

Sprawozdanie zrównoważonego rozwoju Grupy Spyrosoft za 2025 rok

Spis treści:

1. INFORMACJE OGÓLNE	5
1.1. PODSTAWA SPORZĄDZENIA OŚWIADCZENIA DOTYCZĄCEGO ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU	5
1.2. SZACOWANIE ŁAŃCUCHA WARTOŚCI ORAZ ŹRÓDŁA NIEPEWNOŚCI ORAZ SZACUNKI	7
1.3. ZARZĄD I RADA NADZORCZA	7
1.3.1. ZARZĄD	7
1.3.2. RADA NADZORCZA	8
1.3.3. KOMITET AUDYTU	8
1.4. ZARZĄDZANIE ASPEKTAMI ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU	8
1.5. POLITYKA WYNAGRODZEŃ ORAZ PROGRAM MOTYWACYJNY	11
1.6. PROCES NALEŻYTEJ STARANNOŚCI	11
1.7. ZARZĄDZENIE RYZYKIEM W PROCESIE SPRAWOZDAWCZOŚCI W ZAKRESIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU	12
1.8. STRATEGIA BIZNESOWA GRUPY SPYROSFT	14
1.9. STRATEGIA W OBSZARZE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU	15
1.10. PODSTAWOWE INFORMACJE O DZIAŁALNOŚCI GRUPY	16
1.10.1. PRZEDMIOT DZIAŁALNOŚCI GRUPY SPYROSOFT	16
1.10.2. LOKALIZACJA DZIAŁALNOŚCI	19
1.10.3. SKŁAD GRUPY SPYROSOFT	19
1.10.4. INFORMACJE O DZIAŁALNOŚCI GRUPY SPYROSOFT W 2025 ROKU	22
1.10.5. ŁAŃCUCH WARTOŚCI	25
1.11. ZAANGAŻOWANIE ZAINTERESOWANYCH STRON	26
1.12. WPŁYWY, RYZYKA I SZANSE ORAZ PROCES ZARZĄDZANIA NIMI	29
1.13. BADANIE PODWÓJNEJ ISTOTNOŚCI	34
1.13.1. PROCES BADANIA PODWÓJNEJ ISTOTNOŚCI ZA 2024 ROK	34
1.13.2. OCENA AKTUALNOŚCI OTOCZENIA ORAZ CZYNNIKÓW WPŁYWAJĄCYCH NA DZIAŁALNOŚĆ GRUPY SPYROSOFT W 2025 ROKU	35
1.13.3. OCENA AKTUALNOŚCI WPŁYWÓW, RYZYKA I SZANS (IRO) OPISANYCH W RAMACH BADANIA ISTOTNOŚCI PRZEPROWADZONEGO W 2024 ROKU	36
1.13.4. PODSUMOWANIE PRZEGLĄDU PODWÓJNEJ ISTOTNOŚCI	37
1.14. OPIS PROCESU SŁUŻĄCEGO IDENTYFIKACJI I OCENIE ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS DLA ESRS TEMATYCZNYCH	37

1.14.1. IRO-1 – E1	37
1.14.2. IRO-1 – E2	41
1.14.3. IRO-1 – E3	41
1.14.4. IRO-1 – E5	42
1.14.5. IRO-1 – G1	42
1.15. INDEKS ZAGADNIEŃ ESRS	43
2. ZMIANY KLIMATYCZNE	48
2.1. ZIDENTYFIKOWANE ISTOTNE WPŁYWY, RYZYKA I SZANSE	48
2.2. ZARZĄDZANIE KWESTIAMI KLIMATYCZNYMI	49
2.3. DZIAŁANIA I ZASOBY ZWIĄZANE Z ASPEKTAMI KLIMATYCZNYMI	49
2.4. ZUŻYCIE ENERGII I KOSZYK ENERGETYCZNY	50
2.5. EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH ZAKRESÓW 1, 2 i 3 BRUTTO	51
2.6. POZOSTAŁE INFORMACJE NT. KWESTII KLIMATYCZNYCH	53
3. INFORMACJE DOTYCZĄCE KWESTII SPOŁECZNYCH	53
3.1. WŁASNE ZASOBY PRACOWNICZE	53
3.1.1. ZARZĄDZANIE ASPEKTAMI PRACOWNICZYMI	53
3.1.2. ISTOTNE WPŁYWY, RYZYKA I SZANSE ZWIĄZANE Z WŁASNYMI ZASOBAMI PRACOWNICZYMI	56
3.1.3. KOMUNIKACJA Z PRACOWNIKAMI	59
3.1.4. KOMUNIKACJA POŚREDNIA	63
3.1.5. STRUKTURA WŁASNYCH ZASOBÓW PRACOWNICZYCH	64
3.1.6. POLITYKI DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA / EMPLOYMENT POLICIES	65
3.1.7. CELE DOTYCZĄCE WŁASNYCH ZASOBÓW PRACOWNICZYCH	70
3.1.8. PROCESY NIWELOWANIA NEGATYWNYCH ODDZIAŁYWAŃ I KANAŁY ZGŁASZANIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI PRZEZ WŁASNE ZASOBY PRACOWNICZE	70
3.1.9. DZIAŁANIA ZWIĄZANE Z WŁASNYMI ZASOBAMI PRACOWNICZYMI	73
3.1.10. CHARAKTERYSTYKA PRACOWNIKÓW GRUPY SPYROSOFT	73
3.1.11. WARUNKI ZATRUDNIENIA	76
3.1.12. CHARAKTERYSTYKA POZOSTAŁYCH ZASOBÓW PRACOWNICZYCH	79
3.1.13. MIERNIKI RÓŻNORODNOŚCI	80
3.1.14. SZKOLENIA I ROZWÓJ UMIEJĘTNOŚCI	82

3.1.15. INCYDENTY, SKARGI I POWAŻNE WPŁYWY NA PRZESTRZEGANIE PRAW CZŁOWIEKA	
86	
3.1.16. BEZPIECZEŃSTWO PRACY	86
3.2. PRACOWNICY W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI	88
3.2.1. ISTOTNE WPŁYWY, RYZYKA I SZANSE ZWIĄZANE Z PRACOWNIKAMI W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI	88
3.2.2. REGULACJE WEWNĘTRZNE ZWIĄZANE Z PRACOWNIKAMI W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI	89
3.2.3. CHARAKTERYSTYKA PRACOWNIKÓW W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI	92
3.2.4. PROCESY WSPÓŁPRACY Z OSOBAMI WYKONUJĄCYMI PRACĘ W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI	93
3.3. KONSUMENTI I UŻYTKOWNICY KOŃCOWI	95
3.3.1. ISTOTNE WPŁYWY, RYZYKA I SZANSE ZWIĄZANE Z KONSUMENTAMI I UŻYTKOWNIKAMI KOŃCOWYMI	95
3.3.2. RELACJE Z KONSUMENTAMI I UŻYTKOWNIKAMI KOŃCOWYMI	96
3.3.3. WSPÓŁPRACA Z UŻYTKOWNIKAMI KOŃCOWYMI	98
3.4. INFORMACJE ZWIĄZANE Z ŁADEM KORPORACYJNYM	102
3.4.1. KULTURA KORPORACYJNA I POLITYKI ZWIĄZANE Z PROWADZENIEM DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ	102
3.4.2. SYSTEM ZGŁASZANIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI ORAZ OCHRONA SYGNALISTÓW	104
3.4.3. COMPLIANCE – ZGODNOŚĆ Z REGULACJAMI	104
3.4.4. PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI	105
3.4.4.1. DZIAŁANIA, POLITYKI I INICJATYWY	105
3.4.4.2. INFORMACJE NT. INCYDENTÓW ZWIĄZANYCH NARUSZENIEM PRZEPISÓW DEDYKOWANYCH PRZECIWDZIAŁANIU KORUPCJI LUB PRZEKUPSTWA	106
3.4.5. ZARZĄDZANIE RELACJAMI Z DOSTAWCAMI	107
3.4.6. PŁATNOŚCI NA RZECZ DOSTAWCÓW	107
3.5. POZOSTAŁE ZAGADNIENIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU	109
3.5.1. ZARZĄDZENIE POZOSTAŁYMI ZAGADNIENIAMI	109
3.5.2. SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU	109

1. INFORMACJE OGÓLNE

1.1. PODSTAWA SPORZĄDZENIA OŚWIADCZENIA DOTYCZĄCEGO ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

BP-1 – Ogólna podstawa sporządzenia oświadczenia dotyczącego zrównoważonego rozwoju

BP-2 – Ujawnianie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności

Grupa Kapitałowa Spyrosoft nie jest zobowiązana do sporządzenia sprawozdania nt. zrównoważonego rozwoju na podstawie przepisów ustawy o rachunkowości, jak również jakichkolwiek innych regulacji. Niniejszy raport został przygotowany w ramach dobrowolnego ujawnienia.

Niniejsze sprawozdanie zostało przygotowane w postaci skonsolidowanej. W związku z przygotowaniem niniejszego sprawozdania konsolidacją w zakresie danych oraz ujawnień objęto wszystkie podmioty kontrolowane (pośrednio lub bezpośrednio) przez Spyrosoft S.A. Powyższe oznaczają, iż na potrzeby sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju nie skorzystano z wyłączeń konsolidacyjnych związanych z nieistotnością działalności określonych spółek z Grupy Spyrosoft w zakresie w jakim miały one zastosowanie w ramach sprawozdawczości finansowej. Żadna ze spółek zależnych objętych konsolidacją w ramach sprawozdawczości finansowej nie została zatem arbitralnie wyłączona z konsolidacji w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Niniejsze sprawozdanie zostało przygotowane w oparciu o europejskie standardy sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju (European Sustainability Reporting Standards – ESRS), przy czym Emitent nie deklaruje pełnej zgodności z ESRS. W szczególności w ramach niniejszego sprawozdania nie jest prezentowana kalkulacja śladu węglowego w pełnym zakresie tj. w ramach łańcucha wartości oraz ujawnienia związane z Taksonomią, o której mowa w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje. Ponadto niniejsze sprawozdanie nt. działań Grupy Spyrosoft jak również procedury związane z jego przygotowaniem nie zostały objęte atestacją sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju.

Tym samym niniejszy raport nie stanowi sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju w rozumieniu przepisów rozdziału 6c ustawy o rachunkowości.

Punkty danych, o których mowa w ESRS zamieszczone w niniejszym oświadczeniu prezentowane są po raz drugi i odnoszą się do danych za 2025 oraz danych porównawczych tj. danych za 2024 rok.

W skład Grupy Kapitałowej Spyrosoft wchodzić spółki, których skala działalności wyrażana skalą zatrudnienia kształtuje się od kilku osób do niemal 200 osób (Jednostka Dominująca). Tym samym należy mieć na uwadze, iż kwestie zrównoważonego rozwoju, w tym podejście strategiczne oraz zarządzanie inicjatywami wpisującymi się w obszary zrównoważonego rozwoju rozpoznawane są centralnie, na poziomie dwóch kluczowych spółek z Grupy Spyrosoft tj. Jednostki Dominującej oraz Spyrosoft Solutions S.A.

Jednocześnie, zakres działań w obszarze zrównoważonego rozwoju obejmuje wszystkie spółki zależne tworzące Grupę Kapitałową Spyrosoft. W szczególności należy wskazać, na

przyjęte na poziomie Grupy Spyrosoft Kodeks Postępowania i Etyki Biznesowej, Kodeks Postępowania dla Dostawców oraz Politykę antykorupcyjną i Politykę Środowiskową.

Spółki zależne, co do zasady, nie prowadzą przy tym działalności, która w sposób szczególny (tj. inny niż wynikałoby to z ich udziału w zatrudnieniu) byłyby istotne z punktu widzenia zagadnień społecznych, pracowniczych, środowiska naturalnego, poszanowania praw człowieka, praktyk korupcyjnych lub kwestii klimatycznych. Wyjątkiem od powyższej zasady pozytywnie oddziałującym na otoczenie jest działalność spółki zależnej Codibly, która świadczy usługi w branży OZE oraz e-mobility i tym samym spółka ta posiada nieproporcjonalnie (w porównaniu do skali prowadzonej działalności) większy wkład w oddziaływanie Grupy Spyrosoft na otoczenie przez pryzmat aspektu łagodzenia zmian klimatu.

O ile nie wskazano inaczej informacje oraz dane zaprezentowane w niniejszym sprawozdaniu dotyczą Grupy Kapitałowej Spyrosoft. Niniejsze sprawozdanie ma zastosowanie do łańcucha wartości Grupy na wyższym i niższym szczeblu w jednoznacznie wskazanych ujawnieniach.

Emitent nie przyjmował własnych definicji terminów średnio- oraz długoterminowych perspektyw czasowych. Mając powyższe na uwadze:

- w odniesieniu do krótkoterminowej perspektywy czasowej przyjęto przez jednostkę okres sprawozdawczy w jej sprawozdaniu finansowym;
- w odniesieniu do średniookresowej perspektywy czasowej przyjęto okres od końca krótkoterminowego okresu sprawozdawczego określonego powyżej do pięciu lat; oraz
- w odniesieniu do długoterminowej perspektywy czasowej przyjęto okres powyżej pięciu lat.

W porównaniu do sprawozdawczości nt. zrównoważonego rozwoju zaprezentowanej w ubiegłorocznym raporcie w niniejszym sprawozdaniu:

- informacje nt. śladu węglowego rozszerzono o informacje nt. emisji związanych z jedną z kategorii zakresu 3 tj. *Podróże służbowe*,
- dane nt. liczby osób wchodzących w skład kadry kierowniczej średniego szczebla, odsetka kadry kierowniczej średniego szczebla oraz odsetka ww. liczby w całości zatrudnienia zostały ograniczone do pracowników i współpracowników.

W pozostałym zakresie nie występują zmiany w przygotowaniu lub informacji na temat zrównoważonego rozwoju, jak również nie występują błędy sprawozdawcze w obszarze zrównoważonego rozwoju w poprzednich okresach sprawozdawczych.

W sprawozdaniu nt. zrównoważonego rozwoju Emitent włączył ujawnienie wynikające z ESRS przez odniesienie do następujących zagadnień:

- informacje nt. osób zarządzających i nadzorujących, w tym informacje nt. doświadczenia związanego z sektorami, produktami i położeniem geograficznym, które zostały udostępnione na stronie internetowej Spółki w zakładce Relacje inwestorskie w sekcjach poświęconych odpowiednio informacjom nt. Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki – spyro-soft.com/pl/relacje-inwestorskie#spyrosoft,

- treść *Polityki Wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spyrosoft S.A.*, która została udostępniona na stronie internetowej spółki w sekcji Relacje inwestorskie <https://spyro-soft.com/wp-content/uploads/2022/09/polityka-wynagrodzen-czlonkow-rn-i-zarzadu-spyrosoft.pdf>,
- informacje nt. zasad działania Zarządu, Rady Nadzorczej oraz Komitetu Audytu, które zostały zamieszczone w *Sprawozdaniu z działalności Grupy Spyrosoft za 2025 rok* w punktach 9.4.1, 9.4.2 oraz 9.4.3.
- metodyka badania podwójnej istotności przeprowadzonego w 2024 roku dla Grupy Spyrosoft, która została zamieszczona w *Sprawozdaniu zrównoważonego rozwoju Grupy Spyrosoft za 2024 rok* w punkcie 1.12 *Proces badania podwójnej istotności*.

1.2. SZACOWANIE ŁAŃCUCHA WARTOŚCI ORAZ ŹRÓDŁA NIEPEWNOŚCI ORAZ SZACUNKI

Informacje na temat zakresu oszacowań łańcucha wartości oraz źródeł niepewności oszacowań i wyników są ujawniane wraz z poszczególnymi zakresami tematycznymi ESRS w kolejnych punktach niniejszego oświadczenia.

W szczególności należy w tym zakresie mieć na względzie dane nt. emisji śladu węglowego w zakresie 1 i 2 jak również prezentowaną w ramach niniejszego raportu jedną z kategorii zakresu 3 obejmującą podróże służbowe, które oparte zostały na szeregu założeń wynikających z zasad kalkulacji i ewidencji śladu węglowego ujętych w *The Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard*.

Niepewnością obarczone są również szacunki oraz przewidywania odnoszące się do przyszłości.

1.3. ZARZĄD I RADA NADZORCZA

GOV-1 – Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych

1.3.1. ZARZĄD

Skład Zarządu na dzień 31.12.2025 r. oraz na dzień publikacji niniejszego sprawozdania obejmuje 4 osoby:

- Konrad Weiske – Prezes Zarządu
- Wojciech Bodnaruś – Członek Zarządu
- Sebastian Łękawa – Członek Zarządu
- Sławomir Podolski – Członek Zarządu.

W 2025 roku nie miały miejsca zmiany w składzie Zarządu.

Żaden z Członków Zarządu Spółki nie został powołany jako przedstawiciel pracowników Spółki. Średni stosunek liczby kobiet (0) do liczby mężczyzn (4) wśród osób zarządzających w 2025 roku wynosił 0%. Na potrzeby obliczeń powyższego wskaźnika przyjęto w liczniku sumę wszystkich kobiet pełniących funkcje zarządzające w 2025 roku, a w mianowniku sumę wszystkich mężczyzn pełniących funkcje zarządzające w 2025 roku dla poszczególnych okresów obowiązywania składu Zarządu Spółki.

Informacje nt. doświadczenia związanego z sektorami, produktami i położeniem geograficznym Grupy Spyrosoft w odniesieniu do poszczególnych osób zarządzających zamieszczono na stronie internetowej Spółki – spyro-soft.com/pl/relacje-inwestorskie#spyrosoft.

Informacje nt. zasad działania Zarządu Spółki zostały zamieszczone w *Sprawozdaniu z działalności Grupy Spyrosoft za 2025 rok* w punkcie 9.4.1 *Zarząd*.

1.3.2. RADA NADZORCZA

W dniu 16 lipca 2025 roku do Spółki wpłynęło oświadczenie Pana Erika de Haas o rezygnacji z tym samym dniem z pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej w Spółce. Następnie Rada Nadzorcza Spółki działając na podstawie art. 385 § 2 Kodeksu spółek handlowych w zw. § 10 ust. 4 Statutu Spółki powołała w dniu 23 lipca 2025 r. w drodze kooptacji do składu Rady Nadzorczej Spółki Pana Präf Vagh.

Na dzień 31.12.2025 r. Rada Nadzorcza Spółki składała się z 5 osób:

- Piotr Budzyński – Członek Rady Nadzorczej
- Tomasz Paweł Krześniak – Członek Rady Nadzorczej
- Krzysztof Kuliński – Członek Rady Nadzorczej
- Andrew Radcliffe – Członek Rady Nadzorczej
- Präf Vagh – Członek Rady Nadzorczej.

Żaden z Członków Rady Nadzorczej Spółki nie został powołany jako przedstawiciel pracowników Spółki. Średni stosunek liczby kobiet (0) do liczby mężczyzn (5 lub 4) wśród osób nadzorujących w 2025 roku wynosił 0%. Na potrzeby obliczeń powyższego wskaźnika przyjęto w liczniku sumę wszystkich kobiet pełniących funkcje nadzorujące w 2025 roku, a w mianowniku sumę wszystkich mężczyzn pełniących funkcje nadzorujące w 2025 roku dla poszczególnych okresów obowiązywania składu Rady Nadzorczej Spółki.

Informacje nt. doświadczenia związanego z sektorami, produktami i położeniem geograficznym Grupy Spyrosoft w odniesieniu do poszczególnych osób nadzorujących zamieszczono na stronie internetowej Spółki - spyro-soft.com/pl/relacje-inwestorskie#spyrosoft.

Informacje nt. zasad działania i kompetencji Rady Nadzorczej Spółki zostały zamieszczone w *Sprawozdaniu z działalności Grupy Spyrosoft za 2025 rok* w punkcie 9.4.2 *Rada Nadzorcza*. Zgodnie ze złożonymi oświadczeniami na koniec 2025 roku oraz na dzień sporządzenia niniejszego sprawozdania Tomasz Krześniak, Krzysztof Kuliński oraz Piotr Budzyński spełniają wymagania niezależności wskazane w art. 129 ust. 3 Ustawy o Biegłych Rewidentach oraz Dobrych Praktykach Spółek notowanych na GPW. Tym samym odsetek członków niezależnych Rady Nadzorczej Spółki na koniec grudnia 2025 roku oraz na dzień sporządzenia niniejszego raportu obliczony jako relacja liczby niezależnych członków Rady Nadzorczej Spółki do wszystkich jej członków wynosił 60%.

1.3.3. KOMITET AUDYTU

Na dzień 31.12.2025 r. oraz na dzień publikacji niniejszego sprawozdania Członkami Komitetu Audytu są:

- Tomasz Krześniak – Przewodniczący Komitetu Audytu
- Krzysztof Kuliński – Członek Komitetu Audytu
- Piotr Budzyński – Członek Komitetu Audytu.

Komitet Audytu, w ramach sprawowanego nadzoru, dokonuje identyfikacji i analizy istniejących w Spółce obszarów ryzyka oraz procesów ich weryfikacji.

Informacje nt. zasad działania i kompetencji Komitetu Audytu zostały zamieszczone w *Sprawozdaniu z działalności Grupy Spyrosoft za 2025 rok* w punkcie 9.4.3 *Komitet Audytu*.

1.4. ZARZĄDZANIE ASPEKTAMI ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

GOV-2 – Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem

W Grupie Spyrosoft kluczową rolę w zakresie zarządzania aspektami zrównoważonego rozwoju odgrywa Zarząd Jednostki Dominującej, który odpowiada za definiowanie strategicznych kierunków związanych z zagadnieniami zrównoważonego rozwoju na poziomie Grupy Kapitałowej oraz za zatwierdzanie kluczowych polityk w tym obszarze.

Jeden z członków Zarządu spółki zależnej (Spyrosoft Solutions S.A.) jest wyznaczony do sprawowania nadzoru nad wdrożeniem wymagań w obszarze zrównoważonego rozwoju. Do jego zadań należy m.in. monitorowanie postępów oraz realizacji inicjatyw związanych ze zrównoważonym rozwojem. Dodatkowo odpowiedzialność za zarządzanie poszczególnymi aspektami składającymi się na zagadnienia zrównoważonego rozwoju została uwzględniona w strukturze organizacyjnej organizacji. Dedykowana osoba pełniąca funkcję Compliance Officera odpowiada za identyfikację wymagań, ich realizację oraz nadzór nad wdrażaniem, a także za raportowanie postępów do Zarządu Spyrosoft Solutions S.A. oraz docelowo do Zarządu Jednostki Dominującej w ramach przeglądów zarządzania. Wybór spółki Spyrosoft Solutions S.A. jako jednostki odpowiedzialnej za wdrażanie i koordynację tych działań został podyktowany posiadanymi przez nią zasobami oraz kompetencjami m.in. w obszarze zarządzania jakością, w tym wdrażania systemów zarządzania zgodnych z normami ISO, co usprawnia wypełnienie obowiązków regulacyjnych oraz wymogów ujawnieniowych.

Podstawowe ramy zrównoważonego rozwoju, takie jak polityki, kodeksy i inne kluczowe regulacje wewnętrzne, opracowywane są na poziomie Jednostki Dominującej oraz przy udziale spółki zależnej Spyrosoft Solutions S.A. Następnie regulacje te są lub (w przypadku nowych regulacji) będą one w miarę implementacji konsultowane z przedstawicielami pozostałych spółek zależnych oraz dostosowywane lokalnie – z uwzględnieniem wymagań prawa krajowego – bądź wdrażane w jednolitej formie we wszystkich jednostkach Grupy. W ramach regularnych przeglądów zarządzania, oceniana jest efektywność podejmowanych działań w odniesieniu do zidentyfikowanych ryzyk i szans oraz podejmowane są decyzje dotyczące dalszych kierunków postępowania w tym zakresie. Taki model umożliwia sprawny nadzór nad procesami związanymi ze zrównoważonym rozwojem oraz gwarantuje ich zgodność z obowiązującymi przepisami i celami strategicznymi Grupy Spyrosoft. Inicjatywy w tym obszarze są wdrażane na poziomie Grupy Kapitałowej, w oparciu o uzgodnione nieformalne podejście oraz bieżącą współpracę pomiędzy spółkami. Tematyka zrównoważonego rozwoju została włączona do programu audytów wewnętrznych. Celem tego działania jest niezależna ocena funkcjonowania i efektywności poszczególnych elementów organizacji – również w kontekście realizacji działań w obszarze zrównoważonego rozwoju.

Wiedza fachowa dostępna dla organów zarządzającego i nadzorującego związana ze zrównoważonym rozwojem zapewniana jest poprzez bieżącą współpracę z zewnętrznym doradcą, który wspiera proces identyfikacji wymagań oraz zmian regulacyjnych związanych ze zrównoważonym rozwojem. W proces raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju zaangażowane są osoby kluczowe dla zarządzania poszczególnymi aspektami zrównoważonego rozwoju w organizacji. Dodatkowo, wybrani członkowie organów zarządczych uczestniczą w zatwierdzaniu kluczowych polityk/kodeksów oraz w przeglądach

rezultatów podejmowanych inicjatyw dotyczących zrównoważonego rozwoju. Dzięki tym działaniom organy organizacji mogą podejmować świadome decyzje oraz nadzorować obszary związane ze zrównoważonym rozwojem.

Zarząd Jednostki Dominującej jest informowany o istotnych wpływach, ryzykach i szansach związanych ze zrównoważonym rozwojem w szczególności w ramach okresowych raportów z przeglądu zarządzania. Informacje te są dostarczane przez Compliance Officera, który przedstawia matrycę ryzyk dotyczących zrównoważonego rozwoju oraz postępy w zakresie wdrażanych polityk i działań. Działania oraz inicjatywy związane z poszczególnymi aspektami dotyczącymi zagadnień zrównoważonego rozwoju realizowane w ramach Grupy Spyrosoft prowadzone są przez wyznaczone osoby merytoryczne, będące liderami takich obszarów. Osoby te są odpowiedzialne za realizację działań i inicjatyw oraz zarządzanie ryzykiem i szansami z nimi związanymi zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz zasadami biznesowymi przyjętymi przez organizację.

W 2024 roku Zarząd Spyrosoft wyznaczył role i odpowiedzialności za realizację działań w obszarze zrównoważonego rozwoju, zgodnie z wymogami regulacyjnymi. Proces zarządzania ryzykiem w organizacji obejmuje ocenę ryzyk w obszarze aspektów środowiskowych, społecznych i ładu korporacyjnego, które obok rejestru ryzyka korporacyjnego są okresowo zestawiane i przekazywane Zarządowi Jednostki Dominującej. Te dane stanowią podstawę do podejmowania decyzji dotyczących priorytetów w zakresie zarządzania ryzykiem oraz planowania działań minimalizujących potencjalne negatywne wpływy. W trakcie 2025 roku Zarząd Spyrosoft nie korzystał z raportów nt. zrównoważonego rozwoju w odniesieniu do procesów decyzyjnych dotyczących głównych transakcji.

Ustanowienie odpowiednich ról i struktury sformalizowanego raportowania zagadnień zrównoważonego rozwoju stanowi krok w kierunku integracji tych elementów w przyszłości – w szczególności mając na uwadze akwizycyjny aspekt strategii Grupy Kapitałowej Spyrosoft.

W trakcie 2025 roku Zarząd Spyrosoft zajmował się następującymi istotnymi aspektami związanymi ze zrównoważonym rozwojem:

- analiza i mitygacja ryzyk związanych z przestrzeganiem regulacji prawnych dotyczących zrównoważonego rozwoju;
- aktualizacja wybranych polityk oraz kodeksów wewnętrznych poprzez rozszerzenie ich zakresu podmiotowego z poszczególnych jednostek na całą Grupę Spyrosoft;
- monitorowanie skuteczności ustanowionych ról i odpowiedzialności dotyczących wdrożenia działań w obszarze zrównoważonego rozwoju – na poziomie GK;
- ocena aktualności aspektów zrównoważonego rozwoju z punktu widzenia modelu biznesowego organizacji;
- monitorowanie metodyki zbierania danych w celu określenia skali emisji gazów cieplarnianych w Grupie Spyrosoft;
- zarządzanie ryzykiem w łańcuchu dostaw.

Powyższe aspekty były omawiane podczas przeglądu zarządzania, a odpowiednie działania były inicjowane na podstawie wyników analiz i rekomendacji.

Główne działania, które określono dotyczą dalszej analizy i implementacji wymagań, w tym głównych polityk, zabezpieczenia zasobów niezbędnych do realizacji działań, konsolidowania danych wymaganych do przygotowania raportu zrównoważonego rozwoju,

kontrolowania zidentyfikowanych w tym obszarze ryzyk oraz ustanowienia inicjatyw w obszarze zrównoważonego rozwoju na rok 2026.

Niezależnie od powyższego, poszczególne zagadnienia związane ze zrównoważonym rozwojem (w tym w zakresie zarządzania istotnymi wpływami, ryzykami i szansami) w 2025 roku przypisane były w zakresie odpowiedzialności do poszczególnych osób zarządzających zgodnie z podziałem kompetencyjnym obowiązującym na poziomie Zarządu Jednostki Dominującej.

Z kolei Rada Nadzorcza Spółki sprawuje stały nadzór nad działalnością, we wszystkich dziedzinach jej działalności z uwzględnieniem istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z zagadnieniami zrównoważonego rozwoju.

1.5. POLITYKA WYNAGRODZEŃ ORAZ PROGRAM MOTYWACYJNY

GOV-3 – Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt

W Spyrosoft przyjęta została przez walne zgromadzenie *Polityka Wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spyrosoft S.A.* Dokument określa i definiuje warunki oraz system wynagradzania i praktyk wynagrodzeniowych stosowanych przez Spółkę wobec członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spyrosoft S.A.

Polityka wynagrodzeń nie przewiduje powiązania wysokości wynagrodzenia z realizacją celów w obszarach środowiskowym, społecznym lub ładu korporacyjnego.

Pełna treść ww. polityki została udostępniona na stronie internetowej Spółki:

<https://spyro-soft.com/wp-content/uploads/2022/09/polityka-wynagrodzen-czlonkow-rn-i-zarzadu-spyrosoft.pdf>

W Spółce występuje program motywacyjny, który został szczegółowo opisany w *Sprawozdaniu z działalności Grupy Spyrosoft za 2025 rok* w punkcie 9.5 *Informacje o wynagrodzeniach*.

Kryteria uprawniające do uzyskania akcji Spółki w ramach Programu Motywacyjnego nie są powiązane z realizacją przez Grupę Spyrosoft działań w obszarach zrównoważonego rozwoju.

1.6. PROCES NALEŻYTEJ STARANNOŚCI

GOV-4 – Oświadczenie dotyczące należytej staranności

Organizacja nie posiada wdrożonej odrębnej procedury należytej staranności na potrzeby zarządzania aspektami zrównoważonego rozwoju. Niemniej jednak, ze względu na funkcjonujący, w spółce wdrażający wymagania w obszarze rozważonego rozwoju, zintegrowany system zarządzania, zaimplementowane zostały elementy koncepcji należytej staranności. Wdrożenie i utrzymanie systemów zarządzania jakością zgodnych z normami ISO, takimi jak ISO 9001, wymaga nie tylko spełnienia określonych wymagań formalnych, lecz także stosowania zasad należytej staranności na wszystkich etapach działania organizacji. Należyta staranność odnosi się m.in. do świadomego, systematycznego i odpowiedzialnego podejścia do realizacji procesów, stosowania podejścia opartego na ryzyku, konieczności regularnego monitorowania procesów i działań oraz ciągłego doskonalenia.

W ramach wdrożonego systemu zarządzania jakością kluczowe znaczenie ma podejście procesowe, w którym każdy proces jest planowany, monitorowany i doskonalony. Zastosowanie należytej staranności oznacza określenie celów i mierników dla każdego

procesu, stosowanie adekwatnych narzędzi nadzoru i oceny ryzyka oraz dokumentowanie decyzji i działań w sposób umożliwiający ich śledzenie i analizę.

Dodatkowo zgodnie z podejściem opartym na ryzyku organizacja stale identyfikuje, ocenia i monitoruje ryzyka i szanse występujące w obszarze jej działania.

Należyta staranność oznacza także dbałość o zgodność działań z obowiązującymi przepisami, regulacjami branżowymi oraz wymaganiami klientów oraz utrzymywanie odpowiednich polityk i procedur wewnętrznych, prowadzenie rzetelnej dokumentacji, zapewnienie przejrzystości działań, jak również prowadzenie audytów oraz przeglądów.

Organizacja stosuje również procesy promujące proaktywne identyfikowanie i eliminowanie niezgodności oraz mechanizmy ciągłego uczenia się i doskonalenie poprzez inicjowanie działań korygujących i prewencyjnych, czy tzw. 'lessons learned'.

Poniżej zamieszczono informacje nt. elementów procesu należytej staranności uwzględnionych w niniejszym oświadczeniu.

Podstawowe elementy procesu należytej staranności	Punkty w oświadczeniu dotyczącym zrównoważonego rozwoju
Uwzględnienie należytej staranności w ładzie korporacyjnym, strategii i modelu biznesowym	1.6 Proces należytej staranności
Współpraca z zainteresowanymi stronami, na które jednostka wywiera wpływ, na wszystkich kluczowych etapach procesu należytej staranności	1.11 Zaangażowanie zainteresowanych stron
Identyfikacja i ocena niekorzystnych wpływów	1.12 Wpływy, ryzyka i szanse oraz proces zarządzania nimi 1.13 Badanie podwójnej istotności
Podejmowanie działań w celu ograniczenia zidentyfikowanych niekorzystnych wpływów	2.1 Zidentyfikowane istotne wpływy, ryzyka i szanse 3.1.2 Istotne wpływy, ryzyka i szanse związane z własnymi zasobami pracowniczymi 3.2.1 Istotne wpływy, ryzyka i szanse związane z pracownikami w łańcuchu wartości 3.3.1 Istotne wpływy, ryzyka i szanse związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi 3.4.1 Kultura korporacyjna i polityki związane z prowadzeniem działalności gospodarczej 3.4.4 Przeciwdziałanie korupcji 3.4.5 Zarządzanie relacjami z dostawcami
Monitorowanie skuteczności tych starań i przekazywanie stosownych informacji w tym zakresie	1.4 Zarządzanie aspektami zrównoważonego rozwoju

1.7. ZARZĄDZENIE RYZYKIEM W PROCESIE SPRAWOZDAWCZOŚCI W ZAKRESIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

GOV-5 – Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju

W organizacji funkcjonuje system kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem, który koncentruje się na zapewnieniu wydajności operacyjnej, rzetelności sprawozdawczości finansowej oraz zrównoważonego rozwoju, jak również zgodności działań z przepisami prawa. Ze względu na charakter oraz rozmiar prowadzonej działalności nie jest zasadne wyodrębnianie komórki organizacyjnej, skoncentrowanej wyłącznie na kontroli wewnętrznej. System kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem w odniesieniu do procesu sporządzania sprawozdań zrównoważonego rozwoju uwzględnia wymogi jakościowe ujęte w obowiązujących przepisach prawa regulujących aspekt sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju.

W ramach Działu Jakości wyodrębniony został Zespół Compliance, który jest odpowiedzialny za zapewnienie zgodności z regulacjami, normami oraz za koordynowanie i nadzór nad przygotowaniem sprawozdania zrównoważonego rozwoju.

W procesie przygotowania sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, co do zasady, stosowane jest analogiczne podejście do oceny ryzyka jak w procesie przygotowania sprawozdawczości finansowej.

Powyższe związane jest z generalnym przeznaczeniem sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, której celem jest umożliwienie użytkownikom zrozumienie wpływów, ryzyk lub szans organizacji związanych ze zrównoważonym rozwojem.

W konsekwencji priorytetem w przygotowaniu sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju jest przedstawienie rzetelnego i kompletnego obrazu nt. sytuacji Grupy Spyrosoft. Priorytet ten jest realizowany poprzez zaprezentowanie użytkownikom sprawozdań, wszystkich istotnych informacji, co do których można racjonalnie oczekiwać, iż wpłynęłyby na decyzje podejmowane przez tych użytkowników na podstawie oświadczenia jednostki dotyczącego zrównoważonego rozwoju.

Tym samym kluczowe ryzyka jakie są identyfikowane w związku z procesem sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju obejmują ryzyko przyjęcia niespójnej metodologii, podejścia do kalkulacji wskaźników, błędy kalkulacyjne, ryzyko braku spójności co do zakresu oraz jakości z wymogami poszczególnych ujawnień w ramach ESRS, ryzyko wystąpienia omyłki technicznej oraz błędów ludzkich związanych z agregacją danych oraz przygotowaniem konkretnych danych liczbowych i wskaźników wykorzystywanych w raporcie.

Emitent podejmuje działania mające na celu ograniczanie powyższych ryzyk poprzez:

- ujednolicenie zasad gromadzenia danych dla poszczególnych obszarów działalności,
- ujednolicenie definicji ujmowanych w poszczególnych punktach danych,
- ujednolicenie przyjętej metodologii obliczeń,
- weryfikację danych poprzez wykorzystywanie formuł kalkulacyjnych sprawdzających kompletność danych w poszczególnych zbiorach danych,
- weryfikację danych przygotowanych lokalnie przez właścicieli obszarów na poziomie zespołu koordynującego proces sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju oraz przez zewnętrznego doradcę,
- wewnętrzne czynności kontrolne dotyczące weryfikacji spójności ujawnień konkretnych punktów danych wynikających z ESRS.

Niniejszy raport zrównoważonego rozwoju nie został poddany atestacji ze strony podmiotów zewnętrznych z uwagi na fakultatywny charakter ujawnień. Niemniej Spółka deklaruje, iż

niniejszy raport został przygotowany zgodnie z należytą starannością oraz najlepszą wiedzą Spółki.

Za przygotowanie danych prezentowanych w ramach sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju odpowiadają poszczególne jednostki organizacyjne, w ramach których ma miejsce proces bieżącego zarządzania obszarami uwzględnionymi w sprawozdawczości. Dane będące podstawą do sporządzenia niniejszego raportu pochodzą z dokumentów i materiałów źródłowych zawierających dane opisowe oraz liczbowe. Grupa stosuje spójne zasady dotyczące agregacji poszczególnych kategorii danych prezentując dane w ramach sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju i innych materiałach przekazywanych akcjonariuszom.

Ostateczną weryfikację i akceptację raportu zrównoważonego rozwoju przeprowadza Zarząd Jednostki Dominującej.

1.8. STRATEGIA BIZNESOWA GRUPY SPYROSOFT

W 2025 roku Grupa Spyrosoft realizowała przyjętą w 2022 roku i skorygowaną w 2023 roku strategię na lata 2022–2026, której główne założenia obejmują m.in.:

- Wzrost przychodów o średnio 25–35% rocznie
- Marżę EBITDA na poziomie 11–14%
- Zwiększenie liczby pracowników i współpracowników w Grupie do 3000 osób
- Wzrost poprzez pozyskiwanie nowych klientów i cross-selling
- Wzrost poprzez przejęcia spółek posiadających nowe dla Grupy kompetencje

W 2025 roku Grupa Spyrosoft wywiązała się z założeń dotyczących implementacji strategii w sposób następujący: wzrost przychodów (na bazie rosnącej liczby nowych klientów i rozwoju już obecnych w portoflio Grupy) o 29,2% w porównaniu do roku 2024, marża EBITDA wyniosła 12% (skorygowana 12,5%), a liczba współpracowników Grupy na koniec 2025 roku wyniosła 1938 osób. W roku obrotowym miało miejsce przejęcie 100% udziałów spółki Carimus LLC. W 2025 roku powstały dwie nowe spółki: Spyrosoft Innovo oraz Spyrosoft AdTech.

