

## Oświadczenie na temat informacji niefinansowych Grupy Kapitałowej Comp S.A. za 2019 rok

Niniejsze oświadczenie na temat informacji niefinansowych dla Grupy Kapitałowej Comp S.A. zostało sporządzone w myśl przepisów ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 351) w oparciu o własne standardy, uwzględniające w istotnym zakresie Standard Informacji Niefinansowych (SIN). Oświadczenie obejmuje informacje niefinansowe dotyczące spółek z Grupy („spółki”) za okres od 1 stycznia 2019 roku do 31 grudnia 2019 roku oraz stanowi wyodrębnioną część Sprawozdania Zarządu z działalności za 2019 rok.

Dane przedstawione w oświadczeniu będą weryfikowane i aktualizowane w rocznych okresach sprawozdawczych i publikowane wraz z raportami za kolejne lata obrotowe.

### Istotni interesariusze i zagadnienia niefinansowe.

Zarząd Comp S.A. dokonał oceny istotnych obszarów niefinansowych oraz wyboru kluczowych wskaźników niefinansowych. Dobór kluczowych wskaźników niefinansowych został oparty na istotności wpływu na kluczowe grupy interesariuszy. Podstawę tej analizy stanowiły zgromadzone przez Grupę dane o interesariuszach wewnętrznych i zewnętrznych oraz model budowania wartości Grupy.

Istotne grupy interesariuszy
Klienci
Pracownicy
Akcjonariusze
Partnerzy handlowi
Społeczności lokalne

Istotne zagadnienia niefinansowe
Środowiskowe:
<ul style="list-style-type: none"><li>Odpady</li><li>Paliwa i energia</li></ul>
Społeczne i pracownicze:
<ul style="list-style-type: none"><li>Zatrudnienie, wynagrodzenia, równość</li><li>Bezpieczeństwo i higiena pracy</li><li>Rozwój i edukacja</li><li>Prawa człowieka</li><li>Przeciwdziałanie korupcji</li><li>Wpływ na społeczeństwo</li></ul>

### Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności.

Zarząd Jednostki dominującej wytypował następujące kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności:

- Zarządzanie operacyjne:
  - WPP - Wydajność pracy (Przychód)**  
obliczany jako iloraz Przychodu netto ze sprzedaży w danym roku i Przeciętnego zatrudnienia (liczonego w etatach) w danym roku;
  - WPE - Wydajność pracy (EBITDA)**  
obliczany jako iloraz EBITDA w danym roku i Przeciętnego zatrudnienia (liczonego w etatach) w danym roku.
- Zarządzanie zasobami ludzkimi oraz BHP:
  - WZCN – Wskaźnik zatrudnienia na czas nieokreślony**  
obliczany jako iloraz Liczby pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony na koniec danego roku i Całkowitej liczby pracowników zatrudnionych na koniec danego roku;

- 2) **WRO - Wskaźnik rotacji (Ogółem)**  
obliczany jako iloraz Całkowitej liczby pracowników, którzy odeszli w ciągu danego roku i Całkowitej liczby pracowników zatrudnionych na koniec danego roku;
  - 3) **WRZ - Wskaźnik rotacji (Zmodyfikowany)**  
obliczany jako iloraz Całkowitej liczby pracowników, którzy przepracowali mniej niż 2 lata i odeszli w ciągu danego roku i Całkowitej liczby pracowników zatrudnionych na koniec danego roku;
  - 4) **WS - Wskaźnik stabilizacji**  
obliczany jako iloraz Całkowitej liczby pracowników na koniec danego roku, którzy przepracowali mniej niż 2 lata i Całkowitej liczby pracowników zatrudnionych na koniec roku wcześniejszego;
  - 5) **WPO - Wypadki przy pracy (Ogółem)**  
Liczba wypadków przy pracy (ogółem) w danym roku;
  - 6) **WPS – Wypadki przy pracy (Śmiertelne)**  
Liczba wypadków śmiertelnych przy pracy w danym roku.
3. Marketing:  
**WM – Wskaźnik marketingu**  
obliczany jako iloraz Środków finansowych wydatkowanych na działania marketingowe w danym roku i Przychodu netto ze sprzedaży w danym roku.
  4. Środowisko naturalne:
    - 1) **IKŚN – Ilość kar (Środowisko naturalne)**  
Całkowita liczba kar związanych z naruszeniami przepisów ochrony środowiska naturalnego nałożonych przez właściwe organy administracji w danym roku;
    - 2) **WKŚN – Wartość kar (Środowisko naturalne)**  
Całkowita wartość kar związanych z naruszeniami przepisów ochrony środowiska naturalnego nałożonych przez właściwe organy administracji w danym roku;
    - 3) **WOŚN – Wskaźnik opłat środowiskowych (Środowisko naturalne)**  
obliczany jako iloraz Całkowitej wysokości opłat środowiskowych w danym roku i Przychodu netto ze sprzedaży w danym roku.
  5. Społeczności lokalne:  
**WIL – Wskaźnik inicjatyw lokalnych**  
Liczba inicjatyw na rzecz społeczności lokalnych w danym roku.

Powyższa lista kluczowych niefinansowych wskaźników efektywności stanowi wybór z wszystkich wskaźników prezentowanych w treści niniejszego oświadczenia. Nadzór nad analizą ryzyk niefinansowych oraz gromadzeniem wartości kluczowych niefinansowych wskaźników efektywności dla całej Grupy sprawuje Zarząd Comp S.A. w oparciu o dane z poszczególnych spółek.

## **Obszar Zarządczy.**

### **1. Opis modelu biznesowego i strategicznych kierunków rozwoju (G.1. 1., G.1.2.).**

Comp S.A. jest jednostką dominującą Grupy Kapitałowej Comp S.A. W niniejszym raporcie działania Grupy są rozumiane jako działania za pośrednictwem jednej lub więcej spółek należących do Grupy.

W skład Grupy na dzień sprawozdawczy wchodziły następujące spółki zależne:

1. Enigma SOI Sp. z o. o.;
2. Zakłady Urządzeń Komputerowych Elzab S.A.;
3. Elzab Hellas SPV sp. z o. o.;
4. Elzab Hellas S.A.;
5. Insoft Sp. z o. o.;
6. Comp Centrum Innowacji Sp. z o. o.;
7. Comp Platforma Usług S.A.
8. JNJ Ltd;
9. Micra Metripod KFT;
10. Clou Sp. z o. o.

## 1. Działalność Grupy.

Grupa Kapitałowa Comp S.A. zatrudnia ponad 1 000 pracowników w licznych lokalizacjach w Polsce oraz w kilku za granicą. Grupa jest obecna na polskim rynku od 1990 roku, co umożliwiło jej wypracowanie pozycji lidera w dziedzinie producenta urządzeń fiskalnych w Polsce.

Grupa, przy pomocy spółek zależnych realizuje swój model biznesowy, opierając go równomiernie na dwóch obszarach – Retail oraz IT. Podstawowymi klientami Grupy są stali klienci instytucjonalni oraz autoryzowani partnerzy handlowi, w tym dystrybutorzy urządzeń fiskalnych.

Grupa, opierając swoją strategię na innowacjach, inwestuje w działalność własnych ośrodków badawczych i rozwojowych.

Spółki z Grupy notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie to:

- Comp S.A. (od 14 stycznia 2005 r.);
- ZUK Elzab S.A. (od 13 maja 1998 r.).

Obie spółki są zaliczane do sektora informatycznego (WIG – Informatyka).

Grupa zasadniczo prowadzi działalność w Polsce, zaś za granicą przede wszystkim na Węgrzech i w Grecji.

Struktura zarządza Grupy opiera się na kontroli właścicielskiej sprawowanej przez Comp S.A., nadzorczej i na dialogu spółek.

W zakresie rozwiązań IT Grupa prowadzi działalność polegającą na tworzeniu rozwiązań informatycznych poprzez łączenie własnych produktów z rozwiązaniami oferowanymi przez innych producentów sprzętu i oprogramowania. Wśród stałych klientów jest liczne grono klientów instytucjonalnych, banków, urzędów centralnych, oraz największych przedsiębiorstw.

W zakresie działań rynkowych dotyczących produktów Retail, Grupa w przeważającej mierze opiera się na sprzedaży urządzeń oraz na rozwoju platformy usług M/Platform za pośrednictwem autoryzowanych partnerów handlowych (łącznie ok. 5 000 współpracujących podmiotów na koniec 2019 r.). Urządzenia w tym segmencie są w większości projektowane i produkowane w dwóch fabrykach:

- Nowy Sącz (Oddział Nowy Sącz - marka Novitus);
- Zabrze (ZUK Elzab S.A.).

## 2. Model biznesowy i działalność kluczowych spółek.

Jednostka dominująca **Comp S.A.** jest spółką technologiczną specjalizującą się w rozwiązaniach z zakresu bezpieczeństwa IT, bezpieczeństwa sieciowego, cyberbezpieczeństwa i kryptografii oraz rozwiązaniach dla rynku handlu i usług obejmujących urządzenia fiskalne i нефiskalne oraz zintegrowane platformy usług. Comp S.A. jest jednym z największych integratorów rozwiązań informatycznych w Polsce, z powodzeniem łącząc produkty własne z rozwiązaniami oferowanymi przez innych producentów sprzętu i oprogramowania.

**Comp Centrum Innowacji Sp. z o. o.** zarządza innowacyjnymi projektami prowadzonymi w ramach Grupy. Zajmuje się zarządzaniem zasobami, zarówno know-how, jak i zasobami produkcyjnymi oraz organizacyjnymi oferowanymi przez Grupę. Comp Centrum Innowacji sp. z o. o. prowadzi działalność w zakresie wieloetapowej analizy rynku, badań i rozwoju oraz wdrożeń rynkowych dla tworzonych przez Grupę produktów.

**Comp Platforma Usług S.A.** z siedzibą w Warszawie – od marca 2019 r. wspólny przedsiębiorca Comp Centrum Innowacji Sp. z o.o. ze spółką Żywiec Investments Holding Sp. z o.o. powstała poprzez przystąpienie Żywiec Investments Holding sp. z o. o. do spółki Comp Nowoczesne Rozwiązania Sprzedażowe S.A. Planowanym przedmiotem działalności będzie świadczenie, rozwój oraz komercjalizacja rozwiązań technologicznych IT dla punktów sprzedaży detalicznej produktów FMCG, opartych na dwustronnej komunikacji z urządzeniami fiskalnymi.

**ZUK Elzab S.A.** specjalizuje się w projektowaniu, produkcji i dystrybucji szerokiej gamy kas fiskalnych, urządzeń i systemów kasowych, urządzeń i akcesoriów służących do rejestracji i zarządzania sprzedażą, takich jak: wagi elektroniczne, sprawdzarki cen, drukarki нефiskalne, drukarki etykiet, szuflady kasowe, modemy kasowe i multipleksery.

**Elzab Soft Sp. z o.o.** jest spółką świadczącą usługi informatyczne dla ZUK Elzab S.A. oraz dostarczającą oprogramowanie do urzędzeń fiskalnych. W dniu 20 grudnia 2019 r. spółka ZUK Elzab S.A. zbyła 7.000 udziałów w kapitale zakładowym Elzab Soft Sp. z o.o. na rzecz B2B Soft s.r.o. z siedzibą w Czeskim Cieszynie.

Celem Grupy **Elzab Hellas SPV Sp. z o.o.** jest dostarczanie urzędzeń fiskalnych i нефiskalnych na rynek grecki.

**Enigma SOI sp. z o.o.** świadczy usługi w obszarze ochrony informacji. Integralną częścią oferowanych rozwiązań jest szeroko pojmowane bezpieczeństwo specjalne. Dotyczy ono zarówno rozwiązań sprzętowych i aplikacyjnych, jak i całego obszaru architektury i realizacji wdrożenia. Spółka ta dostarcza rozwiązania dla administracji publicznej, służb mundurowych, sektora energetycznego, telekomunikacyjnego i bankowego.

**Insoft sp. z o.o.** zajmuje się projektowaniem oraz wdrażaniem oprogramowania systemów sprzedaży i systemów wspomagających obsługę klienta. Oferta produktowa Insoftu obejmuje trzy główne grupy: systemy sprzedaży, systemy CRM i Isoform oraz systemy kartowe.

**JNJ Limited** głównie prowadzi działalność handlową w zakresie informatyki (sprzedaż usług i produktów w tym technologii). Rynkiem zbytu dla tej spółki są kraje Azji, Afryki i niektóre kraje europejskie.

**Micra Metripod KFT** jest dystrybutorem na rynku węgierskim urzędzeń fiskalnych produkowanych przez Comp S.A. i ZUK Elzab S.A. Ponadto, spółka produkuje i sprzedaje wagi kalkulacyjne, metkujące, elektroniczne i urządzenia do krojenia wędlin. Spółka świadczy również usługi serwisowe w zakresie sprzedawanych produktów.

**Clou Sp. z o.o.** zajmuje się kompleksową obsługą marketingową Grupy. Spółka zajmuje się tworzeniem strategii marketingowej, tworzeniem planów komunikacji, a także realizacją działań marketingowych i PR, głównie w obszarze B2B.

