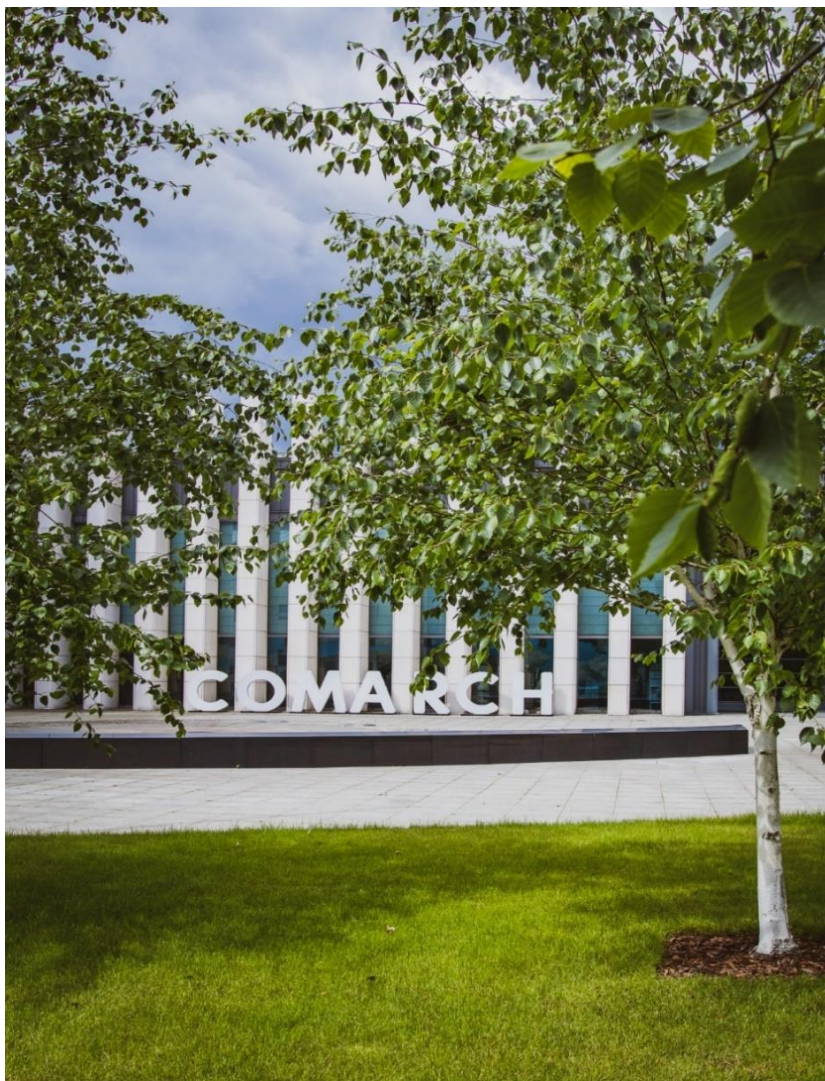


COMARCH



Sprawozdawczość zrównoważonego rozwoju Grupy Comarch za rok 2024

Kraków, 2 czerwca 2025 r.

Spis treści

Oświadczenie Zarządu Comarch S.A. skierowane do interesariuszy firmy dotyczące raportowania kwestii niefinansowych . 4

Informacje ogólne	6
1. Ujawnienia ogólne	6
1.1. Ogólna podstawa sporządzenia sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju	6
1.2. Ujawnianie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności	6
2. Prowadzenie działalności gospodarczej.....	7
2.1. Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych.....	7
2.2. Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem	11
2.3. Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt.....	12
2.4. Oświadczenie dotyczące należytej staranności	12
2.5. Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością zrównoważonego rozwoju	13
3. Strategia.....	14
3.1. Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości.....	14
3.2. Interesy i opinie zainteresowanych stron.....	22
3.3. Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym.....	25
4. Zarządzanie wpływami, ryzykami i szansami	35
4.1. Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów ryzyk i szans	35
4.2. Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju	43
Środowisko naturalne.....	52
5. Taksonomia UE	52
6. Zmiana klimatu.....	63
6.1. Plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu	63
6.2. Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym.....	63
6.3. Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	64
6.4. Działania i zasoby w odniesieniu do łagodzenia zmiany klimatu i przystosowania się do niej	65
6.5. Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	66
6.6. Zużycie energii i koszyk energetyczny	67
6.7. Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto całkowite emisje gazów cieplarnianych.....	68
6.8. Projekty usuwania GHG i ograniczania emisji GHG finansowane za pomocą jednostek emisji dwutlenku węgla ...	76
6.9. Ustalanie wewnętrznych cen emisji dwutlenku węgla	76
6.10. Przewidywane skutki finansowe wynikające z istotnych ryzyk fizycznych i ryzyk przejścia oraz potencjalnych szans związanych z klimatem	76
7. Wykorzystanie zasobów oraz gospodarka o obiegu zamkniętym.....	76
7.1. Polityki związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	76
7.2. Działania i zasoby związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	77
7.3. Cele związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	77
7.4. Zasoby wprowadzane	78
7.5. Zasoby odprowadzane.....	79
7.6. Przewidywane skutki finansowe wynikające z wpływów, ryzyk i szans związanych z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	81
Społeczeństwo.....	82
8. Własne zasoby pracownicze	82
8.1. Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym.....	82

8.2. Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi	83
8.3. Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów	89
8.4. Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze	89
8.5. Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi oraz skuteczność tych działań	90
8.6. Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami	95
8.7. Charakterystyka pracowników Grupy oraz osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki	95
8.8. Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki	97
8.9. Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego	97
8.10. Mierniki różnorodności	98
8.11. Adekwatna płaca	99
8.12. Ochrona socjalna	99
8.13. Mierniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności	100
8.14. Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy	100
8.15. Mierniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	101
8.16. Mierniki wynagrodzeń	101
8.17. Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka	103
9. Dotknięte społeczności	103
9.1. Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	103
9.2. Polityki związane z dotkniętymi społecznościami	104
9.3. Procesy współpracy w zakresie wpływów z dotkniętymi społecznościami	104
9.4. Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez dotknięte społeczności. 105	
9.5. Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na dotknięte społeczności oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z tymi społecznościami oraz skuteczność tych działań.	105
9.6. Cele dotyczące zarządzania istotnymi pozytywnymi wpływami	109
Ład korporacyjny	110
10. Kultura korporacyjna i praktyki biznesowe	110
10.1. Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna	110
10.2. Zarządzanie relacjami z dostawcami	115
10.3. Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie	116
10.4. Incydenty korupcji lub przekupstwa	118
10.5. Praktyki płatnicze	119
11. Dane osobowe i cyberbezpieczeństwo (ujawnienie specyficzne)	119
11.1. Istotne wpływy, ryzyka i szanse związane z obszarem danych osobowych oraz cyberbezpieczeństwem.	119
11.2. Polityki przyjęte w celu zarządzania obszarem danych osobowych oraz cyberbezpieczeństwem.	120
11.3. Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z obszarem danych osobowych i cyberbezpieczeństwem	122
11.4. Mierniki i cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami	124

Oświadczenie Zarządu Comarch S.A. skierowane do interesariuszy firmy dotyczące raportowania kwestii niefinansowych

Szanowni Interesariusze,

Grupa Comarch, z racji wielkości przedsiębiorstwa oraz zasięgu swojego działania, wywiera znaczny wpływ na swoje otoczenie, szczególnie w zakresie ekonomicznym i społecznym. Zrównoważony rozwój jest jednym z kluczowych fundamentów strategii firmy od samego jej początku i w opinii Zarządu Comarch S.A. w znacznym stopniu przyczynił się do sukcesu rynkowego przedsiębiorstwa.

Niezależnie od wymogów formalnych i zmian właścicielskich, Grupa Comarch od wielu lat stosuje dobre praktyki w zakresie raportowania niefinansowego i społecznej odpowiedzialności biznesu. Wynika to zarówno z wewnętrznej potrzeby komunikacji z interesariuszami, jak i z zaleceń ładu korporacyjnego oraz z zapisów ustawy o rachunkowości.

Rok 2024 był dla Grupy okresem intensywnych przygotowań do pełnej zgodności z nowymi regulacjami, wynikającymi z wejścia w życie dyrektywy CSRD oraz Europejskich Standardów Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS). Grupa Comarch wdrożyła m.in. podejście oparte na podwójnej istotności oraz rozwinęła procesy zarządzania danymi ESG w całym łańcuchu wartości.

W 2024 roku Grupa Comarch potwierdziła swoje zaangażowanie w działania na rzecz klimatu, podpisując list intencyjny z Science Based Targets initiative (SBTi). Zobowiązaliśmy się tym samym do walidacji celów klimatycznych zgodnie z aktualnym stanem wiedzy naukowej i celami Porozumienia Paryskiego. Z uwagi na profil działalności przedsiębiorstwa, kluczowymi dla Grupy Comarch zagadnieniami dotyczącymi zrównoważonego rozwoju są kwestie społeczne, związane z zatrudnieniem i prawami człowieka oraz zagadnienia związane z zarządzaniem różnorodnością, szczególnie w zakresie organów zarządzających i nadzorczych. W opinii Zarządu Comarch S.A. przestrzeganie odpowiednich standardów oraz raportowanie o nich jest niezbędne dla właściwego zarządzania zasobami ludzkimi przedsiębiorstwa, a tym samym jest elementem kluczowym dla zapewnienia możliwości jego długoterminowego rozwoju i utrzymania przewagi konkurencyjnej.

Kierując się zasadami odpowiedzialnego prowadzenia biznesu, Comarch przystąpił do United Nations Global Compact – największej globalnej inicjatywy ONZ działającej na rzecz zrównoważonego biznesu, zrzeszającej ponad 24 tys. firm i organizacji zaangażowanych we wdrożenie Dziesięciu Zasad UNGC z obszaru środowiska, praw człowieka oraz ładu korporacyjnego.

W minionym roku Grupa kontynuowała działania w kluczowych obszarach związanych ze zrównoważonym rozwojem i raportowaniem niefinansowym, takich jak:

- podnoszenie jakości zarządzania,
- promocja postaw prospołecznych i zdrowego stylu życia,
- wzmacnianie świadomości różnorodności wśród kadry zarządzającej i pracowników,
- doskonalenie procedur organizacyjnych i zarządczych,
- działania na rzecz ochrony środowiska, rozwój OZE i edukacja ekologiczna,
- aktywne wspieranie kultury, sportu, inicjatyw lokalnych oraz akcji charytatywnych.

W 2024 roku wiodącym akcjonariuszem Comarch został fundusz private equity CVC Capital Partners. Dzięki dołączeniu do portfela CVC, Grupa Comarch zyskała możliwość skorzystania z doświadczenia CVC i innych spółek portfelowych w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Miniony rok obfitował w wiele wyzwań zewnętrznych, takich jak utrzymujące się napięcia geopolityczne na świecie, duża zmienność kursów walutowych i cen energii, wysokie koszty pracy czy zmiany technologiczne w branży IT. Mimo tych niesprzyjających okoliczności, Grupa Comarch w trakcie roku 2024 rozwijała swoją działalność oraz osiągnęła bardzo dobre wyniki finansowe, czym dowiodła, że jest bardzo dobrze przygotowana do działania w warunkach kryzysowych niezależnie od ich przyczyn. Grupa Comarch, dzięki bardzo dobrej sytuacji finansowej, znacznej dywersyfikacji produktowej, branżowej i geograficznej działalności, zdolności do sprawnego adaptacji do szybko zmieniającego się otoczenia oraz dzięki dużemu zaangażowaniu swoich pracowników jest w stanie realizować swoją misję rozpowszechniania na całym świecie tworzonej w Polsce

innowacyjnej myśli technicznej, ku satysfakcji klientów, pracowników, akcjonariuszy i całego otoczenia społeczno-gospodarczego.

Zarząd Comarch S.A. podkreśla, że niniejsze Sprawozdanie Zrównoważonego Rozwoju obejmuje informacje niefinansowe dotyczące Spółki Comarch S.A. oraz Grupy Comarch. Sprawozdanie zostało dobrowolnie przygotowane w oparciu o przyjęte przez Unię Europejską Europejskie Standardy Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS), wprowadzone Rozporządzeniem Delegowanym Komisji (UE) 2023/2772. Pomimo braku formalnego obowiązku, Grupa Comarch zdecydowała się na zastosowanie tych standardów w celu zapewnienia pełnej przejrzystości, porównywalności danych oraz przygotowania do przyszłych obowiązków regulacyjnych. Dokonano również ujawnienia danych dotyczących kluczowych wskaźników efektywności zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje (Taksonomia UE).

Niniejszy raport obejmuje dane za rok 2024 i wybrane dane porównawcze za rok 2023. Nie dokonano istotnych korekt danych porównawczych, prezentowanych w poprzednich raportach. Niniejszy raport podlega certyfikacji jak również zewnętrznej weryfikacji przez profesjonalnych audytorów.

Zarząd Comarch S.A.

Informacje ogólne

1. Ujawnienia ogólne

1.1. Ogólna podstawa sporządzenia sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju

BP-1

Sprawozdanie dotyczące zrównoważonego rozwoju Grupy Comarch zostało dobrowolnie przygotowane na podstawie Ustawy o rachunkowości z dnia 29 września 1994 roku, zgodnie z przyjętymi przez Unię Europejską Europejskimi Standardami Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS), obowiązującymi na dzień sporządzenia Sprawozdawczości, a także europejskimi regulacjami dotyczącymi Taksonomii Europejskiej, w tym Rozporządzenia (UE) 2020/852 w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje, zmieniającego rozporządzenie (UE) 2019/2088.

Zakres niniejszego Sprawozdania dotyczącego zrównoważonego rozwoju został przygotowany w ujęciu skonsolidowanym i jest zgodny z zakresem Skonsolidowanego Sprawozdania Finansowego Grupy Comarch za okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2024 roku. Dokument obejmuje wszystkie jednostki wchodzące w skład Grupy Comarch, które zostały objęte konsolidacją finansową.

Niniejszy raport ma zastosowanie do łańcucha wartości na szczeblu operacji własnych oraz istotnych elementów upstream i downstream. Ocena istotności wpływów, ryzyk i szans uwzględnia relacje w łańcuchu wartości w takim zakresie, w jakim Grupa Comarch może wywierać rzeczywisty wpływ lub gdzie zidentyfikowano podwyższone ryzyko oddziaływania. Polityki, działania i cele w obszarze zrównoważonego rozwoju mają zastosowanie przede wszystkim do operacji własnych, jednak w określonych obszarach – takich jak poszanowanie praw człowieka, różnorodność czy odpowiedzialne praktyki zakupowe – obejmują również kluczowych partnerów w łańcuchu dostaw.

Dane dotyczące wyższych i niższych poziomów łańcucha wartości są uwzględniane w zakresie dostępności informacji oraz stopnia kontroli lub wpływu Grupy, w szczególności przy ujawnianiu mierników niefinansowych.

Grupa nie skorzystała z opcji pominięcia wrażliwych informacji na temat własności intelektualnej, know-how lub innowacji bądź dotyczących poufnych negocjacji.

1.2. Ujawnianie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności

BP-2

Perspektywy czasowe

W ramach niniejszej Sprawozdawczości, Grupa Comarch przyjęła podejście zgodne z wymogami określonymi w ESRS. W celu zapewnienia przejrzystości i porównywalności danych, zastosowano perspektywy czasowe rekomendowane przez ESRS, tj. krótkoterminową (1–3 lata), średnioterminową (3–5 lat) oraz długoterminową (powyżej 5 lat).

Na potrzeby analizy scenariuszy klimatycznych oraz odporności modelu biznesowego opisanych szczegółowo w rozdziale E1.IRO-1, Grupa Comarch przyjęła własne definicje perspektyw czasowych, kierując się perspektywami czasowymi najczęściej wykorzystywanymi w analizowanych scenariuszach klimatycznych w opracowaniach IPCC oraz IEA. Przyjęto następujące perspektywy czasowe:

Definicje perspektyw czasowych przyjętych na potrzeby analizy klimatycznej:

- **Krótki okres (do 2030 roku):** Koncentracja na bieżących politykach klimatycznych, implementacji działań krótkoterminowych oraz ich wpływie na działalność operacyjną,
- **Średni okres (2030-2050 roku):** Uwzględnienie transformacji sektora energetycznego oraz długoterminowych decyzji inwestycyjnych,
- **Długi okres (do 2080 roku):** Ocena skutków osiągnięcia celów porozumienia paryskiego i ich wpływu na globalne systemy gospodarcze i środowiskowe.

Szacowanie łańcucha wartości, źródła oszacowań i niepewność wyników

W odniesieniu do łańcucha wartości, jednym z kluczowych mierników oszacowanych na podstawie źródeł pośrednich są emisje gazów cieplarnianych w zakresie 3 (GHG Scope 3). Ze względu na ograniczoną dostępność pełnych danych fizycznych od dostawców i partnerów, emisje te zostały obliczone częściowo na podstawie dostępnych danych fizycznych, a częściowo w oparciu o dane finansowe. Szczegółowe informacje na temat metodologii obliczeń zostały zaprezentowane w podrozdziale E1-6 niniejszego Sprawozdania.

W odniesieniu do operacji własnych oszacowanym miernikiem były zasoby wprowadzone do jednostki. Ze względu na brak informacji o rzeczywistych masach, wykorzystano liczbę zakupionych sztuk oraz uśrednione wagi jednostkowe, oparte na specyfikacjach producentów. Szczegółowe informacje na temat metodologii obliczeń zostały zaprezentowane w podrozdziale E5-4 niniejszego Sprawozdania.

Ujawnienia specyficzne dla Grupy

W Sprawozdawczości zastosowano również tzw. „ujawnienia specyficzne dla Grupy”, które nie są jednoznacznie zdefiniowane w standardach ESRS, jednak zostały uznane za istotne w kontekście modelu biznesowego, struktury operacyjnej oraz profilu działalności Grupy Comarch. Ujawnienia te zostały oznaczone i opisane jako „Ujawnienia specyficzne” w odpowiednich sekcjach raportu.

Wykorzystanie przepisów przejściowych

Zgodnie z przepisami przejściowymi przewidzianymi w ESRS, Grupa Comarch zdecydowała się na skorzystanie z możliwości czasowego odstąpienia od ujawniania określonych informacji. W szczególności, w Sprawozdawczości za 2024 rok nie ujawniono:

- wyceny finansowej istotnych ryzyk i szans, w tym prognozowanych skutków finansowych związanych z ryzykami fizycznymi, ryzykami transformacyjnymi oraz potencjalnymi szansami wynikającymi z kryzysu klimatycznego,
- szczegółowego planu dojścia do neutralności klimatycznej do 2040 roku w zakresie 1, 2 i 3, ze względu na złożoność zagadnienia oraz konieczność jego dalszej weryfikacji i analiz w dłuższym horyzoncie czasowym.

Podjęta decyzja ma na celu zapewnienie jakości i rzetelności ujawnianych danych oraz umożliwienie wypracowania realistycznych i mierzalnych ścieżek dekarbonizacji.

2. Prowadzenie działalności gospodarczej

2.1. Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych

GOV-1

Zgodnie z zasadami ładu korporacyjnego oraz Kodeksu Spółek Handlowych w Comarch S.A. w 2024 roku funkcjonowała Rada Nadzorcza wraz z wydzielonym Komitetem Audytu. Zgodnie z polskim prawem, Rada Nadzorcza składa się z dyrektorów niewykonawczych i jest organem odrębnym od Zarządu, który składa się z dyrektorów wykonawczych. W żadnym z tych organów nie zasiadają przedstawiciele organizacji pracowników.

Rada Nadzorcza Comarch S.A. wg stanu na dzień 31 grudnia 2024 roku:

- Elżbieta Filipiak – Przewodnicząca Rady,
- Krzysztof Krawczyk – Wiceprzewodniczący Rady od 8 grudnia 2024 r.,
- Andrzej Pach – Wiceprzewodniczący Rady, Członek Rady od 8 grudnia 2024 r., spełnia kryteria niezależności,
- Elżbieta Bujniwicz-Belka – Członek Rady od 8 grudnia 2024 r., spełnia kryteria niezależności,
- Joanna Krasodomska – Członek Rady, spełnia kryteria niezależności,

- Jarosław Mikos – Członek Rady od 8 grudnia 2024 r., spełnia kryteria niezależności,
- István Szőke – Członek Rady od 8 grudnia 2024 r.

Na dzień 31 grudnia 2024 r. 57% członków Rady Nadzorczej Comarch S.A. spełniało kryteria niezależności.

Rada Nadzorcza Comarch S.A. wg stanu na dzień publikacji:

- Elżbieta Filipiak - Przewodnicząca Rady,
- Krzysztof Krawczyk - Wiceprzewodniczący Rady,
- István Szőke - Członek Rady.

Na dzień publikacji 33% członków Rady Nadzorczej Comarch S.A. stanowiły kobiety.

Rada Nadzorcza nadzorowała bieżącą działalność Spółki i Grupy, w szczególności poprzez:

- monitoring i analizę sytuacji finansowej i organizacyjnej,
- ocenę realizacji przez Zarząd Comarch S.A. strategii,
- wyznaczanie celów biznesowych dla Członków Zarządu oraz ocenę ich realizacji,
- ocenę działalności wybranych obszarów biznesowych,
- analizę i ocenę ryzyka związanego z działalnością,
- nadzór nad systemem kontroli wewnętrznej.

Do zadań **Komitetu Audytu** należało w szczególności:

- nadzorowanie procesu sprawozdawczości oraz rewizji finansowej oraz zrównoważonego rozwoju,
- monitorowanie skuteczności systemów kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem, compliance oraz funkcji audytu wewnętrznego,
- weryfikacja niezależności biegłego rewidenta i podmiotu uprawnionego do badania sprawozdań finansowych oraz atestacji sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju.

Komitet Audytu podczas swoich posiedzeń w 2024 roku omawiał zagadnienia z obszaru ESG. Podczas jednego z posiedzeń kierownik Działu Compliance i Audytu Wewnętrznego zaprezentował coroczne „Sprawozdanie na temat funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem oraz compliance, jak również funkcji audytu wewnętrznego w Grupie Comarch”, które jest regularnie przedstawiane zarówno Komitetowi Audytu, jak i Radzie Nadzorczej. W ramach tej prezentacji omówiono także tematy związane ze zrównoważonym rozwojem, w tym:

- obowiązujące i nadchodzące wymogi prawne w obszarze ESG,
- zaawansowanie procesu przygotowania sprawozdania zrównoważonego rozwoju,
- integrację aspektów ESG z systemem zarządzania ryzykiem,
- planowane działania w obszarze zrównoważonego rozwoju.

Wiedzę w zakresie rachunkowości oraz związaną ze zrównoważonym rozwojem posiada Pani Joanna Krasodomska (doktor habilitowany nauk ekonomicznych; zatrudniona na stanowisku profesora uczelni w Katedrze Rachunkowości Finansowej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie; realizatorka krajowych i międzynarodowych projektów badawczych, autorka licznych publikacji naukowych podejmujących problemy sprawozdawczości finansowej i z zakresu zrównoważonego rozwoju; dyplomowana księgowa (nr w rejestrze 890); współpracuje ze Stowarzyszeniem Księgowych w Polsce, Association of Chartered Certified Accountants (ACCA) oraz Chartered Institute of Management Accountants (CIMA); reprezentuje Polskę w Europejskim Stowarzyszeniu Rachunkowości (European Accounting Association); jest członkinią krajowych i międzynarodowych organizacji skupiających osoby zawodowo związane z rachunkowością oraz Chapter Zero Poland).

Wiedzę w zakresie branży IT posiada Pan Andrzej Pach (profesor nauk technicznych, autor ponad 250 publikacji naukowych z zakresu modelowania i analizy sieci komputerowych oraz sieci radiowych, uczestnik i kierownik wielu projektów badawczych. Jest nauczycielem akademickim zatrudnionym w Instytucie Telekomunikacji

AGH, którym kierował w latach 1998 – 2016. W latach 2016-2020 pełnił funkcję Prorektora ds. Nauki AGH. Jest członkiem Komitetu Elektroniki i Telekomunikacji PAN).

Zarząd Comarch S.A. wg stanu na dzień 31 grudnia 2024 r.:

- Marcin Kaleta - Wiceprezes Zarządu,
- Michał Mędrala - Wiceprezes Zarządu,
- Andrzej Przewięźlikowski - Wiceprezes Zarządu,
- Zbigniew Rymarczyk - Wiceprezes Zarządu,
- Konrad Tarański - Wiceprezes Zarządu.

Struktura odpowiedzialności **Zarządu Comarch S.A.** – stan na dzień sporządzenia sprawozdania:



Jarosław Mikos
Prezes Zarządu,
Dyrektor Sektora
FINANCIAL SOLUTIONS



Marcin Kaleta
Wiceprezes Zarządu,
Dyrektor Sektora
TELEKOMUNIKACJA



Michał Mędrala
Wiceprezes Zarządu,
Dyrektor Sektora
USŁUGI



Jarosław Mikos
Prezes Zarządu,
Dyrektor Sektora
FINANCIAL SOLUTIONS



Zbigniew Rymarczyk
Wiceprezes Zarządu,
Dyrektor Sektora
ENTERPRISE SOLUTIONS



Konrad Tarański
Wiceprezes Zarządu,
Dyrektor Finansowy

Poszczególni członkowie Zarządu koordynują działanie Comarch S.A. i spółek zależnych Grupy Comarch w Polsce i za granicą w następujących obszarach:

Jarosław Mikos – Prezes Zarządu, Dyrektor Sektora Financial Solutions,

Konrad Tarański – Wiceprezes Zarządu, Dyrektor Finansowy i Sektora Administracja,

Marcin Kaleta – Wiceprezes Zarządu, Dyrektor Sektora Telekomunikacja,

Michał Mędrala – Wiceprezes Zarządu, Dyrektor Sektora Usługi,

Zbigniew Rymarczyk – Wiceprezes Zarządu, Dyrektor Sektora Enterprise Solutions.

Na sporządzenia sprawozdania 100% członków Zarządu Comarch S.A. stanowili mężczyźni. Wszyscy członkowie Zarządu posiadają wieloletnie doświadczenie zawodowe w sektorze IT, zdobyte w ramach pracy w Grupie Comarch, a część z nich również poza jej strukturami.

W czwartym kwartale 2024 roku, Zarząd Comarch S.A. powołał Komitet ds. ESG, którego rolą jest pełnienie funkcji doradczej oraz wspieranie Zarządu w zakresie zarządzania zagadnieniami związanymi ze środowiskiem, społeczną odpowiedzialnością oraz ładem korporacyjnym. Członkiem Komitetu ramienia Zarządu został Konrad Tarański,

Wiceprezes Zarządu, Dysektor Finansowy. Pozostali członkowie Komitetu reprezentują osoby z odpowiedzialne za obszar zrównoważonego rozwoju w Grupie Comarch.

Komitet ds. ESG wspiera Zarząd również w ustalaniu celów w obszarze zrównoważonego rozwoju oraz monitorowaniu postępów w ich realizacji. Posiedzenia Komitetu odbywają się co najmniej raz na pół roku, a w razie potrzeby także częściej – w przypadku pojawienia się kwestii wymagających pilnej reakcji.

Członkowie Zarządu mają stały dostęp do wiedzy fachowej z zakresu zrównoważonego rozwoju, m.in. poprzez współpracę z wewnętrznymi i zewnętrznymi ekspertami Grupy, udział w projektach wewnętrznych (np. badaniu istotności) oraz uczestnictwo w wydarzeniach zewnętrznych. Zdobyte kompetencje wspierają skuteczne zarządzanie ryzykami, szansami i wpływami, a także zapewniają zdolność do nadzoru nad celami oraz postępem w realizacji strategii zrównoważonego rozwoju Grupy.

Szczegółowe informacje prezentujące doświadczenie oraz kompetencje osób zarządzających i nadzorujących znajdują się na stronie internetowej Spółki <https://www.comarch.pl/o-firmie>.

W 2024 roku Zarząd Comarch S.A. zapoznawał się z kluczowymi kwestiami dotyczącymi zrównoważonego rozwoju, takimi jak:

- wymogi prawne w obszarze ESG,
- dobre praktyki oraz inicjatywy z zakresu ESG,
- rola Zarządu w raportowaniu kwestii zrównoważonego rozwoju,
- oczekiwania klientów oraz instytucji finansowych.

Zarząd zapoznawał się również z dokumentem Mapa ryzyk i szans – obejmującym m.in. zidentyfikowane zagrożenia oraz szanse związane ze zrównoważonym rozwojem – w ramach procesu zarządzania ryzykiem, który funkcjonuje na poziomie całej Grupy. Zarząd zaakceptował bieżące działania podejmowane w odpowiedzi na wskazane ryzyka, zatwierdził planowane działania dotyczące poszczególnych zagrożeń ujętych w dokumencie oraz przyjął aktualny poziom ryzyka szacunkowego w odniesieniu do pozostałych kwestii.

Więcej informacji na temat zarządzania ryzykami, w tym w zakresie ESG znajduje się w podrozdziale GOV-5 niniejszego sprawozdania zrównoważonego rozwoju.

Przedstawiciele organów zarządzających spółkami Grupy Comarch są obywatelami różnych krajów. Poniższa tabela przedstawia strukturę organów zarządzających oraz nadzoru wg kategorii różnorodności w latach 2023 – 2024. Liczeniu podlegają pełnione funkcje na dzień 31 grudnia – jedna osoba może pełnić kilka funkcji.

Rok	Organ zarządzający	Wiek	Kobieta	Mężczyzna	Razem
31 grudnia 2024	Rada Nadzorcza	poniżej 30 lat	-	-	-
		30-50 lat	4	13	17
		powyżej 50 lat	8	17	25
		Razem	12	30	42
	Zarząd	poniżej 30 lat	-	-	1
		30-50 lat	12	81	93
		powyżej 50 lat	9	30	39
		Razem	21	111	132
Razem			33	141	174

Rok	Organ zarządzający	Wiek	Kobieta	Mężczyzna	Razem
31 grudnia 2023	Rada Nadzorcza	poniżej 30 lat	-	-	-
		30-50 lat	12	12	24
		powyżej 50 lat	6	10	16
		Razem	18	22	41
	Zarząd	poniżej 30 lat	1	-	1
		30-50 lat	13	94	107
		powyżej 50 lat	8	14	22
		Razem	22	108	129
Razem			40	130	170

2.2. Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem

GOV-2

Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem.

W okresie sprawozdawczym kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem były regularnie omawiane podczas posiedzeń statutowych zarówno przez Zarząd, jak i Radę Nadzorczą Comarch S.A. Organy te zapoznawały się z aktualnymi działaniami w obszarze ESG realizowanymi w Grupie Comarch, w tym z postęпами we wdrażaniu obowiązków raportowych zgodnych z ESRS.

W celu wsparcia procesu identyfikacji istotnych wpływów, ryzyk i szans przeprowadzono badanie ankietowe wśród członków Zarządu Comarch S.A. oraz powołanego przez Zarząd Komitetu ds. ESG. Jego celem była identyfikacja kluczowych interesariuszy, a wyniki posłużyły do opracowania mapy interesariuszy.

Za kwestie zrównoważonego rozwoju w imieniu Zarządu Comarch S.A. odpowiada Członek Zarządu pełniący funkcję CFO, który jednocześnie jest członkiem Komitetu ds. ESG. Komitet ten aktywnie uczestniczył w procesie analizy podwójnej istotności, wspierając identyfikację zagadnień materialnych zarówno z perspektywy wpływu na otoczenie, jak i znaczenia finansowego dla Grupy Comarch.

Zarząd Comarch S.A. zatwierdza corocznie ryzyka i szanse – w tym te związane ze zrównoważonym rozwojem – w ramach procesu zarządzania ryzykiem, który funkcjonuje na poziomie całej Grupy. W analizie tej uwzględniane są również ryzyka ESG i ich potencjalny wpływ na strategię i działalność operacyjną.

W okresie sprawozdawczym, jako istotne zidentyfikowano m.in. następujące ryzyka i szanse związane z obszarem ESG:

Szansa: rozwój i produkcja oprogramowania wspierającego firmy w określaniu, monitorowaniu i efektywnym ograniczaniu ich śladu węglowego;

Ryzyka:

- wzrost cen energii elektrycznej oraz potencjalne przerwy w jej dostawach, wynikające ze zmian klimatycznych,
- utrata pracowników posiadających kluczową wiedzę,
- niewystarczające zasoby pracownicze skutkujące ryzykiem opóźnień w realizacji projektów.

Kwestie zrównoważonego rozwoju są także integralnym elementem corocznego "Sprawozdania na temat funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem oraz compliance, jak również funkcji audytu wewnętrznego w Grupie Comarch", które przygotowuje Dział Compliance i Audytu Wewnętrznego i przekazuje Radzie Nadzorczej Comarch S.A. Sprawozdanie to zawiera ocenę skuteczności powyższych systemów oraz odniesienia do działań i procesów ESG, jak również istotnych ryzykach i szansach z tego obszaru.

Działania Zarządu w zakresie istotnych IRO obejmowały określanie akceptowalnych poziomów ryzyka, wybór strategii reagowania, w tym akceptację związanych z nimi wydatków, oraz nadzór nad działaniami właścicielami ryzyk.

Do istotnych kwestii z zakresu zrównoważonego rozwoju (wpływy, ryzyka i szanse), którymi Zarząd lub Rada Nadzorcza zajmowały się w okresie sprawozdawczym, należały m.in.:

- przygotowania do raportowania w zakresie zrównoważonego rozwoju zgodnie z nowymi wymogami, w tym dostosowanie procesów wewnętrznych oraz powołanie Komitetu ds. ESG,
- kwestie związane z energią i emisjami, w tym inwestycje w odnawialne źródła energii (OZE), zawieranie kontraktów na zakup energii z OZE oraz wdrażanie energooszczędnych rozwiązań,
- kwestie związane z zatrudnieniem i polityką personalną,
- zagadnienia dotyczące cyberbezpieczeństwa oraz ochrony danych osobowych,
- zatwierdzenie wdrożenia zaktualizowanej procedury zgłaszania naruszeń prawa, wynikającej z wejścia w życie ustawy o ochronie sygnalistów,
- zatwierdzenie aktualizacji Kodeksu Etycznego oraz Polityki Antykorupcyjnej,
- zatwierdzanie darowizn na rzecz fundacji oraz jednostek sektora publicznego.

Szczegółowe informacje na temat wydatków i działań zostały przedstawione w rozdziałach poświęconych poszczególnym aspektom ESG.

2.3. Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt

GOV-3

Polityka wynagrodzeń obowiązująca w 2024 roku przewidywała możliwość przyznawania członkom Zarządu Comarch S.A. zmiennego wynagrodzenia uzależnionego od realizacji określonych celów finansowych i niefinansowych. Cele te mogły obejmować m.in. wyniki finansowe Spółki, rozwój zasobów ludzkich, ochronę środowiska czy uwzględnianie interesów społecznych. Zgodnie z Polityką szczegółowe kryteria są corocznie ustalane przez Radę Nadzorczą lub Walne Zgromadzenie, w celu wspierania strategii biznesowej i długoterminowych interesów Spółki. Rada Nadzorcza dokonuje oceny realizacji tych kryteriów przez członków Zarządu. Należy jednak zaznaczyć, że w okresie sprawozdawczym za 2024 rok wartość premii wypłaconych członkom Zarządu nie była powiązana z osiągnięciem wskaźników zrównoważonego rozwoju.

2.4. Oświadczenie dotyczące należytej staranności

GOV-4

W 2024 roku Grupa Comarch kontynuowała prace nad wdrożeniem procesu należytej staranności, który obejmuje identyfikację, ocenę oraz zarządzanie negatywnymi wpływami związanymi z prawami człowieka oraz wpływami na środowisko, w całym łańcuchu wartości Grupy. W ramach tego procesu Comarch prowadzi działania mające na celu zapobieganie potencjalnym negatywnym wpływom, ich łagodzenie oraz monitorowanie skuteczności podejmowanych działań, zgodnie z Wytocznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka oraz Wytocznymi OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych. W szczególności proces ten obejmuje m.in. obszary zarządzania relacjami z dostawcami, zgodności z regulacjami środowiskowymi, przestrzegania praw człowieka.

PODSTAWOWE ELEMENTY PROCESU NALEŻYTEJ STARANNOŚCI	PUNKTY W SPRAWOZDANIU DOTYCZĄCYM ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU
Uwzględnienie należytej staranności w ładzie korporacyjnym, strategii i modelu biznesowym	GOV-2 SBM-3
Współpraca z zainteresowanymi stronami, na które jednostka wywiera wpływ, na wszystkich kluczowych etapach procesu należytej staranności	SBM-2 IRO-1 S1-2 S1-3
Identyfikacja i ocena niekorzystnych wpływów	SBM-3 IRO-1
Podejmowanie działań w celu ograniczenia zidentyfikowanych niekorzystnych wpływów	E1-3 E5-2 E1-5 E1-6 E5-4
Monitorowanie skuteczności tych starań i przekazywanie stosownych informacji w tym zakresie	E5-5 S1-9 S1-16 S1-17

2.5. Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością zrównoważonego rozwoju

GOV-5

Proces identyfikacji i oceny ryzyk, w tym związanych ze sprawozdawczością zrównoważonego rozwoju jest zintegrowany z ogólnofirmowym systemem zarządzania ryzykiem funkcjonującym w Grupie Comarch, którego zasady określa Polityka zarządzania ryzykiem oraz towarzysząca jej Procedura zarządzania ryzykiem.

Zarządzanie ryzykiem w Grupie Comarch realizowane jest jako proces cykliczny, który obejmuje następujące etapy:

- Ocena ryzyka – identyfikacja i ocena potencjalnych zagrożeń i szans z uwzględnieniem skutków zrealizowania ryzyka oraz prawdopodobieństwem jego wystąpienia. Priorytetowo traktowane są te ryzyka, które uzyskują wysoki poziom w tej ocenie i mogą w istotny sposób wpłynąć na wyniki, reputację lub zgodność z regulacjami, w tym dotyczącymi sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju.
- Postępowanie z ryzykiem – określenie mechanizmów zarządzania ryzykiem i strategii odpowiedzi (m.in. unikanie, minimalizowanie, akceptacja ryzyka),
- Kontrola i raportowanie – monitorowanie ryzyk oraz przekazywanie informacji zarządczych i raportowych,
- Kolejne iteracje procesu – regularne aktualizacje i przegląd ryzyk w świetle zmieniających się uwarunkowań wewnętrznych i zewnętrznych.

Za inicjowanie i koordynację procesu zarządzania ryzykiem odpowiada Kierownik Działu Compliance i Audytu Wewnętrznego. Do jego zadań należy m.in. cykliczne, co najmniej raz w roku, gromadzenie i aktualizacja danych dotyczących ryzyk oraz przekazywanie ich Zarządowi Comarch S.A. w formie Mapy ryzyk i Mapy szans, uwzględniającej zarówno zagrożenia jak i szanse zidentyfikowane w Grupie Comarch. Ocena ta obejmuje również kwestie związane z ryzykami i szansami ESG. Monitorowanie wdrożenia mechanizmów zarządzania ryzykiem odbywa się raz na pół roku.

Właściciele ryzyk, czyli kierownicy komórek organizacyjnych, są odpowiedzialni za bieżące zarządzanie ryzykiem w obszarach, którymi zarządzają.

Zarząd Comarch S.A. pełni kluczową rolę w procesie zarządzania ryzykiem, odpowiadając za:

- określenie poziomów ryzyka akceptowalnych przez organizację,
- wybór strategii reagowania na ryzyko,
- nadzorowanie działań właścicieli ryzyk.

W odniesieniu do systemu kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem nad procesem sporządzania sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, Grupa Comarch opiera się na zasadach analogicznych do tych stosowanych przy sprawozdawczości finansowej.

Grupa Comarch, choć nie posiada sformalizowanej procedury dotyczącej sporządzania i zatwierdzania sprawozdania zrównoważonego rozwoju, stosuje ugruntowane wewnętrzne praktyki w tym zakresie zapewniające spójność i zgodność tego procesu z obowiązującymi regulacjami. Zdarzenia gospodarcze są ewidencjonowane w zintegrowanych systemach finansowo-księgowych i kadrowych z wbudowanymi mechanizmami kontroli dostępu, zapewniającymi bezpieczeństwo danych.

Sporządzaniem sprawozdania zrównoważonego rozwoju zajmują się zespoły specjalistów m.in. z działów ESG, compliance, kadr, jakości, księgowości, controllingu oraz finansów, pod nadzorem Dyrektora Finansowego. Sprawozdanie zrównoważonego rozwoju Grupy Comarch w 2024 roku podlegało dobrowolnej atestacji dającej ograniczoną pewność przez niezależnego biegłego rewidenta.

Główne zidentyfikowane ryzyka w obszarze sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju obejmują:

- brak kompletności lub spójności danych niefinansowych,
- błędy ludzkie w procesie gromadzenia i przetwarzania informacji,
- ryzyka wynikające ze złożoności struktury organizacyjnej i zróżnicowania systemów raportowych,
- błędne szacunki przy obliczaniu wskaźników, np. śladu węglowego,
- ograniczony dostęp do danych dotyczących łańcucha wartości lub opóźnienia w ich udostępnianiu.

Dla ograniczenia powyższych ryzyk stosowane są m.in. kontrole dostępu w systemach IT, wieloetapowa weryfikacja danych przez zespoły eksperckie, przypisanie właścicieli danych oraz wewnętrzne ścieżki zatwierdzania.

3. Strategia

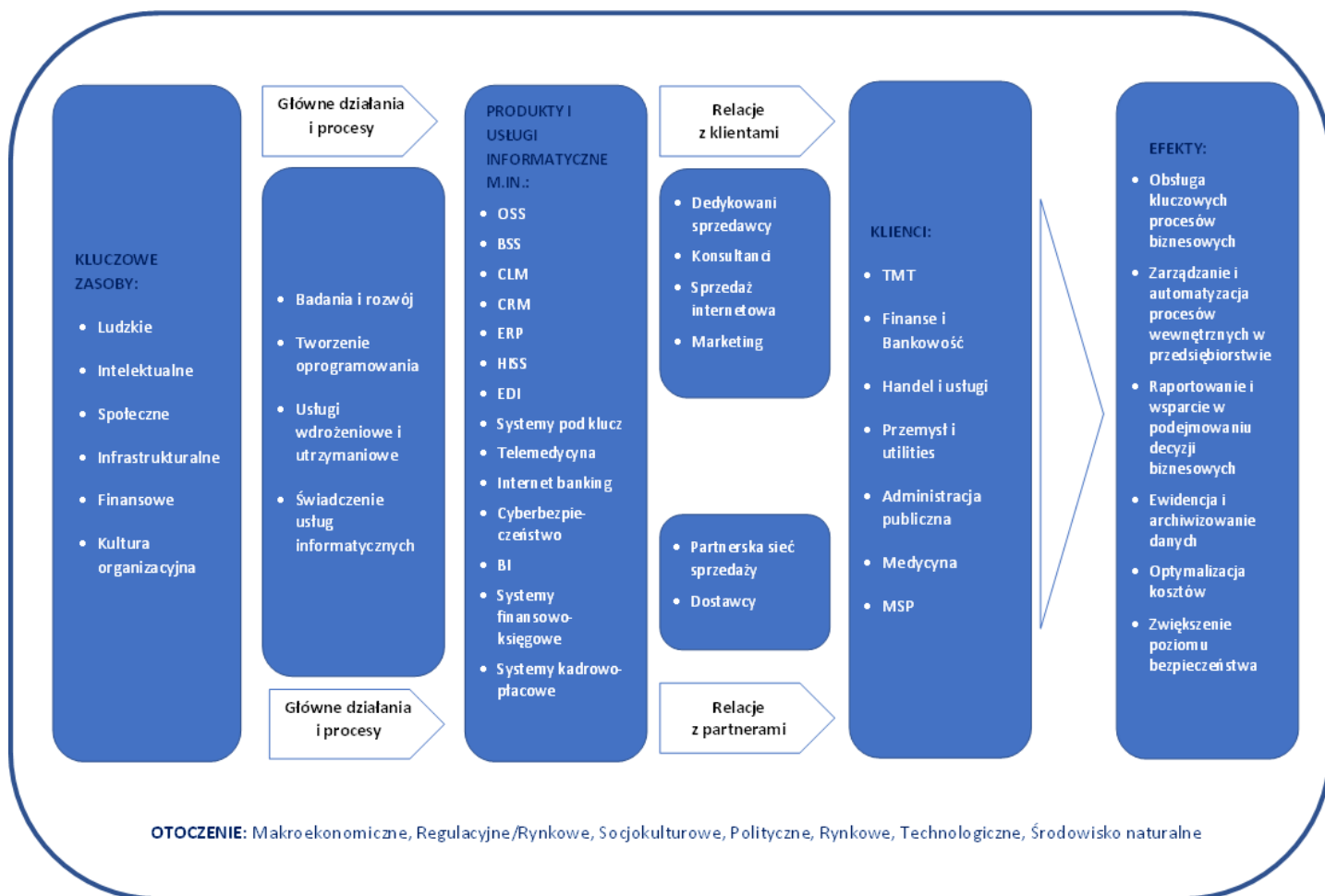
3.1. Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości

SBM-1

Grupa Comarch, której jednostką dominującą jest Comarch S.A. z siedzibą w Krakowie, prowadzi działalność w zakresie projektowania, wdrażania i utrzymania rozwiązań informatycznych, klasyfikowanych pod PKD 62.01.Z. Model biznesowy opiera się głównie na dostarczaniu własnych produktów IT oraz usług wdrożeniowych i utrzymaniowych w modelu licencyjnym oraz usługowym (SaaS). Oferta Grupy obejmuje m.in. systemy ERP, CRM, systemy finansowo-księgowe, rozwiązania lojalnościowe, billingowe, systemy bankowości elektronicznej, narzędzia BI, systemy zarządzania bezpieczeństwem i infrastrukturą sieciową oraz oprogramowanie dla sektora ochrony zdrowia i administracji publicznej.



Grupa Comarch prowadzi działalność globalną, posiadając 58 spółek w 30 krajach, na 6 kontynentach, w 71 miastach. Klientami Comarch są podmioty z sektora telekomunikacyjnego, finansowego, FMCG, przemysłowego, administracji publicznej, edukacji, opieki zdrowotnej oraz e-commerce. Grupa dostarcza usługi zarówno dużym organizacjom, jak i MŚP. Działalność wspierają rozproszone geograficznie centra danych (m.in. w Polsce, Niemczech, Francji oraz USA), a także infrastruktura Comarch Cloud, zapewniająca bezpieczne i skalowalne środowisko IT.



Liczba pracowników w podziale na obszary geograficzne została przedstawiona poniżej.

Kraj	Liczba pracowników 2024
Arabia Saudyjska	8
Australia	-
Austria	11
Belgia	28
Brazylia	10
Chile	1
Francja	131
Holandia	3
Indonezja	3
Japonia	7
Kolumbia	1
Korea Południowa	2
Luksemburg	1
Malta	4
Niemcy	212
Panama	4

Polska	4 759
Rosja	1
Stany Zjednoczone Ameryki	45
Szwajcaria	25
Tajlandia	61
Turcja	3
Ukraina	34
Wielka Brytania	14
Włochy	12
Zjednoczone Emiraty Arabskie	18
Pracownicy ogółem	5 398

Podział całkowitych przychodów został przedstawiony w Nocie 3.2 *Sprawozdawczość wg. Segmentów* Skonsolidowanego Sprawozdania Finansowego.

Jednostka nie prowadzi działalności w sektorach: paliw kopalnych, produkcji chemikaliów, produkcji kontrowersyjnych rodzajów broni (broń kasetowa, miny przeciwpiechotne, broń chemiczna i biologiczna oraz broń jądrowa), uprawy i produkcji tytoniu.

Grupa Comarch przeprowadziła analizę porównawczą spółek z branży IT. Celem tej analizy było zidentyfikowanie oraz ocena kluczowych aspektów zrównoważonego rozwoju wpływających na funkcjonowanie badanych przedsiębiorstw, a także określenie wspólnych obszarów ryzyk, szans i wpływów typowych dla sektora.

Wyniki przeprowadzonej analizy stanowiły jedno z istotnych źródeł danych wejściowych do procesu identyfikacji rzeczywistych i potencjalnych wpływów, ryzyk oraz szans (IRO) Grupy Comarch. Wykazano, że główne jednostki tematyczne identyfikowane w ramach sektora IT pokrywają się z IRO Grupy opisanymi w podrozdziale SBM-3, w tym również w zakresie ich potencjalnych powiązań z własnym modelem biznesowym lub łańcuchem wartości. Dotyczy to w szczególności zagadnień takich jak: cyberbezpieczeństwo i ochrona danych, zużycie energii przez infrastrukturę IT oraz wpływ na zmianę klimatu, warunki pracy, prowadzenie działalności gospodarczej oraz rozwój produktów wspierających zrównoważony rozwój klientów.

Dostosowanie modelu i strategii do wpływów, ryzyk i szans związanych ze zrównoważonym rozwojem

W 2022 roku została zatwierdzona przez Zarząd Comarch S.A. strategia wyznaczająca cele oraz główne kierunki działań z obszaru ESG i zrównoważonego rozwoju spółek wchodzących w skład Grupy Comarch. Strategia Zrównoważonego Rozwoju wyznacza główne cele do realizacji w perspektywie najbliższych 5 lat:

- zmniejszenie emisji CO₂ w przeliczeniu na pracownika o 20% do 2027 roku (w porównaniu do 2021),
- zwiększenie udziału energii pochodzącej z własnych źródeł odnawialnych do poziomu 20% całkowitego zużycia do 2027 roku,
- prowadzenie ciągłych działań prowadzących do zwiększenia efektywności energetycznej,
- ciągła poprawa warunków pracy i zwiększanie możliwości rozwoju pracowników,
- wspieranie różnorodności i równości, m. in. poprzez wsparcie rozwoju zawodowego kobiet zatrudnionych w organizacji: stały wzrost udziału zatrudnienia kobiet oraz osiągnięcie udziału kobiet na stanowiskach menedżerskich adekwatnego do udziału kobiet w zatrudnieniu ogółem,
- skuteczne prowadzenie polityki antymobbingowej definiującej zachowania mobbingowe oraz przewidującej tryb zgłaszania nieprawidłowości,

- dbanie o ważne interesy społeczne poprzez dialog ze społecznościami lokalnymi, wspieranie sportu i promowanie zdrowego trybu życia, podejmowanie inicjatyw w obszarze kultury i edukacji, popularyzację nauki,
- niesienie pomocy materialnej potrzebującym oraz wspieranie akcji charytatywnych,
- wzmacnianie etycznej kultury organizacyjnej za pomocą kampanii informacyjnych oraz szkoleń z zakresu etyki oraz przestrzegania prawa wewnątrz firmy,
- udoskonalanie funkcjonowania systemów, w tym: zarządzania zgodnością, zarządzania ryzykiem, kontroli wewnętrznej,
- współpraca na rzecz zrównoważonego rozwoju z klientami i dostawcami, w tym poprzez zobowiązanie w zakresie przestrzegania zasad etyki, respektowania warunków pracy oraz spełnienia kryteriów społecznych i środowiskowych,
- utrzymywanie dialogu z wszystkimi interesariuszami, w tym dostarczanie rzetelnych, terminowych i wiarygodnych informacji dotyczących danych niefinansowych, w tym uwzględnienie rekomendacji TCFD w zakresie raportowania kwestii klimatycznych.