W Q1 2026 roku, Zarząd Grupy Spyrosoft przyjął nową strategię, ogłoszoną w raporcie bieżącym nr 6/2026 z 30 marca.

Zgodnie z przyjętą Strategią Spyrosoft planuje rozwijać się z coraz większym naciskiem na kompleksowe doradztwo technologiczne i wsparcie klientów w procesach transformacji cyfrowej i implementacji nowych rozwiązań AI. Grupa w dalszym ciągu stawia na specjalizację sektorową i dalszą dywersyfikację swojej działalności. Grupa planuje rozwijać się na drodze organicznej i poprzez kolejne przejęcia.

Kluczowe założenia Strategii przewidują m.in., że:

- Celem strategicznym Spółki jest przekształcenie Spyrosoft z dostawcy usług inżynierii oprogramowania w integratora zorientowanego na doradztwo, który wykorzystuje AI na każdym etapie realizacji i operacji, buduje długoterminową wartość dla klientów dzięki elastyczności i wiedzy domenowej, koncentrując się na dostarczaniu mierzalnych rezultatów.

- Grupa zamierza osiągnąć powyższy cel przede wszystkim poprzez działalność w sześciu kluczowych obszarach, którymi są:
 - a) dostarczanie usług w modelu Talent-as-a-Service (szybkie dostarczanie na żądanie wysoko wykwalifikowanych pracowników),
 - b) rozwijanie ekosystemów technologicznych,
 - c) dostarczanie dedykowanego oprogramowania na zamówienie,
 - d) wspieranie sektora publicznego,
 - e) licencjonowanie własności intelektualnej oraz
 - f) wykorzystywanie sztucznej inteligencji, zarówno wewnętrznie, jak i w projektach dla klientów.
- Spyrosoft w dalszym ciągu stawiać będzie na dywersyfikację branżową oraz geograficzną – na dzień publikacji Strategii Grupa specjalizuje się w 16 różnych branżach oraz posiada biura w 10 krajach, na 4 kontynentach.
- Spyrosoft zamierza dokonywać dalszych wartościowych akwizycji, których celem będzie dalszy rozwój Grupy, ze szczególnym uwzględnieniem dywersyfikacji branżowej oraz geograficznej.
- Na rok 2026 podtrzymane zostają cele finansowe na ten rok, określone w dotychczasowej strategii na lata 2022 – 2026 tzn.:
 - a) a) marża EBITDA (zysk operacyjny + amortyzacja) /przychody ze sprzedaży) na poziomie 11-14%,
 - b) b) średni roczny wzrost przychodów w przedziale 25-35%, (CAGR ang. Compound Annual Growth Rate, czyli skumulowany roczny wskaźnik wzrostu na poziomie 33%).Plany finansowe na kolejny okres zostaną przekazane do publicznej wiadomości w 2027 r. w ramach przewidywanej wówczas aktualizacji Strategii.
- Konsolidacja udziałów w ramach Grupy Spyrosoft powinna nastąpić w roku 2028, przyjmując za rok referencyjny rok 2027.

1.9. STRATEGIA W OBSZARZE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Obecnie organizacja znajduje się na wstępnym etapie prac nad strategią w obszarze zrównoważonego rozwoju. Działania w toku pozostają związane z identyfikacją wymagań oraz wdrażaniem kluczowych procesów niezbędnych do dalszego kształtowania podejścia w zakresie czynników środowiskowych, społecznych i ładu korporacyjnego w szczególności adresujących wymagania kontraktowe dla poszczególnych branż oraz rynków geograficznych. Strategia zrównoważonego rozwoju zostanie rozwinięta po zakończeniu etapu analizy w celu zapewnienia zgodności z obowiązującymi standardami prawnymi i oczekiwaniami interesariuszy.

W ramach implementacji organizacja koncentruje się aktualnie na:

- mapowaniu wymagań regulacyjnych i identyfikacji kluczowych ryzyk oraz szans w kontekście zrównoważonego rozwoju,

- analizie obecnych praktyk organizacyjnych i ich wpływu na środowisko, społeczeństwo oraz strukturę zarządczą,
- budowaniu świadomości wewnętrznej poprzez zaangażowanie interesariuszy,
- identyfikacji potrzeb i oczekiwań kluczowych interesariuszy poprzez regularny dialog, analizę wymagań kontraktowych oraz obszarów sprawozdawczości poszczególnych obszarów zrównoważonego rozwoju,
- ustanowieniu ram oraz narzędzi wspierających agregację danych na potrzeby raportowania niefinansowego, na podstawie obowiązujących regulacji standardów raportowania (ESRS),
- monitorowanie kategorii ryzyka w ramach rejestru wymagań kontraktowych dla poszczególnych branż oraz rynków geograficznych,
- wyborze wskaźników i celów, które będą spójne ze strategią biznesową organizacji,
- ocenie gotowości organizacyjnej do wdrażania długoterminowych działań w obszarze zrównoważonego rozwoju.

1.10. PODSTAWOWE INFORMACJE O DZIAŁALNOŚCI GRUPY

SBM-1 – Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości

1.10.1. PRZEDMIOT DZIAŁALNOŚCI GRUPY SPYROSOFT

Spyrosoft to przedsiębiorstwo założone w 2016 roku we Wrocławiu, działające w branży IT i zajmujące się dostarczaniem rozwiązań cyfrowych. Spyrosoft w ramach świadczonych usług wytwarza kompleksowe rozwiązania w zakresie tworzenia oprogramowania – od wbudowanych rozwiązań po wysokopoziomowe systemy oparte na chmurach publicznych. Spyrosoft oferuje kompleksowe prowadzenie projektów, w ramach których specjaliści przedsiębiorstwa zarządzają projektami i związanymi z nimi wymaganiami, tworzą architekturę, a także piszą i rozwijają warstwę programistyczną.

Spyrosoft dostarcza usługi programistyczne dostosowane do potrzeb i wymagań klienta. Przedsiębiorstwo wspiera klientów od momentu tworzenia koncepcji produktów i wyboru technologii, poprzez opracowanie architektury rozwiązania i jego implementację, aż po utrzymanie i prace rozwojowe. Spyrosoft współpracuje głównie z klientami z następujących branż: finanse, automotive, przemysł 4.0, media i rozrywka, telemedycyna, usługi geoprzestrzenne oraz robotyka. Dzięki znajomości specyfiki branżowej, klientowi dostarczane jest nie tylko samo rozwiązanie, ale także usługi doradcze w zakresie doboru rozwiązań IT, jak najlepiej dopasowanych do potrzeb i regulacji występujących w konkretnej branży. Istotną rolę w codziennej pracy Spyrosoft odgrywa także AI, a celem jest to, żeby dostarczyć jak największą wartość klientom.

Grupa Kapitałowa Spyrosoft oferuje następujące usługi:

- **Business i Product Design** – projektowanie produktów i usług cyfrowych, ich prototypowanie i testowanie.
- **Doradztwo technologiczne** – audyty technologiczne, estymacje kosztów projektowych, rozwój strategii cyfrowych, automatyzacja procesów wytwarzania oprogramowania, a także doradztwo w zakresie wykorzystania chmur publicznych.

- **Oprogramowanie Enterprise** – rozwój oprogramowania w obszarach backend i frontend, aplikacje mobilne, architektura danych.
- **Oprogramowanie Wbudowane** – rozwój urządzeń i oprogramowania do ich automatyzacji, tworzenie rozwiązań komunikacyjnych, aplikacje do urządzeń wbudowanych.
- **Artificial Intelligence i Machine Learning** – wykorzystanie technologii AI oraz ML w projektowanych rozwiązaniach cyfrowych wraz z konsultacjami w zakresie ich funkcjonowania.
- **Rozwiązania chmurowe** – migracja do chmury, optymalizacja kosztów oraz dostarczanie oprogramowania w chmurze.
- **Optymalizacja** – automatyzacja wytwarzania, dostarczania i testowania oprogramowania.
- **Usługi zarządzane** – audyty i przejęcia systemów informatycznych, wsparcie i utrzymanie działających systemów, zarządzanie i utrzymanie serwerów, optymalizacja infrastruktury, bezpieczeństwo danych.
- **Cyberbezpieczeństwo** – konsulting, testy penetracyjne, integracja testów bezpieczeństwa z istniejącym procesem wytwarzania oprogramowania, defensywne cyberbezpieczeństwo.
- **Salesforce** – implementacja modułów Sales Cloud, Commerce Cloud, Service Cloud, rozwój dedykowanych aplikacji, audyty przed- i powdrożeniowe.
- **HMI (Human Machine Interface)** – projektowanie i wdrażanie rozwiązań służących do interakcji użytkownika z urządzeniem.
- **Platformy e-commerce** – rozwój i wdrożenia sklepów internetowych opartych na platformach Magento i Shopware.
- **Dane i Business Intelligence** – oprogramowanie do integracji i przetwarzania danych, hurtownie danych, data mining, analityka i raportowanie danych.

Usługi realizowane przez Grupę Kapitałową Spyrosoft są kierowane pod postacią dedykowanej oferty do następujących branż:

- **Automotive**

W ramach usług dla branży automotive Spyrosoft wytwarza oprogramowania wbudowanego, a także jego integrację i walidację zgodnie z wymaganiami standardów A-Spice obowiązujących w branży. W ofercie dla branży motoryzacyjnej znajduje się również projektowanie i wdrażanie procesów związanych z Functional Safety.

- **Usługi Finansowe**

Spyrosoft projektuje systemy kompleksowo wspierające procesy pożyczkowe i systemy zarządzania wierzytelnościami w instytucjach finansowych. W ofercie Grupy znajduje się również projektowanie rozwiązań z obszaru bankowości cyfrowej i dla sektora fintech. Ponadto ofertę dla branży finansowej uzupełnia wytwarzanie oprogramowania wspierającego przetwarzanie i analizę danych finansowych.

- **Przemysł 4.0**

Oferta Grupy Spyrosoft dla przedsiębiorstw z branży przemysłowej koncentruje się wokół automatyzacji i komunikacji urządzeń przemysłowych, a także dostarczania rozwiązań

systemowych typu enterprise pozwalających na wymianę danych pomiędzy urządzeniami oraz wsparcie procesów zarządzania flotą urządzeń przemysłowych.

- **Media**

Spyrosoft dostarcza dedykowane, multiplatformowe aplikacje i usługi dotyczące integracji oraz implementacji produktów cyfrowych a także doradztwo technologiczne, dla branży medialnej i rozrywkowej.

- **Robotyka i Przemysł Chemiczny**

Eksperti Spyrosoft dostarczają kompleksowe usługi związane z projektowaniem i wdrażaniem oprogramowania do autonomicznych robotów, z wykorzystaniem najnowszych dostępnych technologii (sztuczna inteligencja, computer vision, digital twins i in.) w celu zwiększania produktywności oraz obniżania kosztów działania przedsiębiorstw.

- **Usługi Geoprzestrzenne**

Spyrosoft tworzy oprogramowanie do kompleksowego przetwarzania danych przestrzennych. Oferuje rozwiązania z zakresu przechowywania danych przestrzennych i ich inteligentnej analizy, a także projektuje systemy typu enterprise, umożliwiające wykorzystanie i zarządzanie informacjami geoprzestrzennymi.

- **High Tech & Software**

Spyrosoft dostarcza rozwiązania automatyzujące procesy związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi oraz ogólnie pojętej innowacji. W ofercie Grupy znajduje się projektowanie systemów pracy tymczasowej, systemów do zarządzania wynagrodzeniami i benefitami, a także systemów edukacyjnych.

- **Telemedycyna**

Grupa Spyrosoft dostarcza oprogramowanie wbudowane dla urządzeń medycznych, projektuje ich komunikację i wdraża zaawansowane algorytmy wspierające poprawną diagnostykę wykonywaną przez sprzęt medyczny. Ponadto oferuje projektowanie systemów typu enterprise – wspierających zarządzanie przedsiębiorstwem medycznym, opiekę nad pacjentem lub monitorujących pracę urządzeń medycznych.

- **Elektromobilność i odnawialne źródła energii**

Wraz z nabyciem 57,5% akcji spółki Codibly, Grupa Spyrosoft dodała do swojego portfolio usług kompetencje w obszarze wytwarzania rozwiązań cyfrowych dla branż elektryfikacji transportu i odnawialnych źródeł energii.

- **Defence, Security & Aerospace**

Spyrosoft rozwija kompetencje w zakresie bezpieczeństwa cyfrowego, produktów dual-use i rozwiązań dla sektora obronnego. Spyrosoft jest członkiem Polskiej Izby Producentów na Rzecz Obronności Kraju.

- **AdTech & MarTech**

Spyrosoft specjalizuje się w projektowaniu i tworzeniu zaawansowanych technologii reklamowych (AdTech), technologii marketingowych (MarTech) oraz platform danych, w tym platform reklamy programatycznej (DSP i SSP), platform danych o klientach

(CDP), systemów personalizacji opartych na sztucznej inteligencji oraz narzędzi do automatyzacji marketingu.

- **AgriTech**

AgriTech to obszar działalności Spyrosoft, koncentrujący się na tworzeniu zaawansowanego oprogramowania dla rolnictwa. Celem jest wspieranie automatyzacji farm, tworzenia systemów dla autonomicznych maszyn, rozwiązań Edge AI oraz analizy danych w celu optymalizacji (precision farming).

- **Retail**

Spyrosoft dostarcza rozwiązania cyfrowe z obszaru e-commerce oraz obszarów pokrewnych, chociażby związanych z innowacją w branży sprzedaży konsumenckiej czy wykorzystaniem danych w optymalizacji sprzedaży.

1.10.2. LOKALIZACJA DZIAŁALNOŚCI

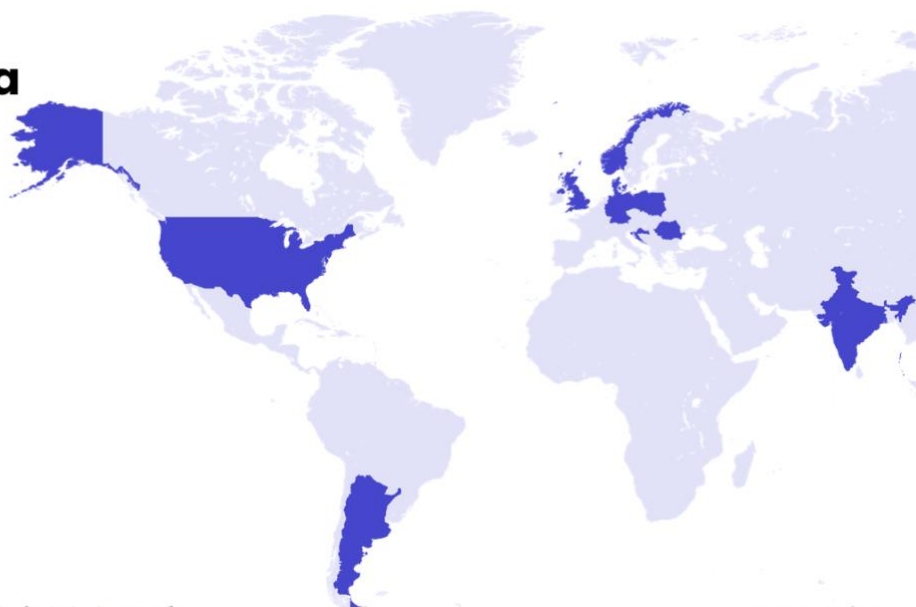
Grupa Spyrosoft prowadzi działalność o charakterze międzynarodowym, a jej klienci pochodzą przede wszystkim z Wielkiej Brytanii, Niemiec, USA i Skandynawii.

Grupa, poza obecnością w siedmiu polskich lokalizacjach (Wrocław, Kraków, Warszawa, Białystok, Szczecin, Łódź, Gdańsk), posiada także swoje biura i centra deweloperskie poza granicami Polski, co pozwala na zwiększenie dostępności oferowanych usług dla klientów zagranicznych.

© GRUPA SPYROSOFT

Nasze biura

- 📍 Argentyna
- 📍 Dania
- 📍 Chorwacja
- 📍 Niemcy
- 📍 Indie
- 📍 Norwegia
- 📍 Polska
- 📍 Rumunia
- 📍 Wielka Brytania
- 📍 USA



Spyrosoft Group

Shaping technology, together

www.spyro-soft.com

1.10.3. SKŁAD GRUPY SPYROSOFT

Według stanu na dzień 31.12.2025 w skład Grupy Kapitałowej Spyrosoft S.A. poza jednostką dominującą wchodzi następujące jednostki:

Nazwa podmiotu	Kraj siedziby	Udział w kapitale	Opis powiązania
Spyrosoft Solutions S.A.	Polska	50,00%	bezpośrednio
Spyrosoft Ltd	Wielka Brytania	80,65%	bezpośrednio
Hyand Poland SE (dawniej GOD Nearshore SE)	Niemcy	33,00%	bezpośrednio
Unravel S.A.	Polska	61,50%	41% bezpośrednio i 20,5% pośrednio
Spyrosoft Synergy S.A.	Polska	52,50%	35% bezpośrednio i 17,5% pośrednio
Spyrosoft Solutions d.o.o.	Chorwacja	35,00%	pośrednio
Spyrosoft Solutions LLC	USA	50,00%	pośrednio
Spyrosoft Solutions GmbH	Niemcy	50,00%	pośrednio
Spyrosoft LLC	USA	100,00%	bezpośrednio
Spyrosoft eCommerce S.A.	Polska	60,00%	bezpośrednio
Spyrosoft Solutions S.R.L.	Rumunia	47,50%	pośrednio
Spyrosoft Connect S.A.	Polska	80,00%	bezpośrednio
Spyrosoft BSG S.A.	Polska	60,00%	bezpośrednio
Codibly S.A.	Polska	57,50%	bezpośrednio
Codibly Inc	USA	57,50%	pośrednio
Dialogue Exchange Global	Wielka Brytania	4,05%	pośrednio
Repoweric Sp. z o.o.	Polska	11,50%	pośrednio
Spyrosoft Nordics A/S	Dania	53,00%	50% bezpośrednio i 3% pośrednio

Spyrosoft India Private Limited	Indie	75,00%	50% bezpośrednio i 50% pośrednio
Spyrosoft Adtech S.A.	Polska	100,00%	bezpośrednio
Spyrosoft Innovo S.A.	Polska	55,00%	bezpośrednio
Carimus LLC	USA	100,00%	pośrednio
Finin Sp. z o.o.	Polska	100,00%	bezpośrednio

Z zastrzeżeniem utworzenia nowych spółek (Spyrosoft Adtech S.A. oraz Spyrosoft Innovo S.A.), jak również przejęcia spółki Carimus LLC oraz nieistotnej zmiany udziału w spółce zależnej Spyrosoft LTD z 81,97% do 80,65% udziału w kapitale zakładowym wynikającej z objęcia udziałów tej spółki przez kadrę menedżerską, w 2025 roku nie wystąpiły inne zmiany w organizacji Grupy Kapitałowej Spyrosoft.

Według stanu na dzień 31.12.2025 stopień powiązania jednostki dominującej z pozostałymi jednostkami grupy kapitałowej oraz przyjęta metoda objęcia podmiotu konsolidacją przedstawia się następująco:

Nazwa podmiotu	Stopień powiązania	Metoda objęcia konsolidacją
Spyrosoft Solutions S.A.	jednostka zależna	konsolidacja metodą pełną
Spyrosoft Ltd	jednostka zależna	konsolidacja metodą pełną
Unravel S.A.	jednostka zależna	konsolidacja metodą pełną
Spyrosoft Synergy S.A.	jednostka zależna	konsolidacja metodą pełną
Spyrosoft Solutions d.o.o.	jednostka zależna	konsolidacja metodą pełną
Spyrosoft Solutions LLC	jednostka zależna	wyłączona z konsolidacji ze względu na nieistotność
Spyrosoft Solutions GmbH	jednostka zależna	konsolidacja metodą pełną
Spyrosoft LLC	jednostka zależna	wyłączona z konsolidacji ze względu na nieistotność
Spyrosoft eCommerce S.A.	jednostka zależna	konsolidacja metodą pełną
Spyrosoft Solutions S.R.L.	jednostka zależna	konsolidacja metodą pełną
Spyrosoft Connect S.A.	jednostka zależna	konsolidacja metodą pełną
Spyrosoft BSG S.A.	jednostka zależna	konsolidacja metodą pełną
Codibly S.A.	jednostka zależna	konsolidacja metodą pełną
Codibly Inc	jednostka zależna	wyłączona z konsolidacji ze względu na nieistotność
Spyrosoft Nordics A/S	Jednostka zależna	konsolidacja metodą pełną
Spyrosoft India Private Limited	jednostka zależna	jednostka nie rozpoczęła jeszcze działalności
Spyrosoft Adtech S.A.	jednostka zależna	konsolidacja metodą pełną
Spyrosoft Innovo S.A.	jednostka zależna	konsolidacja metodą pełną

Carimus LLC	jednostka zależna	konsolidacja metodą pełną
Finin Sp. z o.o.	jednostka zależna	wyłączona z konsolidacji ze względu na nieistotność
Hyand Poland SE (dawniej GOD Nearshore SE)	jednostka stowarzyszona	konsolidacja metodą praw własności
Repoweric Sp. z o.o.	jednostka stowarzyszona	konsolidacja metodą praw własności
Dialogue Exchange Global	jednostka inna	wyłączona z konsolidacji ze względu na brak kontroli

Wszystkie jednostki, za wyjątkiem Finin Sp. z o.o. prowadzą działalność związaną z oprogramowaniem. Finin Sp. z o.o. prowadzi działalność w zakresie usług księgowych i doradztwa podatkowego.

1.10.4. INFORMACJE O DZIAŁALNOŚCI GRUPY SPYROSOFT W 2025 ROKU

Skonsolidowane przychody Grupy Kapitałowej Spyrosoft S.A. w 2025 r. wyniosły 601 mln zł, o 29% więcej niż przed rokiem. Wzrost przychodów jest wynikiem sukcesywnego zwiększania skali działalności Grupy, w tym przejęcia Codibly SA w 2024 roku i Carimus LLC w 2025 roku.

Przychody ze sprzedaży Grupy w 2025 roku pochodziły głównie ze sprzedaży usług programistycznych, udzielenia licencji i sprzedaży praw autorskich oraz wdrożeń e-commerce, które odpowiadały za 99,9% przychodów ze sprzedaży w 2025 roku. Pozostałe przychody dotyczyły podnajmu biura, obsługi administracyjnej, refaktur części poniesionych kosztów oraz sprzedaży sprzętu komputerowego.

W 2025 udział w przychodach poszczególnych obszarów wyglądał następująco:

Business Unit	Udział w przychodach
Media & Entertainment	20%
Automotive	15%
High Tech & Software	10%
Industry 4.0 & Manufacturing	10%
Financial Services	9%
Geospatial	9%
Connectivity & Industry Automation	6%
eMobility & Renewables/Energy	5%
Retail	4%
Chemicals	4%
Robotics	3%

Healthcare & Life Science	2%
Legal Tech	2%
pozostałe	1%

Głównymi rynkami zbytu usług Grupy pozostają: Wielka Brytania, kraje z regionu DACH (Niemcy, Austria i Szwajcaria), Polska a także USA i kraje skandynawskie.

Udział w przychodach na głównych rynkach zbytu prezentuje poniższe zestawienie:

Kraj	Udział w przychodach
Wielka Brytania	34%
DACH	24%
Polska	17%
USA	16%
Skandynawia	5%
pozostałe	5%

W 2025 roku główni dostawcy Grupy to specjaliści IT, podwykonawcy świadczący usługi IT i zarządcy nieruchomości oferujący najem lokali biurowych oraz firmy dostarczające sprzęt komputerowy. Grupa nie jest uzależniona od żadnego z tych dostawców lub odbiorców.

W 2025 roku udział przychodów od poniższych odbiorców przekroczył 10% przychodów ze sprzedaży Grupy Kapitałowej ogółem:

Podmiot	Udział w przychodach
British Broadcasting Corporation	13%

Podmiot ten nie jest powiązany z Emitentem ani osobami zarządzającymi Emitenta.

Udział przychodów z 10 największych klientów w sumie przychodów Grupy Kapitałowej w 2025 r. wyniósł 48%.

Grupa Spyrosoft nie osiąga przychodów z działalności związanej z:

- poszukiwaniem, górnictwem, wydobywaniem, produkcją, przetwarzaniem, magazynowaniem, rafinacją lub dystrybucją, w tym transportem i magazynowaniem paliw kopalnych oraz handlem tymi paliwami w tym przychodów pochodzących z węgla, ropy naftowej i gazu, a także przychodów pochodzących ze zgodnej z systematyką działalności gospodarczej związanej z gazem ziemnym;
- produkcją chemikaliów;

- bronią;
- uprawą i produkcją tytoniu.

Grupa Spyrosoft współpracowała na koniec 2025 roku z 1479 osobami, w tym 500 pracownikami oraz 979 współpracownikami.

Poniżej zamieszczono informacje podsumowujące informacje nt. własnych zasobów pracowniczych (pracowników) Grupy Spyrosoft – dane w osobach na koniec okresu sprawozdawczego.

Zatrudnienie w osobach	2025			2024		
-	Kobieta	Mężczyzna	Łącznie	Kobieta	Mężczyzna	Łącznie
Polska	180	131	311	174	150	324
Wielka Brytania	18	65	83	18	56	74
Pozostałe kraje	37	69	106	24	56	80
Ogółem Pracownicy	235	265	500	216	262	478

1.10.5. ŁAŃCUCH WARTOŚCI

Organizacja realizuje działalność w oparciu o model usługowy, w którym kluczową rolę odgrywają dostawcy usług specjalistycznych (upstream) oraz odbiorcy naszych rozwiązań (downstream). Organizacja przyjmuje holistyczne podejście do łańcucha wartości, tak aby w każdym ogniwie – od kontrahentów aż po finalnych klientów – zapewnić przejrzyste i etyczne zasady współpracy, przy jednoczesnym dążeniu do minimalizacji wpływu na środowisko i wsparcia rozwoju lokalnych społeczności.

Aspekt sprawozdawczy	Opis
Nakłady i podejście do gromadzenia, rozwijania i zabezpieczania tych nakładów	- Rodzaj nakładów: specjalistyczne usługi konsultingowe, IT, marketingowe, szkoleniowe itp. - Zabezpieczenie: selekcja dostawców pod kątem kompetencji, zgodności z politykami firmy (etyka, prawa człowieka, BHP). - Rozwój kapitału ludzkiego: stałe doskonalenie umiejętności wewnętrznego zespołu poprzez szkolenia i certyfikacje.
Uzysk i wyniki (bieżące i oczekiwane korzyści)	Dla klientów: poprawa efektywności operacyjnej, wzrost konkurencyjności, wsparcie w innowacjach. Dla inwestorów: stabilne przepływy finansowe, wzrost wartości firmy opartej na zaufaniu klientów i reputacji społecznej. Dla innych interesariuszy: tworzenie miejsc pracy, inwestycje w lokalne projekty społeczne, podnoszenie standardów etycznych w branży usług.
Główne cechy łańcucha wartości (pozycja jednostki, opis głównych podmiotów biznesowych)	Upstream (dostawcy usług): - Główne kategorie: firmy IT, consultingi branżowe. - Rola: dostarczenie wiedzy i kompetencji koniecznych do świadczenia usług. Downstream (odbiorcy usług): - Główne kategorie: klienci korporacyjni, organizacje pozarządowe, instytucje publiczne, w tym rządowe i regulacyjne.

- Rola: korzystanie z usług w celu wdrożenia rozwiązań optymalizujących procesy i wspierających odpowiedzialne zarządzanie.

W strukturze łańcucha wartości nie występują użytkownicy końcowi, ponieważ organizacja koncentruje się na współpracy B2B (Business-to-Business) oraz świadczeniu usług dla klientów. Poprzez kompleksowe podejście – od propagowania standardów etycznych oraz wartości Grypy Spyrosoft wśród dostawców, aż po wsparcie w zakresie etycznych i ekologicznych rozwiązań dla klientów – spółka dąży do maksymalizacji pozytywnego wpływu na cały ekosystem biznesowy i społeczny.

Pomimo posiadania wielu linii biznesowych oraz operowaniu w różnych regionach geograficznych identyfikowany jest jeden model biznesowy dla całej Grupy Spyrosoft.

W trakcie 2025 roku nie miały miejsca zmiany w modelu biznesowym Grupy Spyrosoft.

1.11. ZAANGAŻOWANIE ZAINTERESOWANYCH STRON

SBM-2 – Interesy i opinie zainteresowanych stron

Poszczególne grupy interesariuszy zostały zidentyfikowane w toku analizy łańcucha wartości Grupy oraz występujących w nim procesów operacyjnych i relacji.

Poniżej zamieszczono informacje nt. grup interesariuszy, z którymi Grupa uznaje relacje za istotne wraz ze wskazaniem kluczowych narzędzi dialogu oraz zakresu współpracy.

Interesariusz	Zakres współpracy	Cel współpracy	Komunikacja
Interesariusze wewnętrzni – Zarząd/Rada Nadzorcza	• Wykonywanie obowiązków przypisanych do poszczególnych funkcji i stanowisk	• Realizacja strategii odpowiednio biznesowej oraz zrównoważonego rozwoju	• Raporty sprawozdawczości zarządczej • Spotkania (bezpośrednie oraz online) • Posiedzenia organów • Komunikacja korporacyjna
Interesariusze wewnętrzni – Pracownicy	• Wykonywanie obowiązków przypisanych do poszczególnych funkcji i stanowisk • Zaangażowanie w działania z obszaru społecznej odpowiedzialności biznesu • Rozwój kompetencji i realizacja planów szkoleniowych • Przestrzeganie standardów prawnych, etycznych i kultury organizacyjnej	• Realizacja strategii odpowiednio biznesowej oraz zrównoważonego rozwoju • Budowanie zaangażowanego, kompetentnego i lojalnego zespołu • Zapewnienie satysfakcji pracowników oraz dobrego środowiska pracy • Zwiększanie efektywności organizacyjnej poprzez dialog i motywację • Zwiększenie innowacyjności i	• Raporty sprawozdawczości zarządczej • Spotkania (bezpośrednie oraz online) • Regularna komunikacja pośrednia i bezpośrednia, zarówno formalna jak i nieformalna • Rozmowy 1:1 • Ankiety

	• Podejmowanie inicjatyw pracowniczych	adaptacyjności organizacji • Wzmocnienie kultury odpowiedzialności i zaufania	
Interesariusze wewnętrzni – <i>Spółki wchodzące w skład GK Spyrosoft</i>	• Dopasowanie i realizacja celów biznesowych, dzielenie się zasobami • Dzielenie się wiedzą oraz zarządzanie ryzykiem • Realizacja wspólnych projektów • Współpraca w zakresie badań i rozwoju	• Realizacja strategii odpowiednio biznesowej oraz zrównoważonego rozwoju • Zapewnienie zgodność z zasadami ładu korporacyjnego i standardami zrównoważonego rozwoju	• Wewnętrzne spotkania (bezpośrednie oraz online) • E-mail • Sprawozdania kwartalne • Wewnętrzne systemy komunikacyjne IT
Interesariusze zewnętrzni – <i>Klienci</i>	• Współpraca w zakresie usług dostosowanych do potrzeb • Współprojektowanie i personalizacja rozwiązań technologicznych	• Budowanie długoterminowych relacji opartych na zaufaniu i wzajemnym zrozumieniu • Zapewnienie ciągłości i stabilności współpracy	• Spotkania (bezpośrednie oraz online) • E-mail
Interesariusze zewnętrzni – <i>Dostawcy</i>	• Negocjowanie i zawieranie umów handlowych, określających warunki dostaw, standardy jakościowe oraz zobowiązania dotyczące przestrzegania zasad zrównoważonego rozwoju • Weryfikacja zgodności dostawców z wymaganiami organizacji w obszarze kompetencji, jakości	• Zapewnienie ciągłości i terminowości dostaw wysokiej jakości produktów i usług, niezbędnych do realizacji projektów firmy oraz identyfikacja potencjalnych obszarów do poprawy • Budowanie relacji partnerskich opartych na zaufaniu i wspólnych wartościach	Regularne spotkania przeglądowe (bezpośrednio i online)
Interesariusze zewnętrzni – <i>Organy zewnętrzne, w tym rządowe oraz regulacyjne</i>	• Zapewnienie zgodności działalności firmy z obowiązującymi przepisami prawnymi oraz regulacjami branżowymi • Regularne raportowanie w wymaganym zakresie • Współpraca przy audytach, inspekcjach i kontrolach	• Zapewnienie pełnej zgodności działalności firmy z przepisami prawa oraz regulacjami branżowymi • Minimalizacja ryzyka prawnego i regulacyjnego dla organizacji • Budowanie pozytywnego wizerunku firmy jako odpowiedzialnego partnera biznesowego spełniającego najwyższe	• Regularne składanie wymaganych sprawozdań, raportów i deklaracji • Udział w spotkaniach, konferencjach i seminariach • Wymiana korespondencji

	prowadzonych przez organy regulacyjne	standardy prawne i regulacyjne	formalnej (pisma, e-maile)
Interesariusze zewnętrzni – Stowarzyszenia branżowe IT	- Organizacja i uczestnictwo w wydarzeniach branżowych, takich jak konferencje, targi, webinary, czy warsztaty - Dzielenie się wiedzą i doświadczeniami z innymi członkami stowarzyszenia - Wsparcie w działaniach promujących branżę IT i rozwój nowych technologii	- Budowanie silnej pozycji firmy w branży poprzez aktywne uczestnictwo w stowarzyszeniach i organizacjach branżowych - Poszerzanie wiedzy na temat aktualnych trendów, regulacji i innowacji w sektorze IT - Wzmacnianie współpracy i wymiany doświadczeń między firmami z branży	- Regularne uczestnictwo w spotkaniach i sesjach - Współpraca przy tworzeniu materiałów branżowych, takich jak raporty, przewodniki czy standardy - Organizowanie wewnętrznych sesji informacyjnych dla pracowników na temat działań podejmowanych w ramach współpracy ze stowarzyszeniami
Interesariusze zewnętrzni – Społeczności lokalne	- Realizacja koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu, w tym działalność charytatywna - Współpraca merytoryczna - Staże i praktyki zawodowe	- Wspieranie lokalnych społeczności - Monitorowanie i łagodzenie wpływów na otoczenie - Poszukiwanie i rozwój talentów	- Udział w spotkaniach i wydarzeniach - Raporty zrównoważonego rozwoju - Komunikacja poprzez media lokalne i społecznościowe - Wydarzenia publiczne i inicjatywy tematyczne
Interesariusze zewnętrzni – Akcjonariusze, inwestorzy, instytucje finansowe	- Regularne raportowanie wyników finansowych i operacyjnych - Obsługa finansowania działalności operacyjnej i inwestycyjnej	- Pozyskanie i utrzymanie kapitału - Uzyskiwanie informacji zwrotnych - Budowanie zaufania poprzez transparentną komunikację i zapewnienie długoterminowego wzrostu wartości spółki - Budowanie pozytywnego wizerunku spółki na rynku inwestycyjnym	- Udział w spotkaniach inwestorskich - Sprawozdania roczne - Telekonferencje dotyczące wyników finansowych - Sprawozdania z obszaru zrównoważonego rozwoju - Komunikaty zamieszczane na stronie internetowej spółki

Komunikacja z interesariuszami stanowi kluczowy element strategii zarządzania relacjami oraz budowania zaufania i transparentności. Organizacja regularnie przeprowadza analizę interesariuszy, identyfikując ich potrzeby, oczekiwania oraz potencjalny wpływ na działalność firmy. Wyniki analizy są wykorzystywane do projektowania efektywnych strategii komunikacyjnych. Stosowane formy i kanały komunikacji zostały zamieszczone w tabeli powyżej.

Dodatkowo szczegółowe formy komunikacji bezpośredniej i pośredniej, formalnej i nieformalnej z pracownikami zostały szczegółowo opisane w punkcie 3.1.3. *Komunikacja z pracownikami*.

Organizacja stosuje następujące ogólne zasady w relacjach z interesariuszami:

Transparentność	Przekazujemy interesariuszom jasne, rzetelne i kompletne informacje dotyczące naszej działalności, wyników, planów oraz działań związanych ze zrównoważonym rozwojem. Unikamy wprowadzania w błąd i dbamy o zgodność przekazywanych informacji z aktualnymi standardami oraz regulacjami.
Regularność i proaktywność	Zapewniamy regularny przepływ informacji poprzez ustalone kanały komunikacji, takie jak raporty, spotkania, newslettery czy media społecznościowe. Proaktywnie informujemy interesariuszy o istotnych zmianach, osiągnięciach oraz wyzwaniach.
Dwukierunkowość i otwartość	Promujemy dialog, umożliwiając interesariuszom wyrażanie opinii, zadawanie pytań oraz zgłaszanie sugestii. Wdrażamy mechanizmy umożliwiające zbieranie i analizowanie informacji zwrotnych, które pomagają nam lepiej dostosować działania do potrzeb i oczekiwań interesariuszy.
Reagowanie na potrzeby i oczekiwania	Regularnie analizujemy potrzeby i oczekiwania interesariuszy, dostosowując formę i treść komunikacji do zmieniających się uwarunkowań. Zapewniamy szybkie i profesjonalne reagowanie na pytania, zgłoszenia oraz inne formy kontaktu.
Poufność i ochrona danych	Dbamy o zachowanie poufności informacji oraz przestrzegamy przepisów dotyczących ochrony danych osobowych. W komunikacji stosujemy odpowiednie środki techniczne i organizacyjne, które zapewniają bezpieczeństwo wymiany informacji.

System do zgłaszania naruszeń

We wszystkich spółkach Grupy Kapitałowej Spyrosoft funkcjonuje wspólny system zgłaszania naruszeń w ramach Polityki Zgłaszania Naruszeń ('Whistleblowing Policy'). Zasady tej polityki, jej implementacja oraz sposób rozpatrywania zgłoszeń zostały szczegółowo opisane w punkcie 3.1.8. *Procesy niwelowania negatywnych oddziaływań i kanały zgłaszania nieprawidłowości przez własne zasoby pracownicze*.

1.12. WPLYWY, RYZYKA I SZANSE ORAZ PROCES ZARZĄDZANIA NIMI

SBM-3 – Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym
Poniżej zaprezentowano zestawienie wpływów, ryzyk i szans w obszarze zrównoważonego rozwoju, które zostały zidentyfikowane oraz oceniane w procesie badania podwójnej istotności.

