

Tworzymy przestrzenie
przyjazne ludziom
i środowisku

Podsumowanie
Raportu
Zrównoważonego
Rozwoju Grupy
TAG IMMOBILIEN AG

dla działalności
ROBYG S.A. za 2024 rok

ROBYG



Spis treści

1. ESRS 2 – ujawnienia ogólne – 4

	List od zarządu – 3
1.1	Podstawy sporządzania sprawozdania zrównoważonego rozwoju – 5
1.2	Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości – 6
1.2.1	Strategia biznesowa i strategia zrównoważonego rozwoju – 6
1.2.2	Model biznesowy – 8
1.2.3	Łańcuch wartości – 9
1.2.4	Kluczowi interesariusze i sposoby współpracy – 11
1.3	Zarządzanie Grupą i kwestiami zrównoważonego rozwoju – 14
1.3.1	Organy administracyjne, nadzorcze i zarządcze ROBYG S.A. – 14
1.3.2	Sposób informowania organów administracyjnych, zarządczych, nadzorczych oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem – 17
1.3.3	Kwestie zrównoważonego rozwoju w systemie wynagrodzeń Rady Nadzorczej i Zarządu – 18
1.3.4	Oświadczenie dotyczące należytej staranności – 19
1.3.5	Wewnętrzne procesy kontroli i zarządzania ryzykiem dotyczącym raportowania zrównoważonego rozwoju – 21
1.4	Analiza podwójnej istotności – 21
1.5	Ujawnienia taksonomiczne – 22

2. Dla planety – 23

2.1.	Zmiany klimatu (E1) – 24
2.1.1	Wpływy, ryzyka oraz szanse – 24
2.1.2	Plan Transformacji i Analiza Odporności – 26
2.1.3	Dokumenty korporacyjne związane ze zmianami klimatu – 26
2.1.4	Najważniejsze działania zrealizowane w 2024 r. i działania zaplanowane – 27
2.1.5	Cele związane z łagodzeniem zmian klimatu i przystosowaniem się do zmian klimatu – 29

2.1.6	Całkowite zużycie energii związane z własną działalnością – 30
2.1.7	Emisje gazów cieplarnianych – 31
2.2	Gospodarka obiegu zamkniętego i wykorzystanie zasobów (E5) – 35
2.2.1	Istotne wpływy, ryzyka i szanse – 35
2.2.2	Polityki związane z GOZ i wykorzystaniem zasobów – 36
2.2.3	Działania zrealizowane w 2024 r. i planowane – 36
2.2.4	Najważniejsze cele strategiczne związane z GOZ i wykorzystaniem zasobów – 37
2.2.5	Najważniejsze zasoby wprowadzane do organizacji – 39
2.2.6	Odpady – 40

3. Dla ludzi – 42

3.1	Własne zasoby pracownicze (S1) – 43
3.1.1	Istotne wpływy, ryzyka i szanse związane z obszarem pracowniczym – 43
3.1.2	Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi – 44
3.1.3	Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów – 44
3.1.4	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze – 45
3.1.5	Działania zrealizowane w 2024 r. i planowane na lata 2024-2028 – 45
3.1.6	Najważniejsze cele strategiczne w obszarze pracowniczym – 47
3.1.7	Charakterystyka pracowników – 49
3.1.8	Układy zbiorowe pracy i dialog społeczny – 50
3.1.8	Mierniki różnorodności – 51
3.1.9	Adekwatna płaca – 52
3.1.10	Bezpieczeństwo i higiena w pracy – 52
3.1.11	Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie) – 53
3.1.12	Incydenty, skargi i poważne naruszenia przestrzegania praw człowieka – 54
3.2	Pracownicy w łańcuchu wartości (S2) – 54
3.2.1	Wpływy, ryzyka i szanse w obszarze pracownicy w łańcuchu wartości – 55

3.2.2	Polityki związane z pracownikami w łańcuchu wartości – 56
3.2.3	Procesy angażowania pracowników w łańcuch wartości w odniesieniu do oddziaływania – 56
3.2.4	Procedury przeciwdziałania negatywnym skutkom i kanały, za pośrednictwem których pracownicy w łańcuchu wartości mogą zgłaszać obawy – 57
3.2.5	Działania zrealizowane w 2024 r. i zaplanowane na 2024 -2028 – 57
3.2.6	Najważniejsze cele strategiczne w obszarze pracowników w łańcuchu wartości – 59
3.3	Klienci i użytkownicy końcowy (S4) – 60
3.3.1	Istotne wpływy, ryzyka i szanse w obszarze klientów i użytkowników końcowych – 60
3.3.2	Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi – 62
3.3.3	Procesy współpracy z klientami i użytkownikami końcowymi – 63
3.3.4	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez konsumentów i użytkowników końcowych – 64
3.3.5	Podjęmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych – 66
3.3.6	Nasze cele strategiczne w obszarze klienci i użytkownicy końcowi – 67

4. Dla zrównoważonego biznesu – 68

4.1	Nasze cele strategiczne w obszarze ładu korporacyjnego – 69
4.2	Najważniejsze działania podjęte w 2024 r. w ramach realizacji celów strategicznych – 71
4.3	Kultura korporacyjna i dokumenty korporacyjne – 71
4.3.1	Rozwój kultury korporacyjnej – 71
4.3.2	Dokumenty korporacyjne – 72
4.4	Zarządzanie relacjami z dostawcami – 74
4.5	Korupcja i łapownictwo – 75
4.5.1	Polityka Antykorupcyjna – 75
4.5.2	Szkolenie z przeciwdziałania korupcji i łapownictwa – 75
4.5.3	Przypadki korupcji i łapownictwa – 77
4.5.4	Praktyki płatnicze – 77

List od Zarządu



Eyal Keltsh

Prezes Zarządu, CEO

Szanowni Państwo,

Rok 2024 przynosi kolejną falę dynamicznych zmian oraz nowych wyzwań o charakterze globalnym i lokalnym. Zmienność otoczenia politycznego, makroekonomicznego oraz regulacyjnego skłania nas do jeszcze większej uważności, elastyczności i odpowiedzialności. W Grupie ROBYG nie tylko reagujemy na zmieniające się warunki – aktywnie kształtujemy przyszłość rynku deweloperskiego i sektora mieszkaniowego w Polsce, z pełną świadomością naszej roli w procesie transformacji w kierunku zrównoważonego rozwoju.

Zgodnie z dotychczasowym podejściem wyprzedzającym obowiązki regulacyjne również w tym roku, dobrowolnie i w sposób skonsolidowany, tzn. na poziomie Grupy TAG Immobilien AG, której ROBYG jest częścią, raportujemy kwestie zrównoważonego rozwoju. Raport TAG został przygotowany zgodnie z Europejskimi Standardami Raportowania (ESRS) oraz był poddany niezależnej atestacji przez zewnętrznego audytora. Raport dostępny jest na stronie: <https://www.tag-ag.com/investor-relations/finanzberichte/geschaeftsberichte/>

Rok 2024 był dla ROBYG okresem istotnych postępów w realizacji celów klimatycznych – rozszerzyliśmy ujawnienia emisji w zakresie 3. Już dziś przygotowujemy nasze projekty budowlane przeznaczone pod najem do zgodności z wymogami Taksonomii UE, co przekłada się zarówno na nowe standardy budowlane, jak i konkretne działania prośrodowiskowe, w tym optymalizację zużycia zasobów i minimalizację wpływu inwestycji na otoczenie.

Świadomi znaczenia rzetelności i odpowiedzialności, wdrażamy podejście zgodne z wymaganiami należytej staranności zrównoważonego rozwoju w oparciu m.in. o Wytyczne OECD dotyczące należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu biznesu. Jesteśmy w trakcie integracji zarządzania ryzykiem ESG w naszych procesach, przyjmując strukturę opartą na podejściu do analizy podwójnej istotności. Umożliwi nam

to skuteczniejsze zarządzanie wpływem, ryzykami i szansami w całym łańcuchu wartości.

W trosce o efektywność działań i spójność wdrażania strategii ESG, rozpoczęliśmy działania w ramach Interdyscyplinarne-go Zespół ds. ESG. Wspiera on budowę kultury organizacyjnej opartej na zaangażowaniu, wiedzy i współodpowiedzialności, m.in. poprzez działania edukacyjne i wewnętrzne programy rozwojowe.

Niniejsza publikacja stanowi „wyciąg” ze skonsolidowanego raportu Grupy TAG dla działalności ROBYG za 2024 r. To nie tylko podsumowanie naszych działań – to także zaproszenie do dialogu i współpracy z naszymi interesariuszami na rynku polskim. Uważamy, że transparentność i długofalowe myślenie są kluczem do budowania stabilnego, odpowiedzialnego i nowoczesnego rynku mieszkaniowego w Polsce.

Dziękujemy za zaufanie i zachęcamy do zapoznania się z treścią niniejszego materiału.

Rozdział 1.

ESRS 2

– ujawnienia ogólne



1.1 Podstawy sporządzania sprawozdania zrównoważonego rozwoju

[BP-1, BP-2]

Skonsolidowany raport zrównoważonego rozwoju Grupy TAG Immobilien AG (dalej: Grupa TAG) za okres od 1 stycznia 2024 r. do 31 grudnia 2024 r. obejmuje dane z działalności Grupy ROBYG (dalej zamiennie – ROBYG, Grupa). Został dobrowolnie przygotowany i poddany zewnętrznej atestacji o ograniczonej pewności przez uprawniony podmiot wybrany przez TAG. Raport dostępny jest na stronie: <https://www.tag-ag.com/investor-relations/finanzberichte/geschaeftsberichte/>.

W poprzednich latach raporty ESG Grupy ROBYG były opracowywane niezależnie, jednak od 2024 r. prezentujemy spójne, skonsolidowane ujawnienia zgodnie z wymogami dyrektywy CSRD i Europejskich Standardów Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS). Niniejsze opracowanie jest skróconą wersją skonsolidowanego raportu całej Grupy TAG, prezentującą dane dotyczące działalności ROBYG, miejscami rozszerzoną – dla ujęcia pełnego obrazu i kontekstu.

W związku z przejściem z dotychczas stosowanych standardów raportowania (GRI) na nowy system oparty na ESRS, nastąpiła zmiana metodologii raportowania, w tym w zakresie obliczania i prezentacji danych klimatycznych (ujawnienia E1). Jednocześnie, w celu rozszerzenia kalkulacji emisji dwutlenku węgla o zakres 3, w ubiegłym roku dokonaliśmy rewizji metodologii i wdrożenia nowych zasad raportowania śladu wę-

glowego. W rezultacie dane raportowane za 2024 rok nie są bezpośrednio porównywalne z danymi z lat ubiegłych. Raport zachowuje wysoką spójność z nowymi wytycznymi unijnymi i podejściem w całej Grupie TAG.

Raportowanie danych zrównoważonego rozwoju prowadzone jest zgodnie z podejściem konsolidacyjnym, analogicznie jak w przypadku danych finansowych – obejmuje więc wszystkie istotne spółki i jednostki zależne Grupy ROBYG w Polsce. Zakres podmiotowy i geograficzny jest zgodny z zakresem raportu skonsolidowanego TAG.

Zgodnie z wymaganiami ESRS, ROBYG stosuje podejście oparte na różnych horyzontach czasowych dla raportowania ryzyk, wpływów i planów działań w zakresie zrównoważonego rozwoju:

- horyzont krótkoterminowy obejmuje okres 12 miesięcy po dniu bilansowym i jest zgodny z rokiem obrotowym,
- horyzont średnioterminowy dotyczy okresu od 2 do 5 lat po dniu bilansowym,
- horyzont długoterminowy obejmuje okres powyżej 5 lat.

Zastosowanie perspektyw czasowych pozwala na pełniejsze ujęcie dynamiki procesów ESG oraz wpływu decyzji strategicznych na działalność Grupy w różnych przedziałach czasowych. ROBYG nie skorzystał z możliwości pominięcia konkretnych informacji na temat własności intelektualnej, know-how lub wyników innowacji (zgodnie z ESRS 1 sekcja 7.7). Większość danych zebranych i ujawnionych jest rzeczywista. Emisje dla etapu użytkowania budynku wymagały szacowania zużycia przez klientów/użytkowników końcowych na ogrzewanie, przygotowanie ciepłej wody użytkowej, chłodzenie, oświetlenie i zasilanie urządzeń pomocniczych przez 50 lat użytkowania. W określonych obszarach dane mają zastosowanie do łańcucha wartości Grupy. W szczególności: współpracy z podwykonawcami na budowie (pracownicy podwykonawców – S2, zarządzanie odpadami-E5), procesy należytej staranności – G1, ujawnienia dotyczące emisji w zakresie 3 – E1.



1.2 Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości

[SBM-1]

1.2.1 Strategia biznesowa i strategia zrównoważonego rozwoju

Grupa ROBYG to jeden z największych deweloperów mieszkaniowych w Polsce. Od ponad 24 lat w sposób odpowiedzialny projektujemy i budujemy oraz zarządzamy wielofunkcyjnymi osiedlami mieszkaniowymi, realizowanymi w największych miastach Polski. Zgodnie ze statutem spółki, jej działalność prowadzona jest na terenie Polski, a głównym przedmiotem działalności jest działalność deweloperska, związana z realizacją projektów mieszkaniowych i mieszkaniowo-komercyjnych, sprzedaż lokali oraz związana z tym działalność marketingowa i administracyjna. Grupa ROBYG prowadzi działalność budowlaną w zakresie generalnego wykonawstwa poprzez spółkę ROBYG Construction Sp. z o.o. Cieszymy się ugruntowaną pozycją lidera budownictwa mieszkaniowego w Polsce. Siłą naszej Grupy jest renomowana, rozpoznawalna marka, zintegrowany i zmotywowany zespół pracowników, skuteczny podział kompetencji oraz doświadczona kadra kierownicza, umiejąca rozpoznawać trendy rynkowe. Podstawą naszego sukcesu są również: bank ziemi, zoptymalizowane koszty budowy, a także wypracowane w wieloletniej praktyce zaufanie ze strony klientów, instytucji finansujących oraz inwestorów. Od 2022 roku działamy wspólnie z Vantage Development w ramach Grupy

TAG Immobilien AG. ROBYG buduje i sprzedaje mieszkania, a także realizuje generalne wykonawstwo inwestycji ROBYG oraz Vantage. Spółka Vantage Development pod marką Vantage Rent prowadzi działalność wyłącznie w segmencie PRS - czyli mieszkań na wynajem. Doświadczenie i kompetencje obu firm tworzą zupełnie nową jakość na rynku deweloperskim. Głównymi produktami są mieszkania na sprzedaż i wynajem oferowane klientom w największych miastach Polski z uwzględnieniem elementów infrastruktury powstającej w częściach wspólnych oraz na terenie inwestycji.

ROBYG nie prowadzi działalności w zakresie produkcji chemikaliów, uprawy i produkcji tytoniu, czy kontrowersyjnej broni.

Strategia ESG na lata 2024-2028

W roku sprawozdawczym Zarząd i Rada Nadzorcza zatwierdziły Strategię ESG na lata 2024-2028 dla ROBYG i Vantage. Strategia wyznacza ambitne cele dla ROBYG w oparciu o trzy kluczowe filary – środowisko (ROBYG dla planety), społeczeństwo (ROBYG dla ludzi) oraz ład korporacyjny (ROBYG dla zrównoważonego biznesu). W każdym z filarów zostały zdefiniowane mierzalne cele, wskaźniki i plan działań ze wskazaniem odpowiedzialnych działów. Interdyscyplinarny Zespół ESG, składający się z przedstawicieli różnych działów obu organizacji, raportuje realizację przypisanych celów strategicznych do Head of ESG, który z kolei przekazuje postępy członkowi zarządu odpowiedzialnemu za kwestie ESG. Członek zarządu regularnie składa raporty Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej.

Znaczna część celów określonych w Strategii ESG dla ROBYG i Vantage, szczególnie w obszarze środowiskowym, odnosi się bezpośrednio do tych produktów. Wynika to z faktu, że sektor nieruchomości jest jednym z najbardziej emisyjnych (odpowiada za ok. 40% emisji w całej gospodarce UE) i ma znaczący wpływ na inne obszary środowiska. Cele zdefiniowane w obszarze ochrony środowiska koncentrują się na redukcji emisji CO2e i dostosowaniu do Taksonomii UE. W obszarze społecz-

nym – odnoszą się do głównego obszaru działalności w zakresie dbałości o jakość oferowanych usług oraz wkładu w budowanie relacji społecznych. W obszarze zarządzania strategia wyznacza ambitne cele w zakresie zarządzania łańcuchem wartości i należytej staranności.

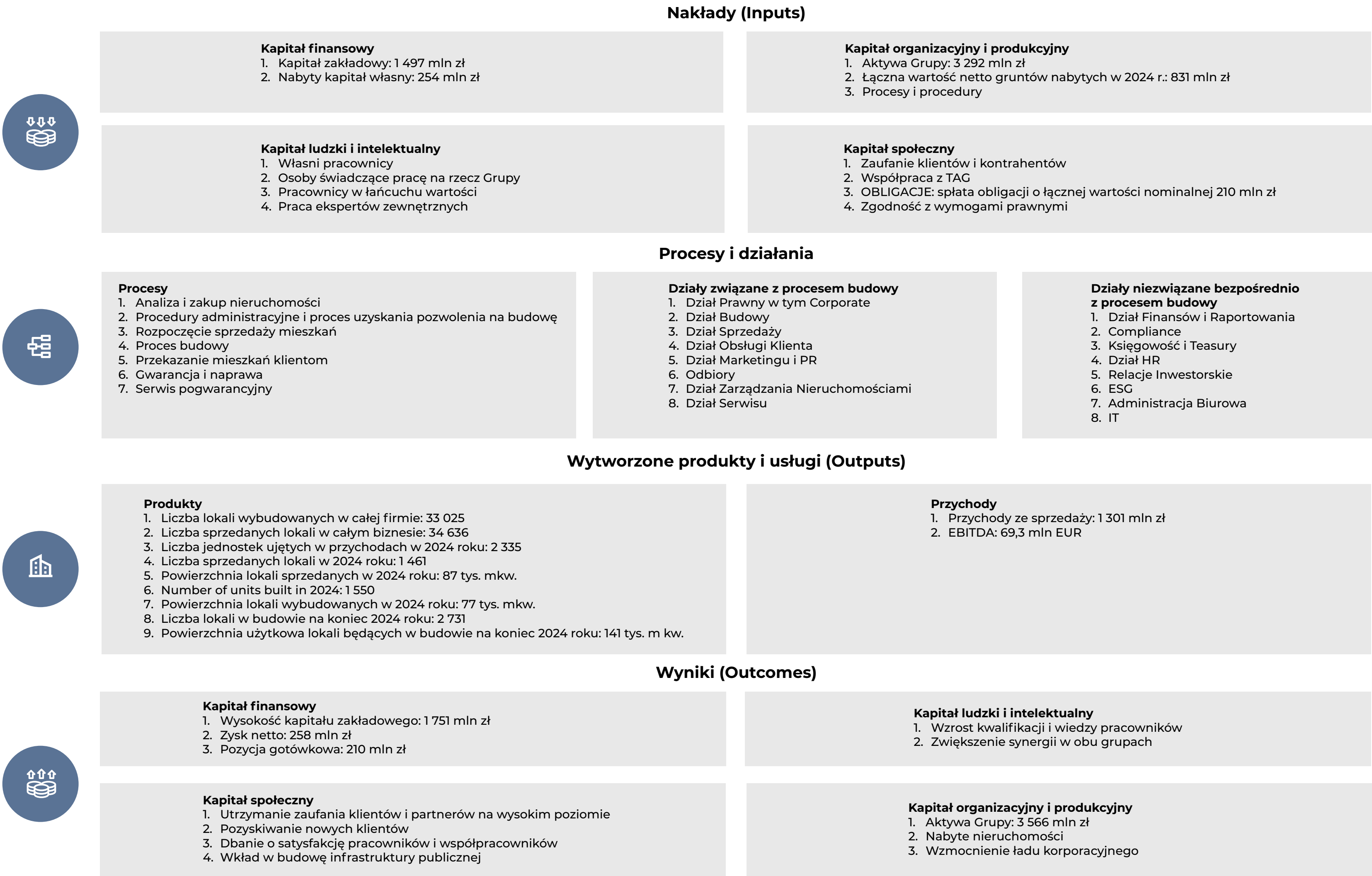
Najważniejsze z celów strategicznych zostały przedstawione w poszczególnych rozdziałach.



Trzy filary Strategii ESG na lata 2024-2028

Filary strategii	Środowisko	Społeczeństwo	Ład korporacyjny
Strategiczne obszary działań	- Lider zielonej transformacji - Woda i bioróżnorodność - Zielony Standard jako podstawa stosowania rozwiązań i technologii niskoemisyjnych - Urzeczywistnienie koncepcji 15-minutowych miast.	- Zdrowie i dobrostan pracowników i współpracowników - Satysfakcja klientów - Deweloper mile widziany przez sąsiadów i społeczności - Edukacja w łańcuchu wartości	- Zrównoważony rozwój w praktykach zarządzania. - Transparentność w prowadzeniu biznesu poprzez coroczne raportowanie. - Zaangażowanie w inicjatywy na rzecz zrównoważonego rozwoju. - Zrównoważone zarządzanie łańcuchem wartości.
Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ, w które wnosimy wkład realizując strategię	6 CZYSTA WODA I WARUNKI SANITARNE  7 CZYSTA I DOSTĘPNA ENERGIA  11 ZRÓWNOWAŻONE MIASTA I SPOŁECZNOŚCI  13 DZIAŁANIA W DZIEDZINIE KLIMATU  15 ŻYCIE NA LĄDZIE 	3 DOBRE ZDROWIE I JAKOŚĆ ŻYCIA  5 RÓWNOŚĆ PŁCI  8 WZROST GOSPODARCZY I GODNA PRACA 	17 PARTNERSTWA NA RZECZ CEŁÓW 

1.2.2 Model biznesowy



1.2.3 Łańcuch wartości

Model łańcucha wartości Grupy ROBYG został opracowany na podstawie analizy przepływów materiałowych i finansowych. Model obejmuje procesy operacyjne prowadzone w ROBYG koncentrujące się na procesie budowlanym. Uwzględnia współpracę z wykonawcami, w tym usługodawcami i podwykonawcami, zarówno na niższym, jak i wyższym poziomie łańcucha wartości. Na podstawie kategoryzacji kontrahentów ze względu na obroty, wyodrębniono kategorie kontrahentów, którzy mają największy wpływ na działalność biznesową. Na podstawie procesów zarządzania ryzykiem w organizacji, został ustalony próg graniczny dla działań z podmiotami w łańcuchu wartości na poziomie 1 mln euro. Proóg graniczny obejmuje wykonawców, którzy odpowiadają za ok. 95% przychodów firm (stan na dzień mapowania łańcucha wartości).

Główne cechy łańcucha wartości wyższego rzędu (upstream):

W ramach łańcucha wartości (upstream) Grupa wyróżniła dwie najważniejsze kategorie dostawców na pierwszym poziomie łańcucha (Tier 1):

- Wykonawcy robót budowlanych (również dostarczający surowce, produkty, transport)
- Dostawcy mediów, w tym energii elektrycznej, wody, gazu.

Najważniejszymi grupami interesariuszy wpływającymi na działalność w upstream są: podwykonawcy i dostawcy, właściciele gruntów, banki, administracja samorządowa, firmy transportowe, dostawcy mediów.

Główne cechy łańcucha wartości niższego rzędu (downstream):

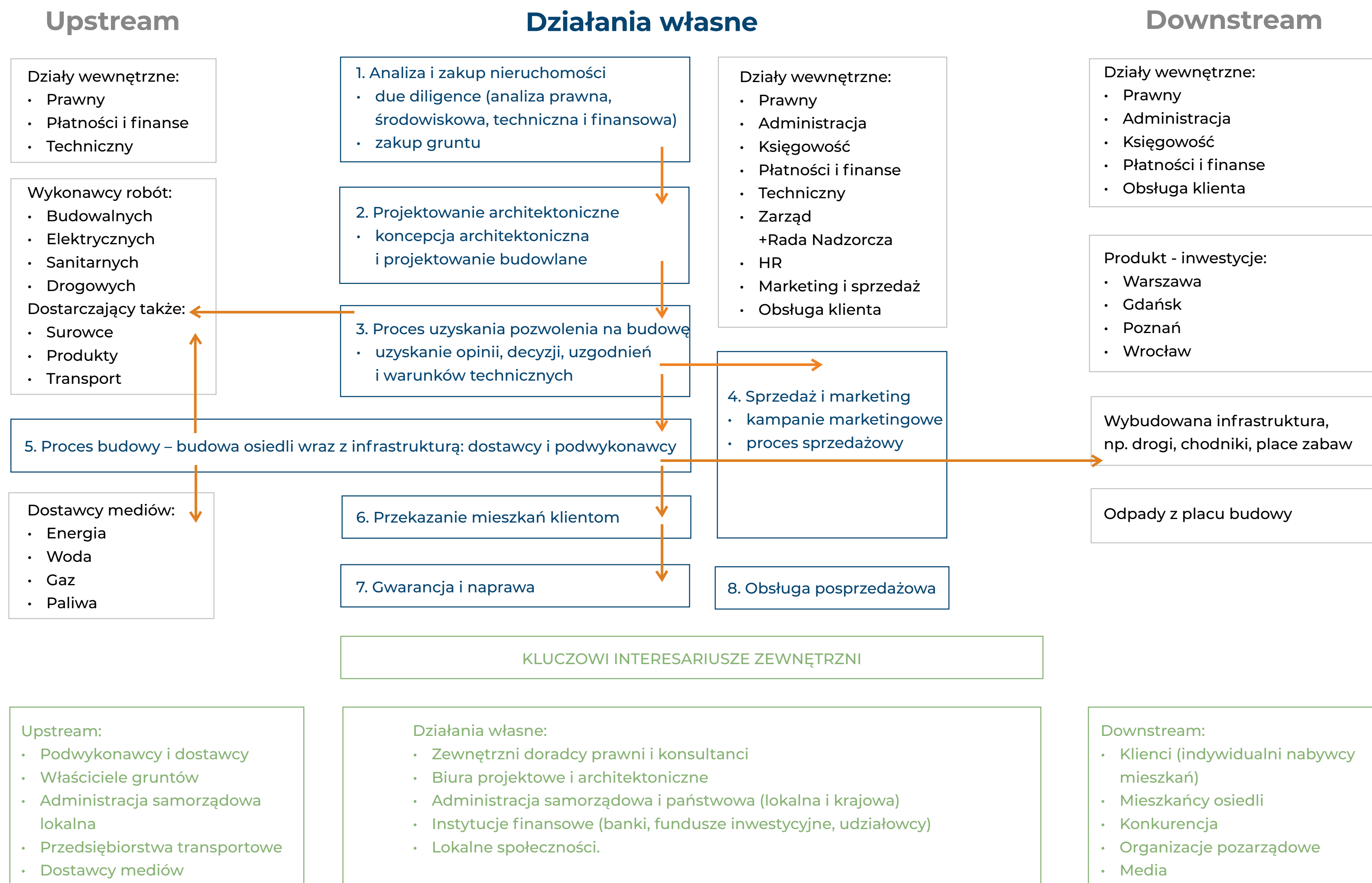
W ramach łańcucha wartości (downstream) Grupa zidentyfikowała 3 najważniejsze obszary na pierwszym poziomie łańcucha (Tier 1):

- Inwestycje mieszkaniowe realizowane w największych miastach
- Zbudowano infrastrukturę publiczną, w tym chodniki, place zabaw, drogi
- Odpady z placu budowy

Najważniejszymi grupami interesariuszy wpływającymi na działalność w downstream są klienci (indywidualni nabywcy mieszkań), mieszkańcy osiedli, konkurencja, organizacje pozarządowe, media.



Łańcuch wartości Grupy ROBYG



1.2.4 Kluczowi interesariusze i sposoby współpracy

[SBM-2]

Współpraca z interesariuszami wspiera ROBYG w podnoszeniu jakości naszych produktów i usług. Jest również źródłem wiedzy o wpływie, ryzykach i szansach, jakie organizacje definiują dla siebie. W analizę DMA zaangażowani byli pracownicy różnych szczebli. Odbyły się konsultacje z przedstawicielami zarządzania ryzykiem, HR, ESG oraz zarządu. W ramach dialogu z interesariuszami zorganizowano również specjalną sesję, na którą zaproszeni zostali przedstawiciele najważniejszych zewnętrznych grup interesariuszy. W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele organizacji pozarządowych, klientów, najemców, instytucji finansowych, generalnego wykonawcy, podwykonawców, mediów, przedstawiciele instytucji publicznych, eksperci ESG. Celem spotkania było stworzenie przestrzeni do wyrażania opinii na zidentyfikowane tematy istotne oraz wskazanie swoich zastrzeżeń do tematów, które mieszczą się poniżej progu istotności. Prowadzimy również dialog z interesariuszami w organizacjach w ramach partnerskiej współpracy i udziału w inicjatywach ESG, w tym UN Global Compact i Polskim Stowarzyszeniu ESG, a także dzięki członkostwu w organizacjach branżowych, np. Polskim Związku Firm Deweloperskich czy Polskim Związku Pracodawców Budownictwa. Ponadto zdobywamy wiedzę o lokalnych potrzebach społecznych poprzez współpracę z organizacjami społecznymi wspieranymi w ramach działań charytatywnych, a także poprzez współpracę z samorządami i innymi organami administracji publicznej. Zarząd jest na bieżąco informowany o opiniach kluczowych interesariuszy, w tym o wynikach badań satysfakcji klientów oraz potrzebach i oczekiwaniach pracowników, współpracowników czy kontrahentów.

