



GRUPA

OBEX

Wybrane informacje w obszarze ESG za 2024 rok



1. WPROWADZENIE	17
1.1. Informacje o Raporcie i podstawa prawna	17
1.2. Struktura Grupy Kapitałowej	17
1.3. Grupa OEX w liczbach	20
1.4. Wartości i „OEX Growth System”	21
1.5. Nagrody i wyróżnienia za 2024	23
2. ZARZĄDZANIE KWESTIAMI ESG	24
2.1. Podejście do zarządzania ESG w Grupie OEX	25
2.2. Kierunki działań w obszarze ESG: wybrane inicjatywy podjęte przez spółki należące do Grupy	25
2.3. Proces identyfikacji ryzyk i szans w obszarze ESG	26
2.4. Proces raportowania i źródła danych	27
3. ENVIRONMENTAL – ŚRODOWISKO	28
3.1. Zarządzanie wpływem środowiskowym	29
3.2. Obszary wpływu środowiskowego	29
3.3. Cele środowiskowe	29
3.4. Dobre praktyki i działania proklimatyczne w spółkach Grupy	31
3.5. Wyniki środowiskowe – wybrane wskaźniki	34
4. SOCIAL – SPOŁECZEŃSTWO I PRACOWNICY	40
4.1. Odpowiedzialność wobec pracowników	40
4.2. Zatrudnienie i struktura zatrudnienia	41
4.3. Rozwój i szkolenia	49
4.4. Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)	50
4.5. Równość szans, różnorodność i prawa pracownicze	51
4.6. Programy wellbeing i benefity	52
4.7. Dialog społeczny i komunikacja wewnętrzna	53
4.8. Wolontariat i zaangażowanie społeczne	54
5. GOVERNANCE – ŁAD KORPORACYJNY I ETYKA	57
5.1. Kodeks Etyki i zasady postępowania	58
5.2. Polityka przeciwdziałania korupcji i nadużyciom	60
5.3. Ochrona sygnalistów i system zgłaszania naruszeń	61
5.4. Certyfikaty i systemy zarządzania	62
6. PODSUMOWANIE I PLANY NA PRZYSZŁOŚĆ	63
6.1. Kluczowe wnioski	63
6.2. Długoterminowe cele i ambicje w obszarze ESG	63
7. SPIS WSKAŹNIKÓW	65

1. Wprowadzenie

1.1. Informacje o Raporcie i podstawa prawna

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2464 z dnia 14 grudnia 2022 roku w odniesieniu do sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (OJ L 322, 16.12.2022, str. 15—80), (CSRD), która została implementowana do polskiego porządku prawnego w postaci ustawy z 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy o rachunkowości, ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2024 r. poz. 1863) wprowadziły obowiązek sporządzania sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju przez określoną grupę przedsiębiorstw oraz poddania jej atestacji przez biegłych rewidentów.

Za rok obrotowy rozpoczynający się od 1 stycznia 2024 r. lub po tej dacie obowiązek raportowy mają:

- 1) Duże jednostki zainteresowania publicznego (czyli np. notowane na GPW), przekraczające następujące wielkości w roku bilansowym oraz w roku poprzedzającym ten rok:
 - a) 500 osób w przypadku średniorocznego zatrudnienia w przeliczeniu na pełne etaty oraz
 - b) suma bilansowa powyżej 110 mln PLN lub przychody netto ze sprzedaży powyżej 220 mln PLN.
- 2) Jednostki zainteresowania publicznego dominujące dla dużej grupy (spółki-matki) przekraczające następujące wielkości w roku bilansowym oraz w roku poprzedzającym ten rok, w ujęciu skonsolidowanym:
 - a) 500 osób w przypadku średniorocznego zatrudnienia w przeliczeniu na pełne etaty oraz
 - b) suma bilansowa powyżej 132 mln PLN lub przychody netto ze sprzedaży powyżej 264 mln PLN.

Zgodnie z powyższym, Grupa OEX nie jest formalnie zobowiązana do sporządzania sprawozdania zrównoważonego rozwoju, stąd niniejszy Raport jest raportem fakultatywnym, ujawniającym wybrane dane niefinansowe, jak i ambicje Grupy oraz poszczególnych spółek wchodzących w jej skład w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Okres sprawozdawczy ujęty w Raporcie to czas od 1 stycznia 2024 roku do 31 grudnia 2024 roku.

1.2. Struktura Grupy Kapitałowej

W skład Grupy Kapitałowej OEX na dzień 31 grudnia 2024 roku wchodziły:

- jednostka dominująca: OEX S.A.
- spółki zależne, przedstawione w poniższej tabeli:

SPÓŁKI ZALEŻNE OEX S.A.		
Nazwa spółki	Siedziba	% posiadanych udziałów/akcji bezpośrednio
Tell Sp. z o.o.	ul. Promienista 94, 60-142 Poznań	100
Europhone Sp. z o.o.	ul. Promienista 94, 60-142 Poznań	100
PTI Sp. z o.o.	ul. Promienista 94, 60-142 Poznań	100
Wsparcie Sprzedaży S.A.	ul. Równoległa 4A, 02-235 Warszawa	100
OEX Cursor S.A.	ul. Równoległa 4A, 02-235 Warszawa	Udział pośredni Grupy 100
MerService Sp. z o.o.	ul. Klimczaka 1, 02-797 Warszawa	Udział pośredni Grupy 100
Pro People Sp. z o.o.	ul. Równoległa 4A, 02-235 Warszawa	Udział pośredni Grupy 100

Fulfilio Sp. z o.o.	ul. Klimczaka 1, 02-797 Warszawa	97
SellerSwitch Sp. z o.o.	Al. Jana Pawła II 61/10, 01-031 Warszawa	Udział bezpośredni 58,5 Udział pośredni Grupy 56,75
Voice Contact Center Sp. z o.o.	ul. Równoległa 4A, 02-235 Warszawa	100
iPOS S.A.	ul. Klimczaka 1, 02-797 Warszawa	84,21
OEX Innovation Lab Sp. z o.o.	ul. Klimczaka 1, 02-797 Warszawa	100
Loyalty Point Sp. z o.o.	ul. Klimczaka 1, 02-797 Warszawa	56,6
Bluecloud Interactive Sp. z o.o.	ul. Klimczaka 1, 02-797 Warszawa	Udział bezpośredni 100 Udział pośredni Grupy 56,6
LVL UP Media Sp. z o.o.	ul. Klimczaka 1, 02-797 Warszawa	Udział bezpośredni 70 Udział pośredni Grupy 39,62
Saving Cloud Sp. z o.o.	ul. Klimczaka 1, 02-797 Warszawa	Udział bezpośredni 54,97 Udział pośredni Grupy 21,78
OEX24 Sp. z o.o.	ul. Klimczaka 1, 02-797 Warszawa	100

W okresie 1 stycznia – 31 grudnia 2024 r. Grupa sprawowała także współkontrolę nad spółką Open Loyalty Sp. z o.o. (OL).

SPÓŁKA WSPÓLKONTROLOWANA		
Nazwa spółki	Siedziba	% posiadanych udziałów/akcji
Open Loyalty Sp. z o.o.	ul. Legnicka 16, 53-673 Wrocław	42,85

SKŁAD ZARZĄDU

Odpowiedzialność za kształtowanie i realizację strategii Grupy OEX spoczywa na Zarządzie. W skład Zarządu Spółki dominującej w okresie sprawozdawczym oraz na dzień zatwierdzenia skonsolidowanego sprawozdania tj. 12 czerwca 2025 roku wchodzili:

- Jerzy Motz, Prezes Zarządu
- Rafał Stempniewicz, Członek Zarządu
- Robert Krasowski, Członek Zarządu
- Tomasz Kwiecień, Członek Zarządu
- Tomasz Słowiński, Członek Zarządu

Zasady działania Zarządu reguluje kodeks spółek handlowych, Statut oraz Regulamin Zarządu. Zarząd prowadzi sprawy Spółki i reprezentuje Spółkę. Do zakresu działania Zarządu należą wszelkie sprawy związane z prowadzeniem Spółki niezastrzeżone ustawą lub Statutem do wyłącznej kompetencji Walnego Zgromadzenia lub Rady Nadzorczej. Szczegółowe zasady pracy Zarządu reguluje Regulamin zatwierdzony przez Radę Nadzorczą.

RADA NADZORCZA

Skład Rady Nadzorczej OEX S.A. na dzień 31 grudnia 2024 roku przedstawiał się następująco:

- Piotr Beaupre - Przewodniczący Rady Nadzorczej;
- Marcin Malka - Sekretarz Rady;
- Tomasz Mazurczak - Członek Rady;
- Piotr Cholewa - Członek Rady;
- Tomasz Witczak - Członek Rady.

Zasady działania Rady Nadzorczej reguluje kodeks spółek handlowych, Statut oraz Regulamin Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza sprawuje stały nadzór nad działalnością Spółki we wszystkich dziedzinach jej działalności.

Rada Nadzorcza podejmuje uchwały, jeżeli na posiedzeniu jest obecna co najmniej połowa jej członków, a wszyscy jej członkowie zostali zaproszeni. Zgodnie z postanowieniami Statutu członkowie Rady Nadzorczej mogą brać udział w podejmowaniu uchwał Rady, oddając swój głos na piśmie za pośrednictwem innego członka Rady Nadzorczej. Statut Spółki przewiduje również możliwość podejmowania uchwał przez Radę Nadzorczą w trybie pisemnym lub przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

KOMITET AUDYTU

W dniu 8 kwietnia 2024 r. nastąpiły zmiany w składzie Komitetu Audytu, na skutek złożenia rezygnacji przez dotychczasowego członka Komitetu Audytu - Piotra Beauprè. Do składu Komitetu Audytu z dniem 8 kwietnia 2024 r. został powołany Marcin Malka.

Z dniem 25 listopada 2024 r. Spółka utraciła status spółki publicznej, wobec czego Spółka nie jest zobowiązana do utrzymywania Komitetu Audytu i realizowania zadań przez Komitetu Audytu w rozumieniu przepisów Ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym (art. 128-138); wobec tego Rada Nadzorcza Spółki z dniem 4 grudnia 2024 r. odwołała z Komitetu Audytu dotychczasowych jego członków, tj.:

- Tomasza Mazurczaka – Przewodniczącego Komitetu Audytu,
- Tomasza Witczaka – Członka Komitetu Audytu,
- Marcina Malkę – Członka Komitetu Audytu.

W okresie funkcjonowania Komitetu Audytu w Spółce, Komitet realizował ustawowe zadania z zakresu sprawozdawczości finansowej, skuteczności systemów kontroli wewnętrznej czy zarządzania, jak również wykonywania czynności rewizji finansowej.

SENIOR MANAGEMENT

W zarządzaniu Grupą OEX istotną rolę pełni Senior Management Grupy OEX, który składa się z osób wchodzących w skład zarządów spółek zależnych. Skład zespołu Senior Management Grupa publikuje na swojej stronie internetowej w zakładce o Grupie OEX.

1.3. Grupa OEX w liczbach

USŁUGI WSPARCIA SPRZEDAŻY

Jesteśmy wiodącą organizacją wspierającą sprzedaż offline w Polsce

371

salonów sprzedaży

Zarządzamy sieciami sprzedaży detalicznej dla trzech największych operatorów sieci komórkowych.

35 000

wizyt w punktach sprzedaży miesięcznie

Nasz zespół sprzedaży i merchandisingu regularnie obsługuje punkty sprzedaży dla czołowych marek z branży FMCG.

ZARZĄDZANIE LOJALNOŚCIĄ

Pierwszy wybór dla klientów korporacyjnych na całym świecie

43

kraje

Nasze rozwiązania i usługi lojalnościowe są doceniane przez globalne marki działające w 43 krajach.

1,2 miliarda

transakcji lojalnościowych rocznie

Skalowalne i efektywne rozwiązania, które doskonale sprawdzają się w obsłudze programów lojalnościowych na dużą skalę.

LOGISTYKA DLA E-COMMERCE

Centrum logistyczne dla firm sprzedających na rynku UE

10 mln

zrealizowanych wysyłek rocznie

Nasza skala operacyjna zapewnia niezawodną obsługę zarówno małych, jak i dużych wolumenów wysyłek.

One-stop-shop

Unikalna oferta obejmująca logistykę, obsługę zwrotów, fiskalizację oraz skalowanie sprzedaży na nowych rynkach.

CONTACT CENTER

Lider w obszarze operacji, doradztwa i technologii w regionie CEE

6

centrów operacyjnych

1 500 agentów oraz zaawansowane możliwości rekrutacyjne.

2 mln

interakcji AI z klientami rocznie

Wspieramy firmy w wykorzystaniu sztucznej inteligencji, aby gwarantować efektywne prowadzenie procesów obsługi klienta.

1.4. Wartości i „OEX Growth System”

Chcemy być partnerem pierwszego wyboru dla firm. Tworzymy innowacyjne rozwiązania i wdrażamy nowoczesne technologie. Powstają one dzięki naszym najcenniejszym zasobom, którymi są ludzie i wiedza. Stworzyliśmy kompleksowy system procesów, kompetencji, usług i narzędzi, które wspierają rozwój wszystkich interesariuszy Grupy OEX.



Spółki

Holistyczne wsparcie rozwoju biznesu

- Doradztwo strategiczne i wsparcie operacyjne (S&M, HR, finanse, etc.)
- Dostęp do szerokiej bazy kontaktów i wieloletnich relacji rynkowych
- Wsparcie w ekspansji międzynarodowej i akwizycjach
- Endorsement dużej grupy kapitałowej



Pracownicy

Stabilny pracodawca stwarzający atrakcyjne możliwości rozwoju

- Udział w prestiżowych projektach z globalnymi liderami branży
- Programy mentoringowe dla menedżerów i ekspertów
- Kultura korporacyjna oparta na samodzielności i przedsiębiorczości



Klienci

Szeroki wachlarz komplementarnych usług i technologii wspierających sprzedaż i wzrost

- Usługi wsparcia sprzedaży
- Budowanie dochodowych programów lojalnościowych
- Outsourcing logistyki
- Obsługa klienta w kanałach zdalnych



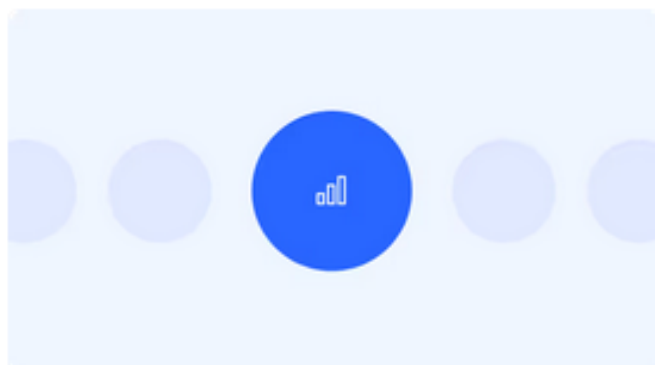
Inwestorzy

Wiarygodny i transparentny partner z unikatowym doświadczeniem branżowym

- Udokumentowane sukcesy w rozwijaniu firm w ramach Grupy
- Ekspertyza w obszarze akwizycji i transakcji wyjścia
- Transparentne zasady compliance i standardy wypracowane podczas dwóch dekad jako spółka publiczna

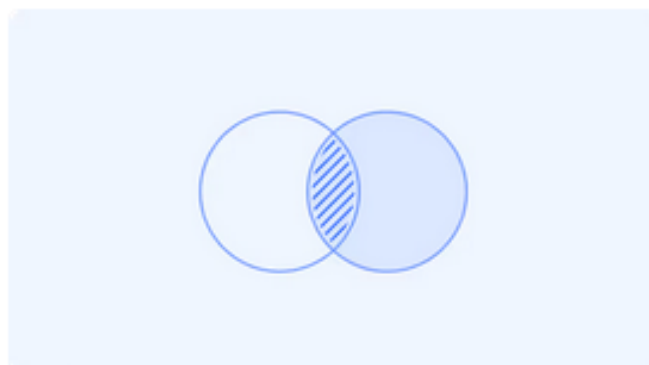
Więcej informacji o Grupie OEX: <https://www.oexgroup.com/pl/about-us/who-we-are>

Generujemy wzrost w oparciu o **kluczowe wartości**



Autonomia w budowaniu modeli wzrostu

Wierzymy, że odpowiedzialność połączona z samodzielnością napędza rozwój. Dlatego skupiamy się na budowaniu silnych kompetencji w każdej spółce Grupy OEX, zamiast polegać na scentralizowanych strukturach korporacyjnych. Taka strategia pozwala nam skalować działalność w różnych sektorach, dając jednocześnie spółkom Grupy przestrzeń i elastyczność do rozwoju.



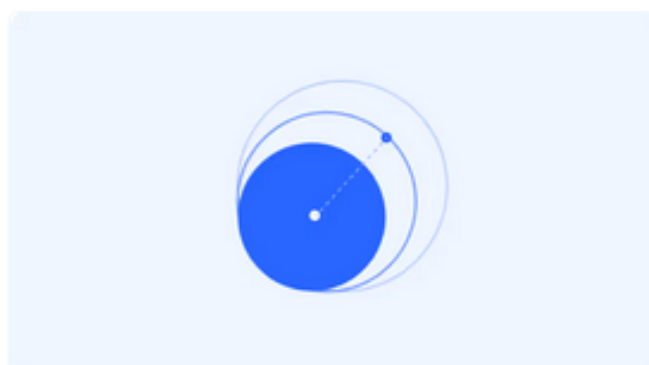
Skupienie na synergiach

Dzięki naszej umiejętności identyfikowania i wykorzystywania synergii przekształcamy potencjał w wymierną wartość. Nasi klienci mają dostęp do różnorodnego portfolio usług, a spółki Grupy OEX rozwijają się dzięki współpracy z klientami całej Grupy. Aż 60% przychodów Grupy OEX pochodzi od klientów współpracujących z co najmniej dwiema spółkami Grupy.



