to Zarząd pokazuje im drogę, którą mają iść aby realizować strategię firmy. Nie zapominamy o tym, że aby pracownicy angażowali się w swoją pracę, ich wartości i aspiracje muszą być zbliżone do wartości i aspiracji firmy.

FFP SA – 234 pracowników

Struktura zatrudnienia (stan na 31.12.2021):

staż pracy	poniżej 5 lat	6-10 lat	11-15 lat	16-25 lat	powyżej 25 lat	razem
liczba kobiet	14	4	4	8	10	40
liczba mężczyzn	53	33	24	48	36	194
razem	67	37	28	56	46	234

Struktura wieku liczba osób w tych przedziałach – kobiety i mężczyźni



wiek	pow. 55 r.ż.	46-55 lat	31-45 lat	do 30 r.ż	razem
liczba kobiet	4	15	16	5	40
liczba mężczyzn	23	57	85	29	194
razem	27 osób	72 osoby	101 osób	34 osoby	234

WIELOPOKOLENIOWOŚĆ ZESPOŁU FFP

Doceniamy to, że wielu pracowników związało całe swoje życie zawodowe z naszą firmą. Jako pracodawca stoimy przed wyzwaniem, które wiąże się z zarządzaniem zespołem złożonym z przedstawicieli wielu pokoleń, począwszy od Baby Boomersów, poprzez X, Y i Z, które niedawno zagościły na rynku pracy. Wiemy, że wielopokoleniowość zespołu tylko pozornie jest problemem. Dopasowanie różnych przyzwyczajzeń i umiejętności to przede wszystkim ogromna szansa dla przedsiębiorcy, by stworzyć zespół innowacyjny, kreatywny, otwarty na zmiany, zachowujący przy tym swój profesjonalizm poparty latami doświadczeń. **Najistotniejsze jest w tym to, by każda ze stron mogła się od siebie uczyć.**

WSPIERANIE ROZWOJU PRACOWNIKÓW

AKADEMIA PRZYWÓDZTWA – ma za zadanie nie tylko wspierać zespoły, liderów i menadżerów, ale także dawać informację zwrotną, na ile istotne elementy kultury organizacyjnej są spójne dla każdej ze stron. Dla nas ważne jest kształtowanie i utrzymanie środowiska pracy, które zachęca do profesjonalizmu. W tym aspekcie ważne są zasady, które są spójne z wartościami i strategią organizacji, a także z wartościami każdego pracownika jako jednostki.

Warsztaty w ramach Akademii Przywództwa nie mają charakteru wyłącznie teoretycznego, ale w dużej części polegają na ćwiczeniach, dzieleniu się wiedzą i dobrymi praktykami. Uczestnicy mieli przeprowadzone testy diagnostyczne, dzięki którym mogli poznać swoje motywatory, style zachowań, profile osobowości i zarządzania.

ZESPÓŁ TRENERÓW WEWNĘTRZNYCH – zaangażowany w realizację programu Akademii Przywództwa to osoby z wieloletnim stażem w organizacji, które szkolenia wewnętrzne prowadziły od lat. Na potrzeby Akademii Przywództwa trenerzy wewnętrzni zostali przeszkoleni i przygotowani do budowania treści edukacyjnych, tworzenia programu warsztatów oraz prowadzenia szkoleń i warsztatów rozwojowych dla pracowników, aby swoim talentem, wiedzą i umiejętnościami mogli wspierać swoich współpracowników, jednocześnie pracując na przypadkach, które mają miejsce w organizacji.

W latach 2019 – 2021 zrealizowaliśmy kilkaset godzin szkoleń i warsztatów dla menadżerów każdego szczebla organizacji. Efekty tej pracy mogliśmy obserwować w sytuacji kryzysowej, która nadeszła wraz z pandemią Covid-19.

Co zyskałiśmy dzięki Akademii Przywództwa?

- **skrócenie czasu podejmowania decyzji w procesie operacyjnym,**
- **podniesienie umiejętności udzielania informacji zwrotnej,**
- **podniesienie umiejętności analizy danych i raportowania,**
- **podniesienie umiejętności przekazywania trudnych informacji,**
- **zwiększenie świadomości wpływu na procesy pracy i decyzyjności w tych procesach,**
- **większe zainteresowanie wartościami, wizją, misją oraz realizacją strategii firmy,**
- **wzrost świadomości roli inteligencji emocjonalnej w zarządzaniu zespołem,**
- **pozytywna informacja zwrotna od podwładnych dotycząca postawy przełożonego, który był uczestnikiem Akademii.**


Trener wewnętrzny

WSPIERANIE ROZWOJU PRACOWNIKÓW

E-LEARNING – to jedna z form szkolenia, którą wdrożyliśmy w naszej organizacji w 2017 roku, i która jest wciąż kontynuowana. Taka forma szkoleń, jako szkolenia uzupełniające i przypominające, daje nam możliwość dotarcia do większej liczby uczestników w krótszym czasie. Treści, które w ten sposób przekazujemy pracownikom dotyczą Zintegrowanego Systemu Zarządzania, Polityki Firmy, Bezpieczeństwa i Higieny Produkcji oraz Ochrony Środowiska. Szkolenia są powtarzane regularnie, co pozwala nam zwiększać świadomość pracowników w tych obszarach, a co za tym idzie zachować najwyższe standardy produkcji i zrównoważonego rozwoju.

DOFINANSOWANIE RÓŻNORODNYCH FORM EDUKACJI pracowników to od wielu lat kolejna forma wsparcia osób ambitnych, które budują kulturę rozwoju naszej organizacji. Szkolenia, konferencje, studia, nauka języków obcych, coaching, to edukacja, poprzez którą nasi pracownicy mogą rozwijać swoje umiejętności i realizować ambicje, do czego nieustannie ich zachęcamy i którą finansujemy.



Benefity pozapłacowe, które zapewniamy naszym pracownikom od lat i które mamy zamiar kontynuować przez najbliższe lata:

- **Prywatna opieka medyczna z możliwością zakupu pakietu dla rodziny w korzystnej cenie**
- **Badania profilaktyczne USG piersi/mammografia dla pań i badania urologiczne dla panów**
- **Dodatkowe ubezpieczenie NNW z możliwością zakupu dodatkowej opcji ubezpieczenia w korzystnej cenie**
- **Dofinansowanie zakupu kart sportowych**
- **Dofinansowanie zakupu okularów dla każdego pracownika**
- **Pracowniczy Program Emerytalny**
- **Bony świąteczne dla pracowników i emerytów**
- **Prezenty dla dzieci pracowników na dzień dziecka**
- **Imprezy integracyjne działowe**
- **Imprezy integracyjne ogólnofirmowe**
- **Pomoc w trudnych sytuacjach losowych - zapomogi**
- **Wsparcie finansowe przy długotrwałej chorobie**
- **Pożyczki remontowe z Funduszu Socjalnego**
- **Dofinansowanie aktywności sportowych i pasji pracowników**
- **Platforma z e-bookami i audiobookami**
- **Deputat produktów**

PRACA W CZASIE PANDEMII

Lata 2020 – 2021 – to czas, w którym przyszło nam zmierzyć się z ogromnym wyzwaniem, jakim była praca w warunkach pandemii Covid-19. To, że przetrwaliliśmy ten trudny czas, to zasługa wszystkich pracowników, którzy mimo niepewności i strachu przed utratą zdrowia, stabilności zawodowej, czyli ogólnie rzecz biorąc – bezpieczeństwa, byli gotowi przyjść do pracy, dzięki czemu mogliśmy zachować ciągłość produkcji i zrealizować zawarte wcześniej kontrakty. To pozwoliło nam zapewnić wszystkim zatrudnionym bezpieczeństwo finansowe. Nie zmniejszyliśmy ilości zatrudnienia, nie zmieniliśmy treści żadnej umowy na niekorzyść pracownika, nie obniżaliśmy żadnej pensji. Mimo spadku zamówień, niepewności co do stabilności rynku, zachowaliśmy wszystkie dotychczasowe formy wsparcia dla pracowników. Mając tak zaangażowany i lojalny zespół, który pracował nieustannie przez cały okres pandemii, udało nam się przetrwać w niezmiennym składzie. Te dwa trudne lata nauczyły nas, że zaangażowanie i wzajemne wsparcie to nasza wewnętrzna siła, która tworzy wyjątkową firmę jaką jest Farm Frites Poland. W 2021 roku opracowaliśmy instrukcję pracy hybrydowej, które umożliwia pracownikom spoza obszaru produkcyjnego wykonywanie pracy zdalnej oraz w siedzibie firmy zgodnie z możliwościami i potrzebami firmy.

Wyzwania na najbliższe lata

Okres pandemii i czas, który przed nami, to dla naszej organizacji szansa na zdefiniowanie od nowa najistotniejszych elementów mających wpływ na budowanie i kształtowanie relacji z pracownikami. To czas, aby świadomie kształtować nową jakość, bardziej dopasowaną do obecnych wyzwań w miejscu pracy. Na progu nowej rzeczywistości, która kształtuje się na naszych oczach, stoimy przed trudnymi wyzwaniami, takimi jak zmiana podejścia do modelu pracy, nowe podejście do procesów rekrutacyjnych, onboarding pracownika i zdefiniowanie na nowo roli przełożonego.