Najważniejsze kategorie interesariuszy i opis współpracy z interesariuszami

Zidentyfikowaliśmy następujące grupy interesariuszy, na które wywieramy największy wpływ oraz są najbardziej zainteresowane raportem zrównoważonego rozwoju:

ODBIORCY RAPORTU ESG:

1. Akcjonariusze
2. Rada Nadzorcza
3. Potencjalni inwestorzy
4. Biegli rewidenci
5. Banki i analitycy
6. Konkurencja
- 7 Organizacje pozarządowe
8. Administracja lokalna i krajowa
9. Pracownicy

WYWIERAMY NAJWIEKSZY WPŁYW:

1. Pracownicy
2. Podwykonawcy
3. Klienci
4. Społeczności lokalne
5. Mieszkańcy sąsiednich osiedli
6. Administracja rządowa i samorządowa
7. Organizacje pozarządowe
8. Regulatorzy
9. Planeta



Współpraca z poszczególnymi kategoriami interesariuszy			
Interesariusze	Kanały współpracy	Cel współpracy	Uwzględnienie wyników współpracy
Pracownicy	1. Spotkania bezpośrednie 2. Komunikacja w intranecie firmowym 3. Wysyłka HR News i Newsletter Klimatyczny 4. Bieżąca obsługa kadrowo-płacowa 5. Spotkania integracyjne	1. Poprawa samopoczucia pracowników 2. Zwiększenie atrakcyjności firmy jako pracodawcy 3. Ograniczenie potencjalnych incydentów dyskryminacji i mobbingu 4. Podniesienie kultury bezpieczeństwa pracowników biurowych i budowlanych.	1. Reagowanie na zgłaszane tematy / potrzeby 2. Dostosowanie tematyki szkoleń do potrzeb pracowników
Klienci	1. Badania satysfakcji 2. Bezpośredni i pośredni kontakt na etapie sprzedaży, obsługa posprzedażowa i obsługa poodbiorkowa nieruchomości	1. Sprzedaż mieszkań	1. Dopasowanie oferty i procesu sprzedaży do oczekiwań klienta 2. Znaczący spadek wskaźnika satysfakcji oznacza, że organizacja musi wprowadzić działania naprawcze.
Akcjonariusze	1. Raporty bieżące i okresowe 2. Raporty zrównoważonego rozwoju 3. Spotkania bezpośrednie	1. Informowanie o działaniach, strategii i wdrożeniu ESG 2. Prezentacja wyników sprzedaży	1. Uwzględnienie oczekiwań akcjonariuszy w modelu, celach i działaniach
Rada Nadzorcza	1. Raporty bieżące i okresowe 2. Raporty zrównoważonego rozwoju 3. Spotkania bezpośrednie	1. Prezentacja wyników i bieżącej działalności Spółek 2. Bieżący nadzór nad działalnością Spółek 3. Ocena oświadczeń i sprawozdań	1. Uwzględnianie opinii i wytycznych w bieżącej działalności Spółek
Podwykonawcy i dostawcy	1. Bieżąca komunikacja w ramach współpracy 2. Postanowienia umowne, 3. Standardy i obowiązujące zasady współpracy 4. Spotkania, konferencje i wydarzenia branżowe	1. Ustalenie przejrzystych zasad współpracy i jasne wskazanie oczekiwań, 2. Promowanie najwyższych standardów bezpieczeństwa w celu uniknięcia wypadków i szkód w środowisku, które generują koszty dla projektu	1. Modyfikacje systemu zarządzania budową, jeżeli są uzasadnione, 2. Programy szkoleniowe dla pracowników budowlanych
Administracja samorządowa i rządowa	1. Współpraca w zakresie przygotowania procesu inwestycyjno-budowlanego (pozwolenia, umowy) 2. Zakup gruntu	1. Realizacja inwestycji zgodnie z wymogami prawnymi 2. Budowa infrastruktury publicznej w partnerstwie z samorządami lokalnymi	1. Dostosowanie modelu biznesowego do wymagań otoczenia administracyjnego i biznesowego
Potencjalni inwestorzy i rynki finansowe	1. Roczny raport zrównoważonego rozwoju i raport finansowy 2. Spotkania i eventy branżowe 3. Relacje inwestorskie i komunikacja na dedykowanej stronie www	1. Pozyskanie finansowania na realizację inwestycji	1. Dostosowanie modelu biznesowego do wymogów rynku finansowego.

Ujawnianie informacji zgodnie z ESRS 2 SBM-2 w odniesieniu do własnej siły roboczej (ESRS S1)

Ciągły dialog z pracownikami jest istotną częścią kultury korporacyjnej ROBYG. Dlatego stawiamy na aktywny udział naszych pracowników na wszystkich szczeblach firmy i otwartą komunikację. Uzupełnieniem zaangażowania pracowników będzie ankieta satysfakcji pracowniczej przeprowadzana w całej firmie w 2025 r. Ponadto pracownicy zawsze mają możliwość przedstawienia sugestii dotyczących ulepszeń i w razie potrzeby odbycia indywidualnej rozmowy ze swoim przełożonym. Dział HR jest również zawsze dostępny, aby odpowiedzieć na pytania i wątpliwości pracowników.

Ujawnianie informacji zgodnie z ESRS 2 SBM-2 w odniesieniu do pracowników w łańcuchu wartości (ESRS S2)

W obszarze współpracy z naszymi podwykonawcami i ich pracownikami jesteśmy zobowiązani do poszanowania i przestrzegania praw człowieka w oparciu o Powszechną Deklarację Praw Człowieka ONZ, Wytyczne ONZ w zakresie praw człowieka i praw socjalnych, Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz osiem podstawowych standardów pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). Nasz Kodeks Partnera Biznesowego określa wymagania i podstawowe zasady współpracy z naszymi partnerami biznesowymi w duchu partnerstwa, zgodnie z odpowiednimi regulacjami, przepisami prawa i standardami etycznymi. ROBYG oczekuje, że jego partnerzy biznesowi będą zachowywać się w sposób zgodny z prawem i etyczny oraz przestrzegać ustalonych zasad współpracy.

Ujawnianie informacji zgodnie z ESRS 2 SBM-2 w odniesieniu do klientów i użytkowników końcowych (ESRS S4)

Klienci są jedną z najważniejszych grup interesariuszy. Ich interesy i potrzeby są istotną częścią naszych działań i strategii zrównoważonego rozwoju. Dlatego też

prowadzimy z nimi dialog i angażujemy ich poprzez różne formy komunikacji. Kampanie informacyjne, edukacyjne i projekty społeczne są często realizowane na naszych osiedlach oraz z uwzględnieniem komunikacji do naszych klientów i społeczności mieszkańców.



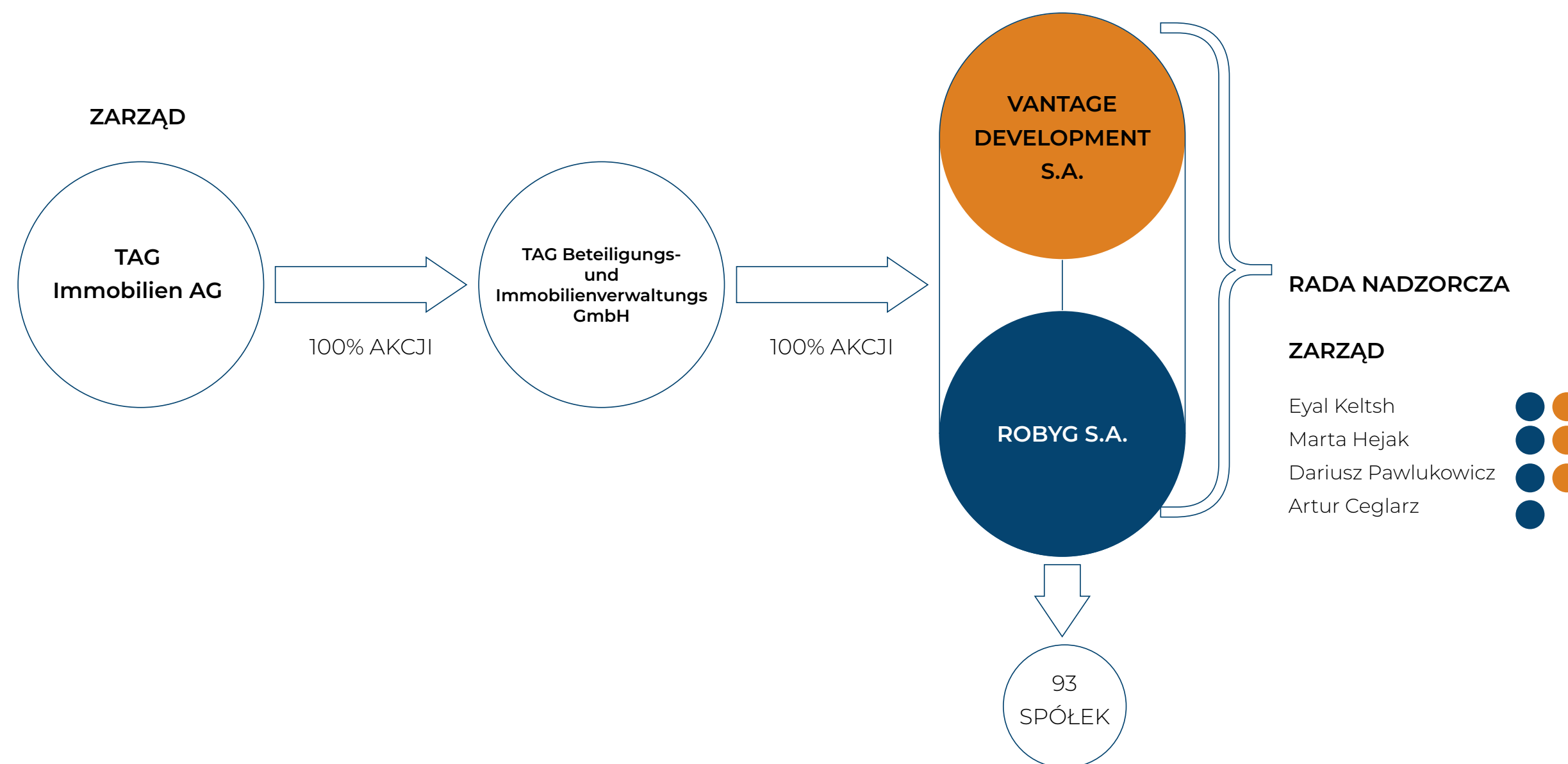
1.3 Zarządzanie Grupą i kwestiami zrównoważonego rozwoju

1.3.1 Organy administracyjne, nadzorcze i zarządcze ROBYG S.A.

[GOV-1]

ROBYG S.A. łączy kluczowe funkcje zarządcze oraz wyznacza kierunki strategiczne i wartości w całej Grupie kapitałowej. Właścicielem Grupy od 2022 jest niemiecka firma TAG Beteiligungs- und Immobilienverwaltungs GmbH, której jedynym udziałowcem jest spółka TAG Immobilien AG z siedzibą w Hamburgu.

STRUKTURA



Skład Rady Nadzorczej, życiorysy zawodowe jej członków oraz ich wiedza, doświadczenie oraz umiejętności z zakresu zarządzania zagadnieniami zrównoważonego rozwoju

Zgodnie ze statutem Rada Nadzorcza ROBYG S.A. składa się z od trzech do ośmiu członków, w tym Przewodniczącego Rady Nadzorczej. W powyższych granicach liczbę członków Rady Nadzorczej na każdą kadencję ustala Walne Zgromadzenie. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani i odwoływani są przez Walne Zgromadzenie, które wyznacza także Przewodniczącego i Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są na okres wspólnej, trzy-letniej kadencji.

Oscar Kazanelson

Przewodniczący Rady Nadzorczej. Absolwent Szkoły Inżynierskiej Givaataim w Izraelu. Posiada ponad 40 lat doświadczenia na rynku deweloperskim w Izraelu i krajach Europy Środkowo-Wschodniej. W latach 1992-2012 był związany z Olimpia Real Estate i Olimpia Holding Ltd. – spółką giełdową zajmującą się działalnością deweloperską w Izraelu i Europie Środkowo-Wschodniej. Jako akcjonariusz, Dyrektor Zarządzający, a później Przewodniczący Rady Nadzorczej Oscar Kazanelson odpowiadał za całość działań inwestycyjnych. W 2000 roku założył Nanette Group – spółkę notowaną od 2006 roku na londyńskim AIM, w której pełnił funkcję Prezesa Zarządu. Od 2007 r. jest Przewodniczącym Rady Nadzorczej ROBYG SA. 19.01.2023 r. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy powołało go na stanowisko Przewodniczącego Rady Nadzorczej Vantage Development S.A.

Martin Thiel

Członek zarządu TAG Immobilien AG od 1 kwietnia 2014 r., dyrektor finansowy spółki. Ekspert z ponad 15-letnim doświadczeniem w pracy, jako audytor i doradca podatkowy. W spółce TAG Immobilien AG nadzoruje działania związane z kontrolingiem, księgowością, finansami, podatkami oraz IR&PR. Absolwent studiów biznesowych w Ratyzbonie, posiada również

amerykański certyfikat CPA (Certified Public Accountant) oraz CVA (Certified Valuation Analyst) w obszarze budowania wartości firmy.

Claudia Hoyer

Związana ze spółką TAG Immobilien AG od 2012 r., w której jest odpowiedzialna za zarządzanie i nabywanie nieruchomości, rozwój biznesowy oraz cyfryzację. W przeszłości przez ponad 10 lat zdobywała doświadczenie w branży nieruchomości, pełniąc różnorodne funkcje w m.in. Deutschen Kreditbank AG i DKB Immobilien AG. Absolwentka studiów biznesowych na Uniwersytecie w Berlinie.

Dr. Harboe Vaagt

Doktor nauk prawnych, były członek zarządu TAG Immobilien AG. W strukturach spółki odpowiedzialny za kwestie HR, compliance, prawne, zarządzanie nieruchomościami, kontrolę wewnętrzną oraz IT. Absolwent studiów prawnych na Uniwersytecie w Kolonii, prawnik, członek hamburskiej Izby Adwokackiej. Z TAG Immobilien AG związany od 1999 r.

Radosław Biedecki

Radca prawny w kancelarii DWF Poland Jamka sp.k.. Ekspert z ponad 20-letnim doświadczeniem w obszarze prawa polskiego i międzynarodowego w sektorze nieruchomości. Ukończył studia na Wydziale Prawa Uniwersytetu im. Roberta Schumana w Strasburgu oraz na Uniwersytecie Warszawskim. Jest także absolwentem kursu prawa angielskiego i europejskiego, organizowanego przez UW oraz Uniwersytet Cambridge.

Przemysław Kurczewski

Od 2019 r. do lutego 2022 r. pełnił funkcję Zastępcy Dyrektora Narodowego Centrum Badań i Rozwoju. Absolwent Wydziału Ekonomii i Prawa University of Maryland w Stanach Zjednoczonych oraz studiów MBA na Politechnice Warszawskiej. W przeszłości pełnił funkcję Prezesa Zarządu Emitel S.A. Pracował także w Telekomunikacji Polskiej S.A., PWC, Kancelarii Wierzbowski i Wspólnicy oraz Kancelarii Coopers & Lybrand. Ekspert w zakresie zarządzania oraz prowadzenia strategicznych projektów biznesowych, w tym w zakresie nowych technologii.

Zarząd ROBYG S.A.

Skład Zarządu, życiorysy zawodowe jej członków oraz ich wiedza, doświadczenie oraz umiejętności z zakresu zarządzania zagadnieniami zrównoważonego rozwoju

Zróżnicowanie Rady Nadzorczej i Zarządu ROBYG S.A. według płci na 31 grudnia 2024 r.

	Rada Nadzorcza		Zarząd	
	Liczba	Procent	Liczba	Procent
Kobiety	1	17%	1	25%
Mężczyźni	5	83%	3	75%
RAZEM	6	100%	4	100%



Marta Hejak

Wiceprezes Zarządu, CFO, absolwentka kierunku Finanse i Rachunkowość w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie, posiada doświadczenie w sektorze finansowym, przez wiele lat wykonywała zawód biegłego rewidenta. Zakres odpowiedzialności: księgowość, finanse, kontroling, administracja, IT.



Artur Ceglarz

Wiceprezes Zarządu, Head of Business Development & Investment Relation, absolwent Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego, absolwent Politechniki Gdańskiej na Wydziale Zarządzania i Ekonomii, posiada doświadczenie w dziedzinach finansów, nieruchomości oraz relacji inwestorskich. Zakres odpowiedzialności: relacje inwestorskie, business development.



Eyal Keltsh Prezes Zarządu

Prezes Zarządu, CEO, absolwent Wydziału Ekonomii i Rachunkowości Uniwersytetu w Hajfie, posiada ponad 30-letnie doświadczenie na rynku deweloperskim w Europie Środkowej i Wschodniej. Zakres odpowiedzialności: odpowiedzialność ogólna, rozwój firmy, sprzedaż i marketing, realizacja inwestycji, obszar prawny, posprzedażowe zarządzanie nieruchomościami.



Dariusz Pawlukowicz

Wiceprezes Zarządu, absolwent Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu oraz Międzynarodowego Centrum Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, gdzie ukończył studia Executive MBA, organizowane we współpracy z University of Illinois, ekspert w zakresie finansów, rachunkowości i podatków. Zakres odpowiedzialności: HR, ESG oraz najem. W 2024 r. odbył „Intensywny Kurs ESG dla Zarządów” składający się z 10 sesji w obszarze zrównoważonego biznesu, organizowany przez ESG Advisors.

1.3.2 Sposób informowania organów administracyjnych, zarządczych, nadzorczych oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem

[GOV-2]

Head of ESG kwartalnie składa Zarządowi raporty z bieżącej działalności oraz poziomu realizacji Strategii ESG uwzględniając cele, mierniki, wdrażanie należytej staranności. Podejmując decyzje, Zarząd i Rada Nadzorcza biorą pod uwagę założenia Strategii ESG oraz zdefiniowane wpływy, ryzyka i szanse. Członek Zarządu odpowiedzialny za ESG jest w stałym kontakcie z Head of ESG, który zarządza zrównoważonym rozwojem organizacji przy wsparciu członków zespołu ESG oraz interdyscyplinarnego zespołu ds. ESG (Green Team). Spotkania Green Team koncentrują się na zarządzaniu zagadnieniami ESG w organizacji zgodnie ze strategii ESG. Interdyscyplinarny Zespół ESG reprezentuje najważniejsze obszary działalności Grupy (HR, dział techniczny, administracja, marketing i sprzedaż, IT, obsługa najmu, finanse i kontroling). Członkowie zespołu mają możliwość poszerzania swojej wiedzy z zakresu ESG w formie szkoleń, webinarów oraz studiów podyplomowych. Większość zespołu przeszła wewnętrzne szkolenia w oparciu o Mozaikę Klimatyczną – licencjonowany warsztaty na temat skutków i konsekwencji zmian klimatu.

W obszarze zarządzania szansami, szansami i ryzykami istotną rolę odgrywają Zespół ds. Compliance, w tym Compliance Officer, który aktywnie uczestniczy w realizacji zadań z obszaru ładu korporacyjnego. Do zadań zespołu należy dbanie o zgodność w organizacji z regulacjami prawnymi i wewnętrznymi,

identyfikacja obszarów ryzyka oraz ich minimalizacja. Compliance Officer raportuje bezpośrednio do Prezesa Zarządu.

Do najważniejszych wpływów, ryzyk i szans, które były adresowane przez Zarząd i Radę Nadzorczą należą:

Ryzyka

1. Uzależnienie Polski od węgla kamiennego i brunatnego może zniweczyć wysiłki na rzecz odnawialnych źródeł energii, utrzymując wysoki poziom emisji CO2 (zmiany klimatyczne)
2. Ryzyka związane z klimatem powodują eskalację kosztów ubezpieczenia budynku i budowy, co skutkuje wyższymi kosztami produktu końcowego dla klientów (zmiany klimatyczne)
3. Wysokie inwestycje początkowe w modele gospodarki o obiegu zamkniętym wiążą się z ryzykiem finansowym i czasowym (gospodarka o obiegu zamkniętym)

Szanse

1. Dzięki energooszczędnym i niskoemisyjnym budynkom lepszy jest dostęp do zachęt finansowych (zmiany klimatu)
2. Rozbudowany program świadczeń dla wszystkich naszych pracowników i współpracowników oraz odpowiednie wynagrodzenie zwiększają satysfakcję pracowników, co pozytywnie wpływa na ich lojalność i produktywność (własna siła robocza)
3. Zadowoleni najemcy i kupujący skutkują wysokim wskaźnikiem obłożenia/sprzedaży (konsumenti i użytkownicy końcowi)

Negatywny wpływ

Możliwe nieodpowiedzialne wykorzystanie zasobów przez nabywców i najemców (gospodarka o obiegu zamkniętym)

Pozytywny wpływ

1. Dobre warunki pracy skutkują niskim poziomem absencji i niską liczbą wypadków przy pracy (własna siła robocza)
2. Zapewnienie niebiesko-zielonej infrastruktury i przestrzeni rekreacyjnych (konsumenti i użytkownicy końcowi)
3. Zapewnienie mechanizmów zgłaszania przypadków korupcji i innych naruszeń zgodności oraz ochrona sygnalistów (korupcja i przekupstwo)
4. Utrzymywanie dobrych relacji i komunikacji z pracownikami i współpracownikami (kultura korporacyjna).

1.3.3 Kwestie zrównoważonego rozwoju w systemie wynagrodzeń Rady Nadzorczej i Zarządu

[GOV-3]

Od 1 stycznia 2024 r. 15% premii rocznej Członków Zarządu i Przewodniczącego Rady Nadzorczej jest uzależniona od realizacji celów zrównoważonego rozwoju. Cele te ustalane są raz w roku przez Radę Nadzorczą dla członków Zarządu oraz przez TAG dla Przewodniczącego Rady Nadzorczej. Rozliczenie następuje w drugim kwartale następnego roku i dokonywane jest przez Radę Nadzorczą oraz TAG w celu oceny osiągniętych efektów w obszarze zrównoważonego rozwoju w kontekście wcześniej wyznaczonych celów.



1.3.4 Oświadczenie dotyczące należytej staranności

[GOV-4]

Elementy Należytej Staranności (wg metodyki wskazanej przez ESRS 1 pkt 61)		Ujawnienie	ESRS
	Temat		
Uwzględnienie zasad należytej staranności w zarządzaniu strategią i modelu biznesowym	Informacja Ogólna	Grupa przyjęła: (a) Kodeks Postępowania Grupy Robyg (b) Kodeks Postępowania Partnera Biznesowego (c) Politykę Antykorupcyjną (d) Politykę Ochrony Środowiska (e) Politykę Przeciwdziałania Dyskryminacji (f) Politykę Społeczną (g) Politykę Zamówień (h) Procedurę Zgłaszania Nieprawidłowości w Grupie Kapitałowej Robyg (i) Procedurę Zarządzania Znaczącymi Incydentami i Innymi Zdarzeniami Mającymi Wpływ na Reputację Spółki (j) Procedurę Poznaj Swojego Klienta (KYC);	ESRS 1
	Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorującym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem	Polityki i procedury przyjmowane uchwałą Zarządu. Zarząd (w niektórych przypadkach rada Nadzorcza) jest odpowiedzialny za przegląd i aktualizację poszczególnych polityk i procedur. Grupa jest w trakcie aktualizacji procedur wewnętrznych, zasad raportowań z monitoringu kwestii dotyczących zrównoważonego rozwoju. Kadry kierownicze spółek zależnych oraz kierownicy jednostek organizacyjnych i spółek zależnych są zobowiązani do promowania postaw zgodnych z wartościami i normami określonymi Kodeksie oraz za reagowanie na jego naruszenia.	ESRS 2 GOV 2
	Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemem zachęt	Coroczne ustalanie zasad przyznawania premii w zakresie zrównoważonego rozwoju przez Radę Nadzorczą i ich przyznawanie członkom Zarządu.	ESRS 2 GOV 3
	Istotne oddziaływania, ryzyko i możliwości oraz ich wzajemne związki ze strategią i modelem biznesowym	Dotychczasowe określenie istotnych obszarów oddziaływania w dorocznych Raportach ESG. Grupa jest w trakcie rewizji i aktualizacji na potrzeby raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju.	ESRS 2 SBM - 3

Współpraca z interesariuszami w zakresie należytej staranności	Identyfikacja kluczowych interesariuszy. Konsultacje strategii i celów z wszystkimi działami wewnątrz Grupy, w szczególności poprzez rozmowy z między – wydziałowym zespołem Green Team. Szkolenia dla pracowników i współpracowników z zasad należytej staranności. Propagowanie zrównoważonych rozwiązań wśród klientów i kontrahentów Grupy. Pracownicy odpowiedzialni za współpracę z partnerami biznesowymi są zobowiązani do przekazywania im informacji o normach, których przestrzegania oczekuje Grupa oraz o zobowiązaniach Robyg w zakresie etyki i wartości biznesowych. Interesariusze zewnętrzni jak i wewnętrzni są uprawnieni do zgłaszania nieprawidłowości. Grupa jest w trakcie potwierdzania zobowiązań kontrahentów do przestrzegania wartości i polityk Grupy określonych w poszczególnych politykach, procedurach i kodeksach.	ESRS 2 GOV 2 ESRS 2 SBM 2 ESRS 2 IRO 1 ESRS 2 MDR-P E1, S1, S4, G1
Identyfikacja i ocena negatywnych oddziaływań na ludzi i środowisko	Identyfikacja podmiotów na wyższym i niższym szczeblu łańcucha wartości. Identyfikacja obszarów na które Grupa wywiera wpływ swoimi działaniami, produktami i usługami, w szczególności w odniesieniu do środowiska, kwestii społecznych oraz ładu korporacyjnego. Identyfikacja czynników zewnętrznych mających wpływ na działalność grupy, jego produktów lub usług, ładu korporacyjnego. Przeprowadzenie analizy istotności dla identyfikacji obszarów priorytetowych w kontekście podwójnej istotności (tzw. <i>double materiality</i>)	ESRS 2 IRO -1 E1, E5, S1, S4, G1 ESRS 2 SBM - 3
Podejmowanie działań w celu zapobiegania negatywnym oddziaływaniom na ludzi i środowisko	Ustalenie działań w celu łagodzenie negatywnego wpływu grupy w odniesieniu do obszarów istotnych Przyjmowanie zgłoszeń o nieprawidłowościach stosownie do przyjętej Procedury Zgłaszania Nieprawidłowości (stworzenie kanałów komunikacji zapewniających możliwość anonimowego dokonywania zgłoszeń zarówno przez wewnętrznych jak i zewnętrznych interesariuszy). Przyjęcie przez Grupę procedur weryfikacji klientów (KYC). Zaznajamianie pracowników i współpracowników oraz kontrahentów i klientów z poszczególnymi procedurami i politykami Grupy. Wprowadzanie w kontrakty zawieranych z kontrahentami i klientami postanowień zobowiązujących do przestrzegania kwestii istotnych dla Grupy w odniesieniu do zrównoważonego rozwoju. Szkolenia pracowników m.in. w zakresie BHP, wpływu Grupy na środowisko (np. Mozaika Klimatyczna). Opracowywanie aktualizacji szkoleń w odniesieniu do kwestii objętych politykami i procedurami Dostępność Procedur i Polityk na stronach internetowych. W przypadku wystąpienia naruszeń reagowanie zgodnie z polityką Zarządzania Znaczącymi Incydentami i Innymi Zdarzeniami mającymi wpływ na Reputację Spółki Zobowiązanie pracowników i współpracowników do niezwłocznego zgłaszania naruszenia, w przypadku stwierdzenia naruszeń w odniesieniu do przepisów BHP i zapobiegania wypadkom. Komunikowanie na zewnątrz o kwestiach związanych z istotnymi Obszarami Oddziaływania – stosownie do polityki zarządzania znaczącymi incydentami i innymi zdarzeniami mającymi wpływ na reputację Spółki.	ESRS 2 MDR-A E1, E5, S1, S5, G1
Monitorowanie skuteczności środków podejmowanych w celu zapobiegania negatywnym oddziaływaniom na ludzi i środowisko	Opracowywanie planu raportowania w zakresie istotnych Obszarów Oddziaływania. Zbieranie danych w zakresie obszarów dot. m.in. emisji CO2 Rejestracja wszelkich zgłoszeń o nieprawidłowościach i raportowanie w tym zakresie do wyższych jednostek. Podejmowanie środków i postępowanie stosownie do Polityki zarządzania znaczącymi incydentami i innymi zdarzeniami mającymi wpływ na reputację Spółki	ESRS 2 MDR – M ESRS 2 – MDR T

1.3.5 Wewnętrzne procesy kontroli i zarządzania ryzykiem dotyczącym raportowania zrównoważonego rozwoju

[GOV-6]

Dane raportowe zbierane są przez członków Interdyscyplinarnego Zespołu ESG, reprezentujących wszystkie obszary działalności obu organizacji. Dane jakościowe i ilościowe zbierane są kwartalnie (po III kwartale) oraz po zakończeniu roku. Zespół ESG jest odpowiedzialny za zarządzanie całym procesem zbierania i kompilowania danych dla całej Grupy. Następnie dane są weryfikowane i przekazywane do zespołu TAG, odpowiedzialnego za raportowanie zrównoważonego rozwoju Grupy TAG Immobilien, gdzie dane są ponownie poddawane weryfikacji i ewentualnym korektom. Od początku procesu raportowania dział ESG identyfikuje i aktualizuje obszary ryzyka oraz planuje działania mające na celu ograniczenie tych ryzyk. Członek Zarządu odpowiedzialny za obszar ESG jest na bieżąco informowany o zidentyfikowanych obszarach ryzyka. Głównym ryzykiem związanym ze sprawozdawczością jest niezrozumienie lub błędna interpretacja wymogów sprawozdawczych. Aby ograniczyć to ryzyko: - członkowie interdyscyplinarnego zespołu odbywają spotkania dotyczące raportowania danych oraz mają możliwość bieżącego konsultowania wątpliwości z zespołem ESG. W przypadku problemu z interpretacją obowiązku informacyjnego, zespół ESG ma dostęp do ekspertyzy konsultantów zewnętrznych, zatrudnionych w celu weryfikacji danych raportowanych zgodnie z ESRS.

1.4 Analiza podwójnej istotności

[IRO-1]

Wpływy, ryzyka i szanse ESG zostały po raz pierwszy formalnie zidentyfikowane podczas analizy podwójnej istotności (double materiality assesment, DMA) przeprowadzonej w ramach przygotowań do raportowania zrównoważonego rozwoju zgodnie z nowymi standardami ESRS. Analiza podwójnej istotności została przeprowadzana wspólnie z TAG i Vantage, obejmowała całość działalności biznesowej uwzględniając dwa główne obszary działalności: rozwój portfela mieszkań na wynajem oraz budowę mieszkań na sprzedaż. Grupy ekspertów, składające się z przedstawicieli Zespołu ESG i odpowiednich działów, przeprowadziły analizę przy wsparciu konsultantów zewnętrznych na podstawie cech jakościowych informacji zawartych w załączniku B do ESRS 1 oraz odpowiednich informacji towarzyszących w poszczególnych ESRS. Uwzględniono troskę o środowisko, kwestie pracownicze i społeczne, poszanowanie praw człowieka oraz zwalczanie korupcji i łapownictwa. W badaniu przeprowadzono analizę interesariuszy, a ich

lista została rozszerzona. Następnie skonsolidowano wyniki analiz. W drugim kroku przeanalizowano istotność wpływu, czyli perspektywę inside-out oraz materialność finansową, czyli perspektywę outside-in. Dokonano rozróżnienia w zależności od tego, czy dane IRO jest na poziomie przedsiębiorstwa, na poziomie portfela, czy też na obu tych poziomach.

W ramach DMA przeanalizowano wpływ działalności przedsiębiorstwa na poszczególne obszary biznesowe w odniesieniu do środowiska, ludzi i/lub społeczeństwa. Zostały one ocenione pod kątem:

- rodzaj oddziaływania: rzeczywiste lub potencjalne,
- przyczyna oddziaływania: bezpośrednio spowodowane przez przedsiębiorstwo lub pod wpływem jego działalności gospodarczej,
- lokalizacja: wewnątrz przedsiębiorstwa lub w łańcuchu wartości wyższego lub niższego szczebla,
- horyzont czasowy oddziaływania: krótkoterminowe – do 1 roku, średnioterminowe – powyżej 1 roku do 5 lat i długoterminowe – powyżej 5 lat.