Dyscyplina finansowa i transparentność

Utrzymujemy najwyższe standardy operacyjne, przejrzystość raportowania i koncentrację na zwrocie z inwestycji (ROI) w każdym przedsięwzięciu, które realizujemy lub wspieramy. Podczas 19 lat notowań na GPW wypracowaliśmy wysokie standardy współpracy biznesowej i kulturę korporacyjną, które są nieodłączną częścią naszej działalności.



Przedsiębiorczość

Tworzymy i rozwijamy spółki oraz nowe projekty. W Grupie OEX działamy z determinacją – jesteśmy wykonawcami, nie tylko strategami. Napędzamy rozwój biznesu poprzez strategiczne inicjatywy i odpowiedzialne podejmowanie decyzji. Nasze sukcesy osiągamy dzięki przedsiębiorczej postawie, odpowiedzialności i dostarczaniu mierzalnych rezultatów.

1.5. Nagrody i wyróżnienia za 2024

W 2024 roku spółki Grupy OEX zostały docenione przez otoczenie zewnętrzne za jakość świadczonych usług, innowacyjność, jakość obsługi klienta oraz działania społeczne.

Najważniejsze nagrody i wyróżnienia w 2024 roku:

OEX Cursor

- [Polish National Sales Awards](#)
Wyróżnienie w kategorii „Supersprzedawca” oraz laureat w kategorii „Innowacje w dziedzinie sprzedaży”.
- [Best Quality Employer 2024](#)
Tytuł potwierdza wysoki standard zarządzania zasobami ludzkimi.
- [Quality International 2024](#)
Nagroda za wdrażanie i promowanie najwyższych standardów zarządzania jakością w obsłudze klienta.

MerService

- [Dobry Pracodawca 2024](#)
Nagroda w uznaniu za działania na rzecz rozwoju pracowników, budowania przyjaznej kultury organizacyjnej oraz promowania wartości ESG.

Fulfilio

- [Retail Business Awards 2024](#)
Nagroda w kategorii „Innowacyjna logistyka dla e-commerce”, za zastosowanie autorskich rozwiązań w obszarze pakowania i dostaw produktów.

Voice Contact Center

- [Customer Contact Center Technology Awards 2024](#)
Nagroda przyznana przez TMC za autorski system Boromir.
- [Diamenty Forbesa 2025](#)
Nagroda przyznana w kategorii: One of the most dynamic Polish companies.
- [Gazete Biznesu](#)
Nagroda przyznana w kategorii: One of the most dynamic Polish companies.
- [HR Dream Team](#)
III miejsce w kategorii "Rozwój talentów w organizacji".
- [Nagrody i wyróżnienia w konkursie Polish Contact Center Awards.](#)
Nagroda główna w kategorii „Najlepszy menedżer projektu lub działu”
Wyróżnienie w kategorii „Najlepsze doskonalenie organizacji”
Wyróżnienie w kategorii „Najlepsza współpraca partnerska”

- **Polish National Sales Awards**
I miejsce w kategorii "Trener Sprzedaży"
- **Najlepsze Firmy Call Center w Polsce 2024**
Ranking Business Insider
- **Partner Odpowiedzialny Społecznie**
Nagroda za realizację licznych projektów społecznych i charytatywnych we współpracy z organizacjami lokalnymi i pozarządowymi.

Loyalty Point

- **EMMA Awards**
Wyróżnienie w kategorii "Marketing for Good", w podkategorii "Most Effective Brand Campaign for Good" dla klienta DECATHLON za projekt DECATHLON ACTIVE.
- **Konkurs Fundacji Digital Poland**
Wyróżnienie za działania edukacyjne z zakresu data science i sztucznej inteligencji, kierowane do młodych specjalistów i zespołów analitycznych.

Otrzymane nagrody wzmacniają reputację Grupy OEX jako stabilnego, innowacyjnego i odpowiedzialnego partnera w biznesie – zarówno w oczach klientów, jak i pracowników oraz szeroko pojętej opinii publicznej.

2. Zarządzanie kwestiami ESG

OBSZARY RAPORTOWANIA

Grupa przygotowuje się i prowadzi wstępne prace związane ze zbieraniem informacji w celu przeprowadzenia analizy podwójnej istotności. Ze względu na zdywersyfikowany model działalności spółek Grupy, niektóre spółki przeprowadziły lub prowadzą własne analizy podwójnej istotności na potrzeby prezentacji interesariuszom lub raportowania w ramach różnych narzędzi i platform takich jak CDP czy Ecovadis. Grupa wspiera spółki w tych procesach poprzez przekazywanie polityk i wytycznych w ramach kodeksu etyki oraz wybranych działaniach, przykładowo akcje charytatywne. W raporcie za 2024 rok Grupa odniosła się do obszarów, które były wskazywane w dotychczasowym raportowaniu oraz zaprezentowała niektóre nowe dane z obszaru części środowiskowej.

Wyróżnione obszary raportowania to:

- **Zarządzanie kwestiami ESG** (w tym podejście do zarządzania ESG, zaangażowanie interesariuszy, główne kierunki rozwoju, proces zbierania danych i źródła danych);
- **Część środowiskowa "E"** (obejmująca zarządzanie kwestiami środowiskowymi, ambicje środowiskowe i działania proekologiczne podejmowane przez wybrane spółki, dobre praktyki w spółkach i wybrane wskaźniki środowiskowe);
- **Cześć społeczna "S"** (obejmująca odpowiedzialność wobec pracowników, zatrudnienie i struktura zatrudnienia, różnorodność i równe traktowanie, rozwój i szkolenia, bezpieczeństwo i higiena pracy, programy wellbeing i benefity, dialog społeczny i komunikacja wewnętrzna, wolontariat i zaangażowanie społeczne);
- **Cześć "G"** (obejmująca kodeks etyki i inne zasady postępowania, polityka antykorupcyjna, systemy zgłaszania naruszeń i ochrona sygnalistów, zarządzanie ryzykiem niefinansowym, odpowiedzialność w łańcuchu dostaw oraz certyfikaty i systemy zarządzania).

ZALEŻNOŚCI ZWIĄZANE Z OTOCZENIEM ZEWNĘTRZNYM

W związku z usługowym profilem działalności Grupy OEX, Grupa zidentyfikowała zależności związane z otoczeniem zewnętrznym następująco:

- **zależności związane z obszarem pracowniczym**, z uwagi na zatrudnianie ponad 1 600 osób na umowach o pracę i ponad 4700 osób zatrudnionych w roku w różnych formach zatrudnienia.
- **zależności związane z etyką w biznesie** z uwagi obecność w łańcuchu dostaw dużych klientów korporacyjnych oraz dążenie do budowania wizerunku wiarygodnego dostawcy i partnera biznesowego
- **zależności związane ze środowiskiem naturalnym**, jako że działalność Grupy w dużej mierze opiera się na świadczeniu usług, zależności, wpływ na środowisko i obliczanie śladu węglowego są przedmiotem analiz tylko wybranych spółek.
- W związku z tym, w niniejszym raporcie zamieszczamy opis wybranych obszarów środowiskowych i klimatycznych oraz konkretne przykłady wynikające ze specyfiki działalności poszczególnych spółek.

2.1. Podejście do zarządzania ESG w Grupie OEX

Grupa OEX traktuje kwestie środowiskowe, społeczne i ładu korporacyjnego (ESG) jako ważny element swojej strategii biznesowej dostrzegając rosnące znaczenie tych kwestii dla swoich interesariuszy, a w szczególności klientów i pracowników. Jako organizacja świadcząca nowoczesne usługi outsourcingowe, stara się podejmować działania minimalizujące negatywny wpływ na środowisko, budowania kultury odpowiedzialności społecznej oraz zapewnienia przejrzystości i wysokich standardów zarządzania.

2.2. Kierunki działań w obszarze ESG: wybrane inicjatywy podjęte przez spółki należące do Grupy

ŚRODOWISKO: OBSZAR E

Zielona logistyka i niskoemisyjne operacje:

- Optymalizacja łańcucha dostaw pod kątem emisji CO₂.
- Rozwój usług e-commerce z naciskiem na zrównoważone pakowanie, ograniczanie odpadów i reverse logistics (zarządzanie zwrotami).
- Wymiana sprzętu i floty (np. akumulatory litowo-jonowe, energooszczędny sprzęt IT).

Redukcja śladu węglowego biur i magazynów:

- Monitoring i raportowanie zużycia mediów.
- Inwestycje w energooszczędne systemy (np. HVAC, LED, BMS).

Wdrażanie zbierania informacji i raportowania w nawiązaniu do standardów ESRS:

- Przejrzystość i transparentność publikowanych danych.
- Określanie wskaźników środowiskowych, społecznych i związanych z ładem zarządczym, które mogą być istotne dla Grupy.

SPOŁECZEŃSTWO: OBSZAR S

Wzmacnianie zaangażowania pracowników, przeciwdziałanie rotacji:

- Programy rozwojowe, wellbeing, równość szans, elastyczne formy pracy,
- Rozwijanie kultury dialogu społecznego,

- Promowanie kultury korporacyjnej opartej na rzetelności i wspieranie innowacyjności.

Bezpieczeństwo pracy i różnorodność:

- Zapewnienie wysokich standardów BHP,
- Wspieranie różnorodności i inkluzywności w zatrudnieniu.

Odpowiedzialność społeczna i lokalne inicjatywy:

- Współpraca z fundacjami, działania prospołeczne,
- Programy wolontariatu pracowniczego,
- Wspieranie inicjatyw sportowych i charytatywnych.

ŁAD ZARZĄDCZY: OBSZAR G

- Prace nad zarządzaniem ryzykiem ESG: włączenie ryzyk ESG do systemu zarządzania ryzykiem operacyjnym i strategicznym,
- Etyka i przejrzystość: Kodeks Etyczny i polityki wspierające etykę w miejscu pracy,
- Zrównoważony łańcuch dostaw: wdrażanie standardów odpowiedzialnych zakupów.

2.3. Proces identyfikacji ryzyk i szans w obszarze ESG

Stopniowe włączenie ESG do procesu zarządzania ryzykiem korporacyjnym w spółkach z Grupy OEX:

- Ryzyka środowiskowe, społeczne i związane z ładem korporacyjnym są analizowane równolegle z ryzykiem operacyjnymi, finansowymi i strategicznymi,
- ESG jest uwzględniane w analizach scenariuszowych i mapach ryzyka w niektórych spółkach zależnych.

Regularne przeglądy strategiczne i compliance: monitorowanie zmian legislacyjnych (np. CSRD, ESRS, Taksonomia UE), trendów rynkowych i oczekiwań interesariuszy.

W ramach wstępnej identyfikacji ryzyk zidentyfikowano:

Obszar ESG	Ryzyko	Zarządzanie
Środowisko	Wzrost kosztów energii i emisji CO ₂ , ryzyko reputacyjne związane z brakiem działań klimatycznych	energooszczędne systemy, zielona logistyka, raportowanie emisji
Społeczeństwo	Możliwa rotacja pracowników, ryzyko wizerunkowe	Programy wellbeing, rozwój zawodowy, działania CSR
Ład zarządczy	Naruszenia etyczne, niezgodność z przepisami ESG, brak transparentności	Kodeks etyczny, whistleblowing, integracja ESG w raportach

W ramach wstępnej identyfikacji szans zidentyfikowano:

Obszar ESG	Szansa	Wykorzystanie
Środowisko	Rosnący popyt na zrównoważone usługi e-commerce i logistykę	Eko-pakowanie, niskoemisyjne magazyny
Spółeczeństwo	Employer branding, wzrost zaangażowania pracowników	Programy rozwojowe, elastyczne formy pracy, wolontariat
Ład zarządczy	Przewaga konkurencyjna dzięki transparentności	Publikowanie informacji niefinansowych, działania na rzecz odpowiedzialnego łańcucha dostaw

2.4. Proces raportowania i źródła danych

W celu przygotowania niniejszego raportu, na szczeblu zarządczym Grupy OEX podjęto decyzję oraz zlecono działania związane z przygotowaniem i zbieraniem informacji w celu przygotowania raportu ujawniającego wybrane informacje niefinansowe za 2024 rok.

Raportowanie i ujawnienie informacji odbywają się z poziomu Grupy, z uwzględnieniem danych pozyskanych ze spółek wchodzących w skład Grupy. Z uwagi na duże zróżnicowanie organizacyjne i operacyjne spółek, niektóre informacje dotyczą tylko wybranych spółek, zaangażowanych w poszczególne procesy. Każda ze spółek odpowiedzialna jest za zebranie i weryfikację danych w zakresie przypisanym jej działalności operacyjnej, zgodnie z ustalonymi wewnętrznymi wytycznymi.

Źródła danych:

- Dane środowiskowe (np. zużycie energii, emisje GHG, wytwarzanie odpadów) pozyskiwane są bezpośrednio z systemów zarządzania środowiskowego spółek operacyjnych lub w przypadku braku automatyzacji, poprzez ręczne zestawienia i faktury (np. od dostawców mediów),
- Dane społeczne i pracownicze (np. zatrudnienie, różnorodność, BHP) pochodzą z systemów kadrowo-płacowych (HR), wewnętrznych baz danych oraz informacji pozyskanych ze spółek,
- Dane dotyczące ładu korporacyjnego są pozyskiwane z działów prawnych i compliance oraz z dokumentów korporacyjnych Grupy (np. regulaminy, polityki, uchwały),
- Dane finansowe i dotyczące działalności biznesowej opierają się na sprawozdaniach finansowych oraz zestawieniach operacyjnych przygotowywanych przez działy finansowe.

Koordinacja i weryfikacja:

Grupa OEX nawiązała współpracę z Envirly, polską firmą technologiczną oferującą innowacyjną platformę do zarządzania zrównoważonym rozwojem, śladem węglowym organizacji i produktów. Celem tych działań było kontynuowanie tworzenia fakultatywnego Raportu Grupy OEX na temat informacji niefinansowych za 2024 rok, przygotowanie do analizy podwójnej istotności oraz zebranie informacji od spółek zależnych, które raportują przy pomocy innych kanałów. Pozwoliło to między innymi na:

- Zebranie i aktualizację aspiracji w obszarze ESG,
- Weryfikację uzyskanych danych niezbędnych do przedstawienia kwestii zrównoważonego rozwoju interesariuszom i partnerom w łańcuchu wartości,
- Zarządzanie danymi i monitorowanie rezultatów oraz dalsze podejmowanie działań w celu realizacji przyjętych aspiracji ESG na podstawie danych i wybranych wskaźników,

- Aktualizację przestrzeni i metod raportowania do osób decyzyjnych w Grupie co pozwoli usprawnić procesy realizacji działań oraz procesów dotyczących sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju.

3. Environmental – Środowisko

NASZE PODEJŚCIE

Mimo że nie prowadzimy działalności produkcyjnej, Grupa OEX uwzględnia aspekty środowiskowe w swojej działalności, co zostanie przedstawione poniżej.

Wybrane priorytety spółek w zależności od profilu działalności opierają się między innymi na:

- Monitorowaniu zużycia mediów, w tym głównie energii elektrycznej, energii wykorzystywanej do ogrzewania, paliwa, generowanych odpadów i zużywanego papieru oraz wprowadzaniu działań optymalizacyjnych, które pozwalają ograniczać negatywny wpływ na otoczenie,
- Możliwej minimalizacji zużycia zasobów naturalnych, w tym poprzez zmniejszanie zużycia energii i wody, oraz ograniczaniu emisji związanych z działalnością operacyjną i logistyczną.
- Wdrażaniu innowacyjnych i bardziej ekologicznych rozwiązań, takich jak zastępowanie akumulatorów kwasowo-ołowiowych bateriami litowo-jonowymi lub modernizacja oświetlenia w nieruchomościach na lampy typu LED, co przyczynia się do mniejszej emisji CO₂ oraz ograniczania generowanych odpadów,
- Racjonalnym gospodarowaniu odpadami, w tym segregacji i przekazywaniu użytego sprzętu elektronicznego do recyklingu,
- Promowaniu postaw proekologicznych wśród pracowników i klientów, m.in. poprzez działania edukacyjne, kampanie informacyjne i codzienne praktyki biurowe wspierające ochronę środowiska, takie jak inicjatywa paperless lub ograniczanie podróży służbowych na rzecz wideokonferencji lub spotkań online.

Dążymy do ciągłego doskonalenia działań, uwzględniając oczekiwania interesariuszy oraz kierunki wyznaczone przez zmieniającą się politykę klimatyczną i środowiskową, zarówno na poziomie krajowym, jak i europejskim.