Aspekt zrównoważonego rozwoju	ESRS	Istotność wpływu	Istotność finansowa	Perspektywa czasowa*	Odziaływanie w łańcuchu wartości**
Adaptacja do zmian klimatu	E1	pozytywny wpływ – średnia istotność	szansa – średnia istotność	Ś, D	operacje własne, downstream
Łagodzenie zmian klimatu	E1	pozytywny wpływ – średnia istotność	nd	Ś, D	operacje własne, upstream, downstream
Bezpieczeństwo zatrudnienia, czas pracy, odpowiednia płaca	S1	pozytywny wpływ – wysoka istotność	ryzyko – wysoka istotność	K, Ś, D	operacje własne
Dialog społeczny, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, równouprawnienie płci i równość wynagrodzeń oraz szkolenia i rozwój, zapobieganie przemocy i nękanii w miejscu pracy, różnorodność	S1	pozytywny wpływ – wysoka istotność	nd	K, Ś, D	operacje własne
Wolność zrzeszania się, bezpieczeństwo i higiena pracy, zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami, odpowiednie warunki mieszkaniowe	S1	pozytywny wpływ – średnia istotność	nd	K, Ś, D	operacje własne
Prywatność – własne zasoby pracy	S1	pozytywny wpływ – wysoka istotność	ryzyko – średnia istotność	K, Ś, D	operacje własne
Bezpieczeństwo zatrudnienia, czas pracy, odpowiednia płaca, dialog społeczny, równowaga między życiem zawodowym i prywatnym, równouprawnienie, różnorodność, środki zapobiegania przemocy i nękanii oraz prywatność w łańcuchu wartości	S2	pozytywny wpływ – wysoka istotność	nd	K, Ś, D	upstream, downstream

Pozostałe aspekty w łańcuchu wartości	S2	pozytywny wpływ – średnia istotność	nd	K, Ś, D	upstream, downstream
Dostęp do informacji oraz dostęp do produktów i usług odnoszące się do użytkowników końcowych	S4	pozytywny wpływ – średnia istotność	nd	K, Ś, D	operacje własne, downstream
Odpowiedzialne praktyki marketingowe	S4	pozytywny wpływ – wysoka istotność	szansa – średnia istotność	K, Ś, D	operacje własne, downstream
Kultura korporacyjna	G1	pozytywny wpływ – wysoka istotność	nd	K, Ś, D	operacje własne, upstream, downstream
Ochrona sygnalistów	G1	pozytywny wpływ – wysoka istotność	ryzyko – średnia istotność	K, Ś, D	operacje własne, upstream, downstream
Zarządzanie stosunkami z dostawcami, w tym praktyki płatnicze	G1	pozytywny wpływ – wysoka istotność	nd	K, Ś, D	operacje własne, upstream
Korupcja i przekupstwo	G1	pozytywny wpływ – wysoka istotność	szansa oraz ryzyko – średnia istotność	K, Ś, D	operacje własne, upstream, downstream
Spółeczna odpowiedzialność biznesu	nd	pozytywny wpływ – średnia istotność	nd	K, Ś, D	operacje własne, downstream

* K, Ś, D – perspektywa czasowa dla oceny istotności finansowej oznaczająca: K – perspektywę krótkoterminową, Ś – perspektywę średnioterminową, D – perspektywę długoterminową

** miejsce wpływu obejmujące: operacje własne i/lub łańcuch wartości upstream i/lub łańcuch wartości downstream

Wskazane powyżej zestawienie istotnych wpływów, ryzyka i szans nie uległo zmianie w porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego.

Opis poszczególnych istotnych wpływów, ryzyk i szans, w tym:

- sposób, w jaki istotne negatywne i pozytywne wpływy Grupy Spyrosoft oddziałują (lub, w przypadku potencjalnych wpływów, mogą oddziaływać) na ludzi lub środowisko;
- czy Grupa Spyrosoft jest zaangażowana w istotne wpływy na skutek swojej działalności lub ze względu na swoje relacje biznesowe, przez opisanie charakteru odnośnej działalności lub odnośnych relacji biznesowych;

został zamieszczony w kolejnych punktach tematycznych ESRS.

Analogicznie w kolejnych punktach tematycznych ESRS wskazano, czy i w jaki sposób zidentyfikowane istotne wpływy wynikają ze strategii i modelu biznesowego jednostki lub są z nimi powiązane.

Poniżej zamieszczono podsumowanie punktów sprawozdania, które zawierają odpowiednie opisy istotnych wpływów, ryzyka i szans.

Zagadnienia zrównoważonego rozwoju	ESRS	Punkt w raporcie
zmiany klimatyczne i energia	E1	2.1
własne zasoby pracownicze	S1	3.1.2
osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości	S2	3.2.1
konsumenci i użytkownicy końcowi	S4	3.3.1
kultura korporacyjna	G1	3.4.1
ochrona sygnalistów	G1	3.4.1
przeciwdziałanie korupcji	G1	3.4.4
zarządzanie relacjami z dostawcami i podwykonawcami	G1	3.4.5
społeczna odpowiedzialność biznesu	temat specyficzny	3.5.2

Grupa Spyrosoft nie przeprowadzała w 2025 roku formalnej analizy odporności w zakresie jej zdolności do przeciwdziałania swoim istotnym wpływom i ryzykom oraz do wykorzystania istotnych szans.

Niemniej, w procesie przygotowania sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju za rok 2024, jak również w ramach przeglądu istotności zrealizowanego na potrzeby sprawozdawczości za 2025 rok przeprowadzano szereg analiz mających na celu kompleksowe zmapowanie działalności Grupy Spyrosoft przez pryzmat realizowanych operacji, lokalizacji działalności oraz relacji z otoczeniem. Analizą objęto również to w jaki sposób, przez pryzmat powyższych czynników, Grupa Spyrosoft wpływa na otoczenie, a jednocześnie w jaki sposób otoczenie wpływa na szeroko rozumiane finanse Grupy Spyrosoft. W procesie analiz uwzględniono również aspekty związane z identyfikacją ryzyka klimatycznego (odpowiednio przejścia oraz fizycznego) w krótko-, średnio- oraz długoterminowej perspektywie czasowej.

W odniesieniu do poszczególnych obszarów wpływu organizacji na otoczenie oraz otoczenia na Grupę Spyrosoft w procesie zarządzania ryzykiem korporacyjnym zidentyfikowano oraz oceniono ryzyka związane z aspektami zrównoważonego rozwoju, jak również oceniono i przeanalizowano realizowane działania mitygacyjne pozwalające reagować na wyzwania związane z wpływami, ryzykami i szansami dzięki konsekwentnemu zwiększaniu lub utrzymywaniu pozytywnych wpływów, ograniczaniu wpływów negatywnych, mitygowaniu ryzyka jak również wykorzystywaniu szans związanych ze zrównoważonym rozwojem.

Powyższe, w ocenie Spółki, pozwala stwierdzić, iż Grupa Spyrosoft jest organizacją, której działalność i model biznesowy są odporne na oddziaływanie czynników kształtujących otoczenie prowadzonej działalności w zakresie zdolności organizacji do przeciwdziałania zidentyfikowanym istotnym wpływom i ryzykom oraz wobec wykorzystania zidentyfikowanych istotnych szans.

Poszczególne istotne wpływy, ryzyka i szanse mają charakter stały z punktu widzenia perspektywy czasowej ich oddziaływań i związane są z modelem biznesowym, lokalizacją oraz zakresem działalności Grupy Spyrosoft. Tym samym, nie przewiduje się istotnych zmian

w odniesieniu do oczekiwanych skutków wpływów, ryzyka i szans na model biznesowy Grupy Spyrosoft.

Informacja nt. ewentualnych bieżących skutków finansowych związanych z istotnymi ryzykami i szansami w obszarze zrównoważonego rozwoju zostały w postaci zagregowanej zaprezentowane w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym za 2025 rok w ramach ujawnień poszczególnych pozycji finansowych. W szczególności w tym aspekcie należy mieć na uwadze kwestie związane z generowanymi przychodami, kosztami wynagrodzeń czy przepływami pieniężnymi. W ramach sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju za 2025 rok nie była prowadzona dezagregacja poszczególnych kosztów, przychodów, pozycji bilansowych oraz przepływów finansowych do kolejnych kategorii zidentyfikowanych istotnych ryzyk oraz szans. Wpływy poszczególnych kategorii ryzyka lub szans w obszarze zrównoważonego rozwoju na szeroko rozumiane finanse organizacji mają bowiem charakter rozproszony i są jednymi z wielu czynników wpływających równocześnie na sytuację Grupy Spyrosoft oraz jej potencjał do generowania przychodów czy posiadany poziom kosztów.

Emitent nie identyfikuje wartości bilansowych aktywów i zobowiązań wykazanych w powiązanym sprawozdaniu finansowym w odniesieniu do których istnieje znaczące ryzyko istotnej korekty w następnym rocznym okresie sprawozdawczym w związku ze zidentyfikowanymi ryzykami i szansami w obszarze zrównoważonego rozwoju.

1.13. BADANIE PODWÓJNEJ ISTOTNOŚCI

IRO-1 – Opis procesu służącego identyfikacji i ocenie istotnych oddziaływań, ryzyka i możliwości

1.13.1. PROCES BADANIA PODWÓJNEJ ISTOTNOŚCI ZA 2024 ROK

Przygotowanie pierwszej sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju zgodnie z wymogami dyrektywy CSRD oraz w oparciu o standard raportowania ESRS (tj. sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju za 2024 rok) zostało poprzedzone przeprowadzeniem badania podwójnej istotności. Szczegółowa metodyka badania podwójnej istotności z 2024 roku została oparta o wymogi ujęte w ESRS.

Metodyka badania podwójnej istotności przeprowadzonego w 2024 roku dla Grupy Spyrosoft została przedstawiona w *Sprawozdaniu zrównoważonego rozwoju Grupy Spyrosoft za 2024 rok* w punkcie 1.12 *Proces badania podwójnej istotności*.

W procesie identyfikacji, oceny i przeglądu wpływów, ryzyka i szans w łańcuchu wartości, w celu ustalenia ich istotności, Grupa Spyrosoft koncentrowała się na obszarach, w których uznaje się, że wpływy, ryzyka i szanse mogą wystąpić na podstawie charakteru działań, relacji biznesowych, regionów geograficznych lub innych czynników. W procesie badania podwójnej istotności uwzględniono sposób, w jaki wpływają na Grupę Spyrosoft zależności od dostępności zasobów naturalnych, ludzkich i społecznych po odpowiednich cenach i odpowiedniej jakości, niezależnie od swoich potencjalnych wpływów na te zasoby.

Proces badania, identyfikacji i oceny szans oraz zarządzania nimi nie został systemowo włączony do ogólnego systemu zarządzania stosowanego w organizacji.

Proces identyfikacji i oceny ryzyk i szans oraz zarządzania nimi zrealizowany w ramach badania podwójnej istotności nie został systemowo włączony do ogólnego systemu zarządzania stosowanego w organizacji. Identyfikacja oraz zarządzanie szansami oraz

odpowiedzialność z tego tytułu ma charakter rozproszony i jest realizowana bezpośrednio przez Zarząd oraz specjalistów i menedżerów zarządzających danym obszarem zrównoważonego rozwoju.

Zidentyfikowane wpływy związane z poszczególnymi zagadnieniami zrównoważonego rozwoju są w wielu obszarach powiązane z ryzykami i szansami, które wynikają z oddziaływania tych zagadnień na finanse organizacji. Istotne negatywne wpływy mogą bowiem stanowić źródło potencjalnego ryzyka. Z kolei wpływy pozytywne oraz działania i inicjatywy realizowane w ramach takich wpływów stanowić mogą równocześnie środki ograniczające ekspozycję na ryzyko związane z danym aspektem zrównoważonego rozwoju. Wpływy pozytywne mogą generować szanse związane z danym zagadnieniem zrównoważonego rozwoju. Dodatkowo, oceniając istotność danego aspektu zrównoważonego rozwoju przez pryzmat istotności finansowej, jednym z kryteriów uwzględnianych w tej ocenie był aspekt zależności zasobów, np. zależność od zasobów naturalnych czy też zasobów społecznych tj. w szczególności pracowników i współpracowników. Następnie, zidentyfikowane zależności uwzględniane były w procesie oceny istotności finansowej z punktu widzenia dotkliwości oraz prawdopodobieństwa oddziaływania na szeroko rozumiane finanse organizacji.

W związku ze zidentyfikowanymi w ramach procesu badania podwójnej istotności istotnymi ryzykami i szansami nie została ustalona hierarchia ryzyk w stosunku do innych rodzajów ryzyka związanego z działalnością i modelem biznesowym Grupy Spyrosoft.

1.13.2. OCENA AKTUALNOŚCI OTOCZENIA ORAZ CZYNNIKÓW WPŁYWAJĄCYCH NA DZIAŁALNOŚĆ GRUPY SPYROSOFT W 2025 ROKU

Na potrzeby sprawozdawczości za 2025 rok przeprowadzony został przegląd wyników analizy podwójnej istotności przeprowadzonej w 2024 roku (dalej „przegląd istotności”).

Proces przeglądu, identyfikacji i oceny szans oraz zarządzania nimi nie został systemowo włączony do ogólnego systemu zarządzania stosowanego w organizacji. Zarządzanie ryzykiem i szansami w obszarze zrównoważonego rozwoju ma charakter rozproszony i jest realizowane z udziałem komórek organizacyjnych odpowiadających za zarządzanie danym zagadnieniem zrównoważonego rozwoju.

Przygotowując przegląd badania istotności wykorzystano informacje nt. działalności operacyjnej Grupy Spyrosoft, relacji z interesariuszami, operacji własnych oraz rezultatów działalności, w tym np. korporacyjny rejestr ryzyka oraz zakres regulacji wewnętrznych poświęconych aspektom zrównoważonego rozwoju.

W ramach przeglądu istotności dla sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju za 2025 rok uwzględniono takie same kryteria oraz skalę poszczególnych kryteriów dotkliwości jak w procesie badania podwójnej istotności za 2024 rok.

W ramach wspomnianego przeglądu istotności przeprowadzono oceny czy:

- zaszły istotne zmiany w jej strukturze organizacyjnej i operacyjnej i/lub
- nastąpiły istotne zmiany czynników zewnętrznych, które mogłyby generować nowe lub modyfikować istniejące (tj. zidentyfikowane na potrzeby sprawozdawczości za 2024 rok) wpływy, ryzyka i szanse (IRO), bądź które mogłyby wpłynąć na istotność określonych ujawnień.

W szczególności (ale nie wyłącznie) wzięto pod uwagę następujące okoliczności, które mogłyby zostać uznane za istotną zmianę faktów i okoliczności:

- duża transakcja/fuzja lub przejęcie prowadzące do nowej działalności, wejścia w nowy sektor lub istotnej zmiany w działalności operacyjnej;
- istotna zmiana kluczowych dostawców lub praktyk w łańcuchu dostaw (w tym wejście na nowy rynek geograficzny z istotnymi ryzykami kontekstowymi, takimi jak brak przestrzegania zasad praw człowieka);
- globalne wydarzenie, takie jak pandemia, lub nawiązanie nowej istotnej relacji biznesowej, która prawdopodobnie będzie miała poważny wpływ na prawa człowieka;
- wejście na nowy rynek lub rozpoczęcie nowej działalności albo wyjście z istniejącego rynku i zakończenie prowadzonej działalności;
- zmiana konwencji społecznych, dowodów naukowych lub potrzeb użytkowników, które mogłyby wpłynąć na charakterystykę wagi (np. znaczny wzrost kontroli społecznej w danym obszarze w porównaniu z wcześniejszymi okresami, lub pojawienie się nowych badań dowodzących toksyczności danej substancji).

W procesie przeglądu uwzględniono okoliczność utworzenia w 2025 roku nowych spółek (Spyrosoft Adtech S.A. oraz Spyrosoft Innovo S.A.), jak również przejęcia spółki Carimus LLC. Mając na uwadze lokalizację działalności, profil świadczonych usług, model biznesowy, skalę działalności oraz moment dołączenia do Grupy Spyrosoft w ocenie Emitenta włączenie podmiotów w skład Grupy Kapitałowej nie skutkowało wygenerowaniem nowych lub zmodyfikowaniem istniejących wpływów, ryzyka i szans (IRO), które mogłyby wpłynąć na istotność określonych ujawnień w ramach sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju za 2025 rok.

Niezależnie od wskazanych powyżej przypadków, nie zostały zidentyfikowane inne okoliczności lub fakty, które w ocenie Spółki mogłyby wpłynąć na aktualność wniosków dotyczących analizy podwójnej istotności przeprowadzonej w 2024 roku.

Działalnością wszystkich spółek z Grupy Kapitałowej Spyrosoft (analogicznie w 2024 roku jak i w 2025 roku) pozostaje tworzenie oprogramowania, co przekłada się na zasadniczo jednolity model biznesowy oraz łańcuch wartości dla całej Grupy Spyrosoft.

1.13.3. OCENA AKTUALNOŚCI WPŁYWÓW, RYZYKA I SZANS (IRO) OPISANYCH W RAMACH BADANIA ISTOTNOŚCI PRZEPROWADZONEGO W 2024 ROKU

W ramach przeglądu istotności, zweryfikowano aktualność opisów dla wpływów, ryzyka i szans opisanych w ramach badania istotności przeprowadzonego na potrzeby sprawozdawczości za rok 2024.

Istotność wpływu

W tym celu, czynniki stanowiące podstawę dla oceny przeprowadzonej w ramach procesu badania podwójnej istotności w 2024 roku, zostały zweryfikowane przez pryzmat kompletności oraz aktualności, przez osoby posiadające największą wiedzę merytoryczną nt. poszczególnych zagadnień tj. kadra wyższego szczebla oraz specjaliści odpowiadający za zarządzanie poszczególnymi zagadnieniami w Grupie Spyrosoft.

Ocena aktualności oraz kompletności opisów składających się na czynniki wpływu Grupy Spyrosoft na otoczenie przez pryzmat poszczególnych aspektów zrównoważonego rozwoju

nie skutkowało wystąpieniem zmian, które mogłyby generować nowe lub modyfikować istniejące wpływy, bądź które mogłyby wpłynąć na istotność określonych ujawnień.

Istotność finansowa

Niezależnie od weryfikacji aktualności opisów dla istotności wpływu, analogiczne działania zostały przeprowadzone w odniesieniu do przeprowadzonej w 2024 roku oceny istotności finansowej.

W ramach tego etapu przeglądu istotności analizowano aktualność wpływów poszczególnych zagadnień zidentyfikowanych jako potencjalnie istotne z punktu widzenia zrównoważonego rozwoju na rozwój jednostki, jej sytuację finansową, wyniki finansowe, przepływy pieniężne, dostęp do finansowania lub koszt kapitału w krótko-, średnio- lub długoterminowej perspektywie czasowej tj. szeroko rozumiane finanse organizacji. Ocena poszczególnych zagadnień uwzględniała odrębne perspektywy czasowe w ramach, których poszczególne zagadnienia miały lub mogły mieć wpływ na szeroko rozumiane finanse Grupy Spyrosoft.

Ocena aktualności oraz kompletności opisów czynników wpływających na szeroko rozumiane finanse Grupy Spyrosoft nie wykazała w porównaniu do 2024 roku zmian, które mogłyby generować nowe lub modyfikować istniejące wpływy, ryzyka i szanse (IRO), bądź które mogłyby wpłynąć na istotność określonych ujawnień.

1.13.4. PODSUMOWANIE PRZEGLĄDU PODWÓJNEJ ISTOTNOŚCI

Mając na uwadze przedstawione wyjaśnienia, nie zidentyfikowano okoliczności, które można byłoby uznać za istotną zmianę faktów i okoliczności wpływających na zidentyfikowane w 2024 roku wpływy, ryzyka i szanse (IRO).

W konsekwencji, zarówno ocena istotności poszczególnych aspektów zrównoważonego rozwoju przez pryzmat wpływów, ryzyk oraz szans (IRO), jak również zbiór zidentyfikowanych istotnych wpływów, ryzyk i szans (IRO) opisanych w ramach sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju za 2024 rok pozostają aktualne na potrzeby sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju za 2025 rok.

Na dzień sporządzenia niniejszego sprawozdania Spółka ocenia, iż kolejny przegląd ocen istotności zostanie przeprowadzony na potrzeby sprawozdawczości za 2026 rok.

Opis procesu decyzyjnego w zakresie zrównoważonego rozwoju został zamieszczony w punkcie 1.4 *Zarządzanie aspektami zrównoważonego rozwoju*.

W punkcie SBM-3 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym zamieszczono zestawienie wpływów, ryzyk i szans w obszarze zrównoważonego rozwoju wraz z wynikami oceny skali istotności poszczególnych zagadnień.

1.14. OPIS PROCESU SŁUŻĄCEGO IDENTYFIKACJI I OCENIE ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS DLA ESRS TEMATYCZNYCH

1.14.1. IRO-1 – E1

Wskazane w niniejszej sekcji czynniki kształtujące wpływy, ryzyka i szanse związane ze zmianami klimatycznymi zostały poddane ocenie przez zespół ekspercki ustanowiony na potrzeby przeprowadzenia procesu badania istotności oraz przygotowania sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju. Ocena ta obejmowała m.in. analizę rodzaju

działalności Grupy Spyrosoft w ramach operacji własnych, zależność od dostawców i zasobów, lokalizację działalności oraz model biznesowy i strategię organizacji. Opisanie powyżej aspekty pozwoliły zmapować źródła emisji gazów cieplarnianych oraz zidentyfikować oddziaływanie na otoczenie i zależności związane ze zmianami klimatycznymi, w tym wpływy faktyczne i potencjalne.

Następnie, przeprowadzona została ocena wpływu na zmianę klimatu uwzględniająca kalkulację emisji gazów cieplarnianych – w szczególności mając na uwadze ocenę oddziaływania podmiotów z branży programistycznej na klimat oraz emisje Grupy Spyrosoft. Emitent wskazuje przy tym, iż na potrzeby przygotowania sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju za rok obrotowy 2025 kalkulacja śladu węglowego uwzględnia emisję w zakresie 1 oraz 2, jak również jedną z kategorii zakresu 3, tj. podróże służbowe.

W związku z przygotowaniem sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju za 2025 rok nie były przeprowadzane analizy scenariuszowe związane z klimatem, jak również nie była przeprowadzana analiza odporności.

Ryzyko fizyczne

Grupa Spyrosoft prowadzi działalność polegającą na świadczeniu usług programistycznych. Operacje własne związane ze świadczeniem usług realizowane są w wynajmowanych lokalizacjach biurowych, które usytuowane są najczęściej w dużych miastach różnych krajów (w szczególności Polska, Chorwacja, Wielka Brytania, czy Rumunia), w rejonach charakteryzujących się relatywnie wysoką odpornością na poszczególne kategorie ryzyka fizycznego (centra miast oraz centra biznesowe wspomnianych dużych miast).

Najistotniejszy zakres działalności Grupa Spyrosoft prowadzi z wykorzystaniem lokalizacji w Polsce, gdyż to w poszczególnych biurach polskich miast ma miejsce największa koncentracja osób współpracujących z Grupą. Nie zostały przy tym zidentyfikowane istotne aktywa kontrolowane przez Grupę Spyrosoft, które charakteryzowałyby się szczególną ekspozycją na ryzyko fizyczne – w szczególności przez pryzmat aspektów gwałtownych zjawisk pogodowych, powodzi, fal upałów lub chłodu, suszy jak również w związku ze zmieniającymi się wzorcami pogodowymi.

Dodatkowo należy mieć na względzie, iż w branży w której działa Grupa Spyrosoft dość powszechnie stosowana jest możliwość pracy zdalnej – co dodatkowo pozwala ograniczyć oddziaływanie niekorzystanych warunków pogodowych na pracowników i współpracowników, które mogłyby dotyczyć wynajmowanej przestrzeni biurowej.

Mając na uwadze potencjalną dotkliwość poszczególnych kategorii ryzyka jak również prawdopodobieństwo materializacji poszczególnych jego aspektów, przez pryzmat opisanych powyżej okoliczności charakteryzujących działalność Grupy Spyrosoft ryzyko fizyczne (zarówno nagłe, jak i długotrwałe) oceniono jako niskie.

W odniesieniu do wpływu ryzyka fizycznego, kluczowe działania obniżające dotkliwość ryzyka obejmują zapewnienie komfortowych warunków pracy w poszczególnych lokalizacjach (klimatyzacja, nawiewy, ogrzewanie etc.).

Ryzyko przejścia

Analizując ryzyko przejścia związane z działalnością Grupy Spyrosoft wykorzystano projekcje nt. przyszłej sytuacji polskiej gospodarki przedstawione w wybranych opracowaniach dedykowanych analizom dojścia Polski do neutralności klimatycznej w perspektywie do 2050 roku.

Kluczowe wnioski dotyczące ekspozycji branży IT na ryzyko związane z poszczególnymi kategoriami ryzyka przejścia obejmują:

- branża IT (w ujęciu generalnym tj. wykraczającym poza usługi świadczone na rzecz np. firm prowadzących działalność związaną z paliwami kopalnymi) nie powinna ucierpieć z tytułu realizacji na poziomie gospodarki inicjatyw oraz działań w obszarze transformacji;
- digitalizacja gospodarek może stanowić impuls dla nakładów inwestycyjnych, co może wspierać generowanie kolejnych źródeł przychodów dla branży IT;
- szanse biznesowe związane z realizacją projektów w branżach najintensywniej zaangażowanych w procesy dekarbonizacyjne (branża energetyczna, budowlana, transportowa).

Ponadto należy mieć na względzie również następujące okoliczności związane z poszczególnymi kategoriami ryzyka przejścia.

Okoliczności i czynniki	Działania Grupy Spyrosoft
Bieżące oraz przyszłe obowiązki sprawozdawcze (w tym obowiązki sprawozdawcze względem kontrahentów) w obszarze zrównoważonego rozwoju stanowią obciążenie organizacyjne oraz finansowe – niezależnie od perspektyw czasowych należy spodziewać się utrzymania tych obowiązków – w szczególności mając na uwadze kształtujące się praktyki branżowe w obszarze sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju.	Grupa Spyrosoft przygotowuje corocznie sprawozdawczość zrównoważonego rozwoju, w tym również w odniesieniu do aspektów klimatycznych. W tym celu podejmowane są działania związane z rozbudową kompetencji oraz zasobów, wprowadzaniem jednolitych standardów sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju wśród spółek z Grupy Spyrosoft jak również aktualizacją oraz ujednolicaniem wybranych regulacji wewnętrznych.
W branży IT nie występują emisje związane ze specyficznymi procesami wytwórczymi. Tym samym technologiczna wykonalność dekarbonizacji działalności dla podmiotów działających w branży IT jest osiągalna nawet w relatywnie krótkiej perspektywie czasowej. Kluczowe w tym aspekcie pozostają działania związane z ograniczaniem emisyjności działalności oraz dekarbonizacją poszczególnych zakresów emisji poprzez nabywanie energii pochodzącej z OZE.	Na dzień sporządzenia niniejszego sprawozdania Grupa Spyrosoft pozostaje w toku analiz mających na celu przygotowanie planu dekarbonizacji działalności – w tym identyfikacja konkretnych rozwiązań technologicznych umożliwiających osiągnięcie redukcji emisji gazów cieplarnianych.
Zainteresowanie uczestników rynku finansowego zagadnieniami z obszaru zrównoważonego rozwoju, oczekiwania kontrahentów i tworzące się praktyki branżowe w obszarze świadomości środowiskowej oraz klimatycznej, jak również postrzeganie przez znaczące grupy osób indywidualnych kwestii związanych z przeciwdziałaniem zmianom klimatu jako zagadnienia krytyczne dla przyszłości cywilizacji jaką znamy, wpływają na konieczność podjęcia przez organizację działań w obszarze zabezpieczenia	Grupa Spyrosoft, niezależnie od braku wymogów prawnych, kontynuowała w 2025 roku działania związane z przygotowaniem się do sprawozdawczości w obszarze zrównoważonego rozwoju w tym poprzez przeprowadzenie analiz źródeł emisji gazów cieplarnianych, czy też identyfikacją ryzyk i zagrożeń związanych z branżą oraz samą organizacją. Ponadto na bieżąco analizowane są oczekiwania kontrahentów – w tym w odniesieniu do zobowiązań w obszarze środowiskowym.

wizerunku organizacji jako podmiotu świadomego oraz wrażliwego na zagrożenia związane z kwestiami klimatycznymi.	
Wystąpienie incydentu wpływającego negatywnie na wizerunek organizacji jako podmiotu prowadzącego działania określone jako „greenwashing” może wpłynąć na zmianę jej postrzegania przez kontrahentów, podmioty finansujące oraz pracowników lub potencjalnych pracowników.	Podjęmowanie działań związanych z przygotowaniem do sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, przeprowadzenie analiz w celu przygotowania polityki klimatycznej oraz opracowanie planu dekarbonizacji jak również rzetelna komunikacja podejmowanych działań oraz realizowanych inicjatyw ma na celu kształtowanie wizerunku Grupy Spyrosoft jako podmiotu wrażliwego oraz świadomego klimatycznie.

W ramach prowadzonej działalności Grupy Spyrosoft nie są identyfikowane konkretne linie biznesowe, dla których istotnym zagrożeniem byłoby ryzyko związane z przejściem. Nie są również identyfikowane konkretne aktywa Grupy Spyrosoft, dla których istniałoby ryzyko utraty wartości w związku z realizacją procesu transformacji gospodarki polskiej w kierunku neutralności. W ramach Grupy Spyrosoft nie są również identyfikowane tzw. zamrożone emisje gazów cieplarnianych.

Ryzyko klimatyczne w łańcuchu wartości

Mając na uwadze rodzaj prowadzonej działalności nie jest identyfikowane istotne ryzyko klimatyczne w łańcuchu wartości. W szczególności należy mieć na względzie brak uzależnienia od dostaw konkretnych materiałów oraz produktów, jak również od konkretnych dostawców. W tym aspekcie kluczowa jest dywersyfikacja dostawców sprzętu biurowego oraz sprzętu i urządzeń IT wykorzystywanych w procesie świadczenia usług. Dodatkowo należy mieć na uwadze, iż koszty związane z realizowanymi zakupami urządzeń i sprzętu IT nie są znaczące z punktu widzenia pozostałych kategorii kosztowych Grupy Spyrosoft. Tym samym ewentualne wzrosty ich cen spowodowane aspektami kształtującymi ryzyka przejścia dla branży nie powinny znacząco wpłynąć na finanse organizacji. Również potencjalne zakłócenia w łańcuchach dostaw (w szczególności z udziałem sprzętu produkowanego w krajach azjatyckich) nie powinny wpłynąć istotnie na ciągłość działania organizacji, czy też jej marżowość. W tym aspekcie warto przywołać doświadczenia organizacji zakłóceniami w łańcuchach dostaw jakie miały miejsce w okresie pandemii COVID-19 – które nie wpłynęły znacząco na ciągłość operacji biznesowych.

Tym samym zarówno ekspozycja na odpowiednio ryzyko fizyczne (nagłe oraz długotrwałe), jak również ryzyko przejścia w łańcuchu wartości postrzegane jest w kategorii ryzyka niskiego.

Odporność na ryzyko klimatyczne

Analiza ryzyka klimatycznego w odniesieniu do poszczególnych jego kategorii nie była wspierana dedykowaną analizą odporności modelu biznesowego na zmiany klimatyczne.

Niemniej mając na uwadze, iż zidentyfikowane i opisane powyżej ryzyka związane z klimatem nie są istotne dla modelu biznesowego oraz działalności grupy Spyrosoft, a ponadto podejmowane są działania związane z zarządzaniem powyższymi ryzykami, w ocenie Spółki działalność Grupy Spyrosoft oraz jej aktywa nie są w sposób szczególny podatne na wskazane powyżej ryzyka.

Zgodnie z przeprowadzoną analizą ryzyka przejścia związanego z klimatem nie zostały zidentyfikowane aktywa ani istotna działalność (linie biznesowe) Grupy Spyrosoft, które byłyby w istotny sposób narażone na ryzyko przejścia lub z którymi związane byłyby szanse wynikające z przejścia.

Nie zostały również zidentyfikowane aktywa ani działalność gospodarcza Grupy Spyrosoft, w przypadku których nie uwzględniono przejścia na gospodarkę neutralną dla klimatu lub w przypadku których uwzględnienie to wymagałoby znaczących starań (na przykład ze względu na znaczne zamrożone emisje gazów cieplarnianych).

Nie zostały zidentyfikowane potencjalne zamrożone emisje gazów cieplarnianych z kluczowych aktywów i produktów jednostki.

1.14.2. IRO-1 – E2

W wyniku badania podwójnej istotności nie zostały zidentyfikowane istotne wpływy, ryzyka i szanse związane z aspektem zanieczyszczeń.

W procesie identyfikacji istotnych wpływ, ryzyk i szans związanych z zanieczyszczeniami dokonano przeglądu własnych lokalizacji i własnej działalności gospodarczej Grupy Spyrosoft w celu określenia rzeczywistych i potencjalnych wpływów w ramach własnych operacji i w łańcuchu wartości na wyższym i niższym szczeblu.

Czynniki charakteryzujące wpływ Grupy Spyrosoft na otoczenie przez pryzmat aspektu zanieczyszczeń zostały poddane ocenie przez zespół ekspercki, ustanowiony w ramach Grupy Spyrosoft na potrzeby przygotowania sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju. Podtematy objęte oceną istotności w ramach ESRS E2 obejmowały zanieczyszczenie powietrza, wody i gleby (z wyjątkiem emisji gazów cieplarnianych i odpadów), mikrodrobin plastiku oraz substancji potencjalnie niebezpiecznych oraz zależności od usług ekosystemowych, które pomagają łagodzić wpływy związane z zanieczyszczeniami.

Szczegółowe kryteria procesu formowania ocen dla poszczególnych aspektów związanych z zanieczyszczeniami oraz towarzyszące im założenia zostały opisane w punkcie 1.13. Badanie podwójnej istotności.

W procesie identyfikacji istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z zanieczyszczeniami nie były prowadzone konsultacje, w szczególności z dotkniętymi społecznościami.

1.14.3. IRO-1 – E3

W wyniku badania podwójnej istotności nie zostały zidentyfikowane istotne wpływy, ryzyka i szanse związane z aspektem wody i zasobów morskich.

W procesie identyfikacji istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z aspektem wody i zasobów morskich dokonano przeglądu własnych lokalizacji i własnej działalności gospodarczej Grupy Spyrosoft w celu określenia rzeczywistych i potencjalnych wpływów w ramach własnych operacji i w łańcuchu wartości na wyższym i niższym szczeblu.

Czynniki charakteryzujące wpływ Grupy Spyrosoft na otoczenie przez pryzmat aspektu wody i zasobów morskich zostały poddane ocenie przez zespół ekspercki, ustanowiony w ramach Grupy Spyrosoft na potrzeby przygotowania sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju.

Podtematy objęte oceną istotności w ramach ESRS E3 obejmowały wodę, która obejmuje zużycie wód powierzchniowych, wód gruntowych, a także pobór i zrzut wody oraz zasoby morskie, które obejmują wydobywanie i wykorzystanie takich zasobów oraz powiązaną działalność gospodarczą.

Szczegółowe kryteria procesu formowania ocen dla poszczególnych aspektów związanych z aspektem wody i zasobów morskich oraz towarzyszące im założenia zostały opisane w punkcie 1.13. Badanie podwójnej istotności.

W procesie identyfikacji istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z aspektem wody i zasobów morskich nie były prowadzone konsultacje, w szczególności z dotkniętymi społecznościami.

1.14.4. IRO-1 – E5

W wyniku badania podwójnej istotności nie zostały zidentyfikowane istotne wpływy, ryzyka i szanse związane z aspektem gospodarki obiegu zamkniętego.

W procesie identyfikacji istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z aspektem gospodarki obiegu zamkniętego dokonano przeglądu własnych lokalizacji i własnej działalności gospodarczej Grupy Spyrosoft w celu określenia rzeczywistych i potencjalnych wpływów w ramach własnych operacji i w łańcuchu wartości na wyższym i niższym szczeblu.

Czynniki charakteryzujące wpływ Grupy Spyrosoft na otoczenie przez pryzmat aspektu gospodarki obiegu zamkniętego zostały poddane ocenie przez zespół ekspercki, ustanowiony w ramach Grupy Spyrosoft na potrzeby przygotowania sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju.

Podtematy objęte oceną istotności w ramach ESRS E5 obejmowały zasoby wprowadzane, w tym wykorzystanie zasobów, zasoby odprowadzane związane z produktami i usługami oraz odpady.

Szczegółowe kryteria procesu formowania ocen dla poszczególnych aspektów związanych z aspektem gospodarki obiegu zamkniętego oraz towarzyszące im założenia zostały opisane w punkcie 1.13. Badanie podwójnej istotności.

W procesie identyfikacji istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z aspektem gospodarki obiegu zamkniętego nie były prowadzone konsultacje, w szczególności z dotkniętymi społecznościami.

1.14.5. IRO-1 – G1

Szczegółowe kryteria procesu identyfikacji formowania ocen dla poszczególnych aspektów oraz towarzyszące im założenia zostały opisane w punkcie 1.13. Badanie podwójnej istotności.

W procesie identyfikacji zagadnień istotnych w ramach standardu tematycznego G1 Postępowanie w biznesie uwzględniono lokalizację działalności (w szczególności Polska, Chorwacja, Wielka Brytania, czy Rumunia), rodzaj działalności (działalność związana z oprogramowaniem i doradztwem w zakresie informatyki oraz działalność powiązana), sektorem (sektor IT) oraz strukturę transakcji (strukturę płatności na rzecz dostawców). Poza

powyższymi, nie były przyjmowane specyficzne, dodatkowe kryteria ocen dla poszczególnych zagadnień wchodzących w obszar *G1 Postępowanie w biznesie*.

1.15. INDEKS ZAGADNIEŃ ESRS

IRO-2 Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju

Poniżej zamieszczono wykaz zagadnień uwzględnionych w niniejszym sprawozdaniu.

