



**RAPORT
ZRÓWNOWAŻONEGO
ROZWOJU
Grupy Eurocash**

2025

SPIS TREŚCI

1. Informacje ogólne	4
1.1. Podstawy sporządzenia sprawozdania na temat zrównoważonego rozwoju.....	4
1.2. Model biznesowy	7
1.3. Łańcuch wartości	10
1.4. Strategia Grupy	12
1.5. Struktura zarządzania	19
1.6. Istotne wpływy, ryzyka i szanse ESG.....	26
1.7. Zgodność z ESRS	38
2. Środowisko naturalne [E].....	45
2.1. Zmiany klimatu	45
2.2. Wykorzystanie zasobów i gospodarka o obiegu zamkniętym	60
2.3. Taksonomia	69
3. Społeczeństwo [S].....	80
3.1. Pracownicy Grupy Eurocash.....	80
A. Włączające środowisko pracy	80
B. Zgłaszanie naruszeń prawa	86
C. Wpływ na własnych pracowników, ryzyka i szanse	89
D. Warunki pracy.....	90
E. Struktura zatrudnienia.....	98
F. Polityka i system wynagrodzeń	100
G. Rozwój i edukacja pracowników	102
H. Bezpieczeństwo i higiena w pracy	105
4. Ład korporacyjny [G].....	118
4.1. Kultura korporacyjna i praktyki biznesowe	118
4.2. Ochrona sygnalistów	119
4.3. Przeciwdziałanie korupcji.....	121
4.4. Zarządzanie relacjami z dostawcami i franczyzobiorcami	123
4.5. Praktyki płatnicze.....	128
5. Załącznik	131



Informacje ogólne

1. INFORMACJE OGÓLNE

1.1. Podstawy sporządzenia sprawozdania na temat zrównoważonego rozwoju

[BP-1] Standard raportowania i konsolidacja danych

Raport został opracowany zgodnie z art. 63x Ustawy z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości oraz zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 roku w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje zmieniające Rozporządzenie (UE) 2019/2088 dla Grupy Eurocash. Niniejsze sprawozdanie opiera się na standardach ESRS [European Sustainability Reporting Standards – Europejskie Standardy Raportowania o Zrównoważonym Rozwoju] wprowadzonych rozporządzeniem delegowanym Komisji (UE) 2023/2772 z dnia 31 lipca 2023 roku.

Raport obejmuje informacje na temat zrównoważonego rozwoju dotyczące Grupy Eurocash za okres od 1 stycznia 2025 roku do 31 grudnia 2025 roku. Zakres konsolidacji jest zgodny z zakresem skonsolidowanego sprawozdania finansowego i odnosi się do struktury Grupy, chyba że wskazano inaczej.

Sprawozdanie ma zastosowanie do łańcucha wartości na wyższym i niższym szczeblu (upstream i downstream) w przypadku opisu łańcucha wartości Grupy Eurocash, emisji gazów cieplarnianych w zakresie 3 oraz w odniesieniu do kwestii związanych z ESRS E5 – Gospodarka obiegu zamkniętego. W sprawozdaniu uwzględniono tematy istotne dla Grupy zarówno w odniesieniu do jej pracowników, jak i klientów oraz partnerów biznesowych (dostawców i franczyzobiorców). W mniejszym stopniu uwzględniono łańcuch dostaw. Omówiono zarówno polityki odnoszące się do łańcucha dostaw (kodeks dostawców) jak i pracowników Grupy. W raportowanych wskaźnikach uwzględniono dane odnoszące się do operacji własnych Grupy (np. dane pracownicze oraz odnoszące się do ładu korporacyjnego i środowiskowego) oraz niektórych danych dotyczących klientów (np. dane badań klienckich, zgłoszeń naruszeń, reklamacji).

W części danych dotyczących emisji gazów cieplarnianych w zakresie 3 zastosowano metodę szacunkową, którą szerzej opisano w rozdziale 2.1. Zmiana klimatu. Żadne z mierników ilościowych ani kwoty pieniężne nie wykazują znaczącego poziomu niepewności.

Grupa nie skorzystała ze zwolnienia przewidzianego dla jednostek z siedzibą w państwie członkowskim UE z obowiązku ujawniania informacji dotyczących oczekiwanych wydarzeń lub spraw będących przedmiotem toczących się negocjacji zgodnie z art. 19a ust. 3 i art. 29a ust. 3 dyrektywy 2013/34/UE.

Nie skorzystano z możliwości pominięcia konkretnej informacji dotyczącej własności intelektualnej, know-how lub wyników innowacji.

[BP-2] Porównywalność danych

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

Przyjęte przedziały czasowe w niniejszym oświadczeniu:

- perspektywa krótkoterminowa - okres sprawozdawczy (1 rok),
- perspektywa średnioterminowa – okres od 1 do 5 lat,
- perspektywa długoterminowa – okres powyżej 5 lat.

Podział ten został zastosowany jednolicie we wszystkich ujawnieniach raportu, w szczególności w zakresie strategii, ryzyk i planowanych działań transformacyjnych.

W tegorocznym sprawozdaniu po raz drugi zastosowano standard EU ESRS – European Sustainability Reporting Standard. Grupa nie zgłasza istotnych błędów z poprzednich lat. Zastosowano zmiany w

sposobie przygotowania i prezentacji oświadczenia o zrównoważonym rozwoju co szerzej opisano poniżej w punkcie „Stopniowe wprowadzanie standardów”.

Na potrzeby sporządzenia sprawozdania dokonano oszacowania wybranych mierników środowiskowych dla danych zawartych w rozdziale 2.1 Zmiany Klimatu (ESRS E1-5 i E1-6) dotyczących operacji własnych i łańcucha wartości.

W procesie wyznaczania śladu węglowego Grupy w Zakresie 3 za rok sprawozdawczy 2025, udoskonalono metodyki obliczeń dla kategorii 1, 7 oraz 14. Kluczową zmianą było zastosowanie bardziej wiarygodnych, rzeczywistych danych operacyjnych w miejsce dotychczasowych szacunków, co pozwoliło na rzetelnniejsze odzwierciedlenie wpływu środowiskowego Grupy. Szczegółowe informacje na temat wprowadzonych zmian opisano rozdziale 2.1 [E1-6].

Stopniowe wprowadzanie standardów

Na mocy rozporządzenia delegowanego KE UE 2025/1416 z dnia 11 lipca 2025 r. zastosowano stopniowe wprowadzanie zmian (tzw. Quick-Fix). Zgodnie z dodatkiem C do ESRS 1, Grupa zdecydowała się na skorzystanie z tymczasowego wyłączenia wprowadzanych wymogów dotyczących ujawniania informacji w zakresie standardów: E1-9, E4, S2 i S4. W odniesieniu do kwestii uznanych za istotne zostały one uwzględnione w Tabeli 7 w zakresie oddziaływania wpływu oraz w Tabeli 8 i 9 odnośnie sposobu zarządzania ryzykiem lub szansą.

Skrócone informacje w zakresie tematów uznanych za istotne wg analizy podwójnej istotności, które podlegają wyłączeniu:

– **E4** Bioróżnorodność

Grupa nie wykazuje lokalizacji z operacjami własnymi, które negatywnie istotnie oddziałują na bioróżnorodność. Obiekty nie są zlokalizowane na terenach lub w pobliżu terenów wrażliwych pod względem bioróżnorodności. Nie zidentyfikowaliśmy istotnych negatywnych wpływów w odniesieniu do degradacji gruntów, pustynnienia lub uszczelniania gleby.

Kwestie dotyczące surowców krytycznych znajdują odniesienie w strategii zrównoważonego rozwoju, w czwartym filarze: zrównoważony produkt – pochodzenie i zużycie zasobów. Koncentrujemy się na przejrzystości i zabezpieczeniu łańcucha dostaw w zgodzie z wymogiem śledzenia pochodzenia kluczowych surowców wysokiego ryzyka. Planowane jest wdrożenie polityki zakupowej krytycznych towarów jako cel strategiczny w 2026 roku, zgodnie z Rozporządzeniem (UE) 2025/2650 zmieniającym Rozporządzenie (UE) 2023/1115 w sprawie udostępniania na rynku unijnym i wywozu z Unii niektórych towarów i produktów związanych z wylesianiem i degradacją lasów „EUDR” (UE) 995/2010. W połowie 2025 roku w Grupie Eurocash przeprowadzona została identyfikacja wprowadzanych, udostępnianych i wywożonych krytycznych produktów. Powołany zespół projektowy, któremu przewodniczy Dział zrównoważonego rozwoju, na dalszym etapie prac w 2026 roku, sporządzi i zaimplementuje *Procedurę należytej staranności* oraz przedstawi swoim dostawcom i odbiorcom.

– **S2** Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości

Grupa przykładą ogromną wagę do poszanowania praw człowieka we własnej organizacji i planuje rozszerzyć te wartości na grunt swoich dostawców i pozostałych partnerów biznesowych w łańcuchu wartości.

Mamy jasno zdefiniowane kierunki rozwoju dla wymiaru społecznego, w tym zapewnianie pracownikom możliwie najlepszych i bezpiecznych warunków pracy. Potencjalne i faktyczne

wpływy na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości to współpraca z dostawcami stosującymi odpowiedzialne praktyki biznesowe, etyczne zarządzanie i edukacja w łańcuchu wartości.

– **S4** Konsumenci i użytkownicy końcowi

Jakość i bezpieczeństwo produktów. Grupa Eurocash traktuje bezpieczeństwo żywności jako jeden z kluczowych priorytetów swojej działalności. W tym celu wdrożono *Politykę bezpieczeństwa żywności*, obejmującą cały łańcuch dostaw – od producenta do konsumenta – oraz wspierającą ciągłe doskonalenie standardów jakości. Zapewnienie bezpiecznych produktów oraz wysoki poziom świadczonych usług stanowią podstawę długoterminowego rozwoju Grupy, a nadrzędnym kryterium jakości pozostaje bezpieczeństwo żywności i satysfakcja klientów.

Ponadto, w Strategii zrównoważonego rozwoju w II filarze dot. zrównoważonego produktu, określono dwa cele KPI dot. jakości i bezpieczeństwa:

- utrzymanie standardu ISO 22 000,
- budowanie bazy dostawców zobowiązujących się do przestrzegania dobrych praktyk pod kątem zrównoważonego rozwoju.

Na etapie kwalifikacji dostawców Grupa weryfikuje spełnienie wymagań w zakresie bezpieczeństwa żywności, prowadzi audyty oraz analizuje dokumentację i certyfikaty dostawców. Oprócz obowiązkowego systemu HACCP wdrożono również dodatkowe standardy, takie jak ISO 22000, BRC GS S&D, standard Łańcucha Dostaw MSC/ASC oraz certyfikację ekologiczną zgodną z rozporządzeniem UE 2018/848. Systemy te obejmują m.in. procesy zatwierdzania dostawców, magazynowania, transportu i nadzoru nad niezgodnościami oraz podlegają regularnym audytom wewnętrznym i zewnętrznym.

Szczególny nadzór obejmuje także produkty marek własnych, których wdrażanie i kontrola jakości realizowane są zgodnie z dedykowaną *Procedurą wdrożeń marki własnej* oraz we współpracy z certyfikowanymi dostawcami.

Oddziaływanie informacji – oznakowanie produktów. Grupa Eurocash przykładą dużą wagę do prawidłowego znakowania produktów, traktując bezpieczeństwo i komfort konsumentów jako jeden z kluczowych elementów jakości oferowanych towarów. W tym zakresie Spółka zapewnia zgodność z obowiązującymi regulacjami prawnymi oraz normami jakościowymi, a nadzór nad tym procesem sprawuje dedykowany zespół jakości. W Grupie funkcjonuje również *Polityka bezpieczeństwa żywności* oraz procedury dotyczące postępowania w przypadku niezgodności, w tym zarządzania reklamacjami i zwrotami.

Wszystkie produkty spożywcze wprowadzane do obrotu podlegają weryfikacji pod kątem poprawności znakowania, w tym rzetelności informacji o składzie, pochodzeniu i identyfikowalności. Szczególną uwagę poświęca się produktom marek własnych, dla których – we współpracy z dostawcami i akredytowanymi laboratoriami – opracowywane są szczegółowe specyfikacje oraz etykiety zapewniające pełną i czytelną informację dla konsumentów. W przypadku produktów świeżych stosowane są dodatkowe wymagania dotyczące norm handlowych oraz informacji o kraju pochodzenia.

Grupa dba również o dostępność informacji o produktach przeznaczonych do sprzedaży luzem, m.in. w ladach tradycyjnych czy na regałach piekarniczych, udostępniając klientom szczegółowe dane w systemach informacyjnych i katalogach produktowych, obejmujące m.in. skład, opis produktu oraz oznaczenia alergenów. Dodatkowo, w celu wsparcia przedsiębiorców współpracujących z Grupą w prawidłowym przygotowaniu etykiet, opracowywane są wytyczne i

materiały instruktażowe, a także organizowane szkolenia i webinary w ramach działalności Akademii Umiejętności.

Włączenie społeczne konsumentów. Grupa Eurocash realizuje działania na rzecz włączenia społecznego konsumentów poprzez dostosowywanie oferty do zróżnicowanych potrzeb różnych grup społecznych. Asortyment oraz formy sprzedaży uwzględniają takie czynniki jak wiek, poziom dochodów, styl życia czy miejsce zamieszkania klientów. Spółka rozwija różnorodne formy płatności, promocji oraz rozwiązania ułatwiające dostęp do oferty m.in. osobom starszym i osobom z niepełnosprawnościami.

Jednocześnie Grupa zapewnia dostęp do produktów zarówno w kanałach stacjonarnych, jak i online, co umożliwia dotarcie do szerokiego grona odbiorców, w tym osób o ograniczonym dostępie do różnorodnych produktów. W swoich działaniach uwzględnia również zmieniające się preferencje konsumentów, takie jak rosnące znaczenie wygody zakupów, dostaw do domu, produktów ekologicznych i zdrowej żywności, a także oczekiwanie transparentności, atrakcyjnych cen, promocji oraz ofert dopasowanych do indywidualnych potrzeb klientów. Dzięki temu Grupa wspiera szeroki i inkluzywny dostęp konsumentów do oferty handlowej.

Sprzedaż alkoholu i wyrobów tytoniowych. Sprzedaż alkoholu i wyrobów tytoniowych stanowi największy udział w obrotach w segmencie sprzedaży hurtowej i detalicznej Grupy Eurocash. Spółka ma świadomość potencjalnych negatywnych skutków społecznych i zdrowotnych związanych z tymi produktami, dlatego prowadzi działalność w tym obszarze z zachowaniem szczególnej odpowiedzialności oraz w pełnej zgodności z obowiązującymi regulacjami prawnymi. W celu zapewnienia zgodności działań marketingowych z przepisami oraz standardami etycznymi wdrożono m.in. „Manual dobrych praktyk marketingowych dotyczących napojów alkoholowych w Grupie Eurocash” oraz dokument „Dobre Praktyki Reklamy”. Określają one podstawowe zasady, dopuszczalne i zabronione działania oraz dobre praktyki dla pracowników, współpracowników i podmiotów działających na rzecz Grupy. Jednocześnie Grupa podejmuje działania ograniczające negatywny wpływ wyrobów alkoholowych i tytoniowych na konsumentów, zgodnie z obowiązującymi regulacjami ustawowymi.

Atestacja

Niniejsze sprawozdanie na temat zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej Eurocash zostało poddane weryfikacji zewnętrznej. Weryfikacja została przeprowadzona przez firmę audytorską Grant Thornton Polska PSA zgodnie z Krajowym Standardem Usług Atestacyjnych 3002PL (Usługi atestacyjne inne niż badania lub przeglądy historycznych informacji finansowych), przyjętym uchwałą Krajowej Rady Biegłych Rewidentów nr 3436/52e/2019 z dnia 8 kwietnia 2019 roku, z późniejszymi zmianami.

1.2. Model biznesowy

[SBM-1]

Grupa Eurocash jest największym polskim hurtowym dystrybutorem produktów FMCG, a także organizatorem znanych sieci franczyzowych, agencyjnych i partnerskich, takich jak: ABC, Delikatesy Centrum, Groszek, Gama, Duży Ben, Lewiatan czy Euro Sklep. Ponadto Grupa jest partnerem logistycznym i technologicznym sklepów lokalnych, a także właścicielem Frisco – marketu e-grocery nr 1 w Polsce. Klientami Eurocash są głównie lokalni przedsiębiorcy, którym Grupa oferuje z jednej strony efektywne modele biznesowe, a z drugiej skalę zakupową, logistykę, pomoce marketingowe, dostęp do wiedzy oraz nowoczesne rozwiązania technologiczne wspierające prowadzenie i rozwój sklepu.

Misją działania Grupy od jej początku – czyli od 30 lat – jest promowanie polskiej przedsiębiorczości oraz rozwój handlu niezależnego w Polsce. Ponadto firma dąży do wyznaczania trendów, zarówno biznesowych, jak i tych z zakresu odpowiedzialności środowiskowej dla tego sektora.

30 mld zł przychodów ze sprzedaży

17 centrów dystrybucyjnych

167 hurtowni Cash & Carry

niemal **14 tys. zatrudnionych** pracowników

ponad **43 tys. uczestników** Akademii Umiejętności Eurocash

Podmiotem dominującym jest Eurocash S.A., który odpowiada za większość sprzedaży Grupy. Siedziba spółki znajduje się w Komornikach w województwie wielkopolskim. Pełna lista spółek i ich ulokowanie w strukturze Grupy, otoczenie rynkowe, liczba placówek, struktura sprzedaży i powiązania kapitałowe szerzej zostały opisane w sprawozdaniu zarządu z działalności Grupy Eurocash i Eurocash S.A. w rozdziale 2. Podstawowe informacje o Grupie. Grupa nie prezentuje liczby pracowników w podziale na obszary geograficzne z uwagi na zatrudnienie wyłącznie na obszarze Polski.

Profil działalności

Poprzez szereg formatów dystrybucji Grupa Eurocash koncentruje swoją działalność na hurtowej dystrybucji towarów do klientów niezależnego rynku spożywczego, w szczególności do sklepów detalicznych (małe supermarkety i sklepy spożywcze), sklepów convenience, stacji benzynowych oraz sieci restauracji, hoteli i kawiarni.

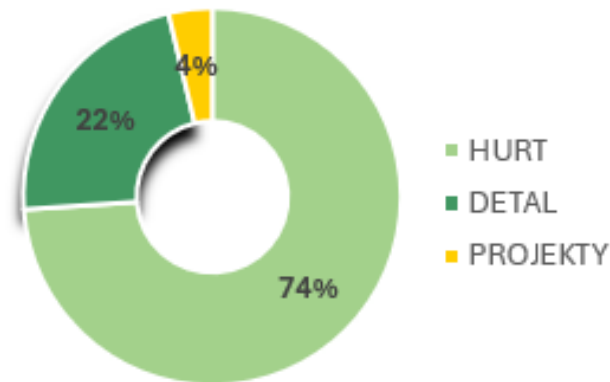
Szczególną uwagę Grupa kładzie na asortyment przeznaczony dla osób pełnoletnich. Alkohol oferowany przez Eurocash trafia wyłącznie do przedsiębiorców posiadających wymagane koncesje na jego sprzedaż. Z kolei procedury dla oferowanych wyrobów tytoniowych dostosowane są w pełni, m.in. do unijnej dyrektywy ograniczającej szarą strefę sprzedaży papierosów oraz znowelizowanej ustawy o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych. W Grupie stosowane są rozwiązania umożliwiające monitorowanie i śledzenie ruchu wyrobów tytoniowych od momentu, gdy opuszczają lokalizację producenta, aż do pierwszego punktu detalicznego.

Struktura sprzedaży

Grupa uwzględniła w swoim sprawozdaniu finansowym sprawozdawczość dotyczącą znaczących segmentów działalności zgodnie z MSSF 8 w podziale na segment detaliczny, hurtowy i projekty. Znaczące grupy oferowanych produktów dotyczą dwóch kategorii: alkoholu i wyrobów tytoniowych, które stanowią odpowiednio 20% i 40% udziału sprzedaży. Więcej informacji na temat struktury Grupy i podział na segmenty dostępny jest w rozdziale 2 Informacja dodatkowa do skonsolidowanego sprawozdania finansowego w nocie nr 2 Segmenty działalności.

¹ opracowanie własne Eurocash na podstawie danych CMR i Nielsen: udział wartościowy kanału Small Format (Nielsen) dla kategorii spożywczych, chemiczno-kosmetycznych, preparatów farmaceutycznych i papierosniczych w rynku Total Market w okresie 2024 r.)

Rysunek 1. Udział procentowy przychodów ze sprzedaży towarów w podziale na segmenty działalności



Grupa Eurocash to również odpowiedzialny pracodawca dla niemal 14 tysięcy osób zatrudnionych na umowę o pracę. Kultura organizacyjna firmy zapewnia każdemu pracownikowi szacunek, jasne zasady współpracy i awansu, a także szerokie możliwości rozwoju zawodowego.

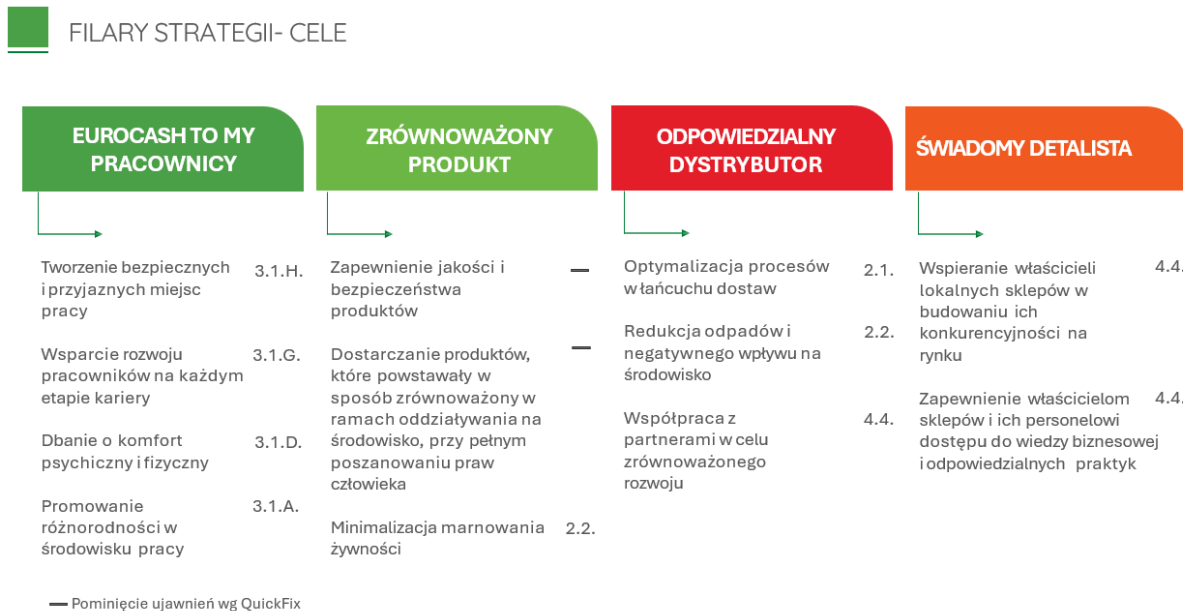
Grupa Eurocash oświadcza, że nie prowadzi działalności w sektorach: paliw kopalnych, kontrowersyjnych rodzajów broni, produkcji chemikaliów oraz uprawy i produkcji tytoniu.

Cele jednostki związane ze zrównoważonym rozwojem

Przyjęta strategia zrównoważonego rozwoju prezentuje podejście i założenia do tematów zrównoważonego rozwoju, nasze ambicje oraz projekty, które mają nas wspierać w jeszcze bardziej odpowiedzialnym prowadzeniu biznesu.

Kierunek działań ESG (Environmental, Social, Governance) wyznacza *Strategia Razem dla zrównoważonego rozwoju*. Jej filary odpowiadają na potrzeby i oczekiwania najważniejszych interesariuszy Grupy – pracowników, przedsiębiorców, partnerów biznesowych, konsumentów oraz środowiska.

Rysunek 2. Cele Strategii zrównoważonego rozwoju w podziale na filary wraz z wykazem rozdziałów



1.3. Łańcuch wartości

[SBM-1] Łańcuch wartości

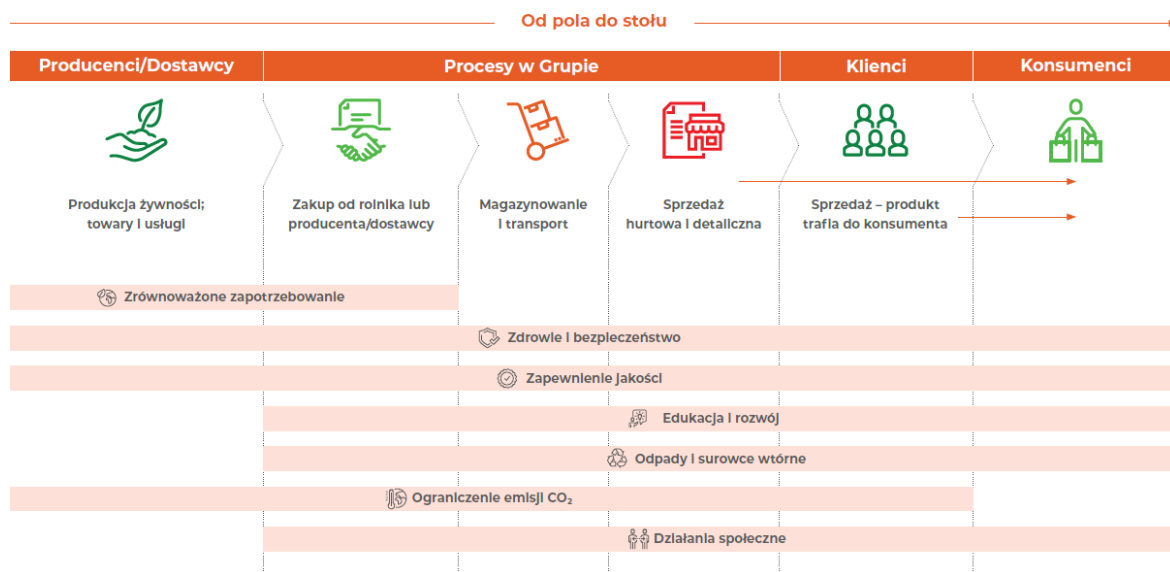
Model łańcucha wartości Grupy Eurocash został opracowany na podstawie analizy przepływu towarów. Kluczowym elementem łańcucha wartości są procesy operacyjne realizowane w Grupie obejmujące zarządzanie zakupami, transport i sprzedaż towarów do klientów, aż po końcową fazę ich cyklu życia. Opracowując łańcuch wartości Grupa uwzględniła relacje biznesowe i działania mające na celu pozyskanie nowych oraz utrzymanie obecnych klientów.

Wcześniejsze etapy łańcucha wartości, określane jako **upstream**, obejmują wszystkie operacje prowadzone przez inne podmioty. Należą do nich m.in. pozyskiwanie surowców, produkcja żywności, a także działania wspierające, takie jak wytwarzanie energii elektrycznej kupowanej przez Grupę czy dostarczanie wody. Ta grupa obejmuje producentów żywności i surowców pierwotnych, przetwórstwo oraz dostawców usług niezbędnych dla realizacji działalności.

W obszarze własnych operacji **own operations** Grupa wyszczególnia dostawy produktów i usług od producentów. Główni interesariusze na etapie własnej działalności to pracownicy odpowiedzialni za magazynowanie i transport, dostawcy produktów lub usług oraz pracownicy, właściciele i konsumenci powiązani ze sprzedażą hurtową lub detaliczną.

Z kolei **downstream** w łańcuchu wartości odnosi się do późniejszych etapów dystrybucji. Obejmuje procesy związane ze sprzedażą detaliczną prowadzoną przez klientów i franczyzobiorców Grupy, przetwarzanie odpadów oraz użytkowanie końcowe produktów przez konsumentów.

Profil działalności – łańcuch wartości



Model łańcucha wartości jest wykorzystywany m.in. do kalkulacji emisji gazów cieplarnianych, analizy wzajemnych oddziaływań Grupy i jej otoczenia oraz oceny procesów w kontekście gospodarki o obiegu zamkniętym.

Tabela 1. Interesariusze w łańcuchu wartości

Etap łańcucha wartości	Grupa interesariuszy	Opis działań podejmowanych przez podmiot
Upstream		
Produkcja żywności; towary i usługi	Producenci żywności i surowców pierwotnych	Produkcja żywności (uprawy roślin, hodowla zwierząt)
	Producenci (przetwórcy; spółdzielnie rolne, zakłady przetwórstwa)	Przetwórstwo spożywcze
	Dostawcy usług (energia, woda, usługi doradcze) Pozostali dostawcy niehandlowi	Zawieranie umów na dostawę energii i wody Monitorowanie zużycia energii i wody
Own operations		
Zakup od rolnika lub producenta/dostawcy	Dostawcy produktów/usług Pracownicy	Dostawa produktów i usług od producentów
Magazynowanie i transport	Pracownicy logistyki i magazynów Pracownicy agencji pracy tymczasowej (magazyny) Przewoźnicy (transport do i z organizacji)	Przewóz towarów, produktów z uwzględnieniem odpowiednich kryteriów jakościowych Wykorzystanie zaawansowanych systemów IT do zarządzania zapasami i logistyką
Sprzedaż hurtowa i detaliczna	Hurtownie cash and carry – pracownicy Właściciele sklepów detalicznych (małe supermarkety i sklepy spożywcze), w tym sklepy własne Właściciele sklepów convenience Właściciele stacji benzynowych Właściciele restauracji, hoteli i kawiarni Konsumenci/użytkownicy końcowi	Codziennie transakcje: regularne zakupy i dostawy realizowane na zasadzie bieżących potrzeb Obsługa reklamacji i zwrotów

Downstream		
Sprzedaż detaliczna prowadzona przez klientów i franczyzobiorców Eurocash	Klienci detaliczni Pracownicy klientów detalicznych	Codziennie transakcje: regularne zakupy w hurtowniach Cash and Carry
Użytkowanie produktów – produkt trafia do konsumenta	Konsumenci/użytkownicy końcowi	Zakup towarów Konsumenci są kluczowym elementem w końcowym etapie cyklu życia produktu. Po wykorzystaniu produktu, konsumenci są zachęceni do odpowiedzialnej utylizacji opakowań Kampanie w celu ograniczenia odpadów: Szanujemy, nie marnujemy
End of life	Odbiorcy i przetwórcy odpadów	Odbiór odpadów przez zatwierdzone firmy Przetwarzanie odpadów

1.4. Strategia Grupy

[SBM-1] Strategia biznesowa

Strategia biznesowa stanowi kluczowy element determinujący jej konkurencyjność i zdolność do długoterminowego rozwoju. W dynamicznie zmieniającym się otoczeniu rynkowym, skuteczne zarządzanie działalnością handlową wymaga precyzyjnie określonych celów, jasno zdefiniowanych przewag konkurencyjnych oraz elastycznego podejścia do zmieniających się warunków gospodarczych i oczekiwań klientów.

Celem strategii jest nie tylko maksymalizacja zysków, ale także budowanie trwałych relacji z klientami, optymalizacja procesów operacyjnych oraz wykorzystanie innowacyjnych rozwiązań technologicznych. Grupa dąży do zwiększenia swojej efektywności poprzez usprawnienie łańcucha dostaw, rozwój oferty oraz adaptację do trendów rynkowych, takich jak digitalizacja i zrównoważony rozwój.

Skuteczna strategia biznesowa opiera się na analizie konkurencji, identyfikacji kluczowych segmentów rynku oraz dostosowaniu działań operacyjnych do zmieniających się potrzeb konsumentów. Dzięki temu Grupa może budować silną pozycję na rynku oraz osiągać stabilny wzrost w długiej perspektywie.

Więcej informacji na ten temat strategii biznesowej obowiązującej do 2025 roku włącznie, znajduje się w Rozdziale 3 do Sprawozdania zarządu z działalności Grupy Eurocash.

W grudniu 2025 roku Zarząd Grupy ogłosił nową strategię biznesową „Sieć Ludzi Stąd” na lata 2026 - 2027 zakładającą m.in.:

- transformację w zintegrowany, nowoczesny system francyz,
- optymalizację kosztów w całym łańcuchu wartości,
- zapewnienie wzrostu przychodów,
- koncentrację na lokalności i bliskich relacjach z klientem oraz konsumentem,
- oferowanie produktów świeżych i rozwijanie marek własnych,
- budowę platformy detalicznej opartej na danych.

Istotnym elementem nowej Strategii będą także działania w ramach zrównoważonego rozwoju:

- Głównym celem będzie wspieranie lokalnej przedsiębiorczości i obrona polskiego handlu detalicznego, poprzez tworzenie zwycięskich formatów konsumenckich dla naszej sieci lokalnych sklepów franczyzowych, konkurujących regionalnością, świeżością i bliskim podejściem.
- Obsługa odrębnych segmentów klientów, z unikalnymi potrzebami, okazjami zakupowymi i motywacjami emocjonalnymi. Nasza strategia wieloformatowa pozwoli dotrzeć do Polaków na każdym etapie ich życia.
- Inicjatywy oszczędnościowe będą skutkować zmniejszeniem zatrudnienia o około 3 tys. pracowników, w tym o ok. 1 tys. pracowników administracyjnych i biurowych.

Wartości Grupy

Wartości Grupy Eurocash stanowią fundament naszej kultury organizacyjnej. Kierują naszymi działaniami i decyzjami, definiując kim jesteśmy i jak działamy zarówno wewnątrz, jak i w relacjach z naszymi klientami, partnerami biznesowymi oraz społecznościami, w których funkcjonujemy. Podejmując decyzję na każdym szczeblu, Grupa kieruje się wymienionymi wartościami:



Przedsiębiorczość

Przedsiębiorczość jest w DNA naszej firmy. Jesteśmy przekonani, że w każdym z nas drzemie zmysł przedsiębiorcy, który dobrze wykorzystany, pozwala nam osiągać to, co niemożliwe. Aktywnie analizujemy otoczenie, w którym działamy i identyfikujemy szanse rozwoju dla naszych klientów i naszej firmy. Działamy innowacyjnie i świadomie podejmujemy ryzyko wierząc, że dzięki temu możemy być numerem jeden.



Praca zespołowa

W tak złożonej i dynamicznie rozwijającej się organizacji jak Grupa Eurocash możemy osiągać wyniki dzięki efektywnej współpracy, umiejętności dostosowania się do zmian oraz dzięki myśleniu wszystkich pracowników. Dynamizm działania, kreatywność i liczne efekty synergii płynące z pracy zespołowej pozwalają nam nie tylko wygrywać, ale także dają satysfakcję zarówno całej firmie, jak i każdemu pracownikowi.



Zorientowanie na klienta

Wierzymy, że jedynie poprzez wychodzenie naprzeciw oczekiwaniom naszych klientów możemy się rozwijać i generować większe zyski. Dla Grupy Eurocash priorytetem jest i będzie zaspokajanie potrzeb klientów i wdrażanie rozwiązań służących zwiększeniu konkurencyjności ich oferty. Dzięki temu nasi klienci mogą umacniać swoją pozycję rynkową oraz zwiększać dochodowość biznesu.



Przejrzystość

W Grupie Eurocash kierujemy się wysokimi standardami etycznymi wobec pracowników, klientów oraz dostawców. Każdy powinien działać w zgodzie z przepisami prawa i normami etycznymi, by zyskiwać szacunek wszystkich, z którymi współpracuje. Przestrzegamy wszystkich zasad ładu korporacyjnego, a wszystkie kluczowe informacje dotyczące działalności oraz wyników firmy są w pełni dostępne.



Praca zespołowa

W tak złożonej i dynamicznie rozwijającej się organizacji jak Grupa Eurocash możemy osiągać wyniki dzięki efektywnej współpracy, umiejętności dostosowania się do zmian oraz dzięki myśleniu wszystkich pracowników. Dynamizm działania, kreatywność i liczne efekty synergii płynące z pracy zespołowej pozwalają nam nie tylko wygrywać, ale także dają satysfakcję zarówno całej firmie, jak i każdemu pracownikowi.



Dzielenie się zyskami

Gdy Grupa Eurocash osiąga postawione sobie cele, udział w zyskach mają również poszczególni pracownicy. Każdy z nas oceniany jest według realizowanych zadań – zarówno pod względem efektów, jak i wartości, które są wyżej od osobistych ambicji. Odwaga w podejmowaniu decyzji, elastyczność, nastawienie na zwiększanie efektywności i realizowanie ambitnych wyzwań są wysoko oceniane.



Rzetelność

Wierzymy, że jesteśmy kowalami własnego losu, a stawiane przed nami wyzwania są okazją do wykazania się i wprowadzenia nowych rozwiązań i udoskonaleń. Wyznajemy filozofię 360 stopni, według której jesteśmy oceniani zarówno przez przełożonego, jak i przez podwładnych, klientów, wewnętrznych oraz osoby na stanowiskach równoległych.



Zadowolenie z pracy

W Grupie Eurocash dbamy o to, by być atrakcyjnym pracodawcą. Osiągamy to poprzez uczciwe nagradzanie za osiągnięte wyniki. Bardzo ważne jest dla nas, by pracownicy czerpali satysfakcję i radość z realizacji stawianych przed nimi wyzwań. Środowisko pracy w Grupie Eurocash jest nieformalne, daje możliwość rozwoju i zdobywania doświadczeń w ekscytującym, pełnym pasji i energii otoczeniu.

[SBM-1] Strategia HR

Strategia HR Grupy Eurocash na lata 2023 - 2025 dotyczy wszystkich spółek Grupy i jest adresowana do każdego pracownika. Misją HR jest bycie strategicznym partnerem dla kadry zarządzającej w budowaniu efektywnych zespołów i środowiska pracy, które maksymalizuje potencjał pracowników na rzecz celów biznesowych Grupy. Strategia HR jest ściśle powiązana ze strategią biznesową Grupy. W kolejnych latach planowana jest kontynuacja oraz rozwijanie inicjatyw uruchomionych w ramach strategii HR.

Główne cele strategiczne to budowanie rozpoznawalności Grupy Eurocash jako silnej marki pracodawcy wspierającej różnorodność oraz zapewnienie wysokiego zaangażowania pracowników. Ambicje obejmują także uzyskanie certyfikacji Top Employers.

Strategia opiera się na sześciu filarach, z których każdy zawiera konkretne inicjatywy:



W ramach realizacji strategii wdrożono politykę wynagrodzeń i benefitów, program doceniania pracowników oraz strategię wellbeing, co poprawiło motywację, satysfakcję i dobrostan zespołów. Utworzono także Centralny Dział Rekrutacji, który pozwolił zoptymalizować procesy pozyskiwania talentów. Wdrożona została także procedura pracy zdalnej. W 2025 zakończono wdrożenie platformy HRgo (SAP SuccessFactors) — kompleksowego rozwiązania, które zmieniło sposób, w jaki zarządzamy rekrutacją, onboardingiem, szkoleniami i ścieżkami awansów. Pozwoliło to także uprościć infrastrukturę systemową oraz zautomatyzować raportowanie. Prowadzone są także inicjatywy wzmacniające kulturę organizacyjną opartą na współpracy oraz programy rozwoju przywództwa dla kadry kierowniczej i menadżerskiej.

[SBM-1] Strategia zrównoważonego rozwoju *Razem dla zrównoważonego rozwoju*

W obliczu rosnących wyzwań środowiskowych, społecznych i gospodarczych strategia zrównoważonego rozwoju staje się kluczowym elementem długoterminowego sukcesu organizacji. Jej celem jest harmonijne łącznie wzrostu ekonomicznego, ochrony środowiska i odpowiedzialności społecznej.

Wdrażając strategię, Grupa dążyła m. in. do minimalizowania negatywnego wpływu działalności na planetę, efektywnego wykorzystanie zasobów oraz dbałości o dobrostan społeczny. Wierzymy, że wdrażanie takich działań nie tylko zwiększa konkurencyjność Grupy, ale także buduje reputację oraz przyczynia się do globalnych inicjatyw na rzecz ochrony środowiska i poprawy jakości życia. Przyjęcie strategii zrównoważonego rozwoju wymaga od nas długofalowego podejścia, współpracy z interesariuszami oraz innowacyjnych rozwiązań. To nie tylko obowiązek, ale także szansa na stworzenie bardziej odpornego i odpowiedzialnego modelu biznesowego.

Strategia Razem dla zrównoważonego rozwoju stanowi uzupełnienie i rozwinięcie celów, zarówno biznesowych, jak i tych z obszaru ESG, przedstawionych w ogólnej strategii Grupy Eurocash na lata 2023 - 2025. Strategia prezentuje nasze podejście i założenia do tematów zrównoważonego rozwoju, ambicje oraz projekty, które mają nas wspierać w jeszcze bardziej odpowiedzialnym prowadzeniu biznesu.

Rysunek 3. Umiejscowienie strategii zrównoważonego rozwoju w otoczeniu biznesowym Grupy



Poziom realizacji strategii zrównoważonego rozwoju w 2025 roku i wyznaczone cele na lata 2025 i 2030 przedstawia tabela.

Tabela 2. Poziom realizacji celów w 2025 roku wyznaczonych w Strategii zrównoważonego rozwoju z perspektywą do 2030 roku

I FILAR: EUROCASH TO MY						
Obszar	Nazwa celu	Nr rozdziału	Realizacja 2024	Realizacja 2025	Cel 2025	Cel 2030
Bezpieczne i przyjazne miejsce pracy	Strategia D&I	3.1.A.	Opublikowanie Strategii różnorodności, równości i włączenia	Realizacja Strategii różnorodności, równości i włączenia	-	Analiza funkcjonowania strategii i jej dostosowanie w cyklu trzyletnim
	Współczynnik wypadkowości*	3.1.H.	13,5/1000	11,8/1000	Obniżenie poziomu wypadków do (9/1000)	Utrzymanie poziomu wypadkowości na wartości co najmniej 9,0 (9/1000)
	Profilaktyka wypadkowa – poszerzony program szkoleń z zakresu BHP i pierwszej pomocy	3.1.H.	165 przeszkolonych kierowców z zasad bezpiecznej jazdy samochodem	399 przeszkolonych kierowców z zasad bezpiecznej jazdy samochodem	800 przeszkolonych kierowców z zasad bezpiecznej jazdy samochodem	100% nowozatrudnionych osób
	Profilaktyka wypadkowa – poszerzony program szkoleń z zakresu BHP i pierwszej pomocy	3.1.H.	3793 osób z pierwszej pomocy***	5950 osób z pierwszej pomocy***	5000 osób z pierwszej pomocy***	100% nowozatrudnionych osób
Rozwój i edukacja	Oferta szkoleniowa – dostosowana do indywidualnych potrzeb rozwojowych pracowników i grup zespołowych - wskaźnik NPS w ocenie użyteczności szkoleń	3.1.G.	92%	91%	90%	92%
Zaangażowanie i satysfakcja	Działania społeczne - % ogólnozatrudnionych zaangażowanych w działania**		11%	11%	7%	10%
	Wzmacnianie kultury zaangażowania w zespołach – wskaźnik zaangażowania pracowników	3.1.D.	44%	Badanie Opinii Pracowników nie odbyło się	5% powyżej rynku	5% powyżej rynku
	Stosowanie najlepszych praktyk związanych z zarządzaniem ludźmi	3.1.D.	Utrzymanie certyfikatu Top Employer	Utrzymanie certyfikatu Top Employer	Utrzymanie certyfikatu Top Employer	Utrzymanie certyfikatu Top Employer

* Współczynnik wypadkowości – cel zawiera listę Spółek niespójną ze Standardem ESRS

** Działania społeczne nie zostały ujęte jako temat istotny w Raporcie

*** Narastająco w latach 2023 - 2025

II FILAR: ZRÓWNOWAŻONY PRODUKT						
Obszar	Nazwa celu	Nr rozdziału	Realizacja 2024	Realizacja 2025	Cel 2025	Cel 2030
Pochodzenie i zużycie zasobów	Wdrożenie polityki zakupowej krytycznych surowców produktów	1.1.	-	Zidentyfikowano listę krytycznych produktów	Ustalenie surowców krytycznych produktów Grupy Eurocash do połowy 2025	-
Jakość i bezpieczeństwo	Standardy jakości (ISO 22000, BRC)	1.1.	Utrzymanie standardu ISO 22000	Utrzymanie standardu ISO 22000	Utrzymanie standardu ISO 22000	Utrzymanie standardu ISO 22000
	Baza dobrych praktyk dla dostawców - % topowych dostawców zobowiązanych do przestrzegania dobrych praktyk dla dostawców pod kątem zrównoważonego rozwoju (odpowiadających za 75% obrotu z EC)		38%	38%	50%	100%
Szanujemy – nie marnujemy	Cyklicznie prowadzenie kampanii szanujemy nie marnujemy	2.2.	realizacja kampanii SzNM	realizacja kampanii SzNM	realizacja kampanii SzNM	realizacja kampanii SzNM
	Włączenie w program Szanujemy – nie marnujemy % partnerów biznesowych (franczyzobiorcy – powyżej 10 sklepów oraz top dostawcy) do monitorowania wskaźnika marnowania żywności		-	-	30 % topowych dostawców oraz FB zobowiązanych do monitorowania wskaźnika %	-
	Procent żywności zmarnowanej (stosunek żywności zmarnowanej do sprzedanej)	2.2.	0,39%	0,47%	0,29%	0,20%

III FILAR: ODPOWIEDZIALNY DYSTRYBUTOR						
Obszar	Nazwa celu	Nr rozdziału	Realizacja 2024	Realizacja 2025	Cel 2025	Cel 2030
Dekarbonizacja	Realizacja celu SBTi	2.1.	34,10%	40,14%	30%	Redukcja emisji o 47,7% vs 2020 do 2030
	Zobowiązanie topowych dostawców do kalkulacji śladu węglowego i określenia celów dekarbonizacyjnych (liczba dostawców 77%)	2.1.	21	22	20	35
	Poprawa efektywności energetycznej w nieruchomościach własnych*		477 [kWh/m2]	486 [kWh/m2]	400 [kWh/m2]	Redukcja zużycia energii [kWh/m2] na poziomie -40% do roku 2030 vs 2020
Gospodarka obiegu zamkniętego	Zbudowanie sieci logistycznej odbierającej opakowania i odpady z poszczególnych sklepów Grupy i jej klientów*		-	Opracowanie i wdrożenie oferty systemu kaucyjnego dla sklepów własnych i franczyzobiorców, obejmującej sprzęt, oprogramowanie oraz warunki współpracy z operatorem	Gotowe modele rozwiązań dla różnych formatów sklepów	50% sklepów objętych siecią logistyczną odbierającą opakowania i odpady (w tym sklepy >200 m2)
Efektywność procesów	Optymalizacja logistyki dostaw*		Redukcja liczby kilometrów przejechanych w dostawach towaru o 3,1 mln km vs 2023 r.	Redukcja liczby kilometrów przejechanych w dostawach towaru o 4,2 mln km vs 2023 r.	Redukcja liczby kilometrów przejechanych w dostawach towaru o 3,5 mln km vs 2023 r.	Redukcja liczby kilometrów przejechanych w dostawach towaru o 5,5 mln km vs 2023 r.

* Cel nie wynika z wymagań ESRS

IV FILAR: ŚWIADOMY DETALISTA						
Obszar	Nazwa celu	Nr rozdziału	Realizacja 2024	Realizacja 2025	Cel 2025	Cel 2030
Sprawiedliwe warunki ofertowe dla konsumentów	Poprawa warunków handlowych dla naszych partnerów w ramach regularnie prowadzonych negocjacji z producentami*		Poprawa efektywności działań zakupowych w Grupie Eurocash	Utworzenie Grupy zakupowej	Poprawa pozycjonowania rynku niezależnego	Utrzymanie poprawionego pozycjonowania cenowego rynku niezależnego
Wsparcie w prowadzeniu sklepów	Edukacja w ramach Akademii Umiejętności Eurocash, w tym w ramach zrównoważonego rozwoju (programy i kampanie edukacyjne) – liczba uczestników	3.1.G.	37 256 uczestników	43 208 uczestników	37 030 uczestników	39 030 uczestników
	Wsparcie franczyzobiorców w Transformacji Energetycznej*		Zorganizowanie grupy zakupowej energii elektrycznej na rok 2024	Grupa zakupowa energii elektrycznej dla Franczyzobiorców na lata 2025 - 2026	Budowa wspólnej grupy zakupowej energii elektrycznej	Dostarczenie 4 rozwiązań w obszarze redukcji zużycia mediów w obiekcie typu sklep
Dbanie o lokalność	Zwiększanie liczby lokalnych dostawców r/r w kategoriach: nabiał (w tym jaja), świeże mięso, owoce i warzywa*		-	Reorganizacja struktury organizacyjnej i celów	Zdefiniowanie lokalnych dostawców z uwzględnieniem kategorii: - nabiał (w tym jaja) - świeże mięso - owoce i warzywa	Zwiększenie liczby lokalnych dostawców r/r w kategoriach vs 2025 : - nabiał (w tym jaja) - świeże mięso - owoce i warzywa

* Cel nie został ujęty jako temat istotny w Raporcie

Cztery filary strategii

Naszą misją jest kształtowanie odpowiedzialnego wpływu na relacje gospodarcze, społeczeństwo i środowisko. Strategia zrównoważonego rozwoju opiera się na kompleksowym podejściu, które uwzględnia nie tylko efektywność biznesową, ale także odpowiedzialność ekologiczną, społeczną i etyczną.