OTOCZENIE PRAWNE

Wszelkie działania prowadzone przez spółki z Grupy OEX, które dotyczą środowiska naturalnego podejmowane są zgodnie z obowiązującymi przepisami, a w szczególności:

- Ustawą z dnia 27 kwietnia 2001 roku, Prawo ochrony środowiska (Dz. U. 2024, poz. 54),
- Ustawą z dnia 14 grudnia 2012 roku o odpadach (Dz. U. 2023, poz. 1587),
- Ustawą z dnia 13 czerwca 2013 roku o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi (Dz.U. 2024, poz. 927),
- Ustawą z dnia 11 września 2015 roku o zużytym sprzęcie elektrycznym i elektronicznym, (Dz.U. 2024, poz. 573).

Grupa OEX aktywnie śledzi zmiany i wprowadzane regulacje na poziomie unijnym oraz trendy na rynku, tak aby jak najlepiej przystosowywać się do pojawiających się zmian w przepisach.

W 2024 roku nie funkcjonowała jednolita polityka środowiskowa wdrożona we wszystkich spółkach, chociaż Grupa promuje działania zmierzające do ochrony zasobów naturalnych, środowiska i przyrody wśród swoich pracowników i interesariuszy, co zostanie szczegółowo opisane poniżej. Ze względu na specyfikę działalności poszczególnych spółek wchodzących w skład Grupy, spółki indywidualnie identyfikują swój istotny wpływ na środowisko i wdrażają działania, które mają na celu odpowiedzialne zarządzanie biznesem i poszanowanie środowiska naturalnego. Ponadto, w spółkach Grupy OEX w 2024 roku nie wystąpiły potencjalne naruszenia przepisów ochrony środowiska, które

skutkowałyby wszczęciem postępowań administracyjnych lub nałożeniem kar administracyjnych.

3.1. Zarządzanie wpływem środowiskowym

ZOBOWIĄZANIE DO DBAŁOŚCI O ŚRODOWISKO NATURALNE W KODEKSIE ETYCZNYM GRUPY OEX

Podejmujemy działania w celu pełnego zrozumienia wpływu działalności firmy na środowisko i staramy się osiągać oszczędności poprzez mniejsze wykorzystanie zasobów, w szczególności energii, paliwa, papieru i wody. Pracownicy Grupy OEX powinni kierować się następującymi zasadami w odniesieniu do środowiska naturalnego:

- Działać zgodnie z wewnętrznymi procedurami związanymi z ochroną środowiska,
- Aktywnie wspierać promocję i inicjatywy służące ochronie środowiska,
- Wykazywać dbałość o środowisko w miejscu pracy i poza pracą,
- Dążyć do ograniczenia niepotrzebnego zużycia zasobów, takich jak woda, papier, energia elektryczna,
- Zachęcać do postawy pro środowiskowej współpracowników i wszystkie osoby w relacjach zewnętrznych.

3.2. Obszary wpływu środowiskowego

Grupa wstępnie zidentyfikowała następujące obszary wpływu środowiskowego w działalności prowadzonej przez spółki:

- Logistyka i transport:
 - Emisje z transportu: niektóre spółki należące do Grupy OEX świadczą usługi logistyczne dla klientów e-commerce, co wiąże się z transportem towarów, dostawami i zwrotami.
 - Potencjalne działania: wymiana floty własnej na flotę niskoemisyjną, optymalizacja tras i ładunków.
- Zużycie energii w biurach i magazynach:
 - Energia elektryczna i ciepła: biura, centra obsługi klienta i centra logistyczne generują zapotrzebowanie na energię.
 - Potencjalne działania: modernizacja systemów oświetlenia (LED), priorytetowe traktowanie budynków posiadających certyfikaty efektywności energetycznej, automatyka budynkowa (BMS), pomiary i monitoring zużycia.
- Zużycie sprzętu i zarządzanie elektroodpadami:
 - Sprzęt elektroniczny: część spółek, która opiera swoją działalność na obszarze IT lub e-commerce podejmuje działania w celu wymiany i modernizacji sprzętu IT na energooszczędny, co przekłada się na mniejsze zużycie baterii i akumulatorów (przykładowo modernizacja wózków widłowych i urządzeń mobilnych), wymiana sprzętu IT na sprzęt wyższej klasy energetycznej.
 - Potencjalne działania: wymiana akumulatorów kwasowo-ołowiowych na litowo-jonowe, co poprawia efektywność energetyczną, zmniejsza emisje i ilość odpadów.
- Gospodarka odpadami i opakowaniami:
 - Generowanie odpadów: działalność logistyczna i e-commerce prowadzona przez niektóre spółki generuje odpady opakowaniowe (kartony, folie, plastik).
 - Potencjalne działania: wprowadzenie opakowań z recyklingu, systemy zbierania i ponownego wykorzystania opakowań, sortowanie i segregacja odpadów w centrach logistycznych.
- Zrównoważone miejsce pracy:
 - Ekologiczne praktyki w biurach i contact center.
 - Potencjalne działania: digitalizacja, ograniczenie drukowania, efektywna klimatyzacja i ogrzewanie pomieszczeń, zielona certyfikacja budynków.

3.3. Cele środowiskowe

Podejmowane przez spółki z Grupy OEX cele w zakresie ochrony środowiska zostały podzielone zgodnie z obszarami

działalności, czyli:

- zrównoważona flota,
- ograniczanie zużycia papieru,
- odpowiedzialna gospodarka odpadowa.

Należy jednak zaznaczyć, że są to cele wyznaczone przez kilka spółek wchodzących w skład Grupy, jednak nie dotyczą one wszystkich spółek.

Dodatkowo, w związku z przyjęciem przez OEX Cursor Strategii ESG na lata 2023-2023 oraz wyznaczeniem celów środowiskowych przez spółkę Fulfilio, cele te zostaną ujawnione jako cele szczegółowe, ponieważ są to cele specyficzne ze względu na prowadzoną przez te spółki działalność.

CELE OGÓLNE

Cele związane ze **zrównoważoną flotą**:

- kontrola emisji spalin poprzez monitorowanie i regularne przeglądy wytwarzanych emisji,
- utrzymanie floty spełniającej aktualne normy dopuszczalnej emisji spalin w nowych pojazdach sprzedawanych na terenie Unii Europejskiej - standardy te zostały opracowane zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami na poziomie unijnym, obecnie jest to norma Euro6,
- stopniowa wymiana floty własnej na flotę niskoemisyjną,
- zawieranie umów z dostawcami, którzy opierają swoją działalność na wykorzystaniu floty niskoemisyjnej, czyli pojazdy hybrydowe i elektryczne,
- edukacja i zwiększanie świadomości kierowców w zakresie bardziej ekologicznej i ekonomicznej jazdy, w tym również edukowanie o tym jak w bezpieczny sposób, wykorzystując odpowiednie metody prowadzenia pojazdów, przyczynić się do mniejszej emisyjności dwutlenku węgla.

Cele związane z **ograniczeniem zużycia papieru**:

- stopniowe ograniczanie zużycia papieru na rzecz przejścia na elektroniczny obieg dokumentów,
- zniesienie konieczności wydruków dokumentów w celach archiwizacyjnych,
- wprowadzenie rozwiązań elektronicznych usprawniających przejście na elektroniczny obieg dokumentów.

Cele związane z **odpowiedzialną gospodarką odpadową**:

- monitorowanie i pomiar wytwarzanych odpadów w skali rocznej,
- stopniowe zmniejszanie wytwarzanych odpadów,
- odpowiedzialna utylizacja wszystkich zużytych sprzętów elektronicznych za pomocą podmiotów profesjonalnie zajmujących się likwidacją takiego sprzętu,
- bieżąca weryfikacja stanu sprzętów wykorzystywanych przez pracowników, głównie komputerów,
- poszerzanie działań związanych z gospodarką obiegu zamkniętego,
- weryfikacja firm odbierających odpady oraz audyt struktury odpadów w celu podjęcia kroków związanych z ponownym wykorzystaniem odpadów, które są możliwe do wykorzystania.

PREZENTACJA WYBRANYCH CELÓW SPÓŁEK Z GRUPY OEX

Cele **OEX Cursor**, zgodnie z przyjętą przez spółkę **Strategią ESG na lata 2023-2030**:

Cele OEX Cursor w zakresie redukcji emisji zostały wyznaczone zgodnie z inicjatywą Science Based Targets (SBTi), czyli globalnym partnerstwem, które pomaga firmom wyznaczać mierzalne i wykonalne cele klimatyczne zgodne z najnowszą wiedzą naukową dotyczącą klimatu. Zapewnia ono przedsiębiorstwom jasną ścieżkę redukcji emisji gazów cieplarnianych (GHG) zgodnie z celami porozumienia paryskiego, które ma na celu ograniczenie globalnego ocieplenia do poziomu znacznie poniżej 2°C, a najlepiej do 1,5°C powyżej poziomu sprzed epoki przemysłowej. Za rok

bazowy przyjęto rok 2023.

- Zmniejszenie emisji o 42% w stosunku do roku bazowego i osiągnięcie zerowej emisji netto do 2050 roku poprzez osiągnięcie 42% redukcji emisji CO₂ do 2030 roku (zakres 1, 2 i 3) oraz zerowej emisji netto do 2050 roku we wszystkich zakresach (zakres 1, 2 i 3).
- Zwiększenie przejrzystości i gromadzenia danych w całym łańcuchu wartości poprzez współpracę z 100% kluczowymi dostawcami w celu zebrania danych na temat wykorzystania zasobów i produkcji odpadów do 2030 roku oraz poprawę przejrzystości sprawozdawczości w zakresie emisji we wszystkich kategoriach łańcucha wartości.
- Utrzymanie certyfikowanych budynków i przejście na NetZero Energy poprzez priorytetowe traktowanie budynków posiadających 100% certyfikaty efektywności energetycznej (np. LEED, BREEAM) oraz utrzymanie źródła 100% energii odnawialnej dla wszystkich potrzeb operacyjnych.
- Stopniowa wymiana floty na pojazdy elektryczne (EV) oraz zapewnienie, że wszystkie pozostałe pojazdy spełniają wysokie normy emisji spalin EURO, w tym także utrzymanie szkoleń dla pracowników w zakresie zrównoważonych praktyk jazdy.
- Aktywne angażowanie łańcucha dostaw w zrównoważony rozwój za pomocą realizacji polityki aktywnego zaangażowania wszystkich partnerów w łańcuch dostaw. Polityka ta dąży do regularnego gromadzenia i analizowania informacji na temat zużycia zasobów i produkcji odpadów, wymagając od dostawców pełnej przejrzystości w tych obszarach. W ten sposób, OEX Curosr dąży do współpracy z partnerami, aby skutecznie zminimalizować wpływ na środowisko i przejść na bardziej zrównoważone praktyki biznesowe. Mierzalnym celem tej inicjatywy jest osiągnięcie pełnego zaangażowania dostawców w inicjatywy na rzecz zrównoważonego rozwoju do 2030 roku.
- Poprawa gospodarki odpadami i recyklingu, zgodnie z którą, w pierwszej kolejności nastąpi mierzenie wskaźników recyklingu odpadów od 2025 roku, aby kolejno móc osiągnąć cel zwiększenia recyklingu odpadów o 20% do 2030 roku.

Choć spółka **Fulfilio** nie przyjęła jeszcze formalnie planu transformacji klimatycznej, wyznaczono konkretne **cele środowiskowe na rzecz łagodzenia zmian klimatu** i rozpoczęto wdrażanie działań w celu ich realizacji:

- Optymalizacja zużycia mediów poprzez wynajęcie nowego magazynu zbudowanego w technologii BREEAM Excellent w horyzoncie czasowym 2024-2025. Oczekiwany efekt to zmniejszenie zużycia energii i wody oraz zwiększenie efektywności energetycznej.
- Ograniczenie zużycia gazu ziemnego do ogrzewania obiektów poprzez optymalizację schematu zarządzania ogrzewaniem w sezonie grzewczym 2024-2025. Cel ten jest mierzony jako oszczędność wydatków poniesionych na ogrzewanie w 2025 roku na poziomie minimum 5% mniejszym w stosunku do roku 2024
- Identyfikacja głównych źródeł emisji (zakres 1, 2, wybrane elementy zakresu 3) poprzez zaraportowanie śladu węglowego za rok 2024 w terminie do końca 2025 roku. Efektem tego działania będzie ustalenie punktu wyjścia do dalszego planowania celów redukcji emisji i dalszej dekarbonizacji łańcucha wartości.

3.4. Dobre praktyki i działania proklimatyczne w spółkach Grupy

Grupa OEX dba o to, aby rok do roku poszerzać zakres prowadzonych działań proklimatycznych, podążając w kierunku zrównoważonego rozwoju.

Spółki z Grupy OEX podejmują szereg działań proekologicznych, które na potrzeby raportu zostały podzielone na następujące obszary dbałości i minimalizowania negatywnych oddziaływań na środowisko naturalne:

- Prośrodowiskowe działania w centrach logistycznych zarządzanych przez spółkę Fulfilio,
- Zrównoważone planowanie pracy w OEX Cursor i MerService,
- Inicjatywa paperless w Tell i PTI,

- Zrównoważone zarządzanie flotą pojazdów w spółce OEX Cursor,
- Wolontariat środowiskowy OEX Cursor,
- Automatyzacja procesów zawierania umów w ProPeople, Merservice i OEX Cursor,
- Działania wspierające gospodarkę obiegu zamkniętego w ProPeople, Merservice i OEX Cursor.

ZRÓWNOWAŻONE ZARZĄDZANIE SIECIAMI PUNKTÓW SPRZEDAŻY DETALICZNEJ W TELL, PTI I EUROPHONE

W salonach sprzedaży spółek Grupy OEX realizowany jest szereg działań związanych ze zrównoważonym rozwojem, w tym:

- odpowiedzialne postępowanie z odpadami powstającymi w salonach, takimi jak zużyte lub zepsute sprzęty biurowe w postaci komputerów, tonerów i innych urządzeń, które są przekazywane zewnętrznej, profesjonalnej firmie, zajmującej się ich utylizacją.
- wdrożenie systemów paperless oraz stosowanie toreb papierowych zamiast plastikowych;
- wdrożenie działań związanych z recyklingiem sprzętów elektronicznych, dzięki którym klienci kupując nowy sprzęt mogą zostawić do recyklingu stare telefony i akcesoria.

PROŚRODOWISKOWE DZIAŁANIA W CENTRACH LOGISTYCZNYCH ZARZĄDZANYCH PRZEZ SPÓŁKĘ FULFILIO

Głównymi założeniami polityki środowiskowej w ramach działalności spółki Fulfilio są:

- prowadzenie proekologicznej gospodarki odpadami zapewniającej odpowiednie segregowanie, powtórne ich wykorzystywanie lub unieszkodliwienie zgodne z wymogami prawa ochrony środowiska,
- inwestowanie w energooszczędne źródła światła wraz z inteligentnymi systemami zarządzania oświetleniem, przykładowo system DALI2,
- minimalizowanie negatywnego wpływu na środowisko związanego z eksploatacją pojazdów, maszyn i urządzeń poprzez sukcesywną wymianę akumulatorów kwasowych na litowo-jonowe, co niesie za sobą szereg korzyści środowiskowych, takich jak:
 - mniejsze zapotrzebowanie na energię do ładowania, co oznacza zmniejszone emisje dwutlenku węgla,
 - zwiększona sprawność (szacuje się, że akumulatory litowo-jonowe mają nawet 95-98% sprawności w porównaniu do ok. 70-80% sprawności w przypadku akumulatorów kwasowych),
 - dłuższa żywotność akumulatorów litowo-jonowych, co przyczynia się do ograniczenia ilości odpadów (akumulatory litowo-jonowo wytrzymują często 4-5 razy więcej cykli ładowania),
 - brak szkodliwego dla środowiska ołowiu i elektrolitów, które znajdują się w akumulatorach kwasowych.
- modernizacja budynków w postaci wymiany tradycyjnych źródeł światła na energooszczędne oświetlenie LED w obiekcie GP3, dzięki czemu, w bieżącym okresie sprawozdawczym, zredukowano zużycie energii o 5,93%.
- racjonalna gospodarka cieplna, poprzez podjęcie działań w postaci monitorowania i podjęciu działań ograniczających zużycie gazu w budynkach, czego efektem jest redukcja zużycia gazu o 7,12% w 2024 roku w porównaniu do zużycia w 2023 roku.

Mimo, że w porównaniu z poprzednim rokiem, spółka utrzymała skalę operacji, całkowita ilość wyprodukowanych odpadów uległa redukcji, podobnie jak zużycie gazu i energii elektrycznej, które zostały znacznie obniżone.

ZRÓWNOWAŻONE PLANOWANIE PRACY W OEX CURSOR I MERSERVICE

W spółkach z największymi flotami tj. OEX Cursor i MerService zadbano o to, aby odpowiedzialnie planować podróże

służbowe. Pracownicy zostali poinformowani oraz zachęcani do tego, aby, gdy tylko jest to możliwe, korzystać z rozwiązań zdalnych, ograniczając wyjazdy na spotkania i szkolenia, poprzez zastępowanie ich wideokonferencjami i e-learningami. Takie działania przyczyniły się nie tylko do optymalizacji czasu pracy, ale również do mniejszego zużycia samochodów służbowych oraz zmniejszenia emisji związanych z wyjazdami służbowymi.