NOWE ZASADY NA RYNKU PRACY

Na rynku pracy coraz bardziej naturalną staje się sytuacja, że to potencjalny nowy pracodawca przekonuje kandydata do zmiany pracy. Aby być w tym skutecznym, musi mieć w ręku argumenty nie tylko finansowe. Wyróżniająca się kultura organizacyjna, wartości spójne z wartościami kandydata, możliwości rozwoju, to tylko niektóre z elementów, które mogą przyciągnąć i zaciekawić potencjalnych pracowników.

Kandydaci mają oczekiwania inne niż te, z którymi mieliśmy do czynienia do tej pory. Uczą nas, rekrutujących, nowego podejścia do zmiany, większej elastyczności, digitalizacji procesów pracy. Chcą pracować w systemie hybrydowym, a nawet wyłącznie zdalnym. Od swojego przełożonego oczekują o wiele więcej niż dotychczas – jasnego zdefiniowania oczekiwań, częstej informacji zwrotnej i przede wszystkim informacji na temat ścieżki rozwoju. Nierzadko specjaliści mogą wykonywać swoją pracę na drugim końcu świata. To pokazuje, że zmienia się zarówno podejście kandydatów do wykonywania pracy jak i sam model tej pracy.

Model hybrydowy jest dobrym rozwiązaniem dla obu stron. Ogromną rolę odgrywają w tej kwestii menedżerowie, ich uważność i wielowymiarowe spojrzenie na kwestie związane np. z budowaniem kultury organizacji, tożsamości firmowej i integracji zespołowej. Dzisiaj kandydaci i pracownicy chcą mieć zapewnione poczucie równowagi pomiędzy życiem zawodowym, a osobistym. I to właśnie rolą pracodawcy jest stworzenie takiego środowiska pracy, które im to zapewni.

Przed takim wyzwaniem stoi również nasza organizacja, a my jesteśmy gotowi, aby się go podjąć.



BADANIE SATYSFAKCJI PRACOWNIKÓW

Regularnie, średnio raz na 2-3 lata przeprowadzamy badanie satysfakcji pracowników. Dzięki niemu wiemy, co jako firma robimy dobrze, a co możemy zrobić jeszcze lepiej. W 2017 i 2021 roku wzięliśmy udział w badaniu zaangażowania realizowanym przez firmę zewnętrzną na zlecenie jednego z naszych udziałowców – firmy Farm Frites. Poza naszą firmą badaniem zostały objęte również inne europejskie fabryki i biura sprzedaży Farm Frites. Dzięki temu badaniu poznaliśmy opinię naszych pracowników w takich obszarach jak: moja praca, moje stanowisko pracy, ilość i warunki pracy na moim stanowisku, mój zespół, mój przełożony, moja organizacja, moja przyszłość. Badanie pozwoliło nam również zobaczyć, jak plasujemy się wśród innych oddziałów grupy Farm Frites. Po poznaniu wyników badania z 2021 roku dla poszczególnych działów, szefowie tych działów zaprezentowali je w swoich obszarach. Następnym krokiem było wybranie, wspólnie z pracownikami, 2-3 obszarów do utrzymania i 2-3 obszarów do poprawy i zaplanowanie działań wspierających. W 2022 roku planujemy zweryfikować, na ile plan przygotowany przez szefów działów jest realizowany lub wymaga wsparcia np. ze strony działu HR.

Badanie	2017	2021
Udział (%)	51,9	72,9
Satysfakcja z pracy (punktacja 1-10)	7,4	7,4
Sens pracy (punktacja 1-10)	8,3	8,1
Współpraca w zespole (punktacja 1-10)	8,7	8,1

06

BEZPIECZNE MIEJSCE PRACY



TWORZYMYS BEZPIECZEŃSTWO PRACY

„Safety First” to nie tylko slogan, ale również sposób postępowania, prowadzenia spotkań oraz pracy w FFP SA. Tematyka bezpieczeństwa pracy od lat staje się coraz ważniejsza, a pracownicy i osoby odpowiedzialne w tych obszarach są bardziej świadomi zagrożeń oraz konsekwencji z nich wynikających. Dzięki współpracy i zaangażowaniu pracowników wspólnie pracujemy nad bezpiecznym i przyjaznym miejscem pracy.

Sprawny system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy opiera się w dużym stopniu na informacjach i sugestiach pochodzących od pracowników. Aktywizacja pracowników, kierowników liniowych, zwiększenie ich zaangażowania było jednym z głównych celów ubiegłych lat. Dzięki aktywizacji pracowników oraz wspólnym działaniom w 2020 roku płynnie przeszliśmy z normy ISO 18001 na ISO 45001, co zostało potwierdzone odpowiednią certyfikacją.

TWORZYMYSY BEZPIECZEŃSTWO PRACY

DOKUMENTACJA – Wspólne zasoby sieciowe, które dostępne są dla każdego pracownika umożliwiają podgląd niezbędnej dokumentacji w każdym momencie. Wirtualna lokalizacja z archiwalnymi i aktualnymi dokumentami BHP zawiera informacje o ocenie ryzyka zawodowego, kartach charakterystyki, aktualnych pomiarach środowiska pracy i wielu innych niezbędnych dokumentach.

OBCHODY I RAPORTY – Obchody stanowisk pracy odbywają się cykliczne, prowadzone są przez służbę BHP, grupę audytorów wewnętrznych, ale również przez każdego z pracowników. Wszelkie zauważone nieprawidłowości oraz pozytywne obserwacje raportowane są w różnych formach w zależności od obserwacji. Każdy okres jest podsumowany w formie prezentacji i przedstawiony zostaje kierownictwu firmy.

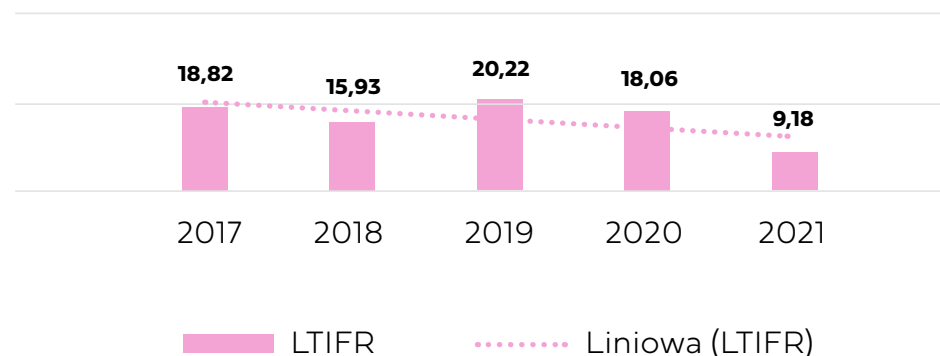
SZKOLENIA – Świadomość i wiedza są częścią fundamentu do bezpiecznego miejsca pracy. Szkolenia, które organizowane są w formie teoretycznej i praktycznej, zostały opracowane i są prowadzone z uwzględnieniem warunków pracy i czynników niebezpiecznych występujących w FFP SA. Szkolenia z pierwszej pomocy przedmedycznej w formie symulowanych sytuacji znacznie rozwijają umiejętności w sytuacjach kryzysowych. Praktyczne użycie środków gaśniczych na szkoleniach przeciwpożarowych często jest pierwszym kontaktem pracownika z gaśnicą. Szkolenia dodatkowe np. z oznaczeń stosowanych na opakowaniach substancji i mieszanin chemicznych, na rękawicach ochronnych lub goglach, podnoszą świadomość i wiedzę pracowników.



OCENA STANU BHP

W codziennej pracy wspomagamy się narzędziem SOS-BHP umożliwiającym zdalne zgłaszanie incydentów i zdarzeń związanych z bezpieczeństwem technicznym, behawioralnym i organizacyjnym. Większość zgłoszeń zostaje zamknięta niezwłocznie lub w ciągu kilku dni, co oznacza wyeliminowanie zagrożenia i w rezultacie obniżenie wskaźnika wypadkowości LTIFR.

Poziom LTIFR 2017-2021



LTIFR definicja ang. Lost Time Injury Frequency Rate

$$\text{LTIFR} = \frac{\text{Ilość wypadków}}{\text{Ilość roboczogodzin w roku}} \times 1\,000\,000$$

WYZWANIA I CELE



Analiza wypadków i sytuacji niebezpiecznych z ubiegłych lat wskazała nam kierunek, którym musimy podążać aby stworzyć bezpieczniejsze warunki pracy. Środowisko produkcyjne jest specyficznym miejscem, gdzie niektóre rozwiązania są trudne do wprowadzenia ze względu na bezpieczeństwo produktu. Głównym czynnikiem sprawczym wypadków w ostatnich latach były wszelkiego rodzaju śliskie powierzchnie. Jednym z nadrzędnych celów była więc identyfikacja tych miejsc oraz redukcja potencjalnych zdarzeń w tych obszarach. Czas poświęcony na analizy, spotkania z pracownikami oraz testowanie rozwiązań technicznych pozwolił na zredukowanie wypadków w kluczowych obszarach. Wciąż testujemy i szukamy najlepszych rozwiązań zapewniających bezpieczeństwo oraz skupiamy się na rozwijaniu świadomości pracowników.