Podstawowe segmenty rynku krajowego, w których Grupa prowadzi działalność to administracja (w tym służby mundurowe), telekomunikacja, przemysł, transport i energetyka, finanse, bankowość i ubezpieczenia, handel i usługi oraz segment informatyczny.

#### **Główne obszary, w których działa Grupa to:**

- **Administracja publiczna i organizacje międzynarodowe**  
Grupa ma ugruntowaną pozycję na rynku administracji publicznej. Dysponuje bazą licznych referencji, a także dużym potencjałem wykonawczym. Grupa w minionych latach realizowała szereg dużych kontraktów na rzecz podmiotów z rynku administracji publicznej. Zwiększyło to w istotnej mierze bazę dla pozyskiwania zamówień związanych z utrzymaniem i rozwojem zbudowanych wcześniej systemów.
- **Rynek dużych przedsiębiorstw**  
Grupa działa na rynku dużych przedsiębiorstw z obszarów takich jak: telekomunikacja, przemysł i energetyka, transport oraz finanse. Na tym rynku Grupa posiada ugruntowaną pozycję dostawcy zaawansowanych rozwiązań informatycznych. Grupa systematycznie poszerza ofertę z zakresu szeroko rozumianej integracji produktów informatycznych, jak również zapewnienia wysokiej dostępności i bezpieczeństwa systemów oraz przetwarzanych danych.
- **Rynek Retail**  
Oferta Grupy jest kierowana do autoryzowanych partnerów handlowych, w tym dystrybutorów urzędzeń fiskalnych oraz do małych i średnich przedsiębiorstw, ale także do klientów posiadających ogólnopolskie sieci sprzedaży. Oprócz dostawy urzędzeń fiskalnych Grupa Kapitałowa Comp S.A. realizuje projekt M/Platform - ekosystem wspierający działalność małych i średnich przedsiębiorstw handlowych.
- **Outsourcing**  
Dzięki kompetencjom umożliwiającym odpowiadanie na szerokie potrzeby informatyczne klientów Grupa może oferować kompleksową usługę outsourcingu teleinformatycznego. Comp S.A. dysponuje wykwalifikowanymi specjalistami z szerokiego zakresu technologii. Spółka ta dla wielu światowych producentów sprzętu komputerowego jest partnerem świadczącym w ich imieniu ogólnopolski autoryzowany serwis gwarancyjny.

- Cyberbezpieczeństwo

Grupa realizuje kompleksowe projekty cyberbezpieczeństwa we wszystkich płaszczyznach działalności biznesowej organizacji. Specjalizuje się we wdrożeniach technologii i świadczeniu usług w tym obszarze.

### 3. Otoczenie konkurencyjne.

Polski rynek informatyczny coraz silniej przyciąga korporacje międzynarodowe. Mogą one wykorzystywać swoje kompetencje oraz zaplecze i doświadczenie biznesowe swoich organizacji. Stanowi to zagrożenie dla działalności Grupy. Grupa podejmuje szereg działań mających na celu ograniczenie tego ryzyka i przyjęła narzędzia przeciwdziałania negatywnym skutkom aktywności konkurencji. Grupa w szczególności nieustannie dokonuje dywersyfikacji produktów i świadczonych usług. Grupa koncentruje także działalność w niszowych segmentach usług informatycznych. Dodatkowym atutem jest duże doświadczenie w zakresie ochrony informacji oraz posiadanie własnych, certyfikowanych technologii do budowy systemów bezpieczeństwa.

Bezpieczeństwo działania Grupy jest zapewniane poprzez zdywersyfikowany wachlarz spółek prowadzących działalność w różnych segmentach rynku. Ponadto, szerokie portfolio produkowanych urządzeń oraz oferowanych usług z kategorii Retail oraz IT umożliwia pozyskiwanie zarówno dużych, jak i mniejszych klientów z różnych dziedzin biznesu.

Do atutów Grupy można zaliczyć:

- oferowanie kompleksowej oferty rozwiązań, przystosowanych dla różnych grup odbiorców na rynku Retail i IT;
- znaczący udział w szeregu segmentów rynkowych zarówno w IT jak i Retail, w szczególności na rynku fiskalnym Grupa posiada pozycję lidera na rynku krajowym i znaczący udział na rynku węgierskim;
- wysoką siłę przetargową i utrwaloną pozycję na rynku;
- dywersyfikację rynków zbytu i kategorii odbiorców ograniczającą ryzyko wynikające ze zmian koniunktury;
- posiadanie dobrych relacji z największymi światowymi partnerami technologicznymi;
- inwestowanie w rozwój ukierunkowany na innowacyjne produkty i usługi oraz zagraniczne rynki zbytu – m.in. wdrażanie projektu M/platform (pierwsza w Polsce platforma internetowa, która w oparciu o sieć kas fiskalnych pozwala rozwijać biznes na różnych poziomach);
- doświadczoną kadrę menadżerską, wiedzę branżową i unikalne kompetencje technologiczne oraz rozpoznawalność marek (Comp, Novitus, Elzab, CSS, Enigma, Insoft).

### 4. Kierunki rozwoju.

Grupa Kapitałowa Comp S.A. planuje w dalszym ciągu zwiększać swój udział w rynkach, na których obecnie prowadzi działalność. Grupa ponosi nakłady na rozwój własnych technologii, tworzy produkty oraz dokonuje ekspansji równocześnie na kilku rynkach. Umożliwia to dywersyfikowanie źródeł przychodów i uniezależnienie od zmian koniunktury na poszczególnych rynkach.

Strategia funkcjonowania i rozwoju Grupy zakłada dalszą dywersyfikację zarówno w zakresie produktów, jak też rynków i klientów.

Do podstawowych elementów strategii Grupy można zaliczyć:

- 1) wykorzystanie szansy rynkowej związanej z rynkiem fiskalnym w Polsce - pozycja lidera na krajowym rynku oraz osiągnięcie efektu skali projektu M/platform poprzez oferowanie użytkownikom urządzeń fiskalnych dodatkowych usług;
- 2) opieranie istotnej części działalności o własne produkty, w szczególności w zakresie rozwiązań dla rynku fiskalnego oraz specjalizowanych urządzeń i oprogramowania służących do ochrony informacji;
- 3) funkcjonowanie w obszarze IT w perspektywnych niszach rynkowych, z dążeniem do uzyskania pozycji lidera rynkowego, w szczególności w obszarze rozwiązań z zakresu cyberbezpieczeństwa, sieci transmisji i bezpieczeństwa danych;
- 4) rozwój eksportu oferowanych produktów i technologii.

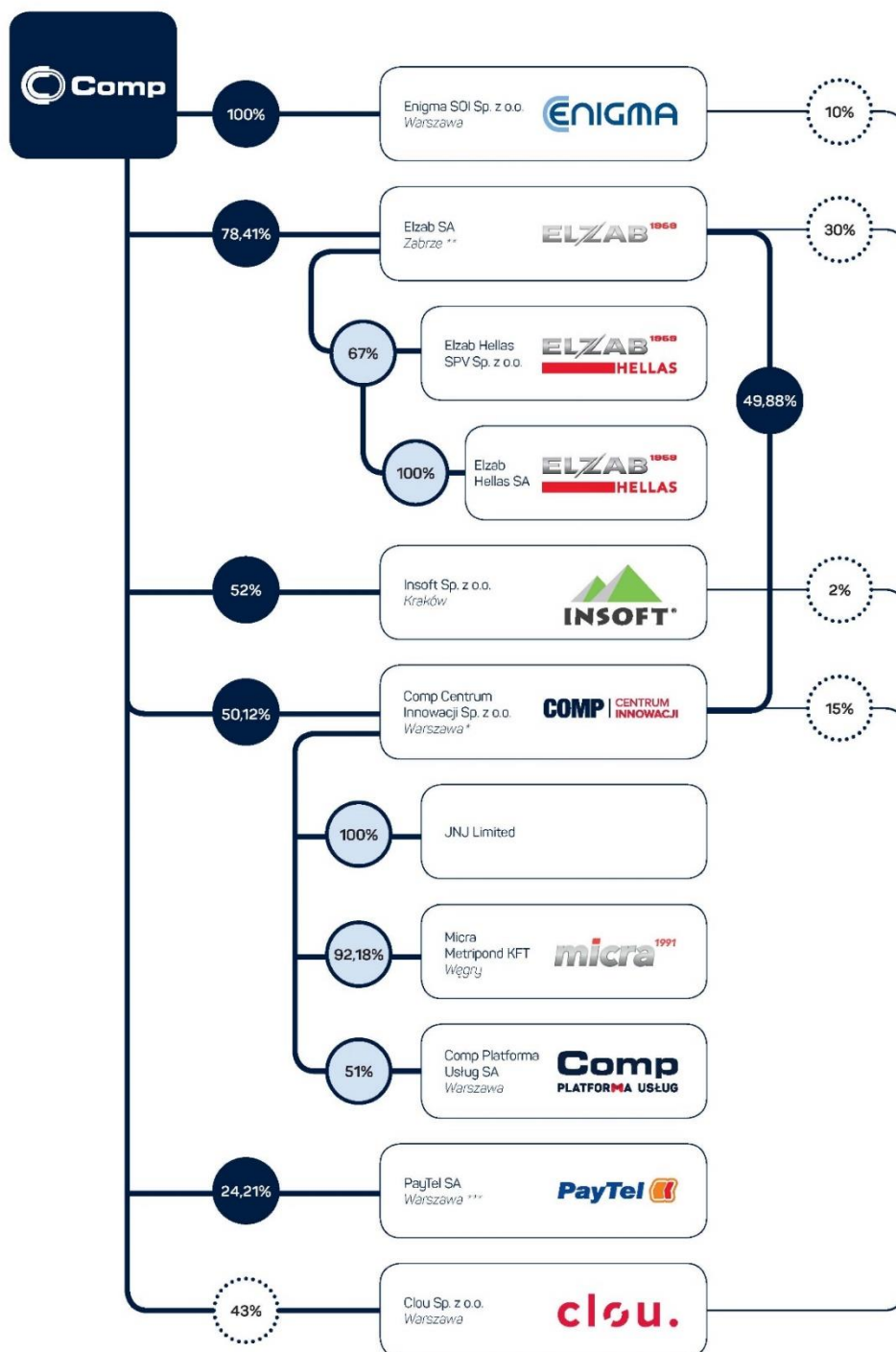
### 5. Konsekwencje społeczne oraz środowiskowe.

Grupa Kapitałowa Comp S.A. jest świadoma oddziaływania na społeczeństwo i środowisko. Zarządy Jednostki dominującej i spółek zależnych stale monitorują te zagadnienia i analizują ryzyka w celu zapewnienia należytej staranności w zakresie oddziaływania społecznego i środowiskowego. Grupa działając w sposób odpowiedzialny, przejrzysty i godny zaufania zapewnia przede wszystkim przyjazne środowisko pracy swoim pracownikom, dając im możliwość rozwoju zawodowego. Grupa nie jest też obojętna na inicjatywy społeczne oraz sponsoring. Należy również zauważyć, że Grupa posiada trzy zakłady produkcyjne zlokalizowane w Warszawie, Nowym Sączu oraz w Zabrze. Całkowita wysokość opłat środowiskowych wynikających z obowiązujących przepisów prawa jest nieznacząca w stosunku do osiągniętych przychodów ze sprzedaży netto, zaś o odpowiedzialności działania w tym zakresie stanowi fakt, że w 2019 roku nie były nakładane na spółki z Grupy żadne kary z tytułu naruszenia przepisów ochrony środowiska.

## **Podjęcie zarządce do ładu korporacyjnego (G.2.1.)**

### **1. Struktura Grupy**

Struktura Grupy Kapitałowej Comp S.A. jest przedstawiona na poniższej grafice.



Zgodnie ze Statutem Jednostki dominującej Comp S.A., władzami tej spółki są Walne Zgromadzenie, Rada Nadzorcza i Zarząd. Comp S.A. jako Jednostka dominująca prowadzi nad pozostałymi spółkami nadzór właścicielski oraz wypracowała formułę dialogu pomiędzy spółkami wchodzącymi w skład Grupy. Walne Zgromadzenie („WZ”) to najwyższy organ Jednostki dominującej. Do kompetencji WZ należy m.in. podejmowanie uchwał o podziale zysków lub pokryciu strat, podwyższeniu lub obniżeniu kapitału zakładowego. Zarząd Comp S.A. kieruje Jednostką dominującą i reprezentuje ją na zewnątrz, w tym na zgromadzeniach spółek zależnych. Do kompetencji Zarządu należą wszelkie sprawy związane z prowadzeniem Spółki, niezastrzeżone do kompetencji Walnego Zgromadzenia lub Rady Nadzorczej. Na dzień 31 grudnia 2019 roku Zarząd Spółki składał się z 4 osób.

Spółki należące do Grupy posiadają własne organy wymagane przepisami Kodeksu spółek handlowych lub innego prawa właściwego, a w swojej działalności kierują się przede wszystkim powszechnie obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa, do których należą:

- 1) Konstytucja, ustawy, ratyfikowane umowy międzynarodowe oraz rozporządzenia,
- 2) na obszarze działania organów, które je stanowiły, akta prawa miejscowego, jak i rozporządzeniami Parlamentu Europejskiego i Rady (UE), które są bezpośrednio stosowane we wszystkich państwach członkowskich Unii Europejskiej,
- 3) prawo lokalne obowiązujące poza granicami Polski.