Warunkami oceny były: zakres, niezmienność i prawdopodobieństwo wystąpienia. Skale ocen mieściły się w przedziale od 0 do 5 dla zasięgu, zakresu i nieodwracalności oraz od 1 do 4 dla prawdopodobieństwa wystąpienia:

Zasięg	Zakres	Nieodwracalność	Prawdopodobieństwo wystąpienia
5 – Bardzo duży wpływ	5 – Globalny zakres	5 – Nie można skorygować	
4 – Duży wpływ	4 – Szerszy zakres	4 – Bardzo trudne / długoterminowe do naprawienia	4 – Duże oddziaływanie
3 – Umiarkowany wpływ	3 – Umiarkowany zakres	3 – Trudne / średnioterminowo do naprawienia	3 – Prawdopodobne (współczynnik 0,85)
2 – Niski wpływ	2 – Skoncentrowany zakres	2 – Może być naprawiony	2 – Mało prawdopodobne (współczynnik 0,7)
1 – Bardzo niski wpływ	1 – Ograniczony zakres	1 – Stosunkowo łatwe do naprawienia w krótkim okresie	1 – Bardzo mało prawdopodobne (współczynnik 0,65)
0 – Brak wpływu	0 – Brak zakresu	0 – Bardzo łatwy do naprawienia	

Ilościowa kategoryzacja oddziaływań wynikała z iloczynu dotkliwości (sumy zasięgu, zakresu i niezmienności) oraz, w przypadku potencjalnych skutków, prawdopodobieństwa. Dało to wartość z zakresu od 0 do 15. Oddziaływania zaklasyfikowane jako 8 lub wyższe uznane zostały za istotne w sensie podwójnej istotności. W przypadku potencjalnego negatywnego wpływu na prawa człowieka, stopień ważności został potraktowany priorytetowo przed prawdopodobieństwem wystąpienia. Ilościowa wycena istotności finansowej ryzyk i szans opierała się na wymiarach wyceny wpływu finansowego i prawdopodobieństwa wystąpienia. Wpływ finansowy oceniany był w skali od 0 (brak wpływu finansowego) do 5 (bardzo wysoki wpływ finansowy). Iloczyn wpływu finansowego i prawdopodobieństwa dał wycenę ilościową w przedziale od 0 do 5. Ryzyka i szanse, w przypadku których wycena ilościowa wynosiła co najmniej 3, uznano za istotne w sensie podwójnej istotności. Rodzaj i horyzont czasowy szans i ryzyk zostały rozpatrzone w taki sam sposób, jak ocena istotności wpływu. Zasadniczo często występują korelacje między zidentyfikowanymi ryzykami, szansami i skutkami.

Poniezależnym od siebie zakończeniu DMA dla dwóch różnych obszarów działalności w Niemczech (zarządzanie portfelem) i w Polsce (działalność ROBYG i Vantage), wyniki zostały skonsolidowane na poziomie Grupy zgodnie z zasadą maksimum i zasadą kompletności, z uwzględnieniem istotności. IRO, które nie były identyczne pod względem treści, zostały połączone zgodnie z zasadą kompletności. IRO o identycznej treści były łączone zgodnie z zasadą maksimum, tj. w analizie Grupy zawsze uwzględniana była wyższa wartość wpływu, szansy lub ryzyka. Wnioski IRO zostały następnie poddane przeglądowi z perspektywy Grupy TAG i, w razie konieczności, dokonano uzupełnień lub korekt, a wycena ilościowa wpływu lub istotności finansowej została skorygowana. Wyniki zostały następnie omówione z Zarządem i przedstawione Radzie Nadzorczej. Ryzyka związane ze zrównoważonym rozwojem mają takie samo znaczenie jak wszystkie inne ryzyka w Grupie. W przyszłości DMA będzie poddawana corocznemu przeglądowi w celu za-

pewnienia jej aktualności, a także w razie potrzeby (np. w przypadku zmieniającego się modelu biznesowego).

W związku z wynikami badania następujące standardy zostały ocenione jako nieistotne: E2 – Zanieczyszczenie, E3 – Zasoby wodne i morskie, E4 – Różnorodność biologiczna oraz S3 – Społeczności dotknięte. Jako nieistotny został również uznany podtemat „Zaangażowanie polityczne i lobbing – G1-5”. Zdefiniowane IRO dla istotnych obszarów tematycznych są prezentowane na początku każdego rozdziału.

1.5 Ujawnienia taksonomiczne

Dla Grupy TAG prowadzona działalność spełnia kryteria określone w Załącznikach I i II nr 7 „Budownictwo i Nieruchomości” Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2020/852 w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje (zwane dalej „Taksonomią”). Te techniczne kryteria kwalifikacji odnoszą się do budowy nowych budynków, renowacji istniejących budynków, indywidualnych środków w zakresie efektywności energetycznej oraz nabywania i posiadania budynków. Całość ujawnień taksonomicznych dla Grupy znajduje się w raporcie skonsolidowanym w rozdziale 2 Informacje Środowiskowe na str. 93 (https://www.tag-ag.com/fileadmin/content/geschaeftsberichte/TAG_Annual_Report_2024__ENG.pdf).



Dla planety

„ROBYG dla planety” oznacza, że budujemy nasze osiedla z poszanowaniem środowiska naturalnego. Minimalizujemy nasz negatywny wpływ poprzez zastosowanie rozwiązań niskoemisyjnych, czy niebiesko-zielonej infrastruktury. Wszystkie osiedla ukończone w 2024 r. są zgodne z Zielonym Standardem - wewnętrzną regulacją oficjalnie przyjętą przez Zarząd, która określa w jaki sposób projektować budynki i wykonywać prace budowlane, aby były bardziej zrównoważone środowiskowo. Zgodność z Taksonomią UE dla wszystkich nowych inwestycji budowlanych na najem od 2028 r. wyznacza kolejny ambitny cel w naszym modelu biznesowym.

Podsumowanie 2024 r. w obszarze środowiskowym

100% inwestycji ukończonych w 2024 r. jest zgodnych z Zielonym Standardem

100% energii elektrycznej na budowie jest zero emisyjna zgodnie zakupionymi gwarancjami pochodzenia

Raportowanie emisji CO2 rozszerzone o zakres 3

Przygotowanie do zgodności z Taksonomią UE dla 7.1. New Construction. Opracowanie wytycznych technicznych dla poszczególnych etapów inwestycji, w tym wymogów dot. materiałów budowlanych, odpadów na budowie, zwiększenie efektywności energetycznej projektowanych budynków.

88% zbudowanych budynków mieszkaniowych wielorodzinnych w 2024 r. ma EP o 10%* niższe od wymaganego

Przygotowanie do raportowania wg. ESRS

*Wskaźnik EP (zapotrzebowania na energię pierwotną budynku) o 10% niższy od wymaganego (65 kWh/m² * rok) oznacza spełnienie wymogu taksonomii dla „budowy nowych budynków”, potwierdzone świadectwami charakterystyki energetycznej dla budynków. Niski wskaźnik EP przekłada się na niższe koszty eksploatacji i mniejszy wpływ na środowisko

2.1. Zmiany klimatu (E1)

2.1.1 Wpływy, ryzyka oraz szanse

[SBM-3 dla E1]

Zidentyfikowane istotne wpływy, ryzyka i szanse występują w łańcuchu wartości zarówno w upstream (współpraca z dostawcami energii), jak i w downstream (zarządzanie odpadami oraz współpraca z podwykonawcami).



EI – Zmiany klimatu	Pozytywny wpływ	Negatywny wpływ	Szansa	Ryzyko
Adaptacja do zmian klimatu	Montaż systemów fotowoltaicznych (PV) na nowo budowanych budynkach/w trakcie remontu wspiera działania adaptacyjne do zmian klimatu	Projekty budowlane na terenach niezagospodarowanych	Dostosowując się do zmian klimatycznych, portfolio może stać się bardziej atrakcyjne dla klientów	Inwestycje budowlane na terenach o wysokim zagrożeniu powodziowym
	Priorytetyzacja projektów budowlanych na terenach przemysłowych			Ryzyka związane z klimatem powodują eskalację kosztów ubezpieczenia budynku i budowy, co skutkuje wyższymi kosztami produktu końcowego dla klientów
Mitygacja do zmian klimatu	Odnawialna energia elektryczna podczas budowy, stosowanie energooszczędnych i niskoemisyjnych rozwiązań (minimum 5 na każdy etap) w nowych budynkach, wykorzystanie odnawialnej energii elektrycznej w częściach wspólnych w budynkach na wynajem	Wykorzystanie materiałów energochłonnych w budownictwie (np. stal)	Dzięki budynkom energooszczędnym i niskoemisyjnym lepszy jest dostęp do zachęt finansowych	Stosowanie energooszczędnych rozwiązań i stosowanie niskoemisyjnych materiałów budowlanych może być wymagające finansowo
			Budynki o niskiej emisji lub budynki neutralne dla klimatu mają pozytywny wpływ na ocenę budynku, dzięki czemu są one bardziej atrakcyjne dla świadomych konsumentów	W przypadku budynków o wysokiej emisji CO2 obserwuje się coraz większą utratę wartości rynkowej budynków i malejący popyt ze względu na wysokie koszty renowacji
Energia	Wysoki udział odnawialnej energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych w budownictwie	Wykorzystanie materiałów energochłonnych w budownictwie	Dzięki zwiększonej efektywności energetycznej budynków i wykorzystaniu odnawialnych źródeł energii, długoterminowe koszty operacyjne dla klienta zmniejszają się, a nasze produkty mogą przyciągnąć większą liczbę konsumentów	Instalacja systemów energii odnawialnej, środki mające na celu zwiększenie efektywności energetycznej oraz wprowadzanie energooszczędnych rozwiązań mogą być kapitałochłonne
	Efektywne projekty energetyczne w projektach nieruchomościowych (np. wprowadzanie energooszczędnych rozwiązań w nowych budynkach) oraz wykorzystanie odnawialnej energii elektrycznej w przestrzeniach wspólnych w budynkach na wynajem, zmniejszają emisję dwutlenku węgla, z korzyścią dla środowiska			Uzależnienie Polski od węgla kamiennego i brunatnego może zniweczyć wysiłki związane z odnawialnymi źródłami energii, utrzymując wysoki poziom emisji CO2

2.1.2 Plan Transformacji i Analiza Odporności

[E1-1]

ROBYG nie przyjął szczegółowego planu transformacji w zakresie łagodzenia zmian klimatu, aby zapewnić przejście na zrównoważoną gospodarkę i ograniczenie globalnego ocieplenia do 1,5 stopnia C zgodnie z porozumieniem paryskim. Spółka ma wyznaczone cele i działania, które będą skutkowały zmniejszeniem energochłonności i emisji, a część z nich będzie stanowić wstęp i podstawę do opracowania planu transformacji. Biorąc pod uwagę, że największe emisje dla organizacji występują w zakresie 3 i wynikają z miksu energetycznego opartego na węglu, tempo redukcji emisji gazów cieplarnianych będzie w dużej mierze pochodną działań podmiotów w łańcuchu wartości. W świetle prognoz dostawców energii oraz planowanych regulacji w obszarze zrównoważonego rozwoju w branży budowlanej, planujemy w ciągu najbliższych 3 lat opracowanie Strategii Dekarbonizacji i Planu Transformacji oraz Analizy Odporności.

2.1.3 Dokumenty korporacyjne związane ze zmianami klimatu

[E1-2]

Kwestie zrównoważonego rozwoju dotyczące obszaru środowiskowego zostały uwzględnione w następujących politykach i dokumentach korporacyjnych:

Polityka Ochrony Środowiska

Zapisy Polityki zakładają realizację celów środowiskowych poprzez:

- Redukcja gazów cieplarnianych poprzez minimalizację wykorzystania nieodnawialnych źródeł energii oraz maksymalizację wykorzystania energii ze źródeł odnawialnych.
- Ograniczenie występowania miejskich wysp ciepła poprzez eliminację obszarów o niskim albedo oraz zwiększenie ilości zielonej i niebieskiej infrastruktury.
- Zwiększenie świadomości Pracowników, Stałych Współpracowników i klientów w tym zakresie (np. poprzez prowadzenie działań informacyjnych na temat możliwości oszczędzania energii i zasobów).

Za aktualizację Polityki odpowiada Zarząd, a za jej wdrożenie odpowiedzialne są poszczególne działy. Polityka dostępna jest na stronie internetowej: <https://esg.robbyg.pl/#kodeksy-polityki> dla szerszego grona odbiorców oraz w firmowym Intranet dla pracowników i współpracowników.

Kodeks Postępowania Partnera Biznesowego

W ramach zapisu Kodeksu pracownicy i współpracownicy ROBYG są zobowiązani do rozwijania dobrych praktyk wśród wykonawców m.in., m.in. w obszarze wpływu na środowisko, w szczególności dążąc do minimalizacji emisji gazów cieplarnianych. Kontrahenci są zobowiązani do uwzględnienia w swojej działalności kwestii środowiskowych, w tym szczególnie:

- Do dołożenia wszelkich starań, aby korzystać z energii wytwarzanej z udziałem źródeł odnawialnych.
- Do minimalizacji emisji gazów cieplarnianych, w tym CO₂, wynikających bezpośrednio lub pośrednio z prowadzonej działalności.

Standardy Projektowe ROBYG

Standardy Projektowe ROBYG to zbiór wytycznych dla architektów opracowujących projekt koncepcyjny, a następnie projekt budowlany i wykonawczy. To wewnętrzne wytyczne jak zaprojektować budynek, aby był tylko optymalny technologicznie, ale także spełniał wymagania dotyczące niskoemisyjności i efektywności energetycznej. Standardy projektowe ROBYG podlegają okresowym aktualizacjom, aby dostosować zapisy do zmieniających się warunków, w tym nowych możliwości technologicznych

2.1.4 Najważniejsze działania zrealizowane w 2024 r. i działania zaplanowane

[E1-3]

Działania podjęte w 2024 r. i planowane na kolejne lata dotyczą działań własnych oraz działań w łańcuchu wartości (upstream) w zakresie współpracy z wykonawcami, np. dostaw energii. Przyczyniają się do realizacji celów zdefiniowanych w Strategii ESG w obszarze środowiskowym oraz odnoszą się do założeń Polityki Ochrony Środowiska.

Działania zrealizowane w 2024 r.:

1. Przygotowanie bazy 100% inwestycji do obliczeń śladu węglowego dla rozszerzonego zakresu (nie tylko z etapu budowy).
2. Przeszkolenie przedstawicieli Interdyscyplinarnego Zespołu ds. ESG z metodyki obliczania śladu węglowego organizacji.
3. Opracowanie nowej rozszerzonej metodologii obliczania śladu węglowego ze szczególnym uwzględnieniem zakresu 3.
4. Analiza efektywności dostępnych na rynku rozwiązań w zakresie energii cieplnej z OZE tj. pompy ciepła, magazyny ciepła, energetyka.
5. Rozpoczęcie przygotowań do osiągnięcia zgodności z Taksonomią dla budowy nowych budynków na najem, w tym:
 - przeszkolenie przedstawicieli Interdyscyplinarnego Zespołu ds. ESG,
 - opracowanie mapy drogowej zapewniania zgodności z Taksonomią UE dla portfolio,
 - opracowanie Wytycznych Technicznych transponujących

kryteria Taksonomii UE,

- opracowanie Wytycznych dotyczących gospodarki odpadami budowlanymi,
 - opracowanie Wytycznych dla materiałów budowlanych z zakresu DNSH Zapobieganie zanieczyszczeniu i jego kontrola
 - opracowanie rekomendacji do obniżenia zapotrzebowania na Ep w budynkach.
6. Analiza rynku dostawców i źródeł energii (własnej, lokalnej, krajowej), pozwalająca na faktyczne wykorzystanie energii z OZE.

Efektywność energetyczna budynków

Koncentrujemy nasze wysiłki ograniczające emisje nie tylko na procesie budowlanym, ale również na obniżeniu zapotrzebowania budynków na energię pierwotną. Już w trakcie projektowania budynków opracowywana jest charakterystyka energetyczna budynku. Zawiera ona najważniejsze informacje związane z zapotrzebowaniem budynku na energię. Krajowy wskaźnik wymagany przepisami prawa przy uzyskiwaniu pozwolenia na budowę dla budynków mieszkalnych wielorodzinnych wynosi 65 kWh/m² na rok. W 2024 r. ROBYG osiągnął wynik lepszy od wymaganego regulacjami:

88% budynków mieszkalnych wielorodzinnych wybudowanych przez ROBYG na sprzedaż w 2024 r. osiągnęło poziom zapotrzebowania na energię pierwotną (Ep) o co najmniej 10% niższy niż wymagany przez normy NZEB (65 kWh/m²/rok).

Niższy wskaźnik Ep to realne korzyści dla środowiska i mieszkańców: budynki zużywają mniej energii, co przekłada się na niższe koszty eksploatacji oraz mniejszy ślad węglowy. Dla klientów to bezpieczeństwo i komfort – a dla otoczenia naturalnego krok w stronę neutralności klimatycznej.



Działania zaplanowane na lata 2024-2028:

1. W 2025 r. rozpoczęcie projektu pilotażowego (referencyjnego) i 2 projektów budowlanych na najem zgodnie z wymogami Taksonomicznymi
2. Od 2026 r. realizacja wszystkich nowych projektów na najem zgodnie z Taksonomią UE
3. Powołanie i przeszkolenie Zespołu ds. Taksonomii
4. Aktualizacja korporacyjnych polityk wewnętrznych zgodnie z wymogami taksonomiczności, w tym Planu Zarządzania Środowiskowego, Planu GOZ, Planu Zarządzania Odpadami na budowie
5. Wdrożenie procedur i procesów mających na celu zapewnienie stosowania wytycznych technicznych dotyczących Taksonomii, w tym zmniejszenie zapotrzebowania na energię pierwotną zgodnie z kryterium znaczącego wkładu w łagodzenie zmiany klimatu (EP o 10 % niższy niż próg określony dla wymogów dotyczących budynków o niemal zerowym zużyciu energii).
6. Analiza ryzyk klimatycznych dla budynku referencyjnego i 2 projektów na najem, których budowa ruszy w 2025 r., opracowanie dla nich Planów wdrażanie rozwiązań adaptacyjnych.
7. Kontynuacja działań w zakresie pozyskiwania zielonej energii podjętych w 2024 r.
8. Opracowanie bazy materiałów budowlanych zgodnie z wymogami Taksonomii.
9. Przeszkolenie i przygotowanie do analizy LCA i kalkulacji GWP.
10. Przygotowanie i wdrożenie raportowania materiałów budowlanych i odpadów z budowy.
11. Przygotowanie Strategii Dekarbonizacji, Planu Transformacji oraz Analizy Odporności.



2.1.5 Cele związane z łagodzeniem zmian klimatu i przystosowaniem się do zmian klimatu

[E1-4]

*Zestaw celów o charakterze względnym, realizowanych w latach 2024-2028, dla których rok bazowy stanowi 2024 r.

	CELE	WSKAŹNIKI	Metody i istotne założeń dotyczących wskaźników"	Opis zakresu celu	Wartość wyjściowa	Cele pośrednie	Opis metodyk i istotnych założeń przyjętych do zdefiniowania celu	Cel dobrowolny/obowiązkowy
	Cel 1. Od stycznia 2028 r. wszystkie uruchamiane projekty z portfela na wynajem mają być realizowane zgodnie z Taksonomią UE.	100% projektów z portfela na najem zgodnych z Taksonomią UE	Raport wraz dokumentacją potwierdzającą zgodność z Taksonomią UE	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – upstream i downstream (współpraca z dostawcami)	2024 - 0 projektów zgodnych z Taksonomią UE	2025 – uruchomienie co najmniej dwóch projektów z portfela na wynajem zgodnie z Taksonomią UE.	Metodyki i istotne założenia przyjęte do zdefiniowania celu opierają się rozporządzeniu UE w sprawie Taksonomii, zwłaszcza analizie kryteriów tehcnicznych dla sektora nieruchomości.	Cel jest dobrowolny
ROBYG & Vantage	Cel 2: Promocja i rozwój Zielonego Standardu jako formalnie obligatoryjnego wymogu dla nowo powstających budynków dla ROBYG i Vantage (m.in.: rozwiązania niskoemisyjne, zielono-niebieska architektura i human balance). Od 1 stycznia 2024 r. – 100% nowo powstających etapów osiedli obejmie co najmniej: 5 rozwiązań z obszaru Human Balance, 5 rozwiązań niskoemisyjnych, 3 rozwiązania w zakresie ochrony zasobów wodnych i wsparcia małej retencji wody. Od 1 stycznia 2025 r. – 100% nowych inwestycji obejmie: co najmniej 3 rozwiązania wspierające bioróżnorodność oraz infrastrukturę wspierającą elektro- i mikromobilność	5 rozwiązań z obszaru Human Balance 5 niskoemisyjnych rozwiązań 3 rozwiązania w zakresie ochrony zasobów wodnych i wsparcia dla małych gospodarstw wodnych 3 rozwiązania wspierające bioróżnorodność, infrastruktura wspierająca elektro- i mikromobilność"	W każdej kategorii znajduje się katalog rozwiązań, które należy wybrać dla konkretnej inwestycji	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – upstream (współpraca z dostawcami) i downstream (infrastruktura na naszych osiedlach)	W 2024 r. 100% ukończonych inwestycji było zgodne z wytycznymi Zielonego Standardu	Od 1 stycznia 2025 r. – 100% nowych inwestycji będzie obejmować: co najmniej 3 rozwiązania wspierające bioróżnorodność oraz infrastrukturę wspierającą elektro- i mikromobilność	Założenia do wyznaczenia tego celu opierają się na wewnętrznych potrzebach organizacji, która dąży do włączenia celów klimatycznych do projektowania osiedli.	Cel jest dobrowolny
	Cel 2. Zmniejszenie zapotrzebowania budynków na energię pierwotną o 10% do 31 grudnia 2027 r., w porównaniu do poziomu 65 kWh/m²/rok zgodnie z polskimi przepisami, co oznacza 58,5 kWh/m²/rok.	poziom zapotrzebowania budynku na EP	Zapotrzebowanie na energię pierwotną w oparciu o świadectwa charakterystyki energetycznej	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości (upstream)	88% budynków mieszkalnych wielorodzinnych wybudowanych przez ROBYG na sprzedaż w 2024 r. osiągnęło poziom zapotrzebowania na energię pierwotną (EP) o co najmniej 10% niższy niż wymagany przez normy NZEB (65 kWh/m2/rok).	Nie wyznaczono żadnych celów pośrednich	Główne założenia do wyznaczenia tego celu opierają się na Rozporządzeniu w sprawie Warunków Technicznych Ministerstwa Rozwoju i Technologii, które określa wartość zapotrzebowania budynków na energię.	Cel jest obowiązkowy: Dla budynków wielorodzinnych oddawanych do użytku od stycznia 2021 r. wartość EP nie może przekraczać 65 kWh/(m2-rok) – Rozporządzenie Ministerstwa Rozwoju i Technologii w sprawie warunków technicznych
ROBYG	Cel 3. Utrzymanie poziomu 100% energii elektrycznej z odnawialnych źródeł energii (OZE) w procesie budowy na lata 2024-2028 we wszystkich inwestycjach.	% energii elektrycznej pochodzącej z odnawialnych źródeł energii (OZE)	Zapotrzebowanie na energię elektryczną w stosunku do zużytej energii elektrycznej (zakupionej w ramach gwarancji pochodzenia) w roku sprawozdawczym x100%	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – upstream i downstream (współpraca z dostawcami)	Wartość bazowa: 100%	Osiągnięcie 100% energii elektrycznej z odnawialnych źródeł energii w procesie budowy dla Vantage począwszy od 1 stycznia 2026 r. i utrzymanie tego poziomu w kolejnych latach.	Promowanie odnawialnych form energii jest jednym z celów polityki energetycznej UE. Zwiększone wykorzystanie energii ze źródeł odnawialnych jest ważną częścią pakietu środków niezbędnych do redukcji emisji gazów cieplarnianych i spełnienia wymogów porozumienia paryskiego z 2015 r. oraz ram polityki klimatyczno-energetycznej UE (na lata 2020-2030).	Cel jest dobrowolny
	Cel 4. Monitorowanie i coroczne raportowanie emisji CO2e dla Zakresu 1 i 2 zgodnie z GHG Protocol (kontynuacja), Rozpoczęcie raportowania emisji CO2e dla Zakresu 3 nie później niż za rok 2027	obliczanie CO2e (zakres 1,2,3)	Analiza poziomów osiągniętych rocznie (w stosownych przypadkach)	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – upstream i downstream (współpraca z dostawcami)	Wartość bazowa: obliczanie CO2e dla Zakresu 1 i Zakresu 2 oraz Zakresu 3	Nie wyznaczono żadnych celów pośrednich	Cele opierają się na założeniach GHG Protocol, The GHG Protocol oraz Corporate Accounting and Reporting Standard	Cel jest dobrowolny

ROBYG nie opracował jeszcze strategii ani planów dekarbonizacji. Zostały jednak wyznaczone cele związane z łagodzeniem zmian klimatu, w tym m.in. poprawę efektywności energetycznej i podejmowanie innych działań związanych z dekarbonizacją. Dodatkowo, od 1 stycznia 2026 r., 100% nowych budów realizowanych przez ROBYG z przeznaczeniem na wynajem musi być zgodnych z Taksonomią UE. Organizacja zobowiązała się do osiągnięcia i utrzymania 100% wykorzystania odnawialnej energii elektrycznej w procesach budowlanych we wszystkich inwestycjach w latach 2024-2028.

Jednocześnie, w 2024 r. Zarząd ROBYG S.A. i Vantage Development S.A. przyjął Zielony Standard, wewnętrzną regulację korporacyjną określającą, w jaki sposób projektować budynki i wykonywać prace budowlane, aby były bardziej zrównoważone środowiskowo. Zielony Standard jest poddawany corocznym audytom wewnętrznym i aktualizacjom w celu dostosowania się do rozwoju inicjatyw na rzecz zrównoważonego rozwoju. Jego realizacja opiera się na czterech kluczowych obszarach, przy czym każda nowa inwestycja musi spełniać określone minimalne kryteria:

- 1. Rozwiązania niskoemisyjne: co najmniej pięć działań niskoemisyjnych na każdym etapie, w tym co najmniej dwa wspierające elektromobilność lub mikromobilność.
- 2. Rozwiązania dot. różnorodności biologicznej: co najmniej trzy rozwiązania zwiększające różnorodność biologiczną na każdym etapie.
- 3. Rozwiązania dot. zasobów wodnych i małej retencji: co najmniej trzy elementy związane z niebiesko-zieloną infrastrukturą na każdym etapie.
- 4. Human Balance Standard i 15-minutowe miasta: co najmniej pięć działań na rzecz poprawy jakości życia.

Po zakończeniu trzeciego kwartału 2024 r. został przeprowadzony wewnętrzny audyt zgodności 9 ukończonych inwestycji z wymaganiami Zielonego Standardu. Audyt składał się z dwóch etapów i był prowadzonych przez dwa niezależne ze-

spóły. Wyniki audytu potwierdziły spełnienie wymagań Zielonego Standardu dla wszystkich ukończonych inwestycji. Podsumowanie i najważniejsze wnioski wraz z rekomendacjami zostały przekazane do Zarządu.

Tabela 1. Zużycie energii związane z własną działalnością

Pozycja	Zużycie (MWh/procent)
1.Zużycie paliwa z węgla i produktów węglowych	0
2.Zużycie paliwa z ropy naftowej i produktów ropopochodnych	846,23
3. Zużycie paliwa z gazu ziemnego i płynnego	91,73
4.Zużycie paliwa z innych źródeł kopalnych	0
5.Zużycie zakupionej lub nabytej energii elektrycznej, ciepła, pary wodnej i chłodu ze źródeł kopalnych	3 102,15
6.Całkowite zużycie energii z paliw kopalnych (obliczone jako suma linii od 1 do 5)	4 040,11
Udział źródeł kopalnych w całkowitym zużyciu energii (%)	39,97%
7.Konsumpcja ze źródeł jądrowych	0
Udział zużycia energii ze źródeł jądrowych w całkowitym zużyciu energii (%)	0%
8.Zużycie paliw ze źródeł odnawialnych, w tym biomasy (obejmującej również odpady przemysłowe i komunalne pochodzenia biologicznego, biogaz, wodór odnawialny itp.)	0
9.Zużycie zakupionej lub nabytej energii elektrycznej, ciepła, pary wodnej i chłodu z OZE	6 067,23
10.Zużycie energii odnawialnej wytworzonej we własnym zakresie niebędącej paliwem	0
11.Całkowite zużycie energii ze źródeł odnawialnych (obliczone jako suma wierszy 8–10)	6 067,23
Udział źródeł odnawialnych w całkowitym zużyciu energii (%)	60,03%
Całkowite zużycie energii jako suma pozycji 6 i 11 (MWh)	10 107, 34

2.1.6 Całkowite zużycie energii związane z własną działalnością

[E1-5]

Zużycie energii w operacjach własnych ROBYG S.A. wynika przede wszystkim energii zakupionej na potrzeby prowadzenia procesu budowlanego, także z funkcjonowania biur głównych oraz biur terenowych (biur sprzedaży i biur budowy). Kolejną kategorią jest własna flota samochodowa, która wykorzystuje olej napędowy. Zdecydowana większość zużywanej energii jest kupowana. Bezpośrednie zużycie paliw (z wyjątkiem paliwa samochodowego) jest znikome.

Energochłonność w przeliczeniu na przychód netto przedstawiono w poniższej tabeli

Tabela 2. Wskaźnik energochłonności Grupy

Całkowite zużycie energii	10 107,34 MWh
Przychód netto	1 301 353 000 zł
Energochłonność (całkowite zużycie energii/ przychód netto)	7,77 kWh/1 tys. zł

Na podstawie przeprowadzonej analizy istotności zidentyfikowano obszary związane z działalnością spółki, które skutkują znacznym zużyciem energii i wysoką intensywnością emisji gazów cieplarnianych. Zgodnie z Rozporządzeniem (WE) Nr 1893/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 grudnia 2006 r. (...), odpowiada to 41.20 Budowa budynków mieszkalnych i niemieszkalnych.

Wszystkie działania operacyjne organizacji zlokalizowane są w sektorach o dużym wpływie na klimat. Oznacza to, że dla ROBYG przychód netto definiowany jest jako składowa przychodów ze sprzedaży wykazanego w sprawozdaniu finansowego, w tym sprzedaż lokali, przychody ze sprzedaży usług, przychody ze sprzedaży gruntów.

2.1.7 Emisje gazów cieplarnianych

[E1-6]

Założenia metodologiczne przyjęte do obliczenia śladu węglowego

Obliczenia w zakresie emisji gazów cieplarnianych jest zgodny z międzynarodowymi standardami - GHG Protocol oraz ESRs. Kluczowe zasady raportowania obejmują: istotność, przejrzystość, kompletność, spójność, dokładność. W 2024 r. metodologia obliczania śladu węglowego została zweryfikowana i rozbudowana o zakres 3 przy wsparciu doradcy - Cushman & Wakefield. Dodatkowo obliczenia śladu węglowego zostały poddane walidacji zewnętrznej przez C&W. W niniejszym opracowaniu przedstawiamy zwalidowane wyniki kalkulacji śladu węglowego, w rozszerzonym zakresie w porównaniu do danych skonsolidowanych w raporcie TAG.

ROBYG pozostał przy dotychczasowym kryterium raportowania jakim jest kontrola operacyjna. ROBYG rozlicza 100% emisji z działalności, którą kontroluje operacyjnie uwzględniając emisje wszystkich spółek zależnych. ROBYG raportuje w Zakresie 1 i 2 wszystkie emisje, które związane są z procesem budownym i procesami operacyjnymi zgodnie z podejściem kontroli operacyjnej. Początek raportowania wyznaczony jest od momentu nabycia nieruchomości i przejęcia nad nią kontroli operacyjnej (podpisanie protokołu wydania nieruchomości), natomiast koniec to moment przekazania budynku lub części budynku do nowego właściciela/zarządcy (protokół odbioru). Jednocześnie, po raz pierwszy w 2024 r. ROBYG ujawnia dane w zakresie 3, a zakres danych będzie w kolejnych latach rozszerzany.

