



# RAPORT

ZRÓWNOWAŻONEGO  
ROZWOJU

za rok **2024**





# Spis treści

|                                                                                                                                                                   |    |                                                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>List Zarządu BISAR S.A.</b>                                                                                                                                    | 5  | <b>2. Informacje dotyczące kwestii środowiskowych – Zmiana klimatu (ESRS E1)</b>                  | 30 |
| <b>Zaangażowanie społeczne Grupy BISAR</b>                                                                                                                        | 6  | 2.1 Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt                 | 31 |
| <b>1. Ogólne ujawnienie informacji (ESRS 2)</b>                                                                                                                   | 7  | 2.2 Plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu                                          | 31 |
| 1.1 Ogólna podstawa sporządzenia oświadczenia dotyczącego zrównoważonego rozwoju                                                                                  | 8  | 2.3 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym | 31 |
| 1.2 Ujawnienie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności                                                                                              | 9  | 2.4 Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej                  | 32 |
| 1.3 Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych                                                                                                   | 10 | 2.5 Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej                                     | 32 |
| 1.4 Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorującym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem | 11 | 2.6 Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej                      | 33 |
| 1.5 Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt                                                                                 | 12 | 2.7 Zużycie energii i koszyk energetyczny                                                         | 34 |
| 1.6 Oświadczenie dotyczące należytej staranności                                                                                                                  | 12 | 2.8 Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1 i 2                                                    | 35 |
| 1.7 Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju                                                            | 13 | 2.8.1 Standard kalkulacji                                                                         | 35 |
| 1.8 Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości                                                                                                                 | 14 | 2.8.2 Podstawy prawne inwentaryzacji emisji gazów cieplarnianych                                  | 35 |
| 1.9 Interesy i opinie zainteresowanych stron                                                                                                                      | 16 | 2.8.3 Granice operacyjne                                                                          | 36 |
| 1.10 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym                                                                | 17 | 2.8.4 Stosowane współczynniki emisji                                                              | 37 |
| 1.11 Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans                                                                            | 21 | 2.8.5 Wyznaczone emisje                                                                           | 38 |
| 1.11.1 Proces identyfikacji i oceny wpływów, ryzyk i szans                                                                                                        | 23 |                                                                                                   |    |
| 1.11.2 Zarządzanie istotnymi kwestiami zrównoważonego rozwoju                                                                                                     | 25 |                                                                                                   |    |
| 1.12 Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju                                        | 26 |                                                                                                   |    |

|                                                                                                                      |    |                                                                                       |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>3. Informacje dotyczące kwestii społecznych – Własne zasoby pracownicze (ESRS S1)</b>                             | 39 | <b>4. Informacje związane z łaodem zarządczym – Postępowanie w biznesie (ESRS G1)</b> | 63 |
| 3.1 Interesy i opinie zainteresowanych stron                                                                         | 40 | 4.1 Rola organów administrujących, nadzorczych i zarządzających                       | 64 |
| 3.2 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym                    | 41 | 4.2 Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans | 64 |
| 3.3 Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi                                                              | 48 | 4.3 Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna                           | 65 |
| 3.4 Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów       | 53 | 4.4 Zarządzanie relacjami z dostawcami                                                | 68 |
| 3.5 Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez pracowników i współpracowników | 53 | 4.5 Praktyki płatnicze                                                                | 69 |
| 3.6 Zarządzanie istotnymi wpływami, ryzykami i szansami związanymi z własnymi zasobami pracowniczymi oraz nasze cele | 54 | <b>Spis tabel</b>                                                                     | 70 |
| 3.7 Charakterystyka pracowników Grupy BISAR                                                                          | 59 | <b>Indeks ujawnień</b>                                                                | 72 |
| 3.8 Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki                   | 60 |                                                                                       |    |
| 3.9 Mierniki różnorodności                                                                                           | 60 |                                                                                       |    |
| 3.10 Adekwatna płaca                                                                                                 | 61 |                                                                                       |    |
| 3.11 Ochrona socjalna                                                                                                | 61 |                                                                                       |    |
| 3.12 Osoby z niepełnosprawnościami                                                                                   | 61 |                                                                                       |    |
| 3.13 Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy                                                                         | 61 |                                                                                       |    |
| 3.14 Mierniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym                                                          | 62 |                                                                                       |    |
| 3.15 Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)                                                   | 62 |                                                                                       |    |
| 3.16 Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka                                             | 62 |                                                                                       |    |



# List Zarządu BISAR S.A.

Szanowni Państwo,

Z wielką przyjemnością oddajemy w Państwa ręce nasz drugi Raport niefinansowy ESG, który został opracowany zgodnie z Europejskimi Standardami Raportowania Zrównoważonego Rozwoju (ESRS). Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom naszych interesariuszy postanowiliśmy, że w Raporcie za 2024 rok dokonamy aktualizacji standardów zrównoważonej sprawozdawczości, co pozwoli nam efektywnie przygotować się do spełnienia europejskich wymogów raportowania i w konsekwencji dostarczać Państwu publikacje zgodne z międzynarodowymi normami. Podejmujemy ten krok świadomie, traktując go jako wyraz naszej troski i odpowiedzialności wobec otoczenia społecznego, środowiskowego i biznesowego.

Jako Grupa Kapitałowa BISAR łączymy i wspieramy działalność zawodową ludzi na całym świecie już od ponad 10 lat. Zebrane przez ten czas doświadczenia pozwalają nam dzisiaj stwierdzić, że sprostanie wymaganiom współczesnego rynku pracy musi iść zawsze w parze z poszanowaniem drugiego człowieka, ponieważ to ludzie są dla nas największą wartością i to relacje międzyludzkie leżą u podstaw każdego sukcesu. Rozumiejąc tę zależność dokładamy wszelkich starań w tworzenie bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy dla naszych pracowników, dostarczając przy tym wysokiej jakości usługi dla naszych klientów. Zaufanie, jakim obdarzyło nas tysiące kandydatów i setki kontrahentów stanowi dla nas niezbyty dowód uznania dla naszych działań, a także zobowiązanie, aby wciąż udoskonalać naszą organizację.

Zrównoważony rozwój jest przez nas postrzegany jako jedyny słuszny sposób budowania własnej wartości. W obliczu dynamicznie zachodzących zmian regulacyjnych w prawodawstwie krajowym i międzynarodowym, a także wobec rosnącej świadomości oczekiwań społecznych względem przedsiębiorstw, traktujemy wprowadzanie zasad ESG nie tylko jako ustawowy obowiązek, ale także jako realne wzmocnienie naszych przewag konkurencyjnych i wyjątkowy sposób komunikacji z naszym otoczeniem. Miniony rok stanowił pod tym względem okres pełen wyzwań i czas intensywnego rozwoju. Pod koniec 2024 roku podjęliśmy szereg działań związanych z kompleksowym przygotowaniem naszej organizacji do nowych standardów raportowania zrównoważonego rozwoju.

Ten cel zaczęliśmy realizować od podnoszenia świadomości i wiedzy naszego zespołu, poprzez specjalistyczne szkolenia ESG oraz delegowanie mu nowych zadań, które są związane z agregowaniem danych niefinansowych. Koniec ubiegłego roku to również początek tworzenia i wprowadzania nowych dokumentów Compliance, które zostaną szerzej zaprezentowane w przyszłych publikacjach. Wszystkie te systemowe zmiany są kontynuowane w roku bieżącym.

W 2024 roku potwierdziliśmy także nasze zaangażowanie w inicjatywy prospołeczne, poprzez kontynuowanie wsparcia dla organizacji charytatywnych i sportowych z lat ubiegłych oraz poszerzając grono naszych beneficjentów o nowe instytucje. W tym czasie udało nam się także zainicjować z sukcesem własne akcje niosące pomoc dla potrzebujących, czego przykładem jest bardzo dobrze przyjęta inicjatywa zbiórki darów dla wybranych schronisk dla zwierząt w całej Polsce. W spektrum naszych zainteresowań w ubiegłym roku pozostawało także środowisko naturalne, które niezmiennie stanowi wspólne dobro nas wszystkich. W tym zakresie kontynuowaliśmy pomiar śladu węglowego przez kolejny rok z rzędu i na bieżąco rozważamy działania służące jego redukcji. Przykładem takich działań jest m.in. podpisanie na części naszych obiektów nowych umów z dostawcami energii elektrycznej, która posiada certyfikowane pochodzenie z odnawialnych źródeł energii (OZE) w 100%. W 2024 roku zostały podjęte także prace na rzecz wprowadzenia elektronicznego obiegu dokumentów w naszej organizacji, które obecnie są już finalizowane i których skutkiem będzie redukcja zużycia papieru, a tym samym oszczędność odpadów dla środowiska. O tym i o innych usprawnieniach w naszej Grupie mogą Państwo przeczytać w dalszych częściach Raportu.

Na koniec pragniemy podziękować całej społeczności Grupy BISAR za jej zaangażowanie w realizację inicjatyw opisanych w niniejszym Raporcie oraz codzienną pracę, dzięki której nasza organizacja może rozwijać się w zrównoważony sposób. Dziękujemy również naszym klientom i partnerom biznesowym, którzy wyróżnili nas swoim zaufaniem i dzięki którym możemy wspólnie tworzyć odpowiedzialny społecznie rynek pracy.

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

Z wyrazami szacunku,  
Zarząd BISAR S.A.

# Zaangażowanie społeczne Grupy BISAR

W 2024 roku Grupa BISAR kontynuowała i rozwijała swoje zaangażowanie w akcje dobroczynne i prospołeczne. Nasze działania skupiły się na wsparciu organizacji pozarządowych, poprzez wnoszone darowizny na ich rzecz oraz czynny udział naszych pracowników w ich szstandarowych projektach. Miniony rok to również czas tworzenia własnych inicjatyw i wyznaczanie kierunków pomocy do nowych grup potrzebujących.



## Stowarzyszenie Pomocy Osobom Autystycznym (SPOA)

Instytucja pożytku publicznego, która powstała w Gdańsku w 1991 roku, gdy osoby w spektrum autyzmu nie miały jeszcze dostępu do żadnych systemowych form pomocy. Dzięki wieloletniej działalności Stowarzyszenia i innych organizacji pozarządowych, sytuacja tej grupy społecznej w województwie pomorskim uległa znacznej poprawie. Celem działań Stowarzyszenia jest rozwijanie systemu wsparcia i integracji dla osób z autyzmem od wczesnego dzieciństwa po wiek dojrzały w ramach Programu Żyć Razem. W 2024 roku Grupa BISAR kontynuowała współpracę ze Stowarzyszeniem, przekazując comiesięczne wpłaty na rzecz prowadzonej przez nie działalności. Więcej informacji na temat programów realizowanych przez Stowarzyszenie można znaleźć na [www.spoa.org.pl](http://www.spoa.org.pl).



## Stowarzyszenie WIOSNA – Szlachetna Paczka

Stowarzyszenie WIOSNA jest jedną z największych organizacji pozarządowych w Polsce i organizatorem takich projektów, jak Szlachetna Paczka czy Akademia Przyszłości. Podmiot ten koordynuje szereg projektów systemowych w skali ogólnopolskiej, tworząc ich założenia, metodologię, systemy zarządcze, informatyczne, komunikacyjne, szkoleniowe i logistyczne. Inicjatywy Stowarzyszenia odpowiadają na bieżące potrzeby i wyzwania społeczne. W listopadzie i w grudniu 2024 roku Grupa BISAR po raz pierwszy w swojej historii zaangażowała się w ogólnopolski projekt Szlachetnej Paczki. W ramach realizowanej pomocy, pracownicy we wszystkich oddziałach w Polsce przygotowywali paczkę dla potrzebującej rodziny w swojej okolicy. Koniec 2024 roku to także czas podjętej decyzji o zostaniu uczestnikiem programu „INWESTOR SPOŁECZNY SZLACHETNEJ PACZKI”. Więcej informacji na temat projektów Stowarzyszenia jest dostępnych na stronie [www.wiosna.org.pl](http://www.wiosna.org.pl).



## Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę (FDDS)

Od wielu lat organizacja działa na rzecz ochrony dzieci przed przemocą i wykorzystywaniem 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. W 2024 roku Grupa BISAR była uczestnikiem ogólnopolskiej kampanii społecznej Fundacji pt. „Dzieciństwo bez przemocy”, która trwała w dniach od 8 października – 19 listopada. W tym czasie ponownie przekazano Fundacji wsparcie finansowe, dzięki któremu mogła realizować swoje programy pomocowe oraz inicjować nowe projekty. Więcej informacji na temat działań Fundacji można uzyskać na stronie [www.fdds.pl](http://www.fdds.pl).



## Zbiórka darów dla bezdomnych zwierząt

Na przełomie 2024/25 roku Grupa BISAR uruchomiła własną inicjatywę zbiórki artykułów dla potrzebujących zwierząt pt. „BISAR dla Zwierzaków – Podaj Pomocną Łapę!”. Inicjatywa miała na celu przekazanie pomocy materialnej dla potrzebujących schronisk w Polsce w okresie świąteczno-zimowym, a w samą jej realizację zostały zaangażowane wszystkie oddziały BISAR w Polsce. Wynikiem przeprowadzonej zbiórki było podzielenie i dostarczenie zebranych darów do 4 wybranych placówek w Polsce: OTOZ Animals w Tczewie, Fundacja ADA w Rzeszowie, Towarzystwo Przyjaciół Zwierząt „ARKADIA” w Głownie i Schronisko dla zwierząt w Poznaniu.



## Lokalny klub piłkarski MKS Czarni Pruszcz Gdański

Grupa BISAR kontynuowała finansowe wsparcie dla klubu piłkarskiego w Pruszcze Gdańskim, który swoim zaangażowaniem i pasją do futbolu łączy lokalną społeczność i przekazuje najmłodszym zasady rywalizacji fair play. Klub nieustrudzenie pracuje nad rozwijaniem młodych talentów i promuje zdrowy styl życia. Więcej informacji o klubie można znaleźć na [www.czarnipruszcz.pl](http://www.czarnipruszcz.pl).

**1**

# Ogólne ujawnienie informacji (ESRS 2)

# 1.1 Ogólna podstawa sporządzenia oświadczenia dotyczącego zrównoważonego rozwoju

(ESRS 2 BP-1)

Niniejsze sprawozdanie zrównoważonego rozwoju zostało przygotowane zgodnie z rozdziałem 7 Ustawy o rachunkowości, implementującym przepisy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2464 z dnia 14 grudnia 2022 r. (CSRD) oraz zgodnie z rozporządzeniem delegowanym Komisji (UE) 2023/2772 ustanawiającym Europejskie Standardy Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (standardy ESRS). Jest to pierwsze sprawozdanie Grupy Kapitałowej BISAR sporządzone w oparciu o te standardy.

Sprawozdanie zostało opracowane w sposób skonsolidowany i obejmuje działalność **jednostki dominującej BISAR S.A. oraz wszystkich spółek zależnych**, zgodnie z zakresem konsolidacji grupy kapitałowej. Dane przedstawione w niniejszym sprawozdaniu dotyczą roku obrotowego zakończonego 31 grudnia 2024 r. i obejmują **okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2024 r.**

W niniejszym sprawozdaniu przyjęto podejście oparte na zasadzie podwójnej istotności, zgodnie z ESRS 1. Proces identyfikacji istotnych wpływów, ryzyk i szans został przeprowadzony zgodnie z wymogami standardu i opisany w sekcji *IRO-1 – Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans*.

Sprawozdanie obejmuje informacje wewnętrzne oraz – w miarę dostępności – dane dotyczące łańcucha wartości. Zastosowano metodykę łączenia informacji ze spółek Grupy zgodną z przyjętą strukturą raportowania.

Nie zastosowano innych ram sprawozdawczości w sposób równoległy do ESRS, ani nie włączono danych przez odniesienie do dokumentów zewnętrznych. Sprawozdanie nie zawiera informacji wyłączonych z raportowania z powodu tajemnicy handlowej ani innych ograniczeń prawnych.

W sprawozdaniu nie występują zmiany metodologiczne względem raportów przygotowanych w zgodzie z ESRS, ponieważ jest to pierwszy rok stosowania tych standardów przez Grupę. W związku z tym dane zawarte w niniejszym raporcie nie są w pełni porównywalne z informacjami ujawnionymi w raporcie ESG za 2023 r., który został przygotowany zgodnie z wytycznymi GRI.



Niniejszy raport obejmuje swoim zakresem całą **Grupę Kapitałową BISAR**, w skład której wchodzi 27 spółek wymienionych obok:

ANDELHR SP. Z O.O.  
ARIA CONSULTING SP. Z O.O.  
B-LOGISTICS SP. Z O.O.  
BISAR S.A.  
CUBEHOUSE SP. Z O.O.  
CUBEHOUSE 1 SP. Z O.O.  
FILARCORP SP. Z O.O.  
JOBSI SP. Z O.O.  
LERAND SP. Z O.O.

LOGISTIC SP. Z O.O.  
MERHR SP. Z O.O.  
OBSŁUGAMAGAZYNÓW SP. Z O.O.  
OPTICORP SP. Z O.O.  
OUTSOURCED SP. Z O.O.  
PRACOWICI S.A.  
PRACOWICI SP. Z O.O.  
PRACOWICI 1 SP. Z O.O.  
RANDCORP SP. Z O.O.

S-PRODUKCJA SP. Z O.O.  
CUBEHOUSE CONCEPT S.R.L.  
RANDLOG S.R.L.  
SIBAR LOGISTICS S.R.L.  
JOBSI S.R.L.  
BISAR LOGISTICS S.R.L.  
BISAR GmbH  
BISAR LLC (JOBSI LLC)  
BISAR S.R.O.



## 1.2 Ujawnienie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności

(ESRS 2 BP-2)

Niniejsze sprawozdanie obejmuje pierwszy rok raportowania Grupy Kapitałowej BISAR zgodnie z Europejskimi Standardami Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju. Na dzień jego sporządzenia nie wystąpiły okoliczności nadzwyczajne, które miałyby istotny wpływ na zakres, kompletność lub prezentację informacji ujawnianych w ramach niniejszego dokumentu.

Zakres raportowania obejmuje jednostkę dominującą BISAR S.A. oraz wszystkie spółki zależne. Nie dokonano wyłączeń podmiotów z raportowania.

W okresie sprawozdawczym nie wystąpiły żadne zmiany organizacyjne ani strukturalne, które mogłyby wpłynąć na zakres lub kompletność danych.

Grupa BISAR nie odstąpiła od stosowania średnio- i długoterminowych perspektyw czasowych określonych w standardach ESRS.

### Przyjęto definicje zgodne z ESRS:

- średnioterminowa perspektywa czasowa oznacza okres od 3 do 5 lat,
- długoterminowa perspektywa czasowa oznacza okres powyżej 5 lat.

W 2024 roku wdrożono zmiany w zakresie metod zbierania i agregowania danych ESG.

Zmiany te były konieczne dla dostosowania do wymogów dyrektywy CSRD i standardów ESRS.

Dane porównawcze za 2023 r. nie zawsze są w pełni spójne – nie dokonano korekt danych porównawczych. Nie zidentyfikowano istotnych błędów w poprzednim okresie sprawozdawczym.

Grupa BISAR nie wykorzystywała w raportowanym okresie danych dotyczących łańcucha wartości oszacowanych z wykorzystaniem źródeł pośrednich. Wszystkie mierniki oparto na danych wewnętrznych lub bezpośrednio pozyskanych od podmiotów należących do Grupy.



## 1.3 Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych

(ESRS 2 GOV-1)

W Grupie Kapitałowej BISAR nadzór nad kwestiami zrównoważonego rozwoju sprawowany jest przez struktury administracyjne i nadzorcze w ramach jednolitego modelu zarządzania. Odpowiedzialność za kwestie zrównoważonego rozwoju została przypisana kolektywnie całemu Zarządowi.

Zarząd jest odpowiedzialny za podejmowanie **decyzji strategicznych w zakresie ESG**, w tym: zatwierdzanie polityk, celów i działań zrównoważonego rozwoju, nadzór nad procesem identyfikacji wpływów, ryzyk i szans (IRO) oraz zatwierdzenie niniejszego raportu przed jego publikacją. W skład Zarządu wchodzi Dyrektor Generalny oraz Dyrektor Finansowy. Dyrektor Generalny pełni kluczową rolę w zarządzaniu organizacją i jest odpowiedzialny za jej kierunkową strategię, operacje oraz 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. Dyrektor Finansowy jest odpowiedzialny za zarządzanie finansami organizacji, planowanie finansowe, zarządzanie ryzykiem finansowym, analizę danych i raportowanie finansowe. Opracowuje i wdraża strategię minimalizującą ryzyka finansowe, w tym strategię zabezpieczającą i dywersyfikacyjną.

W skład Zarządu (stan na 31 grudnia 2024 r.) wchodzi:

- **Wioletta Weber Jagiełło** – Członkini Zarządu,
- **Robert Abramek** – Członek Zarządu.

Rada Nadzorcza, jako organ nadzorczy, odpowiada za monitorowanie i kontrolę działań Zarządu oraz za zapewnienie, że działalność Grupy jest zgodna z przepisami prawa, interesem udziałowców oraz przyjętymi regulacjami wewnętrznymi. W tym celu Rada Nadzorcza tworzy system wewnętrznej kontroli skutecznego i rzetelnego raportowania. Organ ten doradza również Zarządowi w sprawach strategicznych, takich jak fuzje, przejęcia, inwestycje kapitałowe oraz inne decyzje biznesowe o znaczeniu długoterminowym. Członkowie Rady aktywnie uczestniczą w opracowywaniu strategii Grupy i monitorowaniu jej realizacji.

W skład Rady Nadzorczej (stan na 31 grudnia 2024 r.) wchodzi:

- **Krzysztof Ryszard Banach,**
- **Sebastian Król,**
- **Jakub Mianowski,**
- **Małgorzata Jędrzejczyk,**
- **Daria Przybylska.**

Funkcję zarządczą na poziomie operacyjnym pełnią poszczególne komórki organizacyjne, takie jak **Dział Kadr i Płac, Dział Rekrutacji, Dział Legalizacji, Dział Operacji, Dział Nieruchomości i Floty, Dział Sprzedaży, Dział Marketingu, Dział Kontroli i ESG**, a także Działy wspierające – **IT, Księgowy i Finansowy**.

Kierownicy poszczególnych Działów odpowiadają bezpośrednio przed Zarządem i zapewniają ciągłość procesów biznesowych w Grupie. Wszystkie Działy prowadzą bieżącą komunikację między sobą oraz z Zarządem, co umożliwia rozwiązywanie problemów operacyjnych oraz realizację wspólnych celów. Członkowie Zarządu są w stałym kontakcie z członkami Rady Nadzorczej, których informują o prowadzonych działaniach. W razie potrzeby organizacja korzysta również z zewnętrznego wsparcia prawnego.

Za koordynację działań w obszarze zrównoważonego rozwoju odpowiada **Dział Kontroli i ESG**, którego liderem jest **Koordynator ds. Zrównoważonego Rozwoju (Chief Sustainability Officer<sup>1</sup>)**. Jednostka ta uczestniczy w specjalistycznych szkoleniach ESG, a następnie przekazuje zdobytą wiedzę członkom Zarządu oraz wspiera inne działy w identyfikacji i zarządzaniu kwestiami ESG.

W składzie Zarządu znajdowali się **1 kobieta oraz 1 mężczyzna (50% kobiet, 50% mężczyzn)**. W składzie Rady Nadzorczej były **2 kobiety i 3 mężczyzn (40% kobiet, 60% mężczyzn)**. Odpowiedzialność za nadzór nad wpływami, ryzykami i szansami (IRO) spoczywa kolektywnie na całym Zarządzie. Nie wyznaczono indywidualnego członka Zarządu ani dedykowanej funkcji pełniącej tę rolę samodzielnie. Żaden z członków organów administrujących, zarządczych ani nadzorujących nie reprezentuje pracowników.

Organy otrzymują raporty wewnętrzne, które umożliwiają monitorowanie realizacji celów ESG, zgodności polityk i skuteczności działań.

<sup>1</sup> Wcześniej stanowisko o nazwie Koordynator ds. Compliance (Chief Compliance Officer) utworzone w 2023 roku. Funkcja i zadania związane z tym stanowiskiem pozostały takie same.