W Comp S.A. wyodrębniono funkcję audytu wewnętrznego. W Radzie Nadzorczej Comp S.A. powołano Komitet Audytu, w skład którego wchodzi niezależna osoba z odpowiednimi kwalifikacjami określonymi przepisami prawa.

W ZUK Elzab S.A. nie wyodrębniono komórki audytu wewnętrznego, natomiast w Radzie Nadzorczej powołano Komitet Audytu, w skład którego wchodzi niezależna osoba z odpowiednimi kwalifikacjami.

## **2. Systemy zarządzania (G.2.2.).**

W Grupie Kapitałowej Comp S.A. funkcjonują certyfikowane systemy zarządzania: PN-EN ISO 9001 oraz Wewnętrzny System Kontroli.

### *PN-EN ISO 9001*

Certyfikowane systemy zarządzania jakością z aktualną datą ważności posiadały w Grupie następujące spółki:

- 1) Comp S.A. - zgodny z normą PN-EN ISO 9001:2008;
- 2) ZUK Elzab S.A. – zgodny z normą PN-EN ISO 9001:2015;
- 3) Enigma SOI Sp. z o.o. – zgodny z normą PN- EN 9001:2015;
- 4) Insoft Sp. z o.o. – zgodny z normą PN-EN ISO 9001:2015.

### *Wewnętrzny System Kontroli*

W Jednostce dominującej funkcjonuje Wewnętrzny System Kontroli z okresem ważności certyfikatu od 17 lipca 2018 roku do 16 lipca 2021 roku. Zakres certyfikacji dla systemu Wewnętrzny System Kontroli obejmuje wywóz, transfer wewnątrzunijny, usługi pośrednictwa, pomoc techniczną, przywóz towarów, technologii i usług o znaczeniu strategicznym zgodnie z postanowieniami ustawy z dnia 29 listopada 2000 r. *o obrocie z zagranicą towarami, technologiami i usługami o znaczeniu strategicznym dla bezpieczeństwa państwa, a także dla utrzymania międzynarodowego pokoju i bezpieczeństwa* (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 953).

### *Pozostałe certyfikaty*

Grupa prowadzi stały nadzór standardów zarządzania ryzykiem w szczególnie sensytywnych obszarach działalności Grupy. Wszystkie spółki należące do Grupy prowadzą regularnie analizę ryzyk biznesowych, środowiskowych i społecznych.

Enigma SOI Sp. z o.o. posiada m. in. certyfikaty:

- 1) ISO/IEC 27001:2017 – w zakresie zarządzania bezpieczeństwem informacji;
- 2) ISO 9001:2015 – w zakresie: tworzenie, integracja, wdrożenia, utrzymanie i serwis systemów informatycznych i oprogramowania;
- 3) AQAP 2110:2016 – systemu jakości dla dostawców wojska;
- 4) eIDAS - certyfikat zgodności kwalifikowanych usług zaufania z rozporządzeniem eIDAS;
- 5) Certyfikaty ComCrypt dla urządzeń kryptograficznych, przeznaczonych do ochrony informacji niejawnych

## **3. System kontroli wewnętrznej (G2.3.)**

Kontrola wewnętrzna w spółkach Grupy Kapitałowej Comp S.A. działa przede wszystkim w zakresie dotyczącym sporządzania i rzetelnej prezentacji przez Grupę sprawozdań finansowych, co jest odnotowywane w opinii biegłego rewidenta badającego skonsolidowane roczne sprawozdanie finansowe oraz w raporcie z przeglądu skonsolidowanego półrocznego sprawozdania finansowego. Powyższe kwestie regulują przyjęte w tych spółkach różne dokumenty, przykładowo w Jednostce dominującej są to Polityka rachunkowości i Instrukcja obiegu



dokumentów finansowych. Podobnie, przyjęta w spółce ZUK Elzab S.A. Polityka rachunkowości opisuje spójne zasady księgowe.

Zarządy poszczególnych spółek Grupy zapewniają sprawne funkcjonowanie systemów kontroli wewnętrznej przede wszystkim poprzez podział kompetencji związanych z podejmowaniem decyzji gospodarczych i ich ewidencjonowaniem, przestrzeganie obowiązujących procedur i instrukcji, ustalony sposób raportowania finansowego stosowanego w Grupie i regularną ocenę działalności spółki w oparciu o sporządzane raporty finansowe.

Zarząd Insoft Sp. z o.o., zgodnie z przyjętą instrukcją "ADM-Przeгляд", przeprowadza przeglądy zarządzania spółką - nie rzadziej niż raz na rok, najpóźniej do 31 stycznia za poprzedni rok kalendarzowy. W przeglądzie, któremu przewodniczy Prezes Zarządu, uczestniczy cały Zarząd spółki. Przeglądy obejmują ocenę szerokiego spectrum odpowiedzialności, z których to są sporządzane stosowne protokoły. Również ZUK Elzab S.A. dokonuje corocznych przeglądów strategii i planów biznesowych, zarówno w odniesieniu do tej spółki jak i wszystkich spółek zależnych.

### **Zarządzanie ryzykiem społecznym i środowiskowym (G3.1, G3.2).**

Zarządy poszczególnych spółek Grupy Kapitałowej Comp S.A. monitorują ryzyka w otoczeniu wewnętrznym oraz zewnętrznym, które mogą wpłynąć na Grupę oraz osiągnięte przez nią wyniki. Dotyczy to szczególnie ryzyk finansowych oraz rynkowych. Ryzyka te są podsumowane w skonsolidowanym raporcie rocznym.

Budując wartość oraz zarządzając ryzykami Grupa uwzględnia również obszary niefinansowe, tj. w szczególności: pracowniczy, społeczny, środowiskowy, poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji.

W Grupie zidentyfikowano ryzyka związane z obszarem pracowniczym, społecznym, środowiskowym, poszanowania praw człowieka i przeciwdziałania korupcji oraz wskazano sposoby zarządzania tymi ryzykami.

Poniżej zostały zaprezentowane przykładowe ryzyka z obszarów niefinansowych oceniane przez spółki oraz wybrane sposoby i działania mające na celu minimalizację wystąpienia i skutków analizowanego ryzyka.

<b>Kwestie pracownicze</b>	
<b>Ryzyko</b>	<b>Sposoby zarządzania ryzykiem</b>
Protest pracowniczy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• monitorowanie sytuacji w Grupie</li> <li>• aktywne zarządzanie obszarem miejsca pracy</li> <li>• ocena pracownicza</li> </ul>
Presja płacowa ze strony pracowników	<ul style="list-style-type: none"> <li>• połączenie wysokości płac z wynikami w pracy</li> <li>• okresowy przegląd wynagrodzeń</li> <li>• motywowanie dodatkowymi benefitami i szkoleniami oraz dofinansowaniami</li> </ul>
Utrata kluczowych pracowników, w tym na rzecz konkurencji	<ul style="list-style-type: none"> <li>• systemy motywacyjne i aktywne zarządzanie</li> <li>• monitorowanie pracowników</li> <li>• ocena pracownicza</li> <li>• pakiety socjalne</li> </ul>
Utrata kompetencji wśród pracowników	<ul style="list-style-type: none"> <li>• podnoszenie kwalifikacji pracowników poprzez kierowanie na specjalistyczne szkolenia</li> <li>• monitoring aktualności certyfikatów i uprawnień/dopuszczeń</li> </ul>
Wypadki przy pracy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• działania edukacyjne</li> <li>• szkolenia z zakresu BHP</li> <li>• przeglądy stanowisk pracy</li> <li>• identyfikacja zagrożeń</li> <li>• monitoring badań medycyny pracy</li> <li>• rozmowy z pracownikami uświadamiające ewentualne zagrożenia</li> <li>• przegląd ciągów komunikacyjnych</li> </ul>
Zmiana przepisów prawa dotyczących zatrudnienia podnosząca koszty pracy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• monitoring przepisów prawa pracy</li> <li>• optymalizacja form zatrudnienia</li> </ul>
Brak efektywności i wydajności wykonywanej pracy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aktywne zarządzanie efektywnością</li> <li>• ocena pracowników</li> <li>• systemy motywacyjne</li> </ul>
Choroby zawodowe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dofinansowanie do zakupu okularów</li> <li>• stosowanie się do zasad BHP</li> </ul>
Niż demograficzny i brak absolwentów chętnych do pracy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ciągły monitoring rynku pracy</li> <li>• systemy motywacyjne</li> </ul>
Utrata reputacji dobrego pracodawcy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• systemy motywacyjne</li> <li>• działania PR</li> <li>• podnoszenie wynagrodzeń, wprowadzanie premii</li> <li>• polepszanie warunków pracy</li> <li>• monitorowanie procesów</li> </ul>
Wysokie koszty rekrutacji	<ul style="list-style-type: none"> <li>• outsourcing pracowników z Grupy</li> <li>• analiza ofert firm HR</li> </ul>
Spadek morale wśród pracowników	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aktywne zarządzanie</li> <li>• ocena pracownicza</li> <li>• system motywacyjny</li> <li>• pakiety socjalne</li> </ul>
Utrata możliwości przyciągania talentów	<ul style="list-style-type: none"> <li>• okresowe przeglądy kwalifikacji zasobów</li> <li>• rozwój strategii</li> </ul>
Niezgodność z prawem w obszarze pracowniczym	<ul style="list-style-type: none"> <li>• monitorowanie BHP</li> <li>• kontakt z pracownikami</li> <li>• regulacje wewnętrzne</li> </ul>
Rotacja pracowników	<ul style="list-style-type: none"> <li>• systemy motywacyjne</li> <li>• szkolenia</li> </ul>
Skargi i zażalenia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• system komunikacji wewnętrznej</li> </ul>
Utrata ciągłości działania	<ul style="list-style-type: none"> <li>• monitorowanie procesów</li> </ul>
Zła atmosfera w pracy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ocena pracowników</li> <li>• system komunikacji w spółce</li> </ul>

<b>Kwestie społeczne</b>	
<b>Ryzyko</b>	<b>Sposoby zarządzania ryzykiem</b>
Konflikt ze społecznością lokalną	<ul style="list-style-type: none"> <li>• monitorowanie postrzegania Spółek z Grupy przez lokalną społeczność</li> <li>• działania PR</li> <li>• reagowanie na sygnały aktywistów</li> <li>• spotkania, debaty z uwzględnieniem społeczności lokalnych</li> </ul>
Zmiana podstawowych przepisów prawa dotyczących kwestii społecznych	<ul style="list-style-type: none"> <li>• monitorowanie sytuacji politycznej</li> <li>• monitorowanie zmian w przepisach</li> <li>• działania dostosowawcze</li> </ul>
Zahamowanie realizacji projektów strategicznych wymagających akceptacji społecznej	<ul style="list-style-type: none"> <li>• monitorowanie sytuacji społecznej, działania dostosowawcze</li> </ul>
Powstanie konfliktów społecznych innych niż lokalne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• monitorowanie sytuacji społecznej</li> </ul>

<b>Kwestie środowiskowe</b>	
<b>Ryzyko</b>	<b>Sposoby zarządzania ryzykiem</b>
Zmiana przepisów podnosząca koszty wynikające z oddziaływania na środowisko naturalne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• monitorowanie zmian przepisów prawa w zakresie wymagań środowiskowych</li> <li>• współpraca z firmami eksperckimi w zakresie prawnych wymagań środowiskowych</li> </ul>
Niezłożenie deklaracji w terminie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sprawowanie nadzoru kierowniczego</li> </ul>
Niewniesienie opłaty w terminie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sprawowanie nadzoru kierowniczego</li> </ul>
Zmiana technologii podnosząca koszty korzystania ze środowiska naturalnego	<ul style="list-style-type: none"> <li>• optymalizacja technologii ze względu na koszty korzystania ze środowiska</li> </ul>
Niezgodność z prawem	<ul style="list-style-type: none"> <li>• monitorowanie</li> <li>• przekazywanie elektrośmięci wykwalifikowanym podmiotom</li> </ul>
Zakaz stosowania określonych technologii/substancji	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wymiana czynnika chłodniczego, gaśniczego w instalacjach serwerowni</li> </ul>
Wygaśnięcie pozwoleń przed upływem terminu ich obowiązywania lub brak ważnych pozwoleń lub umów	<ul style="list-style-type: none"> <li>• monitorowanie procesów technologicznych</li> <li>• sprawowanie nadzoru kierowniczego</li> </ul>
Zagrożenia wynikające z wytwarzaniem odpadów	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sprawowanie nadzoru kierowniczego</li> <li>• regularny monitoring</li> </ul>