Zakres 1

- ROBYG raportuje w zakresie 1 wszystkie emisje ze spalania paliw w źródłach stacjonarnych i mobilnych, które są pod kontrolą operacyjną oraz emisje niezorganizowane (ulatanianie czynników chłodniczych).
- W spółce nie występują emisje procesowe.

Zakres 2

- W zakresie 2 Grupa raportuje emisje związane z zakupioną energią elektryczną i ciepłą na potrzeby własnych operacji i prowadzenia procesu budowlanego.
- W organizacji nie występują emisje związane z parą technologiczną, czy chłodem sieciowym.
- ROBYG na potrzeby budowy zakupuje energię elektryczną z gwarancjami pochodzenia ze źródeł odnawialnych, dla których wskaźnik emisji wynosi 0. W tej sytuacji w podejściu market-based uwzględniamy zerową emisję dla tej części zużycia energii elektrycznej.

Zakres 3

- W ramach zakresu 3 ROBYG raportuje kategorię 1 - emisje z zakupionych dóbr i usług (emisje z budowy),
- kategoria 5 - Odpady powstałe w wyniku działalności (odpady stałe i ścieki) oraz
- Kategoria 6 - Podróże służbowe.
- Kategoria 11 - Użytkowanie sprzedanych lokali

Rok bazowy

Z uwagi na fakt, iż ROBYG w 2024 r. uporządkował metodykę liczenia śladu węglowego i rozbudował poprzez: rozszerzenie granic raportowania intensywności emisji o okres przygotowania do budowy, w tym rozbiórek oraz rozpoczęcie obliczania śladu węglowego w zakresie 3, rokiem bazowym jest 2024 r.

Wskaźnik emisji przyjęte do obliczenia śladu węglowego

Wskaźniki emisji, które są przyjmowane do obliczeń uzyskane zostały od dostawców energii, generycznych baz danych lub raportów z pewnych i wiarygodnych źródeł z najbardziej aktualnych opracowań, dostępnych w momencie obliczeń:

Tabela 3. Wskaźniki emisji przyjęte do obliczeń

Zakres	Kategoria	Rodzaj emisji	Źródło wskaźnika emisji
Zakres 1	N/A	Emisje ze spalania benzyny, oleju napędowego, gazu płynnego, gazu ziemnego, olej opałowy	Defra GHG Conversion factors 2023
Zakres 2		Emisje z energii elektrycznej	AIB Production-Mix 2023
		Emisje z energii cieplnej	URE - Energetyka ciepłna w liczbach - 2022
Zakres 3	Kategoria 1. Zaku- pione dobra i usłu- gi	Emisje z zakupionych towarów (materiały budowlane i zakupiona woda)	Defra GHG Conversion factors 2023
	Kategoria 5. Odpa- dy	Odpady powstałe w wyniku działalności (odpady stałe)	Defra GHG Conversion factors 2023
		Odpady powstałe w wyniku działalności (odpady ciekłe)	
	Kategoria 6. Podróż- e służbowe	Podróże służbowe w obrębie kraju	Defra GHG Conversion factors 2023
	Kategoria 11. użyt- kowanie sprzeda- nych lokali	Emisje z cyklu życia budynku – 50 lat	Świadectwa Charakterystyki Energetycznej



Tabela 4. Całkowite emisje ROBYG w podziale na 3 zakresy

Zakres emisji	Rodzaj emisji	Obliczone emisje ,market-based' [tCO2e]				Obliczone emisje ,location-based' [tCO2e]			
Zakres 1	Emisje ze spalania benzyny w pojazdach - biura	48,6	0,0%	239,3	0,2%	48,6	0,0%	239,3	0,2%
	Emisje ze spalania benzyny w pojazdach - budowa	119,2	0,1%			119,2	0,1%		
	Emisje ze spalania oleju nap. w pojazdach - biura	13,7	0,0%			13,7	0,0%		
	Emisje ze spalania oleju nap. w pojazdach - budowa	18,5	0,0%			18,5	0,0%		
	Emisje ze spalania gazu płynnego - biura	4,1	0,0%			4,1	0,0%		
	Emisje ze spalania gazu (gaz ziemny) - budowa	16,9	0,0%			16,9	0,0%		
	Emisje ze spalania oleju opałowego - budowa	18,2	0,0%			18,2	0,0%		
Zakres 2	Emisje z energii elektrycznej - biura	362,7	0,3%	1 209,9	0,9%	387,6	0,3%	5 343,8	3,7%
	Emisje z energii elektrycznej - budowa	0,0	0,0%			4 043,0	2,8%		
	Emisje z energii cieplnej - biura	81,8	0,1%			79,9	0,1%		
	Emisje z energii cieplnej - budowa	765,4	0,6%			833,3	0,6%		
Zakres 3	Kategoria 1 - emisje z zakupionej wody wodociągowej	5,1	0,0%	137 439,2	99,0%	5,1	0,0%	137 439,2	96,1%
	Kategoria 1 - emisje z wybranych zakupionych materiałów budowlanych	40 025,3	28,8%			40 025,3	28,0%		
	Kategoria 5 - Odpady powstałe w wyniku działalności (odpady stałe i ścieki)	66,01	0,0%			66,01	0,0%		
	Kategoria 6 - Podróże służbowe	29,76	0,0%			29,8	0,0%		
	Kategoria 11 - Użytkowanie sprzedanych lokali (cykl życia 50 lat)	97 313,0	70,1%			97 313,0	68,0%		
	SUMA	138 888,3	100,0%	138 888,3	100,0%	143 022,2	100,0%	143 022,2	100,0%

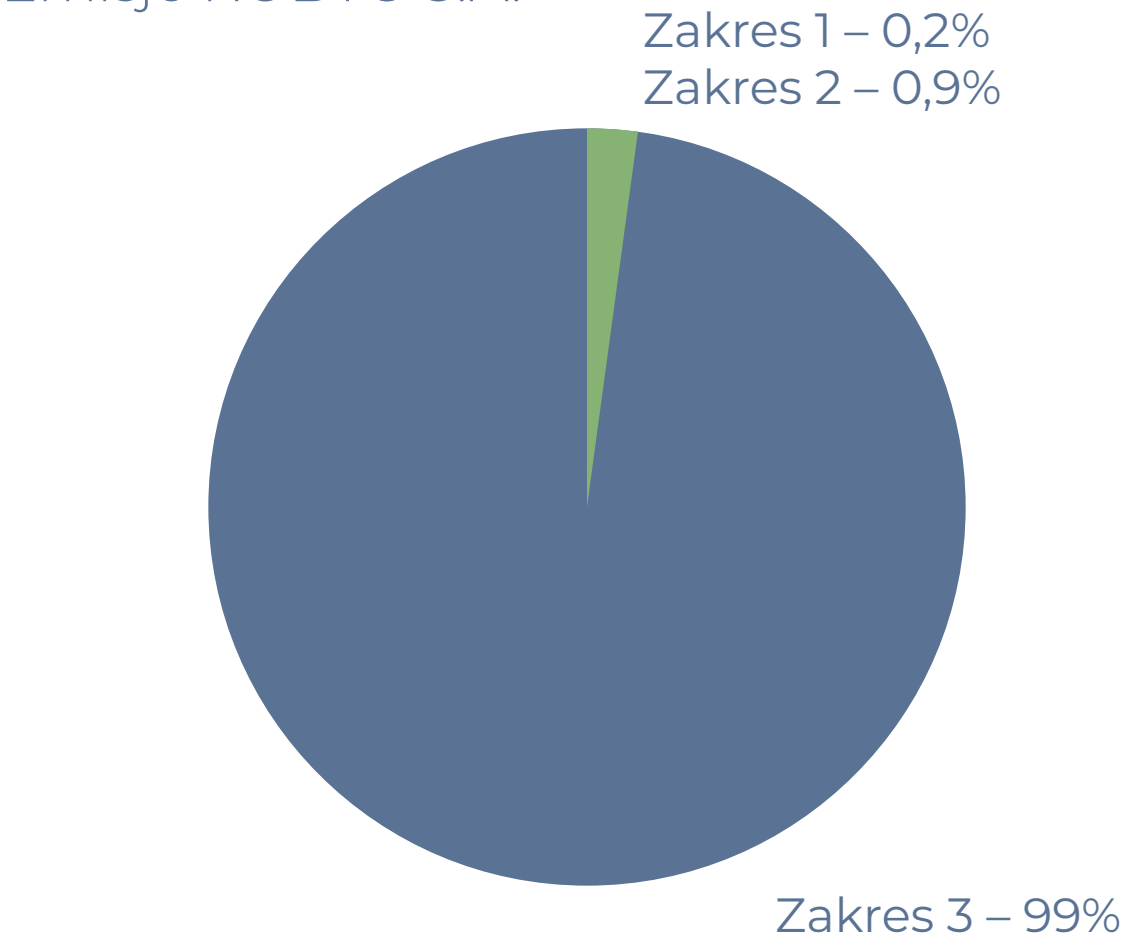
Tabela 5. Całkowite emisji gazów cieplarnianych

Całkowite emisji gazów cieplarnianych	Wartość [t CO2e/rok]
Całkowite emisje gazów cieplarnianych (metoda marked-based)	138 888
Całkowite emisje gazów cieplarnianych (metoda location-based)	143 022

Największe emisje ROBYG S.A. są zlokalizowane w zakresie 3, który stanowi ponad 99% wszystkich emisji organizacji. W zakresie 3 organizacja w 2024 r. uwzględniła 4 kategorie: kategorię 1, kategorię 5, kategorię 6 oraz kategorię 11. Najbardziej znaczącą kategorią (68% emisji zakresu 3) jest kategoria 11 „Użytkowanie sprzedanych produktów”. Intensywność emisji zostało obliczona na podstawie świadectw charakterystyki energetycznej zakończonych inwestycji w perspektywie 50 letniej. Kategoria 1 „Zakupione dobra i towary” stanowi 28% emisji zakresu 3. Uwzględnia ślad węglowy 5 najważniejszych materiałów budowlanych oraz zakupionej wody wodociągowej. Dane o ilości są zbierane na podstawie faktur zakupowych.

Kategoria 5 stanowi niecałe 1% wszystkich emisji w zakresie 3. Została obliczona na podstawie ilości odpadów (stałe i ścieki) wytworzone w ramach działalności operacyjnej – administracyjnej (biur głównych, biur budowy i sprzedaży). Ilości odpadów są zliczane na podstawie deklaracji śmieciowych (więcej informacji w rodz. GOZ i wykorzystanie zasobów). Dane dot. odpadów budowlanych wytworzone przez podwykonawców

Emisje ROBYG S.A.



będą raportowane w 2025 r. Kategoria 6 „Podróże służbowe” uwzględnia podróże służbowe pociągiem oraz samolotem wszystkich pracowników i współpracowników na terenie kraju i stanowi znikome źródło emisji.

Zakres 2 jest drugim pod względem intensywności emisji eCO2 obszarem dla ROBYG i stanowi niecałe 1% wszystkich emisji organizacji. Najwięcej emisji wynika z zakupionej energii cieplnej na potrzeby prowadzenia procesu budowlanego – 0,6%. W zakresie 1 największym źródłem emisji są emisje ze spalania benzyny we własnej flocie – 0,7%.

Intensywność emisji

Intensywność emisji obliczono na podstawie całkowitych emisji ujawnionych w raporcie oraz przychodów netto ze sprzedaży wykazanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym.

Emisje ROBYG S.A. w zakresie 3

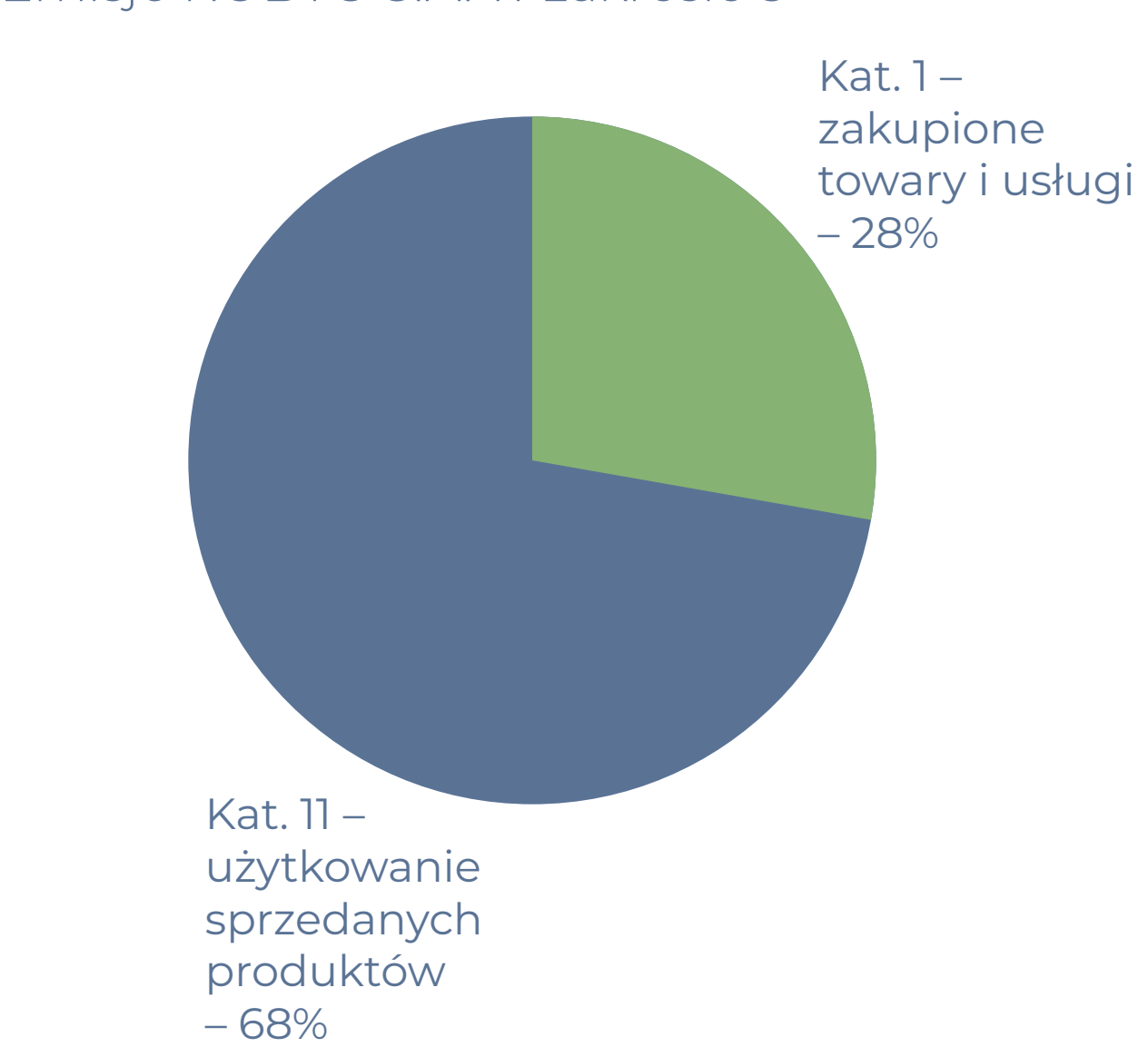


Tabela 6. Intensywność emisji Grupy ROBYG S.A. w 2024 r.

Pozycja	Wskaźnik
Całkowite emisje gazów cieplarnianych: marked-based (A)	138 888 [tCO2e]
Całkowite emisje gazów cieplarnianych: location-based (B)	143 022 [tCO2e]
Przychody netto (Net revenue) (C)	1 301 353 000 zł
Intensywność emisji – marked-based (A/C)	0,00010672584
Intesywność emisji – location-based (B/C)	0,00010990253

2.2 Gospodarka obiegu zamkniętego i wykorzystanie zasobów (E5)

W ramach określania istotnych wpływów, szans i ryzyk związanych z wykorzystaniem zasobów i gospodarką o obiegu zamkniętym, zidentyfikowano przepływy materiałów w łańcuchu wartości ROBYG w odniesieniu do działań biznesowych. Wykorzystanie zasobów w Grupie jest skoncentrowane na działaniach budowlanych. Szacujemy, że wykorzystanie zasobów z działalności operacyjnej takiej jak marketing, działania administracyjne jest stosunkowo niskie w porównaniu do działalności głównej, której podstawą jest proces budowany.

2.2.1 Istotne wpływy, ryzyka i szanse

[SBM-3 dla E5]

Zidentyfikowane istotne wpływy, ryzyka i szanse występują przede wszystkim w łańcuchu wartości - upstream, tj. w związku z budową nowych lokali mieszkalnych przez ROBYG.

E5 – GOZ i wykorzystanie zasobów	Pozytywny wpływ	Negatywny wpływ	Szansa	Ryzyko
Wykorzystanie zasobów	Minimalizacja wytwarzania odpadów w budownictwie i działalności biurowej	Możliwe nieodpowiedzialne korzystanie z zasobów przez nabywców i najemców	Zmniejszenie i recykling użytego materiału oraz wykorzystanie zasobów, na które nie ma wpływu niedobór, może ograniczyć ogólne koszty operacyjne	Niedobór surowców może prowadzić do wyższych kosztów
	Zgodność z rozporządzeniem 305/2011 zapewnia stosowanie produktów z oznakowaniem CE, co zmniejsza ryzyko prawne			Uzależnienie od wyspecjalizowanych dostawców grozi wzrostem cen i wąskimi gardłami w dostawach
GOZ	Wymagamy że podwykonawcy w tym wykonawcy robót budowlanych będą poddawać recyklingowi odpady wytwarzane na budowie, sortując wszystkie biurowe odpady, zmniejszenie ilości zużywanego papieru i wykorzystanie papieru z certyfikatem FSC, na którym drukowane są materiały marketingowe	Niektóre odpady powstające w procesie budowy nie mogą zostać poddane recyklingowi lub nie można zagwarantować ich ponownego włączenia do obiegu	Ponowne wykorzystanie zasobów może obniżyć ogólne koszty wykańczania	Wzrost wymogów regulacyjnych dotyczących recyklingu może zwiększyć koszty recyklingu, wykorzystanie materiałów pochodzących z recyklingu może mieć wpływ na warunki gwarancji
				Wysokie inwestycje początkowe w modele gospodarki o obiegu zamkniętym stanowią ryzyko finansowe i czasowe

2.2.2 Polityki związane z GOZ i wykorzystaniem zasobów

[E5-1]

Polityka Ochrony Środowiska

Zapisy Polityki zobowiązują nas do dążenie do ograniczenia zużycia naturalnych zasobów nieodnawialnych na etapie projektowania, realizacji i eksploatacji naszych inwestycji. Dodatkowo skupiamy się na minimalizacji odpadów i użycia wody zwłaszcza na placach budowy.

Polityka Zakupowa

Polityka wprowadza zapisy o preferowaniu podczas zamówień produktów ekologicznych (np. wykonanych z surowców naturalnych lub nadających się do recyklingu), gdzie jest to ekonomicznie uzasadnione.

Kodeks Postępowania Partnera Biznesowego

Zapisy Kodeksu zobowiązują naszych podwykonawców do przestrzegania przepisów o gospodarce odpadami, minimalizowania wytwarzania odpadów związanych z prowadzoną działalnością, a także zapewnienia właściwej gospodarki odpadami, w tym poprzez współpracę z uprawnionymi odbiorcami odpadów.

Szerzej Kodeks Postępowania Partnera Biznesowego oraz Polityka Zakupowa zostały opisane w rodz. Dla Zrównoważonego Biznesu, natomiast Polityka Ochrony Środowiska w rodz. E1 Zmiany Klimatu.

2.2.3 Działania zrealizowane w 2024 r. i planowane

[E5-2]

Działania podjęte w 2024 r. i planowane na kolejne lata dotyczą działań własnych oraz działań w łańcuchu wartości (downstream) w zakresie zarządzania odpadami. Przyczyniają się do realizacji celów zdefiniowanych w Strategii ESG w obszarze środowiskowym oraz odnoszą się do założeń Polityki Ochrony Środowiska i Kodeksu Postępowania Partnera Biznesowego, m.in. zakresie minimalizacji wytwarzania odpadów.

Działania zrealizowane w 2024 r.

1. Działalność budowlana

- Opracowanie Wytycznych w zakresie Gospodarki Odpadami na Budowach oraz sprawozdawczości związanej z odpadami.
- Dostosowanie umowy o roboty budowlane zgodnie z nowelizacją ustawy o odpadach z 29 października 2024 r.

2. Działalność administracyjna

- Rozpoczęcie prac nad obiegiem korespondencji i e-doręczeń oraz zwiększeniem liczby dokumentów urzędowych otrzymywanych z urzędu drogą elektroniczną.
- W przypadku zniszczenia dokumentów ponownie wykorzystujemy materiały, tj. segregatory. Dokumenty są niszczone przez profesjonalne podmioty, które wysyłają papier od zniszczenia do recyklingu.
- Segregacja odpadów w biurach głównych.
- Zakup papieru z certyfikatem FSC.
- Kontynuacja działań edukacyjnych dla pracowników w zakresie segregacji odpadów.

Planowane działania na lata 2024-2028

1. Działalność budowlana

- Przygotowanie i wdrożenie Planu Gospodarki Odpadami Budowlanymi i Rozbiórkowymi z uwzględnieniem założeń Protokołu UE w sprawie gospodarki odpadami budowlanymi i rozbiórkowymi.
- Rewizja Zielonego Standardu ROBYG & Vantage w odniesieniu do założeń gospodarki obiegu zamkniętego.
- Rewizja Polityki Ochrony Środowiska w odniesieniu do założeń gospodarki o obiegu zamkniętym.
- Rozpoczęcie procesu zbierania danych od wykonawców dotyczących użytych materiałów i odpadów powstających na budowach.

2. Działalność administracyjna

- Opracowanie i wdrożenie wytycznych dla gospodarki o obiegu zamkniętym w obszarze biurowym „Katalog Dobrych Praktyk”.
- Organizacja kampanii promującej zasady segregacji wśród wszystkich pracowników.
- Wdrożenie e-dostaw we wszystkich spółkach Vantage i ROBYG.

2.2.4 Najważniejsze cele strategiczne związane z GOZ i wykorzystaniem zasobów

[E5-3]

*Zestaw celów o charakterze względnym, realizowanych w latach 2024-2028, dla których rok bazowy stanowi 2024 r.

Obszar	Cele	Wskaźniki	Metody i istotne założeń dotyczących wskaźników	Zakres celu	Wartość bazowa	Cele pośrednie	Opis metodyk i istotnych założeń przyjętych do zdefiniowania celu	Cel dobrowolny/obowiązkowy
Proces budowlany	Cel 1. Do 2028 r. co najmniej 70% wagowych odpadów budowlanych i rozbiórkowych innych niż niebezpieczne będzie gotowych do ponownego użycia, recyklingu i innych procesów odzysku (poziom w hierarchii postępowania z odpadami - recykling)	% odpadów budowlanych i rozbiórkowych innych niż niebezpieczne jest gotowych do ponownego użycia, recyklingu i innych procesów odzysku	Zestaw wskaźników opiera się na wymaganiach dotyczących zgodności z Taksonomią UE.	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – upstream (współpraca z dostawcami) i downstream (gospodarka odpadami).	0	Nie zostały wyznaczone cele pośrednie	Celem jest jedna z TKK w ramach Taksonomii UE (DNSH 3.1). Cel ten związany jest z planowaną realizacją budynków na wynajem zgodnie z Taksonomią UE od 2028 roku	Wyznaczone cele związane są z przygotowaniem organizacji do ujawniania działań zgodnych z Taksonomią do 2028 roku i odnoszą się do wytycznych zawartych w nowelizacji ustawy o odpadach – implementacji Dyrektywy Odpadowej 2008/98/WE
	Cel 2. Rewizja Zielonego Standardu ROBYG & Vantage w odniesieniu do założeń gospodarki o obiegu zamkniętym do 2028 roku. (poziom w hierarchii postępowania z odpadami - zapobieganie powstawaniu odpadów)	1 dokument - Zielony Standard	Zdefiniowane wskaźniki pozwalają na monitorowanie poziomu wdrożenia zasad gospodarki o obiegu zamkniętym do procesu budowlanego.	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – upstream (współpraca z dostawcami) i downstream (gospodarka odpadami).	0	Nie zostały wyznaczone cele pośrednie	Wyznaczając ten cel, oparliśmy się przede wszystkim na publikacji Polskiego Stowarzyszenia Budownictwa Ekologicznego – "Przewodnik po obiegu zamkniętym w budownictwie": https://plgbc.org.pl/wirtualna-biblioteka/kompedium-goz-w-budownictwie	Cel jest dobrowolny
	Cel 3. Plan gospodarki odpadami budowlanymi i rozbiórkowymi przyjęty w procesie budowlanym dla łańcucha wartości do końca 2028 r. (poziom w hierarchii postępowania z odpadami – zapobieganie powstawaniu odpadów i ich usuwanie)	Dokument - Plan Zarządzania Odpadami	Zestaw matryc opiera się na wymaganiach dotyczących zgodności z Taksonomią UE.	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – upstream (współpraca z dostawcami) i downstream (gospodarka odpadami).	0	Nie zostały wyznaczone cele pośrednie	Celem jest jedna z TKK w ramach Taksonomii UE (DNSH 3.1). Cel ten związany jest z planowaną realizacją budynków na wynajem zgodnie z Taksonomią UE od 2028 roku	Wyznaczone cele związane są z przygotowaniem organizacji do ujawniania działalności zgodnej z Taksonomią do 2028 roku i odnoszą się do wytycznych zawartych w nowelizacji ustawy o odpadach – implementacji Dyrektywy Odpadowej 2008/98/WE.
Administracja	Cel 1: Ograniczenie korespondencji papierowej o min. 25% w 2028 r. poprzez digitalizację procesów i przejście w większym stopniu na elektroniczny obieg dokumentów ograniczy zużycie materiałów, tj. papieru, tuszy itp., co również przeloży się na zmniejszenie ilości odpadów. (Poziom w hierarchii postępowania z odpadami - zapobieganie powstawaniu odpadów)	Procent o jaki ograniczyliśmy wykorzystanie papieru 10% 25%	Założenia do wyznaczenia mierników obszaru administracji opierają się na wewnętrznej potrzebie organizacji do mierzenia jej wpływu w obszarze, w którym organizacja ma bezpośredni wpływ – zarządzaniu biurem .	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – upstream (współpraca z dostawcami) i downstream (gospodarka odpadami).	Wartość wyjściowa: zakupione ryzy papieru w 2024 roku: - 3 120 (ROBYG - 2492) Na podstawie faktur zakupowych	2025 - 10% 2028 - 25%	Większość podmiotów publicznych przejdzie na ten kanał komunikacji. W związku z wdrożeniem w Polsce systemu e-doręczeń od 01.01.2025 r. (elektroniczny odpowiednik listu poleconego za potwierdzeniem odbioru), ROBYG i VD już w 2024 r. podjęły działania mające na celu przygotowanie się do odbierania i wysyłania korespondencji z wykorzystaniem tego systemu. Ponadto przejście na elektroniczny przepływ pracy ma szereg pozytywnych aspektów związanych z ochroną środowiska, wydajnością operacyjną i promowaniem zrównoważonego rozwoju, w tym zwiększoną optymalizacją procesów i przejrzystością operacji.	Cel ten jest obowiązkowy (wymagany przez prawo) Od 01.01.2025 r. większość polskich przedsiębiorców będzie podlegała obowiązkowi korzystania z Krajowego Systemu Doręczeń Elektronicznych. Taki obowiązek wprowadza ustawa z dnia 18 listopada 2020 r. o e-doręczeniach

Obszar	Cele	Wskaźniki	Metody i istotne za- łożeń dotyczących wskaźników	Zakres celu	Wartość bazowa	Cele pośrednie	Opis metodyk i istotnych założeń przyjętych do zdefiniowania celu	Cel dobrowolny/obowiązkowy
	Cel 2. Segregacja odpadów w biurach – kontynuacja segregacji w biurach głównych, rozszerzenie segregacji na biura terenowe (biura sprzedaży, biura obsługi klienta, biura budowy) do końca 2025 roku. (poziom w hierarchii postępowania z odpadami - zapobieganie powstawaniu odpadów)	% biur z segregacją odpadów	Założenia do wyznaczania mierników obszaru administracji opierają się na wewnętrznej potrzebie organizacji do mierzenia jej wpływu w obszarze, w którym organizacja ma bezpośredni wpływ – zarządzaniu biurem .	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – downstream (gospodarka odpadami).	Wartość wyjściowa: segregacja odpadów w siedzibach głównych - Warszawa, Wrocław, Gdańsk, Poznań.	Nie zostały wyznaczone cele pośrednie	Właściwa segregacja jest podstawą do wdrażania kolejnych kroków w kierunku obiegu zamkniętego. Pozwala to na zwiększenie poziomu recyklingu, co z kolei zmniejsza ilość odpadów trafiających na wysypiska oraz obniża emisję szkodliwych substancji do atmosfery. Co więcej, odpowiednio posegregowane odpady mogą być wykorzystywane do produkcji nowych przedmiotów, co zmniejsza zużycie zasobów naturalnych.	Zgodnie z polskim prawem brak segregacji odpadów skutkuje wyższymi opłatami za odbiór odpadów
	Cel 3. Dążenie do zmniejszenia zużycia zużycie mediów i generowanie odpadów na pracownika/współpracownika w biurach i przestawianie się na bardziej zrównoważone rozwiązania biurowe tam, gdzie jest to ekonomicznie opłacalne (poziom w hierarchii postępowania z odpadami - zapobieganie powstawaniu odpadów)	Średnie zużycie w przeliczeniu na jednego pracownika i współpracowników		Realizacja celu dotyczy działalności własnej	Wartość wyjściowa: Średnie zużycie wody: ROBYG - 7,71 l na biurko Średnie zużycie energii (ee) ROBYG: 1,40 [MWh] na biurko Średnie zużycie energii (energia grzewcza) ROBYG: 1,54 [GJ] na biurko	Nie zostały wyznaczone cele pośrednie	Założenia: Unia Europejska promuje zmniejszenie zużycia energii w biurach i innych miejscach pracy poprzez różne dokumenty i inicjatywy, m.in. Dyrektywę w sprawie efektywności energetycznej (2012/27/UE) – dyrektywa ta ma na celu zwiększenie efektywności energetycznej w budynkach, w tym w biurach. Zachęca do wdrażania rozwiązań zmniejszających zużycie energii. Metodologia: Wartość bazowa (zużycie wody, zużycie energii) ustalono na 2024 r. w oparciu o zużycie mediów biurowych na stanowisko pracy (liczba biurek)	Cel jest dobrowolny
	Cel 4. Przygotowanie do końca 2025 roku Katalogu Dobrych Praktyk, wspierającego gospodarkę o obiegu zamkniętym poprzez zrównoważone procesy i działania w biurach. (poziom w hierarchii postępowania z odpadami - zapobieganie powstawaniu odpadów)	1 dokument		Realizacja celu dotyczy działalności własnej	N/A	Nie zostały wyznaczone cele pośrednie	Założenia do wyznaczenia tego celu opierają się na wewnętrznej potrzebie organizacji do zebrania w jednej publikacji najlepszych praktyk zarówno z centrali, jak i biur terenowych w celu optymalizacji procesów związanych z gospodarką o obiegu zamkniętym w miejscu prac	Cel jest dobrowolny

2.2.5 Najważniejsze zasoby wprowadzane do organizacji

[E5-4]

Wśród zasobów wprowadzanych do organizacji znajdują się produkty wykorzystywane przez spółkę do prowadzenia własnej działalności, a także materiały wykorzystywane w procesie budowlanym. Na podstawie działań własnych spółki oraz działań w łańcuchu wartości (upstream) realizowanych przez wykonawców i podwykonawców ROBYG, zidentyfikowano kategorie pod kątem znaczących zasobów, które napłynęły do organizacji w 2024 roku:

Materiały biurowe i materiały potrzebne do produkcji materiałów sprzedażowych i marketingowych

Tabela 1. Zakupione Ryzy papieru

Ryzy papieru	
Ilość [ryzy]	2 492
Waga [kg]	6 526,00

Metodologia zbierania danych

Dane zbierane są z faktur zakupowych od dostawców na koniec okresu sprawozdawczego. Dane uwzględniają biura główne i biura terenowe, we wszystkich lokalizacjach, w których prowadzimy działalność.