Kluczowe znaczenie w tym procesie mają wyznaczone cztery filary strategii zrównoważonego rozwoju, które stanowią fundament długoterminowego i stabilnego wzrostu. Filary odpowiadają na potrzeby i oczekiwania najważniejszych interesariuszy Grupy, czyli pracowników, odpowiedzialnych dystrybutorów, świadomych detalistów oraz zrównoważonych produktów. Nadzór nad realizacją strategii sprawuje Prezes Grupy Eurocash wraz z Członkami Zarządu odpowiedzialnymi za poszczególne obszary. Podział odpowiedzialności zarządu opisano w rozdziale 1.5. Struktura zarządzania.

Przekrojowa realizacja elementów strategii pozwala skutecznie dostosować się do globalnych trendów, regulacji prawnych i rosnących oczekiwań interesariuszy. Poprzez wdrażanie działań w ramach czterech filarów, Grupa może nie tylko ograniczyć negatywny wpływ na środowisko, ale także budować konkurencyjność i wzmacniać relacje z klientami, partnerami biznesowymi oraz pracownikami w całym łańcuchu wartości.

Rysunek 4. Cztery filary strategii zrównoważonego rozwoju



Rysunek 5. Cele zrównoważonego rozwoju w podziale na cztery filary



Grupa zidentyfikowała elementy strategii, które odnoszą się do kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem lub na nie oddziałują, w tym główne wyzwania lub kluczowe projekty.

Wyzwania:

- Zmiany klimatyczne i redukcja emisji – dostosowanie procesów dystrybucji do wymogów związanych z dekarbonizacją i neutralnością klimatyczną.
- Zarządzanie zasobami naturalnymi – ograniczenie zużycia energii poprzez wdrażanie nowoczesnych technologii oraz gospodarkę obiegu zamkniętego.
- Regulacje prawne i rosnące wymagania ESG – dostosowanie działalności do coraz bardziej rygorystycznych regulacji dotyczących ochrony środowiska, raportowania i społecznej odpowiedzialności biznesu.
- Oczekiwania klientów i interesariuszy – rosnąca świadomość ekologiczna konsumentów i inwestorów wymusza dostarczanie bardziej zrównoważonych produktów.

Kluczowe projekty:

- Zielona transformacja operacyjna obejmująca inwestycje w technologie ograniczające zużycie energii.
- Stopniowe przechodzenie na energię ze źródeł odnawialnych, np. instalacje paneli fotowoltaicznych.
- Optymalizacja dostaw.
- Projekt gospodarki o obiegu zamkniętym.
- Społeczna odpowiedzialność i etyczne zarządzanie, czyli współpraca z dostawcami stosującymi odpowiedzialne praktyki biznesowe i szeroka edukacja w łańcuchu wartości.

[SBM-2] Interesy i opinie zainteresowanych stron

W 2024 r. Grupa zaktualizowała strategię zrównoważonego rozwoju i uzupełniła cele z obszaru ESG, które przedstawione zostały w strategii biznesowej Grupy Eurocash na lata 2023 - 2025. Aktualizacja strategii obejmowała interesy i opinie zainteresowanych stron. Oprócz komunikacji na poziomie Grupy, każda jednostka biznesowa wypracowała własny, najefektywniejszy sposób budowania relacji, wymiany opinii i informacji. Dialog z interesariuszami został uwzględniony zarówno na poziomie operacyjnym, jak i strategicznym. W tym pierwszym wypadku opinie interesariuszy pozwalają wypracować nowe rozwiązania, najlepiej odpowiadające na potrzeby odbiorców. Cyklicznie, raz na kwartał, Zarząd organizuje webinar dla wszystkich pracowników Grupy, podczas którego prezentowane są aktualne wyniki finansowe, omawiana jest bieżąca sytuacja Grupy oraz przedstawiane są plany na przyszłość. Spotkanie obejmuje również sesję pytań i odpowiedzi w formule online, a pracownicy mają możliwość zadawania dodatkowych pytań w formie pisemnej oraz uzyskania odpowiedzi w formie pisemnej po zakończeniu spotkania. Zarząd i Rada Nadzorcza są informowane cyklicznie na temat interesów i opinii pozyskanych od interesariuszy.

1.5. Struktura zarządzania**[GOV-1] Rola organów administracyjnych, zarządzających i nadzorczych**

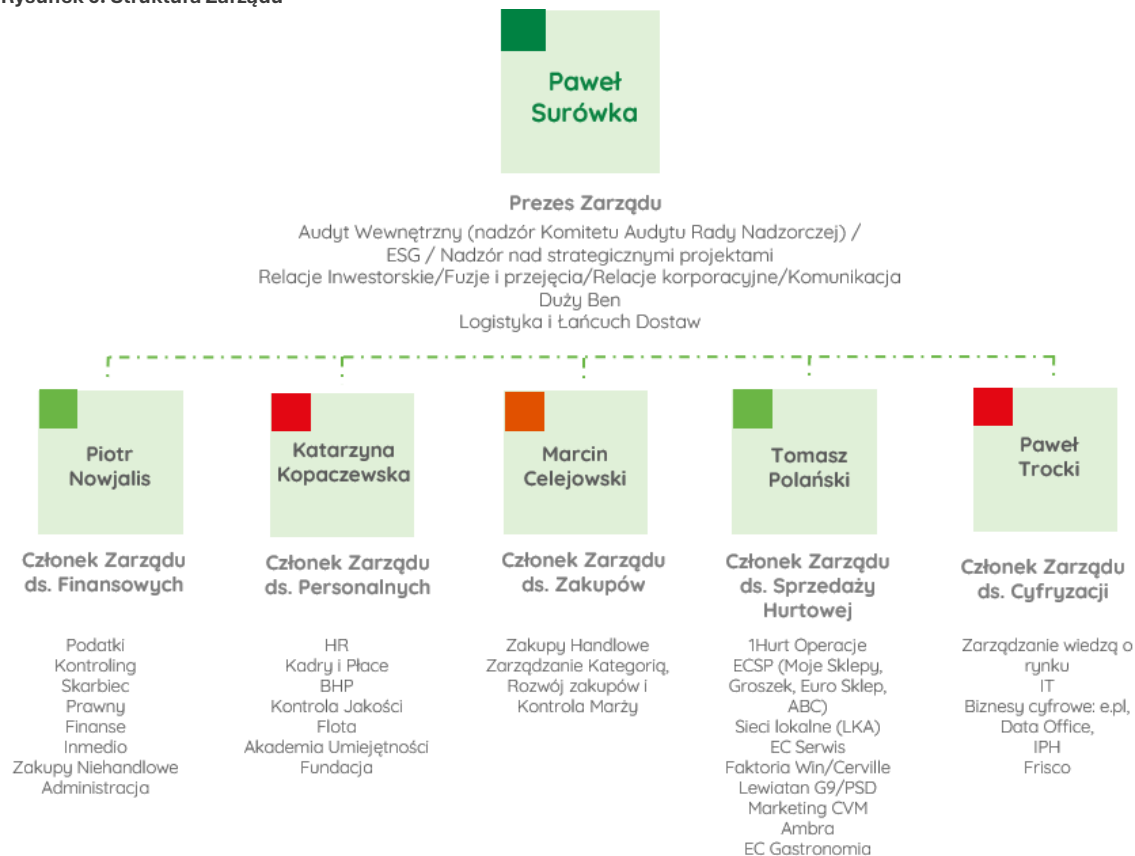
Zarząd Grupy Eurocash tworzą wyłącznie osoby posiadające odpowiednie kompetencje, umiejętności i doświadczenie. Zarówno Prezes, jak i Członkowie Zarządu powoływani są uchwałą Rady Nadzorczej na samodzielną trzyletnią kadencję. Do zadań organu należy w szczególności zaliczyć: przywództwo i działanie w interesie spółki, zaangażowanie w wyznaczanie i realizację celów strategicznych w tym w obszarze zrównoważonego rozwoju oraz zapewnienie spółce efektywności i bezpieczeństwa. Zasady, zgodnie z którymi funkcjonuje Zarząd i kryteria nominacji nowych członków, określa Regulamin Zarządu.

Struktura Zarządu

Skuteczna realizacja strategii zrównoważonego rozwoju wymaga aktywnego nadzoru i zaangażowania Zarządu. Jego rola polega na wyznaczaniu kierunków działania, monitorowaniu postępów oraz zapewnieniu zgodności z regulacjami i oczekiwaniami interesariuszy oraz wdraża kulturę zrównoważonego rozwoju w organizacji w tym określa:

- długoterminowe cele zrównoważonego rozwoju,
- tworzy strategię i nadzoruje polityki obejmujące obszary środowiskowe, społeczne i zarządzania,
- wprowadza wskaźniki efektywności (KPI) pozwalające mierzyć postępy w realizacji celów.

Rysunek 6. Struktura Zarządu



Doświadczenie i kompetencje Członków Zarządu i Rady Nadzorczej znajdują się na stronie Grupy Eurocash: <https://www.grupaeurocash.pl/o-nas/zarzad>.

Zrównoważony rozwój jest obszarem bieżącego zainteresowania kadry zarządzającej, w tym Zarządu oraz wyższej kadry managerskiej, a także podlega walidacji i nadzorowi Rady Nadzorczej.

Rada Nadzorcza

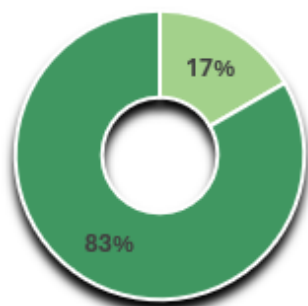
- Luis Amaral, Przewodniczący Rady Nadzorczej,
- Przemysław Budkowski, niezależny Członek Rady Nadzorczej,
- Iwona Sroka, niezależny Członek Rady Nadzorczej,
- Jorge Mora, niezależny Członek Rady Nadzorczej,
- Rita Acciaoli Mendes Pais do Amaral, Członek Rady Nadzorczej.

Działalność Grupy Eurocash jest nadzorowana przez Radę Nadzorczą. Rada Nadzorcza składa się z 5 członków, przy czym prawo powoływania i odwoływania trzech członków Rady Nadzorczej przysługuje spółce Politra B.V. (oraz jej następcom prawnym), zaś 2 członków Rady Nadzorczej powołuje i odwołuje Walne Zgromadzenie. Odwołanie członka Rady Nadzorczej jest skuteczne jedynie wówczas, gdy równocześnie z odwołaniem następuje powołanie nowego członka Rady Nadzorczej. Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani na wspólną trzyletnią kadencję. Przewodniczący organu powoływany jest uchwałą Rady. Rada Nadzorcza pracuje w kulturze debaty, analizując sytuację i wyniki spółki oraz weryfikując pracę Zarządu m.in. w zakresie osiągnięcia ustalonych celów zrównoważonego rozwoju. Zagadnienia ESG omawiane są na Posiedzeniach Rady Nadzorczej.

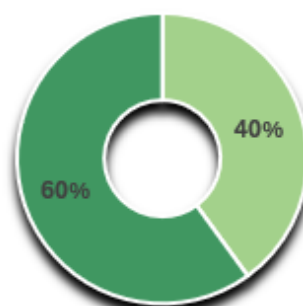
Informacje na temat organów zarządzających i nadzorczych

Rysunek 7: Udział kobiet i mężczyzn w Zarządzie i Radzie Nadzorczej

Na koniec 2025 roku w Zarządzie Spółki było pięciu mężczyzn i jedna kobieta



Na koniec 2025 roku w Radzie Nadzorczej Spółki było trzech mężczyzn i dwie kobiety



■ Udział kobiet w Zarządzie
■ Udział mężczyzn w Zarządzie

■ Udział kobiet w Radzie Nadzorczej
■ Udział mężczyzn w Radzie Nadzorczej

Organy zarządzające i nadzorcze Spółki charakteryzują się następującą strukturą: kobiety stanowią 17% osób w Zarządzie oraz 40% osób w Radzie Nadzorczej. Liczba członków wykonawczych wynosi 6 osób, natomiast liczba członków niewykonawczych – 5 osób. W związku z funkcjonowaniem zarządu dualistycznego, prezentujemy odsetek niezależnych członków organu nadzorczego, który wynosi 60%. W składzie Zarządu i Rady Nadzorczej nie występuje reprezentacja pracowników ani innych osób świadczących pracę na rzecz Spółki.

Komitety

W ramach Rady Nadzorczej działają trzy komitety – Komitet Audytu, Komitet Wynagrodzeń oraz Komitet ds. Nominacji. Każdy z nich składa się z trzech członków wybieranych przez Radę Nadzorczą, spośród których, również przez Radę wyłaniany jest przewodniczący danego komitetu. Jednym z zadań komitetów jest m.in. nadzór nad zarządzaniem wpływem Grupy na gospodarkę, środowisko i pracowników.

Komitet Audytu – członkowie posiadają wiedzę i umiejętności z zakresu branży, przynajmniej jeden jest specjalistą od spraw finansowych, a przynajmniej jeden spełnia kryteria niezależności:

- Jorge Mora – Przewodniczący Komitetu Audytu,
- Iwona Sroka – Członek Komitetu Audytu,
- Rita Acciaioli Mendes Pais do Amaral – Członek Komitetu Audytu.

Komitet ds. Nominacji – przynajmniej jeden z członków spełnia kryteria niezależności:

- Iwona Sroka – Przewodniczący Komitetu Nominacji,
- Rita Acciaioli Mendes Pais do Amaral – Członek Komitetu Nominacji,
- Jorge Mora – Członek Komitetu Nominacji.

Komitet Wynagrodzeń – przynajmniej jeden z członków spełnia kryteria niezależności:

- Przemysław Budkowski – Przewodniczący Komitetu Wynagrodzeń,
- Rita Acciaioli Mendes Pais do Amaral – Członek Komitetu Wynagrodzeń,
- Jorge Mora – Członek Komitetu Wynagrodzeń.

Odpowiedzialność

Zarząd Grupy akceptuje kierunek, zakres działań i celów związanych ze zrównoważonym rozwojem, a także opiniuje i nadzoruje ich integrację z celami biznesowymi organizacji. Ponadto uczestniczy w przygotowaniu raportu niefinansowego zatwierdzając m.in. jego strukturę, założenia oraz zakres ujawnień, a także weryfikuje wyniki analizy podwójnej istotności.

Zarządzanie obszarem ESG w Grupie podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu, ponieważ obejmuje wszystkie aspekty funkcjonowania organizacji. Prezes Zarządu koordynuje działania, przypisuje odpowiedzialność wyznaczonym osobom oraz nadzoruje kluczowe zagadnienia, takie jak: strategiczny rozwój, zarządzanie ryzykiem, etyka, compliance, kwestie środowiskowe, ujawnienia taksonomiczne oraz analizę podwójnej istotności.

Kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem są omawiane z odpowiednimi Członkami Zarządu podczas bezpośrednich spotkań i bieżących przeglądów. Zarząd monitoruje także ryzyka związane ze zrównoważonym rozwojem. W ramach procesu zarządzania ryzykiem odbywają się regularne spotkania, na których analizowane są najważniejsze wyzwania w tym obszarze.

W roku sprawozdawczym członkowie Zarządu nie uczestniczyli w szkoleniach z zakresu ESG, ładu korporacyjnego, etyki ani zarządzania ryzykiem. Spółka przewiduje możliwość dalszego rozwijania kompetencji w tych obszarach w kolejnych okresach sprawozdawczych, w tym poprzez szkolenia oraz spotkania z ekspertami i osobami odpowiedzialnymi za te zagadnienia w organizacji.

Zespół ds. zrównoważonego rozwoju

Od 2022 roku w Grupie istnieje Zespół ds. zrównoważonego rozwoju, za który odpowiada Dyrektor ds. Zarządzania Ryzykiem i Zrównoważonego Rozwoju, raportujący bezpośrednio do Prezesa Zarządu. Działania związane z ESG realizowane są przy wsparciu m.in. działów odpowiadających za ochronę środowiska, kadr i HR, BHP i zarządzania jakością, płynność finansową, dział prawny oraz komunikację. Osoby odpowiedzialne za poszczególne obszary – środowiskowy, społeczny i zarządczy – spotykają się cyklicznie i raportują do Zarządu Grupy.

Do zadań zespołu należy:

- wdrożenie i koordynowanie strategii zrównoważonego rozwoju,
- wspieranie realizacji celów zrównoważonego rozwoju,
- nadzór nad systemem zarządzania obszarem środowiskowym, w tym programu redukcji wpływu na środowisko,
- dbałość o dobre relacje z otoczeniem biznesowym i społecznym,
- opiniowanie, wdrażanie, koordynacja i egzekwowanie polityk, procedur i kodeksów zrównoważonego rozwoju w zakresie społecznym, środowiskowym i klimatycznym, a także związanym z ładem korporacyjnym,
- funkcje doradcze dla kadry managerskiej w zakresie zrównoważonego rozwoju, współpraca z wewnętrznymi ekspertami.

Do zadań Prezesa Zarządu odpowiedzialnego za nadzór oraz zarządzanie w zakresie zrównoważonego rozwoju należy kontrolowanie działań Zespołu ds. ESG.

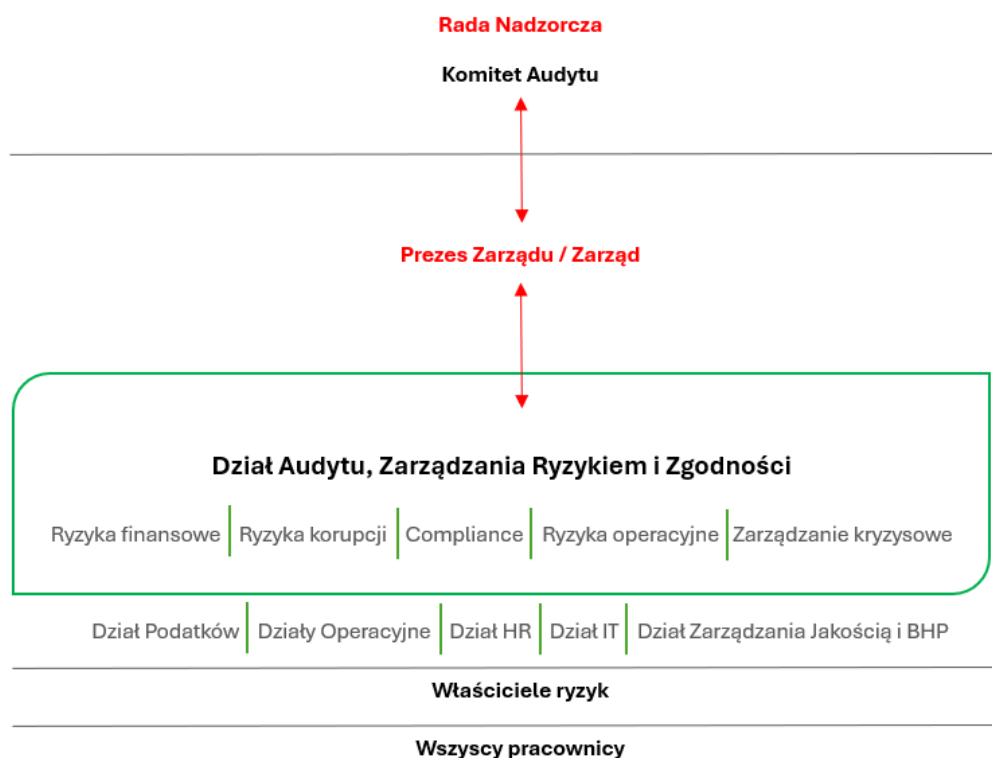
Zarządzanie ryzykiem

W Grupie Eurocash wdrożono system zarządzania ryzykiem oparty na wypracowanych mechanizmach i narzędziach odnoszących się do głównych procesów biznesowych zachodzących w Grupie oraz czynników zewnętrznych wpływających na Grupę. System zarządzania ryzykiem oparty jest na: identyfikacji, pomiarze i ocenie ryzyka, monitorowaniu jego poziomu oraz raportowaniu do organów zarządzających, a także przypisywaniu odpowiedzialności w ramach Grupy Eurocash. Identyfikacja ryzyk odbywa się w trybie ciągłym oraz na wszystkich poziomach struktury organizacyjnej. Na podstawie analizy oceny ryzyka wypracowywane są mechanizmy, mające na celu minimalizowanie konsekwencji wystąpienia zdarzeń niepożądanych oraz strat finansowych. W ramach procesu zarządzania ryzykiem w Grupie odbywają się cykliczne spotkania z Zarządem, gdzie omawiane są najistotniejsze kwestie w tym obszarze. Wdrożone rozwiązania podlegają zunifikowanemu systemowi ocen, do których w zależności od wyniku, przypisane są odpowiednie czynności adresujące rozpoznane ryzyko. Stały monitoring ryzyka odnosi się zarówno do czynników wewnętrznych, jak i zewnętrznych, w tym odnoszących się do zagadnień społecznych, pracowniczych, środowiska naturalnego, praw człowieka oraz korupcji. Analizowane są zatem również takie czynniki wpływające na działalność Grupy jak wojna w Ukrainie, pandemia, presja płacowa, koszty finansowe i inne.

Struktura systemu zarządzania ryzykiem w Grupie Eurocash oparta jest na następujących filarach:

- **Rada Nadzorcza** – która monitoruje skuteczność i adekwatność systemu zarządzania ryzykiem w Grupie Eurocash;
- **Komitecie Audytu** – który funkcjonuje w ramach Rady Nadzorczej i odpowiada za nadzór nad systemy kontroli wewnętrznej, systemy zarządzania ryzykiem i audytu wewnętrznego, a także sprawozdawczości finansowej;
- **Zarząd** – który sprawuje nadzór nad systemem zarządzania ryzykiem przez właścicieli ryzyk oraz wyznacza poziom tolerancji na ryzyko;
- **Dział Audytu, Zarządzania Ryzykiem i Zgodności** – który koordynuje proces zarządzania ryzykiem przez właścicieli ryzyk, monitoruje przestrzeganie standardów zgodności w Grupie oraz inicjuje działania naprawcze. Dział Audytu, Zarządzania Ryzykiem i Zgodności raportuje bezpośrednio do Prezesa Zarządu.

Rysunek 8. Struktura systemu zarządzania ryzykiem w Grupie Eurocash



[GOV-2] Odpowiedzialność za realizację strategii zrównoważonego rozwoju

Zrównoważony rozwój, który łączy aspekty ekonomiczne, społeczne i środowiskowe, wymaga zaangażowania na różnych szczeblach organizacji, od najwyższego zarządu po pracowników wykonawczych. Organy zarządzające i nadzorcze informowane są o kwestiach zrównoważonego rozwoju podczas cyklicznych spotkań dot. m.in. ocen systemu analizy ryzyka poszczególnych obszarów podlegających wpływowi ryzyk, skutkach i szansach. Zarządzanie ryzykiem związanym z danym obszarem jest realizowane przez poszczególne jednostki w strukturze i do nich należy odpowiedzialność. W przypadku nadzwyczajnych lub wysoce istotnych ryzyk zarządzanie podlega ocenie Zarządu, który przypisuje odpowiedzialność osobom powołanym do poszczególnych obszarów.

Odpowiedzialność za zarządzanie wpływami, ryzykiem i szansami w zakresie zrównoważonego rozwoju w Zarządzie Grupy przedstawia tabela:

Tabela 3. Odpowiedzialność Zarządu za zarządzanie wpływami, ryzykiem i szansami

Odpowiedzialność za zarządzanie wpływami, ryzykiem i szansami		Obszar
Prezes Zarządu	Pawet Surówka	Łagodzenie do zmian klimatu
Prezes Zarządu	Pawet Surówka	Efektywność energetyczna i emisje
Prezes Zarządu	Pawet Surówka	Przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu
Prezes Zarządu	Pawet Surówka	Ochrona sygnalistów
Prezes Zarządu	Pawet Surówka	Etyka biznesu
Prezes Zarządu	Pawet Surówka	System zarządzania ryzykiem
Członek Zarządu ds. Finansowych	Piotr Nowjalis	Praktyki płatnicze
Członek Zarządu ds. Finansowych	Piotr Nowjalis	Bezpieczeństwo danych osobowych

Odpowiedzialność za zarządzanie wpływami, ryzykiem i szansami		Obszar
Członek Zarządu ds. Personalnych	Katarzyna Kopaczewska	Warunki pracy, zatrudnienie, edukacja, prawa pracownicze, work - life balance, różnorodność oraz inne kwestie związane z własnymi pracownikami
Członek Zarządu ds. Personalnych	Katarzyna Kopaczewska	Edukacja franczyzobiorców
Członek Zarządu ds. Personalnych	Katarzyna Kopaczewska	Bioróżnorodność, wykorzystanie zasobów oraz gospodarka o obiegu zamkniętym
Członek Zarządu ds. Zakupów Handlowych	Marcin Celejowski	Relacje z dostawcami
Członek Zarządu ds. Sprzedaży Hurtowej	Tomasz Polański	Relacje z klientami
Członek Zarządu ds. Cyfryzacji	Paweł Trocki	Cyberbezpieczeństwo
Członek Zarządu ds. Cyfryzacji	Paweł Trocki	Odpowiedzialne praktyki rynkowe i marketingowe

W 2026 roku Zarząd przyjął bez zastrzeżeń rewizję analizy podwójnej istotności, w ramach której jednym z kluczowych elementów był przegląd wpływów, ryzyk i szans, uznany przez Zarząd za w pełni zgodny z modelem biznesowym Spółki oraz uwarunkowaniami rynkowymi obowiązującymi w 2025 roku.

[GOV-3] System zachęt

W Grupie obowiązuje *Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Eurocash S.A.*. Określa ona zasady wynagradzania członków najwyższych organów zarządczych. Wynagrodzenie oraz cele finansowe Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej nie są powiązane wprost z celami zrównoważonego rozwoju, w tym z kwestiami związanymi ze zmianami klimatu, jednakże osoby raportujące do Członków Zarządu i ich zespoły mają ustanowione cele biznesowe związane z zagadnieniami z obszaru ESG.

Systemy wynagrodzeń wyższej kadry zarządzającej opierają się na metodologii Mercera i obejmują płacę podstawową oraz premię roczną związaną z realizacją biznesowych celów rocznych. Płaca podstawowa ustalana jest w oparciu o klasę Mercera, praktyki rynkowe oraz cele biznesowe stanowiska.

[GOV-4] Oświadczenie dotyczące należytej staranności

Tabela 4. Prezentacja rzeczywistych praktyk Grupy w odniesieniu do należytej staranności

Podstawowe elementy procesu należytej staranności	Punkty w oświadczeniu dotyczącym zrównoważonego rozwoju
Uwzględnienie należytej staranności w rządzeniu, strategii i modelu biznesowym	S1-1
Współpraca z zainteresowanymi stronami, na które jednostka wywiera wpływ we wszystkich kluczowych etapach procesu należytej staranności	S1-2
Identyfikacja i ocena niekorzystnych wpływów	IRO-1, SBM-3
Podjęcie działań w celu ograniczenia zidentyfikowanych niekorzystnych wpływów	S1-3
Monitorowanie skuteczności tych starań i przekazywanie stosownych informacji w tym zakresie	S1-17

1.6. Istotne wpływy, ryzyka i szanse ESG

Badanie istotności

[IRO-1]

Na przełomie 2022/2023 roku przeprowadzono badanie istotności, którego celem było określenie kluczowych grup interesariuszy oraz identyfikacja wpływów, jakie działalność Grupy Eurocash wywiera na środowisko naturalne i społeczeństwo. W 2024 roku badanie (DMA) zaktualizowano, aby w pełni dostosować je do wymogów Dyrektywy w sprawie sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (tzw. CSRD) i Europejskich Standardów Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (tzw. ESRS). W 2025 r. zespół złożony z ekspertów działów współtworzących raport dokonał rewizji analizy podwójnej istotności. Uzgodniono nieznaczne uzupełnienie oceny oddziaływań i oceny finansowej przy założeniu braku istotnych zmian w prowadzonej działalności, modelu biznesowym i otoczeniu rynkowym w okresie raportowym.

Przeprowadzona analiza podwójnej istotności uwzględnia zarówno perspektywę istotności wpływu – oddziaływanie zewnętrzne Grupy Eurocash na obszary zrównoważonego rozwoju oraz perspektywę istotności finansowej – wpływ czynników zewnętrznych w obszarze środowiska, społeczeństwa i ładu korporacyjnego wpływającego na Grupę. Badanie uwzględniało specyfikę branży FMCG, model biznesowy, łańcuch wartości oraz opinie kluczowych interesariuszy Grupy.

W wyniku przeprowadzonej analizy opracowano listę zagadnień dotyczących zrównoważonego rozwoju, które mogą wystąpić w działalności Grupy oraz jej łańcuchu wartości, wraz z identyfikacją oddziaływań, ryzyk i szans oraz oceną ich istotności.

Na poniższym schemacie przedstawiono etapy przeprowadzonej analizy podwójnej istotności.

Rysunek 9. Etapy procesu analizy podwójnej istotności (DMA)



Podczas analizy zidentyfikowane i ocenione zostały oddziaływania, ryzyka i szanse wynikające z operacji własnych oraz relacji biznesowych w łańcuchu wartości na wyższym i niższym szczeblu w perspektywie krótko, średnio i długoterminowej.

W trakcie badania, poprzez wypełnienie ankiety online, przedstawiciele istotnych grup interesariuszy mieli możliwość oceny istotności zagadnień i ryzyk pojawiających się w relacji z naszą działalnością, które posłużyły do opracowania rekomendacji po badaniu. W badania wzięło udział 840 interesariuszy w tym 551 pracowników.

W wyniku przeprowadzonego badania wyłoniono:

- 19 kluczowych zagadnień związanych ze zrównoważonym rozwojem,
- 8 istotnych ryzyk i 3 szanse w tym obszarze.

Ocena istotności wpływu

Kwestia związana ze zrównoważonym rozwojem jest istotna z perspektywy wpływu, o ile odnosi się do istotnych rzeczywistych lub potencjalnych, pozytywnych lub negatywnych wpływów jednostki na ludzi lub środowisko w perspektywie krótko, średnio lub długoterminowej.

Każde zidentyfikowane oddziaływanie zostało sklasyfikowane jako:

- pozytywne/negatywne,
- oraz rzeczywiste/potencjalne.

Następnie zgodnie z wewnętrzną ekspercką metodyką opartą o standardy ESRS dokonano oceny istotności na podstawie kryteriów jakościowych obejmujących:

- skalę,
- zakres,
- nieodwracalny charakter (tylko w przypadku oddziaływania negatywnego),
- oraz prawdopodobieństwo wystąpienia,

przypisując do każdego kryterium odpowiednią wagę w skali od 1 do 5, gdzie 1 to najmniejsza zaś 5 to największa siła wpływu.

Zgodnie z wytycznymi ESRS w przypadku oceny potencjalnego negatywnego wpływu na prawa człowieka zastosowano zasadę, że ocena dotkliwości wpływu ma pierwszeństwo przed jego prawdopodobieństwem.

Do określenia, które tematy są istotne, ustanowiono w sposób ekspercki z zachowaniem największej staranności i przejrzystości próg istotności, poniżej którego tematy zostały uznane za nieistotne.

Proces identyfikacji, oceny, priorytetowego traktowania i monitorowania potencjalnych i rzeczywistych wpływów Grupy Eurocash na ludzi i środowisko, przeprowadzony był w oparciu o proces należytej staranności określony w instrumentach międzynarodowych Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych.

Ocena istotności finansowej

Kwestia związana ze zrównoważonym rozwojem jest istotna z perspektywy finansowej, jeżeli wywołuje lub można racjonalnie oczekiwać, że wywołałaby istotne skutki finansowe w odniesieniu do jednostki.

Dla zidentyfikowanych wpływów określone zostały możliwe ryzyka i szanse, które mogą wystąpić w związku z danym oddziaływaniem i wpłynąć na sytuację finansową, wyniki finansowe, przepływy pieniężne, dostęp do finansowania lub koszty kapitału Grupy Eurocash.

Analogicznie jak w przypadku oceny wpływu, zgodnie z wewnętrzną ekspercką metodyką opartą o standardy ESRS, dokonano oceny istotności na podstawie kryteriów jakościowych obejmujących:

- skalę,
- oraz prawdopodobieństwo wystąpienia.

przypisując do każdego kryterium odpowiednią wagę w skali od 1 do 5, gdzie 1 to najmniejsza zaś 5 to największa siła wpływu.

W celu identyfikacji tematów istotnych tak jak poprzednio ustanowiono próg istotności, poniżej którego tematy zostały uznane za nieistotne.

Za kwestie istotne, które stanowią podstawę do ujawnienia informacji zrównoważonego rozwoju, uznano zagadnienia, które były istotne z co najmniej jednej perspektywy wpływu i/lub finansowej.

Zarząd brał aktywny udział w badaniu istotności, był informowany o wynikach badania, wyznaczył kierunki strategiczne oraz zatwierdził listę istotnych ujawnień, a Rada Nadzorcza nadzorowała ten proces.

Istotne ryzyka związane z zagadnieniami zrównoważonego rozwoju zostały włączone do wykazu ryzyk prowadzonego w Grupie.

Ważność przeprowadzonego badania istotności wynosi trzy lata.

Istotni interesariusze

[SBM-2] Interesy i opinie zainteresowanych stron

Interesariusze Eurocash identyfikowani są zarówno na poziomie całej Grupy, jak i w poszczególnych jednostkach biznesowych. W celu określenia kluczowych grup badana jest siła wpływu w wymiarze dwukierunkowym: oddziaływania Grupy Eurocash na interesariuszy, jak i ich wpływ na Grupę. Rezultatem działań jest mapa interesariuszy, na podstawie której zidentyfikowaliśmy kluczowe grupy interesariuszy, którzy mają największy wpływ na działania firmy oraz które są przez nią w jakiś sposób dotknięte.

Na podstawie przeglądu dokumentacji wewnętrznej i zewnętrznej oraz w największym stopniu korzystając z wiedzy eksperckiej w zakresie prowadzenia biznesu i aktywnych relacji biznesowych, konsultacji w ramach zespołu zarządzającego ESG i kluczowymi jednostkami biznesowymi organizacji, dokonano analizy otoczenia biznesowego (tzw. benchmarking branżowy – porównanie z innymi organizacjami) i zidentyfikowano interesariuszy Grupy Eurocash.

Interesariusze:

- Pracownicy
- Dostawcy i podwykonawcy produktów i usług
- Akcjonariusze
- Klienci
- Konsumenty
- Pozostali interesariusze:
 - o Społeczności lokalne i organizacje pozarządowe
 - o Środowisko naturalne
 - o Właściciele obiektów
 - o Inni kontrahenci
 - o Konkurencja
 - o Inne spółki Eurocash
 - o Instytucje finansowe
 - o Sektor edukacji: uczelnie i szkoły branżowe
 - o Organizacje branżowe i konsumenckie
 - o Organizacje certyfikujące
 - o Media
 - o Agencje mediowe i reklamowe
 - o Organizacje badawcze
 - o Administracja publiczna
 - o Instytucje ochrony środowiska

W 2023 r. na spotkaniu roboczym zespołu ds. ESG, określono istotność interesariuszy, badając siłę wpływu w wymiarze dwukierunkowym, czyli:

- siłę wpływu wywieranego przez Grupę na interesariusza,
- siłę wpływu interesariusza na Grupę.

Dialog z interesariuszami odbywa się poprzez różne kanały porozumiewania się. Oprócz komunikacji na poziomie Grupy, każdy departament czy jednostka biznesowa wypracowuje własny, najefektywniejszy sposób budowania relacji, wymiany opinii i informacji. Dialog z interesariuszami jest uwzględniany zarówno na poziomie operacyjnym, jak i strategicznym. W tym pierwszym wypadku opinie interesariuszy pozwalają wypracować nowe rozwiązania najlepiej odpowiadające na potrzeby odbiorców.

Informacje pozyskane w toku procesów komunikacyjnych były wykorzystywane podczas prac nad Strategią biznesową i Zrównoważonego rozwoju. Zarząd i Rada Nadzorcza są informowane cyklicznie na temat informacji pozyskanych od interesariuszy.

Tabela 5. Sposoby komunikacji Grupy z istotnymi interesariuszami

Istotni interesariusze	Formy kontaktu	Jednostki odpowiedzialne
Pracownicy	Intranet EC Connect Newslettery Live chaty Badanie Opinii Pracowników (w 2025 badanie nie zostało przeprowadzone) Platforma edukacyjna AUE Infolinia Tablice ogłoszeń Kanały jednostek biznesowych (radiowęzet, ekrany TV, newslettery) Konsultuje z przedstawicielami pracowników	Dział HR Dział BHP Dział Zarządzania Ryzykiem i Zrównoważonego Rozwoju Akademia Umiejętności Eurocash
Dostawcy	Bieżąca komunikacja Coroczna konferencja dla dostawców Strona internetowa	Dział Zakupów Centralnych Dział Zakupów Niehandlowych Dział Jakości Poszczególne spółki Jednostki biznesowe
Inwestorzy	Raporty roczne, półroczne oraz kwartalne Raporty bieżące Bieżąca komunikacja Konferencje Prezentacje Strona internetowa	Dział Projektów Strategicznych*
Przedsiębiorcy	Bieżąca komunikacja System pomiaru NPS Newslettery Kampanie społeczne i informacyjne Strona internetowa Platforma eurocash.pl Platforma edukacyjna AUE Badanie rozwoju przedsiębiorczości wśród klientów Grupy	Poszczególne spółki Akademia Umiejętności Eurocash Dział Komunikacji
Organizacje pozarządowe	Bieżąca komunikacja Współpraca przy projektach	Fundacja Grupy Eurocash Koordynator Wolontariatu Pracowniczego Dział Jakości Dział Komunikacji Poszczególne spółki Jednostki biznesowe

*W 2025 roku nastąpiła zmiana nazwy działu. Do 2024 roku jako Dział relacji Inwestorskich. Obszar odpowiedzialności nie uległ zmianie.

Tabela 6. Relacje Grupy z istotnymi interesariuszami

Istotni interesariusze	Poruszane tematy i cel zaangażowania interesariusza
Pracownicy	Warunki pracy, adekwatna płaca, równouprawnienie i różnorodność, edukacja i rozwój, bezpieczeństwo BHP i danych osobowych, korupcja, linia zaufania, polityka antymobbingowa
Dostawcy	Korzystne warunki handlowe, terminowość płatności, przejrzyste i uczciwe relacje biznesowe
Inwestorzy	Wyniki finansowe, realizacja strategii biznesowej i zrównoważonego rozwoju
Przedsiębiorcy	Warunki pracy, relacje z franczyzobiorcami, gospodarowanie odpadami i obieg zamknięty
Organizacje pozarządowe	Warunki pracy, bioróżnorodność, gospodarowanie odpadami i obieg zamknięty
Klienci i konsumenci	Włączenie społeczne konsumentów, bezpieczeństwo osobiste i oddziaływanie informacji

Istotne wpływy zrównoważonego rozwoju

[SBM-3] Istotne oddziaływanie, ryzyko i możliwości oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

Przeprowadzone badanie istotności wskazało 19 podtematów, na które Grupa wpływa w istotny sposób (istotność oddziaływania) lub które istotnie wpływają na działalność Grupy (istotność finansowa).

W przypadku **istotności oddziaływania (wpływu)** uwzględniono, jaki Grupa ma lub mogłaby mieć na środowisko i ludzi, w tym wpływ na ich prawa człowieka, związany z jej własnymi operacjami i ze wszystkimi poziomami łańcucha wartości, w tym za pośrednictwem jej produktów i usług, a także za pośrednictwem jej relacji biznesowych. Oceny istotności dokonano na podstawie informacji jakościowych.



Określono:

- siłę wpływu,
- zakres wpływu,
- odwracalność skutków,
- prawdopodobieństwo wpływu.

W przypadku **istotności finansowej** badano ryzyko i możliwości związane ze zrównoważonym rozwojem mające negatywne/pozytywne skutki finansowe, które wywierają lub mogą wywierać istotny wpływ na przepływy pieniężne jednostki, jej dostęp do finansowania lub koszt kapitału w perspektywie krótko, średnio lub długoterminowej.



Określono:

- prawdopodobieństwo,
- siłę potencjalnego efektu finansowego.

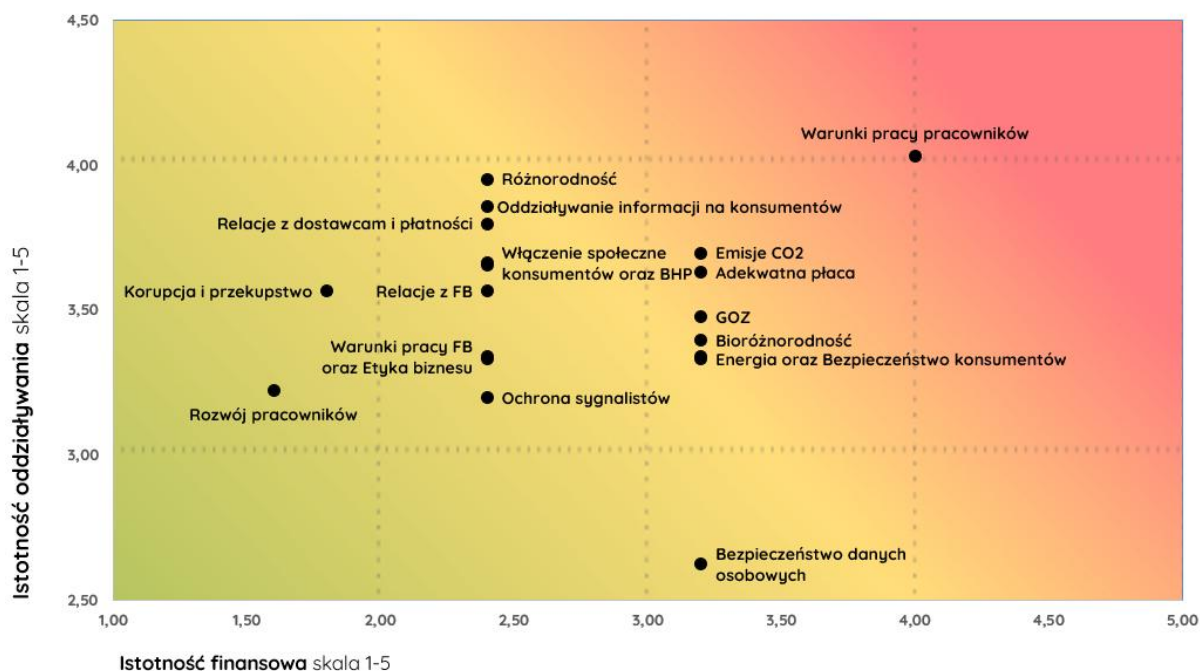
Tabela 7. Tematy istotne i opis oddziaływania (wpływu)

ESRS	TEMAT	LP	TEMAT ISTOTNY	PODTEMAT	MIEJSCE POWSTAWANIA WPŁYWU	ODDZIAŁYWANIE (WPŁYW)
E1	ZMIANA KLIMATU	1	Emisje CO2	Emisje CO2	Upstream / Własne operacje / Downstream	Emisja CO2
		2	Energia	Zużycie energii		Redukcja emisji CO2
E4	BIORÓŻNORODNOŚĆ	3	Bioróżnorodność	Pozyskiwanie i wykorzystanie krytycznych surowców	Upstream / Własne operacje / Downstream	Zużycie energii
						Efektywne zużycie energii
E5	GOSPODARKA O OBIEGU ZAMKNIĘTYM	4	Działania na rzecz zrównoważonego gospodarowania odpadami i obiegu zamkniętego	Działania na rzecz zrównoważonego gospodarowania odpadami i obiegu zamkniętego	Upstream / Własne operacje / Downstream	Pozyskiwanie i wykorzystanie krytycznych surowców
						Wdrażanie wymagań EUDR dotyczących produktów związanych z deforestacją
S1	WŁASNA SIŁA ROBOCZA	5	Warunki pracy własnych zasobów pracowniczych	Zatrudnienie	Własne operacje	Pozyskiwanie produktów związanych z ryzykiem deforestacji i degradacji gruntów
				Czas pracy		Produkcja opakowań produktów marki własnej
				Badanie opinii pracowników		Działania na rzecz zrównoważonego gospodarowania odpadami i obiegu zamkniętego
						Odzysk materiałów ze sprzedanych produktów marki własnej i opakowań
						Wytwarzanie odpadów
						Segregacja odpadów
						Przeciwdziałanie marnowaniu żywności: Kampania „Szanujemy, nie marnujemy”
						Edukacja franczyzobiorców w zakresie przepisów SUP oraz systemu kaucyjnego i wsparcie we wdrożeniu systemu kaucyjnego
						Zatrudnienie – umowy o pracę
						Zatrudnienie – ATP
						Praca hybrydowa elastyczny czas pracy
						Automatyzacja ewidencji czasu pracy
						Badanie opinii pracowników

ESRS	TEMAT	LP	TEMAT ISTOTNY	PODTEMAT	MIEJSCE POWSTAWANIA WPŁYWU	ODDZIAŁYWANIE (WPŁYW)			
		6	Adekwatna płaca	Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym		Propagowanie równowagi praca – dom (wellbeing)			
				Polityka wynagrodzeń					
				Realizacja adekwatnej polityki wynagradzania					
				Presja płacowa					
				Postrzeżenie wynagrodzenia przez pracowników					
				Stużba BHP w tym regularne szkolenia i edukacja pracowników oraz promowanie kultury bezpieczeństwa					
		7	BHP	Zarządzanie BHP i Promowanie Kultury Bezpieczeństwa;	Zdrowie pracowników				
				Wypadki i choroby	Audyt stanu BHP				
		8	Równouprawnienie i różnorodność	Równouprawnienie i różnorodność	Zapobieganie wypadkom i chorobom				
					Luka płacowa				
9	Bezpieczeństwo danych osobowych	Bezpieczeństwo danych osobowych	Równouprawnienie płci						
			Promowanie różnorodności						
10	Rozwój własnych zasobów pracowniczych	Szkolenia i rozwój umiejętności	Przeciwdziałanie naruszeniu bezpieczeństwa danych w systemach informatycznych						
			Zabezpieczenie danych i zgodność z RODO						
S2	PRACOWNICY W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI	11	Warunki pracy w łańcuchu wartości	Warunki pracy u dostawców	Upstream / Downstream	Wdrożenie regulacji ujętych w Kodeksie dla dostawców			
				Warunki pracy u franczyzobiorców		Wywieranie wpływu na franczyzobiorców			
				Ochrona danych osobowych w łańcuchu wartości		Procesowa analiza ryzyka i kwalifikacja dostawców, franczyzobiorców pod kątem zgodności z przepisami ochrony danych			
S4	KONSUMENTY I UŻYTKOWNICY KOŃCOWI	12	Bezpieczeństwo osobiste konsumentów lub użytkowników końcowych	Bezpieczeństwo osobiste konsumentów lub użytkowników końcowych	Downstream	Wpływ na jakość i bezpieczeństwo produktów			
						Zabezpieczenie danych i zgodność z RODO			
		13	Oddziaływanie informacji na konsumentów lub użytkowników końcowych	Oddziaływanie informacji na klientów		Sprzedaż alkoholu i wyrobów tytoniowych			
Oznakowanie produktów									
G1	PRAKTYKI BIZNESOWE	14	Włączenie społeczne konsumentów	Włączenie społeczne konsumentów	Własne operacje	Dostępność produktów i usług w tym rozbudowana sieć sklepów			
						15	Etyka biznesu i zarządzanie ESG	Wdrażanie i promowanie zasad etyki w Grupie	Wdrażanie i promowanie zasad etyki w Grupie Eurocash
									Anonimowość zgłoszeń i promowanie uczciwości
16	Ochrona sygnalistów	Ochrona sygnalistów	Ochrona sygnalistów						
			Naruszenia w zakresie dostawców						
17	Relacje z dostawcami i płatności	Relacje z dostawcami	Regulowanie płatności						
			Opóźnienia w płatnościach						

ESRS	TEMAT	LP	TEMAT ISTOTNY	PODTEMAT	MIEJSCE POWSTAWANIA WPŁYWU	ODDZIAŁYWANIE (WPŁYW)
		18	Relacje z franczyzobiorcami	Relacje z franczyzobiorcami		Zawieranie umów z franczyzobiorcami
						Wsparcie rozwoju przedsiębiorców
						Elastyczność i adaptacja do lokalnych warunków
		19	Korupcja i przekupstwo	Polityka antykorupcyjna i systemy kontroli		Wdrożenie polityki antykorupcyjnej i systemu kontroli dostawców

Rysunek 10. Matryca istotnych tematów



Istotne ryzyka i szanse oraz system zarządzania ryzykiem

[SBM-3] [GOV-5]

Podczas badania podwójnej istotności zidentyfikowano ryzyka i szanse, które zostały ocenione jako istotne. Odpowiednie zarządzanie nimi pozwala minimalizować negatywne zdarzenia i przeciwdziałać ich niekorzystnym skutkom. Następstwem tego jest podejmowanie świadomych i strategicznych decyzji oraz optymalizacja zasobów. Zwiększa się odporność organizacji, gdyż wczesne wykrycie zagrożeń pozwala zapobiegać lub skutecznie na nie reagować, minimalizując negatywne skutki a wykorzystanie szans wynikających z analizy istotności może prowadzić do innowacji i lepszej pozycji rynkowej. Eliminowanie potencjalnych problemów przed ich wystąpieniem zmniejsza straty i poprawia ciągłość działania. Przejrzyste podejście do zarządzania ryzykiem i szansami buduje zaufanie klientów, partnerów i pracowników.