Pełna treść dokumentu jest dostępna pod adresem: <https://www.comarch.pl/relacje-inwestorskie/lad-korporacyjny/>.

Grupa Comarch oferuje produkty i usługi IT, które wspierają realizację celów zrównoważonego rozwoju – zarówno w swojej działalności, jak i w działalności klientów. Rozwiązania takie jak Comarch Cloud, systemy ERP, BI czy EDI przyczyniają się do ograniczenia zużycia energii i zasobów oraz poprawy efektywności operacyjnej klientów.

Grupa Comarch wspiera również klientów w dostosowaniu się do rosnących wymogów regulacyjnych w obszarze ESG (m.in. CSRD, Taksonomia UE), dostarczając narzędzia umożliwiające zbieranie, analizę oraz raportowanie danych niefinansowych. Ponadto, poprzez rozwój rozwiązań wspierających cyfryzację usług publicznych i zdrowotnych oraz poprawę bezpieczeństwa danych, firma wspiera także cele społeczne i ładu korporacyjnego.

Oferta Comarch odpowiada na potrzeby różnych grup klientów – od administracji i sektora zdrowia, przez przemysł i finanse, po MŚP – integrując cele środowiskowe, społeczne i związane z ładem korporacyjnym. W ten sposób Grupa wzmacnia swój pozytywny wpływ i rozwija narzędzia wspierające klientów w ich transformacji ESG.

Model biznesowy

Model biznesowy Grupy Comarch oparty jest na nakładach technologicznych oraz znacznych inwestycjach w kapitał ludzki. Kluczowym zasobem jest kapitał intelektualny, którego rozwój stanowi strategiczny priorytet. W 2024 roku na działalność badawczo-rozwojową przeznaczono 409,6 mln zł, co stanowiło 21% przychodów ze sprzedaży Grupy Comarch. Inwestycje te wspierają rozwój innowacyjnych produktów zgodnych z celami zrównoważonego rozwoju oraz umacniają pozycję Grupy jako dostawcy nowoczesnych i bezpiecznych rozwiązań IT.

Grupa konsekwentnie realizuje strategię opartą na:

- rozwoju i sprzedaży rozwiązań informatycznych opartych w przeważającej mierze na własnych produktach,
- koncentracji na kluczowych segmentach działalności Grupy Comarch,

- rozwoju sprzedaży na rynkach zagranicznych, w szczególności w Europie Zachodniej (zwłaszcza w rejonie DACH), Ameryce Północnej oraz Azji,
- stałym ulepszaniu operacyjnej efektywności działania poprzez doskonalenie procedur i racjonalizację kosztów,
- rozwijaniu kolejnych obszarów biznesowych, zwłaszcza w zakresie usług e-commerce, rozwiązań lojalnościowych i usług związanych z rynkiem finansowym,
- promowaniu usługowego modelu sprzedaży informatyki, zwłaszcza rozwiązań opartych na technologii Comarch Cloud,
- inwestycjach we własne technologie oraz infrastrukturę informatyczną, także poza Polską.

Grupa posiada własną infrastrukturę IT, w tym centra danych w Polsce, Niemczech, Francji i USA, co zapewnia niezależność operacyjną i kontrolę nad wpływem środowiskowym. W 2023 roku uruchomiono nową serwerownię w Mesa (Arizona), która została zlokalizowana w regionie o niskim śladzie węglowym energetyki i stabilnym dostępie do energii. Inwestycje te stanowią odpowiedź na globalny wzrost zapotrzebowania na usługi chmurowe i zwiększoną wrażliwość klientów na zagrożenia klimatyczne.

Grupa Comarch dostarcza klientom innowacyjne i bezpieczne rozwiązania IT, które wspierają ich transformację cyfrową, zwiększają efektywność i pomagają realizować cele zrównoważonego rozwoju. Inwestorzy korzystają ze stabilnej pozycji finansowej Grupy, silnego zaplecza badawczo-rozwojowego oraz rosnącej obecności na rynkach międzynarodowych. Pracownikom i partnerom Comarch oferuje rozwój kompetencji, bezpieczne warunki pracy oraz zaangażowanie społeczne, realizując tym samym cele gospodarcze i odpowiedzialność społeczną.

Łańcuch wartości

Łańcuchy wartości Grupy Comarch zostały stworzone w oparciu o model łańcucha wartości Michaela Portera, koncentrując się na kluczowych procesach operacyjnych i działaniach pomocniczych. Podstawową częścią łańcucha wartości są procesy operacyjne w Grupie Comarch, czyli wszystkie kluczowe procesy związane z tworzeniem wartości dla klienta. W Grupie Comarch w tym obszarze szczególne znaczenie mają badania i rozwój, które umożliwiają ciągłe udoskonalanie produktów i usług. Następnie, w ramach tworzenia oprogramowania, Grupa skupia się na opracowywaniu nowoczesnych rozwiązań IT, które spełniają potrzeby rynku. Usługi wdrożeniowe i utrzymaniowe zapewniają płynne wdrożenie produktów oraz ich późniejsze wsparcie, a świadczenie usług informatycznych gwarantuje kompleksową obsługę klientów w zakresie technologii i infrastruktury IT.

Kluczową rolę w tworzeniu wartości dla klienta odgrywają także pracownicy Grupy Comarch – ich wiedza, kompetencje oraz zaangażowanie są fundamentem jakości dostarczanych produktów i usług.

Działania pomocnicze, z kolei, wspierają procesy podstawowe i są niezbędne do zapewnienia sprawnego funkcjonowania całej organizacji. W tym obszarze kluczową rolę pełnią procesy administracyjne, zarządzanie zasobami ludzkimi, a także dbałość o bezpieczeństwo i higienę pracy. Szkolenia, finanse, księgowość oraz controlling są niezbędne do utrzymania efektywności operacyjnej, a obsługa prawna, wewnętrzne wsparcie IT oraz działania marketingowe i reklamowe wspierają wizerunek firmy i jej rozwój na rynku.

W łańcuchu wartości Grupy Comarch logistykę przychodzącą utożsamiono z upstream, obejmującym wszystkie relacje, procesy i działania związane z pozyskiwaniem zasobów wejściowych do organizacji. Kluczową rolę w

tym obszarze odgrywają różnorodni dostawcy, od których zależy skuteczna realizacja podstawowych działań firmy.

Wśród nich znajdują się dostawcy infrastruktury technologicznej, dostarczający sprzęt elektroniczny oraz serwery, a także dostawcy rozwiązań technologicznych, odpowiadający za oprogramowanie, licencje i narzędzia wspierające procesy programistyczne. Istotną grupą są również dostawcy usług zewnętrznych, takich jak usługi doradcze, telekomunikacja czy dostawy mediów. Ważne miejsce zajmują także dostawcy energii, którzy zapewniają stabilność i ciągłość funkcjonowania infrastruktury technologicznej oraz operacyjnej firmy.

Grupa Comarch posiada szeroką paletę produktów i usług, dla realizacji których niezbędna jest współpraca z dostawcami uzupełniającymi portfolio usług i licencji własnych oraz pozwalających na rozszerzenie oferty o produkty firm trzecich.

Portfolio produktów firm trzecich to przede wszystkim znane na rynkach międzynarodowych marki i producenci. Współpraca przebiega głównie za pośrednictwem lokalnej autoryzowanej dystrybucji pomagającej w sprawnym rozwiązaniu problemów logistycznych jak i zorganizowaniu szybkiej dostawy dla klienta.

Downstream w łańcuchu wartości Grupy Comarch odnosi się do działań, które są związane z końcem życia produktów oraz relacjami z klientami. W tym obszarze Grupa koncentruje się na dostarczaniu swoich produktów i usług do określonych grup klientów, a także na procesach, które zachodzą po zakończeniu użytkowania produktów.

Poza głównym łańcuchem wartości w obszarze IT, szczegółowo opisanym w niniejszym ujawnieniu, Grupa Comarch wyodrębnia również trzy dodatkowe łańcuchy wartości: w segmentach sportu, medycyny oraz inwestycji, które przedstawiono poniżej.

ŁAŃCUCH WARTOŚCI – SEGMENT IT								
Zidentyfikowani interesariusze mający styczność z procesami w ramach łańcucha wartości								
Dostawcy towarów i usług			Pracownicy Grupy Comarch, inwestorzy, partnerzy strategiczni			Klienci, użytkownicy końcowi		
Upstream			DZIAŁALNOŚĆ OPERACYJNA GRUPY			Downstream		
Dostawcy (Tier 3)	Dostawcy (Tier 2)	Dostawcy (Tier 1)	Kluczowe zasoby			Klienci	Koniec życia produktu	
Dostawcy surowców pierwotnych, które są wykorzystywane do wytworzenia komponentów lub innych elementów do produkcji sprzętu elektronicznego.	Bezpośredni dostawcy komponentów i usług, którzy dostarczają kluczowe elementy do montażu i produkcji sprzętu elektronicznego.	Dostawcy infrastruktury hardware • sprzęt elektroniczny • serwery	• Ludzkie • Intelktualne • Społeczne • Infrastrukturalne • Finansowe • Kultura organizacyjna			• Telekomunikacja • Finanse i Bankowość • Handel i usługi • Przemysł i utilities • Administracja publiczna • Medycyna • MSP	• Sprzęt IT i wyposażenie biura (komputery i urządzenia peryferyjne) • Odpady biurowe	
Surowce pierwotne: • metale i pierwiastki ziem rzadkich • materiały węglowe • gazy techniczne	• Bezpośredni dostawcy komponentów i usług ◦ dostawcy gotowych komponentów i części ◦ dostawcy masowej produkcji elementów elektronicznych ◦ dostawcy akcesoriów komputerowych • Dostawcy materiałów eksploatacyjnych i technologicznych ◦ Dostawcy elektroniki i zaawansowanych technologii ◦ Dostawcy materiałów biurowych i usług operacyjnych	Dostawcy rozwiązań technologicznych • oprogramowanie • licencje • narzędzia do programowa	Działania podstawowe Badania i rozwój Tworzenie oprogramowania Usługi wdrożeniowe i utrzymaniowe Świadczenie usług informatycznych Działania pomocnicze Administracja HR Jakość i BHP Szkolenia Finanse, księgowość, controlling Relacje Inwestorskie Obsługa prawna i compliance Wewnętrzne wsparcie IT Marketing i sprzedaż RELACJE Z KLIENTAMI: • Dedykowani sprzedawcy • Konsultanci • Sprzedaż internetowa • Marketing RELACJE Z PARTNERAMI: • Partnerska sieć sprzedaży • Dostawcy			• Administracja publiczna		
Surowce przetworzone: • plastiki i polimery • szkło i ceramika		Dostawcy usług zewnętrznych • infrastruktura IT • usługi doradcze • telekomunikacja • media						
Surowce energetyczne: • gaz • energia elektryczna • paliwa do pojazdów		Dostawcy energii						
			Odpady					
			• Odpady związane z bytowaniem pracowników • Odpady z działalności hali produkcyjnej					
						Użytkownicy końcowi		
						• Pracownicy klientów • Niezidentyfikowani użytkownicy rozwiązań IT (np. beneficjenci programów lojalnościowych)		

ŁAŃCUCH WARTOŚCI – SEGMENT INWESTYCJE						
Zidentyfikowani interesariusze mający styczność z procesami w ramach łańcucha wartości						
Dostawcy towarów i usług			Pracownicy Grupy Comarch, inwestorzy, partnerzy strategiczni		Konsumenci, otoczenie społeczne i lokalne społeczności	
Upstream			DZIAŁALNOŚĆ OPERACYJNA GRUPY		Downstream	
Dostawcy (Tier 3)	Dostawcy (Tier 2)	Dostawcy (Tier 1)	Kluczowe zasoby		Klienci	Odpady
podmioty, które dostarczają surowce, komponenty i usługi dla dostawców Tier 2	Dostawcy Tier 2 to ci, którzy dostarczają produkty i usługi dla dostawców Tier 1, a nie bezpośrednio dla organizacji. Są to podmioty wspierające infrastrukturę i działalność przedsiębiorstwa.	Są to podmioty, które dostarczają produkty i usługi bezpośrednio do Grupy wspierając jej codzienne funkcjonowanie.	• Ludzkie i intelektualne • Społeczne • Finansowe		klienci indywidualni nabywający mieszkania	Odpady komunalne
Dostawcy surowców (np. kopalnie, lasy przemysłowe)	Dostawcy surowców (np. kopalnie, lasy przemysłowe)	Sprzedawcy działek (przedsiębiorstwa i osoby fizyczne)	Działania podstawowe		najemcy biurów	Odpady budowlane i rozbiórkowe
Surowce pierwotne: • metale i pierwiastki ziem rzadkich • materiały węglowe • gazy techniczne	Producenci materiałów budowlanych (np. cementownie, firmy drzewne, cegielnie)	Dostawcy usług projektowych i planistycznych (studia architektoniczne, eksperci)	inwestycje na rynku nieruchomości	Działalność deweloperska na rynku nieruchomości	najemcy powierzchni handlowych	Odpady niebezpieczne
Surowce przetworzone: • plastiki i polimery • szkło i ceramika	Dostawcy elementów i produktów (np. elementów betonowych i stalowych, okien, cegieł)	Dostawcy usług budowlanych (większe i mniejsze firmy ogólnobudowlane i specjalistyczne)	• Badanie rynku nieruchomości (analiza potencjalnych lokalizacji, trendów i wartości rynkowych) • Zakup nieruchomości (pozyskiwanie gruntów lub obiektów komercyjnych i mieszkalnych) • Zarządzanie nieruchomościami (wynajem, utrzymanie i modernizacja)	• Pozyskiwanie gruntów i nieruchomości (identyfikacja działek budowlanych, zakup terenów pod zabudowę) • Planowanie i projektowanie (przygotowanie projektów budowlanych, uzyskiwanie pozwoleń na budowę) • Budowa i realizacja projektów deweloperskich (zarządzanie procesem budowlanym, nadzór nad jakością) • Sprzedaż i wynajem nieruchomości	pośrednicy i brokerzy działający na rzecz potencjalnych najemców lub nabywców	
Surowce energetyczne: • gaz • energia elektryczna • paliwa do pojazdów		Dostawcy specjalistycznych usług (marketing, analizy, utrzymanie budynków)	Działania pomocnicze		Użytkownicy końcowi	
		Dostawcy usług transportowych	Zarządzanie zasobami ludzkimi	Zarządzanie finansami	• Pracownicy najemców przestrzeni biurowej	
		Dostawcy mediów	BHP	Zarządzanie jakością	• Nabywcy mieszkań	
		Dostawcy energii				

ŁAŃCUCH WARTOŚCI – SEGMENT SPORT						
Zidentyfikowani interesariusze mający styczność z procesami w ramach łańcucha wartości						
Dostawcy towarów i usług			Zawodnicy, Personel sportowy, Personel administracyjny i zarządzający, Sponsorzy		Kibice	
Upstream			DZIAŁALNOŚĆ OPERACYJNA GRUPY		Downstream	
Dostawcy (Tier 3)	Dostawcy (Tier 2)	Dostawcy (Tier 1)	Działania podstawowe			Użytkownicy końcowi – Kibice
podmioty, które dostarczają surowce, komponenty i usługi dla dostawców Tier 2	Dostawcy Tier 2 to ci, którzy dostarczają produkty i usługi dla dostawców Tier 1, a nie bezpośrednio dla klubu sportowego. Są to podmioty wspierające infrastrukturę i działalność klubu pośrednio.	Są to podmioty, które dostarczają produkty i usługi bezpośrednio do FIRMY wspierając jej codzienne funkcjonowanie.	Logistyka wewnętrzna	Operacje	Logistyka zewnętrzna	Programy lojalnościowe dla kibiców Organizacja eventów i spotkań z zawodnikami Działalność CSR i zaangażowanie społeczne
Producentci materiałów i konponentów	Producentci odzieży i sprzętu sportowego	Dostawcy odzieży i sprzętu sportowego	Polityka kadrowa	Rozwój zespołu, dobór kadry zarządzającej, budowanie kultury organizacyjnej.	Obecność drużyny na zawodach i w mediach. • Organizacja wyjazdów na mecze i zgrupowania • Sprzedaż biletów i kartonów • Dystrybucja gadżetów klubowych	
Surowce pierwotne: • metale i pierwiastki ziem rzadkich • materiały węglowe • gazy techniczne	Producentci pojazdów	Dostawcy usług medycznych i regeneracyjnych	Transfery zawodników	Szkolenie i rozwój zawodników	Marketing i sprzedaż	
Surowce przetworzone: • plastiki i polimery • szkło i ceramika	Producentci paliw	Agencje marketingowe	Zarządzanie obiektami sportowymi (stadion, basen, siłownia, lodowisko)	Organizacja meczów i wydarzeń	zarządzanie marką i komunikacja zewnętrzna	Odpady komunalne Odpady elektroniczne i sprzętowe
Surowce energetyczne: • gaz • energia elektryczna • paliwa do pojazdów	Firmy leasingowe i serwisowe	Dostawcy logistyki i transportu	Zakup sprzętu sportowego	Działania pomocnicze		
Woda	Drukarnie i producentci materiałów reklamowych	Dostawcy usług zewnętrznych • infrastruktura IT • szkolenia • telekomunikacja • media • usługi sprzątania • usługi ochrony obiektów	• Zaopatrzenie: Pozyskiwanie zasobów niezbędnych do funkcjonowania organizacji. • Kontrakty na sprzęt sportowy • Umowy z dostawcami usług logistycznych • Negocjacje z partnerami medialnymi			
	Copywritery i freelancerzy	Dostawcy energii	• Technologia wytwarzania i jej rozwój: Inwestycje w badania i rozwój w celu doskonalenia procesów i produktów. • Analiza danych sportowych • Nowoczesne technologie treningowe • Rozwój aplikacji i platform dla kibiców			
	Dostawcy gadżetów klubowych		• Zarządzanie zasobami ludzkimi: Rekrutacja, szkolenie i rozwój pracowników • Rekrutacja i rozwój pracowników • Programy motywacyjne i szkoleniowe • Zarządzanie sztabem trenerskim i medycznym			
			• Infrastruktura przedsiębiorstwa: Ogólne zarządzanie, finanse i księgowość. • Zarządzanie finansami • Zarządzanie administracyjne • Prawo i regulacje sportowe			

ŁAŃCUCH WARTOŚCI – SEGMENT MEDYCYNĄ						
Zidentyfikowani interesariusze mający styczność z procesami w ramach łańcucha wartości						
Dostawcy towarów i usług			Personel medyczny, Personel administracyjny i zarządzający,		Pacjenci	
Upstream			DZIAŁALNOŚĆ OPERACYJNA GRUPY		Downstream	
Dostawcy (Tier 3)	Dostawcy (Tier 2)	Dostawcy (Tier 1)	Kluczowe zasoby		Odpady	
Są to podmioty dostarczające surowce pierwotne, które są wykorzystywane do produkcji materiałów medycznych, leków i sprzętu używanego w przychodniach. To najwcześniejszy etap łańcucha dostaw, obejmujący dostawców naturalnych surowców, surowców chemicznych i biomateriałów. Producenti maszyn i urządzeń medycznych Dostawcy usług nieprodukcyjnych, marketingowych i inżynierskich Surowce do produkcji opakowań leków • Tworzywa sztuczne • Szkło farmaceutyczne • Metale • Papier i tektura • Materiały biodegradowalne i ekologiczne Surowce energetyczne: • gaz • energia elektryczna • paliwa do pojazdów	Podmioty dostarczające gotowe półprodukty oraz infrastrukturę wspierającą sektor medyczny Dostawcy sprzętu oraz odczytników niezbędnych do wykonania badań laboratoryjnych Producenti leków • wytworzenie substancji farmaceutycznych i pomocniczych • wytworzenie produktów (leków) • wytworzenie opakowań Transport i logistyka	Są to podmioty, które dostarczają produkty i usługi bezpośrednio do przychodni, wspierając jej codzienne funkcjonowanie. Dostawcy sprzętu medycznego Serwisanci sprzętu Dostawcy usług medycznych Dostawcy leków (hurtownie farmaceutyczne) Dostawcy usług zewnętrznych • infrastruktura IT • szkolenia • telekomunikacja • media • usługi sprzątania • usługi remontowe Dostawcy energii	• Ludzkie • Intelktualne Działania podstawowe Obsługa pacjentów Profilaktyka Diagnostyka i leczenie Rehabilitacja Dodatkowe świadczenia medyczne Monitorowanie zdrowia pacjenta	• Społeczne • Infrastrukturalne Działania pomocnicze Infrastruktura przychodni Zarządzanie zasobami ludzkimi Technologia i IT Zaopatrzenie i logistyka	Odpady medyczne niebezpieczne Odpady medyczne inne niż niebezpieczne Odpady komunalne Odpady elektroniczne i sprzętowe Użytkownicy końcowi – Pacjenci Zarządzanie danymi pacjentów Edukacja pacjenta	

3.2. Interesy i opinie zainteresowanych stron

SBM-2

Kluczowi interesariusze Grupy Comarch zostali zidentyfikowani na podstawie badania ankietowego przeprowadzonego wśród członków Zarządu Comarch S.A., Komitetu ds. ESG oraz przedstawicieli Działu Personalnego. Dodatkowo, środowisko naturalne zostało uznane za kluczowego interesariusza domyślnie, ze względu na fakt, że w strategii ESG Grupy Comarch jest ono jasno wskazane jako jeden z trzech głównych filarów odpowiedzialności przedsiębiorstwa – obok odpowiedzialności społecznej oraz ładu korporacyjnego.

W ramach badania oceniano dwa aspekty dotyczące 12 grup interesariuszy:

- stopień wpływu Grupy Comarch na interesariuszy,
- stopień wpływu interesariuszy na Grupę Comarch.

Do najważniejszych interesariuszy Grupy Comarch należą:

Pracownicy (pracownicy etatowi i współpracownicy, stażyści, praktykanci, studenci i potencjalni pracownicy, pracownicy podwykonawców i dostawców, inspekcja pracy i inne zbliżone instytucje nadzoru),

Inwestorzy (akcjonariusze, inwestorzy instytucjonalni, inwestorzy indywidualni, Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie, domy maklerskie, banki, KNF, KDPW, SEG),

Klienci (w tym, klienci instytucjonalni, klienci indywidualni, lokalna administracja samorządowa oraz administracja rządowa),

Dostawcy i podwykonawcy (w tym, konsultanci zewnętrzni oraz specjaliści IT, Dostawcy infrastruktury hardware i oprogramowania, dostawcy energii elektrycznej i usług telekomunikacyjnych),

Organizacje rządowe i regulacyjne (krajowe i międzynarodowe organy legislacyjne oraz instytucje nadzorcze),

Partnerzy strategiczni (mieszczą się w pozostałych kategoriach interesariuszy, w zależności od charakteru współpracy, sieć partnerów Comarch ERP, partnerzy technologiczni),

Środowisko naturalne (w tym stan środowiska naturalnego tj. jakość powietrza, wód, gleby, stan ekosystemów i bioróżnorodności, poziom emisji gazów cieplarnianych, zmiany klimatyczne),

Użytkownicy końcowi (w tym, społeczności użytkowników rozwiązań Comarch (często jednoosobowe działalności gospodarcze), pracownicy klientów, beneficjenci programów lojalnościowych, pacjenci przychodni, kibice) zostali zidentyfikowani jako grupa interesariuszy posiadająca **pośredni kontakt z Grupą Comarch**,

*Z uwagi na model działalności oparty na sprzedaży produktów i usług w relacjach B2B (business-to-business) oraz na marginalny zakres świadczenia usług na rzecz osób fizycznych, **użytkownicy końcowi nie zostali uznani za kluczowych interesariuszy Grupy Comarch.***

Grupa Comarch jest świadoma znaczenia zaangażowania interesariuszy w prowadzoną działalność, dlatego prowadzi regularny dialog ze wszystkimi kluczowymi grupami interesariuszy. W Grupie Comarch informacje o opiniach i interesach zainteresowanych stron w zakresie wpływów związanych ze zrównoważonym rozwojem są przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym za pośrednictwem jednostek odpowiedzialnych za bieżący dialog z tymi grupami. Dotyczy to m.in. działów odpowiedzialnych za relacje z klientami, pracownikami, partnerami biznesowymi czy inwestorami.

Przykładowo, raporty z badań satysfakcji klientów oraz inne cykliczne analizy dotyczące relacji z interesariuszami są przedstawiane kierownictwu wyższego szczebla i Zarządowi, umożliwiając uwzględnienie tych informacji w podejmowanych decyzjach strategicznych i operacyjnych.

Sposób angażowania interesariuszy należących do poszczególnych grup oraz cele prowadzonego z nimi dialogu przedstawiono poniżej.

Pracownicy: rekrutacje, rozmowy okresowe, spotkania wewnętrzne, komunikacja wewnętrzna (mailingi, portale i komunikatory wewnętrzne dla pracowników), wdrożone kanały zgłoszeń naruszeń – ogłoszone drogą e-mailową i dostępne w Intranecie,

Cel dialogu: budowanie satysfakcjonującego i stabilnego środowiska pracy poprzez lepsze dopasowanie do oczekiwań pracowników, wspieranie ich rozwoju oraz ograniczanie rotacji zatrudnienia.

Inwestorzy: regularne spotkania podczas konferencji wynikowych w Krakowie lub Warszawie (również interaktywne transmisje on-line i nagrania wideo), spotkania indywidualne oraz telekonferencje z Zarządem Spółki, stała współpraca Działu Rynku Kapitałowego i Ubezpieczeń, strona www Relacji Inwestorskich, udział w konferencjach organizowanych przez instytucje rynku finansowego i kapitałowego takie jak banki, fundusze inwestycyjne, GPW, KDPW, KNF i SEG,

Cel dialogu: zapewnienie przejrzystości informacyjnej, spełnienie potrzeb informacyjnych interesariuszy, budowanie wartości Comarch, dbałość o reputację Comarch.

Klienci: strona www, badanie satysfakcji klientów, spotkania biznesowe na potrzeby realizacji umów podniesienie jakości świadczonych usług, organizowanie i wspieranie funkcjonowania społeczności użytkowników rozwiązań Comarch, np. w postaci cyklicznych spotkań (w tym coroczny Comarch User Group) czy prowadzenia stron dedykowanych rozwiązaniom Comarch w portalach społecznościowych,

Cel dialogu: badanie oczekiwań i opinii klientów, uwzględnianie głosu klienta w projektowaniu rozwiązań biznesowych, tworzenie produktów i usług dostosowanych do potrzeb klienta.

Dostawcy i podwykonawcy: ankiety przesyłane dostawcą, spotkania biznesowe na potrzeby realizacji umów,

Cel dialogu: partnerska współpraca z dostawcami, aktywna komunikacja z dostawcami i podwykonawcami, zapewnienie zgodności z obowiązującymi regulacjami prawnymi oraz wewnętrznymi zasadami etycznymi, wsparcie w dostosowaniu się do zasad zrównoważonego rozwoju.

Organizacje rządowe i regulacyjne: identyfikacja zmian prawnych i standardów, aktywne uczestnictwo w procesach legislacyjnych i regulacyjnych,

Cel dialogu: zapewnienie zgodności działalności z obowiązującymi przepisami prawa, regulacjami branżowymi oraz standardami dotyczącymi zrównoważonego rozwoju, budowanie transparentnych i konstruktywnych relacji z instytucjami nadzoru, organami administracji państwowej oraz organizacjami międzynarodowymi.

Partnerzy strategiczni: spotkania partnerskie (offline i online), dedykowane szkolenia i warsztaty dla partnerów, konferencje partnerskie, indywidualne strony dla Partnerów.

Cel dialogu: budowanie długoterminowych, partnerskich relacji biznesowych, wzmacnianie kompetencji i zaangażowania partnerów w sprzedaż i wdrożenia rozwiązań Comarch, dostosowanie rozwiązań Comarch do

zmieniających się potrzeb rynku dzięki feedbackowi od partnerów, zapewnienie partnerom aktualnej wiedzy technologicznej i biznesowej.

Środowisko naturalne: współpraca z dostawcami mediów, producentami energii, organizacjami ekologicznymi i firmami recyklingowymi, monitorowanie wpływu działalności na środowisko poprzez analizę emisji CO₂, zużycia energii, wody i ilości generowanych odpadów, analiza dostępnych opracowań naukowych i raportów, w tym raportów klimatycznych.

Cel dialogu: poprawa jakości środowiska naturalnego, ograniczenie zużycia energii, emisji zanieczyszczeń, zmniejszenie ilości wytwarzanych odpadów.

Mimo, iż użytkownicy końcowi oraz społeczności lokalne nie są istotną grupą interesariuszy Grupa Comarch prowadzi z nimi dialog poprzez:

Społeczności lokalne: bieżąca bezpośrednia komunikacja, realizacja projektów sponsoringowych, budowanie partnerstw, realizacja wspólnych projektów, organizacja programów edukacyjnych i prewencyjnych na rzecz ochrony zdrowia, stały kontakt z mediami (telefoniczny, mailowy, podczas konferencji i briefingu prasowych), organizacja programów stażowych,

Cel dialogu: ponoszenie odpowiedzialności społecznej, wspieranie rozwoju społeczności, zapewnienie przejrzystości informacyjnej, wsparcie studentów i absolwentów w zdobywaniu wiedzy i doświadczenia, zapewnienie przestrzegania wymogów i regulacji, tworzenie miejsc pracy.

Użytkownicy końcowi: Unikalna Społeczność Comarch ERP -Pytaj, Pomagaj, Udoskonalaj, formularze kontaktowe dostępne na stronie www, ankiety satysfakcji pacjentów w centrum medycznym iMed24,

Cel dialogu: zrozumienie potrzeb, oczekiwań i poziomu satysfakcji z oferowanych produktów, budowanie długotrwałych, pozytywnych relacji z użytkownikami końcowymi, wsparcie w efektywnym i bezpiecznym korzystaniu z oferowanych rozwiązań, dbanie o zadowolenie i lojalność użytkowników końcowych.

Przykładem angażowania interesariuszy w Grupie Comarch jest Unikalna Społeczność Comarch ERP -Pytaj, Pomagaj, Udoskonalaj. Społeczność Comarch ERP (www.Spolecznosc.Comarch.pl) to platforma, na której Klienci Comarch ERP pomagają sobie wymieniając się wiedzą na temat systemów Comarch ERP, a także zgłaszają pomysły dotyczące rozwoju tych systemów. Wszystkie zgłoszone pomysły mogą być komentowane i oceniane przez członków Społeczności, te najwyżej ocenione Comarch analizuje pod kątem realizacji. Na Społeczności aktywni są także Partnerzy Comarch, którzy wspierają klientów swoją wiedzą oraz doświadczeniem i również zgłaszają pomysły na rozwój oprogramowania. W rozmowach uczestniczą również pracownicy Comarch.

Projekt jest unikatowym przedsięwzięciem – pozwala nie tylko jak tradycyjne forum na wymianę wiedzy, ale daje również klientom możliwość wpływania na rozwój produktów, którymi posługują się na co dzień. Doceniają to także przedsiębiorcy poszukujący oprogramowania, dla których platforma jest otwarta. Mogą oni już na etapie wyboru systemu do zarządzania firmą skontaktować się z użytkownikami systemów Comarch, zadać pytania, wyjaśnić wątpliwości, przeczytać wszystkie dyskusje.

Uczestnicy Społeczności aktywizowani są dodatkowo dzięki wykorzystaniu elementów grywalizacji, pozwalającej na współzawodnictwo pomiędzy użytkownikami, zdobywanie odznak i kompetencji. Społeczność żyje, nie ma dnia, aby nie pojawiały się na niej nowi użytkownicy, pytania, pomysły. Na stronie głównej platformy można śledzić bieżące statystyki, które na koniec marca 2025 prezentują się następująco:

- 18 225 zadanych pytań

- 46 307 odpowiedzi
- 17 572 komentarzy

3 631 pomysłów na nowe funkcjonalności i usprawnienie już istniejących, z których ponad 524 zostało zrealizowanych przez Comarch.

S1.SBM-2

W Grupie Comarch własne zasoby pracownicze stanowią jedną z kluczowych grup interesariuszy, na które Grupa Comarch wywiera bezpośredni wpływ i których interesy, poglądy oraz prawa człowieka są uwzględniane przy kształtowaniu strategii oraz modelu biznesowego. Strategia Grupy opiera się na założeniu, że długofalowy rozwój oraz konkurencyjność rynkowa są ściśle powiązane z jakością środowiska pracy, zaangażowaniem zespołów oraz przestrzeganiem praw człowieka. W związku z tym model biznesowy uwzględnia działania ograniczające negatywne wpływy na pracowników, takie jak przeciwdziałanie nierównościom, promowanie różnorodności, dbałość o bezpieczeństwo i dobrostan oraz wspieranie rozwoju zawodowego.

Poglądy pracowników i ich przedstawicieli są uwzględniane w ramach dialogu społecznego, okresowych badań satysfakcji i zaangażowania, procesów onboardingu i exit interview, a także poprzez funkcjonowanie kanałów zgłaszania uwag i nieprawidłowości. Pozyskane tą drogą informacje wpływają na kształtowanie polityk HR, programów rozwojowych oraz inicjatyw wspierających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

S3.SBM-2

Interesy społeczności lokalnych wpływają na model biznesowy Grupy Comarch poprzez realizację działań charytatywnych, edukacyjnych, sportowych i kulturalnych. Działania te wzmacniają relacje z otoczeniem, reputację marki i lokalną akceptację działalności.

3.3. Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

SBM-3

Grupa Comarch zidentyfikowała kluczowe obszary wpływu, ryzyk i szans poprzez proces oceny podwójnej istotności, uwzględniający kontekst działalności, oczekiwania interesariuszy i zmieniające się otoczenie regulacyjne (w tym wymogi dyrektywy CSRD i standardów ESRS).

ca			Opis / Wpływ na ludzi lub środowisko	Miejsce oddziaływania	Powiązanie ze strategią i modelem biznesowym	Wpływ/ Ryzyko/ Szansa	Typ wpływu/ Horyzont czasowy	[S]Obecne i przewidywane skutki / [D] Podejmowane działania
Temat	Podtemat	Mniejsze jednostki tematyczne						
Zmiana klimatu	Łagodzenie zmiany klimatu		Emisje gazów cieplarnianych generowane w ramach pełnego łańcucha wartości, obejmujące działalność własną tj. produkcję oprogramowania jak i działalność dostawców, w tym producentów sprzętu komputerowego i ich podwykonawców, produkcję i dostawy energii, dojazdy pracowników oraz użytkowanie produktów przez klientów. Wpływ na ludzi lub środowisko: Emisje gazów cieplarnianych przyczyniają się do zmian klimatycznych, prowadząc m.in. do wzrostu temperatur, ekstremalnych zjawisk pogodowych oraz degradacji ekosystemów. Zjawiska te mają negatywny wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo ludzi, dostęp do zasobów naturalnych oraz warunki życia społeczności na całym świecie.	Operacje własne, Upstream Downstream	Bezpośrednie powiązanie ze strategią i modelem biznesowym	Wpływ	Negatywny, rzeczywisty/ -	[S] Zwiększanie stężenia gazów cieplarnianych w atmosferze prowadzące do ocieplania klimatu i nasilenia zjawisk ekstremalnych, takich jak fale upałów, susze, powodzie i burze. [D] Obliczenie śladu węglowego w Grupie, realizacja zaplanowanych inwestycji nakierowanych na zmniejszenie emisji.
			Produkcja oprogramowania wspierającego firmy w określaniu ich śladu węglowego oraz jego monitorowaniu i efektywnym ograniczaniu.	Operacje własne	-	Szansa	- / krótko-, średnio-, długoterminowy	[S] Umocnienie pozycji rynkowej poprzez wzrost liczby klientów. Budowanie wizerunku firmy jako działającej na rzecz łagodzenia skutków kryzysu klimatycznego. [D] Analizy potrzeb rynkowych.
	Energia		Zużycie energii elektrycznej związane z funkcjonowaniem budynków biurowych, infrastrukturą techniczną oraz utrzymaniem serwerów. Wpływ na ludzi lub środowisko: Zużycie energii elektrycznej na potrzeby działalności własnej generuje istotny wpływ środowiskowy poprzez emisje gazów cieplarnianych powstałych przy jej produkcji oraz eksploatację zasobów naturalnych.	Operacje własne	Bezpośrednie powiązanie ze strategią i modelem biznesowym	Wpływ	Negatywny, rzeczywisty/ -	[S] Zanieczyszczenie środowiska związane z produkcją energii elektrycznej, wyczerpywanie zasobów nieodnawialnych źródeł energii. [D] W spółkach Grupy inwestycje w OZE, zakup energii z gwarancją pochodzenia z OZE.
			Wzrost cen energii elektrycznej spowodowany rosnącymi temperaturami wynikającymi z postępujących zmian klimatycznych (większe zapotrzebowanie na energię potrzebną do chłodzenia), a także zmniejszaniem się dostępności surowców energetycznych.	Operacje własne	-	Ryzyko	- / krótkoterminowy	[S] Wzrost kosztów operacyjnych, szczególnie związanych z funkcjonowaniem centrów danych i infrastruktury IT, konieczność dostosowania strategii zarządzania energią oraz potencjalne przeniesienie części kosztów na klientów. [D] Inwestycje w OZE. Modernizacja oświetlenia na bardziej energooszczędne w wybranych lokalizacjach.
			Zmiany napięcia sieci elektrycznej, awarie zasilania elektrycznego, przerwa w dostawach prądu lub całkowity brak dostępu do energii elektrycznej. Zmiany klimatu mają znaczący wpływ na sieci elektryczne, zwiększając ryzyko awarii, przerw w dostawach energii, a nawet całkowitego braku dostępu do elektryczności w niektórych regionach. Wpływ ten wynika z częstszego występowania ekstremalnych zjawisk pogodowych oraz ich wpływu na infrastrukturę energetyczną.	Operacje własne	-	Ryzyko	- / długoterminowy	[S] Zakłócenia w świadczeniu usług IT i chmurowych, obniżenie dostępności systemów krytycznych, zwiększone koszty operacyjne związane z utrzymaniem infrastruktury awaryjnej oraz potencjalne pogorszenie jakości obsługi klientów. [D] Inwestycja we własne OZE

ca			Opis / Wpływ na ludzi lub środowisko	Miejsce oddziaływania	Powiązanie ze strategią i modelem biznesowym	Wpływ/ Ryzyko/ Szansa	Typ wpływu/ Horyzont czasowy	[S]Obecne i przewidywane skutki / [D] Podejmowane działania
Temat	Podtemat	Mniejsze jednostki tematyczne						
			Brak dostępu do surowców energetycznych	Operacje własne, Upstream	Bezpośrednie powiązanie ze strategią i modelem biznesowym	Ryzyko	- / długoterminowy	[S] Zwiększenie cen energii elektrycznej. [D] Inwestycje we własne OZE
			Umiarkowane obniżenie kosztów dzięki częściowemu wykorzystaniu OZE	Operacje własne	Bezpośrednie powiązanie ze strategią i modelem biznesowym	Szansa	- / długoterminowy	[S] Stopniowe zmniejszanie wydatków operacyjnych związanych z zakupem energii, zwiększenie stabilności kosztowej w dłuższym horyzoncie czasowym oraz ograniczenie ryzyka związanego z wahaniami cen energii konwencjonalnej. [D] Inwestycje we własne OZE
Gospodarka w obiegu zamkniętym	Zasoby wprowadzane, w tym wykorzystanie zasobów		Produkcja sprzętu elektronicznego skutkuje intensywną eksploatacją zasobów naturalnych, w szczególności metali, minerałów i wody, przyczyniając się do ich wyczerpywania oraz zwiększonej presji na środowiskowe systemy zaopatrzenia. <u>Wpływ na ludzi lub środowisko:</u> Intensywne wykorzystanie surowców i materiałów pochodzenia naturalnego, w tym metali ziem rzadkich, przez podmioty funkcjonujące w łańcuchu wartości, prowadzi do nadmiernej eksploatacji ograniczonych zasobów naturalnych, degradacji środowiska oraz wzrostu emisji zanieczyszczeń.	Upstream	Bezpośrednie powiązanie ze strategią i modelem biznesowym	Wpływ	Negatywny, rzeczywisty/ -	[S] Wyczerpywanie zasobów naturalnych prowadzące do wzrostu kosztów surowców, zakłóceń w łańcuchach dostaw oraz zwiększonego ryzyka operacyjnego. [D] Analiza dostawców. Przeprowadzenie analizy struktury łańcucha dostaw z perspektywy identyfikacji dostawców szczególnie narażonych na ryzyka związane z ograniczoną dostępnością zasobów naturalnych. Weryfikacja praktyk środowiskowych i strategii zarządzania surowcami u kluczowych dostawców, wdrażanie zasad należytej staranności oraz dywersyfikacja źródeł zaopatrzenia w celu minimalizacji ryzyka zakłóceń.
	Odpady		Wytwarzanie odpadów w działalności własnej (w szczególności odpadów elektronicznych) oraz w całym łańcuchu wartości. <u>Wpływ na ludzi lub środowisko:</u> Procesy zachodzące w działalności własnej oraz w ramach łańcucha wartości skutkują generowaniem różnorodnych strumieni odpadów. Skutkuje to negatywnym wpływem na środowisko naturalne poprzez zanieczyszczenie gleb, wód i powietrza, zwiększenie presji na systemy składowania odpadów oraz emisje związane z ich transportem i przetwarzaniem.	Operacje własne, Upstream Downstream	Bezpośrednie powiązanie ze strategią i modelem biznesowym	Wpływ	Negatywny, rzeczywisty/ -	[S] Zanieczyszczenie środowiska odpadami. [D] Dostosowanie procesów operacyjnych i zarządzania odpadami do coraz bardziej rygorystycznych regulacji prawnych, w tym przepisów unijnych w zakresie gospodarowania odpadami. Prowadzenie selektywnej zbiórki odpadów, współpraca z certyfikowanymi odbiorcami, cyfrowe monitorowanie strumieni odpadowych.
Własne zasoby pracownicze	Warunki pracy	Bezpieczeństwo zatrudnienia	Tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy oraz zapewnienie pracownikom stabilnych i bezpiecznych warunków zatrudnienia. Oferowanie bezpiecznego i stabilnego miejsca pracy pozytywnie wpływa na jakość życia pracowników, zapewniając im poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia.	Operacje własne	Bezpośrednie powiązanie ze strategią i modelem biznesowym	Wpływ	Pozytywny, rzeczywisty/ -	[S] Wzrost motywacji i zaangażowania pracowników.

ca			Opis / Wpływ na ludzi lub środowisko	Miejsce oddziaływania	Powiązanie ze strategią i modelem biznesowym	Wpływ/ Ryzyko/ Szansa	Typ wpływu/ Horyzont czasowy	[S]Obecne i przewidywane skutki / [D] Podejmowane działania
Temat	Podtemat	Mniejsze jednostki tematyczne						
			<u>Wpływ na ludzi lub środowisko:</u> Tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy oraz zapewnienie pracownikom stabilnych i bezpiecznych warunków zatrudnienia pozytywnie wpływa na jakość życia pracowników, zapewniając im poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia.					[D] Realizacja strategii biznesowej poprzez Politykę Personalną, Regulaminy pracy, Regulaminy pracy zdalnej, Kodeks etyki.
			Utrata pracowników z kluczową wiedzą. Ryzyko związane z presją płacową, brakiem pracowników oraz utratą pracowników stanowiących kluczową kadrę.	Operacje własne	-	Ryzyko	- / krótko-, średnio-, długoterminowy	[S] Zmniejszenie zdolności firmy do realizacji strategicznych projektów, wdrażania nowych rozwiązań oraz zachowania konkurencyjnej pozycji na rynku. Ryzyko to może wynikać z różnych czynników, takich jak zmiany demograficzne, intensywna rywalizacja o talenty na rynku pracy czy niewłaściwe strategię zarządzania kadrą. [D] Zapewnienie wysokiej jakości miejsc pracy oraz zapewnienie pracownikom stabilnych i bezpiecznych warunków zatrudnienia. Realizacja strategii biznesowej poprzez Politykę Personalną, Regulaminy pracy, Regulaminy pracy zdalnej, Kodeks etyki.
			Niewystarczające zasoby pracownicze prowadzące do opóźnienia w realizacji projektów.	Operacje własne	-	Ryzyko	- / krótko-, średnio-, długoterminowy	[S] Utrata reputacji, zakłócenia w łańcuchu dostaw, potencjalne konflikty prawne. [D] Zapewnienie wysokiej jakości miejsc pracy oraz zapewnienie pracownikom stabilnych i bezpiecznych warunków zatrudnienia. Realizacja strategii biznesowej poprzez Politykę Personalną, Regulaminy pracy, Regulaminy pracy zdalnej, Kodeks etyki.
		Czas pracy	Stosowanie przejrzystych i przyjaznych pracownikom zasad organizacji czasu pracy, oferowanie elastycznych modeli zatrudnienia, w tym możliwość pracy hybrydowej. <u>Wpływ na ludzi lub środowisko:</u> Pozytywny wpływ na dobrostan pracowników oraz równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, co przekłada się na wyższy poziom zaangażowania i satysfakcji z pracy. Dodatkowo, ograniczenie codziennych dojazdów do biura wpływa na zmniejszenie emisji z transportu, co wspiera cele klimatyczne organizacji.	Operacje własne	Bezpośrednie powiązanie ze strategią i modelem biznesowym	Wpływ	Pozytywny, rzeczywisty/ -	[S] Wzrost efektywności pracy, postrzeganie Grupy Comarch jako atrakcyjnego pracodawcy dla przyszłych i obecnych pracowników. [D] Realizacja strategii biznesowej poprzez Regulaminy pracy, Regulaminy pracy zdalnej.

ca			Opis / Wpływ na ludzi lub środowisko	Miejsce oddziaływania	Powiązanie ze strategią i modelem biznesowym	Wpływ/ Ryzyko/ Szansa	Typ wpływu/ Horyzont czasowy	[S]Obecne i przewidywane skutki / [D] Podejmowane działania
Temat	Podtemat	Mniejsze jednostki tematyczne						
		Adekwatna płaca	System wynagradzania w Grupie Comarch jest dostosowywany do warunków rynkowych i aktualnej sytuacji ekonomicznej. Wpływ na ludzi lub środowisko: Pozytywny wpływ na satysfakcję zawodową, lojalność i retencję pracowników.	Operacje własne	Bezpośrednie powiązanie ze strategią i modelem biznesowym	Wpływ	Pozytywny rzeczywisty/ -	[S] Postrzeganie Grupy Comarch jako atrakcyjnego pracodawcy, zmniejszenie rotacji pracowników. [D] Realizacja strategii biznesowej poprzez Politykę personalną oraz Regulamin wynagrodzeń.
		Dialog społeczny	Włączanie perspektywy pracowników w kształtowanie polityk wewnętrznych i środowiska pracy. Wpływ na ludzi lub środowisko: Pozytywny wpływ na satysfakcję zawodową, lojalność i retencję pracowników.	Operacje własne	Bezpośrednie powiązanie ze strategią i modelem biznesowym	Wpływ	Pozytywny, rzeczywisty/ -	[S] Zwiększenie zaangażowania i poczucie sprawczości, zwiększone przywiązanie do Grupy jako pracodawcy, zmniejszona rotacja pracowników [D] Włączanie perspektywy pracowników w proces kształtowania wybranych polityk wewnętrznych oraz projektowania środowiska pracy. Realizacja zadań będących efektem dialogu.
		Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	Praktyki wspierające work-life balance pracowników, elastyczne godziny pracy i możliwość pracy zdalnej wspierające równowagę między pracą a życiem prywatnym. Wpływ na ludzi lub środowisko: Pozytywny wpływ na dobrostan psychofizyczny pracowników, zwiększenie satysfakcji z pracy oraz obniżenie poziomu stresu i wypalenia zawodowego.	Operacje własne	Bezpośrednie powiązanie ze strategią i modelem biznesowym	Wpływ	Pozytywny, rzeczywisty/ -	[S] Zwiększenie satysfakcji i lojalności pracowników, ograniczenie rotacji kadry, poprawa dobrostanu psychicznego oraz wzrost efektywności pracy. [D] Umożliwienie pracy w modelu hybrydowym. Stworzenie ram formalnych poprzez Regulamin pracy zdalnej.
		Bezpieczeństwo i higiena pracy	Comarch, będąc świadomym, że praca biurowa wymaga odpowiedniej ergonomii stanowiska pracy i zarządzania stresem, wpływa na swoich pracowników poprzez odpowiednie polityki BHP i szkolenia z zakresu ergonomicznej pracy, a także wdrożono normę PN-EN ISO 45001. Wpływ na ludzi lub środowisko: Pozytywny wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników, zmniejszenie liczby urazów i schorzeń związanych z pracą biurową, ograniczenie poziomu stresu oraz zwiększenie komfortu pracy.	Operacje własne	Bezpośrednie powiązanie ze strategią i modelem biznesowym	Wpływ	Pozytywny, rzeczywisty/ -	[S] Poprawa komfortu pracy, zmniejszenie ryzyka występowania chorób zawodowych i urazów, zwiększenie produktywności oraz ograniczenie absencji chorobowych, a także wzmocnienie zaangażowania i satysfakcji pracowników. [D] Wdrożenie i utrzymanie Zintegrowanego Systemu Zarządzania zgodnego z normą PN-EN ISO 45001, obejmującego politykę, cele, ocenę ryzyka oraz procedury prewencyjne i reagowania.

ca			Opis / Wpływ na ludzi lub środowisko	Miejsce oddziaływania	Powiązanie ze strategią i modelem biznesowym	Wpływ/ Ryzyko/ Szansa	Typ wpływu/ Horyzont czasowy	[S]Obecne i przewidywane skutki / [D] Podejmowane działania
Temat	Podtemat	Mniejsze jednostki tematyczne						
	Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich	Równouprawnienie płci i równość wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości	Różnice płacowe przy wykonywaniu pracy o zbliżonej wartości. <u>Wpływ na ludzi lub środowisko:</u> Negatywny wpływ na satysfakcję zawodową, motywację i lojalność pracowników oraz wzrost poczucia niesprawiedliwości wewnątrz organizacji.	Operacje własne	Bezpośrednie powiązanie ze strategią i modelem biznesowym	Wpływ	Negatywny, rzeczywisty/ -	[S] Obniżenie motywacji i zaangażowania pracowników, spadek poziomu satysfakcji zawodowej, zwiększenie rotacji pracowników. [D] Do planowanych działań należy monitorowanie gender pay gap oraz organizacja szkoleń z zakresu różnorodności i przeciwdziałania uprzedzeniom.
		Szkolenia i rozwój umiejętności	Inwestowanie w rozwój umiejętności swoich pracowników poprzez organizację szkolenia technicznego, programów rozwoju kompetencji miękkich oraz kursów certyfikacyjnych. <u>Wpływ na ludzi lub środowisko:</u> Pozytywny wpływ na rozwój zawodowy, wzrost kompetencji i zatrudnialności pracowników.	Operacje własne	Bezpośrednie powiązanie ze strategią i modelem biznesowym	Wpływ	Pozytywny, rzeczywisty/ -	[S] Zwiększenie efektywności, innowacyjności oraz zaangażowania pracowników, wzmacniając tym samym konkurencyjność Grupy Comarch na rynku oraz ograniczając ryzyko rotacji kadry. [D] Zapewnienie dostępu do firmowej platformy szkoleniowej, oferującej kursy e-learningowe z zakresu kompetencji technicznych i miękkich, dostępne w trybie zdalnym. Możliwość samodzielnego wyboru szkoleń, konferencji i kursów certyfikacyjnych zgodnie z profilem stanowiska, zainteresowaniami oraz kierunkiem rozwoju kariery.
		Środki zapobiegania przemocy i nękanii w miejscu pracy	Podejmowanie działań na rzecz przeciwdziałania przemocy i molestowania w miejscu pracy. Comarch wprowadził m.in. Kodeks Etyki, który stanowi fundament wartości organizacji, jak również wdrożył mechanizmy umożliwiające zgłaszanie naruszeń w sposób anonimowy i bezpieczny. Comarch wdrożył Politykę antydyskryminacyjną i antymobbingową - data zatwierdzenia przez Zarząd to 30 kwietnia 2025. <u>Wpływ na ludzi lub środowisko:</u> Pozytywny wpływ na dobrostan psychiczny pracowników, ich poczucie bezpieczeństwa, równego traktowania i zaufania do pracodawcy.	Operacje własne	Bezpośrednie powiązanie ze strategią i modelem biznesowym	Wpływ	Pozytywny, Potencjalny/ krótko-, średnio-, długoterminowy	[S] Budowanie bezpiecznego i inkluzyjnego środowiska pracy, wzmacnianie zaufania pracowników do organizacji, ograniczanie ryzyka występowania przypadków przemocy i molestowania oraz wspieranie długoterminowego zaangażowania i retencję kadry. [D] W 2025 roku Comarch przyjął Politykę antymobbingową, uzupełniając dotychczas obowiązujący Kodeks Etyki. W ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania udostępniono pracownikom prezentację i szkolenie online dotyczące przeciwdziałania mobbingowi. Funkcjonują także mechanizmy anonimowego zgłaszania obaw, wykraczające poza wymagania ustawy o ochronie sygnalistów.