5 głównych materiałów budowlanych: stal zbrojeniowa, beton, tynk gipsowy, bloki gipsowe, bloki Silka

Tabela 2. Materiały budowlane (5 kategorii) w tonach

Rodzaj materiału	Ilość [tony]
Beton	406191
Stal zbrojeniowa	16270
Tynk gipsowy	5930
Bloczki gipsowe	13252
Bloczki Silka	5930
TOTAL	464417

Metodologia zbierania danych

Dane pozyskiwane są z umów zawartych z podwykonawcami w danym roku. Pod uwagę bierzemy wszystkie umowy zakupu materiałów podpisane w danym roku sprawozdawczym wraz z aneksami. Aby uniknąć podwójnego liczenia, bierzemy pod uwagę również umowy, które wykraczają poza dany rok kalendarzowy, ale zostały podpisane w danym roku kalendarzowym.

W najbliższych latach planujemy rozszerzyć gromadzone przez nas dane o kolejne materiały budowlane wykorzystywane przez naszych podwykonawców.



2.2.6 Odpady

[E5-5]

Odpady generowane przez działalność ROBYG tworzą dwa główne strumienie:

1. Kluczowym strumieniem odpadów są odpady budowlane wytwarzane przez podwykonawców w trakcie prowadzenia prac budowlanych. Zgodnie z naszą Polityką Ochrony Środowiska dbamy o odpowiedzialną gospodarkę odpadami na naszych budowach. Mimo, że sami nie jesteśmy producentem odpadów budowlanych, zobowiązujemy wszystkich wykonawców do:

- prowadzenie racjonalnej gospodarki odpadami,
- przekazywanie wszystkich odpadów do odbiorców – jednostek posiadających odpowiednie zezwolenia w zakresie gospodarowania odpadami,
- magazynowanie odpadów w miejscu i o pojemności magazynowania, dostosowanej do masy odpadów wytwarzanych w danym okresie i częstotliwości ich zbierania, w sposób dostosowany do właściwości chemicznych i fizycznych odpadów oraz zapobiegający ich rozprzestrzenianiu się poza miejsce do tego przeznaczone.

W 2024 r. dane o odpadach z placu budowy pochodzą z naszych biur budowlanych zlokalizowanych na terenie budowy. Całość odpadów składa się z odpadów zmieszanych i odpadów segregowanych. Odpady segregowane dzielą się na różne frakcje. Ujawniliśmy dane dla 4 frakcji: plastik, papier, szkło, bio. W 2025 r. zamierzamy rozpocząć zbieranie danych o odpadach budowlanych i rozbiórkowych od naszych podwykonawców.

2. Drugim strumieniem odpadów dla ROBYG są odpady powstające w wyniku naszej działalności operacyjnej. Zbieramy dane o odpadach z biur głównych i terenowych (biura sprzedaży) ze wszystkich lokalizacji. Całość odpadów składa się z odpadów zmieszanych i odpadów segregowanych. Odpady segregowane dzielą się na różne frakcje. Prezentujemy dane dotyczące frakcji plastiku i papieru łącznie dla wszystkich biur.

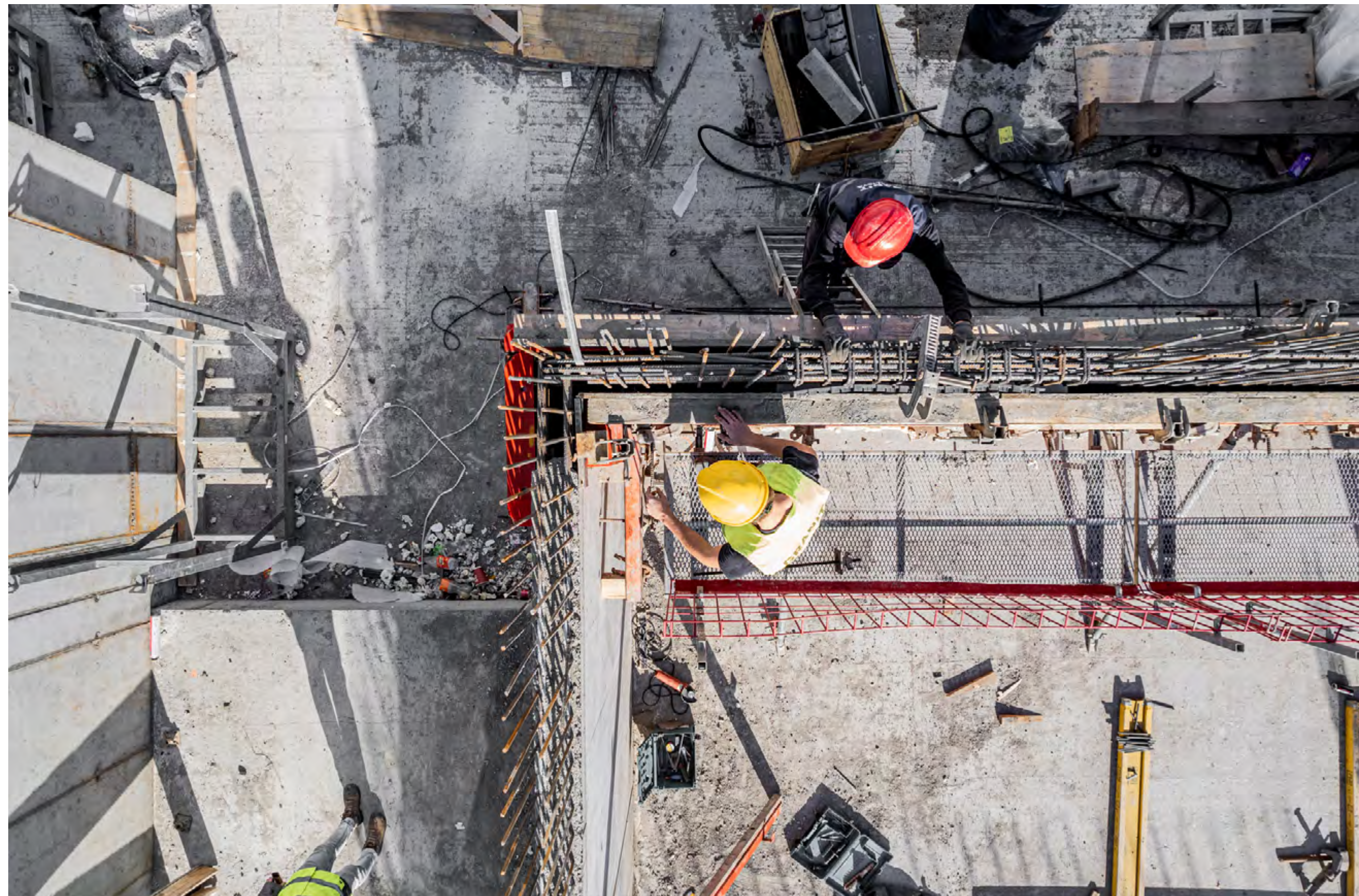


Tabela 3. Całkowita ilość wytworzonych odpadów w organizacji (bez odpadów budowlanych i rozbiórkowych) w litrach

Pozycja	Masa [litry]	Metodologia zbierania danych
Działalność biura główne i sprzedaży	308 454, 36	Kalkulacja danych biura odpadów opiera się na deklaracjach i szacunkach odpadów dla biur administracyjnych (na podstawie obliczenia średniej ilości odpadów na mkw.)
Biura budowy	840 791,00	Dane o ilości odpadów zbierane są na dwa sposoby: poprzez deklaracje śmieciowe, które uwzględniają liczbę pojemników i częstotliwość odbioru oraz poprzez faktury wystawiane przez firmy, którym zlecono odbiór odpadów budowlanych.
Działalność administracyjna	1 149 245,36	
Odpady niepoddane recyklingowi	1 138 308,06	Dane o odpadach przekazanych do recyklingu opierają się na certyfikatach/oświadczeniu otrzymanym od dostawcy papieru.
Odpady niepoddane recyklingowi (procent)	99,04%	
Odpady niebezpieczne, w przypadku których uniknięto unieszkodliwiania	0	
Odpady niebezpieczne przygotowane do ponownego użycia	0	
Odpady niebezpieczne recyklingowane	0	
Odpady niebezpieczne poddane innemu procesowi odzysku	0	
Odpady inne niż niebezpieczne, w przypadku których uniknięto unieszkodliwiania	0	
Odpady inne niż niebezpieczne przygotowane do ponownego użycia	0	
Odpady niebezpieczne recyklingowane	0	
Odpady inne niż niebezpieczne poddane innemu procesowi odzysku	0	
Odpady niebezpieczne skierowane do unieszkodliwiania	0	
Odpady niebezpieczne skierowane do unieszkodliwienia przez spalanie	0	
Odpady niebezpieczne skierowane do unieszkodliwienia przez składowanie (wysypiska śmieci)	0	
Odpady niebezpieczne skierowane do unieszkodliwienia innymi procesami	0	
Odpady inne niż niebezpieczne skierowane do unieszkodliwiania	0	
Odpady inne niż niebezpieczne skierowane do unieszkodliwienia przez spalanie	0	
Odpady inne niż niebezpieczne skierowane do unieszkodliwienia przez składowanie (wysypiska śmieci)	0	
Odpady inne niż niebezpieczne skierowane do unieszkodliwienia innymi procesami	0	
Całkowita ilość odpadów niebezpiecznych	0	
Całkowita ilość odpadów promieniotwórczych	0	

Rozdział 3.

Dla ludzi

„ROBYG dla ludzi” oznacza dla nas troskę zarówno o społeczność naszych klientów i użytkowników końcowych, jak również naszych pracowników i współpracowników. Naszym celem jest bycie pracodawcą, który przyciąga, rozwija i zatrzymuje ludzi. Budownictwo jest dla nas częścią procesu tworzenia nowych społeczności, na który składa się wznoszenie budynków, budowa infrastruktury, kształtowanie zieleni oraz przestrzeni do rekreacji, integracji i relaksu.

Najważniejsze osiągnięcia w obszarze społecznym w 2024 r.

73,8% kobiet wśród pracowników ROBYG

50% kobiet wśród wyższej kadry zarządzającej

100% pracowników i współpracowników przeszkolonych w zakresie BHP

Mozaika Klimatyczna - warsztaty o przyczynach i skutkach zmiany klimatu dla ponad 75 pracowników i współpracowników

„Różowy Październik” - kampania wspierająca profilaktykę zdrowotną wśród pracowników

3.1 Własne zasoby pracownicze (S1)

3.1.1 Istotne wpływy, ryzyka i szanse związane z obszarem pracowniczym

[SBM-3 dla S1]

W ramach analizy DMA zidentyfikowaliśmy tylko dwa rzeczywiste negatywne wpływy na własnych pracowników i współpracowników, tj. ograniczone możliwości pracy hybrydowej w porównaniu do innych sektorów oraz zbieranie niektórych prywatnych informacji o pracownikach. Wśród pozytywnych rzeczywistych wpływów pojawiają się dobre warunki pracy i stabilność zatrudnienia oraz inwestycja w rozwój pracowników. Mocną stroną organizacji jest również solidna polityka antydyskryminacyjna wraz z promocją różnorodności, co przekłada się na silną reprezentację kobiet.

S1- własne zasoby pracownicze	Pozytywny wpływ	Negatywny wpływ	Szansa	Ryzyko
Warunki pracy	Wysokie standardy w zakresie praw pracowniczych własnych pracowników	Ograniczone możliwości pracy hybrydowej w porównaniu z innymi sektorami	Rozbudowany program świadczeń dla wszystkich naszych pracowników i współpracowników oraz odpowiednie wynagrodzenie zwiększają satysfakcję pracowników, co pozytywnie wpływa na ich lojalność i produktywność	Brak zapewnienia odpowiednich warunków pracy może skutkować działaniami prawnymi, grzywnami i utratą reputacji
	Dobre warunki pracy skutkują niskim poziomem absencji i niską liczbą wypadków przy pracy		Zwiększenie atrakcyjności pracodawcy ułatwia rekrutację wykwalifikowanych pracowników	Wysoki poziom uzależnienia od niestandardowych form zatrudnienia i współpracy stwarza istotne ryzyka finansowe
	Zapewnienie stabilności zatrudnienia zwiększa dobre samopoczucie i satysfakcję pracowników			Brak odpowiedniego zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników może skutkować karami pieniężnymi i utratą reputacji
	Inwestycja w rozwój pracowników podnosi morale i produktywność			Niedobór wykwalifikowanych pracowników może prowadzić do wzrostu kosztów budowy i opóźnień, a tym samym do ryzyka niezrealizowanych umów i strat finansowych
				Dla firmy zapewnienie dobrych warunków pracy, zgodności i bezpieczeństwa pracy wiąże się z wyższymi kosztami.
Równe traktowanie	Solidna polityka antydyskryminacyjna oraz aktywne promowanie różnorodności i zapewnianie równych szans		Dzięki temu, że jesteśmy różnorodną, wielokulturową, wielonarodową i wielowyznaniową organizacją, posiadamy szeroką pulę potencjalnych pracowników	Brak zapewnienia równego traktowania może skutkować działaniami sądowymi, karami finansowymi i utratą reputacji
	Silna reprezentacja kobiet na rynku pracy świadczy o zaangażowaniu na rzecz równości płci			
Inne prawa związane z pracą	Zakaz pracy dzieci i pracy przymusowej w naszych operacjach	Gromadzenie określonych prywatnych informacji o pracownikach		Jakiegokolwiek korzystanie z pracy dzieci lub pracy przymusowej może skutkować działaniami prawnymi, grzywnami i materialnymi szkodami na reputacji
	Wdrożone środki mające na celu zapewnienie ochrony danych i prywatności pracowników			Potencjalne niezapewnienie ochrony danych i prywatności pracowników

3.1.2 Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi

[S1-1]

Polityka Praw Człowieka i Przeciwdziałania Dyskryminacji

Główne założenia i cele polityki zostały opisane z roz. Dla zrównoważonego biznesu. W obszarze HR polityka porusza następujące kwestie:

- Przestrzeganie warunków zatrudnienia.
- Brak zgody na zatrudnianie dzieci i osób niepełnoletnich.
- Promowanie bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Promowanie równych szans i różnorodności.
- Brak tolerancji dla dyskryminacji.

Kodeks Postępowania Grupy

Główne założenia i cele Kodeksu zostały opisane z roz. Dla zrównoważonego biznesu. W obszarze HR Kodeks porusza następujące kwestie:

- Kadra zarządzająca spółek Grupy ROBYG rozumiana jako Zarząd, menedżerowie jednostek organizacyjnych oraz spółek zależnych, jest zobowiązana do promowania postaw zgodnych z wartościami i normami określonymi w Kodeksie.
- Pracownicy i współpracownicy odpowiedzialni za współpracę z partnerami biznesowymi są zobowiązani do przekazywania im informacji na temat standardów, których przestrzegania oczekuje Grupa, oraz zobowiązań w zakresie etyki i wartości biznesowych.

- Pracownicy powinni zgłaszać wszelkie potencjalne problemy lub nieprawidłowości za pośrednictwem uzgodnionych kanałów komunikacji.
- Pracownicy ROBYG powinni traktować się nawzajem z wzajemnym szacunkiem. Oznacza to równe traktowanie, przejrzystość działań, docenianie ludzi za ich pracę i osobowość, niezależnie od stanowiska, stażu pracy, wieku, płci, niepełnosprawności, stanu zdrowia, sytuacji rodzinnej, pochodzenia etnicznego, tożsamości płciowej, orientacji, przekonań czy narodowości.
- Grupa nie toleruje zachowań, które mogą być uznane za dyskryminację lub mobbing pracowników.
- Grupa nie dopuszcza do zatrudniania osób niepełnoletnich. Dokłada także wszelkich starań, aby jej podwykonawcy nie korzystali z pracy osób niepełnoletnich ani nie wykorzystywali w swojej działalności produktów lub usług pochodzących z pracy dzieci.
- Grupa nie stosuje pracy przymusowej, niewolniczej ani wykonywanej pod przymusem. Jednocześnie zdecydowanie sprzeciwia się nielegalnemu zatrudnieniu i promuje różnorodność w środowisku pracy.

RODO (Rozporządzenia o Ochronie Danych Osobowych)

jest regulacja wszystkich obszarów związanych z procesami przetwarzania danych oraz środkami technicznymi i organizacyjnymi wdrożonymi w Spółce.

Ogólne cele:

- Zapewnienie poufności wszystkich danych osobowych przetwarzanych w Spółce.
- Eliminacja naruszeń bezpieczeństwa danych osobowych.
- Promowanie świadomości ochrony danych osobowych.
- Doskonalenie i rozwój środków organizacyjnych i technicznych zapewniających ochronę danych osobowych.
- Monitorowanie zgodności z przyjętymi zasadami ochrony danych osobowych.

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

[S1-2]

Współpraca z pracownikami i współpracownikami jest realizowana przez menedżerów i dyrektorów odpowiedzialnych za poszczególne działy, a także przez Dział HR. Odbywa się ona bezpośrednio, przy wykorzystaniu różnych kanałów komunikacji, w tym spotkań bezpośrednich, co pozwala na szybkie i skuteczne rozwiązywanie problemów. Współpraca obejmuje również identyfikację potrzeb szkoleniowych. Dział HR dobiera odpowiednie narzędzia, szkolenia oraz warsztaty wspierające rozwój kompetencji i kariery pracowników i współpracowników. Model współpracy z pracownikami i współpracownikami jest realizowany w ramach Interdyscyplinarnego Zespołu ESG. Praca zespołu opiera się na otwartej komunikacji oraz możliwości zgłaszania własnych propozycji przez przedstawicieli różnych działów. Dodatkowo, podczas warsztatów Mozaika Klimatyczna, realizowanych przez Zespół ESG, są zgłaszane przez pracowników propozycje rozwiązań służących ograniczeniu negatywnego wpływu na klimat (na poziomie indywidualnym oraz firmowym). Propozycje były następnie anonimowo przedstawiane Członkowi Zarządu odpowiedzialnemu za kwestie ESG. W ramach monitorowania współpracy z pracownikami, Grupa planuje wprowadzenie badania satysfakcji. W ramach analizy potrzeb pracowników i współpracowników w kolejnych latach planujemy uzyskać informacje o perspektywie osób w naszym zespole, które mogą być szczególnie narażone na negatywne skutki lub marginalizowane.

3.1.4 Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze

[S1-3]

Grupa posiada Procedurę Zgłaszania Naruszeń (PZN), przyjętą uchwałą Zarządu w dniu 28 grudnia 2022 r., która została zmieniona 6 września 2024 r. PZN określa kanały zgłaszania naruszeń. PZN wspiera inne Polityki i Procedury, umożliwiając realizację należytej staranności w zakresie zgłaszania niepożądanых zdarzeń zarówno wewnątrz, jak i zewnątrz. Ponadto, Kodeks Postępowania Grupy (KPG) wskazuje, że naruszenia można zgłaszać na adres e-mail: zgloszenia.naruszen@robyg.com.pl lub anonimowo za pośrednictwem strony: www.opinie.robyg.pl. KPG jednoznacznie wymaga natychmiastowego zgłoszenia naruszeń w zakresie przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapobiegania wypadkom. Jednak KPG nie zawiera informacji o metodach zewnętrznej komunikacji w odniesieniu do zagadnień uznanych za istotne obszary wpływu Spółki. Kodeks Postępowania Partnera Biznesowego wskazuje, że Grupa posiada system zgłaszania naruszeń, który mogą również wykorzystywać kontrahenci, zgłaszając naruszenia na adres e-mail: zgloszenia.naruszen@robyg.com.pl lub anonimowo poprzez formularz: www.opinie.robyg.pl.

3.1.5 Działania zrealizowane w 2024 r. i planowane na lata 2024-2028

[S1-4]

Działania podjęte w 2024 r. i planowane na kolejne lata dotyczą działań własnych. Przyczyniają się do realizacji celów zdefiniowanych w Strategii ESG w obszarze społecznym – dobrostan i zdrowie pracowników oraz odnoszą się do założeń Kodeksu Postępowania Grupy, Polityki Praw Człowieka oraz Przeciwdziałania Dyskryminacji. Odpowiadają na zdefiniowane IRO i wspierają Cele Zrównoważonego Rozwoju.



	Działania zrealizowane w 2024 r. i planowane	Odniesienie do IRO i Celów Zrównoważonego Rozwoju
SZKOLENIA ZWIĘKSZAJĄCE KWALIFIKACJE	Przykłady szkoleń zorganizowanych w 2024 roku: • Szkolenie z zakresu due diligence dla interdyscyplinarnego zespołu ESG • Szkolenie zewnętrzne dotyczące nowych standardów raportowania oraz analizy DMA • Szkolenie zewnętrzne dotyczące obliczania intensywności emisji CO2 dla ROBYG i Vantage • Szkolenie zewnętrzne z obsługi klienta LGBT dla naszych pracowników • Dofinansowanie kursów języka angielskiego • Akademia Menagera • Dodatkowo każdy pracownik i współpracownik ma możliwość udziału w szkoleniach poprawiających kwalifikacje zawodowe/ umiejętności miękkie po zgłoszeniu potrzeby przez lidera zespołu do działu HR lub na indywidualną prośbę pracownika	Pozytywny wpływ: Inwestycja w rozwój pracowników podnosi morale i produktywność Ryzyko: Niedobór wykwalifikowanych pracowników może prowadzić do wzrostu kosztów budowy i opóźnień, a tym samym do ryzyka niezrealizowanych umów i strat finansowych
ŚWIADCZENIA DLA PRACOWNIKÓW	• Prywatna opieka medyczna z ubezpieczeniem podróżnym (najwyższy pakiet VIP z usługami stomatologicznymi i wsparciem opiekuna pacjenta) • Karta Multisport • Dopłata do ubezpieczenia na życie • Prezenty świąteczne dla dzieci • Dodatkowe wynagrodzenie w przypadku zawarcia małżeństwa oraz narodzin dziecka	Szansa: Rozbudowany program świadczeń dla wszystkich naszych pracowników i współpracowników oraz odpowiednie wynagrodzenie zwiększają satysfakcję pracowników, co pozytywnie wpływa na ich lojalność i produktywność Cele Zrównoważonego Rozwoju: 3 „Dobre zdrowie i jakość życia”
KAMPANIE / AKCJE / WYDARZENIA ZWIĄZANE Z DOBROSTANEM PRACOWNIKÓW	• Wyzwanie sportowe, np. Runmagedon • BetterTogether - kampania promująca dobrostan pracowników • Sprzątanie Świata - akcja wolontariacka dla pracowników i współpracowników • Różowy październik i Movember - kampania promująca badania profilaktyczne dla pracowników i współpracowników	Ryzyko: Brak odpowiedniego zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników może skutkować karami pieniężnymi i utratą reputacji Cele Zrównoważonego Rozwoju: 3 „Dobre zdrowie i jakość życia” 15 „Życie na lądzie” 17 „Partnerstwa na rzecz celów”
SZKOLENIA Z ZAKRESU ANTY-MOBBINGU	Szkolenia z zakresu antymobbingu dla każdego nowego pracownika i współpracownika z zakresu rozpoznawanie mobbingu w ramach onboardingu.	Pozytywny wpływ: Solidna polityka antydyskryminacyjna oraz aktywne promowanie różnorodności i zapewnianie równych szans Ryzyko: Brak zapewnienia równego traktowania może skutkować działaniami sądowymi, karami finansowymi i utratą reputacji
UWZGLĘDNIANIE OPINII PRACOWNIKÓW	Przeprowadzanie rozmów „EXIT” z odchodzącymi pracownikami na temat powodów ich decyzji oraz przedstawienie analiz tego procesu zarządowi co najmniej raz w roku. Opracowanie wniosków z ankiety opinii pracowników i rozmów „EXIT” co najmniej raz w roku, przedstawienie ich zarządowi i planowanie oraz wdrażanie działań korygujących. Planowane działania: • Opracowanie i wdrożenie ankiety opinii pracowników w 2025 r. • Przeprowadzanie rozmów „EXIT” z odchodzącymi pracownikami (kontynuacja).	Pozytywny wpływ: Dobre warunki pracy skutkują niskim poziomem absencji i niską liczbą wypadków przy pracy
DZIAŁANIA NA RZECZ PROMOWANIA RÓWNYCH SZANS	1. Wprowadzenie regularnego monitorowania różnorodności płci w organizacji i podejmowanie decyzji zatrudnieniowych z uwzględnieniem dążenia do równowagi płciowej w kadrze zarządzającej i menedżerskiej 2. Zwiększenie wachlarza elastycznych opcji pracy oferowanych w celu pomocy pracownikom w pogodzeniu pracy z życiem prywatnym 3. Wdrażanie działań mających na celu zmniejszenie luki płacowej 4. Rozwój i wdrożenie systemu bonusów opartego na celach pracowniczych zamiast istniejącego bonusu uznaniowego	Ryzyko: Brak zapewnienia równego traktowania może skutkować działaniami sądowymi, karami finansowymi i utratą reputacji Pozytywny wpływ: Solidna polityka antydyskryminacyjna oraz aktywne promowanie różnorodności i zapewnianie równych szans Szansa: Dzięki temu, że jesteśmy różnorodną, wielokulturową, wielonarodową i wielowyznaniową organizacją, posiadamy szeroką pulę potencjalnych pracowników

3.1.6 Najważniejsze cele strategiczne w obszarze pracowniczym

[S1-5]

*Zestaw celów o charakterze względnym, realizowanych w latach 2024-2028, dla których rok bazowy stanowi 2024 r.

Obszary strategiczne	CELE	WSKAŹNIKI	Metody i istotne założeń dotyczących wskaźników"	Opis zakresu celu	Wartość wyjściowa	Cele pośrednie	Związek celu z Politykami	Założenia dotyczące wyznaczaniu celów
Bycie pracodawcą przyciągającym, rozwijającym i zatrzymującym pracowników	Cel 1. Osiągnięcie poziomu ponad 80% pracowników i współpracowników, którzy są zadowoleni z pracy lub którzy w danym roku podnieśli swoje kompetencje w pracy, do 31.12.2028	Wskaźnik pracowników i współpracowników, którzy są zadowoleni z pracy lub którzy w danym roku podnieśli swoje kompetencje	Metoda: ankieta wysyłana corocznie do wszystkich pracowników i współpracowników z pytaniem o satysfakcję z pracy	Realizacja celu dotyczy działalności własnej (cel dotyczy wszystkich pracowników i współpracowników)	N/A	Nie wyznaczono celów pośrednich	Polityka Praw Człowieka i Antydyskryminacja zakłada poszanowanie warunków zatrudnienia, brak zgody na zatrudnianie dzieci i nieletnich, promocję zdrowia i bezpieczeństwa, promowanie równych szans i różnorodności, brak tolerancji dla dyskryminacji. Kodeks Postępowania w Grupie – wyznacza standardy prowadzenia biznesu, w tym podejście do pracowników i współpracowników w sposób odpowiedzialny i zgodny z zasadami zrównoważonego rozwoju oraz poszanowania praw i wolności człowieka. Regulamin pracy określa zasady funkcjonowania zakładu pracy, prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawcy. Zawiera przepisy dotyczące organizacji i porządku pracy, czasu pracy, wynagrodzenia, bezpieczeństwa i higieny pracy, a także zasady odpowiedzialności organizacyjnej i dyscyplinarnej. Celem regulaminu jest zapewnienie sprawnego i zgodnego z prawem funkcjonowania firmy oraz utrzymanie porządku i bezpieczeństwa w miejscu pracy.	W proces wyznaczania celów zaangażowany był interdyscyplinarny zespół ESG reprezentujący pracowników obu grup kapitałowych z różnych działów. Członkowie Zespołu brali czynny udział w ustalaniu celów strategicznych, celów pośrednich oraz operacjonalizacji Strategii. Główne cele uzgodnione z Zarządem, Radą Nadzorczą i TAG.
	Cel 2. Utrzymanie rocznego wskaźnika rotacji pracowników poniżej 15%, począwszy od 1 stycznia 2025 r.	Wskaźnik rotacji pracowników poniżej 15%	Metoda: Pod uwagę brani są wszyscy pracownicy bez uwzględnienia wew. przejść pomiędzy Grupami. Obliczenia wg wzoru: licznik – liczba osób, które odeszły z pracy w danym roku, podzielona przez mianownik – liczba pracowników na ostatni dzień okresu sprawozdawczego.	Realizacja celu dotyczy działalności własnej (cel dotyczy wszystkich pracowników)	Rotacja pracowników: 18,85%	Nie wyznaczono celów pośrednich		
	Cel 3. Usprawnienie procesu zarządzania zasobami ludzkimi- ocena pracowników, informacja zwrotna, komunikacja, zarządzanie przez cele	Wskaźniki zostaną ustalone na podstawie wyników badania satysfakcji pracowniczej z 2025 r.	Metoda badania oceny pracowniczej zostanie wybrana spośród dostępnych metod funkcjonujących na rynku i dostosowana do branży.	Realizacja celu dotyczy działalności własnej (cel dotyczy wszystkich pracowników i współpracowników)	Wartość wyjściowa zostanie ustalona na podstawie wyników badania satysfakcji pracowniczej z 2025 r.	Nie wyznaczono żadnych celów pośrednich		
	Cel 4.Badania i analiza skali i przyczyn odpływu pracowników od 1 stycznia 2025 r.	Wyniki ankiety "Exit"	Metoda: ankieta wypełniana przez wszystkich pracowników i współpracowników odchodzących z Grupy	Realizacja celu dotyczy działalności własnej (cel dotyczy wszystkich pracowników i współpracowników)	Zostanie ustalona na podstawie wyników ankiety „Exit” w 2025 r.	Nie wyznaczono żadnych celów pośrednich		

Obszary strategiczne	CELE	WSKAŹNIKI	Metody i istotne założeń dotyczących wskaźników"	Opis zakresu celu	Wartość wyjściowa	Cele pośrednie	Związek celu z Politykami	Założenia dotyczące wyznaczaniu celów
	Cel 5. Od 31.12.2028 r. 70% pracowników deklaruje, że identyfikują się z wartościami firmy	Procent pracowników i współpracowników, którzy identyfikują z wartościami firmy	Metoda: ankieta wysyłana corocznie do wszystkich pracowników i współpracowników z pytaniem o ich identyfikację z wartościami firmy	Realizacja celu dotyczy działalności własnej (cel dotyczy wszystkich pracowników i współpracowników)	Zostanie ustalona na podstawie wyników badania satysfakcji pracowniczej w 2025 r.	Nie wyznaczono celów pośrednich		W proces wyznaczania celów zaangażowany był interdyscyplinarny zespół ESG reprezentujący pracowników obu grup kapitałowych z różnych działów. Członkowie Zespołu brali czynny udział w ustalaniu celów strategicznych, celów pośrednich oraz operacjonalizacji Strategii. Główne cele uzgodnione z Zarządem, Radą Nadzorczą i TAG.
	Cel 6. Odsetek pracowników i współpracowników zaangażowanych w wolontariat pracowniczy powyżej 5% do 2028 r.	Wskaźnik pracowników i współpracowników biorących udział w wolontariacie pracowniczym w każdym roku	Metoda: lista obecności w wolontariacie pracowniczym	Realizacja celu dotyczy działalności własnej (cel dotyczy wszystkich pracowników i współpracowników) oraz współpracy z organizacjami pozarządowymi	2024 -1 dnio-wa akcja wolontariatu pracowniczego	Cel pośredni na 2024 rok: Wprowadzenie wolontariatu pracowniczego trwającego 1 dzień w roku	Kodeks Postępowania Grupy jest podsumowaniem wartości istotnych dla oragnizacji. Kierując się tymi wartościami, podejmujemy działania, które pozwalają nam wspierać lokalne społeczności, dbać o środowisko i zwiększać nasz pozytywny wpływ na najbliższe otoczenie biznesowe.	
	Cel 7. Utrzymanie zerowego poziomu liczby przypadków dyskryminacji w miejscu pracy	Wskaźnik liczby przypadków dyskryminacji na poziomie zero.	Metoda: dane zbierane na podstawie raportów przygotowywanych przez Compliance Officer	Realizacja celu dotyczy działalności własnej (cel dotyczy wszystkich pracowników i współpracowników)	2024 - 0 przypadków dyskryminacji	Nie wyznaczona celów pośrednich	Polityka Praw Człowieka i Antydyskryminacja zakłada poszanowanie warunków zatrudnienia, brak zgody na zatrudnianie dzieci i nieletnich, promocję zdrowia i bezpieczeństwa, promowanie równych szans i różnorodności, brak tolerancji dla dyskryminacji. Kodeks Postępowania w Grupie – wyznacza standardy prowadzenia biznesu, w tym podejście do pracowników i współpracowników w sposób odpowiedzialny i zgodny z zasadami zrównoważonego rozwoju oraz poszanowania praw i wolności człowieka Regulamin pracy określa zasady funkcjonowania zakładu pracy, prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawcy. Zawiera przepisy dotyczące organizacji i porządku pracy, czasu pracy, wynagrodzenia, bezpieczeństwa i higieny pracy, a także zasady odpowiedzialności organizacyjnej i dyscyplinarnej. Celem regulaminu jest zapewnienie sprawnego i zgodnego z prawem funkcjonowania firmy oraz utrzymanie porządku i bezpieczeństwa w miejscu pracy.	
	Cel 8. Osiągnięcie zrównoważonej różnorodność płci czyli równomiernej reprezentacji i uczestnictwa kobiet i mężczyzn) wśród wyższej kadry zarządzającej począwszy od 2025 r .	Procent kobiet wśród wyższej kadry zarządzającej	Dane zbierane na podstawie danych wyjściowych zbieranych przez Dział HR.	Realizacja celu dotyczy działalności własnej (cel dotyczy wszystkich pracowników i współpracowników wśród wyższej kadry zarządzającej	2024: ROBYG - 51% kobiet	Nie wyznaczono celów pośrednich		

3.1.7 Charakterystyka pracowników

[S1-6]

Dane obejmują pracowników ROBYG S.A. oraz innych spółek należących do Grupy ROBYG. Wszystkie dane dotyczące pracowników są rzeczywiste (nie szacunkowe) i odnoszą się do liczby pracowników na koniec okresu sprawozdawczego – 31 grudnia 2024 r. Liczba osób obejmuje wszystkie osoby, które pozostawały w stosunku pracy z ROBYG S.A. lub z jedną z jej spółek zależnych, w tym także pracowników, których stosunek pracy został zawieszony z powodu urlopu rodzicielskiego lub podobnych porozumień. Niektóre dane zgodnie z wymaganiami ESRS dotyczą również współpracowników. Cały zespół ROBYG obejmuje zarówno pracowników, jak i współpracowników, których definiujemy następująco:

Pracownik: osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę z ROBYG S.A. lub w innej spółce z grupy ROBYG.

