



# RAPORT ESG

ZA 2023 ROK

# Spis treści

<b>List Zarządu Bisar S.A.</b>	<b>3</b>
<b>01   O Grupie Bisar</b>	<b>4</b>
1.1 O Nas	5
1.2 Struktura organizacyjna	10
1.3 Podejście do zrównoważonego rozwoju	18
<b>02   Grupa Bisar jako pracodawca</b>	<b>25</b>
2.1 Miejsce pracy	27
2.2 Włączanie i rozwój	31
2.3 Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników	35
<b>03   Relacje z otoczeniem</b>	<b>36</b>
3.1 Zbiór dobrych praktyk i zasad w relacjach z otoczeniem	38
3.2 Zasady współpracy z kontrahentami	40
3.3 Compliance	42
3.4 Ochrona danych osobowych i bezpieczeństwo systemów informatycznych	44
3.5 Zaangażowanie społeczne	46
<b>04   Wpływ na środowisko naturalne</b>	<b>47</b>
4.1 Ślad węglowy i wpływ na klimat	48
4.2 Zużycie energii	52
4.3 Zarządzanie odpadami	54
<b>05   Podsumowanie i załączniki</b>	<b>55</b>
Indeks wskaźników GRI	57



# List Zarządu Bisar S.A.

[2-22]

Szanowni Państwo,

z wielką przyjemnością oddajemy w Państwa ręce nasz pierwszy Raport niefinansowy ESG, który stanowi podsumowanie naszych działań i osiągnięć w zakresie zrównoważonego rozwoju, zaangażowania społecznego i odpowiedzialnego zarządzania. Celem niniejszej publikacji jest zaprezentowanie Państwu profilu naszej organizacji i wywieranego przez nią wpływu na otoczenie społeczne, gospodarcze i środowiskowe. Ubiegły rok był dla nas czasem intensywnego rozwoju na wielu płaszczyznach prowadzonej działalności, jednak w realizacji naszych celów zawsze przyświecała nam idea postępowania w zgodzie z jak najlepszym interesem naszego otoczenia.

Jako Grupa Kapitałowa Bisar jesteśmy już od blisko 10 lat jedną z najszybciej rozwijających się organizacji na rynku pracy. Ugruntowana pozycja w Polsce pozwoliła nam efektywnie prowadzić ekspansję na zagranicznych rynkach, a zaufanie naszych wieloletnich partnerów tylko potwierdza jakość i skuteczność oferowanych rozwiązań. Dbając o ciągły wzrost poziomu satysfakcji naszych klientów jesteśmy świadomi, że nie może on być osiągnięty bez współistnienia zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy dla wszystkich naszych pracowników i współpracowników. W Grupie Bisar traktujemy aspekt ludzki jako kluczowy czynnik sukcesu i dokładamy wszelkich starań, aby zapewnić godne warunki pracy i włączającą kulturę organizacji. Wierzymy przy tym, że tylko przy zachowaniu wzajemnego szacunku i równego traktowania wszystkich zatrudnionych jesteśmy w stanie właściwie wypełniać naszą misję, którą jest łączenie i wspieranie działalności zawodowej ludzi na całym świecie. Dotychczas, udało nam się zapewnić wsparcie procesów w biznesie już w ponad 300 przedsiębiorstwach, a blisko 16 tys. ludzi odnalazło dzięki nam swoje miejsce pracy.

Skala i charakter naszego biznesu motywują nas do aktywnego zarządzania wpływem wywieranym na ludzi i środowisko. Współczesny rozwój przedsiębiorstw nie może się bowiem odbywać bez uwzględniania potrzeb interesariuszy, w tym również środowiska, które stanowi wspólne dobro nas wszystkich. Jesteśmy świadomi tej odpowiedzialności i konsekwentnie podejmujemy inicjatywy angażujące naszą Grupę w działania prospołeczne i ekologiczne. Rok 2023 był dla nas szczególnie przełomowy pod tym względem, gdyż to właśnie wtedy po raz pierwszy dokonaliśmy pomiaru śladu węglowego w naszej działalności i podjęliśmy działania służące jego redukcji, poprzez dywersyfikację źródeł energii. W tym roku wsparliśmy także organizacje działające w obszarze sportu i równości szans, a przekazaną pomoc zamierzamy kontynuować w przyszłych latach. O tym i o innych usprawieniach w naszej Grupie mogą Państwo przeczytać w dalszych częściach raportu.

Na koniec pragniemy podziękować wszystkim naszym pracownikom i współpracownikom za ich niezłomne zaangażowanie w działania na rzecz zrównoważonego rozwoju. Niniejszy raport jest owocem Waszej ciężkiej pracy i determinacji, dzięki którym codziennie stajemy się lepszą organizacją i to dzięki Wam nasza firma rozwija się nie tylko biznesowo, ale stanowi także przykład odpowiedzialności w branży.

Zapraszamy Państwa do lektury raportu i zapoznania się ze szczegółami naszej działalności.

Z wyrazami szacunku,

Zarząd Bisar S.A.

**01.**

O GRUPIE BISAR

01

# O nas

[2-1, 2-2, 2-6]



**Grupa Kapitałowa Bisar** (nazywana dalej zamiennie Grupą lub Grupą Bisar), z Bisar S.A.\* jako jednostką dominującą, od blisko 10 lat funkcjonuje na rynku wielobranżowego outsourcingu procesowego. Grupa realizuje szeroki zakres usług skupiających się na zarządzaniu zasobami ludzkimi oraz działaniami logistycznymi związanymi z ww. procesem.

Firma synergicznie łączy potrzeby klientów, pracowników i współpracowników, a jej działalność biznesowa opiera się na trzech kluczowych filarach.

\* Zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym dnia 1 kwietnia 2019 r. pod nazwą Bisar Spółka Akcyjna.



01

## Zarządzanie procesami

Nasza zaawansowana usługa polega na aktywnym zarządzaniu całym procesem produkcyjnym. Chodzi o planowanie, kontrolę jakości i optymalizację. Usługa jest realizowana przy udziale współpracowników wykonujących wskazane operacje produkcyjne i/lub obsługowe. Efektywne zarządzanie procesami produkcyjnymi przez Grupę Bisar pozwala klientom skoncentrować się na głównych aspektach działalności, co często wpływa na osiągnięcie przez nich lepszych wyników finansowych.



02

## Pozyskiwanie kadry na rzecz klientów biznesowych

To skomplikowany proces, którego celem jest pozyskanie specjalistycznej kadry dla naszych klientów. Usługa wymaga holistycznego spojrzenia na potrzeby obydwu stron: pracodawcy i pracownika. Po stronie klienta ważne są m.in. kwalifikacje, doświadczenie oraz dostępność personelu. Dla pracownika ważne jest natomiast wynagrodzenie, lokalizacja, warunki pracy i firma, dla której zdecyduje się pracować. Zadaniem Grupy jest stworzenie platformy porozumienia, na której powstanie długoterminowa współpraca dla obu stron.



03

## Agencja pracy tymczasowej

Grupa Bisar specjalizuje się także w pośrednictwie pracy, łącząc pracowników szukających zatrudnienia z firmami-pracodawcami, którzy potrzebują dodatkowego personelu na określony czas. Zakres zadań zależy od potrzeb zleciodawcy i jest dobierany indywidualnie w oparciu o wcześniejszą analizę przeprowadzoną przez specjalistów z Grupy. Pracownicy są zatrudnieni przez poszczególne spółki z Grupy, które odpowiadają za wszelkie aspekty administracyjne. Zaletą rozwiązania jest elastyczność i dynamika w działaniu. Dzięki dobrej organizacji zaplecza logistycznego Grupa zapewnia szybki czas realizacji zamówienia.

## Jak tworzymy wartość

Grupa Bisar stworzyła zdywersyfikowany model biznesowy oparty na efektywnym zarządzaniu zasobami ludzkimi oraz dostarczaniu wartości dla pracowników i klientów poprzez szyte na miarę rozwiązania kadrowe. Takie podejście pozwala Grupie na świadczenie usług i wdrażanie kompleksowego outsourcingu w wielu branżach. W 2023 roku Bisar skupił się szczególnie na wsparciu przedsiębiorstw w obszarze usług logistycznych i przetwórstwa spożywczego.

Bisar wspiera klientów obsługując ich zarówno w trakcie realizacji stabilnego wolumenu zamówień, jak i podczas zwiększonego zapotrzebowania na ich usługi. Specjalizacją Grupy jest przejmowanie prac związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstw w postaci całych linii produkcyjnych lub wybranych cykli logistycznych i procesów operacyjnych.

Kluczowe elementy wskazanego modelu składają się z następujących procesów:



### Rekrutacja i dobór kandydatów

Grupa prowadzi rekrutację poprzez zdywersyfikowane kanały, takie jak: ogłoszenia online, media społecznościowe, bazy danych kandydatów i targi pracy. Wewnętrzni i zewnętrzni specjaliści przeprowadzają wstępne rozmowy kwalifikacyjne, testy oraz weryfikują referencje kandydatów, aby upewnić się, że spełniają oni określone wymagania klientów. Za rekrutację kandydatów z całego świata poprzez sieć zaufanych partnerów odpowiada m.in. firma Jobsi, wchodząca w skład Grupy.



### Zatrudnienie i legalizacja pobytu

Pracownicy tymczasowi są zatrudnieni przez Grupę, która odpowiada za obsługę ich wynagrodzeń, świadczeń socjalnych i innych obowiązków pracodawcy. Kolejnym krokiem jest oddelegowanie współpracowników do wybranych firm klientów na określonych warunkach – czasowych lub związanych z realizacją ustalonego wcześniej celu. Biorąc pod uwagę wysoki odsetek obcokrajowców wśród współpracowników, ważnym elementem działalności jest wsparcie w procesie legalizacji pobytu w związku z aktualnie obowiązującymi przepisami prawa.



### Transport współpracowników

Dzięki rozbudowanej flocie samochodowej Grupa może zapewnić transport dla współpracowników do miejsca pracy i z powrotem. Jest to szczególnie przydatne w sytuacjach, gdy miejsce zlecenia znajduje się daleko od domu pracownika lub gdy praca odbywa się w systemie zmianowym. Zorganizowany transport minimalizuje czas i koszty podróży, jednocześnie zapewniając komfort pracownikom. Bisar współpracuje także z lokalnymi firmami transportowymi, które świadczą usługi przewozowe na zlecenie agencji.



### Zakwaterowanie współpracowników

Grupa znajduje i zapewnia miejsca noclegowe współpracownikom, co jest dla nich szczególnie przydatne w czasie wykonywania pracy tymczasowej w obcym kraju. Dzięki temu współpracownicy zyskują optymalizację kosztów wynajmu, a zakwaterowanie gwarantuje im bezpieczne i stabilne miejsce do życia na czas realizacji zlecenia. W ramach usługi współpracownikom mogą być także zapewnione innowacyjne hotele modułowe zarządzane przez wchodzącą w skład Grupy spółkę Cubehouse.

# Jak tworzymy wartość

Do pozostałych ogniw łańcucha tworzenia wartości w Grupie Bisar należy zaliczyć następujące procesy:



## Obsługa administracyjna i prowadzenie dokumentacji

Grupa zajmuje się wszystkimi formalnościami związanymi z zatrudnieniem pracowników, w tym umowami, dokumentacją pracowniczą, listami płac i rozliczeniami z urzędami. Organizacja wypłaca wynagrodzenia współpracownikom, w tym wszelkie dodatki, premie i świadczenia.



## Zarządzanie relacjami z klientami i budowanie relacji opartych na zaufaniu

Bisar utrzymuje bliskie relacje z klientami, aby lepiej rozumieć ich potrzeby i na tej podstawie rekrutować dla nich odpowiednich współpracowników. Firma oferuje elastyczne rozwiązania, dostosowane do specyficznych wymagań klientów, takich jak praca sezonowa, tymczasowe zwiększenie zatrudnienia czy projekty specjalne.



## Generowanie przychodów i realizacja opłat za usługi

Grupa pobiera opłaty od klientów za świadczone usługi. Opłaty te mogą być naliczane jako stała kwota za każdego pracownika, procent od wynagrodzenia pracownika lub opłata za projekt. Bisar oferuje także dodatkowe usługi: szkolenia, doradztwo HR, rekrutacje stałe czy zarządzanie kadrami.



## Zarządzanie efektywnością

W celu zapewnienia najwyższej jakości usług Grupa Bisar regularnie monitoruje efektywność pracy swoich współpracowników i realizuje sprawozdawczość dla klientów. Ponadto stosuje nowoczesne systemy zarządzania zasobami ludzkimi, pozwalające na rekrutację, zarządzanie grafikami pracy i komunikację z pracownikami oraz klientami.

# Łańcuch wartości





## O nas

Ważnym elementem w łańcuchu wartości pozostaje także elastyczność i zdolność do szybkiego reagowania na zmieniające się potrzeby rynku pracy. To pozwala na utrzymanie konkurencyjności i wysokiej jakości usług, co jest zaletą Grupy Bisar na rynku.

Efektom powyższych działań jest wysoka skuteczność w legalizacji pracy i pobytu zagranicznej kadry – w 2023 roku na rzecz współpracowników Grupy Bisar wydano:

### 1091

zezwoleń na pracę typu A.

### 1204

zezwoleń na pobyt czasowy i pracę (na podstawie których współpracownicy mogą otrzymać karty pobytu).

### 40 000

oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom.

Do pozostałych wskaźników pokazujących skalę działalności Grupy Bisar należy zaliczyć:



## ok. 10 lat

Blisko 10 lat na rynku



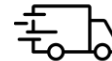
## 16 biur

Biur regionalnych w Europie



## >200

Zrealizowanych projektów



## 72

Samochody transportowe



## 300

Wsparcie ponad 300 pracowników



## >16 tys.

Pracowników i osób współpracujących

## Struktura Grupy Bisar

Grupę Bisar tworzy **27 spółek**, a jej podmiotem dominującym jest spółka Bisar S.A., która została zarejestrowana w **Warszawie, przy ul. Rozbrat 6/18**.