ca			Opis / Wpływ na ludzi lub środowisko	Miejsce oddziaływania	Powiązanie ze strategią i modelem biznesowym	Wpływ/ Ryzyko/ Szansa	Typ wpływu/ Horyzont czasowy	[S]Obecne i przewidywane skutki / [D] Podejmowane działania
Temat	Podtemat	Mniejsze jednostki tematyczne						
Dotknięte społeczności		Różnorodność	Dysproporcje w reprezentacji kobiet na różnych poziomach zatrudnienia. <u>Wpływ na ludzi lub środowisko:</u> Nierówności wpływają negatywnie na poczucie sprawiedliwości i przynależności w organizacji, obniżają zaangażowanie części pracowników oraz mogą przyczyniać się do zwiększonej rotacji.	Operacje własne	Bezpośrednie powiązanie ze strategią i modelem biznesowym	Wpływ	Negatywny, potencjalny/ krótko-, średnio-, długoterminowy	[S] Ograniczenie różnorodności perspektyw w procesach decyzyjnych, obniżenie innowacyjności i zdolności adaptacyjnych organizacji, a także negatywne postrzeganie Grupy Comarch jako pracodawcy. [D] W ramach strategii zrównoważonego rozwoju Comarch wyznaczył cel zwiększenia udziału kobiet na stanowiskach menedżerskich do poziomu odpowiadającego ich ogólnemu udziałowi w zatrudnieniu w organizacji
	Ujawnienie specyficzne		Zaangażowanie społeczne w tym działania społeczne i charytatywne. <u>Wpływ na ludzi lub środowisko:</u> Działania społeczne i charytatywne realizowane przez Grupę Comarch wywierają pozytywny wpływ na lokalne społeczności poprzez wspieranie edukacji, kultury, zdrowia, sportu oraz organizacji pozarządowych.	Operacje własne, downstream	Pośrednie powiązanie ze strategią i modelem biznesowym	Wpływ	Pozytywny, rzeczywisty/ -	[S] Budowanie pozytywnego wizerunku Grupy Comarch jako organizacji odpowiedzialnej społecznie, wzmacnianie relacji ze społecznościami lokalnymi, zwiększanie rozpoznawalności marki oraz wspieranie motywacji i dumy pracowników z przynależności do organizacji. [D] Sponsoring inicjatyw lokalnych, sportu młodzieżowego, wydarzeń kulturalnych i edukacyjnych.
Postępowanie w biznesie	Kultura korporacyjna		Ład korporacyjny odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu działalności Grupy Comarch, wpływając zarówno na wewnętrzne procesy organizacyjne, jak i na jej oddziaływanie zewnętrzne. Celem Grupy Comarch jest kształtowanie swoich praktyk zarządczych w oparciu o model działania, który wspiera podejmowanie decyzji zgodnych z wysokimi standardami etycznymi oraz z zasadami zrównoważonego rozwoju. <u>Wpływ na ludzi lub środowisko:</u> Przejrzyste i etyczne zarządzanie ogranicza ryzyka nadużyć, dyskryminacji czy nieetycznych praktyk, wspierając kulturę zgodności i odpowiedzialności. Skuteczny ład korporacyjny sprzyja podejmowaniu decyzji długoterminowych z uwzględnieniem aspektów środowiskowych i społecznych, co wspiera realizację celów ESG i ogranicza negatywny wpływ organizacji na otoczenie.	Operacje własne	Bezpośrednie powiązanie ze strategią i modelem biznesowym	Wpływ	Pozytywny, rzeczywisty/ -	[S] Wzmocnienie przejrzystości procesów decyzyjnych, budowanie zaufania interesariuszy, ograniczenie ryzyka związanego z nieprawidłowościami i nieetycznymi praktykami, wspieranie długoterminowej stabilności organizacji oraz poprawa reputacji na rynku krajowym i międzynarodowym. [D] Przyjęcie i stosowanie w Grupie Kodeksu etycznego, wdrożenie i utrzymywanie Zintegrowanego Systemu Zarządzania, funkcjonowanie Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu.

ca			Opis / Wpływ na ludzi lub środowisko	Miejsce oddziaływania	Powiązanie ze strategią i modelem biznesowym	Wpływ/ Ryzyko/ Szansa	Typ wpływu/ Horyzont czasowy	[S]Obecne i przewidywane skutki / [D] Podejmowane działania
Temat	Podtemat	Mniejsze jednostki tematyczne						
	Ochrona sygnalistów		Grupa Comarch posiada wdrożony system anonimowego zgłaszania nieprawidłowości oraz mechanizmy ochrony osób zgłaszających, dostępne dla wszystkich pracowników własnych. System ten został opracowany i uruchomiony z wyprzedzeniem, jeszcze przed wejściem w życie odpowiednich regulacji prawnych. Wpływ na ludzi lub środowisko: System anonimowego zgłaszania nieprawidłowości zwiększa bezpieczeństwo pracowników, wspiera kulturę etyczną i ogranicza ryzyko występowania nadużyć, mobbingu czy dyskryminacji, wzmacniając zaufanie i transparentność w organizacji.	Operacje własne	Bezpośrednie powiązanie ze strategią i modelem biznesowym	Wpływ	Pozytywny, rzeczywisty/ -	[S] Wczesne wykrywanie potencjalnych naruszeń, ograniczenie ryzyka prawnego i reputacyjnego, budowanie kultury etycznej w organizacji oraz zwiększenie zaufania pracowników do wewnętrznych mechanizmów zarządzania zgodnością. [D] Wdrożenie mechanizmów anonimowego zgłaszania naruszeń (whistleblowing), działające niezależnie i zgodnie z zasadami bezpieczeństwa i ochrony zgłaszających.
	Zarządzanie stosunkami z dostawcami, w tym praktyki płatnicze		Grupa Comarch posiada politykę zrównoważonego rozwoju dla dostawców, jak również procedurę analizy dostawców. Wpływ na ludzi lub środowisko: Ograniczanie ryzyk społecznych i środowiskowych w łańcuchu dostaw. Wpływa pozytywnie na warunki pracy, przestrzeganie praw człowieka oraz ograniczenie negatywnego oddziaływania dostawców na środowisko, wspierając odpowiedzialne i etyczne praktyki biznesowe.	Operacje własne, Upstream	Bezpośrednie powiązanie ze strategią i modelem biznesowym	Wpływ	Pozytywny, rzeczywisty/ -	[S] Ograniczenie ryzyk związanych z niezgodnością społeczną i środowiskową w łańcuchu wartości, zwiększenie kontroli nad standardami etycznymi i jakościowymi partnerów biznesowych, a także wzmocnienie odpowiedzialności społecznej i środowiskowej całej Grupy Comarch. [D] Grupa Comarch realizuje proces analizy dostawców pod kątem zgodności z kryteriami zrównoważonego rozwoju, w tym aspektami środowiskowymi, społecznymi oraz etycznymi. Dostawcy są zobowiązani do przestrzegania postanowień Kodeksu postępowania dla dostawców.
	Korupcja i przekupstwo	Zapobieganie oraz wykrywanie, w tym szkolenie Incydenty	Comarch przeciwdziała korupcji poprzez jasne i rygorystyczne regulacje zawarte w swoich politykach wewnętrznych, takich jak kodeksy etyki czy procedury zgodności. Spółki z Grupy zobowiązują się do przejrzystości we wszystkich relacjach biznesowych, zapewniając zgodność z międzynarodowymi standardami antykorupcyjnymi. Wpływ na ludzi lub środowisko: Przeciwdziałanie korupcji wzmacnia kulturę uczciwości, odpowiedzialności i zaufania w relacjach wewnętrznych i zewnętrznych. Zwiększa transparentność działań organizacji, ogranicza ryzyko nadużyć oraz wspiera równe traktowanie partnerów biznesowych, co przekłada się na stabilność operacyjną i pozytywny wizerunek rynkowy.	Operacje własne	Pośrednie powiązanie ze strategią i modelem biznesowym	Wpływ	Pozytywny, rzeczywisty/ -	[S] Zwiększenie zaufania interesariuszy oraz minimalizacja ryzyka prawnego i reputacyjnego, wspierając długoterminową stabilność i wiarygodność Grupy Comarch. [D] Wdrożenie Kodeksu Etyki, szkolenia dla pracowników w zakresie etyki biznesu i przeciwdziałania korupcji, mechanizmy anonimowego zgłaszania naruszeń.

ca			Opis / Wpływ na ludzi lub środowisko	Miejsce oddziaływania	Powiązanie ze strategią i modelem biznesowym	Wpływ/ Ryzyko/ Szansa	Typ wpływu/ Horyzont czasowy	[S]Obecne i przewidywane skutki / [D] Podejmowane działania
Temat	Podtemat	Mniejsze jednostki tematyczne						
Ujawnienie specyficzne	Cyberbezpieczeństwo i ochrona danych osobowych		Zapewnienie odpowiedniego cyberbezpieczeństwa i ochrony danych osobowych. <u>Wpływ na ludzi lub środowisko:</u> Zapewnienie odpowiedniego poziomu cyberbezpieczeństwa i ochrony danych osobowych chroni prawa i prywatność pracowników, klientów oraz partnerów biznesowych minimalizuje ryzyko naruszeń, wycieków danych i cyberataków, zwiększając zaufanie do organizacji i jej usług.	Operacje własne, downstream	Bezpośrednie powiązanie ze strategią i modelem biznesowym	Wpływ	Pozytywny, Potencjalny/ krótko-, średnio-, długoterminowy	[S] Wzmacnianie zaufania klientów i partnerów biznesowych oraz wspieranie reputacji Grupy Comarch jako organizacji odpowiedzialnej i zgodnej z regulacjami prawnymi. [D] Wdrożony System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji zgodny z normą ISO 27001, polityki ochrony danych osobowych, regularne szkolenia pracowników z zakresu cyberbezpieczeństwa i przetwarzania danych osobowych.
	Cyberbezpieczeństwo i ochrona danych osobowych		Cyberbezpieczeństwo i ochrona danych osobowych – wyciek danych	Operacje własne, downstream	Bezpośrednie powiązanie ze strategią i modelem biznesowym	Ryzyko	- / krótko-, średnio-, długoterminowy	[S] Skutki wycieku danych obejmują naruszenie prywatności osób, których dane dotyczą, ryzyko strat finansowych, spadek zaufania klientów i partnerów biznesowych, a także możliwe sankcje prawne i refutacyjne dla organizacji. W zależności od skali incydentu, wyciek może również zakłócić ciągłość operacyjną oraz wpłynąć na pozycję konkurencyjną przedsiębiorstwa. [D] Wdrożony System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji zgodny z normą ISO 27001, polityki ochrony danych osobowych, regularne szkolenia pracowników z zakresu cyberbezpieczeństwa i przetwarzania danych osobowych.

Odporność jednostki i zarządzanie ryzykiem i szansą

Comarch, jako globalny dostawca usług i rozwiązań IT, prowadzi działalność, która z natury charakteryzuje się niskim śladem węglowym w porównaniu do sektorów wysokoemisyjnych, takich jak przemysł ciężki czy energetyka. Główne operacje firmy koncentrują się na świadczeniu usług cyfrowych, rozwoju oprogramowania oraz zarządzaniu danymi, co minimalizuje bezpośrednią zależność od procesów emitujących znaczne ilości CO₂. Dzięki tej specyfice działalności model biznesowy Comarch jest bardziej odporny na bezpośrednie skutki zmian klimatycznych.

Odporność ta została potwierdzona w ramach przeprowadzonej analizy scenariuszowej, uwzględniającej różne scenariusze klimatyczne IPCC oraz IEA, a także rekomendacje TCFD, z oceną wpływu zmian klimatu na działalność operacyjną oraz funkcjonowanie centrów danych. Analizę odporności przeprowadzono w 2024 roku i objęła ona operacje własne, w tym lokalizacje należące do Grupy Comarch oraz wszystkie kluczowe Data Center.

Grupa Comarch posiada wyznaczoną Strategię ESG, która obejmuje cele w zakresie zrównoważonego rozwoju i redukcji emisji gazów cieplarnianych. W najbliższym czasie, Grupa planuje dostosować swoje cele redukcji emisji zgodnie z inicjatywą Science Based Targets initiative (SBTi), do której dołączyła we wrześniu 2024 roku. Działania te mają na celu ograniczenie wpływu działalności na środowisko oraz zwiększenie transparentności działań w zakresie łagodzenia zmian klimatu.

Kluczowym elementem strategii odporności Grupa Comarch jest inwestowanie w nowoczesne, energooszczędne centra danych. Grupa wdraża technologie optymalizujące zużycie energii, korzysta z własnych odnawialnych źródeł energii oraz stosuje systemy chłodzenia o niższym zapotrzebowaniu energetycznym, co ogranicza wpływ działalności na środowisko. Comarch dokonuje również zakupu energii elektrycznej z certyfikatem pochodzenia ze źródeł odnawialnych.

Comarch optymalizuje koszty zakupu energii poprzez dywersyfikację centrów danych oraz inwestycje w centra danych w lokalizacjach o niższym koszcie energii, w tym we Francji oraz w USA.

Jako globalna organizacja, Comarch posiada wdrożony proces analizy ryzyk i szans, obejmujący również zagrożenia związane ze zmianą klimatu – zarówno fizyczne, jak i regulacyjne. Grupa aktywnie monitoruje zmiany w przepisach dotyczących ochrony środowiska i dostosowuje swoje procesy operacyjne, aby spełniać obowiązujące wymogi prawne. Proaktywne podejście w tym zakresie zmniejsza ryzyko finansowe i reputacyjne, co wzmacnia odporność modelu biznesowego.

W kontekście zagrożeń związanych ze zmianami klimatycznymi oraz zapewnienia ciągłości działania (Business Continuity), Comarch stosuje kompleksowe rozwiązania w zakresie zabezpieczeń swoich centrów danych.

Grupa Comarch posiada wdrożone procedury oraz rozwiązania mające na celu zapewnienie ciągłości działania, m.in.:

- Plan ciągłości działania (BCP – Business Continuity Plan),
- Rozwiązania Disaster Recovery,
- Rozproszenie lokalizacji biur i centów danych,
- Okresowe audyty stosowanych rozwiązań.

Grupa Comarch dba o zapewnienie wysokiej odporności operacyjnej i ciągłości działania poprzez stosowanie zabezpieczeń infrastrukturalnych w centrach danych, takich jak redundancja systemów i replikacja danych – dostosowane do specyfiki projektów i wymagań klientów. Regularne testy i monitorowanie ryzyk umożliwiają bieżące doskonalenie systemów awaryjnych.

Wynajmowane centra danych spełniają standardy dotyczące niezawodności i bezpieczeństwa, a przed ich wyborem Grupa Comarch dokonuje szczegółowej oceny ich zdolności do utrzymania ciągłości działania.

Grupa Comarch jest dobrze przygotowana na potencjalne przerwy w dostawach energii spowodowane ekstremalnymi zjawiskami pogodowymi. Wdrożone procedury, replikacja danych i redundantne systemy znacząco zwiększają odporność operacyjną. Regularne testy i monitorowanie ryzyk są kluczowe dla dalszego doskonalenia systemów zapewnienia ciągłości działania.

W kontekście długoterminowej odporności modelu biznesowego kluczowe znaczenie ma również stabilność właścicielska. Comarch S.A. przeszła proces zmian właścicielskich, w wyniku których została przejęta przez CVC Capital Partners. Nowy właściciel zapewnia dostęp do wiedzy eksperckiej i istniejącego w grupie CVC Capital Partners know how oraz z dostępu do profesjonalnych doradców zewnętrznych m.in. w zakresie przygotowania strategii długoterminowej, w tym w zakresie zrównoważonego rozwoju, co umożliwia skuteczniejsze zarządzanie ryzykami przejściowymi oraz ryzykami odpowiedzialności. Dzięki wsparciu funduszu inwestycyjnego Grupa Comarch może efektywniej inwestować w nowoczesne technologie oraz dostosowywać się do dynamicznych zmian regulacyjnych i rynkowych, co dodatkowo wzmacnia jej odporność na wyzwania związane z transformacją klimatyczną i zrównoważonym rozwojem.

4. Zarządzanie wpływami, ryzykami i szansami

4.1. Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów ryzyk i szans

IRO-1

Istotne wpływy, ryzyka i szanse zostały zidentyfikowane na podstawie przeprowadzonej **Analizy Podwójnej Istotności**. Proces badania podwójnej istotności, dostosowany do wymogów dyrektywy CSRD został w 2024 roku przeprowadzany po raz pierwszy i składał się z następujących etapów:

1. Określenie sektorów działalności oraz zasięgu geograficznego organizacji, identyfikacja łańcucha wartości,
2. Badanie kwestionariuszowe przeprowadzone wśród przedstawicieli Zarządu Comarch S.A. oraz Komitetu ds. ESG w celu wyłonienia kluczowych interesariuszy,
3. Identyfikacja potencjalnych wpływów, ryzyk i szans – stworzenie listy tematów do dalszej szczegółowej oceny,
4. Ocena istotności wpływów, ryzyk i szans (istotność wpływu oraz finansowa),
5. Badanie kwestionariuszowe przeprowadzone wśród istotnych interesariuszy,
6. Analiza porównawcza i inne informacje kontekstowe,
7. Wybór wskaźników,
8. Ustalenie priorytetów i ostateczne potwierdzenie wyników.

Istotność wpływu

Proces identyfikacji i oceny istotnych wpływów przeprowadzono z uwzględnieniem specyfiki branży IT oraz obszarów geograficznych, w których prowadzą działalność spółki z Grupy. W procesie oceny istotności wpływu przeanalizowano wszystkie kwestie dotyczące zrównoważonego rozwoju, które zostały wymienione w tematycznych ESRS zgodnie z wykazem określonym w art. 16 dodatku A ESRS 1 pod kątem własnych operacji jak i relacji biznesowych. Przeprowadzono badanie ankietowe wśród wybranych grup interesariuszy, na których jednostka wywiera wpływ oraz którzy wywierają wpływ na jednostkę.

Jako kluczowe dane wejściowe do analizy wyników uznano:

- informacje kontekstowe, tj. identyfikacja sektorów działalności, zasięgu geograficznego organizacji oraz identyfikacja łańcucha wartości,
- badania ankietowe wśród interesariuszy,
- wyniki analizy porównawczej i opracowania naukowe.

Dla każdego zagadnienia badano aspekty związane ze zrównoważonym rozwojem, uwzględniając cztery kluczowe parametry istotności wpływu tj.: skalę, zakres, prawdopodobieństwo, a także naprawialność wpływu.

Dla każdego z badanych parametrów Grupa przydzieliła ocenę od 0 do 5.

Istotność finansowa

Istotność finansowa polegała na zidentyfikowaniu potencjalnych ryzyk i szans. Proces oceny istotności finansowej rozpoczęto od identyfikacji rzeczywistych i potencjalnych wpływów na ludzi i środowisko. Na tej podstawie określono powiązane z nimi ryzyka i szanse. Następnie każde z ryzyk i szans zostało ocenione pod kątem ich wpływu finansowego na Grupę Comarch oraz prawdopodobieństwa wystąpienia. Ocena została przeprowadzona przez wewnętrznych ekspertów ds. finansowania (CFO) oraz raportowania ESG, przy wykorzystaniu parametrów zgodnych ze skalą przyjętą w funkcjonującym w Grupie Comarch procesie zarządzania ryzykiem. Jako kluczowe dane wejściowe do analizy wyników uznano również:

- informacje kontekstowe, tj. identyfikacja sektorów działalności, zasięgu geograficznego organizacji oraz identyfikacja łańcucha wartości,
- badania ankietowe wśród interesariuszy,
- informacje o zidentyfikowanych wpływach,
- wyniki analizy porównawczej i opracowania naukowe.

Istotność finansową określono na podstawie analizy ryzyk i szans, dokonując oceny w dwóch wymiarach: prawdopodobieństwa wystąpienia oraz potencjalnego skutku finansowego. Dla każdego z tych parametrów Grupa Comarch przyznała ocenę w skali od 1 do 5.

Zasada podwójnej istotności

Każde zagadnienie zrównoważonego rozwoju, z którym związany był istotny wpływ, istotne ryzyko lub istotna szansa, było uznawane za istotne z perspektywy podwójnej istotności, a zatem podlegające raportowaniu z wykorzystaniem odpowiednich standardów i wymogów ujawnieniowych.

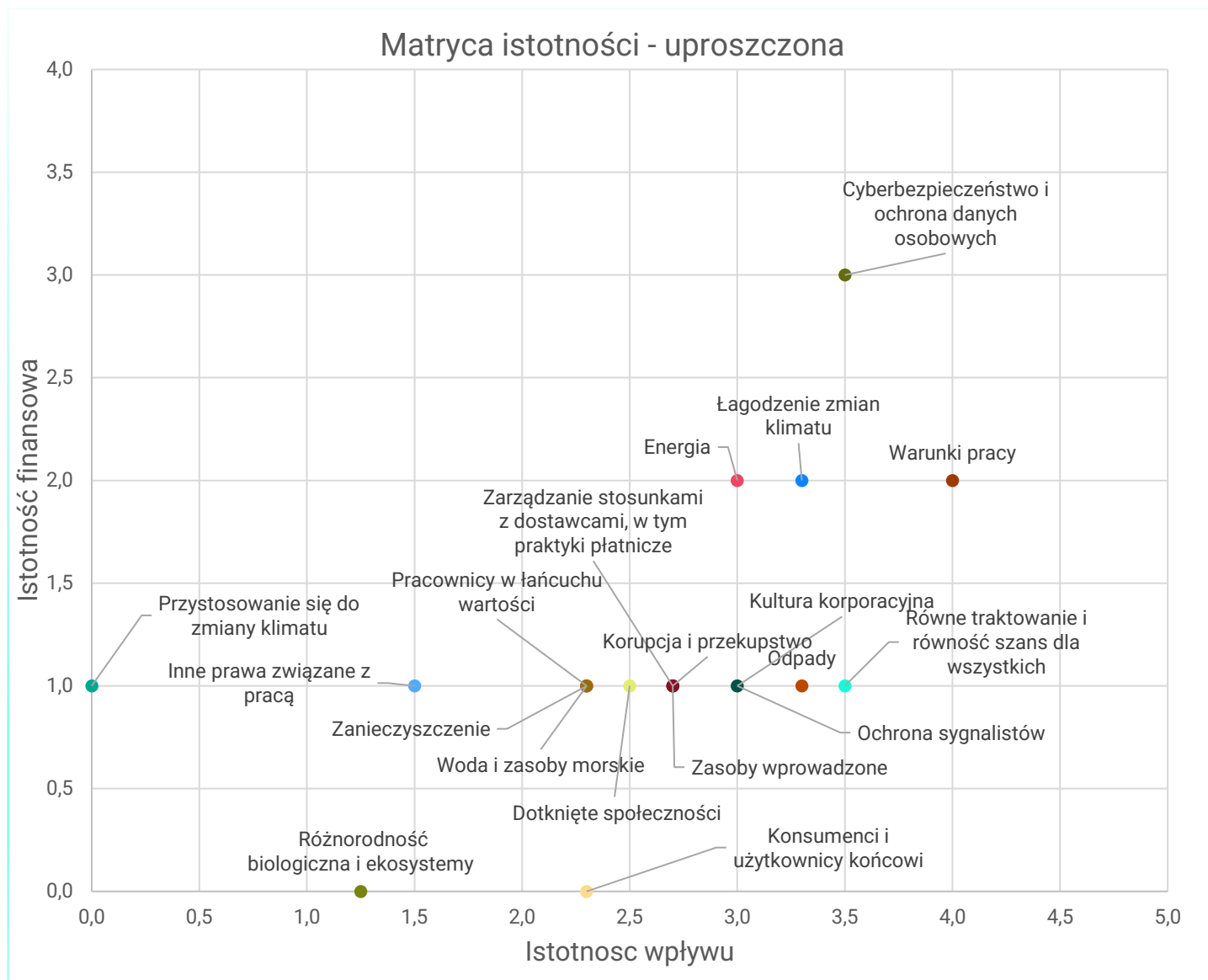
Opinie interesariuszy i analiza porównawcza

W celu kompleksowego zrozumienia wpływu działalności Grupy Comarch na kluczowe obszary istotne z perspektywy raportowania niefinansowego i zrównoważonego rozwoju, przeprowadzono badanie ankietowe. Badanie miało na celu zebranie opinii i ocen interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych, aby umożliwić identyfikację kluczowych zagadnień ESG istotnych dla Grupy. W ramach badania ankietowego przeprowadzono szczegółowe analizy wśród członków Komitetu ds. ESG oraz przedstawicieli Działu Personalnego, którzy – jako specjaliści w swoich obszarach – dostarczyli cennych informacji na temat wpływu działalności Grupy. Uzupełnieniem badania były mniej rozbudowane ankiety skierowane do szerokiego grona interesariuszy, w tym przedstawicieli pracowników w Polsce i za granicą, a także kluczowych dostawców i klientów.

W ramach analizy podwójnej istotności przeprowadzono analizę porównawczą spółek z branży IT, której celem było zidentyfikowanie i ocena kluczowych aspektów zrównoważonego rozwoju wpływających na funkcjonowanie badanych przedsiębiorstw. Przeprowadzona analiza porównawcza pozwoliła na uzupełnienie kluczowych danych wejściowych do identyfikacji rzeczywistych i potencjalnych wpływów, ryzyk oraz szans Grupy Comarch, stanowiących fundament dalszego procesu oceny istotności zgodnie z wytycznymi wdrożeniowymi ESRS – EFRAG IG 1.

Wyniki badania istotności Grupy Comarch

W wyniku przeprowadzonego badania Grupa Comarch opracowała matrycę istotności, co pozwoliło zdefiniować tematy istotne.



Za istotne uznano zagadnienia, które w analizie wpływu uzyskały ocenę co najmniej 2,5 lub których wartość ryzyka bądź szansy przekroczyła 2.

W wyniku procesu badania istotności zidentyfikowano:

- 7 kluczowych grup interesariuszy,
- 20 istotnych wpływów,
- 6 istotnych ryzyka i 2 istotne szanse

Szczegółowo zostały opisane one w sekcji dotyczącej wymogu ujawnieniowego SBM-3.

Istotne ryzyka i szanse, które zostały zidentyfikowane podczas procesu analizy podwójnej istotności podlegają późniejszej ocenie zgodnie z przyjętą polityką zarządzania ryzykiem.

Włączenie wyników badania istotności w ogólny proces zarządzania ryzykiem

Wyniki przeprowadzonego badania istotności wyznaczyły strategiczne kierunki dalszych działań Grupy Comarch, umożliwiając skoncentrowanie się na obszarach o największym znaczeniu z perspektywy organizacji i jej interesariuszy. Proces decyzyjny w zakresie ustalania istotnych wpływów, ryzyk i szans, a także ich monitorowania, został w pełni zintegrowany z funkcjonującym systemem zarządzania ryzykiem i podlega zatwierdzeniu przez Zarząd spółki dominującej.

Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z klimatem

E1.IRO-1

Grupa dokonała analizy scenariuszowej przewidywanych ryzyk fizycznych i ryzyk przejścia związanych z postępującymi zmianami klimatycznymi.

Celem przeprowadzonej analizy było kompleksowe zidentyfikowanie zarówno zagrożeń wynikających ze zmian klimatu – w tym ryzyk fizycznych oraz ryzyk związanych z transformacją energetyczną i regulacyjną – jak również szans rozwojowych, jakie niesie za sobą globalne przechodzenie na model gospodarki niskoemisyjnej.

Analiza dostarczyła Grupie Comarch informacji o potencjalnym wpływie różnych scenariuszy klimatycznych na model biznesowy, odporność operacyjną oraz konkurencyjność rynkową, wspierając proces podejmowania decyzji strategicznych.

Zakres analizy obejmował całą globalną działalność Grupy, ze szczególnym uwzględnieniem kluczowych lokalizacji, w tym centrów danych (Data Centre) odgrywających strategiczną rolę w zapewnianiu ciągłości operacyjnej oraz bezpieczeństwa infrastruktury IT, a także regionów najbardziej narażonych na skutki zmian klimatycznych, takich jak obszary przybrzeżne zagrożone powodzią, regiony suchsze oraz strefy ekstremalnych upałów.

Analiza obejmowała różne segmenty działalności, w tym:

- **Centra danych:** Analiza zużycia energii, wymagań chłodzenia i ryzyka związanego z katastrofami naturalnymi.
- **Usługi chmurowe:** Ocena wpływu zmian klimatycznych na dostarczanie usług i integralność danych.
- **Tworzenie oprogramowania:** Zrozumienie, jak trendy zrównoważonego rozwoju mogą kształtować projektowanie i funkcjonalność oprogramowania.

Analiza uwzględnia skutki krótkoterminowe, średnioterminowe i długoterminowe.

W ramach procesu identyfikacji i oceny wpływów klimatycznych, Grupa Comarch przeanalizowała swoją działalność operacyjną oraz plany rozwojowe w celu określenia rzeczywistych i potencjalnych źródeł emisji gazów cieplarnianych. Analiza objęła zarówno działalność własną, jak i powiązania w całym łańcuchu wartości, ze szczególnym uwzględnieniem zużycia energii w centrach danych, eksploatacji budynków biurowych, transportu pracowniczego, podróży służbowych oraz usług zewnętrznych. Ocena wpływów została przeprowadzona w odniesieniu do łącznych emisji gazów cieplarnianych oraz ich potencjalnego wpływu na zmianę klimatu. Wyniki tej oceny, w tym metodologia obliczeń, źródła danych i klasyfikacja emisji zgodna z GHG Protocol, zostały szczegółowo przedstawione w ujawnieniach zawartych w sekcji ESRS E1-6.

W ramach niniejszej analizy wykorzystano opracowane przez Międzyrządowy Zespół ds. Zmian Klimatu (IPCC) scenariusze emisji gazów cieplarnianych, takie jak RCP (Representative Concentration Pathways), które stanowią podstawę do przewidywania przyszłych zmian klimatycznych.

Zastosowano scenariusze emisji gazów cieplarnianych, takie jak:

RCP 2.6: Ambitny scenariusz mający na celu ograniczenie globalnego ocieplenia poniżej 2°C, wymagający znacznych redukcji emisji gazów cieplarnianych i szybkiego przejścia na odnawialne źródła energii.

RCP 4.5: Scenariusz pośredni, umiarkowany, w którym emisje osiągają szczyt około 2040 roku, a następnie stopniowo maleją, prowadząc do wzrostu temperatury o około 2,5°C do 2100 roku.

RCP 8.5: Scenariusz wysokiej emisji, obrazujący brak skutecznych działań na rzecz dekarbonizacji.

Uwzględnienie scenariuszy IEA (Międzynarodowej Agencji Energetycznej) i dostępu do energii elektrycznej w analizie dla Comarch zapewnia odpowiedni kontekst, zwłaszcza że Grupa zajmująca się technologią i oprogramowaniem w dużym stopniu zależy od niezawodnej i zrównoważonej energii.

Zastosowano scenariusze takie jak:

Zero emisji netto do 2050 r. (NZE): Osiągnięcie zerowej emisji netto na całym świecie do 2050 r. poprzez szybką transformację energetyczną, poleganie na energii odnawialnej i poprawę efektywności energetycznej.

Scenariusz ustalonych polityk (STEPS): Oparty na obecnie wdrażanych lub zapowiadanych politykach, skutkujący umiarkowanym postępem w zakresie dostępu do energii i redukcji emisji.

Scenariusz zrównoważonego rozwoju (SDS): Bardziej zrównoważona ścieżka, łącząca zrównoważony dostęp do energii i cele klimatyczne.

W przedmiotowej analizie zostały zastosowane również rekomendacje TCFD dotyczące analizy scenariuszowej, umożliwiając identyfikację oraz ocenę ryzyk i szans związanych z klimatem w trzech kluczowych perspektywach czasowych: krótkoterminowej, średnioterminowej oraz długoterminowej. Podejście to pozwoliło na kompleksowe zrozumienie potencjalnych wpływów zmian klimatycznych na działalność organizacji oraz określenie działań strategicznych niezbędnych do zarządzania tymi wyzwaniami.

Krótki okres (do 2030 roku): Koncentracja na bieżących politykach klimatycznych, implementacji działań krótkoterminowych oraz ich wpływie na działalność operacyjną.

Średni okres (2030-2050 roku): Uwzględnienie transformacji sektora energetycznego oraz długoterminowych decyzji inwestycyjnych.

Długi okres (do 2080 roku): Ocena skutków osiągnięcia celów porozumienia paryskiego i ich wpływu na globalne systemy gospodarcze i środowiskowe.

Integracja scenariuszy IPCC i IEA pozwala na uzyskanie spójnego obrazu ryzyk klimatycznych i transformacyjnych. Poziomy emisji określane przez IPCC zostały połączone z projekcjami transformacji energetycznych IEA, aby uwzględnić zarówno globalne zmiany klimatyczne, jak i regionalne strategie energetyczne.

Dla ścieżki niskiej emisji (IPCC RCP 2.6) zestawionej z IEA NZE zakłada się szybkie przejście na odnawialne źródła energii i pełną elektryfikację operacji. Scenariusz ten wiąże się z wysokimi kosztami adaptacji i ryzykami przejściowymi, ale minimalizuje skutki fizyczne związane ze zmianami klimatu.

Przy umiarkowanej emisji (IPCC RCP 4.5) w połączeniu z IEA SDS przewiduje się częściowe odejście od paliw kopalnych na rzecz odnawialnych źródeł energii. Ryzyka przejściowe są tutaj umiarkowane, podobnie jak skutki fizyczne.

Natomiast w scenariuszu wysokiej emisji (IPCC RCP 8.5) połączonym z IEA STEPS dominują paliwa kopalne, a ograniczenia emisji są minimalne. Taka ścieżka skutkuje znacznymi ryzykami fizycznymi i reputacyjnymi, które mogą poważnie wpłynąć na stabilność działalności biznesowej.

Wyniki analizy

Analiza scenariuszowa wykazała, że kluczowym zagrożeniem, związanym ze zmianą klimatu jest rosnący koszt energii, który bezpośrednio wpłynie na funkcjonowanie centrów danych, jak również możliwe przerwy w dostawie energii.

Globalne ocieplenie powoduje wzrost zapotrzebowania na energię do chłodzenia infrastruktury IT, co w połączeniu z rosnącymi cenami energii elektrycznej prowadzić będzie do wzrostu kosztów operacyjnych. Firmy z sektora IT, w tym Grupa Comarch, będą musiały wdrażać coraz bardziej zaawansowane technologie energooszczędne oraz optymalizować swoje rozwiązania, aby minimalizować negatywne skutki ekonomiczne wynikające ze zmian klimatycznych.

Zmiany klimatyczne mogą zwiększać ryzyko przerw w dostawie prądu m.in. poprzez ekstremalne temperatury, które powodują wzrost zapotrzebowania na energię, np. do klimatyzacji, co może prowadzić do przeciążeń sieci i awarii, a także poprzez ekstremalne zjawiska pogodowe, takie jak huragany, burze, powodzie i pożary, które mogą uszkadzać infrastrukturę energetyczną.

Ponadto, rosnąca presja regulacyjna związana z ESG oraz potencjalne wprowadzenie podatków węglowych w różnych jurysdykcjach będą dodatkowo obciążać działalność finansowo, wymuszając inwestycje w odnawialne źródła energii i dekarbonizację procesów operacyjnych. Zastosowane scenariusze klimatyczne są zgodne z założeniami sprawozdania finansowego, nie wpływają na kontynuację działalności ani wyceny aktywów w przyjętym horyzoncie czasowym. Scenariusze te stanowią rozszerzenie oceny ryzyk i szans, wspierając długoterminowe planowanie strategiczne.

Grupa Comarch nie zidentyfikowała działalności trwale niespójnej z celami gospodarki neutralnej klimatycznie. Rozbudowa infrastruktury IT, w tym centrów danych, może powodować wzrost kosztów energii zasilającej centra danych, w tym poprzez zakup zielonej energii. Wydatki tego typu są uwzględniane w planowaniu strategicznym, jednak na dzień sporządzenia sprawozdania nie mają istotnego wpływu na dane prezentowane w sprawozdaniu finansowym.

Kluczowe skutki finansowe zidentyfikowane w analizie to:

- **Wzrost kosztów operacyjnych** – w szczególności wzrost kosztów energii potrzebnej do chłodzenia centrów danych,
- **Obciążenia finansowe wynikające z regulacji** – m.in. z podatków węglowych i nowych wymogów ESG,
- **Konieczność inwestycji** – w technologie energooszczędne, odnawialne źródła energii oraz modernizację infrastruktury,
- **Potencjalne straty finansowe** – w wyniku nagłych zdarzeń klimatycznych, zakłóceń operacyjnych oraz strat kontraktowych,
- **Ryzyko reputacyjne i prawne** – związane z niedostosowaniem się do zmieniających się wymagań interesariuszy i regulatorów,
- **Obniżenie kosztów operacyjnych w dłuższej perspektywie** – dzięki inwestycjom w energooszczędne technologie i rozbudowę centrów danych w lokalizacjach o niższych kosztach energii,

- **Wzrost konkurencyjności** – poprzez rozwój oferty produktów i usług IT wspierających zrównoważony rozwój oraz pozyskiwanie klientów oczekujących ekologicznych rozwiązań.

Grupa Comarch zdefiniowała następujące kwestie jako nieistotne:

Zanieczyszczenia – E2

E2.IRO-1

Grupa Comarch przeprowadziła przegląd własnych lokalizacji i działalności gospodarczej w celu identyfikacji wpływów, ryzyk i szans związanych z zanieczyszczeniem powietrza, wody i gleby mikrodrobinami plastiku oraz substancjami potencjalnie niebezpiecznymi. Z uwagi na charakter prowadzonej działalności, oparty głównie na świadczeniu usług informatycznych, rozwoju oprogramowania oraz zarządzaniu infrastrukturą teleinformatyczną, działalność Grupy Comarch nie wiąże się z emisją istotnych ilości substancji szkodliwych do środowiska. Grupa nie prowadzi procesów przemysłowych ani produkcyjnych, które generowałyby znaczące zanieczyszczenia. Zużycie materiałów eksploatacyjnych, emisje hałasu, zużycie substancji chemicznych oraz generowanie odpadów o charakterze niebezpiecznym pozostają na poziomie marginalnym.

Nie zidentyfikowano również istotnych zależności od usług ekosystemowych. Przegląd oparto na danych z systemu zarządzania środowiskowego (ISO 14001) oraz analizie wpływów w łańcuchu wartości. W związku z brakiem oddziaływań na społeczność lokalną, Grupa Comarch nie prowadziła w tym zakresie dedykowanych konsultacji.

Zasoby wodne i morskie – E3

E3.IRO-1

Grupa Comarch przeprowadziła przegląd własnych zasobów, działalności operacyjnej oraz świadczonych usług. Zgodnie z profilem działalności, Grupa nie prowadzi działań związanych z eksploatacją, użytkowaniem ani ochroną wód śródlądowych czy morskich, a jej operacje nie mają istotnego wpływu na te zasoby wodne. Charakter działalności Grupy sprawia, że jej wpływ na zasoby wodne jest nieistotny z punktu widzenia oddziaływania środowiskowego. Zużycie wody w Grupie Comarch wynika głównie z codziennych potrzeb pracowników w biurach oraz w marginalnej ilości do chłodzenia centrów danych. W przypadku jednej spółki zależnej zużycie wody jest dodatkowo powiązane z funkcjonowaniem infrastruktury rekreacyjnej – woda jest wykorzystywana do napełniania basenu, tworzenia lodowiska oraz nawadniania boiska sportowego. Woda użytkowana na potrzeby Grupy pochodzi wyłącznie od zewnętrznych dostawców i jest pozyskiwana z sieci wodociągowych, co minimalizuje wpływ Grupy na naturalne zasoby wodne. Zużycie wody jest monitorowane, a jego skala jest ograniczona i nie ma istotnego znaczenia środowiskowego ani finansowego w kontekście działalności operacyjnej Grupy Comarch. W związku z brakiem oddziaływań na społeczność lokalną, Grupa Comarch nie prowadziła w tym zakresie dedykowanych konsultacji.

Różnorodność biologiczna – E4

E4.IRO-1

Grupa Comarch przeprowadziła przegląd własnych lokalizacji oraz łańcucha wartości w celu identyfikacji rzeczywistych i potencjalnych wpływów, zależności, ryzyk i szans związanych z bioróżnorodnością i ekosystemami. W ramach analizy uwzględniono kryteria lokalizacji, charakter działalności oraz poziom kontroli nad operacjami w łańcuchu wartości. Grupa nie prowadzi działalności gospodarczej, która w istotny sposób wpływa na różnorodność biologiczną. Pośredni wpływ, związany m.in. z wykorzystaniem surowców w sprzęcie komputerowym, jest ograniczony i dotyczy obszarów pozostających poza bezpośrednią kontrolą Grupy, w ramach łańcucha wartości trzeciego i czwartego szczebla.

W ramach operacji własnych Grupa nie wykazuje istotnych zależności operacyjnych od ekosystemów ani ich usług. Grupa nie zidentyfikowała ryzyk systemowych, przejściowych ani fizycznych związanych z bioróżnorodnością.

Z uwagi na brak lokalizacji operacyjnych w pobliżu obszarów wrażliwych pod względem przyrodniczym oraz brak istotnych wpływów na usługi ekosystemowe, Grupa nie prowadziła konsultacji z dotkniętymi społecznościami.

Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym

E5.IRO-1

Grupa Comarch przeprowadziła proces identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z wykorzystaniem zasobów oraz zagadnieniami gospodarki o obiegu zamkniętym w ramach analizy podwójnej istotności. W ramach przeglądu działalności Grupy zidentyfikowano zasoby wprowadzane do działalności oraz określono ilość, rodzaje i metody postępowania z generowanymi odpadami, w tym zużytym sprzętem elektronicznym.

Przeprowadzono również analizę łańcucha wartości, identyfikując minerały – w tym minerały konfliktowe oraz pierwiastki ziem rzadkich – wykorzystywane w urządzeniach istotnych dla funkcjonowania Grupy, takich jak komputery i serwery. Ocena potencjalnych ryzyk i szans obejmowała m.in. czynniki takie jak: dostępność surowców krytycznych, możliwość wdrożenia zasad gospodarki o obiegu zamkniętym oraz potencjalny wzrost kosztów zasobów pierwotnych w związku z regulacjami środowiskowymi.

W trakcie procesu identyfikacji istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym, Grupa Comarch nie prowadziła dedykowanych konsultacji z interesariuszami zewnętrznymi, w tym z dotkniętymi społecznościami.

Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans – Ład korporacyjny

G1.IRO-1

Grupa Comarch przeprowadziła proces identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z ładem korporacyjnym w ramach analizy podwójnej istotności.

W ramach procesu identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans w obszarze ładu korporacyjnego, Comarch S.A. – jako podmiot notowany w 2024 roku na rynku regulowanym – wzięła pod uwagę zwiększone oczekiwania interesariuszy, w tym zwłaszcza akcjonariuszy, analityków oraz instytucji rynku kapitałowego, dotyczące jakości procesów zarządczych oraz przejrzystości ujawnianych informacji.

4.2. Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju

IRO-2

Wymogi ESRS dla poszczególnych ujawnień zawartych w Sprawozdaniu Grupy, wraz z odniesieniami do odpowiednich klauzul, rozdziałów oraz numerów stron, zostały zestawione w tabeli poniżej.