Nr ujawnienia	Nazwa ujawnienia	Punkt w raporcie
ESRS 2 Ogólne ujawnienie informacji		
BP-1	Ogólna podstawa sporządzenia oświadczeń dotyczących zrównoważonego rozwoju	1.1
BP-2	Ujawnianie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności	1.1
GOV-1	Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych	1.3, 3.4.1
GOV-2	Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem	1.4
GOV-3	Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt	1.5, 2.2
GOV-4	Oświadczenie dotyczące należytej staranności	1.6
GOV-5	Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju	1.7
SBM-1	Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości	1.10
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	1.11, 3.1.3, 3.2.4, 3.3.2
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	1.12, 2.1, 3.1.2, 3.2.1, 3.3.1
IRO-1	Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, istotnych ryzyk i istotnych szans	1.13, 1.14
IRO-2	Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju	1.15
ESRS EI Zmiana klimatu		
EI-1	Plan transformacji na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu	2.2
EI-2	Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	2.2

E1-3	Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej	2.3
E1-4	Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	2.2
E1-5	Zużycie energii i koszyk energetyczny	2.4
E1-6	Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych	2.5
E1-7	Projekty usuwania gazów cieplarnianych i ograniczania emisji gazów cieplarnianych finansowane za pomocą jednostek emisji dwutlenku węgla	2.6
E1-8	Wewnętrzne ustalanie opłat za emisję gazów cieplarnianych	2.6
E1-9	Antycypowane skutki finansowe wynikające z istotnych ryzyk fizycznych i ryzyk przejścia oraz potencjalnych szans związanych z klimatem	2.6
ESRS E2 Zanieczyszczenie		
E2-1	Polityki związane z zanieczyszczeniem	nieistotne
E2-2	Działania i zasoby związane z zanieczyszczeniem	nieistotne
E2-3	Cele związane z zanieczyszczeniem	nieistotne
E2-4	Zanieczyszczenie powietrza, wody i gleby	nieistotne
E2-5	Substancje potencjalnie niebezpieczne i substancje wzbudzające szczególnie duże obawy	nieistotne
E2-6	Antycypowane skutki finansowe wynikające z oddziaływań, ryzyka i możliwości związanych z zanieczyszczeniem	nieistotne
ESRS E3 Woda i zasoby morskie		
E3-1	Polityki związane z wodą i zasobami morskimi	nieistotne
E3-2	Działania i zasoby związane z wodą i zasobami morskimi	nieistotne
E3-3	Cele związane z wodą i zasobami morskimi	nieistotne
E3-4	Zużycie wody	nieistotne
E3-5	Przewidywane skutki finansowe wynikające z wpływów, ryzyk i szans związanych z wodą i zasobami morskimi	nieistotne
ESRS E4 BIORÓŻNORODNOŚĆ		
E4-1	Plan transformacji w zakresie różnorodności biologicznej i ekosystemów oraz uwzględnienie różnorodności biologicznej i ekosystemów w strategii i modelu biznesowym	nieistotne
E4-2	Polityki związane z różnorodnością biologiczną i ekosystemami	nieistotne

E4-3	Działania i zasoby związane z różnorodnością biologiczną i ekosystemami	nieistotne
E4-4	Cele związane z różnorodnością biologiczną i ekosystemami	nieistotne
E4-5	Mierniki wpływów związane ze zmianą w zakresie różnorodności biologicznej i ekosystemów	nieistotne
E4-6	Antycypowane skutki finansowe wynikające z istotnych ryzyk i możliwości związanych z bioróżnorodnością i ekosystemami	nieistotne
ESRS E5 Gospodarka o obiegu zamkniętym		
E5-1	Polityki związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	nieistotne
E5-2	Działania i zasoby związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	nieistotne
E5-3	Cele związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	nieistotne
E5-4	Zasoby wprowadzane do organizacji	nieistotne
E5-5	Zasoby odprowadzane z organizacji	nieistotne
E5-6	Antycypowane skutki finansowe wynikające z wpływów, ryzyk i szans związanych z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	nieistotne
ESRS S1 Osoby świadczące pracę na rzecz przedsiębiorstwa		
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	3.1.3
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	3.1.2
S1-1	Polityki związane z własną siłą roboczą	3.1.6, 3.1.16
S1-2	Procedury współpracy z własnymi pracownikami i przedstawicielami pracowników w zakresie wpływów	3.1.3
S1-3	Procesy niwelowania negatywnych oddziaływań i kanały zgłaszania problemów przez pracowników jednostki	3.1.8
S1-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własnych pracowników oraz stosowanie podejść służących ograniczeniu istotnego ryzyka i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własną siłą roboczą oraz skuteczność tych działań	3.1.1
S1-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i istotnymi szansami	3.1.7
S1-6	Charakterystyka pracowników jednostki	3.1.10
S1-7	Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących	3.1.12

	własnych pracowników jednostki	
SI-8	Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego	3.1.4
SI-9	Wskaźniki różnorodności	3.1.13
SI-10	Odpowiednie płace	3.1.11
SI-11	Ochrona socjalna	3.1.11
SI-12	Osoby z niepełnosprawnościami	3.1.10
SI-13	Wskaźniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności	3.1.14
SI-14	Wskaźniki bezpieczeństwa i higieny pracy	3.1.16
SI-15	Wskaźniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	3.1.11
SI-16	Wskaźniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)	3.1.11
SI-17	Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka	3.1.15
ESRS S2 Pracownicy w łańcuchu wartości		
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	3.2.4
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	3.2.1
S2-1	Polityki związane z pracownikami w łańcuchu wartości	3.2.2
S2-2	Procesy współpracy z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości w zakresie wpływów	3.2.4
S2-3	Procesy niwelowania negatywnych wpływów i kanały zgłaszania problemów przez pracowników w łańcuchu wartości	3.2.4
S2-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości oraz skuteczność tych działań	3.2.2
S2-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i istotnymi szansami	3.2.2
ESRS S3 Dotknięte społeczności		
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	nieistotne
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	nieistotne
S3-1	Polityki związane z dotkniętymi społecznościami	nieistotne
S3-2	Procesy współpracy w zakresie wpływów z dotkniętymi	nieistotne

	społecznościami	
S3-3	Procesy remediacji negatywnych wpływów i kanały zgłaszania problemów przez dotknięte społeczności	nieistotne
S3-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych oddziaływań na dotknięte społeczności oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z tymi społecznościami oraz skuteczność tych działań	nieistotne
S3-5	Cele dotyczące zarządzania istotnym negatywnym wpływem, zwiększania pozytywnego wpływu i zarządzania istotnymi ryzykami i istotnymi szansami	nieistotne
ESRS S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi		
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	3.3.2
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	3.3.1
S4-1	Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi	3.3.2
S4-2	Procesy współpracy w zakresie oddziaływań z konsumentami i użytkownikami końcowymi	3.3.3
S4-3	Procesy remediacji negatywnych wpływów i kanały zgłaszania problemów przez konsumentów i użytkowników końcowych	3.3.3
S4-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań	3.3.1, 3.3.3
S4-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i istotnymi szansami	3.3.2
ESRS G1 Ład zarządczy		
GOV-1	Rola organów administrujących, nadzorczych i zarządzających	3.4.1
G1-1	Kultura korporacyjna i polityki prowadzenia działalności gospodarczej	3.4.1
G1-2	Zarządzanie stosunkami z dostawcami	3.4.5
G1-3	Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie	3.4.4.1
G1-4	Potwierdzone incydenty związane z korupcją lub przekupstwem	3.4.4.2
G1-5	Wpływ polityczny i działalność lobbingowa	nieistotne
G1-6	Praktyki płatnicze	3.4.6

2. ZMIANY KLIMATYCZNE

2.1. ZIDENTYFIKOWANE ISTOTNE WPŁYWY, RYZYKA I SZANSE

SBM-3 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

W procesie badania podwójnej istotności zidentyfikowano pozytywne wpływy z oceną średniej istotności dla aspektów adaptacji do zmian klimatu oraz łagodzenia zmian klimatu. Ponadto dla aspektu adaptacji do zmian klimatu zidentyfikowana została szansa z oceną średniej istotności.

W związku ze zmianami klimatycznymi nie zostały zidentyfikowane istotne negatywne wpływy oraz ryzyka.

Działalność Grupy Spyrosoft nie wpływa na infrastrukturę dedykowaną adaptacji do zmian klimatu. Natomiast podstawowa działalność Grupy Spyrosoft obejmuje tworzenie oprogramowania, a więc działalność, która została uwzględniona jako działalność kwalifikująca się do adaptacji do zmian klimatu. Tym samym zasadne jest identyfikowanie wpływu Grupy Spyrosoft na otoczenie przez pryzmat powyższego aspektu. Niemniej jednak aktualnie kryteria taksonomii nie są uwzględniane w dokumentacji projektowej ze strony klientów. Tym samym wpływ, o którym mowa powyżej identyfikowany jest jako potencjalny.

Brak istotnego negatywnego wpływu w obszarze łagodzenia zmian klimatycznych wynika z faktu, iż branża programistyczna (IT) jako jeden z niewielu sektorów gospodarki nie został zakwalifikowany jako tzw. sektor o znacznym oddziaływaniu na klimat. Powyższa, generalna kwalifikacja branży w której działa Grupa Spyrosoft potwierdza również indywidualna sytuacja Grupy Spyrosoft w ramach której zużycie paliw kopalnych (zakres 1) ma charakter wręcz symboliczny z punktu widzenia skali działalności a podstawą emisyjności jest energia elektryczna i ciepła wykorzystywana w związku z wynajmem powierzchni biurowych. Grupa Spyrosoft nie posiada infrastruktury sieciowej, jak również nie realizuje operacji z którymi związane byłoby znaczące zużycie energii, a tym samym emisje gazów cieplarnianych.

Z kolei wpływ pozytywny związany jest z powszechną akceptacją pracy zdalnej, a tym samym redukcją przestrzeni biurowej, czy śladu węglowego związanego z dojazdem do pracy. Ponadto w ramach Grupy Spyrosoft funkcjonuje spółka Codibly, która specjalizuje się w dostarczaniu rozwiązań dla sektorów OZE oraz elektromobilności. Niemniej skala oddziaływania jest ograniczona – co przekłada się na wpływ o średniej istotności.

Zidentyfikowane wpływy wynikają z przyjętego modelu biznesowego oraz rodzaju działalności prowadzonej przez Grupę Spyrosoft.

Szanse związane z aspektami klimatycznymi dotyczą w głównej mierze potencjalnego wpływu na przychody ze sprzedaży oraz potencjalne koszty finansowania działalności związane z realizacją projektów informatycznych dedykowanych branżom najmocniej zaangażowanym w projekty dekarbonizacyjne. Poza tym identyfikacja oraz realizacja projektów zgodnych z Taksonomią może w przyszłości wpłynąć na potencjalne źródła przychodów oraz koszt finansowania bieżącej działalności Grupy. Aktualnie jednak szansa ta oceniona została na poziomie średniej istotności, co wynika z niewielkiej ekspozycji oferty produktowej i usługowej na powyższe sektory.

W ramach badania istotności finansowej nie zostały zidentyfikowane istotne ryzyka dla szeroko rozumianych finansów organizacji, które związane są z aspektami klimatycznymi. Powyższe wynika z realizowanego modelu biznesowego, relatywnie niskiego zużycia energii (dotyczy tak paliw, jak i energii elektrycznej/ciepłej) oraz braku zależności od zasobów, których dostępność powiązana jest z aspektami klimatycznymi.

Dodatkowe informacje nt. zidentyfikowanych ryzyk i szans związanych z klimatem zostały zamieszczone w jednym z kolejnych punktów.

2.2. ZARZĄDZANIE KWESTIAMI KLIMATYCZNYMI

GOV-3 Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt

EI-1 – Plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu

EI-2 – Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej

EI-4 – Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej

Obowiązująca aktualnie *Polityka Wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spyrosoft S.A.* przewiduje, iż niezależnie od stosunku prawnego łączącego Spółkę z członkiem zarządu, może on otrzymywać jedynie wynagrodzenie składające się z części stałej. Polityka nie przewiduje dla członków Zarządu wynagrodzenia zmiennego ani świadczeń niepieniężnych.

Mając powyższe na uwadze kwestie związane z klimatem nie są uwzględniane w wynagrodzeniu członków Zarządu, jak również członków Rady Nadzorczej.

W 2025 roku Grupa Spyrosoft nie posiadała polityki związanej z klimatem.

Jednakże na poziomie Grupy Spyrosoft przyjęta została w 2025 roku Polityka Środowiskowa (Environmental Policy). Zgodnie z Polityką Środowiskową Grupa Spyrosoft stosuje wskazane zasady: i) efektywność wykorzystania zasobów, ii) biura przyjazne środowisku, iii) zrównoważone zakupy, iv) świadomość nt. śladu węglowego, v) raportowanie ESG i transparentność oraz vi) edukacja i zaangażowanie.

W 2025 roku jak również na dzień sporządzenia niniejszego sprawozdania Grupa Spyrosoft nie posiadała planu przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu.

Intencją Grupy Spyrosoft jest przeprowadzenie analiz dedykowanych ocenie wykonalności procesu transformacji działalności na potrzeby łagodzenia zmian klimatu w celu opracowania odpowiednio adekwatnej polityki klimatycznej oraz przygotowania planu przejścia, mając na uwadze dostępne rozwiązania, technologie, spodziewane nakłady inwestycyjne, otoczenie rynkowe i branżowe oraz lokalizację działalności Grupy Spyrosoft.

W związku z zaplanowanymi analizami, o których mowa powyżej Grupa Spyrosoft nie ustanowiła celów związanych z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej.

2.3. DZIAŁANIA I ZASOBY ZWIĄZANE Z ASPEKTAMI KLIMATYCZNYMI

EI-3 – Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej

Mając na uwadze brak polityki klimatycznej, brak wyznaczonych celów klimatycznych, jak również trwające aktualnie analizy mające na celu przygotowanie kompleksowego planu dekarbonizacji Grupy Spyrosoft, w trakcie 2025 roku nie były podejmowane istotne działania

lub inicjatywy związane z aspektami klimatycznymi. W związku z powyższym nie zostały również wyasygnowane konkretne zasoby związane z działaniami w odniesieniu do aspektów klimatycznych.

Intencją Emitenta jest prowadzenie szczegółowej sprawozdawczości związanej z realizacją planu dekarbonizacji po jego przyjęciu w ramach kolejnych sprawozdań dotyczących zrównoważonego rozwoju.

2.4. ZUŻYCIE ENERGII I KOSZYK ENERGETYCZNY

EI-5 – Zużycie energii i koszyk energetyczny

Spalanie paliw kopalnych w Grupie Spyrosoft ogranicza się do paliw wykorzystywanych w kilku pojazdach służbowych użytkowanych w spółkach zależnych.

Spółki z Grupy Spyrosoft nie są właścicielami instalacji wykorzystujących paliwa kopalne w tym również np. agregatów prądotwórczych. Grupa Spyrosoft nie kontroluje instalacji umożliwiających produkcję energii. Działalność związana z tworzeniem oprogramowania (a więc całość działalności Grupy Spyrosoft) nie stanowi działalności, która została zakwalifikowana do sektora o znacznym oddziaływaniu na klimat.

Spółki z Grupy Spyrosoft nie są właścicielami budynków. Wykorzystywana energia elektryczna oraz ciepła związana jest z operacjami własnymi realizowanymi w ramach wynajmowanych powierzchni biurowych.

Poniżej zaprezentowano informacje nt. zużycia energii i miksu energetycznego.

Pozycja	Jednostka	2024	2025
Zużycie paliwa z węgla i produktów węglowych	MWh	0	0
Zużycie paliwa z ropy naftowej i produktów naftowych*	MWh	68,3	27,2
Zużycie paliwa z gazu ziemnego	MWh	0	0
Zużycie paliwa z innych źródeł kopalnych	MWh	0	0
Zużycie zakupionych lub pozyskanych energii elektrycznej, ciepła, pary wodnej i chłodzenia ze źródeł kopalnych	MWh	880,9	836,7
Całkowite zużycie energii ze źródeł kopalnych	MWh	949,2	863,9
Udział źródeł kopalnych w całkowitym zużyciu energii	%	100%	100%
Zużycie energii ze źródeł jądrowych	MWh	0	0

Udział energii ze źródeł jądrowych w całkowitym zużyciu energii	%	0%	0%
Zużycie paliwa ze źródeł odnawialnych, w tym z biomasy (obejmujące również odpady przemysłowe i komunalne pochodzenia biologicznego, biogaz, wodór odnawialny itd.)	MWh	0	0
Zużycie zakupionych lub pozyskanych energii elektrycznej, ciepła, pary wodnej i chłodzenia ze źródeł odnawialnych	MWh	0	0
Zużycie własnej wytworzonej energii odnawialnej produkowanej bez użycia paliwa	MWh	0	0
Całkowite zużycie energii ze źródeł odnawialnych	MWh	0	0
Udział źródeł odnawialnych w całkowitym zużyciu energii	%	0%	0%
Całkowite zużycie energii MWh	MWh	949,2	863,9

* benzyna oraz olej napędowy

2.5. EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH ZAKRESÓW 1, 2 I 3 BRUTTO

E1-6 – Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych

Raportowane emisje gazów cieplarnianych zostały obliczone zgodnie ze standardem *The Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard* w wersji revised (GHG Protocol).

Granice raportowanych emisji (organizational boundaries):

- dla Jednostki Dominującej (Spyrosoft) oraz kontrolowanych spółek zależnych, które prowadzą działalność operacyjną, do której możliwe było przypisanie zużycia paliw, energii elektrycznej lub ciepłej przyjęto 100% emisji powyższych podmiotów;
- pozostałe podmioty wchodzące w skład Grupy Spyrosoft z uwagi na nieistotną działalność lub jej nie posiadały jak również nie wynajmowały źródeł emisji.

Zakres raportowanych emisji (operational boundaries):

- dla Grupy Spyrosoft raportowane emisje obejmują zakres 1 (tj. Scope 1 – emisje bezpośrednie związane ze zużyciem paliw kopalnych) oraz zakres 2 (tj. Scope 2

- emisje pośrednie wynikające z wytwarzania energii dla których odbiorcą końcowym (end user) są jednostki z Grupy Spyrosoft;
- w odniesieniu do zakresu 1 źródłami emisji gazów cieplarnianych było spalanie paliw w pojazdach;
- w przypadku zakresu 2 w 2025 roku kalkulacją objęto emisje związane z zakupami energii elektrycznej i ciepłej zużytej przez spółki prowadzące działalność operacyjną dla których zakup energii realizowany był od podmiotów spoza Grupy Spyrosoft – tym samym w kalkulacjach nie uwzględniano transakcji wewnątrzgrupowych związanych z wynajmem powierzchni biurowej podmiotom w ramach Grupy Spyrosoft oraz ewentualnym refakturowaniem zużycia energii na te podmioty.

Dodatkowo na potrzeby sprawozdawczości za 2025 rok zaprezentowana została kalkulacja śladu węglowego w ramach jednej z kategorii zakresu 3 tj. podróże służbowe. W ramach tej kategorii uwzględnione zostały noclegi hotelowe oraz przejazdy z wykorzystaniem różnych środków transportu w trakcie 2025 roku. W procesie kalkulacji śladu węglowego skorzystano ze wskaźników DEFRA 2025 a w odniesieniu do przejazdów taksówkami skorzystano z danych nt. emisji dostarczonych przez dostawcę usługi przewozowej.

Emisje w zakresie 2 zostały obliczone odrębnie według metod location-based oraz market-based.

Na potrzeby kalkulacji emisji związanej z paliwami oraz energią elektryczną zastosowano wskaźniki emisyjności udostępnione przez Krajowy Ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami, a następnie skorygowane o współczynnik strat sieciowych (location-based) oraz wskaźniki rezydualne dla poszczególnych krajów zużycia energii pochodzące z opracowania European Residual Mixes 2024 – Association of Issuing Bodies (market-based). Natomiast dla energii ciepłej przyjęto wskaźniki emisyjności na podstawie opracowania *Energetyka ciepła w liczbach – 2024* przygotowanego przez Urząd Regulacji Energetyki. Wskazane powyżej wskaźniki emisyjności spośród gazów cieplarnianych obejmują wyłącznie CO₂. Nie jest identyfikowana emisja tzw. F-gazów (SF₆, HFC i PFC), jak również nie jest identyfikowana emisja CH₄ oraz N₂O w zakresie innym niż związanym ze spalaniem paliw kopalnych oraz zużyciem zakupionej energii elektrycznej i ciepłej. Tym samym przyjęto, iż zaprezentowana emisja CO₂ odpowiada wartości ekwiwalentu CO₂.

Na potrzeby sprawozdawczości gazów cieplarnianych w zakresie 1 i 2 przyjęto 2024 rok za rok bazowy.

Z kolei dla śladu węglowego związanego z podróżami służbowymi rokiem bazowym jest rok 2025.

Poniżej zaprezentowano podsumowanie informacji nt. emisji gazów cieplarnianych w zakresach 1 i 2.

Kategoria danych	Informacje dotyczące przeszłości
------------------	----------------------------------

	Jednostka	Rok bazowy (2024)	2024	2025	Zmiana (%)
<i>Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1</i>					
<i>Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1 brutto</i>	t. CO ₂ e*	17,2	17,2	6,9	-59,9%
<i>Emisja gazów cieplarnianych w zakresie 2</i>					
<i>Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2 brutto według metody opartej na lokalizacji</i>	t. CO ₂ e*	361,9	361,9	312,8	-13,6%
<i>Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2 brutto według metody opartej na rynku</i>	t. CO ₂ e*	429,4	429,4	397,1	-7,5%

* tony metryczne ekwiwalentu CO₂

Emisje CO₂ wynikające z podróży służbowych rozumiane jako suma emisji związanych z noclegami hotelowymi oraz przejazdami pracowników wyniosły w 2025 roku 258 ton CO₂e.

2.6. POZOSTAŁE INFORMACJE NT. KWESTII KLIMATYCZNYCH

EI-7 – Projekty usuwania gazów cieplarnianych i ograniczania emisji gazów cieplarnianych finansowane za pomocą jednostek emisji dwutlenku węgla

EI-8 – Ustalanie wewnętrznych cen emisji dwutlenku węgla

EI-9 – Przewidywane skutki finansowe wynikające z istotnych ryzyk fizycznych i ryzyk przejścia oraz potencjalnych szans związanych z klimatem

W 2025 roku Grupa Spyrosoft:

- nie była zaangażowana w projekty usuwania lub składowania gazów cieplarnianych zarówno w ramach własnych operacji jak również w łańcuchu wartości;
- nie stosowała projektów ograniczania emisji gazów cieplarnianych finansowanych za pomocą jednostek emisji dwutlenku węgla;
- nie stosowała systemów ustalania wewnętrznych cen emisji dwutlenku węgla;
- nie przeprowadzała analizy przewidywanych skutków finansowych wynikających z istotnych ryzyk fizycznych i ryzyk przejścia oraz potencjalnych szans związanych z klimatem.

3. INFORMACJE DOTYCZĄCE KWESTII SPOŁECZNYCH

3.1. WŁASNE ZASOBY PRACOWNICZE

3.1.1. ZARZĄDZANIE ASPEKTAMI PRACOWNICZYMI

SI-4 – Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi oraz skuteczność tych działań

Relacje z pracownikami

Grupa Spyrosoft uznaje, że jej własne zasoby pracownicze stanowią fundament sukcesu organizacyjnego oraz kluczowy czynnik w budowaniu długoterminowych, opartych na zaufaniu, relacji z klientami. Pracownicy wnoszą dogłębną wiedzę techniczną i branżową, co umożliwia im przejmowanie odpowiedzialności za realizowane zadania oraz aktywny wkład w rozwój innowacyjnych rozwiązań wysokiej jakości. Ich zaangażowanie i profesjonalizm bezpośrednio wspierają klientów w osiąganiu zrównoważonego wzrostu i utrzymywaniu przewagi konkurencyjnej w dynamicznym otoczeniu.

Aby wspierać te relacje, organizacja zobowiązuje się do odpowiedzialnego, przejrzystego i pełnego szacunku zarządzania własnymi zasobami pracowniczymi. Organizacja wdraża polityki i praktyki promujące inkluzywność, sprawiedliwe traktowanie, rozwój zawodowy oraz dobrostan na wszystkich szczeblach organizacji, tworząc środowisko, w którym każda osoba ma możliwość rozwoju i wnoszenia istotnego wkładu we wspólny sukces.

Warunki pracy

Grupa Spyrosoft zapewnia bezpieczne, komfortowe i elastyczne warunki pracy, które wspierają ogólny dobrostan pracowników. Poprzez inicjatywy takie jak program „Work From Anywhere”, firma promuje kulturę autonomii i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, umożliwiając pracownikom skuteczne zarządzanie obowiązkami zawodowymi i osobistymi. Standardy bezpieczeństwa i higieny pracy są utrzymywane we wszystkich lokalizacjach fizycznych, a ich przestrzeganie jest wspierane przez regularne oceny i szkolenia mające na celu zapewnienie zgodności z przepisami krajowymi i unijnymi.

Równe szanse

Grupa Spyrosoft dąży do budowania różnicowanego, inkluzywnego i pełnego szacunku miejsca pracy, w którym każdy pracownik czuje się doceniany, wspierany i ma możliwość rozwoju osobistego. Równe traktowanie i równe możliwości są zapewniane na każdym etapie ścieżki zawodowej – od sprawiedliwego i bezstronnego procesu rekrutacji, poprzez indywidualny rozwój, aż po ścieżki awansu.

Organizacja aktywnie wspiera zasadę równości płci i zobowiązuje się do zapewnienia równej płacy za pracę o równej wartości. Wszyscy pracownicy, niezależnie od płci, wieku, narodowości, niepełnosprawności czy innych chronionych cech, mają równy dostęp do szkoleń, podnoszenia kwalifikacji oraz ścieżek rozwoju zawodowego. Grupa Spyrosoft utrzymuje również politykę zerowej tolerancji wobec wszelkich form dyskryminacji, molestowania czy przemocy w miejscu pracy. Podejście to jest poparte jasno określonymi procedurami oraz kulturą odpowiedzialności.

Grupa postrzega różnorodność jako swoją siłę. Poprzez akceptację różnych perspektyw i doświadczeń tworzy środowisko pracy, w którym każdy może się rozwijać i wносить wkład we wspólny sukces.

Szkolenia i rozwój

W Grupie Spyrosoft rozwój zawodowy stanowi integralną część codziennej pracy – nie jest on dodatkiem, lecz ciągłą inwestycją w rozwój umiejętności i potencjału pracowników. Organizacja traktuje proces uczenia się jako kluczowy czynnik wpływający zarówno na

indywidualny rozwój, jak i sukces klientów. Począwszy od uporządkowanego procesu wdrożenia i szkoleń technicznych, aż po rozwój umiejętności miękkich, oferowany jest szeroki wachlarz możliwości wspierających pracowników w utrzymywaniu przewagi kompetencyjnej. Inicjatywy te nie tylko wspierają rozwój kariery, ale również zapewniają, że zespoły są w pełni przygotowane do sprostania szybko zmieniającym się wyzwaniom technologicznym oraz dostarczania większej wartości klientom.

Dialog społeczny i reprezentacja pracowników

Grupa Spyrosoft szanuje prawo pracowników do zrzeszania się i udziału w dialogu zbiorowym. Funkcjonują odpowiednie kanały umożliwiające przekazywanie opinii i prowadzenie konsultacji, a lokalne przepisy prawa pracy dotyczące reprezentacji związkowej i ewentualnych układów zbiorowych są ściśle przestrzegane.

Stabilność zatrudnienia i warunki pracy

Grupa Spyrosoft kształtuje środowisko pracy sprzyjające rozwojowi, gdzie otwartość, uczciwość i uznanie dla pracowników stanowią podstawę systemu wynagradzania. Klarowne umowy i uczciwe praktyki płacowe są stosowane konsekwentnie w całej organizacji, zapewniając wynagrodzenie odpowiadające standardom rynkowym, jak i indywidualnym osiągnięciom. Organizacja regularnie analizuje rynek, aby utrzymać konkurencyjność wynagrodzeń i potwierdzić swoje zaangażowanie w zapewnianie sprawiedliwości i równości.

Program Współwłasności Akcji Pracowniczych (ESOP) dodatkowo wzmacnia to podejście, umożliwiając pracownikom współudział w sukcesach firmy poprzez udział kapitałowy powiązany z osiąganymi wynikami. Takie rozwiązania nie tylko przyczyniają się do poprawy stabilności finansowej, lecz także mają istotny wpływ na wzrost produktywności, zaangażowania oraz długoterminowej lojalności pracowników.

Z myślą o przyszłości Grupa Spyrosoft planuje dalsze udoskonalanie polityki wynagrodzeń. Transparentność wynagrodzeń w Grupie Spyrosoft to ustrukturyzowany projekt, którego celem jest zapewnienie, że wartościowanie stanowisk, ocena wyników pracy oraz decyzje płacowe są podejmowane w sposób spójny i zgodny z przyjętymi założeniami, a także w zgodności z Dyrektywą UE w sprawie przejrzystości wynagrodzeń (2023/970). Rok 2026 będzie kluczowym okresem dla realizacji ww. projektu w oparciu o zaplanowane działania i inicjatywy.

Zaangażowanie i retencja

W Grupie Spyrosoft pracownicy odgrywają aktywną rolę w życiu firmy na każdym etapie swojej ścieżki zawodowej — od procesu wdrożenia, przez rozwój kariery, aż po zakończenie współpracy. Organizacja dba o spójną komunikację, regularnie udostępniając informacje o bieżących wydarzeniach, promując otwarte dzielenie się opiniami oraz włączając pracowników w specjalne zespoły zadaniowe powoływane do rozwiązywania istotnych wyzwań i wspierania stałego rozwoju.

Informacje zwrotne od pracowników są pozyskiwane za pośrednictwem różnych kanałów, w tym szybkich badań („pulse checks”), ustrukturyzowanych spotkań indywidualnych z przełożonymi, rozmów typu „stay interviews” oraz ukierunkowanych ankiet

przeprowadzanych po zakończeniu onboardingu, a także w momencie odejścia pracownika. Zebrane dane stanowią podstawę działań mających na celu doskonalenie środowiska pracy, wzmacnianie zaangażowania zespołu oraz wspieranie długoterminowej retencji i rozwoju zawodowego.

Wskaźniki dotyczące zatrudnienia

Grupa Spyrosoft monitoruje kluczowe wskaźniki dotyczące pracowników, w tym:

- Liczbę pracowników według płci, typu umowy i regionu,
- Wskaźniki rotacji i retencji,
- Budżet szkoleniowy przypadający na pracownika,
- Statystyki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy,
- Różnice w wynagrodzeniach ze względu na płeć oraz wskaźniki różnorodności,
- Strukturę zatrudnienia według poziomu stanowiska i stażu pracy,
- Zmiany wynagrodzeń oraz awanse (zmiany poziomu stanowiska).

Wskaźniki te są przeglądane co najmniej raz w roku i wykorzystywane do określania priorytetowych działań mających wpływ na ogólny poziom retencji i zaangażowania pracowników.

3.1.2. ISTOTNE WPŁYWY, RYZYKA I SZANSE ZWIĄZANE Z WŁASNymi ZASOBAMI PRACOWNICZYMI

SBM-3 – Istotne oddziaływania, ryzyko i możliwości oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

W toku badania podwójnej istotności Grupa Spyrosoft zidentyfikowała następujące wpływy i ryzyka związane z własnymi zasobami pracowniczymi. Nie zostały zidentyfikowane istotne szanse związane z własnymi zasobami pracowniczymi.

Zgodnie z metodologią badania i ocen poszczególnych aspektów oraz przyjętymi założeniami, które zostały opisane w punkcie 1.13. *Badanie podwójnej istotności* zidentyfikowane zostały:

- pozytywne wpływy:
 - z oceną wysokiej istotności dla aspektów bezpieczeństwa zatrudnienia, czasu pracy, odpowiedniej płacy, dialogu, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, równouprawnienia płci i równości wynagrodzeń, szkoleń i rozwoju, prywatności, różnorodności oraz zapobiegania przemocy i nękanii w miejscu pracy;
 - z oceną średniej istotności dla aspektów BHP, zatrudnienia i integracji osób z niepełnosprawnościami, zapewniania odpowiednich warunków mieszkaniowych oraz wolności zrzeszania się.
- ryzyka ocenione w kategorii wysokiej istotności związane z bezpieczeństwem zatrudnienia, czasem pracy i odpowiednią płacą.

Wpływy pozytywne związane są w głównej mierze z wprowadzonymi rozwiązaniami korporacyjnymi (polityki, procedury etc.) oraz podejmowanymi działaniami w obszarze zapewnienia odpowiednich warunków pracy i wynagradzania, jak również rozwiązania

korporacyjne kształtujące relacje z pracownikami. Wpływy te mają charakter generalny, a więc dotyczą, co do zasady wszystkich pracowników.

Zidentyfikowane istotne negatywne oddziaływania na szeroko rozumiane finanse Grupy Spyrosoft (ryzyka) związane są w głównej mierze ze znaczącym poziomem bieżących, powtarzalnych kosztów przypisanych do poszczególnych aspektów uwzględnionych w ocenie.

Znaczenie własnych zasobów pracowniczych dla Grupy Spyrosoft wynika z charakteru prowadzonej działalności i branży, która w dużej mierze opiera się na specjalistycznej wiedzy, ekspertyzie technologicznej oraz zdolności do szybkiego dostosowywania się do potrzeb klientów. Pracownicy są nie tylko głównym źródłem zaangażowanym w tworzenie wartości, lecz także odgrywają kluczową rolę w budowaniu trwałych relacji z klientami, dostarczaniu innowacyjnych rozwiązań oraz zapewnianiu wysokiej jakości usług. Z tego powodu aspekty związane z personelem – takie jak rozwój kompetencji, dobrostan, różnorodność oraz stabilne warunki pracy – nie są traktowane jako funkcje wspierające, lecz jako integralne elementy modelu biznesowego i długoterminowej strategii Grupy.

Mając powyższe na uwadze interesy, poglądy i prawa osób należących do własnych zasobów pracowniczych są uwzględnione w modelu biznesowym Grupy Spyrosoft, jak również są fundamentem dla realizacji strategii biznesowej.

W pozostałych punktach niniejszej sekcji opisane zostaną relacje pomiędzy Grupą Spyrosoft a jej pracownikami i współpracownikami oraz szczegółowe działania podejmowane w celu kształtowania tych relacji.

Zidentyfikowane istotne wpływy, ryzyka i szanse dotyczą własnych zasobów pracowniczych i tym samym koncentrują się na operacjach własnych.

Wszystkie osoby będące własnymi zasobami pracowniczymi Grupy Spyrosoft, na które może ona istotnie wpływać, są objęte zakresem odpowiednich ujawnień informacji. Zidentyfikowane ryzyka dotyczące zagadnień związanych z własnymi zasobami pracowniczymi nie są ograniczone do określonych grup osób np. konkretnych grup wiekowych lub osób pracujących w określonej lokalizacji działalności.

Nie zostały zidentyfikowane istotne wpływy na własne zasoby pracownicze organizacji, które mogą wynikać z planów przejścia mających na celu zmniejszenie negatywnych wpływów na środowisko. Nie zidentyfikowano również istotnych wpływów na zasoby pracownicze wynikających z planowanych działań na rzecz zrównoważonego rozwoju. Emitent pozostaje w toku analiz związanych z oceną skutków, kosztów oraz wykonalności planu transformacji mającego na celu zmniejszenie negatywnych oddziaływań na środowisko i zwiększenie ekologicznego i neutralnego dla klimatu charakteru operacji Grupy Spyrosoft. Mając jednak na uwadze model biznesowy Grupy oraz specyfikę branżową na dzień sporządzenia niniejszego sprawozdania nie przewiduje się, aby ewentualna realizacja inicjatyw w obszarze ww. transformacji mogła wpłynąć negatywnie na własne zasoby pracownicze poprzez restrukturyzację i spadek zatrudnienia.

Mając na uwadze model biznesowy oraz lokalizację działalności Grupy Spyrosoft nie są identyfikowane obszary lub operacje narażone na ryzyko wystąpienia przypadków pracy przymusowej lub pracy obowiązkowej, jak również pracy dzieci. Grupa Spyrosoft nie identyfikuje w ramach własnych zasobów pracowniczych osób o szczególnych cechach, pracujących w określonych kontekstach lub podejmujących określone działania, które charakteryzowałyby się większym narażeniem na szkody.

Spółki z Grupy Spyrosoft nie zawierały globalnych porozumień ramowych dotyczących praw pracowników.

Wyniki ankiety dotyczącej zrównoważonego rozwoju przeprowadzonej w związku z przygotowaniem sprawozdania zrównoważonego rozwoju za 2024 rok

Badanie ankietowe zrealizowane w ramach badania podwójnej istotności stanowiące wyraz zaangażowania własnych zasobów pracowniczych dostarczyło istotnych informacji na temat percepcji pozytywnych i negatywnych wpływów organizacji na relacje z pracownikami i współpracownikami przez pryzmat poszczególnych aspektów zrównoważonego rozwoju.

Na szczególną uwagę zasługuje podkreślenie, iż ostateczne oceny aspektów dotyczących własnych zasobów pracowniczych uwzględniające zarówno wewnętrzną, ekspercką ocenę organizacji, jak również oceną wyrażoną w dedykowanych ankietach przez przedstawicieli własnych zasobów pracowniczych, nie skutkowały identyfikacją negatywnych wpływów. Potwierdza to sens oraz skuteczność podejmowanych działań w obszarze unikania negatywnych wpływów oraz dążenia do zapewnienia wpływów pozytywnych w odniesieniu do relacji z własnymi zasobami pracowniczymi.

Dodatkowo w ramach badania ankietowego pracownicy mieli możliwość indywidualnego zwrócenia uwagi na konkretne zagadnienia czy czynniki, które są szczególnie dla nich ważne. W odpowiedzi na powyższe, część pracowników zgłosiła m.in. następujące zagadnienia:

- **Zachowanie balansu między życiem zawodowym a prywatnym** – potrzeba zwiększonego zaangażowania w działania wspierające dobrostan pracowników.
- **Różnorodność, równość i integracja (DEI)** – w odpowiedziach wskazano oczekiwania dotyczące większej przejrzystości istniejących zasad oraz intensyfikacji działań komunikacyjnych i edukacyjnych w tym obszarze. W odpowiedzi na te sygnały planowane są dalsze inicjatywy mające na celu wzmacnianie zaangażowania oraz budowanie kompetencji pracowników w tym obszarze, w tym kadry menedżerskiej wspierając rozwój świadomego i odpowiedzialnego przywództwa.
- **Świadczenia socjalne i uznanie pracowników** – zgłoszono oczekiwania dotyczące możliwości rozszerzenia oferowanych benefitów i systemów motywacyjnych.

W odpowiedzi na zidentyfikowane potrzeby oraz w kontekście ciągłego doskonalenia praktyk w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim, Grupa Spyrosoft planuje realizację następujących inicjatyw w perspektywie najbliższych kwartałów:

- **Polityka różnorodności i integracji** – intensyfikacja działań komunikacyjnych i edukacyjnych mających na celu zwiększenie świadomości pracowników w obszarze różnorodności, równości i integracji.
- **Świadczenia dodatkowe i systemy motywacyjne** – przegląd i analiza obecnych benefitów i mechanizmów uznaniowych.
- **Komunikacja wewnętrzna** – wzmocnienie działań informacyjnych i edukacyjnych dotyczących wartości organizacyjnych oraz długoterminowych celów strategicznych firmy.