Bisar S.A. posiada 100% udziałów wszystkich spółek zależnych, a w związku z tym konsoliduje je w ramach sprawozdania finansowego i niniejszego Raportu ESG. Żadna spółka z Grupy nie jest notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych.

W skład Grupy Bisar wchodzi m.in. następujące spółki:

- |                                 |                             |
|---------------------------------|-----------------------------|
| 1. Bisar S.A.                   | 15. Pracowici 1 Sp. z o.o.  |
| 2. Abra Construction sp. z o.o. | 16. Pracowici S.A.          |
| 3. AndelHR Sp. z o.o.           | 17. Pracowici Sp. z o.o.    |
| 4. Aria Consulting Sp. z o.o.   | 18. Randcorp Sp. z o.o.     |
| 5. B-Logistics Sp. z o.o.       | 19. S-Produkcja Sp. z o.o.  |
| 6. Cubehouse Sp. z o.o.         | 20. Bisar GmbH              |
| 7. Filarcorp Sp. z o.o.         | 21. Bisar Logistics SRL     |
| 8. Jobsi Sp. z o.o.             | 22. Filarcorp Logistics SRL |
| 9. Lerand Sp. z o.o.            | 23. Randlog SRL             |
| 10. Logistic Sp. z o.o.         | 24. Sibar Logistics SRL     |
| 11. MerHR Sp. z o.o.            | 25. Cubehouse Concept SRL   |
| 12. Obsługamagazynów Sp. z o.o. | 26. Bisar Ukraina           |
| 13. Opticorp Sp. z o.o.         | 27. Kaskad Llutsk           |
| 14. Outsourced Sp. z o.o.       |                             |

Ramy niniejszego Raportu ESG w całości pokrywają się z granicami skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Bisar za 2023 r.

## Rozbudowana sieć oddziałów Grupy

Rozbudowana sieć oddziałów Grupy, w strategicznie rozmieszczonych lokalizacjach, pozwala na efektywne pokrycie obszaru całej Polski, zapewniając dostępność usług i wsparcie dla klientów w różnych regionach kraju.

**Na mapie obok przedstawiono miejscowości, gdzie znajdują się oddziały spółek Grupy Bisar.**



## Rozbudowana sieć oddziałów Grupy

Działalność Grupy Bisar sięga także poza terytorium Polski, a rozwój na zagranicznych rynkach jest nieodłącznym elementem wzrostu naszego biznesu. Nasza elastyczność i zdolność do adaptacji na dynamicznym rynku outsourcingu pozwalają nam na bycie konkurencyjnym oraz umożliwiają ekspansję na nowe rynki, co jest wpisane w strategię biznesową Grupy.

### ✓ Mocna pozycja w Europie

Jesteśmy obecni w **Niemczech, Rumunii i na Ukrainie.**

Mocna pozycja na rynku europejskim została zdobyta dzięki szerokiej ofercie usług i stanowi solidną podstawę do dalszego rozwoju.

### ✓ W 2024 roku planujemy rozszerzyć naszą działalność na Słowację

Jest to kolejny krok w kierunku umocnienia obecności Grupy Bisar w Europie Środkowej i Wschodniej.



# Członkostwo w OKAP na rzecz wzmocnienia rynku pracy w Polsce

[2-28]

Spółki Bisar i Jobsi są członkami **OKAP – Ogólnopolskiego Konwentu Agencji Pracy**. Organizacja zrzesza podmioty związane z rynkiem pracy, które oferują najwyższą jakość świadczonych usług w trosce o dobro stron stosunku pracy, jak i dbają o podnoszenie standardów w branży. Obecnie Związek Pracodawców zrzesza ponad 70 podmiotów członkowskich specjalizujących się w dostarczaniu usług HR, w tym:

- ✓ pośrednictwo pracy za granicą i w kraju,
- ✓ rekrutacja i doradztwo personalne,
- ✓ delegowanie pracy tymczasowej, outsourcing oraz zatrudnianie obcokrajowców w Polsce.

Dzięki niniejszej współpracy Grupa Bisar bierze czynny udział w dyskusjach i konsultacjach legislacyjnych dotyczących zmian w prawie pracy, aktywnie uczestnicząc we wspólnym wypracowaniu maksymalnie efektywnych rozwiązań w branży i jej interesariuszy. Grupa poprzez swoje zaangażowanie w OKAP może sprawnie reagować na zmiany zachodzące w obszarach rynku HR.



# Praktyki zarządcze

[2-9, 2-10, 2-11]

## Zarząd Bisar S.A.

Zarząd Bisar S.A. składa się z 2 członków, powoływanych na 3-letnią, wspólną kadencję. Członkowie Zarządu są powoływani przez Radę Nadzorczą Bisar S.A. Każdy członek Zarządu jest zobowiązany do reprezentacji spółki oraz prowadzenia jej spraw. W skład Zarządu wchodzi również dyrektor finansowy, odpowiedzialny za obszar finansowy Grupy Bisar.

W 2023 roku w skład Zarządu Grupy Bisar wchodzili:

### Robert Abramek

Członek Zarządu, Dyrektor Generalny. Pełni kluczową rolę w zarządzaniu organizacją i jest odpowiedzialny za jej kierunkową strategię, operacje i wyniki finansowe. Realizuje nadzór nad codziennymi aktywnościami Grupy, w tym m.in. nad sprzedażą, marketingiem, finansami i zasobami ludzkimi. Odpowiada także za usprawnianie procesów operacyjnych w celu zwiększenia efektywności i produktywności.

### Marta Zabłocka-Peterson

Członek Zarządu, Dyrektor Finansowy. Jest odpowiedzialna za zarządzanie finansami organizacji, planowanie finansowe, zarządzanie ryzykiem finansowym, analizę danych i raportowanie finansowe. Opracowuje i wdraża strategię minimalizującą ryzyka finansowe, w tym strategię zabezpieczające i dywersyfikacyjne.

# Wybór Zarządu

Przy wyborze członków Zarządu pod uwagę brane są następujące kryteria:

- wiedza z zakresu działalności spółki oraz branży, w której działa,
- znajomość zasad funkcjonowania spółki akcyjnej,
- wiedza i doświadczenie w zakresie zarządzania zespołami ludzkimi,
- umiejętność działania w międzynarodowym środowisku biznesowym,
- znajomość zasad konkurencji i otoczenia konkurencyjnego spółki.

W przypadku wyboru członka Zarządu – dyrektora finansowego, dodatkowo pod uwagę brane są następujące kryteria:

- wiedza i doświadczenie w zakresie audytu i sprawozdawczości według polskich i międzynarodowych standardów,
- wiedza i doświadczenie w zakresie rachunkowości,
- umiejętność kreowania i realizowania strategii finansowania działalności spółki,
- doświadczenie w zakresie planowania finansowego.



## Zarząd tworzy od 2 do 3 członków

Spółka nie ma przewodniczącego Zarządu. Zgodnie z panującym w spółce ładem korporacyjnym, Zarząd tworzy od 2 do 3 członków i żaden z nich nie pełni funkcji prezesa Zarządu. Ponadto, do reprezentowania Spółki wymagane jest współdziałanie co najmniej 2 członków Zarządu Spółki, a uchwały Zarządu są powoływane zwykłą większością głosów, co podkreśla równość praw i obowiązków wszystkich członków Zarządu.

# Rada Nadzorcza Grupy Bisar

[405-1]

Rada Nadzorcza jest jednym z kluczowych organów nadzorczych w przyjętej strukturze korporacyjnej.

Do jej zadań należy monitorowanie i kontrola działań Zarządu oraz dbałość o to, aby firma działała zgodnie z prawem, regulacjami i interesem udziałowców. W tym celu Rada Nadzorcza tworzy systemy wewnętrznej kontroli skutecznego i rzetelnego raportowania. Organ doradza także Zarządowi w kwestiach strategicznych, takich jak fuzje, przejęcia, inwestycje kapitałowe bądź inne ważne decyzje biznesowe. Członkowie Rady biorą także aktywny udział w opracowywaniu długoterminowej strategii firmy i monitorowaniu jej realizacji.

W 2023 roku skład Rady Nadzorczej Grupy Bisar tworzyli:

Krzysztof Ryszard Banach

Daria Przybylska\*

Sebastian Król

Jakub Mianowski

Małgorzata Jędrzejczyk

\* Daria Przybylska pełniła funkcję Członka Rady Nadzorczej Grupy Bisar od 10.07.2023 r. do 19.01.2024 r.

Różnorodność Rady Nadzorczej Grupy Bisar



Mężczyźni



Kobiety

< 30 roku życia

0

0

Pomiędzy 30 a 50 rokiem życia

2

2

>50 roku życia

1

0



## Praktyki odwoływania członków Zarządu i kształtowania ich wynagrodzeń

[2-18]

Członkowie Zarządu Spółki są odwoływani przez Radę Nadzorczą, a w szczególnych przypadkach - także przez akcjonariuszy Spółki na podstawie posiadanych uprawnień osobistych.

Członkowie Zarządu są w szczególności odwoływani w przypadku:

- ✓ braku współpracy z pozostałymi członkami Zarządu,
- ✓ braku realizacji założeń budżetowych lub istotnego pogorszenia wyników finansowych podmiotów Grupy Bisar,
- ✓ negatywnego wpływu na relacje z kontrahentami spółek z Grupy Bisar,
- ✓ negatywnego wpływu na pracowników lub współpracowników spółek z Grupy Bisar, w szczególności poprzez uporczywe utrudnianie wykonywania powierzonych zadań.

W przypadku zaistnienia jakiegokolwiek ww. przesłanek ocena jest przedmiotem szczegółowych dyskusji Rady przed ewentualnym odwołaniem danego członka Zarządu.

[2-19]

Członek najwyższego organu, tj. członek Zarządu pełniący funkcję dyrektora finansowego, otrzymuje stałe, comiesięczne wynagrodzenie na podstawie powołania, zgodnie z art. 378 par. 2 Kodeksu Spółek Handlowych. Wszystkie osoby wchodzące w skład kadry kierowniczej wyższego szczebla wykonują swoje obowiązki w ramach zawartych ze Spółką umów B2B i otrzymują z ich tytułu wynagrodzenie za zrealizowane zadania. W związku z powyższym w Spółce nie obowiązuje polityka wynagrodzeń.



# Podjęcie do zrównoważonego rozwoju

## Zarządzanie ESG

[2-12, 2-13, 2-14, 2-17]

W 2023 roku powołano stanowisko Chief Compliance Officer (Koordynator ds. Compliance), którego zadaniem jest kierowanie Działem Compliance w Grupie Bisar. Osoba powołana na to stanowisko zajmuje się kwestiami prowadzenia działalności podmiotu w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami, a jednocześnie dba o zrównoważony rozwój Grupy. Na cyklicznych posiedzeniach Rady Nadzorczej przedstawiciel Działu Compliance prezentuje możliwe kierunki dalszego rozwoju oraz efekty już podjętych inicjatyw ESG.

### Dział Compliance

Zarząd bezpośrednio oddelegował Dział Compliance do zarządzania obszarem ESG i zgodności korporacyjnej. Dział Compliance na bieżąco rozwija kompetencje z obszaru tematyki ESG, a zdobytą w ten sposób wiedzę przekazuje najwyższemu organowi zarządzającemu za pośrednictwem Koordynatora ds. Compliance i w zakresie propozycji dla prezentowanych usprawnień.

### Chief Compliance Officer

(Koordynator ds. Compliance) raz w miesiącu, na posiedzeniu Rady Nadzorczej, składa raport z podjętych działań, który obejmuje realizację celów wyznaczonych przez najwyższy organ zarządzający (np. implementacja Kodeksu Etyki, wewnętrznych polityk postępowania czy planu przeprowadzenia wewnętrznych audytów w Grupie) oraz inicjatyw zrównoważonego rozwoju spółek. W przypadku wystąpienia uwag, zastrzeżeń lub przyjęcia nowych celów, organ przekazuje informację zwrotną do Koordynatora Działu Compliance, który może powziąć nowe działania lub zaktualizować realizację dotychczas podjętych.

[2-15]

Grupa Bisar nie zidentyfikowała negatywnych skutków spowodowanych przez działalność swoich spółek lub takich, do których przyczyniły się one w sposób pośredni.

W organizacji funkcjonuje call center, do którego mogą dzwonić pracownicy/współpracownicy w celu zaadresowania nieprawidłowości czy zgłoszenia skarg. Jeśli call center nie jest w stanie samodzielnie rozwiązać zgłaszanych kwestii, wówczas kieruje zapytanie do innych działów w organizacji (np. do działu kadr albo działu Compliance). Pracownicy Grupy Bisar mogą także komunikować nieprawidłowości oraz zgłaszać skargi drogą mailową lub poprzez dedykowany kanał zgłaszania nieprawidłowości, który jest dostępny dla wszystkich zainteresowanych na stronie pod linkiem: [www.bisar.eu/zglos-naduzycie/](http://www.bisar.eu/zglos-naduzycie/).

W zależności od wybranego kanału komunikacji wszystkie grupy interesariuszy mają możliwość nawiązania dialogu poprzez zakomunikowanie skargi, zgłoszenie nieprawidłowości czy wyrażenie swoich oczekiwań. Dialog z interesariuszem zwraca uwagę Grupy na zgłaszane zjawiska, co pozwala jej ocenić daną sytuację i podjąć odpowiednie kroki. Rola interesariusza sprowadza się w tym miejscu do uwidocznienia problemu.

# Definiowanie istotnych tematów ESG do raportowania

[3-1, 3-2]

Stosując trzecią zasadę raportowania ESG zdefiniowaną w standardzie GRI (Global Reporting Initiative), Grupa Bisar ujawnia tylko te informacje, które są istotne dla Grupy i/lub jej interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych. Oznacza to, że informacje prezentowane w niniejszym raporcie odzwierciedlają adekwatne zagadnienia ESG.

## **ESG materiality assessment**

W 2023 roku Grupa po raz pierwszy przeprowadziła badanie istotności kwestii ESG (*ESG materiality assessment*) zgodnie z zaleceniami przedstawionymi w GRI. Wspomniany proces odbył się z zaangażowaniem szerokiego grona liderów różnych komórek Grupy.



