

GRUPA



Wybrane informacje w obszarze ESG za 2025 rok

Spis treści

1. WPROWADZENIE	3
1.1. Informacje o Raporcie i podstawa prawna	3
1.2. Struktura Grupy Kapitałowej	3
1.3 Grupa OEX w liczbach	5
1.4 Wartości i „OEX Growth System”	10
1.5. Nagrody i wyróżnienia za 2025	12
2. ZARZĄDZANIE KWESTIAMI ESG	13
2.1. Podejście do zarządzania ESG w Grupie OEX	14
2.2. Kierunki działań w obszarze ESG: wybrane inicjatywy podjęte przez spółki należące do Grupy	14
2.3. Proces identyfikacji ryzyk i szans w obszarze ESG	15
2.4. Proces raportowania i źródła danych	16
3. ENVIRONMENTAL – ŚRODOWISKO	16
3.1. Zarządzanie wpływem środowiskowym	17
3.2. Obszary wpływu środowiskowego	18
3.3. Cele środowiskowe	18
3.4. Dobre praktyki i działania proklimatyczne w spółkach Grupy	21
3.5. Wyniki środowiskowe – wybrane wskaźniki	23
4. SOCIAL – SPOŁECZEŃSTWO I PRACOWNICY	27
4.1. Odpowiedzialność wobec pracowników	28
4.2. Zatrudnienie i struktura zatrudnienia	29
4.3. Rozwój i szkolenia	34
4.4. Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)	34
4.5. Równość szans, różnorodność i prawa pracownicze	35
4.6. Programy wellbeing i benefity	36
4.7. Dialog społeczny i komunikacja wewnętrzna	37
4.8. Wolontariat i zaangażowanie społeczne	37
5. GOVERNANCE – ŁAD KORPORACYJNY I ETYKA	41
5.1. Kodeks Etyki i zasady postępowania	42
5.2. Polityka przeciwdziałania korupcji i nadużyciom	44
5.4. Certyfikaty i systemy zarządzania	46
6. PODSUMOWANIE I PLANY NA PRZYSZŁOŚĆ	46
6.1. Kluczowe wnioski	46
6.2. Długoterminowe cele i ambicje w obszarze ESG	47
7. SPIS WSKAŹNIKÓW	47

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.

Zasady oraz harmonogram pierwszego zastosowania przepisów dotyczących sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju zostały następnie doprecyzowane i zmienione ustawą z dnia 9 lipca 2025 r. (Dz. U. z 2025 poz. 1020), która – w odniesieniu do części podmiotów – przesunęła terminy rozpoczęcia obowiązkowego raportowania, w szczególności w stosunku do jednostek innych niż podmioty już wcześniej objęte obowiązkami raportowania niefinansowego.

W konsekwencji, za rok obrotowy rozpoczynający się od dnia 1 stycznia 2024 r. lub po tej dacie, obowiązek sporządzania sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju dotyczy wyłącznie następujących kategorii podmiotów:

1. dużych jednostek zainteresowania publicznego, w tym w szczególności spółek notowanych na rynku regulowanym, które w roku obrotowym oraz w roku go poprzedzającym przekroczyły łącznie następujące wielkości:
 - a) średnioroczne zatrudnienie w przeliczeniu na pełne etaty – 500 osób, lub
 - b) sumę bilansową powyżej 110 mln zł lub przychody netto ze sprzedaży powyżej 220 mln zł
2. jednostek zainteresowania publicznego będących jednostkami dominującymi dużych grup kapitałowych, które w roku obrotowym oraz w roku go poprzedzającym, w ujęciu skonsolidowanym, przekroczyły łącznie następujące wielkości:
 - a) średnioroczne zatrudnienie w przeliczeniu na pełne etaty – 500 osób, lub
 - b) sumę bilansową powyżej 132 mln zł lub przychody netto ze sprzedaży powyżej 264 mln zł.

W odniesieniu do pozostałych dużych jednostek oraz jednostek dominujących dużych grup kapitałowych, nieobjętych wskazanymi powyżej kategoriami, obowiązek sporządzania sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju został – zgodnie z nowelizacją z dnia 9 lipca 2025 r. – odroczony i znajdzie zastosowanie dopiero do sprawozdań sporządzanych za lata obrotowe rozpoczynające się po dniu 31 grudnia 2026 r., o ile kierownik jednostki dominującej podejmie decyzję o niewykonywaniu ww. obowiązków, zgodnie z art. 84a ust. 2 ustawy o rachunkowości.

W Grupie OEX, na podstawie art. 84a ust. 3 ustawy o rachunkowości, kierownik jednostki podjął decyzję o niewykonywaniu ww. obowiązków. W związku z powyższym Grupa OEX objęta jest przesunięciem terminu rozpoczęcia obowiązkowego raportowania, a tym samym przedkładany raport nie stanowi raportu sporządzanego w wykonaniu ustawowego obowiązku, lecz ma charakter dobrowolny. Raport ten służy ujawnieniu wyłącznie wybranych danych niefinansowych, jak również przedstawieniu ambicji Grupy OEX oraz poszczególnych spółek wchodzących w jej skład w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Okres sprawozdawczy ujęty w Raporcie to czas od 1 stycznia 2025 roku do 31 grudnia 2025 roku.

1.2. Struktura Grupy Kapitałowej

W skład Grupy Kapitałowej OEX na dzień 31 grudnia 2025 roku wchodziły:

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

SPÓŁKI ZALÉŻNE 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
SellerSwitchSp z o.o.	Al. Jana Pawła II 61/10 02-235 Warszawa	100
Axendi 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 Commerce 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 2025 r. Grupa sprawowała także współkontrolę nad spółką Open Loyalty Sp. z o.o. (OL).

SPÓŁKA WSPÓŁKONTROLOWANA		
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 w okresie sprawozdawczym wchodził:

- Jerzy Motz - Prezes Zarządu
- Rafał Stempniewicz - Członek Zarządu do dnia 30 czerwca 2025 r.
- Robert Krasowski - Członek Zarządu
- Tomasz Kwiecień - Członek Zarządu do dnia 30 września 2025 r.
- Tomasz Słowiński - Członek Zarządu

W skład Zarządu Spółki na dzień zatwierdzenia sprawozdania finansowego Spółki, tj. 18 czerwca 2026 roku wchodził:

- Jerzy Motz - Prezes Zarządu
- Robert Krasowski - 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 zatwierdzany przez Radę Nadzorczą.

RADA NADZORCZA

W skład Rady Nadzorczej Spółki w okresie sprawozdawczym wchodził:

- Piotr Beaupre - Przewodniczący Rady Nadzorczej
- Tomasz Mazurczak - Członek Rady Nadzorczej do dnia 12 stycznia 2025 r.
- Piotr Cholewa - Członek Rady Nadzorczej
- Marcin Malka - Członek Rady Nadzorczej
- Tomasz Witczak - Członek Rady Nadzorczej do dnia 8 stycznia 2025 r.

W skład Rady Nadzorczej Spółki na dzień zatwierdzenia sprawozdania finansowego, tj. 18 czerwca 2026 roku wchodzi:

- Piotr Beaupre - Przewodniczący Rady Nadzorczej
- Piotr Cholewa - Członek Rady Nadzorczej
- Marcin Malka - Członek Rady Nadzorczej

W odniesieniu do składu Rady Nadzorczej wskazuje się, że w dniu 8 stycznia 2025 r. rezygnację z pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej złożył Tomasz Witczak, natomiast w dniu 12 stycznia 2025 r. rezygnację złożył Tomasz Mazurczak. Od tego momentu Rada Nadzorcza funkcjonuje w składzie trzyosobowym.

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 wykonuje swoje kompetencje przede wszystkim w drodze podejmowania uchwał na posiedzeniach, które stanowią podstawową formę jej działania. Uchwały Rady Nadzorczej są podejmowane, jeżeli w posiedzeniu uczestniczy co najmniej połowa jej członków, a wszyscy członkowie Rady zostali prawidłowo i terminowo zaproszeni.

Zgodnie z postanowieniami Statutu Spółki, w celu zapewnienia ciągłości i sprawności nadzoru korporacyjnego, członkowie Rady Nadzorczej mogą również uczestniczyć w procesie decyzyjnym poprzez oddanie głosu na piśmie za pośrednictwem innego członka Rady Nadzorczej.

Statut Spółki przewiduje ponadto możliwość podejmowania uchwał w trybie pisemnym oraz przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość, jako komplementarnych i alternatywnych form sprawowania nadzoru, stosowanych w sytuacjach, gdy odbycie posiedzenia stacjonarnego nie jest możliwe lub nie jest uzasadnione charakterem danej sprawy.

Przyjęte rozwiązania organizacyjne zapewniają przejrzystość, skuteczność oraz ciągłość funkcjonowania Rady Nadzorczej, a także umożliwiają jej bieżące i efektywne wykonywanie obowiązków w zakresie nadzoru nad działalnością Spółki, zgodnie z zasadami ładu korporacyjnego.

AUDYT WEWNĘTRZNY GRUPY OEX

Z dniem 25 listopada 2024 r. Spółka utraciła status spółki publicznej. W konsekwencji Spółka nie jest zobowiązana do utrzymywania Komitetu Audytu ani do realizowania zadań przypisanych temu organowi w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym.