Współpracownik: osoba fizyczna świadcząca usługi na rzecz ROBYG S.A. lub innych spółek z grupy ROBYG na podstawie umowy innej niż umowa o pracę, w tym na podstawie działalności gospodarczej, umowy o dzieło lub umowy zlecenia.

Tabela 1. Liczba pracowników w podziale na płeć i rodzaj zatrudnienia

ROBYG	2022	2023	2024	fluktuacja
Liczba pracowników	290	307	313	↑
Kobiety	199	221	231	↓
Mężczyźni	91	86	82	↑
Liczba zatrudnionych na czas nieokreślony	158	173	219	↑
Kobiety	114	131	160	↑
Mężczyźni	44	42	59	↑
Liczba pracowników zatrudnionych na czas określony	132	134	94	↓
Kobiety	85	90	71	↓
Mężczyźni	47	44	23	↓
Liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin	287	303	307	↑
Kobiety	196	217	225	↑
Mężczyźni	91	86	82	↓
Liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin	3	4	6	↑
Kobiety	3	4	6	↑
Mężczyźni	0	0	0	→

Na dzień 31.12.2024 r. zespół ROBYG składał z 488 osób w tym z 313 pracowników i 175 współpracowników. Pracownicy stanowili 64% całego zespołu.

Wśród pracowników kobiety stanowiły ponad 73% (231 osoby). ROBYG od 2021 roku jest sygnatariuszem Karty Różnorodności. Jest to międzynarodowa inicjatywa promująca różnorodność, równość i włączanie w miejscu pracy, a przystąpienie do niej oznacza dobrowolne zobowiązanie do wdrażania zasad ze wsparciem promocji kultury różnorodności oraz działań ją promujących. W rodzaju zatrudnienia dominują pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, a ich liczba zwiększa się rok do roku w stosunku do liczby pracowników zatrudnionych na czas określony, co oznacza dbałość pracodawcy o stabilne warunki zatrudnienia.

W raportowanym okresie odeszło z pracy 59 pracowników na 313, co oznacza, że wskaźnik rotacji pracowników wynosi: 18,85%

Metodologia obliczania wskaźnika rotacji

Wskaźnik rotacji określa, ile osób odeszło z pracy w trakcie całego okresu sprawozdawczego (pracownicy, którzy opuścili organizację dobrowolnie, w wyniku wypowiedzenia, przejścia na emeryturę lub z powodu śmierci w trakcie zatrudnienia) w stosunku do ogólnej liczby pracowników. Rotacja pracowników została obliczona według wzoru: licznik – liczba osób, które odeszły z pracy w danym roku, podzielona przez mianownik – liczba pracowników na ostatni dzień okresu sprawozdawczego.

3.1.8 Układy zbiorowe pracy i dialog społeczny

[S1-8]

ROBYG zapewnia pełną, nieprzerwaną wolność zrzeszania się i zobowiązuje się do przestrzegania postanowień układów zbiorowych oraz jest otwarty na dialog z otoczeniem pracowniczym. W 2024 r. nie funkcjonowały w naszej organizacji zbiorowe układy pracy, a więc 0% pracowników było objętych układami zbiorowymi pracy.

Jedną z form dialogu społecznego, która funkcjonuje w organizacji pomiędzy pracownikami i współpracownikami są konsultacje pracownicze. W spółkach Grupy ROBYG prowadzono działania informacyjne i konsultacyjne z pracownikami i współpracownikami, wprowadzając w poprzednich latach do polityk odpowiednie regulacje dotyczące dialogu. Pracodawca przeprowadza konsultacje pracownicze w sprawach istotnych dla pracowników i współpracowników, a także gdy wymagają tego przepisy prawa lub zwyczajowo obowiązujące u niego obowiązki. Przed dokonaniem jakichkolwiek zmian w regulaminach/politykach, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, wiadomości z projektami zmian są wysyłane do grupy pracowników lub całej załogi w celu ich konsultacji i szerszego spojrzenia na kwestie od strony pracownika. W przypadku zmian regulacyjnych mających wpływ na polityki, procedury, informujemy wszystkich pracowników i współpracowników.

100% pracowników Grupy jest objętych dialogiem społecznym. W okresie sprawozdawczym nie osiągnięto porozumienia w sprawie reprezentacji przez europejską radę zakładową (Societas Europaea (SE) lub Societas Cooperativa Europaea (SCE).

Tabela 2. Układy zbiorowe pracy i dialog społeczny

Wskaźnik pokrycia	Zakres stosowania układów zbiorowych pracy	Dialog społeczny
0-19%	V	
20-39%		
40-59%		
60-79%		
80-100%		V



3.1.8 Mierniki różnorodności

[S1-9]

W ROBYG przyjmujemy następujące definicje dla wyższej oraz średniej kadry zarządzającej:

	Poziomy zarządzania	Kadra manedżerska
Zarząd ROBYG S.A.	Senior Management	Wyższa Kadra Zarządzająca (Top Management)
Zarządy pozostałych spółek z Grupy ROBYG oraz Dyrektorzy	I poziom zarządzania (I st level management)	
Menedżerowie oraz kierownicy projektów	II poziom zarządzania (II nd level management)	Średnia Kadra Zarządzająca (Middle Management)

Ilość kobiet zasiadających w Zarządzie oraz Nadzie Nadzorczej ROBYG S.A. nie przekracza 35%. Natomiast wyższa kadra zarządzająca jest zdecydowanie bardziej zróżnicowana pod względem płci – kobiety stanowią połowę kadry w ROBYG. Zarówno w Zarządzie, Radzie Nadzorczej, jak i w Wyższej kadrze zarządzającej nie występują osoby poniżej 30 roku życia.

Tabela 3. Zarząd ROBYG S.A. w podziale na płeć i wiek

Skład Zarządu	Liczba osób	4
Kobiety	Liczba osób	1
Mężczyźni	Liczba osób	3
Kobiety (%)	%	25%
Mężczyźni (%)	%	75%
< 30	Liczba osób	0
30-50	Liczba osób	2
> 50	Liczba osób	2
< 30	%	0%
30-50	%	50%
> 50	%	50%

Tabela 4. Wyższa kadra zarządzająca w podziale na płeć i wiek

Skład Wyższej Kadry Zarządzającej	Liczba osób	35
Kobiety	Liczba osób	18
Mężczyźni	Liczba osób	17
Kobiety (%)	%	51%
Mężczyźni (%)	%	49%
< 30	Liczba osób	0
30-50	Liczba osób	22
>50	Liczba osób	13
< 30	%	0%
30-50	%	63%
>50	%	37%

3.1.9 Adekwatna płaca

[S1-10]

Od lipca do grudnia 2024 roku w Polsce obowiązywała minimalna płaca w wysokości 4 300 PLN brutto (28,1 PLN za godzinę). Wszyscy pracownicy ROBYG otrzymują wynagrodzenie równe lub wyższe od płacy minimalnej (tylko jedna osoba otrzymuje wynagrodzenie minimalne).



3.1.10 Bezpieczeństwo i higiena w pracy

[S1-14]

Zdrowie naszych pracowników jest podstawowym warunkiem ich dobrego samopoczucia i wydajności. Z tego powodu bezpieczeństwo i higiena pracy mają ogromne znaczenie w ROBYG i dotyczą zarówno pracowników, jak i współpracowników. Każdy z pracowników i współpracowników jest objęty obowiązkowym szkoleniem BHP. Każdego roku organizujemy Tydzień Bezpieczeństwa, którego zdaniem jest promocja kultury bezpieczeństwa oraz zapewnienie zdrowego i bezpiecznego miejsca pracy. Ze względu na specyfikę naszej działalności i związane z nią ryzyka, kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy mają dla nas szczególny wymiar w kontekście prowadzonych prac budowlanych. W celu uniknięcia niebezpiecznych zdarzeń w zakresie bezpieczeństwa wprowadziliśmy ROBYG Zero Accidents czyli program zero wypadków na budowach. Podstawowym miernikiem tego celu jest wypadkowość na naszych budowach i w biurach. Ten obszar opisujemy szczegółowo w rozdziale Pracownicy w łańcuchu wartości - S2.

	Jednostka	ROBYG
Liczba pracowników objętych szkoleniem BHP	Procent	100%
Liczba ofiar śmiertelnych wśród własnej siły roboczej w wyniku urazów związanych z pracą i złego stanu zdrowia związanego z pracą	Liczba	0
Liczba ofiar śmiertelnych w wyniku urazów związanych z pracą i złego stanu zdrowia innych pracowników pracujących na terenie zakładu	Liczba	0
Liczba możliwych do odnotowania wypadków przy pracy w odniesieniu do własnej siły roboczej	Liczba	3
Wskaźnik odnotowanych wypadków przy pracy dla własnej siły roboczej	procent	0,96%
Liczba możliwych do odnotowania przypadków chorób zawodowych	Liczba	0
Liczba dni straconych z powodu urazów związanych z pracą i ofiar śmiertelnych wypadków przy pracy, złego stanu zdrowia związanych z pracą oraz ofiar śmiertelnych spowodowanych złym stanem zdrowia pracownika	Procent	195 dni

3.1.11 Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)

[S1-16]

Luka płacowa

Luka płacowa pomiędzy kobietami i mężczyznami wśród pracowników ROBYG w 2024 r. wyniosła:

13,90%

Wskaźnik całkowitego rocznego wynagrodzenia najlepiej opłacanej osoby w Grupie do mediany rocznych całkowitych wynagrodzeń dla wszystkich pracowników (z wyłączeniem najlepiej opłacanej osoby) w 2024 r

Wskaźnik całkowitego wynagrodzenia wśród pracowników ROBYG w 2024 r. wyniósł:

443%



Metodologia obliczania luki płacowej

Dane obejmują pracowników ROBYG S.A. oraz innych firm wchodzących w skład Grupy ROBYG, z wyłączeniem członków Rady Nadzorczej i Zarządu ROBYG S.A. Stosunek średniego rocznego wynagrodzenia kobiet do średniego rocznego wynagrodzenia mężczyzn oparty jest na wynagrodzeniu podstawowym oraz wszystkich premiach i nagrodach, i uwzględnia osoby przebywające na długich zwolnieniach lekarskich, czy urlopach rodzicielskich. Obliczenia opierają się na liście pracowników na dzień 31 grudnia 2024 r. Jeśli pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę pełnią jednocześnie funkcje w zarządach spółek Grupy, ich wynagrodzenia są uwzględniane w obliczeniach

Metodologia wskaźnika rocznego wynagrodzenia:

Dane obejmują pracowników ROBYG S.A. oraz innych firm wchodzących w skład Grupy ROBYG, z wyłączeniem członków Rady Nadzorczej i Zarządu ROBYG S.A. Zastosowano następującą formułę do obliczenia wskaźnika rocznego całkowitego wynagrodzenia: mianownik (roczne całkowite wynagrodzenie najwyższego opłacanego pracownika firmy), licznik (mediana rocznych całkowitych wynagrodzeń pracowników z wyłączeniem najwyższego opłacanego pracownika) x 100%. Obliczenia opierają się na liście pracowników na dzień 31 grudnia 2024 r. Obliczenia opierają się na całkowitym wynagrodzeniu. Jeśli pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę pełnią jednocześnie funkcje w zarządach spółek Grupy, ich wynagrodzenia są uwzględniane w obliczeniach.

3.1.12 Incydenty, skargi i poważne naruszenia przestrzegania praw człowieka

[S1-17]

W 2024 r. wpłynęły 2 zgłoszenia do Compliance Officer za pośrednictwem kanałów umożliwiających pracownikom i współpracownikom zgłaszanie skarg i obaw. Po przeprowadzeniu dochodzenia przez Compliance Officer żadne ze zgłoszeń nie zostało potwierdzone.

3.2 Pracownicy w łańcuchu wartości (S2)

Ze względu na specyfikę naszej działalności ważną kwestię stanowią pracownicy w łańcuchu wartości. Są to osoby zatrudnione przez naszych podwykonawców i wykonujących prace budowlane na naszych inwestycjach. Właściwe zarządzanie zasobami ludzkimi na placu budowy, ich rozwój oraz dbanie o bezpieczeństwo i dobrostan to fundamenty, które wpływają na efektywność operacyjną oraz reputację naszej Grupy. Niniejszy rozdział ma na celu przedstawienie podejścia ROBYG do zarządzania pracownikami w łańcuchu wartości, z uwzględnieniem aspektów bezpieczeństwa i warunków pracy, które mają dla nas szczególne znaczenie.

Zgłoszenia	Liczba zgłoszeń/ wysokość grzywien
Liczba skarg złożonych do krajowych punktów kontaktowych dla przedsiębiorstw wielonarodowych OECD	0
Wysokość grzywien rzeczowych, kar i odszkodowań za szkody powstałe w wyniku naruszeń czynników społecznych i praw człowieka	0
Liczba poważnych problemów w zakresie praw człowieka i incydentów związanych z własną siłą roboczą	0
Liczba poważnych problemów w zakresie praw człowieka i incydentów związanych z własną siłą roboczą, które są przypadkami nieprzestrzegania wytycznych ONZ i wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych	0
Liczba poważnych naruszenia praw człowieka ani incydenty związane z własną siłą roboczą	0
Wysokość materialnych grzywien, kar i odszkodowań za poważne naruszenia praw człowieka i incydenty związane z własną siłą roboczą	0



3.2.1 Wpływy, ryzyka i szanse w obszarze pracownicy w łańcuchu wartości

[SBM-3 dla S2]

Poniżej przedstawiono wpływy, ryzyka i szanse (IRO) zidentyfikowane jako istotne dla ROBYG w odniesieniu do pracowników w łańcuchu wartości. Kwestia zapewnienia bezpieczeństwa i odpowiednich warunków pracy oraz równego traktowania dla pracowników podwykonawców wykonujących prace budowlane jest jedną z ważniejszych kwestii, która wiąże się z dużym ryzykiem reputacyjnym i narażeniem przedsiębiorstwa na kary finansowe.

S2 – pracownicy w łańcuchu wartości	Pozytywny wpływ	Negatywny wpływ	Szansa	Ryzyko
	Zapewnienie odpowiednich warunków pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy wykonawców na budowach	Praca w branży budowlanej wiąże się z wysokim ryzykiem urazów w miejscu pracy	Zapewnienie odpowiednich warunków pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w łańcuchu wartości może sprawić, że staniemy się bardziej atrakcyjnym partnerem biznesowym	Niezapewnienie odpowiednich warunków pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nieprzestrzeganie odpowiednich lokalnych przepisów w tych kwestiach może skutkować karami i utratą reputacji
Warunki pracy			Czujne monitorowanie i audyt łańcucha wartości w celu zapobiegania nieetycznym praktykom pracy pozycjonuje firmę jako odpowiedzialnego lidera w branży	Nieprzestrzeganie przepisów dotyczących czasu pracy może skutkować grzywnami i nadszarpniętą reputacją
				Niezapewnienie odpowiednich warunków pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy może skutkować karami i uszczerbek na reputacji
Równe traktowanie	Wiążąca polityka dostawców i podwykonawców obejmująca aspekty równości szans i niedyskryminacji	Brak możliwości kontrolowania dostawców spoza poziomu 1 (Tier 1) naraża ich na pewne ryzyko związane z nierównym traktowaniem i dyskryminacją	Zapewnienie równego traktowania w łańcuchu wartości wyższego szczebla może sprawić, że staniemy się bardziej atrakcyjnym partnerem biznesowym	Brak zapewnienia równego traktowania w łańcuchu wartości wyższego szczebla może skutkować utratą reputacji
Inne prawa związane z pracą	Wspieranie lokalnej społeczności i generowanie wartości dodanej wraz z podwykonawcami i dostawcami	Potencjalne naruszenia praw człowieka w łańcuchu wartości mogą mieć negatywny wpływ na dotknięte nimi osoby i społeczność		Jakiegolwiek wykorzystanie pracy dzieci lub pracy przymusowej w łańcuchu wartości może spowodować istotne szkody dla reputacji, jeśli jest związane z przedsiębiorstwem
	Brak tolerancji dla pracy dzieci lub pracy przymusowej w naszym łańcuchu wartości			Potencjalne niezapewnienie ochrony danych i prywatności pracowników

3.2.2 Polityki związane z pracownikami w łańcuchu wartości

[S2-1]

Poniższe zasady odnoszą się do pracowników w łańcuchu wartości:

Kodeks Postępowania dla Partnerów Biznesowych
Polityka Praw Człowieka i Przeciwdziałania Dyskryminacji
Polityka Bezpieczeństwa i Higieny Pracy ROBYG Construction

Polityka ustanowiona przez Zarząd ROBYG Construction wpisuje się w długofalową strategię spółki, której celem jest zminimalizowanie do zera liczby wszystkich wypadków na budowach. Dokument dotyczy wszystkich osób przebywających na budowach zarządzanych przez ROBYG.

Oprócz tematów związanych z przestrzeganiem prawa i normami etycznymi, unikaniem korupcji, łapówkarstwem i praniem brudnych pieniędzy, przestrzeganiem prawa antymonopolowego i uczciwą konkurencją, zrównoważonym rozwojem, ochroną środowiska i pochodzeniem materialnym, ochroną danych, poufnością i unikaniem konfliktów interesów oraz wykorzystywania informacji poufnych, Kodeks Postępowania dla Partnerów Biznesowych oraz Polityka Antydyskryminacyjna wyraźnie reguluje również bezpieczeństwo i higienę pracy, sprawiedliwe traktowanie pracowników i podwykonawców, np. w odniesieniu do pracy przymusowej i pracy dzieci oraz przeciwdziałania dyskryminacji pracowników w łańcuchu wartości.

Szczegółowy opis Polityki i Kodeksu znajduje się w rozdziale [G1-2 – Zarządzanie relacjami z dostawcami]

Z każdej kontroli BHP generowany jest raport wskazujący niezbędne działania w celu usunięcia zaobserwowanych niezgodności. Wykonawcy są zobowiązani do omówienia i usunięcia ewentualnych braków z Kierownikiem Budowy, który opiniuje raport podczas spotkań koordynacyjnych. Potwierdzenie usunięcia niezgodności jest rejestrowane w dzienniku BHP prowadzonym przez Kierownika Budowy w danym miejscu. Jest to zgodne z przepisami BHP.

3.2.3 Procesy angażowania pracowników w łańcuch wartości w odniesieniu do oddziaływania

[S2-2]

W okresie sprawozdawczym nie istniała ogólna procedura współpracy z pracownikami w łańcuchu wartości wykraczająca poza ogólne procedury ustanowione w ramach zarządzania relacjami z dostawcami.



3.2.4 Procedury przeciwdziałania negatywnym skutkom i kanały, za pośrednictwem których pracownicy w łańcuchu wartości mogą zgłaszać obawy

[S2-3]

Pracownicy w łańcuchu wartości mogą zgłaszać zastrzeżenia zgodnie z Procedurą Zgłaszania Nieprawidłowości obowiązującą w obu Grupach (Procedura Zgłaszania Nieprawidłowości w Spółce oraz w spółkach Grupy Kapitałowej). Procedura wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii. Nieprawidłowości mogą być zgłaszane imiennie (pisemnie, ustnie lub za pośrednictwem poczty elektronicznej) lub anonimowo (pisemnie lub na adres e-mail, który nie pozwala na identyfikację nadawcy). Wiążące strony formularze zawierają informacje o sposobie zgłaszania nieprawidłowości. Posiadamy również Procedurę postępowania w sytuacjach awaryjnych, która określa obowiązki poszczególnych pracowników, a także schemat zgłaszania incydentów.

3.2.5 Działania zrealizowane w 2024 r. i zaplanowane na 2024-2028

[S2-4]

Działania podjęte w 2024 r. i planowane na kolejne lata dotyczą działań własnych. Przyczyniają się do realizacji celów zdefiniowanych w Strategii ESG w obszarze społecznym oraz ład korporacyjny oraz odnoszą się do założeń Kodeksu Postępowania dla Partnera Biznesowego, Polityki Praw Człowieka i Przeciwdziałania Dyskryminacji oraz Polityki Bezpieczeństwa i Higieny Pracy RC. Odpowiadają na zdefiniowane IRO i wspierają Cele Zrównoważonego Rozwoju.

Najważniejsze działania zrealizowane w 2024 r.

- Przeprowadzono ocenę ergonomiczną stanowisk pracy biurowej, a także zapewniono pracownikom niezbędny sprzęt i wyposażenie w postaci ergonomicznych krzeseł z zagłówkami, a także opracowano nowy standard bezpiecznej pracy, określany mianem „Robót gorących”.
- Zorganizowany został Tydzień Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (kwiecień 2024 r.). Wydarzenie ma na celu promowanie świadomości i kultury bezpieczeństwa na budowach wśród pracowników, współpracowników i pracowników podwykonawców. W ciągu 5 dni odbyły się budowy w 5 miastach, które buduje ROBYG (Warszawa, Łódź, Poznań, Wrocław), w tym webinarium z Państwową Inspekcją Pracy, kurs pierwszej pomocy oraz próbna akcja ewakuacyjna. Dzieci pracowników i współpracowników zostały zaproszo-

ne do udziału w konkursie plastycznym na temat bezpieczeństwa. W sumie w Tygodniu Bezpieczeństwa i Higieny Pracy wzięło udział 359 osób.

- Cotygodniowe raportowanie do Zarządu wyników kontroli BHP z poprzedniego tygodnia.
- Cotygodniowe kontrole BHP na budowach prowadzone przez firmy zewnętrzne oraz obchody BHP prowadzone przez Koordynatorów ds. BHP.
- Weryfikacja dokumentacji dla pracowników wykonawcy na każdej budowie przez nadzór budowlany RC (szkolenia BHP, uprawnienia, badania lekarskie).
- Opracowanie dodatkowych instrukcji dotyczących organizacji pracy na budowach.

Główne działania planowane na 2025 r.

- Promocja zdrowego stylu życia wśród pracowników i osób współpracujących z ROBYG w ramach kampanii edukacyjnej dla pracowników i współpracowników dotyczącej ergonomii pracy.
- Ustanowienie wspólnego adresu e-mail, na który wszyscy mogą zgłaszać obawy dotyczące bezpieczeństwa/sugestie dotyczące poprawy bezpieczeństwa na placach budowy.
- Badanie, monitorowanie i komunikowanie naszych wyników dotyczących systemu bezpieczeństwa i higieny pracy pracownikom i współpracownikom.
- Przeprowadzanie audytów wewnętrznych co pół roku przez Koordynatorów z różnych regionów, np. Koordynator z Warszawy przeprowadzający audyty na budowach w Gdańsku.
- Przeprowadzanie badań trzeźwości co najmniej raz w tygodniu na każdej budowie.
- Organizacja kolejnego (trzeciego) Tygodnia Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.
- Utrzymywanie minimum jednej kontroli tygodniowo na każdym placu budowy.

Zarówno podjęte, jak i planowane działania dotyczą naszej własnej działalności oraz naszego łańcucha wartości (pracow-

nicy naszych podwykonawców) i odnoszą się do zidentyfikowanych w wyniku DMA. W szczególności:

- Zapewnienie odpowiednich warunków pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy wykonawców na budowach (poz. wpływu, rzeczywistego)
- Niezapewnienie odpowiednich warunków pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nieprzestrzeganie odpowiednich lokalnych przepisów w tych kwestiach może skutkować karami i uszczerbkiem na reputacji (ryzyko, potencjalnie)
- Nieprzestrzeganie przepisów dotyczących czasu pracy może skutkować grzywnami i nadszarpniętą reputacją (ryzyko, potencjalnie)
- Praca w branży budowlanej wiąże się z wysokim ryzykiem urazów w miejscu pracy (neg. uderzenia, rzeczywiste)
- Zapewnienie odpowiednich warunków pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w łańcuchu wartości może sprawić, że staniemy się bardziej atrakcyjnym partnerem biznesowym (szanse, potencjał)
- Czułe monitorowanie i audyt łańcucha wartości w celu zapobiegania nieetycznym praktykom pracy pozycjonuje firmę jako odpowiedzialnego lidera branży (szanse, potencjał).
- W okresie sprawozdawczym nie wystąpiły żadne poważne problemy związane z prawami człowieka ani incydenty związane z łańcuchem wartości wyższego i niższego szczebla.

Na podstawie corocznej analizy BHP planowane są działania na kolejny rok. Plan jest opracowywany we współpracy z regionalnymi koordynatorami ds. BHP (cykliczne spotkania), podlega zatwierdzeniu przez Zarząd KR i jest przekazywany koordynatorom ds. BHP do realizacji w danym roku.

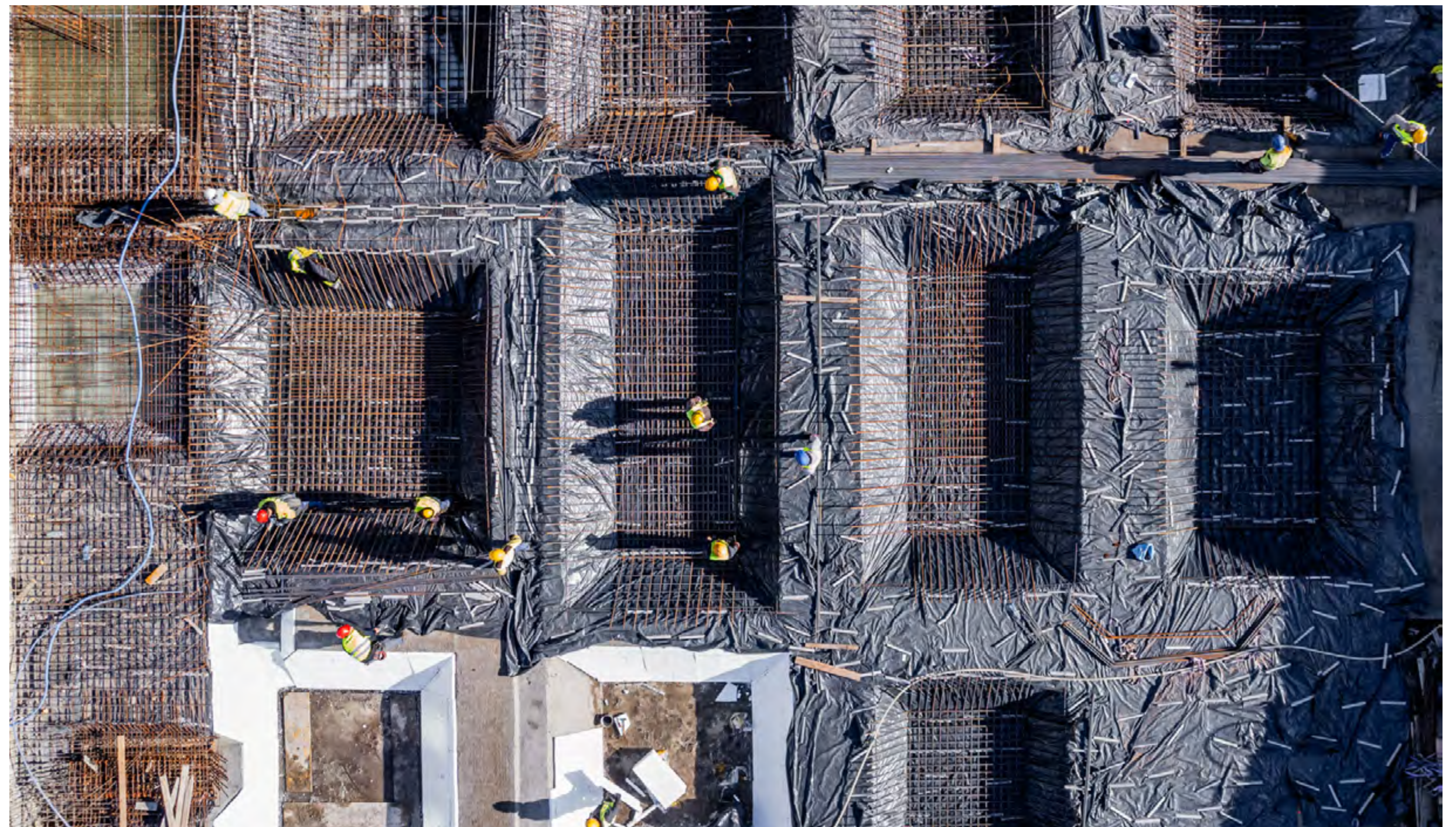
W 2024 r. obszarem BHP zarządzano dedykowanymi zasobami ludzkimi: regionalnymi koordynatorami ds. zdrowia i bezpieczeństwa (3), nadzorem budowy ze strony RC – Kierownik Budowy, Inżynierowie Budowy, Koordynatorzy, Dyrektor/Kie-

rownicy Projektów (ilość budów do wpisania) oraz firmy zewnętrzne do kontroli bezpieczeństwa i higieny pracy w obiektach (4).