Wybór istotnych zagadnień został zrealizowany na dwóch płaszczyznach. Pierwsza z nich dotyczyła wpływu wywieranego przez działalność Grupy - **istotność wpływu**, a druga była związana z prowadzeniem działalności przez Grupę - **istotność finansowa**.

Istotą wspomnianego badania był dedykowany warsztat wewnętrzny, w którym wzięli udział przedstawiciele kluczowych komórek Grupy. W ramach warsztatu zagadnienia ESG zostały przeanalizowane pod kątem istotności wpływu i istotności finansowej. W dialogu wzięli udział eksperci i ekspertki zajmujący m.in. przedstawione niżej stanowiska, wybrane na podstawie rodzajów i zakresu kontaktów z zidentyfikowanymi grupami istotnych interesariuszy:

- Koordynator Operacyjny,
- Chief Compliance Officer,
- Specjalista ds. Analizy Danych,
- Specjalista ds. Marketingu,
- Kierownik ds. administracji i zarządzania nieruchomościami,
- Dyrektor Operacyjny,
- Business Partner,
- Managerowie ds. kadr i płac.

Istotą ujęcia danego aspektu ESG w niniejszym Raporcie jest jego identyfikacja jako:

- a. istotnego z perspektywy wpływu,
- b. istotnego z perspektywy finansowej,
- c. istotnego z obu perspektyw.

Do analizy została użyta skala 1-5 (5 - krytyczna istotność; 4 - znacząca istotność; 3 - ważna istotność; 2 - informacyjna istotność; 1 - minimalna istotność; 0 - brak wpływu).

## Angażowanie interesariuszy

[2-29]

W celu weryfikacji faktycznej istotności tematów Grupa Bisar zrealizowała badanie percepcji interesariuszy. Zagadnienia ESG zostały poddane ocenie przez wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy spółki oraz skwantyfikowane na skalach liczbowych. Do analizy tematów Grupa zastosowała metody CAWI (Computer-assisted web interviewing). Biorąc pod uwagę fakt, że jedną z najliczniejszych grup interesariuszy stanowili współpracownicy firmy (w tym obcokrajowcy wykonujący pracę na rzecz klientów), ankieta została dodatkowo przetłumaczona na język ukraiński. Całkowita próba respondentów wszystkich grup interesariuszy wyniosła 579 (N=579). Szczegółowe wyniki badania zostały przekazane Zarządowi spółki dominującej w Grupie do analizy i wyboru strategicznych kierunków rozwoju.

Każdemu respondentowi wypełniającemu ankietę została zapewniona anonimowość, dająca większą swobodę w analizie przedstawionych zapytań i udzielaniu odpowiedzi.

W ramach opisanego badania percepcji przeanalizowano głosy ważnych dla Grupy Bisar interesariuszy, którzy wówczas zostali zidentyfikowani w ramach wewnętrznego warsztatu Spółki. Aby usystematyzować wszystkie grupy, na które oddziałuje Grupa i które oddziałują na jej działalność, została przeprowadzona analiza otoczenia. Proces ten został dokonany w oparciu o metodologię G. Johnsona i K. Scholesa, a efektem prac jest poniższa mapa interesariuszy.

### Środowisko naturalne

Rekruterzy  
i spółki zależne

Klienci

Dostawcy  
i podwykonawcy

(m.in. leasingodawcy floty  
i zarządcy budynków)



✓ Zarząd

✓ Pracownicy

✓ Udziałowcy

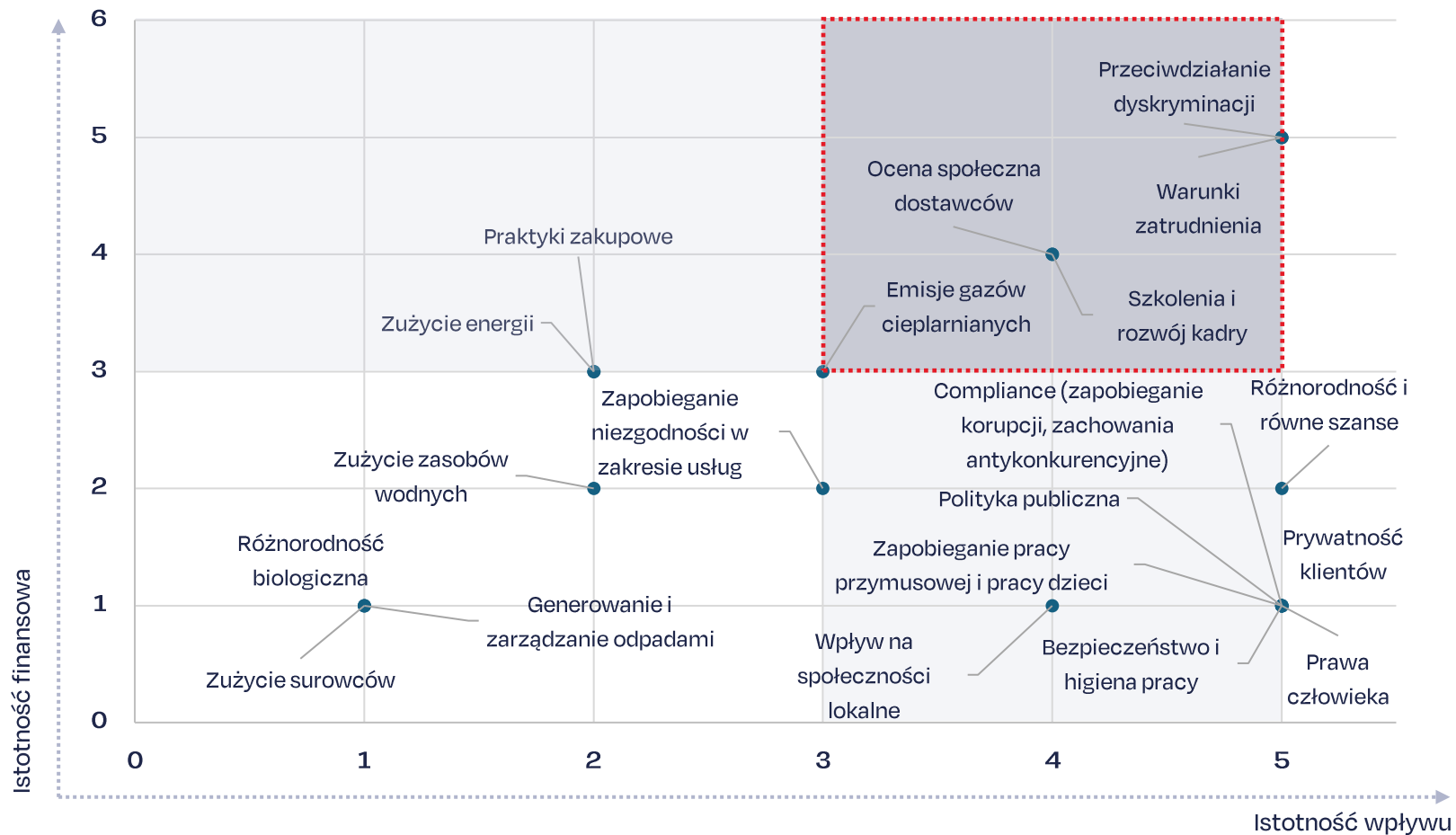
✓ Współpracownicy

Społeczność  
lokalna  
i NGO

Administracja  
publiczna  
i inspekcja pracy

Banki  
i instytucje  
finansowe

# Matryca istotności Grupy Bisar



[3-1, 3-2]

## E – tematy środowiskowe

1. Emisje gazów cieplarnianych
2. Zużycie energii

## S – tematy społeczne

3. Warunki zatrudnienia
4. BHP
5. Promowanie różnorodności i równe szanse
6. Przeciwdziałanie dyskryminacji
7. Społeczna ocena dostawców i prawa człowieka
8. Zapobieganie pracy przymusowej i pracy dzieci
9. Prywatność klientów
10. Wpływ na społeczności lokalne
11. Publiczna polityka

## G – ład korporacyjny

12. Zapobieganie korupcji, działaniom antykorupcyjnym i praniu brudnych pieniędzy
13. Zgłaszanie nieprawidłowości

# Zarządzanie wpływem na istotne zagadnienia

[3-3, 2-25]

## ŚRODOWISKOWY



### Istotny aspekt

### Wpływ (pozytywny i negatywny)

### Zarządzanie aspektem

#### Zużycie energii

Grupa Bisar wykorzystuje energię elektryczną i ciepłą do zasilania budynków biurowych i hosteli pracowniczych. Dodatkowo Spółki Grupy zużywają paliwa w celu korzystania z floty samochodowej.

Grupa monitoruje i raportuje zużycie energii. Dba o oszczędność energii poprzez instalację i stosowanie oświetlenia LED, czujników ruchu i zmiernych, wyłączników czasowych, termostatów grzejnikowych, urządzeń o wysokiej klasie energetycznej itp.

#### Emisje gazów cieplarnianych - wpływ na zmianę klimatu

Emisje dwutlenku węgla przez Grupę są związane ze spalaniem paliwa w silnikach samochodów, ogrzewaniem poprzez spalanie paliw kopalnych oraz zakupem energii elektrycznej (emisje pośrednie).

Firma inwestuje w niskoemisyjne technologie (np. montaż baterii fotowoltaicznej na ścianie budynku firmy czy procedowanie umów na korzystanie w 100% z certyfikowanej zielonej energii elektrycznej), monitoruje i kalkuluje wyemitowane gazy cieplarniane w 1. i 2. zakresach emisji.

# Zarządzanie wpływem na istotne zagadnienia

[3-3, 2-25]

## SPOŁECZNY



Istotny aspekt	Wpływ (pozytywny i negatywny)	Zarządzanie aspektem
<b>Warunki zatrudnienia</b>	Spółki wchodzące w skład Grupy bezpośrednio ustalają warunki zatrudniania kadry.	Za zarządzanie kapitałem ludzkim, w tym monitoring i sprawozdawczość wskaźników tematycznych, odpowiada Dział Kadr Grupy Bisar.
<b>BHP</b>	Stały wpływ na stan warunków pracy w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym prewencja wypadków przy pracy i chorób związanych z wykonywanym zawodem.	Dział Kadr Grupy Bisar przeprowadza cykliczne oceny ryzyk zawodowych, a także realizuje szkolenia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy. Grupa ma zawartą umowę na wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie (medycyna pracy), a także zewnętrzną służbę BHP.
<b>Promowanie różnorodności i przeciwdziałanie dyskryminacji</b>	Wśród współpracowników wykonujących pracę na rzecz klientów Grupy Bisar są osoby o różnym pochodzeniu, narodowości, wyznaniu i innych aspektach kulturowo-społecznych. Zarządzanie różnorodnością i promowanie równości są niezbędnymi elementami budowania zdrowego środowiska pracy.	Tematy DEI zostały wymienione w przyjętych dokumentach korporacyjnych, takich jak Kodeks Etyki, Polityka rekrutacji, Polityka informowania o nieprawidłowościach i incydentach, itd.
<b>Społeczna ocena dostawców: zapobieganie łamaniu praw człowieka, pracy przymusowej i pracy dzieci</b>	Grupa współpracuje z rekruterami, którzy są w bezpośrednim kontakcie z potencjalnymi kandydatami. Takie relacje mogą być narażone na ryzyko, które mogą być zmytygowane poprzez odpowiednie działania.	Grupa opracowała Politykę rekrutacji regulującą zasady pozyskiwania współpracowników na rynku pracy. Dokument określa prawne i etyczne normy związane z procesem rekrutacji dla podmiotów współpracujących.
<b>Prywatność klientów</b>	Spółki wchodzące w skład Grupy Bisar mają styczność z dużą liczbą danych osobowych, które należy chronić z należytą starannością.	W spółce funkcjonuje Polityka ochrony danych osobowych i Regulamin dla pracowników korzystających z IT.
<b>Wpływ na społeczności lokalne</b>	Firma wywiera pozytywny wpływ na społeczności w lokalizacjach, w których prowadzi działalność.	Grupa wspiera i angażuje się w szereg inicjatyw społecznych i organizacji pozarządowych, które dbają o poprawę warunków życia społeczności lokalnych i grup narażonych na wykluczenie.
<b>Polityka publiczna</b>	Grupa utrzymuje kontakt z instytucjami publicznymi, m.in. inspekcją pracy.	Zasady współpracy z instytucjami publicznymi zostały określone w dokumentach korporacyjnych Grupy. Nad formalnymi zagadnieniami Grupy czuwa dział prawny.

# Zarządzanie wpływem na istotne zagadnienia

[3-3, 2-25]

## ŁAD KORPORACYJNY



### Istotny aspekt

### Wpływ (pozytywny i negatywny)

### Zarządzanie aspektem

**Zapobieganie korupcji, praktykom konkurencyjnym i praniu brudnych pieniędzy**

W działalności biznesowej może dochodzić do przypadków korupcji i prania brudnych pieniędzy, w związku z tym Grupa zarządza ryzykiem ewentualnego pojawienia się ww. zjawisk w swojej działalności i łańcuchu wartości.

W Grupie została wprowadzona Polityka przeciwdziałania nadużyciom i korupcji i Procedura przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu. Dokumenty zobowiązują wszystkie spółki do wdrożenia mechanizmów zapewniających zgodność prowadzonej działalności z zawartymi w dokumencie postanowieniami.

**Zgłaszanie nieprawidłowości**

W relacjach zachodzących pomiędzy różnymi interesariuszami Grupy może dochodzić do różnego rodzaju nieprawidłowości, po których powinna nastąpić reakcja ze strony odpowiedzialnej organizacji biznesowej.

W Grupie został wprowadzony wewnętrzny kanał raportowania nadużyć, przez który każda zainteresowana strona może poufnie i bezpiecznie dokonać zgłoszenia – w przypadku wystąpienia nieprawidłowości.