## 1.4 Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorującym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem

(ESRS 2 GOV-2)

W Grupie Kapitałowej BISAR odpowiedzialność za zarządzanie wpływami, ryzykami i szansami związanymi ze zrównoważonym rozwojem spoczywa na Zarządzie, który realizuje te zadania kolegiąlnie. Żaden z członków nie pełni indywidualnej funkcji dedykowanej wyłącznie kwestiom ESG. Zarząd odpowiada za wdrażanie przyjętych polityk, monitorowanie realizacji celów zrównoważonego rozwoju oraz podejmowanie działań zaradczych w odpowiedzi na zidentyfikowane zagrożenia i szanse.

W zakresie wywieranych wpływów, Zarząd współpracuje bezpośrednio z **Działem Operacji oraz Działem Kadr i Płac**. Działy te dostarczają bieżących informacji o realizowanych projektach, stanie zatrudnienia oraz problemach operacyjnych. W przypadku ryzyk i szans, Zarząd monitoruje trendy społeczno-polityczne oraz zmiany legislacyjne mogące mieć wpływ na działalność – przede wszystkim w zakresie prawa pracy, migracji, legalizacji pobytu cudzoziemców oraz usług kontraktowych – korzystając ze wsparcia zewnętrznych kancelarii prawnych.

Koordinator ds. Zrównoważonego Rozwoju (Chief Sustainability Officer) **pełni funkcję doradczą przy Zarządzie**. Koordynator uczestniczy w posiedzeniach Rady Nadzorczej, składając comiesięczne raporty na temat prowadzonych działań w zakresie zrównoważonego rozwoju, inicjatyw społecz-

nych, wyników audytów i kontroli administracyjnych oraz postępów prac nad raportowaniem niefinansowym.

Przy wyznaczaniu strategicznych kierunków rozwoju Grupy, Zarząd korzysta z **konsultacji z interesariuszami, ekspertów prawnych oraz oczekiwań udziałowców**. Ryzyka i szanse analizowane są z wyprzedzeniem, w oparciu o zmiany w otoczeniu prawnym i rynkowym. Działania dostosowawcze planowane są wspólnie z zewnętrznymi ekspertami.

W obszarze wpływów środowiskowych i społecznych Zarząd korzysta ze wsparcia wewnętrznych działów eksperckich. Przykładem jest proces analizy due diligence podczas rozważania akwizycji – wówczas zespoły odpowiedzialne za IT, ESG, HR i inne kluczowe obszary **dostarczają szczegółowe raporty dotyczące ryzyk, szans i niezgodności w badanym podmiocie**.

Zarząd otrzymuje regularne raporty wewnętrzne **dotyczące realizacji działań z obszaru ESG**. Chociaż obecnie nie funkcjonuje system bieżącego monitorowania wskaźników w sposób sformalizowany, istniejące procesy raportowania zarządczego umożliwiają ocenę skuteczności działań i identyfikację obszarów wymagających interwencji. W przypadkach, gdy realizacja działań ESG została delegowana do działów operacyjnych, Zarząd zapewnia mechanizmy kontroli i oceny ich spójności z przyjętymi politykami.





## 1.5 Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt

(ESRS 2 GOV-3)

Na dzień 31 grudnia 2024 r. Grupa BISAR nie posiadała formalnego systemu premiowego powiązanego bezpośrednio z wynikami zrównoważonego rozwoju. Członkowie organów zarządzających i nadzorczych nie mieli celów odnoszących się do zrównoważonego rozwoju jako elementów systemu motywacyjnego. Nie zostały w tym zakresie przyjęte również żadne polityki wynagrodzeń czy programy motywacyjne. Wskaźniki efektywności związane ze zrównoważonym rozwojem nie są uwzględniane w polityce wynagrodzeń.



## 1.6 Oświadczenie dotyczące należytej staranności

(ESRS 2 GOV-4)

Grupa Kapitałowa BISAR wdraża procesy należytej staranności w zakresie zarządzania wpływami, ryzykami i szansami związanymi ze zrównoważonym rozwojem, zgodnie z obowiązującymi przepisami i wytycznymi, w tym z Wytycznymi OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz ESRS 1 i 2.

Proces należytej staranności obejmuje **identyfikację, ocenę, zapobieganie, łagodzenie, monitorowanie oraz raportowanie wpływów (faktycznych i potencjalnych)**, jakie Grupa wywiera na ludzi i środowisko w całym swoim łańcuchu wartości i jest on zgodny z przyjętym podejściem do analizy podwójnej istotności *IRO-1 – Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans*.

Podejście to ma na celu nie tylko minimalizowanie ryzyk i negatywnych wpływów, ale również **maksymalizowanie szans na tworzenie wartości dla interesariuszy i samej organizacji**.

Za nadzór nad wdrożeniem i skutecznością procesów należytej staranności odpowiada Zarząd Grupy, wspierany przez Dział Kontroli i ESG. Dział ten inicjuje i koordynuje działania związane z mapowaniem wpływów, oceną istotności oraz określaniem adekwatnych środków zaradczych. Jednostki organizacyjne Grupy są zobowiązane do **współpracy przy zbieraniu danych i realizacji działań wynikających z oceny wpływów i ryzyk**.

Proces należytej staranności jest zintegrowany z systemem zarządzania ryzykiem oraz procesem raportowania niefinansowego. Dane gromadzone są z wykorzystaniem systemów wewnętrznych, a ich jakość i kompletność weryfikowana przez dedykowane zespoły. Ocena skuteczności działań podejmowanych w ramach należytej staranności dokonywana jest na podstawie monitorowania wskaźników, zgłoszeń interesariuszy oraz wyników audytów wewnętrznych i zewnętrznych.

Podejście Grupy do należytej staranności obejmuje również mechanizmy zgłaszania naruszeń oraz reagowania na sygnały płynące od interesariuszy – w tym za pośrednictwem kanału dla sygnalistów (zob. *G1 – Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna*). Pozyskane w ten sposób informacje stanowią istotne źródło wiedzy na temat możliwych nieprawidłowości i służą do projektowania działań naprawczych.

## 1.7 Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju

(ESRS 2 GOV-5)

W Grupie BISAR stopniowo wdrażane są systemy zarządzania ryzykiem i kontroli wewnętrznej dotyczące sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju. Ich celem jest zapewnienie kompletności, dokładności oraz wiarygodności ujawnianych danych ESG, zarówno jakościowych, jak i ilościowych. Główne elementy systemu obejmują: przypisanie odpowiedzialności, etapy zatwierdzania danych, dokumentację źródeł oraz przeglądy wewnętrzne.

**Zakres objęty tymi systemami obejmuje dane niefinansowe dotyczące:**

- przyjętych polityk i procedur,
- celów i wskaźników zrównoważonego rozwoju,
- danych dotyczących wywieranych wpływów, ryzyk i szans,
- informacji zbieranych z różnych części Grupy, w tym z łańcucha wartości.

Wyniki oceny ryzyk oraz ustalenia z wewnętrznych działań kontrolnych są uwzględniane przy planowaniu prac raportowych, ustalaniu harmonogramów oraz opracowywaniu nowych procedur operacyjnych.

Dział Kontroli i ESG pełni funkcję merytorycznego wsparcia dla innych komórek, dbając o jakość, poprawność i zasadność gromadzonych danych. W miarę możliwości dane oparte są na systemach informatycznych i dokumentacji wewnętrznej.

**Podział odpowiedzialności za zbieranie danych ESG prezentuje się następująco:**

- **Dział Kontroli i ESG** – dane dotyczące ładu korporacyjnego oraz ogólna koordynacja procesu,
- **Dział Kadr i Płac** – dane dotyczące zasobów ludzkich,
- **Dział Nieruchomości i Floty** – dane środowiskowe,
- **Inne działy operacyjne** – dane dotyczące konkretnych procesów i funkcji wspierających.

W procesie identyfikacji ryzyk brane są pod uwagę m.in. błędy wynikające z niekompletności danych, ograniczonej dostępności informacji z łańcucha wartości, błędnych założeń szacunkowych oraz presji czasowej przy sporządzaniu raportu. Ustalenia z przeglądów i oceny ryzyka wykorzystywane są do planowania harmonogramu raportowania, weryfikacji danych oraz tworzenia procedur operacyjnych.

Na dzień sporządzenia niniejszego raportu nie wdrożono jednolitego modelu oceny ryzyk w odniesieniu do procesu raportowania zrównoważonego rozwoju. Wdrażane obecnie procedury oraz polityki mają jednak na celu umożliwienie systemowego zarządzania tymi kwestiami, poprzez przekazywanie odpowiedzialności do poszczególnych działów oraz integrowanie procesów kontroli z bieżącą działalnością operacyjną.



## 1.8 Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości

### (ESRS 2 SBM-1)

Grupa Kapitałowa BISAR świadczy usługi **pośrednictwa pracy i doradztwa HR oraz usług kontraktowych**. Model biznesowy opiera się na pozyskiwaniu i obsłudze pracowników, w tym cudzoziemców, poprzez procesy legalizacji pobytu, zatrudnienia, organizacji zakwaterowania i transportu. Usługi świadczone są zarówno bezpośrednio przez **BISAR S.A.**, jak i poprzez spółki zależne, takie jak **Jobsi, Cubehouse czy Pracowici**.

#### Model biznesowy obejmuje trzy obszary:

- zarządzanie całymi procesami produkcyjnymi, obejmujące planowanie, kontrolę jakości i optymalizację produkcji u klientów przy udziale współpracowników Grupy BISAR wykonujących wskazane operacje,
- pozyskiwanie specjalistycznej kadry na rzecz klientów biznesowych,
- agencja pracy tymczasowej i pośrednictwo pracy, łączące pracowników poszukujących zatrudnienia z firmami-pracodawcami, którzy potrzebują dodatkowego personelu na określony czas.

Łańcuch wartości Grupy BISAR obejmuje trzy główne etapy: **upstream, operacje własne oraz downstream**. W fazie **upstream** kluczową rolę odgrywają partnerzy rekrutacyjni, często współpracujący z kandydatami zagranicznymi i wspierający Grupę w działaniach legalizacyjnych. **Operacje własne** koncentrują się na świadczeniu usług rekrutacyjnych i zatrudnieniowych, wykorzystując do tego rozbudowaną sieć operacyjną oraz zasoby kadrowe. Grupa wdraża nowoczesne rozwiązania technologiczne, w tym platformy HR i digitalizację procesów. **Downstream** obejmuje klientów końcowych, którym Grupa dostarcza elastyczne rozwiązania kadrowe oraz wartość w postaci zgodności z przepisami prawa i efektywności operacyjnej. W łańcuchu wartości Grupy istotną rolę odgrywają dostawcy usług transportowych i zakwaterowania, partnerzy rekrutacyjni oraz klienci końcowi, którym dostarczani są pracownicy tymczasowi lub usługi kontraktowe.

Grupa zapewnia zgodność procesów z **wymogami prawnymi oraz standardami etycznymi, dbając o jakość zatrudnienia i warunki pracy współpracowników**. Model tworzenia wartości opiera się na kilku filarach. Najważniejszym z nich są ludzie – zarówno pracownicy etatowi, jak i tymczasowi – którzy stanowią kluczowy element świadczenia usług. Równie istotny jest kapitał relacyjny i reputacyjny – zaufanie klientów, partnerów oraz pracowników – budowane dzięki transparentności i odpowiedzialności społecznej.

Grupa działa głównie na rynku polskim, ale prowadzi również działalność międzynarodową. Główne rynki geograficzne to Polska oraz Rumunia, a działalność prowadzona jest również na Słowacji, w Ukrainie i Niemczech. Głównymi grupami klientów są firmy z sektorów: logistyki, produkcji spożywczej i handlu. Działalność Grupy nie obejmuje sektorów paliw kopalnych, chemikaliów, broni ani tytoniu.

#### BISAR obsługuje klientów działających w następujących obszarach działalności:

- Transport i logistyka,
- Handel detaliczny i hurtowy,
- Produkcja przemysłowa,
- Rolnictwo i przemysł spożywczy,
- Magazynowanie i usługi magazynowe,
- Branża usług sprzątających.

Przychód skonsolidowany Grupy BISAR w 2024 r. wyniósł **496 975 593,51 PLN**. W podziale na sektory prezentuje się następująco:

Tabela 1. Przychód skonsolidowany Grupy BISAR w 2024 r. w podziale na sektory

| Sektor                                  | Suma z przychodów [PLN] |
|-----------------------------------------|-------------------------|
| Transport i logistyka                   | 154 673 203,16          |
| Handel detaliczny                       | 220 901 659,67          |
| Branża usług sprzątających              | 28 796 441,59           |
| Produkcja przemysłowa                   | 13 401 700,07           |
| Produkcja żywności/napojów              | 53 299 220,78           |
| Produkcja opakowań                      | 4 822 746,77            |
| Przemysł motoryzacyjny                  | 3 400 021,05            |
| Przewóz osób                            | 138 568,21              |
| Usługa rekrutacyjna                     | 352 995,75              |
| Usługa zakwaterowania krótkoterminowego | 14 130 325,43           |
| Usługi księgowo-kadrowe                 | 32 544,58               |
| Usługi legalizacyjne                    | 315 924,45              |
| Pozostałe                               | 2 710 242,00            |
| Suma                                    | 496 975 593,51 PLN      |



Strategia Grupy obejmuje działania zwiększające dostępność i jakość usług kadrowych przy jednoczesnym ograniczaniu negatywnego wpływu społecznego (np. przeciwdziałanie nadużyciom wobec pracowników tymczasowych). Strategia Grupy uwzględnia wpływy i cele w zakresie poprawy warunków pracy, etycznego zatrudniania oraz wspierania klientów w zarządzaniu zasobami ludzkimi zgodnie z zasadami odpowiedzialności społecznej. Są one traktowane łącznie dla wszystkich sektorów działalności, grup klientów i rynków geograficznych, w których działają Spółki Grupy.

**Model tworzenia wartości oparty jest na zasobach ludzkich (własnych i zewnętrznych), relacjach z agencjami partnerskimi, sieci lokalizacji operacyjnych oraz cyfrowych systemach zarządzania personelem.**

Do kluczowych podmiotów w łańcuchu wartości należą: spółki zależne Grupy BISAR (w tym BISAR S.A., ARIA CONSULTING SP. Z O.O., CUBEHOUSE SP. Z O.O., JOBSI SP. Z O.O. i Spółki PRACOWICI), partnerzy rekrutacyjni dostarczający kandydatów do pracy oraz klienci końcowi z sektorów przemysłowych i logistycznych.



## 1.9 Interesy i opinie zainteresowanych stron

(ESRS 2 SBM-2)

W ramach przygotowania niniejszego sprawozdania Grupa BISAR zweryfikowała listę interesariuszy zidentyfikowanych w roku 2023 i potwierdziła jej aktualność na potrzeby sprawozdawczości za 2024 rok. Interesariusze zostali przeanalizowani zgodnie z zasadą podwójnej istotności – zarówno ze względu na wpływ Grupy na ich sytuację, jak i wpływ interesariuszy na działalność Grupy.

Tabela 2. Kluczowe grupy interesariuszy i formy współpracy

| Kategoria interesariuszy       | Forma zaangażowania                                                                          | Cel i zakres współpracy                                                              |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| Pracownicy i współpracownicy   | Ankieta w języku polskim i ukraińskim, spotkania z koordynatorami.                           | Diagnoza potrzeb, identyfikacja ryzyk i budowanie świadomości ESG.                   |
| Partnerzy rekrutacyjni         | Udział w badaniu istotności, szkolenia, podpisanie polityk i oświadczeń.                     | Zapewnienie zgodności z wartościami Grupy i etyczne standardy rekrutacji.            |
| Klienci i kontrahenci          | Udział w badaniu istotności, kontakt operacyjny i raportowanie wskaźników ESG (na życzenie). | Potwierdzenie oczekiwań i potrzeb oraz rozwój relacji zgodnych z ESG.                |
| Społeczności lokalne i NGO     | Wsparcie inicjatyw społecznych, współpraca z fundacjami i klubami lokalnymi.                 | Realizacja celów społecznej odpowiedzialności oraz integracja z otoczeniem lokalnym. |
| Organy publiczne i regulatorzy | Współpraca z urzędami i inspekcjami pracy.                                                   | Zapewnienie legalności i przejrzystości działania.                                   |
| Rada Nadzorcza i Zarząd        | Raporty zrównoważonego rozwoju przekazywane przez Koordynatora ds. Zrównoważonego Rozwoju.   | Nadzór strategiczny, analiza zgodności i zatwierdzanie kierunków działań.            |

W ramach przeprowadzonej analizy podwójnej istotności Grupa BISAR zaangażowała szerokie grono interesariuszy. W zakresie istotności wpływu badaniem objęto potencjalne i rzeczywiste wpływy podmiotu na wybrane grupy w całym łańcuchu wartości.

Do każdego z wpływów przypisano konkretnych interesariuszy, których one dotyczyły. Opis procedury badania interesariuszy w ramach przeprowadzonej analizy podwójnej istotności przedstawiony jest w części IRO-1 – Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans.

Wyniki konsultacji i badań zostały bezpośrednio uwzględnione w analizie istotności, klasyfikacji tematów oraz planowaniu działań z zakresu zarządzania zrównoważonym rozwojem.

**W celu zapewnienia aktualności wiedzy na temat oczekiwań i potrzeb kluczowych interesariuszy Grupa BISAR planuje prowadzenie procesu konsultacji i angażowania interesariuszy:**

- co najmniej raz na trzy lata,
- przed każdorazową aktualizacją lub rewizją polityk z obszaru ESG,
- w przypadku znaczących zmian otoczenia regulacyjnego lub rynkowego,
- w przypadku identyfikacji nowej, istotnej grupy interesariuszy.

W zależności od charakteru i skali grupy, działania te będą prowadzone w formule obejmującej całość interesariuszy lub reprezentatywną próbę.

Za realizację procesów angażowania, analizę wyników i integrację informacji zwrotnych z działaniami operacyjnymi i strategicznymi odpowiada Koordynator ds. Zrównoważonego Rozwoju, w ścisłej współpracy z zespołem ESG oraz kierownictwem operacyjnym spółek Grupy.

## 1.10 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

(ESRS 2 SBM-3)

Grupa Kapitałowa BISAR identyfikuje, ocenia i zarządza wpływami, ryzykami i szansami związanymi ze zrównoważonym rozwojem w sposób zintegrowany ze strategią i operacjami biznesowymi. Na podstawie przeprowadzonej analizy podwójnej istotności zidentyfikowano szereg rzeczywistych i potencjalnych wpływów. W obszarze własnych zasobów pracowniczych (S1), BISAR wywiera pozytywny wpływ poprzez zapewnianie stabilności zatrudnienia i wsparcie dla pracowników zagranicznych, oferowanie elastycznych form zatrudnienia, wspieranie różnorodności oraz rozwój kompetencji. Jednocześnie zidentyfikowano negatywne wpływy i ryzyka związane z warunkami pracy tymczasowej, ryzykiem nadgodzin, potencjalną luką płacową czy zagrożeniami BHP. W odniesieniu do postępowania w biznesie (G1), firma promuje otwartą kulturę organizacyjną, jednak potencjalne ryzyko nieskutecznego zarządzania systemem zgłaszania naruszeń może prowadzić do erozji zaufania wewnętrznego.

W zakresie ryzyk, Grupa uwzględniła m.in. ryzyko wzrostu kosztów operacyjnych w wyniku zmian przepisów prawa pracy, dotyczących czasu pracy czy wysokości minimalnego wynagrodzenia, ograniczeń w zatrudnianiu cudzoziemców, a także ryzyko naruszenia danych osobowych w wyniku cyberataków. W obszarze klimatycznym (E1) ryzyko wiąże się z implementacją międzynarodowych regulacji dotyczących emisji i źródeł energii.

Szanse rozwoju Grupy BISAR obejmują wzrost reputacji i konkurencyjności na rynku pracy dzięki wdrażaniu polityk różnorodności i elastycznych form zatrudnienia (S1), budowanie zaufania i atrakcyjności inwestycyjnej dzięki transparentnej kulturze organizacyjnej oraz poprawę reputacji i dostępności finansowania dzięki przejrzystym zasadom współpracy z dostawcami (G1). W perspektywie środowiskowej dostrzeżono także szanse wynikające z migracji klimatycznych zwiększających pulę dostępnych pracowników (E1). Szczegółową listę wpływów, ryzyk i szans dla każdego z obszarów tematycznych objętych raportem przedstawiają: Tabela 3 - Tabela 10.

Proces zarządzania wpływami, ryzykami i szansami odbywa się przy współpracy Zarządu, Działu Operacji, Działu Kadr i Płac, Działu Kontroli i ESG oraz Koordynatora ds. Zrównoważonego Rozwoju. Zbierane są dane z operacji własnych, od interesariuszy i ze źródeł zewnętrznych. Szanse i ryzyka poddawane są ocenie, której wyniki wpływają na wyznaczanie celów ESG, wdrażanie polityk czy planowanie działań zaradczych.

Obszary te są stopniowo integrowane z systemem zarządzania ryzykiem i systemem kontroli wewnętrznej, co ma na celu zapewnienie jakości, kompletności i rzetelności danych. Dalszy rozwój systemu zarządzania wpływami, ryzykami i szansami będzie obejmował wdrożenie mierników efektywności oraz ujednolicenie procesów monitorowania postępów.