INICJATYWA PAPERLESS W TELL I PTI

Inicjatywa paperless promująca minimalizację zużywanego w ramach działalności papieru jest wdrożona w sieciach sprzedaży zarządzanych przez spółki Tell oraz PTI. W salonach obu tych sieci są skonfigurowane tablety do podpisu umów w formie elektronicznej, aby ograniczyć podpisywanie umów na papierze. Celem jest 100% umów podpisanych na tabletach. Działanie to jest realizowane we współpracy z operatorami obsługiwanych telefonii komórkowych, w wyniku czego podmioty znacząco zredukowały ilość zużywanego papieru i tonerów do drukarek w punktach sprzedaży.

ZRÓWNOWAŻONE ZARZĄDZANIE FLOTĄ POJAZDÓW W SPÓŁCE OEX CURSOR

Pojazdy należące do floty OEX Cursor wyposażone są w systemy Fleet Handbook oraz wideorejestratory. Wdrożone zostały systemy telematyczne i monitoringu, aby zarządzać nadmiernymi kosztami operacyjnymi spowodowanymi nieefektywną i nieekologiczną jazdą. Spółka koncentruje się na optymalizacji zużycia energii i paliwa poprzez zrównoważone praktyki zarządzania flotą. Inicjatywy te obejmują modernizację floty pojazdów i zastępowanie pojazdów spalinowych pojazdami hybrydowymi i elektrycznymi, programy edukacyjne na temat użytkowania pojazdów i optymalizacji zużycia paliwa oraz optymalizację tras dla samochodów służbowych za pomocą aplikacji Navifleet. Cała flota OEX Cursor spełnia najnowsze normy emisji spalin, a nowe pojazdy spełniają normy EURO6 określone w dyrektywach europejskich.

WOLONTARIAT ŚRODOWISKOWY OEX CURSOR

W OEX Cursor rozwijamy kulturę odpowiedzialności społecznej, angażując naszych pracowników w działania proekologiczne na rzecz lokalnych społeczności. Jednym z kluczowych elementów tej strategii jest wolontariat środowiskowy, realizowany w ramach programów CSR oraz inicjatyw pracowniczych. Przykładem takiego działania jest wolontariat pracowniczy z okazji "Dnia Ziemi" poprzez montaż budek lęgowych w warszawskim lesie. Skrzynki te, ufundowane przez OEX Cursor, zostały zamontowane przez pracowników spółki.

AUTOMATYZACJA PROCESÓW ZAWIERANIA UMÓW W PROPEOPLE, MERSERVICE I OEX CURSOR

w spółkach Pro People, MerService oraz OEX Cursor wdrożono zintegrowane rozwiązania technologiczne wspierające cyfryzację i automatyzację procesów HR i kadrowych. Kluczowym elementem tej transformacji było uruchomienie dwóch systemów: Systemu Autenti (podpis elektroniczny) oraz Systemu EmplOEX (elektroniczny obieg dokumentów pracowniczych).

Wdrożenie systemu Autenti umożliwiło całkowicie zdalne zawieranie umów cywilno-prawnych i dokumentów kadrowych w formie elektronicznej. Proces ten znacznie skrócił czas zawierania umów, zwiększył wygodę kandydatów i pracowników terenowych oraz zapewnił pełne bezpieczeństwo danych osobowych dzięki zastosowaniu certyfikowanych podpisów elektronicznych.

Równolegle uruchomiono system EmplOEX, który wspiera digitalizację dokumentacji kadrowej i pozwala na bezpieczne i zgodne z przepisami prawa przechowywanie dokumentów, pełną dostępność akt pracowniczych online, automatyczne powiadomienia o wymaganych aktualizacjach i terminach, łatwiejszą obsługę dużej liczby pracowników terenowych, z którymi kontakt osobisty jest utrudniony.

DZIAŁANIA WSPIERAJĄCE GOSPODARKĘ OBIEGU ZAMKNIĘTEGO W PROPEOPLE, MERSERVICE I OEX CURSOR

Spółki ProPeople, MerService i OEX Cursor aktywnie wdrażają zasady gospodarki obiegu zamkniętego, koncentrując się na maksymalnym wykorzystaniu zasobów oraz ograniczeniu generowania odpadów elektronicznych. W ramach

codziennej działalności operacyjnej wdrożono proces oceny stanu technicznego zużytego sprzętu elektronicznego. Główne założenia działań to weryfikacja techniczna każdego wycofanego urządzenia. Zdadne do ponownego wykorzystania części trafiają na rynek wtórny – są odsprzedawane wyspecjalizowanym podmiotom lub wykorzystywane jako części zamienne w naprawach innych urządzeń. Efektem tych działań jest Ograniczenie ilości elektroodpadów generowanych przez spółki, wydłużenie cyklu życia komponentów elektronicznych oraz zmniejszenie śladu węglowego związanego z zakupem nowego sprzętu.

Dodatkowo, OEX Cursor aktywnie promuje recykling materiałów odzieżowych w ramach swojej działalności. Obejmuje to inicjatywy związane z ponownym wykorzystaniem i recyklingiem mundurów oraz innych tekstyliów, co pozwala ograniczyć ilość odpadów i wspiera gospodarkę o obiegu zamkniętym. W ten sposób spółka dąży do minimalizacji wpływu na środowisko związanego z utylizacją tekstyliów.

3.5. Wyniki środowiskowe – wybrane wskaźniki

EMISJE W TRANSPORCIE

W celu wyznaczenia wielkości emisji związanych z transportem zastosowano metodologię opartą na wytycznych Krajowego Ośrodka Bilansowania i Zarządzania Emisjami (KOBiZE). Emisje zostały oszacowane poprzez odniesienie ilości zatankowanego paliwa do odpowiednich wskaźników emisji spalin. Wskaźniki te zostały dobrane zgodnie z typem paliwa oraz obowiązującymi czynnikami emisyjnymi, rekomendowanymi przez KOBiZE. Przyjęte podejście zapewnia zgodność obliczeń z krajowymi regulacjami i standardami raportowania emisji.

ZUŻYCIE PALIWA

Rok / Spółka	OEX Cursor	MerService	ProPeople
2024	459 ton CO2	481 ton CO2	24 ton CO2

Działalność spółek Tell, PTI i Europhone, wchodzących w skład segmentu zarządzania sieciami punktów sprzedaży detalicznej Grupy OEX, opiera się na sprzedaży usług telekomunikacyjnych operatorów komórkowych w Polsce. Jako że nie są to spółki, których głównym przedmiotem działalności jest logistyka lub transport, emisje w transporcie są nieznaczne w porównaniu do innych spółek. Dlatego też spółki te ujawniają w bieżącym roku raportowym ilości zużytego paliwa w wykorzystywanych w działalności samochodów.

	Leasingowane	Najmowane	Własne	Roczne zużycie paliwa w litrach
Tell	23	4	6	62 153
Europhone	14	0	3	40 248
PTI	4	1	1	18 594

Zużycie paliwa zostało policzone zgodnie z zakupioną ilością paliwa, co jest poparte danymi z faktur. Roczne zużycie jest zużyciem łącznym paliwa w litrach i jest to suma zakupionego paliwa w postaci paliwa typu diesel, benzyna oraz gaz LPG.

ODPADY

Jednym z kluczowych priorytetów środowiskowych dla spółek z Grupy OEX jest podejmowanie działań w celu jak najbardziej efektywnego ograniczania wytwarzanych w toku działalności odpadów. Pierwszym krokiem w tym kierunku jest śledzenie ilości wytwarzanych odpadów. Efekty procesu monitorowania zużywanych odpadów w bieżącym roku raportowym są przedstawione w tabeli poniżej, w której masa odpadów jest podana w tonach, a sama kategoryzacja odpadów jest zgodna z kodami i terminologią stosowaną w bazie danych o produktach i opakowaniach oraz o gospodarce odpadami (BDO).

	Tell	PTI	Fulfilio
15 01 01 - Opakowania z papieru i tektury	n/d	n/d	121,84
15 01 02 - Opakowania z tworzyw sztucznych	n/d	n/d	31,54
15 01 06 - Zmieszane odpady opakowaniowe	n/d	n/d	565,46
16 02 14 - Zużyte urządzenia inne niż wymienione w 160209 lub 160213	0,738	0,525	333,747
16 03 04 - Nieorganiczne odpady inne niż wymienione w 16 03 03, 16 03 80	n/d	n/d	87,86
16 03 05 - Organiczne odpady zawierające substancje niebezpieczne	n/d	n/d	1,64
16 06 05 - Inne baterie i akumulatory	0,021	n/d	n/d
17 02 03 - Tworzywa sztuczne	n/d	n/d	1,18
17 09 04 - Zmieszane odpady z budowy, remontów i demontażu inne niż wymienione w 17 09 01, 17 09 02 i 17 09 03	n/d	0,93	7,26
20 01 36 - Zużyte urządzenia elektryczne i elektroniczne inne niż wymienione w 200121, 200123 i 200135	n/d	0,015	n/d
20 03 07 - Odpady wielkogabarytowe	n/d	1,26	

W spółce Fulfilio odpady były monitorowane również w latach poprzednich. W 2024 roku w porównaniu do 2023 roku odnotowano spadek ilości odpadów w kilku kategoriach.

- Największy spadek dotyczył opakowań z tworzyw sztucznych (kod 15 01 02), których ilość zmniejszyła się z 130,672 Mg do 31,54 Mg, co stanowi redukcję o 99,13 Mg, czyli około 76%.
- Znaczący spadek nastąpił również w przypadku opakowań z papieru i tektury (kod 15 01 01) – z 193,72 Mg w 2023 roku do 121,84 Mg w 2024 roku (spadek o 71,88 Mg, czyli 37%).
- Mniejszą ilość odpadów odnotowano także w kategorii nieorganicznych odpadów innych niż wymienione w 16 03 03 i 16 03 80 (kod 16 03 04) – z 129,84 Mg w 2023 roku do 87,86 Mg w 2024 roku (spadek o 41,98 Mg).
- Zużyte urządzenia inne niż wymienione w 16 02 09 do 16 02 13 (kod 16 02 14) również wykazały spadek – z 378,886 Mg do 333,747 Mg (spadek o 45,14 Mg).
- Mniejszy spadek dotyczył zmieszanych odpadów z budowy, remontów i demontażu (kod 17 09 04) – z 8,5 Mg do 7,26 Mg (spadek o 1,24 Mg), a także elementów usuniętych z zużytych urządzeń (kod 16 02 16), które w 2024 roku w ogóle nie wystąpiły (spadek z 0,563 Mg do 0 Mg).
- Podobnie organiczne odpady inne niż niebezpieczne (kod 16 03 06) zostały całkowicie wyeliminowane – ich ilość spadła z 41,98 Mg do 0 Mg.

łącznie w spółce Fulfilio masa wszystkich odpadów spadła z 1304,411 Mg w 2023 roku do 816,78 Mg w 2024 roku, co oznacza ogólny spadek o 487,63 Mg, czyli około 37% mniej niż w roku poprzednim.

ZUŻYCIE ENERGII

Spółki Cursor, Merservice oraz ProPeople kontrolują emisje w obszarach: transportu i energii elektrycznej. Emisje związane ze zużyciem energii związane są z wykorzystywanymi w toku działalności nieruchomości, w szczególności ze zużyciem energii elektrycznej oraz zużyciem paliw na ogrzewanie. Aby jak najlepiej zaplanować działania związane z minimalizacją wpływu spółek na środowisko naturalne, podejmowane są działania zmierzające do pełnego monitorowania zużycia energii oraz wytwarzanych w ten sposób emisji. W spółce OEX Cursor możliwe było zebranie danych od 2020 roku, natomiast w spółkach MerService oraz ProPeople dane te są mierzone od bieżącego roku raportowego. Ponadto niektóre spółki kupują energię elektryczną, która jest certyfikowana jako zeroemisyjna, co oznacza, że pochodzi z odnawialnych źródeł energii. Emisje związane ze zużyciem ciepła są rozliczane oddzielnie, ponieważ zużycie ciepła nie jest objęte certyfikacją zeroemisyjności.

Zużycie energii w wybranych spółkach z Grupy OEX

	Zużycie energii elektrycznej (kWh)	Ogrzewanie (MWh)
OEX Cursor		
2023	173 434	168
2024	167 062	93
ProPeople		
2024	34 798	19

MerService			
2024	55 687	31	
VCC			
2024	585 219,19	-	
Całkowite zużycie energii (MWh)			
	salony partnerów	siedziba	salony własne
Tell			
2024	844,77 (95 salonów)	6,13	665,09 (76 salonów)
Europhone			
2024	292,85 (54 salonów)	3,00	202,71 (72 salonów)
PTI			
2024	n/d	1,98	510,48 (74 salonów)
Fulfilio	Całkowite zużycie	Zużycie energii ze źródeł odnawialnych	
2024	830,58	573,45	

Jako spółki świadczące usługi marketingowe i sprzedażowe w terenie, spółki w segmencie Wsparcia Sprzedaży nie mają pełnego wglądu w dokładne emisje generowane przez usługi w obiektach, w których to klienci przejmują odpowiedzialność za te aspekty. Jako dostawca usług, spółki nie uwzględniają w raporcie emisji pochodzących z takich działań, jak zużycie energii podczas imprez (np. stoisk) lub produkcja i utylizacja próbek produktów. Choć nie uwzględniono tego w obliczeniach, spółki aktywnie monitorują zużycie i dążą do maksymalizacji wysiłków w zakresie recyklingu, zgodnie ze zobowiązaniem do monitorowania gospodarki odpadami i opakowań jednorazowych.

Spółka VCC raportuje zużycie energii zgodnie ze wskazaniem Zarządców nieruchomości, jako że spółka ta specjalizuje w outsourcingu usług contact center oraz kompleksowej obsłudze klienta, wynajmując lokale nie ma wpływu na wybór dostawców energii.

Spółka Fulfilio ujawnia całkowite zużycie energii bez podziału na zużycie energii elektrycznej i zużycie energii na ogrzewanie. Jednak spółka ta ujawnia także duży udział zużycia energii ze źródeł odnawialnych,

które odpowiada 69% całkowitego zużycia energii.

ZUŻYCIE PAPIERU

Spółki ProPeople, MerService oraz OEX Cursor, realizując strategię zrównoważonego rozwoju, podejmują konkretne działania na rzecz ograniczenia zużycia zasobów naturalnych, w tym papieru. W 2024 roku wszystkie trzy spółki monitorowały zużycie papieru, co pozwoliło na rzetelne określenie skali zużycia oraz identyfikację obszarów do optymalizacji.

W ramach działań proekologicznych spółki systematycznie zwiększają liczbę procesów prowadzonych w formie elektronicznej zwiększono liczbę umów zawieranych w systemie EmplOEX, czyli platformie do cyfrowego obiegu dokumentów kadrowych i pracowniczych, rozbudowano bazę danych dokumentów elektronicznych, co pozwoliło na ograniczenie konieczności drukowania i archiwizacji papierowej oraz uproszczono procedury wewnętrzne, eliminując zbędne wydruki.

Efektom podjętych działań jest stopniowe ograniczanie zużycia papieru - mimo tego, że ilościowo wskaźniki w spółce OEX Cursor są rosnące wraz z rozwojem działalności firmy, należy zauważyć znaczny wzrost ilości dokumentów w obiegu cyfrowym, co sprawia, że w dużej części uniknięto w ten sposób jeszcze większego zużycia papieru, gdyby nie podjęto działań związanych z cyfryzacją tych procesów. Do tego zwiększono efektywność operacyjną dzięki automatyzacji i cyfrowym repozytorium danych, oraz bezpieczeństwa danych i zgodność z przepisami dotyczącymi ochrony informacji osobowych (RODO).

	Zużycie papieru w gramach	Ilość umów w EmplOEX	Ilość umów w bazie danych	Wskaźnik ilości papieru na umowę
OEX Cursor				
2023	182 500	3399	601	46
2024	262 500	3186	1510	56
ProPeople				
2024	62 500	223	69	214
MerService				
2024	125 000	838	250	115

ŚLAD WĘGLOWY

W ramach zaangażowania w zrównoważony rozwój oraz odpowiedzialność za wpływ działalności na środowisko naturalne, spółka Fulfilio po raz pierwszy podjęła działania w celu monitorowania i wyliczenia śladu węglowego swojej działalności w 2024 roku. Ujawnienie danych dotyczących emisji gazów cieplarnianych stanowi istotny

element wyznaczonych przez spółkę celów klimatycznych. W dalszej kolejności możliwa będzie dokładna identyfikacja, redukcja oraz docelowo neutralizacja emisji wynikających z działalności operacyjnej oraz świadczonych przez spółki usług.

Ujawnienie obejmuje emisje zgodnie z międzynarodowym standardem GHG Protocol i uwzględnia zakresy:

- Zakres 1: Bezpośrednie emisje wynikające z własnych źródeł (np. spalanie paliw w pojazdach firmowych),
- Zakres 2: Pośrednie emisje wynikające z zakupu energii elektrycznej, ciepłej i chłodniczej,
- Zakres 3: Inne pośrednie emisje powstające w całym łańcuchu wartości, w tym emisje związane z dostawcami, transportem, użytkowaniem produktów, odpadami itd.

Celem tych działań jest nie tylko transparentność, ale także budowanie świadomości wśród interesariuszy oraz podejmowanie świadomych decyzji prowadzących do zmniejszenia wpływu na klimat. Działania te są zgodne z wartościami firm oraz oczekiwaniami klientów, inwestorów i partnerów biznesowych. Wyniki tych działań zostaną przedstawione w tabeli poniżej.