**02.**

GRUPA BISAR JAKO PRACODAWCA

## Grupa Bisar jako pracodawca

W kontekście dynamicznie zmieniającego się otoczenia biznesowego, rola pracowników staje się coraz bardziej istotna dla zrównoważonego rozwoju i sukcesu Grupy Bisar. Zatrudniona kadra stanowi najważniejszy kapitał naszej Grupy, a suma jej umiejętności, doświadczenia i kompetencji przekłada się bezpośrednio na wysoką jakość świadczonych przez nas usług.

Pracownicy o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach zwiększają bowiem szanse na sukces danego projektu, co przyczynia się jednocześnie do satysfakcji klienta.

Szeroka baza kadrowa Grupy pozwala na szybkie i efektywne reagowanie na zmieniające się potrzeby klientów.

Dobrze przeszkoleni i zaangażowani pracownicy przyczyniają się do budowania długoterminowych relacji z partnerami biznesowymi, co pozwala na utrzymanie ciągłości operacyjnej w firmach współpracujących z Grupą.

W związku z powyższym obowiązkiem Grupy jest budowanie zdrowej i odpornej na zewnętrzne ryzyka kultury organizacyjnej. W miejscu pracy Bisar promuje się wartości takie jak doświadczenie, kompetencje i odpowiedzialność oraz dokłada się wszelkich starań, aby nikt nie czuł się wykluczony. Wsłuchiwanie się w potrzeby kadry to kluczowy czynnik wpływający na tworzenie przyjaznej kultury organizacyjnej, która przyciąga i utrzymuje najlepsze talenty z rynku pracy.

Jakość zatrudnianej kadry przekłada się na wszystkie aspekty funkcjonowania biznesu Grupy, od operacyjnej efektywności, po budowanie relacji z klientami i długoterminowego sukcesu na rynku.





**Jednym z priorytetów spółek wchodzących w skład Grupy jest konsekwentne tworzenie komfortowego, bezpiecznego i rozwojowego miejsca pracy.**



# Miejsce pracy w liczbach

## Zatrudnienie w Grupie Bisar

Pracownicy są nieocenionym kapitałem naszej Grupy - ich zaangażowanie, umiejętności i innowacyjne podejście do wykonywanych zadań są fundamentem działalności biznesowej wszystkich spółek tworzących Grupę.

[2-7]				
		Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę na pełny etat		1274	737	2011
Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę na niepełny etat		1	0	1
<b>Łącznie*</b>		<b>1275</b>	<b>737</b>	<b>2012</b>

### Zatrudnienie w podziale na kraj pochodzenia (obywatelstwo)\*

								
Ukraińskie	Mołdawskie	Polskie	Białoruskie	Gruzińskie	Filipińskie	Rosyjskie	Rumuńskie	Uzbeckie
1640	105	92	88	49	23	10	4	1

\* Dane obejmują 7 spółek - wszystkie, w których ma miejsce zatrudnienie na podstawie UoP.

161 osób (108 kobiet i 53 mężczyzn) spośród wszystkich zatrudnionych pracowników realizuje działalność bezpośrednio na rzecz Grupy Bisar (tzw. *backoffice*), a nie klientów biznesowych.

## Miejsce pracy w liczbach

### Zatrudnienie w Grupie Bisar



Pozostali współpracownicy wykonują pracę na podstawie umów cywilnoprawnych – umów zlecenia. Wśród nich jest bogata różnorodność kulturowa – w 2023 roku Grupa zatrudniała pracowników z 22 różnych krajów, co prowadzi do lepszego zrozumienia globalnych rynków i różnych perspektyw.

**W 2023 roku Grupa zatrudniała pracowników z 22 różnych krajów**

[2-8]

	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie*
Liczba osób wykonujących pracę na podstawie umów zlecenia*	9949	3890	13839

Kraj pochodzenia (obywatelstwo)	Liczba osób wykonujących pracę na podstawie umów zlecenia*
Ukraina	11 818
Mołdawia	751
Gruzja	703
Białoruś	385
Polska	52
Filipiny	44
Rumunia	20
Rosja	19
Kazachstan	15
Armenia	9
Azerbejdżan	3
Bangladesz	3
Rwanda	3
Tadżykistan	3
Uzbekistan	2
Irak	2
Turcja	2
Estonia	1
Somalia	1
Ghana	1
Kamerun	1
Zimbabwe	1

\*dane dotyczą 19 spółek wchodzących w skład Grupy Bisar

## Miejsce pracy w liczbach



### Rotacja

Biznes Grupy Bisar dynamicznie rośnie. Aby rozwijać go zgodnie z wytyczoną strategią, w 2023 roku Grupa zatrudniała nowych pracowników. Poniżej przedstawione dane dotyczące rotacji kadry w okresie czasu objętym niniejszym Raportem.

[401-1]

### Płeć

	Łączna liczba nowo zatrudnionych pracowników*	Łączna liczba odejść pracowników*
Kobiety	925	305
Mężczyźni	433	233
<b>łącznie</b>	<b>1358</b>	<b>538</b>

### Wiek

	Łączna liczba nowo zatrudnionych pracowników*	Łączna liczba odejść pracowników*
>30	492	303
30-50	645	278
50<	221	67
<b>łącznie</b>	<b>1358</b>	<b>648</b>

\*dane dotyczą 7 spółek wchodzących w skład Grupy Bisar

## Miejsce pracy w liczbach

### Korzystanie z urlopów rodzicielskich

Zgodnie z wytycznymi GRI poniżej zostały przedstawione informacje dotyczące korzystania z urlopu rodzicielskiego w Grupie Bisar.



### Warunki wypowiedzenia umowy

[2-30, 402-1]

Okresy wypowiedzenia umów w Grupie Bisar są zależne od czasu przepracowanego u danego pracodawcy, z minimalnym okresem wynoszącym od 3 dni do 1 tygodnia. Informacje na ten temat są przekazywane pracownikom w ramach spotkań z koordynatorami i przedstawicielami pracodawcy, poprzez komunikator internetowy oraz regulaminy dostępne do wglądu pracownika w wersji papierowej. Grupa nie jest objęta zbiorowym układem pracy.

[401-3]



macierzyńskiego



ojcowskiego

Całkowita liczba pracowników, którzy byli uprawnieni do urlopu\*

1

0

Całkowita liczba pracowników, którzy skorzystali z urlopu

1

0

Całkowita liczba pracowników, którzy powrócili z urlopu

0

0

Całkowita liczba pracowników, którzy powrócili z urlopu i pozostali zatrudnieni przez dwanaście miesięcy po powrocie do pracy

0

0

\* Dane dotyczą tylko spółki Bisar S.A.

## Rozwój pracowników

Rozwój pracowników i współpracowników w Grupie Bisar odgrywa ważną rolę w budowaniu pozytywnej kultury organizacyjnej, co skutkuje zwiększeniem efektywności pracy, wzrostem poziomu satysfakcji i lojalności pracowników, a także lepszym wizerunkiem spółek tworzących Grupę na rynku pracodawców. Grupa na bieżąco wsłuchuje się w potrzeby pracowników, stawiając na proaktywną pozycję w doborze benefitów dla kadry.

### Benefity i szkolenia

[401-2]

W Grupie Bisar obowiązuje system dodatkowych świadczeń pozapłacowych dla pracowników. Celem benefitów jest zwiększenie atrakcyjności miejsca pracy, poprawa dobrostanu, a także rozwój zawodowy i osobisty kadry. Pracownicy otrzymują:



Pakiety medyczne



Karty Multisport



Bezpłatny udział w szkoleniach i kursach



Dofinansowanie nauki języków obcych



Dodatkowy udział w spotkaniach biznesowych



[404-2]

W ramach rozwoju zawodowego pracowników, Grupa oferuje możliwości uczenia się i pogłębiania swojej wiedzy w wybranym obszarze kompetencyjnym. Oferta ta obejmuje m.in.:

- ✓ kurs dot. zarządzania kadrami i płacami – główny obszar działalności Grupy Biznes,
- ✓ kurs z księgowości, który pozwala zdobyć ważny dla branży zestaw kompetencji i wiedzy,
- ✓ szkolenia realizowane w formie webinarów na platformie Akademia LTCA.

Wymienione wyżej świadczenia są dostępne w zależności od podziału na główne lokalizacje prowadzonej działalności Grupy Bisar.

## Poszanowanie różnorodności i inkluzywość

Grupa Bisar działa globalnie, zatrudniając osoby z wielu krajów, w różnym wieku, o różnym pochodzeniu etnicznym, wyznaniu religijnym i światopoglądzie. Firma jest otwartym promotorem kultury różnorodności, a szacunek względem odmienności jest jedną z głównych zasad etycznych, którymi się kieruje w działalności. Grupa jest świadoma, że u podstaw sukcesu każdego biznesu leżą sukcesy poszczególnych jednostek, dlatego wszyscy pracownicy i osoby współpracujące są traktowani z najwyższym szacunkiem, oczekując w zamian tego samego wobec współpracujących kolegów i koleżanek. Grupa stawia na sprawiedliwość, szczerłość, uczciwość, rozwagę i tolerancję w relacjach z zatrudnionym personelem.



Grupa dba o poszanowanie godności osobistej pracowników poprzez:

### Wzajemne traktowanie się z szacunkiem i równością

Firma nie toleruje dyskryminacji na tle rasowym, ze względu na wiek, pochodzenie, płeć, przynależność narodową, etniczną, niepełnosprawność lub inne czynniki, których wykorzystanie jako podstawy różnicowania pracowników jest zabronione.

### Wspieranie rozwoju jednostek

Firma dba o to, by wspierać każdego z pracowników w rozwoju i realizacji własnych planów oraz celów zawodowych.

### Posiadanie szeregu regulacji i jasnej drogi zgłaszania nadużyć

W celu minimalizacji wystąpienia zachowań dyskryminacyjnych Grupa opracowała procedury zgłaszania niepokojących incydentów. Takie sytuacje rozpatrywane są indywidualnie, a w uzasadnionych przypadkach wobec osób łamiących powyższe zasady wyciągane są konsekwencje, aby zapobiegać podobnym nieprawidłowościom w przyszłości. Każdy pracownik lub współpracownik spółek wchodzących w skład Grupy Bisar, który zaobserwował przejawy dyskryminacji lub sam stał się jej ofiarą, proszony jest o niezwłoczne zgłoszenie takiego incydentu zgodnie z obowiązującą ścieżką zgłaszania nadużyć.



## Przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy

Grupa Bisar prowadzi aktywne działania mające na celu identyfikację i wyjaśnienie przypadków dyskryminacji występujących w miejscu pracy. Mobbing jest rzeczywistym zagrożeniem dla pracowników, mogącym skutkować ich odejściem z pracy i podwyższonym stresem psychologicznym. Zapobieganie takim zjawiskom jest jedną z nadrzędnych kwestii organizacyjnych i biznesowych. Jako duża i rozproszona organizacja Grupa określiła jasną drogę zgłaszania nadużyć w obszarze mobbingu i dyskryminacji. Pracownicy mogą zgłosić nadużycie w tym zakresie na dwa sposoby – anonimowo lub w pionie zarządczym. W ramach procedury przeciwdziałania opisanym zjawiskom Grupa wprowadziła proces składający się z następujących trzech kroków:

### 01

#### Kanał do anonimowego zgłoszenia incydentu mobbingu

Kanał działa na podstawie zewnętrznego serwisu Trusty. Takie rozwiązanie gwarantuje poufność – tożsamość osoby zgłaszającej jest chroniona, a adres IP urządzenia nie jest rejestrowany; zapewnia bezpieczeństwo – wiadomości są szyfrowane za pomocą nowoczesnych algorytmów kodowania; oferuje dostępność – serwis pozwala na śledzenie postępu swojego zgłoszenia. W ramach zgłoszenia sporządza się specjalny raport zawierający szczegóły zaistniałego incydentu. Kanał jest dostępny na stronie pod linkiem: <https://bisar.trusty.report/>.

### 02

#### Weryfikacja każdej niepokojącej sytuacji

W ramach Działu Compliance, odpowiedzialnego za zarządzanie zrównoważonym rozwojem (patrz pierwszy rozdział raportu) powołano komisję weryfikacyjną, której zadaniem jest analizowanie każdej niepokojącej sytuacji zgłaszanej przez pracowników i współpracowników Grupy. Komisja sprawdza, czy którykolwiek z przedstawicieli kadry stał się ofiarą jakiegokolwiek formy mobbingu – obrażania, ubliżania, oczerniania, upokarzania czy zastraszania. Komisja nie bagatelizuje i nie ignoruje żadnego ze zgłoszeń.

### 03

#### Wyciąganie konsekwencji

Jeśli komisja weryfikacyjna potwierdza, że w strukturach podmiotów Grupy Bisar dopuszczono się znamion mobbingu, wyciągnięte zostaną adekwatne do czynu skutki. Konsekwencje zachowań mających znamiona mobbingu zostały opisane w szczegółowych procedurach – stworzone są one zgodnie z wartościami zawartymi w Kodeksie Etyki i obowiązującymi przepisami prawa.



[406-1]

W 2023 roku w Grupie Bisar nie stwierdzono przypadków dyskryminacji czy mobbingu w miejscu pracy.

## Proces ustalania wynagrodzenia

[2-20, 2-21]

Godność ekonomiczna i brak dyskryminacji płacowej są ważnymi elementami zarządzania różnorodnością w odpowiedzialnej firmie. Wynagrodzenie w Grupie Bisar jest uzależnione przede wszystkim od doświadczenia i kompetencji pracownika, a nie od takich przesłanek takich jak płeć, wiek, pochodzenie, etc. W celu ujednoczenia ram dotyczących tej kwestii, proces ustalania wynagrodzeń jest realizowany przez Zarząd spółek w konsultacji z doradcą ds. wynagrodzeń. Poniżej przedstawiono kluczowe mierniki efektywności tego zagadnienia zgodnie z wytycznymi GRI.