W obszarze środowiskowym i społecznym zidentyfikowano łącznie 8 istotnych ryzyk i 3 szanse. W obszarze ładu korporacyjnego nie odnotowano istotnych ryzyk ani szans.

Tabela 8. Ryzyka i szanse w obszarze E

ESRS	Temat istotny	Ryzyko lub szansa	Opis	Sposób zarządzania ryzykiem lub szansą
E1	Emisja CO2	Ryzyko	<p>Ryzyka transformacyjne obejmujące ryzyko regulacyjne, technologiczne, reputacyjne oraz rynkowe i związane z tym koszty, gdzie niedostosowanie się do nowego otoczenia może przyczynić się do utraty wizerunku oraz wartości rynkowej.</p> <p>Utrata partnerów biznesowych poprzez niespełnienie wymagań w zakresie emisyjności.</p> <p>Ryzyko związane z nie podjęciem działań dekarbonizacyjnych przez dostawców.</p>	<p>Kalkulacja emisji GHG we wszystkich 3 zakresach wraz z monitoringiem postępów w zakresie redukcji emisji w odniesieniu do celów dekarbonizacyjnych Grupy Eurocash ustanowionych w ramach inicjatywy SBTi i będących elementem Strategii Zrównoważonego Rozwoju.</p> <p>Monitoring emisji i podejmowanie działań dekarbonizacyjnych jest jedną z zasad wdrożonej Polityki Zrównoważonego Rozwoju.</p>
	Zużycie energii	Ryzyko	<p>Ryzyko wzrostu kosztów energii i paliw oraz ryzyko wystąpienia zakłóceń w ich dostawie (blackout). Niekontrolowane zużycie energii i paliw w budynkach i flocie transportowej. Konieczność dostosowania się do regulacji prawnych, które wymagają poniesienia nakładów finansowych na inwestycje.</p>	<p>Monitoring zużycia i kosztów energii i paliw pozwalający na świadome zarządzanie tym obszarem, identyfikację nieprawidłowości i podejmowanie odpowiednich działań. Regularne przeglądy i serwisowanie urządzeń i sprzętów oraz audyty energetyczne.</p> <p>Racjonalizacja użytkowania energii i paliw jest jedną z zasad wdrożonej Polityki Zrównoważonego Rozwoju, zaś poprawa efektywności energetycznej obiektów jest jednym z celów Strategii Zrównoważonego Rozwoju.</p> <p>Konsekwentnie podejmowane są inwestycje przyczyniające się do zmniejszenia zużycie energii oraz zwiększenia udziału energii pochodzącej z odnawialnych źródeł energii.</p> <p>Zapewnienie ciągłości zasilania obiektów w energię elektryczną poprzez wyposażenie kluczowych obiektów we własne źródła wytwórcze (agregaty prądotwórcze) oraz utrzymanie bazy dostawców agregatów mobilnych, co mityguje ryzyko długotrwałych przerw w dostawie energii przerwaniem ciągłości procesów biznesowych.</p>
E4	Pozyskiwanie i wykorzystanie krytycznych surowców	Ryzyko	<p>Ryzyko związane z kosztami adaptacji do nowych przepisów bądź karami finansowymi w przypadku braku dostosowania się do nich jak również ryzyko utraty reputacji wraz ze wzrostem świadomości konsumentów.</p> <p>Ryzyko przerwania łańcucha dostaw i utraty klientów.</p>	<p>Kwestie dotyczące surowców krytycznych znajdują odniesienie w Strategii Zrównoważonego Rozwoju, w czwartym filarze: zrównoważony produkt - pochodzenie i zużycie zasobów.</p> <p>Planuje się wdrożenie polityki zakupowej krytycznych surowców i produktów oraz na rzecz przeciwdziałania wylesianiu. Trwają prace projektowe nad opracowaniem rozwiązań logistyczno - zakupowych i docelowym opracowaniu <i>Procedury należytej staranności</i> dla produktów objętych rozporządzeniem EUDR.</p>

ESRS	Temat istotny	Ryzyko lub szansa	Opis	Sposób zarządzania ryzykiem lub szansą
E5	Działania na rzecz zrównoważonego gospodarowania odpadami i obiegu zamkniętego	Ryzyko	<p>Brak lub ograniczony dostęp surowców do produkcji opakowań marki własnej.</p> <p>Ryzyko wzrostu kosztów: gospodarowania odpadami, w tym ze względu na brak lub niewłaściwą segregację surowców wtórnych; opakowań i tym samym finalnych produktów marki własnej, co przekłada się na ich opłacalność; opłaty za przejęcie przez organizację obowiązku realizacji odzysku i recyklingu odpadów opakowaniowych.</p> <p>Ryzyko wizerunkowe w zakresie braku zrozumienia i negatywna reakcja odbiorców (klientów).</p> <p>Ryzyko utraty klientów na skutek braku ich rentowności, znaczący spadek obrotu i zysku w przypadku systemu kaucyjnego.</p> <p>Ryzyko kar finansowych ze względu na: brak dostosowania się do wymogów prawnych w zakresie opakowań (np. rPET); brak osiągnięcia odpowiednich poziomów odzysku i recyklingu odpadów opakowaniowych nieprawidłowe postępowanie z odpadami.</p>	<p>Kwestie związane z odpadami i gospodarką obiegu zamkniętego są elementem Strategii Zrównoważonego Rozwoju.</p> <p>System zarządzania odpadami jest prowadzony zgodnie z przyjętymi politykami i procedurami.</p> <p>Ciągła optymalizacja zarządzania zasobami w lokalizacjach Grupy.</p> <p>W ramach Grupy powołany został Zespół roboczy ds. systemu kaucyjnego, który prowadzi prace w zakresie wypracowania optymalnego rozwiązania wdrożenia systemu w swoich jednostkach oraz u franczyzobiorców.</p> <p>Współpraca z NGO's lub organizacjami pozarządowymi zajmującymi się przekazywaniem żywności.</p>
	Działania na rzecz zrównoważonego gospodarowania odpadami i obiegu zamkniętego	Szansa	<p>Wykorzystanie alternatywnych form opakowań.</p> <p>Wzrost przychodów ze sprzedaży surowców wtórnych oraz dokumentów potwierdzających recykling.</p> <p>Zmniejszenie kosztów umów z organizacjami odzysku w zakresie przejęcia obowiązku odzysku opakowań.</p> <p>Wizerunkowa, w tym poprawa relacji i współpracy z franczyzobiorcami.</p> <p>Budowanie przewagi konkurencyjnej klientów – wzrost obrotu i zysków.</p> <p>Zwiększenie lojalności klientów i kompleksowa obsługa procesu zakupowego.</p>	<p>Nawiązywanie współpracy z organizacjami odzysku w zakresie przejęcia obowiązku odzysku opakowań.</p> <p>Wdrożenie systemu kaucyjnego w wymaganych lokalizacjach jak również w tych, które nie są objęte ustawowym obowiązkiem jego stosowania.</p>

Tabela 9. Ryzyka i szanse w obszarze S

ESRS	Temat istotny	Ryzyko lub szansa	Opis	Sposób zarządzania ryzykiem lub szansą
S1	Warunki pracy własnych zasobów pracowniczych	Szansa	Szansa związana z bezpieczeństwem zatrudnienia. Ma wpływ na: zwiększenie zaangażowania i lojalności pracowników, poprawę wizerunku pracodawcy, zmniejszenie rotacji kadry, przyciąganie wykwalifikowanych pracowników. Stabilność kadrowa ułatwia planowanie długoterminowe i przewidywanie potrzeb Grupy w tym rozwoju zawodowego pracowników i osiągnięcia lepszych wyników.	Wpisanie celów do strategii biznesowej i strategii zrównoważonego rozwoju Grupy. Rozwój kultury organizacyjnej. Szeroka oferta szkoleniowa. Przyjazne i bezpieczne warunki pracy. Propagowanie równowagi praca – dom.
	Adekwatna płaca	Ryzyko	Ryzyko związane z presją płacową, brakiem pracowników oraz utratą pracowników stanowiących kluczową kadrę.	Transparentna i aktualna polityka wynagrodzeń oparta na metodologii Mercer. Wdrożenie strategii HR. Uwzględnienie specyfiki jednostki biznesowej, segmentu czy grupy stanowisk w polityce wynagrodzeń. Koncepcja Total Rewards. Cykliczny przegląd wynagrodzeń. Badanie Efektywności Systemów Wynagrodzeń. Poszukiwanie rozwiązań w zakresie polityk wynagradzania.
		Szansa	Realizacja adekwatnej polityki wynagradzania. Atrakcyjność na rynku pracy. Certyfikat Top Employer. Elastyczne zarządzanie kosztami.	Polityka adekwatnych wynagrodzeń i strategia HR czynią Grupę bardziej atrakcyjną dla najlepszych kandydatów na rynku pracy, co zwiększa szanse na zatrudnienie wysoko wykwalifikowanych specjalistów. Wzmocnienie employer branding. Wprowadzenie elementów wynagrodzenia zmiennego.
	Bezpieczeństwo danych osobowych	Ryzyko	Ryzyko naruszenia bezpieczeństwa danych w systemach informatycznych. Znaczące konsekwencje finansowe i utrata reputacji.	Powołanie zespołu Bezpieczeństwa IT. Wdrożenie polityk i procedur w obszarze bezpieczeństwa informatycznego. Zabezpieczenia techniczne, administracyjne i fizyczne. Monitoring incydentów bezpieczeństwa oraz podatności. Testy odporności. Szkolenia dotyczące bezpieczeństwa informacji oraz ochrony danych osobowych.
S4	Bezpieczeństwo osobiste konsumentów lub użytkowników końcowych	Ryzyko	Ryzyko reputacyjne z uwagi na sprzedaż alkoholu i wyrobów tytoniowych nieletnim. Ryzyko finansowe związane z możliwością nałożenia kar finansowych za nieprzestrzeganie regulacji i utratą koncesji. Reklama niezgodna z prawem czy wprowadzająca w błąd może zostać uznana za naruszające zbiorowe interesy konsumentów.	Stata kontrola ważności i typu koncesji. Opracowanie podręczników dla biznesu.

ESRS	Temat istotny	Ryzyko lub szansa	Opis	Sposób zarządzania ryzykiem lub szansą
	Bezpieczeństwo osobiste konsumentów lub użytkowników końcowych	Ryzyko	Ryzyko naruszenia bezpieczeństwa danych osobowych. Znaczące konsekwencje finansowe. Utrata reputacji i klientów.	Realizacja prawnego obowiązku postępowania z danymi osobowymi. Opracowanie szeregu polityk i procedur dot. RODO. Przegląd zasad prywatności. Szkolenie pracowników w zakresie ochrony danych. Podejmowanie szybkiej reakcji na wszelkie zgłoszenia dotyczące potencjalnych naruszeń. Zapewnienie możliwości realizacji praw klientów w zakresie usunięcia, ograniczenia lub zmiany ich przetwarzanych danych. Stosowanie technicznych środków ochrony. Przetwarzanie danych zgodnie z posiadaniem upoważnienia oraz z należytą starannością. Audyty procesów i procesorów. Mechanizmy kontrolne. Ocena kontrahentów przed przystąpieniem do współpracy.

[SBM-3] Odporność strategii i modelu biznesowego oraz horyzonty czasowe

Odporność definiujemy jako zdolność organizacji do zachowania ciągłości operacyjnej, utrzymania wartości rynkowej oraz trwałych relacji z interesariuszami. Odporność strategii rozpatrujemy uwzględniając specyfikę sektora: niskie marże, dużą rotację zapasów, presję cenową, odpowiedzialność za relacje z franczyzobiorcami, wrażliwość konsumencką oraz zmienność regulacyjną. W strategii biznesowej na lata 2023 – 2025 uwzględniono kluczowe działania bez ujęcia ich w konkretnych horyzontach czasowych, m.in.:

- elastyczny model sprzedaży oparty na synergii kosztowej Omnichannel,
- rozwój franczyz i partnerstw,
- integrację systemów i operacji,
- rozbudowę sieci POS dla lokalnych sklepów,
- rozwój sprzedaży e-commerce.
- aktywację platform lojalnościowych,
- stabilną pozycję finansową.

Nasze ambicje w ramach odpowiedzialnego rozwoju koncentrują się na:

- redukcji emisji gazów cieplarnianych,
- wsparciu franczyzobiorców w transformacji energetycznej,
- pozyskaniu certyfikatu Top Employer,
- kontynuacja systemu szkoleniowego poprzez platformę AUE.

Spółka nie zidentyfikowała bieżących i nie określa antycypowanych skutków finansowych istotnych ryzyk i szans dla swojej sytuacji finansowej, wyników finansowych ani przepływów pieniężnych. Jednocześnie nie dostrzega istotnych ryzyk ani szans, które mogłyby wiązać się ze znaczącym ryzykiem dokonania istotnej korekty wartości bilansowych aktywów i zobowiązań w następnym rocznym okresie sprawozdawczym.

Nie wystąpiły istotne zmiany oddziaływań, ryzyk i możliwości Grupy w porównaniu z poprzednim okresem sprawozdawczym.

1.7. Zgodność z ESRS

[IRO-2] Ujawnienie informacji w ramach ESRS

W trakcie prowadzonej analizy istotności ESRS-2 *Zanieczyszczenia* został poddany wnikliwej analizie i ostatecznie został uznany za nieistotny dla organizacji. Działalność Grupy Eurocash jest związana przede wszystkim z emisją zanieczyszczeń do powietrza powstałych w procesie spalania paliw w środkach transportu oraz źródłach grzewczych takich jak pyły (pył całkowity, PM10, PM2,5) tlenek węgla, tlenki azotu i tlenki siarki. Jednak nie są to substancje potencjalnie niebezpieczne oraz wzbudzające szczególnie duże obawy jak również poziomy emisji dla każdego typu zanieczyszczeń nie przekraczają obowiązującej wartości progowej określonej w załączniku II do rozporządzenia (WE) nr 166/2006.

Tabela 10. Zgodność z ESRS

Numer ujawnienia	Nazwa ujawnienia	Rozdział w sprawozdaniu
ESRS 2	OGÓLNE UJAWNIE NIE INFORMACJI	
BP-1	Ogólna podstawa sporządzenia oświadczeń dotyczących zrównoważonego rozwoju	1.1.
BP-2	Ujawnianie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności	1.1.
GOV-1	Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych	1.5.
GOV-2	Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem	1.5.
GOV-3	Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt	1.5.
GOV-4	Oświadczenie dotyczące należytej staranności	1.5.
GOV-5	Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju	1.6.
SBM-1	Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości	1.2., 1.3., 1.4.
SBM-2	Interesy i opinie interesariuszy	1.4.
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	1.6., 2.1., 2.2.
IRO-1	Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, istotnych ryzyk i istotnych szans	2.1., 2.2.
IRO-2	Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju	1.7.
ESRS E1	ZMIANA KLIMATU	
E1-1	Plan transformacji na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu	2.1.
E1-2	Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	2.1.
E1-3	Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej	2.1.
E1-4	Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	2.1.
E1-5	Zużycie energii i koszty energetyczny	2.1.
E1-6	Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych	2.1.
E1-7	Projekty usuwania gazów cieplarnianych i ograniczania emisji gazów cieplarnianych finansowane za pomocą jednostek emisji dwutlenku węgla	2.1.
E1-8	Wewnętrzne ustalanie opłat za emisję gazów cieplarnianych	2.1.
E1-9	Antycypowane skutki finansowe wynikające z istotnych ryzyk fizycznych i ryzyk przejścia oraz potencjalnych szans związanych z klimatem	Pominięcie ujawnień wg Quick-Fix

Numer ujawnienia	Nazwa ujawnienia	Rozdział w sprawozdaniu
ESRS E4	BIORÓŻNORODNOŚĆ	Pominięcie ujawnień wg Quick-Fix
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	-
IRO-1	Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, istotnych ryzyk i istotnych szans	-
E4-1	Plan przejściowy i uwzględnienie różnorodności biologicznej i ekosystemów w strategii i modelu biznesowym	-
E4-3	Działania i zasoby związane z różnorodnością biologiczną i ekosystemami	-
E4-4	Cele związane z różnorodnością biologiczną i ekosystemami	-
E4-5	Wskaźniki wpływu związane ze zmianą różnorodności biologicznej i ekosystemów	-
E4-6	Przewidywane skutki finansowe wynikające z ryzyka i szans związanych z różnorodnością biologiczną i ekosystemami	-
ESRS E5	GOSPODARKA O OBIEGU ZAMKNIĘTYM	
E5-1	Polityki związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	2.2.
E5-2	Działania i zasoby związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	2.2.
E5-3	Cele związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	2.2.
E5-4	Zasoby wprowadzane do organizacji	2.2.
E5-5	Zasoby odprowadzane z organizacji	2.2.
E5-6	Antycypowane skutki finansowe wynikające z wpływów, ryzyk i szans związanych z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	2.2.
ESRS S1	OSOBY ŚWIADCZĄCE PRACĘ NA RZECZ PRZEDSIĘBIORSTWA	
S1-1	Polityki związane z własną siłą roboczą	3.1.A., 3.1.B., 3.1.D., 3.1.F., 3.1.G., 3.1.H.
S1-2	Procedury współpracy z własnymi pracownikami i przedstawicielami pracowników w zakresie wpływów	3.1.D., 3.1.D., 3.1.G., 3.1.H.
S1-3	Procesy niwelowania negatywnych wpływów i kanały zgłaszania problemów przez pracowników jednostki	3.1.B., 3.1.D., 3.1.G., 3.1.H.
S1-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własnych pracowników oraz stosowanie podejść służących ograniczeniu istotnego ryzyka i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własną siłą roboczą oraz skuteczność tych działań	3.1.A., 3.1.C., 3.1.D., 3.1.G., 3.1.H.
S1-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i istotnymi szansami	3.1.C., 3.1.D., 3.1.H.
S1-6	Charakterystyka pracowników jednostki	3.1.E.
S1-7	Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własnych pracowników jednostki	3.1.E.
S1-8	Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego	3.1.F.
S1-9	Wskaźniki różnorodności	3.1.A.
S1-10	Odpowiednie płace	3.1.F.
S1-11	Ochrona socjalna	3.1.F.
S1-12	Osoby z niepełnosprawnościami	3.1.F.
S1-13	Wskaźniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności	3.1.G.
S1-14	Wskaźniki bezpieczeństwa i higieny pracy	3.1.H.
S1-15	Wskaźniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	3.1.D.
S1-16	Wskaźniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)	3.1.F.

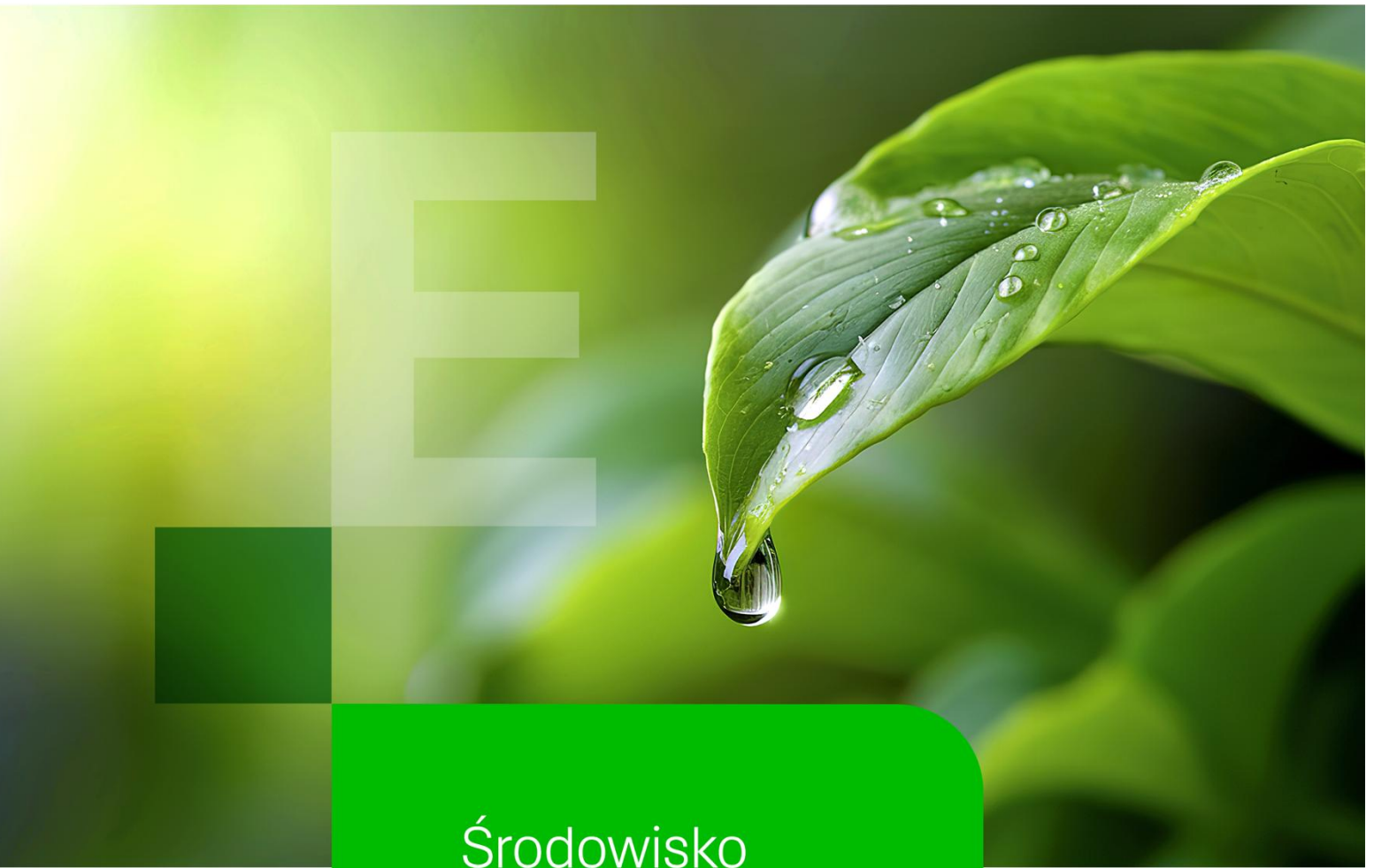
Numer ujawnienia	Nazwa ujawnienia	Rozdział w sprawozdaniu
S1-17	Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka	3.1.B.
ESRS S2	PRACOWNICY W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI	Pominięcie ujawnień wg Quick-Fix
S2-1	Polityki związane z pracownikami w łańcuchu wartości	-
S2-2	Procesy współpracy z osobami wykonującym pracę w łańcuchu wartości w zakresie wpływów	-
S2-3	Procesy niwelowania negatywnych wpływów i kanały zgłaszania problemów przez pracowników w łańcuchu wartości	-
S2-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości oraz skuteczność tych działań	-
S2-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i istotnymi szansami	-
ESRS S4	KONSUMENTY I UŻYTKOWNICY KOŃCOWI	Pominięcie ujawnień wg Quick-Fix
S4-1	Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi	-
S4-2	Procesy współpracy w zakresie wpływów z konsumentami i użytkownikami końcowymi	-
S4-3	Procesy remediacji negatywnych wpływów i kanały zgłaszania problemów przez konsumentów i użytkowników końcowych	-
S4-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań	-
S4-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i istotnymi szansami	-
ESRS G1	ŁAD ZARZĄDCZY	
GOV-1	Rola organów administrujących, nadzorczych i zarządzających	1.5.
G1-1	Kultura korporacyjna i polityki prowadzenia działalności gospodarczej	4.1., 4.2., 4.5.
G1-2	Zarządzanie stosunkami z dostawcami	4.4., 4.5.
G1-3	Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie	4.3.
G1-4	Potwierdzony incydent związany z korupcją lub przekupstwem	4.3.
G1-6	Praktyki płatnicze	4.5.

Tabela 11. Wykaz punktów danych zawartych w standardach przekrojowych i standardach tematycznych, które wynikają z innych przepisów UE

Regulacja	Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Numer rozdziału
ESRS 2 GOV-1	Zróżnicowanie członków zarządu ze względu na płeć pkt 21 lit. d)	1.5.
ESRS 2 GOV-1	Odsetek członków zarządu, którzy są niezależni pkt 21 lit. e)	1.5.
ESRS 2 GOV-4	Oświadczenie w sprawie należytej staranności pkt 30	1.5.
ESRS 2 SBM-1	Udział w działaniach związanych z działaniami dotyczącymi paliw kopalnych pkt 40 lit. d) ppkt (i)	1.2.
ESRS 2 SBM-1	Udział w działaniach związanych z produkcją chemikaliów pkt 40 lit. d) ppkt (ii)	1.2.
ESRS 2 SBM-1	Udział w działalności związanej z kontrowersyjną bronią pkt 40 lit. d) ppkt (iii)	1.2.
ESRS 2 SBM-1	Udział w działaniach związanych z uprawą i produkcją tytoniu pkt 40 lit. d) ppkt (iv)	1.2.
ESRS E1-1	Plan transformacji służący osiągnięciu neutralności klimatycznej do 2050 r. pkt 14	2.1.
ESRS E1-1	Jednostki wykluczone z zakresu obowiązywania wskaźników referencyjnych dostosowanych do Porozumienia paryskiego pkt 16 lit. g)	Nie dotyczy
ESRS E1-4	Cele redukcji emisji gazów cieplarnianych pkt 34	2.1.
ESRS E1-5	Zużycie energii z kopalnych źródeł zdezagregowane w podziale na źródła (dotyczy wyłącznie sektorów o znacznym oddziaływaniu na klimat) pkt 38	2.1.
ESRS E1-5	Zużycie energii i koszyk energetyczny pkt 37	2.1.
ESRS E1-5	Energochłonność powiązana z działaniami podejmowanymi w sektorach o znacznym oddziaływaniu na klimat pkt 40–43	2.1.
ESRS E1-6	Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1, 2, 3 brutto i całkowite emisje gazów cieplarnianych pkt 44	2.1.
ESRS E1-6	Intensywność emisji gazów cieplarnianych brutto pkt 53–55	2.1.
ESRS E1-7	Usuwanie gazów cieplarnianych i jednostki emisji dwutlenku węgla pkt 56	2.1.
ESRS E1-9	Ekspozycja portfela odniesienia na ryzyko fizyczne związane z klimatem pkt 66	Omission of disclosures according to Quick-Fix
ESRS E1-9	Dezagregacja kwot pieniężnych według ostrego i stałego ryzyka fizycznego pkt 66 lit. a)	Omission of disclosures according to Quick-Fix
ESRS E1-9	Lokalizacja znaczących składników aktywów obciążonych istotnym ryzykiem fizycznym pkt 66 lit. c)	Omission of disclosures according to Quick-Fix
ESRS E1-9	Podział wartości księgowej nieruchomości według klas efektywności energetycznej pkt 67 lit. c)	Omission of disclosures according to Quick-Fix
ESRS E1-9	Stopień ekspozycji portfela na możliwości związane z klimatem pkt 69	Omission of disclosures according to Quick-Fix
ESRS E2-4	Ilość każdego czynnika zanieczyszczającego wymienionego w załączniku II do rozporządzenia w sprawie E-PRTR (Europejski Rejestr Uwalniania i Transferu Zanieczyszczeń) emitowanego do powietrza, wody i gleby, pkt 28	Nie jest istotny
ESRS E3-1	Woda i zasoby morskie pkt 9	Nie jest istotny
ESRS E3-1	Specjalna polityka pkt 13	Nie jest istotny
ESRS E3-1	Zrównoważone praktyki w dziedzinie mórz i oceanów pkt 14	Nie jest istotny
ESRS E3-4	Całkowita ilość wody poddanej recyklingowi i ponownemu użyciu pkt 28 lit. c)	Nie jest istotny

Regulacja	Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Numer rozdziału
ESRS E3-4	Catkowitz zużycie wody w m3 na przychód netto z własnych operacji pkt 29	Nie jest istotny
ESRS 2 SBM-3-E4	pkt 16 lit. a) pkt (i)	Nie jest istotny
ESRS 2 SBM-3-E4	pkt 16 lit. b)	Nie jest istotny
ESRS 2 SBM-3-E4	pkt 16 lit. c)	Nie jest istotny
ESRS E4-2	Zrównoważone praktyki lub polityki w zakresie gruntów/rolnictwa pkt 24 lit. b)	Pominięcie ujawnień wg Quick-Fix
ESRS E4-2	Zrównoważone praktyki lub polityki w zakresie oceanów/mórz pkt 24 lit. c)	Pominięcie ujawnień wg Quick-Fix
ESRS E4-2	Polityki na rzecz przeciwdziałania wylesianiu pkt 24 lit. d)	Pominięcie ujawnień wg Quick-Fix
ESRS E5-5	Odpady niepoddawane recyklingowi pkt 37 lit. d)	2.2.
ESRS E5-5	Odpady niebezpieczne i odpady promieniotwórcze pkt 39	2.2.
ESRS 2 SBM-3-S1	Ryzyko wystąpienia przypadków pracy przymusowej pkt 14 lit. f)	3.1.
ESRS 2 SBM-3-S1	Ryzyko wystąpienia przypadków pracy dzieci pkt 14 lit. g)	3.1.
ESRS S1-1	Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka pkt 20	3.1.A.
ESRS S1-1	Strategie w zakresie należytej staranności w odniesieniu do kwestii objętych podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 1–8, pkt 21	3.1.A.
ESRS S1-1	Procedury i środki na rzecz zapobiegania handlowi ludźmi pkt 22	3.1.A.
ESRS S1-1	Polityka lub system zarządzania służące zapobieganiu wypadkom przy pracy pkt 23	3.1.H.
ESRS S1-3	Mechanizmy rozpatrywania skarg pkt 32 lit. c)	3.1.B.
ESRS S1-14	Liczba zgonów związanych z pracą oraz liczba i wskaźnik wypadków związanych z pracą pkt 88 lit. b) i c)	3.1.H.
ESRS S1-14	Liczba dni straconych z powodu urazów, wypadków, ofiar śmiertelnych lub chorób pkt 88 lit. e)	3.1.H.
ESRS S1-16	Nieskorygowana luka płacowa między kobietami a mężczyznami pkt 97 lit. a)	3.1.F.
ESRS S1-16	Nadmierny poziom wynagrodzenia dyrektora generalnego pkt 97 lit. b)	Nie jest istotny
ESRS S1-17	Przypadki dyskryminacji pkt 103 lit. a)	3.1.B.
ESRS S1-17	Nieprzestrzeganie Wytocznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD pkt 104 lit. a)	3.1.B.
ESRS 2 SBM-3-S2	Znaczące ryzyko wystąpienia przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej w łańcuchu wartości pkt 11 lit. b)	Omission of disclosures according to Quick-Fix
ESRS S2-1	Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka pkt 17	Omission of disclosures according to Quick-Fix
ESRS S2-1	Polityki związane z pracownikami w łańcuchu wartości pkt 18	Omission of disclosures according to Quick-Fix
ESRS S2-1	Nieprzestrzeganie Wytocznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD pkt 19	Omission of disclosures according to Quick-Fix

Regulacja	Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Numer rozdziału
ESRS S2-1	Strategie w zakresie należytej staranności w odniesieniu do kwestii objętych podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 1–8, pkt 19	Omission of disclosures according to Quick-Fix
ESRS S2-4	Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka związane z łańcuchem wartości na wyższym i niższym szczeblu pkt 36	Omission of disclosures according to Quick-Fix
ESRS S3-1	Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka, pkt 16	Nie jest istotny
ESRS S3-1	Nieprzestrzeganie wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, zasad MOP lub wytycznych OECD pkt 17	Nie jest istotny
ESRS S3-4	Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka pkt 36	Nie jest istotny
ESRS S4-1	Polityka odnosząca się do konsumentów i użytkowników końcowych pkt 16	Omission of disclosures according to Quick-Fix
ESRS S4-1	Nieprzestrzeganie wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD pkt 17	Omission of disclosures according to Quick-Fix
ESRS S4-4	Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka pkt 35	Omission of disclosures according to Quick-Fix
ESRS G1-1	Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji pkt 10 lit. b)	Nie podlega raportowaniu
ESRS G1-1	Ochrona sygnalistów pkt 10 lit. d)	4.2.
ESRS G1-4	Grzywny za naruszenie przepisów antykorupcyjnych i przepisów w sprawie zwalczania przekupstw pkt 24 lit. a)	4.3.
ESRS G1-4	Normy w zakresie przeciwdziałania korupcji i przekupstwu pkt 24 lit. b)	4.3.



Środowisko
naturalne

E S G

2. ŚRODOWISKO NATURALNE [E]

2.1. Zmiany klimatu

Prowadzona przez Grupę Eurocash działalność związana jest z wykorzystaniem energii i paliw w obiektach operacyjnych oraz transporcie, czemu towarzyszy generowanie emisji gazów cieplarnianych przyczyniające się do zmian klimatu.

Świadomi wpływu naszej działalności na środowisko i klimat od lat podejmujemy działania ograniczające negatywne oddziaływanie poprzez wdrażanie polityk i strategii w zakresie ochrony środowiska, zrównoważonego rozwoju, dekarbonizacji oraz realizację odpowiednich inicjatyw.

[E1-2] Polityki związane z ograniczaniem i adaptacją do zmian klimatu

Kwestie przeciwdziałaniu zmianom klimatu w Grupie Eurocash, w tym nasze podejście, wyznaczone cele, kierunki działań oraz mierniki realizacji zostały określone w *Polityce zrównoważonego rozwoju* oraz *Strategii Razem dla zrównoważonego rozwoju* stanowiącej uzupełnienie i rozwinięcie celów obszaru ESG, przedstawionych w ogólnej *Strategii Grupy Eurocash*.

Kluczowe zasady zawarte w *Polityce zrównoważonego rozwoju* nawiązujące do ochrony klimatu to:

- budowanie świadomości ekologicznej wśród pracowników i partnerów w całym łańcuchu dostaw,
- uwzględnienie kryteriów środowiskowych w procesach decyzyjnych i działaniach operacyjnych,
- racjonalne użytkowanie zasobów naturalnych w tym wody, energii i paliw,
- monitorowanie śladu węglowego grupy we wszystkich trzech zakresach oraz podejmowanie działań dekarbonizacyjnych.

Strategia Razem dla zrównoważonego rozwoju uwzględnia ambitne cele dekarbonizacyjne, które Grupa przygotowała jako odpowiedź na rosnącą świadomość prowadzonego biznesu oraz oczekiwania interesariuszy zewnętrznych. W strategii zawarte są również cele w zakresie poprawy efektywnego wykorzystania energii w obiektach operacyjnych oraz optymalizacji w transporcie dostaw poprzez redukcję ilości przejechanych kilometrów. Efektem realizacji tych działań jest mniejsze zużycie energii i paliw, co przekłada się na redukcję emisji gazów cieplarnianych.

Zgodnie z przyjętymi zasadami w Grupie funkcjonuje system monitoringu zużycia energii i paliw oraz corocznie kalkulowany jest ślad węglowy w 3 zakresach, co pozwala lepiej zarządzać tymi obszarami.

[E1-4] Cele związane z łagodzeniem zmian klimatu

W 2022 r. Grupa Eurocash przystąpiła do inicjatywy Science Based Targets Initiative (SBTi), w ramach której zostały wyznaczone i zatwierdzone w roku 2023 cele dekarbonizacyjne do roku 2030 r.

Ustanowione cele zobowiązują nas do redukcji emisji CO₂ o nie mniej niż **47,7%** do 2030 roku w zakresie 1 i 2 emisji w stosunku do roku 2020 oraz zaangażowania największych dostawców do wyznaczenia własnych celów dekarbonizacyjnych do roku 2027 w ramach zakresu 3.

Przyjęte cele dekarbonizacyjne do 2030 r. zostały wyznaczone zgodnie z założeniami Porozumienia paryskiego i zakładają ograniczenie globalnego ocieplenia do 1,5°C.

**W ramach inicjatywy SBTi skalkulowano emisje gazów cieplarnianych w zakresach 1 i 2 oraz ustanowiono cel dekarbonizacyjny dla podmiotów nad którymi Grupa Eurocash sprawowała w tym czasie kontrolę operacyjną. Według stanu spółek na 31.12.2025 r. ustanowiony cel w zakresach 1 i 2 obejmuje wszystkie spółki Grupy z wyłączeniem spółek: Lewiatan Holding S.A.; Firma Rogala Sp. z o.o.; Inmedio Sp. z o.o.; Arhelan Sp. z o.o.*

[E1-1] Plan przejścia na rzecz łagodzenia zmian klimatu

Wyznaczenie celów dekarbonizacyjnych pozwoliło na identyfikację obszarów i stworzenie planu redukcji emisji GHG w Grupie Eurocash z perspektywą do roku 2030.

Eurocash S.A. oraz żadna ze spółek zależnych nie posiada planu transformacji na rzecz łagodzenia zmiany klimatu do 2050 r., planuje się przygotowanie takiego planu do roku 2027.

[E1-3] Działania na rzecz łagodzenia zmian klimatu

Grupa Eurocash od wielu lat podejmuje działania związane z łagodzeniem zmian klimatu poprzez realizację projektów przyczyniających się do redukcji emisji CO₂ w prowadzonej działalności, a dotychczas do globalnej Inicjatywy SBTi potwierdziła swoje zaangażowanie w przeciwdziałaniu zmianom klimatu.

Kluczowe działania oraz projekty realizowane w Grupie Eurocash stanowiące dźwignie dekarbonizacji:

- dywersyfikacja źródeł pochodzenia energii wykorzystywanej w obiektach w kierunku zwiększenia udziału zielonej energii,
- modernizacja układów chłodzenia celem stopniowego odejścia od wysokoemisyjnych czynników chłodniczych,
- poprawa efektywności energetycznej budynków operacyjnych,
- optymalizacja zużycia paliw w logistyce.

Zgodnie z naszą strategią dekarbonizacji główną dźwignią obniżenia emisji gazów cieplarnianych będzie wykorzystanie energii pochodzącej ze źródeł odnawialnych.

Tabela 12. Działania dekarbonizacyjne podjęte w 2025 r.

Działanie	Opis
Instalacje odnawialnych źródeł energii	W ramach rozwoju własnych odnawialnych źródeł energii, zrealizowaliśmy kluczową inwestycję w Centrum Dystrybucyjnym w Lublinie, gdzie uruchomiono instalację fotowoltaiczną o mocy 564 kWp . Dodatkowo wykonaliśmy pięć mikroinstalacji PV: trzy zlokalizowane na halach Cash&Carry oraz dwie w sklepach stacjonarnych. Łączna produkcja zielonej energii z nowych instalacji w 2025 r.: 768 MWh Uniknięta emisja w 2025 r.: 442,9 t CO2
Optymalizacja zużycia energii i paliw w budynkach	Realizacja inwestycji: <ul style="list-style-type: none"> - modernizacja układów chłodzenia w sklepach, hurtowniach, - wymiana oświetlenia w sklepach i hurtowniach, - modernizacja systemów grzewczych i wentylacyjnych w sklepach, hurtowniach, - wymiana urządzeń branżowych na urządzenia o lepszej klasie energetycznej w sklepach i hurtowniach.
	Monitoring i kontrola zużycia energii i paliw w obiektach operacyjnych.
	Racjonalne gospodarowanie zużyciem energii poprzez wdrażanie dobrych praktyk oraz edukację użytkowników obiektów operacyjnych.
Wymiana czynników chłodniczych w układach chłodzenia	Wymiana czynnika chłodniczego jako element modernizacji układu chłodniczego.
Optymalizacja zużycia paliwa w transporcie	Realizacja projektów logistycznych takich jak Hybryda, BackHaut przyczyniających się do redukcji przejechanych kilometrów.

W bieżącym sprawozdaniu odstępiono od prezentacji szczegółowych wskaźników redukcji emisji gazów cieplarnianych dla poszczególnych inicjatyw. Decyzja ta podyktowana jest dbałością o najwyższą rzetelność danych i obecnie ograniczoną dostępnością parametrów technicznych niezbędnych do precyzyjnej kwantyfikacji tych efektów. W najbliższych latach Grupa skoncentruje się na wdrożeniu wewnętrznych standardów gromadzenia danych o inwestycjach, co umożliwi pełną analitykę i raportowanie efektów dekarbonizacyjnych w kolejnych okresach.

Podjęte działania inwestycyjne wymagały znacznych nakładów finansowych, które zostały wykazane w ramach ujawnień wynikających z Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2021/2178, działalności 3.6, 7.3, 7.5 i 7.6 (rozdział 2.3).

W roku 2026 planuje się kontynuację działań modernizacyjnych w obiektach, inwestycje we własne instalacje odnawialnych źródeł energii oraz kontynuację projektów w logistyce.

Wyzwaniem w realizacji działań dekarbonizacyjnych są aspekty finansowe i dynamika rynku. Natomiast brak ich podejmowania w obszarze budynków oraz transportu, które stanowią główne aktywa Spółek mogłoby zagrozić osiągnięciu celów w zakresie redukcji emisji gazów cieplarnianych (tzw. zamrożenie emisji).

W ramach redukcji emisji zakresu 3 stanowiącego ponad 90 proc. wszystkich generowanych emisji Grupy, podjęliśmy działania na rzecz zaangażowania kluczowych dostawców w ustanowieniu własnych celów dekarbonizacyjnych.

Systematycznie monitorujemy postępy w przystępowaniu naszych partnerów do inicjatywy SBTi, a w nadchodzących latach planujemy intensyfikację działań wspierających i weryfikujących, co jest elementem naszej strategii zmierzającej do pełnej realizacji założonych celów klimatycznych Grupy.

[SBM3] [IRO1] Ryzyka i szanse związane ze zmianami klimatu

Kwestie dotyczące zmian klimatu są istotnym zagadnieniem dla Grupy Eurocash, co wykazała przeprowadzona w 2024 r. analiza podwójnej istotności, w ramach której zostały ocenione wpływy, ryzyka i szanse związane z tym obszarem.

Kluczowe oddziaływania zostały zidentyfikowane w ramach tematu łagodzenia zmian klimatu, są to emisja gazów cieplarnianych oraz zużycie energii. Ryzyka i szanse tych wpływów zostały przedstawione w *Tabeli 8. Ryzyka i szanse w obszarze E* Rozdziale 1.6.

Działalność Grupy Eurocash związana jest z emisją znacznych ilości gazów cieplarnianych, które generowane są w całym łańcuchu wartości. Emisje z własnych operacji tj. zakres 1 i 2 stanowią ok. 3% całkowitych emisji Grupy zaś pozostałe ok. 97% stanowią emisje powstałe w łańcuchu wartości na wyższym i niższym szczeblu, co wynika z rodzaju i skali prowadzonej działalności.

W roku 2023 Grupa Eurocash przeprowadziła analizę ryzyk i szans klimatycznych, opartą o dwa scenariusze klimatyczne:

dla temperatury poniżej 2°C, który zakłada, że osiągnięta zostanie większość założeń Porozumienia paryskiego, co w konsekwencji zapobiegnie wystąpieniu najbardziej ekstremalnych skutków zmian klimatycznych w perspektywie długoterminowej,

dla temperatury 4°C, który zakłada zmaterializowanie skutków zmian klimatu już w okolicach 2030-2040 roku.

Oba scenariusze oceniono w perspektywie krótko (do 2025 roku), średnio (do 2030 roku) i długoterminowej (do 2050 roku).

Przeprowadzona analiza scenariuszowa w 2023 r. zachowuje pełną aktualność w odniesieniu do zrewidowanych horyzontów czasowych: krótkoterminowego (do końca 2026 r.), średnioterminowego (do 2030 r.) oraz długoterminowego (do 2050 r.). Kluczowe ryzyka oraz strategie zarządzania nimi, sformułowane w pierwotnym badaniu, są wciąż adekwatne do obecnej sytuacji biznesowej, co pozwala na ich bezpośrednie stosowanie w bieżących procesach decyzyjnych.

Ryzyka skategoryzowano zgodnie z rekomendacjami Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD), przyjmując podział na ryzyka fizyczne i transformacyjne oraz określając ich wpływ na prowadzoną działalność – rynkowy, regulacyjny, reputacyjny lub technologiczny.

Ryzyka transformacyjne – ryzyka związane ze zmianami regulacyjnymi, technologicznymi, a także z nastrojami społecznymi czy gospodarczymi, które są związane z przechodzeniem na gospodarkę niskoemisyjną.

Ryzyka fizyczne – ryzyka związane z fizycznymi skutkami zmian klimatu. Odnoszą się one do bezpośrednich skutków zmian klimatu na środowisko, infrastrukturę czy zdrowie ludzkie. Ryzyka te mogą mieć znaczące skutki finansowe i ekonomiczne, wpływające na wartość aktywów, dostępność ubezpieczeń oraz zdolność firm do skutecznego działania. Dzielą się na:

- nagłe – takie jak fale upałów, powódzie, pożary, susze oraz ekstremalne zjawiska pogodowe,
- chroniczne – związane z podnoszeniem się średniej globalnej temperatury, wzrostem poziomu morza, utratą bioróżnorodności.

Ocenę ryzyk klimatycznych przeprowadzono w oparciu o listę 30 ryzyk i zagrożeń środowiskowych, które mogą wpłynąć na działalność, finanse czy reputację Grupy Eurocash. Dla każdego ryzyka określono prawdopodobieństwo jego wystąpienia (w skali od 1 do 5), istotność oraz możliwe konsekwencje (w skali od 1 do 5). W wyniku analizy jako najbardziej istotne dla Grupy Eurocash, sklasyfikowano pięć ryzyk wywierających wpływ finansowy. Większość ryzyk, których prawdopodobieństwo wystąpienia do roku 2025 i 2030 jest wysokie, pokrywa się.

Tabela 13. Ocena ryzyk klimatycznych

Ryzyko	Metodyka zarządzania	Wpływ	Horyzont krótki		Horyzont średni scenariusz 2°C		Horyzont średni scenariusz 4°C	
			Wpływ	Prawdopodobieństwo	Wpływ	Prawdopodobieństwo	Wpływ	Prawdopodobieństwo
Fizyczne Ryzyko strat materialnych lub zakłócenia procesów logistycznych spowodowane nagłymi zjawiskami pogodowymi. Ekstremalne zjawiska pogodowe, takie jak intensywne burze czy powódzie, występujące w krajach, z których Grupa Eurocash importuje produkty.	<p>Regularny monitoring zjawisk pogodowych występujących w regionach, które są kluczowe z perspektywy łańcucha wartości.</p> <p>Plan Ciągłości Biznesowej w przypadku wystąpienia nagłych zjawisk pogodowych.</p> <p>Prowadzenie działalności w magazynach spełniających normy zgodne z polskim prawem.</p> <p>Współpraca z dostawcami zlokalizowanymi na terenie Polski, wobec czego najbardziej dotkliwe ryzyka fizyczne nie są jeszcze istotne.</p>	Finansowy						

Ryzyko	Metodyka zarządzania	Wpływ	Horyzont krótki		Horyzont średni scenariusz 2°C		Horyzont średni scenariusz 4°C		
			Wpływ	Prawdopodobieństwo	Wpływ	Prawdopodobieństwo	Wpływ	Prawdopodobieństwo	
Transformacyjne	Ryzyko zwiększonej presji konsumentów zarówno na udostępnianie informacji dotyczących pochodzenia poszczególnych produktów, jak i związanego z tym wpływu na środowisko. Tym samym ryzyko zwiększenia kosztów pozyskiwania danych o produktach oraz ryzyko reputacyjne w przypadku braku ich komunikowania przez Grupę lub publikacji szkodliwych i niepotwierdzonych informacji przez osoby trzecie.	Analiza trendów rynkowych, w tym zmian w obszarze preferencji konsumenckich. Zbieranie informacji dotyczących pochodzenia poszczególnych produktów. Analiza możliwości wprowadzania produktów o mniejszym lub neutralnym wpływie na środowisko. Wdrożenie strategii dekarbonizacji i wyznaczenie celów redukcji zgodnie z SBTi. Plan zaangażowania kluczowych dostawców Eurocash w proces budowy polityki dekarbonizacyjnej i redukcję emisji CO2 z Zakresu 3.	Wizerunkowy/ Finansowy						
Fizyczne	Ryzyko wzrostu zużycia i cen energii w procesie dystrybucji i sprzedaży. Rosnące temperatury, będące konsekwencją zmian klimatu, mogą wywoływać zwiększony popyt na energię wykorzystywaną w obiektach operacyjnych. Ryzyko może się zmaterializować nawet w perspektywie krótkoterminowej.	Realizacja inwestycji w obszarze poprawy efektywności energetycznej. Budowa własnych odnawialnych źródeł wytwarzania energii. Wykorzystanie rozwiązań niskoemisyjnych źródeł energii (np. umowy cPPA).	Finansowy						
Fizyczne	Ryzyko przedłużającej się suszy może wpłynąć na ograniczoną dostępność produktów rolnych. Spadek plonów z produkcji rolnej w regionach istotnych z punktu widzenia łańcucha dostaw przełoży się na dostępność produktów oraz ich cenę. Ryzyko pojawia się z różną intensywnością w wielu regionach na świecie, w tym w Europie.	Współpraca z różnymi dostawcami oraz zróżnicowanie regionów, z których produkty są pozyskiwane. Plan zaangażowania dostawców w działania zrównoważonego rozwoju, w tym działań adaptacyjnych do zmian klimatu.	Finansowy						
Transformacyjne	Ryzyko zwiększenia kosztu kapitału oraz ryzyko wyższych kosztów kredytu w przypadku niewystarczającej oceny Eurocash SA w kategorii ESG przez podmioty finansowe.	Działania związane z realizacją strategii dekarbonizacji. Przygotowanie długoterminowego planu redukcji emisji CO2 wraz z zaangażowaniem kluczowych dostawców. Raportowanie w zakresie zrównoważonego rozwoju, z uwzględnieniem informacji o postępach w realizacji redukcji emisji CO2.	Finansowy						

Legenda
 Wpływ/Prawdopodobieństwo: Niski Umiarkowany Wysoki Bardzo wysoki

Proces oceny szans klimatycznych przeprowadzono w analogiczny sposób jak w przypadku oceny ryzyk. Wzięto pod uwagę zmiany rynkowe, które mogą stworzyć szanse dla Eurocash S.A. i zmaterializować się w perspektywie krótko-terminowej.