Dzięki licznym spotkaniom, rozmowom oraz słuchaniu sugestii pochodzących od pracowników wspólnie staramy się kreować bezpieczniejsze miejsca pracy. W najbliższych latach skupimy się bardziej na stronie behawioralnej oraz postępowaniu i zachowaniach ludzkich w codziennej pracy.

DOBRE PRAKTYKI



Wraz z rozwojem technologii, rosną możliwości komunikacji i raportowania. Aplikacja SOS-BHP została opracowana na potrzeby naszej firmy i ma na celu ułatwienie i przyspieszenie komunikacji oraz informowanie o niebezpiecznych zdarzeniach i wypadkach. Dostępność narzędzia na każdym komputerze firmowym sprawia, że każdy pracownik może z niego skorzystać w razie potrzeby. Sprawne działanie możliwe jest dzięki podzieleniu całego obszaru FFP SA na mniejsze strefy i przypisaniu do nich gospodarzy obszarów. Po zauważeniu zagrożenia np. uszkodzenia mechanicznego maszyny, pracownik zgłasza swoje spostrzeżenia i wysyła je do systemu. Informacja trafia do gospodarza obszaru i działu BHP. Gospodarz obszaru jest odpowiedzialny za wyeliminowanie zgłoszonego zagrożenia. W sytuacji, kiedy zgłoszenie przerasta możliwości gospodarza obszaru, może on skorzystać z pomocy działu technicznego lub swojego przełożonego. Na każdym etapie postępowania osoba zgłaszająca dostaje aktualizacje mailowe na temat zgłoszonej obserwacji. Informacja zwrotna, jest bardzo ważnym elementem systemu, który dodatkowo motywuje i aktywizuje pracowników. Raport z obserwacji pomaga zidentyfikować obszary wymagające poprawy, a samo narzędzie w znacznym stopniu poprawia bezpieczeństwo i szybkość realizacji zgłaszanych obserwacji.

07



ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ



ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Zaangażowanie w sprawy lokalne towarzyszy nam od samego początku istnienia firmy. Chcemy być postrzegani jako firma odpowiedzialna społecznie i jako lider zaangażowania społecznego wśród pracowników oraz społeczności lokalnej. Cel ten realizujemy poprzez otwartą komunikację oraz zaangażowanie w działania mające wpływ na pozytywne zmiany w otoczeniu, także przy wsparciu naszych pracowników-wolontariuszy. Te hasła przekładają się na konkretne działania, które czasem realizujemy jednorazowo, ale zazwyczaj w długiej perspektywie czasu, co pozwala nam lepiej odpowiedzieć na potrzeby społeczne.

Mamy wpływ na pozytywne zmiany w otoczeniu

Nasze zaangażowanie społeczne najmocniej realizujemy w obszarach sportu, zdrowia i profilaktyki zdrowotnej oraz wspierając ważne inicjatywy społeczne.

ZDROWIE I PROFILAKTYKA ZDROWOTNA

Badania profilaktyczne w ambulansie Fundacji Ronalda McDonalda, zdrowie najmłodszych mieszkańców naszego regionu jest dla nas bardzo ważne. Nasza współpraca z Fundacją Ronalda McDonalda daje nam większą wiedzę o programach profilaktycznych, takich jak np. „NIE nowotworom u dzieci”

Dzięki naszej inicjatywie i współpracy z władzami lokalnymi, ambulans fundacji już czterokrotnie odwiedził Lębork: w 2014, 2016, 2018 i 2021 roku (z powodu pandemii badania zaplanowane na 2020 rok odbyły się w 2021 roku).

W ambulansie są przeprowadzane kompleksowe badania USG dzieci w wieku od 9 miesięcy do 6 lat. Takie badanie jest bezpłatne dla rodziców i nie wymaga skierowania od lekarza, a pozwala wcześniej wykryć różnego rodzaju zagrożenia dla zdrowia dziecka na wczesnym etapie.

W ciągu czterech akcji przebadanych zostało około 800 dzieci.



ZDROWIE I PROFILAKTYKA ZDROWOTNA

Z NAMI ZDROWO I SPORTOWO – Projekt realizowaliśmy w latach 2018, 2019, 2020 wspólnie ze Starostwem Powiatowym. Jego celem była aktywizacja ruchowa mieszkańców powiatu. Polegał na rywalizacji i zbieraniu 100.000 kilometrów w aplikacji Endomondo przez osoby chodzące, biegające, jeżdżące na rowerach. Po osiągnięciu tego celu nasza firma dofinansowywała zakup sprzętu, który pomagał osobom z niepełnosprawnościami w zwiększeniu ich mobilności. Każdego roku w akcję angażowało się wielu mieszkańców powiatu łębskiego, bijąc rekordy w osiągniętych kilometrach.



Nasz cel

- Zbieramy kilometry na wspólne konto Akcji
- Łącznie planujemy przebyć co najmniej 150 tys. km
- Partner Akcji wesprze zakup windy dla osoby niepełnosprawnej
- Chodzimy, biegamy, jeździmy na rowerze
- Rywalizujemy ze sobą w każdej kategorii - kto zbierze więcej kilometrów
- Najlepsi zostaną nagrodzeni

Bezpieczeństwo najważniejsze

- KAŻDY uczestnik może otrzymać kamizelkę i opaskę odbłaskową z logo Akcji

Warunki uczestnictwa

- Akcja jest dla wszystkich chętnych mieszkańców Powiatu Łębskiego
- Należy zainstalować aplikację ENDOMONDO na urządzeniu mobilnym
- Należy zarejestrować się w rywalizacji „Powiat Łębski - z nami zdrowo i sportowo”

Czas trwania i wyniki

- Akcja trwa od 8 lutego 2019 r. do 31 lipca 2019 r.
- Najlepsze wyniki zostaną opublikowane na stronie www.powiat-lebork.com i na Facebooku Powiatu
- Rozstrzygnięcie rywalizacji i wyróżnienie najlepszych uczestników - 25 sierpnia 2019 r. podczas imprezy plenerowej „Pożegnanie Lata” (na scenie na Placu Pokoju w Łęborku)

ZDROWIE I PROFILAKTYKA ZDROWOTNA

WSPARCIE DLA BUDOWY HOSPICJUM – W 2016 roku powstał pomysł budowy pierwszego stacjonarnego hospicjum w powiecie łębskim. Projekt ten zapoczątkowała Fundacja Łębskie Hospicjum Stacjonarne (FLHS), a nasza firma dostrzegła potrzebę wsparcia budowy hospicjum i rozwinięcia potencjału organizacji pozarządowej odpowiedzialnej za tę inicjatywę. Za nami ok. 100 wydarzeń w powiecie, z których większość mogła się odbyć dzięki wsparciu finansowemu, rzeczowemu i ze strony firmy i naszych pracowników – wolontariuszy. Podczas jubileuszu 25-Lecia firmy w 2019 roku zachęciliśmy gości, aby zamiast prezentów przekazali darowizny pieniężne na rzecz FLHS, czego efektem było 60 tys. zł na budowę hospicjum. Jako pierwszy przedstawiciel biznesu, w 2010 roku podpisaliśmy z FLHS umowę o regularnym wsparciu działań fundacji, wskutek czego powstały dwa etaty: specjalisty ds. relacji z darczyńcami i fundraisera działającego w obszarze biznesu.

Hospicjum jest w budowie. Obecnie jest na etapie stanu surowego otwartego. Wsparcie ze strony naszej firmy, choć znaczące, nie wystarczy na ukończenie budowy. Cieszymy się więc z aktywności mieszkańców i innych przedsiębiorców z naszego regionu, którzy razem z nami budują hospicjum.

WSPARCIE W OBLICZU PANDEMII – W roku 2020 i 2021 mierzyliśmy się ze skutkami gospodarczymi pandemii COVID-19, ale pomimo tych trudności nie zapomnieliśmy o instytucjach potrzebujących wsparcia. W 2020 roku przekazaliśmy wsparcie finansowe dla pomorskich szpitali, w tym szpitala w Łęborku, a także maseczki, rękawiczki i płyny do dezynfekcji dla Sanepidu, łębskiego szpitala i placówki opiekuńczo-wychowawczej w Łęborku. Przekazaliśmy również 127 ton ziemniaków organizacjom pozarządowym, szpitalom i przedszkolom działającym na terenie województwa pomorskiego.



RAZEM MOŻEMY WIĘCEJ – AKTYWIZACJA SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

FABRYKA LOKALNYCH INNOWACJI – Fundusz o wartości 25.000 zł na działania na rzecz zrównoważonego rozwoju, zwiększające zaangażowanie mieszkańców i organizacji pozarządowych z terenu Miasta Lęborka i wsi Nowa Wieś Lęborska w działania na rzecz lokalnej społeczności.

15 zgłoszonych wniosków, 7 nagrodzonych grantami o wartości 2.000-5.000 zł.

W 2021 odbyła się pierwsza edycja funduszu grantowego o nazwie „Fabryka lokalnych innowacji”, adresowanego do organizacji pozarządowych i grup nieformalnych z regionu lęborskiego. Celem Funduszu było zwiększenie zaangażowania mieszkańców i organizacji pozarządowych z terenu Miasta Lęborka i Nowej Wsi Lęborskiej w działania na rzecz lokalnej społeczności, inspirowanie do aktywnych działań i innowacyjnych rozwiązań na rzecz podnoszenia jakości życia mieszkańców i ich zdrowia oraz do działań na rzecz edukacji, budowy społeczeństwa obywatelskiego i ochrony środowiska naturalnego na wspomnianym terenie.