	Fulfilio (t CO ₂ eq)
Całkowity ślad węglowy:	6106,56
Zakres 1:	104,82
Zakres 2:	0
Zakres 3 (łącznie):	6001,74
Zakupione dobra i usługi:	985,92
Emisje związane z produkcją paliw nie uwzględnione w zakresie 1 i 2:	128,79
Odpady:	136,42
Podróże służbowe:	4,85
Dojazdy pracowników do pracy:	280,27
Transport downstream:	3936,37
Wynajmowane aktywa upstream:	529,13

Obliczenia śladu węglowego organizacji zostały przeprowadzone przez Plan Be Eco zgodnie ze standardem GHG

Protocol oraz następujących wskaźników emisji:

- Greenhouse gas reporting: conversion factors 2019 (DEFRA),
- The National Centre for Emissions Management (KOBiZE),
- EPA,
- EXIOBASE,
- BEIS,
- A Carbon Footprint for UK Clothing and Opportunities for Savings,
- Toyoshima's,
- Circular Ecology.

Energia elektryczna została policzona metodą market-based, która polega na bezpośrednim pobraniu danych dotyczących emisji gazów cieplarnianych wyemitowanych na jednostkę energii od producenta.

4. Social – Społeczeństwo i pracownicy

Kapitał ludzki i kwestie pracownicze stanowią jeden z fundamentów działalności Grupy OEX.

Potencjalne obszary ryzyka w zakresie zatrudnienia

W obszarze kapitału ludzkiego spółki Grupy OEX identyfikują kilka istotnych czynników ryzyka, które mogą wpływać na skuteczność procesów rekrutacyjnych oraz stabilność zatrudnienia. Należą do nich:

- ograniczona liczba dostępnych kandydatów na rynku pracy,
- wydłużający się czas pozyskiwania odpowiednich pracowników,
- rozbieżności między oczekiwaniami kandydatów a warunkami oferowanymi na danych stanowiskach,
- wzrost rotacji pracowników wynikający z ich decyzji o zakończeniu współpracy (nie dotyczy to naturalnej fluktuacji związanej z zakończeniem projektów – charakterystycznej dla działalności Grupy),
- ryzyko utraty wizerunku nowoczesnego i atrakcyjnego pracodawcy oferującego rozwój zawodowy, przyjazne środowisko pracy oraz zmotywowany zespół,
- zmiany w przepisach prawa pracy oraz innych regulacjach, które mogą zwiększać obowiązki i koszty po stronie pracodawcy.

Sposoby monitorowania ryzyka

Grupa OEX wdraża szereg działań mających na celu bieżące śledzenie i ograniczanie potencjalnych zagrożeń w obszarze HR. Kluczowe mechanizmy zarządzania ryzykiem obejmują:

- monitoring legislacyjny – działy prawne Grupy oraz poszczególnych spółek śledzą obowiązujące przepisy oraz planowane zmiany prawa pracy, a także wspierają działy HR w ocenie ryzyk wynikających z nowelizacji (np. zmian w Kodeksie pracy), monitorowanie rynku pracy – zespoły HR analizują aktualne trendy, w tym poziom wynagrodzeń w branżach, w których działa Grupa, i dostarczają rekomendacje kadrze zarządzającej,
- obserwacja trendów wizerunkowych i branżowych – dział komunikacji analizuje wydarzenia i trendy rynkowe, w szczególności dotyczące Employer Brandingu oraz zmian na rynku pracy, i codziennie przekazuje kluczowe informacje menedżerom we wszystkich spółkach,
- ocena ryzyka przez zarządy spółek – każda spółka z Grupy indywidualnie analizuje potencjalne zagrożenia i podejmuje decyzje dotyczące niezbędnych działań zaradczych.

4.1. Odpowiedzialność wobec pracowników

Wytyczne polityki HR obowiązujące w spółkach Grupy OEX

Każda ze spółek należących do Grupy OEX realizuje swoją politykę HR w oparciu o poniższe zasady:

- tworzenie środowiska pracy, które jest bezpieczne, przyjazne i sprzyjające współpracy,
- rozwijanie potencjału pracowników poprzez dostęp do szkoleń i możliwości awansu wewnętrznego,
- wspieranie rozwoju zawodowego również poza miejscem pracy — m.in. poprzez dofinansowanie studiów, kursów zawodowych i językowych, zależnie od potrzeb i możliwości danej spółki,
- zapewnienie uczciwej oceny efektów pracy oraz konstruktywnej informacji zwrotnej w relacjach z przełożonymi,
- otwartość na inicjatywy pracowników w zakresie innowacji i pomysłów usprawniających funkcjonowanie organizacji,
- umożliwienie prowadzenia dialogu oraz zapewnienie przejrzystej komunikacji, zwłaszcza w kontekście zmian organizacyjnych lub kadrowych,
- promowanie zasady równego traktowania bez względu na wiek, płeć, poziom wykształcenia, narodowość, wyznanie czy poglądy polityczne,
- przeciwdziałanie nierównościami wynagrodzenia z uwagi na płeć,
- dążenie do pozyskiwania najbardziej kompetentnych kandydatów,
- rygorystyczne przestrzeganie przepisów z zakresu BHP oraz zapewnienie bezpiecznych warunków pracy,
- poszanowanie praw człowieka, promowanie otwartości, tolerancji i szacunku wobec różnorodnych kultur, religii i światopoglądów.

Priorytetowe kierunki rozwoju w obszarze pracowniczym

W ramach dalszego rozwoju działań HR, Grupa OEX koncentruje się na:

- ograniczaniu rotacji pracowników po zakończeniu okresu próbnego,
- wdrażaniu polityk zapobiegających dyskryminacji,
- systematycznym wspieraniu rozwoju zawodowego pracowników,
- promowaniu otwartego dialogu i sprawnej komunikacji wewnętrznej, z naciskiem na funkcjonalność stosowanych rozwiązań,
- rozwijaniu praktyk wspierających rekrutację wewnętrzną.

4.2. Zatrudnienie i struktura zatrudnienia

Z uwagi na zróżnicowany profil działalności spółek należących do Grupy, kwestie takie jak zatrudnienie, systemy wynagrodzeń, programy motywacyjne, a także zasady awansów i szkoleń są definiowane indywidualnie przez każdą ze spółek. Grupa OEX, ze względu na zróżnicowany charakter prowadzonych projektów korzysta z różnych form zatrudnienia,

WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI

Dynamika wzrostu zatrudnienia pracowników na etatach

Liczba pracowników na etatach w Grupie OEX na dzień 31 grudnia 2024 roku wynosiła 1676 osób, co stanowiło wzrost o 8,40% w porównaniu do roku 2023. Wzrost zatrudnienia może wynikać ze zmian w strukturze Grupy. Według oceny Grupy kluczowe wskaźniki dotyczące zatrudnienia są utrzymywane na korzystnych poziomach.

Pracownicy zatrudnieni na etatach

Okres próbny	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
	31.12.2024	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2023

wiek 18-29	35	50	33	48
wiek 30-39	18	27	15	19
wiek 40-49	4	4	6	6
wiek 50-59	2	0	1	0
wiek 60≥	0	0	0	0
SUMA	61	81	22	73

Czas określony	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
	31.12.2024	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2023
wiek 18-29	240	117	168	136
wiek 30-39	162	201	97	88
wiek 40-49	76	50	26	34
wiek 50-59	9	2	7	10
wiek 60≥	1	0	0	1
SUMA	488	370	298	269

Czas nieokreślony	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
	31.12.2024	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2023
wiek 18-29	103	84	67	51
wiek 30-39	258	236	135	126
wiek 40-49	102	105	92	76
wiek 50-59	21	26	40	36
wiek 60≥	3	3	9	7
SUMA	487	454	343	299

PODSUMOWANIE	31.12.2024	31.12.2023
Liczba pracowników zatrudnionych na etatach	1 676	1 546
Udział kobiet wśród zatrudnionych na etatach	59,00%	58,50%
Udział mężczyzn wśród zatrudnionych na etatach	41,00%	41,50%
Udział pracowników zatrudnionych na umowach na czas nieokreślony wśród wszystkich pracowników zatrudnionych na etatach	47,34%	48,70%
Udział pracowników z grupy wiekowej 18-29 zatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników zatrudnionych na etatach	37,10%	31,40%
Udział pracowników z grupy wiekowej 30-39 zatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników zatrudnionych na etatach	39,50%	45,10%
Udział pracowników z grupy wiekowej 50+ zatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników zatrudnionych na etatach	5,70%	5,50%

W

2024 roku Grupa OEX utrzymała stabilną strukturę zatrudnienia, zarówno pod względem płci, jak i formy zatrudnienia. Kobiety stanowiły istotną część zespołu – łącznie zatrudnionych było 975 kobiet (na umowach na czas określony i nieokreślony), co potwierdza ich znaczący udział w organizacji.

Pracownicy nowozatrudnieni

Okres próbny	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
	31.12.2024	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2023
wiek 18-29	75	128	70	92
wiek 30-39	34	56	41	34
wiek 40-49	15	11	14	13
wiek 50-59	4	2	3	1

wiek 60≥	0	0	0	0
SUMA	130	197	128	140

Czas określony	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
	31.12.2024	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2023
wiek 18-29	157	64	119	59
wiek 30-39	99	47	62	25
wiek 40-49	45	22	12	14
wiek 50-59	11	1	4	3
wiek 60≥	1	0	0	0
SUMA	315	134	197	101

PODSUMOWANIE	31.12.2024	31.12.2023
Liczba pracowników nowozatrudnionych na etatach	845	606
Udział kobiet wśród nowozatrudnionych na etatach	57,00%	57,60%
Udział mężczyzn wśród nowozatrudnionych na etatach	43,00%	42,40%
Udział pracowników nowozatrudnionych na umowach na czas nieokreślony wśród wszystkich pracowników nowozatrudnionych na etatach	8,90%	5,60%

Udział pracowników z grupy wiekowej 18-29 nowozatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników nowozatrudnionych na etatach	54,00%	58,10%
Udział pracowników z grupy wiekowej 30-39 zatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników zatrudnionych na etatach	30,00%	29,40%
Udział pracowników z grupy wiekowej 50+ zatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników zatrudnionych na etatach	3,00%	2,00%

W 2024 roku Grupa OEX odnotowała wyraźny wzrost liczby nowo zatrudnionych pracowników, szczególnie wśród kobiet. Łącznie zatrudniono 462 kobiety (na umowach próbnych, czasowych i stałych), podczas gdy w 2023 roku liczba ta wynosiła 334. Największy przyrost dotyczył umów na czas określony – z 134 w 2023 roku do 315 w 2024 roku.

W strukturze wiekowej nowozatrudnionych dominują osoby młode. W 2024 roku aż 75 kobiet i 70 mężczyzn w wieku 18–29 lat rozpoczęło pracę na okres próbny, a kolejne 157 kobiet i 119 mężczyzn w tej samej grupie wiekowej podjęło zatrudnienie na czas określony. Dane te potwierdzają atrakcyjność Grupy OEX jako pracodawcy dla osób rozpoczynających karierę zawodową.

Pracownicy zatrudnieni na umowach cywilno-prawnych

KOBIECY	MĘŻCZYŹNI
---------	-----------

	31.12.2024	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2023
wiek 18-29	1 945	2 082	1 432	1 378
wiek 30-39	295	281	332	248
wiek 40-49	255	166	243	170
wiek 50-59	103	70	83	53
wiek 60≥	55	29	30	20
SUMA	2653	2628	2124	1869

PODSUMOWANIE	31.12.2024	31.12.2023
Liczba pracowników zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych	4 777	4 497
Udział kobiet wśród zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych	56%	58%
Udział mężczyzn wśród zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych	44%	42%
Udział pracowników z grupy wiekowej 18-29 zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych	71%	77%
Udział pracowników z grupy wiekowej 30-39 zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych	13%	12%
Udział pracowników z grupy wiekowej 40-49 zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych	10%	7%
Udział pracowników z grupy wiekowej 50+ zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych	6%	4%

Programy rekrutacyjne i działania wspierające zatrzymanie pracowników

Rekrutacje prowadzone przez spółki Grupy OEX są silnie zróżnicowane – odpowiadają specyfice poszczególnych obszarów działalności. Każda spółka realizuje inicjatywy skierowane do wybranych grup docelowych. Przykładowo,

prowadzone są kampanie adresowane do specjalistów IT, osób posługujących się językami obcymi, studentów, absolwentów szkół średnich oraz kandydatów, którzy chcą rozwijać się w konkretnych obszarach, takich jak doradztwo produktowe czy obsługa klienta. Rozmowy kwalifikacyjne prowadzone są przy użyciu narzędzi takich jak eRecruiter oraz innych platform do videorozmów.

Wybrane działania w zakresie rekrutacji, selekcji i Employer Brandingu

- badania satysfakcji kandydatów,
- testowanie nowoczesnych aplikacji i rozwiązań oferowanych przez serwisy rekrutacyjne,
- aktywne działania informacyjne i wizerunkowe na portalach opinii, takich jak GoWork, organizacja dni otwartych i spotkań online z osobami zainteresowanymi pracą w
- wybranych obszarach,
- rozbudowa zakładek „Kariera” o treści dotyczące atmosfery pracy, wartości firmowych oraz historii pracowników,
- współpraca z urzędami pracy i biurami karier działającymi przy uczelniach.

Onboarding i offboarding pracowników

W spółkach Grupy OEX, które zatrudniają większe zespoły, funkcjonują kompleksowe programy onboardingowe. Obejmują one m.in.:

- spotkania wprowadzające,
- szkolenia dla nowo zatrudnionych,
- przedstawienie zasad obowiązujących w firmie, dokumentów pracowniczych i kodeksu etycznego,
- tzw. welcome packi zawierające gadżety i narzędzia do pracy,
- opiekę przypisanego pracownika HR lub osoby wdrażającej,
- regularny feedback dla nowego pracownika.

W 2024 roku większość spółek kontynuowała także działania z zakresu offboardingu, takie jak:

- rozmowy końcowe,
- zbieranie opinii od odchodzących pracowników,
- komunikowanie zmian w zespołach,
- zapewnienie przekazania wiedzy.

Pracownicy zwolnieni

	KOBIEТЫ			MĘŻCZYŹNI		
	Okres próbny	Czas określony	Czas nieokreślony	Okres próbny	Czas określony	Czas nieokreślony
wiek 18-29	48	94	17	40	51	0
wiek 30-39	17	56	26	21	25	14
wiek 40-49	10	13	13	9	7	18
wiek 50-59	4	0	0	0	2	4
wiek 60≥	0	0	1	0	0	0
SUMA	79	163	57	70	85	36

PODSUMOWANIE	31.12.2024
Liczba pracowników, którzy zostali zwolnieni	490
Udział kobiet wśród pracowników, którzy zostali zwolnieni	61%
Udział mężczyzn wśród pracowników, którzy zostali zwolnieni	39%
Udział pracowników, którzy zostali zwolnieni z grupy wiekowej 18-29	54%
Udział pracowników, którzy zostali zwolnieni z grupy wiekowej 30-39	33%
Udział pracowników, którzy zostali zwolnieni z grupy wiekowej 40-49	11%
Udział pracowników, którzy zostali zwolnieni z grupy wiekowej 50+	1%

W 2024 roku z Grupą OEX zakończyło współpracę łącznie 490 pracowników. Większość z nich stanowiły kobiety (61%), co odzwierciedla ich wyższy udział w ogólnej strukturze zatrudnienia w Grupie. Mężczyźni stanowili 39% osób objętych zakończeniem współpracy.

Największy odsetek odejść dotyczył pracowników w wieku 18–29 lat, którzy stanowili 54% wszystkich przypadków. Wskazuje to na wyższą rotację wśród młodszych pracowników, często podejmujących zatrudnienie w ramach projektów krótkoterminowych lub sezonowych.

Docenianie pracowników i promowanie pozytywnych postaw

Grupa OEX realizuje działania służące wyróżnianiu i motywowaniu pracowników – nie tylko poprzez nagrody finansowe czy awanse, ale również dzięki dedykowanym inicjatywom, takim jak:

- nagradzanie pracowników z długoletnim stażem i najlepszymi wynikami sprzedażowymi podczas dorocznych konferencji,
- program Ambasador – skierowany do osób wykazujących się zaangażowaniem, koleżeńskością i dobrymi wynikami,
- konkursy promujące wyjątkowe osiągnięcia i wyniki.

Budowanie lojalności i integracja

W trosce o pozytywną atmosferę pracy i silne więzi zespołowe, spółki Grupy OEX podejmują różnorodne działania mające na celu budowanie lojalności i identyfikacji z organizacją:

- organizacja spotkań integracyjnych,
- promowanie pasji pracowników poprzez publikacje w newsletterze i mediach społecznościowych,
- wsparcie inicjatyw sportowych – m.in. firmowe drużyny sportowe,
- wspólne celebrowanie ważnych okazji (świąt, awansów, jubileuszy),
- prezenty okolicznościowe (np. z okazji ślubu czy narodzin dziecka),
- zapewnianie zdrowych przekąsek lub owoców w biurach (tzw. snack days).

4.3. Rozwój i szkolenia

W Grupie OEX spółki realizują własne cele w zakresie szkoleń i edukacji, dostosowane do ich możliwości i specyfiki.