Szansę skategoryzowano w 5 obszarach: wspierające odporność firmy, efektywne gospodarowanie zasobami, trendy rynkowe oraz z zakresu źródeł energii i obszaru produktów i usług. Spośród wszystkich zidentyfikowanych szans klimatycznych wybrano 6, które są najistotniejsze dla Grupy i wpisują się w jej filary strategiczne.

Tabela 14. Szanse klimatyczne

Szansy	Kategoria TCFD	Czynniki umożliwiające materializację i potencjalny wpływ
Wdrożenie produktów o mniejszym lub neutralnym wpływie na środowisko	Produkty i usługi	Wzrost popytu na produkty prośrodowiskowe, który wynika ze zmiany trendów zakupowych i preferencji konsumentów. Wykorzystanie takiej szansy może przelożyć się na zmniejszenie emisji CO ₂ z Zakresu 3 oraz dostosowanie oferty produktowej do nowych wymagań konsumenckich.
Wykorzystanie rozwiązań niskoemisyjnych źródeł energii, np. umowy cPPA	Źródła energii	Dzięki takim działaniom, możliwe jest obniżenie kosztów oraz zmniejszenie ekspozycji na przyszłe podwyżki cen energii z węgla oraz ograniczenie wysokich emisji CO ₂ .
Ograniczenie emisji CO ₂ w transporcie	Rynek	Grupa Eurocash S.A. może ustalić standardy emisyjne dla przewoźników – zarówno w transporcie do odbiorców końcowych, jak i w transporcie pomiędzy centrami dystrybucyjnymi. Innym rozwiązaniem jest także rozwój transportu intermodalnego i rozwiązań niskoemisyjnych oraz wdrażanie zrównoważonych metod transportu.
Poszukiwanie dostawców stosujących zrównoważone praktyki oraz zwiększenie udziału produktów roślinnych w ofercie	Produkty i usługi	Konsumenci coraz częściej domagają się wdrożenia zrównoważonych praktyk zarówno na poziomie organizacji, jak również w łańcuchu dostaw. Jest to dla nas motorem do nawiązania współpracy z nowymi dostawcami i wdrażania nowej oferty produktowej. Wykorzystanie tej szansy pozwoli nam na zaspokojenie potrzeb konsumentów oraz stworzenie przewagi rynkowej.
Wspólne działania w zakresie ESG	Rynek	Wspólne działania w zakresie ESG mogą prowadzić do poprawy wizerunku naszej marki oraz zwiększania świadomości klimatycznej. Planujemy przeprowadzać warsztaty edukacyjne, podejmować wspólne inicjatywy prowadzące do mitygacji zagrożeń i do zmniejszenia wpływu na klimat.
Poprawa zarządzania ryzykiem klimatycznym	Odporność	Działania w tym zakresie zapewnią nam większą odporność oraz zdolność adaptacyjną, jak również zwiększą zdolności do operowania w różnych warunkach. Przewidujemy, że przeloży się to na mniejsze ryzyko strat finansowych oraz potencjalnie niższe koszty ubezpieczeń.

Mimo narastających ryzyk fizycznych i transformacyjnych, zmiany klimatu mogą stanowić również szanse dla Grupy Eurocash S.A., a identyfikacja oraz analiza tych możliwości może wpłynąć na rozwój strategiczny organizacji oraz zwiększenie odporności strategii biznesowej.

[E1-5] Zużycia energii i miks energetyczny

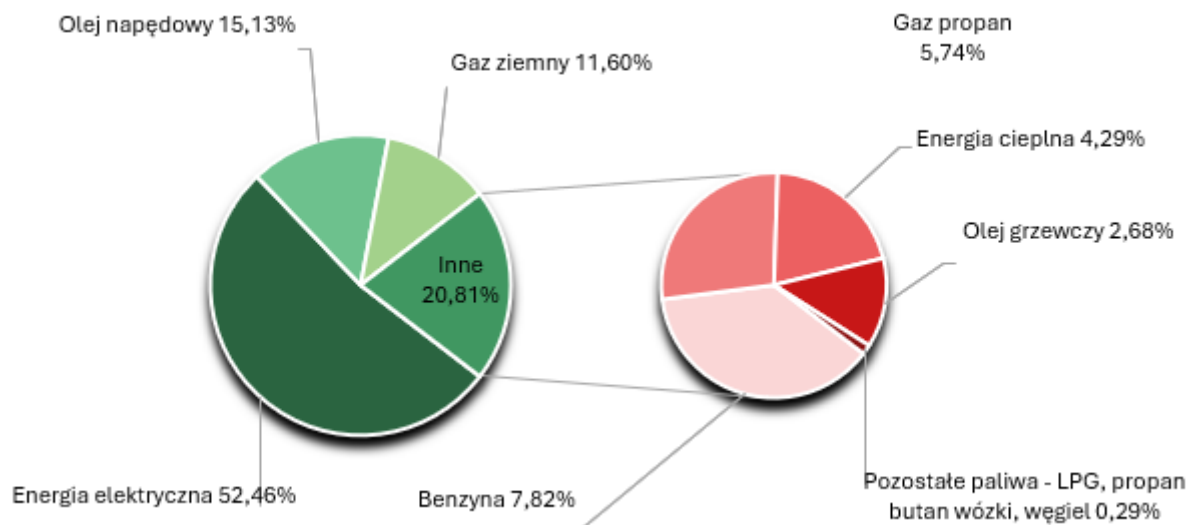
Wykorzystanie energii i paliw w spółkach Grupy jest związane z użytkowaniem obiektów (biura, sklepy, hurtownie, magazyny, centra dystrybucyjne, centra przeładunkowe) oraz transportem pojazdami (samochody osobowe, samochody dostawcze oraz wózki widtowe).

Całkowite zużycie energii i paliw w Grupie Eurocash w 2025 roku wyniosło 315 266,03 MWh, w tym 311 909,88 MWh ze źródeł nieodnawialnych i 3 356,15 MWh ze źródeł odnawialnych.

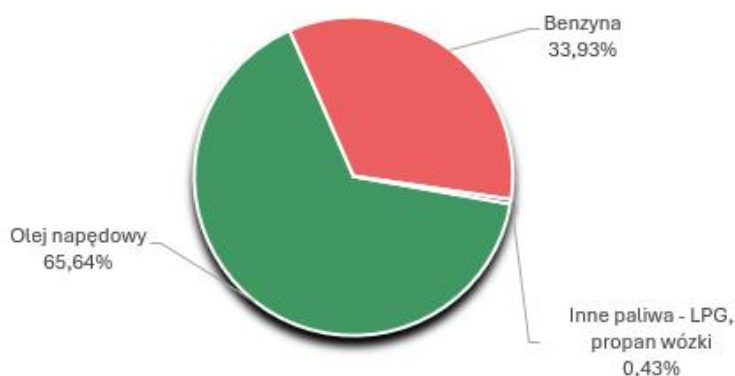
W porównaniu z rokiem 2024 całkowite zużycie energii i paliw spadło o 7,26%. Związane było to przede wszystkim ze spadkiem zużycia energii elektrycznej oraz paliw transportowych.

Największy udział w zużyciu stanowi energia elektryczna, pokrywająca 52,46% całkowitego zapotrzebowania, przeznaczona na potrzeby zasilania instalacji i sprzętu w budynkach (chłodzenia, oświetlenia, wentylacji, klimatyzacji, ładowania baterii do wózków oraz sprzętu biurowego). Głównym nośnikiem energii wykorzystywanym do ogrzewania budynków jest gaz ziemny stanowiący 11,6% całkowitego zużycia zaś najpopularniejszym paliwem wykorzystywanym w pojazdach jest olej napędowy z 15,13% udziałem w całkowitym zużyciu energii i paliw w Grupie Eurocash.

Rysunek 11. Struktura zużycia energii i paliw w Grupie Eurocash w 2025 roku



Rysunek 12. Struktura zużycia paliw używanych w transporcie Grupy Eurocash w 2025 roku



Rysunek 13. Struktura zużycia energii i paliw używanych w budynkach Grupy Eurocash w 2025 roku

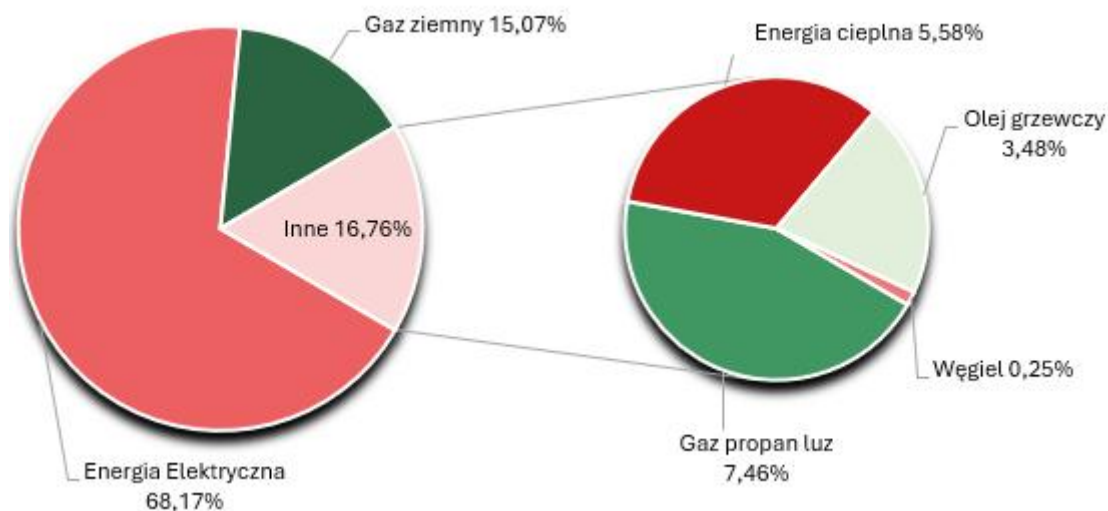


Tabela 15. Zużycie energii i paliw

Zużycie energii i paliw	Jednostka	2020	2024	2025	Zmiana r/r
Zużycie paliwa z węgla i produktów węglowych	MWh	949,54	1 035,00	599,25	-42,10%
Zużycie paliwa z ropy naftowej i produktów naftowych	MWh	110 192,32	107 775,44	99 176,27	-7,98%
Zużycie paliwa z gazu ziemnego	MWh	54 062,43	34 989,16	36 560,73	+4,49%
Zużycie paliwa z innych źródeł kopalnych	MWh	0,00	0,00	0,00	-
Zużycie zakupionych lub pozyskanych energii elektrycznej, ciepła, pary wodnej i chłodu ze źródeł kopanych	MWh	234 991,76	193 201,11	175 573,62	-9,12%
Całkowite zużycie energii ze źródeł kopalnych	MWh	400 196,05	337 000,72	311 909,88	-7,45%
Udział źródeł kopalnych w całkowitym zużyciu energii	%	100,00%	99,13%	98,94%	-0,19p.p
Zużycie energii ze źródeł jądrowych	MWh	0,00	0,00	0,00	-
Udział energii ze źródeł jądrowych w całkowitym zużyciu energii	%	0,00	0,00	0,00	-
Zużycie paliwa ze źródeł odnawialnych, w tym z biomasy (obejmujące również odpady przemysłowe i komunalne pochodzenia biologicznego, biogaz, wodór odnawialny itd.)	MWh	0,00	0,00	0,00	-
Zużycie zakupionej lub pozyskanej energii elektrycznej, ciepłej, pary wodnej i chłodu ze źródeł odnawialnych	MWh	0,00	0,00	0,00	-
Zużycie energii odnawialnej produkowanej bez użycia paliwa	MWh	Brak danych	2 929,56	3 356,15	+14,56%
Całkowite zużycie energii odnawialnej i niskoemisyjnej	MWh	Brak danych	2 929,56	3 356,15	+14,56%
Całkowite zużycie energii ze źródeł odnawialnych	MWh	Brak danych	2 929,56	3 356,15	+14,56%
Udział źródeł odnawialnych w całkowitym zużyciu energii	%	0,00	0,87%	1,06%	+0,19p.p
Całkowite zużycie energii	MWh	400 196,05	339 930,28	315 266,03	-7,26%

Energochłonność na przychody netto

Prowadzone działalności przez spółki w ramach Grupy Eurocash należą do sektorów o znacznym oddziaływaniu na klimat zgodnie z sekcją G załącznika nr 1 NACE Rev. 2 do *Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2022/1288*.

Wskaźnik energochłonności na przychody netto na poziomie Grupy Eurocash w 2025 roku wyniósł 10,5 MWh/1mln zł i był o 0,41% niższy niż w roku ubiegłym.

Tabela 16. Wskaźnik energochłonności na podstawie przychodów netto

Energochłonność na przychody netto	Jednostka	2024	2025	Zmiana r/r (%)
Całkowite zużycie energii w ramach działalności w sektorach o znacznym oddziaływaniu na klimat na przychody netto	MWh/1 mln PLN	10,543	10,500	-0,41%

[E1-6] Emisje gazów cieplarnianych

Emisje gazów cieplarnianych w Grupie Eurocash monitorowane są w zakresie 1, 2 i 3 od roku 2020.

Źródłem emisji bezpośrednich w ramach zakresu 1 jest spalanie paliw w źródłach stacjonarnych na cele grzewcze, mobilnych oraz ułatnianie się czynników chłodniczych z urządzeń klimatyzacyjnych i chłodniczych. Emisje pośrednie zakresu 2 związane są z zakupem energii elektrycznej i ciepła do obiektów operacyjnych. Emisje w zakresie 3 stanowiące największy udział w całkowitych emisjach są to inne pośrednie emisje powstałe w łańcuchu wartości.

Metodologia, założenia i źródła danych

Metodologia: Emisje obliczane są w oparciu o metodologię *Greenhouse Gas Protocol (GHG)*:

- w zakresie 1 i 2 zgodnie z *The Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard* w wersji *Revised*,
- w zakresie 3 zgodnie z *Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard*.

oraz zgodnie z wytycznymi Europejskich Standardów Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS).

Granice organizacyjne raportowania emisji (metoda kontroli) - kalkulacje obejmują jednostkę dominującą – Eurocash S.A. oraz spółki wchodzące w skład Grupy Kapitałowej. Jednostka dominująca rozlicza 100% emisji gazów cieplarnianych spółek objętych skonsolidowanym sprawozdaniem finansowym.

Granice operacyjne raportowania emisji: obliczenia obejmują emisje bezpośrednie w zakresie 1 i pośrednie w zakresie 2 i 3.

Rok bazowy: 2020, rok wybrany przez Grupę Eurocash jako bazowy do realizacji celu dekarbonizacyjnego.

Główne źródła danych wskaźników emisyjności:

- Krajowy Ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami, KOBiZE 2024,
- Centralny rejestr operatorów, CRO,
- Departament Środowiska, Żywności i Spraw Wiejskich Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii, DEFRA 2025,
- EXIOBASE.

Dokonane zmiany w stosunku do lat poprzednich:

- Zmieniono metodę kalkulacji śladu węglowego w zakresie 3 w kategoriach:
 - o Kategoria 1. Zakup towarów oraz usług - w celu podniesienia dokładności obliczeń, w przypadku głównych kategorii, tam gdzie by to możliwe zastosowano wskaźniki na poziomie podkategorii. Pozwala to na lepsze odzwierciedlenie rzeczywistej emisyjności kupowanych towarów. Ponadto udoskonalono proces estymacji wagowej produktów w przypadku braku danych szczegółowych. Nowy model szacowania jest uniwersalny i stosowany we wszystkich spółkach w Grupie, co pozwala na standaryzację obliczeń masy towarowej.
 - o Kategoria 7. Dojazd pracowników do pracy - zastosowano nową, bardziej precyzyjną metodykę obliczania śladu węglowego w obszarze dojazdów pracowników z wykorzystaniem wyników przeprowadzonej ankiety pracowniczej w zakresie dojazdów do pracy.
 - o Kategoria 14. Franczyzy - w porównaniu z latami ubiegłymi rozszerzono zakres wyznaczanych wskaźników zużycia mediów na 1 m² powierzchni o dodatkowe nośniki

energii. Aktualizacja ta została przeprowadzona w oparciu o wyniki ankiet zebranych wśród placówek franczyzowych.

Zakres emisji 1 i 2

Emisje w zakresie 1 i 2 (metoda market-based) w roku 2025 wyniosły 133 154,57 tCO₂e, co stanowi 2,85% całkowitych emisji Grupy Eurocash z 9,1% redukcją w stosunku do roku 2024 i 39,82% w stosunku do roku bazowego 2020.

Kalkulacje emisji w zakresie 1 i 2 zostały oparte na ilości energii, paliw i ubytków czynników chłodniczych wykorzystywanych przez Spółki wchodzące w skład Grupy Eurocash.

W ramach zakresu 1:

- liczba nośników energii i paliw zużytych w źródłach stacjonarnych na potrzeby grzewcze, źródłach mobilnych (samochodach, wózkach widłowych) oraz agregatach prądotwórczych: węgiel, olej opałowy, gaz ziemny, gaz propan, PB, ON, LPG,
- ilość ubytków czynników chłodniczych z urządzeń klimatyzacyjnych i chłodniczych.

W ramach zakresu 2:

- ilość zakupywanej energii elektrycznej,
- ilość zakupionego ciepła.

Dla zakresu 2 obliczenia emisji pośrednich związanych z zakupem energii elektrycznej z sieci elektroenergetycznej i ciepła wykonano metodą location-based oraz market-based. Obliczenia wykonane zgodnie z metodą location-based opierały się na wykorzystaniu średniego wskaźnika emisji dla kraju publikowanego przez KOBiZE, zaś w przypadku metody market-based emisje zostały wyliczone z wykorzystaniem wskaźników emisji dostawców energii elektrycznej i ciepła dla Grupy Eurocash.

Zakres emisji 3

Emisje w zakresie 3 w roku 2025 wyniosły 4 545 254,9 tCO₂e, co stanowi 97,15% całkowitych emisji Grupy Eurocash z 1,59% redukcją w stosunku do roku 2024 i 17,03% w stosunku do roku bazowego 2020.

Kategoria 1. Zakup towarów oraz usług: W przypadku emisji związanej z zakupionymi towarami obliczenia wykonano na podstawie danych dotyczących sprzedanych towarów (wykluczając sprzedaż Intercompany). W przypadku braku kompletu danych o masie towarów dla niektórych ze Spółek zastosowano metodę danych szacunkowych. Masowy wolumen wykorzystanych materiałów został przeliczony na emisje przy użyciu wskaźników emisyjności z bazy DEFRA 2025, a w przypadku ich braku, z opracowań naukowych.

Obliczenia emisji związanej z zakupionymi usługami bazowały na zgromadzonych danych dotyczących usług oraz poniesionych na nich kosztów przypisanych do poszczególnych grup. Szacunki zostały wykonane metodą danych uśrednionych z wykorzystaniem wskaźników emisyjności z bazy Exiobase.

Kategoria 3. Emisje związane z energią i paliwami nie ujętymi w zakresie 1 oraz 2: Obliczenia zostały wykonane na podstawie danych dotyczących zużycia paliw i energii w Grupie Eurocash oraz wskaźników emisyjności z bazy DEFRA 2025. W analizie uwzględniono emisje Well-To-Tank w przypadku paliw kopalnych oraz emisje związane ze stratami na przesyle i dystrybucji energii elektrycznej.

Kategoria 4. Transport i dystrybucja upstream: Obliczenia obejmowały emisje związane z transportem i dystrybucją towarów w łańcuchu dostaw Grupy Eurocash oraz usług kurierskich, pocztowych i transportowych. W analizie uwzględniono transport drogowy wykorzystując dane dotyczące wolumenu przewożonych towarów oraz średnich wskaźników emisyjności z bazy DEFRA 2025 i Exiobase. W przypadku braku dokładnych danych o dystansie zastosowano metodę danych szacunkowych. W obliczeniach

uwzględniono również emisje Well-To-Tank związane z transportem w zależności od dopuszczalnej masy całkowitej pojazdu.

Kategoria 5. Odpady powstałe w wyniku działalności: Obliczenia zostały wykonane na podstawie danych o ilości wytworzonych odpadów wg rodzaju w spółkach Grupy Eurocash. Na potrzeby wyliczenia emisji wykorzystano wskaźniki emisyjności z bazy DEFRA 2025.

Kategoria 7. Dojazd pracowników do pracy: W 2025 roku wdrożyliśmy nową, bardziej precyzyjną metodykę obliczania śladu węglowego w obszarze dojazdów pracowników. Dotychczasowe szacunki oparte na uśrednionych wskaźnikach zastąpiono modelem bazującym na danych rzeczywistych.

Kalkulację emisji oparto na strukturze zatrudnienia oraz wynikach ankiety pracowniczej dotyczącej mobilności (środek transportu, paliwo, dystans, częstotliwość). Z ogólnej liczby zatrudnionych wyłączono użytkowników aut służbowych oraz autobusów pracowniczych, a dane z ankiety poddano ekstrapolacji na pozostałą grupę osób. Wykorzystano wskaźniki emisyjności dostępne w bazie DEFRA 2025 wraz ze wskaźnikami Well-to-Tank.

Kategoria 14. Franczyza: Obliczenia emisji związanych z działalnością franczyzową, które nie zostały uwzględnione w zakresie 1 i 2 oparto na danych szacowanych dotyczących ilości zużytych mediów energetycznych w sklepach franczyzowych, odpowiadających za największy udział w całkowitej emisji powstałej podczas użytkowania tego typu obiektów. Szacunki dokonano na podstawie danych o powierzchni handlowej sklepów oraz średnich wskaźnikach zużycia mediów na m² powierzchni. W porównaniu do lat poprzednich rozszerzyliśmy zakres wyznaczonych wskaźników o dodatkowe media energetyczne. Kalkulacja średnich wskaźników zużycia mediów w przeliczeniu na m² powierzchni została przeprowadzona na podstawie próby danych, pozyskanych drogą ankietową z placówek franczyzowych. Do wyliczenia emisji wykorzystano wskaźniki emisyjności dla danego nośnika energii korzystając z bazy DEFRA 2025, KOBIZE.

Tabela 17. Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych w Grupie Eurocash w 2025 roku

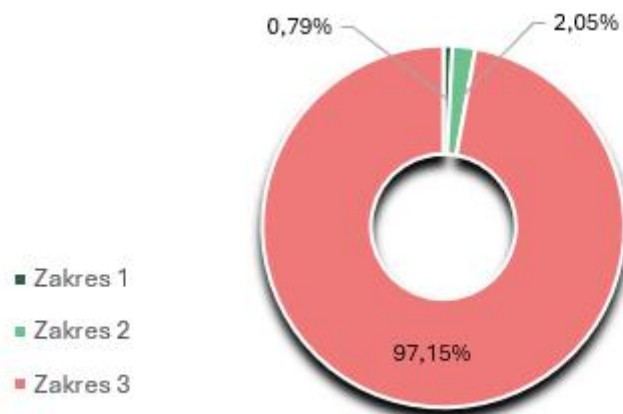
Nazwa kategorii	Jednostka	Rok bazowy (2020)	Rok porównawczy (2024)*	Rok raportowy (2025)	Zmiana r/r (%)
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1					
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1 brutto emisje	tCO ₂ e	47 842,68	46 556,06	37 131,77	-20,24%
Odsetek emisji gazów cieplarnianych zakresu 1 z regulowanych systemów handlu emisjami	%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2					
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2 brutto według metody opartej na lokalizacji	tCO ₂ e	144 411,02	100 459,10	87 434,67	-12,96%
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2 brutto według metody opartej na rynku	tCO ₂ e	173 406,47	99 926,01	96 022,80	-3,91%
Znaczące emisje gazów cieplarnianych zakresu 3					
Całkowite pośrednie emisje gazów cieplarnianych z zakresu 3	tCO ₂ e	5 478 145,72	4 618 842,58	4 545 254,90	-1,59%
1. Zakupione towary i usługi	tCO ₂ e	4 774 810,89	4 076 029,01	4 029 802,47	-1,13%
1.a. Zakupione Towary	tCO ₂ e	4 712 889,21	4 001 143,07	3 981 401,11	-0,49%
1.b. Zakupione usługi	tCO ₂ e	61 921,70	74 885,94	48 401,37	-35,37%
3. Działalność związana z paliwem i energią (nieujęte w zakresie 1 lub 2)	tCO ₂ e	31 244,73	38 624,59	36 103,38	-6,53%
4. Transport i dystrybucja na wyższym szczeblu	tCO ₂ e	82 356,30	70 244,42	62 407,99	-11,16%
5. Odpady powstałe w wyniku działalności	tCO ₂ e	3 561,40	6 588,57	6 419,00	-2,57%
7. Dojazd pracowników do pracy	tCO ₂ e	64 826,00	30 290,24	13 747,71	-54,61%
14. Franczyzy	tCO ₂ e	474 755,70	397 065,74	396 774,34	-0,07%
Całkowite emisje gazów cieplarnianych					
Całkowite emisje gazów cieplarnianych (metoda oparta na lokalizacji)	tCO ₂ e	5 670 399,42	4 765 857,73	4 669 821,33	-2,02%
Całkowite emisje gazów cieplarnianych (metoda oparta na rynku)	tCO ₂ e	5 699 394,88	4 765 324,64	4 678 409,47	-1,82%

* Dokonano rekalkulacji danych za rok 2024 w oparciu o udoskonaloną metodykę kalkulacji dla Kategorii 1 (Zakupione towary). Zmiana ta wpłynęła również na wartości w Kategorii 4 (Transport i dystrybucja). Pozwoliło na zachowanie pełnej spójności oraz porównywalności danych w ujęciu rok do roku (r/r).

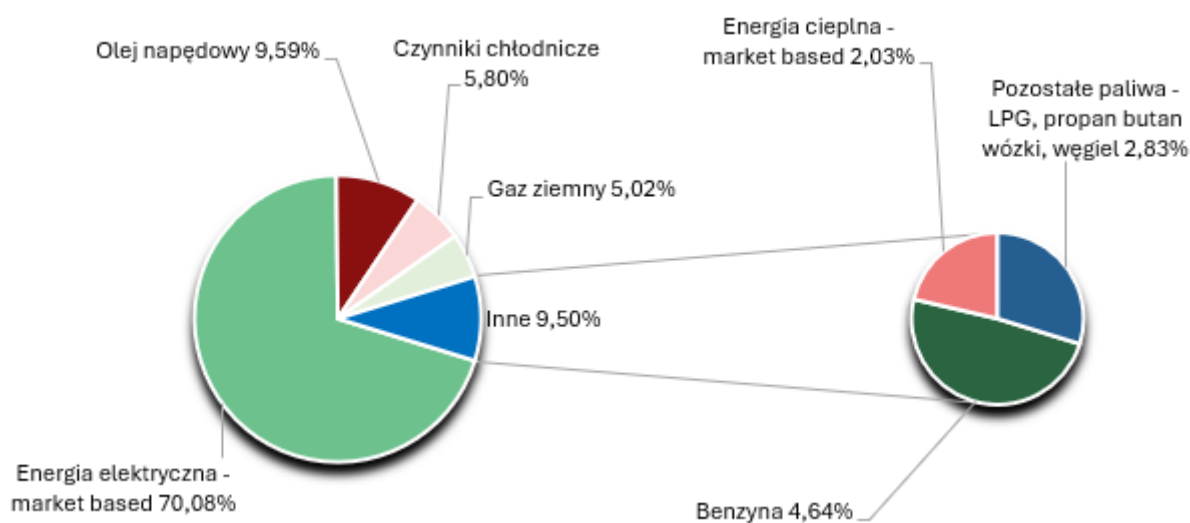
Kat. 1 Zakupione towary - zmiana z 3 967 183,82 na 4 001 143,07 tCO₂e

Kat. 4 Transport i dystrybucja na wyższym szczeblu - zmiana z 62 764,38 na 70 244,42 tCO₂e

Rysunek 14. Udział emisji gazów cieplarnianych w zakresie 1, 2 i 3 w 2025 roku



Rysunek 15. Udział emisji gazów cieplarnianych w zakresie 1 i 2 w 2025 roku



Rysunek 16. Udział emisji gazów cieplarnianych w zakresie 3 w 2025 roku

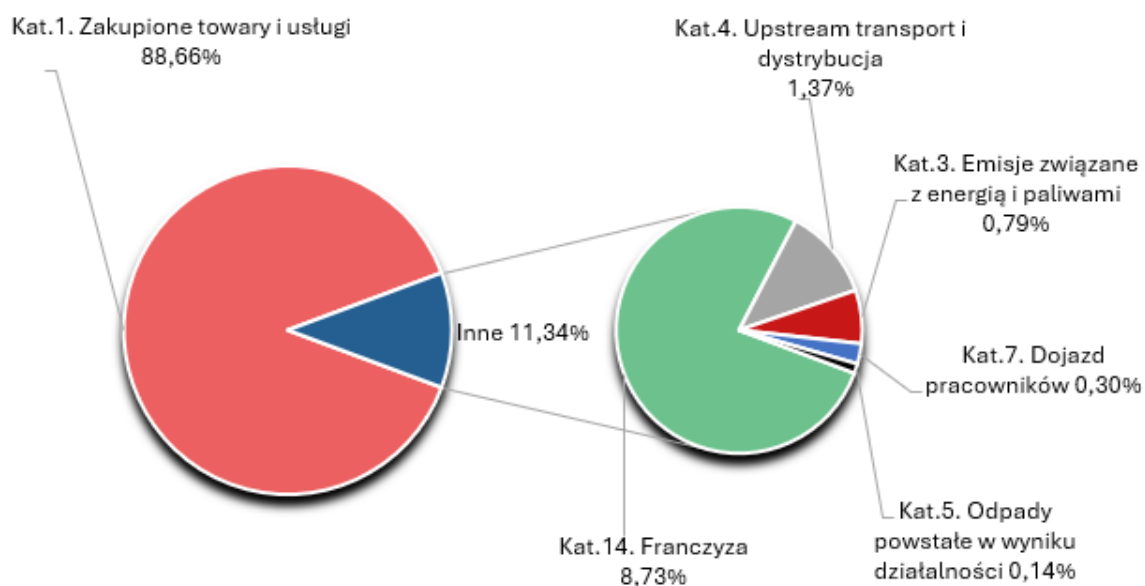
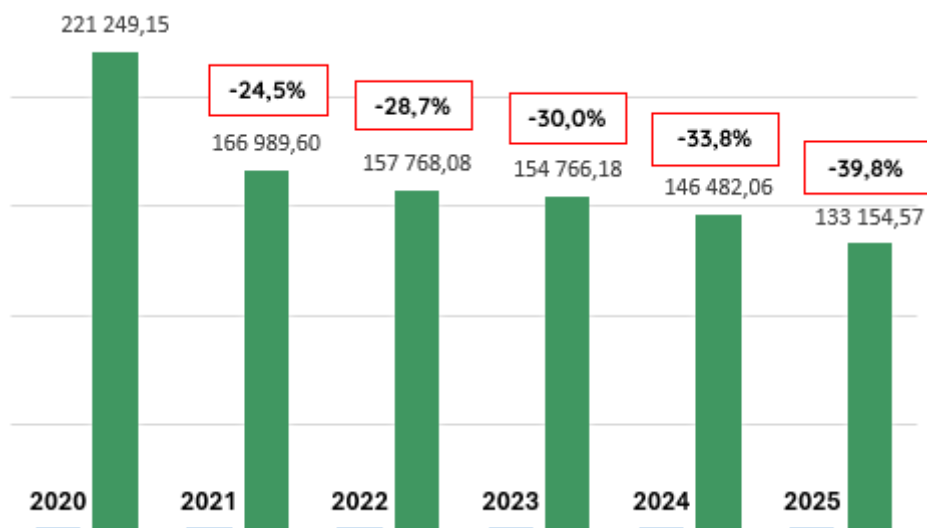


Tabela 18. Emisje gazów cieplarnianych w Grupie Eurocash na przestrzeni lat 2020-2025

	Jednostka	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Emisje gazów cieplarnianych w zakresie 1	tCO ₂ e	47 842,68	48 799,50	48 784,29	46 883,07	46 556,06	37 131,77
Emisje gazów cieplarnianych w zakresie 2 location-based	tCO ₂ e	144 411,02	140 804,82	136 786,07	121 970,07	100 459,10	87 434,67
Emisje gazów cieplarnianych w zakresie 2 market-based	tCO ₂ e	173 406,47	118 190,10	108 983,79	107 883,11	99 926,01	96 022,80
Łącznie emisje gazów cieplarnianych 1+2 (location-based)	tCO ₂ e	192 253,70	189 604,32	185 570,36	168 853,14	147 015,15	124 566,44
Łącznie emisje gazów cieplarnianych 1+2 (market-based)	tCO ₂ e	221 249,15	166 989,60	157 768,08	154 766,18	146 482,06	133 154,57
Emisje gazów cieplarnianych w zakresie 3	tCO ₂ e	5 478 145,72	5 443 889,30	5 545 869,66	4 972 328,75	4 618 842,58	4 545 254,90

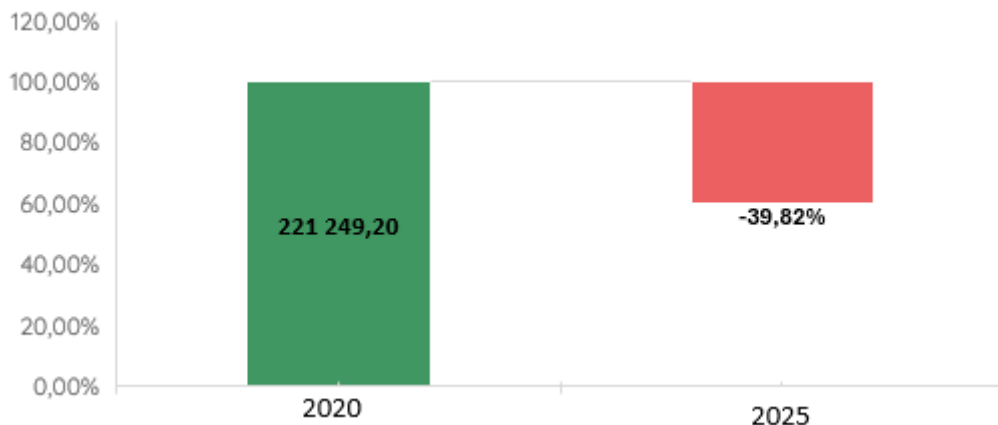
Rysunek 17. Redukcja emisji CO₂ w zakresie 1 i 2



W stosunku do roku bazowego 2020 w raportowanym okresie odnotowano:

- redukcję emisji w zakresie 1 o 10 710,91 tCO₂e,
- redukcję emisji w zakresie 2 o 77 383,67 tCO₂e,
- redukcję emisji w zakresie 3 o 932 890,83 tCO₂e.

Rysunek 18. Zmiana poziomu emisji Grupy Eurocash w roku 2025 względem roku bazowego 2020



Redukcja emisji CO₂e Grupy Eurocash w stosunku do roku bazowego 2020 wyniosła **39,82 %**.

Emisje gazów cieplarnianych i cele dekarbonizacyjne ustanowione w ramach SBTi

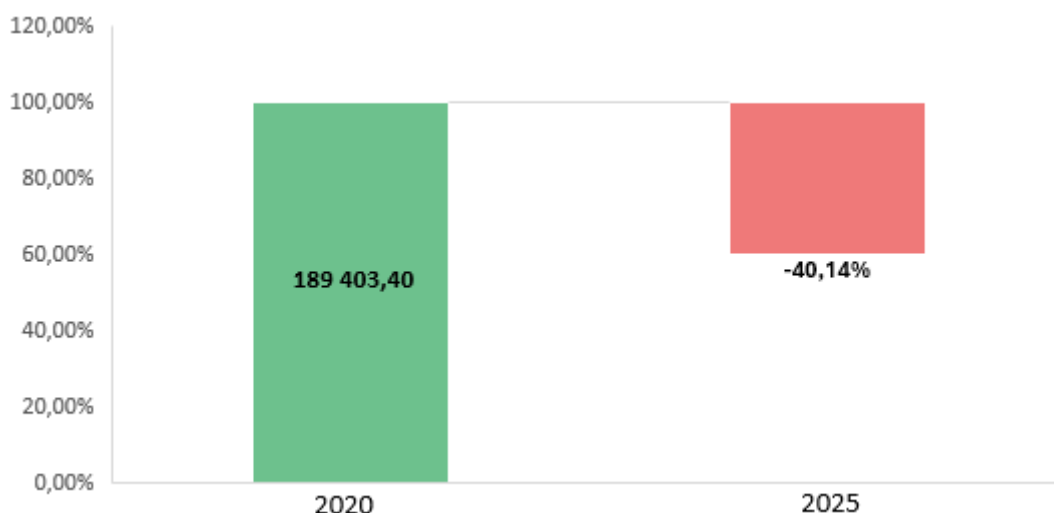
W tabeli poniżej przedstawiono wielkość emisji gazów cieplarnianych w roku bazowym, osiągniętą redukcję w roku sprawozdawczym oraz cele dekarbonizacyjne na lata 2027 i 2030 ustanowione w ramach inicjatywy SBTi.

Tabela 19. Emisja gazów cieplarnianych i postęp w realizacji celów dekarbonizacyjnych SBTi

Cel	Jednostka	Rok bazowy 2020	Rok raportowy 2025	Rok 2027	Rok celu 2030
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1 i 2					
Emisja gazów cieplarnianych w zakresie 1 i 2 (emisje brutto według metody opartej na rynku)	tCO ₂ e	189 403	113 384	-	99 058
Redukcja emisji gazów cieplarnianych w zakresie 1 i 2 (emisje brutto według metody opartej na rynku)	%	-	40,14	-	47,7
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 3					
Zobowiązanie kluczowych dostawców do wyznaczenia własnych celów dekarbonizacyjnych	liczba	-	22	35	35

**W ramach inicjatywy SBTi skalkulowano emisje gazów cieplarnianych w zakresach 1 i 2 oraz ustanowiono cel dekarbonizacyjny dla podmiotów nad którymi Grupa Eurocash sprawowała w tym czasie kontrolę operacyjną. Według stanu spółek na 31.12.2025 r. ustanowiony cel w zakresach 1 i 2 obejmuje wszystkie spółki Grupy z wyłączeniem spółek: Lewiatan Holding S.A.; Firma Rogala Sp. z o.o.; Inmedio Sp. z o.o.; Arhelan Sp. z o.o.*

Rysunek 19. Zmiana poziomu emisji w spółkach z zatwierdzonym SBTi w 2025 roku względem roku bazowego 2020



Redukcja emisji CO₂e spółek objętych celem SBTi w stosunku do roku bazowego 2020 wyniosła **40,14 %**.

Poziom intensywności emisji gazów cieplarnianych

Wskaźnik emisji gazów cieplarnianych (według metody opartej na lokalizacji) na przychody netto na poziomie Grupy Eurocash w 2025 roku wyniósł 155,54 tCO₂e/1 mln zł i był o 5,22% wyższy niż w roku ubiegłym oraz wskaźnik emisji gazów cieplarnianych (według metody opartej na rynku) na przychody netto na poziomie Grupy Eurocash w 2025 roku wyniósł 155,82 tCO₂e/1 mln zł i był o 5,43% wyższy niż w roku ubiegłym.

Tabela 20. Wskaźnik intensywności emisji gazów cieplarnianych

Intensywność emisji gazów cieplarnianych na przychody netto	2024	2025	Zmiana r/r (%)
Całkowite emisje gazów cieplarnianych (według metody opartej na lokalizacji) na przychody netto (t ekwiwalentu CO ₂ /1 mln zł)	147,82	155,54	+5,22%
Całkowite emisje gazów cieplarnianych (według metody opartej na rynku) na przychody netto (t ekwiwalentu CO ₂ /1 mln zł)	147,80	155,82	+5,43%

[E1-7] Usuwanie i ograniczenie emisji

W 2025 roku Grupa Eurocash nie prowadziła zakupu jednostek offsetów ani Carbon Credits.

[E1-8] Opłaty za emisję

Jednostka nie stosuje wewnętrznego systemu ustalania opłat za emisję gazów cieplarnianych w procesach związanych z zarządzaniem wpływami związanymi ze zmianą klimatu.

2.2. Wykorzystanie zasobów i gospodarka o obiegu zamkniętym

[SBM-3] [E5-1] Istotne oddziaływania, ryzyko i możliwości oraz polityki

Mając świadomość wpływu wywieranego na środowisko, w ramach polityki zrównoważonego rozwoju, Grupa Eurocash zobowiązuje się do racjonalnego użytkowania zasobów naturalnych, zapobiegania zanieczyszczeniom środowiskowym, w tym zmniejszenia ilości odpadów oraz przeciwdziałania

marnowaniu żywności. Dodatkowo istotność kwestii wykorzystania zasobów oraz gospodarki o obiegu zamkniętym Grupa wskazuje w *Kodeksie dobrych praktyk dla dostawców* oraz *Dobrych praktykach zrównoważonego rozwoju w Grupie Eurocash*. W związku z intensywnym zaangażowaniem zespołu w zakresie wdrożenia systemu kaucyjnego, opracowanie polityki z obszaru gospodarki o obiegu zamkniętym zostało przesunięte na 2026 rok.

[E5-3] Cele

Swoje dobrowolne cele w tym obszarze, Grupa wyznaczyła w ramach filarów Strategii.

- filar: „Odpowiedzialny dystrybutor”:
 - zbudowanie sieci logistycznej odbierającej opakowania i odpady opakowaniowe z poszczególnych sklepów Grupy i jej klientów (cel priorytetowy).
- filar „Zrównoważony produkt”:
 - zmniejszenie poziomu marnowania żywności poprzez:
 - cyklicznie prowadzenie kampanii „Szanujemy, nie marnujemy”,
 - włączenie w program „Szanujemy, nie marnujemy” partnerów biznesowych (franczyzobiorcy – powyżej 10 sklepów oraz top dostawcy) do monitorowania wskaźnika marnowania żywności.

[IRO-1] Istotne oddziaływania

W wyniku analizy podwójnej istotności zostały zidentyfikowane pozytywne i negatywne, rzeczywiste oraz potencjalne wpływy w zakresie gospodarki o obiegu zamkniętym we własnych lokalizacjach oraz w łańcuchu wartości na wyższym i niższym szczeblu. Podczas oceny uwzględniono:

- wpływ zasobów, w tym wykorzystanie zasobów,
- wpływy zasobów związane z produktami i usługami,
- odpady.

Jako istotne zostały zidentyfikowane:

- produkcja opakowań produktów marki własnej,
- odzysk materiałów ze sprzedanych produktów i ich opakowań,
- pooling palet,
- wytwarzanie odpadów,
- segregacja odpadów,
- przeciwdziałanie marnowaniu żywności – kampania „Szanujemy, nie marnujemy”,
- edukacja franczyzobiorców w zakresie przepisów SUP oraz systemu kaucyjnego,
- wsparcie franczyzobiorców we wdrożeniu systemu kaucyjnego.

[E5-6] Antycypowane skutki finansowe

Grupa zidentyfikowała i oceniła ryzyka i szanse przejścia oraz ryzyka i szanse fizyczne związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką obiegu zamkniętego, w tym zastosowała kryteria oceny na podstawie swoich wpływów i zależności wykazując:

- możliwe ryzyka:
 - brak lub ograniczony dostęp surowców do produkcji opakowań marki własnej,
 - zwiększone koszty:

- gospodarowania odpadami, w tym ze względu na brak lub niewłaściwą segregację surowców wtórnych,
- opakowań i tym samym finalnych produktów marki własnej, co przekłada się na ich opłacalność,
- opłaty za przejęcie przez organizację odzysku obowiązku realizacji odzysku i recyklingu odpadów opakowaniowych,
- wizerunkowe – brak zrozumienia i negatywna reakcja odbiorców (klientów),
- nieprzewidywanych zmian prawnych, które mogą wpłynąć na przebieg kampanii,
- utraty klientów na skutek braku ich rentowności (szacunek 30% sklepów małaformatowych), znaczący spadek obrotu i zysków – w przypadku systemu kaucyjnego,
- kary finansowe ze względu na:
 - brak dostosowania się do wymogów prawnych w zakresie opakowań (np. rPET)
 - brak osiągnięcia odpowiednich poziomów odzysku i recyklingu odpadów opakowaniowych,
 - nieprawidłowe postępowanie z odpadami,
- możliwe szanse:
 - wykorzystanie alternatywnych form opakowań,
 - wzrost przychodów ze sprzedaży surowców wtórnych oraz dokumentów potwierdzających recykling,
 - zmniejszenie kosztów umów z organizacjami odzysku w zakresie przejęcia obowiązku odzysku opakowań,
 - wizerunkowa, w tym poprawa relacji i współpracy z franczyzobiorcami,
 - budowanie przewagi konkurencyjnej klientów – wzrost obrotu i zysków.

Przewidywane jakościowe skutki finansowe wynikające ze zidentyfikowanych ryzyk określono jako mogące znacząco wpływać na zdolność Grupy na osiągnięcie celów. Natomiast szanse mogą w dużym stopniu pozytywnie wpłynąć na zdolność Grupy na osiągnięcie celów.

Grupa nie przeprowadziła konsultacji z dotkniętymi społecznościami w zakresie wykorzystania zasobów oraz gospodarki obiegu zamkniętego. Obszar został ujęty w ankietach interesariuszy. Gospodarowanie odpadami jest weryfikowane podczas audytów dostawców.

[E5-2] Działania

We wrześniu 2025 roku, Grupa Eurocash, w ramach konsultacji projektu ustawy o opakowaniach i odpadach opakowaniowych, zgłosiła szereg uwag do projektu wskazując na konieczność rozpoczęcia prac w tym zakresie na nowo – z udziałem wszystkich uczestników systemu.

System kaucyjny

Grupa Eurocash aktywnie uczestniczy w obrocie butelki szklanej.



Powołany w 2023 roku zespół roboczy ds. systemu kaucyjnego

Grupy Eurocash kontynuuje prace w zakresie wdrożenia systemu kaucyjnego w swoich jednostkach oraz u franczyzobiorców.

Na podstawie przeprowadzonej analizy kosztów oraz możliwości wdrożenia różnych rozwiązań związanych z prowadzeniem zbiórki opakowań i odpadów opakowaniowych w systemie kaucyjnym, Grupa Eurocash wypracowała dedykowaną ofertę dla franczyzobiorców. Oferta objęta zarówno sprzęt, jak i oprogramowanie do obsługi systemu kaucyjnego (butelkomaty, skanery, POS). Dobór rozwiązań poprzedzony był kolejnymi testami zbiórki automatycznej w 10 sklepach (łącznie w okresie 2024 – 2025 roku testy objęły 76 lokalizacji: 33 ze zbiórką automatyczną oraz 43 ze zbiórką manualną).

We wrześniu 2025 roku zakończono negocjacje z operatorami systemu kaucyjnego, uzyskując najkorzystniejsze warunki współpracy dla klientów franczyzowych. Proces podpisywania umów z operatorem oraz uruchamianie funkcji zbierania opakowań (w tym zakup butelkomatów) w poszczególnych punktach wspierany jest przez Grupę Eurocash. Wsparcie polega również na wypłacaniu dodatkowej opłaty manipulacyjnej oraz dofinansowaniu poniesionych inwestycji związanych z uruchomieniem systemu w sklepie.

Równocześnie zespół roboczy ds. systemu kaucyjnego podejmował także działania lobbingowe oraz informacyjno - edukacyjne:

- uczestnictwo w ogólnopolskich publicznych debatach,
- warsztaty z operatorami w celu wypracowania najbardziej optymalnych rozwiązań dla rynku detalicznego i hurtowego, w tym wykorzystania logistyki zwrotnej oraz hurtowni Eurocash, jako wspólne punkty, w których franczyzobiorcy mogą oddać zebrane od klientów worki z opakowaniami,
- przygotowanie i wystosowanie, za pośrednictwem Polskiej Izby Handlu, apelu do premiera o zrewidowanie przez Ministerstwo Klimatu i Środowiska przyjętych zapisów prawnych dotyczących ustalania opłaty manipulacyjnej; apel przygotowany na bazie wyliczeń zespołu - wysokości opłaty manipulacyjnej, która pokryje realne koszty sklepu.