W odpowiedzi na zidentyfikowane potrzeby oraz w ramach ciągłego rozwoju praktyk zarządzania kapitałem ludzkim, Grupa Spyrosoft wdrożyła i nadal rozwija następujące inicjatywy:

- **Różnorodność i inkluzywność (wdrożone i realizowane na bieżąco)** – przeprowadzanie warsztatów podnoszących świadomość pracowników w zakresie różnorodności, równości i inkluzywności, a także dedykowanych sesji dla kadry menedżerskiej (w tym Line Managerów, Project Managerów, kierowników działów Back Office oraz Dyrektorów) dotyczących nadchodzących zmian prawnych związanych z zachowaniami w miejscu pracy oraz przepisami antymobbingowymi. Działania te zostały wdrożone i są regularnie kontynuowane w celu wzmocnienia inkluzywnego środowiska pracy.
- **Dobrostan pracowników i kultura organizacyjna (wdrożone i realizowane na bieżąco; planowany dalszy rozwój)** – uruchomienie programu „Healthy Mind & Enabling Workspace”, obejmującego ustrukturyzowany cykl wewnętrznych warsztatów i inicjatyw realizowanych w formule kwartalnej. Program obejmuje zagadnienia takie jak komunikacja, odporność psychiczna, współpraca, zdrowie psychiczne, bezpieczeństwo psychologiczne oraz różnorodność i inkluzywność, wspierając rozwój zarówno zespołów, jak i poszczególnych pracowników. Działania realizowane w ramach programu są prowadzone w 2026 roku i będą kontynuowane w 2027 roku, z planowanym dalszym rozszerzaniem zakresu w odpowiedzi na identyfikowane potrzeby.
- **Komunikacja wewnętrzna (wdrożona i realizowana na bieżąco)** – ciągle wzmocnianie działań komunikacyjnych poprzez regularne spotkania globalne organizowane co kwartał (lub częściej, jeśli jest to wymagane), podczas których omawiane są wyniki biznesowe, priorytety organizacyjne oraz kluczowe zmiany. W kwietniu 2026 roku odbyła się dodatkowa sesja poświęcona prezentacji strategii Grupy na lata 2026–2028. Praktyki te są trwale osadzone w organizacji i będą kontynuowane w przyszłości w celu zapewnienia przejrzystości działań oraz spójności organizacyjnej.

Prawa i interesy pracowników są integralną częścią modelu biznesowego Grupy Spyrosoft i stanowią jeden z kluczowych filarów realizacji strategii organizacji. W kolejnych częściach raportu przedstawione zostaną szczegółowe informacje dotyczące aspektów związanych z własnymi zasobami pracowniczymi.

3.1.3. KOMUNIKACJA Z PRACOWNIKAMI

SBM-2 – Interesy i opinie zainteresowanych stron

SI-2 – Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów

W Grupie Spyrosoft komunikacja wewnętrzna odgrywa kluczową rolę we wzmocnianiu zaangażowania pracowników, wspieraniu otwartości i przejrzystości jako elementów, które bezpośrednio wpływają na kształtowanie pozytywnego środowiska pracy i wspierają długoterminową stabilność organizacji. Dostrzegając różnorodność własnych zasobów pracowniczych w różnych lokalizacjach i krajach, organizacja zobowiązuje się do zapewniania komunikacji, która jest dostępna, otwarta i dostosowana do lokalnych uwarunkowań, przy jednoczesnym zachowaniu spójności kluczowych przekazów w całej Grupie.

Zdecentralizowana struktura organizacji (różne podmioty prawne prowadzące działalność w różnych lokalizacjach) sprzyja autonomii w dostosowywaniu praktyk komunikacyjnych do

uwarunkowań kulturowych i operacyjnych, wspierając poczucie odpowiedzialności i znaczenia na poziomie lokalnym. Umiejętność dostosowania do lokalnych potrzeb wzmacnia spójność globalnego zespołu i wspiera wdrażanie najlepszych praktyk zgodnych z oczekiwaniami pracowników i wartościami firmy.

Organizacja priorytetowo traktuje otwartą i dwukierunkową komunikację, w której pracownicy nie tylko są dobrze poinformowani o celach firmy, politykach i bieżących wydarzeniach, ale także są zachęceni do aktywnego dialogu, dzielenia się opiniami i zgłaszania pomysłów. Takie podejście jest kluczowe dla budowania zaufania, wspierania inkluzywności oraz kultury ciągłego doskonalenia.

Komunikacja w organizacji odbywa się na wielu poziomach – od codziennej współpracy zespołowej i koordynacji między działami, po dialog między różnymi funkcjami czy projektami, który wspiera realizację celów biznesowych. Wdrożone narzędzia do współpracy online umożliwiają utrzymywanie kontaktu i wysokiej produktywności, zapewniając jednocześnie wymianę informacji w czasie rzeczywistym oraz budowanie społeczności zarówno na poziomie globalnym, jak i lokalnym.

Dzięki tym działaniom i wysiłkom komunikacja wewnętrzna pełni nie tylko rolę praktycznego narzędzia, ale także stanowi strategiczny filar wzmacniania pozycji pracowników, ich dobrostanu oraz integralności organizacyjnej.

Opinie wyrażane przez pracowników w ramach poszczególnych kanałów komunikacji są uwzględniane w procesie zarządzania istotnymi wpływami i ryzykami związanymi z własnymi zasobami pracowniczymi.

Organem odpowiedzialnym za zorganizowanie efektywnych kanałów komunikacji w ramach Grupy Spyrosoft jest Zarząd. Wsparcie techniczne w zakresie dostępnych narzędzi komunikacyjnych zapewnia zespół IT. Koordynatorem działań komunikacji wewnętrznej w całej Grupie jest osoba pełniąca funkcję Communication Coordinadora, odpowiedzialna za planowanie, przygotowywanie i koordynację kluczowych inicjatyw komunikacyjnych, a także za wspieranie spójnego przekazu oraz efektywnego przepływu informacji pomiędzy różnymi szczeblami organizacji i lokalizacjami. Funkcja ta jest realizowana w ścisłej współpracy z zespołem People Operations, który wspiera wdrażanie działań komunikacyjnych w sposób zgodny z szerszymi procesami i inicjatywami dotyczącymi zarządzania pracownikami.

Formalne kanały komunikacji i dostęp do informacji

Kierując się zasadami przejrzystości, otwartości i odpowiedzialnego zarządzania organizacja zapewnia uporządkowane i łatwo dostępne kanały komunikacji, które umożliwiają pracownikom śledzenie aktualności oraz aktywne zaangażowanie w życie organizacji.

Organizacja stosuje strategię komunikacji wielokanałowej, dostosowaną do zróżnicowanych potrzeb zespołów rozproszonych geograficznie, z naciskiem na klarowność, spójność i regularny dostęp do istotnych informacji.

Główne formalne kanały komunikacji obejmują:

- **E-mail** – podstawowe narzędzie do przekazywania oficjalnych ogłoszeń firmowych, aktualności od kadry zarządzającej oraz kluczowych informacji o rozwoju organizacji.
- **Microsoft Teams** – centralna platforma do codziennej współpracy, spotkań zespołowych i projektowych oraz tematycznych grup dyskusyjnych. Umożliwia zarówno uporządkowaną, jak i nieformalną komunikację między lokalizacjami.
- **Firmowe newslettery** – regularnie dystrybuowane biuletyny zawierające wyselekcjonowane informacje o najważniejszych osiągnięciach firmy, sukcesach, nadchodzących inicjatywach i działaniach skierowanych do pracowników.
- **Intranet** – wewnętrzna baza wiedzy, w której znajdują się polityki, procedury, materiały szkoleniowe, informacje związane z pracą oraz wiadomości wewnętrzne. Stanowi stały punkt odniesienia dla wszystkich pracowników.
- **Regularne spotkania lokalne** – organizowane na poziomie biur, aby zapewnić pracownikom we wszystkich lokalizacjach terminowe i adekwatne aktualizacje dostosowane do ich lokalnego kontekstu operacyjnego.
- **Kwartalne Globalne Spotkanie Catch-Up** – ogólnogrupowe spotkanie typu *all-hands*, podczas którego kadra zarządzająca przedstawia aktualizacje strategiczne, postępy w realizacji celów i odpowiada na pytania zgłaszane przez pracowników, wspierając tym samym przejrzystość i zaufanie.

Nieformalna komunikacja i oddolne formy zaangażowania

Oprócz formalnych struktur komunikacyjnych Grupa Spyrosoft dostrzega wartość nieformalnych, opartych na społeczności kanałów komunikacji, które wzmacniają poczucie przynależności, wspierają dobrostan oraz sprzyjają wymianie wiedzy pomiędzy pracownikami. Nieformalne przestrzenie sprzyjają rozwojowi kultury organizacyjnej opartej na współpracy i otwartości, co z kolei wzmacnia zaangażowanie zespołu.

Aby wspierać otwarty dialog i dzielenie się wiedzą między zespołami i lokalizacjami, organizacja oferuje różnorodne możliwości nieformalnej komunikacji, w tym:

- **Kanały społecznościowe Microsoft Teams** – wirtualne przestrzenie do swobodnych rozmów, grup zainteresowań i nieformalnych forów wymiany wiedzy.
- **Tablice informacyjne w biurach** – fizyczne lub cyfrowe tablice z lokalnymi aktualnościami, ogłoszeniami i zaproszeniami na wydarzenia.
- **Inicjatywy oddolne organizowane przez pracowników**, takie jak:
 - kluby filmowe umożliwiające wspólne oglądanie filmów i prowadzenie dyskusji,
 - 'spotkania z grami planszowymi' organizowane regularnie w biurze,
 - spotkania i społeczności skupione wokół konkretnych technologii, narzędzi, platform lub języków programowania, wspierające wymianę wiedzy wśród specjalistów IT,
 - udział w sponsorowanych przez firmę biegach i aktywnościach sportowych,
 - organizowane zbiórki charytatywne i kampanie społeczne.

Inicjatywy te są nie tylko mile widziane, ale także aktywnie wspierane przez organizację, która docenia ich rolę w budowaniu silnej społeczności wewnętrznej.

Zakres oraz forma komunikacji, działań i wydarzeń zależą od wielkości zespołu, jego struktury oraz lokalnych potrzeb.

Transparentność i skuteczność komunikacji

Grupa Spyrosoft systematycznie monitoruje i doskonali efektywność komunikacji wewnętrznej, aby zapewnić, że odpowiada ona na potrzeby pracowników i wspiera realizację celów organizacyjnych. Do oceny i optymalizacji jakości komunikacji wykorzystywane są następujące mechanizmy:

- **Miesięczne ankiety „pulse surveys”** – krótkie, cykliczne badania pozwalające monitorować aktualny klimat organizacyjny (organizational/employee pulse), percepcję zmian oraz ogólne nastawienie pracowników, wspierając szybkie identyfikowanie obszarów wymagających uwagi i działań korygujących.
- **Badania komunikacji wewnętrznej** – uporządkowane oceny przeprowadzane w celu zidentyfikowania luk w komunikacji, oceny zasięgu i trafności przekazów oraz określenia priorytetowych obszarów do poprawy.
- **Anonimowe ankiety przed spotkaniami** – ankiety przeprowadzane przed globalnymi spotkaniami, umożliwiające pracownikom zadawanie pytań, zgłaszanie wątpliwości oraz wskazywanie tematów, które powinny zostać poruszone, co pozwala dostosować komunikację do rzeczywistych potrzeb i oczekiwań pracowników.
- **Coroczne spotkania ze spółkami grupy** – regularne spotkania prowadzone z przedstawicielami poszczególnych podmiotów wchodzących w skład Grupy Spyrosoft, mające na celu poznanie ich specyficznych potrzeb i oczekiwań w zakresie komunikacji wewnętrznej, w tym dotyczących rodzaju, zakresu oraz częstotliwości przekazywanych informacji. Spotkania te stanowią platformę do omawiania lokalnych perspektyw, identyfikowania obszarów wymagających dodatkowego wsparcia lub doprecyzowania oraz zapewnienia, że działania komunikacyjne są dostosowane do realiów i priorytetów każdego z podmiotów. Wnioski z tych rozmów są wykorzystywane do dostosowywania praktyk komunikacyjnych oraz lepszego odpowiadania na potrzeby pracowników w różnych lokalizacjach i kontekstach organizacyjnych.
- **Ciągła optymalizacja narzędzi i kanałów komunikacyjnych** – obejmuje regularne aktualizacje treści, dostosowanie formatów oraz usprawnienia w zakresie użyteczności, w celu zapewnienia dostępności i skuteczności przepływu informacji wewnętrznych.

Grupa Spyrosoft nieustannie doskonali swoją infrastrukturę komunikacyjną, aby wspierać otwarty, dwukierunkowy dialog. Pracownicy są zachęceni do dzielenia się opiniami, zgłaszania obaw oraz wnoszenia własnych pomysłów zarówno za pośrednictwem formalnych, jak i nieformalnych mechanizmów. Działania te odzwierciedlają dążenie organizacji w budowanie świadomego, zaangażowanego i zintegrowanego zespołu, w którym komunikacja jest nie tylko narzędziem, ale także fundamentem długoterminowego rozwoju organizacji i wspólnego sukcesu.

Ponadto w związku z przygotowaniem sprawozdania zrównoważonego rozwoju za 2024 rok część pracowników Grupy Spyrosoft była zaangażowana w proces badania podwójnej istotności, dzięki czemu osoby te miały możliwość wyrażenia opinii nt. wagi poszczególnych zagadnień związanych ze zrównoważonym rozwojem dla modelu biznesowego oraz strategii Grupy Spyrosoft.

W procesie zarządzania istotnymi wpływami dotyczącymi własnych zasobów pracowniczych, skuteczność podejmowanych działań i inicjatyw jak również zaangażowanie pracowników są na bieżąco monitorowane i konsultowane z pracownikami,

czemu sprzyja otwarty dialog w organizacji oraz liczne kanały komunikacji na linii pracownik – organizacja.

3.1.4. KOMUNIKACJA POŚREDNIA

S1-8 – Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego

W Grupie Spyrosoft komunikacja wewnętrzna opiera się na przejrzystej strukturze, która zapewnia sprawne i spójne przekazywanie istotnych informacji pracownikom. Jednym z kluczowych elementów tego systemu jest komunikacja pośrednia, umożliwiająca łączenie pracowników z różnymi częściami organizacji poprzez ustalone role i procesy. Project Menedżerowie i Line Menedżerowie pełnią rolę głównych ogniw komunikacyjnych. Odpowiadają za przekazywanie ważnych informacji zespołom, udzielanie informacji zwrotnej, omawianie postępów projektów oraz wspieranie rozwoju pracowników. Menedżerowie odgrywają kluczową rolę w prowadzeniu członków zespołu od początku ich zatrudnienia, poprzez wspieranie ich codziennej pracy oraz kształtowanie kultury opartej na współpracy i zaangażowaniu.

Ponadto przedstawiciele działów takich jak Rekrutacja, IT, People Operations, Płace, Finanse czy Marketing dostarczają pracownikom na bieżąco aktualne informacje dotyczące kwestii operacyjnych, takich jak obowiązujące zasady i polityki, organizacja pracy, wynagrodzenia oraz procesy administracyjne. Takie podejście gwarantuje, że wszyscy pracownicy mają dostęp do niezbędnych informacji umożliwiających efektywną pracę i rozwój zawodowy.

Strukturę komunikacyjną wspierają regularne spotkania zespołowe, rozmowy indywidualne (1:1) oraz większe wydarzenia, takie jak Global Catch Up, podczas których kierownictwo firmy dzieli się informacjami o strategii biznesowej, wynikach finansowych i nadchodzących zmianach.

Jako spółka notowana na giełdzie, Spyrosoft S.A. zapewnia również przejrzystość informacji poprzez formalne raportowanie. Wyniki finansowe i aktualności organizacyjne są udostępniane pracownikom zgodnie z wymogami regulacyjnymi w celu wspierania otwartego przepływu informacji w całej firmie.

Opisane uporządkowane podejście sprzyja tworzeniu wiarygodnego i transparentnego środowiska komunikacyjnego, które wzmacnia spójność działań, zaufanie i ciągłe doskonalenie w całej organizacji.

W spółkach z Grupy Spyrosoft nie funkcjonują związki zawodowe jak również w żadnej ze spółek (poza spółką rumuńską) nie został zawarty zbiorowy układ pracy. Układem zbiorowym w spółce rumuńskiej na koniec lat 2024 – 2025 objętych było 100% pracowników tej spółki. Powyższe stanowiło odpowiednio 4,4% pracowników Grupy Spyrosoft na koniec 2025 roku oraz 8,6% pracowników Grupy Spyrosoft na koniec 2024 roku.

W wybranych spółkach z Grupy Spyrosoft, zgodnie z obowiązującymi lokalnie przepisami, powołani zostali przedstawiciele pracowników. Przedstawiciele pracowników zostali powołani w spółkach polskich (łącznie 9 osób w 2025 roku w porównaniu do 8 osób w 2024 roku) oraz w Rumunii (łącznie 2 osoby w 2025 roku oraz 2 osoby w 2024 roku), i tym samym należy przyjąć, iż wszyscy pracownicy tych spółek (tj. łącznie 333 – na koniec 2025 roku a 346 na koniec 2024 roku) byli reprezentowani przez wyznaczonych przedstawicieli. Powyższa liczba pracowników odpowiada za 67% pracowników zatrudnionych na koniec 2025 roku

(72% pracowników zatrudnionych na koniec 2024 roku). W pozostałych spółkach, działających zgodnie z krajowymi przepisami, nie ma obowiązku powoływania przedstawiciela pracowników przy poziomie zatrudnienia niższym niż określony w odpowiednich regulacjach krajowych.

3.1.5. STRUKTURA WŁASNYCH ZASOBÓW PRACOWNICZYCH

Poniżej zamieszczono podsumowanie dotyczące własnych zasobów pracowniczych Grupy Spyrosoft.

Pracownicy oraz współpracownicy – dane w osobach na koniec okresu	2025			2024		
	Mężczyźni	Kobiety	Łącznie	Mężczyźni	Kobiety	Łącznie
-						
Pracownicy	265	235	500	262	216	478
Umowy cywilne*	44	8	52	21	3	24
B2B (samozatrudnienie)	831	96	927	807	94	901
* obejmuje współpracowników z którymi zawarto umowy zlecenia i umowy o dzieło						

Organizacja nie korzysta z usług agencji pracy tymczasowej.

Wśród pracowników kluczowe grupy pracowników obejmują:

- Management
- Managerowie Liniowi
- Project Managerowie
- Pracownicy "Backoffice"
- Inżynierowie, w tym inżynierowie oprogramowania oraz inni specjaliści jak np. analitycy, deweloperzy, testerzy, projektanci UI/UX.

Wśród osób na umowach cywilnych uwzględnianych w ramach własnych zasobów pracowniczych identyfikowani są przede wszystkim Inżynierowie Oprogramowania.

3.1.6. POLITYKI DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA / EMPLOYMENT POLICIES

S1-1 – Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi

W Grupie Spyrosoft wdrożono kompleksowy zestaw polityk i wytycznych obowiązujących na poziomie Grupy i dotyczących wszystkich pracowników. Dodatkowo, obowiązują polityki specyficzne dla poszczególnych krajów, które zapewniają pełną zgodność organizacji z lokalnymi wymogami prawnymi i regulacyjnymi jako pracodawcy.

Globalne zasady i regulacje	
Polityka DEI (Diversity, Equity & Inclusion)	Polityka DEI ma na celu promowanie kultury wzajemnego szacunku, dostrzeganie różnorodności, zapewnianie równych szans, przeciwdziałanie wykluczeniu oraz zapobieganie dyskryminacji, z poszanowaniem wszystkich pracowników Grupy Spyrosoft. Polityka określa również procedury postępowania w przypadku zgłoszeń od pracowników, w tym zgłoszeń dotyczących nękania, mobbingu, molestowania lub dyskryminacji. Choć wspomniana polityka nie odnosi się bezpośrednio do 'pochodzenia społecznego i koloru skóry' jako osobnych kategorii, Grupa Spyrosoft nie akceptuje żadnych form dyskryminacji, również tych nieujętych literalnie w dokumencie, w tym dyskryminacji ze względu na kolor skóry, czy pochodzenie społeczne. W przyszłości emitent rozważy uzupełnienie dokumentu o te zapisy

	w ramach aktualizacji polityki, by jeszcze pełniej odzwierciedlać przyjęte praktyki i wartości w tym zakresie.
Polityka zgłaszania nieprawidłowości	Polityka zgłaszania nieprawidłowości (Whistleblowing Policy) zapewnia uporządkowany i poufny proces umożliwiający pracownikom zgłaszanie nieetycznych, nielegalnych lub niewłaściwych zachowań w organizacji. Gwarantuje, że zgłoszenia dotyczące nadużyć, korupcji lub naruszeń polityk są rozpatrywane bez obawy przed represjami. Polityka określa procedurę składania zgłoszeń, zapewniania anonimowości oraz sprawiedliwego procesu dochodzeniowego. Pracownicy mogą zgłaszać nieprawidłowości za pośrednictwem wyznaczonych kanałów, a wszystkie sprawy są traktowane poufnie i z należytą starannością.
Polityka szkoleń	Polityka szkoleń została opracowana w celu wspierania rozwoju pracowników poprzez oferowanie uporządkowanych możliwości szkoleniowych. Zapewnia zdobywanie niezbędnych umiejętności, wiedzy i kompetencji wymaganych na danym stanowisku oraz wspierających rozwój kariery. Polityka obejmuje obowiązkowe szkolenia z zakresu zgodności, rozwój umiejętności technicznych, programy przywódcze oraz kursy fakultatywne. Szkolenia mogą być realizowane za pośrednictwem wewnętrznych platform, zewnętrznych kursów, warsztatów lub programów mentoringowych. Pracownicy są zachęceni do omawiania swoich potrzeb rozwojowych z przełożonymi oraz do wspólnego ustalania form zdobywania wiedzy – m.in. poprzez zewnętrzne kursy i konferencje – finansowane z indywidualnego budżetu szkoleniowego przewidzianego przez Grupę.
Polityka pracy z dowolnego miejsca (Work from Anywhere)	Polityka pracy z dowolnego miejsca (Work from Anywhere) umożliwia pracownikom wykonywanie pracy zdalnie, w biurze lub w modelu hybrydowym. Choć większość stanowisk pozwala na elastyczność, niektóre role (takie jak stanowiska kierownicze, administracyjne, w dziale płac lub People Operations) mogą wymagać obecności w miejscu pracy. Pracownicy są odpowiedzialni za zapewnienie zgodności z lokalnymi przepisami podatkowymi i prawnymi podczas pracy z różnych lokalizacji. Współpraca i koordynacja z przełożonymi są kluczowe dla utrzymania efektywności i sprawnego funkcjonowania biznesu.
Polityka podróży służbowych	Polityka podróży służbowych określa wytyczne dla pracowników zobowiązanych do odbywania podróży w celach zawodowych. Zapewnia, że wszystkie wyjazdy służbowe są uzasadnione, efektywne kosztowo i odpowiednio zatwierdzone. Polityka obejmuje procedury rezerwacji podróży, zasady zwrotu kosztów (bilety lotnicze, zakwaterowanie, posiłki i transport) oraz kwestie związane z bezpieczeństwem. Pracownicy muszą uzyskać zgodę przed dokonaniem rezerwacji i zachować paragony do rozliczenia kosztów. W przypadku podróży międzynarodowych obowiązują ubezpieczenie podróżne, środki bezpieczeństwa oraz konieczność posiadania kontaktów alarmowych. Dla dłuższych podróży lub zagranicznych oddelegowań stosowane są specjalne wytyczne. Globalna Polityka Podróży Służbowych określa zasady oraz minimalne standardy obowiązujące w całej Grupie Spyrosoft. W uzasadnionych przypadkach jest ona uzupełniana przez lokalne wytyczne, regulacje lub praktyki operacyjne, uwzględniające specyficzne wymogi prawne, podatkowe, regulacyjne lub organizacyjne obowiązujące w danym kraju. W przypadku rozbieżności zastosowanie mają bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa lokalnego.

Przepisy i regulacje specyficzne dla poszczególnych krajów – uzupełniające lub dodatkowe, wymagane przez prawo

Polska	Regulamin pracy – wprowadzony na podstawie art. 104 § 2 Kodeksu pracy. Regulamin pracy określa organizację pracy, porządek wewnętrzny oraz prawa i obowiązki pracowników i pracodawcy. Obowiązuje wszystkich pracowników, niezależnie od zajmowanego stanowiska i rodzaju umowy, zapewniając zgodność z przepisami prawa pracy oraz politykami firmy. Regulamin wynagrodzeń – oparty na art. 77 [2] Kodeksu pracy, definiuje zasady wynagradzania i świadczeń związanych z pracą, gwarantując sprawiedliwe i przejrzyste zasady wynagradzania. Ma zastosowanie do wszystkich pracowników, niezależnie od stanowiska i rodzaju umowy, przy czym pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymują wynagrodzenie proporcjonalne do czasu pracy. Ocena ryzyka zawodowego – identyfikuje zagrożenia występujące w miejscu pracy, określa czynniki ryzyka oraz niezbędne szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Jej celem jest zapewnienie bezpieczeństwa pracowników, zgodności z przepisami oraz wdrażanie działań zapobiegawczych minimalizujących ryzyko zawodowe.
Chorwacja	Regulamin pracy – Niniejszy regulamin, zgodnie z chorwackim prawem pracy oraz innymi obowiązującymi przepisami, reguluje prawa, obowiązki i odpowiedzialność wynikające ze stosunku pracy, w tym: zakaz dyskryminacji, zawieranie umów o pracę, czas pracy i jego rozkład, pracę zdalną i pracę w trybie zdalnym, przerwy i urlopy, zakaz konkurencji, ochronę życia, zdrowia, prywatności i godności pracowników, wynagrodzenia, rekompensaty i inne świadczenia pieniężne dla pracowników, strukturę organizacyjną, strukturę i role stanowisk w firmie, wynalazki i ulepszenia techniczne, rozwiązanie umów o pracę, poważne naruszenia obowiązków pracowniczych, odpowiedzialność materialną i odszkodowania, realizację praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy pracowników firmy oraz inne prawa określone w przepisach prawa i ustanowione w wewnętrznych aktach ogólnych firmy. Regulamin organizacji i systematyzacji stanowisk pracy – Regulamin ten określa organizację i systematyzację stanowisk pracy w firmie, ustanawia nazwy poszczególnych stanowisk, podstawowe opisy stanowisk i zakresy zadań, kierunki i poziomy kwalifikacji zawodowych, wymagane doświadczenie zawodowe oraz inne niezbędne warunki do zawarcia umowy o pracę, ze szczególnym uwzględnieniem regulacji dotyczących: makro-, mezo- i mikrostruktury organizacyjnej firmy.
Rumunia	Układ zbiorowy pracy – Reguluje warunki pracy, wynagrodzenie, czas pracy, szkolenia oraz sposób rozwiązywania sporów. Określa prawa i obowiązki zarówno pracodawcy, jak i pracowników. Uzupełnia indywidualne umowy o pracę. Regulamin wewnętrzny – Ustala zasady dotyczące dyscypliny pracy i zachowania w spółce rumuńskiej. Chroni mienie firmy oraz poufność informacji. Określa również zakres uprawnień przedstawicieli firmy. Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP) – Zapewnia bezpieczne i zdrowe środowisko pracy. Zawiera wytyczne dotyczące identyfikacji i kontroli zagrożeń w miejscu pracy. Jego celem jest zapobieganie wypadkom i promowanie kultury bezpieczeństwa. Wytyczne dotyczące zgłaszania ciąży i zawieszenia umowy – Opisują procedury zgłaszania ciąży i przechodzenia na urlop macierzyński. Rozróżniają urlop macierzyński i zawieszenie umowy. Określają wymaganą dokumentację oraz prawa pracownika.

Wielka Brytania

Stosunki pracy w Spyrosoft UK regulowane są przede wszystkim przez: brytyjskie prawo pracy (m.in. Employment Rights Act 1996, Equality Act 2010, Working Time Regulations 1998) oraz indywidualne umowy o pracę. Spółka obecnie nie funkcjonuje w ramach układu zbiorowego pracy ani uznania związku zawodowego. Ze względu na wielkość organizacji nie istnieje obowiązek wprowadzania dodatkowych form zbiorowej reprezentacji pracowników wykraczających poza wymogi ustawowe.

Przepisy historyczne (legacy employment regulations)

Niektórzy pracownicy mogą zachowywać indywidualne prawa wynikające z historycznych praktyk organizacyjnych, ustaleń umownych lub wcześniejszych systemów świadczeń. Ustalenia te mogą obejmować wybrane obszary związane z zatrudnieniem, w tym:

- czas pracy i organizację pracy,
- uprawnienia urlopowe i nieobecności,
- hybrydowy model pracy lub pracę zdalną,
- systemy oceny wyników i przeglądy pracownicze,
- wybrane świadczenia (np. prywatna opieka medyczna, programy emerytalne).

Powyższe uprawnienia nadal obowiązują indywidualnie, o ile zostały uzgodnione w umowie i nie mogą być jednostronnie zmienione bez konsultacji i porozumienia stron.

Obszary zarządzane bez odrębnych polityk lokalnych

Poniższe obszary nie zawsze są regulowane odrębnymi politykami wewnętrznymi i mogą być zarządzane na podstawie przepisów prawa oraz zapisów umownych:

- czas pracy i nadgodziny,
- urlopy wypoczynkowe oraz ustawowe nieobecności (np. chorobowe, rodzinne),
- podróże służbowe i zasady podróży,
- procesy dyscyplinarne oraz rozwiązanie stosunku pracy.

Obszary te są zarządzane w oparciu o brytyjskie prawo pracy, indywidualne postanowienia umowne oraz analizę HR i prawną w podejściu indywidualnym, zgodnie z wytycznymi ACAS, tam gdzie ma to zastosowanie.

Ustawa o współczesnym niewolnictwie z 2015 r. – Nakazuje organizacjom przeprowadzanie należytej staranności, w tym regularnych audytów i kontroli łańcucha dostaw, w celu zapobiegania pracy przymusowej oraz zapewnienia zgodności z wymogami etycznego pozyskiwania zasobów.

Krajowe minimalne wynagrodzenie i krajowa płaca godziwa – Przepisy te zobowiązują wszystkich pracodawców do wynagradzania pracowników według stawek nie niższych niż corocznie aktualizowane ustawowe progi płacy minimalnej i godziwej.

Ustawa o prawach pracowniczych z 1996 r. – Zapewnia ustawową ochronę pracownikom, w tym prawa w zakresie ochrony przed niesłusznym zwolnieniem, odprawami oraz prawo do pisemnej umowy o pracę.

Ustawa o równości z 2010 r. – Zabrania dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na wiek, rasę, płeć, niepełnosprawność, religię lub orientację seksualną oraz nakazuje równe traktowanie i promowanie inkluzywności w miejscu pracy.

Ustawa o zdrowiu i bezpieczeństwie w pracy z 1974 r. – Zobowiązuje pracodawców do zapewnienia zdrowia, bezpieczeństwa i dobrostanu pracowników poprzez identyfikację i zarządzanie zagrożeniami oraz ryzykiem w miejscu pracy.

Urlopy rodzinne i wynagrodzenie – Przepisy prawa brytyjskiego zapewniają uprawnionym pracownikom prawo do urlopów macierzyńskich, ojcowskich, adopcyjnych oraz współdzielonych urlopów rodzicielskich, a także do

	odpowiednich świadczeń pieniężnych, pod warunkiem spełnienia określonych kryteriów. Polityka zwrotu kosztów – Reguluje zwrot uzasadnionych i niezbędnych wydatków służbowych, zgodnie z przepisami HMRC i wewnętrznymi procedurami zatwierdzania. Regulacje dotyczące elastycznego czasu pracy – Przyznają pracownikom ustawowe prawo do wnioskowania o elastyczne formy pracy, w tym zmiany godzin pracy, miejsca wykonywania pracy lub harmonogramu. Podręcznik polityk i procedur firmy – dokument wewnętrzny, który określa polityki, oczekiwania i wartości obowiązujące wszystkich pracowników, aby stworzyć spójne i przejrzyste środowisko pracy. Polityka bezpieczeństwa i higieny pracy – Określa działania mające na celu zapewnienie zgodności z obowiązkami w zakresie BHP wobec pracowników, osób odwiedzających biura oraz osób, na które może mieć wpływ działalność firmy, a także zapewnia stworzenie bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy. Working Time Regulations 1998 – Regulują czas pracy pracowników, przerwy w pracy oraz ustawowe uprawnienia do urlopu wypoczynkowego, w tym maksymalny średni 48-godzinny tydzień pracy, chyba że zawarto porozumienie o opt-out. Statutory Sick Pay (SSP) – Zapewnia uprawnionym pracownikom prawo do ustawowego wynagrodzenia chorobowego w okresie niezdolności do pracy z powodu choroby, pod warunkiem spełnienia kryteriów kwalifikacyjnych. Data Protection Act 2018 oraz UK GDPR – Regulują gromadzenie, przetwarzanie, przechowywanie oraz ochronę danych osobowych pracowników, w tym obowiązki dotyczące bezpieczeństwa danych, prywatności oraz praw jednostek. Pensions Act 2008 (Auto-Enrolment) – Nakłada na pracodawców obowiązek automatycznego zapisywania uprawnionych pracowników do kwalifikowanego pracowniczego programu emerytalnego oraz dokonywania minimalnych składek pracodawcy. Right to Work and Immigration Compliance – Wymaga od pracodawców przeprowadzania odpowiednich kontroli prawa do pracy zgodnie z brytyjskim prawem imigracyjnym w celu zapobiegania nielegalnemu zatrudnieniu. Redundancy and Consultation Requirements – Wymagają stosowania uczciwych procedur zwolnień grupowych, w tym obowiązków konsultacyjnych oraz wypłaty ustawowych odpraw, tam gdzie ma to zastosowanie. Public Interest Disclosure Act 1998 (Whistleblowing) – Chroni pracowników ujawniających nieprawidłowości w interesie publicznym przed zwolnieniem lub innymi działaniami o charakterze represyjnym. Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006 (TUPE) – Chroni warunki zatrudnienia pracowników w przypadku przejęcia przedsiębiorstwa lub części działalności przez nowego pracodawcę. Agency Workers Regulations 2010 – Zapewniają pracownikom agencyjnym prawo do równego traktowania w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia po spełnieniu wymaganego okresu kwalifikacyjnego. Off-Payroll Working Rules (IR35) – Wymagają od średnich i dużych organizacji oceny statusu zatrudnienia kontraktorów dla celów podatkowych oraz zapewnienia prawidłowego rozliczenia podatkowego.
Niemcy	Ogólne ramy zatrudnienia Stosunki pracy w Spyrosoft Solutions GmbH regulowane są przede wszystkim przez niemieckie prawo pracy, w szczególności przepisy Kodeksu Cywilnego (BGB), ustawy o czasie pracy (Arbeitszeitgesetz), ustawy urlopowej (Bundesurlaubsgesetz) oraz indywidualne umowy o pracę. Spółka nie jest objęta układem zbiorowym pracy. Na dzień sporządzenia raportu w spółce nie funkcjonuje rada zakładowa (Betriebsrat).

Indywidualne warunki zatrudnienia

W odniesieniu do części pracowników obowiązują dodatkowe indywidualne warunki zatrudnienia wynikające z historycznych ustaleń i zobowiązań przejętych przez spółkę zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa niemieckiego.

Warunki te mogą obejmować wybrane zagadnienia związane z:

- organizacją i rozliczaniem czasu pracy,
- podróżami służbowymi,
- urlopami i nieobecnościami,
- pracą zdalną,
- procesami oceny pracowniczej,
- wybranymi świadczeniami dodatkowymi.

Obszary regulowane bez odrębnych polityk lokalnych

Spółka nie posiada odrębnych lokalnych polityk regulujących następujące obszary:

- czas pracy i nadgodziny,
- urlopy oraz ustawowe nieobecności,
- podróże służbowe,
- postępowania dyscyplinarne,
- rozwiązanie stosunku pracy.

Obszary te są zarządzane zgodnie z obowiązującymi przepisami niemieckiego prawa pracy, postanowieniami umów oraz wewnętrznymi procedurami obowiązującymi w Grupie Spyrosoft, z uwzględnieniem indywidualnych uwarunkowań prawnych i biznesowych.

Polityki związane z pracownikami w ocenie Spółki są spójne z odnośnymi instrumentami uznanymi na szczeblu międzynarodowym, w tym z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka.

Nie wszystkie Spółki z Grupy Spyrosoft posiadają w swoich wewnętrznych regulacjach zapisy odnoszące się bezpośrednio do handlu ludźmi, pracy dzieci czy pracy przymusowej. Niemniej, niezależnie od braku ww. wewnętrznych regulacji w tym obszarze Grupa sprzeciwia się handlowi ludźmi i nie dopuszcza żadnych form pracy przymusowej oraz pracy dzieci.

W związku z modelem biznesowym Grupa Spyrosoft nie identyfikuje wśród własnych zasobów pracowniczych grup osób szczególnie podatnych na zagrożenia i tym samym w politykach oraz regulacjach wewnętrznych dotyczących własnych zasobów pracowniczych nie zostały zamieszczone szczególne zobowiązania dotyczące włączenia społecznego osób z tego rodzaju grup w ramach własnych zasobów pracowniczych.

3.1.7. CELE DOTYCZĄCE WŁASNYCH ZASOBÓW PRACOWNICZYCH

SI-5 – Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami

Na dzień sporządzenia niniejszego sprawozdania Grupa Spyrosoft nie zdefiniowała formalnych celów strategicznych w obszarze własnych zasobów pracowniczych.

3.1.8. PROCESY NIWELOWANIA NEGATYWNYCH ODDZIAŁYWAŃ I KANAŁY ZGŁASZANIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI PRZEZ WŁASNE ZASOBY PRACOWNICZE

SI-3 – Procesy niwelowania negatywnych oddziaływań i kanały zgłaszania problemów przez własnych pracowników

System– umożliwiający anonimowe zgłaszania nieprawidłowości oraz ochrona sygnalistów

System umożliwiający anonimowe zgłaszanie nieprawidłowości oraz ochronę sygnalistów Whistleblowing stanowi istotny element podejścia organizacji do transparentności, odpowiedzialności i integralności. Zapewnia pracownikom bezpieczne, poufne i anonimowe kanały do zgłaszania wszelkich nieprawidłowości, nieetycznych działań, oszustw lub naruszeń. Zgłoszenia mogą być składane zarówno przez osoby wewnętrzne, jak i zewnętrzne, w tym partnerów biznesowych, współpracowników oraz inne strony trzecie. Zgłoszenia mogą dotyczyć m.in. takich kwestii jak:

- Korupcja – np. przyjmowanie łapówek w zamian za zatrudnienie lub przydzielenie kontraktów,
- Naruszenie poufności – np. wyciek informacji poufnych do konkurencji,
- Konflikt interesów – np. przypisanie kontraktów firmom powiązanym z pracownikami,
- Oszustwa – np. fałszowanie raportów finansowych lub wyłudzenie środków.

Pracownicy mogą zgłaszać te przypadki za pośrednictwem dedykowanej skrzynki mailowej 'SpeakUp', która umożliwia zapewnienie pełnej anonimowości i poufności. Zgłoszenia są traktowane z najwyższą powagą, a proces zgłaszania jest zgodny z określonymi zasadami.

W ramach Grupy Kapitałowej Spyrosoft funkcjonuje wspólny System Zgłaszania Nieprawidłowości, wdrożony zgodnie z Polityką Whistleblowing wprowadzoną w 2024 roku. Polityka ta została opracowana zgodnie z wymogami Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (tzw. Dyrektywa o Ochronie Sygnalistów). Jej celem jest skuteczna ochrona sygnalistów, promowanie transparentności oraz zapobieganie nadużyciom.