Pula środków w funduszu wyniosła 25.000 zł, a maksymalna wartość grantu – 5000 zł. Do konkursu wpłynęło **17 wniosków**, a komisja konkursowa, w skład której wchodzi przedstawiciele naszej firmy, organizacji pozarządowych i samorządu, przyznała **7 grantów o wartości od 2000 zł do 5000 zł.**

Dzięki grantom zostały zrealizowane następujące pomysły:

Nowowiejska Samoobsługowa Stacja Naprawcza
Lęborski Rajd Pieszy „Tropami Przyrody”
Cztery trasy na każdą porę roku
Ścieżka sensoryczna
Energia Przekazu
Zagospodarowanie ogrodu przedszkolnego
Bieg charytatywny i pasta party



**fabryka
lokalnych
innowacji**

**DO ZDOBYCIA GRANTY
W WYSOKOŚCI
DO 5.000 ZŁ**
 NA REALIZACJĘ INICJATYWY
 NA TERENIE LĘBORKA
 LUB NOWEJ WSI LĘBORSKIEJ

ZGŁOSZENIA DO 12 KWIEŚNIA 2021

REGULAMIN I FORMULARZ ZGŁOSZENIOWY:
www.forumrozwoju.org.pl/fabryka-lokalnych-innowacji

SPONSOR FUNDUSZU

OPERATOR FUNDUSZU

RAZEM MOŻEMY WIĘCEJ – AKTYWIZACJA SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

FORUM INICJOWANIA ROZWOJU – łączy działania pomorskiego biznesu, samorządu i organizacji pozarządowych związanych z Agendą 2030 ONZ na rzecz zrównoważonego rozwoju. W 2021 odbyła się 10. jubileuszowa międzysektorowa konferencja Forum Inicjowania Rozwoju organizowana przez Fundację Inicjowania Rozwoju UP FOUNDATION. Jubileuszową edycję zrealizowano pod hasłem „Klimat do zmiany. Planeta. Partnerstwo. Przywództwo”. Poruszono najważniejsze zagadnienia w zakresie wyzwań społecznych i ekologicznych. Biznes, samorząd i organizacje pozarządowe – wspólnie szukali odpowiedzi na najbardziej aktualne problemy, a poruszane tematy dotyczyły m.in. wyzwań współczesnych mediów, trudności młodych ludzi, którzy chcą aktywnie włączyć się w budowanie świadomości klimatycznej, roli edukacji, nauki i biznesu.

FORUM LOKALNE 2020 – W 2020 roku byliśmy partnerem głównym Lokalnego Forum Międzysektorowego w Lęborku, organizowanego przez Fundację Inicjowania Rozwoju UP FOUNDATION. Tematem przewodnim forum była odpowiedzialność społeczna w trudnych czasach, które odnosiły się do pandemii koronawirusa, a wśród obecnych byli przedstawiciele samorządu, organizacji pozarządowych i przedsiębiorstw działających w regionie lęborskim.

RAZEM MOŻEMY WIĘCEJ – AKTYWIZACJA SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Przeciwdziałanie wykluczeniu

WEHIKUŁ USAMODZIELNIENIA – Jest to program autorski Fundacji Robinson Crusoe, realizowany na rzecz młodych ludzi z pieczy zastępczej w wieku 16–24 lata, a jego celem jest rozwój kompetencji potrzebnych do samodzielnego życia po opuszczeniu pieczy.

Projekt jest realizowany od 2016 roku przez Regionalne Centrum Młodzieży w Lęborku przy wsparciu naszej firmy.

Pierwsza edycja była realizowana w latach 2016–17 (30 uczestników), a kolejne edycje w latach 2017–18 (20), 2018–20 (20). Trwająca aktualnie, czwarta edycja rozpoczęła się w listopadzie 2021 i zakończy się w czerwcu 2023 roku, a bierze w niej udział 12 osób. Raz na dwa tygodnie odbywają się spotkania młodzieży z konsultantami – jednym z nich jest przeszkolony pracownik firmy, będący trenerem w projekcie od pierwszej edycji. W trakcie spotkań uczestnicy nabywają nowych kompetencji i rozwijają już posiadane umiejętności. Prowadzone warsztaty dotyczą prawa w usamodzielnieniu, komunikacji, relacji, przedsiębiorczości, kariery zawodowej i zdobywania pracy, zdrowego stylu życia, codziennych umiejętności życiowych.

FUNDACJA INSPIRUJĄCE PRZYKŁADY – W 2019 roku rozpoczęliśmy współpracę z Fundacją Inspirujące Przykłady, która jest pomostem pomiędzy szkołami a firmami i pokazuje młodym ludziom, którzy zaraz staną przed poważnymi wyborami, czym jest przedsiębiorczość i jak wygląda rynek pracy. W tym samym roku gościliśmy w naszej firmie uczniów trójmiejskiej szkoły średniej, którzy być może w perspektywie kilku lub kilkunastu lat zasilą grono naszych pracowników.

Natomiast w 2020 roku dołączyliśmy do Akademii Alkantara, która jest programem stypendialnym dla najzdolniejszych uczniów i uczennic klas maturalnych i oferuje młodym ludziom nie tylko naukę, ale zapewnia też możliwość podjęcia praktyk oraz pracy. Nasza firma jest fundatorem stypendium dla jednego uczestnika Akademii Alkantara, który pochodzi w regionu lęborskiego.



WSPARCIE DLA DOMÓW FUNDACJI RONALDA MCDONALDA W KRAKOWIE I WARSZAWIE – FFP SA przekazuje środki finansowe na budowę i utrzymanie Domów Ronald McDonald w Polsce. Krakowski Dom został otwarty w 2015 roku, a warszawski w 2021 roku. Obydwa domy to wyjątkowe miejsca, gdzie bezpłatnie mogą zamieszkać rodzice chorych dzieci z całej Polski, leczonych na oddziałach pobliskich szpitali.

DZIAŁANIA CHARYTATYWNE

DAROWIZNY RZECZOWE – każdego roku przekazujemy tony naszych frytek, placków i płatków na rzecz fundacji z całej Polski, lokalnych szkół, przedszkoli i parafii.

2017	39 000 kg
2018	31 400 kg
2019	26 300 kg
2020	50 000 kg
2021	40 700 kg

ŚWIĄTECZNA PACZKA – akcję „Świąteczna Paczka” prowadzimy od 2009 roku w okresie świąt Bożego Narodzenia we współpracy z Mieskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Lęborku. Od tego czasu pomogliśmy ponad 20 rodzinom z Lęborka i okolic, przekazując im żywność, ubrania, środki czystości, sprzęt AGD, czy opał, zakupione częściową ze środków firmy, a częściowo ze środków własnych pracowników.



WOŁONTARIAT PRACOWNICZY

Każdego roku grono wolontariuszy Farm Frites Poland powiększa się, dzięki czemu udaje się zrealizować kolejne inicjatywy ważne dla naszej społeczności. Obecnie w gronie wolontariuszy jest około 20 osób.

CZAPKA OD SERCA – w ramach tego projektu nasi wolontariusze robili na szydełku kolorowe czapki, które były następnie sprzedawane na aukcjach charytatywnych Fundacji Ronalda McDonalda.

WYBIEGAJ DOM DLA PSA – jest to akcja schroniska OTOZ Animals w Dąbrówce, w którą bardzo chętnie angażują się nasi wolontariusze zabierając mieszkającą w nim psy na długie spacery.

ŁAZIENKA DLA RODZINY PANI SYLWII – w 2019 przy wsparciu nie tylko naszych wolontariuszy, ale również lokalnych przedsiębiorców, wyremontowaliśmy i wyposażyliśmy łazienkę Pani Sylwii – samotnej mamy wychowującej czwórkę dzieci.

BUDUJEMY HOSPICJUM – nasi wolontariusze przez cały rok wspierają budowę pierwszego hospicjum stacjonarnego w powiecie łębskim poprzez kwestowanie na ten cel oraz smażąc frytki podczas festynów, dochód ze sprzedaży których zasila konto hospicjum.

Wolontariat w ambulansie fundacji Ronalda McDonalda – podczas wizyt ambulansu Fundacji Ronalda McDonalda w Łęborku nasi pracownicy pomagają w przeprowadzeniu badań pracując w recepcji ambulansu, a także wspierając lekarzy w gabinetach USG.

Organizując takie akcje pokazujemy pracownikom, że bezinteresowne pomaganie to z jednej strony bezcenne wsparcie dla beneficjenta, ale także wielka satysfakcja dla pomagającego.



8



W TROSCE O ŚRODOWISKO





W TROSCE O ŚRODOWISKO

Jesteśmy częścią otaczającej nas przyrody. Dlatego zanieczyszczenie powietrza, zagospodarowanie odpadów, hałas i zmiany klimatu negatywnie wpływają na nasze zdrowie i dobre samopoczucie. Już od kilku lat Polska znajduje się w czołówce krajów mogących „pochwalić się” często przekraczanymi normami zanieczyszczeń powietrza, aby to zmienić firmy wprowadzają zrównoważone zarządzanie, którego częścią jest ESG.

