

cyber_Folks™

RAPORT ESG

Grupy cyber_Folks
za 2023 rok

Wszyscy jesteśmy Folks, cyber_Folks



Spis treści

01 Nasz biznes

- [05.](#) Rok 2023 w liczbach
- [06.](#) O Grupie cyber_Folks
- [09.](#) Jak rośniemy w rentowności
- [10.](#) Łańcuch wartości
- [11.](#) Równowaga między potrzebą klienta a planetą
- [14.](#) Struktura zarządcza
- [26.](#) Nasze otoczenie
- [29.](#) Podejście do zrównoważonego rozwoju

02 Nasze relacje społeczne

- [38.](#) Zaangażowanie społeczne
- [40.](#) Zapobieganie korupcji, łamaniu praw człowieka i praniu brudnych pieniędzy
- [42.](#) Zgłaszanie nieprawidłowości

03 Nasze miejsce pracy

- [45.](#) Miejsce pracy w liczbach
- [49.](#) Przyjazne miejsce pracy
- [57.](#) Bezpieczeństwo i higiena pracy
- [58.](#) Zarządzania różnorodnością i inkluzją w miejscu pracy

04 Nasz wpływ na środowisko naturalne

- [62.](#) Zarządzanie odpadami
- [63.](#) Zarządzanie zużyciem energii i surowców naturalnych
- [65.](#) Emisje gazów cieplarnianych

05 Nasze bezpieczeństwo

- [73.](#) Ochrona prywatności i danych osobowych
- [81.](#) Cyberbezpieczeństwo

06 Podsumowanie raportu

- [83.](#) Ujawnienia zgodności z Taksonomią UE (Obrót, CapEx, OpEx)
- [89.](#) Informacje o raporcie i kontakt
- [90.](#) Indeks wskaźników GRI
- [94.](#) Zgodność z ustawą o rachunkowości

List Prezesa Zarządu



[GRI 2-22]

Szanowni Interesariusze,

Mam zaszczyt zaprezentować Państwu nasz pierwszy Raport ESG przedstawiający wyniki działań i kluczowe dane związane ze zrównoważonym rozwojem Grupy cyber_Folks za ubiegły rok. Niniejszy dokument jest ważnym elementem sprawozdawczości naszej firmy, ponieważ pokazuje w jaki sposób odpowiadamy na wyzwania związane ze środowiskiem naturalnym, kwestiami społecznymi i ładem organizacyjnym spółki.

W 2023 r. postanowiliśmy usystematyzować nasze podejście do odpowiedzialnego prowadzenia biznesu i opracować szereg kodeksów, polityk i procedur regulujących m.in. kulturę organizacyjną oraz nasze relacje z interesariuszami. Jesteśmy świadomi wchodzących w życie regulacji unijnych o ujawnieniach danych zrównoważonego rozwoju, w tym dyrektywy CSRD. W związku z tym kompleksowo wdrażamy know-how raportowania kwestii ESG, żeby odpowiadać wszystkim aktualnym wymogom prawnym, a także oczekiwaniom akcjonariuszy i potencjalnych inwestorów. Nasz debiutowy Raport ESG został opracowany na podstawie GRI – międzynarodowych wytycznych do raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju.

Kluczową wartością naszego biznesu są ludzie, dlatego skupiamy się na budowaniu zdrowego środowiska pracy, dającego każdemu członkowi i członkini naszego zespołu równe możliwości rozwoju. W rozdziale dotyczącym ujawnień pracowniczych opowiadamy o skali i warunkach zatrudnienia, a także o szeroko pojętych inicjatywach pracowniczych, które obecne są w naszej spółce od lat.

W cyber_Folks nie akceptujemy dyskryminacji w żadnym jej przejawie i wierzymy, że równe szanse w miejscu pracy są podstawą do realizacji talentów.

W podobny sposób traktujemy nasze otoczenie społeczne, dlatego w 2023 r. postanowiliśmy na współpracę z organizacjami pozarządowymi, które w swoich działaniach reprezentują bliskie nam wartości.

Dzięki ankiecie przeprowadzonej podczas prac nad Raportem wiemy, że nasi interesariusze przykładają dużą wagę do kwestii cyberbezpieczeństwa – ochrony sieci, urządzeń i danych, co bezpośrednio związane jest z naszą działalnością jako spółki technologicznej. Temat cyberbezpieczeństwa jest dla cyber_Folks ważnym tematem. Dlatego zdecydowaliśmy się poświęcić mu osobny rozdział w niniejszym Raporcie przybliżając Państwu narzędzia i procedury funkcjonujące w naszej spółce mające wpływ na bezpieczeństwo zarówno naszej działalności, jak i działalności naszych klientów.