Pierwszy wskaźnik pokazuje matematyczny stosunek podstawowej płacy pracowników zatrudnionych na różnych szczeblach organizacyjnych:

Wskaźnik wynagrodzenia*	Wynagrodzenie podstawowe
Stosunek rocznego całkowitego wynagrodzenia dla najlepiej opłacanego pracownika spółki do średniego całkowitego wynagrodzenia wszystkich pracowników (z wyłączeniem najlepiej opłacanej osoby):	2,27
Stosunek procentowego wzrostu rocznego całkowitego wynagrodzenia dla najlepiej opłacanego pracownika do mediany procentowego wzrostu rocznej sumy wynagrodzenia dla wszystkich pracowników (z wyłączeniem najlepiej opłacanej osoby):	6%

\* Dane dotyczą głównej spółki Bisar S.A biorąc pod uwagę 54 pracowników na umowie o pracę

Kolejne dwa wskaźniki pokazują faktyczny brak istotnego zróżnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn pracujących na tym samym szczeblu w Bisarze, w tym różnic względem ustawowej płacy minimalnej:

[202-1]	Dla mężczyzn	Dla kobiet
Stosunek wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla w podziale na płeć w stosunku do płacy minimalnej (w 2023 roku płaca minimalna w Polsce wyniosła 3600 zł brutto)*	1,4	1,2

Różnica pomiędzy podstawowym rocznym wynagrodzeniem w przeliczeniu na średnią płacę wszystkich pracujących mężczyzn i kobiet wynosi niecałe 11% w ramach Grupy:

[405-2]				
Luka płacowa pomiędzy mężczyznami i kobietami w 4 największych spółkach Grupy (%)	12,18	5,00	9,68	15,44
Średnia dla Grupy (%)	10,58			

# Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników

[403-1, 403-2, 403-5, 403-9, 403-10]

BHP w Grupie Bisar to bardzo ważny obszar zarządzania, ponieważ ma on na celu zapewnienie bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy dla wszystkich pracowników oraz współpracowników. Zarówno Grupa, jak i firmy korzystające z pracowników tymczasowych, mają obowiązek dbać o przestrzeganie przepisów BHP. W związku z tym Bisar opracował system zarządzania BHP, który opiera się na szeregu dokumentów wewnętrznych. Takie dokumenty zawierają następujące elementy systemu:

## BHP



- regulaminy i wykazy wymagane przez Kodeks Pracy,
- zasady przydzielania pracownikom ubrań roboczych i środków ochrony indywidualnej,
- zasady przydzielania pracownikom środków higieny osobistej oraz zasady wydawania napojów,
- wykaz rodzajów prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby,
- wykaz rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej,
- wykaz prac szczególnie niebezpiecznych,
- zasady szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpieczeństwa pożarowego,
- wykaz prac szczególnie uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet.

W ramach przyjętego w Grupie systemu na bieżąco realizowana jest identyfikacja potencjalnych zagrożeń zdrowia i bezpieczeństwa związanych z pracą. Grupa Bisar regularnie przeprowadza analizy i kwantyfikację ryzyk, które mogą pojawiać się podczas wykonywania pracy. Zidentyfikowane zagrożenia związane z poszczególnymi stanowiskami pracy i zadaniami także podlegają ocenie przez podmioty z Grupy. Do istotnych ryzyk zostały zaliczone wypadki i zdarzenia potencjalnie niebezpieczne (wysokie prawdopodobieństwo i istotne skutki incydentów). Wszelkie zidentyfikowane zagrożenia zostają przekazane do odpowiednich kierowników i koordynatorów prac. Pracownicy Grupy są objęci zasadami systemu zarządzania i kwestiami BHP, do którego zostały włączone m.in. opisana wyżej ocena ryzyka i badanie wypadków w pracy.

Niezbędnym mechanizmem prewencji wypadków w miejscu pracy są szkolenia BHP, które jednakowo obowiązują wszystkich pracowników zatrudnionych w Grupie Bisar. Szkolenia dla pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy są realizowane przez wyspecjalizowaną służbę zewnętrzną. Dzięki odpowiednio nakreślonym zasadom, w 2023 roku nie odnotowano żadnego wypadku związanego z pracą. Wyspecjalizowana wiedza przekazywana w ramach szkoleń BHP odpowiada określonym programom i aktualnym wymogom prawnym.

## Dodatkowo w 2023 roku:

- ✓ **nie odnotowano żadnych wypadków śmiertelnych** wynikających ze złego stanu zdrowia pracowników związanego z pracą,
- ✓ **odnotowano 5 możliwych do zarejestrowania przypadków złego stanu zdrowia** pracowników związanego z pracą,
- ✓ **zidentyfikowano główne rodzaje problemów zdrowotnych związanych z pracą** – nagłe pogorszenie stanu zdrowia wynikające z chorób wewnętrznych lub sposobu życia (np. niewyspanie, niewłaściwe odżywianie, niebranie leków) pracowników.

[403-3]

Ponadto Grupa ma podpisaną umowę z instytucją zajmującą się medycyną pracy. Do świadczonych usług należą badania lekarskie wstępne, okresowe i kontrolne, które są realizowane dla wszystkich pracowników Grupy. Badania są przeprowadzane przed zatrudnieniem lub zmianą stanowiska w celu oceny zdolności pracownika do wykonywania określonej pracy oraz w celu wykrycia ewentualnych chorób związanych z pracą.

**03.**

RELACJE Z OTOCZENIEM

## Relacje Grupy Bisar z otoczeniem opierają się na wartościach zaufania, współpracy i transparentności.

### 4 GRUPY INTERESARIUSZY

1. Klienci biznesowi
2. Społeczności lokalne
3. Instytucje publiczne
4. Organizacje branżowe

Organizacja dąży do tworzenia pozytywnego wpływu społecznego poprzez dialog, podejmowane inicjatywy oraz zaangażowanie we wspólne reagowanie na bieżące wyzwania na rynku pracy. Zdrowe relacje z otoczeniem to ważny element skutecznego funkcjonowania i odpowiedzialnego rozwoju biznesu.

Bisar zidentyfikował 4 kluczowe grupy interesariuszy zewnętrznych. Relacje z tymi interesariuszami wymagają szczególnej uwagi i pielęgnacji. Pierwszą grupą są klienci biznesowi oczekujący od Grupy dostępu do wykwalifikowanego personelu, elastyczności i szybkiego reagowania na zmieniające się wymagania kadrowe. Firmy korzystające z usług Grupy potrzebują także profesjonalnego wsparcia w zakresie zarządzania personelem i administracji związanej z zatrudnieniem. Drugą ważną grupą są społeczności lokalne, które oczekują od Grupy tworzenia miejsc pracy i wspierania lokalnej gospodarki, zaangażowania społecznego i udziału w inicjatywach CSR.

Otoczenie społeczne zwraca także uwagę na przejrzystość biznesu, polegającą na bieżącym informowaniu o działalności Grupy Bisar i jej wpływie na lokalne środowisko. Trzecią istotną grupą interesariuszy to instytucje publiczne, oczekujące zapewnienia zgodności z przepisami prawa pracy i regulacjami dotyczącymi zatrudnienia. Instytucje także liczą na aktywną współpracę z Grupą przy realizacji programów rządowych i lokalnych inicjatyw na rzecz zatrudnienia, w tym dostarczanie danych i raportów zgodnie z wymogami prawnymi. Wreszcie, ogromny wpływ na prowadzoną działalność Grupy mają organizacje branżowe, apelujące o to, aby biznes promował wysokie standardy pracy i etykę zawodową. Takie organizacje oczekują aktywnego uczestnictwa w dialogu społecznym i branżowym oraz współpracy na rzecz poprawy warunków pracy i ochrony praw pracowników.

Z analizy oczekiwań wymienionych interesariuszy udało się ustalić potrzeby określonych grup interesów, na które Grupa jest zobligowana właściwie reagować i nimi zarządzać. W celu ujednolicenia standardów takiego zarządzania Grupa postanowiła opracować Kodeks Etyki.



# Kodeks Etyki – zbiór dobrych praktyk i zasad w relacjach z otoczeniem

[2-22, 2-23, 2-24]

Ustanowienie ram etyki w firmie pomaga zarządzać społecznymi czynnikami ESG i egzekwować przestrzeganie wysokich standardów biznesowych w relacjach z różnymi grupami interesariuszy. Dobre praktyki postępowania w Grupie Bisar są kształtowane przez **Kodeks Etyki**, który jest drogowskazem w relacjach biznesowych dla wszystkich spółek wchodzących w skład biznesu. Dokument ten jest zbiorem zasad, które obowiązują wszystkie osoby pracujące i współpracujące z Grupą.

Kodeks zawiera szereg zagadnień regulujących stosunek Grupy do zachowań społecznych i biznesowych, określając kompleksowo zasady oraz wartości, które są nadrzędne zarówno w pracy, jak i w działaniach biznesowych. Niniejszy dokument został stworzony na podstawie wieloletniego doświadczenia wewnętrznych ekspertów Grupy, dzięki czemu precyzyjnie ujmuje zagadnienia unikalne dla specyfiki branży. Kodeks Etyki Grupy Bisar realizuje trzy podstawowe funkcje: **informacyjną, prewencyjną i samodoskonalenia**.

W Kodeksie została określona misja Grupy, która brzmi w następujący sposób: **Łączymy i wspieramy działalność zawodową ludzi na całym świecie**. Wraz z misją zostały zaprezentowane wartości korporacyjne, do których zalicza się:

- ✓ **TRANSPARENTNOŚĆ**, która umożliwia nawiązywanie długotrwałych relacji z klientami. Wszystkie przekazywane komunikaty są wiarygodne, uczciwe i oparte na faktach.
- ✓ **KOMPETENCJE** polegające m.in. na dysponowaniu know-how, zaawansowaną wiedzą na temat prawa krajowego i międzynarodowego, praktycznej znajomości zagranicznych rynków pracy, wysoko rozwiniętych zdolnościach interpersonalnych, pełnym zaangażowaniu w wykonywane projekty, poczuciu odpowiedzialności oraz uczciwości biznesowej.
- ✓ **DOŚWIADCZENIE** pracy na wymagającym i silnie konkurencyjnym rynku pozwoliło Grupie dokładnie poznać oczekiwania klientów oraz zrozumieć formalne mechanizmy funkcjonowania branży. Dzięki temu Grupa jest w stanie zapewnić usługi na wysokim poziomie, realizując działania biznesowe przy zachowaniu bezpieczeństwa i stabilności całego procesu.
- ✓ **SZACUNEK** do pracowników, współpracowników i klientów jest podstawą działalności biznesowej. Gwarancja przyjaznej atmosfery pracy z poszanowaniem drugiego człowieka to fundamentalna wartość, do której Grupa dąży, aby zagwarantować równość, tolerancję oraz wzajemne wsparcie.
- ✓ **ODPOWIEDZIALNOŚĆ** zgodną z zasadami społecznej i biznesowej etyki. Grupa przyczynia się do budowy bardziej sprawiedliwego rynku pracy, który sprzyja rozwojowi zarówno pracodawców, jak i pracowników.

Powyższy system wartości pomaga Grupie spełniać oczekiwania opisanych wyżej grup otoczenia biznesowego.



## Kodeks Etyki

Ważnym elementem Kodeksu jest słownik pojęć, którego zadaniem jest wyjaśnienie kluczowych terminów użytych w dokumencie. Słownik ten ujednotacza i precyzyjnie określa znaczenie poszczególnych pojęć w rozumieniu Grupy Bisar. Ta część Raportu zawiera takie pojęcia jak "nadużycie", "działania korupcyjne", "konflikt interesów", "kontrola i audyt", "mobbing", "różnorodność kulturowa", "dyskryminacja" lub "sytuacja kryzysowa". W związku z różnorodnością rynków, na których działa Grupa, dokument ten został przetłumaczony na język polski, angielski, ukraiński, rumuński, i niemiecki.

### Kodeks Etyki obejmuje następujące obszary tematyczne:

- poszanowanie godności osobistej,
- przeciwdziałanie mobbingowi,
- zarządzanie konfliktami interesów,
- zasady rozwiązywania sporów między pracownikami,
- posługiwanie się informacją poufną,
- postępowanie w sytuacjach kryzysowych,
- mechanizmy zgłaszania naruszenia zasad.



### Dodatkowo został przyjęty szereg szczegółowych polityk regulujących poszczególne obszary działalności Grupy. Na liście tej znalazły się m.in. następujące dokumenty:

- Polityka przeciwdziałania korupcji i nadużyciom,
- Polityka przeciwdziałania praniu brudnych pieniędzy i unikaniu opodatkowania,
- Polityka przeciwdziałania zachowaniom naruszającym zasady uczciwej konkurencji,
- Polityka zapewnienia prywatności i ochrony danych osobowych (RODO),
- Polityka bezpieczeństwa systemów informatycznych,
- Polityka rekrutacji i pozyskiwania personelu,
- Polityka informowania o nieprawidłowościach oraz zarządzania incydentami.

Geneza, cele i istota wymienionych obszarów Kodeksu Etyki oraz dokumentów uzupełniających zostały opisane w odpowiednich rozdziałach i sekcjach niniejszego Raportu ESG.

## Zasady współpracy z kontrahentami

[407-1, 408-1, 409-1]

W 2023 roku w Grupie Bisar została przyjęta Polityka rekrutacji. Dokument ten pełni funkcję kodeksu dla dostawców, określając standardy procesów rekrutacyjnych dla najliczniejszej grupy podwykonawców organizacji, czyli rekruterów współpracujących ze spółkami tworzącymi Grupę. Polityka obejmuje podmioty współpracujące z Grupą bez względu na osobowość, formę prawną i lokalizację siedziby podmiotu, co sprawia, że dokument dotyczy działalności wykonywanej również poza terytorium RP i siedzibą głównego podmiotu.