Numer ujawnienia	Nazwa ujawnienia	Rozdział w Sprawozdaniu
ESRS 2 Ujawnienia ogólne informacji		
BP-1	Ogólna podstawa sporządzenia sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju	1.1
BP-2	BP-2 Ujawnianie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności	1.2
GOV-1	Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych	2.1
GOV-2	Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem	2.2
GOV-3	Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt	2.3
GOV-4	Oświadczenie dotyczące należytej staranności	2.4
GOV-5	Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością zrównoważonego rozwoju	2.5
SBM-1	Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości	3.1
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	3.2
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	3.3
IRO-1	Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans	4.1
IRO-2	Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju	4.2
ESRS E1 Zmiana klimatu		
ESRS E1-1	Plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu	6.1
ESRS 2 SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	6.2
ESRS E1-2	Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	6.3
ESRS E1-3	Działania i zasoby w odniesieniu do łagodzenia zmiany klimatu i przystosowania się do niej	6.4
ESRS E1-4	Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	6.5
ESRS E1-5	Zużycie energii i koszyk energetyczny	6.6
ESRS E1-6	Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto całkowite emisje gazów cieplarnianych	6.7
ESRS E1-7	Projekty usuwania GHG i ograniczania emisji GHG finansowane za pomocą jednostek emisji dwutlenku węgla	6.8
ESRS E1-8	Ustalanie wewnętrznych cen emisji dwutlenku węgla	6.9

Numer ujawnienia	Nazwa ujawnienia	Rozdział w Sprawozdaniu
ESRS E1-9	Przewidywane skutki finansowe wynikające z istotnych ryzyk fizycznych i ryzyk przejścia oraz potencjalnych szans związanych z klimatem	6.10
ESRS E5 Wykorzystanie zasobów oraz gospodarka o obiegu zamkniętym		
ESRS E5-1	Polityki związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	7.1
ESRS E5-2	Działania i zasoby związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	7.2
ESRS E5-3	Cele związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	7.3
ESRS E5-4	Zasoby wprowadzane	7.4
ESRS E5-5	Zasoby odprowadzone	7.5
ESRS S1 Własne zasoby pracownicze		
ESRS 2 SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	8.1
ESRS S1-1	Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi	8.2
ESRS S1-2	Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów	8.3
ESRS S1-3	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze	8.4
ESRS S1-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi oraz skuteczność tych działań	8.5
ESRS S1-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami	8.6
ESRS S1-6	Charakterystyka pracowników Grupy	8.7
ESRS S1-7	Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki	8.8
ESRS S1-8	Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego	8.9
ESRS S1-9	Mierniki różnorodności	8.10
ESRS S1-10	Adekwatna płaca	8.11
ESRS S1-11	Ochrona socjalna	8.12
ESRS S1-13	Mierniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności	8.13
ESRS S1-14	Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy	8.14
ESRS S1-15	Mierniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	8.15
ESRS S1-16	Mierniki wynagrodzeń	8.16
ESRS S1-17	Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka	8.17
ESRS S3 Dotknięte społeczności		
ESRS 2 SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	9.1
S3-1	Polityki związane z dotkniętymi społecznościami	9.2

Numer ujawnienia	Nazwa ujawnienia	Rozdział w Sprawozdaniu
S3-2	Procesy współpracy w zakresie wpływów z dotkniętymi społecznościami	9.3
S3-3	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez dotknięte społeczności	9.4
S3-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na dotknięte społeczności oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z tymi społecznościami oraz skuteczność tych działań	9.5
S3-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi pozytywnymi wpływami	9.6
ESRS G1 Postępowanie w biznesie		
ESRS G1-1	Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna	10.1
ESRS G1-2	Zarządzanie relacjami z dostawcami	10.2
ESRS G1-3	Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie	10.3
ESRS G1-4	Potwierdzone incydenty korupcji lub przekupstwa	10.4
ESRS G1-6	Praktyki płatnicze	10.5
Dane osobowe i cyberbezpieczeństwo (ujawnienie specyficzne)		
G2-SBM3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse związane z obszarem danych osobowych oraz cyberbezpieczeństwem.	11.1
G2-1	Polityki przyjęte w celu zarządzania obszarem danych osobowych oraz cyberbezpieczeństwem.	11.2
G2-2	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z obszarem danych osobowych i cyberbezpieczeństwem.	11.3
G2-3	Mierniki i cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami.	11.4

Wykaz punktów danych zawartych w standardach przekrojowych i standardach tematycznych, które wynikają z innych przepisów UE [ESRS 2 Dodatek B]

Wymóg dotyczący Ujawnienia informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozporządzenia w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Miejsce w sprawozdaniu (rozdział)
ESRS 2 GOV-1 Zróżnicowanie członków zarządu ze względu na płeć pkt 21 lit. d)	Wskaźnik nr 13 w tabeli 1 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2020/1816		2.1
ESRS 2 GOV-1 Odsetek członków organów, którzy są niezależni pkt 21 lit. e)			Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		2.1

Wymóg dotyczący Ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozporządzenia w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Miejsce w sprawozdaniu (rozdział)
ESRS 2 GOV-4 Oświadczenie w sprawie należytej staranności pkt 30	Wskaźnik nr 10 w tabeli 3 w załączniku I				2.4
ESRS 2 SBM-1 Udział w działaniach związanych z działaniami dotyczącymi paliw kopalnych pkt 40 lit. d) ppkt (i)	Wskaźnik nr 4 w tabeli 1 w załączniku I	Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2022/2453 (6), tabela 1: Informacje jakościowe na temat ryzyka z zakresu ochrony środowiska i tabela 2: Informacje jakościowe na temat ryzyka społecznego	Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		Nieistotne
ESRS 2 SBM-1 Udział w działaniach związanych z produkcją chemikaliów pkt 40 lit. d) ppkt (ii)	Wskaźnik nr 9 w tabeli 2 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		Nieistotne
ESRS 2 SBM-1 Udział w działalności związanej z kontrowersyjną bronią pkt 40 lit. d) ppkt (iii)	Wskaźnik nr 14 w tabeli 1 w załączniku I		Art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818 (7), załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		Nieistotne
ESRS 2 SBM-1 Udział w działaniach związanych z uprawą i produkcją tytoniu pkt 40 lit. d) ppkt (iv)			Art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818, załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		Nieistotne
ESRS E1-1 Plan przejścia służący osiągnięciu neutralności klimatycznej do 2050 r. pkt 14				Art. 2 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2021/1119	6.1
ESRS E1-1 Jednostki wykluczone z zakresu obowiązywania wskaźników referencyjnych dostosowanych do porozumienia paryskiego pkt 16 lit. g)		Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2022/2453, wzór 1: Portfel bankowy – Ryzyko przejścia związane ze zmianami klimatu: jakość kredytowa ekspozycji według sektora, emisji i rezyduального terminu zapadalności	Art. 12 ust. 1 lit. d)–g) oraz art. 12 ust. 2 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		Nieistotne
ESRS E1-4 Cele redukcji emisji gazów cieplarnianych pkt 34	Wskaźnik nr 4 w tabeli 2 w załączniku I	Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2022/2453, wzór 3:	Art. 6 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		6.5

Wymóg dotyczący Ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozporządzenia w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Miejsce w sprawozdaniu (rozdział)
		Portfel bankowy – Ryzyko przejścia związane ze zmianą klimatu: mierniki dostosowania			
ESRS E1-5 Zużycie energii z kopalnych źródeł zdezagregowane w podziale na źródła (dotyczy wyłącznie sektorów o znacznym oddziaływaniu na klimat) pkt 38	Wskaźnik nr 5 w tabeli 1 i wskaźnik nr 5 w tabeli 2 w załączniku I				6.6
ESRS E1-5 Zużycie energii i koszyk energetyczny pkt 37	Wskaźnik nr 5 w tabeli 1 w załączniku I				6.6
ESRS E1-5 Energochłonność powiązana z działaniami podejmowanymi w sektorach o znacznym oddziaływaniu na klimat pkt 40–43	Wskaźnik nr 6 w tabeli 1 w załączniku I				6.6
ESRS E1-6 Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1, 2, 3 brutto i całkowite emisje gazów cieplarnianych pkt 44	ESRS E1-6 Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1, 2, 3 brutto i całkowite emisje gazów cieplarnianych pkt 44	Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2022/2453, wzór 1: Portfel bankowy – Ryzyko przejścia związane ze zmianą klimatu: jakość kredytowa ekspozycji według sektora, emisji i rezydualnego terminu zapadalności	Art. 5 ust. 1, art. 6 i art. 8 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		6.7
ESRS E1-6 Intensywność emisji gazów cieplarnianych brutto pkt 53–55	Wskaźnik nr 3 w tabeli 1 w załączniku I	Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2022/2453, wzór 3: Portfel bankowy – Ryzyko przejścia związane ze zmianą klimatu: mierniki dostosowania	Art. 8 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		6.7
ESRS E1-7 Usuwanie gazów cieplarnianych i jednostki emisji dwutlenku węgla pkt 56				Art. 2 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2021/1119	6.8
ESRS E1-9 Ekspozycja portfela odniesienia na ryzyka fizyczne związane z klimatem pkt 66			Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818, załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		6.10
ESRS E1-9 Dezagregacja kwot pieniężnych według nagłego i długotrwałego ryzyka		Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; pkt 46 i 47 rozporządzenia			6.10

Wymóg dotyczący Ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozporządzenia w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Miejsce w sprawozdaniu (rozdział)
fizycznego pkt 66 lit. a) ESRs E1-9 Lokalizacja znaczących składników aktywów obarczonych istotnym ryzykiem fizycznym pkt 66 lit. c)		wykonawczego Komisji (UE) 2022/2453; wzór 5: Portfel bankowy – Ryzyko fizyczne związane ze zmianami klimatu: ekspozycje podlegające ryzyku fizycznemu.			
ESRS E1-9 Podział wartości księgowej nieruchomości według klas efektywności energetycznej pkt 67 lit. c)		Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; pkt 34 rozporządzenia wykonawczego Komisji (UE) 2022/2453; wzór 2: Portfel bankowy – Ryzyko przejścia związane ze zmianami klimatu: kredyty zabezpieczone nieruchomościami – efektywność energetyczna zabezpieczeń			6.10
ESRS E1-9 Stopień ekspozycji portfela na szanse związane z klimatem pkt 69			Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		6.10
ESRS E2-4 Ilość każdego czynnika zanieczyszczającego wymienionego w załączniku II do rozporządzenia w sprawie E-PRTR (Europejski Rejestr Uwalniania i Transferu Zanieczyszczeń) emitowanego do powietrza, wody i gleby, pkt 28	Wskaźnik nr 8 w tabeli 1 w załączniku I, wskaźnik nr 2 w tabeli 2 w załączniku I, wskaźnik nr 1 w tabeli 2 w załączniku I oraz wskaźnik nr 3 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne
ESRS E3-1 Woda i zasoby morskie pkt 9	Wskaźnik nr 7 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne
ESRS E3-1 Specjalna polityka pkt 13	Wskaźnik nr 8 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne
ESRS E3-1 Zrównoważone praktyki w dziedzinie mórz i oceanów pkt 14	Wskaźnik nr 12 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne
ESRS E3-4 Całkowita ilość wody poddanej recyklingowi i ponownemu użyciu pkt 28 lit. c)	Wskaźnik nr 6.2 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne
ESRS E3-4 Całkowite zużycie wody w m3 na przychód netto z własnych operacji pkt 29	Wskaźnik nr 6.1 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne
ESRS 2 SBM 3-E4 pkt 16 lit. a) ppkt (i)	Wskaźnik nr 7 w tabeli 1 w załączniku I				Nieistotne
ESRS 2 SBM 3-E4 pkt 16 lit. b)	Wskaźnik nr 10 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne
ESRS 2 SBM 3-E4 pkt 16 lit. c)	Wskaźnik nr 14 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne

Wymóg dotyczący Ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozporządzenia w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Miejsce w sprawozdaniu (rozdział)
ESRS E4-2 Zrównoważone praktyki lub polityki w zakresie gruntów/ rolnictwa pkt 24 lit. b)	Wskaźnik nr 11 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne
ESRS E4-2 Zrównoważone praktyki lub polityki w zakresie oceanów/ mórz pkt 24 lit. c	Wskaźnik nr 12 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne
ESRS E4-2 Polityki na rzecz przeciwdziałania wylesianiu pkt 24 lit. d)	Wskaźnik nr 15 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne
ESRS E5-5 Odpady niepoddawane recyklingowi pkt 37 lit. d)	Wskaźnik nr 13 w tabeli 2 w załączniku I				7.5
ESRS E5-5 Odpady niebezpieczne i odpady promieniotwórcze pkt 39	Wskaźnik nr 9 w tabeli 1 w załączniku I				7.5
ESRS 2 SBM-3-S1 Ryzyko wystąpienia przypadków pracy przymusowej pkt 14 lit. f)	Wskaźnik nr 13 w tabeli 3 w załączniku I				8.1
ESRS 2 SBM-3-S1 Ryzyko wystąpienia przypadków pracy dzieci pkt 14 lit. g)	Wskaźnik nr 12 w tabeli 3 w załączniku I				8.1
ESRS S1-1 Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka pkt 20	Wskaźnik nr 9 w tabeli 3 i wskaźnik nr 11 w tabeli 1 w załączniku I				8.2
ESRS S1-1 Strategie w zakresie należytej staranności w odniesieniu do kwestii objętych podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 1–8, pkt 21	Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816				8.2
ESRS S1-1 Procedury i środki na rzecz zapobiegania handlowi ludźmi pkt 22	Wskaźnik nr 11 w tabeli 3 w załączniku I				8.2
ESRS S1-1 Polityka lub system zarządzania służące zapobieganiu wypadkom przy pracy pkt 23	Wskaźnik nr 1 w tabeli 3 w załączniku I				8.2
ESRS S1-3 Mechanizmy rozpatrywania skarg pkt 32 lit. c)	Wskaźnik nr 5 w tabeli 3 w załączniku I				8.4
ESRS S1-14 Liczba zgonów związanych z pracą oraz liczba i wskaźnik wypadków związanych z pracą pkt 88 lit. b) i c)	Wskaźnik nr 2 w tabeli 3 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		8.14
ESRS S1-14 Liczba dni straconych z powodu urazów, wypadków, ofiar śmiertelnych lub chorób pkt 88 lit. e)	Wskaźnik nr 3 w tabeli 3 w załączniku I				8.14

Wymóg dotyczący Ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozporządzenia w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Miejsce w sprawozdaniu (rozdział)
ESRS S1-16 Nieskorygowana luka płacowa między kobietami a mężczyznami pkt 97 lit. a	Wskaźnik nr 12 w tabeli 1 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		8.16
ESRS S1-16 Nadmierny poziom wynagrodzenia dyrektora generalnego pkt 97 lit. b)	Wskaźnik nr 8 w tabeli 3 w załączniku I				8.16
ESRS S1-17 Przypadki dyskryminacji pkt 103 lit. a)	Wskaźnik nr 7 w tabeli 3 w załączniku I				8.17
ESRS S1-17 Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD pkt 104 lit. a)	Wskaźnik nr 10 w tabeli 1 i wskaźnik nr 14 w tabeli 3 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816, art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		8.17
ESRS 2 SBM-3-S2 Znaczące ryzyko wystąpienia przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej w łańcuchu wartości pkt 11 lit. b	Wskaźniki nr 12 i nr 13 w tabeli 3 w załączniku I				Nieistotne
ESRS S2-1 Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka pkt 17	Wskaźnik nr 9 w tabeli 3 i wskaźnik nr 11 w tabeli 1 w załączniku I				Nieistotne
ESRS S2-1 Polityki związane z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości pkt 18	Wskaźnik nr 11 i nr 4 w tabeli 3 w załączniku I				Nieistotne
ESRS S2-1 Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD pkt 19	Wskaźnik nr 10 w tabeli 1 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816, art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		Nieistotne
ESRS S2-1 Strategie w zakresie należytej staranności w odniesieniu do kwestii objętych podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 1–8, pkt 19			Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		Nieistotne
ESRS S2-4 Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka związane z łańcuchem wartości na wyższym i niższym szczeblu pkt 36	Wskaźnik nr 14 w tabeli 3 w załączniku I				Nieistotne
ESRS S3-1 Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej	Wskaźnik nr 9				9.2

Wymóg dotyczący Ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozporządzenia w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Miejsce w sprawozdaniu (rozdział)
poszanowania praw człowieka, pkt 16	w tabeli 3 w załączniku I i wskaźnik nr 11 w tabeli 1 w załączniku I				
ESRS S3-1 Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, zasad MOP lub wytycznych OECD pkt 17	Wskaźnik nr 10 w tabeli 1 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816, art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		9.2
ESRS S3-4 Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka pkt 36	Wskaźnik nr 14 w tabeli 3 w załączniku I				9.5
ESRS S4-1 Polityka odnosząca się do konsumentów i użytkowników końcowych pkt 16	Wskaźnik nr 9 w tabeli 3 i wskaźnik nr 11 w tabeli 1 w załączniku I				Nieistotne
ESRS S4-1 Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD pkt 17	Wskaźnik nr 10 w tabeli 1 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816, art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		Nieistotne
ESRS S4-4 Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka pkt 35	Wskaźnik nr 14 w tabeli 3 w załączniku I				Nieistotne
ESRS G1-1 Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji pkt 10 lit. b)	Wskaźnik nr 15 w tabeli 3 w załączniku I				10.1
ESRS G1-1 Ochrona sygnalistów pkt 10 lit. d)	Wskaźnik nr 6 w tabeli 3 w załączniku I				10.1
ESRS G1-4 Grzywny za naruszenie przepisów antykorupcyjnych i przepisów w sprawie zwalczania przekupstw pkt 24 lit. a)	Wskaźnik nr 17 w tabeli 3 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		10.3
ESRS G1-4 Normy w zakresie przeciwdziałania korupcji i przekupstwu pkt 24 lit. b)	Wskaźnik nr 16 w tabeli 3 w załączniku I				10.3

Środowisko naturalne

5. Taksonomia UE

Taksonomia to nieformalna nazwa przepisów prawa Unii Europejskiej, która określa kryteria uznania działalności jako zrównoważonej środowiskowo. Taksonomia została przyjęta rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje, które nakłada obowiązek ujawnienia, czy i w jakim stopniu działalność danego przedsiębiorstwa jest zgodna z założeniami Taksonomii UE.

Ujawnienia dotyczące Taksonomii UE dla Grupy Comarch za 2024 rok zostały przygotowane na podstawie rozporządzenia w sprawie Taksonomii UE wydanego przez Komisję Europejską oraz szeregu aktów wykonawczych, w tym:

- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje, zmieniające rozporządzenie (UE) 2019/2088.
- Rozporządzenie Delegowane Komisji UE 2021/2139 z dnia 4 czerwca 2021 r. ustanawiające techniczne kryteria kwalifikacji służące określeniu warunków, na jakich dana działalność gospodarcza kwalifikuje się jako wnosząca istotny wkład w łagodzenie zmian klimatu lub w adaptację do zmian klimatu, a także określeniu, czy ta działalność gospodarcza nie wyrządza poważnych szkód względem żadnego z pozostałych celów środowiskowych („*Akt delegowany ustanawiający Techniczne Kryteria Kwalifikacji*”).
- Rozporządzenie delegowane Komisji UE 2021/2178 z dnia 6 lipca 2021 r., uzupełniające rozporządzenie 2020/852 przez sprecyzowanie treści prezentacji informacji dotyczących zrównoważonej środowiskowo działalności gospodarczej, które mają być ujawniane przez przedsiębiorstwa podlegające art.19a lub 29a dyrektywy 2013/34/UE, oraz określenie metody spełnienia tego obowiązku ujawniania informacji („*Akt delegowany do art. 8 Taksonomii UE*”).
- Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2022/1214 z dnia 9 marca 2022 r. zmieniające rozporządzenie delegowane (UE) 2021/2139 w odniesieniu do działalności gospodarczej w niektórych sektorach energetycznych oraz rozporządzenie delegowane (UE) 2021/2178 w odniesieniu do publicznego ujawniania szczególnych informacji w odniesieniu do tych rodzajów działalności gospodarczej (dalej: „*Rozporządzenie dotyczące energetyki nuklearnej i gazowej*”).
- Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2023/2485 z dnia 27 czerwca 2023 r. zmieniające rozporządzenie delegowane (UE) 2021/2139 ustanawiające dodatkowe techniczne kryteria kwalifikacji służące określeniu warunków, na jakich niektóre rodzaje działalności gospodarczej kwalifikują się jako wnoszące istotny wkład w łagodzenie zmian klimatu lub w adaptację do zmian klimatu, a także określeniu, czy działalność ta nie wyrządza poważnych szkód względem żadnego z pozostałych celów środowiskowych.
- Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2023/2486 z dnia 27 czerwca 2023 r. uzupełniające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 poprzez ustanowienie technicznych kryteriów kwalifikacji służących określeniu warunków, na jakich dana działalność gospodarcza kwalifikuje się jako wnosząca istotny wkład w zrównoważone wykorzystywanie i ochronę zasobów wodnych i morskich, w przejście na gospodarkę o obiegu zamkniętym, w zapobieganie zanieczyszczeniu i jego kontrolę lub w ochronę i odbudowę bioróżnorodności i ekosystemów, a także określeniu, czy ta działalność gospodarcza nie wyrządza poważnych szkód względem któregośkolwiek z innych celów środowiskowych, i zmieniające rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2021/2178 w odniesieniu do

publicznego ujawniania szczególnych informacji w odniesieniu do tych rodzajów działalności gospodarczej.

Identyfikacja działań prowadzonych przez spółki Grupy Comarch przez pryzmat Taksonomii

Proces identyfikacji działań kwalifikujących się do systematyki Taksonomii UE polegał na dokonaniu przeglądu wszystkich działań prowadzonych przez Comarch S.A. oraz spółki zależne Grupy Comarch w odniesieniu do wskazanych w Taksonomii celów środowiskowych. Identyfikacja działań została przeprowadzona w trzech obszarach: generowane przychody ze sprzedaży, poniesione nakłady inwestycyjne oraz poniesione wydatki operacyjne. W proces identyfikacji działań kwalifikujących się do systematyki Taksonomii UE oraz oceny ich zgodności z Technicznymi Kryteriami Kwalifikacji byli zaangażowani: kadra menedżerska, eksperci obszarów biznesowych, controlling, osoby odpowiedzialne za obszar ESG.

Na poziomie skonsolidowanym jako istotne działalności, które kwalifikują się do Taksonomii UE i jednocześnie generują przychody, Grupa Comarch zidentyfikowała następujące działalności:

- „8.1. Przetwarzanie danych zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność” , na którą składają się przychody uzyskane ze świadczenia usług w modelu cloud tj: Software as a service (SaaS), Platform as a service (PaaS) oraz Infrastructure as a service (IaaS).
- „4.1 Dostarczanie rozwiązań IT/OT opartych na danych” w zakresie GOZ, na które składają się przychody uzyskane ze sprzedaży produktów Comarch OSS.

Nie zidentyfikowano działalności w Grupie Comarch kwalifikującej się do realizacji celów środowiskowych związanych z adaptacją do zmian klimatu, zrównoważonym wykorzystywaniem i ochrona zasobów wodnych i morskich, zapobieganiem zanieczyszczeniu i jego kontroli oraz ochroną i odbudową bioróżnorodności i ekosystemów.

Na poziomie skonsolidowanym jako istotne działalności, które kwalifikują się do Taksonomii UE i nie generują przychodów, Grupa Comarch zidentyfikowała następujące działalności:

- „6.5. Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi” - Nabywanie samochodów na potrzeby floty Comarch,
- „7.2. Renowacja istniejących budynków” - Nakłady związane z wymianą windy w jednym z budynków biurowych w Krakowie oraz budowa groty solnej na basenie,
- „7.6. Montaż, konserwacja i naprawa systemów technologii energii odnawialnej” - Nakłady związane z montażem paneli fotowoltaicznych na jednym z budynków biurowych.

Weryfikacja zgodności z Technicznymi Kryteriami Kwalifikacji

Grupa Comarch przeprowadziła weryfikację zgodności z Technicznymi Kryteriami Kwalifikacji dla działalności kwalifikującej się do systematyki tj. „8.1. Przetwarzanie danych zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność”, na poziomie skonsolidowanym. Przeprowadzona weryfikacja wykazała brak zgodności ww. działalności z niektórymi Technicznymi Kryteriami Kwalifikacji, tj.: brak weryfikacji przez niezależną stronę trzecią wdrożenia zalecanych praktyk wymienionych w Europejskim kodeksie postępowania dotyczącym efektywności energetycznej ośrodków przetwarzania danych, jak również brak spełnienia kryterium współczynnika globalnego ocieplenia czynników chłodniczych stosowanych w systemach klimatyzacji w centrach danych. Znacząca większość stosowanych czynników chłodniczych posiada współczynniki przekraczające wartości graniczne wskazane w Taksonomii UE. Comarch będzie podejmował działania mające na celu spełnienie Technicznych Kryteriów Kwalifikacji w ciągu najbliższych lat.

Grupa Comarch nie przeprowadziła weryfikacji zgodności z Technicznymi Kryteriami Kwalifikacji dla działalności kwalifikującej się do systematyki tj. 4.1. „Dostarczanie rozwiązań IT/OT opartych na danych”. Weryfikacja ta zostanie przeprowadzona w kolejnym roku sprawozdawczym.

Grupa Comarch nie przeprowadziła weryfikacji zgodności z Technicznymi Kryteriami Kwalifikacji dla następujących rodzajów działalności:

- „6.5. Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi”,
- „7.2. Renowacja istniejących budynków”,
- „7.6. Montaż, konserwacja i naprawa systemów technologii energii odnawialnej”,

ze względu na ich niewielki udział w strukturze działalności Grupy Comarch w 2024 roku w porównaniu do innych obszarów operacyjnych.

Weryfikacja zgodności z Minimalnymi Gwarancjami

Weryfikacja zgodności z Minimalnymi Gwarancjami, które zostały określone w art. 18 Rozporządzenia 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r., została przeprowadzona w Grupie Comarch zgodnie z rekomendacjami zamieszczonymi w Final Report on Minimum Safeguards autorstwa Platform On Sustainable Finance oraz dodatkowo, mając na uwadze aktualizację Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych z 2023 roku, przy ocenie spełnienia minimalnych gwarancji Grupa Comarch uwzględniła również obszar Nauki, technologii i innowacji. Grupa Comarch spełnia wymagania Minimalnych Gwarancji tj. posiada i stosuje rozwiązania z zakresu należytej staranności, które mają zapewnić prowadzenie działalności zgodnie z zasadami i rekomendacjami w takich dokumentach jak Wytyczne OECD (Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju) dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka, w tym zasad i praw określonych w ośmiu podstawowych konwencjach wskazanych w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy oraz zasad i praw określonych w Międzynarodowej karcie praw człowieka.

W Grupie Comarch wdrożono m.in.:

- Kodeks etyczny obowiązujący w spółkach Grupy Comarch dostępny pod adresem: <https://www.comarch.pl/o-firmie/zrownowazony-biznes/kodeks-etyczny/>, w którym Comarch m.in. zobowiązuje się do:
 - przestrzegania międzynarodowych standardów dotyczących praw człowieka oraz międzynarodowych standardów pracy,
 - przestrzegania zasad uczciwej konkurencji, zapobiegania przekupstwu, nielegalnym płatnościom i korupcji.
- Politykę Zrównoważonego Rozwoju dla Dostawców, która określa najważniejsze zasady jakimi Grupa kieruje się, realizując współpracę z partnerami biznesowymi. Ponadto, dokument ten stanowi zobowiązanie do prowadzenia zrównoważonej polityki zamówień i określa oczekiwania dla dostawców kluczowych, w tym m.in. w zakresie przestrzegania praw człowieka.
- Politykę Antykorupcyjną, wdrożoną w Grupie Comarch, która stanowi zbiór obowiązujących zasad i standardów postępowania, mających na celu zapobieganie oraz reagowanie na działania, które mogą nosić znamiona korupcji.
- Politykę analizy kontrahentów (przyjętą 30 kwietnia 2025 roku), która określa zasady, odpowiedzialności oraz standardy w procesie analizy i oceny Kontrahentów, mając na celu:
 - zapewnienie współpracy z wiarygodnymi partnerami biznesowymi,
 - minimalizację ryzyka operacyjnego, prawnego i finansowego,

- Procedurę analizy oraz oceny dostawców i podwykonawców, umożliwiającą identyfikację i zarządzanie ryzykami w łańcuchu dostaw.
- System zgłaszania nieprawidłowości umożliwiający dokonywanie anonimowych zgłoszeń wraz z możliwością anonimowej dwustronnej komunikacji z osobą zgłaszającą naruszenie oraz procedury regulujące zasady dokonywania zgłoszeń naruszeń.
- Politykę compliance (przyjętą 30 kwietnia 2025 roku), która stanowi zbiór zasad, standardów i zobowiązań, których celem jest zapewnienie zgodności działalności Spółek Grupy Comarch z obowiązującym prawem, normami etycznymi, standardami jakości oraz zasadami zrównoważonego rozwoju.
- Politykę personalną Grupy Comarch, która systematyzuje kluczowe aspekty związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi w Grupie.

W stosunku do Comarch S.A. oraz spółek Grupy Comarch nie zapadły prawomocne wyroki skazujące w obszarze praw człowieka, korupcji, zachowań uczciwej konkurencji i opodatkowania. Dokonano weryfikacji bazy zgłoszeń KPK OECD oraz Business and Human Rights Resource Centre (BHRRC), która wykazała brak zaistniałych zgłoszeń w stosunku do spółek Grupy Comarch w okresie, którego dotyczyła weryfikacja.

Działalność związana z energią jądrową oraz gazem ziemnym

Zarówno Comarch S.A., jak i pozostałe spółki Grupy Comarch nie prowadzą działalności związanej z energią jądrową oraz gazem ziemnym w rozumieniu Aktu delegowanego do art. 8 Taksonomii UE, w związku z czym w niniejszym sprawozdaniu nie prezentuje się zgodności ww. wymienionych działalności z systematyką określoną w Akcie delegowanym ustanawiającym Techniczne Kryteria Kwalifikacji.

Działalność związana z energią jądrową i gazem ziemnym		TAK/NIE
		Grupa Comarch
Działalność związana z energią jądrową		
1.	Przedsiębiorstwo prowadzi badania, rozwój, demonstrację i rozmieszczenie innowacyjnych instalacji wytwarzania energii elektrycznej wytwarzających energię w ramach procesów jądrowych przy minimalnej ilości odpadów z cyklu paliwowego, finansuje tę działalność lub jest ma na nią ekspozycję.	NIE
2.	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę i bezpieczną eksploatację nowych obiektów jądrowych w celu wytwarzania energii elektrycznej lub ciepła technologicznego, w tym na potrzeby systemu ciepłowniczego lub procesów przemysłowych, takich jak produkcja wodoru, a także ich modernizację pod kątem bezpieczeństwa, z wykorzystaniem najlepszych dostępnych technologii, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE
3.	Przedsiębiorstwo prowadzi bezpieczną eksploatację istniejących obiektów jądrowych wytwarzających energię elektryczną lub ciepło technologiczne, w tym na potrzeby systemu ciepłowniczego lub procesów przemysłowych, takich jak produkcja wodoru z energii jądrowej, a także ich modernizację pod kątem bezpieczeństwa, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE
Działalność związana z gazem ziemnym		
4.	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę lub eksploatację instalacji do wytwarzania energii elektrycznej z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE

5.	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę, modernizację i eksploatację instalacji do skojarzonego wytwarzania energii cieplnej/chłodniczej energii elektrycznej z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE
6.	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę, modernizację i eksploatację instalacji do wytwarzania ciepła wytwarzających energię cieplną/chłodniczą z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE

Zasady rachunkowości

Kluczowe wskaźniki efektywności zostały obliczone zgodnie z Aktem delegowanym do art. 8 Taksonomii UE dotyczącym ujawnień przy uwzględnieniu własnych procesów, istniejących systemów raportowania oraz przyjętych założeń. W procesie ustalania wskaźników zostało zastosowane kryterium istotności, w związku z czym wartości nieistotne w 2024 roku z punktu widzenia wydatków operacyjnych, nie zostały uwzględnione we wskaźnikach. W szczególności, w przypadku OPEX nie wyliczono licznika dla działalności 4.1, 6.5, 7.2, 7.6 ze względu na brak istotnych wydatków operacyjnych w tych kategoriach działalności.

W celu obliczenia udziału procentowego obrotu, CapEx oraz Opex kwalifikujących się do systematyki Taksonomii UE oraz zgodnych z nią, zastosowano następujące zasady:

Obrót

W celu ustalenia wskaźnika efektywności w postaci odsetka obrotu Grupy Comarch kwalifikującego się do systematyki Taksonomii UE oraz zgodnego z nią przyjęto następujące zasady:

- odsetek obrotu kwalifikujący się do systematyki Taksonomii UE oraz zgodny z Taksonomią UE został obliczony przez podzielenie:
 - sumy przychodów zidentyfikowanych jako kwalifikujące się do systematyki Taksonomii UE oraz zgodnych z Taksonomią UE – (całość przychodów dotyczy umów z klientami) przez skonsolidowane przychody Grupy Comarch ujawnione w skonsolidowanym rachunku zysków i strat w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Comarch za okres 01.01.2024-31.12.2024 r.

Na poziomie skonsolidowanym jako istotne działalności, które kwalifikują się do Taksonomii UE, Grupa Comarch zidentyfikowała następujące działalności:

- „8.1. Przetwarzanie danych zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność”, na którą składają się przychody uzyskane ze świadczenia usług w modelu cloud tj: Software as a service (SaaS), Platform as a service (PaaS) oraz Infrastructure as a service (IaaS).
- 4.1 „Dostarczanie rozwiązań IT/OT opartych na danych” w zakresie GOZ, na które składają się przychody uzyskane ze sprzedaży produktów Comarch OSS.

Odsetek przychodów związanych z działalnością kwalifikowaną w 2024 roku wynosi dla Grupy Comarch 22%. Działalność ta została uznana za niezgodną z systematyką Taksonomii UE ze względu na brak spełniania Technicznych Kryteriów Kwalifikacji dla tych działalności.

Odsetek obrotu Grupy Comarch kwalifikującego się do Taksonomii UE	31 grudnia 2024 roku
	Grupa Comarch (tys. PLN)
Przychody z działalności kwalifikującej się	430 277
Skonsolidowane przychody	1 916 871
Wskaźnik przychodów związanych z działalnością kwalifikującą się	22%

Odsetek obrotu Grupy Comarch zgodnego z Taksonomią UE	31 grudnia 2024 roku
	Grupa Comarch (tys. PLN)
Przychody z działalności zgodnej	0
Skonsolidowane przychody	1 916 871
Wskaźnik przychodów związanych z działalnością zgodną	0%

Nakłady inwestycyjne (CapEX)

W celu ustalenia wskaźnika wyników w postaci odsetka nakładów inwestycyjnych (CapEx) Grupy Comarch kwalifikującego się do systematyki Taksonomii UE oraz zgodnego z nią przyjęto następujące zasady:

- odsetek nakładów inwestycyjnych (CapEx) kwalifikujący się do systematyki Taksonomii UE oraz zgodny z Taksonomią UE został obliczony przez podzielenie:
 - sumy nakładów inwestycyjnych zidentyfikowanych jako kwalifikujące się do systematyki Taksonomii UE oraz zgodnych z Taksonomią UE przez,
 - sumę nakładów inwestycyjnych ujętych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Comarch za okres 01.01.2024- 31.12.2024 r., *obliczoną według definicji Taksonomii, zgodnie z którą suma inwestycji obejmuje zwiększenie:*
 - wartości niematerialnych (nabycie wartości niematerialnych w Nocie 3.7. Pozostałe wartości niematerialne),
 - rzeczowych aktywów trwałych (zwiększenia środków trwałych w Nocie 3.3 Rzeczowe aktywa trwałe),
 - aktywów z tytułu prawa do użytkowania (zwiększenia w Nocie 3.4 Aktywo z tytułu prawa do użytkowania),
 - nieruchomości inwestycyjnych (zwiększenia w Nocie 3.5 Nieruchomości inwestycyjne).

Jako istotne nakłady inwestycyjne, które kwalifikują się do Taksonomii UE zostały uznane inwestycje związane z działalnością „8.1. Przetwarzanie danych zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność”, dotyczące rozbudowy infrastruktury technicznej centrów danych.

Odsetek nakładów inwestycyjnych związanych z działalnością kwalifikowaną w 2024 roku wynosi dla Grupy Comarch 11,8%. Inwestycje te zostały uznane za niezgodne z systematyką Taksonomii UE ze względu na niespełnienie Technicznych Kryteriów Kwalifikacji dla działalności „8.1. Przetwarzanie danych zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność”.

Ponadto w 2024 roku Comarch S.A., poza nakładami inwestycyjnymi i wydatkami operacyjnymi związanymi z działalnością, która generuje przychody, zidentyfikowała i zaprezentowała indywidualne nakłady inwestycyjne na działania kwalifikujące się do Taksonomii UE, które nie generują przychodów, ale umożliwiają ograniczenie

emisji gazów cieplarnianych w Spółce oraz Grupie Comarch. Nakłady te zostały zidentyfikowane dla następujących działalności:

- Nabywanie samochodów na potrzeby floty Comarch, zakwalifikowane do działalności 6.5. *Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi*. Odsetek nakładów inwestycyjnych związanych z tą działalnością kwalifikowaną w 2024 roku wynosi dla Grupy Comarch 3,3%. Inwestycje te zostały uznane za niezgodne z systematyką Taksonomii UE ze względu na brak weryfikacji Technicznych Kryteriów Kwalifikacji.
- Nakłady związane z wymianą windy w jednym z budynków biurowych w Krakowie oraz budowa groty solnej na basenie zakwalifikowane zostały do działalności 7.2. *Renowacja istniejących budynków*. Odsetek nakładów inwestycyjnych związanych z tą działalnością kwalifikowaną w 2024 roku wynosi dla Grupy Comarch 0,3%. Inwestycje te zostały uznane za niezgodne z systematyką Taksonomii UE ze względu na brak weryfikacji Technicznych Kryteriów Kwalifikacji.
- Nakłady związane z montażem paneli fotowoltaicznych na jednym z budynków biurowych będących własnością Grupy Comarch zakwalifikowane zostały do działalności 7.6. *Montaż, konserwacja i naprawa systemów technologii energii odnawialnej*. Odsetek nakładów inwestycyjnych związanych z tą działalnością kwalifikowaną w 2024 roku wynosi dla Grupy Comarch 0,1%. Inwestycje te zostały uznane za niezgodne z systematyką Taksonomii UE ze względu na brak weryfikacji Technicznych Kryteriów Kwalifikacji.

Łączny odsetek nakładów inwestycyjnych związanych z powyżej wymienionymi działalnościami kwalifikowanymi w 2024 roku wynosi dla Grupy Comarch 11,5%.

Odsetek nakładów inwestycyjnych (CAPEX) Grupy Comarch kwalifikującego się do Taksonomii UE	31 grudnia 2024 roku Grupa Comarch (tys. PLN)
Nakłady inwestycyjne związane z działalnością kwalifikującą się	15 091
Nakłady inwestycyjne razem	131 645
Wskaźnik przychodów związanych z działalnością kwalifikującą się	11,5%
Odsetek nakładów inwestycyjnych (Capex) Grupy Comarch zgodnego z Taksonomią UE	31 grudnia 2024 roku Grupa Comarch (tys. PLN)
Nakłady inwestycyjne związane z działalnością zgodną	0
Całkowite nakłady inwestycyjne	131 645
Wskaźnik nakładów inwestycyjnych związanych z działalnością zgodną	0%

Wydatki operacyjne (OpEX)

W celu ustalenia wskaźnika wyników w postaci wydatków operacyjnych (OpEx) kwalifikującego się do systematyki Taksonomii UE oraz zgodnych z nią przyjęto następujące zasady:

- odsetek wydatków operacyjnych (OpEx) kwalifikujący się do systematyki Taksonomii UE oraz zgodnych z Taksonomią UE został obliczony przez podzielenie,
 - sumy wydatków operacyjnych zidentyfikowanych jako kwalifikujące się do systematyki Taksonomii UE oraz zgodnych z Taksonomią UE przez,
 - sumę wszystkich bezpośrednich, niekapitalizowanych kosztów związanych z:

- pracami badawczo-rozwojowymi,
- remontami i renowacją budynków,
- leasingiem / wynajmem krótkoterminowym,
- utrzymaniem, konserwacją i naprawą,

inne bezpośrednie wydatki związane z codzienną obsługą składników rzeczowych aktywów trwałych, niezbędne do ciągłego i efektywnego działania aktywów.

Jako istotne wydatki operacyjne, które kwalifikują się do Taksonomii UE zostały uznane wydatki związane z działalnością „8.1. Przetwarzanie danych zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność”, dotyczące utrzymania infrastruktury centrów danych w dobrym stanie technicznym. Odsetek wydatków operacyjnych związanych z działalnością kwalifikowaną w 2024 roku wynosi dla Grupy Comarch 13%. Największy udział w wydatkach operacyjnych związanych z utrzymaniem rzeczowych aktywów trwałych dotyczą infrastruktury biurowej Comarch, nie związanej bezpośrednio z działalnością Comarch, która kwalifikuje się do Taksonomii UE. Wydatki te zostały uznane za niezgodne z systematyką Taksonomii UE ze względu na niespełnienie Technicznych Kryteriów Kwalifikacji dla działalności „8.1. Przetwarzanie danych zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność”.

Odsetek wydatków operacyjnych (OPEX) Grupy Comarch kwalifikującego się do Taksonomii UE	31 grudnia 2024 roku Grupa Comarch (tys. PLN)
Wydatki operacyjne związane z działalnością kwalifikującą się	8 344
Wydatki operacyjne razem	63 243
Wskaźnik przychodów związanych z działalnością kwalifikującą się	13%
Odsetek nakładów inwestycyjnych (Capex) Grupy Comarch zgodnego z Taksonomią UE	31 grudnia 2024 roku Grupa Comarch (tys. PLN)
Wydatki operacyjne związane z działalnością zgodną	0
Całkowite wydatki operacyjne	63 243
Wskaźnik wydatków operacyjnych związanych z działalnością zgodną	0%

Pozostałe informacje

Dane wykorzystane do obliczeń pochodzą z systemów finansowo-księgowych poszczególnych spółek wchodzących w skład Grupy Comarch.

[illegible]

Grupa Comarch - Udział procentowy nakładów inwestycyjnych z tytułu produktów lub usług powiązanych z działalnością gospodarczą zgodną z systematyką

Rok obrotowy 2024				Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady "nie czyni poważnych szkód"									
Działalność gospodarcza (1)	Kod lub kody (2)	Nakłady inwestycyjne (3) [tys. PLN]	Odsetek nakładów inwestycyjnych, 2023/24 (4)	Łagodzenie zmian klimatu (5) [%]	Adaptacja do zmian klimatu (6)	Zasoby wodne i morskie (7) [%]	Zanieczyszczenia (8) [%]	Gospodarka o obiegu zamkniętym (9) [%]	Bioróżnorodność (10) [%]	Łagodzenie zmian klimatu (12)	Adaptacja do zmian klimatu (12)	Zasoby wodne i morskie (13) [T/N]	Zanieczyszczenia (14) [T/N]	Gospodarka o obiegu zamkniętym (14)	Bioróżnorodność (16) [T/N]	Minimalne gwarancje (17)	Udział działalności zgodnej z systematyką (A.1.) lub kwalifikującej się do	Kategoria - działalność na rzecz przyszłości	Kategoria - działalność wspomagająca
A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																			
A.1. Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodna z systematyką)																			
Obrót ze zrównoważonej środowiskowo działalności (zgodnej z systematyką) (A.1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	T	-		
W tym wspomagająca	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	T	-	E	
W tym na rzecz przejścia	-	-	-	-						-	-	-	-	-	-	T	-		T
A.2 Działalność klasyfikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)																			
8.1. Przetwarzanie danych zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność	CCM 8.1	10 261	7,8%	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								31,4%		
6.5. Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi	CCM 6.5	4 281	3,3%	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								4,4%		
7.2. Renowacja istniejących budynków	CCM 7.2	413	0,3%	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								-		
7.3. Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną	CCM 7.3	-	-	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,2%		
7.6. Montaż, konserwacja i naprawa systemów technologii energii odnawialnej	CCM 7.6	136	0,1%	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								-		
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką) (A.2)		15 091	11,5%	11,5%	-	-	-	-	-								-		
Razem (A.1 + A.2)		15 091	11,5%	11,5%	-	-	-	-	-								36%		
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																			
Obrót z działalności niekwalifikującej się do systematyki (B)		116 553	88,5%																
Razem (A + B)		131 645	100,0%																

Grupa Comarch - Udział procentowy wydatków operacyjnych z tytułu produktów lub usług powiązanych z działalnością gospodarczą zgodną z systematyką

Rok obrotowy 2024				Kryteria dotyczące istotnego wkładu							Kryteria dotyczące zasady "nie czyni poważnych szkód"								
Działalność gospodarcza (1)	Kod lub kody (2)	Wydatki operacyjne (3) [tys. PLN]	Odsetek wydatków operacyjnych, 2023(4) [%]	Łagodzenie zmian klimatu (5) [%]	Adaptacja do zmian klimatu (6) [%]	Zasoby wodne i morskie (7) [%]	Zanieczyszczenie (8) [%]	Gospodarka o obiegu zamkniętym (9) [%]	Bioróżnorodność (10) [%]	Łagodzenie zmian klimatu (11) [T/N]	Adaptacja do zmian klimatu (12) [T/N]	Zasoby wodne i morskie (13) [T/N]	Zanieczyszczenie (14) [T/N]	Gospodarka o obiegu zamkniętym (15) [T/N]	Bioróżnorodność (16) [T/N]	Minimalne gwarancje (17) [T/N]	Udział działalności zgodnej z systematyką (A.1.) lub kwalifikującej się do systematyki (A.2.) Wydatki operacyjne, 2023(18)	Kategoria - działalność wspomagająca (19) [E]	Kategoria - działalność na rzecz przejścia (20) [E]
A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																			
A.1. Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodna z systematyką)																			
Wydatki operacyjne z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką) (A.1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	T	-		
W tym wspomagająca	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	T	-	E	
W tym na rzecz przejścia	-	-	-	-						-	-	-	-	-	-	T	-		T
A.2 Działalność klasyfikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)																			
8.1. Przetwarzanie danych zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność	CCM 8.1	8 344	13%	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								-6%		
Wydatki operacyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką) (A.2)		8 344	13%	13%	-	-	-	-	-								6%		
Razem (A.1 + A.2)		8 344	13%	13%	-	-	-	-	-								6%		
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																			
Wydatki operacyjne z działalności niekwalifikującej się do systematyki (B)		54 899	87%																
Razem (A + B)		63 243	100%																

6. Zmiana klimatu

6.1. Plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu

E1-1

Grupa Comarch nie prezentuje Planu Transformacji (ang. Transition Plan) w Sprawozdaniu za 2024 rok. Zamierza go opracować i ujawnić w ciągu najbliższych trzech lat.

6.2. Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

SBM-3

W wyniku przeprowadzonej Analizy Podwójnej Istotności Grupa Comarch zidentyfikowała kluczowe kwestie związane z klimatem, istotnie wpływające zarówno na działalność operacyjną, jak i na realizację przyjętej strategii rozwoju.

Za najistotniejsze wpływy uznano:

- **Emisję gazów cieplarnianych**, generowaną zarówno w ramach działalności własnej (m.in. podróże służbowe, eksploatacja instalacji grzewczych, praca agregatów prądotwórczych), jak i w całym łańcuchu wartości, w szczególności w procesach produkcji sprzętu komputerowego przez dostawców oraz wykorzystania sprzedanych produktów.
- **Zużycie energii elektrycznej**, obejmujące operacje własne (w szczególności funkcjonowanie budynków biurowych oraz działanie i chłodzenie centrów danych) oraz działalność partnerów w łańcuchu dostaw.

W kontekście wpływu zmian klimatycznych oraz transformacji energetycznej Grupa Comarch, w ramach przeprowadzonej analizy scenariuszowej, opisanej dokładnie w ujawnieniu IRO-1, zidentyfikowała również istotne ryzyka fizyczne i przejścia związane z klimatem. Należą do nich:

- **Ryzyko wzrostu kosztów energii elektrycznej** (ryzyko przejścia) oraz **ryzyko ograniczonej dostępności energii** (ryzyko fizyczne), wynikające ze skutków zmian klimatycznych, w tym wahań napięcia sieciowego oraz awarii zasilania.
- **Ryzyko przestoju operacyjnych i zakłóceń w świadczeniu usług IT**, a także konieczność ponoszenia dodatkowych nakładów związanych z zapewnieniem alternatywnych źródeł zasilania (ryzyko fizyczne).
- **Ryzyko braku dostępu do surowców energetycznych**, które może negatywnie wpływać na realizację działań operacyjnych zgodnie z przyjętymi założeniami strategicznymi, a w skrajnych przypadkach prowadzić do konieczności ograniczenia skali działalności (ryzyko przejścia).

Równolegle Grupa Comarch wskazała istotne szanse rozwojowe, w tym:

- **Produkcję i rozwój oprogramowania** wspierającego firmy w monitorowaniu, raportowaniu i ograniczaniu śladu węglowego, co umożliwi dostosowanie oferty Grupy do rosnących wymagań klientów w obszarze zrównoważonego rozwoju i raportowania ESG.
- **Umiarkowane obniżenie kosztów operacyjnych** poprzez zwiększone wykorzystanie energii pochodzącej ze źródeł odnawialnych (OZE), przyczyniające się do poprawy efektywności energetycznej i zwiększenia odporności na zmienność cen energii.

Analiza odporności strategii i modelu biznesowego Grupy Comarch w odniesieniu do zmiany klimatu została szczegółowo opisana w rozdziale 3.3. *Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym*.

6.3. Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej

E1-2

Grupa Comarch nie posiada obecnie formalnie przyjętej, jednolitej polityki dotyczącej łagodzenia skutków zmiany klimatu oraz adaptacji do jej konsekwencji. Opracowanie i wdrożenie takiej polityki planowane jest do końca 2025 roku. Jednak w Grupie funkcjonują inne dokumenty wewnętrzne, które obejmują działania w tych obszarach.

Założenia i cele strategii ESG

Celem dokumentu jest wyznaczenie głównych kierunków działań z obszaru ESG oraz zrównoważonego rozwoju dla spółek wchodzących w skład Grupy Comarch. Dokument nakreśla również strategiczne cele ilościowe oraz jakościowe w zakresie ESG, które Comarch zamierza realizować w perspektywie 5 lat.

Strategia dotyczy wszystkich jednostek wchodzących w skład Grupy Comarch, zarówno w Polsce, jak i za granicą i obejmuje wszystkie obszary działalności operacyjnej Grupy.

Wyniki realizacji tej strategii są na bieżąco monitorowane, prezentowane kierownictwu oraz publikowane w rocznym sprawozdaniu zrównoważonego rozwoju.

Strategia jest dokumentem publicznym, dostępnym na oficjalnej stronie internetowej Comarch. Pełna treść dokumentu jest dostępna pod adresem: <https://www.comarch.pl/relacje-inwestorskie/lad-korporacyjny/>.

Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania

Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania jest naczelnym dokumentem ZSZ. Polityka ta zawiera ogół zamierzeń i celów organizacji dotyczących jakości, ochrony środowiska, bezpieczeństwa i higieny pracy, zarządzania energią oraz bezpieczeństwa informacji, które wyrażone są w sposób formalny przez najwyższe kierownictwo tj. Zarząd spółki dominującej.

Zintegrowany System Zarządzania ma na celu zapewnienie właściwej, systemowo administrowanej realizacji wszystkich procesów biznesowych mających wpływ na jakość produktów i usług. Sprawne działanie systemu gwarantuje, że wszystkie procesy są monitorowane pod względem skuteczności i efektywności, doskonalone oraz przystosowywane do ciągle zmieniających się warunków rynkowych i technologicznych oraz do zmieniających się wymagań klienta.

Polityka ZSZ odnosi się do wpływów, ryzyk i szans zidentyfikowanych na podstawie procesu należytej staranności, m.in. w analizie scenariuszowej oraz analizie istotności. W szczególności obejmują one:

- **Wpływy:** emisja gazów cieplarnianych, zużycie energii, zużycie zasobów do produkcji sprzętu IT, odpady, bezpieczeństwo i higiena pracy, incydenty bezpieczeństwa informacji,
- **Ryzyka:** zagrożenia wynikające ze zmian klimatu (fizyczne i przejściowe), ryzyka prawne i reputacyjne w zakresie ochrony danych i cyberataków,
- **Szanse:** rozwój innowacyjnych i bezpiecznych rozwiązań IT wspierających obliczenia śladu węglowego.

Zintegrowany System Zarządzania jest certyfikowany w Comarch S.A., natomiast jego postanowienia obowiązują we wszystkich spółkach Grupy Comarch.

Realizacja polityki Zintegrowanego Systemu Zarządzania obejmuje działania na rzecz jakości, środowiska, BHP, efektywności energetycznej oraz bezpieczeństwa informacji. Procesy te realizowane są poprzez wyznaczanie mierzalnych celów, systematyczne monitorowanie wyników oraz wdrażanie działań doskonalących. Przeprowadzane są również szkolenia pracowników, audyty wewnętrzne i zewnętrzne oraz cykliczne przeglądy zarządzania raportowane Zarządowi, co zapewnia zgodność działań z obowiązującymi normami i polityką firmy.

Polityka jest dokumentem publicznym, dostępnym na oficjalnej stronie internetowej Comarch. Pełna treść dokumentu jest dostępna pod adresem: <https://www.comarch.pl/o-firmie/zrownowazony-biznes/polityka-jakosci>.

Polityki Grupy Comarch w zakresie łagodzenia zmiany klimatu i przystosowania się do niej stanowią integralną część Zintegrowanego Systemu Zarządzania (ZSZ). Zintegrowany System Zarządzania w Grupie Comarch obejmuje m.in. systemy zarządzania środowiskowego (ISO 14001), zarządzania energią (ISO 50001). W ramach ZSZ, polityki środowiskowe i energetyczne są podstawowym narzędziem w realizacji działań na rzecz **łagodzenia zmiany klimatu** oraz **przystosowania się do jej skutków**.

6.4. Działania i zasoby w odniesieniu do łagodzenia zmiany klimatu i przystosowania się do niej

E1-3

Grupa Comarch konsekwentnie realizuje strategię ESG, integrując aspekty środowiskowe z działalnością biznesową. Grupa podejmuje liczne inicjatywy mające na celu minimalizację wpływu na środowisko, wdrażając nowoczesne technologie zwiększające efektywność energetyczną oraz promując proekologiczne postawy wśród pracowników.

Grupa Comarch aktywnie inwestuje w odnawialne źródła energii, dążąc do tego, by do 2027 roku co najmniej 20% jej całkowitego zużycia pochodziło z własnych źródeł odnawialnych.

Wśród najważniejszych przedsięwzięć zrealizowanych w ostatnim roku znalazły się:

- rozwój infrastruktury fotowoltaicznej - uruchomienie instalacji fotowoltaicznej o mocy 36,9 kWp w budynku przy ul. Puławskiej w Warszawie w kwietniu 2024 roku,
- podpisanie przez spółkę Comarch AG umowy na zakup 1,348,000 kWh energii elektrycznej pochodzącej z elektrowni wodnych, spełniającej rygorystyczne kryteria certyfikacji TÜV SÜD dotyczące produkcji energii odnawialnej z dostawą na 2025 rok,
- kontynuacja wymiany oświetlenia na energooszczędne rozwiązania LED, w budynkach będących własnością Grupy Comarch,
- montaż kompensatorów mocy biernej w budynkach należących do Grupy Comarch zlokalizowanych w Krakowie, Warszawie, Łodzi oraz Rzeszowie, co przełożyło się na redukcję strat energii,
- wdrożenie systemu zarządzania budynkiem (BMS) dla budynków SSE2 i SSE3 w Krakowie – umożliwienie zdalnej obsługi wszystkich central wentylacyjnych, regulacji temperatury oraz wykrywania awarii. Planowane jest dalsze rozszerzanie systemu o dodatkowe urządzenia, w tym agregaty wody lodowej oraz agregaty serwerowni,
- modernizacja infrastruktury wentylacyjnej w budynku SSE2 w Krakowie – wymiana silnika wraz z wentylatorem na nowoczesny wentylator inwerterowy, co pozwoliło na zmniejszenie zużycia energii, zwiększenie efektywności pracy oraz redukcję hałasu,
- modernizacja infrastruktury basenowej w budynku SSE3 w Krakowie – wymiana dachu nad basenem na nowy, lepiej izolowany termicznie, co obniżyło koszty ogrzewania i poprawiło wentylację w upalne dni,
- modernizacja systemu chłodzenia w budynku SSE4 w Krakowie – wymiana starego agregatu wody lodowej na nowoczesny, bardziej energooszczędny model.

Plany inwestycyjne związane ze zrównoważonym rozwojem na 2025 rok i kolejne lata:

- dalsza rozbudowa instalacji fotowoltaicznych, w tym w 2025 roku planowane jest rozszerzenie mocy o ok. 307 kWp,
- zakup energii elektrycznej pochodzącej ze źródeł odnawialnych,
- kontynuacja wymiany oświetlenia w budynkach biurowych,
- modernizacja napędów pozostałych central wentylacyjnych,
- modernizacja ogrzewania w budynku biurowym na terenie kampusu w Krakowie,

- kontynuacja modernizacji floty samochodowej, polegającej na zastępowaniu pojazdów z konwencjonalnymi napędami benzynowymi i diesla, pojazdami o napędzie hybrydowym oraz elektrycznym.

Wszystkie powyższe działania, obejmują własne operacje Grupy Comarch, ze szczególnym uwzględnieniem budynków biurowych i infrastruktury IT w Krakowie, Warszawie, Łodzi i Rzeszowie. Inwestycje w energię odnawialną dotyczą również spółek zagranicznych (np. Comarch AG w Niemczech). Działania te mają na celu bezpośrednie ograniczenie zużycia energii pierwotnej, poprawę efektywności operacyjnej oraz dekarbonizację infrastruktury technicznej.