Jednocześnie, kierując się dążeniem do utrzymania wysokich standardów ładu korporacyjnego, przejrzystości oraz skutecznego nadzoru nad działalnością Spółki, w Grupie utrzymywana jest funkcja audytu wewnętrznego, zapewniająca niezależną i obiektywną ocenę systemów kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem oraz procesów zarządczych.

Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad kluczowymi obszarami finansowymi i sprawozdawczymi Spółki w oparciu o jasne i spójne kryteria kontroli, adekwatne do skali i charakteru prowadzonej działalności. Przyjęte rozwiązania zapewniają ciągłość skutecznego nadzoru, transparentność procesów decyzyjnych oraz rzetelność raportowania.

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

Grupa OEX to ekosystem spółek, dostarczających komplementarne usługi i technologie dla biznesu. Specjalizuje się w usługach wsparcia sprzedaży, outsourcingu procesów biznesowych (BPO), logistyce i nowoczesnych technologiach dla e-commerce. Działalność operacyjna spółek obejmuje usługi przedstawione poniżej.



Usługi Wsparcia Sprzedaży

Pomagamy klientom zwiększać sprzedaż w kanałach offline

Dbamy o kluczowe procesy biznesowe marek FMCG, jak dostępność produktów, ich widoczność na półkach oraz skuteczne działania promocyjne. Operatorom sieci komórkowych pomagamy sprzedawać, prowadząc największą niezależną sieć salonów sprzedaży w Polsce.

USŁUGI:

- OUTSOURCING ZESPOŁU SPRZEDAŻY ORAZ KONSULTANTÓW PRODUKTOWYCH
- MERCHANDISING ORAZ ZARZĄDZANIE EKSPOZYCJĄ
- SAMPLING, PROMOCJE ORAZ MARKETING EVENTOWY
- ZARZĄDZANIE DYSTRYBUCJĄ I INSTALACJĄ POSM
- AUDYTY TERENOWE ORAZ BADANIA
- ZARZĄDZANIE ZAPASAMI ORAZ LOGISTYKA MATERIAŁÓW PROMOCYJNYCH
- ZARZĄDZANIE SIECIAMI SKLEPÓW SPRZEDAŻY DETALICZNEJ DLA OPERATORÓW

NASZE KLUCZOWE ZASOBY

35 000

wizyt miesięcznie w punktach sprzedaży

2 300

Merchandise'ów i ambasadorów marki

250

kampanii sprzedażowych rocznie w sektorze FMCG

363

salonów sprzedaży w branży telekomunikacyjnej

18%

udział w liczbie sklepów operatorów w Polsce

25 mln+

transakcji rocznie



Zarządzanie Lojalnością

Pomagamy globalnym markom w projektowaniu i wdrażaniu efektywnych programów lojalnościowych

Nasze komplementarne technologie i usługi obejmują każdy etap procesu transformacji marketingu opartego o dane, co czyni nas pierwszym wyborem dla klientów poszukujących kompleksowych rozwiązań.

USŁUGI:

- KREOWANIE KAMPAII
- ANALITYKA LOJALNOŚCIOWA
- GRYWALIZACJA
- API PROGRAMU LOJALNOŚCIOWEGO
- WSPARCIE I USŁUGI DLA PRZEDSIĘBIORSTW
- DORADZTWO W ZAKRESIE PROGRAMÓW LOJALNOŚCIOWYCH
- WDROŻENIA TECHNOLOGICZNE I INTEGRACJE
- ANALITYKA LOJALNOŚCIOWA I DATA SCIENCE
- OPERACJE LOJALNOŚCIOWE I USŁUGI WZROSTU (ROZWOJU)

NASZE KLUCZOWE ZASOBY

250
ekspertów w zespole

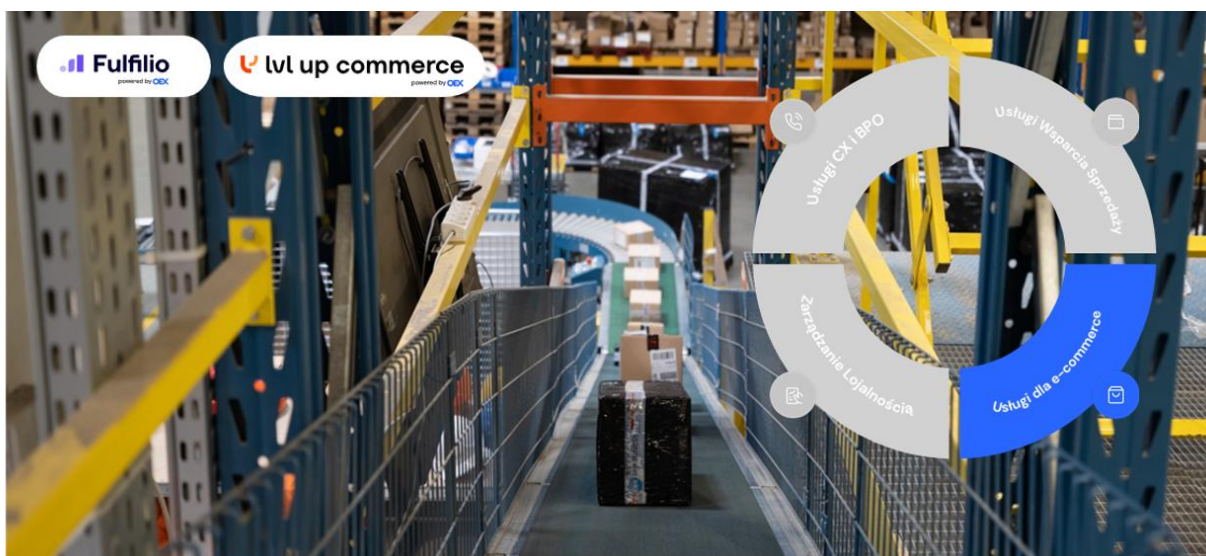
1,2 miliarda
przeprowadzonych
transakcji

130
zintegrowanych systemów

45
krajów

190
obsługiwanych klientów

132 tys.+
przygotowanych materiałów
kreatywnych



Usługi dla e-commerce

Obsługa marketplace i usługi logistyczne dla firm sprzedających na rynku UE

LVL Up Commerce to agencja wspierająca marki w prowadzeniu kanałów D2C na marketplace'ach w UE. Usługi łączą doradztwo biznesowe, technologie oraz kompleksową obsługę operacyjną (end-to-end) i są ukierunkowane na generowanie GMV na marketplace'ach.

Fulfilio to wiodący dostawca usług logistycznych dla e-commerce w regionie CEE. Dzięki rozwiniętej infrastrukturze magazynowej, rozwiązaniom technologicznym oraz usługom wsparcia, Fulfilio wspiera firmy e-commerce sprzedające w UE.

USŁUGI:

- STRATEGIA I DORADZTWO
- OPERACJE MARKETPLACE
- ANALITYKA I DANE
- MEDIA MARKETPLACE
- INTEGRACJA OPROGRAMOWANIA
- MAGAZYNOWANIE
- PAKOWANIE
- WYDANIE DO DOSTAWY
- DOSTAWA
- OBSŁUGA ZWROTÓW

NASZE KLUCZOWE ZASOBY

20+
obsługiwanych platform

6,03 mln
liczba sprzedanych produktów

40+
specjalistów od marketplace w Zespole

58 000 m2
powierzchni magazynowej

62
realizujemy dostawy do krajów EU

One-stop-shop
wsparcie dla e-commerce



Usługi CX i BPO

Wiodący dostawca wielojęzycznych usług contact center i BPO, wzbogaconych o nowoczesne technologie i rozwiązania AI.

Tworzymy własne technologie oparte na sztucznej inteligencji oraz wykorzystujemy wiodące rozwiązania zewnętrzne, co sprawia, że jesteśmy idealnym partnerem dla firm dążących do zwiększenia efektywności dzięki technologii.

USŁUGI:

- DORADZTWO: CX I TECHNOLOGIA
- TECHNOLOGIA: NIESTANDARDOWE ROZWIĄZANIA CX ORAZ WDROŻENIE AI W BACK OFFICE
- REALIZACJA: OBSŁUGA KLIENTA ORAZ OUTSOURCING PROCESÓW BACK-OFFIC E

NASZE KLUCZOWE ZASOBY

1700 konsultantów

6 centrów obsługi

16+ języków

Własna
technologia AI

16 lat
doświadczenia

1000h+ godzin
konsultingu

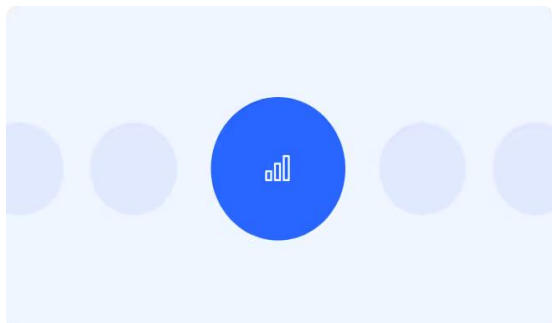
1.4 Wartości i „OEX Growth System”

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.