W okresie objętym niniejszym Raportem (2023 – rok kalendarzowy) w żadnym zakładzie, do którego przekierowywano współpracowników Grupy, **nie stwierdzono przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej. Dodatkowo nie zidentyfikowano ryzyk związanych z naruszeniem prawa do wolności zgromadzeń i założeń układów zbiorowych.**

Polityka rekrutacji zawiera następujące elementy:

### Zasady dot. poszanowania prawa pracy i wolności pracowników

Dokument określa formy współczesnego niewolnictwa i handlu ludźmi w postaci zidentyfikowanych przykładów zachowań, z którymi można się zetknąć w pracy. Sama Grupa zobowiązuje się do przeciwdziałania łamaniu praw i ochrony wolności pracowników, a także dokłada wszelkich starań w celu uświadamiania pracowników i współpracowników o wspomnianych negatywnych zjawiskach oraz informowania o sposobach ich zapobiegania, raportowania i reagowania na zaistniałe sytuacje.

### Zasady poszanowania wolności seksualnej

Grupa potępia jakąkolwiek formę niewłaściwego zachowania o charakterze seksualnym. Ponadto, w celu lepszego zrozumienia nieoczywistych zachowań o takim charakterze w Polityce został utworzony zbiór definicji oraz przedstawiono przykłady zabronionych czynności. W Grupie Bisar funkcjonuje sekwencja działań: *świadomość -> zapobieganie -> raportowanie -> reagowanie*, która została opisana we wcześniejszych sekcjach Raportu.

### Zasady przeciwdziałania molestowaniu, zastraszaniu i nękanii

Polityka mówi o zerowej tolerancji wobec wszelkich form molestowania, zastraszania i nękania w miejscu pracy oraz podejmuje wszelkie dostępne środki, aby zapobiegać i reagować na takie zdarzenia. Celem regulacji jest zapewnienie bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy.

### Zasady ochrony dzieci

Znęcanie się nad dziećmi i ich wykorzystywanie stanowi naruszenie podstawowych praw człowieka. Grupa Bisar potępia takie praktyki i zobowiązuje się do podejmowania stanowczych działań mających na celu ochronę dzieci przed wszelkimi formami wykorzystywania i niegodziwego traktowania.



## Zasady współpracy z kontrahentami

[414-1]

### Weryfikacja dostawców

Głównymi dostawcami dla firmy są zewnętrzni rekruterzy, których weryfikacja polega na obowiązkowym zapoznaniu się i podpisaniu oświadczenia o przestrzeganiu ustanowionej wewnętrznie Polityki rekrutacji. Proces gromadzenia podpisanych oświadczeń jest w trakcie realizacji, ze względu na przebywanie znacznej liczby rekruterów poza granicami Polski, w tym na Ukrainie, które poszczególne regiony wciąż stanowią teren działań wojennych.



[414-2]

### Prawa człowieka

Kwestie praw człowieka są w głównej mierze podkreślone i adresowane w opisanych wcześniej Kodeksie Etyki i Polityce rekrutacji, gdzie Grupa zobowiązuje się do przestrzegania następujących międzynarodowych aktów prawnych:



- ✓ **Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności** sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r.
- ✓ **Konwencja o prawach dziecka** przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 20 listopada 1989 r.
- ✓ **Europejska Karta Społeczna** sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r.

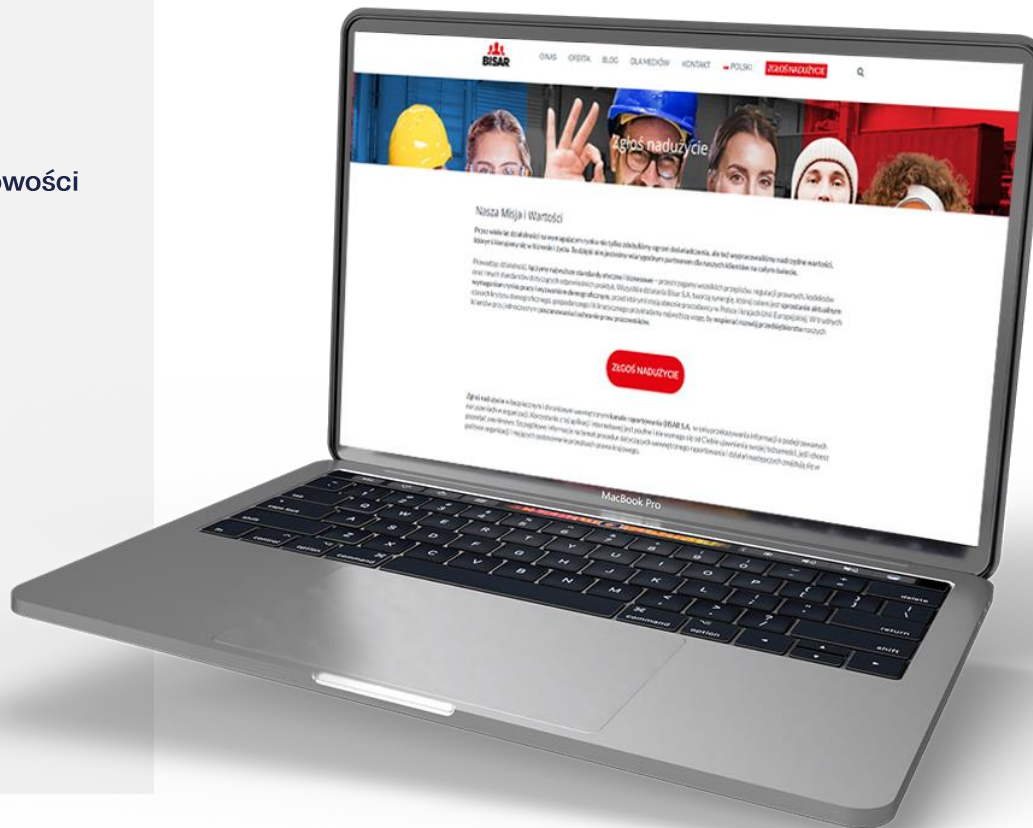
W Polityce zostały szeroko wyodrębnione kwestie współczesnego niewolnictwa, przymusowej pracy, handlu ludźmi, nadużyć i wykorzystania na tle seksualnym, zachowania określonych standardów i zasad uczciwej rekrutacji oraz ochrony dzieci. Grupa Bisar jest świadoma ryzyk i wyzwań związanych z łamaniem praw człowieka w branży pracy tymczasowej, w tym na etapie poszukiwania i rekrutacji pracowników, w związku z czym dokłada wszelkich starań ograniczających ryzyko wystąpienia takich nieprawidłowości.

# Compliance

[2-16, 2-26]

## Zaufanie i wsparcie przy zgłaszaniu nieprawidłowości

W sekcji dot. przeciwdziałaniu mobbingowi w miejscu pracy został opisany kanał do raportowania, funkcjonujący na podstawie portalu Trusty. Warto podkreślić, że jest on jednocześnie mechanizmem umożliwiającym każdej zainteresowanej stronie – w poufny i bezpieczny sposób – dokonać zgłoszenia w przypadku wystąpienia nadużycia, bądź każdej innej nieprawidłowości. Kanał ten jest dostępny na stronie firmowej Grupy Bisar pod zakładką "Zgłoś nadużycie". W Grupie Bisar została także wprowadzona Polityka informowania o nieprawidłowościach i incydentach, która definiuje pojęcie sygnalisty, wskazuje środki ochrony prawnej względem sygnalistów i przedstawia procedurę wyjaśniającą incydent.



W Kodeksie Etyki i innych politykach zostały dodatkowo wskazane sposoby zgłaszania zaobserwowanych przypadków nieprawidłowości czy łamanych postanowień regulacji wewnętrznych. Poza portalem Trusty takich zgłoszeń można dokonać za pomocą wiadomości e-mail na adres: [compliance@bisar.pl](mailto:compliance@bisar.pl) lub [naduzycia@bisar.pl](mailto:naduzycia@bisar.pl). Zgłoszenia mogą być także wysłane pocztą tradycyjną na adres:

**Koordinator ds. Compliance**  
**Obrońców Westerplatte 5**  
**83-000 Pruszcz Gdański**

Możliwe jest także dotarcie do Koordynatora ds. Compliance bezpośrednio w Pruszczu Gdańskim i umówienie się z nim na spotkanie w warunkach poufności i wzajemnego zaufania. Zasadą zgłaszania nieprawidłowości jest zapewnienie po stronie Grupy Bisar braku odwetu wobec osób, które dostarczają informacje o niewłaściwym postępowaniu innych osób. Polityka wyraźnie zabrania karania pracowników i współpracowników Grupy za przekazywanie takich informacji, co ma na celu stworzenie warunków do bezpiecznej współpracy na rzecz wykrywania i raportowania nieprawidłowych zachowań.

# Compliance

[2-27, 205-3]

## Przeciwdziałanie nadużyciom i korupcji

W 2023 roku została wprowadzona Polityka przeciwdziałania nadużyciom i korupcji w Grupie Bisar. Dokument przedstawia ogólne zasady postępowania, a także wymogi względem pracowników Grupy i względem jej spółek zależnych w zakresie korupcji i nadużyć. Polityka definiuje szereg niepożądanych praktyk i zobowiązuje do przestrzegania określonych postaw i standardów. Wspomniana Polityka definiuje kluczowe pojęcia w sposób rozumiany przez Grupę Bisar ("korzyść majątkowa", "korzyść osobista", "korupcja", "konflikt interesu" etc.), przedstawia katalog zabronionych praktyk w ramach prowadzonej działalności oraz wskazuje sposoby do zgłaszania zdarzeń mogących mieć związek z zaistnieniem nadużycia lub korupcji.

Spółki tworzące Grupę Bisar zostały zobowiązane do przyjęcia wspomnianej Polityki i wdrożenia mechanizmów zapewniających zgodność prowadzonej działalności z zawartymi w niej postanowieniami. Każda spółka zobowiązuje się do:

- przejrzystości procesów pozyskiwania i rekrutowania pracowników,
- przejrzystości w zakresie obsługi procesów finansowo-księgowych,
- przejrzystości w zakresie obsługi procesów kadrowo-płacowych,
- przeprowadzania szczegółowego badania *due diligence* przy transakcjach fuzji i przyjęć,
- weryfikacji kontrahentów pod kątem nadużyć i ryzyk korupcyjnych,
- umieszczania klauzul antykorupcyjnych w umowach,
- monitorowania ryzyka wystąpienia konfliktu interesu w relacjach z partnerami biznesowymi, etc.

W badanym okresie nie wystąpiły żadne potwierdzone przypadki korupcji, ani nie toczyły się żadne sprawy sądowe przeciwko organizacji lub jej pracownikom w tym zakresie. Ponadto nie wystąpiły żadne znaczące przypadki naruszenia prawa w prowadzonej działalności.

[2-27, 205-3, 206-1]

## Uczciwa konkurencja

W 2023 roku wprowadzono Politykę uczciwej konkurencji w Grupie Bisar. W niniejszym dokumencie wskazano zasady postępowania i dobre praktyki w konkurowaniu, a także opisano zakres zabronionych działań oraz właściwych zachowań w relacjach z partnerami biznesowymi. Celem dokumentu jest stworzenie ram do zapewniania prowadzenia ekspansji rynkowej i zdobywanie zaufania biznesowego otoczenia, tylko pod warunkiem całkowitej zgodności ze wszystkimi przepisami ochrony konkurencji. Grupa Bisar jasno deklaruje, że uczestniczy w konkurencji opartej o dozwolone kryteria rynkowe, którymi są przede wszystkim: ceny świadczonych usług, jakość ich wykonania i innowacyjny sposób ich dostarczenia.

Grupa pragnie przy tym nieustannie wzmacniać swój wizerunek uczciwego partnera biznesowego, a wszelkie przejawy nieuczciwej konkurencji i zachowań nieetycznych będą przez nią konsekwentnie zwalczane. W Polityce zostały wskazane sytuacje, które mogą zwiększać ryzyko wystąpienia przejawów nieuczciwej konkurencji, takie jak np. bezpośredni kontakt z konkurencją na wydarzeniach branżowych. Dzięki należytej staranności w obszarze przeciwdziałania korupcji w 2023 roku w Grupie Bisar nie odnotowano przypadków naruszenia zasad wolnej konkurencji.

[415-1, 419-1]

W 2023 roku w Bisar nie były także realizowane żadne datki polityczne oraz nie nałożono administracyjnych bądź innych kar na spółki z Grupy Bisar.

Nad zgodnością działalności Grupy z prawem czuwa Dział ds. Compliance. W celu bieżącego monitoringu, raportowania i przeciwdziałania nieprawidłowościom zostało utworzone stanowisko Koordynatora ds. Compliance.

# Ochrona danych osobowych i bezpieczeństwo systemów informatycznych

[418-1]

Ochrona danych osobowych w Grupie Bisar jest istotnym aspektem działalności, który zapewnia zgodność z przepisami prawa oraz buduje zaufanie wśród pracowników tymczasowych i klientów. Grupa przetwarza różne rodzaje danych osobowych, w tym: dane identyfikacyjne (imię, nazwisko, numer PESEL, data urodzenia), dane kontaktowe (adres zamieszkania, numer telefonu, adres e-mail), dane zawodowe (CV, historia zatrudnienia, kwalifikacje, referencje), dane dotyczące zatrudnienia (umowy, wynagrodzenie, czas pracy, oceny pracownicze), dane wrażliwe (informacje o stanie zdrowia, ewentualne informacje o karalności). W związku z powyższym niezbędne jest stosowanie odpowiedniego systemu ochrony danych osobowych.

**W Grupie funkcjonuje Polityka przetwarzania i ochrony danych osobowych.**

Polityka określa zasady realizacji obowiązków wynikających z aktualnych aktów prawnych przy przetwarzaniu danych osobowych w spółce. Polityka zobowiązuje do realizacji zabezpieczeń technicznych i organizacyjnych zapewniających ochronę przetwarzania danych osobowych i dotyczy wszystkich pracowników Grupy, niezależnie od podstawy i sposobu nawiązania z nimi stosunku pracy, a także innych osób wymienionych w niniejszej Polityce.

W ramach Polityki firma dokłada wszelkich starań, żeby zapewnić:

- poufność danych,
- integralność danych,
- rozliczalność danych,
- ograniczenie przechowywania,
- prawidłowość danych,
- minimalizację danych,
- zgodność z prawem, rzetelność i przejrzystość danych.