<b>Kwestie poszanowania praw człowieka</b>	
<b>Ryzyko</b>	<b>Sposoby zarządzania ryzykiem</b>
Naruszenie praw człowieka na poziomie pracowniczym	<ul style="list-style-type: none"> <li>• edukacja pracowników</li> <li>• zobowiązanie zatrudnionych do przestrzegania przepisów prawa pracy</li> </ul>
Naruszenie praw człowieka na poziomie kierowniczym i zarządczym	<ul style="list-style-type: none"> <li>• edukacja kadry zarządzającej</li> <li>• zobowiązanie do przestrzegania przepisów prawa</li> <li>• oświadczenie o przestrzeganiu prawa</li> </ul>
Systemowe naruszenie praw człowieka	<ul style="list-style-type: none"> <li>• weryfikacja prawna obowiązujących regulacji wewnętrznych</li> </ul>
Utrata wizerunku w związku z posądzeniem o naruszenie praw człowieka	<ul style="list-style-type: none"> <li>• analizowanie sytuacji w spółkach Grupy</li> <li>• monitorowanie środków masowego przekazu</li> <li>• działania Spółek mające na celu zapobieganie negatywnym skutkom wynikającym z nieuczciwej działalności konkurencyjnej, również na poziomie wizerunkowym</li> <li>• działania PR</li> <li>• budowanie zaufania do Spółki, przygotowanie do walki z „czarnym” PR</li> </ul>
Dostarczanie produktów/usług podmiotom, które wykorzystują je w celu łamania prawa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• weryfikacja i monitoring działań poszczególnych podmiotów</li> </ul>
Dyskryminacja w dziedzinie zatrudniania i wykonywania zawodu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zapisy prawne ujęte w obowiązujących regulaminach wewnętrznych</li> <li>• ocena pracownicza</li> <li>• system komunikacji</li> </ul>
Występowanie mobbingu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• system komunikacji</li> <li>• regulacje wewnętrzne</li> </ul>

Kwestie przeciwdziałania korupcji	
Ryzyko	Sposoby zarządzania ryzykiem
Działanie korupcyjne na poziomie pracowniczym	<ul style="list-style-type: none"> <li>• działania edukacyjne z zakresu unikania zachowań korupcyjnych</li> <li>• zobowiązanie pracownicze do przestrzegania prawa</li> </ul>
Działanie korupcyjne na poziomie kierowniczym i zarządczym	<ul style="list-style-type: none"> <li>• działania edukacyjne z zakresu unikania zachowań korupcyjnych</li> <li>• zobowiązanie do przestrzegania prawa</li> </ul>
Posądzenie o działanie korupcyjne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• monitorowanie środków masowego przekazu i opinii środowiskowych</li> <li>• działania PR</li> <li>• analizy umów i cen</li> <li>• analizy zachowań pracowniczych</li> </ul>
Nieujawnienie konfliktu interesów przez osobę zarządzającą	<ul style="list-style-type: none"> <li>• działania edukacyjne z zakresu unikania konfliktu interesów</li> <li>• zapewnienie doradztwa prawnego</li> <li>• ocena i zgoda Rad Nadzorczych w przypadku uzyskania istotnych umów</li> </ul>
Konieczność zapłacenia kary	<ul style="list-style-type: none"> <li>• audyt</li> <li>• przegląd prawny</li> <li>• analiza prawna</li> </ul>
Niedrożność kanałów komunikacji podejrzanych zdarzeń	<ul style="list-style-type: none"> <li>• system komunikacji</li> </ul>
Niezgodność z prawem	<ul style="list-style-type: none"> <li>• audyt</li> <li>• przegląd prawny</li> <li>• analiza prawna</li> <li>• powołanie stanowiska specjalisty ds. zgodności</li> </ul>
Pozbawienie możliwości budowania zaufania i rozwoju w łańcuchu dostaw	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ciągła komunikacja z głównymi dostawcami</li> <li>• badanie zadowolenia dostawców i podwykonawców</li> <li>• monitoring agencji ratingowych przyznających ocenę spółce jako dostawcy</li> </ul>
Protesty dostawców	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ciągły kontakt z dostawcami</li> <li>• badanie zadowolenia (niesformalizowane)</li> </ul>
Utrata reputacji	<ul style="list-style-type: none"> <li>• monitorowanie zadowolenia klientów</li> <li>• działania PR</li> </ul>
Konieczność wypłaty odszkodowań	<ul style="list-style-type: none"> <li>• procedury, regulaminy, zasady rozliczania</li> </ul>
Zwiększony koszt pozyskania kapitału	<ul style="list-style-type: none"> <li>• współpraca z różnymi dostawcami produktów finansowych</li> </ul>

## Zarządzanie etyką.

Polityka Zarządzania Jakością, przyjęta przez Jednostkę dominującą w Grupie Kapitałowej Comp S.A, nakłada obowiązek ciągłego doskonalenia wyrobów i usług. Polityka ta, stanowiąca wskazanie dla funkcjonowania każdej ze spółek w Grupie, jest oparta jest na trzech głównych filarach funkcjonowania Grupy:

*Klientach* – w zakresie dostarczanych im bezpiecznych rozwiązań teleinformatycznych oraz Retail; niezawodność i rzetelność w działaniu oznacza, że wszystkie podejmowane przedsięwzięcia nakierowane są na realizację celów Klienta.

*Pracownikach* – stanowiących główną wartość spółek Grupy; indywidualne traktowanie każdego pracownika oznacza dbałość o ich rozwój, wspieranie realizacji ich indywidualnych potrzeb, z zachowaniem poczucia godności każdego pracownika oraz zobowiązań wynikających z posiadania rodziny.

*Akcjonariuszach* – którzy oczekują godziwego zwrotu z inwestycji.

Ponadto, oddzielną Politykę jakości posiada ZUK Elzab S.A. Dokument ten bezpośrednio wpływa na zarządzanie wartościami i etyką w tej spółce.

Obowiązek wobec akcjonariuszy Grupy, jakim jest stały wzrost wartości spółek i trwała perspektywa ich rozwoju jest realizowany w szczególności poprzez poszerzanie oferty, doskonalenie produktów i zdobywanie nowych rynków.

Istotą działalności spółek Grupy jest poczucie odpowiedzialności za jakość pracy, za bezpieczeństwo danych powierzonych przez Klientów oraz za zadowolenie Klientów ze świadczonych usług oraz dostarczonych produktów. Swoją rolę Grupa realizuje poprzez działalność badawczo-rozwojową i wdrażanie kolejnych innowacyjnych rozwiązań.

Spółki Grupy podkreślają, że pracownicy są największą wartością - każdy jest traktowany indywidualnie, ma zapewnione możliwości rozwoju i samorealizacji, zagwarantowane poczucie godności i poszanowania jednostki. Wynagrodzenie jest adekwatne do wnoszonej przez pracownika wartości. Ponadto, spółki Grupy dbają o poczucie wspólnoty pracowników, nie zapominając o ich rodzinach i obowiązkach wynikających z ich posiadania.

### ***Kodeks Etyki (G.4.1.)***

Priorytetem Grupy jest prowadzenie działalności w sposób odpowiedzialny, przejrzysty i godny zaufania. Celem działań Grupy w zakresie budowania etycznej kultury korporacyjnej jest zapewnienie przyjaznego środowiska pracy, wolnego od dyskryminacji, zastraszania, prześladowania i nierównego traktowania. Grupa szanuje prywatność swoich pracowników i współpracowników chroniąc wszelkie dane osobowe. W zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa celem Grupy jest minimalizacja liczby i skutków wypadków w miejscu pracy i unikanie zagrożeń. Grupa nie wypracowała dokumentu określanego jako Kodeks etyki, natomiast kluczowe wartości i zasady etyczne są respektowane, a także zostały umieszczone w poszczególnych dokumentach wewnętrznych funkcjonujących w spółkach należących do Grupy. Kwestie etycznego postępowania pracowników są promowane i uregulowane w dokumentach wewnętrznych Jednostki dominującej, m. in. Wewnętrznej Polityce Antydyskryminacyjnej, Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej i Polityce Bezpieczeństwa Danych Osobowych oraz krajowych i wspólnotowych przepisach prawa pracy.

### ***Mechanizm zgłaszania nieprawidłowości (G.4.5.)***

W spółkach Grupy obowiązują powszechnie znane mechanizmy składania skarg oraz sposób rozpatrywania zgłoszeń związanych z nadużyciami, w szczególności ewentualne nieprawidłowości, nadużycia i naruszenia etyki są zgłaszane bezpośrednio członkom zarządów spółek.

Pracownicy są zachęceni do bezpośredniej rozmowy z przełożonymi na tematy dotyczące funkcjonowania ich miejsca pracy.

*Wskaźnik własny:*

W 2019 roku w Grupie Kapitałowej Comp S.A. nie zgłoszono żadnych naruszeń standardów etycznych.

### **Obszar środowiskowy.**

Grupa Kapitałowa Comp S.A. jest świadoma wpływu swojej działalności na środowisko naturalne i konieczności inicjowania działań dla zapewnienia trwałego i zrównoważonego rozwoju. Kierując się powyższym Grupa prowadzi działania w zakresie monitorowania i ograniczania negatywnego wpływu swojej działalności na środowisko naturalne.

Główny wpływ na środowisko naturalne występuje:

- podczas prowadzenia działalności operacyjnej (zakłady produkcyjne w Warszawie, Zabrze oraz w Oddziale Nowy Sącz);
- w zakresie wykorzystywania sprzętu elektronicznego.

Zagadnienia związane ze środowiskiem naturalnym w obszarze produkcyjnym są regulowane przez Księgi Zarządzania Jakością obowiązujące w Jednostce dominującej oraz w ZUK Elzab S.A., a dla zakładu produkcyjnego w Warszawie w Zintegrowanym Systemie Zarządzania obowiązującym w Enigma SOI Sp. z o.o. Spółki w ramach planowania procesu produkcyjnego zidentyfikowały wszystkie substancje i preparaty chemiczne oraz oszacowały ich wpływ na bezpieczeństwo pracy oraz środowisko naturalne. Zasady postępowania przy posługiwaniu się i używaniu substancji i preparatów chemicznych zapisane zostały w instrukcjach BHP. Instrukcje te określają w szczególności:

- najważniejsze właściwości substancji;
- tryb udzielania pierwszej pomocy;
- stosowane środki ochrony osobistej (w tym odzież ochronną);
- postępowanie awaryjne;
- postępowanie w przypadku pożaru;
- zasady składowania, przechowywania oraz dezaktywacji środków i substancji chemicznych.

Ponadto, w zakresie ograniczenia wpływu wywieranego na środowisko naturalne Grupa prowadziła m.in. odpowiednią utylizację sprzętu elektronicznego oraz innych odpadów. Realizując to zadanie spółki Grupy, działając na rynku polskim, stosowały się do przepisów prawa, w szczególności obowiązujących przepisów:

- ustawy z dnia 11 września 2015 r. o zużytych sprzęcie elektrycznym i elektronicznym (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1895 z późniejszymi zmianami);
- ustawy z dnia 13 czerwca 2013 r. o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 542 z późniejszymi zmianami);
- ustawy z dnia 24 kwietnia 2009 r. o bateriach i akumulatorach (t.j. Dz. U z 2019 r. poz. 521 z późniejszymi zmianami);
- ustawy z dnia 14 grudnia 2012 r. o odpadach (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 701 z późniejszymi zmianami);
- ustawy z dnia 27 kwietnia 2001 r - Prawo ochrony środowiska (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1396 z późniejszymi zmianami).

Grupa podjęła analizę wpływu swej działalności na klimat oraz analizę wytycznych Komisji Europejskiej z 2019 r. dotyczących zgłaszania informacji związanych z klimatem (Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej 2019/C209/01). Wnioski z tej analizy zostaną uwzględnione w przyszłej sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych.

Grupa podejmuje działania na rzecz zapewnienia przestrzegania przepisów w zakresie ochrony środowiska naturalnego wypełniając nałożone na spółki Grupy obowiązki dotyczące posiadania stosownych umów na odbiór odpadów i ścieków oraz dokonywania stosownych opłat środowiskowych wymaganych przepisami prawa.

W zakresie transportu i unieszkodliwiania odpadów Grupa współpracuje wyłącznie z uprawnionymi podmiotami posiadającymi środki techniczne pozwalające na gospodarowanie przekazanymi przez Grupę odpadami w sposób bezpieczny dla ludzi i środowiska naturalnego.

Grupa w obszarze środowiskowym identyfikuje takie istotne ryzyka jak: zmiana technologii podnosząca koszty związane z oddziaływaniem na środowisko naturalne, niezłożenie deklaracji w terminie lub niewniesienie opłat w terminie oraz zmiana przepisów prawa powodująca wzrost kosztów związanych z oddziaływaniem poszczególnych spółek na środowisko. Aby chronić Grupę przed zmaterializowaniem się tych ryzyk prowadzony jest stały monitoring zmian przepisów prawa, stały nadzór kierowniczy oraz optymalizacja w zakresie wykorzystywanych technologii.

### **Paliwa i energia.**

Grupa Kapitałowa Comp S.A. ma na uwadze wpływ gospodarowania paliwami i energią na środowisko naturalne, dlatego w swojej działalności skupia się na oszczędnym korzystaniu z tych dóbr.

Poniższe zestawienie zostało sporządzone na bazie danych całościowych dotyczących zużycia paliw i energii w poszczególnych spółkach Grupy na podstawie danych sprawozdawczych pozostających w posiadaniu Grupy, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami, w szczególności sprawozdań bilansowych nośników energii i infrastruktury ciepłowniczej G-02b.