Nasza firma jest zobowiązana do tworzenia wartości nie tylko dla akcjonariuszy, ale także dla pracowników, naszej planety i otoczenia. Wierzymy, że poprzez wdrażanie inicjatyw ESG przyczyniamy się do bardziej zrównoważonego rozwoju i tworzymy długoterminową wartość dla nas wszystkich. Dziękujemy za zainteresowanie naszym debiutowym Raportem i Państwa zaangażowanie w działalność naszej spółki. W końcu wszyscy jesteśmy _Folks, cyber_Folks!

Z poważaniem,
Jakub Dwernicki
Prezes Zarządu cyber_Folks SA

01

cyber_FOLKS™
cyber_Folks™

Nasz biznes

480m

PRZYCHODY (PLN)

141m

Skorygowana
EBITDA (PLN)

355k

LICZBA
KLIENTÓW

>70%

NPS

>100

RYNKI NA KTÓRYCH
DZIAŁAMY (KRAJE)

1000

LICZBA
PRACOWNIKÓW



01

Jesteśmy grupą dynamicznie rozwijających się **spółek technologicznych** dostarczających rozwiązania do **>355 tys. klientów na całym świecie.**

02

Wspieramy **małe, średnie i duże przedsiębiorstwa** w ich obecności w Internecie, automatyzacji procesów biznesowych, komunikacji, marketingu i sprzedaży, generując przy tym **480 mln PLN przychodów rocznie.**

03

Nasze portfolio koncentruje się na **skalowalnych produktach** oferowanych w **modelu abonamentowym.**



cyber_Folks

Zbuduj swoją obecność w Internecie:

- rejestracja domen
- hosting WordPress, WooCommerce, PrestaShop
- narzędzia dla sklepów internetowych
- ochrona danych
- serwery i infrastruktura

Vercom

Prowadź komunikację z klientami poprzez narzędzia omnichannel:

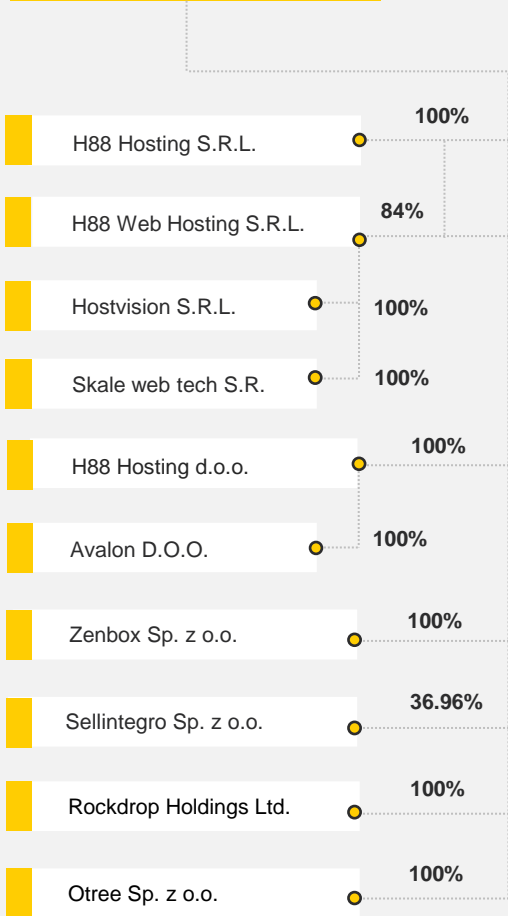
- e-maile marketingowe i transakcyjne
- notyfikacje SMS
- notyfikacje push web i mobile
- voice
- RCS

SaaS

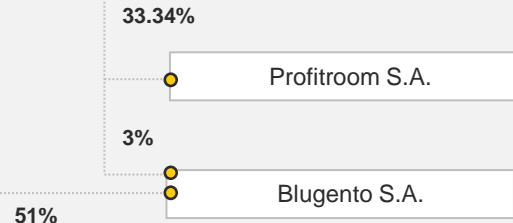
Automatyzuj procesy biznesowe:

- integracje B2B
- integracje e-commerce
- dedykowane rozwiązania software (sklepy internetowe oraz hotele)