Różnorodność tematów szkoleń odzwierciedla szerokie podejście spółek do rozwoju – obejmujące zarówno szkolenia specjalistyczne, bezpieczeństwo pracy i zgodność z przepisami, jak i kompetencje miękkie, technologiczne oraz sprzedażowe.

Spółki wspierają swoich pracowników w podnoszeniu kwalifikacji, umożliwiając udział zarówno w szkoleniach zewnętrznych, jak i wewnętrznych. Szczególną wagę przywiązuje się do wymiany wiedzy i dobrych praktyk w ramach zespołów, co przyczynia się do wzrostu efektywności i kultury współpracy w całej organizacji.

Wybrane szkolenia zrealizowane w 2024 roku w niektórych spółkach z Grupy OEX

- szkolenia z zakresu ochrony danych osobowych (RODO),
- szkolenia BHP (okresowe i wstępne),
- warsztaty z zakresu cyberbezpieczeństwa i zgodności z normami ISO,
- szkolenia projektowe i marketingowe,

- szkolenia ofertowe, które pomagały sprzedawcom lepiej zrozumieć strukturę oferty i doskonalić umiejętności sprzedażowe,
- szkolenia kształtujące umiejętności leaderskie i efektywne komunikowanie się,
- szkolenia z zakresu umiejętności cyfrowych,
- szkolenia językowe.

W spółkach z Grupy OEX funkcjonuje również szereg inicjatyw mających na celu wspieranie współpracy i dzielenia się wiedzą takie jak wewnętrzne programy kształcenia umiejętności.

4.4. Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)

Spółki wchodzące w skład Grupy OEX prowadzą bieżący rejestr wypadków przy pracy. W 2024 roku zgłoszono siedem z udziałem pracowników etatowych, co stanowi wzrost o 75% w porównaniu z czterema wypadkami odnotowanymi w roku 2023.

Choć liczba zgłoszonych wypadków wzrosła względem roku poprzedniego, należy podkreślić, że były to głównie drobne incydenty, wynikające ze zwykłych błędów ludzkich – takich jak potknięcia, skaleczenia czy nieuważne operowanie przedmiotami codziennego użytku. W żadnym przypadku nie stwierdzono uchybień po stronie organizacyjnej ani systemowych naruszeń zasad BHP. Zdarzenia te traktujemy jednak bardzo poważnie – każdy incydent podlega analizie, a w razie potrzeby wdrażane są działania zapobiegawcze.

Grupa nie otrzymała żadnych zgłoszeń naruszeń zasad BHP ani sygnałów o nieprawidłowościach ze strony pracowników, kontrahentów, podwykonawców czy klientów.

Każdy incydent jest dokładnie analizowany, a na podstawie wyciągniętych wniosków podejmowane są działania mające na celu ograniczenie ryzyka podobnych zdarzeń w przyszłości. Do typowych działań prewencyjnych należą:

- szczegółowa analiza przyczyn zdarzenia,
- dodatkowe szkolenia z zakresu BHP,
- indywidualne pouczenia pracowników,
- zmiany dotyczące użytkowania sprzętu i wyposażenia,
- wdrożenie dodatkowych środków ochronnych.

Grupa OEX uwzględnia postanowienia dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w umowach z partnerami biznesowymi, a także przeprowadza audyty u dostawców w celu weryfikacji przestrzegania tych zasad. Polityki BHP dostosowywane są do specyfiki działalności poszczególnych spółek wchodzących w skład Grupy, a szkolenia prowadzone są zgodnie z obowiązującym prawem oraz wewnętrznymi regulacjami.

Liczba wypadków przy pracy w 2024	7
Liczba wypadków związanych z pracą podlegających zgłoszeniu 2024	6

4.5. Równość szans, różnorodność i prawa pracownicze

W Grupie OEX przykładamy dużą wagę do tworzenia miejsca pracy opartego na wzajemnym szacunku, równości szans i integracji. Dbamy o to, by nasi pracownicy mogli funkcjonować w środowisku sprzyjającym rozwojowi niezależnie od płci, wieku, sytuacji rodzinnej czy stopnia sprawności.

W Grupie OEX staramy się tworzyć środowisko pracy oparte na wzajemnym szacunku, otwartości i równości traktowania. Wierzymy, że różnorodność zespołu – pod względem wieku, płci, sprawności, doświadczeń życiowych czy sytuacji rodzinnej – jest wartością, która wzmacnia naszą organizację i wpływa na jej długofalowy rozwój. Dążymy do tego, aby każdy pracownik i każda pracowniczka czuli się bezpiecznie, byli traktowani sprawiedliwie i mieli równe szanse na rozwój zawodowy, niezależnie od swojej indywidualnej sytuacji.

Staramy się dążyć do zapewnienia inkluzywnego środowiska pracy, w którym przeciwdziałanie dyskryminacji, wspieranie godzenia życia zawodowego z prywatnym oraz poszanowanie praw pracowniczych stanowią integralną część kultury organizacyjnej.

W 2024 roku kontynuowaliśmy działania wzmacniające równość szans i wrażliwość społeczną w naszych strukturach. Wdrażane inicjatywy i obowiązujące procedury wspierają budowę środowiska pracy, w którym każdy głos jest wysłuchany, a potrzeby pracowników traktowane są z należytą powagą. W dalszej części rozdziału prezentujemy dane i wybrane przykłady potwierdzające nasze zaangażowanie w ten obszar.

W 2024 roku w Grupie OEX odnotowano 12 zgłoszeń przekazanych za pośrednictwem kanałów zgłaszania wątpliwości, w tym systemu whistleblowingowego. Tylko jeden przypadek dotyczył zgłoszenia związanego z dyskryminacją – pokazuje to, że nasze wewnętrzne procedury są skuteczne, a atmosfera pracy opiera się na zasadach wzajemnego poszanowania.

Różnorodność jest obecna również na najwyższym szczeblu kierowniczym. W składach zarządów spółek Grupy OEX zasiadało łącznie 24 osoby, w tym 5 kobiet i 19 mężczyzn. Jesteśmy świadomi potrzeby dalszego wzmacniania obecności kobiet na stanowiskach decyzyjnych, dlatego działania wspierające równość płci będą kontynuowane.

Zatrudniamy osoby z niepełnosprawnościami – w 2024 roku było ich 50, w tym 27 kobiet i 23 mężczyzn. Wspieramy ich integrację zawodową poprzez dostosowanie warunków pracy oraz przestrzeganie przepisów prawa, m.in. poprzez odprowadzanie składek na PFRON w łącznej wysokości 589,7 tys. zł.

Grupa OEX umożliwia pracownikom godzenie życia zawodowego z obowiązkami rodzinnymi. Aż 316 osób posiadało w 2024 roku prawo do skorzystania z urlopu z powodów rodzinnych. Z tej możliwości skorzystało łącznie 266 pracowników, w tym 225 kobiet i 44 mężczyzn. Troska o work-life balance to jeden z filarów naszego podejścia do zarządzania zespołem.

PODSUMOWANIE	31.12.2024
Liczba skarg złożonych za pośrednictwem kanałów zgłaszania wątpliwości przez osoby należące do własnych zasobów pracowniczych jednostki (w tym mechanizmów rozpatrywania skarg) z wyłączeniem skarg już zgłoszonych powyżej	12
Całkowita liczba przypadków dyskryminacji, w tym mobbingu i molestowania, zgłoszonych w okresie sprawozdawczym	1

Liczba kobiet na najwyższym szczeblu kierowniczym (poziom zarządu)	5
Liczba mężczyzn na najwyższym szczeblu kierowniczym (poziom zarządu)	19
Liczba osób z niepełnosprawnościami UoP	50
Liczba osób z niepełnosprawnościami - kobiety	27
Liczba osób z niepełnosprawnościami - mężczyźni	23
Liczba pracowników uprawnionych do korzystania z urlopu ze względów rodzinnych	316
Liczba uprawnionych pracowników, którzy skorzystali z urlopu ze względów rodzinnych	266
Liczba uprawnionych pracowników, którzy skorzystali z urlopu ze względów rodzinnych kobiety	225
Liczba uprawnionych pracowników, którzy skorzystali z urlopu ze względów rodzinnych - mężczyźni	44

4.6. Programy wellbeing i benefits

Benefits pracownicze

Oprócz wynagrodzenia finansowego, Grupa OEX oferuje swoim pracownikom szeroki wachlarz benefitów pozapłacowych. Zakres i forma świadczeń zależą od możliwości poszczególnych spółek, a ich celem jest nie tylko motywowanie pracowników, ale także budowanie przyjaznego środowiska pracy, docenianie osiągnięć, wspieranie aktywności fizycznej oraz promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Przykładowe benefits dostępne w spółkach Grupy OEX

- Karta Sportowa – umożliwiająca korzystanie z obiektów sportowych w całej Polsce (dla pracowników, współpracowników, ich dzieci oraz osób towarzyszących). W zależności od wybranej opcji, dostęp może być nielimitowany lub ograniczony,
- Prywatna opieka medyczna – dofinansowanie do pakietów zdrowotnych,
- Ubezpieczenia zdrowotne – w różnych sieciach medycznych, obejmujące pracowników, współpracowników oraz ich bliskich (w tym dzieci i osoby z tego samego gospodarstwa domowego). Zakres świadczeń

obejmuje m.in. diagnostykę, konsultacje specjalistyczne i dostęp do szerokiej sieci placówek – zgodnie z wybranym pakietem,

- Ubezpieczenia na życie – dostępne dla pracowników, współpracowników, ich małżonków oraz pełnoletnich dzieci,
- Dofinansowanie rozwoju osobistego – wsparcie finansowe dla osób uczestniczących w kursach językowych, szkoleniach specjalistycznych oraz studiach wyższych.
- Spotkania integracyjne i „owocowe dni” – wyjścia lub wyjazdy firmowe dające możliwość poznania się i spędzenia wspólnego czasu w mniej formalnych okolicznościach.

Grupa OEX dąży do budowania środowiska pracy opartego na wzajemnym szacunku, otwartości i partnerstwie. W spółkach Grupy sukcesywnie wdrażane są rozwiązania, które wspierają nie tylko rozwój zawodowy pracowników, ale również ich komfort psychiczny, stabilność oraz poczucie przynależności i wpływu. Działania te są dostosowane do specyfiki każdej spółki, jednak łączy je wspólny cel: tworzenie organizacji, w której ludzie chcą i lubią pracować.

Kultura otwartości i wzajemnego szacunku

Większość spółek promuje kulturę organizacyjną opartą na partnerskiej komunikacji, wzajemnym zaufaniu i współpracy. Pracownicy mają realny wpływ na rozwój zespołów i są zachęceni do dzielenia się pomysłami oraz opinią. Elastyczność i indywidualne podejście.

W odpowiedzi na potrzeby pracowników umożliwiane są zmiany projektów, zespołów i ról – co pomaga dopasować zadania do kompetencji i preferencji. Tego typu rozwiązania wdrażane są m.in. w spółkach LVL, BCI czy OEX Cursor. Systemy doceniania i uznania.

W wielu jednostkach funkcjonują programy, które premiąją zaangażowanie, lojalność i postawy zgodne z wartościami firmy – np. programy „Ambasador Segmentu Wsparcia Sprzedaży” czy „Ambasador Wsparcia Sprzedaży”, a także systemy nagradzające za staż pracy. Inicjatywy integracyjne i motywacyjne Organizowane są konkursy, wspólne akcje zespołowe (np. gra w Snake’a z nagrodą PS5, warsztaty zespołowe, biegi charytatywne), a także spotkania integracyjne wzmacniające relacje w zespołach.

Dostęp do rozwoju i awansu wewnętrznego

Pracownicy mają możliwość korzystania z awansów wewnętrznych, rekrutacji wewnętrznych oraz szkoleń rozwijających kompetencje miękkie i techniczne. Przykładami są programy takie jak Akademia Rozwoju Kompetencji czy coachingi zespołowe.

Wsparcie w sytuacjach życiowych i kryzysowych. W wielu spółkach podejmowano działania wspierające pracowników w trudnych momentach – m.in. pomoc po pożarach mieszkań, akcje wsparcia materialnego i zbiórki wewnętrzne.

Dzięki tym działaniom Grupa OEX buduje kulturę organizacyjną opartą nie tylko na efektywności, ale i na człowieku – z poszanowaniem jego potrzeb, zdrowia i aspiracji.

4.7. Dialog społeczny i komunikacja wewnętrzna

Dialog z pracownikami i komunikacja wewnętrzna

Grupa OEX prowadzi aktywną i wielokanałową komunikację wewnętrzną, obejmującą m.in. kwartalny magazyn

pracowniczy, mailingi, wewnętrzne newslettery, firmowe media społecznościowe oraz inne materiały informacyjne. Spółki wchodzące w skład Grupy korzystają z intranetu lub innych systemów ułatwiających codzienny kontakt z pracownikami.

Zasady zgłaszania skarg, naruszeń i innych wniosków zostały szczegółowo opisane w części poświęconej etyce. Nowozatrudnieni pracownicy otrzymują na początku pracy komplet informacji na temat obowiązujących zasad komunikacji wewnętrznej, w tym wskazanie osób, do których mogą kierować pytania – w pierwszej kolejności są to ich bezpośredni przełożeni lub przedstawiciele działu HR.

Jedną z kluczowych inicjatyw w zakresie dialogu z kadrą zarządzającą są cykliczne spotkania OEX Day, w których uczestniczą: Zarząd OEX S.A., zarządy spółek zależnych, dyrektorzy oraz osoby odpowiedzialne za obszary komunikacji, HR, finansów, prawa i compliance. Podczas tych wydarzeń omawiane są m.in. kierunki rozwoju Grupy, nowe projekty oraz podsumowania strategiczne.

Oprócz tego poszczególne spółki organizują własne spotkania, najczęściej w formie corocznych konferencji podsumowujących, których celem jest nie tylko omówienie osiągnięć, ale również wyróżnienie i nagrodzenie pracowników za ich zaangażowanie.

Cele komunikacji wewnętrznej

Komunikacja wewnętrzna w Grupie OEX pełni istotną rolę we wzmacnianiu kultury organizacyjnej i budowaniu spójnej tożsamości Grupy. Jej główne cele to:

- kształtowanie silnej marki pracodawcy i organizacji opartej na wspólnych wartościach,
- tworzenie przyjaznego, wiarygodnego i transparentnego środowiska pracy, w którym każdy pracownik ma dostęp do kluczowych informacji, m.in. na temat:
 - działalności operacyjnej spółek i całej Grupy,
 - systemów wynagrodzeń i motywacji,
 - wewnętrznych polityk i procedur,
- zapewnienie przejrzystego przekazu ułatwiającego codzienne funkcjonowanie oraz wykonywanie obowiązków,
- minimalizowanie ryzyk i zapobieganie sytuacjom kryzysowym wynikającym z nieefektywnej komunikacji, wzmacnianie lojalności pracowników, ich identyfikacji z celami Grupy oraz podnoszenie poziomu zaangażowania,
- wspieranie procesów zmian i rozwoju całej organizacji.

4.8. Wolontariat i zaangażowanie społeczne

Akcje charytatywne

Spółki należące do Grupy OEX od lat prowadzą działania na rzecz lokalnych społeczności. Nasze inicjatywy koncentrują się przede wszystkim na wsparciu dzieci i młodzieży znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, promowaniu ochrony środowiska oraz propagowaniu zdrowego trybu życia.

Działania te mają charakter długofalowy i są systematycznie rozwijane od momentu powstania poszczególnych spółek wchodzących w skład Grupy. Naszym celem jest, aby udzielane wsparcie przekładało się na realne efekty, a organizacje, z którymi współpracujemy, mogły liczyć na nas jako rzetelnego i zaangażowanego partnera.

W ramach społecznej odpowiedzialności podejmujemy również działania edukacyjne i angażujemy naszych pracowników w inicjatywy o charakterze społecznym. Ważną rolę w tych aktywnościach odgrywa wolontariat pracowniczy – wspieramy członków naszego zespołu, którzy aktywnie uczestniczą w różnorodnych projektach charytatywnych i społecznych.

Grupa OEX nie posiada obecnie formalnie przyjętej polityki w zakresie zaangażowania społecznego. Poszczególne spółki realizują własne inicjatywy na rzecz lokalnych społeczności, które często są promowane wewnątrz całej Grupy, zachęcając innych pracowników do aktywnego udziału.

Akcje charytatywne i społeczne zorganizowane w 2024

OEX S.A.

W inicjatywach wspieranych przez OEX S.A. biorą udział również pracownicy spółek zależnych.

„Wspólna Droga” z Fundacją Erbud

OEX S.A. aktywnie współpracuje z Fundacją ERBUD w realizacji programu "Wspólna Droga". Inicjatywa ma na celu wsparcie młodzieży z placówek opiekuńczych, pomagając im w przygotowaniu do wejścia na rynek pracy i zdobyciu życiowej niezależności. Pracownicy Grupy OEX angażują się w program jako mentorzy i prowadzący warsztaty. W ramach ośmiomiesięcznego cyklu spotkań młodzież zdobywa kluczowe kompetencje niezbędne w dorosłym życiu: zarządzanie finansami, budowanie marki osobistej, planowanie ścieżki kariery.