BHP na budowie

W każdym z miast funkcjonują wojewódzcy Koordynatorzy ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, którzy są odpowiedzialni za monitorowanie działań na rzecz bezpieczeństwa na budowach, koordynację wdrażania polityki bezpieczeństwa i higieny pracy. Dodatkowo Koordynatorzy realizują zadania z zakresu służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Regionalni

Koordynatorzy ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy nadzorują również pracę specjalistów zatrudnionych do kontroli bezpieczeństwa – każda budowa poddana jest minimum jednej kontroli bezpieczeństwa w tygodniu, z której sporządzany jest raport, wskazujący działania, które należy podjąć, aby ograniczyć zagrożenia. Koordynatorzy ds. BHP przeprowadzają również obchody bezpieczeństwa na placach budowy. Jest to dodatkowe działanie poza kontrolami bezpieczeństwa przeprowadzanymi przez firmy zewnętrzne.



3.2.6 Najważniejsze cele strategiczne w obszarze pracowników w łańcuchu wartości

[S2-5]

*Zestaw celów o charakterze względnym, realizowanych w latach 2024-2028, dla których rok bazowy stanowi 2024 r.

	CELE	Wskaźniki	Metodologia i istotne założeń dotyczących wskaźników	Opis zakresu celu	Wartość bazowa	Cele pośrednie	Założenia dotyczące wyznaczaniu celów	Cel jest dobrowolny czy obowiązkowy
Zdrowie i bezpieczeństwo	Cel 1 Utrzymanie zerowej liczby poważnych i śmiertelnych wypadków na budowach wśród naszych pracowników i współpracowników	Liczba poważnych i śmiertelnych wypadków na placach budowy wśród pracowników i współpracowników	Dane zbierane przez Inspektora ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy. Definicja poważnego wypadku zgodna z definicją Państwowej Inspekcji Pracy.	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – upstream	Wartość wyjściowa: 0 wypadków poważnych i śmiertelnych	Nie wyznaczono żadnych celów pośrednich	Założenia do wyznaczenia tego celu opierają się na wewnętrznych potrzebach organizacji w zakresie zapewnienia bezpiecznego środowiska pracy prowadzonych przez nas budowach. Osiągnięcie tego celu jest częścią polityki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz długoterminowej strategii mającej na celu zminimalizowanie liczby wypadków do zera.	Cel jest dobrowolny
	Cel 2 Utrzymanie 100% wskaźnika szkoleń dla pracowników i współpracowników w zakresie BHP	Wskaźnik przeszkolenia na poziomie 100%	Pracownicy i współpracownicy ROBYG Construction przechodzą szkolenia prowadzone przez Inspektora BHP. Dla pozostałych pracowników i współpracowników szkolenia prowadzone są przez firmę zewnętrzną.	Realizacja celu dotyczy działalności własnej	Wartość wyjściowa: 100% przeszkolonych pracowników i współpracowników	Nie wyznaczono żadnych celów pośrednich		Cel jest obligatoryjny: szkolenia BHP dla pracowników są wymagane przepisami Kodeksu pracy.

3.3 Klienci i użytkownicy końcowy (S4)

Współczesny rynek deweloperski staje przed licznymi wyzwaniami, wśród których kluczową rolę odgrywają oczekiwania klientów oraz użytkowników końcowych. W kontekście zrównoważonego rozwoju, zrozumienie ich potrzeb i preferencji staje się nie tylko istotnym elementem strategii biznesowej, ale również fundamentem odpowiedzialnego podejścia do projektowania i realizacji inwestycji. Klientów definiujemy jako nabywców lokali mieszkalnych (użytkownicy końcowi) oraz nabywców lokali komercyjnych (osoby fizyczne kupujące lokale na własny użytek).

3.3.1 Istotne wpływy, ryzyka i szanse w obszarze klientów i użytkowników końcowych

[SBM-3 dla S4]

Poniżej przedstawiono wpływy, ryzyka i szanse (IRO) zidentyfikowane jako istotne w odniesieniu do klientów i użytkowników końcowych. Zgodnie z wynikami analizy DMA, ROBYG nie wywiera rzeczywistego, negatywnego wpływu w obszarze konsumentów i użytkowników końcowych. Zidentyfikowano jednak potencjalne, negatywne oddziaływania – niewystarczające zabezpieczenia informacji mogą narazić dane najem-

ców/klientów, a zaniedbania w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa mogą zagrozić życiu i zdrowiu klientów. Przedstawiciele klientów wzięli udział w procesie analizy podwójnej istotności (DMA). Podczas dedykowanego spotkania online zewnętrzny konsultant zaprezentował wyniki badania oraz zebrał opinie i wnioski uczestników, które później zostały przekazane ROBYG.



S4 – klienci i użytkownicy końcowi	Pozytywny wpływ	Negatywny wpływ	Szansa	Ryzyko
Wpływ informacji na konsumentów lub użytkowników końcowych	Zapewnienie dostępu do rzetelnych informacji oraz przejrzystej komunikacji zewnętrznej	Niewystarczające zabezpieczenia informacji mogą narazić na szwank dane najemców	Wzmocnienie protokołów ochrony danych może stanowić unikalny atut konkurencyjny	Niewystarczające zabezpieczenia informacji mogą narazić dane najemców, podważając zaufanie i szkodząc reputacji firmy
	Zagwarantowanie bezpieczeństwa danych klientów			
Bezpieczeństwo osobiste konsumentów i/lub użytkowników końcowych	Utrzymywanie standardów bezpieczeństwa nieruchomości oraz dbanie o bezpieczeństwo i dobrostan nabywców i najemców	Zaniedbanie środków bezpieczeństwa i higieny pracy może zagrozić życiu najemców/klientów	Zaangażowanie w utrzymywanie standardów bezpieczeństwa oraz troska o dobrostan nabywców i najemców wzmacniają wizerunek marki jako bezpiecznego dewelopera	Brak odpowiedniego utrzymania bezpieczeństwa nieruchomości może prowadzić do wypadków i potencjalnych pozwów, trwale niszcząc wizerunek marki
Integracja społeczna konsumentów i/lub użytkowników końcowych	Zapewnienie równego dostępu do naszych produktów i usług dla wszystkich, niezależnie od narodowości		Rozszerzanie inicjatyw na rzecz inkluzyjności, takich jak wsparcie w wielu językach i wydarzenia integracyjne, pozwala dotrzeć do szerszego grona najemców, zwiększając poziom wynajmu	Praktyki wykluczające mogą zrazić potencjalnych najemców, powodując utratę przychodów oraz negatywne nastroje społeczne
	Praktyki włączające, odpowiadające na potrzeby zróżnicowanych grup najemców, sprzyjające spójności społecznej i zwiększające lojalność wobec marki		Zadowoleni najemcy i kupujący przekładają się na wysokie obłożenie / sprzedaż	
Specyficzne dla firmy	Udostępnianie infrastruktury niebiesko-zielonej oraz przestrzeni rekreacyjnych			

Następujące grupy konsumentów i użytkowników końcowych są szczególnie narażone na potencjalne szkody:

- Osoby z niepełnosprawnościami – ze względu na szczególne potrzeby, które nie zawsze mogą zostać zaspokojone
- Cudzoziemcy – z powodu różnic kulturowych oraz bariery językowej
- Osoby starsze (seniorzy) – z uwagi na wykluczenie cyfrowe



IRO	Cudzoziemcy	Konsumenci i użytkownicy końcowi z niepełnosprawnościami	Seniorzy
RYZYKO	Praktyki wykluczające mogą zrazić potencjalnych konsumentów i użytkowników końcowych, prowadząc do utraty przychodów i negatywnych nastrojów społecznych.	Praktyki wykluczające mogą zrazić potencjalnych klientów, prowadząc do utraty przychodów i negatywnego odbioru społecznego	Praktyki wykluczające mogą zrazić potencjalnych klientów, prowadząc do utraty przychodów i negatywnego odbioru społecznego
POZYTYWNY WPŁYW	Praktyki włączające, odpowiadające na potrzeby zróżnicowanych grup demograficznych, sprzyjają spójności społecznej i wzmacniają lojalność wobec marki Zapewnienie równego dostępu do naszych produktów i usług dla wszystkich, niezależnie od narodowości	Utrzymywanie standardów bezpieczeństwa nieruchomości oraz dbanie o bezpieczeństwo i dobrostan konsumentów i użytkowników końcowych	Udostępnianie infrastruktury niebiesko-zielonej oraz przestrzeni rekreacyjnych

3.3.2 Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi

[S4-1]

ROBYG jest zaangażowany w przestrzeganie międzynarodowych praw człowieka i standardów pracy. Grupa zobowiązuje się do przestrzegania postanowień Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych oraz Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w miejscu pracy. Polityka określa standardy, których powinni przestrzegać pracownicy i partnerzy spółek Grupy zarówno w miejscu pracy, jak i poza nim, w tym w mediach społecznościowych.

Następujące dokumenty korporacyjne są związane z obszarem klientów i użytkowników końcowych:

Rozporządzenie o Ochronie Danych Osobowych (RODO) – z perspektywy sprzedaży

- Polityka Prywatności
- Polityka Praw Człowieka i Przeciwdziałania Dyskryminacji
- Polityka Antykorupcyjna
- Polityka Społeczna

Rozporządzenie o Ochronie Danych Osobowych (RODO) – z perspektywy sprzedaży

Polityka reguluje wszystkie obszary, które odnoszą się do przetwarzania danych oraz stosowanych w Spółce środków tech-



nicznych i organizacyjnych. Celem polityki jest uregulowanie przetwarzania danych i bezpieczeństwa przetwarzania danych w organizacji. Polityka dotyczy wszystkich pracowników i współpracowników organizacji. Dokumenty mają na celu wypełnienie obowiązku firmy w zakresie prawidłowego przetwarzania danych osobowych klientów. Polityka została udostępniona w Intranecie i każdy pracownik ma do niej dostęp. Dodatkowo Polityka jest dostępna na stronie www.robysg.pl/polityka-prywatnosci.

Polityka Społeczna

Polityka Społeczna definiuje, co ROBYG uznaje za społecznie odpowiedzialne zachowanie i zaangażowanie w sprawy społeczności lokalnej. W dokumencie wymieniono możliwe działania i inicjatywy organizacji skierowane do społeczności lokalnej w sąsiedztwie naszych inwestycji oraz naszych osiedli. Polityka zawiera opis zasady regionalności, definiuje, co rozumiemy pod pojęciem dzielnic przyjaznych do zamieszkania i wiarygodnego partnera. Zainteresowanymi stronami są społeczności lokalne, najemcy, organizacje charytatywne, władze lokalne, organizacje non-profit. Polityka została stworzona m.in. z myślą o zainteresowaniach klientów i najemców. Polityka jest dostępna na esg.robysg.pl/#kodeksy-polityki i w Intranecie, dzięki czemu nie tylko każdy pracownik i współpracownik ma do niej dostęp, ale również klienci, mieszkańcy i potencjalni klienci.

Pozostałe dokumenty korporacyjne zostały szerzej opisane w rozdziale - Dla zrównoważonego biznesu (G1) [\[link\]](#).

Opisane polityki i inne dokumenty korporacyjne są zgodne z uznanymi na szczeblu międzynarodowym instrumentami, w tym z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka. System dla sygnalistów z różnymi kanałami zgłaszania nieprawidłowości jest dostępny dla wszystkich zainteresowanych stron, tj. w tym klientów i użytkowników końcowych, w celu przekazywania informacji i skarg dotyczących faktycznych lub podejrzewanych naruszeń prawa lub zgodności z na-

szymi Politykami. Dotyczy to również zagrożeń lub naruszeń praw człowieka, które powstały w wyniku działań w naszym własnym obszarze działalności lub w obszarze działalności bezpośredniego dostawcy. Więcej informacji na ten temat można znaleźć w rozdziale - Dla zrównoważonego biznesu (G1) [\[link\]](#). W 2024 r nie zgłoszono żadnych naruszeń Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy ani Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych z udziałem konsumentów i użytkowników końcowych w łańcuchu wartości niższego szczebla.



3.3.3 Procesy współpracy z klientami i użytkownikami końcowymi

[S4-2]

Komunikacja z klientami i najemcami odbywa się bezpośrednio i pośrednio za pośrednictwem różnych kanałów. Jest również możliwa za pośrednictwem osoby upoważnionej odpowiednim pełnomocnictwem (w przypadku działań wymagających pełnomocnictwa notarialnego). Proces obsługi klienta w ROBYG dzieli się na 3 kluczowe etapy:

Pierwszy etap: Obsługa sprzedażowa

Klienci zainteresowani zakupem mieszkania znajdują nas za pośrednictwem różnych kanałów – głównie dzięki szerokiej ofercie ogłoszeń w internecie, ale także poprzez reklamy radiowe, prasowe oraz polecenia od innych klientów. Ustaliliśmy również maksymalny czas odpowiedzi na zapytania – odpowiadamy w ciągu 24 godzin, a jednym z podstawowych kryteriów automatycznej weryfikacji jest zgoda udzielona przez zapytującego na przetwarzanie danych osobowych. Nasi konsultanci spotykają się z potencjalnymi klientami w biurach sprzedaży lub bezpośrednio na terenie projektu, a każda zainteresowana osoba otrzymuje kompletny zestaw materiałów informacyjnych. Oprócz tradycyjnych materiałów drukowanych, takich jak broszury projektowe i plany marketingowe mieszkań, zapraszamy klientów do oglądania nieruchomości w technologii 3D, czyli w interaktywnych symulacjach. Szczegółowa oferta cenowa, wraz ze wszystkimi warunkami, przedstawiana jest

ustnie klientowi, a następnie wysyłana drogą mailową. W zależności od formy umowy, jeśli jej podpisanie nie wymaga wizyty w naszym biurze, korzystamy z specjalnej platformy do bezpiecznego podpisywania elektronicznego, aby zaoszczędzić klientowi dodatkową wizytę w biurze.

Drugi etap: Obsługa posprzedażowa

Po podpisaniu umowy klient otrzymuje, oprócz dokumentów, również folder „Moje Mieszkanie”. Zawiera on instrukcje dotyczące kolejnych kroków po podpisaniu umowy, które mogą być potrzebne podczas jej realizacji. Po podpisaniu umowy rezerwacyjnej klient ma dostęp do dedykowanej infolinii i adresów e-mail, a po podpisaniu umowy deweloperskiej także do panelu klienta, w którym możliwe jest monitorowanie postępu budowy i płatności. Postęp budowy jest również widoczny na stronie internetowej. Współpracujemy również z grupą zewnętrznych ekspertów finansowych, którzy doradzają klientom finansującym zakup nieruchomości. Standardową praktyką jest zwrot opłaty rezerwacyjnej, jeśli nie uda się uzyskać zewnętrznego finansowania zakupu. Pozwalamy również klientom na wprowadzanie zmian w projekcie mieszkania w trakcie budowy, z pomocą naszych inżynierów.

Trzeci etap: Obsługa po przekazaniu nieruchomości

Przekazanie nieruchomości odbywa się po opłaceniu wszystkich rat harmonogramu zakupu. Nasz inżynier zawsze jest obecny podczas przekazania mieszkania, omawiając kluczowe kwestie związane z nieruchomością, w tym ustawową gwarancję. Przygotowujemy protokół przekazania nieruchomości, a razem z klientem zapisujemy odczyty liczników. Przekazanie nieruchomości to również okazja dla klientów, by zgłosić ewentualne uwagi lub wady. W przypadku reklamacji klientów przedstawiamy nasze stanowisko w ciągu 14 dni, a w ciągu 30 dni – o ile to możliwe – przeprowadzamy prace naprawcze. Za procesy związane z klientami jest odpowiedzialny

Dział Marketingu i Sprzedaży, w którym najwyższe stanowisko zajmują Dyrektorzy Marketingu i Sprzedaży.

W ROBYG regularnie przeprowadzamy badania satysfakcji klientów w celu oceny działań własnych podejmowanych przez naszych interesariuszy. Badania satysfakcji klientów realizowane są za pośrednictwem systemu CRM, specjalistycznego systemu ankiet oraz podczas rozmów telefonicznych z klientami. Badania przeprowadzane są dwukrotnie: po podpisaniu umowy deweloperskiej oraz po przekazaniu nieruchomości. Po podpisaniu umowy ankietę wysyłana jest do klientów drogą mailową. Uzyskana informacja zwrotna pozwala nam ocenić zaangażowanie naszych doradców, pełnomocników i kancelarii notarialnych. Aby zachęcić do składania wniosków online i aby podziękować tym, którzy biorą w niej udział, przekazujemy darowiznę na cele charytatywne (30 zł) za każdą kompletną ankietę. W 2025 r. planujemy zrewidować metodologię badania, aby proces przeprowadzania badania był spójny w całej organizacji.



3.3.4 Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez konsumentów i użytkowników końcowych

[S4-3]

Przygotowujemy protokół przekazania nieruchomości, a razem z klientem zapisujemy odczyty liczników. Przekazanie nieruchomości to również okazja dla klientów, by zgłosić ewentualne uwagi lub wady. W przypadku reklamacji klientów przedstawiamy nasze stanowisko w ciągu 14 dni, a w ciągu 30 dni – o ile to możliwe – przeprowadzamy prace naprawcze. Za procesy związane z klientami jest odpowiedzialny Dział Marketingu i Sprzedaży, w którym najwyższe stanowisko zajmują Dyrektorzy Marketingu i Sprzedaży.

ROBYG stosuje procesy naprawcze w przypadku negatywnego wpływu na konsumenta. Najważniejszym obszarem w tym zakresie jest przekazanie lokalu i zapewnienie możliwości zgłaszania przez klientów wszelkich uwag i usterek. W przypadku zastrzeżeń zgłaszanych przez klienta przedstawiamy nasze stanowisko w ciągu 14 dni, a w ciągu 30 dni – w miarę możliwości – wykonujemy prace naprawcze. Zgodnie z Kodeksem Cywilnym klienci otrzymują pięcioletnią gwarancję na zakupiony lokal liczoną od daty odbioru oraz gwarancję od producentów.

Działania naprawcze związane ze zgłaszaniem usterek	
Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i monitorowanie efektywności kanałów	Pracownicy Działu Serwisu są odpowiedzialni za przyjmowanie zgłoszeń o usterekach od klientów. Podczas odbioru mieszkania, klienci otrzymują w protokole odbioru informacje na temat sposobu składania zgłoszeń na dedykowany adres e-mail dla każdej lokalizacji. Zgodnie z polskim prawem, Dział Serwisu ma 14 dni na odpowiedź. Wszystkie zgłoszenia są rejestrowane i przypisywane odpowiednim koordynatorom. W ramach monitorowania podejmowanych działań regularnie odbywają się spotkania z Kierownikiem Działu Serwisu, podczas których podsumowywana jest liczba zgłoszeń, ich typy oraz status spraw. System zarządzania zgłoszeniami jest regulowany wewnętrznie przez procedurę "Obieg i zasady usuwania zgłoszeń reklamacyjnych".
Kanały zgłaszania wątpliwości przez konsumentów i użytkowników końcowych	Klienci mogą zgłaszać swoje obawy, potrzeby, reklamacje i wady za pośrednictwem: formularza kontaktowego dostępnego w Panelu Klienta, telefonu kontaktowego, dedykowanych adresów, tj. Biura Obsługi Klienta, Działu Relacji z Klientami, reklamacji, ROBYG Club lub skrzynek dla poszczególnych inwestycji. Dane kontaktowe do Działu Serwisu w poszczególnych miastach znajdują się na stronie internetowej. Klienci mają informacje o możliwości i metodach składania zgłoszeń w Ogólnych Warunkach Użytkowania Lokali, które otrzymują wraz z protokołem odbioru nieruchomości.
Procesy wspierające dostępność kanałów	Każda z naszych inwestycji posiada dedykowany adres e-mail, a odpowiedzi na zapytania wysyłane są dostępne tak szybko, jak to możliwe. Staramy się, aby nasze odpowiedzi dotarły do klienta w ciągu 12 godzin. 7 dni w tygodniu klienci mogą kontaktować się poprzez live chat – na stronie ROBYG dostępne jest specjalne okno dialogowe, a konsultanci są dostępni w godzinach 9:00 – 24:00. Czat obsługują konsultanci, a nie chatboot.
Sposób, w jaki oceniamy czy konsumenci i użytkownicy końcowi są świadomi struktur lub procesów oraz że ufają im jako sposób na zgłaszanie swoich obaw lub potrzeb i zwracanie się do nich	O ogólnej świadomości struktur i procesów zgłaszania problemów świadczy duża liczba zgłaszanych usterek. Nasz Dział Serwisu zarejestrował w 2024 r. łącznie 7 268 usterek, w tym 4 656 usterek zostało zaakceptowanych, a 2 612 usterek odrzuconych.

3.3.5 Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych

[S4-4]

Działania podjęte w 2024 r. i planowane na kolejne lata dotyczą działań własnych oraz łańcucha wartości (downstream). Przyczyniają się do realizacji celów zdefiniowanych w Strategii ESG w obszarze społecznym oraz odnoszą się do założeń m.in. Polityki Społecznej, Polityki Praw Człowieka, Przeciwdziałania Dyskryminacji. Odpowiadają na zdefiniowane IRO i wspierają Cele Zrównoważonego Rozwoju.

Najważniejsze Działania zrealizowane w 2024 r.

Zdrowie i dobrostan klientów

1. W 2024 r. wprowadziliśmy Standard HUMAN BALANCE jako element Zielonego Standardu(odnośnik).
2. Rozwijamy program ROBYG Club dla naszych klientów (43 partnerów w Polsce), czyli atrakcyjne zniżki do 50% w sklepach z artykułami do majsterkowania, sklepach z wystrojem wnętrz, sprzętem AGD oraz materiałami dekoracyjnymi. Wśród partnerów ROBYG Club znajdują się również firmy

oferujące usługi medyczne, psychologiczne i cateringowe. ROBYG Club to także Program Poleceń, w ramach którego nasi klienci mogą polecać mieszkania ROBYG swoim znajomym i rodzinie. Jeśli zdecydują się na zakup mieszkania – osoby polecające otrzymują karty podarunkowe, których wartość zależy od liczby poleconych i może wynieść do 5 000 PLN.

3. Stałe działania mające na celu monitorowanie satysfakcji klienta. Ze względu na konieczność zmiany metodologii badania satysfakcji klientów, w 2024 r. nie będziemy ujawniać wyników badania.
4. Przeprowadziliśmy „Bezpieczni z ROBYG” – kampanię edukacyjną dla najmłodszych, której celem było wsparcie rodziców, nauczycieli i opiekunów w edukacji dzieci na temat bezpiecznych zachowań w domu. Grupa docelowa: uczniowie przedszkoli i szkół podstawowych– docierając łącznie do 383 placówek, w tym szkół podstawowych i przedszkoli (dane dla Poznania i Gdańska). Materiały i informacje o kampanii dostępne pod tym adresem: <https://gdansk.robyg.pl/lp/bezpieczni>. Przygotowane materiały obejmują: plan lekcji, karty pracy, prezentację, plakaty edukacyjne.
5. Przeprowadziliśmy kampanię edukacyjno-informacyjną skierowaną do klientów z Warszawy i Wrocławia oraz mieszkańców osiedli zarządzanych przez P-Administrację. Dla najmłodszych oprócz upominków przygotowano ulotki edukacyjne, jak w prosty sposób mogą zadbać o środowisko.

Ochrona danych osobowych

1. Ochrona danych osobowych naszych Klientów jest dla nas ważnym tematem. W organizacji przeprowadzamy coroczne szkolenie odświeżające na temat ochrony danych osobowych dla pracowników obsługujących produkt najmu, które ma na celu przypomnienie im wszystkich zasad dotyczących RODO oraz uwrażliwienie zespołu na potencjalne zagrożenia. Obowiązuje również mapa procesów opisująca wymagania RODO w obsłudze klienta. Nasze działania

w zakresie RODO dla klientów w 2024 r.:

- Aktualizacja Polityki Ochrony Danych Osobowych (aktualizacja została przygotowana z uwzględnieniem wyników audytu wewnętrznego przeprowadzonego w 2023 r. oraz najnowszych decyzji Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych). Dodatkowo przeprowadziliśmy obowiązkowe szkolenia dla poszczególnych departamentów mające na celu zwrócenie uwagi na zmiany wprowadzone do Polityki.
- Przeprowadzono szkolenie z zakresu bezpieczeństwa IT, skupiające się na tworzeniu silnych haseł. Szkolenie zakończyło się obowiązkowym testem wiedzy.

Cyberbezpieczeństwo

1. Pod koniec 2024 r. w organizacji uruchomione zostało nowe połączenie VPN do pracy zdalnej oraz uwierzytelnianie dwuskładnikowe do logowania na konta Microsoft 365.
2. Podjęliśmy następujące działania mające na celu zwiększenie bezpieczeństwa danych klientów:
 - Regularne przeglądy uprawnień użytkowników w dostępie do systemów i infrastruktury informatycznej
 - Uregulowanie kwestii tworzenia kopii zapasowych przetwarzanych danych oraz przyjęcie zasad testowania kopii zapasowych
 - Przeprowadzanie testów penetracyjnych aplikacji wykorzystywanych przez klientów.

3.3.6 Nasze cele strategiczne w obszarze klienci i użytkownicy końcowi

Zestaw celów o charakterze względnym, realizowanych w latach 2024-2028, dla których rokiem bazowym jest rok 2024. Wszystkie cele są dobrowolne. Nie zostały wyznaczone cele pośrednie.

[S4-5]

CELE	Wskaźniki	Metodologia i istotne założeń dotyczących wskaźników	Opis zakresu celu	Wartość bazowa	Rok bazowy	Założenia dotyczące wyznaczaniu celów	Związek z Politykami	Cel jest dobrowolny czy obowiązkowy
Cel 1 Zwiększenie liczby firm partnerskich w programie lojalnościowym o 2 rocznie	Liczba firm patnerskich w programie lojalnościowym	Liczba firm na podstawie umów zawartych z firmami partnerskimi	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – upstream (współpraca z partnerami)	Wartość wyjściowa: 42 firmy partnerskie	2024	Założenia przy wznaczeniu celów w obszarze klienci i użytkownicy końcowi opierały się o Politykę Społeczną organizacji, w ramach zwiększenia pozytywnego wpływu na społeczność klientów, społeczność mieszkańców i społeczności lokalne.	Zrealizacja założeń Polityki Społecznej	Cel jest dobrowolny
Cel 2 Ankieta satysfakcji klientów i utrzymanie jej na wysokim poziomie	Wskaźnik NPS (% klientów, którzy są skłonni lub bardzo skłonni polecić ROBYG znajomym lub rodzinie powyżej 90%)	2025 r. planowana jest zmiana metodologii przeprowadzania badania	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości - downstream (współpraca z klientami i użytkownikami końcowymi)	2025 r. planowana jest zmiana metodologii przeprowadzania badania	2024			Cel jest dobrowolny
Cel 3 Coroczna organizacja co najmniej 1 kampanii społecznej w co najmniej 3 miastach, w których ROBYG ma inwestycje, angażującej zarówno mieszkańców osiedli ROBYG, jak i lokalne społeczności.	1 kampania społeczna rocznie	Kampania obejmuje min. 3 miasta, w których ROBYG ma inwestycje. Grupą docelową są mieszkańcy i/ lub społeczności lokalne	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – upstream (współpraca z partnerami)	1 kampania	2024			Cel jest dobrowolny
Cel 4 Zwiększenie świadomości i zaangażowania mieszkańców osiedli w działania na rzecz oszczędzania wody/zwiększania bioróżnorodności poprzez coroczną organizację co najmniej 1 wydarzenia/inicjatywy edukacyjnej na temat wody i/lub bioróżnorodności na osiedlach ROBYG.	1 inicjatywna rocznie	Inicjatywa lub wydarzenie skierowane do mieszkańców osiedli o charakterze edukacyjnym. Temat woda lub/i bioróżnorodność	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – upstream (współpraca z użytkownikami końcowymi)	1 inicjatywa	2024			Cel jest dobrowolny
Cel 5 Co najmniej 80% osiedli/etapów zgodnie z koncepcją miasta 15 minutowego począwszy od 2024 roku.	Procent ukończonych osiedli/etapów osiedli zgodnych z koncepcją 15-minutowych miast	Weryfikacja osiągnięcia wskaźnika na podstawie raportu z wew. audytu	Realizacja celu dotyczy działalności własnej	100% ukończonych zakończonych inwestycji w 2024 r. jest zgodnych z koncepcją 15-minutowych miast	2024			Cel jest dobrowolny

Rozdział 4.

Dla zrównoważonego biznesu

Działamy odpowiedzialnie, decydując się na współpracę z lokalnymi firmami, dbając o środowisko i odpowiedzialnie zarządzając firmą przy jednoczesnym osiągnięciu dobrych wyników finansowych. Zrównoważone zarządzanie oznacza również, że informujemy o naszej działalności w sposób jasny i przejrzysty.

Najważniejsze osiągnięcia w 2024 r.

Opracowanie mapy drogowej wdrożenia zasad należytej staranności zgodnie z CSRD

Raport i audyt zgodny z Europejskimi Standardami Raportowania (ESRS)

100% pracowników i współpracowników rokrocznie przeszkolonych z Compliance

Zero potwierdzonych przypadków korupcji i łapownictwa

Uwzględnienie celów ESG w wynagrodzeniu Zarządu

Analiza łańcucha wartości i ustalenie progu istotności

4.1 Nasze cele strategiczne w obszarze ładu korporacyjnego

ROBYG dla Zrównoważonego Biznesu

[MDR-T dla GI]

Zestaw celów o charakterze względnym, realizowanych w latach 2024-2028, dla których rok bazowy to 2024 r.