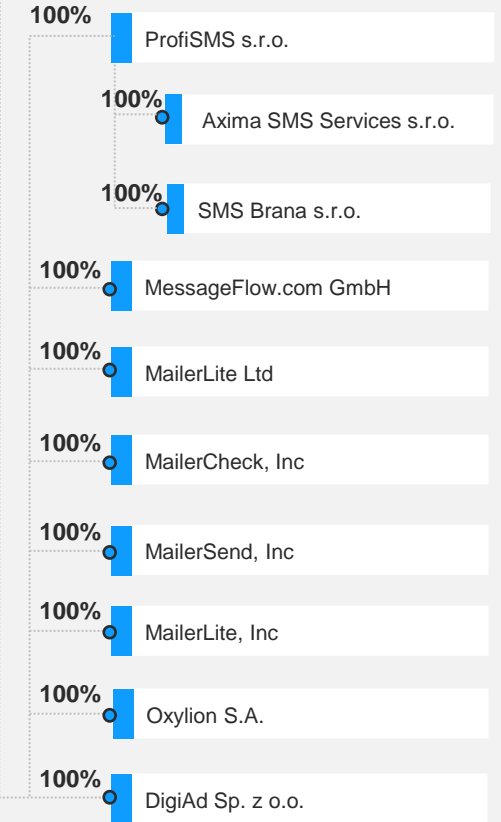
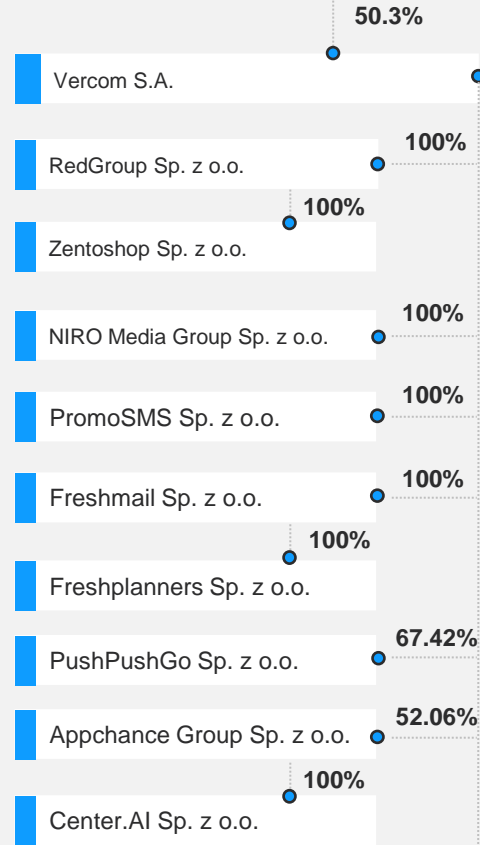
SEGMENT HOSTING



CYBER_FOLKS S.A.



SEGMENT VERCOM



51%

NASZA STRATEGIA:

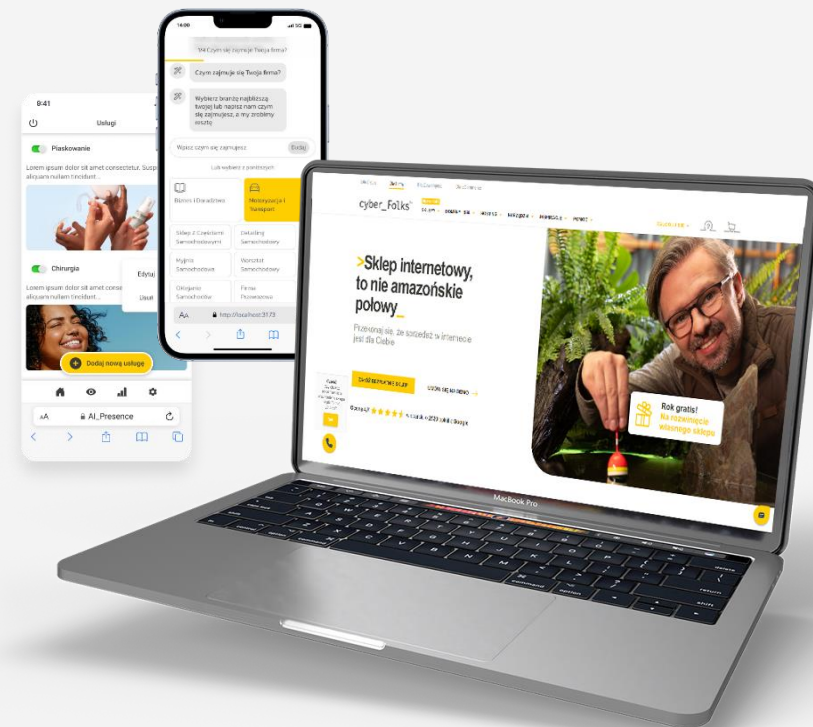
Naszym celem jest mocna obecność na globalnych rynkach, oraz utrzymanie tempa wzrostu dzięki rozwojowi organicznemu i akwizycjom przy zachowaniu stabilności finansowej, charakterystycznej dla naszej dotychczasowej działalności.