Wszyscy do Wioseł

Grupa OEX od lat jest uczestnikiem akcji Wszyscy do Wioseł, czyli charytatywnych regat na ergometrach wioślarskich, organizowanych przez Fundację Legii. Podczas VII edycji zespoły Grupy OEX rywalizowały w czteroosobowych grupach, wspólnie pokonując dystans 17 168 metrów. Tegorocznym beneficjentem akcji została Fundacja Kochasz Dopilnuj, której misją jest szerzenie wiedzy na temat profilaktyki nowotworowej oraz promowanie regularnych badań zdrowotnych.

Poland Business Run

Poland Business Run to największa charytatywna sztafeta biznesowa i sportowa aktywność w zespołach OEX, w której uczestnictwo otwarte jest dla wszystkich chętnych do wsparcia akcji. Dzięki tej inicjatywie przekazywane są środki finansowe na rzecz osób z niepełnosprawnościami aby wesprzeć osoby z niepełnosprawnościami ruchowymi zagrożone wykluczeniem społecznym. Zebrane środki finansowe przeznaczone są na zakup protez, wózków inwalidzkich oraz finansowanie rehabilitacji beneficjentów.



OEX Cursor

- [Qurier Św. Mikołaja](#)

W ramach którego pracownicy własnoręcznie przygotowali paczki świąteczne dla dzieci z ubogich rodzin. Celem było zapewnienie najmłodszym radosnych świąt mimo trudnych warunków materialnych.

- [Szlachetna Paczka](#)

Firma wsparła rodzinę w potrzebie, organizując zbiórki wewnętrzne oraz koordynując logistykę dostarczenia darów. Zebrane produkty obejmowały żywność, odzież, środki czystości i wyposażenie domowe.

- [Posiłek dla Seniora](#)

Łącząc aktywność fizyczną pracowników z pomocą charytatywną – udział w wydarzeniach biegowych i spacerach miał na celu zebranie funduszy na ciepłe posiłki dla samotnych seniorów.

- [Współpraca z Fundacją Przyjaciele Braci Mniejszych.](#)
- [Zbiórka darów dla potrzebujących zwierząt ze schroniska.](#)
- [„Rajd Pełną Piersią”](#)

Celem akcji była promocja profilaktyki raka piersi.

- [Wsparcie Akademii Koszykówki Komorów](#)

Wsparcie finansowych młodych talentów sportowych.

Merservice

- [Vitality Wellness Festival](#)

Udział w biegu charytatywny w dystansie 10 km, promującym aktywność fizyczną i zdrowy tryb życia.

Fulfilio

- [Wsparcie dla dorosłych wychowanków Domów Dziecka w Pęcherach](#)

Przekazanie voucherów prezentowych w ramach pomocy potrzebującym wychowankom.

- [Wsparcie Stowarzyszenie Sołectwa Czachówek](#)

Przekazanie 36 krzeseł gamingowych

Voice Contact Center

- [Wsparcie PAH – prezent świąteczny od zarządu](#)

Część kwoty przeznaczonej na prezent świąteczny przekazana na wsparcie PAH.

- [Zbiórki dla schronisk dla zwierząt](#)

Przeprowadzono kilka akcji zbierania karmy oraz akcesoriów dla psów i kotów przebywających w schroniskach dla zwierząt w całej Polsce.

- [Świąteczna zbiórka dla fundacji „Polki Mogą Wszystko”](#)

Zbiórka gier planszowych i artykułów plastycznych w lokalizacjach. Przekazanie darów fundacji przed Świętami Bożego Narodzenia; akcja prowadzona w każdej lokalizacji, dary trafiły do świetlicy w Grotowie.

- [Współpraca z Urzędem Miasta Lublin](#)

Organizacja warsztatów dot. Kariery i rozwoju osobistego w ramach akcji prowadzonych przez Urząd Miasta Lublin.

- [Współpraca z Uniwersytetem Marii Cure-Skłodowskiej w Lublinie](#)

Prowadzenie warsztatów dla kół naukowych lub udział w akcjach prowadzonych na Uniwersytecie.



W Grupie OEX wspieramy naszych pracowników nie tylko w realizacji ich pasji, ale również w działaniach na rzecz innych. Z dumą obserwujemy zaangażowanie naszych wolontariuszy, którzy chętnie uczestniczą w projektach charytatywnych – wielu z nich robi to regularnie od lat. Staramy się motywować jak największą liczbę osób do włączania się w inicjatywy o charakterze społecznym.

Informacje o realizowanych działaniach publikujemy na firmowym profilu OEX Kariera na Facebooku, w kwartalnym magazynie pracowniczym OEXpress oraz poprzez wewnętrzne kanały mailingowe.

Grupa OEX promuje postawy pracownicze poprzez różne strategie, takie jak:

1. Szkolenia i rozwój:
2. Wsparcie i motywacja:
3. Kultura organizacyjna:
4. Feedback i ocena wydajności:
5. Wspieranie zespołowości:
6. Promocja równości szans:

5. Governance – Ład korporacyjny i etyka

Grupa OEX przywiązuje szczególną uwagę do wysokich standardów ładu korporacyjnego oraz zasad etyki biznesowej, dążąc do prowadzenia działalności w sposób transparentny, odpowiedzialny i zgodny z obowiązującym prawem, jak również najlepszymi praktykami rynkowymi. Zrównoważony rozwój całej organizacji jest wspierany z poziomu Grupy.

Jak zostanie szczegółowo opisane poniżej, Grupa OEX zapewnia odpowiednią strukturę nadzoru, systemy kontroli wewnętrznej, a także polityki i procedury zapobiegające korupcji i nadużyciom. Grupa opracowuje wytyczne i standardy, które następnie są implementowane przez spółki. Spółki mają w tym zakresie dużą autonomię z uwagi na zróżnicowany profil działalności i potrzeb, zgodnie z którymi spółki dostosowują wytyczne z poziomu Grupy do specyfiki własnego profilu działalności. Z uwagi na to, niniejszy Raport opisuje wytyczne i standardy wyznaczone przez spółkę holdingową OEX S.A. oraz wybrane praktyki spółek wchodzących w skład Grupy.

Podejście OEX do zarządzania obejmuje między innymi działania na rzecz wzmocnienia kultury etycznej wśród pracowników, partnerów biznesowych oraz interesariuszy, działania antykorupcyjne i antymobbingowe, ochronę sygnalistów oraz działania na rzecz odpowiedzialności w łańcuchu dostaw.

Wszystkie spółki należące do Grupy OEX objęte są wspólnym Kodeksem Etyki oraz Polityką Antykorupcyjną. Dokumenty te stanowią podstawę dla budowania kultury uczciwości i odpowiedzialności oraz określają zasady postępowania w relacjach wewnętrznych i zewnętrznych. Grupa OEX podejmuje również działania edukacyjne oraz wewnętrzne kampanie informacyjne, mające na celu zwiększenie świadomości etycznej oraz wzmocnienie postaw zgodnych z przyjętymi wartościami.

Kontrola wewnętrzna obejmuje zarówno procesy operacyjne, jak i finansowe. Zapewnia ona, że wszystkie działania organizacji oraz spółek z Grupy są realizowane zgodnie z obowiązującymi standardami i politykami.

Za wdrożenie i utrzymanie skutecznych systemów kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem, compliance odpowiadają Zarządy poszczególnych spółek.

Na system kontroli wewnętrznej w Grupie OEX składają się mechanizmy kontrolne w procesach funkcjonujących w spółkach Grupy obejmujące w szczególności:

- właściwe procedury wewnętrzne,
- proces ewidencji operacji finansowych i gospodarczych i ich autoryzację,

- odpowiedni podział obowiązków,
- kontrolę dostępu,
- szkolenia,
- monitorowanie skuteczności mechanizmów kontrolnych oraz raportowanie.

Elementem tego systemu jest także kultura organizacyjna promująca etyczne zachowanie i odpowiedzialność za podejmowane działania.

W kontekście sprawozdawczości finansowej, system kontroli wewnętrznej zapewnia wiarygodność i dokładność danych finansowych, co jest ważne między innymi dla kredytodawców. Z kolei regularne audyty wewnętrzne oraz niezależne audyty zewnętrzne pomagają w identyfikacji potencjalnych zagrożeń i w doskonaleniu procesów.

5.1. Kodeks Etyki i zasady postępowania

ETYKA W GRUPIE OEX

Grupa OEX przyjęła Kodeks Etyki Grupy Kapitałowej OEX, który jest ogólnodostępny na stronie internetowej OEX S.A. w zakładce CSR, w działach HR spółek oraz na stronach internetowych wybranych spółek. Kodeks ten stanowi zbiór zasad, którymi wszyscy pracownicy, współpracownicy oraz członkowie organów Spółek z Grupy OEX kierują się w miejscu pracy, miejscu wykonywania zadań i projektów oraz w relacjach zewnętrznych.

Kodeks Etyki przyjmuje szeroką definicję pracownika, obejmując każdą osobę pozostającą w stosunku pracy lub zatrudnioną w spółkach Grupy OEX na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Grupa zachęca do stosowania Kodeksu również partnerów biznesowych, klientów, dostawców i wszystkich bliższych i dalszych Interesariuszy. Kodeks Etyki jest zobowiązaniem do stosowania najwyższych standardów, które odzwierciedlają firmowe wartości, z wiarą, że promowanie transparentnych zasad współpracy, nastawienie na dialog, szacunek i dokonywanie etycznych wyborów wzmocni relacje biznesowe OEX i przyczyni się do zrównoważonego rozwoju całej Grupy.

W umowach zawieranych przez spółki z Grupy OEX znajdują się klauzule odnoszące się do etyki, jednak w 2024 roku takie umowy nie były monitorowane w ujęciu ilościowym.

Grupa OEX wdrożyła ogólnodostępny proces monitorowania funkcjonowania Kodeksu Etyki. Wszelkie sugestie i uwagi na temat wdrożenia Kodeksu można w każdym czasie zgłosić:

- członkowi kadry zarządzającej,
- drogą mailową na adres: etyka@oex.pl,
- pozostawiając wiadomość w stacjonarnych skrzynkach oznaczonych „OEXNiełamieZasad”, które znajdują się w biurach spółek z Grupy OEX.

Co więcej, kanały te są dostępne nie tylko dla pracowników, ale również dla partnerów biznesowych, podwykonawców i współpracowników, którzy są uprawnieni do korzystania z powyższych metod kontaktu.

Kodeks Etyki zawiera postanowienia dotyczące:

- zasad panujących w miejscu pracy,
- równych szans w miejscu pracy,
- wartości w codziennej pracy,
- bezpieczeństwa i higieny pracy,
- danych biznesowych, dokumentacji i informacji,
- zachowania w miejscu pracy,

- etycznej komunikacji,
- podejścia do ryzyka korupcji,
- relacji z otoczeniem biznesowym,
- dbałości o środowisko.

Kodeks Etyki jest przyjęty na poziomie spółek wchodzących w skład Grupy OEX i komunikowany zgodnie z potrzebami i możliwościami technicznymi poszczególnych spółek, między innymi jest na stałe umieszczany na kanałach na platformie Teams, dedykowanych sharepointach, wewnętrznym intranecie lub wewnętrznych portalach pracowniczych, jak również przesyłany okresowo pracownikom drogą mailową.

W okresie sprawozdawczym nie zarejestrowano żadnych zgłoszeń w kontekście naruszania postanowień Kodeksu Etyki.

Wybrane spółki realizowały szkolenia z etyki dla pracowników. Dodatkowo, w 2024 roku, spółka Fulfilio została poddana audytowi standardu etycznego SMETA w wersji 6.1., wyniki audytu są opublikowane na platformie SEDEX.

POLITYKI ZAKUPOWE SPÓŁEK I KWALIFIKACJA DOSTAWCY

Spółki wchodzące w skład Grupy OEX w relacjach z dostawcami zobowiązane są postępować zgodnie z Polityką Zakupową obowiązującą w danej spółce. Istotnym elementem zarządzania dostawcami jest ich kwalifikacja.

Większość partnerstw i relacji biznesowych OEX ma bardzo długą historię. Wybór części dostawców, z którymi współpracują spółki wynika z kolei z warunków umów z klientami. W procesie wyboru dostawców OEX stosuje przejrzyste zasady i kieruje się jasno określonymi kryteriami, przy czym odpowiedni nacisk kładziony jest na właściwą komunikację i rzetelność udokumentowania procesu.

Najistotniejszymi z punktu widzenia Grupy OEX obszarami zakupów są:

- zakup i najem floty samochodowej,
- zakup paliw,
- zakup usług telefonicznych i przesyłu danych,
- zakup wyposażenia biur i magazynów,
- zakup ubezpieczeń,
- najem powierzchni biurowych, handlowych i magazynowych,
- zakup sprzętu IT (komputerów, telefonów i urządzeń peryferyjnych).

Na poziomie spółek wchodzących w skład Grupy wdrożono Politykę Zakupową zgodnie z zaleceniami spółki holdingowej. Kontrolę nad tą polityką na poziomie spółek sprawują odpowiednio Dyrektorzy Finansowi z poziomu Zarządu oraz w wybranych spółkach również Szefowie Działów Zakupów, Administracji i Floty.

Wybrane spółki wprowadziły dodatkowe obostrzenia z uwagi na specyfikę swojej działalności, przykładowo:

- W spółce VCC wszystkie zakupy o wartości powyżej 5 tysięcy złotych podlegają Polityce Zakupowej, a dla każdego takiego zakupu zbierane są min. 3 oferty, wszelkie zakupy wymagają akceptacji Zarządu, a w przypadkach, które wymagają podjęcia uchwały przez Walne Zgromadzenie, to wspólnik ostatecznie wyraża zgodę na zakup w formie uchwały,
- W spółkach z Segmentu WS na bieżąco prowadzone są działania zgodnie z przyjętą Procedurą Weryfikacji Kontrahentów,
- W spółce Fulfilio proces wyboru dostawcy prowadzony jest za pośrednictwem platformy zakupowej lub mailowo i obejmuje pozyskanie (optymalnie) co najmniej 3 rynkowych, porównywalnych ofert. Oferta najkorzystniejsza wybierana jest na podstawie uzgodnionych przez zespół zakupowy kryteriów wyboru

oferty a przed podpisaniem umowy lub zlecenia dostawca jest weryfikowany pod kątem kondycji finansowej, sprawdzane są również referencje i opinie o dostawcy dostępne w Internecie.

RELACJE INWESTORSKIE

Spółka OEX S.A. od 2005 roku była notowana na warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych, jednak z dniem 25 listopada 2024 r. spółka utraciła status spółki publicznej, co wiąże się z wycofaniem akcji spółki z obrotu giełdowego.

W okresie, gdy OEX SA była spółką notowaną na GPW prowadziła serwis relacji inwestorskich na swojej stronie internetowej oraz realizowała działania z zakresu relacji inwestorskich przy uwzględnieniu Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW oraz zgodnie z przepisami powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

5.2. Polityka przeciwdziałania korupcji i nadużyciom

PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

Specyfika prowadzonej przez Grupę OEX polega na przeważająco prowadzonej działalności Business to Business, stąd z obszarem etycznym związane jest przede wszystkim ryzyko potencjalnych zachowań korupcyjnych dotyczących pozyskiwania i wyboru dostawców oraz realizacji i zawierania kontraktów. W związku z tym, Grupa OEX zawarła podstawowe pojęcia i postanowienia związane z przeciwdziałaniem korupcji w Kodeksie Etycznym, aby następnie implementować dedykowaną Politykę Antykorupcyjną, która w bardziej szczegółowy sposób opisuje standard zarządzania tym obszarem, który to kolejno jest implementowany na poziomie poszczególnych spółek.

W 2024 roku nie odnotowano incydentów lub zgłoszonych naruszeń mogących wskazywać na zaistnienie zachowań o charakterze korupcyjnym.

PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI W KODEKSIE ETYKI

Na poziomie Grupy OEX, **Kodeks Etyki** wprowadza podstawowe pojęcia i postanowienia związane z przeciwdziałaniem korupcji i nadużyciom, adresując następujące kwestie:

- Konflikt interesów, włączając definicję oraz zobowiązania pracownicze w tym aspekcie, zaznaczając, że szczegółowe postanowienia dotyczące konfliktu interesów znajdują się w Polityce w zakresie przeciwdziałania konfliktom interesów w spółkach Grupy OEX.
- Zobowiązanie dla każdego pracownika do zapoznania się i przestrzegania postanowień Kodeksu Etyki.
- Zakaz korupcji, w tym przede wszystkim bezwzględny zakaz przekazywania czy oferowania korzyści majątkowych i osobistych komukolwiek, definicję korupcji i łapówkarstwa oraz obowiązek zachowania szczególnej czujności i obowiązek podejmowania działań ograniczających ryzyko podejrzeń o korupcję przez pracowników Grupy OEX.
- Dodatkowo, postanowienia dotyczące korupcji rozróżniają następujące działania: przyjmowanie korzyści, oferowanie korzyści, darowizny i pożyczki oraz zakres działań dopuszczalnych.

POLITYKA ANTYKORUPCYJNA

Jak wspomniano powyżej, szczegółowe zasady i wytyczne związane z tym obszarem reguluje Polityka Antykorupcyjna Grupy OEX, która podkreśla, że wszystkie spółki z Grupy stosują politykę zerowej tolerancji wobec korupcji. Kadra zarządzająca, kluczowy management oraz wszyscy pracownicy Grupy OEX uczestniczą w budowaniu kultury organizacyjnej, w której korupcja jest zjawiskiem nieakceptowalnym i potępianym. Polityka Antykorupcyjna jest komunikowana pracownikom, kontrahentom oraz innym podmiotom z otoczenia biznesowego i społecznego Grupy OEX.