*Wskaźnik (E.2.1.):*

<b>Zużycie paliw i energii</b>		
Energia elektryczna	MWh	1778,05
Energia cieplna (w parze wodnej i gorącej wodzie)	GJ	9903,54
Benzyna	T	80,79
Olej napędowy	T	343,50
Olej opałowy	T	10,00
Gaz ziemny	Dam3	53,75

Większość energii wykorzystywanej w działalności operacyjnej Grupy jest używana w zakładach produkcyjnych w Zabrze oraz w Nowym Sączu. Energia pochodząca ze spalania benzyny i oleju napędowego jest związana z wykorzystywaniem floty pojazdów.

### **Odpady i ścieki**

Ze względu na rodzaj prowadzonej działalności, w świetle przepisów dotyczących ochrony środowiska część spółek należących do Grupy Kapitałowej Comp S.A. jest wprowadzającym sprzęt elektryczny i elektroniczny,

baterie oraz opakowania na rynek polski. Spółki te działając na rynku polskim, jako wprowadzające, podlegają 5 następującym aktom prawnym:

- 1) ustawy z dnia 11 września 2015 r. o zużytych sprzęcie elektrycznym i elektronicznym (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1895 z późniejszymi zmianami);
- 2) ustawy z dnia 13 czerwca 2013 r. o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 542 z późniejszymi zmianami);
- 3) ustawy z dnia 24 kwietnia 2009 r. o bateriach i akumulatorach (t.j. Dz. U z 2019 r. poz. 521 z późniejszymi zmianami);
- 4) ustawy z dnia 14 grudnia 2012 r. o odpadach (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 701 z późniejszymi zmianami);
- 5) ustawy z dnia 27 kwietnia 2001 r - Prawo ochrony środowiska (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1396 z późniejszymi zmianami).

Z punktu widzenia wpływu na środowisko Grupa wprowadza na rynek duże ilości sprzętu, opakowań oraz baterii i akumulatorów. Współpraca spółek z organizacjami odzysku zapewnia spełnianie obowiązku osiągania wymaganych poziomów zbierania zużytego sprzętu i opakowań oraz sprawozdawczości, które wynikają z wyżej wymienionych aktów prawnych.

W związku z wejściem w życie nowelizacji ustawy z 14 grudnia 2012 r. o odpadach został zmieniony (wydłużony) termin i sposób składania sprawozdań dot. gospodarowania odpadami za rok 2019. Zgodnie z nowymi przepisami podmioty zobowiązane do sporządzenia za 2019 r. ww. sprawozdań składają je w terminie do dnia 30 czerwca 2020 r. Poniższe tabele prezentują więc planowany (zamiast osiągniętego) poziom zbierania, odzysku i recyklingu, obliczony na moment publikacji niniejszego raportu.

Poniższe zestawienia zostały sporządzone na podstawie danych poszczególnych spółek Grupy posiadających swoje siedziby i działających na terytorium Polski. Zestawienia odnoszą się do wymaganych poziomów zbierania.

*Wskaźnik własny:*

Masa sprzętu wprowadzonego do obrotu na terytorium kraju w 2019 roku Comp S.A./Enigma SOI Sp. z o.o./ZUK Elzab S.A			
Rodzaj sprzętu	Masa sprzętu (kg)	Wymagany poziom zbierania	Planowany poziom zbierania
Sprzęt wielkogabarytowy, którego którykolwiek z zewnętrznych wymiarów przekracza 50 cm (grupa IV)	28 250	55%	55%
Sprzęt małogabarytowy, którego żaden z zewnętrznych wymiarów nie przekracza 50 cm (grupa V)	94 081	55%	55%
Małogabarytowy sprzęt informatyczny i telekomunikacyjny, którego żaden z zewnętrznych wymiarów nie przekracza 50 cm (grupa VI)	320 044,5	55%	55%

*Wskaźnik własny:*

Masa baterii i akumulatorów wprowadzonych do obrotu na terytorium kraju w 2019 roku Comp S.A./ZUK Elzab S.A.			
	Masa (kg)	Wymagany poziom zbierania	Planowany poziom zbierania
Baterie i akumulatory	23 740,18	45%	45,03%

*Wskaźnik własny:*

Masa opakowań/papier i tektura wprowadzonych do obrotu na terytorium kraju w 2019 roku Comp S.A./ ZUK Elzab S.A./Insoft Sp. z o.o.			
	Masa (kg)	Wymagany poziom recyklingu/odzysku	Planowany poziom recyklingu/odzysku
Opakowania poddane recyklingowi	101 701	56%	56%
Opakowania poddane odzyskowi	110 692	61%	61%

#### **Pozostałe aspekty bezpośredniego i pośredniego oddziaływania na środowisko.**

Grupa Kapitałowa Comp S.A. jest świadoma praw i regulacji środowiskowych jakim podlega. Grupa dba, aby jej działania były z nimi zgodne. Wyznacznikiem tego, czy Grupa spełnia nałożone na nią wymogi są następujące wskaźniki:

- całkowita liczba kar związanych z naruszeniami przepisów ochrony środowiska naturalnego nałożonych przez właściwe organy administracji w danym roku (IKŚN);
- całkowita wartość kar związanych z naruszeniami przepisów ochrony środowiska naturalnego nałożonych przez właściwe organy administracji w danym roku (WKŚN).

Wskaźnik własny (IKŚN, E.7.3):

Całkowita liczba kar związanych z naruszeniami przepisów ochrony środowiska naturalnego w 2019 roku
0

Wskaźnik własny (WKŚN, E.7.4):

Całkowita wartość kar związanych z naruszeniami przepisów ochrony środowiska naturalnego w 2019 roku
0

Powyższe wskaźniki pomagają Zarządowi Jednostki dominującej w zarządzaniu tym obszarem i są wykorzystywane odpowiednio przez zarządy spółek zależnych w ramach działań własnych. W 2019 roku żadna ze spółek Grupy nie była ukarana w związku z naruszeniem przepisów ochrony środowiska.

Obowiązujące przepisy prawa nakładają na Grupę obowiązek uiszczania opłat środowiskowych związanych z ochroną środowiska naturalnego oraz ponoszenia dodatkowych kosztów związanych ze spełnianiem wymogów prawnych. Opłaty i koszty jakie w 2019 roku musiała ponieść Grupa dotyczyły w szczególności:

- opłat rejestrowych do Ministerstwa Środowiska;
- opłat środowiskowych za emisję dotyczącą samochodów;
- kosztów umów z podmiotami w zakresie odbioru i utylizacji odpadów;
- opłat za finansowanie publicznych kampanii edukacyjnych za wprowadzane baterie i akumulatory;
- opłat właściwych w danym kraju.

Całkowita wysokość opłat środowiskowych wniesionych przez spółki Grupy w 2019 roku wyniosła 212 tys. zł.

Miarą pomagającą Zarządowi Jednostki dominującej w zarządzaniu tym obszarem jest wskaźnik opłat środowiskowych (WOŚN) obliczany jako iloraz Całkowitej wysokości opłat środowiskowych w danym roku i Przychodu netto ze sprzedaży w danym roku. Wskaźnik ten jest wykorzystywany odpowiednio przez zarządy spółek w ramach działań własnych.

Wskaźnik własny (WOŚN):

Wskaźnik opłat środowiskowych w 2019 roku
0,03%

Biorąc pod uwagę zróżnicowany charakter działalności prowadzonej przez poszczególne spółki wchodzące w skład Grupy, Zarząd Jednostki dominującej nie podjął decyzji o wypracowaniu jednolitej polityki środowiskowej Grupy Kapitałowej Comp S.A. Zarządy poszczególnych spółek sprawują jednak stały monitoring obszaru środowiskowego poprzez analizę wyników przyjętych kluczowych wskaźników środowiskowych obowiązujących we wszystkich spółkach należących do Grupy.

## **Obszar społeczny i pracowniczy.**

### **Korzystanie z pomocy publicznej.**

W 2019 roku pomoc publiczną otrzymały:

1)Comp S.A. w zakresie projektu Treatnet „Innowacyjny system szybkiego i masowego wykrywania oraz neutralizacji cyberataków na użytkowników sieci Internet”;

Wskaźnik (S.1.1.):



Faktyczna wartość pomocy publicznej udzielonej w 2019 roku dla Comp S.A. w ramach projektu Treatnet wyniosła 1 276 tys. zł.

### **Poziom zatrudnienia i poziom wynagrodzeń.**

Grupa Kapitałowa Comp S.A. zatrudnia ponad 1 000 pracowników w licznych lokalizacjach w Polsce oraz w kilku za granicą. Grupa dokłada wszelkich starań aby tworzyć przyjazne i bezpieczne środowisko pracy pozwalające na zapewnienie stabilności finansowej swoim pracownikom. Zaangażowanie pracowników stanowi podstawę sukcesu rynkowego Grupy. Odpowiadając na to wyzwanie i rozwijając posiadany potencjał pracowników, Grupa inwestuje w programy szkoleniowe i dba o zapewnienie pracownikom możliwości udziału w ciekawych projektach w nowoczesnym technologicznie środowisku.

Grupa zdaje sobie sprawę, że zagadnienia związane z zatrudnianiem pracowników, ich rozwojem oraz właściwym środowiskiem pracy są kluczowe dla jej długoterminowego rozwoju. Dlatego celem działań strategicznych Grupy jest zarządzanie obszarem pracowniczym ukierunkowane na pozyskiwanie i utrzymywanie najbardziej wartościowych pracowników oraz wzmacnianie pozytywnego wizerunku pracodawcy.

Mając powyższe na uwadze, Grupa realizuje politykę personalną m.in. poprzez:

- zapewnienie równouprawnienia;
- dobre warunki pracy, w tym zatrudnienia i wynagrodzeń;
- zapewnienie równego dostępu do oferowanych świadczeń pracowniczych;
- poszanowanie prawa pracowników do informacji oraz wyrażania opinii;
- rozwój umiejętności i kompetencji pracowników w formie różnych szkoleń specjalistycznych oraz konsultacji;
- zapewnienie okresowych szkoleń pracowników z zakresu BHP;
- propagowanie wśród pracowników i ich rodzin aktywnego trybu życia, poprzez angażowanie do różnych akcji związanych ze sportem, w szczególności poprzez organizowane wydarzenia firmowe oraz dofinansowania działalności sportowo-rekreacyjnej;
- pomoc pracownikom i ich rodzinom w przypadku trudnych sytuacji życiowych.

Poszczególne spółki w Grupie prowadzą politykę personalną za pomocą wewnętrznych regulacji. Przykładowo, Regulaminy pracy oraz zasady wynagradzania / regulaminy wynagradzania obowiązują m.in. w Comp Centrum Innowacji Sp. z o.o., Clou Sp. z o.o., ZUK Elzab S.A., Enigma SOI Sp. z o.o., Insoft Sp. z o.o., Micra Metripond KFT oraz Comp S.A.

Grupa monitoruje wskaźniki związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi. Wskaźniki własne są wskazane poniżej.

Średnie zatrudnienie w Grupie w okresie od 01.01.2019 r. do 31.12.2019 r. w przeliczeniu na etaty wyniosło 1191.

Zdecydowana większość pracowników w Grupie jest zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, co pozwala na zapewnianie stabilności zatrudnienia. Umowy na czas określony są stosowane tylko w przypadku nieco ponad 10% zatrudnionych.

*Wskaźnik własny (WZCN):*

<b>Zatrudnienie na czas nieokreślony – odsetek wszystkich pracowników Grupy</b>
86,82%

Ze względu na swoją specyfikę, czyli zatrudnianie wysoko wykwalifikowanych pracowników z branży IT, Grupa dopuszcza zatrudnianie pracowników na umowy cywilnoprawne, przy czym w Grupie nie stosuje się umów cywilnoprawnych, które de facto miałyby zastępować umowy o pracę. W 2019 roku w Grupie zawarto 80 nowych umów cywilnoprawnych.

Wskaźnik własny – zmodyfikowany Wskaźnik (S.2.4.):

Zatrudnienie na umowy cywilnoprawne w podziale na typ umowy dla całej Grupy (na dzień 31 grudnia 2019 roku)			
	Umowa zlecenie	Umowa o dzieło	Razem
Kobiety	21	0	21
Mężczyźni	46	13	59
Razem	67	13	80

W 2019 roku w Grupie zatrudniono 190 nowych pracowników oraz odeszło 161 osób w przeliczeniu na etaty.

Wskaźnik własny – zmodyfikowany Wskaźnik (S.2.2., S.2.3.):

Liczba osób nowo zatrudnionych oraz liczba osób, które odeszły z pracy w 2019 roku (w przeliczeniu na pełne etaty)			
	Pracownicy nowo zatrudnieni	Pracownicy, którzy odeszli	Bilans
Kobiety	68	33	35
Mężczyźni	122	128	-6
Razem	190	161	29

Jednym z istotnych ryzyk związanych z obszarem miejsca pracy jest utrata kluczowych pracowników. Realizacja tego ryzyka mogłaby spowodować opóźnienia w realizacji zobowiązań spółek Grupy wobec ich klientów czy też w rozwoju własnych produktów. Jest to szczególnie istotne z uwagi na obserwowany w 2019 roku tzw. rynek pracownika oraz możliwe trudności w zastąpieniu wartościowych pracowników innymi osobami.