W zakresie edukacji franczyzobiorców z zagadnień systemu kaucyjnego:

- kontynuowano cykliczne spotkania z franczyzobiorcami (webinaria, spotkania Q&A, szkolenia),
- przygotowano kolejne materiały informacyjne dla franczyzobiorców, które są udostępniane poprzez kanały komunikacyjne sieci, jak również na platformie Akademii Umiejętności Eurocash (w tym m.in. kompleksowy poradnik o systemie kaucyjnym dla franczyzobiorców, cykl artykułów w „Fakcie”)
- zaktualizowano i rozszerzono szkolenia z zakresu działania systemu kaucyjnego dla kadry operacyjnej Grupy.

Treści edukacyjne na bieżąco są aktualizowane. Wszystkie działania w zakresie przygotowań do wdrożenia systemu kaucyjnego będą kontynuowane w 2026 roku.

Przeciwdziałanie marnowaniu żywności

Grupa Eurocash postrzega zapobieganie marnowaniu żywności jako jedną z jej głównych odpowiedzialności wynikających z charakteru prowadzonego biznesu. W swoich działaniach operacyjnych Grupa dąży do zmniejszenia wskaźnika marnowania żywności. Na poszczególnych etapach dystrybucji, są to przede wszystkim:

- planowanie zamówień – analiza danych sprzedaży, sezonowość, termin przydatności produktów oraz współpraca z lokalnymi dostawcami,
- przyjęcie produktów – kontrola warunków transportu i jakości produktów,
- magazynowanie i ekspozycja – zapewnienie odpowiednich warunków przechowywania, zasada FEFO czy zarządzanie strefami warzyw, owoców oraz pieczywa.

Tabela 21. Żywność zmarnowana i uratowana w latach 2024 i 2025

	2025		2024	
	Względem masy [%]	Względem wartości [%]	Względem masy [%]	Względem wartości [%]
Wskaźnik zmarnowania	0,47	0,49	0,39	0,42
Wskaźnik uratowanej żywności	7,04	8,95	7,37	11,95
Stosunek żywności przekazanej do sprzedanej	0,04	0,04	0,03	0,06

Grupa Eurocash we współpracy z Caritas Polska i Federacją Polskich Banków Żywności organizują kampanię społeczno-edukacyjną pod hasłem „Szczujemy, nie marnujemy!”. Jej celem jest edukacja klientów – przedsiębiorców prowadzących sklepy spożywcze – w zakresie przeciwdziałania marnowaniu żywności w handlu, a także szerzenie świadomości wśród konsumentów. W projekt zaangażowane są sieci Grupy Eurocash. W 2025 roku przeprowadzono piątą edycję.



Kampania „Szczujemy, nie marnujemy!” ma na celu wyposażenie przedsiębiorców – właścicieli niezależnych sklepów detalicznych w narzędzia edukacyjne takie jak: webinaria, podcasty i artykuły wspierające zarządzanie sklepem po to, by mogli oni:

- ograniczyć marnowanie żywności, co jednocześnie pozwoli na wygenerowanie oszczędności finansowych,
- wspierać konsumentów w racjonalnym planowaniu zakupów i edukowaniu o zasadach właściwego przechowywania żywności,
- zadbać o kwestie wizerunkowe swojego sklepu, odpowiadając na potrzeby klientów, którzy coraz większą wagę przykładają do kwestii niemarnowania żywności i ogólnie do „zero waste”,
- realizować obowiązek ustawowy, korzystając z pełnego pakietu edukacyjnego w tym zakresie, dostępnego na stronie www poświęconej kampanii.

Materiały edukacyjne znajdują się na stronie kampanii. Przedsiębiorcy mogą brać udział w webinarach opracowanych przez ekspertów Akademii Umiejętności Eurocash oraz przedstawicieli organizacji pozarządowych nt. obowiązujących przepisów prawnych.

Partnerstwa dla niemarnowania

Grupa Eurocash współpracuje z 55 organizacjami pozarządowymi w zakresie przekazywania żywności osobom potrzebującym. W 2025 roku Grupa przekazała za ich pośrednictwem łącznie ponad 467 Mg żywności.

Tabela 22. Żywność przekazana przez Grupę Eurocash w 2025 roku

Organizacja	Masa [kg]	Wartość [zł]
Polski Komitet Pomocy Społecznej	236 509,34	4 602 469,04
Caritas Polska	66 203,38	696 842,18
Akcja Humanitarna "Życie"	21 913,96	215 513,70
Teen Challenge	13 213,62	127 040,04
Towarzystwo Pomocy im. św. Brata Alberta	9 980,50	94 067,29
Monar	6 485,95	49 863,38
Banki Żywności	2 820,32	83 836,02
Pozostałe podmioty	110 258,20	1 264 601,39
Suma końcowa	467 385,26	7 134 233,05

W tym: Eurocash S.A. 216.216,11kg (2 452 564,50 zł), Delikatesy Centrum sp. z o.o. 14.659,82 kg (79.199,51 zł), Frisco S.A. 236.509,34 kg (4.602.469,04 zł). Żywność nie pochodzi ze zbiórek żywności.

Zielona infrastruktura

Od 2017 roku Grupa Eurocash konsekwentnie wprowadza ekologiczne zmiany w swoich biurach, co potwierdza certyfikat Zielonego Biura, przyznawany przez Fundację na Rzecz Edukacji Ekologicznej. Obecnie certyfikat posiadają lokalizacje w Warszawie, Błoniu, Komornikach i Lublinie. Za standardem certyfikacji stoi idea wprowadzenia ekologii do biznesu na co dzień, czyli zamykania każdego dnia pracy z jak najmniejszym zużyciem zasobów naturalnych i przy jak najmniejszym wpływie na środowisko.

W kontekście implementacji standardu Zielonego Biura, cyklicznie przeprowadzane są webinary warsztatowe z cyklu THINK GREEN – Myśl ekologicznie i dbaj o planetę! Wydarzenia te mają na celu edukację oraz promocję zrównoważonych praktyk wśród pracowników.

[E5-4] Zasoby wprowadzane

W ramach zasobów wprowadzanych do Grupy Eurocash można wyróżnić produkty wykorzystywane do prowadzenia działalności operacyjnej, w tym: sprzęt informatyczny, artykuły biurowe, odzież ochronną, wózki widłowe, samochody osobowe i ciężarowe i inne oraz materiały techniczne, w tym przede wszystkim materiały opakowaniowe: karton, tworzywa sztuczne (folia stretch), palety. W okresie sprawozdawczym Grupa w swoich działaniach operacyjnych nie wprowadzała ani nie wykorzystywała materiałów biologicznych. Grupa nie przeprowadziła analizy w zakresie mas wykorzystywanych produktów.

Łączna masa materiałów opakowaniowych wykorzystanych w lokalizacjach wyniosła: 88 420 Mg.

Masa w wartości bezwzględnej materiałów wtórnych wykorzystywanych do świadczenia usług przez jednostkę (w tym opakowań) wyniosła: 87 911 Mg.

Od 2022 roku Grupa Eurocash współpracuje z CHEP – największym na świecie dostawcą palet w modelu poolingowym. Samochody dostarczające klientom Grupy towary mogą jednocześnie odebrać ze sklepu puste palety – zarówno te zwolnione spod towaru po poprzednich dostawach oraz te, które trafiły do danej lokalizacji kanałem innym niż poprzez Eurocash. Wszystko to dzieje się w ramach jednego kursu, co oznacza racjonalną optymalizację zasobów – mniej pokonywanych kilometrów, mniej zużycia paliw, mniejszą emisję CO2 oraz mniej ściętych drzew potrzebnych do wyprodukowania nowych palet. Za współpracę w 2025 roku,

Eurocash S.A. ponownie otrzymała Certyfikat Zrównoważonego Rozwoju od CHEP Polska, co podkreśla aktywne zaangażowanie firmy w ochronę środowiska i tworzenie zrównoważonego łańcucha dostaw.

Dodatkowo, chcąc wyeliminować opakowania jednorazowe, jakimi są kartony z tektury, Grupa Eurocash korzysta z plastikowych skrzynek, które służą w centrach dystrybucji i magazynach do kompletacji towarów drobnicowych. Po czyszczeniu i dezynfekcji skrzynki wracają do obiegu i są powtórnie wykorzystywane.

[E5-5] Zasoby odprowadzane

Opakowania produktów marek własnych

Grupa Eurocash jest odpowiedzialna za wprowadzanie na rynek opakowań, w których znajdują się produkty marek własnych Grupy. Opakowania te nadają się do recyklingu, przy czym Grupa nie weryfikuje w jakim procencie. Co roku firma zobowiązana jest do utrzymania określonych poziomów recyklingu i odzysku poszczególnych rodzajów opakowań. Obowiązek ten realizowany jest za pośrednictwem organizacji odzysku opakowań. W 2025 roku Grupa Eurocash wraz z opakowaniami marek własnych wprowadziła 18.078 ton materiałów nieodnawialnych (m.in. tworzywa sztuczne, szkło, metal) oraz 7.385,84 ton surowców odnawialnych (m.in. papier, drewno). Równocześnie odzyskano około 60% wprowadzonych opakowań.

Tabela 23. Wykorzystane materiały do produkcji opakowań produktów marek własnych wg masy [Mg]

	Rodzaj materiału	Masa opakowań produktów	
		2025	2024
Wykorzystane surowce nieodnawialne	Tworzywa sztuczne	5 043,84	5 343,52
	Szkło	9 555,97	1 0132,69
	Metal	2 900,73	3 270,12
	Inne surowce nieodnawialne	577,47	391,58
	Suma	18 078,00	19 137,91
Wykorzystane surowce odnawialne	Papier i tektura	6 105,37	6 616,69
	Drewno	221,06	607,03
	Inne surowce	1 059,41	1 827,31
	Suma	7 385,84	9 051,03
Wykorzystane materiały ogółem		25 465,89	28 188,94

Tabela 24. Procent odzyskanych materiałów ze sprzedanych produktów i ich opakowań według kategorii materiału² w 2025 roku

Kategoria materiałów	2025	2024
Tworzywo sztuczne	50%	45%
Papier i tektura	75%	73%
Szkło	70%	67%
Metal (w tym stal i aluminium)	61%	58%
Drewno	25%	23%
Inne surowce	64%	59%
Ogółem	60%	56%

² Jako produkty sprzedane wskazano masę opakowań wprowadzonych wraz z marką własną, a jako „produkty i ich opakowania odzyskane” wskazano masy opakowań odzyskanych na podstawie umów o przejęciu obowiązku recyklingu odpadów opakowaniowych.

[MDR-M] Wskaźniki w odniesieniu do istotnych kwestii

Dane pochodzą z obliczeń ustawowego obowiązku realizacji recyklingu odpadów opakowaniowych. Wszystkie spółki objęte obowiązkiem współpracują w tym zakresie z organizacją odzysku opakowań. Dane o opakowaniach pozyskiwane są z Kart Opakowań Produktów. W przypadku gdy brakuje wypełnionej przez dostawcę karty dla danego produktu, przyjmuje się wartości pozyskane dla podobnego produktu.

Odpady

Grupa Eurocash w 2025 roku wytworzyła ogółem 25.475,84 ton odpadów, w tym 71,97 ton odpadów niebezpiecznych. Są to głównie odpady komunalne, odpady opakowaniowe – makulatura i folia oraz odpady spożywcze. Grupa nie wytwarza odpadów promieniotwórczych. Wszystkie odpady zbierane są selektywnie. Odpady komunalne segregowane są na frakcje – papier, plastik i metal, szkło, bio oraz odpady zmieszane. Odbiorem odpadów Grupy zajmują się wyłącznie uprawnione firmy, a odbiór odpadów innych niż komunalne potwierdzany jest każdorazowo w systemie Bazy Danych o Produktach i Opakowaniach oraz o Gospodarce Odpadami (BDO). Współpraca regulowana jest umowami, a w przypadku odpadów komunalnych także deklaracjami gminnymi. Wszystkie odpady, oprócz odpadów komunalnych oraz ubocznych produktów pochodzenia zwierzęcego (UPPZ), są ewidencjonowane za pośrednictwem BDO. Odbiory odpadów komunalnych są na bieżąco weryfikowane przy rozliczaniu faktur (m.in. za pośrednictwem aplikacji Jobrouter) oraz deklaracji gminnych. Odbiory odpadów pochodzenia zwierzęcego weryfikowane są za pośrednictwem dokumentów handlowych. Na podstawie ewidencji odpadów BDO co roku przedkładane są urzędom marszałkowskim sprawozdania w zakresie gospodarowania odpadami.

Zarządzanie odpadami w Grupie regulują procedury gospodarowania odpadami oraz wytyczne dla odbioru makulatury i folii z jednostek Grupy Eurocash. Proces gospodarki odpadami nadzorowany jest przez Dział Ochrony Środowiska.

Tabela 25. Odpady wytworzone, skierowane do odzysku oraz unieszkodliwienia w 2025 roku [Mg]

Wytworzone odpady w podziale na kategorie											
2025	Wytworzone odpady	Łączna masa wytworzonych odpadów (w Mg)	Łączna masa odpadów nieskierowanych do unieszkodliwienia (w Mg)	Recykling	Pozostałe rodzaje odzysku	Przygotowanie do ponownego użycia	Łączna masa odpadów skierowanych do unieszkodliwienia (w Mg)	Spalanie (z odzyskiem energii)	Składowanie	Łączna masa odpadów niepoddanych recyklingowi (w Mg)	Wartość procentowa odpadów niepoddanych recyklingowi (%)
Niebezpieczne	Wszystkie odpady niebezpieczne (ogółem)	71,97	71,97	44,40	27,57	0,00	0,00	0,00	0,00	27,57	38,31
	Łącznie (odpady niebezpieczne)	71,97	71,97	44,40	27,57	0,00	0,00	0,00	0,00	27,57	38,31
Inne niż niebezpieczne	Wszystkie odpady komunalne (ogółem, niezależnie od frakcji)	10277,32	4137,65	2766,65	1370,99	0,00	6139,67	2159,26	3980,41	7510,67	73,08
	Zmieszane odpady komunalne (niesortowane)	9267,79	3731,21	2494,89	1236,32	0,00	5536,58	1947,16	3589,42	6772,90	73,08
	Segregowane odpady komunalne (papier)	115,52	46,51	31,10	15,41	0,00	69,01	24,27	44,74	84,42	73,08
	Segregowane odpady komunalne (tworzywa sztuczne)	55,52	22,35	14,95	7,41	0,00	33,17	11,66	21,50	40,57	73,08
	Segregowane odpady komunalne (szkło)	252,51	101,66	67,98	33,68	0,00	150,85	53,05	97,80	184,53	73,08
	Segregowane odpady komunalne (BIO)	585,98	235,92	157,75	78,17	0,00	350,06	123,11	226,95	428,23	73,08
	Wszystkie odpady opakowaniowe	12114,22	12114,22	10920,28	1193,94	0,00	0,00	0,00	0,00	1193,94	9,86
	15 01 01 Opakowania z papieru i tektury	10083,82	10083,82	9075,44	1008,38	0,00	0,00	0,00	0,00	1008,38	10,00
	15 01 02 Opakowania z tworzyw sztucznych	1837,95	1837,95	1654,16	183,80	0,00	0,00	0,00	0,00	183,80	10,00
	15 01 03 Opakowania z drewna	17,62	17,62	15,86	1,76	0,00	0,00	0,00	0,00	1,76	10,00
	15 01 04 Opakowania z metali	0,15	0,15	0,15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	15 01 07 Opakowania ze szkła	174,68	174,68	174,68	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Wszystkie odpady spożywcze	2891,13	2891,13	2278,87	612,26	0,00	0,00	0,00	0,00	612,26	21,18
	16 03 80 Produkty spożywcze przeterminowane lub nieprzydatne do spożycia	1621,70	1621,70	1491,83	129,87	0,00	0,00	0,00	0,00	129,87	8,01
	Ubooczne produkty pochodzenia zwierzęcego	1269,43	1269,43	787,05	482,38	0,00	0,00	0,00	0,00	482,38	38,00
	Inne	121,20	107,36	90,09	17,27	0,00	13,84	13,84	0,00	31,11	25,67
	Odpady inne niż niebezpieczne - łącznie	25403,87	19250,36	16055,90	3194,46	0,00	6153,51	2173,10	3980,41	9347,97	36,80
Odpady ogółem	25475,84	19322,33	16100,30	3222,03	0,00	6153,51	2173,10	3980,41	9375,54	36,80	

Tabela 26. Odpady wytworzone, skierowane do odzysku oraz unieszkodliwienia w 2024 roku [Mg]

Wytworzone odpady w podziale na kategorie											
2024	Wytworzone odpady	Łączna masa wytworzonych odpadów (w Mg)	Łączna masa odpadów nieskierowanych do unieszkodliwienia (w Mg)	Recykling	Pozostałe rodzaje odzysku	Przygotowanie do ponownego użycia	Łączna masa odpadów skierowanych do unieszkodliwienia (w Mg)	Spalanie (z odzyskiem energii)	Składowanie	Łączna masa odpadów niepoddanych recyklingowi (w Mg)	Wartość procentowa odpadów niepoddanych recyklingowi (%)
Niebezpieczne	Wszystkie odpady niebezpieczne (ogółem)	81,89	81,89	50,53	31,36	0,00	0,00	0,00	0,00	31,36	38,30
	Łącznie (odpady niebezpieczne)	81,89	81,89	50,53	31,36	0,00	0,00	0,00	0,00	31,36	38,30
Inne niż niebezpieczne	Wszystkie odpady komunalne (ogółem, niezależnie od frakcji)	10 299,95	4 146,76	2 772,75	1 374,01	0,00	6 153,19	2 164,02	3 989,17	7 527,20	73,08
	Zmieszane odpady komunalne (niesortowane)	9 220,35	3 712,11	2 482,12	1 230,00	0,00	5 508,24	1 937,20	3 571,04	6 738,23	73,08
	Segregowane odpady komunalne (papier)	110,98	44,68	29,88	14,80	0,00	66,30	23,32	42,98	81,10	73,08
	Segregowane odpady komunalne (tworzywa sztuczne)	49,33	19,86	13,28	6,58	0,00	29,47	10,37	19,11	36,05	73,08
	Segregowane odpady komunalne (szkło)	230,13	92,65	61,95	30,70	0,00	137,48	48,35	89,13	168,18	73,08
	Segregowane odpady komunalne (BIO)	689,15	277,45	185,52	91,93	0,00	411,70	144,79	266,91	503,63	73,08
	Wszystkie odpady opakowaniowe	13 809,66	13 809,66	12 429,95	1 379,71	0,00	0,00	0,00	0,00	1 379,71	9,99
	15 01 01 Opakowania z papieru i tektury	11 570,10	11 570,10	10 413,09	1 157,01	0,00	0,00	0,00	0,00	1 157,01	10,00
	15 01 02 Opakowania z tworzyw sztucznych	2 146,77	2 146,77	1 932,09	214,68	0,00	0,00	0,00	0,00	214,68	10,00
	15 01 03 Opakowania z drewna	80,23	80,23	72,21	8,02	0,00	0,00	0,00	0,00	8,02	10,00
	15 01 04 Opakowania z metali	0,09	0,09	0,09	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	15 01 07 Opakowania ze szkła	12,48	12,48	12,48	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Wszystkie odpady spożywcze	3 022,55	3 022,55	2 362,74	659,80	0,00	0,00	0,00	0,00	659,80	21,83
	16 03 80 Produkty spożywcze przeterminowane lub nieprzydatne do spożycia	1 629,22	1 629,22	1 498,88	130,34	0,00	0,00	0,00	0,00	130,34	8,00
	Uboczne produkty pochodzenia zwierzęcego	1 393,33	1 393,33	863,86	529,46	0,00	0,00	0,00	0,00	529,46	38,00
	Inne	68,87	61,93	53,99	7,95	0,00	6,94	0,00	0,00	14,89	21,62
	Odpady inne niż niebezpieczne - łącznie	27 201,03	21 040,90	17 619,43	3 421,47	0,00	6 160,13	2 164,02	3 989,17	9 581,60	35,23
Odpady ogółem	27 282,92	21 122,79	17 669,96	3 452,83	0,00	6 160,13	2 164,02	3 989,17	9 612,96	35,23	

2.3. Taksonomia

W niniejszym sprawozdaniu Grupa Eurocash po raz piąty ujawnia informacje dotyczące zgodności prowadzonej działalności z Taksonomią UE. Obowiązki z tym związane zostały wprowadzone Rozporządzeniem Parlamentu i Rady (UE) 2020/852 z 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje. Grupa zdecydowała się skorzystać z uproszczeń za rok raportowy 2025 na podstawie opublikowanego 8 stycznia 2026 r. w Dzienniku Urzędowym UE rozporządzenia delegowanego Komisji (WE) nr 2026/73 z dnia 4 lipca 2025 r. wprowadzającego uproszczenia do taksonomii Unii.

Zakres ujawnień

W ramach przeprowadzonej analizy w Grupie Eurocash zidentyfikowano działalności, które kwalifikują się do taksonomii jednakże nie wnoszą istotnego wkładu w realizację celów środowiskowych:

1. łagodzenie zmian klimatu,
2. adaptacja do zmian klimatu,
3. zrównoważone wykorzystywanie i ochrona zasobów wodnych i morskich,
4. przejście na gospodarkę o obiegu zamkniętym,
5. zapobieganie zanieczyszczeniu i jego kontrola,
6. ochrona i odbudowa bioróżnorodności i ekosystemów.

W odniesieniu do drugiego celu środowiskowego, tj. adaptacji do zmian klimatu, dla każdej działalności taksonomicznej dokonano w roku raportowym rewizji ryzyk fizycznych związanych z klimatem oraz dokonano oceny istotności ich wpływu na daną działalność. Nie przeprowadzono analizy działań adaptacyjnych w celu minimalizacji ryzyk fizycznych.

Działalności kwalifikujące się do taksonomii

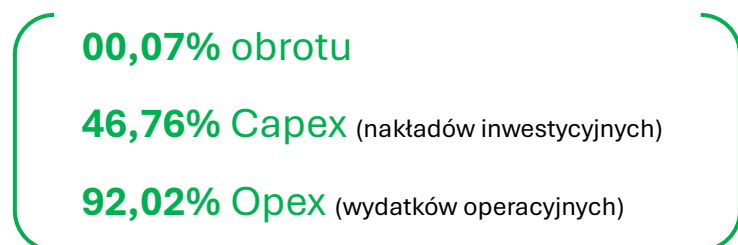
W wyniku oceny działalności prowadzonej przez Eurocash S.A. i spółki zależne zidentyfikowano dziewięć działalności ujętych w rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) 2021/2139:

- 3.6. Wytwarzanie innych technologii niskoemisyjnych
(zakup / najem wózków widłowych w technologii elektrycznej i innych urządzeń elektrycznych)
- 5.5. Zbieranie i transport odpadów innych niż niebezpieczne we frakcjach segregowanych u źródła
(zakup belownic i butelkomatów)
- 6.15. Infrastruktura wspomagająca niskoemisyjny transport drogowy i transport publiczny
(stacje ładowania pojazdów elektrycznych EV)
- 6.5. Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi
(flota samochodów osobowych)
- 6.6. Usługi transportu drogowego towarów
(flota samochodów ciężarowych)
- 7.3. Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną
(głównie instalacje systemu ogrzewania / chłodzenia / wentylacji, termomodernizacja i oświetlenie)
- 7.5. Montaż, konserwacja i naprawa instrumentów i urządzeń do pomiaru, regulacji i kontroli charakterystyki energetycznej budynku
(montaż produktów do pomiaru, regulacji, kontroli zużycia mediów)
- 7.6. Montaż, konserwacja i naprawa systemów technologii energii odnawialnej
(głównie systemów fotowoltaicznych i montaż układów wymiany / odzysku ciepła)
- 7.7. Nabywanie i prawo własności budynków
(zakup / najem nieruchomości i utrzymanie)

Ocena zgodności z Taksonomią

Wszystkie działalności kwalifikujące się do Taksonomii zostały uznane za niezgodne z systematyką tj. działalności kwalifikujące się do systematyki, ale niezrównoważone środowiskowo.

Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo:



Ujawnienia kontekstowe

W działalności 6.15 nastąpiło zakwalifikowanie nakładów inwestycyjnych dotyczących zakupu stacji ładowania pojazdów elektrycznych w kilku obiektach, które przyczynią się do dekarbonizacji transportu, ograniczenia emisji gazów cieplarnianych i promowania inwestycji zgodnych z transformacją energetyczną.

Nie zastosowano progu istotności finansowej 10% dla żadnego wskaźnika.

Grupa nie wyemitowała zielonych obligacji w 2025 r. oraz nie opracowała planów Capex.

Badanie zgodności z taksonomią

W ramach procesu analizy zgodności z systematyką dokonano następujących czynności:

Faza I - Przegląd działalności prowadzonej przez Eurocash S.A. i spółki zależne wraz z oceną, które działalności kwalifikują się do systematyki. Identyfikacja została dokonana na podstawie opisów działalności zawartych w załącznikach do rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2021/2139, (UE) 2023/2485 oraz 2023/2486, a także klasyfikacji działalności gospodarczej NACE.

Faza II - Przypisanie do poszczególnych zidentyfikowanych działalności wartości obrotu, nakładów inwestycyjnych i wydatków operacyjnych na poziomie Grupy Kapitałowej, bez uwzględnienia transakcji wewnątrzgrupowych.

Faza III - Weryfikacja zidentyfikowanych działalności pod kątem zgodności z technicznymi kryteriami kwalifikacji zawartymi w rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) 2021/2139, a w szczególności spełnienia kryteriów istotnego wkładu w realizację celu łagodzenia zmian klimatu oraz kryterium nieczynienia znaczącej szkody (tzw. DNSH – Do No Significant Harm) w stosunku do pozostałych celów środowiskowych. Poddano ocenie spełnienie warunków minimalnych gwarancji.

Faza IV - Wyliczenie wskaźników taksonomicznych wraz ze sporządzeniem tabel zawierających wymagane informacje zgodnie z Rozporządzeniem Delegowanym Komisji (UE) 2026/73 z dnia 4 lipca 2025 r. wprowadzające uproszczenia do taksonomii Unii, zmieniające rozporządzenie delegowane (UE) 2021/2178.

Dział zrównoważonego rozwoju opracował system zarządzania dokumentacją taksonomiczną. Kwalifikuje działalności do taksonomii oraz ostatecznie ocenia ich zgodność. Utworzono zautomatyzowany system autoryzacji do nadawania numerów taksonomicznych obiektów. Numery wykorzystywane są jako dodatkowy obligatoryjny atrybut w dokumentach ujmowanych w księgach rachunkowych, o ile dotyczą taksonomii i możliwe jest ich ujęcie. Tabele taksonomiczne do celów sprawozdawczości zostały opracowane na podstawie dedykowanego raportu z systemu księgowego SAP oraz analityki ksiąg

rachunkowych spółek, które pracują na innych systemach księgowych. Ponadto dla każdego modelu sprzętu lub lokalizacji obiektu, Grupa archiwizuje *Karty zgodności*, które zawierają informacje o spełnieniu lub braku spełnienia wymogów taksonomicznych.

Minimalne Gwarancje

Weryfikacja zgodności z Minimalnymi Gwarancjami W Grupie Eurocash została wykonana zgodnie z wytycznymi określonymi w Final Report on Minimum Safeguards przygotowanymi przez Platform On Sustainable Finance (październik, 2022) przy wykorzystaniu wskazówek zawartych w Poradniku dla przedsiębiorstw w zakresie stosowania minimalnych gwarancji Taksonomii UE przygotowanego przez Ministerstwo Rozwoju i Technologii i Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej.

W Grupie obowiązują polityki i standardy w zakresie:

- ochrony praw człowieka i praw pracowniczych,
- przeciwdziałaniu korupcji,
- opodatkowania,
- uczciwej konkurencji.

W operacjach wewnętrznych zastosowano procedury zgodne z zasadami i rekomendacjami określonymi w wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, a także w konwencjach i deklaracjach dotyczących praw człowieka i podstawowych zasad i praw w pracy.

Grupa dąży do dostosowania procesu należytej staranności do obowiązujących wymogów regulacyjnych i najlepszych praktyk rynkowych. Na dzień sprawozdawczy nie wszystkie elementy należytej staranności zostały w pełni wdrożone. W kolejnych latach planowane jest dalsze wzmocnienie i rozwój procesu należytej staranności w łańcuchu wartości.

W roku sprawozdawczym wobec Grupy nie zapadły żadne prawomocne wyroki skazujące oraz nie wykazano jej odpowiedzialności bądź naruszenia przez nią przepisów w obszarze praw człowieka, w tym dotyczących praw pracowniczych, korupcji, opodatkowania i ochrony konkurencji. Krajowy Punkt Kontaktowy OECD nie odnotował zarzutów wobec podmiotu sprawozdającego.

Z uwagi na niewdrożenie pełnego zakresu elementów procesu należytej staranności we wszystkich obszarach Grupy, nie można uznać, że Grupa w pełni spełnia minimalne gwarancje.

Grupa zobowiązuje się podjąć aktywne działania, w tym we współpracy z innymi podmiotami, w sytuacji gdyby doszło do naruszenia praw człowieka.

Zasady rachunkowości wskaźników KPI

Obliczenia odsetka obrotu, nakładów inwestycyjnych (Capex) i wydatków operacyjnych (Opex) kwalifikujących się do taksonomii wykonano zgodnie z poniższymi zasadami:

Tabela 27. Zasady rachunkowości wskaźników KPI

Składowe KPI	Obrót	Nakłady inwestycyjne (Capex)	Wydatki operacyjne (Opex)
Licznik	Przychody z tytułu działalności kwalifikujących się do taksonomii, w tym wynajem i sprzedaż budynków oraz sprzedaż samochodów.	Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności kwalifikujących się do taksonomii, w tym zakup urządzeń chłodniczych, belownic, butelkomatów, wózków widłowych, samochodów, montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną, urządzeń do pomiaru, regulacji i kontroli mediów oraz systemów technologii odnawialnej.	Wydatki operacyjne z tytułu działalności kwalifikujących się do taksonomii, w tym wynajem, naprawy i serwis wózków widłowych, samochodów osobowych i ciężarowych (wynajem krótkoterminowy) oraz czynsze najmu za budynki, remonty i naprawy budynków.
Mianownik	Przychód ujęty zgodnie z MSR 1.82(a), w tym przychód ujmowany zgodnie z MSSF 15 i MSSF 16 Przychód ogółem: 30.023.909.681 zł Przychód ze sprzedaży towarów: 29.942.448.441 zł Przychód ze sprzedaży usług: 80.851.843 zł Przychód ze sprzedaży materiałów: 609.396 zł Źródło danych: Skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy Eurocash - Skonsolidowany rachunek zysków i strat za okres od 01.01 do 31.12.2025 roku - Przychody. Nota: Segmenty działalności.	Nakłady inwestycyjne rozliczane w oparciu o MSR 16, MSR 38, MSSF 16, MSR 40, MSR 41 Nakłady inwestycyjne: 235.943.738 zł Zwiększenia na nabycie wartości niematerialnych: 42.266.319 zł Zwiększenia na nabycie rzeczowych aktywów: 117.320.835 zł Zwiększenia z tytułu zawarcia nowych umów na aktywa z tytułu prawa do użytkowania: 76.356.584 zł Źródło danych: Skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy Eurocash - za okres od 01.01 do 31.12.2025 roku. Nota: Wartość firmy i wartości niematerialne i prawne; Nota Rzeczowe aktywa trwałe; Nota Aktywa z tytułu prawa do użytkowania.	Koszty nieskapitalizowane, obejmujące: metody renowacji budynków, leasing krótkoterminowy, utrzymanie i remonty, a także inne koszty bezpośrednie związane z bieżącym serwisowaniem rzeczowych aktywów trwałych, niezbędnym do zapewnienia ciągłości i efektywności ich funkcjonowania.

Dane wykorzystane do obliczeń pochodziły z systemu finansowo-księgowego Grupy Eurocash oraz z systemów finansowo-księgowych poszczególnych spółek zależnych.

Grupa nie przewiduje opracowania 5-cio letniego planu dotyczącego nakładów inwestycyjnych w celu rozszerzenia działalności gospodarczej zgodnej z systematyką.

Wkład w realizację kilku celów

Poniższa tabela przedstawia poziom kwalifikowalności oraz zgodności działalności Grupy w podziale na poszczególne cele środowiskowe. Grupa nie ujęła przychodów, nakładów inwestycyjnych ani wydatków operacyjnych podwójnie we wskaźnikach wyników. W związku z tym nie było konieczności stosowania specjalnych procedur w celu uniknięcia podwójnego liczenia.

Tabela 28. Udział kwalifikowalności i zgodności z systematyką w podziale na cele środowiskowe w 2025 roku

CAPEX		Zgodność z systematyką w podziale na cele	Zakwalifikowane do systematyki w podziale na cele
CCM	Łagodzenie zmian klimatu	0	98,44%
CCA	Adaptacja do zmian klimatu	0	0
WTR	Zrównoważone wykorzystanie i ochrona zasobów wodnych i morskich	0	0
CE	Przejsie na gospodarkę o obiegu zamkniętym	0	1,56%
PPC	Zapobieganie zanieczyszczeniom i ich kontrola	0	0
BIO	Ochrona i odbudowa bioróżnorodności oraz ekosystemów	0	0

OPEX		Zgodność z systematyką w podziale na cele	Zakwalifikowane do systematyki w podziale na cele
CCM	Łagodzenie zmian klimatu	0	99,95%
CCA	Adaptacja do zmian klimatu	0	0
WTR	Zrównoważone wykorzystanie i ochrona zasobów wodnych i morskich	0	0
CE	Przejsie na gospodarkę o obiegu zamkniętym	0	0,05%
PPC	Zapobieganie zanieczyszczeniom i ich kontrola	0	0
BIO	Ochrona i odbudowa bioróżnorodności oraz ekosystemów	0	0

Tabele taksonomiczne - podsumowanie kluczowych wskaźników wyników

Tabela 29. Udział procentowy obrotu, nakładów inwestycyjnych i wydatków operacyjnych z tytułu produktów lub usług związanych z działalnością gospodarczą kwalifikującą się do systematyki lub zgodną z systematyką – ujawnienie dotyczy 2025 roku

Rok obrotowy 2025	Podział według celów środowiskowych działalności zgodnej z systematyką									
	Kluczowy wskaźnik wyników	Ogółem	Udział działalności kwalifikującej się do systematyki	Działalność zgodna z systematyką	Udział działalności zgodnej z systematyką	Łagodzenie zmian klimatu	Adaptacja do zmian klimatu	Zasoby wodne i morskie	Gospodarka o obiegu zamkniętym	Zanieczyszczenie
(1)										
	PLN	%	PLN	%	%	%	%	%	%	%
Obrót	30 023 909 681,50	0,07%	0,00	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Nakłady inwestycyjne	235 943 738,00	46,76%	0,00	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Wydatki operacyjne	642 099 092,29	92,02%	0,00	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

c.d.

Kluczowy wskaźnik wyników	Udział działań wspomagających	Udział działań na rzecz przejścia	Działalność niepodlegająca ocenie uznana za nieistotną	Działalność zgodna z systematyką w poprzednim roku obrotowym (2024)	Udział działalności zgodnej z systematyką w poprzednim roku obrotowym (2024)
	%	%	%	PLN	%
Obrót	0%	0%	0%	0,00	0%
Nakłady inwestycyjne	0%	0%	0%	0,00	0%
Wydatki operacyjne	0%	0%	0%	0,00	0%

Tabela 30. Udział procentowy obrotu z tytułu produktów lub usług związanych z działalnością gospodarczą kwalifikującą się do systematyki lub zgodną z systematyką w 2025 roku

OBRÓT		Cel środowiskowy działalności zgodnej z systematyką											
Rok obrotowy 2025													
Działalność gospodarcza	Kod	Kluczowy wskaźnik wyników dotyczący działalności kwalifikującej się do systematyki (w %)	Kluczowy wskaźnik wyników dotyczący działalności zgodnej z systematyką (w walucie)	Kluczowy wskaźnik wyników dotyczący działalności zgodnej z systematyką (w %)	Łagodzenie zmian klimatu	Adaptacja do zmian klimatu	Zasoby wodne i morskie	Gospodarka o obiegu zamkniętym	Zanieczyszczenie	Bioróżnorodność	Działalność wspomagająca	Działalność na rzecz przejścia	Udział działalności zgodnej z systematyką w działalności kwalifikującej się do systematyki
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Wytwarzanie innych technologii niskoemisyjnych	CCM 3.6.		- zł	0%									0%
Zbieranie i transport odpadów innych niż niebezpieczne we frakcjach segregowanych u źródła	CE 5.5.		- zł	0%									0%
Infrastruktura wspomagająca niskoemisyjny transport drogowy i transport publiczny	CCM 6.15.		- zł	0%									0%
Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi	CCM 6.5.	0,004%	- zł	0%									0%
Usługi transportu drogowego towarów	CCM 6.6	0,0004%	- zł	0%									0%
Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną	CCM 7.3.		- zł	0%									0%
Montaż urządzeń do pomiaru, regulacji i kontroli mediów	CCM 7.5.		- zł	0%									0%
Montaż, konserwacja i naprawa systemów technologii energii odnawialnej	CCM 7.6.		- zł	0%									0%
Nabywanie i prawo własności budynków	CCM 7.7.	0,06%	- zł	0%									0%
Suma działalności zgodnej z systematyką w podziale według celów													
Łączny kluczowy wskaźnik wyników		0,07%	- zł	0%	%	%	%	%	%	%	%	%	0%

Tabela 31. Udział procentowy nakładów inwestycyjnych z tytułu produktów lub usług związanych z działalnością gospodarczą kwalifikującą się do systematyki lub zgodną z systematyką w 2025 roku

CAPEX - Nakłady inwestycyjne		Cel środowiskowy działalności zgodnej z systematyką											
Rok obrotowy 2025													
Działalność gospodarcza	Kod	Kluczowy wskaźnik wyników dotyczący działalności kwalifikującej się do systematyki (w %)	Kluczowy wskaźnik wyników dotyczący działalności zgodnej z systematyką (w walucie)	Kluczowy wskaźnik wyników dotyczący działalności zgodnej z systematyką (w %)	Łagodzenie zmian klimatu	Adaptacja do zmian klimatu	Zasoby wodne i morskie	Gospodarka o obiegu zamkniętym	Zanieczyszczenie	Bioróżnorodność	Działalność wspomagająca	Działalność na rzecz przejsia	Udział działalności zgodnej z systematyką w działalności kwalifikującej się do systematyki
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Wytwarzanie innych technologii niskoemisyjnych	CCM 3.6.	8,56%	- zł	0%									0%
Zbieranie i transport odpadów innych niż niebezpieczne we frakcjach segregowanych u źródła	CE 5.5.	1,56%	- zł	0%									0%
Infrastruktura wspomagająca niskoemisyjny transport drogowy i transport publiczny	CCM 6.15.	0,13%	- zł	0%									0%
Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi	CCM 6.5.	2,71%	- zł	0%									0%
Usługi transportu drogowego towarów	CCM 6.6	18,62%	- zł	0%									0%
Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną	CCM 7.3.	2,97%	- zł	0%									0%
Montaż urządzeń do pomiaru, regulacji i kontroli mediów	CCM 7.5.	0,11%	- zł	0%									0%
Montaż, konserwacja i naprawa systemów technologii energii odnawialnej	CCM 7.6.	0,23%	- zł	0%									0%
Nabywanie i prawo własności budynków	CCM 7.7.	11,88%	- zł	0%									0%
Suma działalności zgodnej z systematyką w podziale według celów													
Łączny kluczowy wskaźnik wyników		46,76%	- zł	0%	%	%	%	%	%	%	%	%	0%

Tabela 32. Udział procentowy wydatków operacyjnych z tytułu produktów lub usług związanych z działalnością gospodarczą kwalifikującą się do systematyki lub zgodną z systematyką w 2025 roku

OPEX - Wydatki operacyjne		Cel środowiskowy działalności zgodnej z systematyką											
Rok obrotowy 2025													
Działalność gospodarcza	Kod	Kluczowy wskaźnik wyników dotyczący działalności kwalifikującej się do systematyki (w %)	Kluczowy wskaźnik wyników dotyczący działalności zgodnej z systematyką (w walucie)	Kluczowy wskaźnik wyników dotyczący działalności zgodnej z systematyką (w %)	Łagodzenie zmian klimatu	Adaptacja do zmian klimatu	Zasoby wodne i morskie	Gospodarka o obiegu zamkniętym	Zanieczyszczenie	Bioróżnorodność	Działalność wspomagająca	Działalność na rzecz przejścia	Udział działalności zgodnej z systematyką w działalności kwalifikującej się do systematyki
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Wytwarzanie innych technologii niskoemisyjnych	CCM 3.6.	3,38%	- zł	0%									0%
Zbieranie i transport odpadów innych niż niebezpieczne we frakcjach segregowanych u źródła	CE 5.5.	0,05%	- zł	0%									0%
Infrastruktura wspomagająca niskoemisyjny transport drogowy i transport publiczny	CCM 6.15.	0,00%	- zł	0%									0%
Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi	CCM 6.5.	3,82%	- zł	0%									0%
Usługi transportu drogowego towarów	CCM 6.6	7,85%	- zł	0%									0%
Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną	CCM 7.3.	0,32%	- zł	0%									0%
Montaż urządzeń do pomiaru, regulacji i kontroli mediów	CCM 7.5.	0,04%	- zł	0%									0%
Montaż, konserwacja i naprawa systemów technologii energii odnawialnej	CCM 7.6.	0,01%	- zł	0%									0%
Nabywanie i prawo własności budynków	CCM 7.7.	76,56%	- zł	0%									0%
Suma działalności zgodnej z systematyką w podziale według celów													
Łączny kluczowy wskaźnik wyników		92,02%	- zł	0%	%	%	%	%	%	%	%	%	0%



Spółeczeństwo

ESG

3. SPOŁECZEŃSTWO [S]

3.1. Pracownicy Grupy Eurocash

[SBM-2] Interesy i opinie zainteresowanych stron

Grupy Eurocash nie byłoby bez zaangażowania pracowników, ich ustawicznego dążenia do zmian i rozwoju. Są naszą największą siłą i przewagą. Dzięki wspólnemu działaniu pracowników Grupa od 30 lat uczestniczy i nieustannie się rozwija na trudnym dynamicznym rynku FMCG. Zarząd jest otwarty na dialog z pracownikami, a ich opinie brane są pod uwagę przy wyznaczaniu kluczowych inicjatyw i nowych wyzwań.

W przypadku Strategii biznesowej i zrównoważonego rozwoju uzgadnianie celów odbywa się z uwzględnieniem poglądów osób i zespołów, które finalnie zaangażowane są w realizację celów strategicznych. Wskaźnik zaangażowania pracowników jest jednym z celów KPI zrównoważonego rozwoju.

Co dwa lata, w anonimowej ankiecie Badanie Opinii Pracowników, Grupa daje możliwość każdemu pracownikowi wypowiedzenia się na temat m.in.: warunków pracy, realizowanych zadań, możliwości rozwoju w naszej firmie i postrzegania pracy Zarządu. Celem badania jest umożliwienie wszystkim pracownikom wskazanie, które obszary związane z miejscem pracy oceniane są pozytywnie, a które wymagają zmiany lub udoskonalenia.

Komunikacja z pracownikami odbywa się poprzez wewnętrzny intranet, newslettery mailowe i plakaty, a także poprzez bezpośrednie spotkania oraz rozmowy z przełożonymi. Informacje od pracowników trafiają do Członków Zarządu pośrednio przez przełożonych pracowników.

[SBM-3] Istotne oddziaływanie, ryzyko i możliwości oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

Identyfikacja faktycznych i potencjalnych ryzyk i szans związanych z własnymi pracownikami została opisana w ujawnieniu ESRS 2 SBM-3 w rozdziale 1.6.

W Grupie wyróżnia się dwie grupy zawodowe. Pracowników można podzielić, ze względu na różny charakter wykonywanej pracy, na pracowników magazynowych oraz pracowników administracyjno-biurowych. Dla obu tych grup zidentyfikowane zostały główne ryzyka związane z realizacją ich zadań. Pracownicy magazynowi są narażeni na negatywne czynniki takie jak: hałas, wibracje, niekorzystne czynniki biomechaniczne i zagrożenia związane z maszynami i urządzeniami. Drugą grupą pracowników narażonych na długotrwałe niekorzystne warunki środowiska pracy są pracownicy administracyjno-biurowi. Charakterystyka ich pracy wiąże się z długotrwałą pracą przed ekranem monitora w wymuszonej pozycji ciała. Podejmowane działania w celu eliminacji niekorzystnych czynników opisano w kolejnych podrozdziałach.

W Grupie nie zidentyfikowano zdarzeń narażenia na wystąpienie ryzyka przypadków pracy przymusowej czy też pracy dzieci.

A. Włączające środowisko pracy

[S1-1]

Grupa podejmuje zespół działań w celu ochrony i promowania praw człowieka. Wyznajemy wartości, że prawa człowieka to fundamentalne prawa i wolności przysługujące każdej osobie, bez względu na jej pochodzenie, płeć, orientację seksualną, wiek, wyznanie czy przekonania polityczne. Na wszystkich

etapach współpracy, począwszy od momentu rekrutacji, poprzez fazę zatrudnienia, aż po moment zakończenia pracy, przykładamy ogromną wagę do respektowania praw człowieka. Wdrożyliśmy **Politykę ochrony praw człowieka w Grupie Eurocash** w oparciu o ustawodawstwo krajowe oraz międzynarodowe standardy i wytyczne:

- Międzynarodową Kartę Praw Człowieka opracowaną w oparciu o Powszechną Deklarację Praw Człowieka uchwaloną przez Zgromadzenie Ogólne ONZ,
- Deklarację Fundamentalnych Zasad i Praw w Pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (oraz jej osiem podstawowych konwencji),
- Wytyczne Organizacji Narodów Zjednoczonych dotyczące biznesu i praw człowieka,
- Dziesięć zasad Global Compact Organizacji Narodów Zjednoczonych,
- Konwencję Praw Dziecka.

Polityka dotycząca własnych pracowników jest zgodna z instrumentami uznanymi na szczeblu międzynarodowym, w tym z wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka.

Polityka Praw Człowieka w Grupie Eurocash swoim zakresem obejmuje szereg działań, takich jak:

- opracowywanie i wdrażanie regulacji wewnętrznych gwarantujących prawa człowieka,
- działania na rzecz ochrony praw człowieka w sytuacjach zagrożenia, np. w przypadku wojen, konfliktów zbrojnych czy kryzysów humanitarnych,
- promowanie kultury poszanowania praw człowieka oraz walka z dyskryminacją i nietolerancją,
- edukacja pracowników i zewnętrznych interesariuszy w zakresie praw człowieka i ich ochrony,
- monitorowanie przestrzegania praw człowieka i reagowanie na ich naruszenie.

Ponadto Grupa opracowała w 2024 roku wewnętrzny dokument dotyczący poszanowanie praw człowieka: **Kodeks etyki i postępowania dla pracowników**. Kodeks Etyki stanowi podstawę naszej organizacji, pomagając podejmować właściwe decyzje w trudnych sytuacjach i kształtując naszą odpowiedzialność wobec społeczeństwa. Zobowiązaliśmy pracowników do wdrożenia zasad etyki, które zostały przyjęte w trosce o przejrzystość działań w biznesie i codziennej pracy. Kodeks określa standardy postępowania, kluczowe wartości, oczekiwane postawy i nieakceptowane zachowania, a jego przestrzeganie jest obowiązkiem każdego pracownika i współpracownika, niezależnie od formy zatrudnienia. Jego celem jest zapewnienie, że nasze działania są zgodne z najwyższymi standardami etycznymi, promując przejrzystość, szacunek, uczciwość oraz odpowiedzialność wobec innych. W Kodeksie zobowiązaliśmy się do:

- przestrzegania wartości Grupy Eurocash,
- przestrzegania przepisów prawa pracy,
- poszanowania praw człowieka, walki z dyskryminacją i nietolerancją,
- dbałości o bezpieczeństwo pracy i zdrowie pracowników,
- wspierania różnorodnego i włączającego środowiska pracy,
- zakazania pracy przymusowej, handlu ludźmi i form współczesnego niewolnictwa,
- ochrony danych osobowych i zachowanie poufności,
- przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji,
- wsparcia edukacyjnego i rozwoju zawodowego,

- przeciwdziałania korupcji i unikaniu konfliktów interesów,
- weryfikowania wiarygodności dostawców.

Kodeks jest jednym z narzędzi ułatwiających realizowanie przyjętych zobowiązań, a także przejawem zaangażowania firmy w odpowiedzialne kształtowanie codziennej praktyki biznesowej.

Odpowiedzialność za wdrożenie polityk i procedur dotyczących ochrony praw człowieka wobec osób świadczących pracę na rzecz Grupy spoczywa na Prezesie Zarządu, który przypisuje odpowiedzialność wyznaczonym osobom i zespołom.

Różnorodność i włączające środowisko pracy

[S1-1]

Polityka wspierania różnorodności to zbiór strategicznych kierunków i zasad, które mają na celu tworzenie środowiska pracy opartego na szacunku, włączeniu i docenieniu różnorodności naszych pracowników. Koncentrujemy się na przeciwdziałaniu wszelkim formom dyskryminacji i budowaniu zespołów, które odzwierciedlają różnorodność społeczną.