Polityka zawiera wzory oświadczeń i wniosków wykorzystywanych przy zawieraniu umów lub innych interakcjach ze spółkami, w których dochodzi do powierzenia Grupie danych osobowych.



## Ochrona danych osobowych i bezpieczeństwo systemów informatycznych

Grupa Bisar przyjęła także **Politykę Bezpieczeństwa Systemów Informatycznych** wraz z **Regulaminem ochrony danych osobowych w IT**. Polityka dotyczy pracowników etatowych oraz współpracowników (użytkowników), mających upoważnienia do przetwarzania danych osobowych. Polityka zawiera m.in.:

- zasady korzystania z oprogramowania,
- zasady ochrony antywirusowej,
- zasady korzystania z poczty elektronicznej,
- politykę haseł,
- zasady postępowania z elektronicznymi nośnikami zawierającymi dane osobowe,
- zasady zapewnienia poufności danych osobowych, etc.

W celu ustanowienia ram eksploatacyjnych regulujących zasady oraz procedury zarządzania i administrowania systemami Informatycznymi w spółkach Grupy powstała **Instrukcja Zarządzania Systemami Informatycznymi**. Dokument opisuje m.in.:

- metody i środki uwierzytelnienia w systemach informatycznych,
- procedury tworzenia kopii zapasowych danych,
- opis środków ochrony systemów informatycznych,
- procedury wykonywania przeglądów i konserwacji systemu, etc.

**W 2023 roku spółka nie otrzymała żadnych uzasadnionych skarg w zakresie naruszenia prywatności danych klienta. Spółka nie zidentyfikowała żadnych wycieków, nie zostały również nałożone żadne kary pieniężne związane z ochroną danych osobowych.**

# Zaangażowanie społeczne

[413-1, 413-2]

Społeczne zaangażowanie Grupy Bisar obejmuje działania, które przyczyniają się do pozytywnego wpływu na otaczającą społeczność lokalną. Grupa jest przekonana, że takie zaangażowanie niesie dużo korzyści dla interesariuszy zewnętrznych. Aktywne wspieranie fundacji i organizacji non-profit ma na celu budowanie lepszego otoczenia społecznego i poprawę warunków życia na poziomie lokalnych społeczności.

W 2023 roku działania Grupy Bisar były skoncentrowane na wsparciu inicjatyw promujących bezwarunkową **pomoc, sport i równość szans**. W okresie objętym sprawozdawczością ESG Grupa realizowała współpracę z następującymi organizacjami:



## Stowarzyszenie Pomocy Osobom Autystycznym

Instytucja pożytku publicznego, która powstała w Gdańsku w 1991 roku, gdy jednostki w spektrum autyzmu nie miały jeszcze dostępu do żadnych systemowych form pomocy. Dzięki długotrwałej działalności organizacji wraz z innymi NGO, sytuacja tej grupy społecznej w województwie pomorskim uległa znaczącej poprawie. Misją działalności Stowarzyszenia jest rozwijanie systemu wsparcia i integracji dla osób w spektrum autyzmu od wczesnego dzieciństwa aż po dorosłość. W ramach współpracy Grupa Bisar przekazuje comiesięczną wpłatę na Kampanię MAMAUTYZM. Dzięki temu wsparciu Stowarzyszenie jest w stanie stale nieść pomoc ponad 400 osobom z autyzmem w 4 placówkach w Trójmieście. Warto zaznaczyć, że przedstawiciel Stowarzyszenia Pomocy Osobom Autystycznym zasiada w Radzie Nadzorczej Grupy Bisar. Więcej informacji na temat Stowarzyszenia można znaleźć na [www.spoa.org.pl](http://www.spoa.org.pl).



## Lokalny klub piłkarski MKS Czarni Pruszcz Gdański

Grupa Bisar finansowo wspiera drużynę z długoletnią tradycją, która dzięki swojej pasji do futbolu i zaangażowaniu łączy społeczność lokalną. Obecność logo Grupy na stronie klubu nie tylko potwierdza silną symbiozę, ale również stanowi o solidności i prestiżu tej współpracy. Klub piłkarski pracuje nad rozwijaniem młodych talentów i promowaniu zdrowego stylu życia, a także dąży do bycia wzorem *fair play* i profesjonalizmu. Więcej informacji o klubie można znaleźć na [www.czarnipruszcz.pl](http://www.czarnipruszcz.pl).



## Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę

Od wielu lat organizacja działa na rzecz ochrony dzieci przed przemocą i wykorzystaniem seksualnym. Fundacja zapewnia najmłodszym oraz ich opiekunom profesjonalne wsparcie psychologiczne i prawne, a także edukuje dorosłych jak mądrze i efektywnie reagować na przemoc wobec dzieci i podejrzaną krzywdę. Organizacja ma na celu kształtowanie polskiego prawa, aby jak najlepiej chroniło ono interesy dzieci, ponieważ każde dziecko zasługuje na dzieciństwo wolne od przemocy. Wsparcie działalności statutowej Fundacji Grupą Bisar jest realizowane poprzez przekazywanie darowizn finansowych. Więcej informacji na temat fundacji i jej projektów można znaleźć na [www.fdds.pl](http://www.fdds.pl).

Wszystkie wyżej wymienione inicjatywy odzwierciedlają kluczowe dla Grupy Bisar obszary i priorytety zaangażowania, poprzez które organizacja dąży do kreowania spójności społecznej i bycia dobrym sąsiadem dla całego otoczenia. Grupa wykazuje otwartość na udzielanie pomocy, podejmując decyzje w tej kwestii na poziomie Zarządu i Rady Nadzorczej.

W ramach przeprowadzonych analiz firma nie zidentyfikowała ani rzeczywistych, ani potencjalnych negatywnych wpływów swojej działalności na społeczność lokalną.

**04.**

WPŁYW NA ŚRODOWISKO NATURALNE

## Ślad węglowy i wpływ na klimat

[305-1, 305-2, 305-5]

Obliczanie śladu węglowego jest nieodłącznym elementem pomiaru wpływu firmy na środowisko naturalne, które jest istotnym interesariuszem Grupy Bisar. W związku z powyższym Grupa podjęła decyzję o przeprowadzeniu kalkulacji swoich emisji po raz pierwszy, co pozwoliło jej na ustalenie roku bazowego (2023 rok). Jest to kluczowy krok, który umożliwi skierowanie przyszłych działań na rzecz dekarbonizacji. Dzięki temu Grupa będzie w stanie skutecznie monitorować i redukować swoje emisje, przyczyniając się do konkretnych działań łagodzących zmianę klimatu. Zwiększenie stężenia gazów cieplarnianych, takich jak CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFCs, PFCs, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub>, w atmosferze jest powodem tzw. efektu cieplarnianego, pogłębiającego globalny kryzys klimatyczny.

W ramach badania istotności Grupa Bisar zidentyfikowała aspekty dotyczące wpływu na środowisko naturalne, które wymagają szczególnego monitoringu i zaangażowania po stronie organizacji. **Grupa zobowiązuje się do minimalizowania swojego negatywnego oddziaływania na środowisko poprzez m.in. agregację danych na temat zużycia energii i innych surowców naturalnych oraz wdrażanie zrównoważonych praktyk biznesowych.**





# Metodologia obliczeń

[305-1, 305-2, 305-5]

Metodologia obliczeń została oparta na danych dotyczących emisji gazów cieplarnianych przypadających na jednostkę energii elektrycznej pobranej z sieci w kraju (location-based), a także emisje wynikające ze spalania paliw kopalnych (gaz, LPG, benzyna, olej napędowy).

Obliczenia zostały sporządzone na podstawie metodologii GHG (Greenhouse gas) Protocol, danych zebranych przez firmę oraz wskaźników emisji. Zgodnie z przyjętą metodologią ślad węglowy został obliczony w 1. i 2. zakresach emisji Grupy Bisar.

## Zakres 1

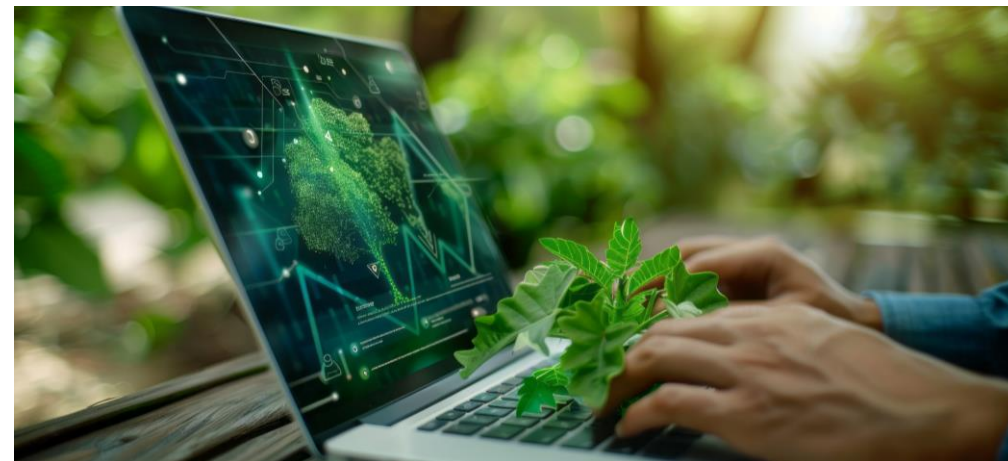
Bezpośrednie emisje ze źródeł mobilnych, stacjonarnych oraz emisje niezorganizowane.

## Zakres 2

Emisje pośrednie w wyniku zakupionej elektryczności oraz ciepła.

Bezpośrednie wyniki emisji gazów cieplarnianych określają wielkość brutto w tonach metrycznych ekwiwalentu CO<sub>2</sub> ze źródeł będących własnością spółki oraz wynikających ze spalania paliw w silnikach samochodów będących w leasingu czy najmie spółek. Paliwa w zakresie 1. zostały policzone z uwzględnieniem ich objętości lub masy.

Emisje pośrednie wynikają z zakupu energii elektrycznej i ciepła od dostawców. Energia została policzona metodą *location-based*, która polega na pobraniu danych dotyczących emisji gazów w wybranym kraju – Polsce. W tym zakresie uwzględniona jest również energia wygenerowana z odnawialnych źródeł energii (OZE).



### Wskaźniki emisji zostały ustalone na podstawie:

- ✓ Greenhouse gas reporting: conversion factors 2019. DEFRA,
- ✓ Rozporządzenia Ministra Klimatu i Środowiska z dnia 15 grudnia 2022 r. w sprawie wskaźnika emisji gazów cieplarnianych dla energii elektrycznej w 2023 r.,
- ✓ Wartości opałowych (WO) i wskaźników emisji CO<sub>2</sub> (WE) w roku 2020 do raportowania w ramach Systemu Handlu Uprawnieniami do Emisji za rok 2023, opracowanych przez Krajowy Ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami.

## Metodologia obliczeń

[305-1, 305-2, 305-5]

Całkowity ślad węglowy Grupy za okres  
01.01.2023 r. – 31.12.2023 r. wynosi:

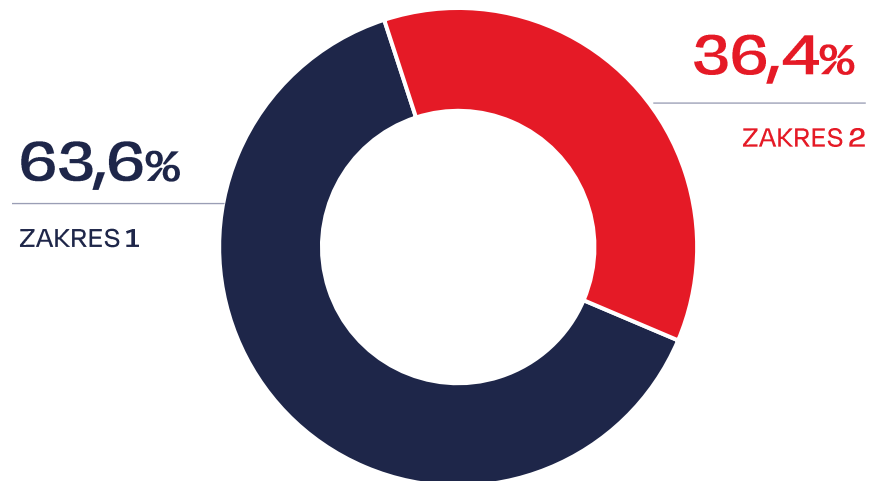
**931,78 ton CO<sub>2</sub>e**



Emisja CO<sub>2</sub> w tonach z podziałem na Zakres 1 i 2

tony CO <sub>2</sub> e	
<b>Zakres 1</b>	<b>Zakres 2</b>
<b>611,52</b>	<b>320,26</b>

Procentowy rozkład udziału z zakresów 1 i 2 w śladzie węglowym



Suma zaoszczędzonych ton CO<sub>2</sub>e dzięki wykorzystaniu energii pochodzącej z OZE wyniosła 25,5 t CO<sub>2</sub>e. Wygenerowana w ten sposób oszczędność dla środowiska powstała dzięki pozyskaniu energii słonecznej, pochodzącej z paneli fotowoltaicznych zainstalowanych na ścianie budynku Grupy.

## Metodologia obliczeń

[305-1, 305-2, 305-5]

Największym czynnikiem wpływającym na emisje w 2. zakresie był zakupiony **olej napędowy**, który stanowi **64%** całkowitych raportowanych emisji.