Grupa zarządza powyższym ryzykiem poprzez oferowanie pracownikom konkurencyjnych warunków pracy i płacy. Grupa podejmuje działania polegające na tworzeniu i wdrażaniu efektywnych systemów motywacyjnych, budowaniu więzi pomiędzy organizacją a pracownikami oraz monitorowaniu rynku pracy, aby w porę reagować na działania konkurencji.

Równolegle, zarządy każdej ze spółek w Grupie elastycznie i efektywnie zarządzają zespołami pracowników, poprzez ciągłą optymalizację tych zasobów w projektach biznesowych i wewnętrznych projektach badawczo-rozwojowych, kierując się jednocześnie zasadami stabilności zatrudnienia oraz stabilności zespołów pracowniczych w grupach o wskazanym stażu pracy.

Ze względu na wyżej opisane ryzyko, kluczowymi wskaźnikami w obszarze miejsca pracy są dla Grupy wskaźniki rotacji pracowników. Grupa oblicza dwa wskaźniki rotacji: ogółem i zmodyfikowany. Wskaźnik rotacji ogółem (WRO) obliczany jest jako iloraz Całkowitej liczby pracowników, którzy odeszli w ciągu danego roku i Całkowitej liczby pracowników zatrudnionych na koniec danego roku. Natomiast wskaźnik rotacji zmodyfikowany (WRZ) obliczany jest jako iloraz Całkowitej liczby pracowników, którzy przepracowali mniej niż 2 lata i odeszli w ciągu danego roku i Całkowitej liczby pracowników zatrudnionych na koniec danego roku. Wskaźnik WRO prezentuje poziom stabilności zespołów pracowniczych, natomiast wskaźnik WRZ mówi o stabilności zespołów pracowniczych w grupie osób o krótkim stażu pracy.

Wskaźnik własny (WRO):

Wskaźnik rotacji ogółem – odsetek wszystkich pracowników Grupy
14,27%

Wskaźnik ten jest wykorzystywany odpowiednio przez zarządy spółek w ramach działań własnych.

Wskaźnik własny (WRZ):

Wskaźnik rotacji zmodyfikowany – odsetek wszystkich pracowników Grupy
5,85%

Wskaźnik ten jest wykorzystywany odpowiednio przez zarządy spółek w ramach działań własnych.

Jak wspomniano wyżej, z punktu widzenia ciągłości działania organizacji istotne jest stabilne, długookresowe zatrudnienie najwyższej klasy specjalistów. Z tego powodu Grupa stale kontroluje wskaźnik stabilizacji (WS), który obliczany jest jako iloraz Całkowitej liczby pracowników na koniec danego roku, którzy przepracowali mniej

niż 2 lata i Całkowitej liczby pracowników zatrudnionych na koniec roku wcześniejszego. Niska wartość tego wskaźnika stanowi o stabilności zespołów pracowniczych w grupie osób o dłuższym stażu pracy.

*Wskaźnik własny (WS):*

<b>Wskaźnik stabilizacji – odsetek wszystkich pracowników Grupy</b>
24,55%

Wskaźnik ten jest wykorzystywany odpowiednio przez zarządy spółek w ramach działań własnych.

Grupa podejmuje szereg działań w zakresie dbania o wizerunek pracodawcy. Działania te mają na celu zbudowanie spójnego i pozytywnego wizerunku Spółek z Grupy jako pracodawców. Jest to długoterminowa strategia przyciągania, angażowania oraz zatrzymywania najbardziej utalentowanych pracowników w Grupie.

Ryzykiem dla Grupy, wynikającym z obecnych trendów na rynku pracy, jest silna presja płacowa ze strony pracowników. Dużym wyzwaniem wewnątrz Grupy jest natomiast skuteczne zarządzanie, mające na celu pogodzenie oczekiwań pracowników z możliwościami ekonomicznymi organizacji. Działania podejmowane przez Grupę w tym zakresie obejmują połączenie wysokości płac z wynikami w pracy oraz przeprowadzanie okresowych przeglądów wynagrodzeń. Wskaźnikami pomagającymi Zarządowi Jednostki dominującej w zarządzaniu tym obszarem są wskaźniki wydajności pracy WPP oraz WPE. Wskaźnik WPP obliczany jest jako iloraz Przychodu netto ze sprzedaży w danym roku oraz Przeciętnego zatrudnienia (liczonego w etatach) w danym roku. Wskaźnik WPE obliczany jest natomiast jako iloraz EBITDA w danym roku i Przeciętnego zatrudnienia (liczonego w etatach) w danym roku.

*Wskaźnik własny (WPP):*

<b>Wydajność pracy (przychód netto ze sprzedaży)</b>
617 tys. zł/etat

*Wskaźnik własny (WPE):*

<b>Wydajność pracy (EBITDA)</b>
72 tys. zł/etat

Grupa nie prowadzi na szeroką skalę współpracy z agencjami zatrudnienia. Spółki Grupy nie korzystają z usług outsourcingu pracowników merytorycznych.

*Wskaźnik (S.2.8.):*

Z uwagi na międzynarodową działalność Grupy, w jej spółkach zatrudniani byli także pracownicy nieposiadający polskiego obywatelstwa. Liczba pracowników zatrudnionych w Grupie poza granicami Polski wyniosła w 2019 r. łącznie 31 osób.

Dla Grupy istotne jest tworzenie równych szans dla wszystkich pracowników, którzy ze względu na swoją sytuację mogą doświadczyć szczególnych trudności. W rozumieniu Grupy są to przede wszystkim osoby niepełnosprawne oraz kobiety lub mężczyźni powracający do pracy po urlopie rodzicielskim.

*Wskaźnik (S.2.6.):*

Na dzień 31 grudnia 2019 roku w Grupie zatrudnionych było w przeliczeniu na etaty 12 osób niepełnosprawnych (1 osoba niepełnosprawna w stopniu znacznym, 8 osób w stopniu umiarkowanym oraz 3 osoby w stopniu lekkim), co stanowiło 1% wszystkich pracowników Grupy, zatrudnionych na ten dzień w przeliczeniu na pełne etaty. Wszystkie osoby niepełnosprawne są zatrudnione w Grupie na czas nieokreślony. Ich stanowiska pracy zostały odpowiednio dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych. Ponadto, realizowane są wskazania dotyczące odpowiedniego zatrudnienia, szkoleń oraz wsparcia w egzystencji, wyrażone w orzeczeniach o stopniu niepełnosprawności.

*Wskaźnik (S.2.13.):*

Wysokość składek na PFRON odprowadzonych przez Grupę w 2019 roku wyniosła ok. 1 300 tys. zł.

W Grupie są stosowane także dodatkowe świadczenia pozapłacowe dla pracowników w formie współfinansowanego przez niektóre spółki Grupy dostępu do obiektów sportowych i rekreacyjnych.

*Wskaźnik (S.2.15.):*

<b>Odsetek pracowników Grupy korzystających z dofinansowania działalności sportowo-rekreacyjnej</b>
30%

Dodatkowo pracownicy korzystają z dofinansowania aktywności sportowo-rekreacyjnej w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Fundusz ten funkcjonuje w następujących spółkach Grupy: Comp S.A., Enigma SOI Sp. z o.o., ZUK Elzab S.A. oraz Insoft Sp. z o.o.

Ponadto, pracownicy mają również możliwość przystąpienia do programu opieki medycznej lub do programu grupowego ubezpieczenia pracowniczego.

### **Relacje ze stroną pracowniczą i wolność zrzeszania się.**

*Wskaźnik (S.3.1., S.3.2.):*

Na dzień 31 grudnia 2019 r. w Grupie funkcjonował jedynie Związek Zawodowy Solidarność przy ZUK Elzab S.A. Współczynnik uzwiązkowienia w tej spółce na koniec 2019 roku wynosił 9,12%.

*Wskaźnik (S.3.5.):*

W żadnej ze spółek Grupy nie wybrano przedstawiciela pracowników, poza przedstawicielami związanymi z ZFŚS.

Jednym z ryzyk, które w wyniku przeprowadzonej analizy zostało uznane za istotne dla Grupy, jest ryzyko protestów pracowniczych. Ewentualne protesty mogą negatywnie wpłynąć na działalność Grupy oraz spowodować opóźnienia w realizacji kontraktów, w konsekwencji doprowadzając do utraty klientów. W celu uniknięcia zmaterializowania się tego ryzyka, Grupa prowadzi stały monitoring sytuacji oraz aktywne zarządzanie w obszarze miejsca pracy.

*Wskaźnik (S.3.3.):*

W 2019 roku nie miały miejsca żadne akcje protestacyjne wśród pracowników Grupy.

### **Bezpieczeństwo i higiena pracy.**

Zarządy poszczególnych spółek w Grupie Kapitałowej Comp S.A. stawiają sobie za cel utrzymanie wysokiego standardu bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony zdrowia i warunków socjalnych pracowników spółek. Działania jakie spółki Grupy prowadzą w ramach BHP obejmują zarówno standardowe zagadnienia z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również ochronę przeciwpożarową.

Poszczególne spółki Grupy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy stosują w szczególności zapisy:

- Instrukcji stanowiskowych;
- Instrukcji Bezpieczeństwa Pożarowego;
- Księgi zarządzania jakością w Jednostce dominującej;
- Księgi zarządzania jakością w ZUK Elzab S.A.

W Grupie zostały zidentyfikowane i są na bieżąco nadzorowane wszystkie czynniki środowiska pracy, które mogą mieć wpływ na bezpieczeństwo pracowników. Nadzorowanie czynników środowiska pracy odbywa się w szczególności poprzez:

- śledzenie zmian w przepisach prawnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wdrażanie ich w spółkach;
- przeprowadzanie okresowych przeglądów środowiska pracy oraz zlecanie pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia;
- analizowanie okoliczności wypadków przy pracy oraz podejmowanie odpowiednich działań zapobiegawczych;

- ocenę ryzyka zawodowego i informowanie pracowników o istniejących zagrożeniach;
- zaopatrzenie pracowników w odpowiednią odzież roboczą i ochronną, jeśli jest to wymagane;
- podnoszenie świadomości pracowników poprzez wstępne i okresowe szkolenia z dziedziny BHP;
- kierowanie pracowników na wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie;
- przeglądy zagrożeń oraz przeprowadzana jest ocena ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy w ramach nadzorowania czynników środowiska pracy.

Wypadki przy pracy stanowią dla Grupy ryzyko w obszarze miejsca pracy. W celu zminimalizowania prawdopodobieństwa oraz ewentualnych skutków zmaterializowania się tego ryzyka, Grupa prowadzi działania edukacyjne w postaci szkoleń z zakresu BHP, przeglądy stanowisk pracy oraz stałą identyfikację zagrożeń.

Wszyscy pracownicy Grupy są zobowiązani do bezwzględnej przestrzegania obowiązujących przepisów BHP, wyrażając w ten sposób osobistą odpowiedzialność za siebie i za współpracowników. Wypadki przy pracy badają zgodnie z obowiązującymi przepisami powoływane komisje wypadkowe. Protokoły ustalania okoliczności i przyczyn wypadków są zatwierdzane przez pracodawców.

*Wskaźnik (WPO, S.4.1):*

Liczba wypadków przy pracy w 2019 roku w Grupie
4

Wskaźnik ten jest wykorzystywany odpowiednio przez zarządy spółek w ramach działań własnych.

*Wskaźnik (WPS, S.4.3):*

Liczba śmiertelnych wypadków przy pracy w 2019 roku w Grupie
0

Wskaźnik ten jest wykorzystywany odpowiednio przez zarządy spółek w ramach działań własnych.

Wszystkie spółki Grupy prowadzą odpowiednią dokumentację i wprowadziły stosowne procedury w zakresie BHP, które są wymagane przepisami prawa.

Rozszerzone procedury BHP obowiązują w Comp S.A. oraz w ZUK Elzab S.A. Procedury te są związane z działalnością produkcyjną obu tych spółek. Przykładowo w Oddziale Nowy Sącz obowiązują zapisy:

- Procedury postępowania w przypadku zdarzeń potencjalnie wypadkowych oraz wypadków;
- Procedury badań i pomiarów czynników środowiska pracy oraz oceny ryzyka zawodowego;
- Procedury wewnętrznych kontroli warunków pracy;
- Procedury komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej w zakresie BHP;
- Procedury identyfikowania sytuacji awaryjnych oraz postępowania na wypadek awarii.

Natomiast w ZUK Elzab S.A. w obszarze BHP obowiązują zapisy:

- Polityki BHP;
- Regulacji - Tabela Przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej i środków higieny;
- Procedury Oceny ryzyka zawodowego na wszystkich stanowiskach pracy;
- Instrukcji współdziałania pracodawców na tym samym terenie;
- Karty dopuszczenia pracowników firmy obcej na teren ZUK Elzab S.A.;
- Procedury w sprawie przeprowadzania badań na zawartość alkoholu;
- Procedury zgłaszania zdarzeń potencjalnie wypadkowych.