Obszar	Cele	Wskaźnik	Metodologia i istotne założenia dot. wskaźników	Opis zakresu celu	Wartość bazowa	Cele pośrednie	Związek z Politykami	Założenia dotyczące wyznaczaniu celów
Zaangażowanie w inicjatywy na rzecz zrównoważonego rozwoju	Cel 1. Zaangażowanie i kontynuacja współpracy w wybranych międzynarodowych i krajowych inicjatywach związanych z odpowiedzialnym prowadzeniem biznesu	Liczba inicjatyw związanych z prowadzeniem odpowiedzialnym biznesem	Wskaźnik zliczany na podstawie podpisanych umów partnerskich	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – upstream (współpraca z organizacjami i partnerami)	Jedna wspólna inicjatywa dla ROBYG i Vantage podjęta w 2024 r.	1. Stałe zaangażowanie w wybrane inicjatywy krajowe i międzynarodowe związane z odpowiedzialnym biznesem, zbieżne z celami ONZ wskazanymi w zakresie badań i rozwoju 2. Rozszerzenie współpracy o co najmniej 1 partnerstwo dla Vantage i 1 partnerstwo dla ROBYG w latach 2024 – 2028 (stałe); 3. Rozszerzenie współpracy o co najmniej 1 partnerstwo rocznie w odniesieniu do danej inicjatywy	Cel ten jest powiązany z celami zawartymi w Polityce Społecznej, która określa zasady społecznego zaangażowania Grupy oraz działań podejmowanych w interesie naszych interesariuszy	Metodyka wyznaczania celów w kontekście ładu korporacyjnego obejmowała kilka komponentów, których zadaniem było skuteczne wspomaganie organizacji w efektywnym monitorowaniu realizacji celów zgodnie z najlepszymi praktykami zarządczymi: 1) Integracja komponentów z obowiązującymi politykami korporacyjnymi 2) Identyfikacja kluczowych interesariuszy dla tego obszaru: dostawców i poddostawców, pracowników i współpracowników 3) Identyfikacja najważniejszych ryzyk związanych z realizacją tych celów 4) Metryki pozwalające na efektywne zarządzanie realizacją celów.
	Cel 2. Udzielanie wsparcia inicjatywom i organizacjom działającym na rzecz realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDG) do 31.12.2028 r.	Liczba wspartych inicjatyw i organizacji działających na rzecz SDG	Wskaźnik zliczany na podstawie umów o współpracę	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – upstream (współpraca z organizacjami i partnerami)	Jedna wspólna inicjatywa dla ROBYG i Vantage podjęta w 2024 r.	1. Aktualizacja polityki społecznej, w tym celów i kryteriów kampanii sponsoringowych; 2. Definiowanie planów rocznych – wybór inicjatyw i organizacji działających na rzecz realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju, które jako ROBYG chcemy wspierać (do 31.12.2028 r.)	Cel ten jest powiązany z celami zawartymi w Polityce Społecznej, która określa zasady społecznego zaangażowania Grupy oraz działań podejmowanych w interesie naszych interesariuszy	
Zrównoważone zarządzanie w łańcuchu wartości	Cel 3. 80% przedstawicieli głównych partnerów biznesowych ROBYG i Vantage Development posiada wiedzę na temat przepisów dotyczących praw człowieka, zdrowia i bezpieczeństwa oraz Kodeksu Postępowania ROBYG do 12/2027r.	80% respondentów posiada wiedzę w wyznaczonym obszarze	Metoda badawcza oparta na badaniach ankietowych	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – upstream i downstream (współpraca z partnerami biznesowymi)	0%	Nie wyznaczono celów pośrednich	Cel związany jest z: - założeniami Kodeksu Postępowania dla Partnerów Biznesowych. Założeniem dokumentu jest zapewnienie, że Kontrahenci Grupy Kapitałowej będą działać zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami i standardami etycznymi oraz że będą przestrzegać podstawowych zasad współpracy określonych w dokumencie. Kodeks Postępowania obowiązuje wszystkich Kontrahentów oraz ich pracowników i jest wiążącym elementem każdej relacji biznesowej pomiędzy Grupą Kapitałową a jej Kontrahentami; - założenia zawarte w Polityce Zakupowej, która zawiera wytyczne dotyczące zakupów, zamówień, długoterminowych umów z Wykonawcami, z uwzględnieniem uczciwych, oszczędzających zasoby i społecznie odpowiedzialnych praktyk. - założenia Polityki Antykorupcyjnej, która określa zasady prowadzenia działalności gospodarczej przez spółki z Grupy Kapitałowej. Zawiera ona podstawowe regulacje dotyczące przyznawania i przyjmowania korzyści oraz ogólne zasady i reguły postępowania w stosunkach gospodarczych, których stosowanie ma zapobiegać podejrzeniom o korupcję i korupcję.	

Obszar	Cele	Wskaźnik	Metodologia i istotne założenia dot. wskaźników	Opis zakresu celu	Wartość bazowa	Cele pośrednie	Związek z Politykami	Założenia dotyczące wyznaczaniu celów
	Cel 4. Wdrożenie procedur Human rights due dilligence w łaćuchu wartości do 31.12.2027 r.	Procedura należytej staranności dla uczestników łańcucha wartości	Gotowy do użycia dokument i mapa procesów do oceny wybranych kwestii ESG naszych uczestników łańcucha wartości	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – upstream i downstream (współpraca z partnerami biznesowymi)	Wartość bazowa - Przygotowanie Raodmap dla wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy jako początek procesu	1. Opracowanie planów działania w zakresie zarządzania łańcuchem wartości a) dla ROBYG/Vantage, b) dla partnerów biznesowych; 2. Wdrożenie i monitorowanie wdrożenia procedur łańcucha wartości do dnia 31.12.2027 r.	Cel związany jest z: - założeniami Kodeksu Postępowania dla Partnerów Biznesowych. Założeniem dokumentu jest zapewnienie, że Kontrahenci Grupy Kapitałowej będą działać zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami i standardami etycznymi oraz że będą przestrzegać podstawowych zasad współpracy określonych w dokumencie. Kodeks Postępowania obowiązuje wszystkich Kontrahentów oraz ich pracowników i jest wiążącym elementem każdej relacji biznesowej pomiędzy Grupą Kapitałową a jej Kontrahentami; - założenia zawarte w Polityce Zakupowej, która zawiera wytyczne dotyczące zakupów, zamówień, długoterminowych umów z Wykonawcami, z uwzględnieniem uczciwych, oszczędzających zasoby i społecznie odpowiedzialnych praktyk. - założenia Polityki Antykorupcyjnej, która określa zasady prowadzenia działalności gospodarczej przez spółki z Grupy Kapitałowej. Zawiera ona podstawowe regulacje dotyczące przyznawania i przyjmowania korzyści oraz ogólne zasady i reguły postępowania w stosunkach gospodarczych, których stosowanie ma zapobiegać podejrzeniom o korupcję i korupcję.	Metodyka wyznaczania celów w kontekście ładu korporacyjnego obejmowała kilka komponentów, których zadaniem było skuteczne wspomaganie organizacji w efektywnym monitorowaniu realizacji celów zgodnie z najlepszymi praktykami zarządzanymi: 1) Integracja komponentów z obowiązującymi politykami korporacyjnymi 2) Identyfikacja kluczowych interesariuszy dla tego obszaru: dostawców i poddostawców, pracowników i współpracowników 3) Identyfikacja najważniejszych ryzyk związanych z realizacją tych celów 4) Metryki pozwalające na efektywne zarządzanie realizacją celów.
	Cel 5. Osiągnięcie 100% partnerów biznesowych z potwierdzeniem przestrzegania praw człowieka (oświadczenie lub raportowanie ESG przez firmy objęte CSRD)	100% deklaracje lub raportowanie ESG przez firmy podlegające CSRD	Oświadczenia załączone do umowy podpisanej przez wspólników lub raport ESG dla firm podlegających CSRD	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – upstream i downstream (współpraca z partnerami biznesowymi)	Wartość bazowa - 0	Nie wyznaczono celów pośrednich		
Zrównoważony rozwój w praktykach zarządzania	Cel 6. Utrzymanie liczby naruszeń Kodeksu Postępowania na poziomie 0 rocznie w latach 2024-2028	Liczba naruszeń Kodeksu Postępowania	Dane dotyczą wszystkich pracowników i współpracowników	Realizacja celu dotyczy działalności własnej	0 naruszeń Kodeksu Postępowania	Nie wyznaczono celów pośrednich		
	Cel 7. Zapewnienie poziomu wykszolenia 100% pracowników i współpracowników w zakresie compliance, Kodeksu Postępowania, w tym przeciwdziałania łapówkarstwu i korupcji	Procent przeszkolonych pracowników i współpracowników	Dane dotyczą wszystkich pracowników i współpracowników,	Realizacja celu dotyczy działalności własnej	100% przeszkolonych pracowników i współpracowników	Nie wyznaczono celów pośrednich	Cel jest związany z założeniami Poityki Antykorupcyjnej, Kodeksem Postępowania w Grupie oraz Polityką Zakupową	
	Cel 8. Uwzględnienie celów ESG jako elementów wynagrodzenia Zarządu i wyższej kadry zarządzającej do 31.12.2024 r.	Wynagrodzenie Zarządu i Wyższej kadry zarządzającej uwzględnia cele ESG	Dane dotyczą członków Zarządu oraz Wyższej Kadry Zarządzającej według przyjętej definicji	Realizacja celu dotyczy działalności własnej	15% premii rocznej członków Zarządu i Rady Nadzorczej związane jest z realizacją celów ESG.	15% premii rocznej Zarządu i Przewodniczącego Rady Nadzorczej jest powiązane ze skutecznością działań ESG. Rozszerzenie warunków premiowania kadry zarządzającej w obszarze ESG	Cel ten nie jest powiązany z żadną Polityką	
Transparentność w prowadzeniu biznesu poprzez coroczne raportowanie	Cel 9. Roczne raportowanie zrównoważonego rozwoju oraz do UN Global Compact	Złożony raport	N/A	Realizacja celu dotyczy działalności własnej	Jeden roczny raport ESG oraz do UN Global Compact	Nie wyznaczono celów pośrednich	Cel ten nie jest powiązany z żadną Polityką	

4.2 Najważniejsze działania podjęte w 2024 r. w ramach realizacji celów strategicznych

Działania podjęte w 2024 r. i planowane na kolejne lata dotyczą działań własnych oraz łańcucha wartości (downstream). Przyczyniają się do realizacji celów zdefiniowanych w Strategii ESG w obszarze Ład Korporacyjny oraz odnoszą się do założeń większości dokumentów korporacyjnych. Odpowiadają na zdefiniowane IRO i wspierają Cele Zrównoważonego Rozwoju.

- Współpraca z Fundacją „Nasza Ziemia” w ramach akcji Clean Up The World realizującej następujące cele zrównoważonego rozwoju – 14,15,17.
- Przeprowadzenie mapowania łańcucha wartości, w tym określenie progu granicznego dla istotności podmiotów w łańcuchów wartości w oparciu o analizę ryzyk finansowych.
- Diagnoza luk w procesie należytej staranności zrównoważonego rozwoju oraz opracowanie Roadmap dla interesariuszy zewnętrznych i wewnętrznych.
- Szkolenie z należytej staranności dla Zespołu Interdyscyplinarnego.
- Przeprowadzenie szkolenia pilotażowego z Mozaiki Klimatycznej dla przedstawicieli podwykonawców/dostawców (szkolenie we współpracy z PZFD);
- Przeszkolenie 100% pracowników i współpracowników w zakresie zgodności, Kodeksu Postępowania, w tym przeciwdziałania łapówkarstwu i praktykom korupcyjnym;
- Utrzymanie systemu premiowego Wyższej Kadry Kierowniczej;
- Przygotowanie i wysłanie raportu na UN Global Compact.

Planowane działania w 2025 r.

- Aktualizacja systemu księgowo-finansowego zgodnie z wymogami ESRS (płatności dla MŚP).
- Edukacja partnerów biznesowych z łańcucha w ramach współpracy z klastrem budowlanym.
- Aktualizacja oświadczenia ESG do umów z partnerami biznesowymi.
- Aktualizacja treści Polityk zgodnie z wytycznymi z mapy drogowej i konsultacji ze środowiskiem pracowników.
- Dalsze szkolenie pracowników w zakresie należytej staranności.
- Przygotowanie do raportowania zgodnie z Taksonomią.



4.3 Kultura korporacyjna i dokumenty korporacyjne

[G1-1]

4.3.1 Rozwój kultury korporacyjnej

Kulturę naszej organizacji tworzą wartości, normy i wzorce zachowań, które reguluje Kodeks Postępowania Grupy i inne dokumenty korporacyjne. To te elementy kształtują sposób, w jaki funkcjonuje nasza firma oraz jak współpracujemy między sobą i z naszymi klientami.

Podczas tworzenia Strategii ESG na lata 2024-2028 dokonaliśmy przeglądu wartości, które ostatecznie zdefiniowaliśmy następująco:

Troska

Dbamy o naszych pracowników, klientów, społeczności lokalne i organizacje pożytku publicznego. Dzięki rozwiązaniom Human Balance Standard przyczyniamy się do zwiększenia dobrostanu mieszkańców naszych osiedli, a poprzez działania edukacyjne zwiększamy świadomość znaczenia zielonego budownictwa.

Odpowiedzialność

Prowadzimy działalność w sposób odpowiedzialny. Dbając o naszych podwykonawców i dostawców, promujemy nasze zasady i zwiększamy odpowiedzialność w całym łańcuchu wartości.

Rozwój

Stawiamy na rozwój w każdym aspekcie naszej działalności. Naszym priorytetem są zrównoważony rozwój oraz rozwijanie społeczności na naszych osiedlach oraz w miastach, w których prowadzimy działalność. Rozwój w odniesieniu do aspektów środowiskowych realizujemy starając się osiągnąć pozycję lidera wśród niskoemisyjnych deweloperów mieszkaniowych, chroniąc bioróżnorodność oraz dostarczając rozwiązania w zakresie błękitno-zielonej infrastruktury.

Najważniejsze dokumenty korporacyjne, które wpływają na kształtowanie kultury korporacyjnej:

- Kodeks Postępowania Grupy
- Polityka Antykorupcyjna
- Polityka Ochrony Środowiska
- Polityka Praw Człowieka i Przeciwdziałania Dyskryminacji
- Polityka Społeczna
- Polityka Zamówień
- Procedura Zgłaszania Nieprawidłowości
- Kodeks Postępowania Partnera Biznesowego

Zapisy w politykach i procedurach oraz kodekach postępowania dotyczą bez wyjątku wszystkich pracowników i współpracowników, w tym także członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej. Jest to fundament, na którym opieramy naszą działalność i realizujemy naszą misję:

Naszą misją jest tworzenie nie tylko budynków, ale także przyjaznych, zintegrowanych z otoczeniem osiedli do życia dla całych społeczności. Budujemy z korzyścią dla naszych klientów, z poszanowaniem środowiska, lokalnych społeczności i naszych pracowników. Stawiając na pierwszym miejscu wzrost wartości naszej firmy, działamy w sposób zrównoważony, mając na uwadze naszych klientów i akcjonariuszy.

Kulturę korporacyjną promujemy poprzez szkolenia, spotkania integracyjne, warsztaty oraz kampanie informacyjne skierowane do pracowników i współpracowników. W 2024 roku zwróciliśmy szczególną uwagę na promocję kwestii ESG w komunikacji wewnętrznej. Rozpoczęliśmy cykl szkoleń z zakresu zrównoważonego rozwoju w oparciu o licencjonowane warsztaty o przyczynach i skutkach zmiany klimatu „Mozaika Klimatyczna”. W spotkaniach wzięło udział ponad 75 pracowników i współpracowników reprezentujących różne działy w 4 miastach. Spotkania były okazją nie tylko do poszerzenia wiedzy na temat zmian klimatu, ale także przestrzeni do dyskusji nt. rozwiązań, które przyspieszą zieloną transformację naszej organizacji.



4.3.2 Dokumenty korporacyjne

Kodeks Postępowania

Kodeks Postępowania określa standardy, których powinni przestrzegać pracownicy i współpracownicy zarówno w miejscu pracy, jak i poza nim, w tym w mediach społecznościowych. Kodeks Postępowania jest podsumowaniem systemu wartości istotnych dla działalności Grupy, zbudowanego na wysokich standardach etycznych oraz poszanowaniu praw i wolności człowieka wynikających w szczególności z Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ oraz Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy. Pracownicy, współpracownicy i przedstawiciele Grupy składają pisemne lub elektroniczne oświadczenie, że zapoznali się z Kodeksem i zrozumieli jego postanowienia. Grupa ma prawo do monitorowania zgodności zachowań pracowników z Kodeksem oraz do oceny indywidualnych zachowań pracowników w odniesieniu do wartości Grupy. Kodeks obowiązuje wszystkich pracowników i współpracowników Grupy, niezależnie od zajmowanego przez nich stanowiska czy zakresu odpowiedzialności. Zarząd jest odpowiedzialny za wdrażanie, opiniowanie i aktualizację treści Kodeksu.

Polityka Praw Człowieka i Przeciwdziałania Dyskryminacji

Polityka określa standardy, które wszyscy pracownicy i współpracownicy powinni przestrzegać zarówno w miejscu pracy, jak i poza nim, w tym w mediach społecznościowych. Polityka uzupełnia i utrwala aspekty praw człowieka zawarte w innych politykach, procedurach i wytycznych obowiązujących w ROBYG. Wszyscy pracownicy i współpracownicy są zobowiązani do podejmowania zdecydowanych działań mających na celu przeciwdziałanie wszelkiej dyskryminacji współpracowników,

klientów i partnerów biznesowych ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, płeć, religię lub poglądy, niepełnosprawność, wiek lub tożsamość seksualną. Kontrahenci ROBYG zobowiązani są do zapoznania się z niniejszą Polityką i dołożenia wszelkich starań, aby respektować jej postanowienia. Za realizację odpowiada Zarząd każdej ze spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej. Założenia Polityki opierają się łącznie na czterech dyrektywach w sprawie równego traktowania wydanych przez Radę Unii Europejskiej w latach 2000-2004, które zostały transponowane do prawa polskiego ustawą z dnia 3 grudnia 2010 r. o wykonaniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Przestrzegane są również normy zawarte w Konwencji nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu. Polityka jest dostępna dla wszystkich pracowników i współpracowników w intranecie firmy.

Procedura Zgłaszania Nieprawidłowości

Procedura określa zasady zgłaszania naruszeń przepisów prawa oraz procedur wewnętrznych obowiązujących w ROBYG, w celu zarządzania ryzykiem oraz umożliwienia szybkiego i skutecznego reagowania na przypadki naruszeń przepisów prawa i procedur wewnętrznych. Procedura została zaktualizowana 6 września 2024 roku po transpozycji do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz.U. UE L 305 z 26.11.2019, str. 17 z późn. zmian). Zgodnie z Procedurą tożsamość Sygnalisty (w przypadku, gdy ujawnił on swoją tożsamość lub można ustalić jego tożsamość), a także informacje przekazane przez Sygnalistę w związku ze zgłoszeniem, w tym dane osoby, której zarzuca się popełnienie naruszenia, są traktowane jako poufne. ROBYG zapewnia ochronę danych osobowych Sygnalisty i osoby, której zarzuca się popełnienie naruszenia, a także każdej osobie, wobec której toczy się postępowanie wyjaśniające. Grupa zapewnia ochronę przed

działaniami odwetowymi sygnaliście, osobom pomagającym w zgłoszeniu, a także ich bliskim.

Za weryfikację i zmianę treści Procedury odpowiedzialny jest Zarząd ROBYG S.A. Rada Nadzorcza w zależności od potrzeb, nie rzadziej jednak niż raz w roku, dokonuje oceny adekwatności i skuteczności procesu zgłaszania naruszeń.

Dostępność Polityk, Kodeksów i Procedur

Treść Polityk, Kodeksów i Procedur jest dostępna dla wszystkich pracowników i współpracowników w firmowym intranecie oraz prezentowane na obowiązkowym szkoleniu compliance w trakcie onboardingu. Większość dokumentów jest zamieszczona na stronie internetowej: <https://esg.robbyg.pl/#kodeksy-polityki> Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią dokumentów zbierane jest od pracowników i współpracowników. Kontrahenci potwierdzają również zapoznanie się z treścią dokumentów (oświadczenie stanowi załącznik do zawartych umów lub jest zawarte w treści umowy).

Mechanizmy zgłaszania nieprawidłowości

Procedura Zgłaszania Nieprawidłowości oraz Kodeks Postępowania określa kanały jakimi można dokonać zgłaszania naruszeń poprzez:

- wysłanie zgłoszenia na adres: zgloszenia.naruszen@robbyg.com.pl,
- anonimowo za pośrednictwem formularza na stronie internetowej www.opinie.robbyg.pl.

Ponadto Kodeks Postępowania bezpośrednio wymaga, aby naruszenie zostało natychmiast zgłoszone w przypadku naruszenia przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapobiegania wypadkom.



4.4 Zarządzanie relacjami z dostawcami

[G1-2]

Każdego roku ROBYG budując osiedla w największych polskich miastach współpracuje z wieloma kontrahentami. Najważniejsza grupa kontrahentów to podwykonawcy wykonujący dla nas prace budowlane. Dokładamy wszelkich starań żeby nasi podwykonawcy znali nasze najważniejsze dokumenty korporacyjne, a tym samym dzielali ważne dla nas zasady i wartości. Każda umowa zawiera oświadczenie o zapoznania się przez dostawcę z naszymi Politykami. W przypadku niespełnienia naszych wymagań lub naruszenia Kodeksu Postępowania dla Partnerów Biznesowych, rozważane są dalsze kroki w oparciu o analizę faktów. Udowodnione naruszenia mogą prowadzić do wykluczenia z procesu udzielania zamówienia lub zakończenia dotychczasowych relacji biznesowych i umów, a także roszczeń odszkodowawczych.

Kodeks Postępowania dla Partnera Biznesowego

Celem Kodeksu Postępowania Partnera Biznesowego jest zapewnienie, że Kontrahenci Grupy Kapitałowej będą przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów i standardów etycznych oraz będą przestrzegać podstawowych zasad współpracy określonych w dokumencie. Kodeks Postępowania obowiązuje wszystkich Kontrahentów oraz ich pracowników i jest wiążącym elementem każdej relacji biznesowej pomiędzy ROBYG a jej Kontrahentami. Świadomi naszej roli i wpływu na otoczenie, dążymy do pogłębiania i rozwijania wśród naszych Kontrahentów dobrych praktyk w kluczowych z naszej perspektywy obszarach, takich jak:

- obszar etyki i ładu korporacyjnego (w szczególności odpowiedzialne zarządzanie, przeciwdziałanie korupcji, wysokie standardy etyczne),
- obszar wpływu społecznego (w szczególności dbałość o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników w miejscu pracy, poszanowanie praw człowieka i zapewnienie godnych warunków pracy),
- obszar wpływu na środowisko (w szczególności wpływ na środowisko, dążenie do minimalizacji emisji gazów cieplarnianych, odpowiedzialna gospodarka odpadami).

Kontrahent zobowiązuje się do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów prawa i regulacji, w tym powszechnie obowiązujących norm społecznych i środowiskowych, a także do zapewnienia poszanowania praw człowieka i ochrony godności ludzkiej. Jest zobowiązany do stosowania najwyższych standardów etycznych w każdym aspekcie swojej działalności. Za wdrażenie i aktualizację Kodeksu odpowiedzialny jest Zarząd ROBYG S.A.

„Poznaj Swojego Klienta”

Procedura określa wymagania dotyczące oceny ryzyka związanego z podjęciem współpracy z nowymi klientami. Procedura ma na celu zminimalizowanie ryzyka utraty reputacji oraz zapobieżenie ryzyku prania brudnych pieniędzy. Zasady opisane w procedurze mają zastosowanie do pracowników i współpracowników Spółki. Zarząd jest odpowiedzialny za weryfikację i zmianę treści procedury.

Polityka Zakupowa

Zgodnie z przyjętą Polityką Zakupową, przy wyborze dostawców Grupa kieruje się nie tylko efektywnością ekonomiczną i cechami funkcjonalnymi, ale także priorytetami stawia kryteria związane z bezpieczeństwem, zdrowiem, środowiskiem, standardami społecznymi oraz uczciwymi praktykami biznesowymi. Dążymy do pogłębiania i rozwijania dobrych praktyk

wśród naszych dostawców również w takich obszarach jak:

- obszar etyki i ładu korporacyjnego (w szczególności odpowiedzialne zarządzanie, przeciwdziałanie korupcji, wysokie standardy etyczne),
- obszar wpływu społecznego (w szczególności dbałość o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników w miejscu pracy, poszanowanie praw człowieka i zapewnienie godnych warunków pracy),
- obszar wpływu na środowisko (w szczególności wpływ na środowisko, dążenie do minimalizacji emisji gazów cieplarnianych, odpowiedzialne gospodarowanie odpadami).



4.5 Korupcja i łapownictwo

[G1-3]

4.5.1 Polityka Antykorupcyjna

W Grupie funkcjonuje Polityka Antykorupcyjna, która zawiera podstawowe regulacje dotyczące przyznawania i przyjmowania korzyści, a także ogólne zasady i zasady postępowania w relacjach biznesowych w celu przeciwdziałania podejrzeniom korupcji i łapownictwu. Przepisy te mają na celu w szczególności zapobieżenie:

- przyznawanie zleceniobiorcom, partnerom biznesowym bezpośrednich lub pośrednich, nieuzasadnionych i niezgodnych z prawem korzyści finansowych lub osobistych;
- nieuczciwe wpływanie na decyzje biznesowe;
- wszelkie wrażenie wywierania wpływu na organy państwowe, władze, urzędników państwowych lub innych urzędników, w tym funkcjonariuszy publicznych, w tym przyznawanie jakichkolwiek korzyści finansowych lub osobistych.

4.5.2 Szkolenie z przeciwdziałania korupcji i łapownictwa

Szkolenie z przyjętych zasad przeciwdziałania korupcji i łapownictwu jest częścią obowiązkowego szkolenia Compliance, które każdy nowy pracownik i współpracowników przechodzi w ramach onboardingu. Szkolenie obejmuje najważniejsze zapisy Polityk i Procedur, w tym Polityki Antykorupcyjnej, która jest kluczowa dla problematyki przeciwdziałania korupcji i łapownictwu. W ramach szkolenia uczestnicy poznają zasady m.in. dotyczące prezentów i zaproszeń, konflikt interesów, darywizn i sponsoringu, kryteria wyboru Partnera Biznesowego, relacje z organami administracji publicznej.



	Pracownicy i współpracownicy	Funkcje wysokiego ryzyka	Wyższa Kadra Zarządzająca	Średnia Kadra Zarządzająca	Inni pracownicy
Zakres szkolenia					
Procent przeszkolonych	100%**	100%**	100%**	100%**	N/A
Łączna liczba szkoleń	1	1	1	1	N/A
Rodzaj szkolenia i czas trwania					
Szkolenia stacjonarne	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Szkolenia komputerowe***	1 h	1 h	1 h	1 h	N/A
Dobrowolne szkolenia komputerowe	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Częstotliwość					
Jak często wymagane jest szkolenie	1 rocznie	1 rocznie	1 rocznie	1 rocznie	N/A
Zrealizowane tematy					
Treść i założenia Polityki Antykorupcyjnej	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	N/A
Treść i założenia Kodeksu Partnera Biznesowego	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	N/A
Definicja korzyści finansowych	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	
System zgłaszania nieprawidłowości	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	N/A
Wyjątki i ograniczenia w przyjmowaniu prezentów	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	N/A
Definicja i podejście do konfliktu interesów	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	N/A
Darowizny i sponsoring	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	N/A
Wybór partnera biznesowego – kryteria wyboru, konflikt interesów, ocena partnera biznesowego pod kątem ryzyk	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	N/A
Relacje z przedstawicielami władzy	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	N/A

* Charakterystyka funkcji podwyższonego ryzyka: pracownicy i współpracownicy mający realny wpływ na wybór wykonawcy – każda z tych osób zobowiązana jest do złożenia oświadczenia o braku konfliktu interesów z Partnerem Biznesowym do końca roku. W 2024 roku mamy zidentyfikowanych 66 stanowisk podwyższonego ryzyka.

**Z wyłączeniem urlopów macierzyńskich, rodzicielskich i długotrwałych zwolnień lekarskich

***Program szkoleń komputerowych został przeprowadzony z pracownikami i współpracownikami podczas osobistego spotkania oraz telefonicznego spotkania telefonicznego z inspektorem ds. zgodności.

4.5.3 Przypadki korupcji i łapownictwa

[G1-4]

0 - potwierdzonych przypadków korupcji i łapownictwa

4.5.4 Praktyki płatnicze

[G1-6]

W Grupie ROBYG obowiązuje wewnętrzna procedura, która reguluje proces rozliczania faktur kosztowych oraz określa wymagania dla całego obiegu faktur. Procedura ta obejmuje m.in. wprowadzanie faktur do systemu finansowo-księgowego Grupy, weryfikację, akceptację, przegląd treści, księgowanie i płatność końcową. Każdy etap tego procesu ma określone ramy czasowe, w których musi zostać zrealizowany.

Warunki płatności za roboty budowlane i zakup materiałów budowlanych regulują umowy z podwykonawcami. W przypadku zamówień na roboty budowlane i materiały standardowy termin płatności wynosi 30 dni od daty doręczenia przez wykonawcę prawidłowo wystawionej faktury wraz z zatwierdzonym przez obie strony raportem z postępu prac oraz wymaganymi oświadczeniami wykonawcy. Warunki płatności za inne usługi i materiały ustalane są indywidualnie w umowie lub w zamówieniu. W zależności od umowy określone są terminy płatności wynoszące 7, 14, 21 lub 30 dni. Termin płatności nie może przekroczyć ustawowego terminu 30 dni. Warunki płatności za pozostałe usługi i materiały negocjowane są indywidualnie, z uwzględnieniem wagi zamówienia.

Obecnie toczy się jedna sprawa przeciwko Spółce o zapłatę w związku z opóźnieniem w płatności sensu stricto, czyli w przypadku, w którym pomimo upływu terminu do zapłaty należność nie została uregulowana.

Poza przypadkiem opisanym powyżej, w stosunku do jednej ze spółek toczy się jedno postępowanie administracyjne, wszczęte przez Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów

w sprawie zatorów płatniczych, na podstawie rocznych sprawozdań spółki o terminach płatności.

Spółka nie traktuje spornych spraw cywilnych o zapłatę jako spraw o opóźnienia w płatnościach. W takich przypadkach dochodzone kwoty są po prostu przedmiotem sporu między stronami co do tego, czy są one należne, czy też nie. Spór musi zostać rozstrzygnięty przez sąd, ponieważ próby polubownego rozwiązania sporu nie powiodły się. Po uchwaleniu ustawy kwoty zostaną wypłacone lub nie, w zależności od decyzji Sądu.

W organizacji nie ma wewnętrznych procedur i polityk zapobiegających opóźnieniom w płatnościach. Zagadnienie to jest uregulowane na poziomie ustawowym przez państwową ustawę z dnia 8 marca 2013 r. o przeciwdziałaniu nadmiernym opóźnieniom w transakcjach handlowych.



Wszystkie uwagi do raportu,
komentarze i sugestie prosimy zgłaszać do:



Dominika Bagińska-Chyłek

Head of ESG w ROBYG
& Vantage Development

d.baginska-chylek@robyg.com.pl
esg@robyg.com.pl

ROBYG