Skrót ESG (ang. Environmental, Social and Corporate Governance) to opis działań podejmowanych przez przedsiębiorstwa z punktu widzenia ich wpływu na ochronę środowiska (E), dbanie o społeczeństwo (S) i prowadzenie ładu korporacyjnego (G). Działania na rzecz środowiska szczególnie odnoszą się do takich kwestii jak nakłady na jego ochronę, redukcję ilości odpadów, redukcję zanieczyszczeń, poziom emisji dwutlenku węgla i zużycie energii.

NASZE PODEJŚCIE DO ZAGADNIENÍ ŚRODOWISKOWYCH

Głęboko wierzymy w długofalowy efekt naszych działań jako warunek konieczny wspólnego działania w celu stopniowego zmniejszenia śladu węglowego, a tym samym zatrzymanie negatywnych zmian klimatycznych. Nasza firma respektuje postanowienia Porozumienia Paryskiego oraz globalne cele ONZ związane ze zrównoważonym rozwojem. Dodatkowo, popieramy długofalowy cel UE osiągnięcia neutralności klimatycznej do 2050 roku.

W FFPSA system zarządzania sprawami środowiskowymi jest zorganizowany według międzynarodowej normy ISO 14001:2015. Wdrożenie systemu ISO nastąpiło w roku 2001. Aktualny certyfikat został wystawiony w maju 2020 roku przez Lloyd's Register Quality Assurance i obowiązuje do maja 2023 r. Ostatni przegląd systemu zarządzania

środowiskowego pokazał, że nasze priorytety w tym obszarze nie ulegają większym zmianom. Poniżej prezentujemy te najważniejsze i najtrudniejsze zagadnienia, które bardziej szczegółowo opiszemy w dalszej części tego rozdziału:

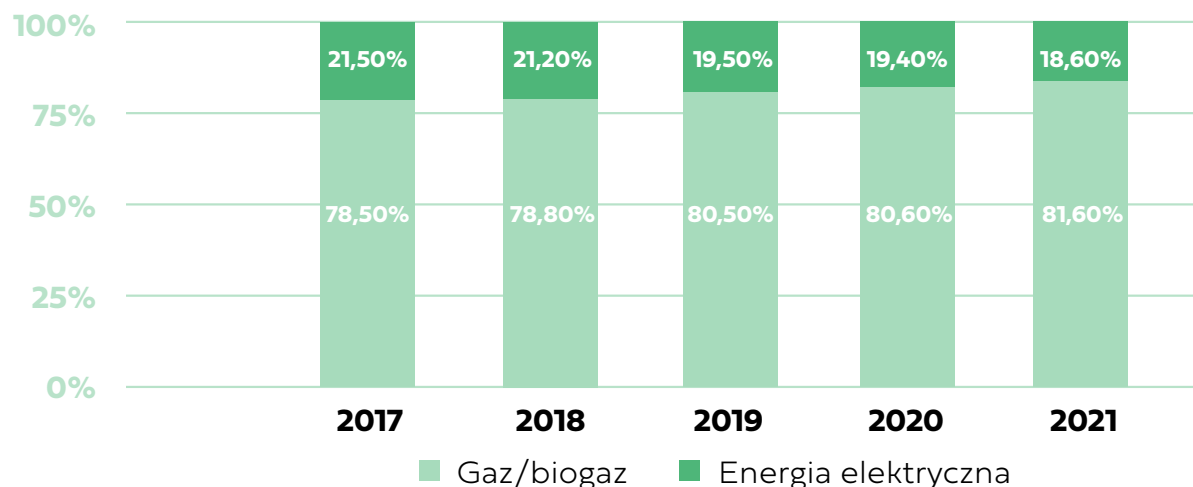
- **zużycie energii**
- **udział energii odnawialnej**
- **emisje do atmosfery**
- **zużycie wody**

ZUŻYCIE ENERGII

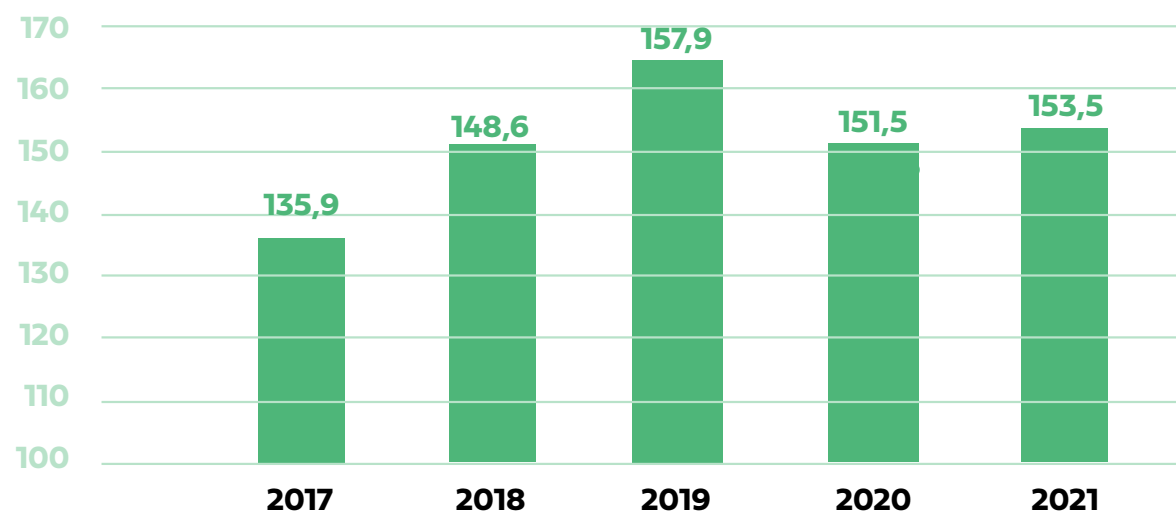
W latach 2017-2019 ilość wyprodukowanych towarów stopniowo rosła, co przekładało się na zwiększone całkowite zużycie energii. W 2020 roku, ze względu na sytuację z Covid, były okresy zatrzymania produkcji, a tym samym nastąpił spadek całkowitego zużycia energii. W 2021 roku FFP pracowała bez przerw, a tym samym nastąpił ponowny wzrost całkowitego zużycia energii, ale do poziomu niższego niż w roku 2019.

Najważniejszym parametrem monitorowanym przez osoby zajmujące się zmniejszeniem poziomu energochłonności naszych produktów, jest wskaźnik jednostkowego zużycia energii na tonę gotowego produktu. W 2012 roku ustanowiliśmy pierwszy długoterminowy cel obniżki tego wskaźnika o min. 5% do roku 2020. Ten długoterminowy cel udało się osiągnąć. Nasz aktualny cel w tym obszarze to zmniejszenie jego wartości o min. 5,9% do roku 2025 względem wyniku dla roku 2018, który to rok stał się rokiem bazowym.