Zrealizowane działania obejmują rok 2024, natomiast planowane działania inwestycyjne przewidziane są na kolejne lata. Długofalowe projekty (np. pełna dekarbonizacja zużycia energii) wpisują się w cel neutralności klimatycznej do 2040 roku.

W ramach prowadzonych działań na rzecz łagodzenia zmiany klimatu Grupa Comarch wyznaczyła cele redukcji emisji gazów cieplarnianych oraz podjęła działania zmierzające do ich realizacji. Na moment sporządzenia niniejszego sprawozdania, nie przeprowadzono jednak pełnej i zweryfikowanej oceny efektów ilościowych tych działań w postaci osiągniętej oraz spodziewanej redukcji emisji GHG. Comarch planuje rozwijać zakres i dokładność monitoringu tych wskaźników w kolejnych cyklach raportowania.

Przedstawione działania nie wymagają dodatkowych znaczących wydatków operacyjnych i nakładów inwestycyjnych, wykraczających poza zasoby już ujęte w procesie budżetowania działalności.

6.5. Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej

E1-4

Grupa Comarch nie wyznaczyła formalnych celów zrównoważonego rozwoju w rozumieniu ESRS. Grupa monitoruje skuteczność prowadzonych działań i przyjętych polityk środowiskowych w ramach Strategii Zrównoważonego Rozwoju Grupy.

Skuteczność działań realizowanych w obszarze środowiskowym monitorowana jest na podstawie corocznie gromadzonych danych operacyjnych ze wszystkich spółek Grupy Comarch, zarówno krajowych, jak i zagranicznych. Proces ten obejmuje m.in. monitorowanie emisji gazów cieplarnianych (zakres 1 i 2), zużycia energii, udziału energii ze źródeł odnawialnych, a także efektywności energetycznej infrastruktury, w szczególności centrów danych. Dane środowiskowe są pozyskiwane i agregowane zgodnie z certyfikowanymi systemami zarządzania środowiskowego (ISO 14001) oraz zarządzania energią (ISO 50001).

W ramach Strategii Zrównoważonego Rozwoju przyjęto zestaw celów środowiskowych, stanowiących podstawę do oceny skuteczności podejmowanych działań, obejmujących:

- Redukcję emisji CO₂ w przeliczeniu na pracownika o 20% do 2027 roku (względem 2021),
- Zwiększenie udziału energii pochodzącej z własnych źródeł odnawialnych do poziomu 20% całkowitego zużycia do 2027 roku,
- Stałą poprawę efektywności energetycznej,
- Celem długoterminowym jest osiągnięcie neutralności klimatycznej do 2040 roku.

Plany Grupy Comarch na najbliższe lata obejmują dalszą redukcję emisji CO₂, zwiększenie udziału energii odnawialnej oraz wdrażanie nowoczesnych technologii, które ograniczą jej ślad środowiskowy. W ramach swojego zaangażowania w kwestie klimatyczne, we wrześniu 2024 roku Grupa Comarch dołączyła do inicjatywy Science Based Targets (SBTi), która pomoże wyznaczyć nowe cele redukcji emisji, które będą zgodne z najnowszymi wytycznymi naukowymi dotyczącymi przeciwdziałania zmianom klimatu.

Grupa Comarch pracuje nad udoskonaleniem metodologii obliczania śladu węglowego, aby jeszcze dokładniej monitorować i ograniczać emisje na każdym etapie działalności. Szczególny nacisk kładzie na poszerzenie zakresu raportowania emisji w ramach **Scope 3**, co pozwoli na jeszcze bardziej precyzyjną analizę wpływu firmy na środowisko i opracowanie skuteczniejszych strategii redukcyjnych.

W perspektywie najbliższych dwóch lat Grupa planuje dokonać weryfikacji i aktualizacji swoich celów redukcji emisji CO₂, tak aby były one w pełni zgodne z wymaganiami SBTi i odpowiadały globalnym standardom walki ze zmianami klimatycznymi. Dzięki temu będzie mogła skuteczniej realizować swoje zobowiązania związane z minimalizacją wpływu na środowisko i osiągnięciem neutralności emisyjnej w dłuższej perspektywie. Równolegle prowadzone będą prace nad opracowaniem i wdrożeniem planu transformacji.

6.6. Zużycie energii i koszyk energetyczny

E1-5

Zarządzanie energią elektryczną stanowi dla Grupy Comarch kluczowy obszar mający zasadnicze znaczenie zarówno dla zapewnienia ciągłości działalności operacyjnej, jak i dla realizacji celów związanych z ograniczaniem wpływu Grupy na klimat.

Tabela przedstawia rzeczywiste wartości zużycia energii oraz skład koszyka energetycznego dla Comarch S.A. oraz Grupy Comarch za rok 2024. Poniższe wskaźniki zostały wyznaczone na podstawie rzeczywistego zużycia. Pomiar miernika nie został zatwierdzony przez organ zewnętrzny inny niż dostawca usług atestacyjnych.

Zużycie energii i koszyk energetyczny	Jednostka	Comarch S.A.	Grupa Comarch
Całkowite zużycie energii ze źródeł kopalnych, w tym:	MWh	28250	41 176
Udział źródeł kopalnych w całkowitym zużyciu energii	%	98,78	99,16
Całkowite zużycie energii ze źródeł jądrowych	MWh	0	0
Udział źródeł jądrowych w całkowitym zużyciu energii	%	0	0
Zużycie paliwa w przypadku źródeł odnawialnych, w tym biomasy (obejmujących również odpady przemysłowe i komunalne pochodzenia biologicznego, biogaz, wodór odnawialny itp.)	MWh	0	0
Zużycie zakupionych lub pozyskanych energii elektrycznej, ciepła, pary wodnej i chłodzenia ze źródeł odnawialnych	MWh	0	0
Zużycie energii odnawialnej produkowanej samodzielnie bez użycia paliwa (MWh)	MWh	349	349
Całkowite zużycie energii odnawialnej i niskoemisyjnej	MWh	349	349
Udział źródeł odnawialnych w całkowitym zużyciu energii	%	1,22	0,84
Całkowite zużycie energii	MWh	28 599	41 525

Energochłonność na podstawie przychodów netto

Zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1893/2006, określającym klasyfikację sektorową NACE, działalność w wybranych sektorach jest uznawana za mającą istotne oddziaływanie na klimat.

Działalność Grupy Comarch została sklasyfikowana w sekcji J: Informacja i komunikacja, która nie należy do sektorów uznawanych za znacząco wpływające na klimat.

W związku z powyższym wskaźnik energochłonności w odniesieniu do przychodów netto z działalności prowadzonej w sektorach o istotnym oddziaływaniu na klimat nie jest prezentowany.

6.7. Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto całkowite emisje gazów cieplarnianych

E1-6

Granice raportowania emisji

Granice organizacyjne wykonanych obliczeń emisji gazów cieplarnianych zostały ustalone na podstawie kontroli operacyjnej i objęły:

- 100% emisji spółki Comarch jako jednostki dominującej,
- 100% emisji spółek zależnych wchodzących w skład Grupy Comarch.

Zakres raportowanych emisji – przyjęte założenia, źródła danych i wskaźników emisji

W raporcie zastosowano metodologię zgodną z Protokołem GHG, zgodnie z którą emisje zostały zaraportowane w trzech zakresach: Scope 1, Scope 2 i Scope 3.

W ramach Scope 1 przedstawiono emisje bezpośrednie, powstające w wyniku spalania paliw w źródłach stacjonarnych bądź mobilnych oraz wycieki z urządzeń klimatyzacyjnych i chłodniczych. Do obliczenia tego typu emisji wykorzystano dane dotyczące zużycia paliw przez flotę samochodową, sprzęt wolnobieżny, maszyny, agregaty prądotwórcze oraz jacht (benzyna, olej napędowy, LPG). Uwzględniono tu także zużycie paliwa (gazu ziemnego, oleju opałowego oraz LPG) w instalacjach grzewczych budynków, będących własnością polskich i zagranicznych spółek Grupy Comarch. Wskaźniki emisji konieczne do przeprowadzenia wyliczeń pozyskano z bazy danych DEFRA UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (2024). Wskaźniki GWP dla gazów HFC opierają się głównie na Piątym Raporcie IPCC (AR5) dla 100-letniego horyzontu czasowego, zgodnie z wymogami Porozumienia paryskiego. W niektórych przypadkach stosowane są wartości z AR4, AR6 lub dane z unijnych regulacji dotyczących gazów F, jeśli brak jest wartości w AR5.

W ramach Scope 2 przedstawiono emisje pośrednie powstałe ze zużycia zakupionej energii elektrycznej i ciepłej. Uwzględniono zarówno metodę opartą na lokalizacji (Location-based method), jak i metodę opartą na rynku (Market-based method). Wskaźniki niezbędne do wyliczeń emisji z tej kategorii metodą opartą na lokalizacji wyliczono na podstawie danych zawartych w raporcie Krajowego Ośrodka Bilansowania i Zarządzania Emisjami (KOBIZE, 2024), na podstawie wskaźników zawartych w raporcie Urzędu Regulacji Energetyki – Energetyka ciepła w liczbach 2023 dla spółek polskich, oraz z baz danych The European Environment Agency (EEA), The Environmental Protection Agency (EPA), ADEME (Agence de la transition écologique), The Umweltbundesamt (UBA) dla spółek zagranicznych. Do wyliczeń emisji metodą opartą na rynku posłużono się wskaźnikami dostarczonym od dostawców, a w przypadku lokalizacji w Stanach Zjednoczonych - wskaźnikiem emisji CO₂ dla energii elektrycznej na podstawie średnich danych rocznych w 2024 roku ze strony internetowej Electricity maps.

Dane do wyliczeń emisji ze Scope 1 i Scope 2 zostały uzyskane od działów administracji, w tym administracji technicznej, działów zarządzania flotą, controllingiem oraz działów finansowo-księgowych.

2024			
	Jedn.	Comarch S.A.	Grupa Comarch
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1			
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1 brutto (t ekwiwalentu dwutlenku węgla)	t CO ₂ e	2 504	3 171

Odsetek emisji gazów cieplarnianych zakresu 1 z regulowanych systemów handlu emisjami (%)	t CO ₂ e	0	0
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2			
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2 brutto według metody opartej na lokalizacji (t ekwiwalentu dwutlenku węgla)	t CO ₂ e	10 156	13 685
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2 brutto według metody opartej na rynku (t ekwiwalentu dwutlenku węgla)	t CO ₂ e	13 487	17 734
Znaczące emisje gazów cieplarnianych zakresu 3			
Całkowite pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakresu 3) brutto (t ekwiwalentu dwutlenku węgla)	t CO ₂ e	224 476	
1 Zakupione towary i usługi	t CO ₂ e	10 504	
2 Dobra inwestycyjne	t CO ₂ e	2 060	
3 Działalność związana z paliwem i energią (nieujęte w zakresie 1 lub 2)	t CO ₂ e	56 051	
4 Transport i dystrybucja na wyższym szczeblu	t CO ₂ e	39 183	
5 Odpady wytworzone w ramach operacji	t CO ₂ e	5	
6 Podróże służbowe	t CO ₂ e	1 079	
7 Dojazd pracowników do pracy	t CO ₂ e	1 595	
8 Aktywa wyższego szczebla będące przedmiotem leasingu	t CO ₂ e	9 132	
9 Transport na niższym szczeblu	t CO ₂ e	10	
10 Przetwarzanie sprzedanych produktów	t CO ₂ e	-	
11 Wykorzystanie sprzedanych produktów	t CO ₂ e	84 772	
12 Przetwarzanie sprzedanych produktów pod koniec przydatności do użycia	t CO ₂ e	19 382	
13 Aktywa niższego szczebla będące przedmiotem leasingu	t CO ₂ e	704	
14 Franczyzy	t CO ₂ e	-	
15 Inwestycje	t CO ₂ e	-	
Całkowite emisje gazów cieplarnianych			
Całkowite emisje gazów cieplarnianych (metoda oparta na lokalizacji) (t ekwiwalentu dwutlenku węgla)	t CO ₂ e	237 135,93	241 331,53
Całkowite emisje gazów cieplarnianych (metoda oparta na rynku) (t ekwiwalentu dwutlenku węgla)	t CO ₂ e	240 466,59	245 380,82

W ramach Scope 3 Grupa Comarch przeprowadziła szczegółową ocenę istotności poszczególnych kategorii emisji. Dla każdej zasadnej kategorii zebrano możliwie najbardziej szczegółowe dane, na podstawie których oszacowano emisje. Wykorzystanie danych pierwotnych oszacowano na około 47% emisji w zakresie Scope 3.

Przyjęto próg istotności na poziomie 4% całkowitych emisji w zakresie 3, co pozwoliło wykluczyć kategorie o niższym wpływie na całkowity ślad węglowy Grupy Comarch, a jednocześnie wyróżnić te, które wymagają większej uwagi przy definiowaniu celów redukcji emisji gazów cieplarnianych w całym łańcuchu wartości Grupy Comarch. W ramach przeprowadzonej analizy nie zidentyfikowano emisji biogenicznych.

UPSTREAM		
	Poziom istotności [%]	Sposób wyliczeń emisji
1. Zakupione towary i usługi <i>Emisje gazów cieplarnianych związane z zakupem dóbr i usług przez firmę raportującą. Obejmuje to wszystkie emisje związane z produkcją i dostawą produktów, surowców, materiałów, a także usług, które firma nabywa w ramach swojej działalności operacyjnej.</i>	4,7	Analizę istotności tej kategorii przeprowadzono poprzez zebranie informacji kosztowych dotyczących zakupionych towarów i usług z wewnętrznych systemów finansowo-księgowych, a następnie przypisanie odpowiednich wskaźników emisji z bazy danych Climatiq. Próg istotności w ramach tej kategorii przyjęto na poziomie 90%, co oznacza że przeanalizowano i wyliczono emisje na podstawie 90% wszystkich wydatków poniesionych przez Grupę Comarch w ramach zakupów towarów i usług. Istotność emisji wyliczonych dla tej kategorii uplasowała się na piątym miejscu wśród wszystkich kategorii Scope 3. Kategorię sklasyfikowano jako istotną.
2. Dobra inwestycyjne <i>Emisje wynikające z inwestycji w majątek rzeczowy i wyposażenie, które firma wykorzystuje w celu wytworzenia produktów, świadczenia usług lub sprzedaży, przechowywania i dystrybucji towarów.</i>	0,9	Analizę istotności tej kategorii przeprowadzono w sposób analogiczny do analizy kategorii 1 – na podstawie danych dotyczących nabycia środków trwałych w okresie sprawozdawczym. Do wyliczeń wykorzystano wskaźniki z bazy danych Climatiq, a informacje pozyskano z wewnętrznych systemów finansowo-księgowych. Przeanalizowano 100% wartości nabytych środków trwałych przez Grupę Comarch w tym zakresie. Emisje z tej kategorii stanowią mniej niż 1% całkowitych emisji zakresu Scope 3. Kategorię sklasyfikowano jako nieistotną.
3. Działalność związana z paliwem i energią (nieujęte w zakresie 1 lub 2) <i>Emisje związane z procesami wydobywania surowców, ich przetwarzaniem i transportem do miejsc, gdzie paliwa i energia są wykorzystywane, tj. do zakładów przetwórczych, które dostarczają energię do firmy (WTT). Ponadto, kategoria ta obejmuje emisje powstające podczas przesyłu i dystrybucji w sieciach elektroenergetycznych i gazowych (T&D).</i>	25,0	W ramach Grupy Comarch emisje z tej kategorii rozpatrzono na podstawie zakupu następujących mediów i surowców: • Energii elektrycznej, • Energii cieplnej, • Benzyny do funkcjonowania floty samochodowej, • Oleju napędowego do funkcjonowania floty samochodowej, • Oleju napędowego dla funkcjonowania jachtu, • Gazu LPG do celów grzewczych, • Lekkiego oleju opałowego do celów grzewczych, • Oleju napędowego do zasilania agregatu prądotwórczego. Kategorię tę rozpatrzono zarówno w odniesieniu do obiektów będących własnością Comarch, jak i lokalizacji wynajmowanych lub najmowanych, zarówno w Polsce, jak i za granicą. Do wyliczeń emisji dla procesów T&D w Polsce wykorzystano wskaźnik wyliczony na podstawie danych zawartych w Raporcie KOBIZE. Źródłami współczynników emisji dla procesów T&D za granicą były DEFRA oraz BEIS. Do wyliczeń emisji dla procesów WTT w większości posłużono się wskaźnikami emisji pozyskanymi z bazy danych BEIS, a w pojedynczych przypadkach z baz danych takich jak ADEME, CO2 Emissiefactoren oraz DISER.

		Kategoria ta jest drugą najbardziej emisyjną kategorią w całym zakresie Scope 3. Kategorię sklasyfikowano jako istotną.
4. Transport i dystrybucja na wyższym szczeblu <i>Emisje związane z transportem zakupionych lub sprzedanych produktów, odpowiednio od dostawców i do klientów, do/z firmy raportującej.</i>	17,5	W Comarch zidentyfikowano kilka rodzajów transportów wchodzących w skład tej kategorii: • Zakupione produkty, transportowane do firmy raportującej • Zakupione produkty, transportowane bezpośrednio od klienta do dostawcy firmy raportującej • Sprzedane produkty Przewozy realizowane były transportem zbiorowym, przy pomocy firm kurierskich. Od odpowiednich działów wewnętrznych zebrano raporty zawierające informacje na temat miejsca nadania oraz miejsca docelowego przesyłek, a także szacowanej wagi. Na podstawie otrzymanych danych oszacowano średnie odległości pokonywane przez zakupione bądź sprzedane paczki. W nielicznych przypadkach braku pełnych danych niezbędnych do oszacowań, stosowano średnie wartości wyprowadzone z raportów zawierających kompletne dane lub opierano się na przyjętych założeniach. Na podstawie informacji od dwóch głównych firm świadczących usługi przewozowe dla Comarch, na temat rodzaju samochodów oraz paliwa wykorzystywanego do przewożenia paczek, dobrano odpowiedni wskaźnik emisji dla transportów organizowanych na terenie Polski. Z powodu braku możliwości uzyskania dokładnych danych dotyczących rodzajów pojazdów, którymi organizowane są transporty zagraniczne, w celu ujednolicenia wyliczeń dla przesyłek realizowanych poza Polską przyjęto wskaźnik emisji dla transportów realizowanych drogą powietrzną. Źródłem wskaźników emisji zarówno dla transportów krajowych, jak i zagranicznych była baza danych DEFRA. Kategoria jest trzecią najbardziej emisyjną w zakresie Scope 3, dlatego została uznana za istotną w kontekście raportowania.
5. Odpady wytworzone w ramach operacji <i>Emisje związane z przetwarzaniem i usuwaniem odpadów generowanych przez firmę podczas jej działalności operacyjnej.</i>	0,0	Do głównych strumieni odpadów Comarch należą: • sprzęt elektryczny i elektroniczny, • zmieszane odpady opakowaniowe, • odpady medyczne. Dane dotyczące masy wytworzonych odpadów pozyskano z Bazy Danych o Odpadach (BDO). Dla każdego rodzaju wymienionych odpadów zastosowano odpowiedni wskaźnik emisji. Na podstawie informacji od firmy odbierającej odpady od Grupy Comarch oraz na podstawie regulacji prawnych określono sposób utylizacji odpadów wygenerowanych przez Grupę Comarch w danym roku sprawozdawczym. Ustalono, że odpady z grupy sprzętu elektrycznego i elektronicznego oraz zmieszane odpady opakowaniowe są w 100% poddawane procesowi recyklingu. W przypadku odpadów medycznych w 100% poddawane są one procesowi spalania. Źródłami wskaźników dla sprzętu elektrycznego i zmieszanych

		odpadów opakowaniowych jest baza danych DEFRA, natomiast dla odpadów medycznych - baza danych ADEME. Ze względu na to, że kategoria ta odpowiada za mniej niż 1% emisji w ramach Scope 3, uznano ją za nieistotną z punktu widzenia raportowania.
6. Podróże służbowe <i>Emisje związane z podróżami służbowymi pracowników Comarch.</i>	0,5	W ramach tej kategorii w Grupie Comarch wyszczególniono cztery rodzaje transportu: • transport kolejowy, • transport samolotowy, • transport miejski (autobusowy, busowy), • usługi taxi. Emisje z tej kategorii wynikają z podróży biznesowych, zarówno krajowych, jak i międzynarodowych. Najbardziej optymalną metodą oszacowania emisji z tej kategorii na chwilę obecną, pod kątem zbierania danych, została uznana metoda kosztowa oparta na wydatkach na poszczególne rodzaje transportu wykorzystywanego w czasie delegacji. Dane o kosztach delegacji zostały pozyskane z wewnętrznych systemów finansowo-księgowych. Współczynniki emisji do wyliczeń pozyskano z bazy danych EPA. Współczynniki te podają ilość emisji dwutlenku węgla przypadającą na jednostkę wartości określonego rodzaju transportu, wyrażoną w kilogramach na USD, w odniesieniu do ceny zakupu usług transportowych (tzw. cena nabywcza). Kategoria ta stanowi mniej niż 1% wszystkich emisji w zakresie Scope 3 dlatego też uznano ją za nieistotną.
7. Dojazd pracowników do pracy <i>Emisje związane z codziennymi dojazdami pracowników do biura.</i>	0,7	Analiza istotności tej kategorii przeprowadzono na podstawie ankiety dotyczącej dojazdów pracowników do pracy, przeprowadzonej wśród pracowników Grupy Comarch. Ankieta została przygotowana przez Dział ESG we współpracy z Działem Employer Branding i udostępniona na wewnętrznym portalu firmowym. Uwzględniała ona takie aspekty jak: • rodzaj używanego środka transportu, • dystans pokonywany między miejscem zamieszkania a miejscem pracy, • pora roku, w której odbywają się przejazdy, • możliwość pracy zdalnej czy urlopy w ciągu roku. W ramach badania zebrano ok. 517 odpowiedzi, z czego 1,8% uznano za nieważne, głównie ze względu na brakujące dane. Pozostałe dane zostały ekstrapolowane przy użyciu informacji o całkowitej liczbie pracowników w firmie w 2024 roku. Do obliczenia emisji zastosowano wskaźniki pochodzące z bazy danych DEFRA. Emisje z tej kategorii stanowią ok. 0,7% wszystkich emisji Grupy w zakresie Scope 3. Kategorię uznano za nieistotną.
8. Aktywa wyższego szczebla będące przedmiotem leasingu <i>Emisje związane z aktywami dzierżawionymi przez firmę, w górnym</i>	4,1	W przypadku Comarch są to przede wszystkim przestrzenie w obiektach biurowych lub całe budynki w Polsce oraz za granicą. Obiekty te, a zwłaszcza te zagraniczne, nie są bezpośrednio kontrolowane przez firmę raportującą, dlatego w wielu przypadkach zebranie

łańcuchu dostaw, czyli dzierżawionymi od innych firm i wykorzystywanymi w działalności operacyjnej firmy.		dokładnych danych dotyczących zużycia mediów, takich jak energia elektryczna czy ogrzewanie, było niemożliwe do zrealizowania. Było to głównie spowodowane opłatami ryczałtowymi obejmującymi całkowite zużycie mediów, bez szczegółowego rozróżnienia na poszczególne rodzaje energii, a także brakiem dokładnego olicznikowania najmowanych przez spółki Grupy Comarch powierzchni. z tego względu, do wyliczeń emisji w przypadku braku faktycznych danych dotyczących zużycia mediów, posłużono się danymi literaturowymi zawartymi w raporcie - „Environmental benchmarks for buildings” – JRC technical Reports”, przedstawiającymi emisję w przeliczeniu na jednostkę powierzchni. W niektórych przypadkach konieczne było również przyjęcie szacunkowych danych odnośnie metrażu wynajmowanej powierzchni, ponieważ w kilku zagranicznych lokalizacjach Comarch wynajmuje pojedyncze biurka lub miejsca biurowe. Przyjęto zalecenia zgodne z wytycznymi Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, według których minimalna powierzchnia stanowiska pracy w biurze powinna wynosić co najmniej 6 m², stosując w wyliczeniach wartość reprezentatywną 8 m². Dane w zakresie tej kategorii dostarczył dział odpowiedzialny za administrację oraz administratorzy poszczególnych budynków. Wskaźniki emisji dotyczące przeliczenia wykorzystanej energii elektrycznej oraz ciepłej pochodziły z tych samych źródeł, co wskaźniki emisji dla zakupu tych mediów w Scope 2: Krajowego Ośrodka Bilansowania i Zarządzania Emisjami (KOBiZE) – dla zakupu energii elektrycznej w Polsce; National and European Emission Factors for Electricity Consumption (NEEF) i Electricity maps - dla zakupu energii elektrycznej w lokalizacjach za granicą; „Energetyka ciepła w liczbach 2023” – raport URE dla zakupu energii ciepłej w Polsce, a także bazy danych UBA i BEIS – dla zakupu energii ciepłej w lokalizacjach zagranicznych. Kategoria ta stanowi 4,1% wszystkich emisji z zakresu Scope 3. Kategoria została sklasyfikowana jako istotna.
DOWNSTREAM		
9. Transport na niższym szczeblu Emisje związane z transportem produktów od firmy do jej klientów po ich sprzedaży.	0,0	W kategorii tej pod uwagę wzięte zostały transporty produktów, które opłacili klienci Comarch. Dane niezbędne do zaraportowania emisji z tej kategorii otrzymano od odpowiednich działów wewnętrznych. W nielicznych przypadkach braku pełnych danych niezbędnych do oszacowań, stosowano średnie wartości wyprowadzone z raportów zawierających kompletne dane lub opierano się na przyjętych założeniach. Wskaźniki emisji do wyliczeń zostały pozyskane z bazy danych DEFRA. Emisje z tej kategorii stanowią mniej niż 1% wszystkich emisji z zakresu Scope 3, dlatego też kategoria ta została uznana jako nieistotna.
10. Przetwarzanie sprzedanych produktów	0,0	W ramach tej kategorii nie przeprowadzono wyliczeń, ze względu na brak dostępnych danych, które mogłyby

<i>Emisje wynikające z przetwarzania sprzedanych produktów pośrednich przez strony trzecie (np. producentów) po ich sprzedaży przez firmę raportującą.</i> <i>Produkty pośrednie to takie, które wymagają dalszego przetwarzania, przekształcenia lub włączenia do innego produktu przed użyciem, a zatem powodują emisje związane z ich przetwarzaniem po sprzedaży przez firmę raportującą, ale przed użyciem przez konsumenta końcowego.</i>		posłużyć do ich przeprowadzenia. Oferowane przez firmę produkty i usługi obejmują przede wszystkim własne oprogramowanie oraz usługi informatyczne, które dostarczane są jako rozwiązania końcowe – gotowe do użycia przez klienta, bez konieczności dalszego przetwarzania, montażu lub integracji z wyrobami fizycznymi w ramach procesów produkcyjnych. Dodatkowo Grupa Comarch oferuje również sprzęt obcy oraz oprogramowanie podmiotów trzecich, które również mają charakter produktów końcowych, przeznaczonych bezpośrednio do użytku przez klientów. W związku z tym żaden z oferowanych produktów ani usług nie jest klasyfikowany jako produkt pośredni w rozumieniu Kategorii 10 Scope 3 zgodnie z GHG Protocol.
11 Wykorzystanie sprzedanych produktów <i>Emisje generowane przez klientów podczas użytkowania produktów sprzedanych przez firmę.</i>	37,8	Emisje w tej kategorii oszacowano osobno dla oprogramowania desktopowego, serwerowego oraz sprzętu fizycznego. W analizie uwzględniono zarówno produkty własne Comarch, jak i oprogramowanie oraz urządzenia firm trzecich. Dla oprogramowania użytkowanego lokalnie przyjęto założenia dotyczące liczby użytkowników, czasu użytkowania, mocy urządzeń i okresu eksploatacji. Ze względu na brak pełnych danych odnośnie całkowitej liczby użytkowników sprzedanego programowania, dokonano ekstrapolacji na podstawie udziału przychodów ze sprzedaży oprogramowania w 2024 roku. W przypadku oprogramowania serwerowego dodatkowo zastosowano wskaźnik PUE (1,5), uwzględniający zużycie energii na chłodzenie infrastruktury serwerowej. Przyjęto też średnią liczbę użytkowników przypadających na jeden serwer. Emisje obliczono również dla sprzedawanych urządzeń, w oparciu o ich moc, czas użytkowania i zakładaną żywotność. Przyjęte wartości oparto o ogólną wiedzę na temat funkcjonowania i użytkowania sprzedanego sprzętu fizycznego. Do wyliczeń wykorzystano współczynnik emisji energii elektrycznej z bazy IEA, z uwagi na globalny zasięg działalności Grupy Comarch. Uwzględniono również emisje wynikające z transferu danych – dane niezbędne do wyliczeń pozyskano od działu odpowiedzialnego za zarządzanie centrami danych. Zebrane dane miesięczne zostały ekstrapolowane do wartości rocznych. Obliczenia objęły transfer realizowany zarówno w ramach własnej infrastruktury, jak i tej wynajmowanej. Wskaźniki emisji pochodzą z Google Cloud Platform. Ostatni element stanowiły emisje związane z przechowywaniem i udostępnianiem danych w chmurze, które zostały otrzymane od dostawców. Kategoria ta okazała się najbardziej emisyjna w ramach Scope 3, odpowiadając za 37,8% całkowitych emisji firmy w tym zakresie.

12. Przetwarzanie sprzedanych produktów pod koniec przydatności do użycia <i>Emisje związane z końcem cyklu życia produktów sprzedanych przez firmę, czyli procesów, które zachodzą po zakończeniu ich eksploatacji, takich jak recykling, utylizacja czy składowanie odpadów.</i>	8,6	W kontekście Comarch, kategoria ta obejmuje emisje wynikające z utylizacji sprzętu elektronicznego wyprodukowanego w ramach Grupy Comarch, a także sprzętu zakupionego od stron trzecich i następnie odsprzedanego. Dane niezbędne do raportowania tej kategorii zostały pozyskane z Działu Logistyki oraz z wewnętrznych systemów finansowo-księgowych. Źródłem wskaźników do wyliczeń emisji była baza danych DEFRA. Emisje wyliczono na podstawie szacowanej masy sprzedanych produktów oraz ich liczby. Suma emisji z tej kategorii wynosi 8,6% wszystkich emisji w zakresie Scope 3, co czyni ją czwartą najbardziej emisyjną kategorią w tym zakresie.
13. Aktywa niższego szczebla będące przedmiotem leasingu <i>Emisje związane z eksploatacją aktywów będących własnością firmy (działającej jako wynajmujący), które są wynajmowane innym podmiotom w roku raportowym.</i>	0,3	W przypadku Comarch są to przede wszystkim powierzchnie biurowe lub całe budynki zlokalizowane w Polsce. Dane do wyliczeń emisji z tej kategorii zostały dostarczone przez Dział Administracji. Źródłami współczynników emisji były bazy danych KOBIZE oraz DEFRA, a także dane pochodzą z raportu Urzędu Regulacji Energetyki. Emisje z tej kategorii stanowią mniej niż 1% wszystkich emisji w ramach zakresu Scope 3, dlatego uznano ją za nieistotną.
14. Franczyzy <i>Emisje związane z działalnością franczyzobiorców, którzy prowadzą działalność pod marką firmy raportującej. Emisje w tej kategorii obejmują działalność firm działających na podstawie umowy franczyzowej, które sprzedają produkty lub usługi pod marką franczyzodawcy.</i>	0,0	Comarch nie prowadzi działalności opartej na franczyzie. Grupa nie posiada franczyzobiorców, którzy sprzedają jej produkty lub usługi pod jej marką, lecz oferuje swoje usługi i produkty bezpośrednio klientom. Z tego względu kategorię tę uznano za nieistotną i wykluczono ją z raportowania emisji Scope 3.
15. Inwestycje <i>Emisje związane z działalnością firm, projektów lub aktywów, w które firma raportująca zainwestowała. Emisje w tej kategorii obejmują emisje wynikające z inwestycji finansowych w spółki, fundusze lub projekty, które mogą generować emisje gazów cieplarnianych, ale nad którymi firma nie ma operacyjnej kontroli.</i>	0,0	Comarch nie prowadzi działalności inwestycyjnej w takim zakresie, aby generować emisje związane z inwestycjami w inne firmy lub projekty. Grupa nie angażuje się w inwestycje finansowe, które miałyby wpływ na emisje gazów cieplarnianych w ramach swoich zobowiązań w zakresie Scope 3. Ponadto, brak inwestycji w aktywa, które mogłyby wiązać się z dużymi emisjami, powoduje, że ta kategoria jest nieistotna w kontekście całkowitego śladu węglowego Comarch. Z tego powodu Kategorię 15 „Inwestycje” uznano za nieistotną i wykluczono ją z raportowania emisji Scope 3.
	100	

W celu ujednolicenia danych do jednostek stosowanych we wskaźnikach emisji, zastosowano średnie kursy walut za 2024 rok, zgodne z kursami wykorzystanymi przy sporządzaniu raportu finansowego Grupy Comarch.

Emisje z zakresów **Scope 1** i **Scope 2** stanowią odpowiednio około **1,3%** i **5,7%** całkowitego śladu węglowego Grupy, zgodnie z metodą opartą na lokalizacji. **Scope 3** odpowiada za około **93%** całkowitych emisji. Spośród wszystkich kategorii emisji w zakresie Scope 3, sześć uznano za istotne, ponieważ łącznie odpowiadają za ponad **97%** emisji w tym zakresie:

- Kat. 1: Zakupione produkty i usługi - **4,7%**
- Kat. 3: Emisje T&D i WTT - **25,0%**
- Kat. 4: Transport i dystrybucja na wyższym szczeblu - **17,5%**
- Kat. 8: Aktywa wyższego szczebla będące przedmiotem leasingu – **4,1%**
- Kat. 11: Wykorzystanie sprzedanych produktów – **37,8%**
- Kat. 12: Przetwarzanie sprzedanych produktów pod koniec przydatności do użycia - **8,6%**

W kontekście planowanych działań redukcyjnych, firma w szczególności skoncentruje się na powyższych obszarach.

Intensywność emisji gazów cieplarnianych na podstawie przychodów netto

Intensywność emisji gazów cieplarnianych dla Comarch S.A. i Grupy Comarch podano w tonach ekwiwalentu dwutlenku węgla na przychody netto. Dane o przychodach pochodzą z pkt II. Skonsolidowanego rachunku zysków i strat - ze Skonsolidowanego sprawozdania finansowego.

Intensywność emisji gazów cieplarnianych na przychody netto	Jedn.	Comarch S.A.	Grupa Comarch
Całkowite emisje gazów cieplarnianych (według metody opartej na lokalizacji) na przychody netto (t ekwiwalentu CO2/jednostka pieniężna)	t eCO2/ tys. zł	0,177	0,126
Całkowite emisje gazów cieplarnianych (według metody opartej na rynku) na przychody netto (t ekwiwalentu CO2/jednostka pieniężna)	t eCO2/ tys. zł	0,179	0,128

Wszystkie mierniki zaprezentowane w rozdziale nie zostały zatwierdzone przez organ zewnętrzny inny niż dostawca usług atestacyjnych.

6.8. Projekty usuwania GHG i ograniczania emisji GHG finansowane za pomocą jednostek emisji dwutlenku węgla

E1-7

W 2024 roku Grupa nie realizowała projektów usuwania gazów cieplarnianych i ograniczania emisji gazów cieplarnianych finansowanych za pomocą jednostek emisji dwutlenku węgla.

6.9. Ustalanie wewnętrznych cen emisji dwutlenku węgla

E1-8

Grupa nie stosuje systemów ustalania wewnętrznych cen emisji dwutlenku węgla.

6.10. Przewidywane skutki finansowe wynikające z istotnych ryzyk fizycznych i ryzyk przejścia oraz potencjalnych szans związanych z klimatem

E1-9

W ramach ujawnienia E1-9, Grupa skorzystała z przepisu przejściowego w zakresie stopniowo wdrażanych przepisów dotyczących wymogów w zakresie ujawniania informacji, które przewiduje, że w pierwszym roku sprawozdawczości ujawnienie to może zostać pominięte.

7. Wykorzystanie zasobów oraz gospodarka o obiegu zamkniętym

7.1. Polityki związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym

E5-1

Grupa Comarch nie wdrożyła jednolitej polityki związanej z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką w obiegu zamkniętym (GOZ). W Grupie funkcjonują inne dokumenty wewnętrzne adresujące zagadnienia GOZ. Kluczowe aspekty realizowane są poprzez wewnętrzne procedury oraz wdrożone systemy zarządzania, w tym normę ISO 14001 oraz pośrednio przez normę ISO 50001.

Grupa Comarch posiada również wdrożone i funkcjonujące procedury postępowania z odpadami zawarte w Polityce ZSZ opisanej w rozdziale E1-2. Odpady gromadzone są w sposób selektywny i zapobiegający ich negatywnemu oddziaływaniu na środowisko naturalne. W zakresie transportu i unieszkodliwiania odpadów Grupa Comarch współpracuje wyłącznie z uprawnionymi podmiotami, posiadającymi środki techniczne oraz decyzje administracyjne, pozwalające na gospodarowanie przekazanymi im odpadami w sposób bezpieczny dla ludzi i środowiska naturalnego. Spółki Grupy Comarch prowadzą działalność z zakresu ustawy o zużytym sprzęcie elektrycznym i elektronicznym, o bateriach i akumulatorach, a także o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi.

7.2. Działania i zasoby związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym

E5-2

W ramach bieżącej działalności Grupa Comarch generuje głównie odpady powiązane z eksploatacją sprzętu elektrycznego i elektronicznego, który podlega okresowej amortyzacji i wymianie.

Przed zaklasyfikowaniem sprzętu jako odpadu, każdorazowo dokonywana jest jego ocena pod kątem możliwości dalszego wykorzystania w innych jednostkach Grupy lub przekazania do ponownego użycia przez uprawnione podmioty zewnętrzne.

Grupa Comarch zapewnia organizację zbiórki zużytego sprzętu elektrycznego i elektronicznego oraz prowadzi selektywną gospodarkę odpadami zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Planowane na kolejne lata działania obejmują dalszą standaryzację i ujednolicenie procedur związanych z odzyskiem i ponownym użyciem sprzętu, rozwój współpracy z partnerami zajmującymi się recyklingiem oraz analizę możliwości wprowadzenia wskaźników GOZ w zakresie sprzętu IT.

Działania te, zarówno realizowane jak i planowane, mają na celu wydłużenie cyklu życia zasobów i ograniczenie generowania zbędnych odpadów.

Powyższe działania mają charakter ciągły, realizowany w ujęciu operacyjnym w każdym roku sprawozdawczym. Działania obejmują wszystkie jednostki operacyjne Grupy Comarch w Polsce i za granicą, z naciskiem na lokalizacje, w których znajduje się infrastruktura techniczna i biurowa. W działania zaangażowane są zarówno wewnętrzne działy administracyjne i IT, jak i zewnętrzni partnerzy specjalizujący się w gospodarce odpadami. Inicjatywy te dotyczą również pracowników, u których promowana jest świadomość środowiskowa i odpowiedzialna postawa w zakresie wykorzystania sprzętu i zarządzania zasobami.

Przedstawione działania nie wymagają dodatkowych znaczących wydatków operacyjnych i nakładów inwestycyjnych, wykraczających poza zasoby już ujęte w procesie budżetowania działalności.

7.3. Cele związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym

E5-3

Grupa Comarch nie wyznaczyła jednolitych, mierzalnych celów związanych z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką w obiegu zamkniętym w ujęciu ESRS.

Skuteczność działań realizowanych w obszarze gospodarki w obiegu zamkniętym monitorowana jest na podstawie corocznie gromadzonych danych operacyjnych ze wszystkich polskich spółek Grupy Comarch. Proces ten obejmuje monitorowanie ilości i rodzaju wytwarzanych odpadów. Dane środowiskowe są pozyskiwane i agregowane zgodnie z certyfikowanymi systemami zarządzania środowiskowego (ISO 14001).

W ramach Strategii Zrównoważonego Rozwoju przyjęto zestaw celów dotyczących GOZ, stanowiących podstawę do oceny skuteczności podejmowanych działań, obejmujących:

- Ograniczenie ilości produkowanych odpadów i odpowiedzialne nimi zarządzanie, w tym selektywne gromadzenie odpadów,
- Zbieranie, odzysk i recykling wprowadzonego sprzętu elektronicznego, opakowań oraz baterii.

7.4. Zasoby wprowadzane

E5-4

Charakter działalności Grupy Comarch, skoncentrowanej głównie na tworzeniu oprogramowania, usługach chmurowych, wdrożeniowych i serwisowych, sprawia, że Grupa nie wykorzystuje bezpośrednio w znaczący sposób zasobów materialnych, takich jak surowce czy półprodukty. Wytwarzane przez Comarch dobra mają w większości charakter niematerialny. Wyroby gotowe powstają w ograniczonej skali i stanowią jedynie marginalną część działalności operacyjnej Grupy. Procesy produkcyjne w tym zakresie są realizowane w wybranych spółkach i nie mają istotnego wpływu na całkowity zakres zużycia zasobów przez Grupę.

W związku z powyższym, jako zasoby wprowadzone uznano głównie zakupione rzeczowe aktywa trwałe wykorzystywane w ramach operacji własnych, w szczególności w infrastrukturze technicznej, biurowej oraz centrów danych. W 2024 roku kluczowe kategorie zasobów wprowadzonych obejmowały:

- Serwery,
- Laptopy i komputery,
- Monitory,
- Inne urządzenia – do tej kategorii zaliczono również pozostałe elementy wyposażenia biurowego, takie jak drukarki, routery, tablety oraz dyski zewnętrzne – stanowiące uzupełnienie podstawowej infrastruktury IT i wspierające codzienną działalność operacyjną Grupy.

Zasoby wprowadzane do Grupy Comarch:

	Jednostka	2024
Łączna masa produktów wprowadzonych do organizacji	ton	557,56
Laptopy i Komputery	ton	5,93
Serwery	ton	177,19
Monitory	ton	1,71
Inne urządzenia	ton	372,73
Materiały techniczne	ton	0
Materiały biologiczne	ton	0
Wartość procentowa materiałów biologicznych	%	0
Wartość procentowa materiałów pozyskanych pozyskiwanych w sposób zrównoważony	%	0
Masa ponownie użytych lub pochodzących z recyklingu komponentów, produktów i materiałów wtórnych.	ton	0
Odsetek ponownie użytych lub pochodzących z recyklingu komponentów, produktów i materiałów wtórnych	%	0

Dane dotyczące masy wprowadzonych produktów w 2024 roku zostały oszacowane na podstawie liczby jednostek sprzętu zakupionego w ramach operacji własnych Grupy Comarch, zgodnie z informacjami pochodzącymi z systemów wewnętrznych. Masa poszczególnych urządzeń została określona w oparciu o dane producentów – tam, gdzie było to możliwe, wykorzystano oficjalne specyfikacje techniczne publikowane na stronach internetowych. W przypadku braku takich informacji, przyjęto średnią wagę porównywalnych produktów danego producenta.

Na obecnym etapie Grupa Comarch nie posiada jeszcze zintegrowanego systemu gromadzenia danych o zasobach rzeczowych obejmującego wszystkie spółki Grupy. Dlatego przedstawione dane dotyczą wyłącznie spółek zarejestrowanych w Polsce. Grupa analizuje obecnie możliwość rozszerzenia zakresu gromadzonych informacji i planuje wdrożenie odpowiednich mechanizmów raportowania w kolejnych okresach sprawozdawczych.

Przedstawione powyżej mierniki nie zostały zatwierdzone przez organ zewnętrzny inny niż dostawca usług atestacyjnych.

7.5. Zasoby odprowadzane

E5-5

Grupa Comarch w swojej działalności stosuje się do europejskiej hierarchii postępowania z odpadami, celem osiągnięcia maksymalnych praktycznych korzyści z produktów, przy jednoczesnym wytworzeniu minimalnej ilości odpadów, w konsekwencji ograniczając niekorzystne skutki na środowisko. Zarówno w odniesieniu do własnych potrzeb, jak również potrzeb klientów, gospodarowanie odpadami oparte jest przede wszystkim na zapobieganiu ich wytwarzaniu poprzez ponowne wykorzystanie oraz wydłużenie ich cyklu życia, a także na procesach recyklingu i odzysku, a w ostateczności na unieszkodliwianiu. Gospodarka odpadami w Grupie Comarch jest zgodna z obowiązującymi przepisami prawnymi, w tym głównie z Ustawą o odpadach i aktami wykonawczymi.

Grupa Comarch w wyniku nieprzemysłowej działalności wytwarza odpady komunalne, czyli odpady związane z nieprzemysłową działalnością firmy, powstałe w wyniku działalności bytowej pracowników, których skład jest podobny do odpadów powstających w gospodarstwach domowych. Odpady te podlegają selektywnej zbiórce, a za ich odbiór odpowiada gmina, na podstawie złożonej deklaracji (zgodnie z Ustawą o utrzymaniu czystości i porządku w gminach).

Grupa Comarch w wyniku prowadzonej działalności firmy wytwarza odpady inne niż niebezpieczne oraz odpady niebezpieczne, do których stosuje jednolite zasady klasyfikacji odpadów, zgodnie z obowiązującymi przepisami. Dane o odpadach niebezpiecznych i innych niż niebezpieczne, wytworzonych przez spółki Grupy Comarch znajdują się w Bazie danych o produktach i opakowaniach oraz o gospodarce odpadami (BDO), która jest dostępna pod adresem: www.bdo.mos.gov.pl.

Wszystkie polskie spółki Grupy Comarch prowadzące działalność, w wyniku której wytwarzane są odpady, zostały zarejestrowane w BDO i posiadają indywidualny numer rejestrowy, nadany przez właściwego marszałka województwa. Wszelkie obowiązki ewidencyjne z zakresu odpadów (karty przekazania odpadów i karty ewidencji odpadów) oraz sprawozdawcze z zakresu gospodarki odpadami, które spoczywają na spółkach Grupy Comarch, realizowane są wyłącznie w formie elektronicznej, za pośrednictwem BDO.

Grupa Comarch posiada wdrożone procedury i instrukcje postępowania z odpadami. Odpady gromadzone są w sposób selektywny i zapobiegający ich negatywnemu oddziaływaniu na środowisko naturalne. Spółki Grupy Comarch w zakresie transportu i odbioru odpadów, współpracują wyłącznie z podmiotami, którzy posiadają stosowne decyzje środowiskowe (pozwolenie na prowadzenie działalności w zakresie zbierania, transportu, odzysku) oraz w pełnym zakresie przejmują odpowiedzialność za dalsze postępowanie z przekazanymi odpadami.

Poniższa tabela przedstawia łączną wagę strumieni odpadów wytworzonych w polskich Spółkach Grupy Comarch, które są istotne dla sektora IT oraz sektora Medycyna. Dane dotyczące całej Grupy Comarch w tym spółek zagranicznych nie były dotychczas gromadzone. Grupa analizuje obecnie możliwość rozszerzenia zakresu gromadzonych informacji i planuje wdrożenie odpowiednich mechanizmów raportowania w kolejnych okresach sprawozdawczych.

Rodzaj odpadu	Jednostka	2024*
Sektor IT	ton	13,857
Sprzęt elektryczny i elektroniczny	ton	13,803
Baterie i akumulatory	ton	0,054
Sektor Medycyna	ton	5,894
Leki	ton	0,006

Inne odpady, które zawierają żywe drobnoustroje chorobotwórcze lub ich toksyny oraz inne formy zdolne do przeniesienia materiału genetycznego, o których wiadomo lub co do których istnieją wiarygodne podstawy do sądzenia, że wywołują choroby u ludzi i zwierząt

ton

5,888

* Rodzaje i ilości wytworzonych odpadów zostały określone na podstawie danych zgromadzonych w rejestrze BDO.

Największy procentowo udział w strumieniu odpadów wytwarzanych przez Grupę Comarch (około 63%) stanowi zużyty sprzęt elektryczny i elektroniczny (monitory, komputery, laptopy itp.) (odpad inny niż niebezpieczny o kodzie opadu 16 02 14), będący efektem wycofania z użytkowania i wymiany sprzętu IT, który wykorzystywany jest przez pracowników w ich codziennych obowiązkach jako narzędzie pracy. Przed zaklasyfikowaniem sprzętu elektrycznego i elektronicznego jako odpad jest on oceniany pod kątem możliwości jego dalszego wykorzystania w ramach Grupy Comarch lub przez podmioty zewnętrzne. Odpad o kodzie 16 02 14 przekazywany jest wyspecjalizowanej firmie, w której podlega procesom odzysku R12 (zgodnie z ustawą odpadach R12: wymiana odpadów w celu poddania ich któremukolwiek z procesów wymienionych w pozycji R 1 – R 11), w zautomatyzowanej linii demontażu, gdzie w wyniku zastosowania zaawansowanych procesów przetwarzania, powstają wysokiej jakości produkty.

Kolejny największy procentowo udział w strumieniu odpadów wytwarzanych przez Grupę Comarch (około 28%) stanowią odpady medyczne (odpady niebezpieczne o kodzie opadu 18 01 03* i odpady inne niż niebezpieczne o kodzie opadu 18 01 09), powstające w związku z udzielaniem świadczeń zdrowotnych przez Centrum Medyczne iMed24, będące w strukturach Comarch Healthcare S.A. Odpady o kodach 18 01 03* i 18 01 09 przekazywane są firmie, specjalizującej się w unieszkodliwianiu odpadów medycznych i podlegają procesowi unieszkodliwiania D10 (zgodnie z ustawą odpadach D10: przekształcanie termiczne na lądzie), który polega na termicznym przekształcaniu odpadów w zaawansowanych instalacjach, będących źródłem energii cieplnej i elektrycznej.

Odpady	Jednostka	2024*
Całkowita ilość odpadów niebezpiecznych, w przypadku których uniknięto unieszkodliwiania	ton	0,721
w tym przygotowanie do ponownego użycia	ton	0
w tym recykling	ton	0
w tym inne procesy odzysku	ton	0,721
Całkowita ilość odpadów innych niż niebezpieczne, w przypadku których uniknięto unieszkodliwiania	ton	14,37
w tym przygotowanie do ponownego użycia	ton	0
w tym recykling	ton	0,023
w tym inne procesy odzysku	ton	14,347
Całkowita ilość odpadów, w przypadku których uniknięto unieszkodliwiania	ton	15,091
Całkowita ilość odpadów niebezpiecznych skierowanych do unieszkodliwiania	ton	5,888
w tym spalanie	ton	5,888
w tym składowanie	ton	0
w tym inne procesy unieszkodliwiania	ton	0
Całkowita ilość odpadów innych niż niebezpieczne skierowanych do unieszkodliwiania	ton	0,006

w tym spalanie	ton	0,006
w tym składowanie	ton	0
w tym inne procesy unieszkodliwiania	ton	0
Całkowita ilość odpadów skierowanych do unieszkodliwiania	ton	5,894
Całkowita ilość odpadów	ton	20,985
Całkowita ilość odpadów niebezpiecznych	ton	6,609
Całkowita ilość odpadów innych niż niebezpieczne	ton	14,376
Całkowita ilość odpadów promieniotwórczych	ton	0
Całkowita ilość odpadów niepoddanych recyklingowi	ton	20,962
Odsetek odpadów niepoddanych recyklingowi	%	99,9

*Rodzaje i ilości wytworzonych odpadów dla polskich spółek zostały określone na podstawie danych zgromadzonych w rejestrze BDO, natomiast informacje dotyczące sposobu ich zagospodarowania pochodzą od firm odpowiedzialnych za odbiór i przetwarzanie odpadów. Dane dotyczące całej Grupy Comarch w tym spółek zagranicznych nie były dotychczas gromadzone. Grupa analizuje obecnie możliwość rozszerzenia zakresu gromadzonych informacji i planuje wdrożenie odpowiednich mechanizmów raportowania w kolejnych okresach sprawozdawczych.