Tabela 3. E1 – Zmiana klimatu; szanse

| Podtemat                             | Zagadnienie | Szanse                                                                                   | Miejsce występowania szansy           | Horyzont czasowy |
|--------------------------------------|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------------|
| Przystosowanie się do zmiany klimatu | -           | Migracje klimatyczne przyczyniają się do wzrostu liczby potencjalnych współ-pracowników. | Upstream, Operacje własne, Downstream | Długookresowy    |

Tabela 4. E1 – Zmiana klimatu; szanse

| Podtemat                             | Zagadnienie | Ryzyko                                                                                                          | Miejsce występowania ryzyka           | Horyzont czasowy |
|--------------------------------------|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------------|
| Przystosowanie się do zmiany klimatu | -           | Wdrażanie międzynarodowych regulacji z zakresu redukcji emisji i przechodzenia na niskoemisyjne źródła energii. | Upstream, Operacje własne, Downstream | Średniokresowy   |

Tabela 5. S1 – Własne zasoby pracownicze: wpływ w podziale na sektory

| Podtemat                                         | Zagadnienie                                                                  | Wpływ                                                                                                                               | Charakter wpływu       | Miejsce występowania wpływu           |
|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------------------|
| Warunki pracy                                    | Bezpieczeństwo zatrudnienia                                                  | Stabilność i przewidywalność zatrudnienia w skali kraju; wsparcie legalizacji pracy i pobytu cudzoziemców.                          | Pozytywny, rzeczywisty | Operacje własne, Downstream           |
| Warunki pracy                                    | Bezpieczeństwo zatrudnienia                                                  | Warunki pracy tymczasowej zawierające krótkie okresy wypowiedzenia.                                                                 | Negatywny, rzeczywisty | Downstream                            |
| Warunki pracy                                    | Czas pracy                                                                   | Ryzyko pracy ponad normy w branżach o dużym zapotrzebowaniu.                                                                        | Negatywny, potencjalny | Downstream                            |
| Warunki pracy                                    | Adekwatna płaca                                                              | Wpływ na praktyki wynagrodzeń w branżach.                                                                                           | Pozytywny, rzeczywisty | Downstream                            |
| Warunki pracy                                    | Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym                                | Elastyczne formy zatrudnienia umożliwiające dopasowanie czasu pracy do życia prywatnego.                                            | Pozytywny, rzeczywisty | Operacje własne                       |
| Warunki pracy                                    | BHP                                                                          | Ryzyko wypadków.                                                                                                                    | Negatywny, potencjalny | Operacje własne, Downstream           |
| Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich | Równouprawnienie płci i równość wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości | Możliwe wystąpienie luki płacowej.                                                                                                  | Negatywny, potencjalny | Upstream, Operacje własne             |
| Równość szans                                    | Szkolenia i rozwój                                                           | Możliwość rozwoju kompetencji przez osoby wykonujące pracę.                                                                         | Pozytywny, rzeczywisty | Operacje własne                       |
| Równość szans                                    | Środki zapobiegania przemocy i molestowaniu w miejscu pracy                  | Polityka zapobiegania molestowaniu i nękaniam.                                                                                      | Pozytywny, rzeczywisty | Upstream, Operacje własne, Downstream |
| Równość szans                                    | Różnorodność                                                                 | Zatrudnianie osób z różnych środowisk kulturowych i religijnych.                                                                    | Pozytywny, rzeczywisty | Upstream, Operacje własne, Downstream |
| Prawa pracownicze                                | Praca dzieci                                                                 | Brak przypadków pracy dzieci, całkowity zakaz współpracy z podmiotami wykorzystującymi pracę dzieci zapisany w Polityce Rekrutacji. | Pozytywny, rzeczywisty | Upstream, Operacje własne, Downstream |
| Prawa pracownicze                                | Odpowiednie warunki mieszkaniowe                                             | Zapewnienie zakwaterowania pracownikom z zagranicy.                                                                                 | Pozytywny, rzeczywisty | Operacje własne, Downstream           |



Tabela 6. S1 – Własne zasoby pracownicze: ryzyka

| Podtemat                    | Zagadnienie                 | Ryzyko                                                                                             | Miejsce występowania ryzyka           | Horyzont czasowy |
|-----------------------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------------|
| Warunki pracy               | Bezpieczeństwo zatrudnienia | Ryzyko wzrostu ograniczeń prawnych w obszarze pracy tymczasowej i zatrudniania cudzoziemców.       | Upstream, Operacje własne, Downstream | Krótkookresowy   |
| Warunki pracy               | Czas pracy                  | Ryzyko wzrostu kosztów operacyjnych w wyniku zmian przepisów dotyczących czasu pracy i odpoczynku. | Upstream, Operacje własne, Downstream | Krótkookresowy   |
| Warunki pracy               | Adekwatna płaca             | Ryzyko wzrostu kosztów zatrudnienia w związku z rosnącą płacą minimalną i składkami społecznymi.   | Operacje własne, Downstream           | Średniokresowy   |
| Inne prawa związane z pracą | Prywatność                  | Ryzyko naruszenia ochrony danych osobowych w wyniku cyberataków lub błędów wewnętrznych.           | Operacje własne                       | Długookresowy    |

Tabela 7. S1 – Własne zasoby pracownicze: szanse

| Podtemat                                         | Zagadnienie                                   | Szansa                                                                                                                                                                                          | Miejsce występowania szansy           | Horyzont czasowy |
|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------------|
| Warunki pracy                                    | Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym | Przyciąganie bardziej wykwalifikowanych i lojalnych pracowników dzięki lepszym warunkom work-life balance; zwiększenie konkurencyjności jako pracodawcy dzięki elastycznym formom zatrudnienia. | Upstream, Operacje własne, Downstream | Długookresowy    |
| Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich | Różnorodność                                  | Budowanie reputacji i przewagi konkurencyjnej poprzez wdrażanie polityk różnorodności.                                                                                                          | Upstream, Operacje własne, Downstream | Średniokresowy   |

Tabela 8. G1 – Postępowanie w biznesie: wpływy

| Podtemat             | Zagadnienie | Wpływ                                                                                                      | Charakter wpływu       | Miejsce występowania wpływu           |
|----------------------|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------------------|
| Kultura korporacyjna | -           | Kształtowanie otwartej kultury organizacyjnej, budowanie zaufania, wzmocnienie relacji z interesariuszami. | Pozytywny, rzeczywisty | Upstream, Operacje własne, Downstream |
| Ochrona sygnalistów  | -           | Erozja zaufania, obniżenie morale, wewnętrzne napięcia, zagrożenia dla ochrony danych.                     | Negatywny, potencjalny | Upstream, Operacje własne, Downstream |

Tabela 9. G1 – Postępowanie w biznesie: ryzyka

| Podtemat            | Zagadnienie | Ryzyko                                                                                                                                               | Miejsce występowania ryzyka                 | Horyzont czasowy |
|---------------------|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|------------------|
| Ochrona sygnalistów | -           | Ryzyko zwiększonych kosztów compliance oraz postępowań wyjaśniających. Możliwość nałożenia sankcji prawnych w przypadku zgłoszeń poważnych naruszeń. | Upstream,<br>Operacje własne,<br>Downstream | Krótkookresowy   |

Tabela 10. G1 – Postępowanie w biznesie: szanse

| Podtemat                                                       | Zagadnienie | Szansa                                                                                                  | Miejsce występowania szansy | Horyzont czasowy |
|----------------------------------------------------------------|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------|
| Kultura korporacyjna                                           | -           | Wzrost zaufania i atrakcyjności inwestycyjnej dzięki transparentnej i etycznej kulturze organizacyjnej. | Downstream                  | Średniokresowy   |
| Zarządzanie stosunkami z dostawcami (w tym praktyki płaćnicze) | -           | Poprawa reputacji i dostępności finansowania dzięki przejrzystym zasadom współpracy z dostawcami.       | Upstream                    | Długookresowy    |

## 1.11 Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans

(ESRS 2 IRO-1)

W celu identyfikacji oraz oceny wpływów, ryzyk i szans związanych ze zrównoważonym rozwojem, Grupa BISAR wdrożyła kompleksowy proces analizy podwójnej istotności oparty na wymogach rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2023/2772, zawierającego zestaw Standardów Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS). Proces ten realizowany był w dniach 03.03.2025 - 30.04.2025 r. w oparciu o metodykę opracowaną wewnętrznie przez Zespół ESG Grupy BISAR, wspierany wiedzą ekspercką zewnętrznej firmy doradczej Go4Energy sp. z o.o. w oparciu o wytyczne EFRAIG 1: *Materiality Assessment Implementation Guidance*.

Grupa BISAR przeprowadziła analizę istotności po raz drugi w swojej historii, lecz po raz pierwszy w oparciu o standardy ESRS. Poprzednia analiza przeprowadzona była na potrzeby sprawozdania zrównoważonego rozwoju za 2023 i opierała się na standardach GRI. Niniejsza analiza przeprowadzona została w większości na nowo, a wyniki poprzedniej wykorzystane zostały jedynie jako jedno ze źródeł przy identyfikacji potencjalnie istotnych kwestii do dalszej oceny. Wykorzystano także wykonaną wcześniej identyfikację i klasyfikację interesariuszy.

Na analizę podwójnej istotności w Grupie składały się następujące działania, przeprowadzone według podejścia zaproponowanego w wymienionych wcześniej wytycznych EFRAIG.

1

**Analiza kontekstu ESG, obejmująca analizę sektora, Grupy i jej modelu biznesowego, łańcucha wartości oraz konkurencji.**

Analizy te przeprowadzono przy pomocy metod typu analiza danych zastanych (*desk research*), opierających się na wykorzystaniu zastanych dokumentów i danych – zarówno dostępnych publicznie jak i będących w dyspozycji spółek Grupy.

2

**Identyfikacja i ocena istotnych kwestii zrównoważonego rozwoju oraz składających się na nie wpływów, ryzyk i szans.**

Analiza prowadzona była przede wszystkim metodą warsztatową, wykorzystywaną podczas prac Zespołu ds. ESG. W ramach analizy prowadzonej we współpracy z zewnętrzną firmą doradczą wykorzystywano metody eksperckie oparte na danych i informacjach będących w dyspozycji Go4Energy oraz dane zgromadzone podczas analizy kontekstu.

3

**Walidacja oceny istotności przez zainteresowane strony.**

W badaniu zainteresowanych stron wykorzystano badania ankietowe przeprowadzone techniką CAWI (*Computer Assisted Web Interview*) oraz strukturyzowane indywidualne wywiady pogłębione (*Individual In-Depths Interviews - IDI*).

4

**Hierarchizacja wpływów, ryzyk i szans oraz określenie istotnych kwestii zrównoważonego rozwoju.**

Do ustalenia ostatecznej listy istotnych zagadnień skorzystano ponownie z metody warsztatowej, wspieranej analizą ekspercką. Ostateczne wyniki procesu DMA, obejmujące także wyniki etapów pośrednich znajdują się w 1.10 - *Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym*.

„Rodzaje danych wykorzystane przez jednostkę obejmowały:

#### Wewnętrzne źródła danych Grupy BISAR:

- polityki i procedury społeczne,
- dane operacyjne,
- dane dotyczące zużycia energii i wody,
- dane finansowe i kadrowe.

#### Zewnętrzne źródła danych:

- sprawozdania zrównoważonego rozwoju i sprawozdania z działalności oraz informacje zamieszczane na stronach internetowych firm z sektora usług kontraktowych i pośrednictwa pracy tymczasowej,
- standardy branżowe: *ESG Industry Materiality Map* publikowane przez MSCI oraz SASB (*Sustainability Accounting Standards Board*).

W analizowanym okresie Grupa nie przeprowadziła kompleksowej oceny odporności swojej strategii na zidentyfikowane istotne wpływy, ryzyka oraz szanse. W przyszłości planowane jest przeprowadzenie takiej analizy w celu pogłębienia wiedzy i skuteczniejszego zarządzania zdolnością organizacji do adaptacji w obliczu zmian klimatycznych.





## 1.11.1 Proces identyfikacji i oceny wpływów, ryzyk i szans

### Wstępna ocena istotności kwestii zrównoważonego rozwoju

Proces identyfikacji i oceny wpływów, ryzyk i szans (IRO), opierał się na liście zagadnień zrównoważonego rozwoju stanowiącej załącznik AR 16 do ESRS 1, która stanowiła punkt wyjścia do określenia potencjalnie istotnych zagadnień tematycznych. W tym celu porównano listę AR 16 z wynikami analizy danych zastanych, pozyskanymi podczas analizy kontekstu. Informacyjnie wykorzystano także listę istotnych zagadnień z Raportu Zrównoważonego Rozwoju Grupy BISAR za 2023 r.

Pozwoliło to wyłączyć z dalszych analiz zagadnienia, które można było bez wątpliwości uznać za nieistotne dla Grupy z perspektywy jej oddziaływania na otoczenie, a także ich znaczenia finansowego dla działalności biznesowej Grupy.

Przy identyfikacji istotnych obszarów oddziaływań na ludzi i środowisko koncentrowano się w równym stopniu na wszystkich segmentach biznesowych Grupy BISAR, gdyż nie stwierdzono różnic w rzeczywistym i potencjalnym oddziaływaniu między segmentem zarządzania procesami, pozyskiwaniem kadry i pośrednictwem pracy tymczasowej.

Podczas tego etapu prac poszukiwano także kwestii specyficznych dla sektora rynku pracy, a także dla samego podmiotu, lecz takich nie zidentyfikowano.

### Wewnętrzna ocena istotności zagadnień zrównoważonego rozwoju

Wstępna lista zagadnień zrównoważonego rozwoju stanowiła punkt wyjścia do prac warsztatowych trzech wewnętrznych zespołów tematycznych, powstałych w ramach Grupy: środowiskowego, społecznego i zarządczego. Podczas warsztatów z tymi zespołami określono i oceniono potencjalne wpływy, ryzyka i szanse w całym łańcuchu wartości przedsiębiorstwa w każdym z jego segmentów biznesowych. Poszczególne IRO oceniano według kryteriów oceny istotności wpływu i istotności finansowej określonych w ESRS 1 (pkt. 3.4 i 3.5) na skali 0-5. Definicje poszczególnych stopni dotkliwości, prawdopodobieństwa i skali skutków finansowych przedstawione zostały w załączniku nr 4.

#### Dla każdego ze zidentyfikowanych wpływów:

- opisano jego charakter i sposób występowania,
- zlokalizowano miejsce jego oddziaływania w łańcuchu wartości,
- określono jego charakterystykę (potencjalny/rzeczywisty, negatywny/pozytywny),
- przypisano parametry uwzględniające jego dotkliwość (skalę, zakres i możliwość naprawy skutków) oraz prawdopodobieństwo (zależnie od charakteru wpływu).

W przypadku potencjalnych wpływów negatywnych na zagadnienia związane z prawami człowieka zrezygnowano z uwzględnienia oceny prawdopodobieństwa i skoncentrowano się na dotkliwości. Dla każdego ryzyka i szansy określono parametr skali skutków finansowych, prawdopodobieństwa oraz horyzont czasowy wystąpienia. Przy ocenie skali skutków finansowych kierowano się potencjalnym oddziaływaniem na wysokość przychodów; zgodnie z metodologią zaproponowaną w wytycznych IFAC próg istotności finansowej określono jako 2% przychodów ze sprzedaży usług.

Dla każdego z IRO wyliczono ocenę istotności stanowiącą średnią ocen częściowych. Jako próg istotności uznano poziom  $\geq 3$ . Wszystkie wpływy, ryzyka i szanse od oceny 3.0 uznane zostały za potencjalnie istotne.

## Badanie zainteresowanych stron

W celu zwalidowania wyników uzyskanych metodą warsztatową oraz w toku analiz eksperckich przeprowadzono badanie zainteresowanych stron (interesariuszy), wykorzystując mieszaną i ilościowo-jakościową metodologię badawczą.

W przypadku istotności wpływu przedmiotem badania były potencjalne i rzeczywiste wpływy, które Grupa wywiera w całym swoim łańcuchu wartości na określonych interesariuszy. W tym celu do poszczególnych zidentyfikowanych jako istotne wpływów przypisano interesariuszy, których one dotyczą.

### W tak zaprojektowanym badaniu ankietowym udział wzięło:

- 467 pracowników i współpracowników (ankieta w języku polskim i ukraińskim, ze względu na dominującą grupę Ukraińców wśród współpracowników BISAR),
- 25 partnerów rekrutacyjnych (górny łańcuch wartości),
- 13 klientów Grupy.

Dodatkowo przeprowadzono indywidualne pogłębione wywiady (IDI) z przedstawicielami działów rekrutacji i operacji BISAR S.A. Były one przeprowadzone przed procesem ankietowania i pozwoliły na skonsultowanie zagadnień badawczych i właściwe sformułowanie pytań ankietowych.

### W zakresie istotności finansowej przeprowadzono pogłębione wywiady dotyczące ryzyk i szans finansowych z:

- przedstawicielem banku PEKAO S.A. – obsługującego Grupę BISAR,
- przedstawicielem Funduszu Enterprise Investors – udziałowcem Grupy.

## Ostateczna ocena i hierarchizacja istotności zagadnień zrównoważonego rozwoju

Wyniki oceny istotności IRO uzyskane podczas dotychczasowych etapów analiz zostały przedstawione podczas warsztatów podsumowujących z Zespołem ESG oraz Zarządem spółki dominującej BISAR S.A. W ich trakcie, opierając się na ocenach wewnętrznych zespołów tematycznych, interesariuszy oraz współpracujących ekspertów dokonano ostatecznego wyboru istotnych wpływów, ryzyk i szans, a także wynikających z nich istotnych zagadnień zrównoważonego rozwoju. Przyjęto, że jeśli choć jeden wpływ, ryzyko lub szansa składające się na dane zagadnienie, zostało uznane za istotne, całe zagadnienie jest także za takie uznawane.

Podczas warsztatów podsumowujących przeanalizowano również możliwe powiązania wpływów i zależności Grupy z ryzykami i szansami, które z tych powiązań mogą wynikać. Przedyskutowano również potencjalne skutki ryzyk i szans oraz metody ich monitorowania.

Odpowiedzialność za zarządzanie istotnymi IRO, polegające na prowadzeniu określonych polityk, działań i realizację odnoszących się do nich celów przypisano odpowiednim osobom zgodnie z ich kompetencjami i zadaniami w Grupie.

Hierarchizacja wpływów oraz ryzyk i szans została dokonana przez Zarząd w oparciu o oceny cząstkowe oraz powiązanie ze strategią i modelem biznesowym Grupy.



## 1.11.2 Zarządzanie istotnymi kwestiami zrównoważonego rozwoju

W Grupie BISAR decyzje dotyczące oceny istotności wpływów, ryzyk i szans (IRO) podejmowane są kolegalnie przez Zarząd spółki dominującej, we współpracy z kierownictwem wybranych działów oraz Koordynatorem ds. Zrównoważo-

**Struktura decyzyjna opiera się na zaangażowaniu następujących organów:**

- Zarząd BISAR S.A. odpowiada za zatwierdzenie wyników oceny istotności, ustalanie kierunków działań oraz monitorowanie wdrażania działań zaradczych wobec zidentyfikowanych IRO.
- Koordynator ds. Zrównoważonego Rozwoju, kierujący Działem Kontroli i ESG, koordynuje cały proces identyfikacji oraz oceny istotności IRO i pełni funkcję doradczą wobec Zarządu. Przynajmniej raz w miesiącu przedstawia Radzie Nadzorczej raport z prowadzonych działań w tym zakresie.
- Kadra kierownicza wybranych działów (w szczególności Działu Operacji, Działu Kadr i Płac, Działu Nieruchomości i Floty) bierze udział w analizie danych operacyjnych i ocenie potencjalnych wpływów i ryzyk.
- Rada Nadzorcza, w ramach ogólnego nadzoru, opiniuje kierunki działań strategicznych, w tym decyzje dotyczące zrównoważonego rozwoju oraz może zgłaszać uwagi lub wnioski dotyczące istotności IRO.

nego Rozwoju. Żaden z członków Zarządu nie pełni odrębnej funkcji dedykowanej wyłącznie do zarządzania IRO.

W celu zapewnienia jakości, kompletności i rzetelności informacji o istotnych IRO, w Grupie BISAR stopniowo wdrażany jest system kontroli wewnętrznej obejmujący procesy i narzędzia do zbierania, przetwarzania i zatwierdzania danych ESG.

**Kluczowe elementy systemu to:**

- Przypisanie odpowiedzialności za zbieranie danych do wybranych działów w zależności od tematu (np. dane środowiskowe – Dział Nieruchomości i Floty, dane kadrowe – Dział Kadr i Płac).
- Dokumentacja źródeł danych oraz ich merytoryczna weryfikacja przez Dział Kontroli i ESG.
- Proces zatwierdzania danych i raportów, w którym uczestniczy Zarząd – dane są prezentowane na wewnętrznych spotkaniach oraz przed Radą Nadzorczą.

Brak obecnie wewnętrznego modelu oceny ryzyka związane z raportowaniem niefinansowym – jednak Grupa planuje wdrożenie procedur umożliwiających systemowe podejście do weryfikacji danych oraz integrację z działaniami operacyjnymi. Proces identyfikacji, oceny oraz zarządzania wpływami i ryzykami ESG został zintegrowany z ogólnym systemem zarządzania ryzykiem w Grupie BISAR. Wyniki analizy IRO są wykorzystywane w planowaniu strategicznym, operacyjnym oraz w procesie podejmowania decyzji przez Zarząd.





# 1.12 Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju

(ESRS 2 IRO-2)

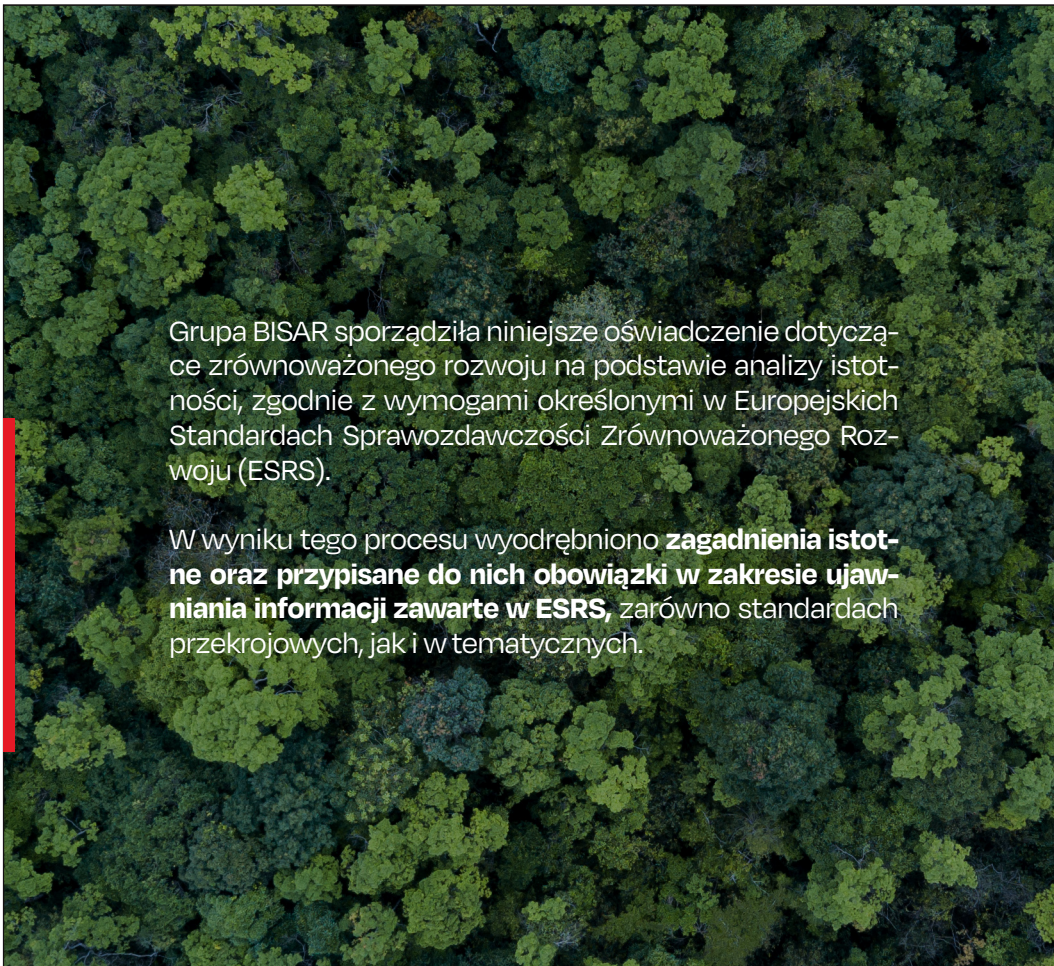
ESRS 2 Ogólne ujawnienie informacji

| Nr ujawnienia | Nazwa ujawnienia                                                                                                                                              | Numer rozdziału w raporcie |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| BP-1          | Ogólna podstawa sporządzenia oświadczenia dotyczącego zrównoważonego rozwoju                                                                                  | 1.1                        |
| BP-2          | Ujawnienie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności                                                                                              | 1.2                        |
| GOV-1         | Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych                                                                                                   | 1.3                        |
| GOV-2         | Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorującym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem | 1.4                        |
| GOV-3         | Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt                                                                                 | 1.5                        |
| GOV-4         | Oświadczenie dotyczące należytej staranności                                                                                                                  | 1.6                        |
| GOV-5         | Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju                                                            | 1.7                        |
| SBM-1         | Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości                                                                                                                 | 1.8                        |
| SBM-2         | Interesy i opinie zainteresowanych stron                                                                                                                      | 1.9                        |
| SBM-3         | Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym                                                                 | 1.10                       |
| IRO-1         | Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans                                                                             | 1.11                       |
| IRO-2         | Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju                                         | 1.12                       |

ESRS S1 Własne zasoby pracownicze

| Nr ujawnienia | Nazwa ujawnienia                                                                                                 | Numer rozdziału w raporcie |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| SBM-2         | Interesy i opinie zainteresowanych stron                                                                         | 3.1                        |
| SBM-3         | Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym                    | 3.2                        |
| S1-1          | Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi                                                              | 3.3                        |
| S1-2          | Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów       | 3.4                        |
| S1-3          | Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez pracowników i współpracowników | 3.5                        |
| S1-4, S1-5    | Zarządzanie istotnymi wpływami, ryzykami i szansami związanymi z własnymi zasobami pracowniczymi oraz nasze cele | 3.6                        |
| S1-6          | Charakterystyka pracowników jednostki                                                                            | 3.7                        |
| S1-7          | Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki                   | 3.8                        |
| S1-9          | Mierniki różnorodności                                                                                           | 3.9                        |
| S1-10         | Adekwatna płaca                                                                                                  | 3.10                       |
| S1-11         | Ochrona socjalna                                                                                                 | 3.11                       |
| S1-12         | Osoby z niepełnosprawnościami                                                                                    | 3.12                       |
| S1-14         | Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy                                                                          | 3.13                       |
| S1-15         | Mierniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym                                                           | 3.14                       |
| S1-16         | Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)                                                    | 3.15                       |
| S1-17         | Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka                                              | 3.16                       |





#### ESRS E1 Zmiana klimatu

| Nr ujawnienia | Nazwa ujawnienia                                                                                | Numer rozdziału w raporcie |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| GOV-3         | Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt                   | 2.1                        |
| E1-1          | Plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu                                            | 2.2                        |
| SBM-3         | Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym   | 2.3                        |
| E1-2          | Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej                    | 2.4                        |
| E1-3          | Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej                                       | 2.5                        |
| E1-4          | Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej                        | 2.6                        |
| E1-5          | Zużycie energii i kosztów energetyczny                                                          | 2.7                        |
| E1-6          | Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych | 2.8                        |

#### ESRS G1 Postępowanie w biznesie

| Nr ujawnienia | Nazwa ujawnienia                                                                  | Numer rozdziału w raporcie |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| GOV-1         | Rola organów administrujących, nadzorczych i zarządzających                       | 4.1                        |
| IRO-1         | Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans | 4.2                        |
| G1-1          | Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna                           | 4.3                        |
| G1-2          | Zarządzanie relacjami z dostawcami                                                | 4.4                        |
| G1-6          | Praktyki płacnicze                                                                | 4.5                        |

W wyniku przeprowadzonej analizy istotności kwestii zrównoważonego rozwoju następujące obszary tematyczne uznano za nieistotne:

#### **E1 – Zmiana klimatu**

(nieistotne z perspektywy istotności wpływu)

W ramach analizy zidentyfikowano następujące wpływy Grupy BISAR w zakresie zmian klimatu, lecz ich istotność została oceniona poniżej przyjętego progu istotności:

- wykorzystywanie floty samochodów spalinowych,
- emisje związane z użytkowaniem budynków do zakwaterowania współpracowników, którym Grupa oferuje lokale mieszkalne,
- zużycie energii elektrycznej i ciepłej na potrzeby biurowe oraz bytowe współpracowników.