## **Rozwój i edukacja.**

Jednym z istotnych ryzyk obszaru miejsca pracy jest utrata kompetencji wśród pracowników. Grupa Kapitałowa Comp S.A. przeciwdziała temu ryzyku poprzez dbałość o rozwój kadry pracowniczej. Grupa umożliwia pracownikom podnoszenie kompetencji zawodowych poprzez udział w licznych szkoleniach. Poszczególne spółki inwestują w szkolenia pracownicze, opłacają studia podyplomowe i refundują kursy językowe. Pracownicy mają możliwość uzyskania dofinansowania do studiów podyplomowych, o ile ich tematyka związana jest z zajmowanym stanowiskiem i zakresem obowiązków

Pracownicy Grupy, kierując się potrzebami wynikającymi z realizowanych zadań i prowadzonych projektów, w roku 2019 uczestniczyli w licznych szkoleniach specjalistycznych otrzymując stosowne certyfikaty wymagane przy wykonywaniu obowiązków służbowych lub ich odnowienie, jak i zaświadczenia o ukończeniu tych szkoleń.

Grupa ma świadomość, że do zapewnienia sprawnego funkcjonowania spółek w dłuższej perspektywie, niezbędna jest nieustanna troska o zapewnienie ciągłości kompetencji. Kierując się powyższym Jednostka dominująca uczestniczy w targach pracy i zachęca studentów kierunków technicznych do współpracy na podstawie umów cywilnoprawnych. Inne spółki należące do Grupy, w tym ZUK Elzab S.A. i Enigma podejmują działania o podobnym charakterze.

### **Zarządzanie różnorodnością.**

*Wskaźnik (S.6.1.):*

W obszarach przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji Grupa Kapitałowa Comp S.A. opiera się na bieżącej realizacji zasad zawartych w Kodeksie Pracy, który zawiera przepisy o charakterze antymobbingowym i antydyskryminacyjnym, a także na regulacjach wewnętrznych. Spółki działające na rynkach międzynarodowych stosują się także do regulacji właściwych w tym zakresie na tamtych rynkach. Ewidentną barierą w zarządzaniu różnorodnością kadr w Comp S.A. jest deficyt kobiet w branży IT, w szczególności w ramach kadry zarządczej i kadry specjalizowanej.

*Wskaźnik (S.6.2.):*

W 2019 roku Grupa Kapitałowa Comp S.A. nie odnotowała żadnych zgłoszeń zdarzeń związanych z mobbingiem, dyskryminacją lub molestowaniem.

*Wskaźnik (S.6.4.):*

Grupa Kapitałowa Comp S.A. nie przeprowadza audytów pod kątem przeciwdziałania dyskryminacji u swoich podwykonawców i dostawców. Natomiast Comp S.A., jako jednostka dominująca poddaje się audytom przeprowadzanym przez swoich partnerów. W ramach tych audytów spółka ta podlega weryfikacji przestrzegania m. in. zakazu dyskryminacji.

Grupa nie posiada centralnej funkcji zarządzania obszarem pracowniczym. Poszczególne spółki z Grupy stosują się do obowiązujących przepisów prawa oraz prowadzą działania w obszarze miejsca pracy, które wynikają z analizy rynku pracy oraz ich specyficznych potrzeb biznesowych. Kierując się powyższym w Grupie nie wprowadzono jednej polityki w odniesieniu do zagadnień pracowniczych. Zarząd Jednostki dominującej prowadzi nadzór i kontrolę nad tym obszarem w szczególności poprzez analizę wyników ustalonych i raportowanych przez wszystkie spółki na podstawie wskaźników przedstawionych w niniejszym oświadczeniu.

### **Prawa człowieka, praca dzieci i praca przymusowa.**

Wszystkie spółki Grupy Kapitałowej Comp S.A. w ramach relacji handlowych z kontrahentami, są zobowiązane do przestrzegania i działania zgodnie z przyjętymi w Europie oraz na świecie zasadami etycznego i odpowiedzialnego zachowania, włączywszy te dotyczące praw człowieka, ochrony środowiska naturalnego, zrównoważonego rozwoju, a także zwalczania korupcji. Zobowiązania, o których mowa powyżej, obejmują również zapewnienie, że podwykonawcy oraz inne osoby przy pomocy których Grupa realizuje umowy, przestrzegają powyższych zasad, tj. w szczególności zasad, postanowień i zobowiązań zawartych w aktach oraz znajdujących zastosowanie unormowaniach prawa krajowego, które implementują te akty, takich jak: Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Konwencja OECD o zwalczaniu przekupstwa zagranicznych funkcjonariuszy publicznych w międzynarodowych transakcjach handlowych, Konwencja o Prawach Dziecka przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ dnia 20 listopada 1989 r. - rezolucja nr 44/25, Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) nr 182 z 1999 r. dotycząca natychmiastowego zniesienia najgorszych form pracy dzieci, Konwencja MOP nr 111 z 1958 r. dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, Konwencja MOP nr 138 z 1973 r. dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia.

Zapisy dotyczące przestrzegania praw człowieka znajdują się przykładowo w Księdze Zarządzania Jakością Jednostki dominującej. Jest to dokument, który wyznacza kierunek działań Jednostki dominującej oraz umożliwia ciągłą kontrolę, jak również stałe doskonalenie w obszarach tam zawartych, obejmujących także zagadnienia

związane z przestrzeganiem praw człowieka. Ujęcie praw człowieka jako kluczowych dla Jednostki dominującej w Księdze Zarządzania Jakością, brak przypadków łamania praw człowieka w spółkach Grupy, oszacowane niskie ryzyko łamania praw człowieka przez wszystkie spółki Grupy - zarówno w zakresie relacji pracowniczych, jak i w relacjach z interesariuszami, głównie w łańcuchu dostaw, powoduje że w opinii Zarządu tej spółki nie wystąpiła w 2019 roku konieczność opracowania oddzielnego dokumentu polityki w odniesieniu do zagadnień poszanowania praw człowieka.

Żadna ze spółek należących do Grupy nie zatrudnia dzieci i nie korzysta z pracy przymusowej. Grupa przestrzega w tym zakresie przepisów prawa krajowego i międzynarodowego.

### **Społeczności lokalne i zaangażowanie społeczne.**

Grupa Kapitałowa Comp S.A. podejmuje działania na rzecz wsparcia organizacji społecznych, kierując się w szczególności kryteriami użyteczności społecznej. Ponadto, poszczególne spółki Grupy, każda w zakresie swoich możliwości i potrzeb:

- prowadzą dialog ze społecznościami lokalnymi w celu budowania trwałych, opartych na wzajemnym zaufaniu relacji;
- zachęcają pracowników do podejmowania aktywności na rzecz społeczności lokalnych i angażowania się w inicjatywy obywatelskie.

Główne ryzyka w obszarze społecznym jakie identyfikuje Grupa, to ryzyko wywołania konfliktu ze społecznościami lokalnymi oraz zmiana podstawowych przepisów prawa dotyczących kwestii społecznych. W celu minimalizacji tych ryzyk Grupa monitoruje postrzeganie spółek z Grupy przez lokalne społeczności oraz prowadzi działania PR.

Grupa określiła własny wskaźnik wsparcia inicjatyw lokalnych, który zaprezentowany jest poniżej.

*Wskaźnik własny (WIL):*

Liczba inicjatyw na rzecz społeczności lokalnych w 2019 roku w Grupie
10

Wskaźnik ten jest wykorzystywany odpowiednio przez zarządy spółek w ramach własnych działań. Łączna wartość inicjatyw społecznych zrealizowanych w 2019 r. wyniosła 87,03 tys. zł.

Grupa prowadzi też działania w zakresie sponsoringu. Działania w tym obszarze można podzielić na sponsoring wewnętrzny oraz zewnętrzny.

#### *Sponsoring wewnętrzny*

Grupa docenia pasję i zaangażowanie sportowe pracowników, dlatego zdecydowała się wspierać najwytrwalszych i najbardziej utalentowanych z nich. Tak powstał „Comp Team” – sportowa elita Grupy – inspirująca, odnosząca sukcesy i dająca motywacyjny impuls pozostałym pracownikom.

Wsparcie w tym zakresie jest realizowane poprzez program „COMP Wspieramy Pasję”. Sponsorowane były takie dyscypliny jak: siatkówka, kolarstwo górskie, bieganie, ultramaratony, triathlon, modelarstwo lotnicze, strzelectwo sportowe i myśliwskie, skoki spadochronowe, wspinaczka górską, żeglarstwo, nurkowanie, hokej, trener piłki nożnej. Grupa informuje na swych stronach internetowych o osiągnięciach członków zespołu i zachęca innych pracowników do dołączenia do niego.

Ponadto, ZUK Elzab S.A. od 2018 r. wspiera oddolną inicjatywę pracowników #elzabactiveteam, w ramach której pracownicy biorą udział w imprezach biegowych, MTB, oraz chodźarzy Nordic Walking.

W ramach sponsoringu wewnętrznego Enigma SOI Sp. z o.o. wspiera różne aktywności sportowe swoich pracowników: piłka nożna, siatkówka, koszykówka, padel, planszówki.

### *Sponsoring zewnętrzny*

W ramach sponsoringu zewnętrznego Jednostka dominująca wspierała inicjatywy integrujące kadry oraz budujące więzi z lokalną społecznością, przede wszystkim w Nowym Sączu i Warszawie. Sponsoring zewnętrzny jest związany także z przekazywaniem wsparcia na cele charytatywne.

#### *Wskaźnik (S.9.5.):*

W 2019 roku wydatki poniesione na sponsoring wewnętrzny w ramach programu „COMP Wspieramy Pasje” wyniosły 104,2 tys. zł.

Na sponsoring zewnętrzny Grupa przeznaczyła w 2019 roku kwotę 23,3 tys. zł.

Grupa nie zdecydowała się na wdrożenie kompleksowej polityki z odniesieniem do zagadnień społecznych, które oddziaływałyby na szeroki zakres podmiotów zewnętrznych, zważywszy m.in. na niewielki wpływ działalności operacyjnej Grupy na społeczności lokalne. Spółki Grupy mają swobodę kształtowania swoich działań związanych z zaangażowaniem społecznym i odpowiadania na potrzeby lokalnych społeczności. Czynnikiem decydującym o podjęciu działań społecznych są znajomość potrzeb lokalnej społeczności oraz kryteria użyteczności społecznej.

### **Przeciwdziałanie korupcji.**

W zakresie zagadnień przeciwdziałania korupcji Grupa Kapitałowa Comp S.A. w ramach poszczególnych spółek podejmuje działania na rzecz:

- edukacji zapobiegającej zachowaniom korupcyjnym i łapownictwu;
- identyfikacji potencjalnych obszarów ryzyka korupcyjnego;
- określenia trybu zgłaszania potencjalnych naruszeń;
- zobowiązania pracowników do przeciwdziałania korupcji i łapownictwu;
- wyciągania konsekwencji wobec osób zaangażowanych w zachowania korupcyjne i łapownictwo.

Zarządy wszystkich spółek Grupy są przekonane o istotnej wadze przestrzegania obowiązujących uregulowań, przepisów prawnych i postępowania zgodnie z ogólnie przyjętymi standardami etycznymi. Grupa przestrzega fundamentalnych dla działalności biznesowej zasad uczciwej konkurencji, zapobiegania przekupstwu, korupcji oraz nielegalnym płatnościami.

Wszyscy pracownicy Grupy są zobowiązani do ścisłego przestrzegania przepisów prawa, postępowania zgodnie ze standardami odwołującymi się do ogólnie przyjętych zasad etycznych.

Grupa podkreśla istotność zasady, że pracownicy Grupy, niezależnie od zajmowanego stanowiska, są zobowiązani w pełni respektować wartości i standardy etyczne w trakcie wykonywania swoich obowiązków służbowych, w szczególności:

- unikać sytuacji, w których ich prywatny interes lub osób powiązanych może kolidować z interesem Grupy/spółki;
- nie wykorzystywać zajmowanego stanowiska do czerpania korzyści osobistych lub majątkowych przez nich lub osoby powiązane.

Zarządy wszystkich spółek Grupy podejmują działania mające na celu przeciwdziałanie potencjalnym zachowaniom korupcyjnym. Pracownicy Grupy są zobowiązani do nie wręczania i nie przyjmowania korzyści finansowych.

Zarządy spółek Grupy kierują się zasadą, że nie mogą być zatrudniani pracownicy, jeżeli to zatrudnienie miałyby bezpośrednio lub pośrednio nastąpić w wyniku przyjęcia korzyści finansowej.

#### *Wskaźnik (S.10.2.):*

W 2019 roku w żadnej spółce należącej do Grupy nie zgłoszono zachowań noszących znamiona korupcji, również żadne postępowanie nie zostało wszczęte przez właściwe organy, ani też nie toczyło się wobec pracowników Grupy wewnętrzne postępowanie dotyczące zachowań korupcyjnych lub łapownictwa.

Wysoka kultura prawna funkcjonująca w Grupie oraz stosowanie się do obowiązujących uregulowań, przepisów prawnych i postępowania zgodnie z ogólnie przyjętymi standardami etycznymi pozwalają na minimalizację



powstawania przypadków korupcyjnych. Istotne ryzyka w obszarze antykorupcyjnym zidentyfikowane przez Grupę to ewentualne działanie korupcyjne na poziomie pracowniczym, kierowniczym i zarządczym, a także posądzenie spółki Grupy o działanie korupcyjne oraz zatajenie konfliktu interesów przez osobę zarządzającą.