Kluczowe zasady polityki:

- równość szans w zakresie zatrudnienia, wynagrodzeń i awansu,
- promowanie otwartości i przeciwdziałanie stereotypom,
- integracja i aktywne wsparcie dla pracowników o różnych doświadczeniach, umiejętnościach i tożsamościach,
- wspieranie różnorodności ze względu na płeć, wiek, wykształcenie i miejsce zamieszkania.

Dzięki tej polityce możemy zapewnić, że każdy pracownik czuje się doceniony i ma równe możliwości rozwoju.

Kodeks etyki i postępowania w Grupie Eurocash to zbiór zasad, które definiują nasze podejście do biznesu, współpracy i etyki zawodowej. Określa on standardy postępowania, którymi kierujemy się w relacjach wewnętrznych i zewnętrznych. W Grupie Eurocash promujemy kulturę poszanowania praw człowieka, walki z dyskryminacją oraz nietolerancją.

Najważniejsze wartości Kodeksu:

- szacunek i równe traktowanie – dbamy o to, aby każdy czuł się częścią organizacji, bez względu na swoje pochodzenie, wiek czy niepełnosprawność,
- przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi – posiadamy mechanizmy przeciwdziałające takim zjawiskom oraz procedury ich zgłaszania,
- przejrzystość i uczciwość – działamy zgodnie z wysokimi standardami etycznymi w biznesie i miejscu pracy,
- bezpieczeństwo i dobrostan – tworzymy środowisko pracy wolne od uprzedzeń, promujące zdrowie psychiczne i fizyczne.

Kodeks obowiązuje wszystkich pracowników Grupy Eurocash, niezależnie od zajmowanego stanowiska czy formy zatrudnienia.

Na podstawie *Polityki ochrony praw człowieka w Grupie Eurocash* zobowiązujemy się do przestrzegania i promowania praw człowieka w całym obszarze naszej działalności biznesowej. Kierujemy się zasadami

równego traktowania i przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji, zgodnie z międzynarodowymi standardami oraz regulacjami krajowymi.

[S1-4]

Nasze kluczowe działania w zakresie ochrony praw człowieka i różnorodności obejmują:

- tworzenie otwartego i tolerancyjnego środowiska pracy, w którym obowiązują zasady szacunku i równości,
- przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi – wdrażanie polityk antydyskryminacyjnych i procedur zgłaszania nieprawidłowości,
- zapobieganie pracy dzieci i pracy przymusowej – przestrzeganie zasad Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO).

Różnorodność i włączające środowisko pracy są zintegrowaną częścią działań biznesowych oraz strategii zatrudniania w Grupie Eurocash. Jako jeden z największych pracodawców w Polsce, Grupa kieruje się zasadami równego traktowania oraz przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji, wierząc, że przynosi to wymierne korzyści i wpływa na rozwój oraz innowacyjność organizacji.

Różnorodność w miejscu pracy jest dla Grupy Eurocash jedną z kluczowych wartości, przyczyniających się do rozwoju firmy oraz realizacji celów biznesowych. Grupa traktuje każdego pracownika indywidualnie, a w swoich działaniach unika kierowania się stereotypami. Pracownicy różnią się między sobą pod wieloma względami, co ma bezpośrednie przełożenie na ich motywację i styl pracy, sposób komunikowania się czy budowania relacji ze współpracownikami.

Organizacja koncentruje się na wspieraniu różnorodności i integracji w takich głównych obszarach, jak płeć, wiek, wykształcenie i miejsce zamieszkania. W 2024 roku Grupa Eurocash została Sygnatariuszem Karty Różnorodności zobowiązując się tym samym do podejmowania dalszych działań na rzecz budowania różnorodnego i włączającego środowiska pracy. Stosowane przez Grupę praktyki zostały także ocenione w badaniu Diversity IN Check, które umożliwia diagnozę stopnia dojrzałości organizacji w zakresie zarządzania różnorodnością i budowania włączających zespołów.

W Grupie Eurocash wdrożyliśmy szereg dokumentów i procedur, w tym *Strategię różnorodności, równości i włączania w Grupie Eurocash*, które systematyzują nasze podejście do zarządzania różnorodnością, etyką i włączającym środowiskiem pracy. Działania te wpisują się w naszą strategię HR i stanowią fundament dla budowania kultury szacunku i równości.

W minionym roku Grupa Eurocash zrealizowała szereg inicjatyw promujących różnorodność, obejmujących edukację, wsparcie pracowników oraz aktywne działania na rzecz równości:

Kampanie i inicjatywy promujące DEI

- Kompleksowa kampania komunikacyjna dotycząca DEI, zwiększająca świadomość pracowników na temat różnorodności,
- Promowanie Karty Różnorodności, której Grupa jest sygnatariuszem,
- Kampania #UjawnijSię – docenimy Twoją sprawność, zachęcająca do otwartej rozmowy o niepełnosprawnościach w miejscu pracy,
- Współpraca z organizacjami pośredniczącymi w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością, aby wspierać ich integrację zawodową.

Edukacja i wsparcie dla pracowników

- Webinary i szkolenia e-learningowe na tematy związane z różnorodnością, przeciwdziałaniem mobbingowi oraz negatywnym zjawiskom w miejscu pracy.
 - o „Andropauza, Menopauza i Perimenopauza, czyli o równowadze hormonalnej dużych dziewczyn i chłopaków” – promowanie profilaktyki zdrowotnej,
 - o „Budowanie międzypokoleniowej synergii, a docenianie siebie i innych” – promowanie dialogu międzypokoleniowego, doceniania różnorodności i wzmacniania relacji,
 - o „Neuroróżnorodność w pracy- jak skala ADHD i spektrum autyzmu wzbogacają zespół” – promowanie inkluzywnego środowiska pracy poprzez zrozumienie neuroróżnorodności.
- Akcja Zdrowia – Wiosenna i Jesienna Kampania inkluzywności - Różnorodność pokoleń_ Różnorodność potrzeb (pakiety badań dopasowane do wieku i różnych potrzeb).

Zaangażowanie ambasadorów DEI

Stworzenie grupy ambasadorów różnorodności, reprezentujących kluczowe obszary polityki DEI Grupy: płeć, sprawność i wiek.

Rozwój i inkluzywne inicjatywy dla kobiet i mężczyzn

- Uruchomienie Programu Rozwoju Potencjału Kobiet, którego pierwsza edycja zakończyła się utworzeniem grupy wsparcia i wymiany wiedzy dla absolwentek,
- Marzec Miesiącem Kobiet – cykl wydarzeń poświęconych wzmocnieniu roli kobiet w organizacji,
- Wrzesień Miesiącem Mężczyzn – cykl wydarzeń i inicjatyw dedykowanych zdrowiu i rozwojowi mężczyzn,
- Komunikacja np. Dzień menopauzy z załączeniem przydatnych broszur, porad.

Sport i integracja w duchu inkluzywności

- Bieg Kobiet Zawsze Pier(w)si – wspieranie profilaktyki raka piersi i promowanie aktywności fizycznej wśród kobiet.

Docenianie wieloletnich pracowników

- Nagrody jubileuszowe z okazji 10 i 25 lat pracy,
- Upominki dla pracowników przechodzących na emeryturę – symboliczne podziękowanie i wyraz docenienia dla Pracowników kończących aktywność zawodową, niezależnie od ich ponownego zatrudnienia.

Wsparcie dla pracowników i ich rodzin

- Darmowa opieka medyczna dla wszystkich pracowników,
- Możliwość skorzystania z pakietów opieki medycznej dla członków rodziny – małżonków, dzieci, rodziców, a także partnerów i partnerek niepozostających w związku formalnym,
- Opieka medyczna o poszerzonym zakresie dla pracowników z niepełnosprawnością i ich bliskich,
- Zapomogi dla osób w trudnej sytuacji – wsparcie finansowe dla pracowników z niepełnosprawnościami oraz rodziców / opiekunów osób zależnych.

- Program dla uzdolnionych dzieci i młodzieży – wspieranie edukacji dzieci z terenów o utrudnionym dostępie do nauki.
- Badania profilaktyczne dostępne zarówno w centralach, jak i na terenie całego kraju.

Nowoczesna komunikacja wewnętrzna

Rozpoczęliśmy cykl podcastów z naszymi pracownikami, dzielącymi się swoimi historiami i doświadczeniami.

Programy Stypendialne Fundacji Grupy Eurocash

Począwszy od 2013 roku Grupa Eurocash poprzez swoją Fundację systematycznie inwestuje w rozwój młodego pokolenia, finansując stypendia wyrównujące szanse edukacyjne i ułatwiające dobre przygotowanie do startu w dorosłość, zwięższające szanse na życiowy sukces.

Działania te realizowane są w formie dwóch programów stypendialnych.

„Program Stypendiów Talentowych” funkcjonuje od 2013 roku. Skupia się na młodzieży uczęszczającej do szkół średnich oraz studiującej na wyższych uczelniach, czyli będącej na etapie rozwoju, kiedy intensywnie chłonie wiedzę, rozwija swoje pasje i formuje postawy. Uzyskanie stypendium w tym programie wymaga wysokiej średniej ocen, udokumentowanych osiągnięć w wybranym obszarze zainteresowań oraz zaangażowania społecznego. Po spełnieniu tych kryteriów, wsparciem finansowym mogą zostać objęci młodzi ludzie, których rodzice są pracownikami Grupy lub sieci franczyzowych i partnerskich, współpracujących z Eurocash. Stypendium w Programie można uzyskać wielokrotnie, każdorazowo jednak trzeba sprostać bardzo wysokim wymaganiom i zmierzyć się z ostrą konkurencją.

W Edycji 2024/2025 Fundacja przydzieliła 152 stypendia o łącznej wartości 929 tys. złotych.

W Edycji 2025/2026 Fundacja przydzieliła 165 stypendiów o łącznej wartości 942 tys. złotych.

„Program Stypendiów Opiekuńczych” działa od roku 2021. Jego celem jest wsparcie edukacji i rozwoju dzieci osieroconych przez rodzica zatrudnionego w Grupie Eurocash. Stypendium wypłacane jest do czasu ukończenia nauki w szkole ponadpodstawowej o dowolnym profilu. Środki ze stypendium przeznaczyć można na podstawowe potrzeby szkolne, ale także na hobby i pasje. Warunkiem uzyskania wsparcia jest kontynuacja nauki przez dziecko, aż do ukończenia szkoły średniej. Uczestnicy, którzy po zdaniu egzaminu maturalnego podejmują studia na uczelniach wyższych otrzymują stypendium pomostowe.

Liczba stypendystów w Programie Stypendiów Opiekuńczych zmienia się na przestrzeni roku.

Na koniec roku 2024 opieką stypendialną objęte były 43 osoby.

Na koniec roku 2025 opieką stypendialną objęte było 46 osób.

Programy stypendialne finansowane są w całości przez Eurocash. Fundacja Grupy Eurocash nie korzysta ze środków publicznych.

Łączna liczba udzielonych stypendiów wyniosła odpowiednio 200 osób w roku szkolnym 2024/2025 i 210 osób w roku 2025/2026, a łączna wartość dotychczas udzielonych stypendiów przekroczyła 11,5 mln złotych.

Dzięki wyżej wymienionym działaniom Grupa Eurocash buduje kulturę otwartości, współpracy i wzajemnego szacunku, wspierając każdego pracownika w rozwoju zawodowym i osobistym.

[S1-9]

Tabela 33. Wskaźnik różnorodności

Ujawnienie S1-9	2024	2025
Liczba pracowników w kadrcie kierowniczej najwyższego szczebla - kobiety	86	76
Liczba pracowników w kadrcie kierowniczej najwyższego szczebla - mężczyźni	161	133
Liczba pracowników w kadrcie kierowniczej najwyższego szczebla ogółem	247	209
Odsetek pracowników w kadrcie kierowniczej najwyższego szczebla ogółem - kobiety	35%	36%
Odsetek pracowników w kadrcie kierowniczej najwyższego szczebla ogółem - mężczyźni	65%	64%

Ujawnienie S1-9	2024	2025
Podział pracowników w wieku poniżej 30 lat	2 534	1 829
Podział pracowników w przedziale wiekowym 30-50 lat	10 780	9 117
Podział pracowników w wieku powyżej 50 lat	3 077	3 029
Łączna liczba pracowników	16 391	13 975

B. Zgłaszanie naruszeń prawa

[S1-3] Procesy niwelowania negatywnych oddziaływań i kanały zgłaszania

W Grupie Eurocash wdrożono system zgłaszania naruszeń prawa, za pomocą dedykowanego kanału – Linii Zaufania. Pracownicy Grupy Eurocash mogą dokonać zgłoszenia naruszenia w zakresie istotnych, faktycznych lub potencjalnych, pozytywnych lub negatywnych oddziaływań, które ich dotyczą lub mogą ich dotyczyć. Zgłoszenia o naruszeniu prawa pracownicy mogą zgłaszać poprzez dedykowane kanały. Więcej informacji znajduje się w rozdziale 4.2. *Ochrona sygnalistów*.

Formalny mechanizm rozpatrywania skarg i zgłoszeń zapewnia naszym pracownikom bezpieczną i sprawiedliwą drogę do wyrażenia obaw i zgłoszenia problemów. Zgłoszenia mogą dotyczyć m.in. kwestii dyskryminacji, mobbingu, naruszeń praw pracowniczych oraz innych problemów związanych z warunkami pracy. Szczegółowy zakres przedmiotowy zgłoszeń, które mogą podlegać zgłoszeniu przez Linie Zaufania, opisany jest w dostępnej dla wszystkich pracowników *Procedurze zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania działań następczych w Grupie Eurocash*. Wszystkie osoby uczestniczące w procesie rozpatrywania zgłoszeń zobowiązane są do zachowania poufności informacji, ochrony danych osobowych, posiadają stosowne upoważnienia i kompetencje. Zgłoszenia przyjmowane są przez niezależny Zespół Zgodności Działu Audytu, Zarządzana Ryzykiem Zgodności.

Mechanizm rozpatrywania zgłoszeń naruszenia prawa obejmuje następujące **etapy**:

Etap I – Zgłoszenie naruszenia – Pracownicy mogą zgłaszać naruszenia prawa za pośrednictwem Linii Zaufania. Kanał ten zapewnia pełną poufność sygnaliście. W przypadku potrzeby możliwe jest również anonimowe zgłoszenie.

Pracownicy mają możliwość wyboru kanału zgłoszeniowego, który najlepiej odpowiada ich potrzebom. Szczegółowe informacje dotyczące dostępnych kanałów zgłoszeń, zakresu spraw objętych zgłoszeniami, jak również ramy czasowe rozpatrywania zgłoszeń, zawarte są w *Procedurze zgłoszeń*

wewnętrznych oraz podejmowania działań następczych w Grupie Eurocash. Procedura jest dostępna dla pracowników w Intranecie oraz na dedykowanych platformach komunikacji pracowniczej, a także na stronie internetowej Grupy Eurocash. Dla pracowników, bez dostępu do komputerów (np. pracowników sklepów lub hurtowni) wdrożone zostały plakaty informacyjne. Plakaty informacyjne umieszczone są w widocznych dla pracowników miejscach i zawierają kluczowe informacje o dostępnych kanałach zgłoszeń naruszeń prawa. Powyższe zapewnia dostępność do systemu zgłaszania naruszeń prawa wszystkim pracownikom, niezależnie od miejsca i formy pracy.

Etap II – Analiza zgłoszenia – Każde zgłoszenie jest analizowane z zachowaniem zasad należytej staranności i polega w szczególności na:

- ustaleniu, czy nie występują przesłanki świadczące o dokonaniu zgłoszenia w złej wierze;
- ustaleniu, czy zarzuty podnoszone w zgłoszeniu nie są oczywiście bezzasadne;
- weryfikacji podnoszonych w zgłoszeniu zarzutów;
- ustaleniu, czy zachodzą przesłanki, aby uznać nadestaną informację za zgłoszenie w rozumieniu procedury;
- opracowaniu wstępnych rekomendacji w zakresie sposobu wyjaśnienia sprawy oraz nadania sprawie dalszego biegu.

Etap III – Postępowanie wyjaśniające – następuje, gdy zgłoszenie pozwala na przeprowadzenie weryfikacji jego zasadności. Etap ten obejmuje weryfikację zasadności zgłoszenia w oparciu o dostępne dane dowodowe oraz na podstawie informacji uzyskanych od komórek organizacyjnych Grupy Eurocash lub podmiotu powiązanego a także od niezależnych ekspertów, jeśli okoliczności sprawy tego wymagają, z uwzględnieniem rodzaju i charakteru zgłoszenia. Wyjaśnienia są prowadzone z zastrzeżeniem zachowania zasad poufności oraz w sposób uczciwy i bezstronny.

Etap IV – Działania naprawcze – Na podstawie wyników analizy, podejmowane są odpowiednie działania mające na celu rozwiązanie zgłoszonego problemu, które mogą obejmować również szkolenia, zmiany w polityce organizacji lub działania naprawcze skierowane do osób zaangażowanych w zgłoszone naruszenia prawa.

Etap V – Monitorowanie i raportowanie – Proces rozpatrywania zgłoszeń jest monitorowany, a wyniki rozwiązywania spraw są dokumentowane i archiwizowane w formie papierowej lub elektronicznej w sposób uniemożliwiający dostęp do tych dokumentów osobom postronnym, zapewniającej zachowanie poufności i bezpieczeństwa. Organizacja regularnie analizuje tendencje w zgłoszeniach, aby skuteczniej identyfikować potencjalne obszary do poprawy w zakresie zarządzania personelem.

Rysunek 20. Mechanizm rozpatrywania zgłoszeń naruszeń prawa



Więcej informacji znajduje się w rozdziale 4.2. *Ochrona sygnalistów*, w tym proces niwelowania negatywnych wpływów. Wszystkie ujawnione tematy istotne w rozdziale 3. *Spółeczeństwo [S]* odnoszą się do powyższego systemu zgłaszania naruszeń i mechanizmu rozpatrywania zgłoszeń.

[S1-17] Incydenty

Za pośrednictwem kanałów zgłaszania - Linii Zaufania, w 2025 roku do Grupy Eurocash wpłynęło 47 zgłoszeń od pracowników o potencjalnych nieprawidłowościach. Wszystkie 47 zgłoszeń zostało zweryfikowanych, a w efekcie podlegały rozpatrzeniu zgodnie z *Procedurą zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania działań następczych w Grupie Eurocash*. Zweryfikowane 47 zgłoszeń zostało odpowiednio rozpatrzone, co zostało również każdorazowo udokumentowane. Dodatkowo w odniesieniu do 18 z nich wdrożono plan naprawczy. Wydano rekomendacje do działów personalnych poszczególnych jednostek biznesowych, odpowiedzialnych za podjęcie decyzji o wdrożeniu programów naprawczych lub w ostateczności o zakończeniu stosunku pracy. W 2025 roku w Grupie Eurocash odnotowano dwa przypadki dyskryminacji, w tym nie było przypadku molestowania.

Tabela 34. Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka

Ujawnienie S1-17	2024	2025
Całkowita liczba przypadków potwierdzonych dyskryminacji, w tym molestowania, zgłoszonych w okresie sprawozdawczym, gdzie podjęto odpowiednie postępowanie na gruncie prawa pracy	1	2
Całkowita liczba skarg złożonych za pośrednictwem kanałów zgłaszania problemów przez osoby należące do własnych pracowników jednostki (w tym mechanizmów rozpatrywania skarg)	63	47
Całkowita liczba skarg złożonych do krajowych punktów kontaktowych ds. wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych	0	0
Łączna kwota grzywn, kar i odszkodowań za szkody powstałe w wyniku incydentów i skarg	0 PLN	0 PLN
Informacje na temat uzgodnienia grzywn, kar i odszkodowań za szkody wynikające z naruszeń dotyczących dyskryminacji i molestowania związanego z pracą z najistotniejszą kwotą przedstawioną w sprawozdaniu finansowym	nie dotyczy	nie dotyczy
Całkowita liczba poważnych incydentów dotyczących poszanowania praw człowieka związanych z siłą roboczą jednostki w okresie sprawozdawczym	0	0

Ujawnienie S1-17	2024	2025
Całkowita liczba poważnych incydentów dotyczących poszanowania praw człowieka związanych z siłą roboczą jednostki w okresie sprawozdawczym, które są przypadkami nieprzestrzegania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy lub Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych	0	0
Liczba przypadków poważnych incydentów dotyczących poszanowania praw człowieka, w których jednostka odegrała rolę w zagwarantowaniu środków naprawczych osobom, na które przypadki te miały wpływ w okresie sprawozdawczym	0	0
Łączna kwota grzywn, kar i odszkodowań za szkody powstałe w wyniku incydentów dotyczących poszanowania praw człowieka związanych z siłą roboczą jednostki	0 PLN	0 PLN
Informacje na temat uzgodnienia kwoty grzywn, kar i odszkodowań za poważne naruszenia praw człowieka i incydenty związane z własnymi zasobami pracowniczymi z najistotniejszą kwotą przedstawioną w sprawozdaniu finansowym.	nie dotyczy	nie dotyczy
Całkowita liczba incydentów poddanych przeglądowi przez jednostkę	125	160
Całkowita liczba incydentów z wdrażanymi planów naprawy skutków	38	66
Całkowita liczba incydentów z wdrożonymi planami naprawy skutków, których wyniki poddano przeglądowi w ramach rutynowych wewnętrznych procesów przeglądu zarządzania	0	0
Całkowita liczba incydentów, które nie są już przedmiotem działań	87	94
Całkowita liczba przypadków poważnych incydentów dotyczących poszanowania praw człowieka, w których jednostka odegrała rolę w zagwarantowaniu środków naprawczych osobom, na które przypadki te miały wpływ w okresie sprawozdawczym	0	0

C. Wpływ na własnych pracowników, ryzyka i szanse

[S1-4]

Grupa Eurocash od wielu lat buduje komfortowe warunki pracy i przykładą dużą wagę do najistotniejszych wartości, które są bliskie pracownikom. Podejmuje działania dotyczące wpływu na elementy pozapłacowe tworząc przyjazne środowisko pracy, zapewnia adekwatne i użyteczne narzędzia pracy, daje stabilność i renomę firmy, możliwość podnoszenia kompetencji i dba o bezpieczeństwo osobiste pracowników. Pracownicy dostrzegają także wkład na rzecz ograniczenia zmian klimatu w szerszym i węższym otoczeniu, pewną wypłatę wynagrodzenia oraz szeroki pakiet benefitów oraz zapewnienie równowagi między życiem osobistym a pracą. Jednocześnie Dział HR pracuje nad opracowaniem skorygowanej luki płacowej i dostosowaniem do nowych przepisów. Kadra zarządzająca ds. pracowniczych podejmuje starania, aby planowany budżet wyważyć między wzrost wydatków związany z podnoszeniem wynagrodzenia, w tym minimalnego wynagrodzenia, a z drugiej strony możliwością zaspokojenia presji pracowników i potencjalnym spadkiem zatrudnienia w niewralgicznych obszarach.

Zidentyfikowane ryzyka w obszarze społecznym mogą dotyczyć:

- warunków pracy, a w szczególności presji płacowej i zmian minimalnego wynagrodzenia,
- braku wykwalifikowanych pracowników na kluczowych stanowiskach zapewniających ciągłość łańcucha dostaw oraz wysoka rotacja,
- utraty renomy lub niekorzystnej opinii o pracodawcy,
- ryzyka korupcji, konfliktu interesów czy uzyskania osobistej korzyści,
- ryzyka utraty zdrowia lub życia, wystąpienia chorób zawodowych,
- ryzyka nierównego traktowania i nierówności szans,
- ryzyka naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych i cyberbezpieczeństwa,
- ryzyka naruszenia przepisów prawa pracy.

[S1-5]

Cele związane z pracownikami zostały określone w Strategii zrównoważonego rozwoju. Dotyczą obszaru rozwoju pracowników, budowania zaangażowania i satysfakcji oraz dbałości o bezpieczne i przyjazne miejsce pracy. Podsumowanie celów strategicznych i ich realizacji znajduje się w rozdziale 1.4 Strategia Grupy [SBM-2].

D. Warunki pracy

[S1-2] Opinia przedstawicieli pracowników

W 2025 roku przeprowadzono konsultacje z przedstawicielami pracowników dotyczące zagadnień istotnych z perspektywy pracowniczej w obszarze zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej. Omówiono kluczowe zagadnienia związane ze zrównoważonym rozwojem, w tym sposoby pozyskiwania oraz weryfikacji informacji i danych w tym obszarze. Komisja Międzyzakładowa WZZ „Sierpień 80” wydała pozytywną opinię w odniesieniu do przedstawionych kwestii.

Bezpieczeństwo danych

[S1-1]

Jako lider na polskim rynku hurtowym dystrybucji produktów FMCG, na którym polegają miliony użytkowników, dbamy o bezpieczeństwo cybernetyczne i informacyjne w różnych obszarach naszej działalności. Aby skutecznie przeciwdziałać współczesnym zagrożeniom cybernetycznym, wdrożyliśmy szereg zasad i wytycznych, zawartych w naszych politykach, procedurach, w tym w *Polityce Użytkowania Systemu Informatycznego Grupy Eurocash* oraz *Polityce Zarządzania Dostępem dla Podmiotów Zewnętrznych*. Nasze polityki i procedury określają jasne zasady właściwego użytkowania systemu informatycznego spółki Eurocash S.A. oraz spółek powiązanych kapitałowo ze spółką Eurocash S.A., i mają na celu ochronę poufności informacji, minimalizację ryzyka utraty integralności oraz dostępności danych, a także minimalizowanie ryzyk związanych z naszą działalnością.

[S1-2]

Współpraca z własnymi pracownikami i przedstawicielami pracowników w obszarze bezpieczeństwa informacji odbywa się w oparciu o wewnętrzne procesy operacyjne, które są na bieżąco rozwijane. W strukturach naszej Grupy działa zespół Bezpieczeństwa IT, który realizuje zadania związane m.in. z zarządzaniem bezpieczeństwem teleinformatycznym, budowaniem świadomości bezpieczeństwa wśród pracowników (security awareness) oraz reagowaniem na incydenty bezpieczeństwa IT. Zespół ten nieustannie pracuje nad doskonaleniem naszych systemów zabezpieczeń, analizując nowe zagrożenia i wdrażając odpowiednie środki ochrony.

[S1-3]

Aby zapewnić sprawne działanie systemu informatycznego i zapobiegać lub minimalizować negatywne skutki sytuacji awaryjnych, dążymy do zapewnienia redundantnych zasobów infrastruktury telekomunikacyjnej i informatycznej. Kluczowe systemy są umieszczane w różnych lokalizacjach geograficznych, co pozwala na uniknięcie problemów związanych z lokalnymi awariami. Wdrażamy środki mające na celu ochronę i bezpieczeństwo powierzonych nam danych, stosując zabezpieczenia techniczne, administracyjne i fizyczne, które pomagają chronić dane przed różnymi zagrożeniami, w tym przed zagrożeniami cybernetycznymi.



Pracownicy Grupy mogą dokonać zgłoszenia zagrożeń
za pomocą dedykowanego adresu email: helpdesk@eurocash.pl
Dla pozostałych osób w łańcuchu wartości udostępniono
Linie zaufania: <https://www.grupaeurocash.pl/formularz-sygnalista>

[S1-4]

Prowadzimy stały monitoring incydentów bezpieczeństwa oraz podatności, a także testujemy odporność na cyberataki, aby właściwie reagować na zmieniające się otoczenie.

Aby zapewnić odpowiednią ochronę danych w naszej organizacji, nasi pracownicy uczestniczą w obowiązkowych szkoleniach dotyczących bezpieczeństwa informacji oraz ochrony danych osobowych, a także w nieobowiązkowych szkoleniach zwiększających świadomość i stosowanie najlepszych praktyk w zakresie bezpieczeństwa IT. Szkolenia te są regularnie aktualizowane, aby uwzględniać najnowsze zagrożenia i technologie, co pozwala naszym pracownikom na bieżąco podnosić swoje kompetencje w zakresie ochrony danych.

W ramach dalszego podnoszenia poziomu bezpieczeństwa zaplanowaliśmy na rok 2026 wdrożenie zaawansowanego rozwiązania typu XDR (Extended Detection and Response). System ten umożliwi nam znacznie szybsze wykrywanie, analizowanie i neutralizowanie zagrożeń, integrując dane z różnych obszarów infrastruktury IT w jeden spójny mechanizm obronny.

W związku z wejściem w życie nowych regulacji unijnych, w roku 2026 organizacja przygotowuje się do pełnego dostosowania struktur, procesów oraz systemów bezpieczeństwa do wymogów dyrektywy NIS2, koncentrując się na wzmacnianiu zarządzania ryzykiem, podnoszeniu odporności operacyjnej oraz usprawnianiu procedur reagowania na incydenty.

[S1-5]

Kluczowym celem jest zwiększenie poziomu wiedzy, świadomości i kompetencji pracowników w zakresie obszaru ochrony danych i utrzymania najwyższego poziomu bezpieczeństwa pracowników Grupy. Grupa jest świadoma ryzyka naruszenia bezpieczeństwa danych. Dlatego podejmujemy szereg działań, i wdrożyliśmy niezbędne polityki i procedury chroniące Grupę przed konsekwencjami finansowymi i utratą reputacji. Wnioskujemy, że skuteczna ochrona danych minimalizuje ryzyko kosztownych naruszeń bezpieczeństwa.

Aby dodatkowo zabezpieczyć komunikację i wymianę dokumentów o strategicznym znaczeniu, w 2025 roku wprowadziliśmy zaawansowane funkcje szyfrowania dedykowane członkom zarządu. Rozwiązanie to umożliwia korzystanie z mechanizmów kryptograficznych najwyższej klasy, zapewniających ochronę poufnych informacji przed nieautoryzowanym dostępem.

W 2025 r. żadna spółka z Grupy Eurocash nie została obciążona karą pieniężną przez organ nadzorczy UODO z tytułu naruszeń przetwarzania danych osobowych.

Zabezpieczenie danych i zgodność z RODO

[S1-1]

Bezpieczeństwo osobiste osób w kontekście zabezpieczenia danych i ochrony danych osobowych zapewnia wewnętrzny *Kodeks postępowania etycznego*. Dokładamy starań, aby każdy pracownik

bezwzględnie przestrzegał szeregu polityk i procedur dotyczących ochrony danych osobowych oraz poufnych informacji.



Polityki ochrony danych osobowych i **procedury** uszczegółowiające:

- Polityka ochrony danych osobowych - opisuje ogólne zasady przetwarzania danych osobowych w organizacji,
- Polityka analizy ryzyka i oceny skutków przetwarzania danych osobowych - definiuje zasady oceny Privacy by Design, ocenę prawdopodobieństwa wystąpienia wysokiego ryzyka naruszenia praw i wolności osób oraz prawdopodobieństwa wystąpienia naruszeń prywatności,
- Procedura obsługi żądań podmiotów danych dotyczących realizacji praw związanych z przetwarzaniem danych osobowych - opisuje sposób postępowania z wnioskami od osób fizycznych do Administratora czyli danej spółki z Grupy Eurocash związanych z ich prawami dotyczącymi danych osobowych,
- Procedura oceny i notyfikacji naruszeń ochrony danych osobowych - określa ogólne zasady oceny, ewidencji i notyfikacji Naruszeń ochrony danych osobowych zgodnie z RODO,
- Polityka wyboru dostawcy przetwarzającego dane osobowe - określa sposób przeprowadzenia procesu wyboru dostawców, którym Spółka powierza przetwarzanie danych osobowych,
- Polityka transparentności ochrony danych osobowych Grupy Eurocash – przyjęte zasady dotyczące przetwarzania danych osobowych,
- Polityka współpracy z organem ochrony danych osobowych – zasady współpracy,
- Regulamin dotyczący Informacji Poufnych oraz obowiązków insiderów – określa zasady przestrzegania regulacji Rozporządzenia Parlamentu i Rady UE Nr 596/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie nadużyć na rynku (Rozporządzenie MAR) oraz innych przepisów prawa dotyczących informacji poufnych w rozumieniu Rozporządzenia MAR.

[S1-2]

Grupa nie prowadzi dialogu w zakresie zabezpieczeń danych.

[S1-3]

Podjęliśmy środki i zapobiegamy naruszeniom dzięki cyklicznemu aktualizowaniu systemów zabezpieczeń oraz polityk prywatności, szkoleniu pracowników w zakresie ochrony danych, szybkiej reakcji na wszelkie zgłoszenia dotyczące potencjalnych naruszeń oraz zapewnienia możliwości realizacji praw osób dotkniętych w zakresie usunięcia, ograniczenia lub zmiany ich przetwarzanych danych.

[S1-4]

W obszarze ochrony danych osobowych Grupa zidentyfikowała istotne ryzyko związane z potencjalnymi naruszeniami bezpieczeństwa informacji, które mogłyby skutkować poważnymi konsekwencjami prawnymi, w tym nałożeniem wysokich kar finansowych, roszczeniami sądowymi, stratami finansowymi oraz utratą reputacji. W odpowiedzi na to ryzyko Grupa wdraża podejście systemowe do zarządzania ochroną danych, obejmujące analizę ryzyka już na etapie projektowania procesów (privacy by design), stosowanie adekwatnych środków organizacyjnych i technicznych oraz bieżące monitorowanie zgodności z obowiązującymi przepisami, w szczególności z wymaganiami RODO, nad procesem który czuwa powołany departament RODO. Podejścia te służą skutecznemu ograniczaniu istotnego ryzyka oraz minimalizacji potencjalnych negatywnych skutków dla osób, których dane dotyczą. Skuteczność wdrożonych działań oceniana jest jako wysoka, co znajduje odzwierciedlenie w braku istotnych

naruszeń oraz wzmocnieniu poziomu ochrony praw pracowników. Jednocześnie Grupa zidentyfikowała rzeczywisty, pozytywny wpływ swoich działań w zakresie zabezpieczenia danych osobowych, przyczyniający się do zapewnienia poszanowania prywatności, bezpieczeństwa informacji oraz budowania zaufania interesariuszy.

[S1-5]

Grupa nie ustanowiła celu dotyczącego poprawy bezpieczeństwa danych w Strategii zrównoważonego rozwoju.

Standaryzacja pracy zdalnej i digitalizacja procesów HR

[S1-1]

W 2023 roku w Grupie Eurocash uregulowane zostały zasady pracy zdalnej na podstawie *Porozumienia w Sprawie Pracy Zdalnej*, które były praktykowane również w roku 2024. Punktem wyjścia dla przygotowania regulacji wewnętrznej stały się przepisy prawa, z uwzględnieniem których stworzona została elastyczna formuła pracy hybrydowej. Obecnie obowiązującymi formami pracy w Grupie są:

- praca stacjonarna – w obszarach, których specyfika zadań tego wymaga np. magazyny, sklepy, hurtownie,
- praca hybrydowa, gdzie część tygodnia pracy została przewidziana na pracę z biura, a w pozostałe dni na pracę z domu,
- całkowita praca zdalna szczególnie na stanowiska analitycznych, IT, wsparcia.

Formułą pracy hybrydowej objętych jest ponad 1 tys. pracowników, a formułą całkowitej pracy zdalnej około 250 pracowników. Członkowie Zarządu odpowiedzialni za poszczególne jednostki biznesowe i spółki zyskali umocowanie dla dalszego kształtowania wypracowanej proporcji dni pracy stacjonarnej i zdalnej odpowiednio do specyfiki działów i zespołów. i zdalnej odpowiednio do specyfiki działów i zespołów. Od stycznia 2026 w życie weszły nowe zasady pracy zdalnej na mocy *Porozumienia w sprawie pracy zdalnej* zawartego w listopadzie 2025 r.

[S1-3] [S1-4]

W Grupie Eurocash zadbano również o rozwiązania sprzyjające pracy hybrydowej, zarówno w fizycznym, jak i wirtualnym środowisku pracy. W biurach udostępnione zostały dodatkowe sale konferencyjne na potrzeby spotkań stacjonarnych oraz kabiny akustyczne do indywidualnych spotkań zdalnych. Przeprowadzony został również audyt ergonomiczny, który pozwolił na odświeżenie dobrych praktyk pracy z biura. Kluczowe zasoby, tj. biurka, sale konferencyjne i miejsca parkingowe zostały udostępnione w intuicyjnej aplikacji do ich rezerwacji. Współpracę wspiera także wewnętrzna platforma społecznościowa, przy pomocy której pracownicy z poszczególnych obszarów działalności w organizacji dzielą się osiągnięciami, wiedzą, doświadczeniem i pasjami. Opracowane zostały ponadto rekomendacje wspierające pracę projektową, zespołową i budowanie wewnętrznych społeczności. Proces dokumentowania czasu pracy hybrydowej realizowany jest w odpowiednio zaadaptowanej do tego celu aplikacji. W ten sposób Grupa Eurocash wykonała kolejny krok w kierunku zmniejszenia ilości zużywanego papieru.

W 2025 roku Grupa Eurocash zakończyła projekt wdrożenia platformy HRgo. HRgo to wewnętrzna platforma HR oparta o rozwiązanie SAP SuccessFactors. Wdrożenie objęło kluczowe obszary HR – od rekrutacji i zatrudnienia, przez obieg wniosków kadrowych, aż po procesy szkoleniowe i rozwojowe. Wszystkie procesy są w jednym miejscu, zgodne z jedną logiką działania i jednym procesem obiegu

informacji. Efektem projektu jest optymalizacja działania, uproszczenie procesów i ich architektury, zmniejszenie ilości papieru już od etapu zbierania danych od kandydatów do pracy, a także ułatwienie współpracy i zarządzania.

M.in. takie zmiany, jak zintegrowana platforma technologiczna HR, samoobsługowy serwis HR, dostęp do danych dla kadry menadżerskiej, automatyzacja procesów HR, zostały docenione przez ekspertów zewnętrznych, którzy w ramach przeglądów zgodności z prawem i wartościami podkreślają wagę osiągniętego standardu. Rozwój tego obszaru przyczynił się między innymi do dołączenia przez Grupę Eurocash do prestiżowego grona firm z certyfikatem Top Employer Polska.

Stuchanie głosu pracowników

[S1-2]

Stuchanie głosu pracowników jest kluczowe dla tworzenia włączającego środowiska pracy, w którym każdy czuje się doceniany i ma możliwość wyrażenia swoich opinii. Taki proces nie tylko zwiększa zaangażowanie zespołu, ale także sprzyja innowacjom i lepszemu podejmowaniu decyzji, co przekłada się na sukces całej organizacji. Celem przyjętej *Strategii Stuchania Pracowników* jest zarówno otrzymywanie bieżącej informacji nt. środowiska pracy w firmie jak i włączanie pracowników w procesy decyzyjne, które mają miejsce w Grupie Eurocash. Takie działanie nieustannie wspiera postawę przedsiębiorczości, która jest także jedną z wartości, którymi kieruje się Grupa i tworzy przestrzeń do obustronnej komunikacji oraz dzielenia się pomysłami.

Metody pozyskiwania opinii od pracowników:

- Badanie Opinii Pracowników – obejmują wszystkich pracowników (w 2025 r. badanie nie zostało przeprowadzone),
- okresowe badania Puls Check, lokalne badania wynikające z potrzeb biznesu,
- webinary z członkami Zarządu z sesją zadawania bezpośrednich pytań,
- dedykowane skrzynki mailowe, kontaktowe, ogólnofirmowe,
- infolinia dla pracowników,
- ankieta dla nowozatrudnionych i ich przełożonych w ramach onboardingu,
- ankieta dla pracowników, którzy dobrowolnie odchodzą z firmy w ramach offboardingu,
- ankiety ewaluacyjne po wydarzeniach firmowych oraz mierzenie frekwencji,
- badanie współpracy pomiędzy jednostkami,
- badania fokusowe wewnętrzne z udziałem pracowników,
- badanie Candidate Experience wśród wybranych nowozatrudnionych pracowników,
- coroczne spotkanie strategiczne.

W Grupie Eurocash głos pracownika ważny jest na każdym etapie kariery, nie tylko podczas pracy w organizacji, ale również w momencie jej opuszczania. Zbierane opinie w momencie zakończenia stosunku pracy podlegają ciągłej analizie i pozwalają na zdefiniowanie kierunków doskonalenia procesów w Grupie oraz na budowanie angażującego środowiska pracy. Szczególnej uwadze podlegają dobrowolne odejścia. Pozyskiwana od pracowników informacja zwrotna pozwala reagować na bieżące potrzeby, a także uwzględnić otrzymane sugestie w długoterminowych strategiach.

Dyrektor Działu Personalnego jest osobą odpowiedzialną operacyjnie za zapewnienie, aby przedmiotowa współpraca miała miejsce, a jej wyniki wpłynęły na podejście jednostki do współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi.

Propagowanie równowagi między pracą a życiem osobistym (wellbeing)

[S1-4]

Grupa Eurocash podejmuje szereg działań, które mają na celu rozpowszechnienie równowagi praca - dom wśród pracowników. Realizowane przez Grupę inicjatywy w tym zakresie w 2025 roku:

#Zdrowe biuro

W 2025 Grupa Eurocash kontynuowała działania w ramach akcji #Zdrowe biuro, których celem jest holistyczne wspieranie dobrostanu pracowników. Grupa konsekwentnie realizuje Politykę Wellbeing ogłoszoną w ramach Strategii HR Grupy Eurocash na lata 2023-2025.

Wśród działań, które przeprowadziła Grupa były:

- badania profilaktyczne w biurach oraz konkursy z voucherami dla pracowników z pozostałych lokalizacji,
- eventy optyczne;
- dni zdrowia z zewnętrznym dostawcą,
- szczepienia na grypę w biurach,
- webinary o tematyce prozdrowotnej,
- newslettery wellbeingowe i sportowe,
- program „Zgłoś swój start”, w ramach którego dofinansowywane są aktywności sportowe pracowników,
- komunikacja o charakterze edukacyjnym, inspirującym do zdrowego stylu życia,
- grupa Antystress na platformie społecznościowej z inspiracjami z obszaru wellbeing,
- powołanie grupy ambasadorów wellbeing,
- infolinia wsparcia psychologicznego,
- osobna forma wsparcia psychologicznego dla kadry zarządzającej,
- nowe lokalizacje Różowej Skrzyneczki.

Badania profilaktyczne

W 2025 roku Grupa Eurocash po raz kolejny przeprowadziła akcje profilaktyczne - wiosenna i jesienna akcja zdrowia (Kampania Inkluzyność). W tej edycji skupiono się na różnorodnych potrzebach pracowników i pakietach szytych na miarę zakładając, że potrzeby zdrowotne różnią się w zależności od wieku, aktywności fizycznej, gospodarki hormonalnej czy poziomu kluczowych składników odżywczych. W 2025 roku nadal skupiano się na profilaktyce nowotworowej, umożliwiając wybór pakietów onkologicznych. Przygotowano dla pracowników wraz z partnerem #Upacjenta pakiety badań profilaktycznych w siedzibach biur głównych w Komornikach, Warszawie i wybranych Centrach Dystrybucyjnych. Dodatkowo dla osób z pozostałych lokalizacji zorganizowano konkursy, w których nagrodami były vouchery na badania z krwi w placówkach Diagnostyki w całej Polsce. Łącznie umożliwiono przebadanie się 1300 osób.

Pracownicy Grupy wzięli udział w dwóch edycjach Biegu Kobiet – Zawsze Pier(w)si, przebiegając 5 km w dowolnym miejscu i wspierając profilaktykę. Uczestnicy biegu mogli otrzymać domowy test na HPV.

Grupa przygotowała również webinary o tematyce stresu, menopauzy, andropauzy oraz wzroku.

Dni Zdrowia z Medicover

Także w tym roku w trzech biurach odbyła się akcja „Dni Zdrowia z Medicover”, podczas której przebadano prawie 200 osób, dając pracownikom możliwość pomiaru ciśnienia, stężenia glukozy i cholesterolu oraz analizy składu ciała.

Szczepienia na grypę

Szczepienia na grypę znajdują się w pakietach medycznych, które Grupa Eurocash oferuje pracownikom (dofinansowanie pakietów przez pracodawcę). Zorganizowano jednak również opcję szczepienia się w miejscu pracy (w biurach głównych). Celem tej akcji było również uświadamianie pracowników, z jakimi

zagrożeniami wiąże się przechorowanie grypy, wyjaśnienie im jak działa taka szczepionka oraz wskazanie grup szczególnie zagrożonych ciężkim przechorowaniem grypy, poprzez komunikację mailową i dzielenie się materiałami opracowanymi przez operatora medycznego Grupy.

Event optyczny

Grupa Eurocash zorganizowała event optyczny w dwóch głównych biurach, promujący badania wzroku. Uczestnicy mogli skorzystać z bezpłatnego badania przesiewowego, konsultacji ze stylistą opraw okularowych oraz możliwości zakupu okularów z dużym rabatem. Z eventu optycznego skorzystało 200 pracowników.

Webinary

W 2025 roku w ramach akcji zdrowia „Kampania Inkluzywności” zorganizowane zostały webinary, których celem było zwrócenie uwagi na potrzeby pracowników w różnym wieku, potrzeby związane ze zdrowiem psychicznym oraz neuro różnorodność:

- Andropauza, Menopauza i Perimenopauza, czyli o równowadze hormonalnej dużych dziewczyn i chłopaków
- Stres, multitasking, przebodźcowanie - jak zadbać o balans i zdrowie psychiczne w codzienności”
- Neuro różnorodność w pracy- jak skala ADHD i spektrum autyzmu wzbogacają zespół
- Obył się również webinar: Wellbeing zaczyna się od wzroku.

Newslettery wellbeingowe

Raz w miesiącu do skrzynek mailowych pracowników trafiają newslettery wellbeingowe oraz sportowe, w którym pracownicy znajdują:

- aktualności z obszarów: benefitów pracowniczych, wellbeing, wydarzeń firmowych, wolontariatu pracowniczego i wszystko co wpływa na dobrostan w miejscu pracy i poza nim,
- „polecajki” – linki do ciekawych, inspirujących artykułów,
- relacje z wydarzeń sportowych, wywiady z pracownikami, którzy angażują się w różne aktywności sportowe oraz reprezentują Grupę Eurocash w turniejach czy imprezach biegowych, triathlonowych.

Program „Zgłoś swój start” – dofinansowania do aktywności sportowych pracowników

Grupa Eurocash wspiera pracowników w aktywnym trybie życia i zachęca ich do podejmowania inicjatywy i zgłaszania swoich propozycji na start w zawodach różnych dyscyplin. Grupa dofinansowuje pakiety startowe, udział w turniejach i inne formy rekreacji. Program „Zgłoś swój start – i zdobądź dofinansowanie” cieszy się dużą popularnością.

Grupa dofinansowała ponad 30 imprez biegowych, w tym Runmagedon, Dolnośląski Festiwal Biegów Górskich, Bieg Westerplatte, Bieg Niepodległości, Bieg Powstania Warszawskiego, maratony i półmaratony oraz rozgrywki bowlingowe, a także wynajem sali do gry w siatkówkę.

Pracownicy poprzez aktywną grupę Biegową na Teams’ach motywowali się do wspólnych startów. Kontynuowaliśmy wsparcie dla Partner Biegów Wlkp.- sponsoring wody na biegi.

Odbyły się 2 edycje biegów z misją - Bieg Kobiet Zawsze Pier(w)si- z opcją wygrania pakietów startowych.

Przeprowadziliśmy wyzwanie charytatywno-sportowe z dostawcą zewnętrznym Move Republic- 30 dni na 30-lecie Eurocash- W ruchu dla Rakiet. Zamieniliśmy codzienną aktywność fizyczną w realne wsparcie dla fundacji - 10 tys. złotych i motywowaliśmy do ruchu.

Komunikacja o charakterze edukacyjnym, inspirującym do zdrowego stylu życia

Grupa Eurocash w komunikacji wykorzystuje dni związane z szeroko pojętym wellbeingiem, aby wskazywać na benefity, które mogą pomóc pracownikom borykającym się z różnymi problemami, np. przypomnienie o infolinii wsparcia psychologicznego, aplikacji multilife z dostępem do konsultacji psychologa, dietetyka.

Grupa Antystres na platformie społecznościowej firmy

Grupa Antystres to miejsce, gdzie spotykają się osoby zainteresowane zgłębianiem tematyki z obszaru wellbeing. Firma i pracownicy dzielą się tam własnymi inspiracjami z tego obszaru.

Grupa Ambasadorów Wellbeingu

W 2025 roku została powołana Grupa Ambasadorów Wellbeingu - siła napędowa zmian, pasjonaci zdrowego stylu życia, którzy chcą inspirować innych do dbania o swoje dobre samopoczucie w pracy i poza nią.

Infolinia wsparcia psychologicznego

Grupa Eurocash udostępnia pracownikom dedykowany dyżur psychologa dla potrzebujących wsparcia i porady:

- infolinia jest całkowicie anonimowa,
- dostęp dla każdego dzwoniącego,
- dostęp z każdego numeru telefonu,
- brak konieczności umawiania,
- brak limitu czasowego na jedną konsultację,
- infolinia jest czynna w dogodnych dla Pracownika godzinach,
- grupa aktywnie reaguje na bieżące wydarzenia i modyfikuje dostępność infolinii (np. Powódź – uruchomiliśmy dodatkowe dni pracy psychologa).

Konkursy

W 2025 roku Grupa Eurocash kontynuowała organizowanie konkursów wspierających dobrostan pracowników. Konkursy dotyczyły m.in. świętowania dnia pozytywnego myślenia, sportu i zdrowia, walki z cukrzycą, zdrowego jedzenia oraz gotowania.