Grupa BISAR, jako podmiot działający w sektorze usług kontraktowych i pośrednictwa pracy, nie prowadzi działalności, która generowałaby znaczące bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych. Działalność operacyjna nie obejmuje instalacji podlegających systemowi EU ETS, nie wykorzystuje procesów spalania paliw na skalę przemysłową ani nie posiada własnych środków transportu ciężkiego. Zużycie energii elektrycznej oraz emisje pośrednie (zakres 2) w siedzibach i biurach nie przekraczają progów istotności wpływu.

#### **E2 – Zanieczyszczenie**

Działalność Grupy BISAR nie wiąże się ze znaczącą emisją zanieczyszczeń do powietrza, wody ani gleby. Spółki Grupy nie prowadzą działalności produkcyjnej, nie magazynują ani nie przetwarzają substancji niebezpiecznych i nie generują odpadów innego rodzaju niż odpady komunalne typowe dla biur. Żadne lokalizacje działalności Grupy nie znajdują się w bezpośrednim sąsiedztwie obszarów wrażliwych środowiskowo. Przeprowadzona analiza nie wykazała rzeczywistych ani potencjalnych negatywnych wpływów w obszarze zanieczyszczeń w całym łańcuchu wartości, jak również żadnych ryzyk lub szans związanych z tym obszarem.

#### **E3 – Zasoby wodne i środowisko morskie**

Działalność Grupy BISAR nie powoduje istotnego zużycia wody ani wpływu na zasoby wodne i środowisko morskie. Spółki Grupy korzystają z wody wyłącznie do celów socjalno-biurowych, a zużycie jest marginalne w stosunku do działalności operacyjnej. Brak emisji ścieków przemysłowych oraz brak działalności na terenach narażonych na deficyt wody wyklucza istotność wpływów w tym obszarze. Nie zidentyfikowano również żadnych zależności strategicznych od zasobów wodnych w łańcuchu dostaw.

#### **E4 – Bioróżnorodność i ekosystemy**

Grupa BISAR nie prowadzi działalności w obszarach podlegających ochronie przyrody ani na terenach wrażliwych z punktu widzenia bioróżnorodności. Działalność Grupy nie obejmuje użytkowania gruntów, działalności rolniczej, leśnej ani budowlanej, które mogłyby powodować bezpośrednie lub pośrednie negatywne wpływy na ekosystemy. Brak również znaczących oddziaływań wynikających z działalności dostawców oraz powiązań z sektorami wrażliwymi środowiskowo.

#### **E5 – Zasoby i gospodarka o obiegu zamkniętym**

Grupa BISAR nie prowadzi działalności wytwórczej ani dystrybucyjnej i nie generuje strumieni materiałowych, których cykl życia podlegałby analizie z punktu widzenia efektywności zasobowej lub cyrkularności. Główne zasoby wykorzystywane w działalności to materiały biurowe i sprzęt IT, których zakup, eksploatacja i utylizacja nie generują istotnych wpływów środowiskowych i nie stanowią obszaru ryzyk ani szans finansowych. Ze względu na specyfikę działalności, nie zidentyfikowano istotnych wpływów ani zależności w zakresie obiegu materiałowego.



## S2 – Pracownicy w łańcuchu wartości

Ze względu na specyfikę działalności w łańcuchu wartości spółki nie występują wpływy ani ryzyka lub szanse związane z pracownikami. Wszystkie osoby zatrudniane przez spółki Grupy BISAR na potrzeby realizacji usług związanych z pośrednictwem pracy i zarządzania procesami są traktowane jako osoby świadczące pracę na rzecz spółek Grupy i uwzględnione w obszarze S1 – własne zasoby pracownicze.

## S4 – Konsumenci i użytkownicy końcowi

Działalność Grupy BISAR nie obejmuje bezpośredniej relacji z końcowym konsumentem w rozumieniu ESRS S4. Usługi Grupy skierowane są do klientów instytucjonalnych (B2B), a osoby korzystające z usług pośrednio (np. pracownicy tymczasowi delegowani do pracy) pozostają pod nadzorem i odpowiedzialnością organizacyjną klientów. Grupa nie oferuje produktów ani usług końcowych, które podlegałyby typowym ryzykom konsumenckim, takim jak zdrowie, bezpieczeństwo, ochrona danych osobowych czy nierówny dostęp.

**2**

# **Informacje dotyczące kwestii środowiskowych – Zmiana klimatu (ESRS E1)**



## 2.1 Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt

(ESRS 2 GOV-3)

System wynagradzania członków zarządu Grupy BISAR opisano w ESRS2. Szczegółowe kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem, w tym cele związane z klimatem, nie były w 2024 roku wyznaczane w odniesieniu do organów zarządzających Grupy BISAR, zatem nie miały wpływu na wynagrodzenia członków organów spółek.

## 2.2 Plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu

(ESRS E1-1)

W roku 2024 Grupa BISAR nie sporządziła Planu przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu.

## 2.3 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

(ESRS 2 SMB-3)

W ramach analizy podwójnej istotności zidentyfikowano ryzyko związane z wdrażaniem norm dotyczących emisji gazów cieplarnianych i efektywności energetycznej, które może wiązać się z wysokimi kosztami inwestycyjnymi – obejmującymi modernizację infrastruktury oraz wdrożenie nowych technologii. Jest to ryzyko przejścia związane ze zmianą klimatu.

Grupa nie przeprowadziła pogłębionej analizy odporności swojej strategii i modelu biznesowego na ryzyka związane ze zmianą klimatu. Kwestie dotyczące zarządzania nieruchomościami są jednak realizowane przez spółkę Cubehouse oraz zespół podległy Dyrektorowi ds. Nieruchomości i Zakwaterowania. Dyrektor ten odpowiada za monitorowanie stanu technicznego obiektów oraz inicjowanie działań modernizacyjnych.

W ramach swoich kompetencji, za zgodą Zarządu, może przeprowadzać audyty nieruchomości oraz przedkładać propozycje usprawnień.



## 2.4 Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej

(ESRS E1-2)

Na dzień sporządzenia niniejszego raportu Grupa nie posiada formalnie przyjętych polityk dotyczących kwestii środowiskowych. Niemniej jednak organizacja stara się elastycznie reagować na zachodzące zmiany oraz podejmować adekwatne działania z odpowiednim wyprzedzeniem. Obecnie Grupa BISAR jest w trakcie opracowywania Polityki Zrównoważonego Rozwoju oraz Strategii ESG, które stanowią będą kluczowe dokumenty w zakresie przeciwdziałania zmianie klimatu oraz adaptacji do jej skutków.

## 2.5 Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej

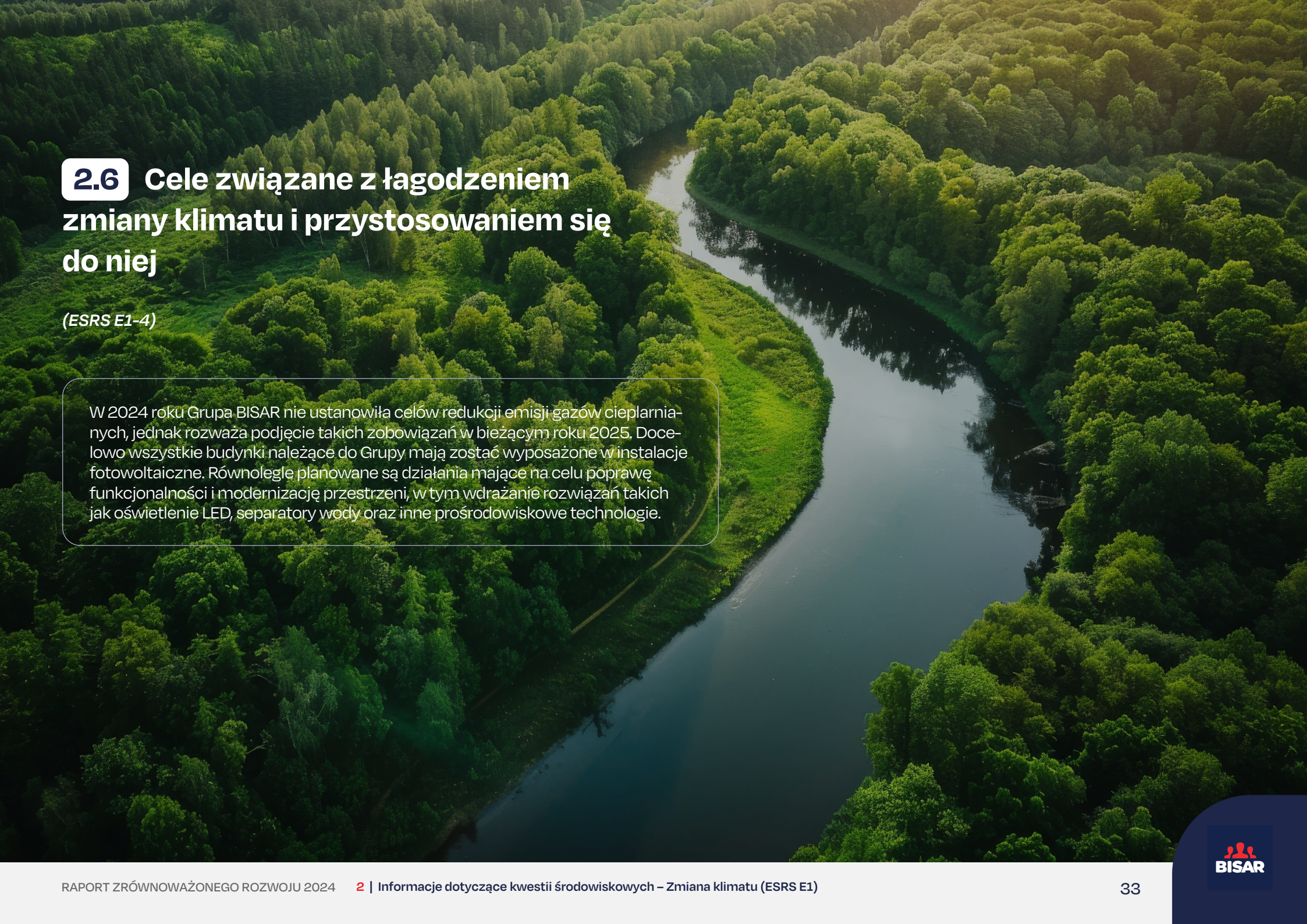
(ESRS E1-3)

Dążąc do ograniczenia swojego wpływu na klimat, w 2024 roku Grupa BISAR rozpoczęła proces przechodzenia na zieloną energię, zmieniając trzech swoich dostawców na takich, którzy oferują energię ze źródeł odnawialnych. Jednocześnie, w odpowiedzi na szansę zidentyfikowaną w analizie podwójnej istotności – tj. większą dostępność pracowników wynikającą z migracji klimatycznych, która może ułatwić rekrutację i zmniejszyć niedobory kadrowe w sektorach o wysokim zapotrzebowaniu na pracowników (takich jak logistyka, budownictwo czy produkcja) – Grupa podejmuje działania przygotowujące ją na te zmiany.

W ramach codziennej działalności Grupa systematycznie umacnia swoją pozycję na rynku pracy, buduje zaufanie wśród partnerów biznesowych oraz pracowników z zagranicy. Równolegle rozwija wiedzę i kompetencje w zakresie procedur legalizacji pobytu i zatrudniania cudzoziemców.

Atutem Grupy są także silne kompetencje miękkie jej pracowników – zrozumienie wyzwań stojących przed osobami migrującymi, otwartość i szacunek dla różnorodności kulturowej oraz wieloletnie doświadczenie branżowe, które składają się na jej unikalne know-how. Działania te stanowią fundament do wykorzystania przyszłych szans rozwojowych.





## 2.6 Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej

(ESRS E1-4)

W 2024 roku Grupa BISAR nie ustanowiła celów redukcji emisji gazów cieplarnianych, jednak rozważa podjęcie takich zobowiązań w bieżącym roku 2025. Docelowo wszystkie budynki należące do Grupy mają zostać wyposażone w instalacje fotowoltaiczne. Równolegle planowane są działania mające na celu poprawę funkcjonalności i modernizację przestrzeni, w tym wdrażanie rozwiązań takich jak oświetlenie LED, separatory wody oraz inne prośrodowiskowe technologie.



## 2.7 Zużycie energii i koszyk energetyczny

(ESRS E1-5)

Tabela 12. Zużycie energii i koszyk energetyczny

| Zużycie energii i koszyk energetyczny                                       |                                                                                                                                                                                    | Wartość  |
|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 1)                                                                          | Zużycie paliwa z węgla i produktów węglowych (MWh)                                                                                                                                 | 0,00     |
| 2)                                                                          | Zużycie paliwa z ropy naftowej i produktów naftowych (MWh)                                                                                                                         | 2 081,08 |
| 3)                                                                          | Zużycie paliwa z gazu ziemnego (MWh)                                                                                                                                               | 458,38   |
| 4)                                                                          | Zużycie paliwa z innych źródeł kopalnych (MWh)                                                                                                                                     | 0,00     |
| 5)                                                                          | Zużycie zakupionych lub pozyskanych energii elektrycznej, ciepła, pary wodnej i chłodzenia ze źródeł kopalnych (MWh)                                                               | 383,81   |
| 6)                                                                          | Całkowite zużycie energii ze źródeł kopalnych (MWh) (obliczone jako suma wierszy 1–5)                                                                                              | 2 923,27 |
| Udział źródeł kopalnych w całkowitym zużyciu energii (%)                    |                                                                                                                                                                                    | 97,54%   |
| 7)                                                                          | Zużycie energii ze źródeł jądrowych (MWh)                                                                                                                                          | 0,00     |
| Udział zużycia energii ze źródeł jądrowych w całkowitym zużyciu energii (%) |                                                                                                                                                                                    | 0,00%    |
| 8)                                                                          | Zużycie paliwa w przypadku źródeł odnawialnych, w tym biomasy (obejmujących również odpady przemysłowe i komunalne pochodzenia biologicznego, biogaz, wodór odnawialny itp.) (MWh) | 0,00     |
| 9)                                                                          | Zużycie zakupionych lub pozyskanych energii elektrycznej, ciepła, pary wodnej i chłodzenia ze źródeł odnawialnych (MWh)                                                            | 54,33    |
| 10)                                                                         | Zużycie energii odnawialnej produkowanej samodzielnie bez użycia paliwa (MWh)                                                                                                      | 19,48    |
| 11)                                                                         | Całkowite zużycie energii odnawialnej i niskoemisyjnej (MWh) (obliczone jako suma wierszy 8–10)                                                                                    | 73,81    |
| Udział źródeł odnawialnych w całkowitym zużyciu energii (%)                 |                                                                                                                                                                                    | 2,46%    |
| Całkowite zużycie energii (MWh) (obliczone jako suma wierszy 6, 7 i 11)     |                                                                                                                                                                                    | 2 997,08 |





## 2.8 Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1 i 2

(ESRS E1-6)

### 2.8.1 Standard kalkulacji

Wyznaczenie inwentaryzacji emisji gazów cieplarnianych w Zakresie 1 i 2 śladu węglowego za 2024 rok odbyło się na podstawie wytycznych GHG Protocol, czyli w zgodzie z powszechnie wykorzystywanym standardem, który wskazuje zbiór zasad i dobrych praktyk umożliwiających pomiar oraz kontrolę emisji gazów cieplarnianych w przedsiębiorstwie.

### 2.8.2 Podstawy prawne inwentaryzacji emisji gazów cieplarnianych

Inwentaryzacja emisji gazów cieplarnianych (GHG) w organizacji została przeprowadzona w oparciu o wytyczne GHG Protocol Corporate Standard. Jest to uznany na świecie zbiór standardów opracowany przez World Resources Institute (WRI) oraz World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), umożliwiający jednolitą i rzetelną ocenę emisji gazów cieplarnianych w organizacjach, przedsiębiorstwach, a także na poziomie krajowym i miejskim.

**GHG Protocol obejmuje siedem gazów cieplarnianych uwzględnionych w Protokole z Kioto, tj.:**

- Dwutlenek węgla (CO<sub>2</sub>),
- Metan (CH<sub>4</sub>),
- Podtlenek azotu (N<sub>2</sub>O),
- Fluorowęglowodory (HFCs),
- Perfluorowęglowodory (PFCs),
- Sześćciofluorek siarki (SF<sub>6</sub>),
- Trójflorek azotu (NF<sub>3</sub>), został dodany w ramach aktualizacji w późniejszym porozumieniu w Doha 2012.

Wybór tego standardu zapewnia zgodność z międzynarodowymi praktykami i umożliwia wiarygodne raportowanie emisji.

Zastosowanie GHG Protocol w niniejszej inwentaryzacji wynika również z obowiązujących regulacji prawnych Unii Europejskiej.

W szczególności odnosi się do następujących aktów prawnych:

1. **Rozporządzenie (UE) 2023/2772** uzupełniające Dyrektywę 2013/34/UE w zakresie sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju (ESRS). Zgodnie z Artykułem 39, organizacje zobowiązane do raportowania emisji powinny stosować zasady GHG Protocol Corporate Standard. Wymogi obejmują m.in.:
  - Ujawnianie metodologii obliczeń i kluczowych założeń.
  - Stosowanie aktualnych współczynników globalnego ocieplenia (GWP) publikowanych przez IPCC.
  - Ujęcie emisji CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFC, PFC, SF<sub>6</sub> oraz NF<sub>3</sub>.
2. **Rozporządzenie (UE) 2020/1784** dotyczące doręczania dokumentów w sprawach cywilnych i handlowych, które w Artykule 14 ust. 2 lit. a) odnosi się do stosowania standardów GHG.
3. **Rozporządzenie (UE) 2019/2088** dotyczące ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych. W Załączniku I pkt 6 zobowiązuje podmioty finansowe do ujawniania danych o emisjach zgodnie z GHG Protocol.
4. **Dyrektywa (UE) 2019/1937** o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa Unii. W Artykule 5 ust. 1 lit. b) określa, że zgłoszenia dotyczące emisji gazów cieplarnianych mogą opierać się na standardach GHG Protocol.

Obliczenia w niniejszym raporcie zostały wykonane na podstawie danych przekazanych przez Grupę BISAR.

## 2.8.3 Granice operacyjne

Grupa Kapitałowa BISAR prowadzi swoją działalność w Polsce i za granicą, a raport swoim zakresem obejmuje wszystkie obiekty przedsiębiorstwa.

**Niniejsza inwentaryzacja uwzględnia następujące zakresy emisji gazów cieplarnianych, zgodnie z wytycznymi GHG Protocol:**

**Zakres 1** - bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych pochodzące ze stacjonarnych źródeł spalania oraz floty pojazdów, będących własnością organizacji.

**Zakres 2** - pośrednie emisje związane z użytkowaniem energii, obejmujące emisje wynikające ze zużycia zakupionej energii elektrycznej, ciepłej i chłodu.

W 2024 roku Grupa BISAR przeprowadziła obliczenia emisji gazów cieplarnianych w zakresie 1 i 2. Emisje zostały obliczone przy użyciu narzędzi opartych na metodologii GHG Protocol.

Kalkulacje obejmują siedem gazów cieplarnianych ( $\text{CO}_2$ ,  $\text{CH}_4$ ,  $\text{N}_2\text{O}$ , HFCs, PFCs,  $\text{SF}_6$ ,  $\text{NF}_3$ ) zgodnie z wytycznymi GHG. Wartości emisji wyrażono w tonach metrycznych ekwiwalentu dwutlenku węgla ( $\text{MgCO}_2\text{e}$ ).

Emisje w zakresie 1 (Scope 1) zostały obliczone na podstawie wskaźników intensywności emisji dla poszczególnych paliw, z wykorzystaniem bazy DEFRA – UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (wersja 2024).

**Emisje w zakresie 2 (Scope 2) zostały obliczone:**

- według metody rynkowej (market-based approach) – z zastosowaniem wskaźników emisji dla zakupionej energii elektrycznej i ciepłej (w tym ciepła sieciowego), dostarczonych przez dostawcę energii,
- według metody lokacyjnej (location-based approach) – z zastosowaniem wskaźników emisji dla zakupionej energii elektrycznej i ciepłej według danych krajowych publikowanych przez KOBIZE i URE (wersja 2023).



## 2.8.4 Stosowane współczynniki emisji

W celu oszacowania emisji gazów cieplarnianych organizacji, zastosowano współczynniki emisji pochodzące z uznanych i powszechnie stosowanych źródeł. Wybór tych danych opierał się na ich wiarygodności oraz zgodności z międzynarodowymi standardami raportowania.

Aby zapewnić jak najwyższą jakość obliczeń, wykorzystano kombinację różnych baz danych, ponieważ żadne pojedyncze źródło nie obejmowało pełnego zakresu wymaganych informacji. Proces selekcji współczynników emisji obejmował szczegółową weryfikację ich aktualności i spójności, a wszelkie rozbieżności zostały uwzględnione podczas analizy w celu zwiększenia precyzji wyników.



## 2.8.5 Wyznaczone emisje

Tabela 14. Szczegółowe emisje gazów cieplarnianych w Zakresie 1 i 2

| Źródło emisji                                        | Emisja śladu węglowego [MgCO <sub>2</sub> e] |
|------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| <b>Zakres 1</b>                                      |                                              |
| <b>Spalanie paliw w źródłach stacjonarnych</b>       |                                              |
| Gaz wysokometanowy Pruszcz Gdański                   | 70,54                                        |
| Gaz wysokometanowy Nowa wieś                         | 29,42                                        |
| Gaz wysokometanowy Gorzów Wielkopolski               | 1,04                                         |
| Gaz wysokometanowy Nowa Sól (P)                      | 23,66                                        |
| <b>Spalanie paliw w źródłach mobilnych (łącznie)</b> |                                              |
| Benzyna - RON 100 - Premium                          | 1,40                                         |
| Benzyna - RON 95                                     | 96,29                                        |
| Benzyna - RON 95 - Ołowiowa                          | 0,11                                         |
| Benzyna - RON 95 - Premium                           | 0,99                                         |
| Benzyna - RON 98                                     | 1,47                                         |
| Benzyna - RON 98 - Premium                           | 0,41                                         |
| Olej napędowy                                        | 442,00                                       |
| Olej napędowy (Premium)                              | 28,46                                        |
| AdBlue                                               | 0,58                                         |
| <b>SUMA:</b>                                         | <b>696,37</b>                                |

| Źródło emisji                               | Emisja śladu węglowego [MgCO <sub>2</sub> e] |
|---------------------------------------------|----------------------------------------------|
| <b>Zakres 2</b>                             |                                              |
| Energia elektryczna - Pruszcz Gdański       | 72,91                                        |
| Energia elektryczna - Nowa Sól (PW)         | 82,57                                        |
| Energia elektryczna - Nowa Sól (P)          | 4,64                                         |
| Energia elektryczna - Gorzów Wielkopolski   | 9,34                                         |
| Energia elektryczna - Nowa wieś             | 55,49                                        |
| Energia elektryczna (OZE) - Pruszcz Gdański | 0,00                                         |
| Energia ciepła - Gorzów Wielkopolski        | 61,07                                        |
| Energia ciepła - Nowa Wieś                  | 2,94                                         |
| <b>SUMA</b>                                 | <b>288,96</b>                                |
| <b>SUMA (Zakres 1 i Zakres 2 (M-B))</b>     | <b>985,33</b>                                |

Tabela 13. Emisje gazów cieplarnianych Zakres 1 i 2

| Emisje gazów cieplarnianych Zakresu 1                                                     | 2024   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1 brutto (t ekwiwalentu dwutlenku węgla)              | 696,37 |
| Odsetek emisji gazów cieplarnianych zakresu 1 z regulowanych systemów handlu emisjami (%) | 0,00%  |

| Emisje gazów cieplarnianych Zakresu 2                                                                                       | 2024          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2 brutto według metody opartej na lokalizacji L-B (t ekwiwalentu dwutlenku węgla)       | 225,29        |
| Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2 brutto według metody opartej na rynku M-B (t ekwiwalentu dwutlenku węgla)             | 288,96        |
| <b>Suma emisji gazów cieplarnianych za okres 01.01.2024-31.12.2024 w zakresie 1 i 2 M-B (t ekwiwalentu dwutlenku węgla)</b> | <b>985,33</b> |

**3**

# **Informacje dotyczące kwestii społecznych – Własne zasoby pracownicze (ESRS S1)**

## 3.1 Interesy i opinie zainteresowanych stron

(ESRS 2 SBM-2)

Na potrzeby niniejszego raportu, przez „własne zasoby pracownicze” w rozumieniu ESRS rozumiane są wszystkie osoby świadczące pracę na rzecz Grupy BISAR – zarówno na podstawie umów o pracę, jak i innych form zatrudnienia.