Cel ten chcemy osiągnąć dzięki:

- 01 DZIAŁANIOM NA OBECNEJ BAZIE KLIENTÓW**
 – poprzez optymalizację oferty, wzrostu ARPU, oraz cross- i up-sell produktów i usług.
- 02 EKSPANSJI PRODUKTOWEJ**
 – poprzez rozwój narzędzi dla e-commerce, w tym m.in. rozwiązania do tworzenia i prowadzenia sklepów internetowych _Stores oraz integracji e-commerce Sellintegro oraz rozwój produktowy w segmencie Vercom, w zakresie komunikatorów typu Viber, WhatsApp, RCS z wykorzystaniem technologii chatbot.
- 03 EKSPANSJI ZAGRANICZNEJ**
 – poprzez ekspansję na nowe rynki geograficzne dzięki działaniom organicznym oraz akwizycjom.
- 04 ROZWOJU ROZWIĄZAŃ WYKORZYSTUJĄCYCH AI**
 – poprzez wykorzystanie sztucznej inteligencji (AI) w projektowaniu nowych produktów budujących wartość dla klientów Grupy (obecne wybrane produkty wykorzystujące AI: cyber_Folks - kreator domen AI, FreshMail - SendGuard narzędzie antyspamowe i antyphishingowe zwiększające dostarczalność e-maili, oraz stworzony przez zespół cyber_Folks produkt Now – kreator domen oparty o AI, którego premiera miała miejsce w lutym 2024 r.)

NASZ MODEL BIZNESOWY:

Nasze portfolio koncentruje się na **skalowalnych produktach** oferowanych w **modelu abonamentowym**. Dostarczamy produkty w ramach całego łańcucha wartości – od tworzenia własnych rozwiązań, przez ich utrzymanie od strony technologicznej, po kompleksową sprzedaż i obsługę klienta



DOSTAWCY (UPSTREAM):

Naszymi głównymi dostawcami są:



Podmioty związane z domenami oraz oprogramowaniem niezbędnym do świadczenia usług hostingowych

(dla segmentu cyber_Folks)



Operatorzy sieci komórkowych oraz dostawcy poczty elektronicznej

(dla segmentu Vercom)

KLIENCI (DOWNSTREAM):

Naszą główną grupą odbiorców są klienci biznesowi małe, średnie i duże przedsiębiorstwa przedsiębiorstwa (ok. 355 tys. klientów na całym świecie).

Długoterminowym celem Grupy jest osiągnięcie liczby w **1 mln klientów**.





cyber_Folks pomaga klientom dbać o planetę

Ze względu na przedmiot i specyfikę biznesową Grupa cyber_Folks prowadzi niskoemisyjną działalność, głównie w obszarze wspierania klientów w budowaniu ich obecności w Internecie i komunikacji. W swoich działaniach cyber_Folks uwzględnia czynniki obniżające wpływ na środowisko poprzez m.in. ograniczenie zużycia prądu (np. inwestycje w energooszczędne serwery).

Produkty dostarczane przez spółkę cyber_Folks mają także istotny wpływ na zmniejszenie wpływu na środowisko podmiotów zewnętrznych – naszych klientów.



Dzięki naszym rozwiązaniom klienci mogą m.in.:



Ograniczyć zużycie papieru, a co za tym idzie, deforestację terenów

Nasi klienci komunikują się za pomocą kanałów poczty elektronicznej np. wysyłają newsletter.



Ograniczyć emisje CO₂e

Nasi klienci sprzedają online – Z Raportu „Is e-commerce good for Europe?” wynika, że zakupy online powodują od 1,5 do 2,9 razy mniejszą emisję gazów cieplarnianych niż stacjonarne zakupy.



Zoptymalizować swoje procesy biznesowe

Nasi klienci mogą korzystać z systemów integracji CRM, ERP itp. pozwalających na optymalizację ich działalności i m.in. ograniczenia nieefekywnego zarządzania i wykorzystanie surowców naturalnym i energii.