Polityka została opracowana zgodnie z przepisami krajowymi w państwach, w których działa Grupa. Określa procedury zgłaszania potencjalnych nieprawidłowości, nadużyć lub innych działań naruszających przepisy prawne, zasady etyczne lub standardy zrównoważonego rozwoju. Dokument reguluje proces przyjmowania zgłoszeń, ochronę sygnalistów oraz sposób prowadzenia dochodzeń, szczególnie w zakresie naruszeń praw człowieka, ochrony środowiska oraz przeciwdziałania korupcji.

Polityka gwarantuje pełną anonimowość i bezpieczeństwo zgłaszających oraz zapewnia brak represji wobec osób dokonujących zgłoszenia w dobrej wierze. Kanały komunikacji określone w polityce obejmują:

- dedykowany adres e-mail do zgłaszania naruszeń,
- poufną korespondencję listowną,
- bezpośredni kontakt lub spotkanie online z Whistleblowing Officerem.

Proces zgłaszania nieprawidłowości opisany w polityce obejmuje następujące etapy:

- Zgłoszenie – Pracownicy zgłaszają nieprawidłowości za pośrednictwem wyznaczonych kanałów.

- Potwierdzenie zgłoszenia – Każde zgłoszenie jest niezwłocznie potwierdzane, a jeśli to konieczne, zgłaszający może zostać poproszony o dodatkowe informacje w ciągu 7 dni.
- Proces dochodzenia – Dochodzenie rozpoczyna się niezwłocznie, a czas jego trwania wynosi zazwyczaj do 3 miesięcy. W wyjątkowych przypadkach może zostać przedłużone do 6 miesięcy.
- Raportowanie wyników dochodzenia – Po zakończeniu dochodzenia, raport jest przekazywany odpowiednim osobom w ciągu 7 dni.
- Decyzje o dalszym postępowaniu – Na podstawie wyników dochodzenia podejmowane są decyzje o dalszym postępowaniu oraz działaniach naprawczych.
- Ochrona zgłaszających – Sygnaliści są chronieni przed jakimikolwiek formami represji, a ich tożsamość pozostaje poufna.

W ocenie organizacji osoby zajmujące się analizą ww. zgłoszeń posiadają niezbędną wiedzę oraz kompetencje w zakresie rozpatrywania przedmiotowych zgłoszeń. Tym samym w latach 2024 – 2025 nie były przeprowadzane szkolenia dedykowane zagadnieniom związanym z rozpatrywaniem zgłoszeń w ramach systemu wdrożonego zgodnie z Polityką Whistleblowing oraz funkcjonowaniem samego systemu.

Dokument polityki jest dostępny dla partnerów biznesowych na żądanie oraz dla pracowników poprzez wewnętrzną platformę intranetową. Informacje na temat obowiązujących kodeksów i polityk, w tym głównych kanałów zgłoszeniowych, są również przekazywane nowym pracownikom podczas szkoleń onboardingowych. Spółki z Grupy Spyrosoft nie przeprowadzały wśród pracowników badań świadomości i zaufania dla wskazanych powyżej rozwiązań.

Za prawidłowe wdrożenie i nadzór nad realizacją polityki odpowiada Whistleblowing Officer, który uczestniczy w każdym zgłoszeniu wraz z niezależnym dwuosobowym zespołem.

Ochrona zgłaszających

Zgłaszający są chronieni przed jakimikolwiek formami represji. Proces zgłaszania jest zaprojektowany tak, aby zapewnić pełną anonimowość oraz ochronę interesów pracownika, a zgłoszenia traktowane są z najwyższą powagą. Po złożeniu zgłoszenia, sygnalista otrzymuje potwierdzenie rejestracji sprawy. Każde zgłoszenie jest analizowane indywidualnie, uczciwie i bezstronnie, z pełnym poszanowaniem praw wszystkich stron zaangażowanych. Proces ten jest przeprowadzany zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi oraz ustalonymi zasadami.

Zespół dochodzeniowy składa się z odpowiednio przeszkolonych ekspertów, których zadaniem jest dokładne i rzetelne zbadanie sprawy. Po zakończeniu analizy, zespół podejmuje decyzję dotyczącą zasadności skargi, która zostaje sformalizowana w raporcie zawierającym ustalenia i uzasadnienie. Raport ten jest następnie przekazywany odpowiedniemu członkowi Zarządu, który podejmuje decyzję o odpowiednich środkach wobec osoby poddanej dochodzeniu.

Przyjęte regulacje wewnętrzne dotyczące własnych zasobów pracowniczych w żaden sposób nie ograniczają możliwości zastosowania adekwatnych środków naprawczych

w zakresie wpływów na prawa człowieka. W tym aspekcie zapewniona jest pełna zgodność z obowiązującymi regulacjami krajowymi. Istotnym aspektem odnoszącym się do tej kwestii jest funkcjonowanie opisanego powyżej mechanizmu zgłaszania nieprawidłowości.

3.1.9. DZIAŁANIA ZWIĄZANE Z WŁASNYMI ZASOBAMI PRACOWNICZYMI

S1-4 – Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi oraz skuteczność tych działań

Organizacja realizuje działania oraz inicjatywy związane z własnymi zasobami pracowniczymi w następujących obszarach:

- Komunikacja oraz dzielenie się informacjami z wykorzystaniem narzędzia Global Catch Up
- Przyjęcie zasady uczciwego wynagrodzenia jako nadrzędnego podejścia w relacjach z pracownikami
- Zarządzanie rozwojem, kompetencjami i szkoleniami
- Ustanawianie świadczeń pozapłacowych
- Przyjęcie strategicznego podejścia do obszaru zdrowia psychicznego i well-being
- Wzmacnianie zaangażowanie i monitorowanie poziomu satysfakcji

W każdym z powyższych obszarów organizacja podejmuje konkretne działania i inicjatywy, mające na celu wspieranie pracowników oraz tworzenie przyjaznego i zrównoważonego środowiska pracy.

W procesie zarządzania istotnymi wpływami dotyczącymi własnych zasobów pracowniczych, skuteczność podejmowanych działań i inicjatyw jak również zaangażowanie pracowników jest na bieżąco monitorowane i konsultowane z pracownikami, czemu sprzyja otwarty dialog w organizacji oraz liczne kanały komunikacji na linii pracownik – organizacja. Dzięki uzyskiwanym informacjom zwrotnym nt. skuteczności realizowanych działań i inicjatyw organizacja może na bieżąco reagować na potrzeby pracowników w zakresie tworzenia bezpiecznych i satysfakcjonujących warunków pracy oraz odpowiedniego poziomu zaangażowania ze strony pracowników.

3.1.10. CHARAKTERYSTYKA PRACOWNIKÓW GRUPY SPYROSOFT

S1-6 – Charakterystyka pracowników jednostki

S1-12 – Osoby z niepełnosprawnościami

W tabeli poniżej zaprezentowano informacje nt. liczby pracowników w Grupie Spyrosoft w latach 2024 – 2025 w osobach na koniec okresu sprawozdawczego.

Płeć	Liczba pracowników w 2025	Liczba pracowników w 2024
Mężczyzna	265	262
Kobieta	235	216

Inna	0	0
nie zgłoszono	0	0
ogółem pracownicy	500	478

Poniżej zaprezentowano podział pracowników Grupy Spyrosoft według lokalizacji geograficznych.

Lokalizacja	Zatrudnienie w osobach na koniec 2025	Zatrudnienie w osobach na koniec 2024
Polska	311	324
Wielka Brytania	83	74
Pozostałe	106	80
Ogółem Pracownicy	500	478

Powyżej wskazano podział według lokalizacji przyjmując wskazanie jedynie tych, które zatrudniają co najmniej 50 pracowników, co stanowi co najmniej 10% liczby zatrudnionych pracowników.

Poniżej zaprezentowano informacje nt. form zatrudnienia w Grupie Spyrosoft na koniec okresu sprawozdawczego.

Dane liczbowe dotyczące własnych zasobów pracowniczych pochodzą z wewnętrznego systemu obejmującego moduł kadrowo – płacowy. Dane te zostały następnie wygenerowane w postaci dedykowanych arkuszy kalkulacyjnych. Informacje nt. rodzaju danych nt. zatrudnienia czy też metodologii obliczenia poszczególnych wskaźników zostały zamieszczone w kolejnych tabelach prezentujących właściwe dane liczbowe.

Kategoria danych	2025			2024			2024/2025	
	Kobieta	Mężczyzna	Ogółem	Kobieta	Mężczyzna	Ogółem	inne*	nie ujawniono
-								
liczba pracowników (liczba całkowita)	235	265	500	216	262	478	0	0
liczba pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony (liczba całkowita)	229	217	446	199	221	420	0	0
liczba pracowników zatrudnionych na umowach z określonym	6	48	54	17	41	58	0	0

terminem zatrudnienia (umowy na czas określony oraz na okres próbny)								
liczba pracowników, którym nie gwarantuje się godzin pracy (liczba całkowita)	0	0	0	0	0	0	0	0
liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy (liczba całkowita)	222	262	484	208	257	465	0	0
liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (liczba całkowita)	13	3	16	9	4	13	0	0

Odejścia pracowników

Kategoria danych	2025	2024
Liczba pracowników (liczba osób), którzy odeszli z organizacji w okresie sprawozdawczym	101	97
wskaźnik rotacji	21%	22%

* wskaźnik obliczono jako relacja liczby osób odchodzących w trakcie okresu sprawozdawczego do średniego zatrudnienia w osobach w okresie sprawozdawczym, przy czym średnie zatrudnienie zostało obliczone jako średnia obliczona na koniec każdego kolejnego dnia okresu sprawozdawczego.

Emitent wyjaśnia, iż powyższy wskaźnik dotyczy wyłącznie danych na temat pracowników współpracujących z organizacją na podstawie Umowy o pracę.

Osoby z niepełnosprawnościami

Na koniec 2025 roku Grupa Spyrosoft zatrudniała 4 osoby (tj. 0,8% osób zatrudnionych na koniec okresu sprawozdawczego) z orzeczeniem o niepełnosprawności, które wykonywały pracę Specjalisty ds. Zakupów oraz Inżyniera Oprogramowania. W 2024 roku było to odpowiednio 5 osób oraz 1% osób zatrudnionych na koniec okresu sprawozdawczego.

Odsetek osób z niepełnosprawnościami wśród pracowników obliczony jako wskazana powyżej liczba osób z orzeczeniem o niepełnosprawności do średniej liczby osób

zatrudnionych w Grupie Spyrosoft, przy czym średnie zatrudnienie zostało obliczone jako średnia obliczona na koniec każdego kolejnego dnia okresu sprawozdawczego.

3.1.11. WARUNKI ZATRUDNIENIA

S1-10 – Adekwatna płaca

S1-11 – Ochrona socjalna

S1-15 – Mierniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym

S1-16 – Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)

Grupa Spyrosoft opracowała jednolity system wynagrodzeń mający na celu promowanie sprawiedliwych, przejrzystych i spójnych praktyk płacowych we wszystkich podmiotach grupy. System ten opiera się na zasadach merytokracji, niedyskryminacji i równego traktowania, ze szczególnym naciskiem na neutralność płciową w zakresie wynagrodzeń. Standardy te są dodatkowo wzmacnione przez Regulamin Pracy organizacji i są w pełni zgodne z postanowieniami Ustawy o Prawach Człowieka.

Kluczowe zasady, które kierują podejściem organizacji do równego wynagradzania, obejmują:

- **Przejrzystość wynagrodzeń** – Widełki płacowe są jasno określone i komunikowane, z uwzględnieniem roli, kraju zatrudnienia i poziomu seniority. Struktury wynagrodzeń odzwierciedlają doświadczenie zawodowe, umiejętności oraz zakres odpowiedzialności.
- **Struktura wynagrodzeń oparta na rolach** – Wynagrodzenie oraz dostęp do ról/stanowiska opierają się wyłącznie na kompetencjach pracownika, wynikach pracy i realizacji uzgodnionych celów. Spyrosoft zobowiązuje się do utrzymania równości płac, w tym stosunku wynagrodzenia kobiet i mężczyzn na poziomie 1:1 w przypadku porównywalnych ról o równoważnym poziomie odpowiedzialności i ścieżkach rozwoju.
- **Regularne analizy rynkowe** – Poziomy wynagrodzeń są przeglądane co najmniej raz w roku, aby zapewnić ich konkurencyjność, sprawiedliwość i zgodność z aktualnymi standardami rynkowymi.
- **Prawo do równości** – Zasada ta ma zastosowanie do wszystkich praktyk zatrudnienia, w tym rekrutacji, warunków pracy, dostępu do możliwości rozwoju, wynagrodzenia i benefitów oraz awansu w organizacji.

Dzięki takiemu podejściu Grupa Spyrosoft zapewnia sprawiedliwe i równe wynagradzanie wszystkich pracowników, wzmacniając swoje zaangażowanie w inkluzywny rozwój i odpowiedzialne prowadzenie działalności.

Wszyscy pracownicy Grupy Spyrosoft otrzymują adekwatną płacę zgodnie z mającymi zastosowanie wskaźnikami referencyjnymi.

Wszyscy pracownicy w Grupie Spyrosoft są objęci wymaganą ochroną socjalną przed utratą dochodów spowodowaną następującymi poważnymi zdarzeniami życiowymi; na przykład: chorobą, bezrobociem rozpoczynającym się w czasie, gdy pracownik jednostki pracuje w niej, wypadkiem przy pracy i niepełnosprawnością nabytą, urlopem rodzicielskim oraz przejściem na emeryturę, w zależności od krajowych regulacji.

Grupa Spyrosoft nie stosowała w latach 2024 – 2025 środków służących złagodzeniu negatywnych wpływów przejścia na bardziej zieloną gospodarkę neutralną dla klimatu na jej własne zasoby pracownicze.

Poniżej zamieszczono informacje nt. uprawnienia oraz wykorzystania urlopów rodzinnych.

Urlopy rodzinne	2025			2024		
	Mężczyźni	Kobiety	Łącznie	Mężczyźni	Kobiety	Łącznie
-						
odsetek pracowników uprawnionych do korzystania z urlopu ze względów rodzinnych	100%	100%	100%	100%	100%	100%
odsetek uprawnionych pracowników, którzy skorzystali z urlopu ze względów rodzinnych	7,55%	13,62%	21,16%	0,78%	4,28%	5,06%

Zwiększenie odsetka pracowników, którzy skorzystali z urlopu ze względów rodzinnych w porównaniu do poprzedniego roku związane jest przede wszystkim z rosnącą świadomością pracowników w zakresie uprawnień rodzicielskich oraz podziału urlopów rodzinnych.

Na potrzeby ujawnień w ramach niniejszego punktu Grupa przyjęła, iż wszyscy jej pracownicy są uprawnieni do korzystania z urlopu ze względów rodzinnych. W tym aspekcie spółki z Grupy nie wprowadzają indywidualnych kryteriów.

Mierniki wynagrodzeń

Kategoria danych	2025	2024
-	wskaźnik luki płacowej	
Łącznie	31,28	26,83

Wskaźnik luki płacowej został obliczony zgodnie z poniższą metodologią:

(Średni poziom stawki miesięcznej brutto pracowników-mężczyzn – średni poziom stawki miesięcznej brutto pracowników-kobiet)

_____ x 100
Średni poziom stawki miesięcznej brutto pracowników-mężczyzn

Roczne łączne wynagrodzenie najlepiej zarabiającej osoby do mediany rocznego łącznego wynagrodzenia wszystkich pracowników (z wyjątkiem tej najlepiej zarabiającej osoby) w Grupie Spyrosoft w 2025 roku wynosiło 3,7 (4,09 w 2024 roku).

Grupa Spyrosoft stale monitoruje strukturę wynagrodzeń, aby zapewnić jej sprawiedliwość oraz zgodność z zasadami równej płacy za pracę o równej wartości. Na bieżąco prowadzone są analizy mające na celu ocenę wynagrodzeń i równości zatrudnienia w kluczowych kategoriach demograficznych, takich jak płeć, wiek i narodowość. Oceny te wspierają zobowiązanie firmy do przeciwdziałania dyskryminacji i zapewniania równego traktowania wśród pracowników.

Dodatkowo, regularnie przeprowadzane są rozmowy z odchodzącymi pracownikami w celu identyfikacji trendów, zrozumienia powodów rotacji oraz dostarczania informacji służących przyszłym usprawnieniom w obszarze doświadczeń pracowników i strategii retencji.

Zaobserwowane różnice w średnich poziomach wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w Grupie Spyrosoft odzwierciedlają czynniki strukturalne charakterystyczne dla branży IT. Obejmują one m.in. rozmieszczenie geograficzne, zróżnicowanie ról i obowiązków oraz różny poziom reprezentacji kobiet i mężczyzn w poszczególnych działach i rodzinach stanowisk.

Kluczowym czynnikiem wpływającym na średni poziom wynagrodzeń jest struktura organizacyjna: znaczna część mężczyzn zatrudniona jest w działach realizacji oprogramowania – zazwyczaj związanych z wyższymi stawkami rynkowymi ze względu na złożoność techniczną – podczas gdy kobiety częściej reprezentowane są w funkcjach wsparcia, które objęte są innymi poziomami wynagrodzeń, odzwierciedlającymi charakter i wartość rynkową tych ról.

Grupa Spyrosoft przeprowadza szczegółowe przeglądy wszystkich elementów, które mogą przyczyniać się do różnic w wynagrodzeniach, w tym typu roli, poziomu seniority i obszaru funkcjonalnego. Przeglądy te oraz analizy z nimi związane uwzględniają również rynkowe oczekiwania odnośnie warunków płacniczych. Efektem powyższych działań jest zapewnienie aby praktyki płacowe pozostawały sprawiedliwe, niedyskryminujące i zgodne z zasadą równej płacy za pracę o równej wartości.

Świadczenia pozapłacowe

Niezależnie od rodzaju umowy o pracę (pełny etat vs niepełny etat), pracownicy Grupy Spyrosoft otrzymują dodatkowe benefity, których przykłady zostały przedstawione poniżej.

Polska	• Prywatna opieka medyczna • Dofinansowanie karty Multisport / Medcover • Pomoc finansowa z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych • Dofinansowanie do zakupu soczewek kontaktowych lub okularów
Rumunia	• Bony żywieniowe • Abonament medyczny • Zwrot kosztów zakupu okularów • Zniżki na wybrane produkty lub usługi (restauracje, księgarnie itp.)

Chorwacja	• Płatne coroczne badania lekarskie z rocznym budżetem na badania zdrowotne lub opłacone opcjonalne dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne • Dofinansowanie karnetu na siłownię lub karty Multisport • Dofinansowanie zakupu okularów • Premie takie jak: premia świąteczna/wakacyjna, premia z okazji narodzin dziecka, pomoc finansowa w przypadku śmierci członka najbliższej rodziny pracownika • Wpłaty na dobrowolny fundusz emerytalny • Opłacenie kosztów transportu dla pracowników pracujących w modelu hybrydowym
Wielka Brytania	• Prywatne ubezpieczenie zdrowotne • Ubezpieczenie na życie • 10% składki emerytalnej opłacanej przez pracodawcę w ramach programu grupowego od kwalifikowanych zarobków • Bezpłatne coroczne szczepienie przeciw grypie • Bezpłatne badanie wzroku • Zwiększony roczny limit urlopowy • Zniżki w wybranych sklepach i na usługi • Rozszerzony płatny urlop rodzinny
Niemcy	• Zakładowy program emerytalny (Entgeltumwandlung – model konwersji wynagrodzenia) • 30 dni urlopu wypoczynkowego (powyżej ustawowego minimum, • Elastyczny czas pracy (system czasu elastycznego w ramach kont czasu pracy) • Praca zdalna (home office lub praca u klienta jako standardowy model pracy) • Dofinansowanie do okularów do pracy przy komputerze.

3.1.12. CHARAKTERYSTYKA POZOSTAŁYCH ZASOBÓW PRACOWNICZYCH

SI-7 – Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki

Dane liczbowe dotyczące własnych zasobów pracowniczych, w tym dane nt. zawartych umów cywilnych oraz współpracowników B2B, pochodzą z wewnętrznego systemu obejmującego moduł kadrowo – płacowy. Dane te zostały następnie wygenerowane w postaci dedykowanych arkuszy kalkulacyjnych.

Poniżej zaprezentowano informacje nt. pozostałych kategorii osób stanowiących własne zasoby pracownicze.

Poniższe dane zaprezentowano w osobach na koniec okresu sprawozdawczego.

Pozostałe własne zasoby pracownicze Grupy Spyrosoft	2025	2024
umowy cywilne – zlecenia	52	24
umowy cywilne – B2B	927	901

pracownicy tymczasowi	0	0
-----------------------	---	---

Na koniec okresu sprawozdawczego większość osób współpracujących z Grupą Spyrosoft pracowała na podstawie umów cywilnoprawnych w modelu B2B (927 osób), w porównaniu do 52 osób zatrudnionych na podstawie umów zlecenia. Organizacja dostosowuje model działania do dynamicznie zmieniających się warunków rynkowych i potrzeb klientów. Stawia na budowanie stabilnych, długoterminowych relacji zawodowych, jednocześnie korzystając z elastycznych form współpracy, takich jak umowy cywilnoprawne czy współpraca z freelancerami. Takie rozwiązanie pozwala sprawnie realizować projekty oraz efektywnie reagować na okresowe wzrosty liczby zamówień.

Przewaga modelu współpracy B2B jest zgodna ze standardami branżowymi w sektorze IT i wspiera zdolność organizacji do pozyskiwania specjalistycznej wiedzy, jednocześnie oferując kontrahentom wysoki poziom niezależności zawodowej oraz elastyczność operacyjną. Taka struktura umożliwia również firmie budowanie trwałych partnerstw z wykwalifikowanymi specjalistami, co jest spójne z długoterminowymi celami biznesowymi i rozwojem talentów.

3.1.13. MIERNIKI RÓŻNORODNOŚCI

SI-9 – Mierniki różnorodności

W Grupie Spyrosoft różnorodność i równość to fundamenty, na których opiera się kultura organizacji. Organizacja promuje otwartość i wzajemny szacunek, wierząc, że różnice między ludźmi, zarówno te widoczne, jak i niewidoczne, są źródłem siły. Dzięki zróżnicowanym doświadczeniom, pomysłom i perspektywom, które wnosi każdy członek zespołu, grupa jest w stanie tworzyć innowacyjne rozwiązania i skutecznie realizować cele biznesowe.

Aby zapewnić przestrzeganie zasad równości i różnorodności, organizacja regularnie monitoruje wskaźniki związane z reprezentacją różnych grup. Dodatkowo organizacja gromadzi informacje zwrotne od pracowników dotyczące równych szans, kultury pracy oraz doświadczeń związanych z szacunkiem, inkluzywnością i sprawiedliwym traktowaniem, w tym aspektów dotyczących dyskryminacji, mobbingu i molestowania, przede wszystkim za pośrednictwem ankiet oraz bieżącego dialogu. Działania organizacji obejmują inicjatywy wspierające inkluzywność, równość oraz eliminację wszelkich form dyskryminacji w miejscu pracy. Zebrane w ten sposób informacje są regularnie analizowane i wykorzystywane do ciągłego doskonalenia podejścia, tak aby zapewnić każdemu pracownikowi Grupy Spyrosoft równe szanse w zakresie rozwoju i awansu.

Działania organizacji obejmują inicjatywy wspierające inkluzywność, równość oraz eliminowanie wszelkich form dyskryminacji w miejscu pracy. Regularnie analizowane są wyniki podejmowanych działań, aby stale doskonalić podejście i zapewniać, że każdy pracownik w Grupie Spyrosoft ma równą szansę na rozwój.

Poniżej zaprezentowano informacje nt. różnorodności w kadrze kierowniczej oraz koordynującej najwyższego szczebla w Grupie Spyrosoft na koniec lat 2024 – 2025.

Mając na uwadze specyfikę modelu działalności Grupy Spyrosoft, opartego zarówno na zatrudnieniu pracowników, jak i współpracy z osobami świadczącymi usługi na podstawie

umów cywilnoprawnych, w tym w formule B2B, informacje dotyczące różnorodności zostały zaprezentowane z uwzględnieniem obu tych grup. Dane obejmują pracowników pełniących funkcje kierownicze najwyższego i średniego szczebla oraz osoby współpracujące, które w ramach realizowanych usług pełnią role koordynacyjne w obszarach kompetencyjnych lub projektowych („osoby pełniące role koordynacyjne”). Przedstawienie danych w takim ujęciu służy wyłącznie celom raportowania kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem i nie wpływa na kwalifikację prawną podstawy współpracy z poszczególnymi osobami.

Kadra kierownicza najwyższego szczebla*	2025			2024		
	Liczba*	Odsetek kadry kierowniczej i koordynującej najwyższego szczebla	Odsetek pracowników i współpracowników	Liczba*	Odsetek kadry kierowniczej i koordynującej najwyższego szczebla	Odsetek pracowników i współpracowników
Mężczyźni	69	93%	4,67%	48	96%	3,42%
Kobiety	5	7%	0,34%	2	4%	0,14%
łącznie	74	100%	nd	50	100%	nd
* kadra kierownicza najwyższego szczebla rozumiana jako jeden i dwa szczeble poniżej organów administrujących i nadzorczych oraz kadra koordynująca na analogicznych pozycjach						
**pozycja obejmuje osoby wchodzące w skład kadry kierowniczej oraz koordynującej niezależnie od formy współpracy ze spółkami z Grupy Spyrosoft (tj. umowa o pracę, B2B, powołanie)						

Poniżej natomiast zaprezentowano informacje nt. różnorodności w kadrze tzw. średniego szczebla obejmującego stanowiska: Line Manager, Site Manager, Head, Director oraz pracowników z seniority Lead i Principal jak również analogiczne pozycje wśród kadry koordynującej.

Kadra kierownicza średniego szczebla*	2025***			2024***		

-	Liczba **	Odsetek kadry kierowniczej i koordynującej średniego szczebla	Odsetek pracowników i współpracowników	Liczba **	Odsetek kadry kierowniczej i koordynującej średniego szczebla	Odsetek pracowników i współpracowników
Kobiety	64	18	4%	53	16%	5%
Mężczyźni	289	82%	20%	269	84%	21%
łącznie	353	100%	nd	322	100%	nd

* kadra kierownicza średniego szczebla obejmuje stanowiska: Line Manager; Site Manager, Head, Director i pracowników z seniority Lead i Principal oraz kadrę koordynującą na analogicznych pozycjach

** pozycja obejmuje osoby wchodzące w skład kadry kierowniczej i koordynującej średniego szczebla niezależnie od formy współpracy ze spółkami z Grupy Spyrosoft (tj. umowa o pracę, B2B, powołanie)

*** dane uwzględniające współpracę ze spółkami z grupy Spyrosoft w oparciu o umowę o pracę, B2B oraz powołanie

Struktura wiekowa pracowników Grupy Spyrosoft na koniec okresu sprawozdawczego w osobach	2025*	2024
poniżej 30 lat	99	135
30 – 50 lat	351	332
powyżej 50 roku życia	18	11
łącznie	468	478

* dane bez przejętej w trakcie 2025 roku spółki Carimus LLC

Na podstawie przedstawionych danych w tabeli dotyczących struktury wiekowej pracowników Grupy Spyrosoft w 2025 roku widać, że Pracownicy w wieku 30–50 lat stanowią największą grupę w organizacji, co może wskazywać na dojrzałość zawodową i doświadczenie. Grupa ta liczy 351 osób, co stanowi około 70% całkowitej liczby pracowników. Firma aktywnie zatrudnia również osoby na początku swojej drogi zawodowej (pracownicy poniżej 30 roku życia, stanowią około 20% całkowitej liczby pracowników).

3.1.14. SZKOLENIA I ROZWÓJ UMIEJĘTNOŚCI

S1-13 – Mierniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności

Grupa Spyrosoft konsekwentnie rozwija silną kulturę uczenia się, która sprzyja utrzymaniu pracowników, zwinności organizacyjnej oraz wysokiej wydajności. Kluczowym celem strategicznym jest budowanie zwinności organizacji poprzez kompleksowy rozwój kompetencji na każdym etapie ścieżki zawodowej pracowników. Działania z obszaru Learning and Development (L&D) wzmacniają wewnętrzną bazę talentów, wspierając zarówno rozwój indywidualny pracowników, jak i realizację celów biznesowych. Priorytety rozwoju kompetencji są definiowane w ramach ustrukturyzowanego procesu, który uwzględnia strategię organizacyjną, trendy rynkowe oraz potrzeby klientów, zapewniając bezpośrednie powiązanie wszystkich inicjatyw edukacyjnych z potrzebami biznesowymi. Działania w obszarze Learning & Development wspierają pracowników na całym cyklu zatrudnienia – od onboardingu, poprzez podnoszenie i zmianę kwalifikacji (upskilling i reskilling), aż po mobilność wewnętrzną – umożliwiając długoterminową zdolność do zatrudnienia oraz adaptacyjność organizacji.

Narzędzia i procesy stosowane w tym obszarze obejmują:

1. Kierunki rozwoju

Organizacja corocznie realizuje proces związany z wyznaczaniem Kierunków Rozwoju we wszystkich spółkach należących do grupy. To uporządkowane i cykliczne działanie umożliwia dostosowanie inwestycji w rozwój do priorytetów biznesowych. Poprzez systematyczne powiązanie celów strategicznych z kluczowymi potrzebami kompetencyjnymi, organizacja podejmuje, oparte na danych, decyzje dotyczące obszarów inwestycji rozwojowych. Dzięki temu zasoby są alokowane tam, gdzie przynoszą konkretną i mierzalną wartość. Proces ten obejmuje wkład z wielu poziomów organizacji, w tym kadry zarządzającej, liderów jednostek biznesowych, line managerów oraz ekspertów technologicznych, co zapewnia, że priorytety rozwojowe odzwierciedlają zarówno cele strategiczne, jak i potrzeby operacyjne. Decyzje dotyczące obszarów inwestycji w rozwój opierają się na skonsolidowanych danych pochodzących z tego procesu, co wspiera ustrukturyzowaną i opartą na danych alokację zasobów.

2. Matryca Umiejętności

Matryca Umiejętności stanowi fundament rozwoju pracowników. Dokument został opracowany przez ekspertów i dostosowany do ról wyszczególnionych w organizacji. Matryca wykorzystywana jest przez menedżerów liniowych do oceny kompetencji pracowników oraz współtworzenia indywidualnych ścieżek rozwoju podczas spotkań 1:1 z pracownikami. Zapewnia to, że proces uczenia się koncentruje się na strategicznych i kluczowych kompetencjach dla każdej roli. Macierz kompetencji (Skills Matrix) jest okresowo przeglądana i aktualizowana z udziałem ekspertów domenowych oraz liderów technicznych, tak aby odzwierciedlała zmieniające się trendy rynkowe, wymagania klientów oraz pojawiające się nowe technologie.

3. Indywidualne Ścieżki Rozwoju i Budżety

Każdy pracownik otrzymuje indywidualny roczny budżet rozwojowy, określany na podstawie jego roli oraz poziomu organizacyjnego i przyznawany w ustrukturyzowanym cyklu rocznym. Plany rozwojowe są ustalane podczas regularnych spotkań 1:1 z przełożonymi

i odzwierciedlają wymagania roli, wyniki pracy oraz aspiracje zawodowe, pozostając jednocześnie spójne z kierunkami rozwoju (Development Directions), strategią firmy oraz potrzebami biznesowymi. Wykorzystanie budżetu podlega standardowemu procesowi akceptacji, obejmującemu zarówno pracownika, jak i przełożonego liniowego. Wykorzystanie budżetu jest centralnie monitorowane w celu zapewnienia zgodności z wewnętrznymi politykami oraz efektywnej alokacji zasobów.

4. Ramy projektowania nauczania 5Di (5Di Learning Design Framework)

Organizacja stosuje model 5Di jako ustrukturyzowane ramy projektowania, realizacji oraz ciągłego doskonalenia inicjatyw edukacyjnych. Podejście to zapewnia, że działania rozwojowe są adekwatne, mierzalne oraz ściśle powiązane z potrzebami biznesowymi. Zainspirowany zasadami cyklu życia oprogramowania (Software Development Life Cycle), model wspiera projektowanie rozwiązań edukacyjnych odpowiadających na rzeczywiste wyzwania biznesowe, w tym:

- Zdefiniowanie wyzwania biznesowego.
- Odkrycie potrzeb uczestników procesu uczenia się.
- Zaprojektowanie rozwiązania wspólnie z interesariuszami.
- Opracowanie praktycznych, testowalnych interwencji.
- Wdrożenie za pomocą angażujących, zorientowanych na uczestnika metod.
- Iteracja w oparciu o informacje zwrotne i dane.

Model stanowi część szerszego, pełnego cyklu rozwoju kompetencji, obejmującego identyfikację potrzeb, planowanie, realizację oraz ocenę efektywności działań rozwojowych. Kryteria sukcesu są definiowane na etapie projektowania każdej inicjatywy, aby zapewnić zgodność z oczekiwanymi wynikami biznesowymi. Każda inicjatywa edukacyjna jest na bieżąco oceniana na podstawie informacji zwrotnej od uczestników oraz mierzalnych rezultatów.

5. Metody dostarczania i tematyka szkoleń

Organizacja oferuje szeroki wachlarz formatów nauczania i tematów szkoleniowych w tym:

- Doskonalenie Umiejętności technicznych, miękkich, menedżerskich oraz językowych.
- Proces Onboardingu, podnoszenia kwalifikacji, zmiana kwalifikacji (reskilling), nauki specyficzne dla danej dziedziny.
- Dzielenie się wiedzą wewnętrzną: Akademie, 'Power Hours', 'Społeczności Praktyków' oraz 'Mobilność Wewnętrzna'.
- Korzystanie z Wysokiej jakości zewnętrznych dostawców szkoleń, sprawdzonych i polecanych na podstawie opinii pracowników i oceny działu L&D.
- Możliwości nauki online i stacjonarnej.

Inicjatywy edukacyjne są priorytetyzowane i realizowane w zgodzie z kierunkami, co zapewnia, że inwestycje w szkolenia koncentrują się na kompetencjach o najwyższym znaczeniu strategicznym i operacyjnym. Organizacja łączy wewnętrzne i zewnętrzne formy nauki, aby zapewnić zarówno skalowalność, jak i elastyczną reakcję na zmieniające się potrzeby biznesowe.

6. Wewnętrzne Akademie Firmowe

Wewnętrzne akademie stanowią kluczowy element ekosystemu edukacyjnego organizacji, oferując ustrukturyzowane, hybrydowe programy prowadzone przez wewnętrznych ekspertów. Programy te koncentrują się na rozwijaniu kompetencji poszukiwanych na rynku i łączą mentoring, projekty praktyczne oraz starannie dobrane materiały edukacyjne, aby zapewnić maksymalną praktyczną użyteczność. Wspierają one skalowalne budowanie kompetencji oraz wzmacniają wymianę wiedzy w całej organizacji.

Wszystkie te praktyki zostały szczegółowo opisane w wewnętrznym dokumencie Strategia L&D.

Poniżej zaprezentowano podsumowanie mierników dotyczących szkoleń i rozwoju umiejętności w Grupie Spyrosoft w latach 2024–2025.

Kategoria danych	2025		2024	
-	Umowy o pracę		Umowy o pracę	
-	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
łączna liczba pracowników, którzy uczestniczyli w regularnych przeglądach wyników i rozwoju karier	115	85	146	93
odsetek pracowników, którzy uczestniczyli w regularnych przeglądach wyników i rozwoju karier*	43%	36%	56%	43%
średnia liczba godzin szkoleń na pracownika**	Miernik „Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika” nie ma zastosowania w kontekście organizacji. Szkolenia są wysoce zindywidualizowane i dostosowane do konkretnych potrzeb rozwojowych oraz poziomu ‘seniority’ każdego pracownika. Zamiast śledzenia liczby godzin, organizacja stosuje model rocznego budżetu szkoleniowego. Każdemu pracownikowi przyznawany jest corocznie indywidualny budżet szkoleniowy, którego wysokość wzrasta wraz z poziomem seniority. Taka koncepcja pozwala na bardziej elastyczne i trafne podejście do rozwoju, dostosowane do indywidualnych ścieżek rozwoju i priorytetów biznesowych.			

* łączna liczba pracowników, którzy uczestniczyli w regularnych przeglądach wyników i rozwoju karier podzielona przez średnią liczbę pracowników

** łączna liczba godzin szkoleniowych oferowanych pracownikom według kategorii płci i ukończonych przez nich podzielona przez łączną liczbę pracowników według kategorii płci

Wskaźnik dotyczący udziału pracowników uczestniczących w regularnych przeglądach wyników i rozwoju kariery wskazuje odpowiednio 36% kobiet zatrudnionych na umowę o pracę (85 z 235 osób) oraz 43% mężczyzn zatrudnionych na umowę o pracę (115 z 265 osób). W porównaniu z rokiem poprzednim oznacza to spadek względem poziomu 43% dla kobiet (93 z 216 osób) oraz 56% dla mężczyzn (146 z 262 osób).

Należy podkreślić, że prezentowane dane podlegają obecnie pewnym ograniczeniom związanym z funkcjonującym modelem ewidencjonowania rozmów rozwojowych i ocen pracowniczych. W konsekwencji kompletność oraz porównywalność części informacji mogą być ograniczone. Spółka prowadzi obecnie prace nad wdrożeniem nowego modułu w systemie wewnętrznym, który umożliwi bardziej spójne rejestrowanie i dokumentowanie rozmów rozwojowych. Celem tych działań jest dalsze zwiększanie jakości, kompletności oraz porównywalności danych raportowanych w kolejnych okresach sprawozdawczych. Jednocześnie istnieją przesłanki wskazujące, że rzeczywisty odsetek pracowników uczestniczących w rozmowach dotyczących wyników pracy i rozwoju kariery jest wyższy niż wynika to z obecnie dostępnych danych.

Po pierwsze, w 2025 roku około 30% pracowników zmieniło poziom seniority lub zakres odpowiedzialności, co standardowo wiąże się z przeprowadzeniem rozmowy rozwojowej lub oceniającej. Po drugie, wykorzystanie budżetu szkoleniowego utrzymuje się na wysokim poziomie, zbliżonym do założonych wartości. Korzystanie ze środków rozwojowych wymaga każdorazowo uzgodnienia planu rozwoju z przełożonym, co oznacza, że w wielu przypadkach odbywa się rozmowa dotycząca rozwoju kompetencji i ścieżki kariery, która mogła nie zostać formalnie odnotowana w obecnie funkcjonujących źródłach danych. W związku z powyższym Spółka szacuje, że co najmniej 50% pracowników uczestniczy w ciągu roku w rozmowie dotyczącej wyników pracy, rozwoju kompetencji lub planowania kariery. Wdrożenie nowego rozwiązania systemowego pozwoli na bardziej precyzyjne monitorowanie tego wskaźnika oraz zapewni większą kompletność danych raportowanych w przyszłości.