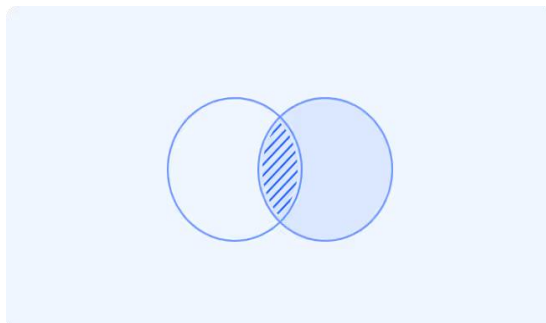
Więcej informacji o Grupie OEX: <https://www.oexgroup.com/pl/about-us/who-we-are>

Generujemy wzrost w oparciu o **kluczowe wartości**



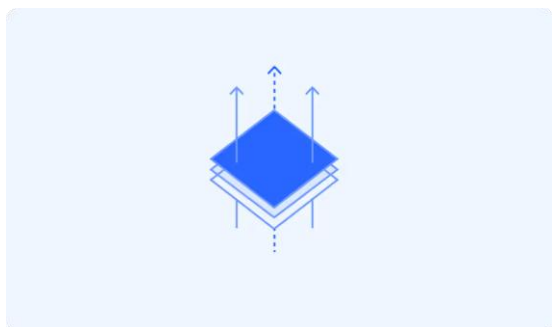
Autonomia w budowaniu modeli wzrostu

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.



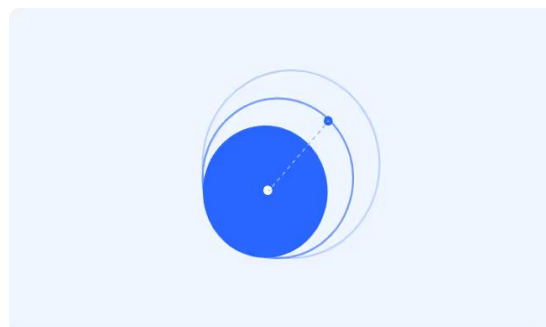
Skupienie na synergiach

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 2025

W 2025 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 2025 roku:

OEX Cursor

-  **Polish National Sales Awards (PNSA)**
Spółka została doceniona dwoma prestiżowymi wyróżnieniami branżowymi, które potwierdzają silną pozycję na rynku oraz jakość wdrażanych rozwiązań
-  **Certyfikat EcoVadis**
Ocena pokazująca, jak firma radzi sobie w obszarze zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialności biznesu (CSR/ESG).
-  **Certyfikat CDP**
Ocena przyznawana firmom za transparentność i zarządzanie wpływem na środowisko np. emisje CO₂, zmiany klimatu (CSR/ESG)
-  **Certyfikat PetHelp.pl**
Spółka otrzymała certyfikat i została uwzględniona na mapie pracodawców przyjaznych zwierzętom
-  **Media Marketing Polska**
Wyróżnienie w kategorii „Niezastąpione wsparcie dla marek”

Fulfilio

-  **Certyfikat EcoVadis**
Ocena pokazująca, jak firma radzi sobie w obszarze zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialności biznesu (CSR/ESG)

MerService

-  **Certyfikat EcoVadis**
Ocena pokazująca, jak firma radzi sobie w obszarze zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialności biznesu (CSR/ESG).

PTI

-  **Nagroda Grupy Polsat**
Wyróżnienie „Najlepszy partner Grupy Polsat Plus 2025 r.”

LVL UP COMMERCE

-  **Diamenty Forbesa**
Zestawienie obejmuje firmy, które w ciągu ostatnich trzech lat dynamicznie zwiększały swoją wartość, utrzymywały bardzo dobre wyniki finansowe oraz wykazały się wysoką wiarygodnością biznesową (na podstawie analiz Dun & Bradstreet Poland).
-  **Gazele Biznesu**
Spółka znalazła się w rankingu najbardziej dynamicznych firm z sektora MŚP
-  **Agencja Marketing Services Roku 2025**
Spółka otrzymała wyróżnienie w kategorii „Eksperti w dziedzinie marketplace’ów”

Loyalty Point

-  **EFFIE AWARDS 2025**
Kampania “Dzień Snu”, przeprowadzona dla IKEA została wyróżniona w kategorii Retail & Marketplaces

(brąz)

MIXX AWARDS 2025

Kampania "Dzień Snu", przeprowadzona dla IKEA została wyróżniona w kategorii Limited Budget (złoto)



Open Loyalty



WYRÓZNIENIE GARTNER

Raport analizujący międzynarodowy rynek technologii dla programów lojalnościowych

Axendi



Polish Contact Center Awards (PCCA)

Trenerka zespołu Axendi otrzymała specjalne wyróżnienie w kategorii Best Trainer w PCCA. To docenienie pracy trenerskiej, wpływu na rozwój konsultantów i jakość programów szkoleniowych



ECCCSA (European Contact Centre & Customer Service Awards)

Projekt spółki i kultura zorientowana na klienta zostały docenione jako jedno z najlepszych w Europie.



Polish National Sales Awards (PNSA)

Trenerka zespołu Axendi została laureatką PNSA w kategorii Sales Trainer. Nagroda potwierdza, że podejście do rozwoju sprzedaży realnie przekłada się na wyniki klientów.



Polish Innovation Award

Nagroda podkreśla podejście spółki do innowacji – łączenie AI, procesów i kompetencji ludzi w realne, wdrożone rozwiązania.



AI Agent Product of the Year (TMC)

Gutenberg – autorski asystent AI wspierający zespoły contact center w codziennej pracy opracowany przez Axendi – został uznany przez globalną firmę medialną TMC za Produkt Roku 2025 w kategorii Agentów AI.



Diamenty Forbesa 2025

Spółka znalazła się w zestawieniu firm o najszybszym wzroście wartości.

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

W roku 2025 ze względu na opisaną w punkcie 1.1 sytuację związaną z obowiązkami raportowania Grupa kontynuowała dotychczasowy model przedstawiania danych z obszaru ESG w formie raportu fakultatywnego. 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.

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);
- **Część 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);
- **Część "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).

ZAŁĘŻNOŚCI ZWIĄZANE Z OTOCZENIEM ZEWNĘTRZNYM

W związku z profilem działalności spółek z Grupy OEX zostały zidentyfikowane zależności związane z otoczeniem zewnętrznym:

- **zależności związane z obszarem pracowniczym**, z uwagi na zatrudnianie ponad 1 812 osób na umowach o pracę i ponad 4 637 osób zatrudnionych w ramach umów cywilnoprawnych.
- **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 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).
- Dbłość i uwzględnianie w planach ograniczanie wpływu działalności operacyjnej na środowisko oraz systematyczne zwiększanie efektywności energetycznej. Poprzez modernizację infrastruktury technicznej oraz wdrażanie rozwiązań pozwalających na redukcję zużycia energii elektrycznej i gazu.
- Monitoring i raportowanie zużycia mediów.
- Inwestycje w energooszczędne systemy (np. HVAC, LED, BMS).

Odpowiedzialne zarządzanie flotą pojazdów

- Rozwijanie systemu monitorowania wpływu środowiskowego, w szczególności w obszarze emisji gazów cieplarnianych oraz zarządzania flotą pojazdów, stanowiącą główne źródło emisji w spółkach świadczących usługi Wsparcia sprzedaży.
- Pomiar emisji w zakresach Scope 1 i Scope 2, prace przygotowawcze do rozszerzania analiz o wybrane kategorie Scope 3, zgodnie z GHG Protocol

SPOŁECZEŃSTWO: OBSZAR S

Wzmacnianie zaangażowania pracowników, przeciwdziałanie rotacji:

- Programy rozwojowe, wellbeing, równość szans, elastyczne formy pracy,
- Rozwijanie kultury dialogu społecznego,
- Programy wspierające dzielenie się wiedzą, zaangażowanie i inicjatywy rozwoju pracowników

- Działania z zakresu szkoleń i rozwoju kariery
- 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,
- Wspieranie wolontariatu pracowniczego,
- Wspieranie inicjatyw sportowych i charytatywnych.
- Wspieranie lokalnych społeczności

ŁAD ZARZĄDCZY: OBSZAR G

- Prace nad zarządzaniem ryzykiem ESG: włączenie ryzyk ESG do systemu zarządzania ryzykiem operacyjnym i strategicznym,
- Etyka i przejrzystość: Aktualizacja Kodeksu Etykopolityki 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 łańcem 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 przeprowadzonej w spółkach z grupy OEX zidentyfikowano:

Obszar ESG	Ryzyko	Zarządzanie
Środowisko	Wzrost kosztów energii i emisji CO ₂ , ryzyko reputacyjne związane z brakiem działań klimatycznych	Energooszczędne systemy, zielona logistyka, prace nad raportowaniem emisji i śladu węglowego
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
Społeczeństwo	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

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.

Koordynacja i weryfikacja:

- Zebranie danych ze spółek zgodnie z opisanym powyżej podejściem uwzględniającym specyfikę spółek z Grupy
- Weryfikację przez spółki zależne 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 przez spółki zależne
- 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

Spółki z Grupy OEX uwzględniają aspekty środowiskowe w swojej działalności. 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
- Racjonalnym gospodarowaniu odpadami, w tym segregacji i przekazywaniu zużytego 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.