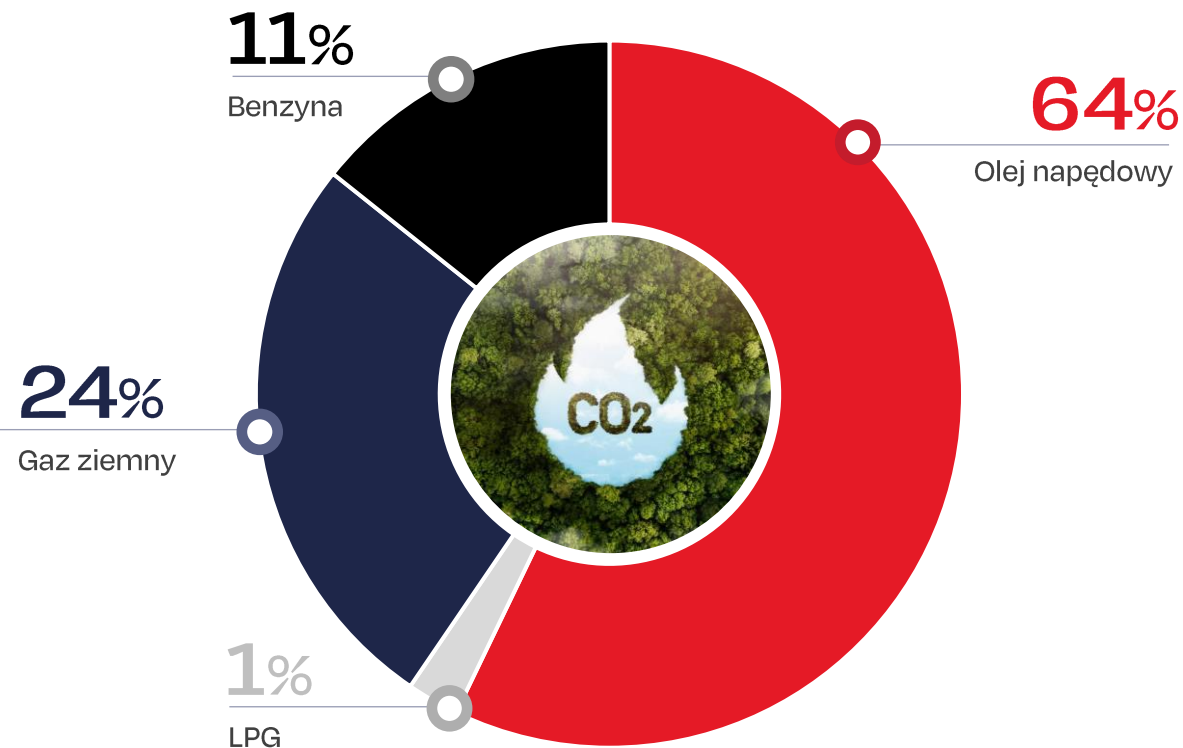


[305-4]

Intensywność emisji gazów cieplarnianych w 2023r. w zakresie 1 i 2

	2023
Emisje na osobę zatrudnioną na umowie o pracę (t CO <sub>2</sub> e/osobę)	0,48

Emisje bezpośrednio wynikające ze spalania paliwa w nieruchomościach i pojazdach



## Zużycie energii

Podobnie jak w większości firm energia elektryczna i ciepła w Grupie Bisar są ważnymi zasobami dla prowadzenia działalności biznesowej. Odpowiednie zarządzanie zużyciem energii może przyczynić się do obniżenia kosztów operacyjnych oraz zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych w 1. i 2. zakresach emisji (więcej informacji w poprzedniej sekcji rozdziału). Obok zaprezentowane zostały kluczowe mierniki dla Grupy Bisar w obszarze korzystania z energii.



### [302-3]

Oznacza to, że intensywność energetyczna wewnątrz organizacji na osobę zatrudnioną na umowie o pracę wynosi **1,6 GJ**, natomiast poza organizacją – **3,8 GJ**.

### [302-1]

### Zużycie energii wewnątrz organizacji

Rodzaj energii/paliwa	Odpowiednia jednostka	GJ
Gaz ziemny (m3)	35276	1213,5
Prąd sieciowy (MWh)	365,521	1315,9
Prąd elektryczny z 100% OZE (MWh)	37,2	133,9
Energia ciepła (GJ)	573	573
<b>Suma</b>	<b>-</b>	<b>3236,3</b>

### [302-2]

### Zużycie energii poza organizacją

Rodzaj paliwa	Odpowiednia jednostka	GJ
Benzyna (t)	18,47	818,2
Diesel (t)	123,77	5322,11
Autogaz LPG (t)	1,78	44,53
Prąd sieciowy (MWh)	60,3	217,1
Gaz ziemny (m3)	37720	1297,56
<b>Suma</b>	<b>-</b>	<b>7699,5</b>

# Zużycie energii

[302-4]

## Redukcja zużycia energii i surowców naturalnych

W obliczu rosnących wyzwań związanych z ochroną środowiska i kryzysem energetycznym coraz ważniejsze staje się efektywne zarządzanie energią i zasobami naturalnymi. W celu oszczędzania energii i zasobów w Grupie Bisar zostały wdrożone następujące dobre praktyki:

### ✓ Instalacja oświetlenia LED:

Zastosowanie oświetlenia LED pozwala na znaczne zmniejszenie zużycia energii, przy jednoczesnym zapewnieniu wysokiej jakości światła.

### ✓ Instalacja czujników ruchu i zmierzchu:

Dzięki czujnikom ruchu i zmierzchu oświetlenie jest włączane tylko wtedy, gdy jest to konieczne, co dodatkowo przyczynia się do oszczędności energii.

### ✓ Instalacja wyłączników czasowych:

Wykorzystanie wyłączników czasowych pozwala na automatyczne zarządzanie urządzeniami elektrycznymi, co także eliminuje niepotrzebne zużycie energii.

### ✓ Zakup urządzeń o wysokiej klasie energetycznej:

Zastosowanie urządzeń o wysokiej klasie energetycznej, takich jak lodówki czy kuchenki indukcyjne, pozwala na znaczne zmniejszenie zużycia energii.

### ✓ Instalacja termostatów grzejnikowych:

Dzięki zastosowaniu termostatów grzejnikowych możliwe jest precyzyjne regulowanie temperatury, co przekłada się na bardziej efektywne wykorzystanie energii cieplnej.

### ✓ Instalacja perlatorów oszczędzających wodę:

Stosowanie perlatorów, które redukują przepływ wody o 50%, pozwala na znaczne zmniejszenie zużycia wody oraz prądu związanego z dostawą tego surowca.



Powyższe rozwiązania i inwestycje mające na celu oszczędzanie energii i surowców naturalnych zostały zrealizowane 2023 roku. Większe kwantyfikowalne efekty będą widoczne w roku 2024.

## Odpady




[306-1]

W ramach działalności Grupy nie są generowane żadne odpady produkcyjne. Wytwarzane są jedynie odpady komunalne, które są odpowiednio zarządzane zgodnie z wewnętrznymi procedurami. Pracownicy są regularnie uświadamiani o skutkach nadmiernego generowania odpadów, co przyczynia się do zwiększenia świadomości wpływu na środowisko. Ponadto Grupa Bisar wprowadziła praktykę ponownego wykorzystywania opakowań i siatek, co nie tylko zmniejsza liczbę odpadów, ale również przyczynia się do oszczędności zasobów naturalnych niezbędnych do produkcji takich opakowań.



Całkowita liczba odpadów wygenerowanych przez Grupę Bisar w 2023 roku wyniosła **259,41 Mg (t)**. Poniżej przedstawiono masy generowanych odpadów w podziale na rodzaj.

[306-3]

ODPADY		MASA MG (T)
	Papier	3,42 t
	Zmieszane	254,62 t
	Opakowania z tworzyw sztucznych	1,37 t

# 05.

PODSUMOWANIE I ZAŁĄCZNIKI

# Informacje o Raporcie i kontakt

[2-3, 2-4, 2-5]

Sprawozdanie zostało przygotowane w oparciu o standard GRI (Global Reporting Standard) i obejmuje rok kalendarzowy 2023 (okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 roku). Za koordynację i przygotowanie Raportu ESG odpowiada Dział ds. Compliance w Grupie Bisar. W kwestiach dotyczących Raportu zapraszamy do kontaktu mailowego na adres [compliance@bisar.pl](mailto:compliance@bisar.pl), lub listownie na adres centrum operacyjnego Grupy:



**Bisar** - oddział Pruszcz Gdański

ul. Obrońców Westerplatte 5  
83-000 Pruszcz Gdański

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy Bisar za rok 2023 nie zostało poddane weryfikacji zewnętrznej.

W związku z brakiem publikacji Raportu ESG we wcześniejszych latach nie ma korekt do wprowadzenia.

Data publikacji:

22 lipca 2024 r.





Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Numer strony
<b>Ujawnienia ogólne</b>		
2-1	Dane organizacji	5
2-2	Podmioty ujęte raportowaniem ESG w organizacji	5
2-3	Cykl raportowania i kontakt	56
2-4	Korekty informacji	56
2-5	Weryfikacja zewnętrzna	56
2-6	Rodzaje działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	5
2-7	Pracownicy	27
2-8	Osoby świadczące pracę nie będące pracownikami	28
2-9	Struktura zarządcza	14-15
2-10	Powoływanie i wybór najwyższego organu zarządzającego	14-15
2-11	Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego	14-15
2-12	Rola najwyższego organu nadzorczego w nadzorowaniu zarządzania wpływem	18
2-13	Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem	18
2-14	Rola najwyższego organu nadzorczego w raportowaniu zrównoważonego rozwoju	18
2-15	Konflikty interesów	18
2-16	Komunikacja kwestii krytycznych	42
2-17	Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządzającego	18

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Numer strony
<b>Ujawnienia ogólne</b>		
2-18	Ocena pracy najwyższego organu nadzorczego	17
2-19	Polityki wynagradzania	17
2-20	Proces ustalania wynagrodzeń	34
2-21	Roczny wskaźnik całkowitego wynagrodzenia	34
2-22	Oświadczenie w sprawie strategii zrównoważonego rozwoju	3, 38-39
2-23	Zobowiązania w ramach polityk	38-39
2-24	Wdrażanie zobowiązań polityk	38-39
2-25	Procesy łagodzenia negatywnego wpływu	22-24
2-26	Mechanizmy zasięgnięcia porady i zgłaszania wątpliwości	42
2-27	Zgodność z prawem i regulacjami	43
2-28	Członkostwo w organizacjach	13
2-29	Podejście do zaangażowania interesariuszy	20
2-30	Układy zbiorowe	30
<b>Istotne tematy</b>		
3-1	Proces definiowania istotnych zagadnień	19, 21
3-2	Lista istotnych zagadnień	19, 21
3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	22-24

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Numer strony
<b>TEMATY EKONOMICZNE</b>		
<b>Obecność na rynku</b>		
202-1	Stosunek wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla w podziale na płeć	34
<b>Przeciwdziałanie korupcji</b>		
205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	43
<b>Zachowania antykonkurencyjne</b>		
206-1	Całkowita liczba podjętych wobec organizacji kroków prawnych dotyczących przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji, praktyk monopolistycznych	43
<b>TEMATY ŚRODOWISKOWE</b>		
<b>Energia</b>		
302-1	Zużycie energii (elektrycznej, ciepłej, do chłodzenia, pary) wewnątrz organizacji - pochodzącej ze źródeł odnawialnych i nieodnawialnych	52
302-2	Zużycie energii poza organizacją	52
302-3	Intensywność energetyczna	52
302-4	Redukcja zużycia energii	53
<b>Emisje</b>		
305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (ze źródeł będących własnością)	48-51
305-2	Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (powstałe podczas wytwarzania zakupionej lub pozyskanej energii elektrycznej, ciepłej, chłodzącej i pary zużytych przez organizację)	48-51
305-3	Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych	52
305-4	Intensywność emisji gazów cieplarnianych	51
305-5	Redukcja emisji gazów cieplarnianych	48-51

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Numer strony
<b>Odpady</b>		
306-1	Wytwarzanie odpadów	54
306-3	Dane dotyczące ilości wytwarzanych odpadów	54
<b>TEMATY SPOŁECZNE</b>		
<b>Zatrudnienie</b>		
401-1	Całkowita liczba i wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników w podziale na grupy wiekowe, płeć i region	29
401-2	Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin, w podziale na główne lokalizacje prowadzenia działalności	31
401-3	Wskaźniki powrotu do pracy i utrzymania zatrudnienia po urlopie macierzyńskim/ ojcowskim w podziale na płeć	30
402-1	Minimalne okresy wypowiedzenia w związku ze zmianami operacyjnymi, z uwzględnieniem informacji, czy są one określone w umowach zbiorowych	30
<b>Bezpieczeństwo i higiena pracy</b>		
403-1	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	35
403-2	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie wypadków	35
403-3	Usługi medycyny pracy (Służby bezpieczeństwa i higieny pracy)	35
403-5	Szkolenia dla pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	35
403-9	Urazy związane z pracą	35
403-10	Zły stan zdrowia związany z pracą	35
<b>Edukacja i szkolenia</b>		
404-2	Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego	31
<b>Różnorodność i równość szans</b>		
405-2	Stosunek podstawowego wynagrodzenia mężczyzn do wynagrodzenia kobiet	34

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Numer strony
<b>Przeciwdziałanie dyskryminacji</b>		
406-1	Przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	33
<b>Wolność zrzeszania się</b>		
407-1	Wolność zrzeszania się i zawierania układów zbiorowych	40
<b>Praca dzieci</b>		
408-1	Praca dzieci	40
<b>Praca przymusowa</b>		
409-1	Praca przymusowa lub obowiązkowa	40
<b>Społeczności lokalne</b>		
413-1	Charakter, skala i efektywność programów i praktyk w zakresie oceny i zarządzania wpływem działalności organizacji na społeczność lokalną	46
413-2	Operacje o znaczącym faktycznym i potencjalnym negatywnym wpływie na społeczności lokalne	46
<b>Dostawcy</b>		
414-1	Odsetek nowych dostawców, którzy zostali dobrani pod kątem spełnienia kryteriów praktyk zatrudniania	41
414-2	Negatywne skutki społeczne w łańcuchu dostaw i podjęte działania	41
<b>Polityka publiczna</b>		
415-1	Datki na cele polityczne	43
<b>Prywatność</b>		
418-1	Całkowita liczba uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności	44
<b>Zapobieganie niezgodności w zakresie produktów i usług</b>		
419-1	Kwota istotnych kar oraz całkowita liczba sankcji pozafinansowych z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami	43