Spółką dominującą w Grupie jest **cyber_Folks S.A.** z siedzibą przy **ul. Franklina Roosevelta 22, 60-829 Poznań, Polska**. Jednostki zależne wchodzące w skład Grupy cyber_Folks S.A. zgodnie ze skonsolidowanym sprawozdaniem finansowym Grupy dzielą się wg. głównych segmentów działalności Grupy:

SEGMENT CYBER_FOLKS	SEGMENT VERCOM
SEGMENT SAAS	SEGMENT KORPORACYJNY

Raport niefinansowy obejmuje dane dotyczące dwóch głównych segmentów działalności Grupy tj. segmentu cyber_Folks i segmentu Vercom*.

Inne istotne różnice dotyczące ujawnień zawartych w niniejszym raporcie:

DANE DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA

Ze względu na specyfikę branży IT dane dotyczące zatrudnienia dotyczą osób zatrudnionych w Grupie niezależnie od formy ich zatrudnienia.

DANE DOTYCZĄCE ŚRODOWISKA NATURALNEGO

Ze względu na znaczną niezależność organizacyjną spółek wchodzących w skład Grupy dane dotyczące śladu węglowego Grupy zostały ujawnione zgodnie z dostępnymi informacjami.

Dane ujawnione w raporcie niefinansowym dotyczą okresu od 1 stycznia 2023 r. do 31 grudnia 2023 r., zgodnie z okresem, za który zostało sporządzone skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy.

*Poza spółkami segmentu SaaS: Blugento S.A., Zentoshop Sp. z o.o., oraz segmentu korporacyjnego: ROCKDROP HOLDINGS LIMITED.



Zarząd cyber_Folks (organ wykonawczy) działa na podstawie przepisów Kodeksu Spółek Handlowych, Statutu Spółki i Regulaminu Zarządu Spółki. Do składu Zarządu wchodzi:

Jakub Dwernicki

Prezes Zarządu

Założyciel i główna osoba zarządzająca Grupą cyber_Folks. Główny autor strategii akwizycji biznesów hostingowych.

W cyber_Folks odpowiedzialny za strategię rozwoju, akwizycje.



Członkowie Zarządu cyber_Folks S.A. **nie sprawują** innych znaczących stanowisk, a ich główną aktywnością zawodową są funkcje pełnione w spółce cyber_Folks S.A.

Robert Stasik

Wiceprezes Zarządu

Wiceprezes Grupy cyber_Folks, Dyrektor Finansowy, CIMA. Z Grupą cyber_Folks związany 2010r., w roli Dyrektora Finansowego od 2014 r.

Odpowiedzialny za zarządzanie finansami, kontroling, relacje z bankami, akwizycje

Artur Pajkert

Członek Zarządu

W Grupie cyber_Folks od 2008 r. Istotnie współtworzył markę cyber_Folks oraz odpowiadał za jej wdrożenie w Rumunii. Autor oprogramowania wspierającego marketing. Wykładowca akademicki, prelegent branżowych konferencji.

W cyber_Folks odpowiedzialny za obszar sprzedaży, komunikacji produktowej i marketingu.



Katarzyna Juszkiewicz

Członek Zarządu

Od 2001 r. związana z cyber_Folks jako Dyrektor Biura Obsługi Klienta, a następnie Dyrektor Operacyjny. Zdobyła doświadczenie w obszarach zarządzania projektami sieciowymi, rozwojem oprogramowania oraz audytu operacyjnego.

W Zarządzie odpowiedzialna za planowanie i nadzorowanie działalności operacyjnej.



Konrad Kowalski

Członek Zarządu

Doświadczony specjalista finansowy i kierownik działu controllingu w Japan Tobacco International oraz Samsung Electronics Poland Manufacturing.

Z Grupą cyber_Folks związany od 2017 r. jako dyrektor finansowy segmentu cyber_Folks.

Odpowiedzialny za przygotowywanie strategii cenowej oraz przygotowywanie i kontrolę realizacji planów finansowych segmentu.



Rada Nadzorcza (organ niewykonawczy):

Rada Nadzorcza działa na podstawie przepisów Kodeksu Spółek Handlowych, Statutu Spółki oraz Regulaminu Rady Nadzorczej.