Przedstawione powyżej mierniki nie zostały zatwierdzone przez organ zewnętrzny inny niż dostawca usług atestacyjnych.

7.6. Przewidywane skutki finansowe wynikające z wpływów, ryzyk i szans związanych z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym

E5-6

W ramach ujawnienia E5-6, Grupa skorzystała z przepisu przejściowego w zakresie stopniowo wdrażanych przepisów dotyczących wymogów w zakresie ujawniania informacji, które przewiduje, że w pierwszym roku sprawozdawczości ujawnienie to może zostać pominięte.

Społeczeństwo

8. Własne zasoby pracownicze

8.1. Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

SBM-3

Grupa Comarch w niniejszym sprawozdaniu ujmuje wszystkie osoby stanowiące własne zasoby pracownicze Grupy, rozumiane jako wszystkie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, bez względu na okres na jaki zostali zatrudnieni, zajmowane stanowisko czy ustalony wymiar pracy, a także osoby niebędące pracownikami, czyli osoby posiadające jednoosobowe działalności, z którymi zostały zawarte umowy o współpracy, umowy o dzieło, jak też osoby zatrudnione na umowy zlecenie.

Grupa Comarch zatrudnia pracowników w Polsce oraz w kilkunastu krajach na całym świecie, głównie w ramach umów o pracę. Zatrudnienie dotyczy w przeważającej części specjalistów w branży IT, w tym programistów, analityków, konsultantów i kierowników projektów. Grupa współpracuje również z osobami samozatrudnionymi oraz osobami świadczącymi usługi w ramach outsourcingu – jednak udział tych form współpracy jest marginalny. Operacje Grupy mają największy wpływ na pracowników zatrudnionych bezpośrednio.

W działalności Grupy Comarch nie stwierdzono obszarów, w których może wystąpić ryzyko pracy przymusowej i pracy dzieci. Nie zidentyfikowano wśród swoich zasobów pracowniczych grup szczególnie narażonych na zagrożenia, na które Grupa mogłaby wywierać większy wpływ.

Istotne wpływy, ryzyka i szanse związane z obszarem społecznym zostały określone w ramach analizy podwójnej istotności i były związane z własnymi operacjami Grupy.

Grupa Comarch zidentyfikowała jeden istotny potencjalny, negatywny wpływ oraz jeden rzeczywisty, negatywny wpływ. Wpływy te zakresem obejmują własnych zasobów pracowniczych i dotyczą:

1. **Różnorodności - niedostatecznej reprezentacji kobiet na stanowiskach technicznych i kierowniczych**, co skutkuje brakiem równowagi płci w strukturze zatrudnienia. Zjawisko to ma charakter powszechny i systemowy - wynika w dużej mierze ze specyfiki branży IT i struktury kandydatów dostępnych na rynku. Niemniej jednak wpływ ten uznaje się za istotny z perspektywy równych szans i możliwości awansu.
2. **Występowania luki płacowej pomiędzy kobietami i mężczyznami**, wynikającej zarówno z różnic w reprezentacji płci na wyżej opłacanych stanowiskach technicznych, jak i możliwych różnic w strukturze wynagrodzeń w ramach poszczególnych grup zawodowych. Wpływ ma charakter powszechny. Grupa prowadzi analizę danych płacowych w celu identyfikacji i ograniczenia tej luki. Zjawisko to nie wynika ze świadomej dyskryminacji, lecz z uwarunkowań rynkowych i strukturalnych. Różnice w poziomie wynagrodzeń wynikają głównie z krótszego doświadczenia zawodowego kobiet w branży IT oraz krótszego stażu pracy w Grupie Comarch, co przekłada się na niższe średnie wynagrodzenie. W grupach pracowników, w których kobiety i mężczyźni mają porównywalny staż i doświadczenie (np. w obszarze administracji), poziom wynagrodzeń jest wyrównany.

Pozytywny wpływ na własnych pracowników realizowany jest poprzez zapewnienie odpowiednich warunków zatrudnienia, w tym stabilności pracy, rynkowych wynagrodzeń oraz dostępu do świadczeń dodatkowych. Dokładny opis działań powodujących pozytywny wpływ został opisany w rozdziale 8.5. *Podjęmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi oraz skuteczność tych działań.*

W ramach analizy podwójnej istotności zidentyfikowano ryzyko związane z potencjalną utratą pracowników posiadających kluczową wiedzę i kompetencje. Ryzyko to wynika z możliwości odejścia wysoko wykwalifikowanych specjalistów, których unikalne umiejętności są niezbędne do utrzymania konkurencyjności oraz zapewnienia ciągłości operacyjnej. Dodatkowo, istotnym ryzykiem pozostaje niewystarczająca liczba dostępnych zasobów kadrowych, co może skutkować opóźnieniami w realizacji projektów oraz obniżeniem jakości świadczonych usług.

8.2. Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi

S1-1

Warunki pracy

W Grupie Comarch zasady dotyczące organizacji pracy oraz praw i obowiązków pracodawcy i pracowników określone są przez: *Regulamin Pracy* oraz *Regulamin Pracy Zdalnej*. Regulaminy te, opracowane w oparciu o przepisy Kodeksu Pracy i odnoszą się do wszystkich osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Regulamin Pracy funkcjonuje we wszystkich spółkach polskich oraz wybranych spółkach zagranicznych, które łącznie odpowiadają za 97% całkowitego zatrudnienia w Grupie. Regulamin Pracy Zdalnej funkcjonuje w większości spółek polskich oraz zagranicznych, które łącznie odpowiadają za 91% całkowitego zatrudnienia w Grupie.

Regulamin Pracy oraz Regulamin Pracy Zdalnej przekładają się na zarządzanie istotnymi wpływami w zakresie warunków pracy, obejmując kwestie takie jak czas pracy, zapewnienie bezpieczeństwa zatrudnienia, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym. Regulaminy te, zostały opracowane w oparciu o przepisy krajowego prawa pracy i są zgodne z wewnętrznymi standardami organizacyjnymi.

Celem przyjętych Regulaminów jest zapewnienie zgodnych z prawem, bezpiecznych, sprawiedliwych i przejrzystych warunków pracy, wspierających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz wzmacniających dobrostan pracowników, a także zarządzanie wpływem Grupy na własne zasoby pracownicze w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa i standardami wewnętrznymi.

Zakres dokumentów obejmuje m.in.: organizację czasu pracy, tryb usprawiedliwiania nieobecności, systemy wynagradzania i premiowania, zasady wykorzystania urlopów, obowiązki związane z bezpieczeństwem i higieną pracy (BHP), ochronę danych osobowych oraz poszanowanie zasady równego traktowania i uprawnień rodzicielskich.

Wdrożenie zasad określonych w Regulaminach odbywa się poprzez formalne zapoznanie pracowników z jej treścią w procesie onboardingu, bieżące szkolenia (w tym z zakresu BHP i ochrony danych osobowych) a także poprzez zapewnienie elektronicznego dostępu do dokumentów za pośrednictwem intranetu pracowniczego. Za realizację i przestrzeganie zasad odpowiedzialne są działy kadr oraz kierownicy jednostek organizacyjnych.

Najwyższym szczeblem w organizacji, który jest odpowiedzialny za wdrażanie Regulaminu pracy oraz Regulaminu Pracy Zdalnej jest Zarząd właściwej spółki należącej do Grupy Comarch.

Skuteczność realizacji zasad określonych w Regulaminach monitorowana jest m.in. poprzez analizę wskaźników rotacji, absencji, liczby zgłoszeń naruszeń oraz wyników badań satysfakcji pracowników.

Adekwatna płaca

Regulamin wynagradzania pracowników Grupy Comarch określa wynagrodzenia oraz inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania. Regulamin ten, opracowany w oparciu o przepisy Kodeksu Pracy odnosi się do wszystkich osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Odrębny dokument lub jako część regulaminu pracy został przyjęty we wszystkich spółkach polskich oraz większości spółek zagranicznych, które łącznie odpowiadają za 94% całkowitego zatrudnienia w Grupie.

Zakres regulaminu obejmuje informacje dotyczące wynagrodzenia zasadniczego, zmiany wynagrodzenia, zasad premiowania, wynagrodzenia za czas urlopu, wynagrodzenia za czas okresowej niezdolności do pracy, potrąceń, odprawy emerytalnej lub rentowej, wydatków i dodatków specjalnych.

Treść Regulaminu przekłada się na zarządzanie istotnymi wpływami w zakresie zapewnienia adekwatnej płacy oraz równości płci i wynagrodzeń za pracę o tej samej wartości. Celem regulaminu jest stosowanie spójnych, przejrzystych i niedyskryminujących zasad wynagradzania wspiera eliminowanie luki płacowej oraz wdrażanie zasad sprawiedliwego traktowania, przyczyniając się do wzmacniania równości szans w miejscu pracy i zwiększania zaufania pracowników do systemu wynagrodzeń.

Celem regulaminu jest zapewnienie sprawiedliwego, przejrzystego i motywującego systemu wynagrodzeń, wspierającego realizację celów strategicznych organizacji, zwiększającego zaangażowanie pracowników, promującego zasadę równego wynagradzania oraz zapewniającego zgodność z obowiązującymi przepisami prawa.

Wszystkie decyzje dotyczące wynagrodzeń pracowników podejmują zarządy poszczególnych spółek Grupy Comarch, natomiast działy kadr udzielają w imieniu pracodawcy wyjaśnień w zakresie stosowania obowiązujących regulaminów. Regulaminy są udostępniane pracownikom w systemach wewnętrznych oraz omawiane podczas onboardingu, a pracownicy mają zapewniony stały dostęp do ich aktualnej treści.

Najwyższym szczeblem w organizacji, który jest odpowiedzialny za wdrażanie Regulaminu wynagradzania jest Zarząd właściwej spółki należącej do Grupy Comarch.

Efektywność systemu wynagradzania monitorowana jest m.in. poprzez analizę fluktuacji kadr, poziomu zaangażowania pracowników oraz wyników ocen okresowych.

Kodeks Etyczny Grupy Comarch

Celem Kodeksu Etycznego Grupy Comarch jest promowanie i zapewnienie przestrzegania wartości etycznych, które stanowią fundament kultury organizacyjnej Grupy. Dokument ten służy jako wzorzec postępowania dla pracowników Grupy Comarch w stosunku do współpracowników, przełożonych, klientów, partnerów oraz społeczności lokalnych, zarówno w relacjach biznesowych, jak i okołobiznesowych.

Kodeks ma na celu kształtowanie kultury organizacyjnej opartej na wartościach etycznych i moralnych, budowanie zaufania zarówno wewnątrz organizacji, jak i w relacjach z klientami, partnerami biznesowymi oraz ze społecznością lokalną i międzynarodową, a także zapewnienie przestrzegania obowiązujących uregulowań, przepisów prawnych, uznanych międzynarodowych norm i standardów, a także postępowania zgodnie ze standardami etycznymi w ramach działalności Grupy Comarch.

Istotne obszary wpływu, do których odnosi się Kodeks Etyczny obejmują:

- 1. Bezpieczeństwo zatrudnienia** – Kodeks Etyczny Grupy Comarch wspiera tworzenie stabilnego i bezpiecznego środowiska pracy, w którym respektowane są prawa pracowników, obowiązujące przepisy prawa pracy oraz międzynarodowe standardy pracy i praw człowieka. Zgodnie z Kodeksem Grupa zapewnia godziwe warunki zatrudnienia, regularnie wypłacane wynagrodzenie, przestrzeganie przepisów BHP oraz ochronę przed nieuzasadnionym zwolnieniem, co sprzyja budowaniu wzajemnego zaufania i lojalności pracowników wobec organizacji.
- 2. Zapobieganie przemocy i nękanii w miejscu pracy** – Kodeks ustanawia normy etycznego postępowania, sprzyjające kulturze wzajemnego szacunku i niedyskryminacji. Jako dokument

normatywny stanowi podstawę zapobiegania przypadkom nękania, przemocy słownej czy mobbingu, wspierając jednocześnie system zgłaszania i reagowania na nieetyczne zachowania.

3. **Różnorodność** – poprzez promowanie równego traktowania, szacunku dla odmiennych poglądów, pochodzenia i tożsamości pracowników, Kodeks wspiera działania na rzecz zwiększenia różnorodności w miejscu pracy oraz budowania inkluzywnej kultury organizacyjnej.
4. **Dialog społeczny** - Kodeks etyczny Grupy Comarch uznaje prawo pracowników do swobodnego zrzeszania się i angażowania się w przedstawicielstwo zbiorowe. Zgodnie z kodeksem Grupa „podejmuje dialog z wybieranymi radami przedstawicieli pracowników”.

Kodeks Etyczny obowiązuje we wszystkich spółkach Grupy Comarch i dotyczy wszystkich pracowników niezależnie od zajmowanego stanowiska oraz charakteru umowy. Każdy pracownik, współpracownik oraz reprezentant Grupy Comarch jest zobowiązany do zapoznania się i przestrzegania zasad zawartych w Kodeksie Etycznym. Stanowi to część szkoleń udostępnionych w formie elektronicznej, w ramach szkolenia z zakresu Zintegrowanego Systemu Zarządzania, które jest obowiązkowe dla wszystkich pracowników Comarch co pięć lat. Szkolenie kończy się obowiązkowym egzaminem dzięki któremu na bieżąco istnieje możliwość monitorowania nabytej przez pracowników wiedzy w zakresie prezentowanej na szkoleniu tematyki.

Kodeks Etyczny stanowi dokument publiczny i jest udostępniany pracownikom poprzez intranet oraz działania informacyjne prowadzone przez Dział Komunikacji Internetowej i Wewnętrznej. Promowany jest także przez Dział Jakości i BHP oraz Dział Compliance i Audytu Wewnętrznego. Pracownicy są zapoznawani z jego treścią podczas onboardingu i szkoleń. Na bieżąco realizowane są działania promujące etykę, takie jak kampanie informacyjne, szkolenia oraz konsultacje.

Kodeks etyczny Grupy Comarch jest dostępny na oficjalnej stronie Spółki w wersji polskiej: <https://www.comarch.pl/o-firmie/zrownowazony-biznes/kodeks-etyczny/> oraz angielskiej: <https://www.comarch.com/company/code-of-conduct/>

Do obowiązków Działu Compliance i Audytu Wewnętrznego należy m.in:

- wspieranie pracowników w przestrzeganiu Kodeksu Etycznego,
- promowanie idei Kodeksu Etycznego wewnątrz firmy,
- aktualizacja treści Kodeksu Etycznego.

Najwyższym szczeblem w organizacji, który jest odpowiedzialny za wdrażanie Kodeksu etycznego jest Zarząd Spółki Comarch S.A.

Zasady zawarte w Kodeksie Etycznym podlegają regularnej ocenie, a jego treść jest okresowo przeglądana i aktualizowana. Pracownicy mają możliwość zgłaszania uwag oraz problemów interpretacyjnych, które rozpatrywane są przez Dział Compliance i Audytu wewnętrznego.

Różnorodność

Celem Polityki Różnorodności w Grupie Comarch jest aktywne promowanie kultury organizacyjnej opartej na szacunku, integracji i równości szans, przy jednoczesnym przeciwdziałaniu wszelkim formom dyskryminacji. Polityka ma na celu tworzenie otwartego i wolnego od uprzedzeń środowiska pracy oraz wspieranie różnorodności wśród wszystkich pracowników, kadry zarządzającej, a także członków organów zarządzających i nadzorczych.

Polityka promuje otwarte i integrujące środowisko pracy, wolne od barier i uprzedzeń. Polityka stanowi o zobowiązaniu Grupy Comarch do tego, aby zapewnić równoważony udział kobiet i mężczyzn w wykonywaniu funkcji zarządu i nadzoru w poszczególnych przedsiębiorstwach. W dokumencie można zapoznać się ze statystykami dotyczącymi udziału kobiet i mężczyzn w zarządzaniu Grupą oraz z danymi na temat różnicy wynagrodzeń z podziałem na płeć.

Polityka dotyczy wszystkich spółek Grupy Comarch oraz wszystkich pracowników, niezależnie od formy zatrudnienia, jak również członków zarządów i rad nadzorczych.

Najwyższym szczeblem w organizacji, który jest odpowiedzialny za wdrażanie Polityki Różnorodności jest Zarząd Comarch S.A.

Realizacja polityki jest monitorowana m.in. poprzez analizę struktury zatrudnienia, w tym reprezentacji kobiet i mężczyzn na różnych poziomach organizacyjnych, wskaźników awansu, dostępności szkoleń, skarg i zgłoszeń dotyczących naruszeń zasady równości. Wyniki monitorowania wykorzystywane są do identyfikacji obszarów wymagających poprawy.

Szkolenia i rozwój umiejętności

Grupa Comarch nie posiada formalnie wdrożonej odrębnej polityki szkoleniowej – proces rozwoju kompetencji pracowników realizowany jest na podstawie obowiązującej procedury szkoleniowej. Procedura szkoleniowa Grupy Comarch jest ściśle związana ze strategią firmy i opiera się na ustawicznym podnoszeniu kwalifikacji zawodowych pracowników poprzez różnorodne formy kształcenia, takie jak szkolenia stacjonarne i zdalne (e-learning). Celem procedury jest określenie zasad postępowania w zakresie podnoszenia kwalifikacji pracownika poprzez różne formy kształcenia, jak również wspieranie rozwoju kompetencji zawodowych pracowników oraz dostosowywanie ich kwalifikacji do zmieniających się wymagań technologicznych i strategicznych organizacji. Procedura definiuje zasady, według których pracownicy Grupy Comarch mogą podnosić swoje kwalifikacje zawodowe.

Procedura dotyczy pracowników zatrudnionych na umowy o pracę/umowy cywilnoprawne w polskich spółkach Grupy Comarch. Szkolenia są organizowane zarówno wewnętrznie przez Centrum Szkoleniowe, jak i przez zewnętrznych dostawców. Weryfikacja nabytej wiedzy odbywa się w formie egzaminów, które są realizowane bezpośrednio przez dostawców technologii lub niezależnych operatorów egzaminacyjnych.

Za wdrażanie procedury oraz jej operacyjną realizację odpowiada Centrum Szkoleniowe. Analiza potrzeb szkoleniowych spoczywa przede wszystkim na kierownikach jednostek organizacyjnych. Szkolenia są dostosowywane do indywidualnych potrzeb stanowisk i ścieżek rozwoju zawodowego.

Procedura jest dokumentem wewnętrznym, udostępnionym wszystkim pracownikom za pośrednictwem intranetu.

Skuteczność realizacji procedury oceniana jest poprzez analizę wskaźników uczestnictwa w szkoleniach, wyników egzaminów certyfikacyjnych, postępów w aplikacji szkoleniowej oraz efektywności zawodowej pracowników. Wnioski z monitorowania wykorzystywane są do aktualizacji i doskonalenia oferty szkoleniowej, w celu dostosowania jej do zmieniających się potrzeb kompetencyjnych oraz celów strategicznych Grupy. Procedura podlega okresowemu przeglądowi, aby zapewnić jej aktualność i zgodność ze strategią organizacji.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Zintegrowany System Zarządzania, obejmuje procedury i instrukcje stosowane we wszystkich spółkach Grupy Comarch oraz wobec wszystkich form zatrudnienia. ZSZ podlega cyklicznym audytom zewnętrznym wyłącznie w spółce Comarch S.A., celem utrzymania certyfikacji. Został on dokładnie opisany w rozdziale E1-1.

Spójne i kompleksowe podejście do zarządzania bezpieczeństwem pracy przedstawiono w formie Polityki BHP, opracowanej w ramach Polityki ZSZ, której zakres obejmuje:

- zapobieganie wypadkom oraz chorobom zawodowym poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a także eliminowanie zagrożeń i zmniejszenie ryzyka z nimi związanego,
- spełnianie wymagań prawnych i innych w zakresie BHP,
- uwzględnienie kwestii związanych z BHP w wizji, misji i celach strategicznych organizacji, a tym samym zwiększenie ich wpływu na kulturę organizacyjną firmy,
- zwiększenie zaangażowania najwyższego kierownictwa w kwestie BHP,
- konsultacje i udział pracowników lub przedstawicieli pracowników w działania związane z BHP,
- zarządzanie ryzykiem i możliwościami wynikającymi z funkcjonowania systemu zarządzania BHP, a także ciągłe jego doskonalenie.

Za nadzór strategiczny nad Polityką ZSZ odpowiedzialne jest najwyższe kierownictwo tj. Zarząd, natomiast za bieżące wdrażanie, monitorowanie i rozwój odpowiada **Dział BHP**, we współpracy z Działem Jakości, Działem HR, Działem Administracji, a także innymi operacyjnymi jednostkami biznesowymi.

Polityka ZSZ dostępna jest dla interesariuszy na wewnętrznych oraz zewnętrznych stronach internetowych, a także w przypadku zapytania każdorazowo wysyłana za pośrednictwem wiadomości e-mail.

Realizacja polityki jest monitorowana poprzez:

- audyty wewnętrzne (przeprowadzane przez audytorów wewnętrznych zgodnie z przyjętym harmonogramem) i zewnętrzne (przeprowadzane corocznie przez zewnętrzną jednostkę akredytującą – w 2024 roku było to Polskie Centrum Badań i Certyfikacji S.A.) w ramach funkcjonującego ZSZ, celem których jest ocena efektywności i zgodności wdrożonych systemów zarządzania (w tym ISO 45001) z wymaganiami, identyfikacja obszarów do doskonalenia oraz zapewnienie, że system działa zgodnie z założeniami i przepisami,
- coroczną Analizę Stanu BHP,
- rejestr zdarzeń wypadkowych, w tym wypadków przy pracy i zdarzeń potencjalnie wypadkowych, a także chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby,
- bieżącą weryfikację przestrzegania przepisów prawa oraz wymagań normatywnych,
- uwzględnianie sugestii pracowników w zakresie BHP i ergonomii pracy.

Polityka personalna

Głównym celem Polityki Personalnej GK Comarch jest strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi w celu wsparcia rozwoju i sukcesu firmy, budowania silnej kultury organizacyjnej opartej na wartościach oraz zapewnienia rozwoju i zaangażowania pracowników.

Polityka personalna, przedstawia strategię Grupy Comarch w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi. Opisano w niej rolę działu HR, inwestycje w pracowników, działania na rzecz efektywności globalnych projektów oraz zasady wynagradzania. Podkreśla znaczenie kapitału ludzkiego dla sukcesu Grupy, inwestycje w rozwój kompetencji i tworzenie bezpiecznego środowiska pracy. Polityka personalna omawia również strukturę funkcji HR, w tym rolę HR Partnerów oraz Działów Personalnych w Polsce i za granicą, a także inicjatywy związanych z rekrutacją, employer brandingiem i współpracą z uczelniami. Polityka akcentuje również znaczenie etycznego postępowania, bezpieczeństwa pracy, praw człowieka oraz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracowników.

Polityka obowiązuje we wszystkich spółkach Grupy Comarch – zarówno w Polsce, jak i za granicą – i odnosi się do wszystkich aspektów zarządzania personelem, niezależnie od formy zatrudnienia.

Za nadzór strategiczny odpowiada najwyższe kierownictwo tj. Zarząd, natomiast za wdrożenie i koordynację Polityki personalnej odpowiadają zespoły HR w poszczególnych spółkach Grupy, pod nadzorem centralnego HR oraz z udziałem HR Partnerów.

Procedura jest dokumentem wewnętrznym, udostępnionym wszystkim pracownikom za pośrednictwem intranetu.

Efektywność polityki oceniana jest poprzez:

- wskaźniki rotacji i retencji pracowników,
- poziom zaangażowania i satysfakcji pracowników (badania ankietowe),
- analizę realizacji celów rozwojowych i szkoleniowych,
- wyniki procesów rekrutacyjnych i employer brandingowych,
- regularne przeglądy polityki pod kątem zmieniających się potrzeb organizacji, trendów rynkowych i wymogów regulacyjnych.

Istotne obszary wpływu, do których odnosi się Polityka personalna obejmują:

1. **Adekwatna płaca** - Polityka personalna Grupy Comarch wspiera zapewnienie uczciwego i konkurencyjnego wynagrodzenia, które odzwierciedla charakter wykonywanej pracy, poziom doświadczenia, indywidualne wyniki oraz zaangażowanie pracownika.
2. **Bezpieczeństwo zatrudnienia** - Polityka personalna Grupy Comarch wspiera tworzenie stabilnego, etycznego i bezpiecznego środowiska pracy, w którym przestrzegane są prawa człowieka, standardy pracy oraz zasady wzajemnego szacunku i odpowiedzialności. Grupa zobowiązuje się do dbania o bezpieczeństwo i dobrostan pracowników w ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania. Prowadzone są stałe działania na rzecz poprawy warunków pracy, zgodnie z wymogami BHP, a wysokie standardy w tym zakresie potwierdzone są m.in. certyfikatem zgodnym z normą PN-N 18001:2004.

Poszanowanie praw człowieka

Grupa Comarch nie posiada odrębnej polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka, jednak zagadnienia te zostały włączone do innych regulacji wewnętrznych, w szczególności do Kodeksu Etycznego, który stanowi główny dokument określający podejście organizacji do kwestii etycznych, społecznych i prawnych, obowiązujący we wszystkich spółkach Grupy.

Przyjęte zasady uwzględniają zgodność z uznanymi na poziomie międzynarodowym instrumentami, w tym:

- Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka,
- Deklaracją Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącą podstawowych zasad i praw w pracy,
- Wytycznymi OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych.

Polityka dotycząca własnych zasobów pracowniczych stanowi integralną część Kodeksu Etycznego. Kodeks został zatwierdzony na najwyższym szczeblu przedsiębiorstwa. Opiera się na wiedzy i doświadczeniu zgromadzonym wewnątrz Grupy Comarch oraz zawiera oczekiwania Grupy w zakresie praw człowieka wobec własnych zasobów pracowniczych oraz partnerów biznesowych. Kodeks jest publicznie dostępny na stronie internetowej Comarch.

Grupa Comarch deklaruje przestrzeganie praw człowieka, w tym praw pracowniczych, osób należących do jej własnych zasobów pracowniczych. Kodeks Etyczny w tym zakresie obejmuje poszanowanie godności osobistej, wolność od dyskryminacji, wolność zrzeszania się, a także prawo do godziwego wynagrodzenia i bezpiecznych warunków pracy. Kodeks Etyczny odnosi się również do przestrzegania zakazu handlu ludźmi, pracy przymusowej oraz pracy dzieci.

W zakresie równego traktowania i włączenia społecznego, Grupa Comarch realizuje działania poprzez Politykę Różnorodności, która zawiera zobowiązania do eliminacji wszelkich form dyskryminacji, w tym molestowania oraz do promowania równości szans. Dokument ten uwzględnia różnorodność ze względu na: płeć, wiek, pochodzenie narodowe i etniczne, orientację seksualną, tożsamość płciową, niepełnosprawność, wyznanie, poglądy polityczne oraz inne cechy chronione przepisami prawa krajowego i unijnego.

Grupa posiada także zobowiązania w zakresie pozytywnych działań wspierających integrację osób narażonych na wykluczenie, w tym m.in. kobiet w rolach kierowniczych oraz osób z niepełnosprawnościami. Polityki są wdrażane poprzez system onboardingu, regularne szkolenia, kampanie informacyjne, a także mechanizmy zgłaszania nieprawidłowości i konsultacji z działem Compliance i Audytu Wewnętrznego.

Nadzór nad przestrzeganiem zasad odbywa się poprzez mechanizmy kontroli wewnętrznej, system zgłaszania nieetycznych zachowań, analizę zgłoszeń oraz okresowe przeglądy polityk. Procesy te wspierają identyfikację ewentualnych naruszeń i wdrażanie odpowiednich środków naprawczych, a także bieżące monitorowanie ryzyk związanych z przestrzeganiem praw człowieka i praw pracowniczych w Grupie Comarch.

Grupa Comarch posiada politykę zapobiegania wypadkom (opisana powyżej w sekcji poświęconej BHP) oraz system zarządzania nimi (działania podejmowane w ramach tego systemu zostały opisane w S1-4).

8.3. Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów

S1-2

Grupa Comarch nie posiada sformalizowanego procesu współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi. Za komunikację i współpracę z pracownikami odpowiadają odpowiednio do swoich kompetencji różne komórki organizacyjne, w szczególności: Dział Kadr, Dział HR oraz Dział Jakości. Na poziomie operacyjnym odpowiedzialność za współpracę z pracownikami przypisana jest bezpośrednio managerom i dyrektorom odpowiedzialnym za podległe komórki organizacyjne. Proces współpracy z pracownikami opiera się na bezpośredniej komunikacji i uwzględnianiu głosu pracowników w podejmowanych decyzjach operacyjnych. Dodatkowo, pracownicy mogą wyrażać swoje opinie i postulaty za pośrednictwem Przedstawicieli Pracowników, wybieranych w demokratycznym procesie co dwa lata, ostatnio w marcu 2024 roku.

Proces współpracy z pracownikami obejmuje kwestie zidentyfikowanych istotnych wpływów Grupy Comarch w obszarze warunków pracy.

Grupa Comarch angażuje pracowników do współpracy w kluczowych etapach podejmowania decyzji i procesów mających wpływ na warunki pracy. Dotyczy to m.in. kwestii regulaminowych, takich jak wybór instytucji zarządzającej Pracowniczymi Planami Kapitałowymi, wprowadzenie pracy hybrydowej, zmiany w regulaminie pracy zdalnej, regulacji dotyczących kontroli trzeźwości w miejscu pracy, czy konsultacji w sprawie zmian w opiece medycznej dla pracowników.

Dodatkowo zaangażowanie pracowników realizowane jest również poprzez coroczne rozmowy okresowe oraz anonimowe ankiety, które umożliwiają zadawanie pytań. Opinie zgłaszane przez pracowników są traktowane jako ważne źródło informacji, które umożliwia kadrze zarządzającej podejmowanie bieżących decyzji.

Na dzień sporządzania raportu Grupa Comarch nie posiada globalnych porozumień ramowych z przedstawicielami pracowników. Niemniej jednak dialog społeczny prowadzony jest w oparciu o zasady i dobrowolnego uczestnictwa, a mechanizmy partycypacyjne obejmują zarówno narzędzia formalne (konsultacje regulaminowe), jak i nieformalne (kanały feedbackowe).

W 2024 działania Grupy w ww. zakresie nie wymagały znacznych zasobów finansowych ani ludzkich.

8.4. Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze

S1-3

Grupa Comarch monitoruje wpływ swojej działalności na własne zasoby pracownicze poprzez wdrożone procesy umożliwiające własnym pracownikom zgłaszanie swoich wątpliwości lub potrzeb. W szczególności funkcjonują następujące mechanizmy:

- **Anonimowe kanały zgłaszania naruszeń**, w tym dyskryminacji opisane szczegółowo w ramach rozdziału G1-1, umożliwiające pracownikom przekazywanie informacji o nieprawidłowościach,

- **Ocena okresowa przeprowadzana przynajmniej raz w roku**, w ramach której pracownicy mają możliwość wyrażenia opinii, zgłoszenia ewentualnych wątpliwości lub potrzeb rozwojowych,
- **Exit interview (rozmowy wyjściowe)**, prowadzone z pracownikami kończącymi współpracę, pozwalające na identyfikację obszarów wymagających poprawy,
- **Stały dialog i konsultacje z przedstawicielami pracowników**, umożliwiające zgłaszanie uwag i propozycji dotyczących warunków pracy, benefitów i regulaminów oraz zapewniające włączenie głosu pracowników w proces podejmowania decyzji operacyjnych,
- **Możliwość zgłaszania wątpliwości bezpośrednio do przełożonych**, zwłaszcza w przypadku nieprawidłowości w zakresie zatrudnienia lub warunków pracy,
- **Dedykowane kanały e-mailowe dla wybranych obszarów, takich jak BHP, Jakość, czy bezpieczeństwo**, obsługiwane bezpośrednio przez pracowników odpowiednich działów.

Pracownicy są informowani o istnieniu kanałów zgłoszeń za pośrednictwem komunikatów mailowych i intranetu.

W 2024 roku w Grupie Comarch nie stwierdzono, aby którekolwiek ze zgłoszonych zdarzeń kwalifikowało się jako przypadek dyskryminacji.

Grupa Comarch posiada mechanizm rozpatrywania skarg w kwestiach pracowniczych opisany w ramach rozdziału G1-1.

8.5. **Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi oraz skuteczność tych działań**

S1-4

Bezpieczeństwo zatrudnienia

Kluczowe działania realizowane przez Grupę Comarch mają na celu zapewnienie stabilnych i atrakcyjnych dla pracowników warunków pracy. W Comarch S.A. oraz w całej Grupie Comarch dominującą formą zatrudnienia są umowy o pracę. Czas trwania umowy uzależniony jest od stażu pracy oraz charakteru pełnionych obowiązków. Inne formy zatrudnienia wykorzystywane są wyłącznie w uzasadnionych sytuacjach, takich jak np. konieczność pogodzenia pracy zawodowej z edukacją czy realizacja zadań o charakterze tymczasowym. Grupa monitoruje rotację pracowników - dane zbierane są w ujęciu ilościowym (wskaźnik rotacji) i jakościowym (przyczyny odejść), a wyniki są analizowane przez działy HR. Wszystkie opisane działania dotyczą własnych pracowników i mają charakter ciągły i są realizowane jako element trwałej strategii zarządzania kapitałem ludzkim. Oczekiwanym rezultatem tych działań jest obniżenie wskaźnika rotacji dobrowolnej, wzrost poziomu satysfakcji pracowników oraz większa stabilność zespołów realizujących projekty dla klientów. *Sposób śledzenia i oceny skuteczności tych działań został zaprezentowany w ramach rozdziału S1-6*”.

Grupa nie zidentyfikowała istotnych negatywnych wpływów dotyczących bezpieczeństwa zatrudnienia.

Czas pracy

W zakresie organizacji czasu pracy Grupa Comarch stosuje rozwiązania umożliwiające wykonywanie pracy w sposób elastyczny, dostosowany do indywidualnych potrzeb pracowników poprzez pracę zdalną w wybranych dniach tygodnia, elastyczne godziny rozpoczęcia pracy oraz wsparcie technologiczne obejmujące zabezpieczone połączenia VPN oraz pomoc zespołów IT w zakresie konfiguracji sprzętu i rozwiązywania bieżących problemów technicznych umożliwiające efektywną realizację zadań poza biurem. W znacznej większości spółek obowiązują regulaminy pracy zdalnej, umożliwiające pracę poza biurem na zasadach określonych z pracodawcą. W przypadku stanowisk wymagających obecności stacjonarnej stosowane są zasady uwzględniające specyfikę pracy. W Grupie, zgodnie z Regulaminem pracy obowiązuje system zadaniowy czasu pracy. W tym modelu kluczowe znaczenie ma wykonanie powierzonych obowiązków, a nie ścisłe ramy czasowe ich realizacji.

Opisywane rozwiązania dotyczą własnych pracowników tj. osoby na umowie o pracę i były stosowane w roku sprawozdawczym i stanowią stały element modelu organizacyjnego, który Grupa planuje kontynuować

i rozwijać w kolejnych latach. Sposób śledzenia i oceny skuteczności tych działań obejmuje m.in. analizę poziomu wykorzystania pracy zdalnej, ankiety satysfakcji pracowników oraz monitorowanie wskaźników absencji i rotacji. Szczegóły dotyczące monitoringu zostały przedstawione w rozdziale S1-6.

Adekwatna płaca

Wysokość wynagrodzenia ustala pracodawca w drodze negocjacji z pracownikiem biorąc pod uwagę poziomy wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na podobnych stanowiskach pracy, o porównywalnych kwalifikacjach i efektywności pracy. Pracodawca bierze pod uwagę ocenę pracownika, która dostarcza regularny feedback na temat zrealizowanych celów. Pracodawca okresowo weryfikuje poziomy wynagrodzeń na określonych stanowiskach porównując te poziomy do rynku pracy.

Grupa Comarch oferuje pracownikom system świadczeń pozapłacowych i benefitów, które stanowią uzupełnienie pakietu wynagrodzenia. W ramach benefitów w spółkach krajowych świadczenia obejmują prywatną opiekę medyczną – dostęp do dodatkowych pakietów medycznych zapewniany jest osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę. W spółkach zagranicznych pakiety medyczne oferowane są tam, gdzie poziom publicznej opieki zdrowotnej jest ograniczony, z uwzględnieniem lokalnych regulacji oraz praktyk obowiązujących na danym rynku. Dodatkowo, pracownicy mogą korzystać z kart typu Multisport lub dostępu do infrastruktury sportowo-rekreacyjnej Centrum rekreacyjnego w Krakowie, a także systemu zniżek obejmującego m.in. wydarzenia kulturalne oraz produkty ubezpieczeniowe.

Opisywane działania dotyczą pracowników własnych tj., osób zatrudnionych na umowę o pracę i były realizowane w roku sprawozdawczym i będą kontynuowane w kolejnych latach jako stały element podejścia Grupy do zarządzania wynagrodzeniami i dobrostanem pracowników.

Sposób śledzenia i oceny skuteczności tych działań został zaprezentowany w ramach rozdziału S1-10.

Dialog społeczny

W Comarch S.A. powołano Przedstawicieli Pracowników, którzy funkcjonują na podstawie Porozumienia zawartego w Krakowie 24 maja 2006 r. oraz ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. 2006 nr 79 poz. 550 z późn. zm.). Przedstawiciele Pracowników są wybierani spośród wszystkich pracowników, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Wyboru dokonują pracownicy Spółki co 2 lata. Ostatnie wybory odbyły się w marcu 2024 roku. Wybrani Przedstawiciele Pracowników wchodzi w skład zespołów powypadkowych oraz uczestniczą w konsultacjach prowadzonych przez Pracodawcę, a także Komisjach BHP. Do ważniejszych z nich należały konsultacje w zakresie wyboru instytucji zarządzającej Pracowniczymi Planami Kapitałowymi (PPK) (2019 r.), zasad działania firmy i pracy w trakcie pandemii (2020 r.), zmian w regulaminie pracy w związku z wprowadzeniem pracy hybrydowej i rezygnacją z obowiązkowej 30-minutowej przerwy w trakcie pracy (2021 r.), konsultacje w zakresie zmian w kodeksie pracy dotyczących pracy zdalnej i kontroli trzeźwości w miejscu pracy oraz w zakresie zmiany regulaminu pracy zdalnej (2023 r.), konsultacje dotyczące zmian w opiece medycznej dla pracowników (2024 r.). W 2025 r. przedstawiciele pracowników zostali włączeni w konsultacje Polityki personalnej oraz zgodnie z Ustawą o ochronie sygnalistów również procedury zgłoszeń i naruszeń prawa.

Dialog z pracownikami odbywa się również poprzez:

- anonimowe ankiety, które umożliwiają swobodne wyrażanie opinii, zgłaszanie sugestii oraz zadawanie pytań,
- spotkania członków zarządu z pracownikami poszczególnych sektorów, organizowane są cyklicznie w formie sesji informacyjnych i dialogowych, zarówno stacjonarnie, jak i online. Ich celem jest bezpośrednio przekazywanie informacji dotyczących strategii Grupy, wyników finansowych, kluczowych projektów oraz planowanych zmian organizacyjnych, a także umożliwienie pracownikom zadawania pytań i wyrażania opinii. Spotkania te odbywają się co najmniej raz w roku lub przy okazji wdrażania istotnych zmian.
- komunikacja wewnętrzna prowadzona za pośrednictwem Intranetu oraz regularnych komunikatów mailowych, które obejmują m.in. informacje o bieżących działaniach i inicjatywach Grupy, zmianach organizacyjnych, dostępnych benefitach, możliwościach rozwoju zawodowego, a także wydarzeniach

firmowych i działaniach z zakresu ESG. Komunikaty publikowane są z częstotliwością tygodniową lub w zależności od potrzeb operacyjnych, natomiast Intranet pełni funkcję stale aktualizowanego źródła wiedzy dla pracowników.

Bezpieczeństwo i higiena pracy



W celu zapewnienia jednolitych standardów w zakresie bezpieczeństwa pracy, w jednostkach Grupy funkcjonuje system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy zgodny z wymaganiami normy PN-EN ISO 45001, wdrożony i utrzymywany w ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania. W spółce Comarch S.A. system ten podlega regularnym audytom zewnętrznym, mającym na celu weryfikację jego zgodności z wymaganiami certyfikacyjnymi oraz zapewnienie ciągłego doskonalenia.

W Comarch S.A. zgodnie z wymaganiami normy ISO 45001 w obszarze Bezpieczeństwa i Higieny Pracy

(BHP) w 2024 roku podjęto następujące działania:

- zakup fantomów, urządzenia AED i udział pracowników w kursie na instruktorów nauki pierwszej pomocy,
- doposażanie stanowisk pracy w sprzęt służący poprawie ergonomii pracy przy komputerze tj. standing desk i krzesła dostosowane do antropometrycznych cech pracownika.
- monitoring, zaleceń i wytycznych jednostek naukowych/badawczych z zakresu BHP, ergonomii pracy, ochrony środowiska oraz ochrony przeciwpożarowej, oraz ich wdrożenie.
- popularyzacja zasad z zakresu BHP, ergonomii pracy, ochrony środowiska oraz ochrony przeciwpożarowej, m.in. w ramach programu First Step, skierowanego do osób nowozatrudnionych, oraz poprzez artykuły publikowane na stronach wewnętrznych (np. zasady bezpiecznej jazdy na rowerze), organizacja akcji krwiodawstwa i DKMS.

W ramach promocji zdrowego stylu życia prowadzone były również regularne zajęcia prozdrowotne organizowane dla pracowników w Krakowie – w tym zajęcia ruchowe „Zdrowe ciało” oraz sesje jogi, organizowane na terenie firmy i dostosowane do potrzeb pracowników biurowych.

Wszystkie powyższe działania mają charakter ciągły, a ich realizacja planowana jest w perspektywie krótkoterminowej (bieżący rok) oraz średnioterminowej (coroczny przegląd i aktualizacja programów).

Sposób śledzenia i oceny skuteczności tych działań został zaprezentowany w ramach rozdziału S1-14.



Szkolenia i rozwój umiejętności

W zakresie rozwoju kompetencji zawodowych Grupa Comarch kontynuuje politykę wspierania kształcenia i podnoszenia kwalifikacji pracowników. Systematycznie rozwijany jest również program praktyk i staży dla studentów i absolwentów uczelni wyższych. Kluczową rolę w systemie rozwoju kompetencji pełni Centrum Szkoleniowe Comarch, które oferuje specjalistyczne szkolenia oraz konsultacje informatyczne i biznesowe na każdym poziomie zaawansowania, zarówno w ramach szkoleń wewnętrznych kierowanych do pracowników Grupy Comarch, jak i oferowanych szerokiemu gronu klientów zewnętrznych. Centrum Szkoleniowe Comarch korzysta z blisko 30-letniego doświadczenia Grupy Comarch jako organizacji opartej na wiedzy. Szeroka paleta szkoleń dla pracowników Grupy Comarch, obejmuje m.in. szkolenia z zakresu kompetencji miękkich, takich jak

skuteczna komunikacja, asertywna praca z klientem czy zarządzanie emocjami w środowisku pracy, szkolenia menedżerskie oraz poświęcone zarządzaniu projektami. W ofercie znajdują się również kursy techniczne i branżowe, rozwijające wiedzę w obszarach procesów, narzędzi i technologii wykorzystywanych w codziennej pracy. Dzięki formule zdalnej szkoleń, mogą uczestniczyć w zajęciach niezależnie od lokalizacji.

Działania w zakresie rozwoju kompetencji były realizowane w roku sprawozdawczym, mają charakter ciągły i stanowią element długofalowego podejścia Grupy do wspierania rozwoju kapitału ludzkiego. Są one planowane do kontynuacji w kolejnych latach. Oczekiwanym rezultatem jest wzrost poziomu kwalifikacji pracowników, lepsze dopasowanie kompetencji do potrzeb projektowych oraz wzrost efektywności biznesowej.

Sposób śledzenia i oceny skuteczności tych działań został zaprezentowany w ramach rozdziału S1-13.

Środki zapobiegania przemocy i nękanii w miejscu pracy

Działania realizowane w celu zapobiegania przemocy i nękanii w pracy opierają się na obowiązującym Kodeksie Etyki, który definiuje podstawowe wartości organizacyjne oraz normy postępowania, obowiązujące wszystkich pracowników niezależnie od zajmowanego stanowiska. Działania przeprowadzone w Comarch w 2024 roku mają charakter prewencyjny i obejmują zapewnienie dostępu do materiałów edukacyjnych, prezentacji oraz szkoleń zamieszczonych na platformach wewnętrznych, mających na celu budowanie świadomości i promowanie postaw zgodnych z wartościami organizacyjnymi.

W Grupie funkcjonują także mechanizmy umożliwiające anonimowe i bezpieczne zgłaszanie potencjalnych naruszeń. Pracownicy mają dostęp do dedykowanych kanałów zgłaszania nieprawidłowości które zostały opisane w ramach rozdziałów S1-3 i G1-1. Wdrożenie formalnej Polityki antydyskryminacyjnej i antymobbingowej w Grupie Comarch, nastąpiło w pierwszej połowie 2025 roku.

Wszystkie powyższe działania mają charakter ciągły i planowane są do realizacji w perspektywie krótkoterminowej (bieżący rok) oraz średnioterminowej (regularne przeglądy treści, szkolenia i oceny skuteczności mechanizmów zgłaszania).

Sposób śledzenia i oceny skuteczności tych działań został zaprezentowany w ramach rozdziałów S1-3, S1-13 oraz G1-1 i obejmuje m.in. analizę liczby zgłoszeń, poziomu ukończenia szkoleń obowiązkowych, ocenę poziomu zaufania do kanałów zgłoszeń oraz przegląd skuteczności działań naprawczych.

Różnorodność

W ramach działań ukierunkowanych na eliminowanie zidentyfikowanych różnic planowana jest realizacja następujących inicjatyw:

- uruchomienie programów rozwojowych i liderek dla kobiet, mających na celu wzmocnienie ich kompetencji i przygotowanie do objęcia ról kierowniczych,
- promowanie tematyki różnorodności w ramach komunikacji wewnętrznej oraz działań z obszaru employer branding, w celu budowania świadomości i zaangażowania pracowników w kształtowanie inkluzyjnego środowiska pracy.

Wymienione wyżej planowane działania obejmują swoim zakresem wszystkich pracowników Grupy Comarch. Działania są planowane do realizacji w najbliższych latach i mają na celu systemowe zwiększenie poziomu różnorodności w Grupie Comarch, ze szczególnym uwzględnieniem wzmocnienia reprezentacji kobiet na stanowiskach menedżerskich i specjalistycznych. Działania te służą eliminowaniu barier strukturalnych i kulturowych, które mogą ograniczać równość szans w rozwoju zawodowym, a także mają na celu tworzenie inkluzyjnego, sprawiedliwego środowiska pracy, w którym wszyscy pracownicy – niezależnie od płci – mają równy dostęp do możliwości rozwoju i awansu.

W 2024 roku grupa Comarch wzięła udział w konferencji TECH HER WAY poświęconej promocji branży IT wśród kobiet. Udział w konferencji miał na celu prezentację ścieżek kariery i wsparcie dla różnorodności w branży

technologicznej. Działanie to miało charakter jednorazowy i zostało zrealizowane w formie lokalnego wydarzenia branżowego obejmującego swoim zakresem lokalną społeczność oraz potencjalnych pracowników.

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

Grupa Comarch w 2024 roku podejmowała działania mające na celu wspieranie zdrowia, dobrostanu oraz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym swoich pracowników. Inicjatywy te realizowane są w sposób ciągły i systemowy, z uwzględnieniem potrzeb różnych grup pracowników:

- elastyczne formy organizacji pracy, takie jak praca hybrydowa i elastyczne godziny rozpoczęcia/zakończenia pracy,
- wprowadzenie programów wsparcia psychologicznego i zdrowotnego, obejmujących np. dostęp do konsultacji specjalistycznych (w tym, w ramach usług własnego Centrum Medycznego imed24),
- organizacja warsztatów i kampanii zdrowotnych, mających na celu zwiększenie świadomości na temat profilaktyki zdrowotnej,
- promowanie grup integracyjnych i działań na rzecz budowania zespołowej współpracy (np. coroczny Megapiknik dla pracowników z rodzinami, eventy sportowe okołosportowe organizowane przez zespół EB, dwie godziny dla rodziny - możliwość wcześniejszego zakończenia pracy),
- prywatna opieka zdrowotna dla pracowników i ich rodzin,
- kompleks rekreacyjny z basenem i siłownią dostępny dla pracowników i ich rodzin.

Celem podejmowanych przez Grupę Comarch działań w obszarze równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (work-life balance) jest trwale zwiększanie dobrostanu pracowników poprzez wdrażanie rozwiązań umożliwiających elastyczne organizowanie pracy, promowanie zdrowego stylu życia oraz wspieranie relacji rodzinnych i integracji zespołowej. Zakres inicjatyw obejmuje wszystkie spółki Grupy Comarch i dotyczy wszystkich pracowników zatrudnionych na umowę o pracę. Działania mają charakter stały i będą realizowane w sposób ciągły w najbliższych latach.

Równouprawnienie płci i równość wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości

Grupa Comarch, mając świadomość, że utrzymująca się luka płacowa może długofalowo wpływać negatywnie na równość szans, kulturę organizacyjną oraz postrzeganie firmy przez interesariuszy, podejmuje działania mające na celu ograniczenie tego zjawiska i wzmocnienie zasad równego traktowania.

Aktualnie prowadzone działania:

- coroczne monitorowanie wskaźników i raportowanie postępów w ramach ESG.

Działania planowane w najbliższych latach:

- organizacja szkoleń dla pracowników oraz kadry zarządzającej z zakresu różnorodności i przeciwdziałania uprzedzeniom.

Celem planowanych działań Grupy Comarch jest systemowe ograniczenie luki płacowej ze względu na płeć oraz wzmocnienie zasad równego traktowania w całej organizacji. Zakres działań obejmuje wszystkie jednostki Grupy Comarch i dotyczy pracowników wszystkich szczebli organizacyjnych. Realizacja działań zaplanowana jest na najbliższe lata i będzie miała charakter ciągły, z coroczną oceną efektów i możliwością aktualizacji celów na podstawie wyników monitoringu.

W 2024 działania Grupy w ww. zakresie nie wymagały znacznych nakładów finansowych oraz wśród pracowników Grupy Comarch. Nie były prowadzone badania wpływu tych działań na ich warunki pracy. Nie zostały również podjęte środki mające na celu złagodzenie negatywnych skutków dla własnej siły roboczej wynikających z przejścia na bardziej ekologiczną, neutralną dla klimatu gospodarkę.

8.6. Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami

S1-5

Grupa Comarch nie wyznaczyła wymiernych celów dotyczących własnych zasobów pracowniczych w rozumieniu ESRS. Grupa monitoruje skuteczność prowadzonych działań i przyjętych polityk w ramach Strategii ESG Grupy.