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 r. - Prawo ochrony środowiska (Dz. U. 2025 poz. 647 t.j.),
- Ustawą z dnia 14 grudnia 2012 roku o odpadach (Dz. U. 2023, poz. 1587 t.j., z późn. zm.),
- Ustawą z dnia 13 czerwca 2013 roku o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi (Dz.U. Dz.U.2025 poz..870, t.j.),
- Ustawą z dnia 11 września 2015 roku o zużytym sprzęcie elektrycznym i elektronicznym, (Dz.U. 2024, poz. 573, t.j.),
- Ustawą z dnia 3 października 2008 r. o udostępnianiu informacji o środowisku i jego ochronie, udziale społeczeństwa w ochronie środowiska oraz o ocenach oddziaływania na środowisko (Dz.U. 2024 poz. 1112 t.j.),
- Ustawą z dnia 20 maja 2016 r. o efektywności energetycznej (Dz.U. 2025 poz. .711 t.j.),
- Ustawa z dnia 24 kwietnia 2009 r. o bateriach i akumulatorach (Dz. U. z 2024 r. Nr 0, poz. 1004, t.j.)
- Ustawa z dnia 20 lipca 2017 r. Prawo wodne (Dz. U. z 2024 r. Nr 0, poz. 1087, t.j.),
- Ustawa z dnia 7 czerwca 2001 r. o zbiorowym zaopatrzeniu w wodę i zbiorowym odprowadzaniu ścieków (Dz. U. z 2024 r. Nr 0, poz. 757, t.j.),
- Ustawa z dnia 17 lipca 2009 r. o systemie zarządzania emisjami gazów cieplarnianych i innych substancji (Dz. U. z 20262 r. Nr 0, poz. 526673, t.j.),
- Ustawa z dnia 25 lutego 2011 r. o substancjach chemicznych i ich mieszaninach (Dz. U. 2022 r. Nr 0, poz. 1816, t.j.)
- jak również właściwymi przepisami prawa Unii Europejskiej, w tym rozporządzeniami REACH i CLP, w zakresie w jakim mają one zastosowanie do prowadzonej działalności przez spółki z Grupy OEX.

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 2025 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.

W spółkach Grupy OEX w 2025 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,
- 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 prośrodowiskowej 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:
 - Potencjalne działania: część spółek, która opiera swoją działalność na obszarze IT lub e-commerce podejmuje działania w celu wymiany i modernizacji sprzętu IT na energooszczędny,
- 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
 - 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.
- zarządzanie zużyciem energii i wody,
- odpowiedzialne zarządzanie chemikaliami (dotyczy spółki Fulfilio)

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 2023-2030 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.

Podsumowanie realizacji strategii w OEX Cursor w 2025 roku

W 2025 roku OEX Cursor S.A. poczynił istotne postępy w realizacji Strategii ESG na lata 2023–2030, skutecznie integrując cele zrównoważonego rozwoju z modelem biznesowym.

- W filarze środowiskowym firma osiągnęła kluczowy cel, zasilając swoje budynki w 100% energią pochodzącą z odnawialnych źródeł.
- Systematycznie modernizowana jest flota pojazdów w oparciu o normy EURO, a wdrożenie nowoczesnych rozwiązań cyfrowych pozwoliło na znaczną redukcję operacji papierowych.
- Spółka promuje kulturę inkluzywności, co odzwierciedla 50-procentowy udział kobiet w najwyższym kierownictwie oraz ścisłe monitorowanie luki płacowej.
- Aktywne zaangażowanie społeczne objęło projekty charytatywne i prozdrowotne.
- W obszarze ładu korporacyjnego utrzymano najwyższe standardy etyczne, nie odnotowując żadnych incydentów korupcyjnych ani naruszeń ochrony danych.
- Rozpoczęto proces wdrażania kryteriów ESG do łańcucha dostaw, dążąc do objęcia stosownymi klauzulami 20% kontraktów do końca 2025 roku.

Podsumowując, OEX Cursor konsekwentnie realizuje założone kamienie milowe, budując transparentną organizację przygotowaną na przyszłe wymogi regulacyjne i rynkowe.

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 Cursor 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.

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:

- W 2026 roku Fulfilio kontynuuje działania ukierunkowane na ograniczanie wpływu działalności operacyjnej na środowisko oraz systematyczne zwiększanie efektywności energetycznej. Realizowane cele obejmują przede wszystkim modernizację infrastruktury technicznej oraz wdrażanie rozwiązań pozwalających na redukcję zużycia energii elektrycznej i gazu.

- W zakresie energii elektrycznej planowana jest dalsza modernizacja oświetlenia poprzez wymianę pozostałych źródeł światła na energooszczędne technologie LED na jednym z magazynów, co przyczyni się do stopniowego ograniczenia zużycia energii na poziomie około 2% rok do roku. Równolegle prowadzone będą działania związane z ograniczaniem strat ciepła poprzez montaż kurtyn powietrznych nad wybranymi bramami, co pozwoli na redukcję zużycia gazu również o około 2% rok do roku. Spółka wskazała również obszary w których podjęta działania mające na celu ochronę zasobów naturalnych

- Cele związane z zarządzaniem zużycia wody i energii:

- Regularna analiza i optymalizacja zużycia energii i wody w obiektach,
- Wdrażanie innowacyjnych rozwiązań mających na celu oszczędność i zmniejszenie negatywnego wpływu na środowisko.

- Cele związane z odpowiedzialnym zarządzaniem chemikaliami:

- Ograniczenie wykorzystywania substancji chemicznych w procesach, zapewniając odpowiednie przechowywanie i wykorzystywanie zgodnie z zasadami bezpieczeństwa i ochrony środowiska.

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 unieszkodliwianie zgodne z wymogami prawa ochrony środowiska,
- zainwestowanie w nowy obiekt zbudowany w technologii BREEM Excellent,
- Wymiana wszystkich 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.
- racjonalna gospodarka cieplna, poprzez podjęcie działań w postaci monitorowania i podjęcia działań ograniczających zużycie gazu w budynkach, czego efektem jest redukcja zużycia gazu o 16,2%/m² w obiektach w 2025 roku w porównaniu do zużycia w 2024 roku.

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

OEX Cursor konsekwentnie rozwija działania w zakresie zrównoważonego zarządzania flotą, koncentrując się na poprawie bezpieczeństwa użytkowników pojazdów, ograniczaniu wpływu środowiskowego oraz zwiększaniu efektywności operacyjnej. Spółka monitoruje emisję CO₂ oraz optymalizuje zużycie energii i paliwa poprzez wdrażanie nowoczesnych narzędzi telematycznych i rozwój niskoemisyjnej floty. W 2025 roku 93% pojazdów flotowych wyposażonych było w systemy telematyczne umożliwiające monitoring stylu jazdy, zużycia paliwa, przebiegu tras, czasu pracy kierowców, a także identyfikację zdarzeń wpływających na bezpieczeństwo i efektywność użytkowania pojazdów, takich jak przekroczenia prędkości czy niebezpieczne zachowania drogowe. Dane pozyskiwane z systemu wspierają działania optymalizacyjne oraz rozwój kultury odpowiedzialnej i ekologicznej jazdy. Istotnym elementem strategii flotowej pozostaje modernizacja floty oraz sukcesywne zwiększanie udziału pojazdów hybrydowych i elektrycznych, które w 2025 roku stanowiły 25% wszystkich użytkowanych pojazdów. Wszystkie nowe pojazdy wdrażane do floty spełniają normy emisji spalin EURO6 określone w dyrektywach europejskich. W celu zwiększania bezpieczeństwa użytkowników floty oraz promowania odpowiedzialnych postaw za kierownicą, Spółka realizowała obowiązkowe szkolenia z zakresu bezpiecznej jazdy dla wybranych grup pracowników. Dodatkowo uruchomiono program szkoleniowy oparty o microlearning, obejmujący, wspierający rozwój kompetencji w zakresie bezpieczeństwa drogowego oraz świadomego i efektywnego korzystania z pojazdów służbowych. Pod koniec 2025 roku OEX Cursor wdrożył również rozwiązania automatyzujące procesy compliance związane z zarządzaniem flotą, w tym system bieżącej weryfikacji uprawnień kierowców oparty o automatyczne pobieranie danych z CEPiK w czasie rzeczywistym. Rozwiązanie to zwiększa bezpieczeństwo operacyjne oraz wspiera zgodność procesów flotowych z obowiązującymi regulacjami.

WOŁONTARIAT 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 Program „Zielona Premia” i „Zielony Bonus” inicjatywa, która nagradza osoby organizujące wspólne przejazdy do i z biura. Jeśli pracownik jeździ samochodem i może zabierać ze sobą innych pracowników – otrzymuje bonus finansowy.

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 pracowników).