### Ze względu na specyfikę działalności Grupy, na ten zespół składają się:

- pracownicy administracyjni i operacyjni zatrudnieni w „back office” na umowę o pracę lub umowy cywilnoprawne,
- osoby samozatrudnione (B2B),
- osoby zatrudnione na umowy cywilnoprawne wykonujące prace kontraktowe na rzecz organizacji w ramach świadczonych przez spółki Grupy usług kontraktowych,
- pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę tymczasową świadczący usługi pracy na rzecz klientów.

Dla ułatwienia, w niniejszym sprawozdaniu wszystkie osoby z powyższej listy zatrudnione na umowę o pracę określane są mianem „pracowników”, zaś pozostałe nazywane są „współpracownikami”. Ze względu na charakter działalności, ta druga grupa stanowi podstawowy zasób organizacji i dominuje wśród osób w niej zatrudnionych. Obie grupy charakteryzują się dużą różnorodnością i obejmują osoby pochodzące z ponad 20 różnych krajów.

Ujawnienia zawarte w niniejszym rozdziale obejmują obie grupy – zarówno pracowników, jak i współpracowników. Osoby zatrudnione przez Grupę BISAR stanowią jej największą wartość oraz fundament długoterminowego rozwoju organizacji. Ich zaangażowanie, kompetencje i doświadczenie mają bezpośredni wpływ na jakość świadczonych usług oraz realizację celów strategicznych Grupy. Z tego względu Grupa przywiązuje szczególną wagę do budowania relacji opartych na wzajemnym szacunku, otwartej komunikacji i partnerstwie.

W kontekście modelu biznesowego opartego na świadczeniu usług pracy tymczasowej i kontraktowej, Grupa BISAR rozumie, że interesy kluczowych interesariuszy – w szczególności pracowników i współpracowników – koncentrują się wokół stabilności zatrudnienia, przejrzystości warunków pracy oraz możliwości rozwoju zawodowego. Dlatego prowadzone są regularne działania służące zbieraniu opinii i sygnałów z otoczenia – m.in. poprzez codzienny kontakt koordynatorów z pracownikami, bieżącą obsługę zapytań, czy wsparcie w zakresie legalizacji zatrudnienia cudzoziemców. Pozyskane w ten sposób informacje wspierają podejmowanie decyzji operacyjnych i strategicznych, zapewniając dostosowanie usług i warunków współpracy do realnych potrzeb osób zatrudnionych oraz klientów.

Podstawowym narzędziem komunikacji dla pracowników działów back office jest wewnętrzny Intranet, na którym regularnie publikowane są kluczowe informacje dotyczące działalności Grupy – w tym obowiązujące polityki, bieżące wydarzenia oraz inne istotne treści związane z funkcjonowaniem organizacji.

W przypadku współpracowników głównym kanałem komunikacji jest komunikacja elektroniczna za pomocą aplikacji na telefon, za pośrednictwem której możliwy jest bieżący kontakt z koordynatorami, którzy odpowiadają za bieżące operacje realizowane u klienta oraz nadzorują pracę współpracowników. Umożliwia ona szybkie zgłaszanie potrzeb, wątpliwości oraz ewentualnych problemów, wspierając sprawną wymianę informacji i budowanie otwartego dialogu.

W 2025 roku Grupa po raz pierwszy przeprowadziła analizę podwójnej istotności zgodną ze standardami ESRS, włączając perspektywę własnych pracowników i współpracowników jako jednej z kluczowych grup interesariuszy w obszarze zrównoważonego rozwoju.

Szczegółowy opis procesu badania podwójnej istotności zgodnego ze standardami ESRS znajduje się w ujawnieniu ESRS 2 IRO-1.



## 3.2 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

(ESRS 2 SBM-3)

Kapitał ludzki stanowi fundament modelu biznesowego Grupy BISAR, opartego na świadczeniu usług kontraktowych oraz działalności w zakresie pracy tymczasowej. Wszystkie osoby będące pracownikami i współpracownikami Grupy BISAR są objęte zakresem ujawnienia informacji.

Na dzień sporządzenia raportu Grupa BISAR nie opracowała planu transformacji w kierunku łagodzenia zmian klimatu, w związku z czym nie identyfikuje wpływów tego planu na własne zasoby pracownicze.

Grupa BISAR przestrzega krajowych i międzynarodowych przepisów zakazujących pracy przymusowej oraz pracy dzieci. Wymogi te są również uwzględnione w umowach z dostawcami usług rekrutacyjnych, którzy są zobowiązani do działania zgodnie z obowiązującym prawem pracy. Na dzień sporządzenia raportu, w żadnym obszarze działalności Grupy nie stwierdzono przypadków pracy dzieci ani pracy przymusowej.

Informacja dotycząca miejsca występowania istotnych wpływów, ryzyk i szans w łańcuchu wartości, znajduje się w ujawnieniu ESRS 2 SBM-3 – Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich powiązania ze strategią i modelem biznesowym.



Tabela 15. Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

| Zagadnienie                                   | Wpływ pozytywny rzeczywisty                                                                                                                                                                                                           | Wpływ na ludzi lub środowisko                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Odniesienie do strategii i modelu biznesowego                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Obecne i przewidywane skutki dla modelu biznesowego Grupy                                                    | Typ pracownika objęty wpływem                                                                     |
|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Bezpieczeństwo zatrudnienia                   | Jako lider rynku, BISAR ma zdolność do oferowania stabilnych i przewidywalnych warunków zatrudnienia dla tysięcy pracowników. Dzięki rozbudowanej sieci oddziałów w całej Polsce, firma zapewnia dostęp do pracy w różnych regionach. | Zapewnienie legalnej i stałej pracy w różnych regionach Polski zwiększa bezpieczeństwo ekonomiczne zatrudnionych osób oraz pozytywnie wpływa na ich jakość życia.                                                                                                                                                                                           | Model biznesowy Grupy opiera się na świadczeniu usług pracy tymczasowej i kontraktowej, co wiąże się z koniecznością zapewnienia elastycznego i skalowalnego zatrudnienia, odpowiadającego na zmieniające się potrzeby klientów. Zatrudnianie dużej liczby współpracowników, w tym osób z zagranicy, wiąże się z istotnym zaangażowaniem Grupy w proces legalizacji ich pracy i pobytu, co z kolei wspiera porządkowanie rynku pracy i ograniczanie szarej strefy. Ponadto, jako jeden z większych podmiotów w branży, Grupa BISAR ma wpływ na kształtowanie standardów wynagrodzeń, promując równość i transparentność placową. | Wzmocniony model biznesowy Grupy BISAR, zapewniający ciągłość operacyjną i dostęp do legalnej siły roboczej. | Własne zasoby pracownice (pracownicy i współpracownicy – osoby na umowach cywilnoprawnych i B2B). |
| Bezpieczeństwo zatrudnienia                   | Grupa BISAR wspiera pracowników w legalizacji pracy i pobytu, stanowiąc dla cudzoziemców szukających pracy w Polsce doświadczoną i godną zaufania pracodawcę.                                                                         | Grupa BISAR aktywnie wspiera cudzoziemców w procesach legalizacji pracy i pobytu, co czyni ją doświadczoną i godną zaufania pracodawcą dla osób migrujących zarobkowo do Polski. Takie działania ułatwiają integrację pracowników z lokalnym otoczeniem i zmniejszają bariery administracyjne, które mogłyby utrudniać rozpoczęcie lub kontynuowanie pracy. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | -                                                                                                            | -                                                                                                 |
| Adekwatna płaca                               | Jako lider branży, Grupa BISAR ma wpływ na kształtowanie standardów wynagrodzeń w sektorze pracy tymczasowej, wpływając na praktyki placowe innych podmiotów.                                                                         | Jako lider rynku, BISAR promuje uczciwe i konkurencyjne stawki wynagrodzeń, co podnosi ogólny poziom oferowanych na rynku wynagrodzeń, zwiększając satysfakcję zawodową i ograniczając zjawisko nieuczciwego traktowania pracowników przez inne podmioty.                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Przyciąganie i utrzymywanie wykwalifikowanych pracowników. Poprawa jakości świadczonych usług.               | Współpracownicy (osoby na umowach cywilnoprawnych i B2B).                                         |
| Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym | Grupa BISAR oferuje pracę tymczasową i usługę kontraktową, co daje pracownikom możliwość wyboru terminów, okresów zatrudnienia oraz rodzaju pracy, co może sprzyjać lepszemu dopasowaniu harmonogramu zawodowego do życia prywatnego. | Elastyczne formy zatrudnienia oferowane przez Grupę BISAR mają pozytywny wpływ na ludzi, umożliwiając im lepsze dopasowanie pracy do indywidualnych potrzeb i stylu życia.                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Budowanie przewagi konkurencyjnej oraz zdolność do szybkiego reagowania na zmienne potrzeby klientów.        | Własne zasoby pracownice (pracownicy i współpracownicy – osoby na umowach cywilnoprawnych i B2B). |

Tabela 15. Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

| Zagadnienie                                                 | Wpływ pozytywny rzeczywisty                                                                                                                                                                                                                | Wpływ na ludzi lub środowisko                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Odniesienie do strategii i modelu biznesowego                                                                                                                                                                                           | Obecne i przewidywane skutki dla modelu biznesowego Grupy                                                                                                 | Typ pracownika objęty wpływem                                                                     |
|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Szkolenia i rozwój                                          | W ramach rozwoju zawodowego pracowników, który wchodzi w skład benefitów, Grupa oferuje możliwość uczenia się i pogłębiania swojej wiedzy w wybranym obszarze kompetencyjnym.                                                              | Możliwość rozwoju kompetencji oferowana przez Grupę BISAR pozytywnie wpływa na ludzi, zwiększając ich szanse na rozwój zawodowy, awans i większą satysfakcję z pracy. Dostęp do szkoleń i podnoszenia kwalifikacji wzmacnia poczucie wartości pracowników, motywuje do dalszego zaangażowania i może przyczynić się do zwiększenia ich stabilności zawodowej oraz konkurencyjności na rynku pracy.                                        | -                                                                                                                                                                                                                                       | Podnoszenie jakości świadczonych usług i zwiększanie zaangażowania zespołu. Wyższa efektywność oraz innowacyjność w realizacji projektów.                 | Własne zasoby pracownice (pracownicy i współpracownicy - osoby na umowach cywilnoprawnych i B2B). |
| Środki zapobiegania przemocy i molestowaniu w miejscu pracy | W celu minimalizacji ryzyka zachowań dyskryminacyjnych Grupa BISAR wdrożyła procedury zgłaszania incydentów oraz przyjęła Kodeks Etyki i politykę rekrutacji uwzględniającą zasady przeciwdziałania molestowaniu, zastraszaniu i nękaniam. | Kodeks Etyki oraz polityka rekrutacji uwzględniająca zakaz molestowania, zastraszania i nękania, mają istotnie pozytywny wpływ na ludzi. Tworzą bezpieczne, sprawiedliwe i wspierające środowisko pracy, w którym każda osoba może czuć się szanowana i chroniona. Zwiększa to komfort psychiczny, poczucie zaufania do pracodawcy oraz sprzyja budowaniu kultury organizacyjnej opartej na równości i wzajemnym szacunku.                | -                                                                                                                                                                                                                                       | Zwiększenie zaangażowania i lojalności pracowników. Zmniejszenie ryzyka konfliktów i absencji. Wsparcie reputacji firmy jako odpowiedzialnego pracodawcy. | Własne zasoby pracownice (pracownicy i współpracownicy - osoby na umowach cywilnoprawnych i B2B). |
| Różnorodność                                                | Grupa BISAR działa globalnie, a zatrudniając osoby z różnych krajów, kultur i o różnych pochodzeniach etnicznych, wyznaniach i światopoglądach w praktyce przyczynia się do promowania i wzrostu różnorodności.                            | Zatrudnianie przez Grupę BISAR osób z różnych krajów tworzy środowisko pracy oparte na różnorodności i inkluzji. Dla osób wykonujących pracę oznacza to większą otwartość, wzajemny szacunek oraz możliwość wymiany doświadczeń i perspektyw.                                                                                                                                                                                             | Różnorodność wynikająca z modelu biznesowego Grupy BISAR i sektora pracy tymczasowej, gdzie cudzoziemcy stanowią większość własnej siły pracowniczej.                                                                                   | Wzbogacenie modelu biznesowego o różnorodne perspektywy i kompetencje. Dostosowanie usług do zróżnicowanych potrzeb klientów oraz poszerzenie rynków.     | Współpracownicy (osoby na umowach cywilnoprawnych i B2B).                                         |
| Praca dzieci                                                | W 2023 roku Grupa przyjęła Politykę rekrutacji, która zawiera zasady ochrony dzieci. W żadnym z zakładów grupy nie stwierdzono przypadków pracy dzieci.                                                                                    | Przyjęcie Polityki Rekrutacji zawierającej zasady ochrony dzieci oraz brak stwierdzonych przypadków pracy dzieci w Grupie BISAR zapewniają bezpieczeństwo i ochronę praw najmłodszych. Dla pracowników i społeczeństwa oznacza to stworzenie bezpiecznego środowiska pracy, opartego na przestrzeganiu standardów etycznych i prawnych, i budującego zaufanie do pracodawcy oraz promującego odpowiedzialne i sprawiedliwe warunki pracy. | -                                                                                                                                                                                                                                       | Zwiększenie wiarygodności wobec klientów i partnerów. Większa transparentność i zgodność z międzynarodowymi standardami.                                  | Współpracownicy (osoby na umowach cywilnoprawnych i B2B).                                         |
| Odpowiednie warunki mieszkaniowe                            | -                                                                                                                                                                                                                                          | Zapewnienie odpowiednich warunków mieszkaniowych dla pracowników z zagranicy przyczynia się do zapewnienia im odpowiedniego komfortu życia w porównaniu z sytuacją, gdyby szukali pracy na własną rękę. Wysokiej jakości zakwaterowanie może zmniejszyć stres związany z codziennym życiem, poprawiając ogólne samopoczucie pracowników i ich efektywność w pracy.                                                                        | Zapewnianie odpowiednich warunków mieszkaniowych dla pracowników z zagranicy jest bezpośrednio powiązane z modelem biznesowym Grupy BISAR, który opiera się na zatrudnianiu i delegowaniu pracowników tymczasowych, w tym cudzoziemców. | Zwiększenie atrakcyjności ofert pracy i ograniczenie rotacji kadry. Budowanie przewagi konkurencyjnej na rynku pracy tymczasowej.                         | Współpracownicy (osoby na umowach cywilnoprawnych i B2B).                                         |



Tabela 16. Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

| Zagadnienie                 | Wpływ negatywny                                                                                                                                                             | Charakter wpływu                   | Wpływ na ludzi lub środowisko                                                                                                                                                                                             | Odniesienie do strategii i modelu biznesowego                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Obecne i przewidywane skutki                                                                                                                                                                                                                                                                                | Typ pracownika objęty wpływem                             |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| Bezpieczeństwo zatrudnienia | Warunki pracy tymczasowej obejmują krótkie okresy wypowiedzenia i możliwość wypowiedzania umowy bez podania przyczyny, co negatywnie wpływa na bezpieczeństwo zatrudnienia. | Rzeczywisty Systemowy i powszechny | Krótkie okresy wypowiedzenia i możliwość rozwiązania umowy bez podania przyczyny obniżają poczucie stabilności zatrudnienia, co może wpływać negatywnie na bezpieczeństwo socjalne pracowników.                           | Wszystkie wymienione aspekty są związane z modelem biznesowym i strategią Grupy BISAR, która specjalizuje się w pracy tymczasowej i usługach kontraktowych. Model operacyjny Grupy zakłada szybkie reagowanie na zmiany rynkowe i regulacyjne, co pozwala efektywnie zarządzać ryzykiem związanym z pracą ponad normy oraz zapewniać zgodność z przepisami. | Wyższa rotacja i trudność w budowaniu stabilnych, długoterminowych zespołów, co wpływa na koszty rekrutacji i wdrożenia osób wykonujących pracę. Jednak ze względu na kluczowy charakter tego obszaru dla Grupy, jej model biznesowy jest odpowiednio dostosowany, by uwzględnić i minimalizować te skutki. | Współpracownicy (osoby na umowach cywilnoprawnych i B2B). |
| Czas pracy                  | W branżach o wysokim zapotrzebowaniu na siłę roboczą może dochodzić do sytuacji, w których pracownicy pracują ponad normy, aby sprostać wymaganiom pracodawców.             | Potencjalny Systemowy i powszechny | W branżach o dużym zapotrzebowaniu ryzyko pracy ponad normy zwiększa obciążenie fizyczne i psychiczne. Niewystarczające procedury BHP z kolei mogą prowadzić do wypadków, w tym poważnych, zagrażających zdrowiu i życiu. | Grupa BISAR, choć nie ma bezpośredniego wpływu na warunki pracy u klientów, doклада wszelkich starań, aby zapewnić swoim pracownikom bezpieczne środowisko pracy, co jest integralną częścią jej modelu biznesowego.                                                                                                                                        | Potencjalne Pogorszenie wizerunku pracodawcy, co utrudnia przyciąganie i utrzymanie pracowników, osłabiając strategiczne cele związane z długoterminową retencją.                                                                                                                                           | Współpracownicy (osoby na umowach cywilnoprawnych i B2B). |
| BHP                         | Niedopatrzenie lub niewystarczająco sprawny system BHP może doprowadzić do wypadków, w tym śmiertelnych.                                                                    | Potencjalny Systemowy i powszechny |                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Potencjalne zaburzenie ciągłości operacyjnej.                                                                                                                                                                                                                                                               | Współpracownicy (osoby na umowach cywilnoprawnych i B2B). |

Tabela 16. Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

| Zagadnienie                                                                  | Wpływ negatywny                    | Charakter wpływu | Wpływ na ludzi lub środowisko                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Odniesienie do strategii i modelu biznesowego                                                                                                                                                                                                             | Obecne i przewidywane skutki                                                                                        | Typ pracownika objęty wpływem                                                                      |
|------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Równouprawnienie płci i równość wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości | Możliwe wystąpienie luki płacowej. | Potencjalny      | Występowanie luki płacowej przekraczającej 10% może negatywnie wpływać na poczucie sprawiedliwości i motywację pracowników, prowadząc do obniżenia satysfakcji z pracy oraz zaufania do pracodawcy. Nierówności w wynagrodzeniach mogą również pogłębiać poczucie wykluczenia wśród grup mniej uprzywilejowanych, co wpływa na klimat organizacyjny i zaangażowanie zespołów. | Monitorowanie i ograniczanie tej luki wspiera realizację celów związanych z równym traktowaniem, budowaniem zaufania wśród pracowników oraz utrzymywaniem konkurencyjności na rynku pracy, co przekłada się na stabilność operacyjną i reputacyjną firmy. | Potencjalne Pogorszenie wizerunku pracodawcy może utrudnić przyciąganie i utrzymanie osób o wysokich kompetencjach. | Własne zasoby pracownicze (pracownicy i współpracownicy – osoby na umowach cywilnoprawnych i B2B). |

Tabela 17. Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

| Zagadnienie                 | Ryzyko                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Horyzont czasowy | Bieżące skutki finansowe                                                                                      | Związek wynikający z wpływów |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| Bezpieczeństwo zatrudnienia | Polska i Unia Europejska regularnie wprowadzają nowe regulacje dotyczące pracy tymczasowej i ochrony praw pracowników. Przykładem może być zaostrzenie przepisów dotyczących umów cywilnoprawnych czy ograniczeń w usługach kontraktowych. Również odnośnie do zatrudnienia cudzoziemców (uzyskiwanie pozwolenia na pracę). | Krótkookresowy   | Ryzyko jest na bieżąco ograniczane, dlatego obecnie nie występują jego skutki finansowe.                      | Brak                         |
| Czas pracy                  | Możliwe zmiany w regulacjach dotyczących maksymalnego czasu pracy, nadgodzin, minimalnych okresów odpoczynku czy umów cywilnoprawnych mogą wpłynąć na koszty działalności.                                                                                                                                                  | Krótkookresowy   | Ryzyko jest na bieżąco ograniczane, dlatego obecnie nie występują jego skutki finansowe.                      | Brak                         |
| Adekwatna płaca             | Coroczne podwyżki płacy minimalnej oraz rosnące koszty składek ZUS i ubezpieczeń społecznych mogą prowadzić do wzrostu kosztów zatrudnienia.                                                                                                                                                                                | Średniookresowy  | Ryzyko jest na bieżąco ograniczane, dlatego obecnie nie występują jego skutki finansowe.                      | Brak                         |
| Prywatność                  | Jako firma operująca na dużą skalę, Grupa BISAR może stać się celem ataków hakerskich lub przypadkowego wycieku danych pracowników i klientów.                                                                                                                                                                              | Długookresowy    | Ryzyko ma charakter potencjalny i dotychczas nie wystąpiło, dlatego obecnie nie generuje skutków finansowych. | Brak                         |



Tabela 18. Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

| Zagadnienie                                   | Szansa                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Horyzont czasowy | Bieżące skutki finansowe                                                                   | Związek wynikający z wpływów                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym | Zwiększona atrakcyjność Grupy BISAR jako pracodawcy. Firmy oferujące lepsze warunki work-life balance przyciągają bardziej wykwalifikowanych i lojalnych pracowników.                                                                                                                                              | Długookresowy    | Grupa BISAR nie przeprowadziła jeszcze analizy skutków finansowych związanych z tą szansą. | Pozytywny wpływ operacyjny (codzienny kontakt i dopasowanie grafiku) jest narzędziem do realizacji szansy strategicznej (budowa przewagi na rynku pracy).  |
| Różnorodność                                  | Firmy, które wdrażają polityki różnorodności zgodne z lokalnymi i międzynarodowymi regulacjami, mogą liczyć na korzyści związane z pozytywnymi ocenami ze strony organów regulacyjnych oraz możliwość uzyskania certyfikatów lub akredytacji, które mogą być atutem w pozyskiwaniu nowych kontraktów i partnerstw. | Średniookresowy  | Grupa BISAR nie przeprowadziła jeszcze analizy skutków finansowych związanych z tą szansą. | Pozytywny wpływ (różnorodność zatrudnienia) jest podstawą do wykorzystania szansy strategicznej (budowy przewagi przez różnorodność, równość i włączenie). |

## 3.3 Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi

(ESRS S1-1)

Kluczowymi politykami mającymi zastosowanie w zarządzaniu istotnymi wpływami, ryzykami i szansami są Kodeks Etyki wprowadzony w 2023 roku, Wewnętrzna procedura dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych w Grupie BISAR, Polityka rekrutacji oraz Polityka bezpieczeństwa systemów informatycznych, które szczegółowo zostały opisane w ujawnieniu 4.1 – *Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna*.

### Bezpieczeństwo zatrudnienia

Dzięki implementacji Kodeksu Etyki Grupa posiada jasno określone zasady postępowania, które stanowią fundament kultury organizacyjnej opartej na szacunku, uczciwości i odpowiedzialności. Dokument ten wyznacza standardy etyczne obowiązujące wszystkich pracowników i współpracowników, niezależnie od formy zatrudnienia czy zajmowanego stanowiska. Przestrzeganie jego postanowień pozwala na budowanie zaufania wewnątrz organizacji oraz w relacjach z interesariuszami zewnętrznymi.