3.1.15. INCYDENTY, SKARGI I POWAŻNE WPŁYWY NA PRZESTRZEGANIE PRAW CZŁOWIEKA

S1-17 – Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka

W latach 2024–2025 roku w Grupie Spyrosoft:

- nie zostały zgłoszone przypadki dyskryminacji, w tym molestowania;
- nie zostały złożone przez własne zasoby pracownicze Grupy Spyrosoft skargi za pośrednictwem kanałów zgłaszania wątpliwości jak również skargi do krajowych punktów kontaktowych ds. Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych i tym samym nie zostały nałożone grzywny, kary i odszkodowania z tego tytułu;
- nie zostały zidentyfikowane poważne incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka związane z własnymi zasobami pracowniczymi i tym samym nie zostały nałożone grzywny, kary i odszkodowania z tego tytułu.

3.1.16. BEZPIECZEŃSTWO PRACY

S1-4 – Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów, ryzyka i szans

S1-14 – Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy

S1-1 – Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi

W spółkach z Grupy Spyrosoft nie został ustanowiony system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. W spółkach Grupy Spyrosoft nie zostały również przyjęte polityki BHP, co związane jest z relatywnie niskim ryzykiem wypadkowości typowym dla rodzaju prowadzonej działalności. Niemniej zasadą jest zapewnienie przez spółki z Grupy w obszarze bezpieczeństwa pracy pełnej zgodności działań z obowiązującymi regulacjami lokalnymi, oraz, w przypadku Polski, z obowiązującą Oceną Ryzyka Zawodowego dla konkretnych grup stanowisk.

Wskaźniki bezpieczeństwa i higieny pracy	Okres	
-	2025	2024
Wypadki wśród pracowników	0	0
Wypadki	0	0
Wypadki ciężkie	0	0
Wypadki śmiertelne	0	0
Wypadki zbiorowe	0	0
Liczba przypadków złego stanu zdrowia związanego z pracą podlegającego zgłoszeniu	0	0
łącznie liczba wypadków	0	0
Wypadki wśród osób niebędących pracownikami	0	0
Wypadki	0	0
Wypadki ciężkie	0	0
Wypadki śmiertelne/	0	0
Wypadki zbiorowe	0	0
Liczba przypadków złego stanu zdrowia związanego z pracą podlegającego zgłoszeniu	0	0
łącznie liczba wypadków	0	0

Pozostałe dane BHP	Okres
--------------------	-------

-	2025	2024
Wskaźnik urazów (wypadków przy pracy) związanych z pracą*	0	0

* wskaźnik wypadków przy pracy obliczono jako liczbę wypadków podzieloną przez łączną liczbę godzin przepracowanych przez pracowników stanowiących własnych pracowników i pomnożono przez 1 000 000.

3.2. PRACOWNICY W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

3.2.1. ISTOTNE WPŁYWY, RYZYKA I SZANSE ZWIĄZANE Z PRACOWNIKAMI W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

SBM-3 – Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

Opis procesu identyfikacji oraz formowania ocen dla poszczególnych aspektów zrównoważonego rozwoju (w tym dotyczących pracowników w łańcuchu wartości), przyjęte kryteria dla tego procesu jak również towarzyszące im założenia zostały opisane w punkcie 1.13. *Badanie podwójnej istotności*.

W odniesieniu do pracowników w łańcuchu wartości w procesie badania podwójnej istotności zidentyfikowane zostały istotne pozytywne wpływy w kategorii średniej istotności w odniesieniu do wszystkich aspektów uwzględnionych w AR 16 ESRS 2. Nie zostały przy tym zidentyfikowane istotne negatywne wpływy, jak również istotne ryzyka lub szanse związane z pracownikami w łańcuchu wartości.

Warto podkreślić, że powyższa ocena uwzględnia również oceny wybranych klientów, dostawców, inwestorów oraz instytucji finansowych, jako interesariuszy funkcjonujących w łańcuchu wartości zaangażowanych w proces badania podwójnej istotności.

Poprzez relacje biznesowe Grupa Spyrosoft ma możliwość wywierania na kontrahentów pośredniego wpływu poprzez zobowiązania umowne (w tym w szczególności w odniesieniu do dostawców poprzez zobowiązania do określonych postaw oraz aktywności opisanych w *Kodeksie Postępowania dla Dostawców*, który w 2025 roku został ustanowiony na poziomie Grupy Kapitałowej). W praktyce jednak skala wpływu spółek z Grupy Spyrosoft na kontrahentów jest bardzo ograniczona z uwagi na konkurencyjność branży w której działa, jak również brak realnych narzędzi egzekwowania pewnych postaw lub zachowań. Mowa w tym miejscu jest w szczególności o możliwości oddziaływania na globalnych producentów sprzętu IT, dostawców usług wykorzystywanych przez Grupę Spyrosoft, czy też klientów wśród których należy wskazać duże, międzynarodowe przedsiębiorstwa.

W konsekwencji, w odniesieniu do pracowników w łańcuchu wartości kluczowe jest tworzenie właściwych, relacji bezpośrednio z pracownikami kontrahentów. W kontaktach z przedstawicielami kontrahentów istotne jest zatem tworzenie relacji uwzględniającej aspekty rzetelności, szacunku, uczciwości oraz poszanowania praw człowieka każdej osoby z którą współpracuje Grupa Spyrosoft. Kształtowanie relacji z pracownikami kontrahentów uwzględnia przede wszystkim zasady o których mowa w *Kodeksie Postępowania i Etyki Biznesowej* określającym kluczowe standardy i wartości organizacji w kontekście prowadzenia działalności gospodarczej.

W ramach współpracy z dostawcami i klientami, co do zasady, wszystkie zainteresowane strony dążą do tworzenia długoterminowej relacji, co może przyczyniać się do większej stabilności zatrudnienia tak po stronie Grupy Spyrosoft, jak i dostawców oraz klientów. Z częścią kontrahentów utrzymywana relacja ma charakter wieloletni.

Zidentyfikowane wpływy na pracowników w łańcuchu wartości wynikają wprost z modelu biznesowego oraz mają charakter generalny tzn. wpływy te nie są ograniczone do konkretnych krajów lub regionów geograficznych. Nie są również identyfikowane szczególne okoliczności związane z rodzajem podmiotów w łańcuchu wartości lub lokalizacją działalności, które ograniczałyby lub zwiększały opisane powyżej istotne wpływy.

Zarządzanie rzeczywistymi i potencjalnymi wpływami na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości uwzględnia priorytet unikania negatywnego oddziaływania i związane jest z identyfikacją obszarów charakteryzujących się podwyższonym ryzykiem wystąpienia incydentu związanego z naruszeniem przepisów dotyczących praw człowieka. Proces ten obejmuje analizy odpowiednio obowiązujących lokalnie przepisów prawa, praktyk branżowych, jak również bieżące monitorowanie informacji zwrotnych uzyskiwanych w ramach współpracy z pracownikami w łańcuchu wartości. Dodatkowym narzędziem w tym obszarze jest dostępny, również dla interesariuszy zewnętrznych, funkcjonujący w organizacji system zgłaszania naruszeń, który pozwala na identyfikację incydentów mogących skutkować pojawieniem się potencjalnych nieprawidłowości.

Grupa Spyrosoft nie identyfikuje wpływu na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości, które to wpływy mogą wynikać z przejścia na bardziej ekologiczne i neutralne dla klimatu operacje.

W ramach prowadzonej działalności oraz modelu biznesowego, jak również w ramach poprzedzającego sporządzenie poprzedniego sprawozdania zrównoważonego rozwoju badania podwójnej istotności nie zidentyfikowano pracowników w łańcuchu wartości, na których spółki z Grupy Spyrosoft miałyby lub mogłyby mieć wpływ, a którzy byłiby pracownikami o szczególnych cechach, pracujących w określonych kontekstach lub podejmujących określone działania, którzy mogą być narażeni na większe ryzyko poniesienia szkody.

W ocenie Spółki wszystkie osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości, na które organizacja może wywierać istotne wpływy, w tym wpływy, które są związane z własnymi operacjami i łańcuchem wartości jednostki, również za pośrednictwem jej produktów lub usług, a także relacji biznesowych, są objęte zakresem ujawnienia w ramach niniejszej sekcji.

3.2.2. REGULACJE WEWNĘTRZNE ZWIĄZANE Z PRACOWNIKAMI W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

S2-1 – Polityki związane z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości

S2-4 – Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości oraz skuteczność tych działań

S2-5 – Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami

Grupa Spyrosoft, jak również indywidualnie spółki wchodzące w jej skład, nie posiadają odrębnych polityk dotyczących osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości. Jednakże

należy mieć na uwadze obowiązywanie na poziomie Grupy Spyrosoft *Kodeksu Postępowania i Etyki Biznesowej*. Kodeks ten określa zasady i standardy, według których spółka prowadzi działalność. Kodeks definiuje kluczowe standardy i wartości organizacji w kontekście prowadzenia działalności gospodarczej, w zakresie: unikania konfliktu interesów, uczciwej konkurencji, przeciwdziałania łapownictwu i korupcji, ochrony informacji poufnych, zapewnienia bezpiecznego środowiska pracy i przestrzegania praw człowieka.

Dodatkowe informacje nt. zasad oraz wartości uwzględnionych w przywołanym Kodeksie zostały zamieszczone w punkcie 3.4.1. *Kultura korporacyjna i polityki związane z prowadzeniem działalności gospodarczej*.

Ze względu na branżę, rodzaj i skalę prowadzonej działalności, jak również brak zidentyfikowanych istotnych negatywnych wpływów w tym obszarze, tworzenie dedykowanych i odrębnych polityk na poziomie poszczególnych spółek wchodzących w skład Grupy Spyrosoft uznawane było dotychczas za bezzasadne.

W kontekście relacji z przedstawicielami kontrahentów warto wskazać na obowiązujący na poziomie Grupy, *Kodeks Podstawowy dla Dostawców*, który określa ogólne wymagania wobec dostawców w kontekście współpracy biznesowej.

Kodeks Podstawowy dla Dostawców ma zastosowanie do wszystkich bezpośrednich oraz pośrednich dostawców, w tym również ich podwykonawców oraz wszystkich innych jednostek które dostarczają dobra, usługi lub materiały. Poprzez nawiązanie współpracy dostawca zobowiązuje się przestrzegać wszystkie stosowne przepisy prawa i regulacje, jak również zasady i regulacje wskazane w Kodeksie.

Zasady te dotyczą następujących obszarów i zagadnień:

- Prawa człowieka i warunki pracy:
 - Praca dzieci i młodocianych pracowników
 - Współczesne niewolnictwo
 - Różnorodność, równość i włączenie
 - Zakaz dyskryminacji oraz nękania
 - Prawa kobiet
 - Zgłaszanie nieprawidłowości i ochrona przed represjami
 - Zdrowie i bezpieczeństwo
 - Wynagrodzenia i świadczenia
 - Godziny pracy
- Etyka biznesu
 - Przeciwdziałanie korupcji i praniu pieniędzy
 - Konflikty interesów
 - Uczciwa konkurencja i przepisy antymonopolowe
 - Fałszywe części i odpowiedzialne pozyskiwanie materiałów
 - Ochrona danych i bezpieczeństwo danych
 - Ochrona własności intelektualnej
 - Kontrola eksportu i sankcje gospodarcze
 - Odpowiedzialność finansowa i rzetelne prowadzenie dokumentacji
 - Wolność zrzeszania się i rokowania zbiorowe
 - Ujawnianie informacji

- o Wykorzystanie prywatnych lub publicznych sił bezpieczeństwa
- o Prawa do ziemi, lasów i wody oraz przymusowe wysiedlenia
- o Prawa mniejszości oraz ludności rdzennej
- o Obowiązujące wymagania wobec dostawców w zakresie przekazywania standardów wzdłuż łańcucha dostaw
- o Definicja i wdrażanie podobnych standardów wobec własnych dostawców pierwszego poziomu.

Generalne zobowiązanie dla wszystkich dostawców wynikające z Kodeksu obejmuje (poza realizacją zobowiązań umownych) również zapewnienie przez dostawców zgodności z wszystkimi mającymi zastosowanie przepisami prawa, zasadami wskazanymi w Kodeksie, jak również zasadami oraz standardami specyficznymi dla danego projektu, włączając w to stosowe wymagania klientów.

Dodatkowe informacje nt. tej regulacji wewnętrznej zostały zamieszczone w punkcie 3.4.5. *Zarządzanie relacjami z dostawcami*.

W ramach żadnej ze spółek z Grupy Spyrosoft nie został wdrożony system formalnej weryfikacji przestrzegania przez dostawców i inne podmioty w łańcuchu wartości zasad ujętych w Kodeksie Podstawowania dla Dostawców. W odniesieniu do tego aspektu przyjmowane jest założenie, iż praktyki kontrahentów są zbieżne z wartościami i zasadami opisanymi w ww. Kodeksach, jak również pozostają w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa oraz standardami rynkowymi i praktykami branżowymi. W treści Kodeksu wprost bowiem wskazano, iż jest on integralną częścią umownej dokumentacji z dostawcą niezbędną, aby nawiązać relację biznesową ze Spyrosoft.

Należy przy tym wskazać, iż istotnym elementem zapewnienia zgodności z wymaganiami w omawianym obszarze jest udostępniony system zgłaszania naruszeń, który umożliwia pracownikom, współpracownikom, ale również podmiotom zewnętrznym (przedstawicielom kontrahentów) zgłaszanie nieprawidłowości oraz potencjalnych naruszeń zasad etycznych, który funkcjonuje na poziomie Grupy Spyrosoft.

Wszelkie zgłoszenia objęte systemem zgłaszania nieprawidłowości objęte są procedurą weryfikacji. W przypadku, gdy wymaga tego sytuacja podejmowane są odpowiednie działania naprawcze.

W latach 2024 – 2025 spółki z Grupy Spyrosoft nie otrzymały zgłoszeń nt.:

- naruszeń wskazanych powyżej wytycznych oraz deklaracji w ramach jej łańcucha wartości na wyższym i niższym szczeblu, które dotyczyłyby osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości;
- poważnych kwestii i incydentów dotyczących naruszenia praw człowieka związanych z łańcuchem wartości jednostki na wyższym i niższym szczeblu.

Z zastrzeżeniem opisanych powyżej aspektów nie są identyfikowane dodatkowe zobowiązania oraz inicjatywy związane z ogólnym podejściem do poszanowania praw człowieka pracowników w łańcuchu wartości, w tym ich praw pracowniczych, zaangażowania względem osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości oraz środków mających na celu zapewnienie lub umożliwienie zastosowania środka naprawczego w zakresie wpływów na przestrzeganie praw człowieka.

Niezależnie od braku w wewnętrznych regulacjach dotyczących relacji z pracownikami w łańcuchu wartości, zapisów odnoszących się literalnie do aspektu handlu ludźmi Grupa Spyrosoft sprzeciwia się temu zjawisku oraz wszelkim jego przejawom. W szczególności w tym aspekcie zapewniona jest zgodność z wymogami obowiązujących przepisów prawa.

Pełna treść Kodeksu udostępniana jest dostawcom usług programistycznych w ramach dokumentacji umownej, a dodatkowo Kodeks przekazywany jest na żądanie, jak również regulacje te udostępniane są pracownikom w ramach wewnętrznej platformy intranetowej.

Zapewnienie prawidłowych relacji z pracownikami w łańcuchu wartości poprzez podejmowane działania i inicjatywy ze strony spółek z Grupy Spyrosoft są niezbędne do realizacji strategii organizacji, która opiera się na prawidłowej współpracy z szerokim gronem kontrahentów.

Grupa Spyrosoft nie posiada wyznaczonych celów związanych z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości, co związane jest z ograniczonym wpływem na pracowników w łańcuchu wartości (w szczególności w odniesieniu do wpływów negatywnych), jak również brakiem istotnych ryzyk oraz szans związanych z tym obszarem.

Regulacje wewnętrzne odnoszące się do pracowników w łańcuchu wartości, w żaden sposób nie ograniczają możliwości zastosowania adekwatnych środków naprawczych w zakresie wpływów na prawa człowieka. W tym aspekcie zapewniona jest pełna zgodność z obowiązującymi regulacjami krajowymi.

Nie zostały ustanowione przez Grupę Spyrosoft kompleksowe plany działań, jak również nie zostały wyasygnowane konkretne zasoby dotyczące zarządzania istotnymi wpływami na pracowników w łańcuchu wartości.

3.2.3. CHARAKTERYSTYKA PRACOWNIKÓW W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

Grupa Spyrosoft współpracuje z klientami w kanale B2B, w szczególności z następujących branż: finanse, automotive, przemysł 4.0, media i rozrywka, telemedycyna, HR i edukacja, usługi geoprzestrzenne oraz robotyka. Klienci pochodzą przede wszystkim z Wielkiej Brytanii, Niemiec, USA i Skandynawii. W trakcie 2025 roku Grupa obsłużyła niemal 320 klientów.

W 2025 roku główni dostawcy Grupy to specjaliści IT, podwykonawcy świadczący usługi IT i zarządcy nieruchomości oferujący najem lokali biurowych oraz firmy dostarczające sprzęt komputerowy.

Co do zasady w Grupie Spyrosoft nie występują pracownicy kontrahentów wykonujący na stałe pracę w poszczególnych lokalizacjach działalności spółek z Grupy, którzy jednocześnie nie należą do jej własnych zasobów pracowniczych. Informacje nt. współpracowników B2B realizujących na zlecenie spółek z Grupy Spyrosoft zlecenia programistyczne, uwzględnionych w ramach własnych zasobów pracowniczych zostały przedstawione w sekcji 3.1 niniejszego sprawozdania poświęconej ujawnieniom w ramach ESRS S1.

W poszczególnych biurach spółek okazjonalnie przebywają natomiast pracownicy kontrahentów obejmujący np. przedstawiciele klientów, dostawców usług logistycznych, serwisantów czy też podmiotów świadczących usługi wspierające biznes.

Spółki z Grupy Spyrosoft w 2025 roku nie były stroną wspólnego przedsięwzięcia lub spółki celowej.

Mając na uwadze model biznesowy oraz lokalizację działalności Grupa Spyrosoft nie identyfikuje obszarów geograficznych, w odniesieniu do których istnieje znaczące ryzyko występowania pracy dzieci lub pracy przymusowej lub obowiązkowej osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości.

3.2.4. PROCESY WSPÓŁPRACY Z OSOBAMI WYKONUJĄCYMI PRACĘ W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

SBM-2 – Interesy i opinie zainteresowanych stron

S2-2 – Procesy współpracy z osobami wykonującym pracę w łańcuchu wartości w zakresie wpływów

S2-3 – Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości

Grupa Spyrosoft, jak również poszczególne spółki wchodzące w jej skład nie wdrożyły ogólnego procesu współpracy z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości.

Współpraca z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości ma miejsce w ramach relacji biznesowych tworzonych przy realizacji konkretnych projektów.

Pracownicy kontrahentów są zaangażowani w realizację poszczególnych działań wymaganych do prawidłowej realizacji przedmiotu umowy oraz zobowiązań z niej wynikających w stopniu wymaganym przez zakres danego projektu i współpracy. Współpraca obejmuje zatem bieżące kontakty biznesowe, których częstotliwość oraz forma są ustalane pomiędzy stronami w oparciu o planowany harmonogram działań, zakres i skalę danego projektu realizowanego na rzecz klientów.

W ramach współpracy z pracownikami w łańcuchu wartości wykorzystywane są liczne formy komunikacji – spotkania bezpośrednie oraz komunikacja z wykorzystaniem wspierających narzędzi informatycznych oraz z uwzględnieniem najlepszych standardów i praktyk branżowych. W przypadku realizacji skomplikowanych projektów ma miejsce kaskadowanie otrzymywanych informacji ze strony przedstawicieli kontrahentów oddelegowanych do bieżącej współpracy ze spółkami z Grupy Spyrosoft na poszczególne zespoły, jednostki i stanowiska funkcjonujące w środowisku klientów.

Unikanie negatywnych wpływów w odniesieniu do pracowników w łańcuchu wartości związane jest z podejmowanymi działaniami opartymi na wartościach etycznych i normach Grupy Spyrosoft oraz zapewnieniu zgodności z obowiązującymi przepisami. W tym aspekcie przede wszystkim ma miejsce analiza potencjalnych niezgodności związanych z obowiązkami prawnymi oraz umownymi, jak również normami etycznymi. Zapobieganie negatywnym wpływom na pracowników w łańcuchu wartości obejmuje zarówno działania realizowane przez pracowników Grupy Spyrosoft, jak również propagowanie pożądanych wartości oraz postaw wśród kontrahentów poprzez włączenie w tworzenie relacji biznesowych wspomnianych wcześniej kodeksów dedykowanych odpowiednio postępowaniu w biznesie oraz dostawcom.

Efekty podejmowanych działań związanych z pracownikami w łańcuchu wartości zostały ocenione w ramach procesu badania podwójnej istotności poprzez identyfikację wyłącznie

istotnych wpływów pozytywnych. Brak zidentyfikowanych istotnych wpływów negatywnych (uwzględniając również oceny interesariuszy) wskazuje na adekwatność oraz skuteczność podejmowanych działań. Tym samym intencją Grupy Spyrosoft pozostaje utrzymywanie prewencyjnego charakteru podejmowanych działań, aby w dalszym ciągu unikać istotnych negatywnych wpływów. W celu zapobiegania potencjalnym negatywnym wpływom na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości, Grupa Spyrosoft analizuje otoczenie prawne oraz praktyki branżowe i dostosowuje wewnętrzne regulacje do najlepszych standardów rynkowych.

Niezależnie od wymagań wynikających z otoczenia regulacyjnego Grupa Spyrosoft uwzględnia również bezpośrednie reakcje pracowników w łańcuchu wartości zaangażowanych w relacje biznesowe z organizacją poprzez bieżącą komunikację z pracownikami spółek z Grupy Spyrosoft.

Dodatkowo Grupa Spyrosoft monitoruje zgłoszenia nt. potencjalnych oraz rzeczywistych incydentów, które to zgłoszenia są lub mogą być przekazywane w ramach systemu zgłaszania naruszeń. W spółkach z Grupy Spyrosoft respektowane są przy tym wymogi regulacyjne dotyczące zgłaszania naruszeń prawa, m.in. w oparciu o przepisy o ochronie sygnalistów.

System zgłaszania nieprawidłowości został szczegółowo opisany w punkcie 3.1.8 *Procesy niwelowania negatywnych oddziaływań i kanały zgłaszania nieprawidłowości przez własne zasoby pracownicze*

Organem odpowiedzialnym za prawidłową realizację komunikacji z kontrahentami, w tym ich pracownikami, są zarządy poszczególnych spółek z Grupy Spyrosoft. Natomiast za bieżącą komunikację z kontrahentami oraz ich przedstawicielami odpowiadają kierownicy projektów oraz menedżerowie zarządzający poszczególnymi liniami biznesowymi delegowani do współpracy z konkretnymi klientami.

Grupa nie wdrożyła dedykowanych procesów, w ramach których dodatkowo wspierana jest dostępność opisanych powyżej kanałów komunikacji dostępnych w miejscu pracy osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości z uwagi na to, że kanały te są ogólnodostępne dla wszystkich zainteresowanych.

W odniesieniu do monitorowania zgłoszeń i rozwiązywania ewentualnych problemów, jak również oceny skuteczności kanałów zgłaszania nieprawidłowości zastosowanie mają generalne zasady funkcjonowania opisanego powyżej systemu zgłaszania nieprawidłowości.

W szczególności z uwagi na brak wpływów negatywnych oraz ograniczony zakres wpływu na relacje pomiędzy kontrahentami a ich pracownikami Grupa Spyrosoft nie zorganizowała procesu zbierania bezpośrednio opinii i poglądów pracowników w łańcuchu wartości. W tym aspekcie jednak warto mieć na uwadze otwartość na komunikację ze strony przedstawicieli kontrahentów oraz możliwość swobodnego przekazywania do Spyrosoft zgłoszeń z wykorzystaniem różnych kanałów komunikacji.

Nie bez znaczenia dla opisywanego kontekstu pozostaje fakt, iż przedstawiciele łańcucha wartości Grupy Spyrosoft (w tym dostawcy oraz klienci) zostali włączeni w realizowany na potrzeby sprawozdania za 2024 rok procesu badania istotności poprzez udział w badaniu

ankietowym. W ramach tego badania przedstawiciele kontrahentów mieli możliwość wyrażenia opinii nt. oceny wpływu organizacji na otoczenie przez pryzmat poszczególnych zagadnień zrównoważonego rozwoju. Opinie kontrahentów uzyskane w ramach powyższego badania ankietowego zostały uwzględnione w ostatecznych wynikach badania istotności wpływu.

W 2025 roku spółki z Grupy Spyrosoft nie przeprowadzały badania świadomości istnienia struktur komunikacji ze strony pracowników w łańcuchu wartości oraz zaufania do nich jako sposobu zgłaszania swoich wątpliwości lub potrzeb oraz ich rozstrzygania lub uwzględniania. Natomiast w odniesieniu do ochrony osób korzystających z systemu zgłaszania nieprawidłowości w ramach łańcucha wartości przed działaniami odwetowymi zastosowanie mają generalne zasady ochrony sygnalistów funkcjonujące w organizacji.

Skuteczność podejmowanych działań i inicjatyw związanych z zapewnieniem pozytywnych wpływów na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości jest oceniana w ramach bieżących kontaktów biznesowych, jak również poprzez weryfikację zgłoszeń przekazywanych w ramach systemu zgłaszania nieprawidłowości.

Spółki z Grupy Spyrosoft nie zawierały globalnych porozumień ramowych lub porozumień ze światowymi federacjami związków zawodowych, dotyczących poszanowania praw człowieka osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości.

W związku z rodzajem prowadzonej działalności oraz modelem biznesowym Grupy Spyrosoft nie są identyfikowani pracownicy w łańcuchu wartości, którzy mogą być szczególnie narażeni na wpływy lub też mogą być marginalizowani.

3.3.KONSUMENCI I UŻYTKOWNICY KOŃCOWI

3.3.1. ISTOTNE WPŁYWY, RYZYKA I SZANSE ZWIĄZANE Z KONSUMENTAMI I UŻYTKOWNIKAMI KOŃCOWYMI

SBM-3 – Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

S4-4 – Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań

Opis procesu identyfikacji oraz formowania ocen dla poszczególnych aspektów zrównoważonego rozwoju (w tym dotyczących konsumentów i użytkowników końcowych), przyjęte kryteria dla tego procesu jak również towarzyszące im założenia zostały opisane w punkcie 1.13. *Badanie podwójnej istotności*.

W odniesieniu do konsumentów i użytkowników końcowych w procesie badania podwójnej istotności zidentyfikowane zostały:

- pozytywne wpływy (z oceną średniej istotności) w odniesieniu do aspektów dostępu do informacji oraz dostępu do produktów i usług odnoszących się do użytkowników końcowych;
- pozytywny wpływ (z oceną wysokiej istotności) oraz szansa (średnia istotność) w odniesieniu do odpowiedzialnych praktyk marketingowych.

Warto podkreślić, iż powyższe oceny uwzględniają również informację zwrotną związaną z zaangażowaniem w proces badania istotności wybranych klientów Grupy Spyrosoft.

W ramach modelu biznesowego Grupy Spyrosoft podmiotem odpowiedzialnym za rozwiązania udostępniane użytkownikom końcowym (a więc poszczególne parametry oraz funkcjonalności) jest zawsze podmiot zewnętrzny tj. klient. Rolą spółek z Grupy Spyrosoft jest natomiast dostarczenie klientom na rzecz których świadczone są usługi wszelkiej niezbędnej technicznej dokumentacji oraz instrukcji użytkownika. Pozytywne wpływy w obszarze zapewnienia dostępu do informacji odpowiedniej jakości związane są z zapewnieniem przez spółki z Grupy Spyrosoft zgodności z wymogami umownymi oraz praktykami branżowymi w odniesieniu do aspektu udostępnienia klientom (a docelowo użytkownikom) wszelkich niezbędnych informacji nt. wykorzystywanych technologii oraz funkcjonalności uwzględnionych w dostarczonych rozwiązaniach informatycznych.

Analogicznie jak dla aspektu opisanego powyżej, kluczowe decyzje odnośnie zapewnienia dostępności do produktów i usług dla konsumentów i użytkowników końcowych podejmują klienci, na rzecz których realizowane są projekty informatyczne. Dostęp do rozwiązań oferowanych przez poszczególne spółki z Grupy Spyrosoft wynika wprost ze zobowiązań umownych oraz specyfikacji, przeznaczenia oraz funkcjonalności danego rozwiązania. Spółki z Grupy Spyrosoft jako dostawcy usług nie ograniczają dostępu do swoich rozwiązań wbrew postanowieniom umownym. W tym aspekcie zapewniona jest pełna zgodność z postanowieniami umownymi oraz praktyką branżową.

W ramach modelu biznesowego działania marketingowe na poziomie Grupy Spyrosoft adresowane są do podmiotów biznesowych. Działania marketingowe nie dotyczą osób indywidualnych – w tym w szczególności użytkowników końcowych – a więc również odbiorców szczególnie wrażliwych (w tym dzieci lub osoby starsze).

Niemniej jednak Grupa Spyrosoft prowadzi działania w obszarze marketingowym w odniesieniu do których zidentyfikowany został pozytywny wpływ związany z realizacją działań zgodnych z obowiązującymi przepisami oraz najlepszymi praktykami w obszarze marketingu i komunikacji. Naczelną zasadą w relacjach z interesariuszami jest otwarta, rzetelna i uczciwa komunikacja uwzględniająca aktywny dialog. Pozytywne oddziaływanie na finanse związane jest z działaniami w obszarze rzetelnej komunikacji, które przekładają się na tworzenie wizerunku wiarygodnego oraz rzetelnego partnera biznesowego oraz pracodawcy – co z kolei przekłada się lub może się przekładać na przyszłe niższe koszty nawiązania współpracy z kontrahentami oraz współpracownikami. Szanse w powyższym obszarze nie odnoszą się do określonych grup konsumentów lub użytkowników końcowych – mają one charakter generalny.

Opisane powyżej wpływy oraz szansa wynikają wprost z modelu biznesowego Grupy Spyrosoft, przy czym nie są one literalnie wyodrębnione na poziomie strategii organizacji. Wpływy pozytywne mają charakter systemowy. Zidentyfikowane rodzaje wpływów mają charakter generalny, a ich występowanie nie ogranicza się do wybranych regionów. Nie są identyfikowani użytkownicy końcowi o szczególnych cechach lub korzystający z określonych produktów lub usług, którzy mogą być narażeni na większe ryzyko poniesienia szkody, jak również nie są identyfikowani użytkownicy końcowi szczególnie podatni na wpływy lub zmarginalizowani. Emitent deklaruje, iż w ramach niniejszych ujawnień uwzględniono wszystkie grupy, na które zidentyfikowany został istotny wpływ.

3.3.2. RELACJE Z KONSUMENTAMI I UŻYTKOWNIKAMI KOŃCOWYMI

SBM-2 – Interesy i opinie zainteresowanych stron

S4-1 – Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi

S4-5 – Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami

Grupa Spyrosoft nie adresuje swojej oferty do osób indywidualnych – jej klientami są różnej skali firmy i organizacje. Tym samym w łańcuchu wartości Grupy Spyrosoft nie występuje interesariusz jakim jest konsument.

Z kolei użytkownikiem końcowym są osoby korzystające z rozwiązań dostarczonych klientom. Użytkownikami końcowymi są zatem dwie kluczowe grupy osób:

- pracownicy/przedstawiciele klientów merytorycznie odpowiadający za dany projekt (w tym za parametry, funkcjonalności, ciągłość działania);
- osoby fizyczne korzystające z rozwiązań dostarczonych klientom w szczególności z następujących branż: automotive, finanse, informacje geoprzestrzenne, przemysł 4.0, media, robotyka i przemysł chemiczny, high tech & software, telemedycyna, elektromobilność i odnawialne źródła energii, defence, security & aerospace, AdTech & MarTech, AgriTech oraz retail.

W odniesieniu do drugiej ze wskazanych powyżej kategorii (a więc osoby fizyczne korzystające z rozwiązań dostarczonych klientom) należy wskazać, iż spółki z Grupy Spyrosoft nie posiadają relacji z tego rodzaju użytkownikami. W każdym przypadku to klient odpowiada za zaprojektowanie oraz utrzymanie danego rozwiązania informatycznego.

W konsekwencji w odniesieniu do konsumentów oraz użytkowników końcowych niebędących pracownikami/przedstawicielami klientów:

- w spółkach z Grupy Spyrosoft nie zostały przyjęte polityki dotyczące konsumentów/użytkowników końcowych;
- nie zostały ustanowione cele związane z konsumentami/użytkownikami końcowymi;
- nie został ustanowiony dedykowany kanał zgłaszania wątpliwości dla konsumentów/użytkowników końcowych;
- nie został wdrożony ogólny proces współpracy z konsumentami/użytkownikami końcowymi.

Kluczowe relacje z użytkownikami końcowymi obejmują zatem pracowników i współpracowników Grupy Spyrosoft oraz pracowników i współpracowników klientów.

Relacje z użytkownikami rozwiązań dostarczanych przez Grupę Spyrosoft będących pracownikami/przedstawicielami klientów obejmują typowe dla działalności biznesowej zasady współpracy oraz kanały komunikacji. W procesie tworzenia, wdrożenia oraz utrzymywania danego rozwiązania pomiędzy spółkami z Grupy Spyrosoft a klientami oraz wyznaczonymi osobami ma miejsce ścisła współpraca mająca na celu wykonanie przedmiotu umowy lub zamówienia zgodnie z przyjętymi założeniami. Informacje nt. relacji Grupy Spyrosoft z pracownikami/przedstawicielami klientów zostały opisane w sekcji 3.2 *Pracownicy w łańcuchu wartości*.

Współpraca z użytkownikami końcowymi będącymi przedstawicielami klientów opiera się na bieżącej komunikacji wymaganej na potrzeby realizowanych projektów oraz

dostosowywaniu parametrów i funkcjonalności tworzonych rozwiązań do potrzeb i oczekiwań odbiorców. W toku bieżącej współpracy prowadzone są działania mające na celu utrzymywanie odpowiedniej jakości dostarczanych rozwiązań. Działania składające się na proces tworzenia danego rozwiązania, poza wymaganiami umownymi, kształtowane są poprzez informacje zwrotne od użytkowników oraz bieżące regulacje prawne i standardy branżowe.

Usługi oferowane przez spółki z Grupy Spyrosoft nie mają charakteru szkodliwego ani nie wiążą się ze zwiększonym ryzykiem występowania chorób przewlekłych. Grupa Spyrosoft nie prowadzi również działań marketingowych skierowanych bezpośrednio do konsumentów, w szczególności do dzieci, osób w trudnej sytuacji finansowej czy innych grup wrażliwych.

Ostateczni odbiorcy rozwiązań informatycznych oferowanych przez Grupę Spyrosoft nie są użytkownikami końcowymi produktów lub usług, które ze swojej natury stanowiłyby zagrożenie dla zdrowia, prywatności lub bezpieczeństwa.

Regulacje wewnętrzne związane z użytkownikami końcowymi (analogicznie jak regulacje dotyczące pracowników w łańcuchu wartości) nie zawierają literalnych nawiązań do Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy ani Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych. Niemniej jednak zasadą jest przestrzeganie w relacjach z tą grupą interesariuszy obowiązujących przepisów prawa i standardów branżowych oraz stosowaniem się do przyjętych zasad etyki ujętych odpowiednio w Kodeksie Postępowania dla Dostawców opisanym w punkcie 3.2.2. *Regulacje wewnętrzne związane z pracownikami w łańcuchu wartości* oraz w Kodeksie Postępowania i Etyki Biznesowej, który został opisany w punkcie 3.4.1 *Kultura korporacyjna i polityki związane z prowadzeniem działalności gospodarczej*.

Regulacje te nie zawierają postanowień, w tym zobowiązań dotyczących praw człowieka, które byłyby istotne dla użytkowników końcowych.

3.3.3. WSPÓŁPRACA Z UŻYTKOWNIKAMI KOŃCOWYMI

S4-2 – Procesy współpracy w zakresie wpływów z konsumentami i użytkownikami końcowymi

S4-3 – Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez konsumentów i użytkowników końcowych

S4-4 – Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań

Bieżąca współpraca

Zgodnie z wcześniejszymi wyjaśnieniami współpraca Grupy Spyrosoft z użytkownikami końcowymi w praktyce dotyczy grupy osób będących przedstawicielami klientów.

Zasadą bowiem jest, iż zgłoszenia ze strony osób fizycznych korzystających z publicznie dostępnych rozwiązań dostarczonych przez Grupę Spyrosoft swoim klientom kierowane są bezpośrednio do klientów jako administratorów systemów informatycznych odpowiadających za dane rozwiązanie. Dopiero w dalszym kroku (w przypadku gdy przedmiot danego zgłoszenia tego wymaga) jest ono przekierowywane do odpowiednich specjalistów działających w ramach poszczególnych linii biznesowych w Grupie Spyrosoft.

Mając powyższe na uwadze, nie występują procesy bezpośredniej współpracy z użytkownikami końcowymi innymi niż pracownicy/przedstawiciele klientów. W konsekwencji nie jest zasadne organizowanie ogólnego procesu współpracy z użytkownikami końcowymi innymi niż przedstawiciele klientów/zamawiających.

Współpraca z klientami (a więc również z ich przedstawicielami) realizowana jest z wykorzystaniem szeregu kanałów komunikacji, które zostały opisane w punkcie 3.2.4. *Procesy współpracy z osobami wykonującym pracę w łańcuchu wartości.*

Zgodnie z wyjaśnieniem zamieszczonym w punkcie 3.2.4 *Procesy współpracy z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości* organem odpowiedzialnym za prawidłową realizację komunikacji z użytkownikami końcowymi (tj. przedstawicielami kontrahentów) są zarządy poszczególnych spółek z Grupy Spyrosoft. Natomiast za bieżącą komunikację z kontrahentami oraz ich przedstawicielami odpowiadają kierownicy projektów oraz menedżerowie zarządzający poszczególnymi liniami biznesowymi delegowani do współpracy z konkretnymi klientami.

W procesie tworzenia nowych rozwiązań informatycznych nie jest możliwe uniknięcie błędów o charakterze technicznych. Tym samym istotnym aspektem współpracy w ramach pracy projektowej jest skuteczne i niezwłoczne reagowanie na informację zwrotną od użytkowników wyrażaną w ramach zgłoszeń dotyczących nieprawidłowości w działaniu czy zidentyfikowanych błędów. Prawidłowo rozpatrzone zgłoszenia o ewentualnych błędach pozwalają na wypracowanie rozwiązań spełniających wymagania klientów oraz użytkowników.

Zasadą jest, iż pomiędzy spółkami z Grupy Spyrosoft zaangażowanymi we współpracę z klientami a ostatecznymi użytkownikami będącymi osobami fizycznymi występuje klient jako administrator i właściciel danego rozwiązania. To wobec klienta (administratora danego rozwiązania) spółki z Grupy Spyrosoft odpowiadają za realizację prac, odpowiednią jakość oraz ewentualne działań naprawcze, reklamacyjne oraz korygujące. Mając powyższe na uwadze nie zostały ustanowione procesy naprawy negatywnych wpływów, w które zaangażowani byłiby użytkownicy końcowi.