Kierunki strategiczne dotyczące pracowników Grupy Comarch zostały zdefiniowane w dokumencie „Założenia i cele strategii ESG” i są zgodne z przyjętym Kodeksem Etycznym, Polityką Różnorodności a także Polityką personalną.

Kierunki strategiczne odnoszą się do wszystkich pracowników Grupy Comarch, niezależnie od lokalizacji, formy zatrudnienia czy zajmowanego stanowiska. Dotyczą takich obszarów jak: warunki pracy, rozwój zawodowy, równość i różnorodność, zdrowie, relacje społeczne oraz przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi.

Głównym kierunkiem strategicznym Grupy w obszarze społecznym do roku 2027 jest tworzenie atrakcyjnego, bezpiecznego i równościowego środowiska pracy, które wspiera rozwój zawodowy i osobisty pracowników, a także wzmacnia pozytywne oddziaływanie firmy na otoczenie społeczne.

W obszarze odpowiedzialności społecznej, Comarch wyznaczył następujące kierunki strategiczne:

- **Ciągła poprawa warunków pracy i zwiększanie możliwości rozwoju zawodowego pracowników**, m.in. poprzez dostęp do szkoleń, programów rozwojowych oraz opieki zdrowotnej,
- **Wspieranie różnorodności i równości**, m. in. poprzez wsparcie rozwoju zawodowego kobiet i dążenie do osiągnięcia udziału kobiet na stanowiskach menedżerskich adekwatnego do ich udziału w zatrudnieniu ogółem,
- **Zapobieganie dyskryminacji rasowej w miejscu pracy**, definiowanej jako każde wykluczenie, ograniczenie lub preferencję ze względu na rasę, kolor skóry, pochodzenie lub pochodzenie narodowe lub etniczne, które ma na celu osłabienie zdolności pracownika do korzystania z jego praw do równej pozycji w miejscu pracy,
- **Skuteczne prowadzenie polityki antymobbingowej**, obejmującej zarówno działania prewencyjne, jak i przejrzysty mechanizm zgłaszania i reagowania na nieprawidłowości.

Postęp w realizacji powyższych kierunków strategicznych będzie monitorowany za pomocą mierzalnych wskaźników, takich jak: rotacja pracowników, udział kobiet na stanowiskach kierowniczych, liczba szkoleń, zgłoszenia w ramach polityki antymobbingowej, a także poziom zaangażowania w działania społeczne i charytatywne.

Postęp w realizacji kierunków strategicznych podlega cyklicznemu monitorowaniu przez Działy Kadr, HR oraz ESG, a wyniki prezentowane są w ramach corocznego Sprawozdania zrównoważonego rozwoju. Cele mogą podlegać aktualizacji w odpowiedzi na zmieniające się uwarunkowania organizacyjne, regulacyjne oraz wyniki analiz wpływu i dialogu z interesariuszami. Dodatkowo, w związku z przystąpieniem Grupy Comarch do inicjatywy United Nations Global Compact, cele te mogą zostać dostosowane w celu lepszego odzwierciedlenia zasad UNGC oraz wsparcia realizacji Agendy 2030.

8.7. Charakterystyka pracowników Grupy oraz osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki

Liczba zatrudnionych

S1-6

Na dzień 31 grudnia 2024 r. w Grupie Comarch 3 362 pracowników było zatrudnionych w Krakowie, 2 556 w innych miastach w Polsce oraz 665 poza granicami Polski.

Wszystkie dane dotyczące zatrudnienia, przedstawione w ujawnieniu S1-6 pochodzą z wewnętrznych systemów HR oraz podawane są jako liczba zatrudnionych na dzień 31 grudnia 2024 r., chyba, że wskazano

inaczej. Pomiar mierników przedstawionych poniżej nie został zatwierdzony przez organ zewnętrzny inny niż dostawca usług atestacyjnych.

W toku swojej działalności Grupa Comarch dostosowuje poziom zatrudnienia do poziomu przychodów ze sprzedaży.

Poniżej przedstawiono liczbę pracowników (liczbę osób) w podziale na płeć dla Grupy Comarch.

Grupa Comarch		Liczba pracowników	
Płeć		2024	2023
Mężczyzna		3 546	3 495
Kobieta		1 852	1 842
Inna		-	-
Nie zgłoszono		-	-
Ogółem pracownicy		5 398	5 337

Rotacja zatrudnienia

W 2024 roku rotacja wśród pracowników Grupy Comarch nie odbiegała od dotychczasowej.

Rotacja zatrudnienia w 2024 roku prezentowała się następująco:

	Liczba pracowników ogółem, którzy odeszli z jednostki w okresie sprawozdawczym	Wskaźnik rotacji
Grupa Comarch	660	12,43%

Wskaźnik rotacji zatrudnienia został wyliczony jako stosunek liczby odejść w analizowanym okresie do średniego zatrudnienia w danym okresie sprawozdawczym. Średnie zatrudnienie obliczono jako arytmetyczną średnią liczby pracowników zatrudnionych na początku i na końcu roku – tj. według stanu na dzień 01.01.2024 oraz 31.12.2024.

Liczba odejść uwzględnia wszystkich pracowników, którzy zakończyli współpracę z Grupą Comarch w danym okresie sprawozdawczym, niezależnie od przyczyny (w tym: dobrowolne rezygnacje, rozwiązania umów za porozumieniem stron, wypowiedzenia ze strony pracodawcy oraz wygaśnięcia umów).

Umowy, na podstawie których świadczona jest praca

Poniższe tabele przedstawiają liczbę osób zatrudnionych w Grupie Comarch na koniec 2024 roku według rodzaju umowy na podstawie której świadczona jest praca. Dane pochodzą z wewnętrznych systemów HR.

2024	KOBIETA	MĘŻCZYŻNA	INNE	NIE UJAWNIONO	OGÓŁEM
Liczba pracowników					
	1 852	3 546	-	-	5 398
Liczba pracowników zatrudnionych na czas określony					
	719	1 280	-	-	1 999

Liczba pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony				
1 133	2 266	-	-	3 399
Liczba pracowników, którym nie gwarantuje się godzin				
0	0	-	-	0
Liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy				
1 715	3 484	-	-	5 199
Liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy				
137	62	-	-	199

8.8. Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki

S1-7

Poniżej przedstawiono liczbę osób zatrudnionych w Grupie Comarch stanowiących, własne zasoby pracownicze, na koniec każdego roku w latach 2023 – 2024 według typu zatrudnienia. Wszystkie dane dotyczące zatrudnienia, przedstawione w ujawnieniu S1-7 pochodzą z wewnętrznych systemów HR oraz podawane są jako liczba zatrudnionych na dzień 31 grudnia 2024 r., chyba, że wskazano inaczej. Pomiar miernika nie został zatwierdzony przez organ zewnętrzny inny niż dostawca usług atestacyjnych.

Grupa Comarch				
Typ zatrudnienia	Płeć	2024	2023	
Umowa zlecenia	Kobiety	168	172	
	Mężczyźni	579	591	
	Inni	-	-	
	Nie ujawniono	-	-	
	Razem	747	763	
Umowa o współpracę	Kobiety	0	0	
	Mężczyźni	19	18	
	Inni	-	-	
	Nie ujawniono	-	-	
	Razem	19	18	
Razem		766	781	

8.9. Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego

S1-8

w polskich spółkach Grupy Comarch nie występują zbiorowe układy pracy, ani związki zawodowe. W Comarch S.A. powołano Przedstawicieli Pracowników, którzy funkcjonują na podstawie Porozumienia zawartego w Krakowie 24 maja 2006 r. oraz ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. 2006 nr 79 poz. 550 z późn. zm.). Przedstawiciele Pracowników są wybierani spośród wszystkich pracowników, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Wyboru dokonują pracownicy Spółki co 2 lata. Ostatnie wybory odbyły się w marcu 2024 roku.

Pracownicy pozostałych polskich spółek zależnych nie wyrazili chęci powoływania swoich przedstawicieli.

Zakres rokowań zbiorowych		Dialog społeczny	
Pracownicy EOG	Pracownicy – spoza EOG	Reprezentacja w miejscu pracy (tylko EOG)	
0–19 %	Polska	-	-
20–39 %	-	-	-
40–59 %	-	-	-
60–79 %	-	-	-
80–100 %	-	-	Polska

Odsetek pracowników reprezentowanych przez przedstawicieli pracowników obliczono jako stosunek liczby pracowników pracujących w zakładach, w których są przedstawiciele pracowników do całkowitej liczby pracowników zatrudnionych w Grupie.

W spółkach zagranicznych Grupy Comarch w regionie DACH nie ma związków zawodowych, funkcjonują natomiast rady zakładowe. Wybór rady zakładowej nie jest obowiązkowy, a decyzję podejmują pracownicy. Udział w wyborach ograniczony jest stażem pracy.

Rady zakładowe w rejonie DACH:

- Comarch Solutions GmbH – Innsbruck, spółka podlega również umowie taryfowej,
- Comarch AG - Centralna rada zakładowa spółki, oraz funkcjonują też lokalne rady zakładowe w większości lokalizacji.

Rady zakładowe funkcjonują także w spółkach francuskich, tj. Comarch S.A.S., Comarch R&D S.A.S. oraz Comarch Healthcare S.A.S.

W spółce Comarch SRL we Włoszech nie funkcjonują związki zawodowe, natomiast pracownicy podlegają narodowemu zbiorowemu kontraktowi pracy, który został stworzony, aby regulować relacje między pracownikami a pracodawcami. Zbiorowy, ponieważ wpływa na wszystkich pracowników w sektorze podlegającym umowie i krajowy, ponieważ dotyczy wszystkich firm, które znajdują się na terytorium Włoch. Reguluje stosunek pracy, np. harmonogram, kwalifikacje i obowiązki, wynagrodzenie itp. Spółka Comarch SRL podlega pod 'CCNL del commercio' (handel).

Podobne porozumienia sektorowe regulujące kwestie takie jak minimalne wynagrodzenie oraz obowiązek zapewnienia dodatkowych benefitów pracownikom obowiązują spółki Comarch Sistemas LTDA w Brazylii.

W Brazylii związek pracowniczy ma postać struktury funkcjonującej poza firmą. Na koniec 2023 roku wszyscy pracownicy należeli do tego związku.

W pozostałych zagranicznych spółkach Grupy Comarch nie ma związków zawodowych. W wielu spółkach mają miejsce regularne spotkania z pracownikami, jednak nie są one sformalizowane.

8.10. Mierniki różnorodności

S1-9

Struktura zatrudnienia w Grupie Comarch opiera się na czterech podstawowych szczeblach zaszeregowania, które odzwierciedlają zróżnicowanie funkcji i zakresu odpowiedzialności pracowników: kadra menedżerska, personel administracyjny, personel produkcyjny oraz pozostałe stanowiska wspierające.

W Grupie Comarch kadre kierowniczą najwyższego szczebla zdefiniowano jako osoby zajmujące stanowiska kierownicze do czwartego szczebla poniżej zarządu.

Poniżej przedstawiono strukturę zatrudnienia w Comarchu S.A. oraz Grupie Comarch z podziałem na główne kategorie pracowników oraz według płci w 2024 roku. Przedstawione dane pochodzą z wewnętrznych systemów HR oraz podawane są jako stan na dzień 31 grudnia 2024 r. Pomiar mierników przedstawionych poniżej nie został zatwierdzony przez organ zewnętrzny inny niż dostawca usług atestacyjnych.

Grupa Comarch		2024				
Kategorie pracowników*	Kobieta	Mężczyzna	Pozostali	Nie ujawniono	Razem	% pracowników
administracja	420	127	-	-	547	10%
kadra kierownicza najwyższego szczebla	211	520	-	-	731	14%
produkcja	1 048	2 700	-	-	3 748	69%
inne	173	199	-	-	372	7%
Razem	1 852	3 546	-	-	5 398	100%

Zarówno w Comarch S.A., jak i w całej Grupie Comarch, dominującą grupę w strukturze zatrudnienia stanowią pracownicy zaliczani do kategorii „produkcja”. Kategoria ta obejmuje m.in. programistów, analityków systemowych, inżynierów oprogramowania, konsultantów wdrożeniowych, specjalistów ds. utrzymania systemów IT oraz osoby odpowiedzialne za rozwój i utrzymanie infrastruktury technicznej, w tym centrów danych. Wysoki udział tej grupy zawodowej odzwierciedla technologiczną specyfikę działalności Grupy, której podstawowym obszarem operacyjnym jest projektowanie, rozwój oraz wdrażanie zaawansowanych rozwiązań informatycznych – zarówno w modelu produktowym, jak i usługowym.

Tabela poniżej przedstawia rozkład struktury wiekowej pracowników zatrudnionych w Grupie Comarch.

Kategorie pracowników	2024				Razem
	Kobieta	Mężczyzna	Pozostali	Nie ujawniono	
powyżej 50 lat	109	268	-	-	377
30-50 lat	1 244	2 141	-	-	3 385
poniżej 30 lat	499	1 137	-	-	1 636
Razem	1 852	3 546	-	-	5 398

8.11. Adekwatna płaca

S1-10

W roku 2024 wszyscy pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę w Comarch S.A. oraz w Grupie Comarch otrzymywali wynagrodzenie równe lub wyższe od płacy minimalnej w przeliczeniu na pełny etat.

8.12. Ochrona socjalna

S1-11

Wszyscy pracownicy Grupy Comarch zatrudnieni na podstawie umowy o pracę są objęci obowiązkowym systemem zabezpieczenia społecznego, który zapewnia dochód zastępczy w przypadku wystąpienia istotnych ryzyk życiowych, takich jak choroba, wypadek przy pracy, nabycie niepełnosprawności, urlop rodzicielski oraz przejście na emeryturę. System ten funkcjonuje w oparciu o publiczne programy zabezpieczenia społecznego w Polsce oraz w innych krajach, w których Grupa prowadzi działalność, finansowane ze składek pracodawcy i pracownika.

W odniesieniu do bezrobocia, Grupa Comarch korzysta z odroczenia ujawniania w pierwszym roku sporządzania sprawozdania zrównoważonego rozwoju na podstawie dodatku C do ESRS 1.

Zakres świadczeń obejmuje m.in. zasiłki chorobowe, świadczenia rehabilitacyjne, świadczenia z tytułu macierzyństwa i ojcostwa, renty z tytułu niezdolności do pracy oraz emerytury. Świadczenia te są dostępne dla wszystkich pracowników objętych ubezpieczeniem społecznym, niezależnie od ich stanowiska czy poziomu wynagrodzenia.

Zgodnie z obowiązującym prawem spółki Comarch S.A., iComarch24 S.A., Comarch Polska S.A., Comarch Healthcare S.A., CA Consulting S.A., Comarch Infrastruktura S.A., Comarch Finance Connect Sp. z o.o., Comarch Cloud S.A., Wszystko.pl sp. z o.o. i KS Cracovia SA wdrożyły Pracownicze Plany Kapitałowe, którymi zarządza Allianz Specjalistyczny Fundusz Inwestycyjny Otwarty PPK zarządzany przez Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych Allianz Polska Spółka Akcyjna. Pracownicy zagranicznych spółek Grupy Comarch uczestniczą w programach emerytalnych zgodnie z lokalnymi wymogami prawnymi.

W polskich spółkach Grupy Comarch dodatkowe pakiety medyczne są świadczeniem dostępnym dla osób zatrudnionych na umowie o pracę (bez względu na czas trwania umowy i wymiar etatu). W zagranicznych spółkach Grupy Comarch dodatkowe pakiety medyczne są zapewniane tam gdzie poziom ogólnodostępnej służby zdrowia jest niski, z uwzględnieniem lokalnych regulacji i praktyk rynkowych w tym zakresie.

8.13. Mierniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności

S1-13

Poniższe tabele przedstawiają średnią liczbę godzin szkoleniowych na pracownika wg płci zatrudnionych na umowę o pracę w roku 2024. Dane pochodzą z wewnętrznego systemu szkoleń. Pomiar mierników przedstawionych poniżej nie został zatwierdzony przez organ zewnętrzny inny niż dostawca usług atestacyjnych.

Grupa Comarch	Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika [h]
kobiety	16,85
mężczyźni	21,10
Razem	19,64

W 2024 roku zrealizowano 2 966 rozmów na 4 672 wygenerowane ankiety, co przekłada się na wskaźnik odpowiedzi na poziomie 63%. Na obecnym etapie Grupa Comarch nie posiada możliwości technicznych pozyskania danych w podziale na płeć. W przyszłości rozważane jest wprowadzenie udoskonaleń systemowych umożliwiających takie raportowanie.

8.14. Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy

S1-14

Dane dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa pracy obejmują pracowników w Grupie Comarch. Wobec tej grupy stosowane są wewnętrzne procedury BHP, obejmujące ocenę ryzyka, szkolenia oraz nadzór nad warunkami pracy. Ze względu na brak podstaw prawnych, wskaźniki BHP nie obejmują współpracowników zewnętrznych ani osób zatrudnionych w ramach outsourcingu.

Dane dotyczące wypadków są danymi rzeczywistymi pochodzącymi z wewnętrznego systemu BHP. Pomiar mierników przedstawionych poniżej nie został zatwierdzony przez organ zewnętrzny inny niż dostawca usług atestacyjnych.

Bezpieczeństwo i higiena pracy Grupa Comarch	2024
Odsetek pracowników objętych systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	100%
Liczba przypadków złego stanu zdrowia związanego z pracą, podlegającego zgłoszeniu	0
Liczba dni straconych z powodu urazów związanych z pracą i	86 dni

Liczba ofiar śmiertelnych w wyniku wypadków związanych z pracą oraz z powodu złego stanu zdrowia związanego z pracą i ofiar śmiertelnych w wyniku złego stanu zdrowia oraz w wyniku urazów związanych z pracą	0
Liczba wypadków lekkich	4
Liczba wypadków ciężkich	0
Liczba wypadków śmiertelnych	0
Liczba wypadków zbiorowych	0
Wskaźnik wypadków	0,37*

*Wskaźnik wypadków przy pracy dla pracowników policzono zgodnie ze standardem ESRS S1-14: liczba wypadków podzielona przez liczbę godzin przepracowanych przez pracowników, pomnożona przez 1 000 000. Liczba przepracowanych godzin wśród pracowników została określona na podstawie założenia, że 1 pracownik przepracował dziennie godzin, a ilość dni pracujących w 2024 roku wynosiła 251 dni.

8.15. Mierniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym

S1-15

Poniższa tabela przedstawia dane dotyczące odsetka pracowników, którzy skorzystali z urlopu ze względów rodzinnych w 2024 roku.

Grupa Comarch	2024			
	Kobieta	Mężczyzna	Pozostali	Nie ujawniono
Odsetek pracowników uprawnionych do korzystania z urlopu ze względów rodzinnych*	25,87%	11,14%	-	-
Odsetek uprawnionych pracowników, którzy skorzystali z urlopu ze względów rodzinnych	100%	100%	-	-

*pracownikami uprawnionymi do urlopu ze względów rodzinnych są pracownicy objęci przepisami, polityką organizacyjną, porozumieniami, umowami lub układami zbiorowymi pracy, które zawierają uprawnienia do urlopu ze względów rodzinnych, którzy zgłosili swoje uprawnienie do jednostki i zostali ujęci w ewidencji.

Odsetek pracowników uprawnionych do korzystania z urlopu ze względów rodzinnych został obliczony jako stosunek liczby pracowników spełniających warunki formalne do skorzystania z danego rodzaju urlopu do ogólnej liczby pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w ramach Grupy Comarch.

Dane źródłowe pochodzą z systemów kadrowo-płacowych spółek Grupy oraz wewnętrznych baz HR. Pomiar przedstawionych mierników nie został zatwierdzony przez organ zewnętrzny inny niż dostawca usług atestacyjnych.

8.16. Mierniki wynagrodzeń

S1-16

Zgodnie z Regulaminem Wynagradzania pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy. Wysokość wynagrodzenia ustala pracodawca w drodze negocjacji z pracownikiem biorąc pod uwagę poziomy wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na podobnych stanowiskach pracy, o porównywalnych kwalifikacjach i efektywności pracy. Pracodawca bierze pod uwagę ocenę pracownika, która dostarcza regularny feedback na temat zrealizowanych celów. Pracodawca okresowo weryfikuje poziomy wynagrodzeń na określonych stanowiskach porównując te poziomy do rynku pracy.

Regulamin wynagradzania gwarantuje równość i adekwatność wynagrodzeń za pracę o tej samej wartości zarówno dla kobiet jak i mężczyzn. Płeć nie determinuje wysokości wynagrodzenia lecz obiektywne kryteria oceny pracy oraz zadań i odpowiedzialności wynikających z zajmowanego stanowiska.

Poniższa tabela przedstawia stosunek średniego wynagrodzenia kobiet do średniego wynagrodzenia mężczyzn w roku 2024.

Grupa Comarch	
Kategorie pracowników	Gender Pay Gap (%)
administracja	7,32
menedżerski	26,55
produkcja	19,27
inne	24,34
Łącznie	19,35

Wskaźnik różnicy w wynagrodzeniu brutto kobiet i mężczyzn w Grupie Comarch został obliczony zgodnie z metodyką określoną w standardzie ESRS S1-16, jako stosunek różnicy między średnią stawką godzinową brutto pracowników płci męskiej oraz żeńskiej do średniej stawki godzinowej brutto pracowników płci męskiej.

Wskaźnik różnicy w wynagrodzeniu brutto kobiet i mężczyzn w Grupie Comarch został obliczony jako średnia ważona wskaźnika dla spółek polskich oraz reprezentacyjnych spółek zależnych o największym zatrudnieniu (uwzględniających łącznie 43% zatrudnienia w spółkach zagranicznych); jako wagi zastosowano poziom zatrudnienia w spółkach polskich oraz poszczególnych spółkach zagranicznych. Takie podejście wynika z faktu, że uwzględnienie bezpośrednie poziomu wynagrodzeń w różnych krajach jest niemożliwe ze względu na istotne zróżnicowanie czynników wpływających na wynagrodzenie – takich jak niejednolite waluty, różne poziomy wynagrodzeń w różnych lokalizacjach na świecie.

Średnie wynagrodzenie kobiet w Comarch S.A. i w Grupie Comarch jest niższe niż średnie wynagrodzenie mężczyzn. Wynika to głównie z faktu, że zatrudniane kobiety posiadają krótsze doświadczenie w branży IT i krótszy staż pracy w Grupie Comarch, co wpływa na poziom wynagrodzeń. W grupie pracowników, gdzie doświadczenie w branży i staż pracy są zbliżone dla kobiet i mężczyzn (administracja), poziom zarobków jest wyrównany.

Poniżej przedstawiono wskaźniki CEO Pay Ratio dla Grupy Comarch.

Grupa Comarch	
Wskaźnik CEO Pay Ratio	51,2

Wskaźnik całkowitego wynagrodzenia (CEO Pay Ratio) został obliczony jako stosunek rocznego łącznego wynagrodzenia brutto najlepiej wynagradzanej osoby w jednostce do mediany rocznego łącznego wynagrodzenia brutto wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (z wyłączeniem tej osoby). Wskaźnik w Grupie Comarch został obliczony jako średnia ważona wskaźnika dla spółek polskich oraz reprezentacyjnych spółek zależnych o największym zatrudnieniu (uwzględniających łącznie 43% zatrudnienia w spółkach zagranicznych); jako wagi zastosowano poziom zatrudnienia w spółkach polskich oraz poszczególnych spółkach zagranicznych. Takie podejście wynika z faktu, że uwzględnienie bezpośrednie poziomu wynagrodzeń w różnych krajach jest niemożliwe ze względu na istotne zróżnicowanie czynników wpływających na wynagrodzenie – takich jak niejednolite waluty, różne poziomy wynagrodzeń w różnych lokalizacjach na świecie.

Powyższe dane źródłowe pochodzą z systemów kadrowo-płacowych spółek Grupy oraz wewnętrznych baz HR. Pomiar przedstawionych mierników nie został zatwierdzony przez organ zewnętrzny inny niż dostawca usług atestacyjnych.

8.17. Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka

S1-17 Zgodnie z prowadzonym rejestrem, w 2024 roku odnotowano dwa zgłoszenia z zakresu naruszenia zasad etyki, w wyniku których zostały przeprowadzone postępowanie wyjaśniające. W toku prowadzonych postępowań nie stwierdzono, aby którekolwiek ze zgłoszonych zdarzeń kwalifikowało się jako przypadek dyskryminacji ani jako poważne naruszenie praw człowieka.

Incydenty i skargi	2024
Całkowita liczba potwierdzonych przypadków dyskryminacji, w tym molestowania w miejscu pracy	0
Łączna kwota grzywnien, kar i odszkodowań za szkody powstałe w wyniku incydentów i skarg	0
Liczba poważnych incydentów dotyczących poszanowania praw człowieka związanych z zasobami pracowniczymi jednostki, w tym zgłoszonych do krajowych punktów kontaktowych ds. Wytycznych OECD	0
Łączna kwota grzywnien, kar i odszkodowań za szkody powstałe w wyniku poważnych incydentów i skarg dotyczących poszanowania praw człowieka	0

Dane pochodzą z rejestru naruszeń prowadzonego przez Dział Compliance i Audytu Wewnętrznego. Pomiar przedstawionych mierników nie został zatwierdzony przez organ zewnętrzny inny niż dostawca usług atestacyjnych.

9. Dotknięte społeczności

9.1. Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

SBM-3 Grupa Comarch wywiera istotny pozytywny wpływ na społeczności lokalne w ramach operacji własnych.

W ramach działań na rzecz sportu, kluczowym obszarem zaangażowania społecznego Grupy jest spółka zależna KS Cracovia S.A. – najstarszy klub sportowy w Krakowie, uczestniczący w profesjonalnych ligach piłki nożnej i hokeja na lodzie. Poprzez KS Cracovia S.A. realizowanych jest szereg inicjatyw kierowanych do społeczności lokalnych, w tym dzieci i młodzieży – takich jak turnieje, kampanie edukacyjne, wydarzenia integracyjne i działania charytatywne. Działania te wzmacniają dostęp do aktywności sportowej i promują zdrowy styl życia.

Zakres obejmuje społeczności lokalne zamieszkujące w szczególności obszary, w których zlokalizowane są biura i obiekty sportowe Grupy Comarch, w tym społeczności mieszkające w bezpośrednim sąsiedztwie infrastruktury sportowej w Krakowie oraz innych miastach, w których Grupa prowadzi działalność. Oddziaływaniem objęci są również mieszkańcy tych miast, którzy korzystają z wydarzeń, aktywności sportowych i programów społecznych realizowanych przez KS Cracovia S.A. oraz inne spółki Grupy Comarch.

Drugim filarem działalności społecznej Grupy jest popularyzacja wiedzy w zakresie najnowszych technologii IT. Comarch co roku organizuje trzymiesięczne staże letnie dla kilkuset studentów kierunków informatycznych, umożliwiając im zdobycie praktycznego doświadczenia w pracy z nowoczesnymi rozwiązaniami IT, poprzez pracę w kilkuosobowych zespołach pod opieką doświadczonych specjalistów, realizując zadania związane z nowoczesnymi technologiami, aplikacjami i bazami danych. Po zakończeniu wakacyjnego programu ponad 80% stażystów, zostało zatrudnionych w Comarch, na warunkach umożliwiających im dostosowanie pracy do zajęć na uczelni.

Grupa Comarch wspiera również rozwój polskiej nauki, uczestnicząc w konferencjach naukowych i współfinansując je.

Trzecim obszarem społecznego zaangażowania Grupy Comarch jest wspieranie lokalnych społeczności poprzez sponsoring festiwali kulturalnych, koncertów i wydarzeń o istotnym znaczeniu społecznym.

Grupa Comarch wspiera różnorodne grupy beneficjentów poprzez działania charytatywne, sponsoringowe oraz w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR), obejmujące m.in. organizacje ekologiczne, placówki edukacyjne, fundacje onkologiczne, instytucje charytatywne, kluby sportowe i środowisko kulturalne.

Działania, które wywołują istotny wpływ pozytywny zostały opisane w ramach rozdziału S3-4.

9.2. Polityki związane z dotkniętymi społecznościami

S3-1

W Grupie Comarch funkcjonuje Kodeks etyczny, który odnosi się do istotnego wpływu pozytywnego Grupy, tj. zaangażowanie społeczne, w tym działania społeczne i charytatywne. Zgodnie z Kodeksem jednym z elementów „działalności społecznej Grupy Comarch jest wspieranie inicjatyw na rzecz lokalnych społeczności, w szczególności poprzez: sponsoring festiwali kulturalnych, koncertów czy wydarzeń o znaczącej wadze społecznej”. Informacje dotyczące Kodeksu, w tym informacje na temat opisu, ogólnych celów, zakresu oraz najwyższego szczebla odpowiedzialnego za jego wdrażanie, zostały opisane w ramach rozdziału G1-1.

Grupa Comarch nie przyjęła odrębnej polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka. Kwestie związane z poszanowaniem praw człowieka znajdują się w Kodeksie etycznym, którego integralną część stanowi polityka dotycząca dotkniętych społeczności (rozdział 1,2 oraz 10 Kodeksu etycznego). Opis zgodności dokumentu z powszechnie uznanymi międzynarodowymi standardami, w tym Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka, został przedstawiony w rozdziale S1-1.

Grupa Comarch nie posiada polityki dotyczącej zapobiegania i ograniczania wpływu na ludy rdzenne. Zgodnie z wynikami przeprowadzonej analizy podwójnej istotności, działalność własna Grupy wywiera istotny, pozytywny wpływ na społeczności lokalne, jednak nie obejmuje on społeczności zaliczanych do ludów rdzennych.

W ramach operacji własnych oraz łańcucha wartości nie odnotowano przypadków nieprzestrzegania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy lub Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych, które dotyczą dotkniętych społeczności.

9.3. Procesy współpracy w zakresie wpływów z dotkniętymi społecznościami

S3-2

Współpraca ze społecznością lokalną, na którą Grupa Comarch wywiera istotny pozytywny wpływ, realizowana jest poprzez działania wspierane przede wszystkim przez zespół Employer Branding, który utrzymuje kontakt z beneficjentami m.in. poprzez bieżące analizowanie zgłoszeń i wniosków o wsparcie, które mogą pochodzić zarówno z inicjatywy wewnętrznej – zgłaszanej przez pracowników lub jednostki Grupy, jak i zewnętrznej – kierowanej przez instytucje, organizacje lub osoby prywatne..

Częstotliwość działań jest dostosowana do specyfiki poszczególnych inicjatyw oraz oczekiwań beneficjentów.

Opinie społeczności lokalnych są pozyskiwane w ramach analiz zgłoszeń i prowadzonej komunikacji. Na podstawie zebranych informacji zespół Employer Branding dokonuje oceny zasadności wsparcia oraz przygotowuje rekomendacje dla Zarządu, który podejmuje ostateczną decyzję o udzieleniu wsparcia i jego formie.

W przypadkach, gdy propozycje współpracy trafiają bezpośrednio do Zarządu, analiza zasadności i decyzja o wsparciu podejmowana jest bezpośrednio na poziomie Zarządu, z pominięciem etapu oceny przez zespół Employer Branding.

Współpraca odbywa się zarówno poprzez komunikację z instytucjami i organizacjami non-profit, na rzecz których przekazywane są darowizny, jak i bezpośrednio z beneficjentami, ich przedstawicielami lub opiekunami – w zależności od rodzaju potrzeb i sytuacji społecznej.

Działania Employer Branding koordynowane są w ścisłej współpracy z Zarządem Grupy, który nadzoruje ich zgodność z polityką społeczną organizacji oraz z przyjętymi wartościami. Zespół Employer Branding odpowiedzialny jest również za monitorowanie efektów udzielonego wsparcia.

Grupa Comarch dokonuje oceny skuteczności współpracy z beneficjentami na podstawie pozyskiwanych informacji zwrotnych dotyczących otrzymanego wsparcia oraz jego wpływu na działalność wspieranych podmiotów. Udzielana pomoc ma zarówno charakter rzeczowy, jak i finansowy, i jest każdorazowo analizowana pod kątem adekwatności oraz celowości. W ramach oceny uwzględnione są zarówno efektywność wykorzystania przekazanych środków, jak i zgodność działań beneficjentów z celami społecznymi Grupy.

9.4. Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez dotknięte społeczności.

S3-3

W Grupie Comarch nie funkcjonują dedykowane mechanizmy umożliwiające społecznościom lokalnym bezpośrednio zgłaszanie uwag, wątpliwości czy potrzeb. Osoby zainteresowane mają jednak możliwość kontaktu z firmą za pośrednictwem ogólnodostępnych danych kontaktowych zamieszczonych na stronie internetowej Grupy zamieszczonych pod adresem: <https://www.comarch.pl/kontakt>.

9.5. Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na dotknięte społeczności oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z tymi społecznościami oraz skuteczność tych działań.

S3-4

Kluczowe działania podjęte w roku sprawozdawczym w odniesieniu do istotnego wpływu pozytywnego Grupy Comarch (zaangażowanie społeczne, w tym działania społeczne i charytatywne):

Popularyzacja nauki i edukacji

- Aktywna współpraca ze szkołami oraz uczelniami wyższymi:

Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie

- partnerstwo w ramach kierunku „Analityka finansowa i controlling procesów przemysłowych”.

Politechnika Wrocławska

- Sponsoring konferencji Projektów Zespołowych,
- Udział merytoryczny specjalistów Comarch i nadzór nad projektami realizowanymi przez studentów (czas trwania kilka miesięcy) w ramach Konferencji Projektów Zespołowych m.in. projekt elektronicznego systemu celowniczego (CTS) wspomaganego komputerowo, projekty dotyczące systemu śledzenia wzroku i analizy użyteczności aplikacji do samoobsługi oraz Artificial Scrum Master.

Politechnika Łódzka

- udział w programie staży i praktyk łódzkich uczelni „Młodzi w Łodzi”,
- w ramach Klastra ICT Łódź, który współtworzy Urząd Miasta oraz łódzkie uczelnie:
 - uczestnictwo specjalistów Comarch w różnych eventach Klastra i konsultacjach np. w temacie zapełniania luki pokoleniowej na uczelniach, Smart City Łódź,

- wkład merytoryczny do newsletterów skierowanych do studentów.

Politechnika Lubelska

- udział w Lubelskim Dniu IT – rozmowy ze studentami o możliwościach rozwoju ich kariery, sponsoring wydarzenia,
- uczestnictwo w radach wydziału Politechniki Lubelskiej – wymiana wiedzy ze środowiskiem biznesowym,
- Sponsoring obchodów Jubileuszu 60-lecia powstania Wydziału Elektrotechniki i Informatyki.

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie (UMCS)

- dostarczenie narzędzia do pracy dydaktycznej ze studentami. System [Comarch EKD](#) w chmurze pomoże studentom Wydziału Ekonomicznego UMCS w opanowaniu nowoczesnych metod zarządzania dokumentacją elektroniczną.

Politechnika Częstochowska

- bezpłatne e-szkolenia z obsługi systemu Comarch ERP Optima dla studentów i wykładowców.

Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie (WYSPA)

- udział w radzie kierunku socjologia w biznesie – dzieli się wiedzą na temat kierunków rozwoju zawodów, kompetencji przyszłości oraz wyzwań związanych z rozwojem AI.
- Przyznawanie stypendiów Deutschlandstipendium dla studentów w Dreźnie na kierunkach Międzynarodowy Biznes i Informatyka.
- Udział specjalistów Grupy Comarch w spotkaniach ze studentami, dniach kariery, jak również prowadzenie dedykowanych kursów, spotkań branżowych, a także współpraca z kołami naukowymi, w tym:
 - Sponsoring i wsparcie merytoryczne (udział eksperta Comarch) eventu Koła naukowego analiz strategicznych Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie – „Strategiczne Spotkania w Świecie Biznesu”,
 - Organizacja debaty DevOps dla studentów kierunków informatycznych i pokrewnych,
 - Wykład otwarty dla studentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu z Katedry Ubezpieczeń „Projekty IT w branży ubezpieczeniowej. O wyzwaniach analityka i project managera”,
 - Prowadzenie przez specjalistów Comarch warsztatów z obsługi dwóch systemów informatycznych: Comarch ERP XL oraz Comarch BI Point dla studentów studiów podyplomowych AGH.
- Organizacja cyklu darmowych webinarów mających na celu rozwój kwalifikacji zawodowych i wprowadzenie w świat IT. Tematyka obejmowała sztuczną inteligencję, programowanie i rozwój kompetencji miękkich.

Wsparcie dla walki z chorobami i promowanie zdrowia

- Wsparcie luksemburskich fundacji działających na rzecz walki z rakiem (Fondation Cancer i Fondatioun Kriibskrank Kanner) poprzez udział w koncercie charytatywnym "Rock Against Cancer".
- Wsparcie Fundacji „Rak’n’Roll” oraz osób i rodzin dotkniętych nowotworem w ramach rywalizacji "Cenne kilometry", gdzie przebiegnięte/przejechane kilometry przełożyły się na wsparcie finansowe.

Działalność charytatywna i pomoc potrzebującym

- Wspieranie Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy (WOŚP) poprzez organizację licytacji unikalnych przedmiotów.
- Przekazanie kilkuset sztuk sprzętu komputerowego na rzecz szkół i fundacji.

Sponsoring sportu i angażowanie w lokalne społeczności sportowe

- Sponsoring triathlonisty Michała Grabowskiego, zawodnik na co dzień trenuje w Szwajcarii, gdzie mają siedzibę dwie spółki zależne Grupy Comarch.
- Sponsoring klubów sportowych: ekstraklasowego klubu piłkarskiego Royal Unions Saint-Gilloise (współpraca przedłużona na sezon 2024/2025) oraz drużyn młodzieżowych klubu hokeja na lodzie EVZ Nachwuchs AG i EVZ Sport AG (Zug).
- Partnerstwo Comarch i firmy Infortes z ekstraklasowym zespołem koszykarskim Śląska Wrocław w sezonie 2024/2025.
- Współpraca z klubami kibiców i stowarzyszeniami Cracovii, organizując wspólne akcje i wydarzenia integrujące klub z lokalną społecznością w Krakowie i Małopolsce.
- Powołanie w ramach Akademii Cracovii drużyny Pasiastych Motyli dla dzieci z niepełnosprawnością intelektualną, mającej na celu integrację i wyrównanie szans.

Wsparcie dla kultury

- Sponsoring jubileuszowego koncertu „Gwiazdy z Sinfonietą” z Mari Samuelsen w ICE Kraków.
- Pełnienie roli mecenasa wydarzeń kulturalnych np. koncert Last Night of The Proms In Cracow w Filharmonii Krakowskiej.

Dzięki wsparciu partnerów, bilety na koncerty były oferowane w przystępnych cenach, co umożliwiło udział szerszej publiczności. Sponsoring koncertu „Gwiazdy z Sinfonietą” pozwolił również na realizację programu edukacyjnego „Muzyk – rezydent”, którego celem jest wspieranie młodych artystów w zdobywaniu doświadczenia zawodowego.

Angażowanie w społeczność lokalną i kampanie społeczne

- Organizacja spotkań tematycznych nawiązujących do historii Polski i Cracovii, wzmacniając wartości patriotyczne.
- Współpraca z ośrodkami resocjalizacyjnymi, oferując zwiedzanie stadionu i uczestniczenie młodzieży w meczach w celu wspierania ich integracji społecznej.
- Organizacja akcji i wydarzeń okolicznościowych: Trening Noworoczny oraz Pasiasta Choinka integrujących społeczność.
- Wsparcie Polskiego Dnia w Brukseli – wydarzenia promującego polską kulturę i integrującego Polonię oraz społeczność międzynarodową w Belgii. Comarch uczestniczył jako sponsor wydarzenia z okazji 20-lecia obecności firmy w regionie Beneluksu.

Promocja aktywnego stylu życia

- Udział pracowników z różnych oddziałów Comarch w imprezach biegowych w Polsce i za granicą, w tym wydarzeniach o charakterze charytatywnym, takich jak bieg dla dzieci we Francji, „Szczęśliwa 13” w Łodzi czy Bieg Firmowy we Wrocławiu, a także w innych wydarzeniach biegowych w całej Polsce m.in. PKO Półmaraton Rzeszowski, Warszawski Bieg Niepodległości, Silesia Półmaraton, Bieg ulicą Piotrowską, Puszcza Festiwal, Marceliński Bieg Wiosenny, czy Bieg z Gwizdkiem po Zdrowie.
- Organizowanie kampanii edukacyjnych, takich jak #PasiastaWizyta i #PasyZWiedzą, w szkołach promujących aktywność fizyczną i zdrowy tryb życia.
- Organizacja turniejów piłkarskich i sportowych przez Cracovię, takich jak Akademia Klasy Ekstra czy Ekstra Talent, angażujących dzieci i młodzież w aktywność sportową.

Oczekiwane rezultaty: Poprawa jakości życia społeczności lokalnych poprzez zwiększenie dostępu do inicjatyw edukacyjnych, sportowych i kulturalnych, budowanie relacji opartych na dialogu i zaufaniu oraz wzmocnienie pozytywnego wizerunku Grupy jako odpowiedzialnego i aktywnego uczestnika życia lokalnego.

Zakres działań: działania podejmowane w ramach operacji własnych Grupy Comarch, które oddziałują na dotknięte społeczności.

Perspektywy czasowe: Działania prowadzone przez Grupę mają charakter ciągły i są dostosowywane do bieżących potrzeb oraz sytuacji poszczególnych osób i instytucji otrzymujących wsparcie.

Sposób śledzenia i oceny skuteczności działań został opisany w punkcie 9.3.

Zasoby przeznaczone na potrzeby zaangażowania społecznego i charytatywnego: zasoby ludzkie, zasoby finansowe.

W 2024 roku Grupa Comarch przekazała darowizny na cele społeczne o łącznej wartości 110 tys. PLN, a największymi obdarowanymi byli studenci Technische Universität Dresden oraz Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden oraz Państwowa Straż Pożarna JRG7. Ponadto, wzorem roku poprzedniego Grupa Comarch na bieżąco reagowała na potrzeby społeczne, przekazując do szkół i organizacji pożytku publicznego blisko 250 sztuk sprzętu elektronicznego (komputerów, laptopów i monitorów) potrzebnego do nauczania.

Poniższa tabela przedstawia całkowitą kwotę darowizn na cele społeczne przekazane przez Grupę Comarch w latach 2023 – 2024.

w tys. PLN	2024	2023
Grupa Comarch	110	127
najwięksi obdarowani	Hochschule für Technik und Wirtschaft - HTW Dresden, Technische Universität Dresden	Hochschule für Technik und Wirtschaft - HTW Dresden, Technische Universität Dresden

Poniższa tabela przedstawia całkowitą kwotę wydatkowaną na sponsoring przez Grupę Comarch w latach 2023 – 2024.

w tys. PLN	2024	2023
Grupa Comarch	7 538	7 020
najwięksi sponsorowani partnerzy	KS Cracovia SA Klub piłkarski Royale Union Saint-Gilloise	KS Cracovia SA Klub piłkarski Royale Union Saint-Gilloise

Również pracownicy Grupy Comarch angażują się w wiele akcji charytatywnych (takich jak wolontariat, zbiórki dla osób potrzebujących, biegi charytatywne).

W 2024 r. nie zgłoszono poważnych kwestii i incydentów dotyczących praw człowieka związanych z dotkniętymi społecznościami.

9.6. Cele dotyczące zarządzania istotnymi pozytywnymi wpływami

S3-5

W 2024 roku Grupa Comarch nie wyznaczyła wymiernych, zorientowanych na rezultaty celów w odniesieniu do istotnego wpływu pozytywnego.

Grupa monitoruje skuteczność podejmowanych przez siebie działań został opisany w punkcie 9.3.

W obszarze dotkniętych społeczności, Comarch wyznaczył następujące kierunki strategiczne:

- Dbanie o ważne interesy społeczne poprzez dialog ze społecznościami lokalnymi, wspieranie sportu i promowanie zdrowego trybu życia, podejmowanie inicjatyw w obszarze kultury i edukacji, popularyzację nauki,
- Niesienie pomocy materialnej potrzebującym oraz wspieranie akcji charytatywnych.

Grupa planuje wyznaczenie wymiernych, zorientowanych na rezultat celów w 2025 roku.

Ład korporacyjny

10. Kultura korporacyjna i praktyki biznesowe

10.1. Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna

G1-1

Od początku działalności Comarch konsekwentnie buduje, rozwija, promuje i ocenia kulturę organizacyjną opartą o system wartości, w ramach którego Comarch dąży do m.in.:

- ciągłego i systematycznego dbanie o jakość i konkurencyjność oferowanych produktów i usług,
- dostosowywania produktów i usług do oczekiwań i wymagań klientów,
- rozwijania wzajemnie korzystnej współpracy z dostawcami w celu polepszenia jakości oferowanych produktów i usług,
- wysokiej dbałości o poufność i bezpieczeństwo przetwarzanych informacji oraz danych,
- ciągłego podnoszenia kwalifikacji pracowników poprzez odpowiedni system edukacyjny oraz szkolenia ukierunkowane na zagadnienia związane z jakością, bezpieczeństwem informacji, ochroną środowiska, zarządzaniem energią oraz bezpieczeństwem i higieną pracy,
- kształtowania świadomości jakościowej, środowiskowej, energetycznej, BHP oraz bezpieczeństwa informacji wśród pracowników,
- zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w celu zapobiegania wypadkom przy pracy, chorobom zawodowym oraz zdarzeniom potencjalnie wypadkowym,
- angażowania przedstawicieli pracowników do konsultowania działań mających istotny wpływ na warunki pracy,
- podejmowania aktywnych działań na rzecz ograniczania negatywnych wpływów na środowisko, poprawy efektywności energetycznej oraz zmniejszania śladu węglowego związanego z działalnością firmy,
- przestrzegania mających zastosowanie wymagań prawnych i innych, które dotyczą organizacji,
- ciągłego doskonalenia skuteczności Zintegrowanego Systemu Zarządzania, w tym AQAP 2110 oraz AQAP 2210,
- wspierania działań związanych ze zrównoważonym rozwojem i społeczną odpowiedzialnością biznesu.

Kultura organizacyjna Comarch opiera się na wartościach takich jak otwartość, zaangażowanie, innowacyjność, jakość i odpowiedzialność społeczna. Wartości te są zawarte w Kodeksie etycznym Grupy Comarch.

Główne dokumenty i procedury obowiązujące w Grupie Comarch odnoszące się do istotnego pozytywnego wpływu Grupy Comarch na obszar Kultury korporacyjnej, mające na celu zapewnienie przestrzegania praw człowieka i zasad etyki w łańcuchu wartości to:

- Kodeks etyczny Grupy Comarch,
- Polityka Zrównoważonego Rozwoju dla Dostawców,
- Polityka Antykorupcyjna,
- Wytyczne przeciwdziałania korupcji w Grupie Comarch,
- Polityka różnorodności,
- Procedury analizy oraz oceny dostawców i podwykonawców (rozdział G1-2),
- Procedura Zarządzania Ryzykiem,

- Procedura zgłaszania naruszeń procedur i standardów etycznych w Grupie Comarch, jak również obowiązujących przepisów prawa z zakresu etyki.

W Comarch oraz w prawnie zobligowanych spółkach Grupy Comarch obowiązują Procedury zgłaszania naruszeń przepisów prawa:

- ✓ Wewnątrz procedura zgłaszania naruszeń prawa zgodna z ustawą z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów,
- ✓ Procedura ustanowiona na podstawie ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych obowiązująca tylko w Comarch S.A.,
- ✓ Procedura ustanowiona na podstawie ustawy z dnia 1 marca 2018 r. o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu obowiązująca w Comarch Finance Connect Sp. z o.o. oraz w iComarch24 S.A.

Kodeks etyczny

W ramach Kodeksu etycznego, opisanego szczegółowo w rozdziale S1-1, Comarch m.in. zobowiązuje się do:

- przestrzegania międzynarodowych standardów dotyczących praw człowieka oraz międzynarodowych standardów pracy,
- przestrzegania zasad uczciwej konkurencji, zapobiegania przekupstwu, nielegalnym płatnościami i korupcji.

W ramach Kodeksu etycznego zidentyfikowano następujące ryzyka na potrzeby opracowania założeń zawartych w Kodeksie etycznym:

- ryzyko naruszenia zasad etyki, odpowiedzialności korporacyjnej, przestrzegania praw człowieka i ochrony środowiska,
- ryzyko wystąpienia dyskryminacji we wszystkich jej przejawach,
- ryzyko związane z nieprzestrzeganiem zasad dotyczących uczciwej konkurencji, zapobiegania przekupstwu, nielegalnym płatnościami i korupcji,
- ryzyko związane z wystąpieniem niezgodności z wymaganiami prawnymi, międzynarodowymi standardami dotyczącymi praw człowieka i standardów pracy, procedurami wewnętrznymi w zakresie dotyczącym etyki.

W Spółce Comarch S.A. istnieje **Dział Compliance i Audytu Wewnętrznego**, w postaci wyodrębnionej jednostki odpowiedzialnej m.in. za zapewnienie zgodności z przepisami prawa, obszar kontroli wewnętrznej oraz audytu wewnętrznego. Główne zadania jednostki to:

- wspieranie organizacji w ograniczeniu do minimum ryzyka wystąpienia braku zgodności z prawem, regulacjami wewnętrznymi, jak również normami etyczno-moralnymi,
- umożliwienie rozpoznania ryzyk, które mogą mieć wpływ na realizację wyznaczonych przez organizację celów biznesowych oraz odpowiednie zarządzenie tymi ryzykami,
- ocena skuteczności funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem w organizacji.

Wszystkie opisane powyżej działania mają na celu minimalizowanie zidentyfikowanych obszarów ryzyka, sterowanie nimi oraz sprawowanie bieżącej kontroli.

Do obowiązków Działu Compliance i Audytu Wewnętrznego należy m.in.:

- wspieranie pracowników w przestrzeganiu Kodeksu Etycznego,
- promowanie idei Kodeksu Etycznego wewnątrz firmy,
- aktualizacja treści Kodeksu Etycznego,

- odpowiadanie stosownymi przedsięwzięciami na bieżące problemy pracowników związane z etyką podejmowanych przez nich działań biznesowych.

Polityka Zrównoważonego Rozwoju dla Dostawców

Polityka Zrównoważonego Rozwoju dla Dostawców określa najważniejsze zasady jakimi Grupa kieruje się, realizując współpracę z partnerami biznesowymi. Ponadto, dokument ten stanowi zobowiązanie do prowadzenia zrównoważonej polityki zamówień i określa oczekiwania dla dostawców kluczowych, w tym m.in. w zakresie przestrzegania praw człowieka. Polityka określa następujące zasady współpracy z dostawcami: wspieranie i zachęcanie do kierowania się zasadami etyki, odpowiedzialności społecznej i ochrony środowiska; zapewnienie wysokiej jakości produktów i usług przy uwzględnieniu zasad BHP; budowanie dobrego partnerstwa opartego o zasady współpracy, zaufania i uczciwości; działalność z poszanowaniem prawa; wybór odpowiednich dostawców, mogących zapewnić wysoką jakość oraz dobre standardy pracy, ochronę środowiska, etykę biznesu i dbałość o społeczności lokalne. Zgodnie z treścią Polityki Grupa Comarch wymaga, aby dostawca wdrożył zasady zarządzania ochroną środowiska zgodne z ISO 14001 lub podobnym standardem; wdrożył zasady zarządzania BHP zgodnymi z OHSAS 18001 lub podobnym standardem; stosował dobre praktyki biznesowe, typowe dla zakresu działalności dostawcy; działał zgodnie z przepisami prawa; szanował prawo pracowników do zrzeszania się; powstrzymał się od zatrudniania dzieci poniżej 16 roku życia; nie stosował kar cielesnych ani innego poniżającego lub niehumanitarnego traktowania oraz nie korzystał z instytucji pracy przymusowej. Polityka obowiązuje wszystkich dostawców Grupy Comarch. Najwyższym szczeblem w organizacji, który jest odpowiedzialny za wdrażanie Polityki Zrównoważonego Rozwoju dla Dostawców jest Zarząd Spółki.