W efekcie, Kodeks Etyki wspiera tworzenie stabilnego i przejrzystego środowiska pracy, w którym obowiązują spójne zasady, a prawa pracowników są respektowane. Przekłada się to bezpośrednio na zdolność Grupy do oferowania stabilnych i przewidywalnych warunków zatrudnienia dla tysięcy osób – zarówno zatrudnionych bezpośrednio, jak i współpracujących z Grupą.

Grupa BISAR dostrzega zarówno rzeczywisty, jak i potencjalny negatywny wpływ swojej działalności na własne zasoby pracownicze, wynikający ze specyfiki oferowanych usług – pracy tymczasowej i kontraktowej. Charakter tego modelu zatrudnienia, obejmujący m.in. krótkie okresy wypowiedzenia oraz możliwość zakończenia współpracy bez konieczności poda-

nia przyczyny, może budzić poczucie niepewności i wpływać na stabilność zawodową współpracowników.

Chociaż w Grupie nie funkcjonują formalne polityki i procedury ukierunkowane wyłącznie na ograniczanie tego oddziaływania, podejmowane działania minimalizujące negatywny wpływ są integralną częścią modelu operacyjnego. Bezpieczeństwo zatrudnienia stanowi jeden z jego kluczowych elementów.

Osoby wykonujące pracę w Grupie BISAR są postrzegane jako kluczowy kapitał organizacji. Dlatego Grupa przywiązuje dużą wagę do budowania trwałych relacji oraz zapewnienia ciągłości zatrudnienia, także po zakończeniu ustawowo ograniczonego okresu współpracy z danym pracodawcą (klientem). Zgodnie z Ustawą z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, jedna osoba może wykonywać pracę tymczasową na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika przez maksymalnie 18 miesięcy przez okres 36 kolejnych miesięcy. Grupa BISAR oferuje rozwiązania umożliwiające dalsze wykonywanie pracy po upływie tego okresu przez taką osobę u innych klientów Grupy, zapewniając w ten sposób stabilne i pewne zatrudnienie.

Powyższe działania nie są motywowane wyłącznie względami organizacyjnymi, lecz wynikają z odpowiedzialnego podejścia do zarządzania zasobami ludzkimi oraz ze świadomości wpływu, jaki model biznesowy może wywierać na sytuację zawodową współpracowników. Grupa BISAR dąży do ograniczania potencjalnych negatywnych skutków pracy tymczasowej, wspierając swoich współpracowników w budowaniu stabilnej i długoterminowej ścieżki zawodowej.

W kontekście ryzyka jakim są wprowadzane nowe regulacje dotyczące pracy tymczasowej i ochrony praw pracowników, Grupa BISAR, mimo że nie posiada obecnie odrębnej, sformali-

zowanej polityki ani systemu zarządzania ryzykiem, aktywnie monitoruje zmieniające się przepisy prawa zarówno na poziomie krajowym, jak i unijnym. Szczególną uwagę poświęca regulacjom dotyczącym pracy tymczasowej, usług kontraktowych, umów cywilnoprawnych oraz zatrudniania cudzoziemców, w tym procedurom uzyskiwania zezwoleń na pracę.

### Adekwatna płaca

Grupa BISAR, jako jeden z największych podmiotów działających w sektorze pracy tymczasowej, odgrywa istotną rolę w kształtowaniu standardów wynagrodzeń na rynku. Dzięki swojej skali działalności oraz rozległej współpracy z klientami z różnych branż, Grupa ma realny wpływ na praktyki płacowe obowiązujące w całym sektorze.

Choć Grupa nie posiada obecnie formalnie przyjętej polityki dotyczącej wynagrodzeń, wysokość oferowanego wynagrodzenia kształtowana jest z uwzględnieniem lokalnych uwarunkowań rynkowych, oczekiwań klientów oraz obowiązujących przepisów prawa. Grupa dokłada starań, aby zapewniać swoim pracownikom i współpracownikom płace adekwatne do charakteru pracy, kwalifikacji oraz zaangażowania.

Warto podkreślić, że spółki należące do Grupy – BISAR oraz Jobsi – są aktywnymi członkami Ogólnopolskiego Konwentu Agencji Pracy (OKAP). Udział w tej organizacji stanowi istotny element zaangażowania Grupy w podnoszenie standardów funkcjonowania branży, w tym w zakresie wynagrodzeń.

Dzięki temu Grupa nie tylko monitoruje zmieniające się otoczenie regulacyjne i rynkowe, ale również uczestniczy w dialogu mającym na celu promowanie uczciwego i transparentnego podejścia do kwestii płac w sektorze usług kontraktowych i pracy tymczasowej.

Grupa BISAR, mimo braku sformalizowanych polityk czy systemu zarządzania ryzykiem w obszarze kosztów pracy, na bieżąco monitoruje zmiany w otoczeniu prawnym i ekonomicznym, w tym coroczne aktualizacje płacy minimalnej oraz stawki składek ZUS i ubezpieczeń społecznych.

### Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

Grupa BISAR prowadzi swoją działalność zgodnie z prawem, a więc wszyscy pracownicy uprawnieni są do skorzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem. Ponadto, poprzez oferowanie pracy tymczasowej i usługi kontraktowej, przyczynia się do wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zwłaszcza w kontekście rodzicielstwa. Elastyczna forma zatrudnienia pozwala pracownikom i współpracownikom na większą swobodę w kształtowaniu harmonogramu pracy – zarówno pod względem terminów, jak i okresów zatrudnienia czy rodzaju wykonywanych zadań. Pracownicy „back office” mają też możliwość pracy hybrydowej.

Choć Grupa nie posiada formalnej polityki w zakresie równowagi praca–życie prywatne, jej model operacyjny naturalnie wspiera elastyczność i dostosowanie zatrudnienia do indywidualnych potrzeb pracowników.

Szansą zidentyfikowaną w obszarze równowagi między życiem zawodowym a prywatnym jest zwiększona atrakcyjność Grupy BISAR jako pracodawcy, wynikająca z możliwości oferowania elastycznych warunków zatrudnienia wspierających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Dzięki modelowi operacyjnemu opartemu na pracy tymczasowej

i usługach kontraktowych, Grupa może odpowiadać na różnicowane potrzeby pracowników i współpracowników, co przekłada się na wyższą satysfakcję z pracy oraz lepsze dopasowanie obowiązków zawodowych do indywidualnych sytuacji życiowych, w tym związanych z rodzicielstwem. Możliwość zapewnienia elastyczności w organizacji pracy stanowi istotny atut w procesie rekrutacji i utrzymania pracowników, szczególnie tych posiadających wysokie kwalifikacje i poszukujących stabilnych, a jednocześnie dopasowanych do ich potrzeb warunków zatrudnienia.

W dłuższej perspektywie może to sprzyjać budowaniu zaangażowanego, lojalnego zespołu, co pozytywnie wpływa na jakość świadczonych usług i przewagę konkurencyjną Grupy na rynku.

### Czas pracy

Potencjalnym negatywnym wpływem wynikającym z charakterystyki działalności Grupy BISAR – w szczególności w sektorach o wysokim zapotrzebowaniu na siłę roboczą – jest ryzyko przekraczania standardowych norm czasu pracy. Współpracownicy, delegowani do realizacji zleceń u klientów, mogą być narażeni na niestandardowe, wydłużone godziny pracy w celu dostosowania się do intensywnych harmonogramów operacyjnych kontrahentów.

Grupa BISAR identyfikuje ryzyko związane ze zmianami w przepisach prawa pracy, w szczególności w obszarze regulacji dotyczących maksymalnego czasu pracy, zasad naliczania nadgodzin, minimalnych okresów odpoczynku oraz stosowania umów cywilnoprawnych. Zmiany te mogą prowadzić do zwiększenia kosztów operacyjnych, a także wpływać na elastyczność organizacyjną i sposób świadczenia usług.

Pomimo braku sformalizowanego systemu zarządzania ryzykiem w tym zakresie, Grupa na bieżąco monitoruje zmiany legislacyjne oraz analizy branżowe. Grupa pozostaje w gotowości do wdrażania niezbędnych dostosowań, zapewniając zgodność z obowiązującymi regulacjami i stabilność modelu biznesowego.

### Bezpieczeństwo i higiena pracy

W obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy Grupa BISAR dostrzega potencjalny negatywny wpływ, szczególnie w odniesieniu do współpracowników realizujących zadania u klientów. Niedostateczne procedury BHP lub ich nieprawidłowe wdrożenie mogą prowadzić do poważnych incydentów, w tym wypadków przy pracy o ciężkim lub nawet śmiertelnym skutku.

Chociaż Grupa nie posiada bezpośredniego wpływu na codzienne warunki pracy panujące w zakładach klientów, dokłada wszelkich starań, aby minimalizować ryzyko wypadków. Dział Kadr i Płac regularnie dokonuje oceny ryzyk zawodowych oraz organizuje szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Dodatkowo, Grupa współpracuje z zewnętrzną służbą BHP, co pozwala na zapewnienie odpowiedniego poziomu nadzoru i wsparcia w tym zakresie.

Mimo braku formalnie przyjętej polityki czy odrębnego systemu zarządzania ryzykiem BHP, podejmowane działania są integralną częścią praktyk operacyjnych Grupy i ukierunkowane są na ochronę zdrowia i życia osób świadczących pracę w ramach jej modelu biznesowego.



### Równouprawnienie płci i równość wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości

W 2023 roku Grupa BISAR opublikowała swój pierwszy raport ESG, oparty na standardach GRI. W toku analizy ujawniono istnienie luki płacowej między wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn wśród pracowników back office czterech największych spółek w Grupie na poziomie około 11% (luka płacowa za rok 2024 wynosi 7,76%). Choć zakres badania był ograniczony, Grupa uznała, że taki wynik może świadczyć o potencjalnym, negatywnym wpływie w obszarze równości wynagrodzeń.

Strategia ustalania wynagrodzeń opiera się przede wszystkim na obiektywnych kryteriach, takich jak doświadczenie zawodowe i posiadane kompetencje, niezależnie od płci pracownika. W celu zapewnienia spójności w podejściu do ustalania wynagrodzeń, decyzje w tym zakresie podejmowane są przez Zarząd spółek.

### Szkolenia i rozwój

W ramach świadczeń pozapłacowych Grupa BISAR oferuje swoim pracownikom i współpracownikom możliwość rozwoju zawodowego, traktując tę formę wsparcia jako istotny element budowania kompetencji i zaangażowania zespołu. Pracownicy mogą pogłębiać swoją wiedzę w wybranych obszarach tematycznych, takich jak zarządzanie kadrami i płacami, księgowość czy inne zagadnienia biznesowe. Szkolenia realizowane są m.in. poprzez kursy specjalistyczne oraz webinary dostępne na platformie Akademia LTCA. Choć w Grupie nie funkcjonuje odrębna polityka szkoleniowa, podejmowane działania w tym zakresie wynikają z przy-

jętego katalogu benefitów, stanowiącego uzupełnienie wynagrodzenia. Inicjatywy te mają na celu wspieranie pracowników w rozwoju kompetencji, odpowiadając jednocześnie na bieżące potrzeby organizacji.

### Środki zapobiegania przemocy i molestowaniu w miejscu pracy

Grupa BISAR wywiera pozytywny wpływ w obszarze zapobiegania przemocy, molestowaniu oraz wszelkim formom dyskryminacji w miejscu pracy, konsekwentnie wdrażając rozwiązania mające na celu tworzenie bezpiecznego, szanującego różnorodność środowiska pracy. Grupa wyraża jednoznaczny sprzeciw wobec przemocy i dyskryminacji poprzez kluczowe dokumenty, takie jak Kodeks Etyki, procedury zgłaszania niepokojących incydentów czy przyjęta w 2023 roku polityka rekrutacji, stanowiące ramy przeciwdziałania niepożądanym zachowaniom – w tym molestowaniu, zastraszaniu i nękanii.

Wyżej wymienione polityki zostały szczegółowo opisane w ujawnieniu G1-1 – *Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna*.



## Różnorodność

Zagadnienie związane z różnorodnością poruszone jest w Kodeksie Etyki, w którym Grupa podkreśla swoje zobowiązanie do tego, aby każdy z pracowników traktowany był sprawiedliwie i z należyтым szacunkiem oraz stanowczo sprzeciwia się dyskryminacji na tle rasowym, ze względu na wiek, kolor skóry, płeć, przynależność narodową, etniczną, niepełnosprawność lub inne czynniki, których wykorzystanie jako podstawy zróżnicowania pracowników może być nielegalne. Choć Grupa BISAR nie posiada jeszcze sformalizowanej polityki dedykowanej tylko różnorodności, rozważa jej opracowanie i wdrożenie jako elementu dalszego rozwoju w obszarze odpowiedzialnego zarządzania zasobami ludzkimi. Pozytywny wpływ Grupy BISAR w obszarze różnorodności wynika z globalnego charakteru jej działalności oraz specyfiki modelu biznesowego opartego na pracy tymczasowej i usługach kontraktowych. Zatrudniając osoby pochodzące z różnych krajów, reprezentujące odmienne kultury, religie, poglądy i tradycje, Grupa przyczynia się do budowania środowiska pracy opartego na otwartości, szacunku i integracji.

Grupa BISAR dostrzega istotne szanse związane z promowaniem różnorodności w miejscu pracy. Firmy, które wdrażają polityki różnorodności zgodne z lokalnymi i międzynarodowymi regulacjami, mogą liczyć na pozytywne oceny ze strony organów nadzorczych oraz uzyskanie certyfikatów i akredytacji, co w konsekwencji zwiększa ich konkurencyjność w procesach przetargowych i sprzyja nawiązywaniu nowych partnerstw biznesowych.

Tworzenie bezpiecznego i otwartego środowiska pracy dla tej zróżnicowanej grupy jest dla Grupy BISAR priorytetem, zarówno z perspektywy etycznej, jak i strategicznej. Różnorodność jest postrzegana jako wartość, która wzmacnia kulturę organizacyjną i przyczynia się do długoterminowego sukcesu Grupy.

## Praca dzieci

Grupa BISAR nie toleruje żadnej formy wykorzystywania, znęcania się ani niewłaściwych praktyk wobec dzieci (osób poniżej 18 roku życia). Praca dzieci jest surowo zabroniona we wszystkich obszarach działalności Grupy. Nasze zaangażowanie w tym zakresie zostało formalnie potwierdzone poprzez przyjęcie w 2023 roku Polityki Rekrutacji, która zawiera jasne zasady ochrony dzieci i odwołuje się do międzynarodowych ram prawnych, w tym do Konwencji o Prawach Dziecka, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 20 listopada 1989 roku.

Polityka ta obowiązuje wszystkich pracowników, partnerów, dostawców i współpracowników, niezależnie od ich roli, przez cały czas – zarówno w pracy, jak i poza nią. Polityka rekrutacji odnosi się również do kwestii handlu ludźmi i pracy przymusowej, co zostało szerzej opisane w ujawnieniu G1-1 – *Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna*.

W żadnej z operacji Grupy nie stwierdzono przypadków pracy dzieci.



### Odpowiednie warunki mieszkaniowe

Grupa BISAR identyfikuje pozytywny wpływ swojej działalności w obszarze warunków mieszkaniowych zapewnianych współpracownikom, w szczególności osobom z zagranicy. Dzięki oferowanemu przez Grupę zakwaterowaniu – organizowanemu za pośrednictwem wyspecjalizowanej spółki Cu-behouse – pracownicy mają zapewniony odpowiedni komfort życia, co odróżnia ich sytuację od osób poszukujących zatrudnienia i mieszkania na własną rękę.

Dostęp do wysokiej jakości warunków mieszkaniowych przekłada się na poprawę codziennego funkcjonowania, zmniejszenie stresu związanego z adaptacją w nowym kraju oraz wzrost ogólnego dobrostanu, co w konsekwencji sprzyja również ich efektywności zawodowej. Mimo że Grupa nie posiada sformalizowanej polityki w zakresie zakwaterowania, działania te stanowią integralną część modelu operacyjnego i odzwierciedlają odpowiedzialne podejście do wspierania współpracowników w ich życiu zawodowym i prywatnym.

### Prywatność

Grupa BISAR, jako podmiot operujący na szeroką skalę i przetwarzający znaczną ilość danych osobowych pracowników oraz klientów, jest narażona na ryzyko związane z potencjalnymi atakami hakerskimi lub przypadkowymi wyciekami informacji. Incydenty tego typu mogą skutkować naruszeniem prywatności, utratą zaufania interesariuszy oraz pociągać za sobą poważne konsekwencje prawne i finansowe.

W celu ograniczenia tych zagrożeń, Grupa wdrożyła Politykę Bezpieczeństwa Systemów Informatycznych, która stanowi ramy dla zarządzania bezpieczeństwem informacji. Dokument ten jest instrukcją zarządzania systemami informatycznymi, regulującą zasady i procedury ich administrowania w spółkach Grupy BISAR. Jej naczelną zasadą jest ochrona informacji przed nieuprawnionym dostępem, ujawnieniem, zniszczeniem lub modyfikacją danych.

Dokument opisuje szczegółowo metody uwierzytelniania użytkowników, procedury rozpoczynania, zawieszania i kończenia pracy w systemach, zasady tworzenia i przechowywania kopii zapasowych danych, a także środki ochrony przed szkodliwym oprogramowaniem i nieautoryzowanym dostępem. Dodatkowo zawiera wytyczne dotyczące przeglądów i konserwacji systemów informatycznych. Więcej informacji na temat Polityki Bezpieczeństwa Systemów Informatycznych znajduje się w ujawnieniu G1-1 – Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna.

Grupa BISAR, realizując zobowiązania w zakresie poszanowania praw człowieka, wdrożyła szereg polityk i procedur, które stanowią formalne ramy odpowiedzialnego podejścia zarówno wobec pracowników, jak i współpracowników należących do własnych zasobów pracowniczych. Dokumenty takie jak Kodeks Etyki, Polityka Rekrutacji oraz Wewnętrzna Procedura Dokonywania Zgłoszeń Naruszeń Prawa i Podejmowania Działań Następczych wyznaczają standardy postępowania w Grupie, wspierając przestrzeganie praw człowieka i pracowniczych oraz określając mechanizmy umożliwiające zgłaszanie nieprawidłowości i podejmowanie odpowiednich środków naprawczych.

Polityki te zawierają również jednoznaczne zapisy sprzeciwiające się wszelkim formom dyskryminacji – niezależnie od jej podstawy, w tym płci, wieku, narodowości, pochodzenia etnicznego, wyznania, orientacji seksualnej czy przekonań. Grupa wyraża stanowczy sprzeciw wobec jakichkolwiek zachowań naruszających godność osobistą oraz promuje kulturę wzajemnego szacunku i równości.

Zobowiązania te zostały szczegółowo przedstawione w niniejszym ujawnieniu, jak również w G1-1 – Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna, stanowiąc spójny i przejrzysty fundament działań Grupy na rzecz etycznego, przejrzystego i zrównoważonego prowadzenia działalności.



### 3.4 Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów

(ESRS S1-2)

W Grupie BISAR nie wyznaczono jednej, konkretnej osoby odpowiedzialnej za relacje z pracownikami i współpracownikami. Z uwagi na skalę i złożoność struktury organizacyjnej, odpowiedzialność ta została zdecentralizowana i przypisana bezpośrednio kierownikom i dyrektorom poszczególnych jednostek organizacyjnych w odniesieniu do pracowników, natomiast w przypadku współpracowników – koordynatorom operacyjnym.

Relacje te mają charakter bezpośredni i są realizowane w ramach codziennych działań operacyjnych. Ewentualne sygnały, potrzeby lub zastrzeżenia zgłaszane przez osoby świadczące pracę na rzecz Grupy są kierowane do Koordynatora ds. Zrównoważonego Rozwoju, który cyklicznie – podczas comiesięcznych spotkań – przekazuje je zarządowi, umożliwiając tym samym podejmowanie stosownych decyzji zarządczych i działań usprawniających.

### 3.5 Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez pracowników i współpracowników

(ESRS S1-3)

Każda osoba współpracująca z Grupą BISAR posiada prawo do wyrażania swoich wątpliwości, potrzeb oraz opinii. Dostępne kanały komunikacji zostały szczegółowo opisane w ujawnieniu *SBM-2 – Interesy i opinie zainteresowanych stron*. Natomiast zasady dotyczące zgłaszania naruszeń, mechanizmy ochrony sygnalistów oraz sposób oceny świadomości istnienia kanału zostały ujęte w ujawnieniu *5.1 – Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna*.

Grupa BISAR przywiązuje dużą wagę do odpowiedzialnego zarządzania wpływem, jaki jej działalność może wywierać na zatrudnione osoby.

W sytuacjach, w których może dojść do istotnego negatywnego wpływu – czy to wskutek działań własnych, czy poprzez powiązanie z działalnością klientów – Grupa podejmuje działania mające na celu szybkie zidentyfikowanie problemu oraz wdrożenie odpowiednich rozwiązań naprawczych. Mechanizm ten realizowany jest przede wszystkim poprzez bezpośredni kontakt pomiędzy pracownikami i współpracownikami a kadrą zarządzającą na poziomie operacyjnym – managerami, dyrektorami oraz koordynatorami. Działania naprawcze mogą obejmować m.in. indywidualne rozmowy z osobami zaangażowanymi, modyfikację warunków współpracy, a także weryfikację procedur i praktyk stosowanych w ramach danego obszaru operacyjnego.

## 3.6 Zarządzanie istotnymi wpływami, ryzykami i szansami związanymi z własnymi zasobami pracowniczymi oraz nasze cele

(ESRS S1-4) (ESRS S1-5)

Grupa BISAR poniżej przedstawia ogólne działania i cele związane z jej istotnymi wpływami, ryzykami i szansami. Jednocześnie prowadzone są prace nad ich dalszym uszczegółowieniem, tak aby w pełni odpowiadały wymaganiom standardów ESRS. Kompleksowy zestaw działań, celów i mierników zostanie zaprezentowany w raporcie za rok 2025, kiedy Grupa będzie formalnie zobowiązana do publikacji raportu zgodnego z ESRS. Jednak już teraz, kierując się zasadą transparentności, Grupa BISAR zdecydowała się ujawnić podstawowe informacje w tym zakresie.