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. Zdane 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

Zużycie paliwa

Spółka Fulfilio ujawnia następujące dane z raportu KOBIZE za 2025 rok dotyczące spalania paliw w silnikach spalinowych:

Rodzaj silnika	Rodzaj paliwa	Zużycie
6. Silniki w samochodach osobowych z dokumentem potwierdzającym spełnienie wymagań EURO 5	benzyna silnikowa BS	36,262 Mg
6. Silniki w samochodach osobowych z dokumentem potwierdzającym spełnienie wymagań EURO 5	olej napędowy ON	2,28 Mg
18. Silniki w pojazdach samochodowych o dopuszczalnej masie całkowitej powyżej 3,5 Mg zarejestrowanych po raz pierwszy w okresie 01.10.2006 r. – 30.09.2009 r. lub z dokumentem potwierdzającym spełnienie wymagań EURO 4	olej napędowy ON	4,305 Mg
19. Silniki w pojazdach samochodowych o dopuszczalnej masie całkowitej powyżej 3,5 Mg zarejestrowanych po raz pierwszy po dniu 30.09.2009 r. lub z dokumentem potwierdzającym spełnienie wymagań EURO 5	olej napędowy ON	1,304 Mg

Spółki Segmentu Wsparcia Sprzedaży wg raportów Kobize 2025 (Tony paliwa):

	Zużycie Pb (Mg)	Zużycie ON (Mg)	Zużycie LPG (Mg)
Cursor	800,4979	70,6815	36,4476
Merservice	426,3263	5,8439	3,9700
Pro-People	31,3504	0,0890	0

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	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Tell	20	23	3	4	5	6	61 198	62 153
Europhone	12	14	0	0	3	3	37 314	40 248
PTI	5	4	0	1	4	1	18 594	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 celów 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 używanych 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).

Spółka	Tell		PTI		Europhone		Fulfilio	
Za rok	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
15 01 01 - Opakowania z papieru i tektury	0	n/d	n/d	n/d	n/d		110,235	121,84
15 01 02 - Opakowania z tworzyw sztucznych	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d		51,650	31,54
15 01 06 - Zmieszane odpady opakowaniowe	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d		419,524	565,46
16 02 14 - Zużyte urządzenia inne niż wymienione w 160209 lub 160213	0,44	0,74	0,525	0,525	0,62		113,627	333,747
16 03 04 - Nieorganiczne odpady inne niż wymienione w 16 03 03, 16 03 80	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d		76,96	87,86
16 03 05 - Organiczne odpady zawierające substancje niebezpieczne	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d		n/d	1,64
16 06 05 - Inne baterie i akumulatory	n/d	0,021	n/d	n/d	n/d		0,002	n/d
17 02 03 - Tworzywa sztuczne	n/d	n/d	n/d	n/d	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	n/d	0,93	0,93	7,88		6,90	7,26
20 01 36 - Zużyte urządzenia elektryczne i elektroniczne inne niż wymienione w 200121, 200123 i 200135	n/d	n/d	0,015	0,015	n/d		n/d	n/d
20 03 07 - Odpady wielkogabarytowe	n/d	n/d	1,26	1,26	n/d	n/d	n/d	
17 04 05 - Żelazo i stal							1,48	

03 06 - Organiczne odpady inne niż wymienione w 16 03 05, 16 03 80							0,1	
17 01 07 - Zmieszane odpady z betonu, gruzu ceglanego, odpadowych materiałów ceramicznych i elementów wyposażenia inne niż wymienione w 17 01 06	n/d		n/d		8,54	n/d		

W spółce Fulfilio w 2025 roku, w porównaniu do roku 2024, odnotowano spadki ilości w większości głównych strumieni odpadów. Największe ograniczenie dotyczyło kodu 16 02 14 – zużyte urządzenia inne niż wymienione w 16 02 09 lub 16 02 13, gdzie ilość odpadów zmniejszyła się z 333,747 Mg do 113,627 Mg, co oznacza spadek o około 66%. Istotny spadek odnotowano również dla kodu 15 01 06 – zmieszane odpady opakowaniowe, których ilość zmniejszyła się z 565,46 Mg do 419,524 Mg, czyli o około 26%.

Zmniejszyła się także ilość odpadów o kodzie 15 01 01 – opakowania z papieru i tektury – z 121,84 Mg do 110,235 Mg, co stanowi spadek o około 10%. W przypadku kodu 16 03 04 – nieorganiczne odpady inne niż wymienione w 16 03 03 i 16 03 80 nastąpił spadek z 87,86 Mg do 76,96 Mg, czyli o około 12%. Niższą ilość wykazano również dla kodu 17 09 04 – zmieszane odpady z budowy, remontów i demontażu, gdzie ilość spadła z 7,26 Mg do 6,90 Mg, co odpowiada redukcji o około 5%.

W 2025 roku nie wykazano już występowania niektórych odpadów obecnych w roku 2024, co oznacza ich całkowitą eliminację lub brak wytworzenia w analizowanym okresie. Dotyczy to kodów: 16 03 05 – organiczne odpady zawierające substancje niebezpieczne oraz 17 02 03 – tworzywa sztuczne, dla których w 2024 roku odnotowano odpowiednio 1,64 Mg oraz 1,18 Mg, natomiast w 2025 roku nie wykazano ich wcale. Łączna masa odpadów w firmie Fulfilio również uległa wyraźnemu zmniejszeniu. W 2024 roku całkowita ilość wytworzonych odpadów wynosiła około 1150,53 Mg, natomiast w 2025 roku spadła do około 780,48 Mg. Oznacza to redukcję o około 370,05 Mg, czyli spadek całkowitej masy odpadów o około 32% rok do roku.

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. 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

Rok	Zużycie energii elektrycznej (kWh)	Ogrzewanie (MWh)
OEX Cursor		
2025	32 689 kWh	17,2 MWh
Pro-People		
2025	7 350 kWh	3,8 MWh
MerService		
2025	9 625 kWh	5 MWh
Axendi (dawniej VCC)		
2024	585 219,19	-
2025	514 323 81	

Całkowite zużycie energii (MWh)			
Tell			
	salony partnerów	siedziba	salony własne
2024	844,77 (95 salonów)	6,13	665,09 (76 salonów)
2025	697,23 (92 salony)	19,42	590,29 (80 salonów)
Europhone			
	salony partnerów	siedziba	salony własne
2024	292,85 (54 salonów)	3,00	202,71 (72 salonów)
2025	191,87 (52 salony)	9,52	334,19 (75 salonów)
PTI			
	salony partnerów	siedziba	salony własne
2024	n/d	1,98	510,48 (74 salonów)
2025	n/d	6,27	478,057 (66 salonów)
Fulfilio			
	Całkowite zużycie	Zużycie energii ze źródeł odnawialnych	
2024	830,58	573,45	
2025	990,26	990,26	

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 (obecnie Axendi) 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.

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 2025 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.

Efekt 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).

Rok	Zużycie papieru w gramach	Ilość umów w Emploex	Ilość umów w bazie danych	Wskaźnik ilości papieru na umowę
OEX Cursor				
2024	262 500	3186	1510	56
2025	138 750	2571	3578	23
ProPeople				
2024	62 500	223	69	214
2025	190 000	358	416	245
MerService				
2024	125 000	838	250	115
2025	40 000	956	713	24

ŚLAD WĘGLOWY

W ramach realizacji celów związanych ze zrównoważonym rozwojem oraz odpowiedzialnym zarządzaniem wpływem działalności na środowisko naturalne niektóre spółki Grupy rozwijają procesy związane z monitorowaniem i kalkulacją emisji gazów cieplarnianych.

Spółka Fulfilio rozpoczęła działania w zakresie monitorowania i kalkulacji śladu węglowego swojej działalności w 2024 roku. Działania te stanowią element budowania systemu zarządzania danymi środowiskowymi oraz przygotowania do szerszego raportowania informacji klimatycznych w kolejnych okresach sprawozdawczych.

Spółka Cursor prowadzi działania związane z kalkulacją śladu węglowego od 2023 roku. W 2025 roku kontynuowano rozwój narzędzi i metodologii wspierających gromadzenie oraz analizę danych niezbędnych do kalkulacji emisji gazów cieplarnianych. Prowadzone działania mają na celu dalsze zwiększanie jakości, spójności i porównywalności danych środowiskowych.

Spółki te planują raportowanie emisji prowadzone jest w oparciu o międzynarodowy standard GHG Protocol i obejmuje:

- Zakres 1 – emisje bezpośrednie pochodzące ze źródeł pozostających pod kontrolą spółek,
- Zakres 2 – emisje pośrednie związane z zakupem energii elektrycznej, ciepłej oraz chłodniczej,
- Zakres 3 – pozostałe emisje pośrednie powstające w łańcuchu wartości.

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 nierównościom 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.

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

- Szkolenia i rozwój
- Wsparcie i motywacja
- Kultura organizacyjna
- Feedback i ocena wydajności
- Wspieranie zespołowości
- Promocja równości szans

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 2025 roku wynosiła 1812 osób, co stanowiło wzrost o 8,09% w porównaniu do roku 2024. Według oceny Grupy kluczowe wskaźniki dotyczące zatrudnienia są utrzymywane na korzystnych poziomach.

Pracownicy zatrudnieni na etatach

	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
Okres próbny	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
wiek 18-29	33	35	25	33
wiek 30-39	19	18	17	15
wiek 40-49	5	4	7	6
wiek 50-59	1	2	0	1
wiek 60≥	0	0	0	0
SUMA	58	61	49	22
	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
Czas określony	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
wiek 18-29	190	240	145	168
wiek 30-39	144	162	83	97
wiek 40-49	70	76	28	26
wiek 50-59	17	9	14	7
wiek 60≥	2	1	2	0
SUMA	423	488	272	298
	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
Czas nieokreślony	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
wiek 18-29	110	103	71	67
wiek 30-39	280	258	174	135
wiek 40-49	147	102	133	92
wiek 50-59	27	21	54	40
wiek 60≥	3	3	11	9
SUMA	567	487	443	343

W 2025 roku Grupa OEX utrzymała stabilną strukturę zatrudnienia, zarówno pod względem płci, jak i formy zatrudnienia. Kobiety stanowiły istotną część zespołu – łącznie zatrudnionych było 1048 kobiet (na umowach na czas określony i nieokreślony), co potwierdza ich znaczący udział w organizacji.