Zespół ds. ESG zorganizował Konkurs „Dzień bezpiecznego kierowcy” dla wszystkich pracowników Grupy, uświadamiający negatywny wpływ alkoholu na zdrowie człowieka oraz promujący odpowiedzialną konsumpcję alkoholu.

Benefity

Grupa Eurocash oferuje pracownikom bogaty pakiet benefitów. Są to:

- darmowa opieka medyczna dla pracowników, a dla członków rodzin – po preferencyjnych stawkach,
- ubezpieczenie na życie dla pracownika i jego bliskich na preferencyjnych warunkach,
- karty Sportowe, Sport i Kultura, aplikacja Multilife współfinansowane przez pracodawcę,
- nagradzanie pracowników z 10-letnim oraz 25-letnim stażem,
- dofinansowanie do kolonii letnich dzieci,
- letnie pikniki dla pracowników i ich bliskich,
- karty przedpłacone na Święta Bożego Narodzenia,
- paczki świąteczne dla pracowników i dzieci,
- spotkania świąteczne.

Infolinia dla Pracownika

W Grupie Eurocash działa Infolinia dla Pracownika, która zapewnia telefoniczną i mailową obsługę zagadnień z obszaru HR z zakresu m.in. benefitów i atrakcji, obsługi intranetu i platform benefitowych, rozwoju i szkoleń, oceny rocznej, oceny 360, rekrutacji wewnętrznych.

Różowa Skrzyneczka

W 2025 roku Grupa Eurocash kontynuowała projekt Różowa Skrzyneczka, wprowadzając skrzyneczki w nowych lokalizacjach oraz zapewniając darmowe środki higieniczne i znosząc tabu menstruacyjne.

[S1-15]

Tabela 35. Mierniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym

Ujawnienie S1-15	2024	2025
Czy wszyscy pracownicy uprawnieni są do urlopu ze względów rodzinnych?	Tak	Tak
Liczba uprawnionych pracowników, którzy skorzystali z urlopu ze względów rodzinnych - kobiety	2 995	1 441
Liczba uprawnionych pracowników, którzy skorzystali z urlopu ze względów rodzinnych - mężczyźni	929	272
Łączna liczba uprawnionych pracowników, którzy skorzystali z urlopu ze względów rodzinnych	3 924	1 713
Odsetek uprawnionych pracowników, którzy skorzystali z urlopu ze względów rodzinnych - kobiety	27%	15%
Odsetek uprawnionych pracowników, którzy skorzystali z urlopu ze względów rodzinnych - mężczyźni	18%	6%
Łączny odsetek uprawnionych pracowników, którzy skorzystali z urlopu ze względów rodzinnych	24%	12%

E. Struktura zatrudnienia

[S1-6]

W 2025 roku na rzecz Grupy Eurocash pracowało ponad 16 tys. osób. Pasuje to organizację w gronie największych pracodawców w Polsce. Stan zatrudnienia jest mniejszy niż w roku poprzednim o prawie 15%. Grupa cały czas pracuje nad reorganizacją swoich struktur i optymalizacją procesów. Główną formą zatrudnienia są umowy o pracę. Grupa obejmuje kilkaset lokalizacji w całej Polsce, od centrów dystrybucyjnych, poprzez magazyny, hale, sklepy czy biura. Tworzy miejsca pracy na różnorodnych stanowiskach w wielu obszarach biznesu: od logistyki, poprzez sprzedaż, e-commerce, IT, aż do kompleksowego zarządzania firmą (m.in. dział prawny, finanse, marketing, HR).

Pracownicy, oprócz stabilnego zatrudnienia, mają dostęp do licznych możliwości rozwijania swoich kompetencji i umiejętności. Każda osoba zatrudniona w naszej organizacji może liczyć na docenienie wkładu i zaangażowania, a także na pracę w środowisku opartym na wzajemnym szacunku, akceptacji i poszanowaniu różnorodności.

W Grupie Eurocash w 2025 roku na etacie było zatrudnionych prawie 14 tys. osób, z których 68 proc. stanowiły kobiety. Większość pracowników etatowych to osoby w przedziale wiekowym 30-50 lat, pracujące w pełnym wymiarze czasu pracy. Wysoka kadra zarządzająca stanowi 1,5 proc. ogółu zatrudnionych, a 64 proc. z nich stanowią mężczyźni.

Grupa zatrudnia również pracowników w ramach innych form zatrudnienia, takich jak umowy cywilnoprawne, B2B czy poprzez agencje pracy tymczasowej. Praca w oparciu o umowę zlecenie najczęściej dotyczyła przeprowadzania inwentaryzacji w różnych jednostkach organizacyjnych. W raportowanym okresie pracę tę wykonywało kilkaset osób. Grupa Eurocash korzystała również z pomocy ponad 1 tys. pracowników zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej – głównie przy rozładunku i

rozkładaniu towaru w sklepach oraz jako wsparcie logistyczne w centrach dystrybucyjnych. W strukturach Eurocash zatrudnione są także tzw. osoby świadczące pracę, nie będące pracownikami – przykładem mogą być pracownicy delegowani przez agencje pracy, praktykanci, wykonawcy, stażyści czy osoby samozatrudnione. Rotacja w 2025 r. wróciła do poziomu okotorynkowego i wynosiła 30%.

Jedynym krajem, w którym Grupa Eurocash zatrudnia więcej niż 50 pracowników jest Polska, dlatego nie zaprezentowano informacji o liczbie pracowników w podziale na kraje.

Tabela 36. Charakterystyka pracowników jednostki – liczba zatrudnionych i wskaźnik rotacji

Ujawnienie S1-6	2024	2025
Liczba zatrudnionych pracowników (ang. headcount) - kobiety	11 280	9 532
Liczba zatrudnionych pracowników (ang. headcount) - mężczyźni	5 111	4 443
Liczba zatrudnionych pracowników ogółem (ang. headcount)	16 391	13 975
Liczba zatrudnionych pracowników stałych - kobiety	11 280	9 532
Liczba zatrudnionych pracowników stałych - mężczyźni	5 111	4 443
Liczba zatrudnionych pracowników stałych ogółem	16 391	13 975
Liczba zatrudnionych pracowników tymczasowych - kobiety	0	0
Liczba zatrudnionych pracowników tymczasowych - mężczyźni	0	0
Liczba zatrudnionych pracowników tymczasowych ogółem	0	0
Liczba zatrudnionych pracowników, którym nie gwarantuje się godzin pracy - kobiety	0	0
Liczba zatrudnionych pracowników, którym nie gwarantuje się godzin pracy - mężczyźni	0	0
Liczba zatrudnionych pracowników, którym nie gwarantuje się godzin pracy ogółem	0	0
Liczba zatrudnionych pracowników ogółem	16 391	13 975
Liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy - kobiety	11 031	9 329
Liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy - mężczyźni	5 063	4 403
Liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy ogółem	16 094	13 732
Liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy - kobiety	249	204
Liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy - mężczyźni	48	39
Liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ogółem	297	243
Liczba zatrudnionych pracowników ogółem	16 391	13 975

Liczba pracowników ogółem, którzy odeszli z jednostki w okresie sprawozdawczym	4 836	4 168
Wskaźnik rotacji pracowników w okresie sprawozdawczym	39,66%	30,25%

[S1-7]

W Grupie na umowach innych niż umowa o pracę pracowało łącznie 2 704 osoby, z czego 139 osób na B2B, 1 279 osób zapewnionych przez agencje pracy tymczasowych i 1286 osób na umowę zlecenie.

Tabela 37. Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki³

Ujawnienie S1-7	2024	2025
Liczba osób związanych z jednostką umowami dotyczącymi świadczenia pracy („osoby samozatrudnione”)	72	139
Liczba osób zapewnionych przez jednostki prowadzące głównie „działalność związaną z zatrudnieniem”	1 027	1 279
Liczba osób zatrudnionych na umowie zlecenie	571	1 286
Całkowita liczba osób niebędących pracownikami	1 670	2 704

F. Polityka i system wynagrodzeń

[S1-1] Polityki

Polityka wynagrodzeń w Grupie Eurocash powstała w oparciu o najlepsze praktyki rynkowe, wartości i strategię Grupy. Ważnym kierunkiem w jej realizacji jest wspieranie zaangażowania pracowników, wzrost efektywności pracy i budowania odpowiedzialności za wyniki Grupy. Chcąc jeszcze lepiej dbać o transparentność i spójność rozwiązań w organizacji, a przy tym jednocześnie uwzględniać różnorodność i odpowiadać na potrzeby różnych grup pracowniczych, w 2023 roku polityka wynagrodzeń Grupy została zaktualizowana. Kształtuje ona rozwiązania na dwóch poziomach: centralnym – spójnym dla całej Grupy Eurocash oraz lokalnym, uwzględniając specyfikę danej jednostki biznesowej, segmentu czy grupy stanowisk.

Podstawowym elementem polityki wynagrodzeń w Grupie Eurocash jest mapowanie i wartościowanie stanowisk w oparciu o międzynarodową metodologię IPE firmy Mercer. Proces wartościowania stanowisk jest transparentny i nadzorowany przez Komisję ds. Wartościowania Stanowisk, w której uczestniczą przedstawiciele najwyższej kadry zarządzającej, reprezentując różne jednostki Grupy.

Istotą polityki wynagradzania w Grupie Eurocash jest koncepcja Total Rewards, czyli spojrzenie na wynagrodzenia w szerokim ujęciu całościowego pakietu wartości, jaki otrzymuje pracownik. Ramy pakietu wartości na danym stanowisku są oparte o klasę jego zaszerogowania i obejmują nie tylko część wynagrodzeniową: wynagrodzenie stałe, wynagrodzenia zmienne, takie jak systemy premiowe miesięczne, kwartalne, roczne, ale także szereg innych elementów. Wśród nich należy wymienić: pakiety benefitów – uwzględniające potrzeby różnych grup pracowniczych – szkolenia i inne metody rozwojowe realizowane przez wewnętrzny zespół szkoleń, zewnętrzne szkolenia, konferencje, dofinansowanie nauki, kulturę i programy doceniania, działania wellbeingowe i integracyjne, pikniki, webinary, spotkania

³ Dane zaraportowano w liczbie pracowników na koniec okresu sprawozdawczego. W przypadku osób zapewnionych przez jednostki prowadzące głównie „działalność związaną z zatrudnieniem” dane pozyskane od zewnętrznych agencji pracy tymczasowej.

z ekspertami, elastyczną organizację pracy, czy wspieranie pasji pracowniczych. Te wszystkie aktywności budują wartość pakietu wynagrodzenia dla pracownika. W Grupie Eurocash każdy pracownik otrzymuje coroczne podsumowanie Total Rewards, które zawiera informacje o wartości pakietu wynagrodzenia, jakie uzyskał w danym roku.

Mając na uwadze najlepsze praktyki rynkowe, Grupa Eurocash cyklicznie uczestniczy w badaniach wynagrodzeń i na ich podstawie dokonuje dwa razy w roku przeglądu wynagrodzeń pracowników. Obejmując tak różnorodne biznesy i stanowiska Grupa Eurocash wyróżnia się wysokim wskaźnikiem spójności wewnętrznej wynagrodzeń na poziomie 80 proc. dla płacy podstawowej i ponad 70 proc. dla płacy całkowitej.

[S1-2] Procedury współpracy

Grupa Eurocash podejmuje również co roku Badanie Efektywności Systemów Wynagrodzeń, realizowane na podstawie określonych wewnętrznie wskaźników. W ramach badania dokonywany jest przegląd stosowanych w Grupie systemów wynagradzania pod kątem: wskaźników finansowych, efektywności systemów i procesów zarządzania nimi, rozwiązań stosowanych na rynku oraz informacji zwrotnych od pracowników pozyskiwanych w ramach wewnątrzgrupowego Badania Opinii Pracowników.

[S1-8] Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego

Osoby zatrudnione w Eurocash mają pełną swobodę tworzenia grup pracowniczych. Firma nie posiada układu zbiorowego z pracownikami, a w Grupie Eurocash funkcjonują organizacje związkowe reprezentujące pracowników.

[S1-10] Adekwatne płace

Wszyscy pracownicy otrzymują adekwatne płace zgodnie z mającymi zastosowanie wskaźnikami referencyjnymi, zapewniając zaspokojenie potrzeb pracownika i jego rodziny w świetle krajowych warunków gospodarczych i społecznych.

[S1-11] Ochrona socjalna

Wszyscy pracownicy Grupy są objęci ochroną socjalną przed utratą dochodów spowodowaną dowolnym z następujących poważnych zdarzeń takich jak: choroba, wypadek przy pracy, niepełnosprawność nabyta, urlop rodzicielski oraz przejście na emeryturę. Ochrona socjalna oferowana jest w ramach programów publicznych lub dobrowolnych świadczeń oferowanych przez jednostkę.

[S1-12] Osoby z niepełnosprawnościami

W Grupie Eurocash 3,3% pracowników stanowią osoby z niepełnosprawnością.

[S1-16] Luka płacowa i całkowite wynagrodzenie

W Grupie Eurocash opracowana została metodologia badania luki płacowej ze względu na płeć zgodnie z Dyrektywą UE nr 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. W Grupie istnieją transparentne, jasne mechanizmy kształtowania wynagrodzeń. Wykorzystywana jest analityczno-punktowa metoda wartościowania pracy firmy Mercer, która zapewnia istnienie mechanizmu porównywania pracy dla pojęcia o takiej samej pracy i pracy o równej wartości.

Proces badania luki płacowej w Grupie Eurocash polega na analizie różnic w wynagrodzeniach pomiędzy kobietami i mężczyznami, z uwzględnieniem wartościowania stanowisk i obszarów biznesowych.

W tym procesie badane są następujące wskaźniki:

- luka płacowa ze względu na płeć,

- luka płacowa ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych,
- mediana luki płacowej ze względu na płeć,
- mediana luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych,
- odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne,
- odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym kwartyle wynagrodzenia,
- luka płacowa ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według zwykłej podstawowej płacy godzinowej lub miesięcznej oraz składników uzupełniających lub zmiennych.

W 2025 roku Grupa Eurocash przeprowadziła analizę wewnętrzną otrzymanych wyników i opracowała model „skorygowanej luki płacowej”. Obecnie oczekujemy na wytyczne ustawodawcy, który wdroży przepisy dyrektywy UE o jawności wynagrodzeń w Polsce, aby móc dostosować swoje regulacje. Zgodnie z przepisami, w grudniu 2025 roku został dostosowany proces rekrutacji do nowych wytycznych związanych z jawnością i transparentnością.

W związku z oczekiwaniem na wdrożenie przepisów oraz obowiązkiem raportowania luki płacowej od 2027 roku, na chwilę obecną Grupa jest w stanie przekazać informację o ogólnej luce płacowej w Grupie Eurocash, która wynosi 12,90%.⁴ Roczne łączne wynagrodzenie najlepiej zarabiającej osoby do mediany rocznego łącznego wynagrodzenia wszystkich pracowników (z wyjątkiem tej najlepiej zarabiającej osoby) wyniosło 34,43. Wskaźnik luki jest mniejszy niż w roku ubiegłym co jest konsekwencją podejmowanych działań procesowych zmierzających do niwelowania różnic w zakresie wynagradzania na podobnym stanowisku.

G. Rozwój i edukacja pracowników

[S1-1]

W Grupie obowiązuje kilka dokumentów regulujących strategię i polityki w obszarze rozwoju i edukacji pracowników własnych:

- *Strategia Szkoleń i Rozwoju Pracowników w Grupie Eurocash,*
- *Polityka zarządzania karierą,*
- *Polityka Przywództwa w Grupie EC,*
- *Zasady dofinansowania edukacji w Grupie Eurocash.*

W Grupie Eurocash zapewniamy pracownikom możliwość udziału w różnego rodzaju inicjatywach rozwojowych, których celem jest zarówno wzmacnianie kompetencji już posiadanych przez pracowników jak i nabywanie nowych kompetencji przez pracowników, które są ściśle związane ze zmieniającymi się potrzebami firmy. Strategia szkoleń i rozwoju w Grupie Eurocash jest ściśle powiązana z innymi politykami, w szczególności ze strategią rozwoju przywództwa i rozwoju kariery. Obejmuje ona szereg kluczowych inicjatyw, których celem jest skuteczne rozwijanie umiejętności, wiedzy i kompetencji pracowników. Zaplanowane działania wynikają z postawionych celów strategicznych w obszarze szkoleń i rozwoju w ramach Strategii EC25 “Rośniemy razem”:

- rozwój kompetencji przywódczych,
- stworzenie i realizacja warsztatów, programów szkoleniowo – rozwojowych z uwzględnieniem potrzeb wynikających z następujących strategii: Różnorodności i Integracji, Wellbeingu oraz Zrównoważonego Rozwoju,
- rozwój kompetencji przyszłości,
- kontynuacja i realizacja warsztatów, programów szkoleniowo – rozwojowych.

⁴ Wskaźnik ogólnej luki płacowej został obliczony na podstawie wzoru: (Średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet przeliczone na pełen etat - Średnie wynagrodzenie zasadnicze mężczyzn przeliczone na pełen etat)/Średnie wynagrodzenie zasadnicze mężczyzn przeliczone na pełen etat

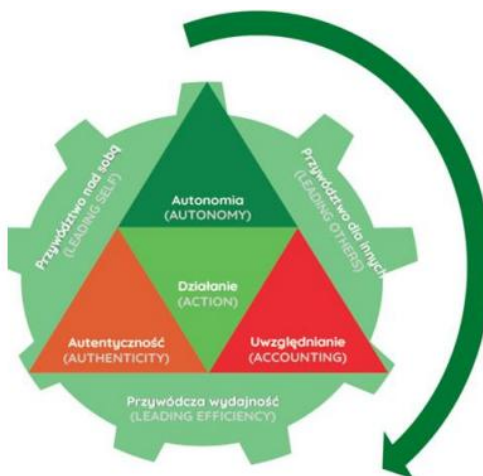
[S1-4]

W 2025 roku realizowaliśmy naszą strategię poprzez umożliwienie pracownikom udziału w szkoleniach:

- otwartych wewnętrznych w ramach Programu „Rozwój w Twoich rękach” (31 tematów szkoleń miękkich i narzędziowych dostępnych dla wszystkich pracowników i liderów) oraz specjalistycznych prowadzonych przez ekspertów wewnętrznych,
- grupowych wewnętrznych (przeznaczonych dla wszystkich zespołów w różnych jednostkach biznesowych Grupy Eurocash),
- zewnętrznych indywidualnych i grupowych (specjalistycznych, wzmacniających umiejętności zawodowe i wspierających efektywność biznesową, organizowanych przez zewnętrznych dostawców),
- webinarach wellbeingowych,
- webinarach z zakresu zarządzania różnorodnością i budowania włączającego środowiska pracy,
- szkoleniach wprowadzających dla nowych pracowników (induction),
- programach rozwoju przywództwa,
- programie Strefa Mentoringu,
- programie Strefa Coachingu,
- dofinansowania do studiów podyplomowych / kursów podnoszących kwalifikacje / nauki języków obcych.

Rozwój przywództwa

W Grupie Eurocash w sposób ciągły rozwijamy kompetencje naszych liderów, aby inspirowali zespoły do osiągnięcia wspólnych celów i tworzyli angażujące środowisko pracy dla różnych grup pracowników. Filar **Przywództwo i Rozwój Pracowników** jest jednym z elementów strategii HR na lata 2023-2025. Głównym jego celem jest wskazywanie liderom kierunku działań zgodnie z najwyższymi standardami i obowiązującymi w organizacji wartościami. Wypracowany przez Absolwentów Programu Rozwoju Kompetencji Przywódczych #LeadUP model przywództwa tj. standard podstaw i zachowań stanowi trzon polityki przywództwa. Oparty jest on na koncepcji Leadership Fundamentals, która zakłada, iż za skuteczność liderów, niezależnie od poziomu zajmowanego w organizacji, odpowiadają trzy składowe: Przywództwo nad sobą, Przywództwo dla innych i Przywódcza wydajność – zarządzanie wynikiem biznesowym.



W ramach długofalowej strategii przywództwa w Grupie Eurocash funkcjonują programy:

- **First Time Manager** – to program rozwojowy skierowany do osób obejmujących stanowiska kierownicze oraz tych, które już pełniły funkcje liderów i chcą poszerzać swoje kompetencje. Inicjatywa wspiera uczestników w rozwijaniu kluczowych umiejętności leaderskich. Celem programu jest lepsze wspieranie zespołów w osiąganiu wyników i satysfakcji z pracy, zwiększenie efektywności i pewności siebie pracowników, a także wzmacnianie współpracy i integracji w ramach organizacji. W 2025 roku program ukończyło 15 osób, a kolejne 34 osoby rozpoczęły udział w nowej edycji, kontynuując rozwój kompetencji kierowniczych w organizacji.
- **#LeadUp** – to program rozwoju kompetencji przywódczych dla menedżerów Grupy Eurocash, wspierający realizację strategii rozwoju kadry zarządzającej. W 2025 roku absolwenci programu uczestniczyli w wewnętrznym projekcie mającym na celu wypracowanie zestawu kluczowych kompetencji przywódczych wraz z odpowiadającymi im zachowaniami. Efektem tych prac jest dokument wspierający menedżerów i ich zespoły w codziennej pracy.
- **Program Strefa Mentoringu** – kontynuowany jako inicjatywa rozwojowa wspierająca wymianę wiedzy i doświadczeń pomiędzy pracownikami Grupy Eurocash. Mentorami są doświadczeni liderzy i dyrektorzy, którzy dzielą się swoją praktyką biznesową z Mentee chcącymi rozwijać kompetencje i świadomie kształtować dalszą ścieżkę zawodową. Celem programu jest wzmacnianie przywództwa, rozwój umiejętności oraz budowanie społeczności opartej na współpracy i dzieleniu się wiedzą. W 2025 roku 10 par mentoringowych sfinalizowało swoją współpracę, a 3 nowe pary dołączyły do programu, kontynuując rozwój w ramach Strefy Mentoringu.
- **GrowUP** – program rozwoju kompetencji przywódczych dla doświadczonych kierowników. W 2025 roku program ukończyły 44 osoby, a 46 osób rozpoczęło nową edycję.

Biblioteka stacjonarna i online

Pracownicy w ramach pogłębienia wiedzy ze szkoleń i samodzielnego rozwoju mogą korzystać z Biblioteki Grupy Eurocash. W 2025 roku w zasobach biblioteki stacjonarnej znajdowało się 874 książek. Pracownicy mogą też korzystać z biblioteki online, w której znajdują się audiobooki, ebooki oraz kursy wideo.

Program Strefa Coachingu

Strefa Coachingu to program rozwojowy wspierający pracowników Grupy Eurocash w maksymalizowaniu ich potencjału osobistego i zawodowego, stanowiący integralny element strategii HR. Program pomaga w samodzielnym definiowaniu celów, identyfikacji barier oraz świadomym planowaniu rozwoju, jednocześnie wzmacniając kulturę ciągłego uczenia się, adaptacji i budowania relacji opartych na zaufaniu. W ramach rozwoju Strefy Coachingu, w drugiej połowie roku rozpoczęto realizację Sesji Coachingu Kariery, z których mogą skorzystać wszyscy pracownicy niezależnie od zajmowanego stanowiska.

Program opiera się na trzech filarach:

- coachingu executive dla wyższej kadry menedżerskiej,
- coachingu eksperckiego dla menedżerów i kierowników,
- coachingu partnerskiego realizowanego przez coachów wewnętrznych dla wszystkich pracowników.

Dofinansowania do studiów podyplomowych, kursów podnoszących kwalifikacje, nauki języków obcych

Celem dofinansowania jest zapewnienie wyższego poziomu kompetencji pracowników poprzez podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Na wniosek pracownika i uzasadnionej potrzeby biznesowej, Grupa Eurocash może dofinansować część lub całość kosztów związanych z podjętymi studiami, kursem, programem nauki języka. Zasady przyznawania dofinansowania uregulowano w polityce *Zasady dofinansowania edukacji w Grupie Eurocash*.

NPS

[S1-2] [S1-3]

Pracownicy, którzy wzięli udział w szkoleniach, mają możliwość dobrowolnego wypowiedzenia się poprzez ankiety online, które zawierają zestaw pytań zamkniętych, jak i pytania otwarte. Odpowiedzi stanowią wskazówkę do poprawy jakości i zakresu szkoleń, stanowią informację zwrotną na temat pracy trenerów oraz przyczyniają się do poszerzenia oferty szkoleniowej w kolejnych edycjach. Wskaźnik NPS w ocenie użyteczności szkoleń wyniósł 91, a na poziomie ich polecenia innym pracownikom (szkolenia otwarte i grupowe wewnętrzne) wyniósł 92. Wskaźnik został ustanowiony jako cel KPI w Strategii zrównoważonego rozwoju.

Tabela 38. Wskaźniki dotyczące szkoleń pracowników własnych

Ujawnienie S1-13	2024	2025
Liczba pracowników, którzy uczestniczyli w regularnych przeglądach wyników i rozwoju kariery - kobiety	1 544	1 197
Liczba pracowników, którzy uczestniczyli w regularnych przeglądach wyników i rozwoju kariery - mężczyźni	1 179	915
Łączna liczba pracowników, którzy uczestniczyli w regularnych przeglądach wyników i rozwoju	2 723	2 112

Liczba godzin szkoleń oferowanych pracownikom i ukończonych przez nich - kobiety	9 273	10 697
Liczba godzin szkoleń oferowanych pracownikom i ukończonych przez nich - mężczyźni	9 262	9 034
Łączna liczba godzin szkoleń oferowanych pracownikom i ukończonych przez nich	18 535	19 731

H. Bezpieczeństwo i higiena w pracy

[S1-1] Polityki

Grupa Eurocash w ramach obowiązującej polityki firmy odpowiada na potrzeby pracowników, z którymi współpracuje na podstawie różnych form zatrudnienia. Czujemy się za nich odpowiedzialni i świadomi skali swoich działań. Zachowujemy przy tym poszanowanie różnorodności i praw człowieka bez podziałów i wykraczania poza normy obowiązujące w rozporządzeniach i ustawach. W strukturach Grupy nie rozróżnia się pracowników na podziały ze względu na np.: płeć, wiek, wyznanie bądź pochodzenie lub inne mogące stanowić kryterium podziału.

W Grupie Eurocash obowiązują określone standardy postępowania oraz polityki, które zostały wymienione w poniższych źródłach:

- procedura nadzoru nad dokumentacją BHP,
- procedura zgłaszania chorób zawodowych,
- procedura zgłaszania wypadków,

- procedura przeprowadzania szkoleń,
- procedura refundacji okularów,
- procedura wydawania posiłków profilaktycznych,
- harmonogram kontroli – zgodnie z ustaleniami z biznesem na rok 2025.

[S1-5] Cele

Identyfikacja bieżących potrzeb w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a następnie sporządzenie odpowiedniej dokumentacji, to kluczowy element w zarządzaniu ryzykiem i wypadkami. Cel „100% aktualnej dokumentacji”, który został zrealizowany w 2025 r. wiąże się z koniecznością utrzymywania systemu ewidencji i regularnego aktualizowania dokumentów związanych z BHP, w tym m.in. procedur, instrukcji, regulacji oraz ocen ryzyka zawodowego dla poszczególnych stanowisk pracy.

- Cykliczna rewizja dokumentacji: Wszystkie dokumenty BHP są regularnie przeglądane i aktualizowane, aby odzwierciedlały aktualny stan prawny i zmiany w sposobie, technologii lub organizacji pracy.
- Opracowywanie i aktualizacja procedur BHP: Wszystkie procedury i instrukcje są na bieżąco opracowywane i aktualizowane w odpowiedzi na zmieniające się przepisy prawne, nowe technologie, zmiany w organizacji pracy, czy też na podstawie wyników analiz wypadków.
- Zgodność z normami i przepisami prawa: Dokumentacja powinna być zgodna z obowiązującymi przepisami krajowymi i międzynarodowymi w zakresie BHP oraz rozporządzeniami dotyczącymi ochrony zdrowia i życia pracowników.
- Analiza zagrożeń: Pierwszym krokiem w identyfikacji bieżących potrzeb jest dokładna analiza ryzyk związanych z wykonywaną pracą. Przeprowadzanie regularnych ocen ryzyka zawodowego pozwala zidentyfikować potencjalne zagrożenia i na tej podstawie określić, jakie dokumenty są potrzebne (np. procedury awaryjne, plany ewakuacji).
- Aktualizacja programów szkoleniowych: Jeśli występują zmiany w przepisach prawnych oraz na podstawie analizy zagrożeń i potrzeb aktualizuje się i dostosowuje programy szkoleń BHP pracowników oraz zapewnia szkolenia dodatkowe np. z praktycznego udzielania pierwszej pomocy.

[S1-4] Działania

Dział BHP Grupy Eurocash działa w 5 kluczowych obszarach:

1. zapewnienie procedur i instrukcji BHP, bieżący monitoring incydentów wypadkowych, nadzór nad oceną ryzyka zawodowego, regularne kontrole stanu BHP jednostek,
2. szkolenia okresowe BHP,
3. szkolenia pierwsza pomoc,
4. kampania BHP,
5. Współpraca z partnerami wewnętrznymi (innymi działami) oraz zewnętrznymi (dostawcy) w celu zapewnienia pracownikom odpowiedniej odzieży roboczej i środków ochrony indywidualnej, automatyzacji prac magazynowych oraz zapewnienia usług oraz wyposażenia w zakresie bezpieczeństwa pożarowego.

Charakterystyka kluczowych działań:

1. Zapewnienie procedur i instrukcji BHP, bieżący monitoring incydentów wypadkowych, nadzór nad oceną ryzyka zawodowego, regularne kontrole stanu BHP jednostek:
 - Opis zakresu: Regularna aktualizacja instrukcji, procedur i oceny ryzyka zawodowego, prowadzenie postępowań i incydentów wypadków zgodnie z otrzymanym zgłoszeniem, prowadzenie kontroli stanu BHP zgodnie z rocznym harmonogramem kontroli.
 - Perspektywa czasowa: na bieżąco, zgodnie ze zgłoszeniem i/lub bieżącym harmonogramem.
 - Informacje jakościowe i ilościowe: 100% aktualnych dokumentów, przeprowadzonych postępowań powypadkowych oraz skontrolowanych jednostek.
2. Szkolenia okresowe BHP:
 - Opis zakresu: Przeszkolenie w terminach zgodnych z rozporządzeniem ws. Szkoleń wszystkich pracowników pracodawcy.
 - Perspektywa czasowa: Na bieżąco, co 3 lata dla stanowisk robotniczych, co 5 lat dla kierujących pracownikami, co 6 lat dla administracyjno-biurowych.
 - Informacje jakościowe i ilościowe: W roku 2025 przeszkolono 2216 osób na stanowiskach robotniczych, 581 kierujących pracownikami i 704 administracyjno-biurowych.
3. Szkolenia pierwsza pomoc:
 - Opis zakresu: Przeszkolenie 5 960 pracowników w całej Grupie z praktycznego sposobu działania pierwszej pomocy.
 - Perspektywa czasowa: 3 lata; 2023-2025.
 - Informacje jakościowe i ilościowe: w roku 2023 praktyczne szkolenie z udzielania pierwszej pomocy ukończyło 2078 osób, w roku 2024 przeszkolono 1715 osób, a w roku 2025 – 2167 osób.
4. Szkolenia Bezpieczna Jazda:
 - Opis zakresu: Bieżące szkolenie pracowników posiadających samochody służbowe z bezpieczeństwa, ergonomii jazdy oraz zasad eco-drivingu oraz sposobu udzielania pierwszej pomocy w przypadku wypadku komunikacyjnego.
 - Perspektywa czasowa: Organizacja szkoleń w sposób ciągły, min 4 razy w miesiącu.
 - Informacje jakościowe i ilościowe: W roku 2023 przeszkolono 38 osób, w 2024 roku 97 osób a 2025 – 399 osób.
5. Kampania BHP:
 - Opis zakresu: Budowanie kultury bezpieczeństwa, promocja przyjaznego wizerunku Działu BHP oraz zwiększenie zaangażowania pracowników poprzez włączenie ich w działania na rzecz kultury BHP w organizacji, a także doceniania pracowników, którzy dbają o BHP oraz promocja dobrych praktyk i bezpiecznych zachowań wśród pracowników podczas codziennego wykonywania obowiązków służbowych, w myśl zasady “BHP to nie przepisy – to ludzie”. Realizacja cyklicznych aktywności dla pracowników wszystkich BU w celu promocji bezpieczeństwa i higieny pracy; konkursy wiedzy i umiejętności z nagrodami, webinary, szkolenia, pokazy, bezpłatne badania wzroku, szkolenia z praktycznego udzielania pierwszej pomocy, szkolenia z bezpiecznej jazdy, ewakuacja osób

niepełnosprawnych, legalizacja gaśnic w samochodach pracowników, warsztaty: oddechowe, redukcji stresu oraz z samoobrony, kosze zdrowych przekąsek oraz juicy bary, symulatory wypadków drogowych.

- Perspektywa czasowa: Organizacja eventu min raz na kwartał w różnych jednostkach.
 - Informacje jakościowe i ilościowe: Działania realizowane na bieżąco zgodnie z przyjętym harmonogramem Kampanii BHP.
6. Współpraca z partnerami wewnętrznymi (innymi działami) oraz zewnętrznymi (dostawcami) w celu zapewnienia pracownikom odpowiedniej odzieży roboczej i środków ochrony indywidualnej, automatyzacji prac magazynowych oraz zapewnienia usług oraz wyposażenia w zakresie bezpieczeństwa pożarowego:
- Udział w pracach przetargowych dla dostaw odzieży roboczej i środków ochrony indywidualnej,
 - Współpraca z jednostkami biznesowymi i w projektach zapewniających automatyzację prac magazynowych i transportowych,
 - Planowanie i zapewnienie regularnych działań z zakresu przeglądu, uzupełnienia i wymiany elementów infrastruktury zapewniającej bezpieczeństwo pożarowe ludzi, budynków i majątku biznesu.

Dział BHP realizuje swoje działania poprzez **działania profilaktyczne i wspierające** w biznesie tj.:

- Profilaktyczne i powypadkowe
 - Projekt 5 minut z BHP – filmy na telebimach oraz rozmowy przetożonych z pracownikami w centralach logistycznych.
 - Zalecenia powypadkowe omawiane z osobami zarządzającymi jednostką i biznesem oraz działami wpierającymi (np. nieruchomości) w celu ich realizacji.
 - Plakaty, komunikacja na temat użytkowania (w sklepach DC i hurtowniach C&C) – np. krajalnic, fajerwerków, mokrych posadzek, bezpiecznej pracy z wózkiem.
 - Rekomendacja związana z przydziałem odzieży i obuwia roboczego.
 - Kontrole stanu BHP jednostek, audyty behawioralne.
 - Kontrole realizacji zaleceń po audytach ubezpieczyciela i organów zewnętrznych.
- Pokontrolne
 - Analiza raportów, rewizja najczęściej występujących nieprawidłowości oraz tych najbardziej ryzykownych z punktu widzenia BHP – przedstawienie do osób zarządzających biznesem i jednostkami. Wsparcie w realizacji.
- Szkoleniowe
 - Realizacja szkoleń okresowych BHP, szkoleń wstępnych BHP, szkoleń z pierwszej pomocy oraz szkoleń na wózki unoszące, podnośnikowe, specjalizowane i podesty ruchome przejezdne.
- Konsultacyjno-projektowe
 - Cykliczne spotkania z działami: operacji, technicznymi, nieruchomości, HR w poszczególnych jednostkach biznesowych.

- Udział w projektach biznesowych i lokalnych.
 - Rekomendacja aktualizacji ekwiwalentu za pranie odzieży.
 - Bieżące doradztwo w zakresie BHP i PPOŻ dla działów współpracujących.
- Promocyjne i Komunikacyjne
 - Kampania BHP; konkursy z nagrodami, webinary, pokazy, warsztaty, szkolenia.
 - Komunikacja spraw związanych z szeroko rozumianą tematyką BHP.

Chcąc poprawiać jakość bezpieczeństwa i higieny pracy Dział BHP:

- inicjuje spotkania z działami operacyjnymi oraz wspierającymi, na których omawiana jest bieżąca sytuacja związana z podejmowanymi działaniami naprawczymi, opracowywany jest harmonogram prac i monitorowane postępy,
- kontroluje realizację zaleceń po audytach i kontrolach wewnętrznych i zewnętrznych.

Dział BHP bierze udział w licznych projektach dodatkowych mających na celu poprawę jakości współpracy, np.:

- prowadzenie ogólnopolskich Kampanii BHP jako promocji bezpieczeństwa,
- badania wzroku oraz ogólne badania zdrowia pracowników w jednostkach przy współpracy dostawców zewnętrznych,
- działania w ramach grupy work life balance oraz możliwość pracy zdalnej/formuła pracy hybrydowej,
- dofinansowanie do pakietów medycznych i sportowych,
- posiada własnego przedstawiciela – Ambasadora w projekcie strategicznym Grupy „Współpraca w Grupie EC” – przez co działania działu BHP stały się bardziej rozpoznawalne w Grupie EC,
- ma swoich przedstawicieli w projekcie DEI i wpływa na poprawę obszaru “sprawność” poprzez liderowanie w danym obszarze,
- przedstawiciele działu BHP biorą udział w szkoleniach z Kwalifikowanej Pierwszej Pomocy przez co szkolenia stają dużo bardziej jakościowe i merytoryczne,
- przedstawiciele działu BHP biorą udział w szkoleniach i kursach specjalistycznych np. z eksploatacji regatów magazynowych, przez co poprawia się jakość proponowanych działań profilaktycznych i wdrożeniowych,
- przedstawiciele Działu BHP koordynują ogólnopolską współpracę z dostawcami usług z zakresu serwisu sprzętu ochrony przeciwpożarowej – zlecając przeglądy, monitorując postępy prac, weryfikując jakość usług,
- dział BHP koordynuje proces refundacji okularów w Grupie EUROCASH – weryfikując przesłaną dokumentację z jednostek i przyznając refundację.

Dział BHP monitoruje wyniki działań i inicjatyw realizując następujące procesy:

- analiza wypadków - badanie wskaźnika wypadków rok/roku,

- rejestr szkoleniowy - weryfikacja aktualności z zakresu szkoleń okresowych bhp, pierwsza pomoc, wózki,
- analiza kontroli - Dział BHP wdrożył do kontroli aplikację, dzięki której można mierzyć wyniki kontroli w poszczególnych JB i BU w stosunku rok/rok,
- poziom zaangażowania w obszarach BHP w Badaniu Opinii Pracowników,
- statusy poszczególnych projektów z działami wspierającymi (np. nieruchomości) na spotkaniach cyklicznych,
- ankieta poszkoleniowa,
- audyt behawioralny.

Procesy, za pomocą których Dział BHP rekomenduje wdrożenie nowych rozwiązań poprawiających jakość BHP w Grupie:

- badania czynników niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych środowiska pracy,
- testy nowych rozwiązań i narzędzi pracy,
- badanie opinii pracowników,
- audyt behawioralny,
- spotkania z przedstawicielami działów współpracujących,
- protokoły, zalecenia i wystąpienia pokontrolne organów zewnętrznych.

Kanały zgłaszania niezgodności w Grupie Eurocash od strony BHP:

- linia zaufania służąca do zgłaszania wszelkiego rodzaju naruszeń praw pracowniczych,
- badanie opinii pracowniczej,
- zgłaszanie przedstawicielom odpowiednich działów o zauważonych lub zgłoszonych zagrożeniach dla życia, zdrowia i mienia,
- maile funkcyjne Działu BHP oraz narzędzie firmowe Service Desk Plus.

Procesy związane z komunikacją Dział BHP & Biznes:

- omawianie na spotkaniach cyklicznych z biznesem,
- informowanie biznesu poprzez platformę intranet o zmianach strukturalnych i regionalnych w dziale BHP,
- aktualizacja w intranecie procedur i instrukcji,
- komunikatory wewnątrz firmowe.

Wpływ Działu BHP na zieloną gospodarkę i jakość klimatu:

- w dziale BHP wdrożono pracę hybrydową, przez co ograniczono dojazdy do biur, zastępując ją pracą zdalną z domu,
- poruszanie się samochodami hybrydowymi.

W celu zmniejszenia wypadkowości Dział BHP podejmuje szereg działań, aby poprawić bezpieczeństwo pracy pracowników Grupy Eurocash, poprzez poszczególne działania i strategie:

- zapewnienie bezpieczniejszych warunków pracy poprzez poprawę infrastruktury obiektów, stosowanie odpowiednich środków ochrony zbiorowej i indywidualnej pracowników oraz prowadzenie regularnych szkoleń BHP,
- podnoszenie świadomości osób kierujących pracownikami oraz samych pracowników na temat zagrożeń oraz zapobiegania im,
- regularne przeglądy i konserwacje sprzętu, dzięki temu maszyny i urządzenia użytkowane w procesie pracy są w dobrym stanie technicznym, co zmniejsza ryzyko wypadków związanych z przyczynami technicznymi,
- promowanie odpowiedzialności za pomocą wprowadzenia procedur, instrukcji oraz egzekwowania i promowania przestrzegania przepisów i zasad BHP,
- bieżące badanie i analizowanie wypadków przy pracy oraz zdarzeń potencjalnie wypadkowych, a także prowadzenie rejestru zdarzeń wypadkowych i potencjalnie wypadkowych oraz rejestru chorób zawodowych w celu zrozumienia ich przyczyny oraz wdrożenia właściwych działań zapobiegawczych.

Powyższe działania pozwalają na realizację celu w postaci zmniejszenia wypadkowości oraz utrzymania poziomu zero wypadków ciężkich i śmiertelnych wśród pracowników.

Obowiązkowe szkolenia BHP dla wszystkich pracowników są kluczowym celem w zapewnieniu bezpieczeństwa pracowników. Wszyscy nowi pracownicy przechodzą obowiązkowe szkolenia wstępne BHP składające się z instruktażu ogólnego i stanowiskowego i prowadzone są przez Dział BHP oraz bezpośredniego przełożonego lub osobę przez niego wyznaczoną. Szkolenia okresowe BHP prowadzone są regularnie, zgodnie z czasookresem wynikającym z przepisów prawnych i mają na celu regularne przypominanie pracownikom zasad BHP, zasad postępowania w przypadku wypadków oraz sytuacji awaryjnych, zagrożeń na stanowisku pracy oraz konieczności i sposobu udzielania pierwszej pomocy. W grupie Eurocash wszyscy pracownicy posiadają aktualne szkolenie BHP, a nadzór nad ważnością szkoleń stanowi Dział BHP przy współpracy z Działem Kadr oraz bezpośrednimi przełożonymi pracowników. Regularne prowadzenie rejestrów szkoleń oraz miesięczne raporty podsumowujące bezpośrednio wpływają na utrzymanie wysokiego wskaźnika wyszkolenia pracowników.

Wszyscy pracownicy odbywają obowiązkowe badania lekarskie profilaktyczne w placówkach medycyny pracy współpracujących z pracodawcą. Realizacja celu pozwala na monitorowanie stanu zdrowia pracowników i ich zdolności do wykonywania pracy zgodnie z krajowymi przepisami. Pracodawca zapewnia badania oraz ponosi koszty związane z ich przeprowadzeniem, a Dział BHP wspólnie z Działem Kadr i bezpośrednimi przełożonymi pracowników czuwa nad ich ważnością oraz dostosowaniem do rodzaju zagrożeń i specyfiki stanowisk pracy.

Prowadzenie kontroli stanu BHP podległych pracodawcy jednostek jest kluczowym elementem w zarządzaniu bezpieczeństwem w miejscu pracy. Opracowanie i realizowanie harmonogramu kontroli pozwala na identyfikację zagrożeń w środowisku pracy, ocenienie skuteczności działań prewencyjnych, zapewnienie zgodności z przepisami prawa oraz poprawę kultury bezpieczeństwa i podnoszenie świadomości wśród pracowników. Dział BHP prowadzi audyty jednostek w kilku obszarach:

- kontrola stanu maszyn, urządzeń, narzędzi i pomieszczeń pracy,
- przestrzeganie przepisów i zasad BHP przez pracowników,
- weryfikację stanu oświetlenia, wentylacji, temperatury, czystości ogólnej w miejscu pracy,
- przegląd dokumentacji związanej z bezpieczeństwem pracy,

- ergonomia stanowisk pracy.

Audyty prowadzone przez Dział BHP są systematyczne, dokumentowane i archiwizowane a ich wyniki omawiane podczas spotkań z przedstawicielami poszczególnych jednostek oraz biznesów. Dział BHP podczas audytów korzysta z aplikacji specjalnie przystosowanej do potrzeb pracodawcy przez zewnętrznego dostawcę, dzięki temu kontrole jednostek są ustandaryzowane a ich wyniki mierzalne i możliwe do porównania w corocznych analizach stanu BHP.

[S1-2] Dialog

Dział BHP jest wyodrębnioną komórką firmy, podlegającą bezpośrednio pod Zarząd Grupy. Do jego zadań należy stała współpraca z wszystkimi jednostkami biznesowymi oraz działami centralnymi Grupy Eurocash. Ponadto Dział BHP współpracuje z jednostkami organizacyjnymi spoza zakładu w kwestiach szeroko rozumianego bezpieczeństwa. Dział BHP ma obowiązek zasilać swoją wiedzą i doświadczeniem pracowników i osoby zarządzające, ale również raportować niezgodności.

Dodatkowo na opinię pracowników dotyczącą bezpieczeństwa i higieny pracy mają wpływ działania Działu BHP, takie jak:

- wszystkie instrukcje i procedury BHP, Oceny Ryzyka Zawodowego oraz inne bieżące wydarzenia BHP, które mają miejsce w Organizacji dostępne na platformach firmowych (Intranet, Moje Delikatesy) oraz komunikatorach wewnętrznych, przez co każdy pracownik ma stały dostęp do informacji,
- cykliczne spotkania Działu BHP ze wszystkimi jednostkami Grupy (sklepy, hurtownie, centra logistyczne, działy wspierające i osoby zarządzające), dzięki którym Dział BHP ma szczegółową wiedzę i zna potrzeby pracowników i biznesu, przez co może swoimi działaniami realnie wpływać na bezpieczeństwo i higienę pracy pracowników, klientów i partnerów zewnętrznych,
- kampanie BHP - służą przybliżaniu obszarów BHP, pokazują dobre praktyki w pracy przy jednoczesnym zachowaniu odpowiedniej wydajności. Zwiększają świadomość na temat wpływu BHP na pracę i miejsca pracy oraz związane z tym wyzwania i możliwości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Stanowią one również platformę wymiany dobrych praktyk. W Grupie Eurocash realizowane są cyklicznie, kilka razy w roku,
- platforma EC Connect – wewnętrzna platforma komunikacyjna. Pozwala na wymianę doświadczeń i opinii na różne obszary związane z pracą. Dział BHP regularnie zamieszcza newslettery tematyczne,
- wybrani przedstawiciele pracowników biorą udział w testowaniu odzieży i obuwia roboczego, wpływając tym samym na komfort ich własnej pracy,
- w największych spółkach Grupy działają związki zawodowe, a w pozostałych przedstawiciele pracowników, którzy biorą czynny udział w negocjacjach dotyczących poprawy jakości i bezpieczeństwa pracy.

Przedstawiciele Działu BHP cyklicznie spotykają się z osobami zarządzającymi największymi jednostkami biznesowymi Grupy, raportując bieżące wyniki kontrolne/ szkoleniowe/ wypadkowe oraz wskazując i ustalając działania profilaktyczne.

Współpraca z jednostkami odbywa się w ramach:

- Wizyt kontrolnych
 - mniejszych formatowo (tj. sklepy, hurtownie, biurowce) – średnio jeden raz w roku,

- większych formatowo (tj. magazyny logistyczne) – raz w miesiącu.
- Szkoleń
 - okresowe (robotnicze – raz na 3 lata, kierownicze – raz na 5 lat),
 - pierwsza pomoc (raz na 2 lata),
 - wózki podnośnikowe, unoszące, specjalizowane, podesty ruchome - w ramach bieżącego zapotrzebowania.
- Kampanii BHP:
 - kilka razy w roku - konkursy, atrakcje, komunikacje.
- Spotkań podsumowujących z przedstawicielami kadry zarządzającej jednostek biznesowych:
 - raz w miesiącu, raz w kwartale, raz w roku – w zależności od formatu i wielkości jednostki biznesowej oraz zagrożeń.
- Kanały komunikacji wewnętrznej:
 - maile grupowe, newslettery, wewnętrzna platforma socialmediowa EC Connect i inne w zależności od sytuacji i komunikatu.

Osoby, z którymi najczęściej współpracują przedstawiciele Działu BHP, to osoby wskazane przez Dyrektorów Generalnych – najczęściej Regionalni Dyrektorzy Operacyjni, Kierownicy Regionalni, Menadżerowie HR oraz Kadr, Nieruchomości. W jednostkach lokalnych są to kierownicy jednostek oraz pracownicy.

Skuteczność współpracy w Dziale BHP jest weryfikowana poprzez obserwacje i rozmowę w pracy codziennej, spotkania cykliczne oraz ocenę roczną pracownika.