Struktura zużycia energii w FFP SA

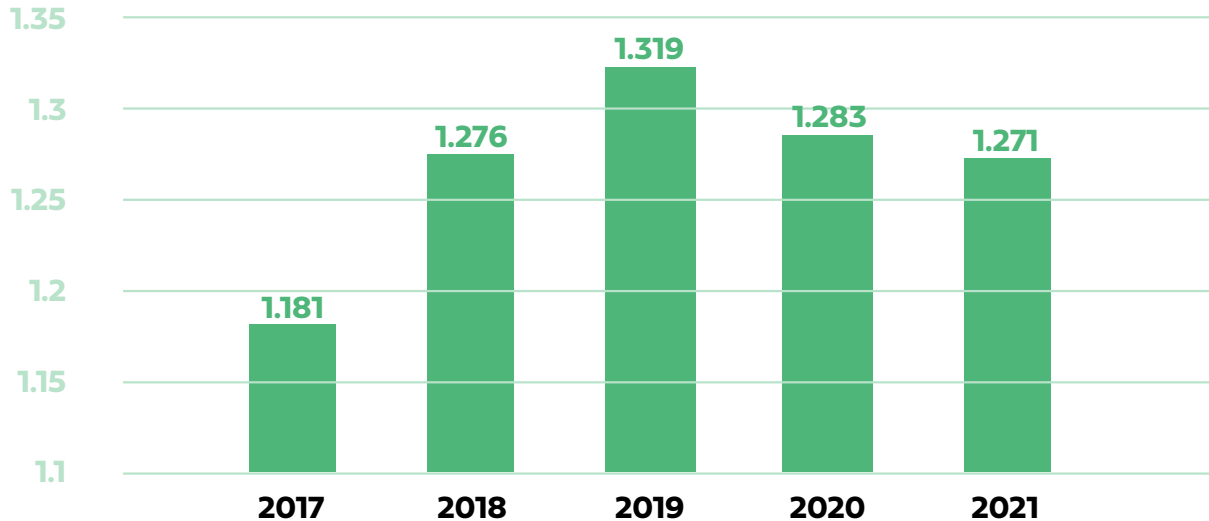


Całkowite zużycie energii w FFP SA w GWh



ZUŻYCIE ENERGII

Jednostkowe zużycie energii elektrycznej w kWh/t



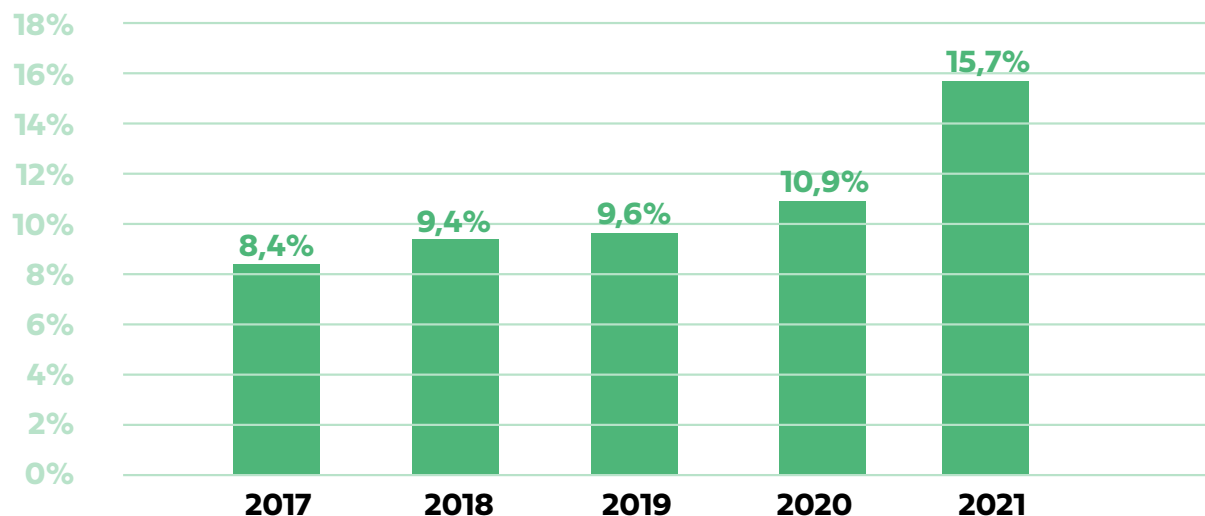
Wzrost wskaźnika pomiędzy 2017 a 2018 rokiem wynikał z faktu, że w sierpniu 2018 roku w fabryce zainstalowano drugi bęben do produkcji płatków ziemniaczanych. Produkcja płatków wymaga użycia 3 razy więcej energii do ich produkcji gdyż wilgotność płatków wynosi pomiędzy 8-9%. W 2020 pomimo przerw w produkcji spowodowanej obecną pandemią udało się obniżyć poziom tego wskaźnika do wyniku roku 2018 kiedy nowy bęben pracował tylko 4 miesiące. Dalsze zmniejszenie jednostkowego zużycia energii natapiało w 2021 roku.

DOBRE PRAKTYKI

Instalacja drugiego bębna do produkcji płatków w Farm Frites Poland pozwoliła wykorzystać większość surowych odpadów ziemniaczanych nie nadających się do produkcji frytek ze względu na kształt. Kolejną korzyścią tej inwestycji nie zmniejszenie ilości powstających i wywożonych odpadów poprodukcyjnych a tym samym obniżeniem poziomu emisji w powstających podczas transportu surowca czy odpadów.

UDZIAŁ ENERGII ODNAWIALNEJ

Udział energii odnawialnej w zużyciu energii



FFP SA od wielu lat zwiększa udział energii odnawialnej w całkowitym zużyciu energii. W 2012 roku udział energii ze źródeł odnawialnych w całkowitym zużyciu energii wynosił 3,3 %. W celach na rok 2020 zapisaliśmy zwiększenie tego wskaźnika do min. 10% i ten cel udało się zrealizować. Obecny cel firmy to zwiększenie udziału energii odnawialnej w całkowitej strukturze zużycia do min. 17,5 % w roku 2025. Zamierzamy ten cel osiągnąć poprzez:

- produkcję własnej zielonej energii elektrycznej,
- wykorzystanie energii elektrycznej wytworzonej na farmie paneli słonecznej o mocy 3MW, która powstaje naprzeciwko fabryki,
- uzyskanie zielonych certyfikatów potwierdzających że zakupiona przez nas energia elektryczna została wytworzona ze źródeł odnawialnych.

DOBRE PRAKTYKI

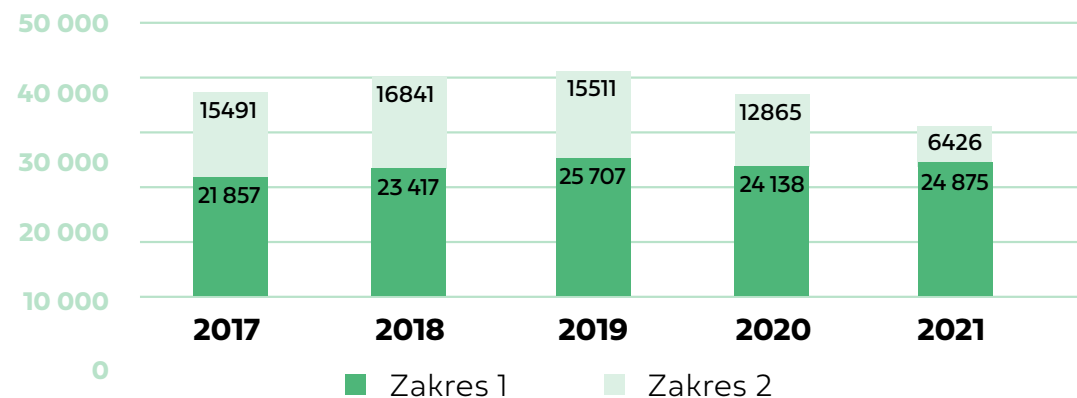
Lokalna firma, na przeciwko naszej firmy, przy DK6, buduje farmę słoneczną o mocy 3MW. Według różnych źródeł, będzie to trzecia największą farmą słoneczną w Polsce. Całość wytworzonej energii elektrycznej zostanie zużyta na potrzeby naszej fabryki. Celem FFP SA do roku 2025 jest, aby cała energia elektryczna wykorzystywana do produkcji naszych wyrobów pochodziła ze źródeł odnawialnych.

EMISJE DO ATMOSFERY

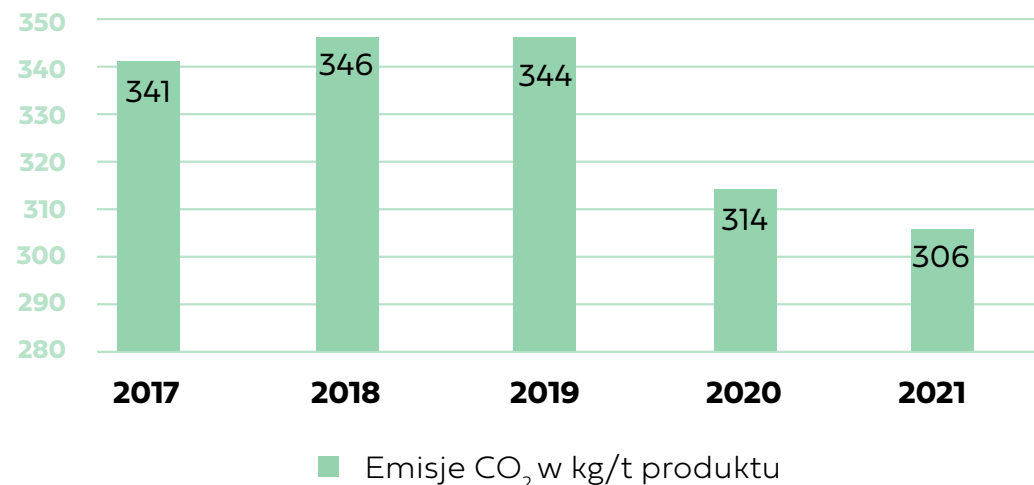
Tabela z prawej strony prezentuje bezpośrednie emisje do atmosfery powstające ze spalania gazu ziemnego (zakres 1 wg GreenHouseGas Protocol) oraz emisje pośrednie wynikające z używania energii elektrycznej (zakres 2 wg GHG Protocol). Wielkość emisji można zmniejszyć poprzez mniejsze zużycie energii oraz poprzez zwiększenie udziału energii odnawialnej w całkowitej strukturze zużycia.

Wykres wskazuje jak kształtował się wskaźnik jednostkowej emisji CO₂ na tonę gotowego wyrobu. Wykres pokazuje połączone emisje bezpośrednie (Zakres 1) ze spalania gazu ziemnego oraz emisje pośrednie (Zakres 2) powiązane ze zużywaną energią elektryczną. Od kilku lat utrzymujemy trend spadkowy dla tego wskaźnika.