Stosowanie się do powszechnie obowiązującego prawa oraz zasad ładu korporacyjnego obowiązującego w Jednostce dominującej pozwalają na minimalizację powstawania przypadków korupcyjnych. Swoistym standardem postępowania dla spółek z Grupy stała się odrębna polityka antykorupcyjna – dokument wypracowany i zatwierdzony przez Jednostkę dominującą.

### **Bezpieczeństwo produktów i konsumentów.**

Grupa Kapitałowa Comp S.A. dba o to, aby jej produkty były bezpieczne dla używających je klientów. Przykładowo, kasy fiskalne i inne urządzenia produkowane w zakładach w Zabrze i w Nowym Sączu są poddawane kompleksowym procedurom testowania i sprawdzania jakości wyrobu. Zasady dotyczące kontroli produktów są opisane w Księgach Zarządzania Jakością (ZUK Elzab S.A. i Comp S.A.)

Grupa nie odnotowała przypadków wystąpienia jakiegokolwiek zagrożenia dla użytkownika jej produktów w roku 2019, zaś spółki Grupy nie były również stroną postępowań sądowych lub administracyjnych dotyczących bezpieczeństwa ich produktów.

*Wskaźnik własny:*

Wyznacznikiem skuteczności procesu kontroli jakości wyrobów w zakładach produkcyjnych jest niski poziom zgłaszanych reklamacji:

- Oddział Nowy Sącz (marka Novitus) - na poziomie 1,9%;
- ZUK Elzab S.A. - na poziomie 3,1 %.

### **Komunikacja marketingowa.**

Grupa Kapitałowa Comp S.A. ma świadomość tego, że każde z przedsiębiorstw, które chce budować trwałą pozycję rynkową, musi być zorientowane na klienta i jego satysfakcję. Kierując się powyższym w Grupie są przeprowadzane badania potrzeb i zadowolenia klientów, które wskazują, jakie będą zachowania rynkowe klientów, jego przyszłe preferencje i oczekiwania.

Informacje zwrotne z rynku, pozwalające na ocenę poziomu zadowolenia klientów pozyskiwane są poprzez:

- indywidualne, bezpośrednie rozmowy z klientami oraz partnerami handlowymi;
- spotkania marketingowe z partnerami handlowymi;
- badania ankietowe przeprowadzane na wybranej grupie partnerów handlowych oraz wśród odbiorców końcowych.

W tym zakresie realizowane są następujące zadania dla spółek Grupy:

- koordynacja działań promocyjnych produktów i usług na wydarzeniach branżowych (targi, konferencje, itp.);
- prowadzenie obsługi PR;
- prowadzenie obsługi marketingowej wybranych projektów;
- realizacja działań marketingowych i wizerunkowych związanych z promocją Grupy jako całości;
- wdrażanie rozwiązań mających na celu wymianę informacji i współpracę pomiędzy spółkami Grupy.

Dla spółek Grupy został zaprojektowany logotyp, określono kolory i wykorzystywane kroje pism oraz zaprojektowano podstawowe akcydensy takie jak papier firmowy, wizytówki i wzory prezentacji. Wszystkie wytyczne są zawarte w księgach identyfikacji wizualnej marek.

Komunikacja z mediami jest realizowana za pośrednictwem profesjonalnej agencji PR.

W celu kwantyfikacji działań marketingowych prowadzonych przez Grupę stosowany jest wskaźnik marketingu (WM) obliczany jako iloraz Środków finansowych wydatkowanych na działania marketingowe w danym roku i Przychodu netto ze sprzedaży w danym roku.

Wskaźnik (WM):

Wskaźnik marketingu w 2019 roku dla Grupy
1,16%

### **Ochrona prywatności.**

Wszystkie spółki należące do Grupy Kapitałowej Comp S.A. przestrzegają powszechnie obowiązującego prawa w zakresie ochrony prywatności i ochrony danych osobowych. Tylko dane niezbędne do prowadzenia działalności są zbierane i przechowywane przez poszczególne spółki, a zgromadzone dane nie są udostępniane osobom nieuprawnionym. Wszyscy pracownicy Grupy mają prawo wiedzieć jakie dane osobowe są o nich gromadzone i przechowywane oraz w każdej chwili mogą uzyskać dostęp do swoich akt osobowych. W zakresie ochrony danych osobowych, spółki Grupy posiadają odpowiednie sformalizowane dokumenty i są wyznaczone osoby, w których zakresie obowiązków znajdują się kwestie ochrony tych danych.

Wskaźnik (S.13.1.):

W 2019 roku w Grupie Kapitałowej Comp S.A nie było zdarzeń, zakwalifikowanych jako incydenty związane z danymi osobowymi, które powodowałyby naruszenie praw lub wolności osób fizycznych, a tym samym wymuszały dokonanie odpowiedniego zgłoszenia do krajowego organu nadzorczego.

Wskaźnik (S.13.2.):

W 2019 roku nie były prowadzone żadne postępowania administracyjne przeciwko spółce z Grupy Kapitałowej Comp S.A. w zakresie niewłaściwej ochrony danych osobowych, w tym przez PUODO, a także nie nałożono na Spółkę żadnych kar w tym obszarze.

### **Oznakowanie produktów.**

Grupa Kapitałowa Comp S.A. wdrożyła odpowiednie procedury w celu zapewnienia, że wszystkie produkty i wyroby są prawidłowo zidentyfikowane i oznaczone. Procedury te określają zasady identyfikowania:

- materiałów do produkcji;
- wyrobów gotowych zarówno własnych jak i przeznaczonych do dalszej dystrybucji.

System identyfikowania i oznaczania wyrobów pozwala na:

- uniknięcie błędów polegających na zastosowaniu niewłaściwego urządzenia lub towaru;
- skuteczne określanie przyczyn niezgodności, oraz zapewnia możliwość skutecznych działań korygujących w przypadku wystąpienia niezgodności.

Proces identyfikacji obejmuje cały cykl wewnętrznego przetwarzania wyrobu począwszy od przyjęcia podzespołów do magazynu do momentu wydania wyrobu gotowego do klienta, jak również procesy związane z posprzedażną opieką nad wyrobem.

Identyfikacja jest prowadzona przy pomocy systemów informatycznych oraz systemu znakowania wyrobów gotowych oraz podzespołów.

Grupa dba także o właściwe stosowanie znaków swoich kluczowych marek. Do tego rodzaju działań należy zaliczyć prowadzenie Księgi identyfikacji wizualnej dla: Comp Centrum Innowacji Sp. z o.o., Insoft sp. z o.o., Enigma S.A., ZUK Elzab S.A., Comp S.A. oraz marek Mplatform i CSS Centrum Usług IT. Księgi zawierają ustandaryzowane formy komunikacji graficznej.

## Specyfikacja Oświadczenia

**Data sporządzenia:** 27 marca 2020 roku

**Zakres oświadczenia:** oświadczenie na temat informacji niefinansowych Grupy Kapitałowej Comp S.A. za 2019 rok

**Standard oświadczenia:** oświadczenie sporządzone zgodnie ze standardem własnym, z szczególnym uwzględnieniem Standardu Informacji Niefinansowych (SIN).

**Weryfikacja oświadczenia:** oświadczenie nie było poddane zewnętrznej weryfikacji.

### **Lista wskaźników wg SIN w oświadczeniu:**

Wskaźnik	Opis	Uwagi
G.1.1.	Opis przyjętej strategii rozwoju z uwzględnieniem aspektów społecznych i środowiskowych.	
G.1.2.	Charakterystyka przyjętego modelu biznesowego, włączając w to opis łańcucha dostaw, ze szczególnym uwzględnieniem opisu oddziaływania społecznego i środowiskowego.	
G.2.1.	Opis struktury zarządczej, zawierający informację o tym czy i jak uwzględnione zostało podejście do zarządzania aspektami niefinansowymi (społecznymi, środowiskowymi), jak wygląda system zarządzania ryzykiem i audytu wewnętrznego.	
G.2.2.	Wykaz certyfikowanych systemów zarządzania (np. ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, itd.).	
G.2.3.	Opis systemu kontroli wewnętrznej, ze wskazaniem monitorowania społecznych i środowiskowych aspektów działalności.	
G.3.1.	Opis podejścia do zarządzania ryzykiem i uwzględnienia w nim aspektów społecznych i środowiskowych.	
G.3.2.	Lista zidentyfikowanych ryzyk społecznych lub środowiskowych wraz z ich krótką charakterystyką.	
G.4.1.	Wskazanie czy organizacja posiada formalny Kodeks Etyczny lub równoważny dokument odpowiadający na potrzeby organizacji.	
G.4.5.	Liczba zgłaszanych skarg potencjalnych naruszeń standardów etycznych (jeśli to możliwe w podziale na zgłoszenia pochodzące z wewnątrz /z zewnątrz organizacji).	
E.2.1.	Całkowite zużycie energii w GJ wg głównych źródeł jej pozyskania	We wskaźniku pokazano całkowite zużycie paliw i energii. W zależności od źródła, zużycie wykazane jest w różnych jednostkach miary.
E.7.3.	Lista potencjalnych naruszeń przepisów ochrony środowiska, w związku z którymi wszczęte zostały postępowania administracyjne.	Lista niezareportowana ze względu na brak wystąpienia potencjalnych zdarzeń do zareportowania w 2019 roku.
E.7.4.	Całkowita kwota prawomocnych kar nałożonych w związku z naruszeniem przepisów ochrony środowiska.	
S.1.1.	Wartość pomocy publicznej uzyskanej od państwa (wsparcie finansowe i ekwiwalenty dotacji).	
S.2.2.	Liczba pracowników w etatach nowo zatrudnionych wg typu umowy o pracę (wg wieku i płci).	Wskaźnik zmodyfikowany – wg płci
S.2.3.	Liczba pracowników w etatach, którzy odeszli z pracy w raportowanym okresie (wg wieku i płci).	Wskaźnik zmodyfikowany – wg płci
S.2.4.	Liczba osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci) na koniec okresu sprawozdawczego, liczba zawartych umów cywilno-prawnych z osobami fizycznymi w raportowanym okresie, liczba zakończonych umów cywilno-prawnych z osobami fizycznymi w raportowanym okresie.	Wskaźnik zmodyfikowany – wg płci

S.2.6.	Liczba pracowników niepełnosprawnych oraz ich % udział w ogóle zatrudnionych.	
S.2.8.	Liczba oraz przeciętne wynagrodzenie obcokrajowców świadczących pracę na rzecz przedsiębiorstwa i pod jego nadzorem (niezależnie czy są pracownikami własnymi, czy podmiotów trzecich, którym zlecana jest praca), pochodzących z krajów znajdujących się w gorszej od Polski sytuacji ekonomicznej lub krajów w których uprawdopodobnione jest łamane praw człowieka wg kraju pochodzenia (np. Białoruś, Ukraina, Rosja, Bułgaria, Rumunia, Mołdawia, Wietnam, Filipiny, Korea Północna, Chiny).	Wartość wskaźnika niezareportowana ze względu na niską istotność.
S.2.13.	Łączna wysokość rocznych składek na PFRON.	
S.2.15.	Informacja na temat dodatkowych świadczeń pozapłacowych dostępnych dla pracowników (np. dodatkowe ubezpieczenie, pakiety medyczne, pracowniczy program emerytalny, akcjonariat pracowniczy, karty uprawniające do korzystania z obiektów sportowych, pożyczki mieszkaniowe).	
S.3.1.	Liczba działających w spółce związków zawodowych ogółem (reprezentatywnych i pozostałych).	
S.3.2.	Odsetek (%) pracowników należących do związków zawodowych (tzw. współczynnik uzwiązkowienia).	
S.3.3.	Liczba akcji strajkowych w ostatnim roku oraz szacunkowy wpływ na wyniki przedsiębiorstwa z tym związane (w przypadku, w którym odnotowano strajki, należy opisać ich przyczynę, formę, czas trwania oraz poczynione ustalenia).	
S.3.5.	Informacja, czy w zakładzie pracy powołano radę pracowników – a w przypadku innych przedstawicieli niż rada pracowników i związki zawodowe, czy tacy przedstawiciele pracowników zostali powołani w drodze wyborów, w których mogli uczestniczyć wszyscy pracownicy.	
S.4.1.	Liczba wypadków przy pracy wśród pracowników / wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu.	
S.4.3.	Liczba wypadków śmiertelnych wśród pracowników / wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu.	
S.6.1.	Informacja, czy u pracodawcy została wdrożona polityka antymobbingowa i polityka antydyskryminacyjna.	
S.6.2.	Liczba zgłoszonych przypadków dyskryminacji, mobbingu, molestowania seksualnego itp.	
S.6.4.	Liczba audytów pod kątem przeciwdziałania dyskryminacji u podwykonawców.	
S.9.5.	Całkowita kwota wydatkowana na sponsoring (ze wskazaniem największych sponsorowanych partnerów).	
S.10.2.	Liczba zgłoszonych przypadków zachowań noszących znamiona korupcji.	
S.13.1.	Liczba zdarzeń dotyczących wycieku lub nieuprawnionego wykorzystania danych osobowych (klientów, pracowników).	
S.13.2.	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce (np. przez PUODO) oraz wartość finansowa kar za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z ochroną danych osobowych.	