Tabela 19. Działania i cele

| Zagadnienie                                                 | Wpływ pozytywny rzeczywisty                                                                                                        | Działania podjęte w roku sprawozdawczym                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Zakres kluczowych działań | Perspektywy czasowe realizowanych działań | Cele                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Bezpieczeństwo zatrudnienia                                 | Stabilność i przewidywalność zatrudnienia w skali kraju; wsparcie legalizacji pracy i pobytu cudzoziemców                          | Długoterminowa współpraca z obecnymi kontrahentami oraz aktywne pozyskiwanie nowych klientów. Bieżący monitoring przepisów migracyjnych, zapewniający zgodność działań z prawem i budujący zaufanie pracowników dzięki eksperckiej wiedzy. Dokumentacja dotycząca legalizacji i zatrudnienia jest przekazywana kandydatom w zrozumiałym języku, a wszelkie pytania są szybko i rzetelnie wyjaśniane. | Operacje własne           | Długookresowa                             | Aktywne pozyskiwanie nowych grup klientów oraz dbałość o relacje z obecnymi partnerami biznesowymi przyczyniają się w długim terminie do rozwoju oferty Grupy, a tym samym do utrzymania stabilnych i przewidywalnych warunków zatrudnienia dla naszych pracowników. |
| Adekwatna płaca                                             | Wpływ na praktyki wynagrodzeń w branży                                                                                             | Dalsze wzmacnianie pozycji konkurencyjnej, oferowanie lepszych warunków zatrudnienia niż konkurencja i budowanie zaufania klientów.                                                                                                                                                                                                                                                                  | Operacje własne           | Długookresowa                             | Długoterminowy wzrost biznesu, poprzez systematyczne powiększanie wolumenu zatrudnienia i zdobywania nowych partnerstw biznesowych.                                                                                                                                  |
| Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym               | Elastyczne formy zatrudnienia umożliwiające dopasowanie                                                                            | Umożliwienie zleceniobiorcom i pracownikom dopasowywania grafików do indywidualnych potrzeb, poprzez codzienny kontakt osoby koordynującej z pracownikiem i zespołem.                                                                                                                                                                                                                                | Operacje własne           | Długookresowa                             | Digitalizacja systemu w 2026 roku.                                                                                                                                                                                                                                   |
| Szkolenia i rozwój                                          | Możliwość rozwoju kompetencji przez pracowników                                                                                    | Organizacja szkoleń, badanie potrzeb szkoleniowych wśród specjalistów danych działów w naszej firmie, ocena jakości szkoleń.                                                                                                                                                                                                                                                                         | Operacje własne           | Długookresowa                             | Ciągłe rozszerzanie oferty i dostępności szkoleń dla wszystkich pracowników.                                                                                                                                                                                         |
| Środki zapobiegania przemocy i molestowaniu w miejscu pracy | Polityka zapobiegania molestowaniu i nękanii                                                                                       | Weryfikowanie i wyciąganie konsekwencji. Model zarządzania oparty na schemacie: świadomość-zapobieganie-raportowanie-reagowanie.                                                                                                                                                                                                                                                                     | Operacje własne           | Długookresowa                             | Dążenie do minimalizowania, a docelowo do całkowitego wyeliminowania takich sytuacji, oraz tworzenie wewnętrznego środowiska pracy umożliwiającego skuteczne rozpatrywanie i rozwiązywanie incydentów bez konieczności angażowania stron trzecich.                   |
| Różnorodność                                                | Zatrudnianie osób z różnych środowisk kulturowych i religijnych                                                                    | Zatrudnianie osób z całego świata o różnym wyznaniu, światopoglądzie, kolorze skóry, pochodzeniu na wszystkich szczeblach drabiny struktury organizacyjnej Grupy.                                                                                                                                                                                                                                    | Operacje własne           | Długookresowa                             | Wprowadzenie polityki inkluzywności (różnorodności) w 2026 roku.                                                                                                                                                                                                     |
| Praca dzieci                                                | Brak przypadków pracy dzieci, całkowity zakaz współpracy z podmiotami wykorzystującymi pracę dzieci zapisany w Polityce Rekrutacji | Model zarządzania oparty na schemacie: świadomość-zapobieganie-raportowanie-reagowanie.                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Operacje własne, Upstream | Długookresowa                             | Uruchomienie programu elektronicznego obrotu dokumentów kadrowych, który dodatkowo wspomogę procedurę weryfikacji wieku pracowników/kandydatów w drugiej połowie 2025 roku.                                                                                          |
| Odpowiednie warunki mieszkaniowe                            | Zapewnienie zakwaterowania pracownikom z zagranicy                                                                                 | Organizowanie miejsc noclegowych lub mieszkań w pobliżu miejsca pracy. Zapewnienie wysokiego standardu zakwaterowania w optymalnej cenie dla pracowników.                                                                                                                                                                                                                                            | Operacje własne           | Długookresowa                             | Wdrożenie procedury zarządzania nieruchomościami w drugiej połowie 2025 roku.                                                                                                                                                                                        |



Tabela 20. Działania i cele

| Zagadnienie                                                                 | Wpływ negatywny                                                    | Charakter wpływu | Działania podjęte w roku sprawozdawczym                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Zakres kluczowych działań   | Perspektywy czasowe realizowanych działań | Cele                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Bezpieczeństwo zatrudnienia                                                 | Warunki pracy tymczasowej zawierające krótkie okresy wypowiedzenia | Rzeczywisty      | W przypadku zakończenia współpracy przez klientów, Grupa BISAR stara się oferować alternatywne zlecenia sprawdzonym współpracownikom. Dzięki znajomości sezonowości branż oraz potrzeb klientów, Grupa jest w stanie przewidywać zmienność zapotrzebowania na pracowników i odpowiednio wcześniej informować o planowanych zmianach lub proponować inne dostępne stanowiska.         | Operacje własne             | Długookresowa                             | Wzmacnianie stabilności zatrudnienia i poczucia bezpieczeństwa pracowników tymczasowych poprzez wdrażanie rozwiązań wspierających ciągłość zatrudnienia oraz poprawę komunikacji i przewidywalności zmian w umowach. |
| Czas pracy                                                                  | Ryzyko pracy ponad normy w branżach o dużym zapotrzebowaniu        | Potencjalny      | Monitoring i analiza danych z grafików prac. W przypadku występujących naruszeń czasu pracy interwencja i wprowadzenie planu naprawczego.                                                                                                                                                                                                                                            | Operacja własne, Downstream | Długookresowa                             | Digitalizacja systemu w 2026 roku.                                                                                                                                                                                   |
| BHP                                                                         | Ryzyko wypadków                                                    | Potencjalny      | Badanie przyczyn wystąpienia każdego wypadku i podnoszenie świadomości pozostałych pracowników. Poprawa jakości szkoleń w oparciu o wyciągnięte wnioski z analizy przyczyn danego wypadku. Właściwe i indywidualne zarządzanie sytuacją związaną z wypadkiem, ukierunkowane w pierwszej kolejności na dobro osób poszkodowanych i minimalizację negatywnych skutków dla organizacji. | Operacja własne, Downstream | Długookresowa                             | Stworzenie z klientami łączonej służby BHP. Stworzenie systemu informującego pracowników o zagrożeniach w miejscu pracy, a w efekcie brak wypadków.                                                                  |
| Równouprawienie płci i równość wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości | Możliwe wystąpienie luki płacowej                                  | Potencjalny      | Analiza wysokości płac na danych stanowiskach, identyfikowanie miejsca powstawania luki i każdorazowo przeprowadzana merytoryczna ocena jej przyczyn.                                                                                                                                                                                                                                | Operacje własne             | Średniokresowa                            | Eliminacja występującej luki płacowej.                                                                                                                                                                               |

Tabela 21. Działania i cele

| Zagadnienie                 | Ryzyko                                                                                            | Działania podjęte w roku sprawozdawczym                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Zakres kluczowych działań | Perspektywy czasowe realizowanych działań | Cele                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Bezpieczeństwo zatrudnienia | Ryzyko wzrostu ograniczeń prawnych w obszarze pracy tymczasowej i zatrudniania cudzoziemców       | Monitorowanie i wdrażanie zmian w przepisach prawa, wraz z analizą ich skutków biznesowych, stanowi stały element zarządzania operacyjnego. W przypadku zmian legislacyjnych podejmowane są negocjacje oraz dostosowywana jest stawka handlowa. Grupa prowadzi również analitykę finansową i ocenę wpływu zmian na działalność. Jednocześnie stosowana jest dywersyfikacja typów umów zawieranych ze współpracownikami, co pozwala ograniczyć ryzyko konieczności gruntownej zmiany modelu współpracy w wyniku modyfikacji przepisów dotyczących konkretnej formy zatrudnienia. | Operacje własne           | Długookresowa                             | Minimalizowanie ryzyka regulacyjnego poprzez dalszą dywersyfikację form zatrudnienia oraz formalizację współprac, w celu zwiększenia elastyczności operacyjnej i odporności na zmiany legislacyjne w obszarze pracy tymczasowej. |
| Czas pracy                  | Ryzyko wzrostu kosztów operacyjnych w wyniku zmian przepisów dotyczących czasu pracy i odpoczynku | Grupa BISAR monitoruje i wdraża zmiany w przepisach, prowadzi negocjacje stawek handlowych w odpowiedzi na nowe regulacje oraz dokonuje analiz finansowych ich skutków. Dywersyfikuje formy umów ze współpracownikami, by ograniczyć ryzyko konieczności całościowego przemodelowania współprac w wyniku zmian prawnych.                                                                                                                                                                                                                                                        | Operacje własne           | Długookresowa                             | Wdrożenie procedury sprzedaży usługi w drugiej połowie 2025 roku.                                                                                                                                                                |
| Adekwatna płaca             | Ryzyko wzrostu kosztów zatrudnienia w związku z rosnącą płacą minimalną i składkami społecznymi   | J.w.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Operacje własne           | Długookresowa                             | J.w.                                                                                                                                                                                                                             |
| Prywatność                  | Ryzyko naruszenia ochrony danych osobowych w wyniku cyberataków lub błędów wewnętrznych           | Uwierzytelnianie dwustopniowe, zabezpieczenia sieciowe, ochrona antywirusowa, monitorowanie wymiany danych, zabezpieczenia przed awariami zasilania, kopie zapasowe, ograniczenia w korzystaniu z nośników danych.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Operacje własne           | Długookresowa                             | Wprowadzanie elektronicznego obiegu dokumentów dla Działu Księgowości i Kadr. Wprowadzenie procedury IT w 2025 roku.                                                                                                             |

Tabela 22. Działania i cele

| Zagadnienie                                   | Szansa                                                                                                                                                                                         | Działania podjęte w roku sprawozdawczym                                                                                                                                                                                                                 | Zakres kluczowych działań | Perspektywy czasowe realizowanych działań | Cele                                                   |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym | Przyciąganie bardziej wykwalifikowanych i lojalnych pracowników dzięki lepszym warunkom work-life balance; zwiększenie konkurencyjności jako pracodawcy dzięki elastycznym formom zatrudnienia | Grupa zatrudnia obcokrajowców i chcąc być atrakcyjną jako pracodawca, umożliwia osobom niebędącym pracownikami i pracownikom dopasowywanie grafików do indywidualnych potrzeb, poprzez codzienny kontakt osoby koordynującej z pracownikiem i zespołem. | Operacje własne           | Długookresowa                             | Digitalizacja systemu w 2026 roku.                     |
| Różnorodność                                  | Budowanie reputacji i przewagi konkurencyjnej poprzez wdrażanie polityk różnorodności                                                                                                          | Personel zarządzający i operacyjny jest regularnie szkolony w zakresie komunikacji międzykulturowej, co wzmacnia efektywność współpracy w zróżnicowanym środowisku pracy.                                                                               | Operacje własne           | Długookresowa                             | Zwiększanie konkurencyjności i wiarygodności rynkowej. |



## 3.7 Charakterystyka pracowników Grupy BISAR

(ESRS S1-6)

Pracownicy Grupy BISAR, stanowiący część własnych zasobów pracowniczych, to osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę lub jej odpowiedników w krajach, w których Grupa prowadzi działalność. Dane dotyczące liczby pracowników przedstawiono na dzień 31 grudnia 2024 roku, czyli na koniec okresu sprawozdawczego. Dane dotyczą Spółek, w których występuje zatrudnienie i są zgłaszane jako liczba zatrudnionych.

Tabela 23. Podział pracowników ze względu na płeć

| Płeć                     | Liczba pracowników (stałych ogółem) |
|--------------------------|-------------------------------------|
| Kobieta                  | 542                                 |
| Mężczyzna                | 681                                 |
| Inna                     | -                                   |
| Nie zgłoszono            | -                                   |
| <b>Pracownicy ogółem</b> | <b>1223</b>                         |

Tabela 24. Podział pracowników ze względu na kraj zatrudnienia w których przedsiębiorstwo zatrudnia co najmniej 50 pracowników, co stanowi co najmniej 10% jego całkowitej liczby pracowników

| Płeć                     | Liczba pracowników (stałych ogółem) |
|--------------------------|-------------------------------------|
| Polska                   | 736                                 |
| Rumunia                  | 486                                 |
| Pozostałe*               | 1                                   |
| <b>Pracownicy ogółem</b> | <b>1223</b>                         |

\* liczba pracowników w krajach, w których zatrudnienie nie przekracza 50 pracowników i nie stanowi 10% całkowitej liczby pracowników.

Na dzień sporządzenia raportu Grupa BISAR nie może ujawnić danych dotyczących liczby pracowników tymczasowych oraz liczby pracowników, którym nie gwarantuje się godzin pracy co wynika ze specyfiki działalności Grupy oraz trudności w pozyskaniu danych.

Ze względu na specyfikę branży, w której działa Grupa BISAR, przy analizie wskaźnika rotacji oraz obliczaniu liczby osób odchodzących z organizacji uwzględniono wyłącznie pracowników, którzy są rozumiani, jako osoby zatrudniane na podstawie umów o pracę.

Tabela 25. Liczba pracowników, którzy odeszli z Grupy BISAR oraz wskaźnik rotacji.

| Liczba odejść | Wskaźnik rotacji |
|---------------|------------------|
| 2768          | 69,36%           |

Wskaźnik rotacji: liczba pracowników, którzy odeszli z pracy w 2024 roku podzielona przez sumę: liczby pracowników, którzy odeszli z pracy w 2024 roku i liczby pracowników na ostatni dzień okresu sprawozdawczego tj. 31.12.2024 \* 100%.



## 3.8 Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki

(ESRS S1-7)

Poniższa tabela przedstawia szczegółowy rozkład osób, które mimo braku statusu pracownika, stanowią istotną część zespołu Grupy BISAR.



Tabela 26. Osoby niebędące pracownikami stanowiące własne zasoby pracownicze

|                                                                                                            |             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Osoby zatrudnione w oparciu o umowy cywilnoprawne (umowę zlecenie, kontrakty menadżerskie, umowę o dzieło) | 3952        |
| Osoby samozatrudnione (B2B)                                                                                | 10          |
| Liczba osób dostarczonych przez przedsiębiorstwa zajmujące się głównie działalnością zatrudnienia          | 1           |
| <b>Osoby niebędące pracownikami stanowiące własne zasoby pracownicze ogółem</b>                            | <b>3963</b> |

## 3.9 Mierniki różnorodności

(ESRS S1-9)

W niniejszym ujawnieniu Grupa BISAR za kadre kierowniczą najwyższego szczebla uznaje członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej.

Tabela 27. Rozkład płci w ujęciu liczbowym i procentowym w kadre kierowniczej najwyższego szczebla

|                   | Zarząd | Rada Nadzorcza |
|-------------------|--------|----------------|
| Ujęcie liczbowe   |        |                |
| Kobiety           | 1      | 2              |
| Mężczyźni         | 1      | 3              |
| Ujęcie procentowe |        |                |
| Kobiety           | 50%    | 40%            |
| Mężczyźni         | 50%    | 60%            |

Tabela 28. Struktura wiekowa pracowników w ujęciu liczbowym i procentowym

| Poniżej 30 lat | W wieku 30–50 lat | Powyżej 50 roku życia |
|----------------|-------------------|-----------------------|
| 443            | 628               | 152                   |
| 36,22%         | 51,35%            | 12,43%                |

## 3.10 Adekwatna płaca

(ESRS S1-10)

W 2024 roku wszyscy pracownicy oraz współpracownicy (osoby na umowach cywilnoprawnych i B2B), otrzymywali wynagrodzenie co najmniej na poziomie adekwatnego wynagrodzenia, rozumianego jako takie, które pozwala na zaspokojenie podstawowych potrzeb pracownika i jego rodziny, z uwzględnieniem lokalnych warunków ekonomicznych i społecznych. Za poziom adekwatnego wynagrodzenia przyjęto krajowe wynagrodzenie minimalne.

## 3.11 Ochrona socjalna

(ESRS S1-11)

Wszyscy pracownicy Grupy BISAR zatrudnieni na podstawie umowy o pracę objęci są ochroną socjalną, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy i systemem zabezpieczenia społecznego w krajach, w których Grupa prowadzi działalność. Ochrona ta obejmuje m.in. ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe oraz zdrowotne i wynika bezpośrednio z ustawowych obowiązków pracodawcy.

## 3.12 Osoby z niepełnosprawnościami

(ESRS S1-12)

W 2024 roku wśród pracowników Grupy BISAR dwie osoby posiadały orzeczenie o niepełnosprawności, co stanowiło 0,16% ogólnej liczby zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

## 3.13 Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy

(ESRS S1-14)

W Grupie BISAR wszyscy pracownicy oraz współpracownicy są objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy opartym na wymogach prawnych lub uznanych normach bądź wytycznych.

W raportowanym roku sprawozdawczym nie odnotowano ofiar śmiertelnych w wyniku urazów związanych z pracą i złego stanu zdrowia związanego z pracą. Nie zidentyfikowano również przypadków rejestrowanych chorób zawodowych. Poniższe dane dotyczą pracowników oraz osób niebędących pracownikami.

Tabela 29. Liczba i wskaźnik wypadków przy pracy oraz Liczba dni straconych z powodu urazów związanych z pracą

|                                                          |       |
|----------------------------------------------------------|-------|
| Liczba zarejestrowanych wypadków przy pracy              | 12    |
| Wskaźnik wypadków                                        | 1,30* |
| Liczba dni straconych z powodu urazów związanych z pracą | 353   |

\*Wskaźnik urazów związanych z pracą obliczono jako liczbę wypadków przypadających na milion przepracowanych godzin, przy czym ze względu na trudności Grupy BISAR z dokładnym ustaleniem rzeczywistej liczby przepracowanych godzin, dane te zostały oszacowane na podstawie normatywnego wymiaru czasu pracy, uwzględniając uprawnienia do płatnego urlopu, płatne zwolnienia chorobowe oraz dni ustawowo wolne od pracy.

## 3.14 Mierniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym

(ESRS S1-15)

Zgodnie z prawem pracy wszyscy pracownicy Grupy BISAR są uprawnieni do skorzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem.

Tabela 30. Odsetek uprawnionych pracowników, którzy skorzystali z urlopu ze względów rodzinnych oraz podział według płci

| Sektor    | Liczba całkowita | Procent |
|-----------|------------------|---------|
| Kobiety   | 7                | 1,29%   |
| Mężczyźni | 3                | 0,44%   |

## 3.15 Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)

(ESRS S1-16)

W 2024 roku luka płacowa w Grupie BISAR wyniosła 7,76%. Wskaźnik ten został obliczony według wzoru:  $[(\text{średnia stawka godzinowa brutto mężczyzn} - \text{średnia stawka godzinowa brutto kobiet}) \div \text{średnia stawka godzinowa brutto mężczyzn}] \times 100$ . Ze względu na trudności w pozyskaniu niezbędnych danych, Grupa nie jest obecnie w stanie ujawnić wskaźnika pokazującego stosunek wynagrodzenia najlepiej zarabiającej osoby do mediany wynagrodzeń.

## 3.16 Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka

(ESRS S1-17)

W 2024 roku nie odnotowano w Grupie BISAR przypadków dyskryminacji, w tym molestowania, skarg związanych z pracą ani poważnych skutków dla praw człowieka wśród swoich pracowników. Grupa BISAR nie była stroną postępowań w tym zakresie. W 2024 roku za pośrednictwem kanałów zgłaszania wątpliwości przez osoby należące do własnych zasobów pracowniczych została przyjęta jedna skarga.



A red circle containing the white number 4.

**4**

# **Informacje związane z ładem zarządczym – postępowanie w biznesie (ESRS G1)**

## 4.1 Rola organów administrujących, nadzorczych i zarządzających

(ESRS 2 GOV-1)

Koordynator ds. Zrównoważonego Rozwoju, odpowiedzialny za kierowanie pracami Działu Kontroli i ESG, na mocy decyzji Zarządu został bezpośrednio wyznaczony do zarządzania obszarem ESG oraz zapewniania zgodności korporacyjnej.

Zespół Kontroli i ESG systematycznie rozwija kompetencje w zakresie ESG, a pozyskaną wiedzę przekazuje Zarządowi za pośrednictwem Koordynatora ds. Zrównoważonego Rozwoju. Raz w miesiącu, podczas posiedzeń Rady Nadzorczej, Koordynator przedstawia raport z realizowanych działań – takich jak np. wdrożenie Kodeksu Etyki.

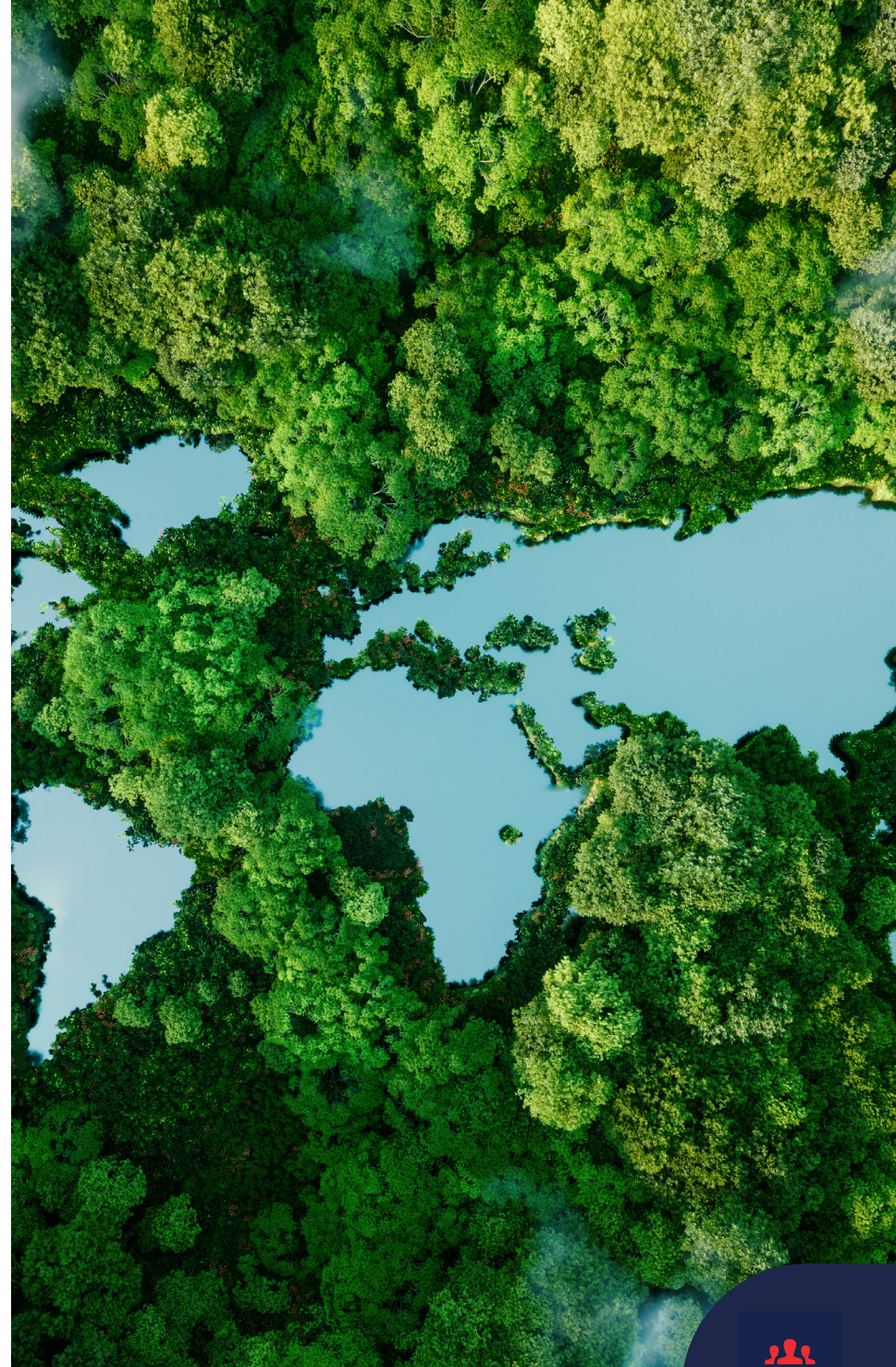
W przypadku zgłoszenia uwag, zastrzeżeń lub ustanowienia nowych celów przez Radę, Koordynator otrzymuje informację zwrotną i podejmuje odpowiednie działania — obejmujące zarówno aktualizację dotychczasowych działań, jak i wdrażanie nowych inicjatyw.

## 4.2 Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans

(ESRS 2 IRO-1)

W procesie analizy podwójnej istotności, który został szczegółowo opisany w ujawnieniu w rozdziale 1.11, zostały zidentyfikowane następujące istotne zagadnienia z obszaru postępowania w biznesie:

- Kultura korporacyjna,
- Ochrona sygnalistów,
- Zarządzanie stosunkami z dostawcami, w tym praktyki płatnicze.



## 4.3 Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna

(ESRS G1-1)

### Kodeks Etyki Grupy BISAR jako fundament kultury organizacyjnej

W ramach przeprowadzonej analizy podwójnej istotności w obszarze kultury korporacyjnej zidentyfikowano istotną szansę związaną z działalnością Grupy BISAR oraz jej pozytywnym wpływem na otoczenie. Kluczowym zasobem Grupy są jej pracownicy i współpracownicy, którzy stanowią fundament rozwoju organizacji. Dlatego wszystkie podejmowane działania mają na celu tworzenie bezpiecznego, komfortowego i sprzyjającego rozwojowi środowiska pracy.