[S1-3] Procesy niwelowania negatywnych oddziaływań i kanały zgłaszania

Rolą Działu BHP w przypadku wystąpienia negatywnych wpływów wobec pracowników jest:

- zdarzenia wypadkowe - prowadzenie postępowań powypadkowych i rejestru zdarzeń potencjalnie wypadkowych,
- choroba zawodowa - udział w procesie rejestracji, koordynacji i wskazania drogi postępowania w przypadku podejrzenia lub stwierdzenia choroby zawodowej jako wsparcie dla kierownika jednostki oraz pracownika, u którego wystąpiło podejrzenie choroby zawodowej,
- kompletowanie dokumentacji w celu pomocy uzyskania przez pracownika świadczeń pracowniczych,
- wsparcie jednostek w sprawach szeroko rozumianego BHP dotyczących pracowników,
- współpraca z organami zewnętrznymi i przygotowywanie dokumentacji,
- wypełnianie wywiadów zawodowych.

Do Działu BHP można zgłaszać zapytania i wątpliwości następującymi kanałami:

- platforma wewnątrzfirmowa – service desk plus (zapytania, wypadki, zapotrzebowanie szkoleniowe, kontrole zewnętrzne i inne),
- skrzynka mailingowa wypadek@eurocash.pl – zdarzenia wypadkowe i potencjalnie niebezpieczne,

- wypełniając formularz zgłoszeniowy lub zeskanuj kod QR, aby zgłosić zdarzenie poprzez telefon/tablet - zdarzenia wypadkowe i potencjalnie wypadkowe,
- rejestr zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych - wszystkie zdarzenie zagrażające pracownikowi, ale również uszkodzenia towarów i mienia; zgłoszenia do tego rejestru może dokonać pracownik ochrony centrum logistycznego,
- skrzynka mailingowa szkolenia.bhp@eurocash.pl – zapotrzebowanie szkoleniowe,
- skrzynka mailingowa kontrole@eurocash.pl – kontrole organów zewnętrznych,
- ogólna skrzynka mailingowa Działu BHP – GRP_BHP@eurocash.pl,
- infolinia dla pracownika dlapracownika@eurocash.pl – wszelkie sprawy związane z nadużyciami, działaniem niezgodnym z prawami pracowniczymi.

Proces rozpatrywania skarg pracowniczych przez Dział BHP:

- jeżeli skargi pracownicze zgłaszane są na skrzynkę dlapracownika@eurocash.pl – rozpatrywane są przez specjalną komórkę w dziale HR – sprawy związane z BHP najczęściej konsultowane są Kierownictwem Działu BHP,
- pozostałe skargi, które zostaną przesłane do Działu BHP przez powyższe kanały, zostają rozpatrywane wewnątrz działu, ewentualnie konsultowane z biznesem, a następnie wysyłana jest odpowiedź do zainteresowanych.

W Dziale BHP Specjaliści oraz Kierownicy są przypisywani do udzielania odpowiedzi w kanałach zawartych powyżej. Specjalista/kierownik ma obowiązek przeglądać skrzynkę/platformę, udzielać odpowiedzi lub przekierowywać zapytanie do innych specjalistów lub działów.

Ocenę dotyczącą świadomości pracowników o tym, że kanały zgłaszania sytuacji związanych z BHP istnieją w Organizacji, Grupa Eurocash bada i ocenia w ankiecie Badania Opini Pracowników. Dodatkowo, pracownicy Grupy przechodzą szkolenia związane z procesami zgłaszania nadużyć i niezgodności oraz pojawia się komunikacja i plakaty.

Dział BHP nie posiada procedury ochrony osób. Dział BHP tworzy instrukcje / procedury BHP oraz Oceny Ryzyka Zawodowego – chroniąc i wskazując ryzyka dla pracowników. Dział BHP koordynuje wykonywanie pomiarów środowiska pracy, rejestrując te pomiary i wskazując działania profilaktyczne. Dodatkowo Dział BHP reaguje na każde zdarzenie wypadkowe, zalecając działania profilaktyczne do osób zarządzających jednostką i całym biznesem.

[S1-14] Wskaźniki bezpieczeństwa i higieny pracy

Systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy obejmuje ponad 16 tysięcy pracowników. W 2025 roku w Grupie odnotowano 217 wypadków, w tym 52 wśród osób niebędących pracownikami. Wskaźnik wypadków przy pracy pracowników wyniósł 6,73 jako liczba wypadków podzielona przez liczbę godzin przepracowanych przez pracowników i pomnożona przez 1 000 000. Liczba przepracowanych godzin została określona na podstawie założenia, że jedna osoba przepracowała 40 godzin tygodniowo. Nie odnotowano przypadków złego stanu zdrowia związanego z pracą wśród pracowników oraz ofiar śmiertelnych wśród własnych zasobów pracowniczych i innych pracowników.

Rejestr wypadków i jego prowadzenie odbywa się w sposób ciągły – każdorazowo po zdarzeniu poszkodowany lub osoby odpowiedzialne (przełożeni) mają obowiązek poinformować o zdarzeniu. Analogicznie prowadzony jest rejestr chorób zawodowych.

Tabela 39. Wskaźniki bezpieczeństwa i higieny pracy

Regulacja S1-14	2024	2025
Liczba pracowników objętych systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	16 391	13 975
Liczba osób niebędących pracownikami należących do zasobów pracowniczych jednostki objętych systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	1 670	2 704
Łączna liczba własnych zasobów pracowniczych objętych systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	18 061	16 679
Odsetek pracowników objętych systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	100%	100%
Odsetek osób niebędących pracownikami należących do zasobów pracowniczych jednostki objętych systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	10%	19%
Odsetek wszystkich własnych zasobów pracowniczych objętych systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	100%	100%
Liczba wypadków pracowników związanych z pracą	202	165
Liczba wypadków osób niebędących pracownikami należących do zasobów pracowniczych jednostki związanych z pracą	63	52
Całkowita liczba wypadków związanych z pracą	265	217
Liczba godzin przepracowanych przez pracowników	26 480 919	26 814 056
Liczba godzin przepracowanych przez osoby niebędące pracownikami należące do zasobów pracowniczych jednostki	4 484 925	5 408 000
Łączna liczba godzin przepracowanych przez własnych zasobów pracowniczych	30 965 844	32 222 056
Miernik wypadków związanych z pracą pracowników	7,63	6,15
Miernik wypadków związanych z pracą osób niebędących pracownikami należących do zasobów pracowniczych jednostki	14,05	9,62
Łączny miernik wypadków związanych z pracą własnych zasobów pracowniczych	8,56	6,73
Liczba przypadków złego stanu zdrowia związanego z pracą wśród pracowników	0	0
Liczba ofiar śmiertelnych wśród pracowników	0	0

Regulacja S1-14	2024	2025
Liczba ofiar śmiertelnych wśród osób niebędących pracownikami należących do zasobów pracowniczych jednostki	0	0
Liczba ofiar śmiertelnych wśród innych pracowników pracujących na terenie jednostki	0	0
łącznie liczba ofiar śmiertelnych wśród własnych zasobów pracowniczych i innych pracowników	0	0
Liczba dni straconych z powodu urazów związanych z pracą, złego stanu zdrowia związanego z pracą i ofiar śmiertelnych pracowników	9 285	6 834

G



Ład
korporacyjny

ESG

4. ŁAD KORPORACYJNY [G]

4.1. Kultura korporacyjna i praktyki biznesowe

[G1-1] Kultura korporacyjna i polityki

Grupa Eurocash ma rozbudowaną sieć interesariuszy, za których czujemy się odpowiedzialni – nie tylko w kontekście biznesowym. Jesteśmy świadomi skali swojej działalności i wpływu na otoczenie. Będąc jednym z największych pracodawców w Polsce, dużą wagę przykładamy do ładu korporacyjnego. Działamy w zgodzie z prawem, standardami rynkowymi, regulacjami wewnętrznymi i zasadami etycznymi. Jesteśmy transparentni dla interesariuszy, a jako podmiot publiczny również dla rynku. Włączyliśmy obszar ESG do Strategii Grupy Eurocash na lata 2023-2025, aby jeszcze skuteczniej rozwijać naszą działalność w tym zakresie i regularnie udoskonalać regulacje wewnętrzne spółki.

Grupa Eurocash ustanawia szerzenie kultury korporacyjnej poprzez:

- zdefiniowanie podstawowych kierunków działania oraz zasady określające misję, wizję i wartości firmy,
- zaangażowanie wyższej kadry menadżerskiej, aby przez swoje zachowanie i decyzje promowała wartości i standardy firmy,
- odpowiedni dobór pracowników, których przekonania i postawy są zgodne z misją i wizją firmy, co wspiera spójność kultury organizacyjnej,
- regularne szkolenia, które pomagają pracownikom zrozumieć i wdrażać wartości firmy na swoim stanowisku pracy,
- transparentną i otwartą komunikację, która sprzyja budowaniu zaufania i zaangażowania wśród pracowników i kontrahentów,
- docenianie pracowników za postawy zgodne z wartościami firmy.

W Grupie Eurocash obowiązują procedury wewnętrzne, w tym standardy etyczne, określające standardy postępowania i kluczowe wartości, których przestrzeganie jest jednym z fundamentów ładu korporacyjnego. Wartości te zostały wymienione w wielu źródłach, w szczególności:

- *Kodeksie Etyki i Postępowania dla Pracowników Grupy Eurocash,*
- *Zasadach Etyki,*
- *Polityce zrównoważonego rozwoju,*
- *Polityce zarządzania konfliktami interesów,*
- *Polityce antykorupcyjnej,*
- *Polityce ochrony praw człowieka,*
- *Kodeksie dobrych praktyk dla dostawców,*
- *Polityce przyjmowania i wręczania prezentów oraz korzystania z próbek.*

Wartości Grupy zostały szerzej opisane w rozdziale 1.4. *Strategia Grupy.*

Polityki z obszaru compliance, w tym standardy etyczne, stanowią podstawę odpowiedzialnego i zrównoważonego zarządzania w sieci handlowej. Wartości te dotyczą zarówno postępowania w relacjach z klientami, jak i z pracownikami, dostawcami oraz partnerami biznesowymi. Oczekujemy, że zobowiązani są oni przestrzegać standardów uczciwości, transparentności oraz szacunku dla praw człowieka i środowiska naturalnego. Etyka w Grupie Eurocash obejmuje między innymi przeciwdziałanie oszustwom i korupcji, uczciwą konkurencję, dbałość o ochronę danych osobowych, a także zapewnienie bezpiecznych i godnych warunków pracy. Nasza kultura korporacyjna wspiera etyczne postawy wśród pracowników, kreując środowisko, w którym wartości te będą przestrzegane na każdym poziomie organizacji.

Nie wątpimy, że stosowanie etycznych zasad w działalności przyciąga konsumentów świadomych wpływu Grupy Eurocash na społeczeństwo i środowisko. Takie podejście nie tylko buduje zaufanie do marki, ale również wpływa na jej perspektywiczny rozwój, docelowo tworząc stabilną i odpowiedzialną organizację.

Dążymy do najwyższych standardów nie tylko w odniesieniu do jakości naszych usług, ale także wysokiej kultury organizacyjnej, którą budujemy w oparciu o nasze wartości, do których należą m.in. odpowiedzialność, rzetelność i przejrzystość. W trosce o komfort i bezpieczeństwo naszych pracowników, klientów, dostawców oraz partnerów biznesowych rozwijamy system sygnalizowania naruszeń prawa o wspólnie reprezentowane wartości. Utworzona przez nas Linia Zaufania to narzędzie, z którego skorzystać może każdy, kto we współpracy z Grupą Eurocash zaobserwował sytuacje niezgodne z prawem, procedurami lub standardami etycznymi. O Linii Zaufania więcej w rozdziale 4.2. *Ochrona sygnalistów*.

Grupa wdrożyła procedury szybkiego, niezależnego i obiektywnego badania incydentów związanych z postępowaniem w biznesie, w tym incydentów korupcji i przekupstwa, a także w zakresie zasad związanych z przyjmowaniem i wręczeniem prezentów oraz korzystaniem z próbek, o czym szerzej w rozdziale 4.2. *Ochrona sygnalistów* i 4.3. *Przeciwdziałanie korupcji*.

Promowanie i rozwijanie kultury korporacyjnej odbywają się poprzez:

- organizację wydarzeń integracyjnych, które budują relacje tj. spotkania poza miejscem pracy i wspólne świętowanie sukcesów,
- tworzenie przestrzeni do wyrażania opinii lub inicjatyw pracowniczych: za pomocą ankiet, cyklicznych spotkań feedback'owych przy okazji ustalania i realizacji celów, co pozwala pracownikom dzielić się swoimi pomysłami i uwagami,
- regularne szkolenia, które pomagają zrozumieć i wdrażać wartości firmy w codziennej pracy w nowoczesnej formie z wykorzystaniem platform e-learningowych do szkoleń. Warsztaty, gry zespołowe czy case study, angażują uczestników i umożliwiają praktyczne zastosowanie zdobytej wiedzy. Ponadto, dla wszystkich pracowników przygotowane zostały obowiązkowe szkolenia online z zakresu „Zasady etyki w Grupie Eurocash”,
- dawanie pracownikom możliwości prowadzenia projektów czy angażowania się w działania poza ich codziennymi obowiązkami, co zwiększa poczucie przynależności i zaangażowania.


Grupa Eurocash dokonuje oceny kultury korporacyjnej poprzez regularne badania satysfakcji pracowników, analizę wskaźników zaangażowania oraz ocenę rotacji pracowników i wysuwania wniosków.

4.2. Ochrona sygnalistów

[G1-1] Kultura korporacyjna i polityki

Kultura organizacyjna Grupy Eurocash jest oparta na wartościach, do których należą m.in. odpowiedzialność, rzetelność i przejrzystość. Każdy pracownik Grupy Eurocash, który zaobserwował zachowania niezgodne z prawem, procedurami oraz standardami etycznymi, powinien niezwłocznie zgłosić takie przypadki. W szczególności dotyczy to sytuacji, w których dochodzi do oszustw, korupcji, konfliktu interesów, dyskryminacji, mobbingu, naruszenia praw pracownika, praw konsumenta, ochrony prywatności lub danych osobowych czy prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu. Przyjmowanie zgłoszeń od sygnalistów do 2024 roku obowiązywało na podstawie *Regulaminu przyjmowania i rozpatrywania zgłoszeń o naruszeniach w Grupie Eurocash*. W związku z wejściem w życie przepisów o ochronie sygnalistów – tj. ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów, od stycznia 2025 roku 24 spółki Grupy Eurocash wdrożyły *Procedurę zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania działań następczych w Grupie Eurocash*.

Grupa Eurocash zapewnia obiektywną analizę każdego zgłoszenia o naruszeniu prawa, które zostało zgłoszone za pośrednictwem Linii Zaufania. Za proces rozpatrywania zgłoszeń odpowiada niezależna komórka – Zespół Zgodności Działu Audytu, Zarządzania Ryzykiem i Zgodności. Zgłaszający naruszenie prawa po otrzymaniu statusu sygnalisty, otrzymują gwarancję bezwzględnego zachowania poufności danych i możliwość zachowania anonimowości. Każdy pracownik, kontrahent, partner biznesowy oraz wszystkie osoby wykonujące jakiegokolwiek czynności w imieniu i na rzecz Eurocash S.A., spółek zależnych i podmiotów powiązanych z Grupą Eurocash w sytuacji, gdy zaobserwują lub podejrzewają niewłaściwe postępowanie, mają możliwość zgłoszenia problemu na Linie Zaufania za pomocą dostępnych i dedykowanych kanałów.



Kanały zgłoszeń naruszeń prawa

- ✓ **E-mail** – liniazufania@eurocash.pl
- ✓ **Formularz zgłoszeniowy** – www.grupaeurocash.pl/formularz-sygnalista
- ✓ **Telefonicznie** – tel. **61 646 57 57** od poniedziałku do piątku w godzinach 8-16
- ✓ **Pocztą tradycyjną** – z dopiskiem: Linia Zaufania, na adres: Punkt ds. Przyjmowania Zgłoszeń Grupy Eurocash, ul. Wiśniowa 11, 62-052 Komorniki

Zespół Zgodności Działu Audytu, Zarządzania Ryzykiem i Zgodności, jako niezależna jednostka organizacyjna, czuwa nad bezstronnością i niezależną oceną wpływającego zgłoszenia, współpracując w zakresie ich rozstrzygnięcia z innymi komórkami organizacyjnymi i jednostkami biznesowymi. Współpracujące komórki i jednostki organizacyjne zobowiązane są do zachowania zgodności z obowiązującą Procedurą zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania działań następczych, w szczególności do weryfikacji zgłoszenia z należytą starannością, zachowania anonimowości zgłaszającego, jeśli ją zastrzeże, zachowania poufności danych, ochrony danych osobowych i ochrony zgłaszającego.

Grupa Eurocash zapewnia ochronę przed działaniami o charakterze represyjnym, odwetowym, dyskryminującym lub innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania, mogącymi być następstwem takiego zgłoszenia.

Wyżej opisany mechanizm zgłoszeń wewnętrznych oraz kanały zgłoszeń naruszeń prawa w Grupie Eurocash obejmują także możliwość dokonania zgłoszenia naruszenia prawa przez interesariuszy zewnętrznych. Interesariusze mają możliwość komunikowania się i zgłaszania naruszeń analogicznymi kanałami, co pracownicy Grupy Eurocash, a informacja w tym zakresie została umieszczona m.in. na stronie internetowej Grupy Eurocash. Grupa nie wdrożyła formalnego mechanizmu zgłaszania informacji o swoim negatywnym wpływie na interesariuszy zewnętrznych.

Analiza i status wszystkich uzasadnionych zgłoszeń prezentowane są Zarządowi Grupy w cyklu ciągłym na podstawie wglądu do raportu zgłoszeń z ograniczonym dostępem. W 2025 roku do Grupy wpłynęło 160 zgłoszeń o potencjalnych nieprawidłowościach. Wszystkie zostały zweryfikowane, a 66 z nich zostało potwierdzonych. Grupa wydała rekomendacje do działów personalnych, odpowiedzialnych za podjęcie decyzji o wdrożeniu programów naprawczych lub w ostateczności o zakończeniu stosunku pracy. Więcej informacji o danych liczbowych znajduje się w rozdziale 3.1.B. Zgłaszanie naruszeń prawa, regulacja [S-17].

W roku sprawozdawczym na platformie edukacyjnej Akademii Umiejętności Eurocash zostały zamieszczone szkolenia i webinary mające na celu podniesienie świadomości wśród pracowników, pod tytułem:

- *Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji* – szkolenie obowiązkowe,
- *Kanały zgłoszeń dla sygnalistów w Grupie Eurocash* – webinar dobrowolny,
- *Polityka antymobbingowa i antydyskryminacyjna oraz wspieranie różnorodności w Grupie Eurocash* - webinar dobrowolny,
- *Sygnalista: kiedyś – donosiciel, dziś ceniony pracownik* – webinar dobrowolny.

Ponadto, w 2025 Grupa Eurocash wdrożyła platformę HRgo, w której zostały umieszczone materiały szkoleniowe i edukacyjne w zakresie obowiązujących procedur compliance, które dostępne są pod tytułami:

- *Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji* – szkolenie obowiązkowe,
- *Szkolenie – Polityka przyjmowania i wręczania prezentów oraz korzystania z próbek w Grupie Eurocash* – szkolenie obowiązkowe,
- *Zasady etyki w Grupie Eurocash* – szkolenie obowiązkowe.

W ramach nowych i aktualizacji obowiązujących procedur planowane są kolejne akcje edukacyjne.

4.3. Przeciwdziałanie korupcji

[G1-1] Kultura korporacyjna i polityki

Polityka antykorupcyjna Grupy Eurocash została opracowana w zgodności z przepisami prawa, standardami systemu zarządzania zgodnością, systemu ochrony sygnalistów w spółkach notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie i normami ISO 37001:2016. Celem niniejszej polityki jest określenie standardów działań adresowanych do pracowników, współpracowników, kadry zarządzającej, kontrahentów, partnerów biznesowych oraz osób wykonujących jakiegokolwiek czynności w imieniu i na rzecz Grupy Eurocash.

Innymi dokumentami regulującymi nieugiętą politykę w sprawie przeciwdziałaniu korupcji i przekupstwu jest *Kodeks etyki i postępowania dla pracowników Grupy Eurocash*. Ponadto w roku sprawozdawczym Grupa Eurocash wdrożyła *Politykę przyjmowania i wręczenia prezentów oraz korzystania z próbek*, która dookreśla szczegółowo zasady związane z prezentami i próbkami, które również mogą być potencjalnym lub rzeczywistym źródłem zachowań o charakterze korupcyjnym, a także związanym z ewentualnym konfliktem interesów.

W związku z powyższym w roku sprawozdawczym Grupa Eurocash przeprowadziła rewizję i aktualizację *Polityki antykorupcyjnej*. Aktualizacja *Polityki Antykorupcyjnej* obejmowała przede wszystkim jej uspołnienie z wdrożoną w roku sprawozdawczym *Polityką przyjmowania i wręczenia prezentów oraz korzystania z próbek* oraz z *Zasadami Etyki*.

Przeprowadzona w Grupie ocena ryzyk korupcyjnych zidentyfikowała zwiększone ryzyko korupcyjne w zakresie zakupów, w tym w szczególności zakupów niehandlowych. W odpowiedzi Grupa wdrożyła podwyższone standardy przeprowadzania przetargów i weryfikacji oferentów – potencjalnych dostawców, a także mechanizmy zapobiegające występowaniu konfliktów interesów oraz mechanizmy kontrolne w procesie wyboru dostawcy. Wszystkie jednostki biznesowe Grupy poddawane są ocenie pod kątem ryzyka związanego z korupcją. W Grupie zidentyfikowano następujące znaczące ryzyka wystąpienia korupcji:

- ryzyko konfliktu interesów,
- ryzyko uzyskania osobistej korzyści (majątkowej, niemajątkowej) w wyniku wyboru dostawcy,
- brak przeprowadzania przetargów na zamówienia niehandlowe skutkujące zawyżonymi kosztami realizacji usługi,
- ryzyko stronniczego jednoosobowego podejmowania decyzji o wyborze dostawcy,
- brak kontroli „na drugą rękę”;

- brak automatyzacji w procesie wyboru dostawców niehandlowych,
- przyjmowania i wręczanie prezentów,
- procesy, w których są przyjmowane próbki od dostawców w szczególności w celu ich oceny, przeprowadzenia testów użytkowych, degustacji lub potencjalnej decyzji o dodaniu produktu do oferty handlowej.

[G1-3] Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie

W I połowie 2026 roku Zespół Compliance Działu Audytu, Zarządzania Ryzykiem i Zgodności planuje przeprowadzić szkolenie dotyczące zasad antykorupcyjnych w Grupie Eurocash w związku z aktualizacją *Polityki Antykorupcyjnej* w roku sprawozdawczym.

Tabela 40. Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie

Ujawnienie G1-3	Przekształcony 2024	2025
Liczba osób pełniących funkcje narażone na ryzyko	387*	384
Liczba osób pełniących funkcje narażone na ryzyko objętych programami szkoleniowymi w okresie sprawozdawczym	0	0
Odsetek osób w organizacji pełniących funkcje narażone na ryzyko i objętych programami szkoleniowymi w okresie sprawozdawczym	0%	0%

*za rok 2024 zaprezentowano dane porównywalne wg nowej definicji wynikającej z szerszego ujęcia zakresu stanowisk i spółek w porównaniu do roku poprzedniego

Grupa Eurocash nie posiada dedykowanej procedury szybkiego, niezależnego i obiektywnego badania incydentów związanych z postępowaniem w biznesie, w tym incydentów korupcji i przekupstwa. W Grupie Eurocash funkcjonują jednak procedury wewnętrzne, m.in. *Polityka antykorupcyjna, Polityka przyjmowania i wręczenia prezentów oraz korzystania z próbek, Polityka Zarządzania Konfliktami Interesów*, a także *Zasady Etyki*, które szczegółowo określają niedozwolone zachowania w zakresie postępowania w biznesie. Każdy incydent zgłoszony dotyczący korupcji lub przekupstwa jest indywidualnie analizowany i rozpatrywany według wewnętrznie wypracowanych metod.

W celu szybkiej identyfikacji incydentów w obszarze przyjmowania i wręczenia prezentów oraz korzystania z próbek został wdrożony **Rejestr Prezentów** oraz dedykowany kanał zgłoszeń (który jest dostępny pod adresem: konflikt.interesow@eurocash.pl), za pośrednictwem, którego pracownicy Grupy Eurocash mogą zgłaszać pytania, wątpliwości oraz prośby o rekomendację. Dodatkowo zespoły, które w zakresie codziennych zadań uczestniczą w procesach, których jednym z elementów jest m.in. ocena próbek otrzymywanych od dostawców, organizacja paneli sensorycznych lub degustacyjnych, wdrożyły lub są w trakcie przygotowywania instrukcji i procedur wykonawczych.

W zakresie prezentów i próbek Grupa Eurocash dokonuje bieżącej analizy ryzyk, identyfikuje rzeczywiste i potencjalne negatywne wpływy, podejmuje działania zaradcze, monitoruje ich skuteczność oraz zapewnia funkcjonowanie systemu informacji i raportowania. Powyższe umożliwi bieżące reagowanie na zidentyfikowane ryzyka oraz doskonalenie stosowanych rozwiązań. Pracownicy Grupy Eurocash zobowiązani byli również do wykonania obowiązkowego szkolenia i zapoznania się z nową Polityką.

W związku z powyższym w roku sprawozdawczym Grupa Eurocash przeprowadziła rewizję i aktualizację *Polityki antykorupcyjnej*. Aktualizacja *Polityki Antykorupcyjnej* obejmowała przede wszystkim jej uspołnienie z wdrożoną w roku sprawozdawczym *Polityką przyjmowania i wręczenia prezentów oraz korzystania z próbek* oraz z *Zasadami Etyki*.

Dodatkowo aktualnie Grupa Eurocash prowadzi również prace w zakresie aktualizacji obowiązującej *Procedury Zarządzania Konfliktami Interesów* a jej wdrożenie planuje się w I połowie 2026 roku. W zakresie monitoringu konfliktu interesu Grupa Eurocash prowadzi bieżące działania, m.in. w postaci

zbierania oświadczeń od pracowników w sytuacji występowania potencjalnego lub rzeczywistego konfliktu interesów. Zespół Zgodności Działu Audytu, Zarządzania Ryzykiem i Zgodności wydaje ponadto na bieżąco rekomendację w tym zakresie w przypadku pytań od pracowników.

W Grupie Eurocash istnieje wydzielona jednostka, która zajmuje się prowadzeniem dochodzeń. Dział Audytu Zarządzania Ryzykiem i Zgodności Grupy Eurocash prowadzi dochodzenia wewnętrzne w sposób transparentny, które są raportowane, a ich wyniki przekazywane bezpośrednio do Prezesa Zarządu. Ponadto w Grupie Eurocash został powołany Komitet Audytu, który funkcjonuje w ramach Rady Nadzorczej i odpowiada za nadzór nad systemy kontroli wewnętrznej, systemy zarządzania ryzykiem i audytu wewnętrznego, a także sprawozdawczości finansowej. Ww. jednostki są odrębne od łańcucha struktur zarządczych zaangażowanych w sprawę, co zapewnia niezależność oraz obiektywność procesów dochodzeniowych. W Grupie brak jest procedur dotyczących składania sprawozdań z wyników dochodzenia organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym.

[G1-4] Incydenty związane z korupcją lub przekupstwem

W 2025 roku przeciwko Grupie nie były prowadzone postępowania związane z naruszeniem przepisów antykorupcyjnych i przepisów w sprawie zwalczania przekupstwa. Nie odnotowano wyroków skazujących i grzywnien za naruszenie przepisów antykorupcyjnych i przepisów w sprawie zwalczania przekupstwa.

4.4. Zarządzanie relacjami z dostawcami i franczyzobiorcami

DOSTAWCY

[G1-2]

Chcąc zebrać informacje o kluczowych procesach środowiskowych, społecznych i ładu korporacyjnego, realizowanych przez partnerów biznesowych, Grupa Eurocash przygotowała dwa dokumenty prezentujące jej zaangażowanie i wartości w zakresie zrównoważonego rozwoju. Są to *Kodeks dobrych praktyk dla dostawców* oraz *Dobre praktyki zrównoważonego rozwoju w Grupie Eurocash*, które zostaną poddane rewizji w 2026 r. Systematyzują one wymagania jakie Grupa stawia dostawcom. Dokumenty zostały przekazane kluczowym dostawcom w formie zaleceń do zaimplementowania w 2024 roku. Wdrożenie kodeksu wspiera odpowiedzialność w łańcuchu wartości. W 2026 r. Dział ESG we współpracy z Działem Jakości podejmuje kroki w celu wypracowania wspólnego podejścia do implementacji standardów powiązanych ze zrównoważonym rozwojem u dostawców towarów handlowych, jako uzupełnienie już obowiązujących standardów jakości i bezpieczeństwa żywności. Następnym krokiem będzie opracowanie sposobu weryfikacji wymagań w praktyce w toku prowadzonych audytów terenowych. Proces ten stanowić będzie element nadzoru nad wdrożeniem społecznie akceptowanych zasad u dostawców, którzy przyjęli Kodeks i jednocześnie dochowując należytej staranności. Ponadto w związku z wdrożeniem w 2025 roku w Grupie Eurocash *Polityki przyjmowania i wręczania prezentów oraz korzystania z próbek*, aktualnie trwają prace nad rewizją ww. dokumentów, które powinny zostać zaktualizowane w I połowie 2026 roku.

Minimalne standardy relacji biznesowych opierają się w szczególności na międzynarodowych wytycznych i zasadach:

- Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka opracowanej w oparciu o Powszechną Deklarację Praw Człowieka uchwaloną przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w 1948 roku, z uwzględnieniem Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych wraz z jego dwoma protokołami oraz Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych,

- Deklaracji Fundamentalnych Zasad i Praw w Pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) oraz jej ośmiu podstawowych konwencjach,
- Dyrektywie w sprawie należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju,
- Dziesięciu zasadach Global Compact Organizacji Narodów Zjednoczonych – United Nations Global Compact (UNGC),
- Konwencji Praw Dziecka,
- Konwencji ONZ o likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet,
- Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych,
- Standardach pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP),
- Normie ISO 37001:2016 Systemy zarządzania działaniami antykorupcyjnymi,
- Normie ISO 37002:2021 Systemy zarządzania zgłaszaniem nieprawdowości.

W naszych relacjach przestrzegamy krajowych i międzynarodowych przepisów prawa powszechnie obowiązującego. Stosujemy się do Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie 2021 oraz Standardów rekomendowanych dla systemu zarządzania zgodnością w zakresie przeciwdziałania korupcji oraz systemu ochrony sygnalistów w spółkach notowanych na rynkach organizowanych przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. Przestrzegamy również standardów zawodowych właściwych dla reprezentowanej branży.

Od swoich kontrahentów oczekuje się, że w swoich działaniach biznesowych będą kierować się zasadami wynikającymi z etyki biznesu, w zgodzie z wdrożonymi zasadami postępowania etycznego. Grupa buduje długoterminne relacje z zaufanymi dostawcami, którzy spełniają wymagania najwyższej jakości dostarczanych produktów i usług. Dostawcy niehandlowi wybierani są na podstawie konkursu ofert lub przetargów. Dostawcy handlowi wybierani są spośród grona renomowanych firm, którym Grupa proponuje zaimplementowanie *Kodeksu dobrych praktyk dla dostawców*. Dla lokalnych produktów jednym z kryteriów wyboru jest lokalizacja zakładów potencjalnego dostawcy.

Wymagamy bezwzględnie przestrzegania praw człowieka. Oczekuje się, że dostawcy będą podejmować działania na rzecz ochrony praw człowieka w sytuacjach zagrożenia, np. w przypadku kryzysów humanitarnych, a także zwalczać dyskryminację i nietolerancję.

Nie toleruje się stosowanie przez dostawców jakiegokolwiek formy pracy przymusowej, handlu ludźmi a także pracy dzieci poniżej 15 roku życia oraz pracy więźniów, z wyłączeniem programów resocjalizacyjnych, postaw i zachowań mogących prowadzić do dyskryminacji, naruszania zasad poszanowania dla elementarnych norm moralnych. Wobec naszych kontrahentów domagamy się, aby w podejmowanych działaniach kierowali się zasadami równego traktowania oraz przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji oraz zapewnienia sprawiedliwego wynagrodzenia oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn, poszanowania godności człowieka.

Oczekuje się, iż zapewnione zostaną równe szanse dla wszystkich pracowników, bez względu na płeć czy wiek, niepełnosprawność, stan cywilny, rodzicielstwo, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, orientację seksualną, przekonania religijne, przynależność polityczną lub związkową. Dostawcy powinni stwarzać równe szanse w dostępie do rozwoju zawodowego i awansu swoich pracowników, a także przestrzegać prawa do odpoczynku zgodnie z przepisami prawa. Ważnym aspektem współpracy jest możliwość zapewnienia miejsc pracy dla osób o różnym poziomie sprawności fizycznej oraz bycia aktywnym na rynku pracy dla osób z niepełnosprawnościami. Rodzaj i miejsce wykonywania pracy powinno być organizowane zgodnie z wymaganiami prawnymi oraz indywidualnymi potrzebami pracownika. Powierzenie obowiązków powinno odbywać się z poszanowaniem dla osób z niepełnosprawnościami, które ze względu na obostrzenia zdrowotne powinny wykonywać w skróconym czasie pracy oraz w dodatkowym wymiarze urlopu. Kładziemy nacisk na przestrzeganie

przez naszych partnerów biznesowych przepisów i standardów międzynarodowych w zakresie ochrony praw dzieci oraz osób małoletnich.

Oczekuje się od dostawców podejmowania działań zapobiegających przemocy, mobbingowi, dyskryminacji i nierównemu traktowaniu w zatrudnieniu, równego traktowania pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Aby wzajemne relacje pracodawcy i pracownika opierały się na zaufaniu, w zgodzie z przepisami prawa. Niezwykle istotne jest zapewnienie przez kontrahenta przestrzegania norm prawa pracy oraz higieny i bezpieczeństwa pracy. Nie akceptuje się zachowań i zaniedbań mogących grozić bezpieczeństwu i zdrowiu pracowników, współpracowników i klientów. Wobec dostawców oczekuje się przygotowania na wystąpienie zagrożeń lub sytuacji awaryjnych, związanych ze specyfiką działalności.

Ważnymi aspektami współpracy z dostawcami jest dbałość o najwyższy poziom stosowania zasad przejrzystości i transparentności prowadzonego obrotu gospodarczego oraz przeciwdziałania korupcji. Zachowania korupcyjne są sprzeczne z przyjętą zasadą prowadzenia odpowiedzialnego biznesu, opartego na zgodności z prawem, przejrzystości i uczciwości. Nie akceptujemy stosowania praktyk antymonopolowych, niestosowania się do wymogów przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu. Wobec dostawców wymagamy, aby dokładali wszelkich starań, by przetwarzane przez nich dane osobowe były należycie chronione.

Dostawców obowiązuje się do wdrożenia i stosowania działań dotyczących ochrony środowiska. Szczególnie oszczędne gospodarowanie wodą, gospodarka ściekami oraz odpadami i gospodarka obiegu zamkniętego. Ważne jest prowadzenie przez kontrahentów działań zapobiegającym marnowaniu żywności, nadmiernej emisji hałasu i zanieczyszczeniu gleby, a także wspieranie bioróżnorodności biologicznej.

Od naszych kontrahentów oczekujemy, że będą oni przestrzegać oraz wymagać od swoich poddostawców w całym łańcuchu dostaw działań mających na celu zapewnienie pełnej ochrony zwierząt i poszanowanie ich dobrostanu, uznając, że „zwierzęta są istotami zdolnymi do odczuwania”.

Istotnym krokiem w relacjach z dostawcami jest identyfikacja ryzyk i szans związanych w obszarze relacji z dostawcami. Najistotniejsze ryzyka obejmujące kwestie związane z dostawcami i partnerami biznesowymi to te, których efektem mogą być:

- zakłócenia w łańcuchach dostaw,
- utrata płynności finansowej,
- utrata wiarygodności i negatywny odbiór publiczny,
- dodatkowe koszty do poniesienia wynikające z opóźnień w płatnościach lub z zawartych uгод,
- utrata partnerów biznesowych.

Natomiast szanse związane z działaniami na rzecz dostawców i partnerów biznesowych są związane z transparentnymi i partnerskimi relacjami z dostawcami, szerszą ofertą produktową, atrakcyjniejszymi warunkami płatności, elastycznym i niezakłóconym łańcuchem dostaw oraz pozytywnym wizerunkiem w sektorze bankowym i inwestycyjnym.

FRANCYZOBIORCY

Wsparcie rozwoju przedsiębiorców

Grupa Eurocash angażuje się w rozwój przedsiębiorczości poprzez:

- nowoczesne technologie – m.in. eurocash.pl (w połowie roku z migracją do nowej aplikacji eurocash360), Innowacyjna Platforma Handlu, EuroPlatform, POS, cyfrowe technologie LED,
- wsparcie w biznesie – m.in. marki własne, Projekt „Czas na whisky” jako narzędzie do rozwoju kategorii whisky w lokalnych sklepach, który pomaga skutecznie wyróżnić towar na półce i udziela eksperckich porad w zakresie doboru asortymentu.
- wsparcie marketingowe – m.in. gazetki promocyjne, aktywacje konsumenckie,
- wsparcie finansowe – m.in. faktoring i platformy płatności,
- edukację – m.in. Akademia Umiejętności Eurocash.

Rysunek 21. Oferowane wsparcie franczyzy i partnerstwa Eurocash



Elementy procesu rozwoju przedsiębiorczości:

- wybór formy współpracy: sieci franczyzowe, partnerskie i agencyjne,
- dostęp do niezbędnych narzędzi,
- edukacja i rozwój umiejętności.

Grupa Eurocash oferuje właścicielom lokalnych sklepów szeroki wachlarz rozwiązań i konceptów detalicznych. Pozwala to każdemu przedsiębiorcy, który chce rozpocząć współpracę z Grupą, wybrać odpowiedni **model współpracy** w ramach sieci franczyzowej, partnerskiej lub agencyjnej. Dodatkowo Eurocash zapewnia klientom rozwój ich kompetencji poprzez **programy Akademii Umiejętności Eurocash** oraz wsparcie marketingowe – od atrakcyjnych narzędzi promocji po długoterminowe programy lojalnościowe. Każdy nowy przedsiębiorca może liczyć na pomoc już od momentu podjęcia decyzji o rozpoczęciu współpracy z Grupą i pełne wsparcie przez cały okres jej trwania.

Eurocash zapewnia klientom **dostęp do różnych formatów dystrybucji**, wybór konceptów detalicznych, skali zakupowej oraz narzędzi do rozwoju i edukacji. Grupa od 30 lat wspiera innowacyjność i rozwój biznesów lokalnych przedsiębiorców, a także zapewnia im edukację i wiedzę w obszarze m.in. zrównoważonego rozwoju.

Rysunek 22. Oferowane przez Grupę Eurocash narzędzia wsparcia w zakupie towarów



Przedsiębiorstwa i marki stawiające na zrównoważony rozwój i sumiennie realizujące te wartości cieszą się większym zaufaniem wśród klientów i konsumentów. Przekłada się to na większą sprzedaż, pozytywne doświadczenia kupujących i budowanie ich lojalności. Grupa Eurocash postanowiła wesprzeć przedsiębiorców prowadzących sklepy franczyzowe i partnerskie również w zakresie ESG. W tym celu na stronie Akademii Umiejętności powstał nowy **obszar edukacyjny** „Zrównoważony Rozwój w Twoim Sklepie”, z którego odwiedzający mogą dowiedzieć się, czym tak naprawdę jest zrównoważony rozwój i jakie działania mogą być podejmowane, aby prowadzić odpowiedzialny biznes. Treści w powstałej bazie dobrych praktyk pogrupowane zostały w pięciu zakresach tematycznych: Zrównoważony biznes, Odpowiedzialna sprzedaż: przepisy i ustawy, Energooszczędny sklep, Niemarnowanie żywności, Gospodarowanie odpadami.

Zawieranie umów z franczyzobiorcami

Zawieranie umów z franczyzobiorcami to kluczowy etap współpracy między franczyzodawcą a przedsiębiorcą, który planuje prowadzić działalność pod rozpoznawalną marką. Umowa franczyzowa precyzyjnie określa prawa i obowiązki obu stron, regulując kwestie związane z licencją na znak towarowy, standardami operacyjnymi oraz opłatami. Starannie sporządzony kontrakt minimalizuje ryzyko sporów i zapewnia jasne zasady funkcjonowania sieci franczyzowej, co sprzyja długoterminowej, stabilnej współpracy. Ponadto umowy franczyzowe lub umowy agencyjne regulują kwestie związane z zakupem produktów, zarządzaniem asortymentem, korzystaniem z systemów operacyjnych oraz obowiązkami dotyczącymi przestrzegania standardów marki. Zazwyczaj zawierają informacje o minimalnym okresie współpracy oraz warunkach przedłużenia lub zakończenia umowy. Ważnym odniesieniem jest odwołanie do podręcznika operacyjnego, który jest zbiorem procedur operacyjnych wynikających z umowy.

Franczyzobiorcy mają pewien poziom elastyczności w prowadzeniu swojego biznesu, co pozwala im lepiej odpowiadać na oczekiwania lokalnych klientów. Oferujemy nie tylko marketing, logistykę i skalę zakupową, ale przede wszystkim narzędzia, które realnie wpływają na wyniki sklepów: dobre ceny i skuteczne promocje, nowoczesne platformy do automatyzacji procesów i analizy danych, programy lojalnościowe dla klientów, atrakcyjny asortyment – również lokalny – oraz dostęp do wiedzy i profesjonalne wsparcie w kluczowych procesach, takich jak wdrożenie systemu kaucyjnego.

4.5. Praktyki płatnicze

[G1-1] [G1-6] Polityki i zasady dokonywania płatności

Grupa Eurocash w 2019 r. wdrożyła praktyki płatnicze na podstawie *Procedury obiegu i akceptacji dokumentów oraz weryfikacji dostawców*. Kilka spółek zależnych, które nie podlegają jeszcze procedurze, z uwagi na mniejszą skalę działalności, mają wypracowaną własną wieloletnią praktykę płatniczą. Ogólnym celem polityki jest organizacja systemu obiegu dokumentów, aby zapewnić terminowość przekazania dokumentów finansowych do księgowości, dbałość o zgodność formalno-merytoryczną i dostosowanie dokumentacji księgowej do wymagań określonych w odrębnych przepisach. Grupa dokłada dużej staranności do terminowego regulowanie zobowiązań co przekłada się na uczciwe podejście do współpracy z naszymi partnerami biznesowymi i minimalizację ryzyk związanych z nalożeniem obciążeń wynikających z nieterminowych płatności.

Grupa nie wdrożyła polityk w zakresie prowadzenia szkoleń wewnątrz organizacji na temat relacji płatniczych z dostawcami. Dbając o bezpieczeństwo płatnicze, Grupa udostępniła wszystkim pracownikom możliwość skorzystania z ogólnego kursu pt.: „Fatszywe faktury i ataki na procesy płatności” dostępnego w formie online w Akademii Umiejętności Eurocash.

[G1-2] Zarządzanie stosunkami z dostawcami

Ważnym elementem *Procedury obiegu i akceptacji dokumentów oraz weryfikacji dostawców* jest ustandaryzowanie terminów płatności uzależnionych od sposobu dystrybucji dokumentów oraz przeciwdziałanie powstawaniu zatorów płatniczych w tym ochrona małych, średnich i mikro przedsiębiorców („MŚP”). Wobec sektora MŚP zakres terminów płatności w zależności od spółki w Grupie i charakteru działalności wynosi średnio od 7 do 42 dni. W przypadku dostawców zakwalifikowanych do grupy Dużych dostawców, rozpiętość terminów płatności mieści się średnio w zakresie od 18 do 93 dni.

Tabela 41. Płatności do dostawców

Ujawnienie G1-6	2024	2025
Średni czas, jaki zajmuje uregulowanie faktury od dnia rozpoczęcia obliczania terminu płatności, w liczbie dni	29 dni	24 dni
Całkowita liczba dokumentów	2 569 473	2 651 421
Liczba płatności zgodnych ze standardowymi warunkami płatności	2 370 610	2 373 944
Odsetek płatności zgodny ze standardowymi warunkami płatności	92%	90%

W obszarze regulowania zobowiązań do dostawców handlowych i niehandlowych, średni czas na uregulowanie faktury wyniósł 24 dni. Grupa podjęła ekspercką decyzję i nie uwzględniła transakcji wewnątrzgrupowych, płatności do urzędów i faktur korekt. Wyliczona wartość to średnia ważona dni płatności przy uwzględnieniu wagi liczby dokumentów w każdej spółce. Termin płatności wykazano jako liczbę dni pomiędzy datą dokumentu na fakturze a zapłatą. Dokumenty finansowane w ramach faktoringu uwzględniono zgodnie z dniem finansowania. Liczba faktur zaptaconych w terminie w 2025 roku wyniosła 90%. Grupa dokłada wszelkich starań, aby zapobiegać niepotrzebnym opóźnieniom i eliminować ryzyko naruszeń wobec kontrahentów.

Grupa umożliwia kontrahentom przesyłanie dokumentów księgowych w czterech kanałach, wymagając jednocześnie zachowania możliwych najkrótszych terminów płatności i dostosowując do przepisów chroniących MŚP oraz przedstawia schematy akceptacji w relacji do rodzaju zobowiązań oraz sposobu dostarczenia dokumentów:

- automatyczna elektroniczna wymiana danych - system EDI,
- elektroniczny obieg dokumentów w PDF,
- dokumenty w formie papierowej, skanowane w dziale kancelarii,
- samofakturowanie.

Płatności realizowane są codziennie, poza wyjątkami. Dodatkowo zapewniamy kontrahentom dostęp do bieżącej wiedzy o realizowanych przelewach za pomocą awizo płatności, co skraca czas rozliczeń i zapewnia zgodność rozrachunków.

Dział skarbcza cyklicznie monitoruje poziom ryzyka finansowego i dba o zabezpieczenie finansowe płatności zapewniając wystarczające zasoby finansowe do realizacji bieżących zobowiązań płatniczych oraz przewiduje przyszłe potrzeby finansowe. Ponadto, utrzymuje relacje z bankami i innymi instytucjami finansowymi w celu negocjowania korzystnych warunków kredytowych, ustalania limitów kredytowych oraz optymalizowania kosztów związanych z obsługą finansową przedsiębiorstwa.

Na dzień sprawozdawczy Grupa nie wykazuje nierozstrzygniętych postępowań sądowych w związku z opóźnieniami w płatnościach wynikających z niedbałości lub spraw, w których uznajemy co do zasady roszczenia powodów za zasadne. Jedyne sprawy sądowe mają charakter sporny, w których kwestionujemy roszczenia powodów co do zasady albo co do wysokości.

Naruszenia w zakresie dostawców

Prezes Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów („UOKiK”) wydał 30 listopada 2021 roku decyzję, w której stwierdził, że spółka Eurocash S.A. dopuściła się praktyki nieuczciwego wykorzystywania przewagi kontraktowej poprzez obciążanie dostawców artykułów rolno-spożywczych za usługi, które nie są dla nich wykonywane lub które są realizowane, ale o których dostawcy nie są informowani, w tym o ich kosztach i wynikach, oraz nałożył na Spółkę karę w wysokości ponad 76 mln zł.

Eurocash S.A. nie zgadza się ze stanowiskiem Prezesa UOKiK, w związku z czym 30 grudnia 2021 roku odwołał się od decyzji Prezesa UOKiK do Sądu Ochrony Konkurencji i Konsumentów („SOKiK”).

W dniu 19 lutego 2024 roku SOKiK wydał wyrok uchylający (w całości) zaskarżoną decyzję Prezesa UOKiK i tym samym podzielił stanowisko Spółki w sprawie ww. decyzji Prezesa UOKiK. W czerwcu 2024 r. Prezes UOKiK złożył apelację zaskarżając wyrok w całości. W lipcu 2024 r. Spółka złożyła odpowiedź na apelację.

W dniu 27 stycznia 2026 r. Sąd Apelacyjny w Warszawie wydał wyrok oddalający apelację Prezesa UOKiK od wyroku SOKiK z 19 lutego 2024 r. Na skutek oddalenia apelacji Prezesa UOKiK, wyrok SOKiK stał się prawomocny, a ww. decyzja Prezesa UOKiK została prawomocnie uchylona. Prezes UOKiK może złożyć skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego.

W związku z ww. decyzją Prezesa UOKiK, Spółka nie tworzyła rezerw.



Załącznik

5. ZAŁĄCZNIK

Podpisy Członków Zarządu

Niniejsze sprawozdanie na temat zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej Eurocash S.A. za 2025 rok zostało zatwierdzone przez Zarząd Eurocash S.A.

Stanowisko	Imię i nazwisko	Data	Podpis
Prezes Zarządu	Paweł Surówka	29 kwietnia 2026 r.	
Członek Zarządu Dyrektor Finansowy	Piotr Nowjalis	29 kwietnia 2026 r.	
Członek Zarządu Dyrektor Personalna	Katarzyna Kopaczewska	29 kwietnia 2026 r.	
Członek Zarządu	Tomasz Polański	29 kwietnia 2026 r.	
Członek Zarządu	Paweł Trocki	29 kwietnia 2026 r.	
Członek Zarządu	Marcin Celejowski	29 kwietnia 2026 r.	