Mając powyższe na uwadze sformalizowany aspekt odpowiedzialności za zrealizowane prace występuje pomiędzy spółkami z Grupy Spyrosoft a klientami. Relacja ta jest szczegółowo uwzględniona na poziomie umownym i wynika zarówno z wymogów regulacyjnych, jak i praktyki branżowej.

Podstawowymi instrumentami wykorzystywanymi w procesie naprawy błędów lub zidentyfikowanych nieprawidłowości, które mogą pojawić się w ramach korzystania z dostarczonego rozwiązania są odpowiednio gwarancja jakości oraz rękojmia za zrealizowane prace, które udzielane są klientom w ramach zobowiązań umownych na precyzyjnie określonych, umownych warunkach.

W ramach współpracy z klientami funkcjonuje określony sposób akceptacji prac i zgłaszania, na warunkach określonych w umowach, zastrzeżeń związanych z funkcjonowaniem dostarczonych rozwiązań informatycznych.

Klienci mają możliwość zgłoszenia reklamacji, jeśli podejrzewają, że produkt lub usługa nie spełnia postanowień umowy. W ramach ustanowionego systemu zarządzania jakością

wdrożona jest formalna *Procedura postępowania z reklamacjami od klientów i użytkowników*. Procedura szczegółowo opisuje proces przyjmowania, rejestrowanie w systemie, oceny i rozpatrywania skarg oraz udzielania informacji zwrotnej, jak również zawiera opis ról i odpowiedzialności w procesie, aby zapewnić spełnienie wymogów regulacyjnych oraz zminimalizować ryzyko dla użytkowników.

Zgłaszane błędy są rozpatrywane, analizowane oraz niezwłocznie naprawiane w celu dostarczenia klientowi i użytkownikowi końcowemu rozwiązania o satysfakcjonującym poziomie jakości i funkcjonalności.

W okresie sprawozdawczym nie wykazano także przypadków niezgodności z regulacjami dotyczącymi wpływu bieżącej działalności i usług Grupy Spyrosoft na zdrowie i bezpieczeństwo publiczne.

Satysfakcja klienta

Skuteczność współpracy z klientami i użytkownikami końcowymi oceniana jest w trybie bieżącym w toku realizacji przedmiotu umowy lub zamówienia, którego dotyczy współpraca pomiędzy stronami. Bieżąca ocena pozwala na elastyczne reagowanie na oczekiwania klientów.

Ponadto ocena skuteczności współpracy realizowana jest w ramach cyklicznie przeprowadzanego badania satysfakcji klientów, które ma na celu usprawnienie procesu współpracy w kontrahentami.

W Grupie Spyrosoft funkcjonuje proces Net Promoter Score (NPS). Net Promoter Score (NPS) to wskaźnik badania rynku oparty na ankiecie, w której respondenci oceniają prawdopodobieństwo polecenia firmy, produktu lub usługi. NPS najczęściej interpretowany i stosowany jest jako wskaźnik lojalności klientów.

Obecni klienci mogą stanowić istotne źródło wzrostu biznesowego organizacji dzięki rekomendacjom, które mogą przekazywać innym firmom na temat Spyrosoft. W celu wykorzystania tego potencjału, organizacja postanowiła wprowadzić regularny pomiar gotowości klientów do polecenia usług Spyrosoft oraz pomiar oceny jakości współpracy.

Badanie NPS pomaga organizacji w:

- uzyskiwaniu informacji zwrotnych,
- lepszym zrozumieniu opinii klientów,
- identyfikacji klientów, którzy mogą rekomendować Spyrosoft,
- zwiększaniu liczby otrzymywanych rekomendacji,
- mierzeniu efektywności Spyrosoft jako dostawcy usług.

Badanie NPS jest wysyłane co najmniej raz w roku do wybranych aktywnych klientów Spyrosoft.

Wyniki badania NPS są raportowane w odpowiednim narzędziu i następnie analizowane według różnych segmentów przez Zespół Marketingu.

Zarządzanie ryzykiem związanym z przerwami w działaniu systemów informatycznych oraz wynikającym z zakłóceń technologicznych

Aspektem, który może istotnie oddziaływać na użytkowników końcowych jest stabilność oferowanych rozwiązań informatycznych. Ewentualne incydenty przerw w działaniu systemów informatycznych wstrzymujących czasowo współpracę z kontrahentami mogą przełożyć się na konkretne skutki finansowe po stronie Grupy Spyrosoft oraz jej klientów. Tego rodzaju incydenty mogą ponadto wpłynąć negatywnie na wizerunek spółek z Grupy Spyrosoft jako sprawdzonego i rzetelnego partnera biznesowego.

Grupa Spyrosoft wpływa na aspekt zapewnienia ciągłości działania poszczególnych systemów informatycznych przez szereg bieżących działań w zakresie implementacji środków organizacyjno – technicznych (plany ciągłości działania, odzyskiwanie po awarii, redundacja, odzyskiwanie danych, testy symulacyjne).

Grupa Spyrosoft posiada wdrożoną formalną *Strategię ciągłości działania* ('Business Continuity Strategy'). Dokument opisuje strategię opracowaną w celu utrzymania ciągłości działania w przypadku sytuacji nadzwyczajnych, w tym odpowiedzialności i priorytety w przypadku wystąpienia niekorzystnych zdarzeń.

Dodatkowo organizacja posiada zdefiniowany *Plan Odzyskiwania Danych po Awarii*, tzw. 'Disaster Recovery Plan'. Plan ten ma na celu wsparcie organizacji w realizacji procesów przywracania funkcjonowania systemów w odpowiedzi na sytuacje niekorzystne, w celu ochrony biznesowej infrastruktury IT. Dokument zawiera strategię minimalizowania skutków awarii, tak aby organizacja mogła kontynuować działalność i jak najszybciej wznowić kluczowe operacje, z zachowaniem wszystkich środków bezpieczeństwa informacji.

Testowanie odzyskiwania po awarii (Disaster Recovery Testing) odbywa się w regularnych odstępach czasu i jest zapewniane przez dział IT.

Ponadto organizacja wdrożyła Politykę 'Backup Policy' szczegółowo opisującą zasady tworzenia kopii zapasowych danych oraz procedury ich weryfikacji. Polityka ta zapewnia spójność podejścia do ochrony danych i skutecznego odzyskiwanie informacji w przypadku incydentów.

Zgłaszanie naruszeń

We wszystkich spółkach Grupy Kapitałowej Spyrosoft funkcjonuje wspólny system zgłaszania naruszeń, wprowadzony we wrześniu 2024 roku w ramach Polityki Zgłaszania Naruszeń (Whistleblowing Policy).

Intencją jest, aby w przypadku potwierdzenia nieprawidłowości zgłoszonych w ramach powyższego systemu podjęte zostały działania mające na celu ich wyeliminowanie oraz ograniczenie ryzyka wystąpienia analogicznego przypadku w przyszłości.

Zasady tej polityki, jej implementacja oraz sposób rozpatrywania zgłoszeń zostały szczegółowo opisane w punkcie 3.1.8. *Procesy niwelowania negatywnych oddziaływań i kanały zgłaszania nieprawidłowości przez własne zasoby pracownicze*.

W relacjach z użytkownikami końcowymi stosowane są generalne zasady współpracy z interesariuszami oparte o zapewnienie zgodności z przepisami prawa, praktykami branżowymi, postanowieniami umownymi, zasadami etyki kontrahentów, jak również wewnętrznymi zasadami współpracy wyrażonymi we wspomnianych w poprzednim punkcie polityce oraz kodeksie dostawców.

Nie zostały wyznaczone przez Grupę Spyrosoft konkretne plany działań i zasoby dotyczące zarządzania jej istotnymi wpływami na użytkowników końcowych.

W ramach funkcjonującego systemu zgłaszania naruszeń Grupa Spyrosoft nie uzyskała informacji nt. zgłoszeń poważnych kwestii i incydentów dotyczących praw człowieka związanych z użytkownikami końcowymi. Grupa Spyrosoft nie odnotowała przypadków nieprzestrzegania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy lub Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych, które dotyczą konsumentów lub użytkowników końcowych.

W odniesieniu do monitorowania zgłoszeń i rozwiązywania ewentualnych problemów, jak również oceny skuteczności kanałów zgłaszania nieprawidłowości zastosowanie mają generalne zasady funkcjonowania opisanego powyżej systemu zgłaszania nieprawidłowości.

W 2025 roku spółki z Grupy Spyrosoft nie przeprowadzały badania świadomości istnienia struktur komunikacji ze strony użytkowników końcowych oraz zaufania do nich jako sposobu zgłaszania swoich wątpliwości lub potrzeb oraz ich rozstrzygania lub uwzględniania. Natomiast w odniesieniu do ochrony osób korzystających z systemu zgłaszania nieprawidłowości przed działaniami odwetowymi zastosowanie mają generalne zasady ochrony sygnalistów funkcjonujące w organizacji.

Przeciwdziałanie nierównościami cyfrowym

Cała działalność Grupy Spyrosoft związana jest z realizacją przez jej klientów transformacji cyfrowej. Tym samym podstawowa działalność dedykowana jest wyrównywaniu oraz przeciwdziałaniu nierównościami cyfrowym. Powyższe jest istotne w szczególności w związku z tym, że znacząca grupa klientów to przedstawiciele MŚP, tj. podmiotów które dopiero rozpoczynają proces transformacji cyfrowej. Komentowane zagadnienie postrzegane jest jako szansa i perspektywa pozytywnego wpływu na finanse organizacji.

3.4. INFORMACJE ZWIĄZANE Z ŁADEM KORPORACYJNYM

3.4.1. KULTURA KORPORACYJNA I POLITYKI ZWIĄZANE Z PROWADZENIEM DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ

*GOV-1 – Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych
GI-1 – Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna*

W toku badania podwójnej istotności aspekt kultury korporacyjnej został oceniony w kategoriach istotnego pozytywnego wpływu (istotność wysoka). Istotny pozytywny wpływ został zidentyfikowany przez pryzmat wprowadzonych rozwiązań korporacyjnych, transparentności raportowania, statusu spółki publicznej oraz otwartości na propagowanie wśród interesariuszy wartości obowiązujących w Grupie Spyrosoft. Wpływ ten obejmuje wszystkich interesariuszy z którymi Grupa Spyrosoft posiada relacje.

W 2025 roku w miejsce Polityki Etyki Biznesowej („Business Ethics Policy”) funkcjonującej na poziomie spółki zależnej – Spyrosoft Solutions ustanowiony został dla Grupy Kodeks Postępowania i Etyki Biznesowej – Kodeks Etyki (Code of Business Conduct and Ethics). Wspomniany kodeks określa wspólne zasady i standardy etycznego postępowania obowiązujące w całej Grupie Spyrosoft. Kodeks Etyki definiuje oczekiwania dotyczące

zachowań i podejmowania decyzji oraz zapewnia ramy działania zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, regulacjami oraz politykami wewnętrznymi.

Ze względu na różnice w wymaganiach prawnych i regulacyjnych pomiędzy poszczególnymi jurysdykcjami, stosowanie Kodeksu Etyki może różnić się na poziomie lokalnym. W przypadku gdy obowiązujące lokalne przepisy prawa lub regulacje nakładają bardziej rygorystyczne wymagania niż te określone w niniejszym Kodeksie, zastosowanie mają wymagania lokalne. Jednocześnie jeżeli Kodeks Etyki lub powiązane polityki wewnętrzne ustanawiają wyższe standardy, standardy te mają zastosowanie, o ile ich stosowanie nie prowadziłoby do naruszenia lokalnego prawa.

Właścicielem Kodeksu Etyki jest CEO Spółki. Natomiast nadzór nad jego stosowaniem realizowany jest łącznie przez Zarząd Spyrosoft. W ramach Działu Jakości wyodrębniony został Zespół Compliance, który wspiera wdrażanie Kodeksu Etyki, udziela wytycznych oraz koordynuje okresowe przeglądy Kodeksu Etyki w celu uwzględnienia zmian w obowiązujących przepisach prawa, oczekiwaniach interesariuszy oraz zidentyfikowanych ryzykach etycznych i compliance.

Kodeks określa zasady i standardy regulujące sposób prowadzenia działalności przez Spyrosoft na całym świecie. Odzwierciedla zobowiązanie do działania w sposób uczciwy, przejrzysty i odpowiedzialny, zgodnie z międzynarodowymi standardami, takimi jak Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji (UNCAC) oraz Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych.

Wszyscy pracownicy, członkowie organów spółki, kontraktorzy oraz partnerzy (łącznie „personel”) są zobowiązani do:

- znajomości Kodeksu (komunikacja nt. obowiązywania Kodeksu została uwzględniona w działaniach onboardingowych oraz zapewniona jest publiczna dostępność tego dokumentu) i jego przestrzegania;
- kierowania się naszymi wartościami: Uczciwością, Odpowiedzialnością, Sprawiedliwością, Zgodnością oraz Zrównoważonym Rozwojem;
- zgłaszania wszelkich podejrzeń lub przypadków naruszeń bez obawy przed działaniami odwetowymi.

Kodeks Etyki określa standardy w następujących obszarach: i) przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu, ii) konflikt interesu, iii) uczciwa konkurencja, iv) przejrzystość i integralność finansowa, v) prawa człowieka i praktyki praktycznie, vi) prywatność i ochrona danych.

Pełny tekst Kodeksu Etyki jest udostępniany partnerom biznesowym na żądanie oraz dostępny dla pracowników na wewnętrznej platformie intranetowej oraz na stronie internetowej Spółki.

Kodeks Etyki stanowi fundamentalny aspekt kultury korporacyjnej. Wdrażanie, monitorowanie oraz rozwój zasad etyki biznesowej stanowią kluczowe elementy strategii korporacyjnej grupy Spyrosoft. Zarząd pełni nadrzędną rolę w definiowaniu celów oraz kierunków strategicznych firmy, odpowiada za zatwierdzanie polityk i kodeksów oraz wspiera ich wdrażanie na poziomie Grupy Kapitałowej. W organizacji, na poziomie Grupy Kapitałowej, funkcjonuje rola ‘Compliance Officer’, który jest odpowiedzialny za

opracowywanie oraz monitorowanie polityk i kodeksów w porozumieniu z przedstawicielami wszystkich spółek wchodzących w skład Grupy.

Członkowie organów administrujących, zarządzających i nadzorczych posiadają odpowiednią wiedzę fachową, umożliwiającą podejmowanie decyzji w sposób zgodny z zasadami odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej. Informacje nt. doświadczenia związanego z sektorami, produktami i położeniem geograficznym, zostały udostępnione na stronie internetowej Spółki w zakładce *Relacje inwestorskie* w sekcjach poświęconych odpowiednio informacjom nt. Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki – spyrosoft.com/pl/relacje-inwestorskie#spyrosoft.

Informacje o kodeksach i politykach obowiązujących w organizacji są przekazywane nowym pracownikom podczas szkoleń wdrożeniowych (onboardingu). Docelowo planowane jest stworzenie programu szkoleń cyklicznych dotyczących polityk i kodeksów związanych z łańcem korporacyjnym w kolejnych okresach rozliczeniowych.

3.4.2. SYSTEM ZGŁASZANIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI ORAZ OCHRONA SYGNALISTÓW

W toku badania podwójnej istotności aspekt ochrony sygnalistów został oceniony w kategoriach istotnego pozytywnego wpływu (istotność wysoka) oraz ryzyka z oceną średniej istotności.

Zastosowane na poziomie Grupy Spyrosoft rozwiązania w obszarze zgłaszania naruszeń stanowią pozytywne oddziaływanie na interesariuszy. W 2024 przyjęta została polityka dedykowana sygnalistom tj. Whistleblowing Policy oraz ustanowiony został system zgłaszania naruszeń. Z systemu tego mogą korzystać zarówno interesariusze wewnętrzni, jak również osoby spoza organizacji tj. w szczególności pracownicy w łańcuchu wartości.

Negatywny wpływ na finanse organizacji (ryzyko) zidentyfikowany w toku badania podwójnej istotności obejmuje ewentualność nałożenia sankcji z tytułu niezgodności z przepisami. Ryzyko to jest jednak oceniane jako niskie – mając na uwadze działania podejmowane w celu zapewnienia funkcjonowania efektywnego oraz bezpiecznego systemu zgłaszania nieprawidłowości.

We wszystkich spółkach Grupy Kapitałowej Spyrosoft funkcjonuje wspólny system zgłaszania naruszeń, wprowadzony w 2024 roku w ramach Polityki Zgłaszania Naruszeń (Whistleblowing Policy). Zasady tej polityki, jej implementacja oraz sposób rozpatrywania zgłoszeń zostały szczegółowo opisane w sekcji 3.1.8. *Procesy niwelowania negatywnych oddziaływań i kanały zgłaszania nieprawidłowości przez własne zasoby pracownicze*.

3.4.3. COMPLIANCE – ZGODNOŚĆ Z REGULACJAMI

W celu zapewnienia zgodności z obowiązującymi przepisami w ramach Grupy Spyrosoft na bieżąco śledzone są zmiany w przepisach prawnych oraz nowe regulacje dotyczące obszarów oraz lokalizacji działalności Grupy. Procesy realizowane w poszczególnych spółkach z Grupy Spyrosoft są z wyprzedzeniem dostosowywane do wymagań legislacyjnych.

Kluczowym celem działań podejmowanych w tym obszarze jest uchronienie organizacji przed skutkami naruszeń przepisów w postaci sankcji – w szczególności finansowych. Ponadto efektem powyższego jest kształtowanie wizerunku organizacji jako rzetelnego

i wiarygodnego partnera biznesowego, co z kolei przekłada się na możliwość nawiązania relacji z nowymi klientami oraz kontrahentami.

3.4.4. PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

3.4.4.1. DZIAŁANIA, POLITYKI I INICJATYWY

G1-3 – Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie

W toku badania podwójnej istotności aspekt przeciwdziałania korupcji został oceniony w kategoriach istotnego pozytywnego wpływu (istotność wysoka) oraz ryzyka i szansy z oceną średniej istotności.

Wpływ pozytywny na otoczenie związany jest z wdrożonymi rozwiązaniami korporacyjnymi oraz transparentnością działania w obszarze zapobiegania korupcji.

Z kolei wpływ na finanse organizacji identyfikowany w kategorii ryzyka (wpływ negatywny) związany jest z potencjalnie doniosłymi skutkami incydentów korupcyjnych dla organizacji. Niemniej jednak ryzyko ich wystąpienia oceniane jest jako bardzo niskie, z uwagi na podejmowane działania mitygujące tę kategorię ryzyka, które związane są z wpływami pozytywnymi. Z kolei wpływ pozytywny na finanse organizacji (szansa) dotyczy stałych korzyści związanych z tworzeniem wizerunku odpowiedzialnej organizacji oraz wiarygodnego i rzetelnego partnera biznesowego, co jest szczególnie istotne mając na względzie międzynarodową strukturę klientów Grupy Spyrosoft.

W roku 2025 została wdrożona na poziomie Grupy Spyrosoft wspólna Polityka Antykorupcyjna („Anti-Corruption and Bribery Policy”).

Wspomniana Polityka jest zgodna z:

- dziesiątą zasadą Global Compact ONZ (UNGC) dotyczącą przeciwdziałania korupcji;
- Konwencją Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji (UNCAC);
- Konwencją OECD o zwalczaniu przekupstwa,
- brytyjską ustawą o przeciwdziałaniu korupcji z 2010 r. (U.K. Bribery Act 2010)
- amerykańską ustawą o zagranicznych praktykach korupcyjnych (FCPA).

Pełny tekst polityki jest udostępniany na stronie internetowej Spółki.

W minionym okresie sprawozdawczym w Grupie nie przeprowadzono szkoleń dedykowanych przeciwdziałaniu korupcji. W kolejnych okresach sprawozdawczych planowane jest opracowanie i wdrożenie programu szkoleniowego obejmującego m.in. tematykę przeciwdziałania korupcji i przekupstwu.

Wstępna koncepcja programu szkoleniowego zakłada:

- wzmocnienie szkoleń z zakresu obowiązujących lub nowych polityk w ramach procesu onboardingu,
- regularny przegląd funkcji szczególnie narażonych na incydenty korupcyjne ze względu na zakres realizowanych zadań i obowiązków,
- ustanowienie cyklicznych szkoleń przypominających dla wybranych ról, mających na celu podniesienie świadomości zagrożeń w tym obszarze.

Obecnie zidentyfikowano następujące funkcje jako najbardziej narażone na ryzyko korupcji i przekupstwa w Grupie Spyrosoft:

- funkcje zajmujące się obsługą klienta, relacjami z klientem i sprzedażą,
- funkcje zajmujące się rozwojem biznesu,
- funkcje odpowiedzialne za zarządzanie ofertami,
- funkcje odpowiedzialne za zarządzanie łańcuchem dostaw,
- funkcje odpowiedzialne za zarządzanie strategiczne, obejmujące kadrę zarządzającą najwyższego szczebla w obszarze marketingu, sprzedaży, rekrutacji, działań operacyjnych i technologii.

Główne zagrożenia mogą obejmować łapówki w procesach negocjacyjnych, faworyzowanie dostawców, manipulacje finansowe, nadużycia stanowiska, czy nepotyzm w procesach rekrutacyjnych.

Wszystkie zgłoszenia są rozpatrywane zgodnie z postanowieniami Polityki Zgłaszania Nieprawidłowości („Whistleblowing Policy”). Zespół rozpatrujący zgłoszenia jest niezależny od struktur zarządczych, ponieważ w jego skład nie wchodzi członkowie zarządu. Organizacja nie ma procedur szybkiego, niezależnego i obiektywnego badania incydentów związanych z postępowaniem w biznesie, w tym incydentów korupcji i przekupstwa innych, niż te wskazane w Polityce Zgłaszania Nieprawidłowości. Dochodzenie w sprawie zgłoszenia rozpoczyna się niezwłocznie, a czas jego trwania wynosi zazwyczaj do 3 miesięcy. W wyjątkowych przypadkach czas ten może zostać przedłużony do 6 miesięcy. Zgodnie z Polityką Zgłaszania Nieprawidłowości, wyniki przeprowadzonego dochodzenia są przekazywane odpowiednim organom w terminie do 7 dni od jego zakończenia, w formie raportu.

3.4.4.2. INFORMACJE NT. INCYDENTÓW ZWIĄZANYCH NARUSZENIEM PRZEPISÓW DEDYKOWANYCH PRZECIWDZIAŁANIU KORUPCJI LUB PRZEKUPSTWA

G1-4 – Incydenty korupcji lub przekupstwa

W 2025 roku nie wystąpiły po stronie Grupy:

- wyroki skazujące za naruszenie przepisów antykorupcyjnych i przepisów w sprawie zwalczania przekupstw,
- grzywny za naruszenie przepisów antykorupcyjnych i przepisów w sprawie zwalczania przekupstw,
- potwierdzone incydenty korupcji lub przekupstwa;
- potwierdzone incydenty, kiedy zwolniono lub ukarano własne zasoby pracownicze jednostki w związku z korupcją lub incydentami związanymi z przekupstwem;
- potwierdzone incydenty dotyczące umów z partnerami biznesowymi, które rozwiązano lub których nie przedłużono z powodu naruszeń związanych z korupcją lub przekupstwem;
- publiczne sprawy sądowe dotyczące korupcji lub przekupstwa wniesione przeciwko spółkom z Grupy i jej własnym zasobom pracowniczym.

3.4.5. ZARZĄDZANIE RELACJAMI Z DOSTAWCAMI

GI-2 – Zarządzanie relacjami z dostawcami

W procesie badania podwójnej istotności aspekt zarządzania stosunkami z dostawcami został oceniony w kategoriach istotnego pozytywnego wpływu (istotność wysoka).

Pozytywne oddziaływanie identyfikowane jest przez realizację współpracy z dostawcami na warunkach rynkowych, brak uzależnienia dostawców od Grupy Spyrosoft, jak również brak sytuacji wykorzystywania pozycji zamawiającego. Oddziaływanie związane jest przede wszystkim z pozytywnym wpływem na sytuację ekonomiczną dostawców.

W 2025 roku główni dostawcy Grupy to specjaliści IT, podwykonawcy świadczący usługi IT i zarządcy nieruchomości oferujący najem lokali biurowych oraz firmy dostarczające sprzęt komputerowy.

W przypadku dostawców sprzętu komputerowego Grupa korzysta głównie z oferty dużych, ugruntowanych na rynku podmiotów, z którymi relacje mają charakter pośredni i ogranicza się zazwyczaj do zakupu gotowych rozwiązań. Znacznie bliższe relacje występują w przypadku dostawców usług programistycznych, z którymi współpraca może mieć charakter długoterminowy i opiera się na bieżącej komunikacji oraz wspólnym dostosowywaniu rozwiązań do potrzeb Grupy.

W 2025 roku przyjęty został na poziomie Grupy Spyrosoft Kodeks Podstawiania dla Dostawców – Kodeks Dostawców ('Supplier Code of Conduct'), określający ogólne wymagania wobec dostawców w kontekście współpracy biznesowej.

Kodeks Dostawców ma zastosowanie do wszystkich bezpośrednich i pośrednich dostawców świadczących usługi inżynierii oprogramowania oraz usługi doradcze na rzecz Spyrosoft, w tym ich podwykonawców. Podejmując współpracę ze Spyrosoft, dostawcy zobowiązują się do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów prawa oraz zasad i standardów określonych w Kodeksie Dostawców. Kodeks zawiera wytyczne postępowania dla dostawców odnoszące się do obszarów praw człowieka oraz warunków pracy jak również etyki biznesu oraz odpowiedzialnego łańcucha wartości.

Kodeks Dostawców stanowi integralną część dokumentacji kontraktowej dla dostawców, niezbędnej do nawiązania relacji biznesowej ze Spyrosoft. Dostawcy są zobowiązani do przekazania treści ww. kodeksu swoim pracownikom w celu zapewnienia zgodności z jego postanowieniami.

Zarząd Jednostki Dominującej pełni nadrzędną rolę w definiowaniu celów oraz kierunków strategicznych firmy, w tym w odniesieniu do zapewnienia właściwych relacji z dostawcami i podwykonawcami. Zarząd odpowiada za zatwierdzanie polityk i kodeksów oraz wspiera ich wdrażanie na poziomie Grupy Kapitałowej.

W procesie wyboru dostawców na poziomie Grupy Spyrosoft w 2025 roku nie były uwzględniane kryteria społeczne i środowiskowe.

3.4.6. PŁATNOŚCI NA RZECZ DOSTAWCÓW

GI-6 – Praktyki płatnicze

W ramach Grupy Spyrosoft nie funkcjonują dokumenty określające polityki płatności względem dostawców, w tym polityki mające na celu zapobieganie opóźnieniom w płatnościach.

Warunki płatności oraz zasady ich rozliczenia są określone w umowach ramowych z dostawcami. Warunki te są standardowe dla danych grup dostawców z wyjątkiem terminu płatności, który wynosi od 5 do 60 dni, w zależności od ustaleń oraz rodzaju podmiotu. Terminy płatności faktur są monitorowane, aby zapewnić ich terminowe uregulowanie. Proces rozliczania dostawców jest ujednolicony w zakresie przyjmowania, przetwarzania i opłacania faktur z zachowaniem odpowiednich buforów czasowych między przyjęciem faktury, jej przetworzeniem, a finalnym terminem płatności. Dodatkowo stosowane są procedury weryfikacji faktur pod kątem zgodności i poprawności przed ich przetworzeniem przez dział finansowy, co ma na celu wyeliminowanie opóźnień wynikających z braków formalnych. Ponadto funkcjonuje narzędzie monitorujące obieg wybranych dokumentów, w celu zapobiegania opóźnieniom w otrzymywaniu i przetwarzaniu faktur.

W przypadku sprzętu są to zakupy standardowych produktów rynkowych dostępnych w regularnej sprzedaży. Warunki płatności są określane przez dostawcę na fakturze i wynoszą od 14 do 28 dni. W niektórych przypadkach stosuje się przedpłaty na podstawie faktury proforma lub płatności natychmiastowe (zakupy przez Internet).

Na koniec 2025 roku oraz na dzień sporządzenia niniejszego raportu nie występują nierozstrzygnięte postępowania sądowe w związku z opóźnieniami w płatnościach.

Poniżej zamieszczono podsumowanie informacji nt. zasad związanych z płatnościami na rzecz dostawców, które funkcjonują w Grupie Spyrosoft.

Zasadą jest, iż wszystkie zobowiązania wobec dostawców regulowane są na najpóźniej na jeden dzień przed wymaganym (zgodnie ze standardowymi warunkami) terminem płatności.

Standardowe warunki płatności umownej dla spółek w Grupie Spyrosoft przedstawiają się następująco:

- jednoosobowe działalności gospodarcze – od 10 do 14 dni od otrzymania faktury, niezależnie od kraju
- podmioty trzecie – od 14 do 45 dni od otrzymania faktury w zależności od ustaleń, niezależnie od kraju
- najem budynków – od 1 do 60 dni od otrzymania faktury lub płatność automatyczna (stałe zlecenie)
- zakup sprzętów – faktury proforma lub płatności natychmiastowe lub 14–28 dni od otrzymania faktury
- płatności wewnętrzne (w ramach grupy kapitałowej) – od 10 do 30 dni od otrzymania faktury.

Odsetek płatności zgodny z tymi standardowymi warunkami dla spółek polskich w 2025 roku zaprezentowano poniżej. Analogiczne informacje dla spółek zagranicznych będą prezentowane w kolejnych sprawozdaniach zrównoważonego rozwoju.

Przedział czasowy	2024		2025	
	Udział w całości płatności	Udział narastająco	Udział w całości płatności	Udział narastająco
płatność w terminie	87,6%	87,6%	84,54%	84,54%
płatność 1 dzień po terminie	3,6%	91,2%	2,79%	87,32%
płatność do 10 dni po terminie	7,3%	98,5%	9,65%	96,97%
płatność powyżej 10 dni po terminie	1,5%	100%	3,03%	100%

Pomiędzy podmiotami powiązanymi wewnątrz grupy stosuje się kompensaty dotyczące wzajemnych zobowiązań i należności, najczęściej pomiędzy spółkami Spyrosoft Solutions S.A. i Spyrosoft Solutions GmbH oraz w przypadku rozliczeń spółek z grupy ze Spyrosoft LTD.

3.5. POZOSTAŁE ZAGADNIENIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

3.5.1. ZARZĄDZENIE POZOSTAŁYMI ZAGADNIENIAMI

W toku badania podwójnej istotności zidentyfikowane zostało jedno zagadnienie specyficzne dla Grupy Spyrosoft tj. społeczna odpowiedzialność biznesu.

Szczegółowe kryteria procesu formowania ocen dla poszczególnych aspektów, o których mowa poniżej oraz towarzyszące im założenia zostały opisane w punkcie 1.13. *Badanie podwójnej istotności*.

Aspekt społecznej odpowiedzialności biznesu został poddany ocenie przez zespół ekspercki ustanowiony w ramach Grupy Spyrosoft na potrzeby przygotowania sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju.

Inicjatywy i działania podejmowane w obszarze zarządzania komentowanym aspektem zostały opisane w kolejnym punkcie. Dla opisanego aspektu nie zostały ustanowione dedykowane polityki, mierniki i cele.

Zasadą jest natomiast dążenie do zapewnienia zgodności z obowiązującymi przepisami oraz unikaniem lub ograniczaniem negatywnego wpływu organizacji na otoczenie przez pryzmat poszczególnych aspektów.

3.5.2. SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU

W toku badania podwójnej istotności aspekt społecznej odpowiedzialności biznesu został oceniony w kategoriach istotnego pozytywnego wpływu (istotność średnia).

W całej Grupie Spyrosoft działania z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu przybierają różne formy i są realizowane w odpowiedzi na bieżące potrzeby lokalne, zaangażowanie pracowników oraz priorytety zidentyfikowane w poszczególnych zespołach i lokalizacjach. Oprócz inicjatyw opisanych już w niniejszym raporcie, Grupa podejmuje również działania takie jak wspieranie lokalnych inicjatyw społecznych, zbiórki charytatywne, akcje wolontariackie, biegi charytatywne oraz inne inicjatywy sportowe o celu społecznym,

współpracę ze szkołami i uczelniami, a także eksperckie zaangażowanie w projekty odpowiadające na konkretne potrzeby lokalne w danym czasie. Działania te mogą zmieniać się w czasie w zależności od tego, jakie inicjatywy pracownicy chcą wspierać oraz co jest najbardziej istotne w danym miejscu i momencie.

Wpływ na otoczenie realizowany jest poprzez współpracę ze szkołami, uniwersytetami oraz innymi jednostkami edukacyjnymi w obszarze wsparcia lokalnych społeczności. W różnych lokalizacjach działalności organizowane są inicjatywy oraz aktywności charytatywne.

Organizacja aktywnie angażuje się w różne działania charytatywne, skupiając się na wsparciu potrzebujących oraz rozwoju społeczności lokalnych.

Poniżej zamieszczono informacje nt. przykładowych inicjatyw w tym obszarze.

Współpraca ze szkołami i uczelniami

- Firma od wielu lat współpracuje m.in. z Politechniką Białostocką aktywnie wspierając uczelnię w zakresie wiedzy merytorycznej związanej z nowoczesnymi technologiami. W ramach tej współpracy eksperci firmy biorą udział w przygotowywaniu i weryfikacji pytań do 'Białostockiego Testu Informatyków', co zapewnia jego wysoki poziom merytoryczny. Firma przyjmuje również studentów uczelni na staże i praktyki, umożliwiając im zdobycie cennego doświadczenia zawodowego. Współpraca obejmuje również zaangażowanie w tworzenie i rozwój programu studiów, dzięki czemu kształcenie jest lepiej dostosowane do potrzeb rynku pracy. Dodatkowo, firma wspiera uczelnię finansowo poprzez udział w wydarzeniach organizowanych na terenie placówki.
- Organizacja aktywnie i długofalowo współpracuje także ze szkołami średnimi (np. współpraca z Technikum Informatycznym SCI), wspierając rozwój młodych talentów oraz budując mosty pomiędzy światem nauki, a praktyką zawodową, a tym samym wprowadzając młodzież w świat praktycznej informatyki i nowoczesnych technologii. W ramach tej współpracy pracownicy organizacji prowadzą wykłady i zajęcia dydaktyczne dzieląc się wiedzą i doświadczeniem zawodowym oraz uczestniczą w dniach otwartych szkół, pełniąc rolę prelegentów, a także angażują się w działalność jako jury w różnorodnych konkursach tematycznych. Ważnym elementem współpracy jest także organizacja praktyk zawodowych, które umożliwiają uczniom zdobycie doświadczenia w środowisku pracy i lepsze przygotowanie do wejścia na rynek pracy. Dzięki tym działaniom organizacja realnie wpływa na rozwój kompetencji przyszłych specjalistów oraz wspiera lokalną edukację.
- Współpraca z Zachodniopomorskim Uniwersytetem Technologicznym to przykład zaangażowania w rozwój edukacji technicznej i wspierania młodych specjalistów w ich drodze zawodowej. Organizacja od lat przyjmuje studentów ZUT na praktyki, dając im możliwość zdobycia realnego doświadczenia i pracy przy projektach technologicznych. Organizacja zorganizowała m.in. płatne szkolenie z zakresu QT dla Wydziału Informatyki, dzieląc się specjalistyczną wiedzą i podnosząc kompetencje

uczestników. Przejawem innej inicjatywy w ramach tej współpracy jest także zaoferowanie prac programistycznych związanych z rozwojem symulatora, które miały na celu praktyczne zastosowanie wiedzy akademickiej w środowisku biznesowym. Zespół ROBO aktywnie współpracuje z przedstawicielami uczelni, wymieniając się doświadczeniami i wspólnie rozwijając koncepcje technologiczne. Przedstawiciele organizacji są również dostępni na poziomie doradczym poprzez uczestnictwo w radzie programowej, wspierając dostosowanie kierunków i przedmiotów do dynamicznie zmieniających się realiów rynku pracy. Eksperti firmy dzielą się wiedzą również w formie wykładów i debat jako prelegenci. To kompleksowa i żywa współpraca, która łączy środowisko akademickie z praktyką biznesową, przynosząc wymierne korzyści zarówno studentom, jak i zespołom organizacji.

Programy stażowe są regularnie organizowane we współpracy z lokalnymi uczelniami również na rynkach zagranicznych, głównie w obszarach technicznych, zazwyczaj w okresie letnim. W ich ramach studenci zdobywają praktyczne doświadczenie pod opieką mentorów będących doświadczonymi pracownikami.

Wspieranie talentów

W ramach działań wspierających rozwój talentów i kompetencji cyfrowych organizowane są cykliczne programy stażowe skierowane do osób rozpoczynających karierę zawodową. Inicjatywy te umożliwiają zdobycie praktycznego doświadczenia zawodowego, wspierają wejście do sektora technologicznego oraz przyczyniają się do budowania kompetencji istotnych dla rozwoju rynku pracy i gospodarki cyfrowej.

Inicjatywy dobroczynne

Organizacja realizuje cykliczną akcję „Listy do Świętego Mikołaja”, w ramach której pracownicy spełniają świąteczne marzenia podopiecznych placówek opiekuńczo-wychowawczych, wspierając potrzebujących i promując kulturę empatii. Firma prowadzi również długofalową współpracę z placówką „Słoneczna Przystań”, finansując m.in. ferie, wyjazdy oraz atrakcje dla dzieci. Grupa Spyrosoft angażuje się także w inicjatywy krwiodawstwa, zachęcając pracowników do działań wspierających lokalne systemy opieki zdrowotnej i ratowanie życia. Ważnym elementem zaangażowania społecznego jest coroczne wyzwanie sportowe, które promuje aktywność fizyczną i umożliwia przekazanie środków na wybrane cele charytatywne. Dodatkowo pracownicy uczestniczą w biegach charytatywnych, takich jak Movember Run czy Ekiden, łącząc aktywność sportową ze wsparciem inicjatyw społecznych.

Wsparcie społeczności lokalnych obejmuje również darowizny na rzecz uznanych ogólnokrajowych organizacji charytatywnych jak również lokalnych jednostek np. hospicjów organizacji środowiskowych. Wspiera inicjatywy społeczne i charytatywne odpowiadające na potrzeby lokalnych społeczności. Działania te obejmują wsparcie organizacji działających m.in. w obszarze ochrony zdrowia, opieki nad dziećmi i rodzinami, wsparcia osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, badań medycznych, ochrony środowiska oraz ochrony przyrody. Zaangażowanie realizowane jest poprzez wsparcie finansowe, udział w inicjatywach społecznych oraz współpracę z organizacjami pozarządowymi i partnerami lokalnymi. Organizacja wspiera również przedsięwzięcia promujące różnorodność, równe

szanse oraz integrację społeczną. Poprzez te działania dąży do wywierania pozytywnego wpływu społecznego i wspierania zrównoważonego rozwoju społeczności, w których prowadzi działalność.

Skala projektów oraz świadczeń charytatywnych nie ma charakteru znaczącego w wymiarze finansowym.

Wrocław, 28.07.2026 r.

Konrad Weiske – Prezes Zarządu

Wojciech Bodnaruś – Członek Zarządu

Sebastian Łekawa – Członek Zarządu

Sławomir Podolski – Członek Zarządu