Emisje CO₂ zakresy 1&2 w tonach



Emisje CO₂ w kg/t produktu

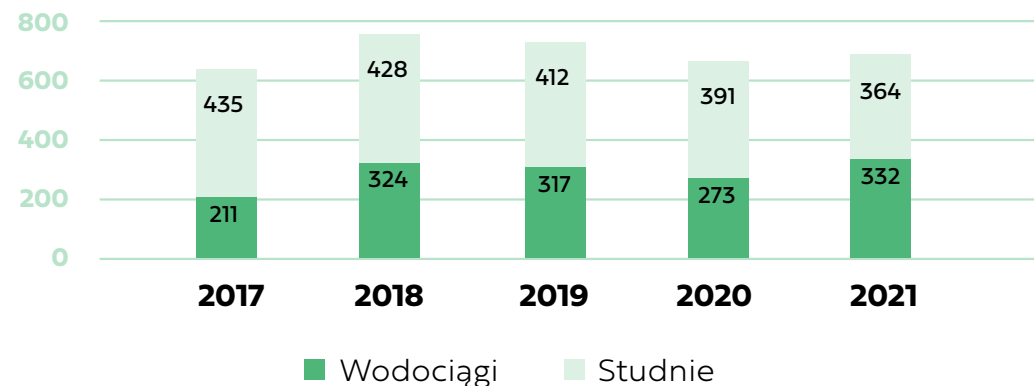


ZUŻYCIE WODY I GOSPODAROWANIE ŚCIEKAMI

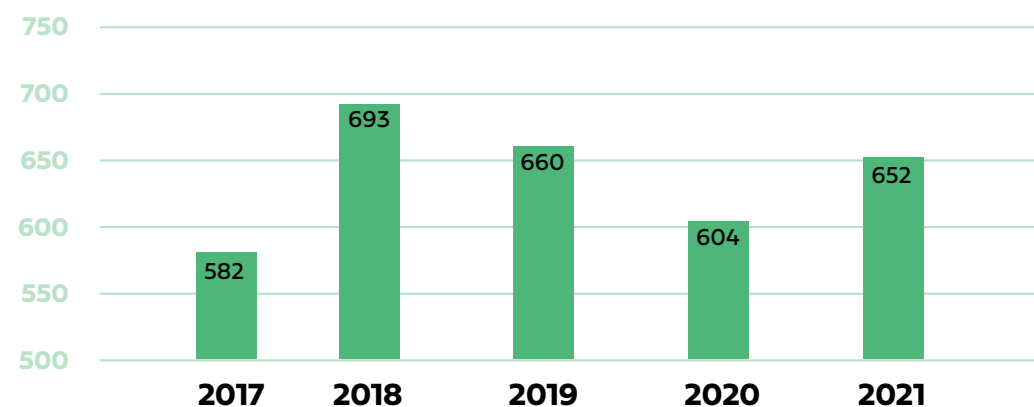
Produkcja naszych wyrobów wymaga korzystania z wody. W fabryce istnieje system monitorowania jej zużycia oraz wykorzystywane są możliwości ponownego wykorzystania wody w innych etapach procesu produkcyjnego. Zdajemy sobie sprawę, że w tym obszarze fabryka ma jeszcze wiele do wykonania. Pomimo eliminacji wycieków oraz uszczelnieniu systemu obiegu wody nie udało się zmniejszyć jednostkowego zużycia wody do zakładanych parametrów. Ilości pobranej wody z podziałem na źródła jej poboru pokazują poniższy wykres.

Wszystkie ścieki produkcyjne są podczyszczane w zakładowej podczyszczalni ścieków, a następnie są pompowane do Miejskiej Oczyszczalni Ścieków w Lęborku, z którą mamy podpisaną stosowną umowę. Ilość odprowadzanych ścieków jest wprost proporcjonalna do ilości wody pobranej na potrzeby produkcji naszych wyrobów.

Zużycie wody w tys. m³

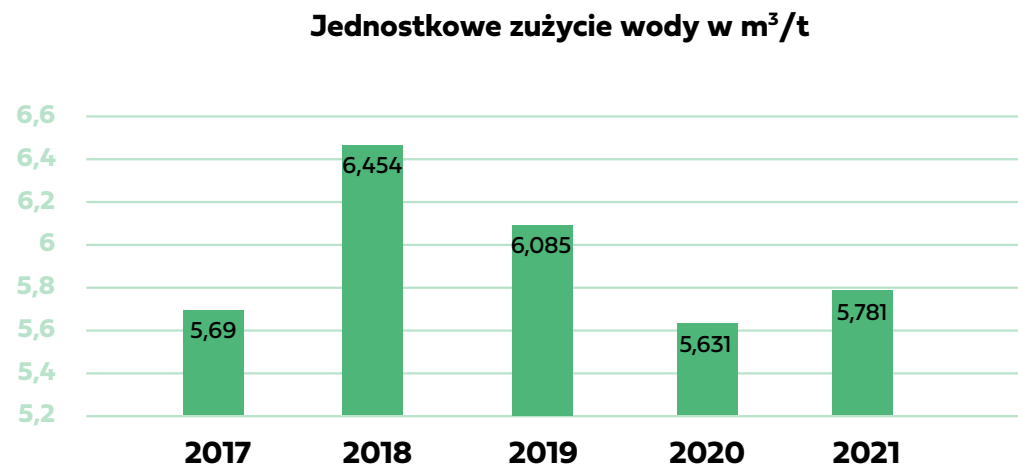


Ilość odprowadzanych ścieków w tys. m³



ZUŻYCIE WODY I GOSPODAROWANIE ŚCIEKAMI

Na ilość zużywanej wody do produkcji wpływ ma jakość naturalnego surowca jakim jest ziemniak. W niektórych latach, ze względu na barwę i jakość ziemniaków, istnieje potrzeba dodatkowego płukania. Posługujemy się wskaźnikiem jednostkowego zużycia wody na tonę gotowego produktu. Ten wskaźnik znalazł się na liście celów zrównoważenia FFP SA na rok 2025. Po latach 2018-2019, kiedy nastąpił znaczący wzrost zużycia wody na tonę gotowego produktu, w latach 2020-2021 udało się zmniejszyć jednostkowe zużycie do poziomu z roku 2017. Zamierzamy obniżyć wartość tego wskaźnika do 2025 roku o min. 30% do wyniku roku bazowego 2018. Planujemy zainstalować instalację do podczyszczania ścieków do standardu wody pitnej. Zamierzamy skorzystać z doświadczeń z funkcjonowania podobnych instalacji pracujących w fabryce Farm Frites w Lommel.



METODYKA I WSKAŹNIKI

Standard GRI STANDARDS umożliwił wyłonienie najistotniejszych aspektów raportowania. Zespół pracowników FFP SA opracowujący Raport Zrównoważonego Rozwoju przeanalizował i określił zakres wpływu aspektów – zarówno wewnątrz firmy, jak i na jej otoczenie.

Proces definiowania zawartości Raportu został przygotowany z wykorzystaniem wytycznych GRI STANDARDS. Jednym z kluczowych elementów procesów było włączenie interesariuszy w proces doboru zagadnień poprzez spotkania i indywidualne wywiady z najważniejszymi interesariuszami tj.: klienci, pracownicy i dostawcy.

Opracowano matrycę istotności zagadnień, które obejmowały:

- **identyfikację listy zagadnień specyficznych dla branży produkującej żywność,**
- **analizę działalności firmy i zmian jakie nastąpiły w okresie ostatnich trzech lat,**
- **włączono interesariuszy do procesu identyfikacji kluczowych tematów,**
- **opracowano listę zagadnień szczególnie ważnych dla firmy.**

Aspekt raportowania zrównoważonego rozwoju	Oddziaływanie aspektu wewnątrz firmy	Oddziaływanie aspektu na zewnątrz firmy
Bezpieczeństwo i higiena pracy	✓	✓
Bezpieczeństwo żywności i jakość produktu <ul style="list-style-type: none"> • Zdrowie i bezpieczeństwo klientów • Znakowanie produktów • Relacje z dostawcami • Zarządzanie ryzykiem 	✓	✓
Dobre praktyki zatrudnienia i kodeks etyczny <ul style="list-style-type: none"> • Zatrudnienie • Relacje pracownik – pracownik • Relacje pracownik-przełożony • Kodeks etyczny 	✓	✓
Edukacja i szkolenia	✓	✓
Efektywne gospodarowanie zasobami <ul style="list-style-type: none"> • Woda • Energia • Odpady 	✓	✓
Emisja CO2 do atmosfery	✓	✓
Społeczność lokalna i inicjatywy społeczne	✓	✓
Utrzymanie potencjału finansowego <ul style="list-style-type: none"> • Wyniki ekonomiczne • Utrzymanie kluczowych klientów 	✓	✓
Zgodność z prawem <ul style="list-style-type: none"> • Mechanizmu skargowe 	✓	✓
Zrównoważone rolnictwo <ul style="list-style-type: none"> • Zgodność z FSA 2.0 	✓	✓

Matryca istotności zagadnień pozwoliła zidentyfikować tematy, które zostały opisane w raporcie:

- produkcja zdrowej i bezpiecznej żywności
- zrównoważone rolnictwo
- wpływ działalności firmy na otoczenie (informacja o możliwych zagrożeniach, formy zabezpieczeń, monitoring zdarzeń, sposoby informowania o zdarzeniach i potencjalnych niebezpieczeństwach)
- monitorowanie i publiczne udostępnianie wskaźników wpływu firmy na środowisko
- woda, gleba, powietrze
- relacje i współpraca z lokalną społecznością – komunikacja nt. działalności firmy, współpraca z organizacjami pozarządowymi, działalność filantropijna, promocja regionu
- relacje i komunikacja z pracownikami - dobre praktyki zatrudnieniowe
- standardy współpracy z dostawcami, łańcuch dostaw
- etyka branży – kodeks etyczny, budowanie wspólnych standardów

Proces definiowania zakresu raportu opierał się na czterech zasadach raportowania. Są to: istotność, uwzględnianie interesariuszy, kontekst zrównoważonego rozwoju i kompletność.