Polityka Antykorupcyjna

Polityka Antykorupcyjna, wdrożona w Grupie Comarch, stanowi zbiór obowiązujących zasad i standardów postępowania, mających na celu zapobieganie oraz reagowanie na działania, które mogą nosić znamiona korupcji. Polityka Antykorupcyjna określa sposób postępowania w sytuacji wystąpienia zagrożenia korupcyjnego lub zachowania o znamionach korupcji. Stanowi uzupełnienie przepisów prawa krajowego i międzynarodowego w zakresie przeciwdziałania korupcji, a obowiązek przestrzegania tych przepisów ciąży na każdym pracowniku, współpracowniku oraz reprezentancie Grupy Comarch.

Przyjęta Polityka Antykorupcyjna definiuje zasady, do których przestrzegania zobowiązani są wszyscy pracownicy, współpracownicy oraz reprezentanci Grupy Comarch, a są to przede wszystkim:

- przejrzystość działania oraz zero tolerancji dla korupcji,
- zgodność z prawem krajowym i międzynarodowym.

W celu zaradzenia naruszeniom procedur i norm w zakresie przeciwdziałania korupcji i przekupstwu każdy pracownik współpracownik oraz reprezentant Grupy Comarch zobowiązany jest do zapoznania się z zasadami antykorupcyjnymi obowiązującymi w Grupie Comarch, jak również odbycia szkolenia z zakresu Polityki Antykorupcyjnej oraz Wytycznych przeciwdziałania korupcji w Grupie Comarch, prezentowanych w ramach szkolenia z zakresu Zintegrowanego Systemu Zarządzania, które jest obowiązkowe dla wszystkich pracowników Comarch co pięć lat. Ponadto Polityka Antykorupcyjna dostępna jest w Intranecie oraz na stronie zewnętrznej Comarch SA.

Uzupełnieniem Polityki są **Wytyczne przeciwdziałania korupcji w Grupie Comarch**, zawierające szczegółowe zasady postępowania pracowników, współpracowników oraz reprezentantów Grupy Comarch, mające na celu zapobieganie wystąpieniu zagrożeń korupcyjnych oraz reagowanie na jakiegokolwiek przejawy korupcji.

W ramach dobrych praktyk w zakresie przeciwdziałania korupcji zidentyfikowano następujące ryzyka na potrzeby opracowania założeń zawartych w Polityce Antykorupcyjnej:

- ryzyko związane z nieprzestrzeganiem zasad dotyczących uczciwej konkurencji, zapobiegania przekupstwu, nielegalnym płatnościami i korupcji,

- ryzyko konfliktu interesów w ramach prowadzonej działalności,
- ryzyko utraty pracy, nałożenia kar finansowych i powiadomienia organów ścigania,
- ryzyko związane z wystąpieniem nielegalnych korzyści dla pracowników, partnerów biznesowych lub innych stron trzecich (w tym urzędników państwowych i przedstawicieli partii politycznych),
- ryzyko związane z wystąpieniem niezgodności z wymaganiami prawnymi i procedurami wewnętrznymi w zakresie dotyczącym zasad przeciwdziałania korupcji.

W stosunku do Comarch S.A. oraz spółek Grupy Comarch nie zapadły prawomocne wyroki skazujące w obszarze praw człowieka, korupcji, zachowań uczciwej konkurencji i opodatkowania.

Najwyższym szczeblem w organizacji, który jest odpowiedzialny za wdrażanie Polityki Antykorupcyjnej jest Zarząd Spółki.

Polityka różnorodności

Szczegółowe informacje dotyczące Polityki różnorodności znajdują się w części S1-1.

Procedura Zarządzania Ryzykiem

Procedura Zarządzania Ryzykiem dotyczy produktów rozwijanych i projektów prowadzonych przez Comarch, dla których nie obowiązują bardziej szczegółowe procedury. Procedura stanowi, że zarządzanie ryzykiem jest procesem ciągłym, bazującym na okresowej analizie ryzyka, która pomaga w identyfikacji zagrożeń, podatności, ewidencji zastosowanych środków bezpieczeństwa oraz w planowaniu postępowania z ryzykiem (mitygacji, przekazania i/lub akceptacji). Schemat przebiegu procesu zarządzania ryzykiem wygląda następująco: przygotowanie i przegląd dokumentacji; analiza ryzyka; planowanie postępowania z ryzykiem; realizacja postępowania z ryzykiem; monitorowanie i raportowanie. Pierwsze cztery kroki powinny być powtarzane przynajmniej raz do roku, oraz po znaczących zmianach organizacyjnych, architektonicznych lub technicznych w analizowanym obszarze. Ostatni etap (monitorowanie i raportowanie) powinno odbywać się w sposób ciągły. Procedura zarządzania ryzykiem obowiązuje dla całej Grupy Comarch. Najwyższym szczeblem w organizacji, który jest odpowiedzialny za wdrażanie Procedury Zarządzania Ryzykiem jest Zarząd Spółki.

Procedura zgłaszania naruszeń procedur i standardów etycznych w Grupie Comarch, jak również obowiązujących przepisów prawa z zakresu etyki

Procedura znajduje, w szczególności, zastosowanie do zgłoszeń dotyczących naruszeń procedur i standardów etycznych obowiązujących w Grupie Comarch, w tym w szczególności postanowień Kodeksu Etycznego Grupy Comarch, jak również obowiązujących przepisów prawa z zakresu etyki. Celem procedury jest zapewnienie przejrzystości działania spółek wchodzących w skład Grupy Comarch oraz zapewnienie możliwości sygnalizowania naruszeń z zakresu wewnętrznych standardów etycznych oraz norm etycznych wynikających z przepisów prawa. Procedura przewiduje możliwość zgłaszania naruszeń drogą elektroniczną za pośrednictwem systemu Whiblo. Zgłoszenia mogą być zarówno anonimowe jak i imienne. Zgłoszenia może dokonać każdy członek personelu – bez względu na podstawę zatrudnienia. Procedura zapewnia zgłaszającemu naruszenie ochronę ich danych osobowych, w szczególności poufność informacji. Za prowadzenie czynności sprawdzających, rekomendowanie rozwiązań i komunikację z zgłaszającymi naruszenia odpowiada Dział Compliance i Audytu Wewnętrznego. Procedurę należy stosować w całej Grupie – bez względu na szerokość geograficzną działalności, jednakże przy uwzględnieniu ewentualnych, lokalnych przepisów prawnych. Najwyższym szczeblem w organizacji, który jest odpowiedzialny za wdrażanie Polityki Różnorodności jest Zarząd Spółki.

Procedury zgłaszania naruszeń

Pracownicy mają prawo oczekiwać od pracowników Działu Compliance i Audytu Wewnętrznego pomocy i wsparcia w zakresie zgłaszanych zapytań dotyczących Procedury zgłaszania naruszeń na dedykowany adres email: compliance@comarch.pl

Pracownicy, współpracownicy oraz podmioty zewnętrzne mają możliwość anonimowych zgłoszeń o wszelkich naruszeniach w zakresie etyki lub niezgodności z przepisami lub obowiązującymi w Grupie Comarch procedurami w obszarze compliance za pośrednictwem systemu Whiblo. System Whiblo to kanał zgłaszania naruszeń, umożliwiający dokonywanie anonimowych zgłoszeń wraz z możliwością anonimowej dwustronnej komunikacji z osobą zgłaszającą naruszenie. Równolegle zostały wdrożone stosowne procedury regulujące zasady dokonywania zgłoszeń i przeprowadzania postępowań wyjaśniających. System Whiblo zapewnia możliwość szybkiego, niezależnego i obiektywnego badania incydentów związanych z postępowaniem w biznesie, w tym incydentów korupcji i przekupstwa. w tym miejscu należy zaznaczyć, iż w Grupie Comarch obowiązuje również Procedura Compliance, która przewiduje niezależne i obiektywne badanie incydentów związanych z postępowaniem w biznesie, w tym incydentów korupcji. Procedura Compliance została przyjęta do stosowania uchwałą Zarządu Comarch SA z dnia 30 kwietnia 2025 roku.

Należy zaznaczyć, iż jeszcze przed wejściem w życie Ustawy o ochronie sygnalistów w przypadku wystąpienia jakichkolwiek nieprawidłowości, w tym w obszarze zatrudnienia pracownicy mieli możliwość zgłaszania ich do przełożonych. Dodatkowo zgłoszenia o wszelkich naruszeniach w zakresie etyki lub niezgodności z przepisami lub obowiązującymi w Grupie Comarch procedurami w obszarze compliance mogły być zgłaszane przez pracowników na adres compliance@comarch.pl lub anonimowo za pośrednictwem poczty wewnętrznej. Już wówczas w Grupie Comarch został wdrożony dodatkowy kanał zgłaszania naruszeń w postaci systemu Whiblo. Równolegle zostały wdrożone stosowne procedury regulujące zasady dokonywania zgłoszeń, przeprowadzania postępowań wyjaśniających oraz ochrony osób dokonujących zgłoszenia naruszenia.

Ochrona osób dokonujących zgłoszeń oraz sygnalistów

Obowiązujące w Grupie Comarch procedury z zakresu zgłaszania naruszeń gwarantują ochronę osób dokonujących zgłoszenia naruszenia, dzięki zapewnieniu możliwości anonimowego dokonywania zgłoszeń, wprowadzeniu zakazu działań odwetowych oraz ograniczenie dostępu do informacji zawartych w zgłoszeniach do niezbędnego minimum. Zakazane jest ujawnianie tożsamości osoby dokonującej zgłoszenia bez jej wyraźnej zgody. Osoby zasiadające w komisjach rozpatrujących zgłoszenia podpisują stosowne oświadczenia m.in. w zakresie obowiązku zachowania poufności. Dodatkowo tylko osoby posiadające pisemne upoważnienie Zarządu posiadają dostęp do danych zawartych w zgłoszeniach naruszeń. Wszystkie podejmowane działania w ramach postępowań wyjaśniających podejmowane są z poszanowaniem zasad ochrony prywatności osób zgłaszających. Zakazane jest podejmowanie działań odwetowych, jak również prób lub gróźb zastosowania takich działań wobec sygnalisty. Podejmowanie działań odwetowych stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Niezależnie od powyższego, osoba podejmująca działania odwetowe podlega odpowiedzialności określonej w Ustawie o ochronie sygnalistów.

Procedura rozpatrywania zgłoszeń naruszeń prawa i zasad etycznych

Wszystkie zgłoszenia są rozpatrywane przez niezależną komisję, której skład jest uzależniony od rodzaju zgłoszonego naruszenia i kwalifikowane jako zgłoszenia uznane lub odrzucone. W skład komisji wchodzi pracownicy Grupy Comarch. W przypadku uznania zgłoszenia podejmowane są odpowiednie działania w celu ich wyjaśnienia i rozwiązania. Zgodnie z prowadzonym rejestrem, w 2024 roku odnotowano 3 zgłoszenia z zakresu naruszenia zasad etyki, w wyniku którego zostało przeprowadzone postępowanie wyjaśniające. Wyniki postępowań wyjaśniających raportowane są do Zarządu. W celu ciągłego podnoszenia kwalifikacji pracowników przyjmujących zgłoszenia Grupa Comarch zapewnia im szkolenia zewnętrzne.

Zakaz mobbingu

W ramach Strategii ESG został wyznaczony m.in. cel do realizacji w zakresie skutecznego prowadzenia polityki antymobbingowej definiującej zachowania mobbingowe oraz przewidującej tryb zgłaszania nieprawidłowości w tym zakresie. Celem jest stworzenie Polityki Antydyskryminacyjnej i Antymobbingowej Grupy Comarch, która następnie zostanie zatwierdzona przez Zarząd i przyjęta do wdrożenia. Założenia Polityki będą obowiązywać wszystkich pracowników, współpracowników i reprezentantów Grupy Comarch – zarówno w Polsce, jak i za granicą. Jeśli jednak lokalne prawo w jakiegokolwiek jurysdykcji wymaga modyfikacji lub uzupełnienia postanowień przedmiotowej Polityki, lokalne spółki zależne mogą dokonywać modyfikacji zapisów Polityki,

z zastrzeżeniem uprzedniego zatwierdzenia zmian przez Dział Compliance i Audytu Wewnętrznego Comarch SA. Zgonie z założeniami, przyjętymi w 2024 roku, Polityka Antydyskryminacyjnej i Antymobbingowej Grupy Comarch będzie wdrożona do końca 2025 roku i będzie obowiązywać bezterminowo, przy założeniu ciągłej i systematycznej jej aktualizacji. Polityka będzie stanowić zbiór zasad, standardów i zobowiązań, których celem jest zapewnienie zgodności działalności Spółek Grupy Comarch z obowiązującym prawem krajowym, unijnym i międzynarodowym w zakresie równego traktowania oraz poszanowania godności osobistej. Cel nie był konsultowany z zainteresowanymi stronami.

Polityka Antydyskryminacyjnej i Antymobbingowej Grupy Comarch będzie stanowiła dokument publiczny tym samym każdy zainteresowany będzie miał możliwość zgłoszenia swoich uwagi i sugestii mających na celu poprawę jej założeń merytorycznych.

Polityka Antydyskryminacyjnej i Antymobbingowej Grupy Comarch została opracowana i przyjęta do stosowania uchwałą Zarządu Comarch S.A. z dnia 30 kwietnia 2025 roku.

Komunikacja i szkolenia w zakresie postępowania w biznesie, kultury korporacyjnej i etyki, w tym dotyczące praw człowieka i polityk antykorupcyjnych

Wzmacnianie etycznej kultury organizacyjnej Grupy Comarch odbywa się za pomocą kampanii informacyjnych oraz szkoleń z zakresu etyki oraz przestrzegania prawa wewnątrz spółek Grupy w celu ciągłego podnoszenia świadomości pracowników o podstawowych wartościach obowiązujących w Grupie Comarch oraz zasadach dotyczących m.in. etyki, polityki antykorupcyjnej, poszanowania praw człowieka, zakazu dyskryminacji, równego traktowania rozsyłane są komunikaty wewnątrz Grupy Comarch za pośrednictwem kanałów informacyjnych (mailing, Intranet). Szkolenia okresowe w tym zakresie są organizowane wewnętrznie, dostępne i obowiązkowe dla wszystkich pracowników, a informacje o zasadach obowiązujących w Grupie Comarch są prezentowane nowo zatrudnianym pracownikom w ramach szkolenia First step.

Przekazanie informacji organom zarządczym i nadzorczym, w Comarch S.A., w zakresie obszaru etyki, zarządzania zgodnością, jak również czynników ryzyka w tych obszarach odbywa się podczas bieżących spotkań Kierownika Działu Compliance i Audytu Wewnętrznego z Zarządem, natomiast Radzie Nadzorczej w ramach corocznych Sprawozdań na temat funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem oraz compliance, jak również funkcji audytu wewnętrznego w Grupie Comarch wraz z oceną ich skuteczności przygotowywanych przez Dział Compliance i Audytu Wewnętrznego.

10.2. Zarządzanie relacjami z dostawcami

G1-2

Głównymi źródłami zaopatrzenia Comarch S.A. oraz Grupy Comarch są międzynarodowe koncerny tj. producenci sprzętu komputerowego i oprogramowania oraz elektroniki związanej z rozwijaną produkcją urządzeń. Większość zamówień realizowana jest poprzez zakupy w lokalnych oddziałach oraz lokalnej dystrybucji. Działalność Grupy Comarch nie jest uzależniona od żadnego z dostawców. W 2024 roku, podobnie jak w roku poprzednim żaden z kontrahentów nie dostarczył produktów czy usług o wartości przekraczającej 10% przychodów ze sprzedaży Grupy Comarch.

Firmy starające się o przyznanie statusu dostawcy Grupy Comarch otrzymują do uzupełnienia ankietę, w której znajdują się pytania o zakres wdrożonych i certyfikowanych systemów zarządzania, dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, odpowiedzialności społecznej, dbałości o ochronę środowiska, zarządzania energią oraz ochroną informacji. Odpowiedzi udzielone w kwestionariuszu są walidowane, a następnie firma jest kwalifikowana przez system do jednej z czterech kategorii dostawców: I - wybierany do współpracy w pierwszej kolejności, II - drugiej kolejności, III - rezerwowo, IV - ryzykowny. Najwyższą, pierwszą kategorię otrzymują te firmy, które deklarują przestrzeganie standardów wymaganych przez Grupę Comarch.

Zgodnie z procedurą analizy dostawców wysyłka ankiet ponawiana jest dodatkowo cyklicznie co roku także do firm, które w ubiegłych latach uzupełniły kwestionariusz na wypadek, gdyby dostawcy odnotowali w swojej organizacji zmiany w obszarach będących przedmiotem badania. W 2023 roku z tej platformy wysłano 1042

ankiety (w tym ankiety cykliczne), które wypełniło 22 dostawców. Do 31 grudnia 2024 roku z tej platformy wysłano 1064 ankiety (w tym cykliczne), które wypełniło 34 dostawców.

W kolejnym etapie analizy, po realizacji zlecenia, ocenie podlega także jakość współpracy. Uwzględniane są: elastyczność w rozwiązywaniu problemów, przepływ informacji podczas procedowania zamówienia, dotrzymanie terminu dostawy/wykonania usługi, zgodność zamówienia ze specyfikacją, jakość towaru/usługi, zgodność faktury z ustaleniami (cena, warunki płatności). Na podstawie uśrednionej oceny współpracy z ostatniego roku dostawcy przypisywania jest jedna z czterech kategorii: I - wybierany do współpracy w pierwszej kolejności, II - drugiej kolejności, III - rezerwowany, IV - ryzykowny.

Comarch S.A. nie posiada polityki mającej na celu zapobieganie opóźnieniom w płatnościach, natomiast corocznie składa sprawozdanie o terminach zapłaty w transakcjach handlowych i nie stosuje klauzul abuzywnych.

10.3. Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie

G1-3

Wszelkie zasady związane z przeciwdziałaniem korupcji zostały ujęte w Polityce Antykorupcyjnej. Zasady działania zostały opisane w G1-1. Zgodnie z Kodeksem etycznym pracownicy Grupy Comarch zarówno w relacjach wewnętrznych, jak też zewnętrznych nie mogą oferować, udzielać, obiecywać, żądać ani przyjmować korzyści majątkowych i osobistych, które mogłyby być postrzegane jako niezgodne z prawem, nieetyczne lub niestosowne lub których celem jest wywarcie wpływu na warunki transakcji. Nie wolno płacić ani proponować łapówek lub nielegalnych świadczeń urzędnikom państwowym, ani przedstawicielom partii politycznych, w celu zawarcia lub zachowania transakcji. Pracownicy Comarch mają obowiązek unikania sytuacji, w których ich osobiste interesy albo interesy osób prawnych lub fizycznych, z którymi są spokrewnieni lub powiązani, pozostawałyby w konflikcie z interesem Grupy Comarch. Pracownicy Grupy Comarch nie mogą czerpać jakichkolwiek korzyści ani pomagać w osiągnięciu korzyści z zaistniałych okazji, jakie mogą powstać w wyniku wykorzystania informacji lub stanowiska w firmie.

W przypadku KS Cracovia obowiązek przeprowadzenia szkolenia z zakresu ryzyka korupcji wynika z wytycznych licencyjnych PZPN. W tym przypadku szkoleniem objęci są zawodnicy i drużyny oraz zespołów Akademii. Przedmiotowe szkolenie jest poprzedzone szkoleniem centralnym w ramach projektu „Przeciwdziałanie korupcji i ustawianiu zawodów sportowych w klubach piłkarskich,” organizowanym przez Ministerstwo Sportu i Turystyki, w którym bierze udział osoba przeprowadzająca następnie szkolenia dla KS Cracovia.

Dodatkowo każdy pracownik ma możliwość przesłania pytań, wątpliwości i uwag, czy zastrzeżeń w zakresie m.in. Polityki Antykorupcyjnej na adres mailowy: compliance@comarch.pl. Natomiast naruszenia w tym zakresie, każdy pracownik, jak również m.in. dostawcy, mogą zgłaszać do działu Compliance i Audytu Wewnętrznego, anonimowo lub imiennie, za pośrednictwem kanału dedykowanego do zgłoszeń naruszeń: Whiblo. Aktualizację regulacji wewnętrznych z zakresu korupcji akceptuje Zarząd, zapoznając się tym samym z jej treścią.

Comarch SA nie przeprowadza stacjonarnych audytów etycznych u dostawców, jednakże w ramach Polityki Zrównoważonego Rozwoju dla Dostawców wspiera i zachęca dostawców, aby w swoich działaniach kierowali się zasadami etyki i przestrzegali standardów antykorupcyjnych wdrożonych w Grupie Comarch.

Ryzyko korupcji jest jednym z ryzyk m.in. obszaru Compliance ujętym w Mapie Ryzyk Comarch SA. Po analizie przez Dział Compliance oraz Audytu Wewnętrznego przedmiotowego ryzyka stwierdzono, iż najbardziej zagrożone obszary w zakresie korupcji i przekupstwa, to Działy oraz osoby związane z zakupami i inwestycjami.

Wskaźniki dotyczące szkolenia z zakresu przeciwdziałania korupcji w Comarch S.A.	2024
Liczba przeszkolonych pracowników (osoby)	1302*
Odsetek pracowników pełniących funkcje narażone na ryzyko korupcji (w %)	87,91**
Liczba przeszkolonych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej	3***

* Podana wartość to ilość osób, które odbyły szkolenie w 2024 roku z pośród wszystkich pracowników Comarch S.A.

**Podana wartość to odsetek osób pełniących funkcje narażone na korupcje posiadających aktualne szkolenie w Comarch S.A. z zakresu m.in. Polityki Antykorupcyjnej (ze wskazanej grupy osób w 2024 roku przeszkolonych zostało 17,58%)

*** Podana wartość to liczba osób posiadających aktualne szkolenie w Comarch S.A. z zakresu m.in. Polityki Antykorupcyjnej.

O zgłoszeniach naruszeń, podjętych czynnościach oraz proponowanych rozwiązaniach informowany jest Zarząd przez Komisje prowadzące postępowania.

Informacje w tym zakresie zawarte są również w Sprawozdaniu dla Rady Nadzorczej, które zawiera m.in. opis funkcjonowania systemów kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem, compliance oraz funkcji audytu wewnętrznego, jak również propozycję działań przyjętych na kolejny rok.

Cele przyjęte na rok 2025:

- Stworzenie Procedury z zakresu compliance.

Celem jest stworzenie Wewnętrznej procedury zgłaszania naruszeń z zakresu compliance, która następnie zostanie zatwierdzona przez Zarząd i przyjęta do wdrożenia. Założenia Procedury będą obowiązywać wszystkich pracowników i współpracowników Grupy Comarch. Zgodnie z założeniami, przyjętymi w 2024 roku, Wewnętrzna procedura zgłaszania naruszeń z zakresu compliance będzie wdrożona do końca 2025 roku i będzie obowiązywać bezterminowo, przy założeniu ciągłej i systematycznej jej aktualizacji. Procedura będzie miała na celu zapewnienie wszystkim pracownikom oraz współpracownikom Grupy Comarch możliwości bezpiecznego zgłaszania naruszeń, jak również określenie zasad ich dokonywania.

Wewnętrzna procedura zgłaszania naruszeń z zakresu compliance będzie dostępna w Intranecie, tym samym każdy pracownik i współpracownik będzie miał możliwość zgłoszenia swoich uwagi i sugestii mających na celu poprawę jej założeń merytorycznych.

- Wewnętrzna procedura zgłaszania naruszeń z zakresu compliance został opracowana i przyjęta do stosowania uchwałą Zarządu Comarch SA z dnia 30 kwietnia 2025 roku.
- Stworzenie Polityki Compliance Grupy Comarch.

Celem jest stworzenie Polityki Compliance Grupy Comarch, która następnie zostanie zatwierdzona przez Zarząd i przyjęta do wdrożenia. Założenia Polityki będą obowiązywać wszystkich pracowników, współpracowników i reprezentantów Grupy Comarch – zarówno w Polsce, jak i za granicą. Jeśli jednak lokalne prawo w jakiegokolwiek jurysdykcji wymaga modyfikacji lub uzupełnienia postanowień przedmiotowej Polityki, lokalne spółki zależne mogą dokonywać modyfikacji zapisów Polityki, z zastrzeżeniem uprzedniego zatwierdzenia zmian przez Dział Compliance i Audytu Wewnętrznego Comarch SA. Zgodnie z założeniami, przyjętymi w 2024 roku, Polityka Compliance Grupy Comarch będzie

wdrożona do końca 2025 roku i będzie obowiązywać bezterminowo, przy założeniu ciągłej i systematycznej jej aktualizacji. Polityka będzie stanowić zbiór zasad, standardów i zobowiązań, których celem jest zapewnienie zgodności działalności Spółek Grupy Comarch z obowiązującym prawem, normami etycznymi, standardami jakości oraz zasadami zrównoważonego rozwoju.

Polityka Compliance Grupy Comarch będzie stanowiła dokument publiczny, tym samym każdy zainteresowany będzie miał możliwość zgłoszenia swoich uwagi i sugestii mających na celu poprawę jej założeń merytorycznych.

Polityka Compliance Grupy Comarch została opracowana i przyjęta do stosowania uchwałą Zarządu Comarch SA z dnia 30 kwietnia 2025 roku.

- Stworzenie Polityki Antydyskryminacyjnej i Antymobbingowej Grupy Comarch (opis w ramach G1-1);
- Organizowanie szkoleń dedykowanych tylko na potrzeby:
 - Polityki Antykorupcyjnej dla osób szczególnie narażonych na ryzyko korupcji i przekupstwa,
 - Polityki Antydyskryminacyjnej i Antymobbingowej.

Celem jest opracowanie dwóch niezależnych programów szkoleń w zakresie Polityki Antykorupcyjnej i Polityki Antydyskryminacyjnej i Antymobbingowej, które następnie zostaną wdrożone do realizacji przez Dział Compliance i Audytu Wewnętrznego. Szkolenia będą obowiązywać wszystkich pracowników i współpracowników Grupy Comarch – zarówno w Polsce, jak i za granicą. Zgodnie z założeniami, przyjętymi w 2024 roku, będą wdrożone do końca 2025 roku i będą realizowane bezterminowo raz w roku, przy założeniu ciągłej i systematycznej ich aktualizacji. Szkolenia będą stanowić zbiór zasad, standardów i zobowiązań, których celem jest zapewnienie zgodności działalności Spółek Grupy Comarch z obowiązującym prawem i zasadami etycznymi w zakresie przeciwdziałania korupcji, dyskryminacji w miejscu pracy oraz mobbingowi. Szkolenia będą dostępne w Intranecie, tym samym każdy pracownik i współpracownik będzie miał możliwość zgłoszenia swoich uwagi i sugestii mających na celu poprawę ich założeń merytorycznych.

Cele nie były konsultowane z zainteresowanymi stronami.

10.4. Incydenty korupcji lub przekupstwa

G1-4

W 2024 roku w Grupie Comarch nie miały miejsca naruszenia z zakresu korupcji i przekupstwa, w tym:

Incydenty korupcji	2024
Liczba wyroków skazujących za naruszenie przepisów antykorupcyjnych i przepisów w sprawie zwalczania przekupstwa antykorupcyjnych	0
Wysokość kar pieniężnych za naruszenie przepisów antykorupcyjnych i przepisów w sprawie zwalczania przekupstwa (w PLN)	0,00
Liczba potwierdzonych przypadków korupcji lub przekupstwa	0
Liczba potwierdzonych przypadków zwolnienia lub ukarania własnych pracowników za zdarzenia związane z korupcją lub przekupstwem	0
Liczba potwierdzonych incydentów związanych z umowami z partnerami biznesowymi, które zostały rozwiązane lub nieprzedłużone z powodu naruszeń związanych z korupcją lub przekupstwem	0

Opis działań podejmowanych w celu zaradzenia naruszeniom procedur i norm w zakresie przeciwdziałania korupcji i przekupstwu został przedstawiony w ramach rozdziałów G1-1 i G1-3.

10.5. Praktyki płatnicze

G1-6

Comarch stosuje warunki płatności, które są zgodne z obowiązującymi przepisami.

Standardowe terminy płatności dla dostawców wynoszą:

- 14-21 dni dla małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP),
- 30-60 dni dla dużych przedsiębiorstw,
- możliwość negocjacji indywidualnych warunków w uzasadnionych przypadkach.

Powyższe terminy wynikają z zawartych umów i wystawianych dokumentów płatności. Na ten moment Grupa Comarch nie wyodrębnia w swojej ewidencji kategorii dostawców, w tym ze względu na ich wielkość. W przyszłości planowane jest wprowadzenie identyfikacji podmiotów należących do grupy MŚP.

W odniesieniu do małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), Grupa Comarch dokłada szczególnej staranności w zapewnianiu terminowej realizacji płatności. W przypadku dostawców z sektora MŚP:

- preferowane są krótsze terminy płatności (wskazane powyżej: do 14–21 dni),
- oferowana jest możliwość wcześniejszego uzgodnienia warunków płatności z uwzględnieniem ich sytuacji finansowej,
- praktyką Grupy Comarch jest unikanie jednostronnego narzucania niekorzystnych warunków handlowych.

Grupa dąży do terminowego regulowania zobowiązań wobec kontrahentów i dostawców. Regularnie są monitorowane przepływy finansowe, aby minimalizować opóźnienia w płatnościach. Procent płatności zgodny ze standardowymi warunkami płatności w 2024 roku wyniósł: 78,70%.

Średni czas, jaki zajmuje Grupie Comarch na uregulowanie faktury od dnia rozpoczęcia obliczania umownego lub ustawowego terminu płatności to 3 dni.

W 2024 roku nie toczyło się żadne postępowanie sądowe w związku z opóźnieniem w płatnościach.

11. Dane osobowe i cyberbezpieczeństwo (ujawnienie specyficzne)

11.1. Istotne wpływy, ryzyka i szanse związane z obszarem danych osobowych oraz cyberbezpieczeństwem

G2-SBM3

Grupa Comarch, jako dostawca kompleksowych rozwiązań informatycznych dla wielu branż – w tym sektora finansowego, medycznego, administracji publicznej oraz telekomunikacji – przetwarza znaczące ilości danych, w tym danych osobowych, również szczególnie chronionych. W związku z tym cyberbezpieczeństwo i ochrona danych osobowych są obszarami o kluczowym znaczeniu dla działalności Grupy, zarówno z perspektywy wpływu na interesariuszy, jak i potencjalnych ryzyk finansowych oraz reputacyjnych.

W strukturze Grupy Comarch cyberbezpieczeństwo oraz ochrona danych osobowych zostały zidentyfikowane jako jedno z najważniejszych obszarów mających bezpośredni wpływ na działalność operacyjną oraz strategię rozwoju. Spółki z Grupy Comarch, jako dostawcy rozwiązań IT pełnią rolę zarówno administratorów, jak i procesorów danych. Oznacza to, że Grupa przetwarza dane klientów, pracowników, jak również szereg danych osobowych powierzonych przez klientów, co wiąże się z wysokim poziomem odpowiedzialności. Zapewnienie cyberbezpieczeństwa oraz ochrony danych osobowych zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz standardami ma istotny wpływ na:

- ✓ reputację firmy,

- ✓ zaufanie klientów,
- ✓ zwiększa wiarygodność organizacji na rynku i buduje jej pozytywny wizerunek,
- ✓ zapewnia zgodność z regulacjami co pozwala ograniczyć ryzyko wysokich kar finansowych
- ✓ bezpieczeństwo, w tym pracowników, klientów oraz użytkowników końcowych, które jest tak ważne w dobie rozwoju cyfryzacji i rosnącej liczby zagrożeń. Comarch wdrażając wysokie standardy ochrony danych, postrzegany jest jako bardziej wiarygodny i stabilny partner biznesowy.

Ujawnianie danych w sposób nieuwzględniający zasad ochrony prywatności może prowadzić do naruszenia praw osób, których dane dotyczą. Cyberzagrożenia oraz potencjalne wycieki danych mogą prowadzić do utraty zaufania klientów i rezygnacji z usług, utraty wizerunku przez firmę, co bezpośrednio wpływa na stabilność organizacyjną firmy.

Powszechna cyfryzacja, rozwój nowoczesnych technologii i wzrost ich znaczenia stwarza szereg możliwości dynamicznego rozwoju, jednocześnie podnosząc poziom ryzyka związanego z nieodpowiednim stosowaniem tych technologii. Nowe wektory cyberataków, które mogą nieść poważne konsekwencje w obszarze bezpieczeństwa, a także skutki finansowe, prawne czy wizerunkowe powodują, że cyberbezpieczeństwo w Grupie Comarch stanowi istotny element w odniesieniu do działalności firmy oraz dynamicznie zmieniającego się otoczenia, w jakim funkcjonuje.

W obliczu tych zagrożeń informacje oraz systemy ich przetwarzania stanowią krytyczną i kluczową wartość firmy zarówno dla stabilnego funkcjonowania operacyjnego jak i z punktu widzenia reputacji. Grupa kładzie duży nacisk na ochronę danych (w szczególności danych osobowych) i aktywów własnych oraz klientów, jak również użytkowników końcowych.

11.2. Polityki przyjęte w celu zarządzania obszarem danych osobowych oraz cyberbezpieczeństwem

G2-1

Dane osobowe

W odniesieniu do obszaru ochrony danych osobowych w Grupie Comarch nie funkcjonuje polityka, natomiast wraz z wejściem w życie Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO) w Grupie Comarch zostały wdrożone procedury regulujące zasady przetwarzania danych osobowych. Przyjęta została ogólna procedura ochrony danych, wraz z procedurami regulującymi poszczególne kwestie ochrony danych w Grupie Comarch.

Procedury opisują w szczególności: ogólne zasady przetwarzania danych osobowych, wykonywanie obowiązków administratora danych i podmiotu przetwarzającego, ocenę skutków dla ochrony danych, wymogi bezpieczeństwa systemów przetwarzania danych, zasady udzielania upoważnień do przetwarzania danych osobowych, zasady postępowania z żądaniami osób, których dane dotyczą, zasady pracy zdalnej, czy zasady dotyczące postępowania z naruszeniami (w tym naruszeń danych osobowych).

Procedury tworzone i aktualizowane są przez Dział Inspektora Ochrony Danych i wdrażane w Grupie Comarch po uprzedniej ich akceptacji przez Zarząd Comarch S.A. Procedury obowiązują wszystkich pracowników i współpracowników Grupy.

Cyberbezpieczeństwo

Oprócz procedur z zakresu danych osobowych w Grupie Comarch funkcjonują również polityki oraz procedury regulujące kwestie bezpieczeństwa informacji. Należą do nich w szczególności:

- Oparta na międzynarodowych standardach bezpieczeństwa ISO 27001 Polityka Bezpieczeństwa Grupy Comarch oraz towarzyszące jej procedury, które obejmują m.in. kwestie: organizacyjne, podnoszenia świadomości pracowników, ochrony fizycznej aktywów, zabezpieczeń technicznych IT, ciągłości działania i reakcji na incydenty naruszenia bezpieczeństwa informacji. Najważniejszym celem Polityki bezpieczeństwa jest zapewnienie poufności, integralności i dostępności danych Grupy Comarch oraz klientów.

Zasady Polityki Bezpieczeństwa mają zastosowanie we wszystkich spółkach Grupy Comarch z uwzględnieniem uwarunkowań prawa lokalnego, natomiast formalnie zostały wdrożone w Comarch S.A. oraz wybranych spółkach zależnych Grupy Comarch, których zarządy przyjęły deklaracje stosowania niniejszej Polityki.

Polityka obowiązuje wszystkich pracowników zatrudnionych w objętych nią spółkach. Podwykonawcy oraz dostawcy świadczący usługi w zakresie IT i bezpieczeństwa informacji nie są bezpośrednio objęci Polityką, natomiast przed nawiązaniem współpracy przeprowadzana jest weryfikacja kontrahentów pod kątem zapewnienia zgodności z wymogami bezpieczeństwa informacji stosownie do zakresu współpracy.

Wdrożenie Polityki jest monitorowane przez Pion CISO, który przeprowadza okresowe przeglądy zgodności, testy bezpieczeństwa, analizę incydentów oraz ryzyk. Dodatkowo, raz w roku dokonywany jest przegląd Zintegrowanego Systemu Zarządzania, w ramach którego ujęty jest przegląd Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji, którego wyniki prezentowane są kierownictwu najwyższego szczebla.

Za wdrażanie, aktualizację i nadzór nad Polityką odpowiada Zarząd Comarch S.A, który zatwierdza jej brzmienie oraz nadzoruje jej stosowanie na poziomie całej Grupy Comarch. Operacyjne wdrożenie i bieżące egzekwowanie polityki znajduje się w gestii Dyrektora centralnego Pionu CISO (Chief Information Security Office) , który raportuje sprawy ogólnofirmowe bezpośrednio do Prezesa Zarządu, a sektorowe do Dyrektora danego Sektora.

- Procedura zarządzania incydentami naruszenia bezpieczeństwa informacji stanowi element Polityki Bezpieczeństwa i ma zastosowanie do wszystkich spółek Grupy, które przyjęły stosowanie Polityki Bezpieczeństwa. Procedura określa proces zarządzania incydentami w Grupie Comarch, także tymi z obszaru naruszeń ochrony danych osobowych oraz szeroko pojętych cyberataków. Za wdrażanie, aktualizację i nadzór nad procedurą odpowiada Pion CISO.
- Procedura zarządzania ryzykiem, która określa metodykę oceny oraz sposoby postępowania z ryzykiem dotyczącym bezpieczeństwa informacji oraz Polityka zarządzania ciągłością działania, która określa zasady zapewnienia ciągłości działania świadczonych usług oraz zasady zarządzania kryzysowego w przypadku wystąpienia zagrożeń.

Procedura zarządzania ryzykiem oraz Polityka ciągłości działania obowiązują w spółkach Grupy Comarch i mają zastosowanie do wszystkich obszarów działalności, w których identyfikowane są ryzyka operacyjne, technologiczne oraz informacyjne. Za wdrażanie, aktualizację i nadzór nad Polityką ciągłości działania odpowiada Rada BCP.

Grupa Comarch monitoruje skuteczność swoich polityk oraz stosowanych środków technicznych i organizacyjnych poprzez cykliczne analizy ryzyk.

11.3. Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z obszarem danych osobowych i cyberbezpieczeństwem

G2-2

Poniżej przedstawiono wykaz kluczowych działań z zakresu ochrony danych osobowych oraz cyberbezpieczeństwa, które zostały podjęte w okresie sprawozdawczym oraz które są planowane do realizacji w przyszłości. Ze względu na specyfikę oraz krytyczne znaczenie obszaru ochrony danych osobowych i bezpieczeństwa informacji, inicjowane działania mają charakter ciągły i są stale podejmowane.

Działania podejmowane w ramach operacji własnych Grupy Comarch:

Funkcjonowanie ZSZ. W Grupie Comarch funkcjonuje Zintegrowany System Zarządzania (ZSZ), który jest certyfikowany w Comarch S.A., natomiast wdrożone procedury obowiązują we wszystkich Spółkach Grupy Comarch. W ramach tego systemu wdrożony jest kompleksowy system ochrony informacji - System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji (SZBI) oparty na normach ISO 27001. SZBI pokrywa wszystkie procesy wewnętrzne wspierające działanie firmy oraz procesy biznesowe i obejmuje wszystkie aktywa firmy. w ramach tego systemu prowadzone są audyty bezpieczeństwa systemów wewnętrznych Grupy Comarch, przez dedykowany dział wewnętrzny zajmujący się kwestią bezpieczeństwa. Dodatkowo organizacja poddawana jest audytom realizowanym przez jednostki certyfikujące. Certyfikacja ISO. Grupa korzysta z międzynarodowych standardów bezpieczeństwa, takich jak ISO 27001, który jest certyfikowany w Comarch S.A., Comarch S.A.S. oraz Comarch AG - natomiast wdrożone zasady obowiązują we wszystkich spółkach z Grupy. Stosowane są również wytyczne wynikające z dyrektywy NIS2, aby zagwarantować poziom ochrony przetwarzanych danych zgodny z obowiązującymi regulacjami w zakresie ochrony danych osobowych i cyberbezpieczeństwa.

W ramach obszaru ochrony danych osobowych, Grupa zgodnie z wymaganiami Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO)

- w spółkach dla których taki obowiązek wystąpił powołani zostali Inspektorzy Danych Osobowych, którzy odpowiadają za zapewnienie zgodności z przepisami RODO, wydawanie opinii, zaleceń w obszarze danych osobowych, współprace z organem nadzorczym,
- Grupa stosuje adekwatne środki techniczne i organizacyjne do zidentyfikowanych zagrożeń. Regularnie przeprowadzany jest ich przegląd i aktualizacja, aby dostosować je do zmieniających się zagrożeń, postępu technologicznego oraz obowiązujących przepisów prawa,
- prowadzi rejestry takie jak: rejestr czynności przetwarzania, rejestr kategorii przetwarzania, rejestr naruszeń czy rejestr żądań w ramach ewidencjonowania przetwarzania danych oraz rozliczalności,
- wdrożyła wewnętrzny proces upoważniania pracowników do przetwarzania danych osobowych. Upoważnienia nadawane i odbierane są w dedykowanym systemie zgodnie z naszymi wewnętrznymi procedurami,
- w ramach zarządzania ryzykiem prowadzi analizy ryzyka oraz Oceny Skutków dla Ochrony Danych (DPIA),
- realizując obowiązek informacyjny w ramach przejrzystości przetwarzania danych osobowych oraz rzetelnego informowania osób, których dane dotyczą, Grupa przygotowała dedykowaną klauzulę informacyjną obejmującą główne i najczęściej występujące cele w jakich przetwarzane są dane

osobowe i zamieściła ją na stronie internetowej. Dodatkowo dla poszczególnych szczegółowych procesów tworzone są odrębne klauzule. Klauzule są dostosowane do celu, podstawy prawnej oraz formy kontaktu (online/offline) i są przekazywane w sposób zgodny z wymogami RODO,

- w ramach edukacji i budowaniu świadomości naszych pracowników prowadzone są szkolenia z zakresu danych osobowych oraz przygotowywane są cykliczne artykuły i materiały edukacyjne dotyczące tematyki przetwarzania danych osobowych, bezpieczeństwa informacji oraz obowiązków wynikających z przepisów RODO.

Grupa Comarch podejmuje działania i inwestycje w zasoby techniczne i organizacyjne w celu zapewnienia skutecznego zarządzania obszarem cyberbezpieczeństwa, w tym ograniczania ryzyk oraz wzmacniania pozytywnego wpływu w tym obszarze. W tym celu wdrożyła zestaw środków zgodnych z uznanymi standardami branżowymi m.in. PN-EN ISO/IEC 27001:2017 - 06 System zarządzania bezpieczeństwem informacji, do których należą m.in.:

- zdefiniowanie wymagań oraz opracowanie zaleceń i dobrych praktyk w obszarze bezpieczeństwa, jako elementów wspierających realizację Polityki Bezpieczeństwa oraz związanych z nią procedur operacyjnych,
- powołanie struktur organizacyjnych w obszarze cyberbezpieczeństwa - w ramach Grupy działają zespoły ekspertów zajmujące się ochroną informacji, definiujące i wdrażające standardy oraz monitorujące stan bezpieczeństwa aktywów Grupy Comarch,
- szkolenia i edukacja pracowników poprzez regularnie realizowane programy podnoszenia świadomości użytkowników (Security Awareness) w obszarze bezpieczeństwa informacji, , identyfikacji i odporności na ataki phishingowe,
- wdrożone rozwiązania organizacyjne i techniczne mające na celu monitorowanie i ochronę infrastruktury IT,
- audyty wewnętrzne - w tym kompleksowe audyty Zintegrowanego Systemu Zarządzania oraz audyty bezpieczeństwa i testy penetracyjne systemów i aplikacji, mające na celu identyfikację potencjalnych luk i zagrożeń,
- audyty zewnętrzne przeprowadzane przez niezależne podmioty, mające na celu weryfikację zgodności z wymaganiami normy ISO/IEC 27001, potwierdzające skuteczność wdrożonego Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji,
- przeprowadzanie oceny dojrzałości wszystkich produktów zaklasyfikowanych do takiej oceny i przygotowanie planów poprawy dojrzałości SSDLC,
- nadzór nad wdrażaniem przez jednostki biznesowe celów SSDLC mających monitorować i dostosowywać poziom bezpieczeństwa oprogramowania produkowanego przez Grupy Comarch,
- wdrażanie w systemach wymagań bezpieczeństwa, w zależności od poziomu krytyczności oraz ryzyka,
- okresowa ocena osiągnięć w zakresie celów bezpieczeństwa prowadzona na poziomie Zarządu, która pozwala ocenić, czy cele w zakresie cyberbezpieczeństwa zostały osiągnięte i w jakim obszarze konieczne są dalsze inwestycje i doskonalenie.

Działania te i zasoby wprowadza się, aby zapewnić spełnienie poszczególnych celów związanych z bezpieczeństwem w organizacji.

Wnioski z działania systemu zarządzania bezpieczeństwem są raportowane do Zarządu Comarch S.A., a na ich podstawie podejmowane są konieczne akcje usprawniające i korygujące, służące dalszemu doskonaleniu poziomu bezpieczeństwa.

Postępy realizacji wyżej wymienionych działań weryfikowane są poprzez raporty z audytów (raz do roku), analizę rejestru incydentów, aktualizacje procedur i polityk oraz wskaźniki/mierniki opisane w podrozdziale poniżej.

Działania podejmowane w odniesieniu do łańcucha dostaw:

- W zakresie zgodności z przepisami RODO, w relacjach z podwykonawcami i dostawcami przed nawiązaniem współpracy przeprowadzana jest szczegółowa weryfikacja kontrahentów pod kątem zapewnienia zgodności z wymogami dotyczącymi ochrony danych osobowych, w tym technicznych i organizacyjnych środków bezpieczeństwa. Następnie przeprowadzane są regularne przeglądy oraz zawierane są umowy powierzenia przetwarzania danych określające zasady powierzenia przetwarzania danych,
- W zakresie zapewnienia bezpieczeństwa informacji w relacjach z podwykonawcami i dostawcami, przed nawiązaniem współpracy, przeprowadzana jest weryfikacja kontrahentów pod kątem zapewnienia zgodności z wymogami bezpieczeństwa informacji stosownie do zakresu współpracy.

Postępy wyżej wymienionych działań weryfikowane są poprzez przegląd dostawców.

Oczekiwane rezultaty: zapewnienie ochrony danych osobowych, utrzymanie pełnej zgodności z przepisami RODO oraz innymi regulacjami branżowymi dotyczącymi ochrony danych osobowych, wzrost poziomu wiedzy i kompetencji pracowników w zakresie RODO i cyberbezpieczeństwa dzięki cyklicznym szkoleniom i kampaniom informacyjnym oraz zwiększenie poziomu bezpieczeństwa, budowanie zaufania klientów, partnerów i pracowników do organizacji dzięki odpowiedzialnemu i przejrzystemu podejściu do danych osobowych.

11.4. Mierniki i cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami

G2-3

Obszar ochrony danych osobowych uznany został w organizacji jako istotny w wyniku przeprowadzonej analizy podwójnej istotności, w związku z tym Grupa Comarch określiła cele w tym zakresie.

Cel: Od 2025 roku zwiększenie świadomości wszystkich własnych zasobów pracowniczych poprzez prowadzenie regularnych, z częstotliwością większą niż raz na kwartał akcji uświadamiających związanych z tematyką RODO. Poprzez ten cel Grupa Comarch chce osiągnąć zwiększenie wiedzy i kompetencji pracowników co ma również wpływ na minimalizowanie ryzyka naruszeń.

Aby monitorować postępy i skuteczność działań, Grupa Comarch przyjęła jako miernik: ilość przeprowadzonych kampanii informacyjnych. W roku 2024 oprócz obowiązkowego szkolenia z zakresu danych osobowych Grupa Comarch przeprowadziła minimum raz w kwartale akcje uświadamiającą dla pracowników. Łączna ilość przeprowadzonych kampanii w 2024 wyniosła 4. Dane o przeprowadzonych kampaniach pochodzą z ewidencji prowadzonej przez Inspektora Danych Osobowych.

Cel: minimalizacja ryzyka wystąpienia naruszenia poprzez wdrażanie mechanizmów ochrony a w konsekwencji zmniejszenie wystąpienia naruszeń. - do końca 2025 roku planowane jest zmniejszenie ilości wystąpienia naruszeń w porównaniu do 2024 roku.

Aby skutecznie monitorować postępy w minimalizowaniu ryzyka naruszeń, Grupa Comarch stosuje jako miernik: ilość odnotowanych naruszeń ochrony danych osobowych, które ewidencjonowane są w rejestrze naruszeń ochrony danych.

W 2024 roku odnotowano 14 naruszeń ochrony danych osobowych w Grupie Comarch, które po przeprowadzonej analizie nie wymagały zgłoszenia organowi nadzorczemu ze względu na małe prawdopodobieństwo, że skutkowałyby one ryzykiem naruszenia praw lub wolności osób fizycznych. Liczba naruszeń odnotowana w wewnętrznym rejestrze w ciągu ostatnich dwóch lat oscyluje na poziomie około kilkunastu przypadków rocznie i utrzymuje się na podobnym, stałym poziomie.

W wyznaczeniu ww. celów nie brały udziału zainteresowane strony.

Drugim miernikiem jest ilość postępowań oraz nałożonych na organizację kar administracyjnych. Zarówno w roku 2024 jak i w latach poprzednich nie było postępowań administracyjnych prowadzonych przeciwko spółkom Grupy Comarch (np. UODO) jak i również nie zostały nałożone kary za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z ochroną danych osobowych (w podziale na prawomocne i nieprawomocne). Dane rzeczywiste, pochodzące z wewnętrznej ewidencji.

W obszarze bezpieczeństwa Grupa Comarch definiuje cykliczne cele ciągłego planowania i wdrażania rozwiązań dla procesów, projektów, produktów. Cele te bazują na indywidualnej analizie ryzyka, bieżących zagrożeniach, potrzebach klientów oraz światowych standardach. Grupa nie wyznaczyła ogólnogrupowych wymiernych, zorientowanych na rezultaty celów, poza obszarem dotyczącym ochrony danych osobowych.

Kraków, 2 czerwca 2025 r.

PODPISY CZŁONKÓW ZARZĄDU

Imię i nazwisko	Stanowisko/Funkcja	Podpis
Jarosław Mikos	Prezes Zarządu	
Marcin Kaleta	Wiceprezes Zarządu	
Michał Mędrala	Wiceprezes Zarządu	
Zbigniew Rymarczyk	Wiceprezes Zarządu	
Konrad Tarański	Wiceprezes Zarządu	

Comarch S.A.

Al. Jana Pawła II 39a
31-864 Kraków

ir@comarch.pl

+48 12 687 78 22

comarch.pl/relacje-inwestorskie/