Grupa BISAR kształtuje swoją kulturę organizacyjną w oparciu o wartości etyczne, przejrzystość działania oraz odpowiedzialność społeczną. Taki model funkcjonowania wzmacnia wizerunek Grupy jako pracodawcy godnego zaufania, co przekłada się na zwiększenie jej atrakcyjności zarówno dla potencjalnych pracowników, jak i partnerów biznesowych czy instytucji finansowych.

Podstawę kultury korporacyjnej Grupy stanowi Kodeks Etyki. Celem tego dokumentu jest przedstawienie zasad etycznych, którymi kieruje się Grupa BISAR oraz określenie standardów postępowania oczekiwanych od wszystkich pracowników i współpracowników. Jego postanowienia są wiążące dla każdej osoby reprezentującej Grupę

– niezależnie od zajmowanego stanowiska czy charakteru współpracy.

Dokument ten określa wartości i zasady, które są fundamentem naszej kultury organizacyjnej, zarówno w relacjach wewnętrznych, jak i w kontaktach z partnerami biznesowymi.

#### Kodeks realizuje trzy kluczowe funkcje:

- **Informacyjną** – wyjaśnia, jakie zachowania są zgodne z wartościami Grupy,
- **Prewencyjną** – pomaga uniknąć sytuacji nieetycznych lub niezgodnych z prawem,
- **Rozwojową** – wspiera indywidualne i organizacyjne doskonalenie postaw i standardów etycznych.

#### Kodeks Etyki Grupy BISAR obejmuje m.in. następujące obszary:

- Poszanowanie godności osobistej,
- Przeciwdziałanie mobbingowi,
- Zarządzanie konfliktami interesów,
- Ochrona informacji poufnych,
- Odpowiedzialne postępowanie w sytuacjach kryzysowych.

### Polityka przeciwdziałania nadużyciom i korupcji jako fundament odpowiedzialnego zarządzania

Celem Polityki, wprowadzonej w 2023 roku, jest zapewnienie uczciwego i przejrzystego modelu prowadzenia działalności przez wszystkie podmioty należące do Grupy BISAR.

Dokument ma na celu budowanie świadomości w zakresie zagrożeń wynikających z nadużycia uprawnień oraz wzmacnianie zaufania partnerów biznesowych do Grupy jako organizacji działającej zgodnie z obowiązującym prawem i zasadami etycznymi.

Ustanowione w Polityce zasady i standardy postępowania wspierają skuteczne zapobieganie oraz szybkie reagowanie na przypadki działań mogących nosić znamiona nadużyć lub korupcji.

Polityka obowiązuje wszystkich pracowników, współpracowników oraz partnerów biznesowych Grupy BISAR. Dodatkowo, każda ze spółek wchodzących w skład Grupy jest zobowiązana do podejmowania działań informacyjnych wobec osób i podmiotów świadczących usługi w jej imieniu lub na jej rzecz, tak aby zapewnić znajomość i przestrzeganie postanowień dokumentu.



**Spółki tworzące Grupę BISAR są w szczególności zobowiązane do zapewnienia:**

- Przejrzystości procesów pozyskiwania i rekrutowania pracowników,
- Przejrzystości w zakresie obsługi procesów finansowo-księgowych,
- Przejrzystości w zakresie obsługi procesów kadrowo-płacowych,
- Zapozdawania pracowników, współpracowników i partnerów biznesowych z postanowieniami Polityki przeciwdziałania nadużyciom i korupcji, szczególnie przed podpisaniem umowy o zawarcie współpracy,
- Weryfikacji autentyczności i prawdziwości zawartych informacji na dokumentach finansowych i zawieranych umowach,
- Weryfikacji kontrahentów pod kątem ryzyk nadużyć i ryzyk korupcyjnych,
- Przeprowadzania szczegółowego badania due diligence przy transakcjach fuzji i przejęć,
- Umieszczania klauzul antykorupcyjnych w umowach,
- Monitorowania ryzyka wystąpienia konfliktu interesu w relacjach z partnerami biznesowymi.

### **Polityka uczciwej konkurencji jako standard odpowiedzialnego działania rynkowego**

W 2023 roku Grupa BISAR wprowadziła Politykę uczciwej konkurencji, której celem jest promowanie dobrych praktyk biznesowych oraz zapewnienie interesariuszy, że działalność Grupy prowadzona jest w sposób uczciwy, przejrzysty i zgodny z zasadami etycznej konkurencji.

Polityka ta stanowi rozszerzenie postanowień zawartych w Kodeksie Etyki Grupy BISAR, precyzując zasady postępowania w warunkach rynkowej konkurencji. W dokumencie określono zarówno pozytywne wzorce działania, jak i katalog zachowań zakazanych, a także opisano, jak należy postępować w relacjach z partnerami biznesowymi, by zapewnić zgodność z obowiązującymi standardami prawnymi i etycznymi.

**Grupa BISAR jednoznacznie deklaruje, że uczestniczy w konkurencji wyłącznie na podstawie dozwolonych kryteriów rynkowych, takich jak:**

- **cena świadczonych usług,**
- **jakość ich wykonania,**
- **innowacyjność w sposobie ich dostarczania.**

W Polityce wskazano także sytuacje, które mogą zwiększać ryzyko wystąpienia nieuczciwej konkurencji – przykładowo, bezpośredni kontakt z konkurencją podczas wydarzeń branżowych, który może prowadzić do niepożądanych ustaleń.

Wszystkie powyżej wymienione polityki zawierają informacje dotyczące tego, jak zgłaszać naruszenia zasad wynikających z dokumentów. Mechanizm zgłaszania naruszeń został szczegółowo opisany w dalszej części ujawnienia. Obszar, który jest najbardziej narażony na nieuczciwe praktyki, w tym korupcję i przekupstwo dotyczy zatrudnienia cudzoziemców i oraz procesów związanych z legalizacją ich pobytu.

### **Polityka bezpieczeństwa systemów informatycznych w Grupie BISAR**

Polityka bezpieczeństwa systemów informatycznych obowiązuje wszystkich pracowników etatowych oraz współpracowników Grupy BISAR, którzy posiadają upoważnienia do przetwarzania danych osobowych.

**Dokument określa kluczowe zasady mające na celu ochronę danych oraz zapewnienie bezpiecznego korzystania z systemów informatycznych, w tym m.in.:**

- zasady korzystania z oprogramowania,
- procedury ochrony antywirusowej,
- zasady używania poczty elektronicznej,
- politykę tworzenia i zarządzania hasłami,
- wytyczne dotyczące postępowania z elektronicznymi nośnikami zawierającymi dane osobowe
- oraz zasady zapewnienia poufności przetwarzanych informacji.



Polityka stanowi jeden z filarów systemu ochrony danych osobowych w Grupie BISAR i jest uzupełniana przez dwa dokumenty: Regulamin ochrony danych osobowych w IT oraz Instrukcję zarządzania systemami informatycznymi, które uszczegóławiają i wspierają jej praktyczne wdrożenie.

We wszystkich wymienionych powyżej politykach zostały dodatkowo wskazane sposoby zgłaszania zaobserwowanych przypadków nieprawidłowości czy łamanych postanowień regulacji wewnętrznych.

## Procedura zgłaszania naruszeń i ochrona sygnalistów w Grupie

Podstawą zapewnienia skutecznego i bezpiecznego mechanizmu zgłaszania nieprawidłowości jest obowiązująca w Grupie BISAR Procedura zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych, która kompleksowo reguluje procesy związane z ochroną sygnalistów i obsługą zgłoszeń.

Celem procedury jest bieżące monitorowanie ryzyka wystąpienia naruszeń prawa oraz wewnętrznych regulacji Grupy BISAR, a także wskazanie odpowiednich kanałów do ich zgłaszania. Dokument został opracowany na podstawie art. 23 i kolejnych ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz. U. z 2023 r., poz. 928).

### Procedura w sposób kompleksowy określa przyjęte w Grupie normy ograniczania ryzyka nadużyć, w tym w szczególności:

- definicje kluczowych pojęć zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa,
- sposoby zgłaszania naruszeń (zgłoszeń wewnętrznych),
- środki ochrony prawnej przewidziane dla sygnalistów.
- przebieg działań następczych po otrzymaniu zgłoszenia.

Dokument stanowi rozszerzenie i uzupełnienie postanowień zawartych w Kodeksie Etyki oraz pozostałych politykach obowiązujących w Grupie BISAR.

Procedura dotyczy wszystkich pracowników, współpracowników i partnerów biznesowych Grupy, a także osób trzecich wykonujących działania na jej rzecz lub w jej imieniu. Może być również stosowana przez osoby niezwiązane formalnie z Grupą, które chcą zgłosić nieprawidłowości.

### Zgłoszenia wewnętrzne mogą być składane w następujący sposób:

- **ustnie** – poprzez zgłoszenie chęci odbycia bezpośredniego, poufnego spotkania z Koordynatorem ds. Zrównoważonego Rozwoju,
- **pisemnie** – wysyłając wiadomość e-mail na adres: [compliance@bisar.pl](mailto:compliance@bisar.pl) lub przesyłkę pocztową na adres: Koordynator ds. Zrównoważonego Rozwoju, ul. Obrońców Westerplatte 5, 83-000 Pruszcz Gdański,
- **elektronicznie** – poprzez wypełnienie formularza dostępnego na stronie: <https://bisar.trusty.report>, lub przez stronę internetową Grupy BISAR w zakładce Zgłoś nadużycie.

Zgłoszenia elektroniczne mogą być składane anonimowo. W takim przypadku system Trusty generuje login i hasło, umożliwiające prowadzenie anonimowej korespondencji z Koordynatorem ds. Zrównoważonego Rozwoju oraz odbieranie informacji zwrotnych. Koordynator ds. Zrównoważonego Rozwoju odpowiada za zapewnienie poufności danych sygnalisty oraz osób trzecich wskazanych w zgłoszeniu, m.in. poprzez anonimizację dokumentów, które mogłyby prowadzić do ich identyfikacji. Grupa BISAR jednoznacznie zakazuje wszelkich form działań odwetowych wobec sygnalistów. Ochrona zgłaszających jest kluczowa dla budowania kultury organizacyjnej opartej na transparentności i odpowiedzialności.

Każda osoba, która zdecyduje się na dokonanie zgłoszenia lub rozważy taki krok, ma prawo do uzyskania niezbędnej pomocy prawnej lub psychologicznej. Wsparcie to będzie udzielone na wniosek zgłaszającego, w terminie do 5 dni roboczych od momentu jego złożenia. Za weryfikację zgłoszeń oraz dalszą komunikację z sygnalistą odpowiada bezstronny Koordynator ds. Zrównoważonego Rozwoju w Grupie BISAR.

W toku analizy podwójnej istotności zagadnienie związane z mechanizmem zgłaszania naruszeń nie zostało pierwotnie uznane za istotne podczas warsztatów z zespołem ESG. Jednak wyniki badania ankietowego przeprowadzonego wśród zasobów pracowniczych Grupy BISAR – obejmujących zarówno pracowników, jak i współpracowników – wskazały na niską świadomość istnienia i funkcjonowania obowiązującej procedury.

W związku z tym, pomimo pierwotnych ustaleń, Grupa zdecydowała się uznać temat za istotny i podjąć odpowiednie działania w celu właściwego zarządzania związanym z nim ryzykiem. Taka decyzja odzwierciedla odpowiedzialne podejście Grupy BISAR do budowania kultury organizacyjnej opartej na transparentności, zaufaniu i ciągłym doskonaleniu procesów wewnętrznych.

W ramach działań informacyjnych przygotowano dwa pliki PDF zawierające szczegółową instrukcję zgłaszania naruszeń. Instrukcja krok po kroku wyjaśnia, jakie informacje należy podać, aby zgłoszenie było kompletne i prawidłowe. Materiały zostały przetłumaczone na języki ojczyste grupy docelowej – ukraiński i rosyjski – w celu zapewnienia pełnej zrozumiałości przekazu.

Pliki zostały przekazane Dyrektorowi ds. Rekrutacji, który następnie rozdystrybuował je do koordynatorów odpowiedzialnych za bezpośrednie przekazanie materiałów pracownikom i współpracownikom Grupy. Instrukcja zawierała również bezpośredni link do formularza zgłoszeniowego, co umożliwia zgłaszanie naruszeń w dowolnym momencie.

Grupa BISAR planuje regularną, cykliczną dystrybucję linku do formularza – co dwa miesiące – w celu utrwalenia wiedzy i zapewnienia stałego dostępu do kanału zgłoszeń.

## 4.4 Zarządzanie relacjami z dostawcami

(ESRS G1-2)

### Polityka rekrutacji jako standard współpracy z dostawcami

W procesie analizy podwójnej istotności, w obszarze zarządzania dostawcami – w tym w zakresie praktyk płatniczych – zidentyfikowano istotną szansę.

Wynika ona z transparentności działań oraz konsekwentnego przestrzegania zasad określonych w Kodeksie Etyki w procesach rekrutacyjnych i relacjach z kandydatami do pracy, pozyskiwanymi przez partnerów rekrutujących, odpowiadających roli dostawców w górnym etapie łańcucha wartości. Tego rodzaju podejście sprzyja budowaniu pozytywnego wizerunku Grupy BISAR jako wiarygodnego i odpowiedzialnego partnera biznesowego.

Jednym z kluczowych dokumentów regulujących relacje Grupy BISAR z dostawcami jest Polityka rekrutacji, przyjęta w 2023 roku. Stanowi ona swoisty kodeks postępowania dla dostawców usług rekrutacyjnych – najliczniejszej grupy podwykonawców współpracujących ze spółkami wchodzącymi w skład Grupy. Polityka ma zastosowanie do wszystkich podmiotów współpracujących z Grupą, niezależnie od ich formy prawnej, lokalizacji czy osobowości prawnej. Oznacza to, że obowiązuje również poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej oraz poza siedzibą główną danej jednostki.

Dokument określa standardy etyczne i operacyjne w następujących obszarach:

- **Poszanowanie prawa pracy i wolności pracowników**  
Polityka definiuje formy współczesnego niewolnictwa oraz handlu ludźmi, z jakimi można zetknąć się w środowisku pracy. Grupa BISAR zobowiązuje się do przeciwdziałania takim zjawiskom, ochrony praw pracowniczych oraz prowadzenia działań edukacyjnych, które podnoszą świadomość wśród pracowników i współpracowników na temat sposobów zapobiegania, raportowania i reagowania na przypadki naruszeń.
- **Poszanowanie wolności seksualnej**  
Grupa wyraźnie potępia wszelkie niewłaściwe zachowania o charakterze seksualnym. Polityka zawiera definicje nieakceptowalnych działań oraz konkretne przykłady, które pomagają w identyfikacji i przeciwdziałaniu tego typu naruszeniom.
- **Przeciwdziałanie molestowaniu, zastraszaniu i nękanii**  
Dokument ustanawia zasadę zerowej tolerancji wobec wszelkich form molestowania, mobbingu czy nękania. Celem tych zapisów jest zapewnienie bezpiecznego, zdrowego i wspierającego środowiska pracy.
- **Ochrona dzieci**  
Grupa BISAR kategorycznie sprzeciwia się jakiegokolwiek formie przemocy i wykorzystywania dzieci. Polityka zobowiązuje do podejmowania zdecydowanych działań w celu ochrony najmłodszych przed wszelkimi formami nadużyć.



## 4.5 Praktyki płatnicze

(ESRS G1-6)

Grupa przestrzega ustalonych umownie lub ustawowo terminów płatności, które są każdorazowo indywidualnie negocjowane z dostawcami, z uwzględnieniem charakteru współpracy i warunków rynkowych. Obecnie nie toczą się wobec Grupy nierozstrzygnięte postępowania sądowe w związku z opóźnieniami w płatnościach.



# Spis tabel



|                                                                                                                                                                                               |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabela 1. Przychód skonsolidowany Grupy BISAR w 2024 r. w podziale na sektory                                                                                                                 | 14 |
| Tabela 2. Kluczowe grupy interesariuszy i formy współpracy                                                                                                                                    | 16 |
| Tabela 3. E1 – Zmiana klimatu: szanse                                                                                                                                                         | 17 |
| Tabela 4. E1 – Zmiana klimatu: ryzyka                                                                                                                                                         | 17 |
| Tabela 5. S1 – Własne zasoby pracownicze: wpływy                                                                                                                                              | 18 |
| Tabela 6. S1 – Własne zasoby pracownicze: ryzyka                                                                                                                                              | 19 |
| Tabela 7. S1 – Własne zasoby pracownicze: szanse                                                                                                                                              | 19 |
| Tabela 8. G1 – Postępowanie w biznesie: wpływy                                                                                                                                                | 19 |
| Tabela 9. G1 – Postępowanie w biznesie: ryzyka                                                                                                                                                | 20 |
| Tabela 10. G1 – Postępowanie w biznesie: szanse                                                                                                                                               | 20 |
| Tabela 11. Tabela przedstawiająca uwzględnienie w raporcie poszczególnych ujawnień wymaganych przez ESRS                                                                                      | 26 |
| Tabela 12. Zużycie energii i koszyk energetyczny                                                                                                                                              | 34 |
| Tabela 13. Emisje gazów cieplarnianych Zakres 1 i 2                                                                                                                                           | 38 |
| Tabela 14. Szczegółowe emisje gazów cieplarnianych w Zakresie 1 i 2                                                                                                                           | 38 |
| Tabela 15. Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym                                                                                      | 42 |
| Tabela 16. Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym                                                                                      | 44 |
| Tabela 17. Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym                                                                                      | 46 |
| Tabela 18. Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym                                                                                      | 47 |
| Tabela 19. Działania i cele                                                                                                                                                                   | 55 |
| Tabela 20. Działania i cele                                                                                                                                                                   | 56 |
| Tabela 21. Działania i cele                                                                                                                                                                   | 57 |
| Tabela 22. Działania i cele                                                                                                                                                                   | 58 |
| Tabela 23. Podział pracowników ze względu na płeć                                                                                                                                             | 59 |
| Tabela 24. Podział pracowników ze względu na kraj zatrudnienia w których przedsiębiorstwo zatrudnia co najmniej 50 pracowników, co stanowi co najmniej 10% jego całkowitej liczby pracowników | 59 |
| Tabela 25. Liczba pracowników, którzy odeszli z Grupy BISAR oraz wskaźnik rotacji.                                                                                                            | 59 |
| Tabela 26. Osoby niebędące pracownikami stanowiące własne zasoby pracownicze                                                                                                                  | 60 |
| Tabela 27. Rozkład płci w ujęciu liczbowym i procentowym w kadrze kierowniczej najwyższego szczebla                                                                                           | 60 |
| Tabela 28. Struktura wiekowa pracowników w ujęciu liczbowym i procentowym                                                                                                                     | 60 |
| Tabela 29. Liczba i wskaźnik wypadków przy pracy oraz liczba dni straconych z powodu urazów związanych z pracą                                                                                | 61 |
| Tabela 30. Odsetek uprawnionych pracowników, którzy skorzystali z urlopu ze względów rodzinnych oraz podział według płci                                                                      | 62 |

# Indeks ujawnień

| Nr ujawnienia                              | Nazwa ujawnienia                                                                                                                                              | Numer rozdziału w raporcie | Numer strony w raporcie |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------------------|
| <b>ESRS 2 Ogólne ujawnienie informacji</b> |                                                                                                                                                               |                            |                         |
| BP-1                                       | Ogólna podstawa sporządzenia oświadczenia dotyczącego zrównoważonego rozwoju                                                                                  | 1.1                        | 8                       |
| BP-2                                       | Ujawnienie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności                                                                                              | 1.2                        | 9                       |
| GOV-1                                      | Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych                                                                                                   | 1.3                        | 10                      |
| GOV-2                                      | Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorującym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem | 1.4                        | 11                      |
| GOV-3                                      | Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt                                                                                 | 1.5                        | 12                      |
| GOV-4                                      | Oświadczenie dotyczące należytej staranności                                                                                                                  | 1.6                        | 12                      |
| GOV-5                                      | Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju                                                            | 1.7                        | 13                      |
| SBM-1                                      | Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości                                                                                                                 | 1.8                        | 14                      |
| SBM-2                                      | Interesy i opinie zainteresowanych stron                                                                                                                      | 1.9                        | 16                      |
| SBM-3                                      | Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym                                                                 | 1.10                       | 17                      |
| IRO-1                                      | Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans                                                                             | 1.11                       | 21                      |
| IRO-1                                      | Proces identyfikacji i oceny wpływów, ryzyk i szans                                                                                                           | 1.11.1                     | 23                      |

| Nr ujawnienia                 | Nazwa ujawnienia                                                                                                      | Numer rozdziału w raporcie | Numer strony w raporcie |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------------------|
| IRO-1                         | Zarządzanie istotnymi kwestiami zrównoważonego rozwoju                                                                | 1.11.2                     | 25                      |
| IRO-2                         | Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju | 1.12                       | 26                      |
| <b>ESRS E1 Zmiana klimatu</b> |                                                                                                                       |                            |                         |
| GOV-3                         | Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt                                         | 2.1                        | 31                      |
| E1-1                          | Plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu                                                                  | 2.2                        | 31                      |
| SBM-3                         | Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym                         | 2.3                        | 31                      |
| E1-2                          | Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej                                          | 2.4                        | 32                      |
| E1-3                          | Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej                                                             | 2.5                        | 32                      |
| E1-4                          | Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej                                              | 2.6                        | 33                      |
| E1-5                          | Zużycie energii i koszyk energetyczny                                                                                 | 2.7                        | 34                      |
| E1-6                          | Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych                       | 2.8                        | 35                      |
| E1-6                          | Standard kalkulacji                                                                                                   | 2.8.1                      | 35                      |
| E1-6                          | Podstawy prawne inwentaryzacji emisji gazów cieplarnianych                                                            | 2.8.2                      | 35                      |
| E1-6                          | Granice operacyjne                                                                                                    | 2.8.3                      | 36                      |



| Nr ujawnienia                            | Nazwa ujawnienia                                                                                                 | Numer rozdziału w raporcie | Numer strony w raporcie |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------------------|
| E1-6                                     | Stosowane współczynniki emisji                                                                                   | 2.8.4                      | 37                      |
| E1-6                                     | Wyznaczone emisje                                                                                                | 2.8.5                      | 38                      |
| <b>ESRS S1 Własne zasoby pracownicze</b> |                                                                                                                  |                            |                         |
| SBM-2                                    | Interesy i opinie zainteresowanych stron                                                                         | 3.1                        | 40                      |
| SBM-3                                    | Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym                    | 3.2                        | 41                      |
| S1-1                                     | Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi                                                              | 3.3                        | 48                      |
| S1-2                                     | Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów       | 3.4                        | 53                      |
| S1-3                                     | Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez pracowników i współpracowników | 3.5                        | 53                      |
| S1-4, S1-5                               | Zarządzanie istotnymi wpływami, ryzykami i szansami związanymi z własnymi zasobami pracowniczymi oraz nasze cele | 3.6                        | 54                      |
| S1-6                                     | Charakterystyka pracowników jednostki                                                                            | 3.7                        | 59                      |
| S1-7                                     | Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki                   | 3.8                        | 60                      |
| S1-9                                     | Mierniki różnorodności                                                                                           | 3.9                        | 60                      |
| S1-10                                    | Adekwatna płaca                                                                                                  | 3.10                       | 61                      |
| S1-11                                    | Ochrona socjalna                                                                                                 | 3.11                       | 61                      |

| Nr ujawnienia                          | Nazwa ujawnienia                                                                  | Numer rozdziału w raporcie | Numer strony w raporcie |
|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------------------|
| S1-12                                  | Osoby z niepełnosprawnościami                                                     | 3.12                       | 61                      |
| S1-14                                  | Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy                                           | 3.13                       | 61                      |
| S1-15                                  | Mierniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym                            | 3.14                       | 66                      |
| S1-16                                  | Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)                     | 3.15                       | 62                      |
| S1-17                                  | Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka               | 3.16                       | 62                      |
| <b>ESRS G1 Postępowanie w biznesie</b> |                                                                                   |                            |                         |
| GOV-1                                  | Rola organów administrujących, nadzorczych i zarządzających                       | 4.1                        | 64                      |
| IRO-1                                  | Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans | 4.2                        | 64                      |
| G1-1                                   | Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna                           | 4.3                        | 65                      |
| G1-2                                   | Zarządzanie relacjami z dostawcami                                                | 4.4                        | 68                      |
| G1-6                                   | Praktyki płatnicze                                                                | 4.5                        | 69                      |