Proces ten składał się z trzech etapów:

1. Analiza kwestii zrównoważonego rozwoju wskazanych w standardzie GRI podnoszonych przez interesariuszy podczas sesji dialogowych.
2. Wybór najważniejszych kwestii zrównoważonego rozwoju przez kadrę zarządzającą, która w trakcie warsztatów strategicznych przedyskutowała kluczowe dla Firmy kwestie zrównoważonego rozwoju i określiła priorytety w tym zakresie
3. Dobór wskaźników, które w najlepszy sposób opisują kluczowe kwestie zrównoważonego rozwoju dla Firmy

WSKAŹNIKI GRI

GRI STANDARD	Informacje	Miejsce w raporcie	Komentarz
GRI 2: Informacje Ogólne 2021			
1. Organizacja i jej praktyki			
Ujawnienie 2-1 Szczegóły organizacyjne	2-1a Oficjalna nazwa	Farm Frites Poland SA	Żadnych zmian
	2-1b Struktura własności i forma prawna	Firma prywatna – dwóch holenderskich udziałowców – Aviko B.V. oraz Farm Frites International B.V.	Żadnych zmian
	2-1c Siedziba firmy	84-300 Lębork ul. Abrahama 13	Żadnych zmian
	2-1d Miejsce prowadzenia działalności	Polska	Żadnych zmian
Ujawnienie 2-2 Zakłady objęte w niniejszym raporcie	2-2a Lista zakładów ujętych w raporcie	84-300 Lebork Poland, ul.Abrahama 13	
	2-2b Różnice pomiędzy zakładami ujętymi w raporcie finansowym	Nie dotyczy	Nie dotyczy
	2-2c Podejście do konsolidacji wyników	Nie dotyczy – raport jednej firmy	Żadnych zmian
Ujawnienie 2-3 Okres raportowania, kontakt w przypadku zapytań	2-3a Okres raportowania	1 January 2017 – 31 December 2021. Rozdział Informacja o raporcie	FFP SA nie ma obowiązku publikacji raportu zrównoważenia
	2-3b Okres raportowania finansowego	Raport finansowy jest publikowany co roku	
	2-3c Data publikacji raportu zrównoważenia	Czerwiec/lipiec 2022	
	2-3d Osoby do kontaktu w przypadku zapytań	katarzyna.majchrzak@ffp.pl, wojciech.kiedrowicz@ffp.pl	
Ujawnienie 2-4 Korekta poprzednich oświadczeń	2-4a Korekta oświadczeń z poprzednich raportów	Nie dotyczy	
Ujawnienie 2-5 External assurance	2-5a Zewnętrzny audyt, weryfikacja danych raportu	Nie przeprowadzono wewnętrznej weryfikacji	Nie dotyczy
2. Działalność i pracownicy			
Ujawnienie 2-6 Działalność, łańcuch wartości, relacje biznesowe	2-6a Sektor w którym organizacja działa	Produkcja mrożonych I suchych produktów ziemniaczanych	Żadnych zmian
	2-6b Opis łańcucha dostaw	Model łańcucha dostaw	
	2-6c Pozostałe relacje biznesowe	Nie dotyczy	
	2-6d Znaczące zmiany w odniesieniu do poprzedniego raportu	Nie było znaczących zmian	
Ujawnienie 2-7 Pracownicy	2-7a Całkowita ilość zatrudnionych osób	Rozdział "Odpowiedzialny Pracodawca"	
	2-7b Całkowita liczba	Rozdział "Odpowiedzialny Pracodawca"	
	I. podział ze względu na płeć II. grupy wiekowe III. długość zatrudnienia		

WSKAŹNIKI GRI

GRI STANDARD	Informacje	Miejsce w raporcie	Komentarz
3. Zarządzanie			
Ujawnienie 2-9 Zarząd firmy	2-9a Struktura zarządzania – menedżerowie firmy	Rozdział „O nas – Kadra zarządzająca”	
4. Strategia, polityki i praktyki biznesowe			
Ujawnienie 2-22 Oświadczenie prezesa firmy	2-22a Oświadczenie prezesa firmy	Strategiczne Przesłanie	
Ujawnienie 2-28 Uczestnictwo w stowarzyszeniach	2-28a Uczestnictwo w branżowych stowarzyszeniach	Rozdział „O nas – Członkostwo w organizacjach”	
5. Zaangażowanie interesariuszy			
Ujawnienie 2-29 Podejście do zaangażowania interesariuszy	2-29a Podejście do zaangażowania interesariuszy	Rozdział „Nasz Model Biznesowy – Nasi interesariusze i formy komunikacji”	

GRI STANDARD	Informacje	Miejsce w raporcie	Komentarz
GRI 3: Zagadnienia szczegółowe 2021			
Ujawnienie 3-1 Proces określenia kluczowych zagadnień raportowania	3-1a Proces wyboru aspektów raportowania	Rozdział „Metodyka i wskaźniki”	
	3-1b Kluczowi interesariusze	Rozdział „Nasz Model Biznesowy – Nasi interesariusze”	
Ujawnienie 3-2 najważniejsze aspekty	3-2a Lista kluczowych aspektów raportowania	Rozdział „Metodyka i wskaźniki”	

Sustainability Chapters			
GRI STANDARD	Informacje	Miejsce w raporcie	Komentarz
GRI 302: Energia			
Ujawnienie 302-1 Całkowite zużycie energii		Rozdział „W trosce o środowisko”	
Ujawnienie 302-3 Jednostkowe zużycie energii		Rozdział „W trosce o środowisko”	

WSKAŹNIKI GRI

GRI STANDARD	Informacje	Miejsce w raporcie	Komentarz
GRI 305: Emisje			
Ujawnienie 305-1 Emisje bezpośrednie (zakres 1)		Rozdział „W trosce o środowisko”	
Ujawnienie 305-2 Emisje pośrednie (zakres 2)		Rozdział „W trosce o środowisko”	
Ujawnienie 305-4 Jednostkowe emisje (zakresy 1 i 2)		Rozdział „W trosce o środowisko”	

Zrównoważone Rolnictwo

GRI STANDARD	Informacje	Miejsce w raporcie	Komentarz
GRI 308: Ocena środowiskowa dostawców			
Ujawnienie 308-1 Audytowanie dostawców w zakresie spraw środowiskowych i zrównoważenia		Rozdział „Zrównoważone Rolnictwo”	

Gospodarka Wodna

GRI STANDARD	Informacje	Miejsce w raporcie	Komentarz
GRI 303: Woda i ścieki			
Ujawnienie 303-3 Pobór wody wg źródeł		Rozdział „W trosce o środowisko”	
Ujawnienie 303-4 Odprowadzanie ścieków		Rozdział „W trosce o środowisko”	
Ujawnienie 303-5 Jednostkowe zużycie wody		Rozdział „W trosce o środowisko”	

Zdrowie i Bezpieczeństwo Pracowników			
GRI STANDARD	Informacje	Miejsce w raporcie	Komentarz
Ujawnienie 403-1 Podjęcie kwestii BHP		Rozdział "Bezpieczne Miejsce Pracy"	
Ujawnienie 403-9 Ilość wypadków i incydentów		Rozdział "Bezpieczne Miejsce Pracy"	

Odpady			
GRI STANDARD	Informacje	Miejsce w raporcie	Komentarz
GRI 306: Odpady			
Ujawnienie 306-2 Ilość wygenerowanych odpadów		Rozdział „W trosce o środowisko”	
GRI 404: Szkolenia			
Ujawnienie 404-1 Ilość godzin szkoleń w roku 2021		Rozdział "Odpowiedzialny Pracodawca"	
GRI 405: Różnorodność oraz równe traktowanie			
Ujawnienie 405-1 Struktura zatrudnienia		Rozdział "Odpowiedzialny Pracodawca"	

Społeczeństwo: Społeczności lokalne			
GRI STANDARD	Informacje	Miejsce w raporcie	Komentarz
GRI 413: Społeczności lokalne			
Ujawnienie 413-1 Inicjatywy lokalne i projekty społeczne		Rozdział „Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej”	

PODZIĘKOWANIA



Fotografia Lęborka na str. pochodzi z Archiwum Urzędu Miejskiego w Lęborku.

W przygotowaniu „Raportu Zrównoważonego Rozwoju 2017-2021” aktywnie byli zaangażowani pracownicy oraz zarząd Farm Frites Poland SA. Bez ich wiedzy, doświadczenia oraz współpracy, nie udałoby nam się podsumować tych pięciu lat działalności firmy.

W przygotowaniu „Raportu Zrównoważonego Rozwoju 2017-2021” aktywnie byli zaangażowani pracownicy oraz zarząd Farm Frites Poland SA. Bez ich wiedzy, doświadczenia oraz współpracy, nie udałoby nam się podsumować tych pięciu lat działalności firmy.

Szczególne podziękowania kierujemy do grupy roboczej, która pracowała nas ostatecznym kształtem raportu:

Małgorzaty Koniuszy
Katarzyny Majchrzak
Aliny Menżyńskiej
Agnieszki Wiśniewskiej
Michała Frankiewicza
Wojciecha Kiedrowicza
Marcina Makowskiego
Andrzeja Mocha

Oraz do pozostałych naszych koleżanek i kolegów, którzy przygotowali dane do raportu i którzy udostępnili swój wizerunek na potrzeby tego raportu.

Copyrights 2022 // All rights reserved

potato processing industry



farm
frites
poland