Pracownicy nowozatrudnieni

PODSUMOWANIE			31.12.2025	31.12.2024
Liczba pracowników zatrudnionych na etatach			1812	1676
Udział kobiet wśród zatrudnionych na etatach			58%	59%
Udział mężczyzn wśród zatrudnionych na etatach			42%	41%
Udział pracowników zatrudnionych na umowach na czas nieokreślony wśród wszystkich pracowników zatrudnionych na etatach			56%	47%
Udział pracowników z grupy wiekowej 18-29 zatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników zatrudnionych na etatach			32%	37%
Udział pracowników z grupy wiekowej 30-39 zatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników zatrudnionych na etatach			40%	40%
Udział pracowników z grupy wiekowej 50+ zatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników zatrudnionych na etatach			7%	6%
	KOBIETY		MĘŻCZYŹNI	
Okres próbny	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
wiek 18-29	127	75	93	70
wiek 30-39	50	34	102	41
wiek 40-49	19	15	13	14
wiek 50-59	2	4	2	3
wiek 60≥	0	0	0	0
SUMA	198	130	210	128
	KOBIETY		MĘŻCZYŹNI	
Czas określony	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
wiek 18-29	60	157	59	119
wiek 30-39	43	99	26	62
wiek 40-49	25	45	16	12
wiek 50-59	10	11	9	4
wiek 60≥	0	1	1	0
SUMA	138	315	111	197
	KOBIETY		MĘŻCZYŹNI	
Czas nieokreślony	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
wiek 18-29	8	17	8	10
wiek 30-39	13	14	13	12
wiek 40-49	6	8	4	10
wiek 50-59	1	1	6	3
wiek 60≥	0	0	1	0
SUMA	28	40	32	35

W 2025 roku Grupa OEX odnotowała nieznaczny spadek nowo zatrudnionych pracowników porównując stan zatrudnienia na dzień 31 grudnia, który wyniósł 717 osoby wobec 845 osób w roku 2024. łącznie zatrudniono 462 kobiety (na umowach próbnych, czasowych i stałych), podczas gdy w 2024 roku liczba ta wynosiła 462. W 2025 roku zatrudniono łącznie 353 mężczyzn wobec 360 przyjętych w 2024 roku.

PODSUMOWANIE	31.12.2025	31.12.2024
Liczba pracowników nowozatrudnionych na etatach	717	845
Udział kobiet wśród nowozatrudnionych na etatach	48,0%	57,00%
Udział mężczyzn wśród nowozatrudnionych na etatach	52,0%	43,00%
Udział pracowników nowozatrudnionych na umowach na czas nieokreślony wśród wszystkich pracowników nowozatrudnionych na etatach	8,4%	8,90%
Udział pracowników z grupy wiekowej 18-29 nowozatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników nowozatrudnionych na etatach	49,51%	54,00%
Udział pracowników z grupy wiekowej 30-39 zatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników zatrudnionych na etatach	34,45%	30,00%
Udział pracowników z grupy wiekowej 40-49 zatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników zatrudnionych na etatach	11,6%	12,31%
Udział pracowników z grupy wiekowej 50+ zatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników zatrudnionych na etatach	4,46%	3,00%

W strukturze wiekowej nowozatrudnionych dominują osoby w przedziale wiekowym 18-29 lat. W 2025 roku grupa ta stanowiła blisko połowę przyjętych na etat. Dane te potwierdzają atrakcyjność Grupy OEX jako pracodawcy dla osób rozpoczynających karierę zawodową.

Pracownicy zatrudnieni na umowach cywilno-prawnych

	KOBIETY		MĘŻCZYŹNI	
	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
wiek 18-29	1 750	1 945	1 493	1 432
wiek 30-39	315	295	323	332
wiek 40-49	231	255	241	243
wiek 50-59	102	103	91	83
wiek 60≥	63	55	28	30
SUMA	2 461	2 653	2 176	2 124

PODSUMOWANIE	31.12.2025	31.12.2024
Liczba pracowników zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych	4 637	4 777
Udział kobiet wśród zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych	53,1%	56%
Udział mężczyzn wśród zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych	46,9%	44%
Udział pracowników z grupy wiekowej 18-29 zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych	69,9%	71%
Udział pracowników z grupy wiekowej 30-39 zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych	13,8%	13%
Udział pracowników z grupy wiekowej 40-49 zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych	10,2%	10%
Udział pracowników z grupy wiekowej 50+ zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych	6,1%	6%

W 2025 roku Grupa OEX odnotowała spadek pracowników zatrudnionych w ramach umów cywilno-prawnych o 9.4% wobec roku ubiegłego. Na koniec 2025 roku w Grupie OEX było zatrudnionych 4 637 pracowników w tej formie zatrudnienia. W tym 2461 kobiety co stanowi 53,1% oraz 2176 mężczyzn co stanowi 45,9 %. Struktura zatrudnienia w tym obszarze nie zmieniła się istotnie wobec 2024 roku.

W strukturze wiekowej zatrudnionych na podstawie umów cywilno-prawnych dominują osoby w przedziale wiekowym 18-29 lat. W 2025 roku grupa ta stanowiła blisko 70%. Dane te potwierdzają atrakcyjność Grupy OEX jako pracodawcy dla osób rozpoczynających karierę zawodową.

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 zakładki „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 2025 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.

	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
Okres próbny	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
wiek 18-29	76	48	62	40
wiek 30-39	26	17	35	21
wiek 40-49	13	10	9	9
wiek 50-59	3	4	3	0
wiek 60≥	0	0	0	0
SUMA	118	79	109	70
	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
Czas określony	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
wiek 18-29	101	94	65	51
wiek 30-39	61	56	41	25
wiek 40-49	28	13	12	7

wiek 50-59	7	0	2	2
wiek 60≥	1	0	0	0
SUMA	198	163	120	85
	KOBIETY		MĘŻCZYŹNI	
Czas nieokreślony	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
wiek 18-29	21	17	8	10
wiek 30-39	43	26	13	12
wiek 40-49	22	13	4	10
wiek 50-59	6	0	6	3
wiek 60≥	1	1	1	0
SUMA	93	57	32	35

PODSUMOWANIE	31.12.2025	31.12.2024
Liczba pracowników, którzy zostali zwolnieni	691	490
Udział kobiet wśród pracowników, którzy zostali zwolnieni	59,19%	61%
Udział mężczyzn wśród pracowników, którzy zostali zwolnieni	40,81%	39%
Udział pracowników, którzy zostali zwolnieni z grupy wiekowej 18-29	48,91%	54%
Udział pracowników, którzy zostali zwolnieni z grupy wiekowej 30-39	33,83%	33%
Udział pracowników, którzy zostali zwolnieni z grupy wiekowej 40-49	13,21%	11%
Udział pracowników, którzy zostali zwolnieni z grupy wiekowej 50+	4,05%	1%

W 2025 roku z Grupą OEX zakończyło współpracę łącznie 691 pracowników. Większość z nich stanowiły kobiety (59,2%), co odzwierciedla ich wyższy udział w ogólnej strukturze zatrudnienia w Grupie. Mężczyźni stanowili 40,8% osób objętych zakończeniem współpracy.

Największy odsetek odejść dotyczył pracowników w wieku 18–29 lat, którzy stanowili 48,91% 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 2025 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 liderские 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 2025 roku miało miejsce 11 wypadków z udziałem pracowników etatowych.

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.

Zdarzenie	Liczba
Liczba wypadków przy pracy w 2025	11
Liczba wypadków związanych z pracą podlegających zgłoszeniu 2025	10

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 2025 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 2025 roku w Grupie OEX odnotowano 6 zgłoszeń przekazanych za pośrednictwem kanałów zgłaszania wątpliwości, w tym systemu whistleblowingowego, co stanowiło o połowę mniej takich zgłoszeń w roku 2024.

Różnorodność jest obecna również na najwyższym szczeblu kierowniczym. W składach zarządów spółek Grupy OEX zasiadało łącznie 28 osób w tym 5 kobiet i 23 mężczyzn. Jesteśmy świadomi potrzeby dalszego wzmacniania obecności kobiet na stanowiskach decyzyjnych, dlatego działania wspierające równość płci będą kontynuowane.

Zatrudniamy osoby z niepełnosprawnościami – w 2025 roku było ich 59, w tym 29 kobiet i 30 mężczyzn. Wspieramy ich integrację zawodową poprzez dostosowanie warunków pracy oraz przestrzeganie przepisów prawa, m.in. poprzez odprowadzanie składek na PFRON w łącznej wysokości 334,3 tys. zł.

Grupa OEX monitoruje również wskaźniki związane ze wsparciem godzenia życia zawodowego z obowiązkami rodzinnymi. 315 osób posiadało w 2025 roku prawo do skorzystania z urlopu z powodów rodzinnych. Z tej możliwości skorzystało łącznie 209 pracowników, w tym 182 kobiet i 82 mężczyzn, co pokazuje tendencję, którą obserwujemy – istotnego wzrostu korzystania przez tego typu urlopy przez mężczyzn.