Polityka antykorupcyjna Grupy OEX zawiera następujące kwestie:

- szczegółowe definicje korupcji, przekupstwa i płatnej protekcji,
- zasady postępowania w obszarach zagrożonych korupcją, zgodnie z którymi dopuszczalne jest przyjmowanie prezentów okolicznościowych o ile ich wartość lub przybliżona wartość nie będzie przekraczała kwoty 200 zł netto,
- zasady stosowania polityki antykorupcyjnej, zgodnie z którymi wszyscy Pracownicy Grupy OEX, współpracownicy oraz kadra zarządzająca Grupy OEX zapoznali się z polityką antykorupcyjną i są zobowiązani do jej przestrzegania,
- sankcje w postaci podjęcia działań dyscyplinarnych wobec osób naruszających oraz skutki w postaci możliwych sankcji karnoprawnych,
- monitoring i ocenę, za które odpowiedzialny jest dział Compliance.

Spółki wchodzące w skład Grupy OEX wdrożyły Politykę Antykorupcyjną zgodnie z wymogami wewnętrznymi.

Niektóre spółki podjęły się również identyfikacji stanowisk najbardziej zagrożonych korupcją, którymi są:

- stanowiska operacyjne, czyli Site Director, Project Manager, Sales Director, BDM w spółce VCC,
- Kupiec w spółkach z Segmentu WS,
- Zarząd, Dział Zakupów, Dział Sprzedaży oraz Dział Obsługi Klienta w spółce Fulfilio,
- Zarząd, Dyrektor IT, Dyrektor wsparcia sprzedaży i marketingu w spółce Tell,
- stanowiska decyzyjne, Kierownicy poszczególnych działów, Regionalni Kierownicy Sprzedaży w spółce PTI.

Wybrane spółki stosują w umowach klauzule antykorupcyjne oraz na prośbę klientów dodają do zawieranych umów osobne załączniki zawierające kodeksy etyki klientów z obowiązkiem ich przestrzegania.

5.3. Ochrona sygnalistów i system zgłaszania naruszeń

W Grupie OEX szczególna uwaga przywiązywana jest do budowania kultury opartej na uczciwości, otwartości i odpowiedzialności. Kluczowym elementem tego podejścia jest zapewnienie bezpiecznego i skutecznego systemu zgłaszania nieprawidłowości oraz ochrona osób, które decydują się zgłosić potencjalne naruszenia prawa, regulacji lub zasad etyki. Umożliwienie pracownikom i interesariuszom zgłaszania nieprawidłowości bez obawy przed represjami ma zasadnicze znaczenie dla wczesnego wykrywania zagrożeń, przeciwdziałania nadużyciom oraz ciągłego doskonalenia funkcjonowania organizacji.

Na poziomie Grupy funkcjonują dwie polityki związane z tym aspektem - Polityka Ochrony Sygnalistów oraz Polityka Antymobbingowa, które są odpowiednio implementowane na poziomie poszczególnych spółek.

OCHRONA SYGNALISTÓW

Polityka Ochrony Sygnalistów została przygotowana na poziomie Grupy, po czym każda spółka otrzymała zalecenie wdrożenia polityki, korzystając z wzoru przedstawionego przez OEX lub wypracowania własnego modelu opartego na przepisach ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. 2024 poz. 928) oraz cechach szczególnych organizacji.

Spółki wchodzące w skład Grupy OEX wdrożyły odpowiednie procedury w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa, dostosowując wytyczne z poziomu Grupy do profilu i specyfiki swojej działalności. W okresie sprawozdawczym w całej Grupie odnotowano trzy zgłoszenia, które zostały rozpatrzone w zgodzie z obowiązującymi przepisami i zachowaniem należytej staranności. W wybranych spółkach podjęto dodatkowe działania w postaci:

- organizacji sesji szkoleń z kwestii ochrony sygnalistów i zgłaszania naruszeń dla klientów i pracowników,
- organizacji szkolenia w formie e-learningu, które jest ogólnodostępne dla wszystkich pracowników,

- udostępnienia procedury pracownikom z obowiązkiem zapoznania się i potwierdzenia tego faktu w formie specjalnych oświadczeń.

Spółki udostępniają przyjęte procedury zgodnie ze specyficznymi dla każdej spółki możliwościami technicznymi, przykładowo poprzez umieszczenie dokumentu na ogólnodostępnym wewnętrznym intranecie lub przesłanie do wszystkich pracowników drogą elektroniczną.

POLITYKA ANTYMOBBINGOWA

W Grupie OEX wdrożono Politykę Antymobbingową, która podkreśla, że zjawiska takie jak mobbing, dyskryminacja i molestowanie nie są tolerowane. Spółki dokładają starań w celu komunikowania tej procedury wszystkim pracownikom zatrudnionym w danej spółce, bez względu na rodzaj umowy, stanowisko służbowe, czy wymiar czasu pracy, jak również osobom współpracującym ze Spółką na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Polityka Antymobbingowa obejmuje następujące aspekty:

- cel i podstawowe definicje związane z prawami pracowników i budowania świadomości w zakresie działań niepożądanych w postaci mobbingu, dyskryminacji i molestowania,
- informacje na temat działań podejmowanych w Grupie w celu przeciwdziałania mobbingowi,
- sposoby zgłaszania incydentów występowania mobbingu,
- procedurę przyjmowania i rozpatrywania zgłoszeń dotyczących incydentów związanych z mobbingiem,
- opis procesu postępowania względem osób, które stosowały mobbing, a także tych, które zostały poddane mobbingowi,
- konsekwencje w stosunku do osób, które stosowały mobbing w miejscu pracy.

5.4. Certyfikaty i systemy zarządzania

CERTYFIKATY ISO W GRUPIE OEX

Grupa OEX systematycznie rozwija kompetencje w zakresie zarządzania jakością, bezpieczeństwem informacji, czego potwierdzeniem są wdrożone i planowane do wdrożenia certyfikaty ISO. Otrzymywanie i rozwijanie certyfikowanych systemów zarządzania pozwala skutecznie odpowiadać na oczekiwania klientów, partnerów biznesowych oraz interesariuszy, a także spełniać wymogi regulacyjne i branżowe.

Loyalty Point

Spółka Loyalty Point obecnie posiada wdrożone trzy kluczowe standardy:

- **ISO/IEC 27001:2013** – system zarządzania bezpieczeństwem informacji,
- **ISO 9001:2015** – system zarządzania jakością,
- **ISO 22301:2019** – system zarządzania ciągłością działania.

Certyfikaty te potwierdzają wysokie standardy operacyjne w Grupie LP, zapewniając stabilność, jakość oraz bezpieczeństwo świadczonych usług.

Fulfilio

Spółka Fulfilio posiada wdrożone następujące standardy:

- **ISO 9001:2015** Zarządzanie bezpieczeństwem informacji,
- **ISO 27 001:2018** System zarządzania jakością,

6. Podsumowanie i plany na przyszłość

6.1. Kluczowe wnioski

Grupa podejmuje działania na rzecz spójnego podejścia do zarządzania obszarem ESG. Działania te są inspirowane dobrymi praktykami w obszarach ESG w spółkach Grupy OEX ale również otoczeniu biznesowym. Grupa OEX jest zdywersyfikowana pod kątem działalności. Jak opisano w raporcie, spółki nie prowadzą działalności produkcyjnej, a jedynie działalność usługową, stąd ich oddziaływanie na środowisko jest w dużej mierze pośrednie. Mimo to, Grupa świadoma swojej odpowiedzialności, podejmuje szereg działań, aby jak najbardziej zminimalizować swój negatywny wpływ zarówno na środowisko, jak i otoczenie.

W kwestiach środowiskowych Grupa przykładą wagę do efektywnego wykorzystanie zasobów i przez to też surowców, takich jak sprzęty elektroniczne, wymiana akumulatorów, działania ograniczające zużycie papieru i wytwarzanie odpadów. Poszczególne spółki I zaczynają monitorować i szacować zużycie energii, paliwa oraz wytwarzane odpady, co w przyszłości pozwoli na lepsze zarządzanie wpływem środowiskowym.

W obszarze społecznym Grupa OEX podejmuje szereg działań ukierunkowanych na zapewnienie stabilnego, różnorodnego i zaangażowanego środowiska pracy, zwiększenie zaangażowania pracowników oraz przeciwdziałanie ich rotacji. W związku ze zróżnicowaną strukturą organizacyjną Grupy, poszczególne spółki realizują własne inicjatywy w obszarze HR i CSR, jednak działania te są zbieżne pod względem celów i wartości. Podejmowane praktyki mają na celu ograniczenie rotacji, rozwój kompetencji, integrację zespołów oraz zapewnienie równości szans.

W całej Grupie obowiązują wspólne wytyczne w zakresie tworzenia bezpiecznego i przyjaznego miejsca pracy, wspierania rozwoju pracowników poprzez szkolenia, a także promowania otwartości, dialogu i różnorodności. Wprowadzane są programy onboardingowe, systemy doceniania postaw zgodnych z wartościami organizacji oraz inicjatywy integracyjne. Szczególną uwagę poświęca się wspieraniu zaangażowania społecznego pracowników – realizowane są liczne akcje charytatywne i edukacyjne, skierowane do społeczności lokalnych.

Grupa OEX świadomie wzmacnia swoją kulturę organizacyjną, opartą na wzajemnym szacunku, transparentnej komunikacji i partnerstwie. Działania społeczne i pracownicze podejmowane w poszczególnych spółkach są inspirowane dobrymi praktykami wewnętrznymi oraz wspólną odpowiedzialnością społeczną Grupy jako całości.

W obszarze ładu zarządczego, podejmowanych jest szereg działań w celu zrównoważonego zarządzania tym obszarem na poziomie spółek oraz całej Grupy kapitałowej. Z uwagi na duże zróżnicowanie i autonomię poszczególnych spółek, na poziomie Grupy wyznaczane są standardy i wytyczne, w tym również w postaci standardowych wzorów polityk i procedur, które następnie są implementowane przez spółki zgodnie z profilem działalności i potrzebami. W Grupie OEX wdrożono następujące polityki: antykorupcyjna, karta dostawcy i klienta, antymobbingowa, ochrona sygnalistów i zgłaszanie naruszeń, kodeks etyki (który zawiera kluczowe zasady panujące w spółkach i Grupie), polityka zakupowa. Dzięki temu cała Grupa, jak i poszczególne spółki stanowią odpowiedzialnego partnera biznesowego dla dostawców i klientów. Grupa dąży do integracji zasad ESG w systemie zarządzania ryzykiem i podejmowania decyzji oraz do wzmocnienia nadzoru ESG w ramach całej Grupy. Podejmowane są również działania w celu wdrożenia do umów z partnerami biznesowymi postanowień związanych z etyką, odpowiedzialnym zarządzaniem relacjami, jak również klauzule dotyczące zrównoważonego oddziaływania na środowisko naturalne.

6.2. Długoterminowe cele i ambicje w obszarze ESG

Spółki wchodzące w skład Grupy OEX, z roku na rok coraz bardziej świadome swojej odpowiedzialności wobec otoczenia społecznego i środowiskowego. Niektóre z nich przyjęły długoterminowe cele lub ambicje w zakresie zrównoważonego rozwoju, które stanowią część ich strategii biznesowych. Podejście do ESG opiera się na trzech filarach: środowiskowym (E), społecznym (S) oraz ładu korporacyjnego (G).

Priorytety i cele szczegółowe zostały opisane powyżej, w tej części zostaną podsumowane cele długoterminowe przyjęte przez poszczególne spółki wraz z ambicjami całej Grupy OEX.

Ambicje Grupy OEX w obszarze:

- środowiskowym: dążenie do jak największego zminimalizowania oddziaływań prowadzonych działań na środowisko,
- społecznym: zwiększanie zaangażowania pracowników, przeciwdziałanie rotacji, wspieranie kultury korporacyjnej promującej przedsiębiorczość i innowacyjność, tworzenie inkluzywnego i bezpiecznego środowiska pracy oraz pozytywnego wpływu na lokalne społeczności,
- ładu zarządczego: utrzymywanie wysokich standardów etycznych i transparentności w działalności Grupy.

Szczegółowe ambicje i długoterminowe cele w wybranych spółkach Grupy zostały opisane poniżej.

Spółka VCC planuje i wdraża niezbędne działania w celu:

- przeprowadzenia pełnej transformacji cyfrowej,
- poprawy efektywności energetycznej poprzez pełną wymianę sprzętu na lepszą klasę energetyczną,
- wymiany samochodów na nowe, spełniające najnowsze normy w zakresie emisji spalin.

Spółki Tell i PTI wdrożyły program paperless, w wyniku, którego planują realizację celu w postaci 100% podpisywanych umów na tabletach, co znacznie przyczyni się do ograniczenia zużycia papieru w punktach obsługi telefonii komórkowej.

Spółka OEX Cursor w swojej Strategii ESG na lata 2023-2030, przyjęła szereg ambitnych celów, zgodnym z inicjatywą SBTi, w postaci:

- zmniejszenia emisji o 42% w stosunku do roku bazowego i osiągnięcie zerowej emisji netto do 2050 roku poprzez osiągnięcie 42% redukcji emisji CO₂ do 2030 roku (zakres 1, 2 i 3) oraz zerowej emisji netto do 2050 roku we wszystkich zakresach (zakres 1, 2 i 3),
- Zwiększenia przejrzystości i gromadzenia danych w całym łańcuchu wartości poprzez współpracę ze 100% kluczowymi dostawcami w celu zebrania danych na temat wykorzystania zasobów i produkcji odpadów do 2030 roku oraz poprawę przejrzystości sprawozdawczości w zakresie emisji we wszystkich kategoriach łańcucha wartości.
- Utrzymania certyfikowanych budynków i przejście na NetZero Energy poprzez priorytetowe traktowanie budynków posiadających 100% certyfikaty efektywności energetycznej (np. LEED, BREEAM) oraz utrzymanie źródła 100% energii odnawialnej dla wszystkich potrzeb operacyjnych.
- Przejście floty na pojazdy elektryczne (EV) i poprawa szkoleń pracowników poprzez wymianę floty firmowej na pojazdy elektryczne (EV) i zapewnienie, że wszystkie pozostałe pojazdy spełniają wysokie normy emisji spalin Euro.
- Aktywne zaangażowanie łańcucha dostaw w zrównoważony rozwój.
- Poprawa gospodarki odpadami i recyklingu, zgodnie z którą, w pierwszej kolejności nastąpi mierzenie wskaźników recyklingu odpadów od 2025 roku, aby kolejno móc osiągnąć cel zwiększenia recyklingu odpadów o 20% do 2030 roku.

Spółka Fulfilio nie przyjęła jeszcze formalnie planu transformacji klimatycznej, wyznaczono konkretne cele środowiskowe na rzecz łagodzenia zmian klimatu i rozpoczęto wdrażanie działań w celu ich realizacji:

- Optymalizacja zużycia mediów poprzez wynajęcie nowego magazynu zbudowanego w technologii BREEAM Excellent w horyzoncie czasowym 2024-2025. Oczekiwany efekt to zmniejszenie zużycia energii i wody oraz zwiększenie efektywności energetycznej.
- Ograniczenie zużycia gazu ziemnego do ogrzewania obiektów poprzez optymalizację schematu zarządzania ogrzewaniem w sezonie grzewczym 2024-2025. Cel ten jest mierzony jako oszczędność wydatków poniesionych na ogrzewanie w 2025 roku na poziomie minimum 5% mniejszym w stosunku do roku 2024

- Identyfikacja głównych źródeł emisji (zakres 1, 2, wybrane elementy zakresu 3) poprzez zaraportowanie śladu węglowego za rok 2024 w terminie do końca 2025 roku. Efektem tego działania będzie ustalenie punktu wyjścia do dalszego planowania celów redukcji emisji i dalszej dekarbonizacji łańcucha wartości.

7. Spis wskaźników

	WSKAŹNIK	STR.
	Wybrane wskaźniki związane z ładem zarządczym	
GOV-1	Rola organów administracyjnych, zarządzających i nadzorczych	18,19
SBM-3	Strategia i model biznesowy	3;20
G1-1	Polityki prowadzenia działalności gospodarczej i kultura korporacyjna	60
G1-3	Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie	63
G1-4	Incydenty związane z korupcją lub przekupstwem	63
	Wybrane obszary związane ze środowiskiem	

E1-3	Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej	28
E1-4	Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	30
E1-5	Zużycie energii i koszyk energetyczny	38
E1-6	Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych	40
E5-2	Działania i zasoby związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	32
E5-3	Cele związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	67
	Wybrane obszary związane z obszarem społecznym	
S1-6	Charakterystyka zatrudnienia	43
S1-7	Rekrutacja i rotacja	49
S1-9	Warunki pracy	55
S1-13	Równość szans	53
S1-16	Zdrowie i bezpieczeństwo	52
S1-17	Dostęp do szkoleń i rozwoju	51
S1-18	Dialog społeczny	56
S1-20	Mechanizmy składania skarg	65
S1-21	Incydenty wpływające na pracowników	54
S3-1	Zarządzanie wpływem na społeczność lokalną	57