Wskaźnik	31.12.2025
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	6
Całkowita liczba przypadków dyskryminacji, w tym mobbingu i molestowania, zgłoszonych w okresie sprawozdawczym	0
Liczba kobiet na najwyższym szczeblu kierowniczym (poziom zarządu)	5
Liczba mężczyzn na najwyższym szczeblu kierowniczym (poziom zarządu)	23
Liczba osób z niepełnosprawnościami UoP	59
Liczba osób z niepełnosprawnościami - kobiety	29
Liczba osób z niepełnosprawnościami - mężczyźni	30
Liczba pracowników uprawnionych do korzystania z urlopu ze względów rodzinnych	315

Liczba uprawnionych pracowników, którzy skorzystali z urlopu ze względów rodzinnych	209
Liczba uprawnionych pracowników, którzy skorzystali z urlopu ze względów rodzinnych kobiety	182
Liczba uprawnionych pracowników, którzy skorzystali z urlopu ze względów rodzinnych - mężczyźni	82

4.6. Programy wellbeing i benefity

Benefity 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 benefity 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 umożliwiające 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 premiuja 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 - 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 wewnętrznie w całej Grupie, zachęcając innych pracowników do aktywnego udziału.

Akcje charytatywne i społeczne zorganizowane w 2025

OEX S.A.

- **„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.

- **Bieg Fundacji 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.

Wspólne działania Cursor, MerService i ProPeople

- **1,5% podatku na cele charytatywne**

Organizacja prowadziła działania informacyjne zachęcające pracowników do przekazywania 1,5% podatku na rzecz osób z najbliższego otoczenia, którzy potrzebują wsparcia. Dzięki zaangażowaniu pracowników udało się zwiększyć świadomość społeczną oraz wesprzeć wybrane osoby dodatkowymi środkami finansowymi.

- **Zbiórka dla schroniska w Celestynowie**

W ramach akcji zorganizowano zbiórkę artykułów dla schroniska dla zwierząt w Celestynowie. Celem inicjatywy było wsparcie czworonożnych podopiecznych poprzez zapewnienie im niezbędnych produktów do codziennego funkcjonowania. Pracownicy aktywnie włączyli się w akcję, przekazując karmę, koce, środki higieniczne, zabawki oraz inne potrzebne akcesoria. Efektem zbiórki było dostarczenie dużej ilości darów, które realnie poprawiły warunki bytowe zwierząt przebywających w schronisku.

- **Qurier Św. Mikołaja**

Organizacja wzięła udział w akcji „Qurier Św. Mikołaja”, której celem było przygotowanie paczek świątecznych dla dzieci z ubogich rodzin. Pracownicy zaangażowali się w kompletowanie prezentów, zakup niezbędnych artykułów oraz przygotowanie paczek odpowiadających potrzebom konkretnych dzieci. Dzięki wspólnemu zaangażowaniu udało się zapewnić najmłodszym radosne i pełne ciepła Świąta Bożego Narodzenia, a także wesprzeć rodziny znajdujące się w trudnej sytuacji materialnej.

- **Szlachetna Paczka**

Firma uczestniczyła w ogólnopolskiej akcji „Szlachetna Paczka”, której celem było wsparcie wybranej rodziny potrzebującej pomocy. W ramach inicjatywy pracownicy zorganizowali zbiórkę środków finansowych oraz najpotrzebniejszych produktów, takich jak żywność, środki czystości, wyposażenie domu i artykuły codziennego użytku. Dzięki wspólnemu zaangażowaniu udało się przygotować kompleksową pomoc odpowiadającą na potrzeby rodziny oraz poprawić jej warunki życia. Akcja była także okazją do integracji zespołu wokół wspólnego celu społecznego.

- **Sadzenie drzew i krzewów, wieszanie budek lęgowych dla ptaków (razem z Coca-Cola&Fundacja Zielona Mrówka)**

Akcja realizowana wspólnie z klientem Coca-Cola z okazji Dnia Ziemi. Podczas niej sadzono drzewa, krzewy, wieszano budki lęgowe dla ptaków.

- **Dwie godziny dla Rodziny**

Celem akcji jest wzmacnianie relacji rodzinnych i zachęcanie ludzi do spędzenia wartościowego czasu z bliskimi. Inicjatywa promuje równowagę między życiem zawodowym, a prywatnym.

- **Rowerowa ecoliga**

Propagowanie zdrowego stylu życia poprzez dojazdy do pracy rowerem oraz promowanie niskoemisyjnych dojazdów do pracy.

- **Odbudowa / remont domu po pożarze (Magdalena Powróżek)**

Wsparcie materialne dla osoby, która straciła cały majątek podczas pożaru.

- **Dzień bez samochodu**

Celem akcji jest zachęcanie pracowników do ograniczenia korzystania z samochodów (a tym samym zmniejszenie zanieczyszczenia powietrza, emisji CO₂) i promowanie bardziej ekologicznych form transportu, takich jak komunikacja miejska, rower, wspólne przejazdy.

- **„Zielona Premia” i „Zielony Bonus”**

„Zielona Premia” i „Zielony Bonus” to inicjatywa, która nagradza osoby organizujące wspólne przejazdy do i z biura. Jeśli pracownik jeździ samochodem i może zabierać ze sobą innych pracowników – otrzymuje premię/bonus 200 zł brutto miesięcznie.

- **„Sukces w świątecznej odświeżce”**

Konkurs mający na celu celebrowanie wspólnych sukcesów i zachęcenie do dzielenia się nimi.

OEX Cursor

- **Udział w 33. Finale Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy**

Wsparcie pieniężne akcji charytatywnych.

- **Przekazanie zabawek do placówek opiekuńczo-wychowawczych (Fundacja Polki Mogą Wszystko)**

Zbiórka zabawek dla placówek opiekuńczo-wychowawczych z okazji Dnia Dziecka.

- **Zbiorki dla schronisk**

Dzięki zaangażowaniu pracowników udało się zebrać karmę, koce oraz inne niezbędne artykuły, które następnie przekazano do Miejskiego Schroniska w Katowicach oraz Schroniska dla Bezdomnych Zwierząt w Radomiu.

- **Akcja Biegamy dla Posiłków dla Seniora**

Pracownicy spółki przebiegli kilkadziesiąt kilometrów, a za każdy z nich firma przekazała środki finansowe na rzecz zapewnienia ciepłych posiłków dla osób starszych.

- **Recykling odzieży służbowej**

W ramach działań ESG, spółka przeprowadziła inicjatywę recyklingu odzieży służbowej, dzięki której ubrania otrzymały drugie życie i trafiły tam, gdzie naprawdę są potrzebne.

- **Rajd Amazonek**

W ramach troski o zdrowie i wsparcie dla kobiet zmagających się z rakiem piersi, pracownicy spółki wzięli udział w Rajdzie Amazonek. Inicjatywa ta pomaga kobietom nie tylko fizycznie, ale też emocjonalnie – dając im siłę i wsparcie w trudnych momentach.

- **Pomoc w sytuacjach kryzysowych**

Zespół OEX Cursor z klientem BAT zorganizował zbiórkę na rzecz odbudowy domu po pożarze. Pracownicy zaangażowali się bezpośrednio w pomoc na terenach dotkniętych powodzią – sprząтали, remontowali, organizowali i dostarczali niezbędne rzeczy, pokazując prawdziwe znaczenie solidarności.

- **Akcja wolontariacka na rzecz Ośrodka Interwencji Kryzysowej – Domu Samotnej Matki w Tychach**

W ramach akcji nasi pracownicy, wspólnie z klientem Kompania Piwowarska, odświeżyli i odmalowali 11 pomieszczeń i korytarze – w tym pokoje mieszkalne, salę terapeutyczną i bawialnię dla dzieci, która zyskała też nowe wyposażenie.

- **Bieg Firmowy**

Dochód ze sprzedaży pakietów startowych został przekazany na leczenie i rehabilitację dzieci – Podopiecznych Fundacji Everest. Od początku istnienia wydarzenia udało się zebrać już ponad 3 miliony złotych na pomoc najmłodszym.

Axendi

- **„Biznes inspiruje nauczycieli” (Urząd Miasta Lublin)**

Warsztaty dla nauczycieli i doradców zawodowych dotyczące tworzenia CV oraz przygotowania do procesu rekrutacyjnego, obejmujące praktyczne ćwiczenia i materiały możliwe do wykorzystania w pracy ze studentami i uczniami.

- **„Lublin Skills Up!” (Urząd Miasta Lublin)**

Praktyczne warsztaty dla studentów poświęcone tworzeniu skutecznych CV, autoprezentacji oraz oczekiwaniom rekruterów podczas procesu rekrutacyjnego.

- **Warsztaty dla studentów KUL**

Spotkania dla studentów międzynarodowych dotyczące legalnej pracy w Polsce, form zatrudnienia, polskiej kultury pracy oraz rozmów kwalifikacyjnych prowadzonych w języku angielskim.

- **Targi Pracy UMCS**

Udział w targach pracy Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej promujących możliwości rozwoju zawodowego oraz kariery w Axendi.

- **„Kawiarenki” (Urząd Miasta Lublin)**

Dwa warsztaty współorganizowane z Urzędem Miasta Lublin dotyczące świadomego wyznaczania celów, rozwoju długoterminowego, stylów uczenia się, efektywnego przekazywania wiedzy oraz komunikacji z osobami różnorodnymi i neuroróżnorodnymi.

- **„Akcja RELacja – HejTy Reaguj!”**

Udział w spotkaniu roboczym dotyczącym inicjatywy edukacyjnej przeciwdziałającej mowie nienawiści, promującej empatię, odpowiedzialną komunikację i dostęp do wsparcia psychologicznego.

- **Wielkanocna zbiórka dla OTOZ Animals**

Organizacja zbiórki karmy, koców, zabawek i artykułów dla zwierząt pod opieką OTOZ Animals. Akcja angażowała pracowników biura w Łodzi i była koordynowana przez współpracowniczkę Axendi. Dzięki zbiórce przekazano dużą ilość potrzebnych produktów dla podopiecznych fundacji.

- **„Dodatek dla Zwierzaka”**

Akcja charytatywna wspierająca organizacje pomagające zwierzętom, połączona z aktywizacją konsultantów projektu ACX+. Dodatkowe godziny pracy pracowników były przeliczane na wsparcie finansowe dla Sekcji Lublin Stowarzyszenia Chefmskiej Straży Ochrony Zwierząt.

- **Świąteczna zbiórka „Axendi pomaga!”**

Organizacja zbiórki świątecznej we wszystkich lokalizacjach Axendi na rzecz organizacji wspierających osoby w kryzysie bezdomności oraz schronisk dla zwierząt. Wsparcie otrzymały m.in. Fundacja Daj Herbatę, Bractwo Miłosierdzia im. św. Brata Alberta, Stowarzyszenie Zupełne Dobro oraz Schronisko dla Zwierząt w Łodzi. Pracownicy przekazywali żywność, odzież, środki higieniczne i karmę dla zwierząt, a firma dodatkowo zaangażowała się poprzez przekazanie produktów i wsparcie organizacyjne.

- **Działania wspierające różnorodność i integrację**

Organizacja Miesiąca Różnorodności promującego otwartość i współpracę w środowisku wielokulturowym. Przygotowanie materiałów wspierających cudzoziemców pracujących w organizacji, dotyczących legalizacji pobytu i pracy w Polsce.

Fulfilio

- **Wsparcie finansowe dla Domu Dziecka w Pęcherach**

Loyalty Point, LVL Up Commerce i BlueCloud Interactive

- **Akcja wsparcia podopiecznych Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej „Wspólny Dom”**

W ramach inicjatywy pracownicy indywidualnie przygotowali prezenty odpowiadające na konkretne potrzeby i marzenia dzieci – zgodnie z listami przesłanymi przez placówkę. Zarząd dodatkowo sfinansował uzupełniające upominki, w tym bony podarunkowe dla starszych podopiecznych. W akcję włączyli się zarówno pracownicy, jak i kadra zarządzająca spółki.

W 2025 roku Spółka brała udział także Poland Business Run.

Tell

- **Szlachetna Paczka**

Spółka uczestniczyła w ogólnopolskiej akcji „Szlachetna Paczka”, której celem było wsparcie wybranej rodziny potrzebującej pomocy.

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.

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 również monitorowany przez spółkę dominującą OEX SA poprzez coroczne zbieranie informacji i ich prezentację w raporcie wybranych obszarów ESG.

Jak zostanie szczegółowo opisane poniżej, Grupa OEX posiada 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. Spółki dostosowują wytyczne z poziomu Grupy do specyfiki własnego profilu działalności. Z uwagi na to, niniejszy Raport opisuje wytyczne i standardy wyznaczane 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 korporacyjnej i zasad Kodeksu Etyki Grupy 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 wzmacnianie 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 2025 roku takie umowy nie były monitorowane w ujęciu ilościowym.

Grupa OEX wdrożyła ogólnodostępny proces monitorowania funkcjonowania Kodeksu Etyki. W przypadku wystąpienia jakichkolwiek wątpliwości dotyczących interpretacji lub stosowania Kodeksu Etyki, a także w razie podejrzenia jego naruszenia lub podejrzenia jakichkolwiek działań osób trzecich, które mogą naruszać zasady etyki, obowiązujące przepisy prawa lub standardy przyjęte w Grupie, OEX udostępnia kanały za pośrednictwem których można dokonać odpowiedniego zgłoszenia, tj.:

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

w wybranych biurach spółek z Grupy OEX.

- Innych kanałach zgłaszania, które spółki uruchamiają na potrzeby pracowników, klientów, partnerów biznesowych zgodnie ze swoimi potrzebami. Zwykle są to dedykowane adresy mailowe.

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 m.in. zawiera postanowienia dotyczące:

- wartości i standardy etyczne jakimi kierujemy się w Grupie OEX,
- miejsca pracy, w tym obowiązujących zasad równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji, bezpieczeństwa i higieny pracy
- jak przeciwdziałamy konfliktowi interesów i korupcji,
- odpowiedzialności społecznej i środowiskowej

Kodeks Etyki jest przyjmowany na poziomie spółek wchodzących w skład Grupy OEX i komunikowany w sposób dostosowany do potrzeb oraz możliwości technicznych poszczególnych spółek. Jest on m.in. na stałe udostępniany na stronie internetowej OEX, kanałach na platformie Teams, dedykowanych witrynach SharePoint, w wewnętrznym intranecie lub portalach pracowniczych, a także okresowo przesyłany pracownikom drogą mailową.

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

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 Axendi 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 Zgromadzenie Wspólników, to wspólnik ostatecznie wyraża zgodę na realizację zakupu w formie uchwały,

- W spółkach z Segmentu Wsparcia Sprzedaży na bieżąco prowadzone są działania zgodnie z przyjętą Procedurą Weryfikacji Kontrahentów oraz polityką zakupową.
- 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.

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 powyższym Grupa OEX ujęła w Kodeksie Etycznym ogólne zasady i kierunkowe postanowienia dotyczące przeciwdziałania korupcji. Stanowią one punkt odniesienia dla dalszego uszczegółowienia regulacji w tym obszarze poprzez wdrożenie dedykowanej Polityki Antykorupcyjnej, która w sposób bardziej szczegółowy opisuje standardy zarządzania ryzykiem korupcyjnym. Polityka ta jest następnie implementowana na poziomie poszczególnych spółek wchodzących w skład Grupy.

W 2025 roku nie odnotowano incydentów lub zgłoszonych naruszeń mogących wskazywać na zaistnienie zachowań o charakterze korupcyjnym.

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 Axendi,
- Kupiec w spółkach z Segmentu Wsparcia Sprzedaży,
- 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 uwzględniają w zawieranych umowach klauzule antykorupcyjne, a na wniosek klientów dołączają do umów odrębne załączniki obejmujące kodeksy etyki klientów wraz z zobowiązaniem do ich przestrzegania. Spółki traktują poważnie przyjęte w tym zakresie zobowiązania, podejmując działania zmierzające do ich rzeczywistego wdrażania oraz zapewnienia zgodności prowadzonej działalności z obowiązującymi postanowieniami i standardami klienckimi

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 opracowana na poziomie Grupy, a następnie poszczególnym spółkom zalecono jej wdrożenie – z wykorzystaniem wzoru przygotowanego przez OEX lub poprzez wypracowanie własnych rozwiązań. Przyjęte modele powinny być zgodne z przepisami ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. 2024 poz. 928) oraz uwzględniać specyfikę organizacyjną i operacyjną danej spółki. 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 6 zgłoszeń (Liczba skarg złożonych za pośrednictwem kanałów zgłaszania wątpliwości przez osoby należące do własnych zasobów pracowniczych,) 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

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,

Spółka **Cursor** w 2026 podjęła prace w związku z wdrożeniem ISO 27001:2013

Spółka **Axendi** w 2026 roku uzyskała ISO 27001

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 wykorzystania 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.

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.

7. Spis wskaźników

	WSKAŹNIK	STR.
	Wybrane wskaźniki związane z ładem zarządczym	
GOV-1	Rola organów administracyjnych, zarządzających i nadzorczych	16
SBM-3	Strategia i model biznesowy	17
G1-1	Polityki prowadzenia działalności gospodarczej i kultura korporacyjna	22
G1-3	Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie	58
G1-4	Incydenty związane z korupcją lub przekupstwem	59
	Wybrane obszary związane ze środowiskiem	
E1-3	Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej	33
E1-4	Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	31
E1-5	Zużycie energii i koszyk energetyczny	38
E5-2	Działania i zasoby związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	37
E5-3	Cele związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	32
	Wybrane obszary związane z obszarem społecznym	
S1-6	Charakterystyka zatrudnienia	42
S1-7	Rekrutacja i rotacja	43,46
S1-9	Warunki pracy	50
S1-13	Równość szans	48
S1-16	Zdrowie i bezpieczeństwo	48
S1-17	Dostęp do szkoleń i rozwoju	47
S1-18	Dialog społeczny	51
S1-20	Mechanizmy składania skarg	47,56

S1-21	Incydenty wpływające na pracowników	48
S3-1	Zarządzanie wpływem na społeczność lokalną	51