Jacek Duch

Przewodniczący Rady Nadzorczej



**prof. dr hab. inż.
Wojciech Cellery**

Członek Rady Nadzorczej
(niezależny)



Katarzyna Zimnicka-Jankowska

Członek Rady Nadzorczej
(niezależny)



Magdalena Dwernicka



Członek Rady Nadzorczej



Kamil Pałyska

Członek Rady Nadzorczej
(niezależny)

Różnorodność Zarządu i Rady Nadzorczej

		
ZARZĄD		
Razem liczba osób w Zarządzie:	4	1
Liczba osób poniżej 30 lat:	0	0
Liczba osób 30-50 lat:	4	1
Liczba osób powyżej 50 lat:	0	0

		
RADA NADZORCZA		
Razem liczba osób w Radzie Nadzorczej:	3	2
Liczba osób poniżej 30 lat:	0	0
Liczba osób 30-50 lat:	1	1
Liczba osób powyżej 50 lat:	2	1

Zgodnie ze Statutem spółki cyber_Folks S.A. oraz Regulaminem Zarządu, Zarząd Spółki jest zobowiązany do sporządzania rocznych planów działalności Spółki oraz spółek zależnych, budżetów Spółki oraz spółek zależnych, planów strategicznych Spółki oraz spółek zależnych, a w razie konieczności również zmian do tych dokumentów, oraz do przedkładania tych dokumentów oraz ich zmian do zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą Spółki.

Członek Zarządu powinien mieć należyłą wiedzę oraz doświadczenie, a także być w stanie poświęcać niezbędną ilość czasu na wykonywanie swoich obowiązków. Dodatkowa aktywność zawodowa Członka Zarządu nie może prowadzić do takiego zaangażowania czasu i nakładu pracy, aby negatywnie wpływać na właściwe wykonywanie pełnionej funkcji w Spółce.



Zgodnie ze Statutem spółki cyber_Folks S.A. oraz Regulaminem Rady Nadzorczej

Rada Nadzorcza składa się z 5 (pięciu) albo 7 (siedmiu) członków, w tym Przewodniczącego i Wiceprzewodniczącego, powoływanych na okres wspólnej kadencji trwającej trzy lata. W przypadku złożenia żądania wyboru Rady Nadzorczej w trybie art. 385 § 3-9 Kodeksu spółek handlowych, dokonuje się wyboru Rady Nadzorczej w składzie 5 (pięciu) członków.

Niezależny Członek Rady Nadzorczej

Od daty dopuszczenia akcji Spółki do obrotu na rynku regulowanym, co najmniej dwóch członków Rady Nadzorczej powinno spełniać kryteria niezależności od Spółki i podmiotów pozostających w istotnym powiązaniu ze Spółką, wynikające z zasad ładu korporacyjnego obowiązujących na rynku regulowanym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, na którym są lub mają być notowane akcje spółki. Każdy Akcjonariusz może zgłaszać na piśmie Zarządowi Spółki kandydatów na Niezależnego Członka Rady Nadzorczej zgodnie z zasadami określonymi w Statucie spółki.

Komitet Audytu

Rada Nadzorcza może powoływać ze swego grona komitety oraz określać ich zadania i kompetencje. Od dnia dopuszczenia akcji Spółki do obrotu na rynku regulowanym prowadzonym przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie S.A., jeżeli Spółka nie spełnia warunków do powierzenia funkcji Komitetu Audytu Radzie Nadzorczej określonych w Ustawie o Biegłych Rewidentach, Rada Nadzorcza powołuje stały Komitet Audytu. W skład Komitetu Audytu wchodzi co najmniej trzech członków. Większość członków Komitetu Audytu, w tym jego przewodniczący, spełnia kryteria niezależności określone w Ustawie o Biegłych Rewidentach. Przynajmniej jeden członek Komitetu Audytu posiada wiedzę i umiejętności: (i) w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych, (ii) z zakresu branży, w której działa Spółka.

Walne Zgromadzenie działa na podstawie Statutu, Regulaminu Walnego Zgromadzenia i przepisów prawa.

Do kompetencji Walnego Zgromadzenia należy m.in.:

- Rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania Zarządu z działalności Spółki i jej grupy kapitałowej oraz sprawozdania finansowego Spółki i jej grupy kapitałowej (jednostkowych i skonsolidowanych) za ubiegły rok obrotowy.
- Powzięcie uchwały o podziale zysku lub pokryciu straty.
- Udzielanie absolutorium członkom organów Spółki z wykonania przez nich obowiązków.
- Postanowienie dotyczące roszczeń o naprawienie szkody wyrządzonej przy zawiązaniu Spółki lub sprawowaniu zarządu albo nadzoru.
- Powoływanie i odwoływanie członków Rady Nadzorczej.
- Ustalanie liczby członków Rady Nadzorczej.
- Ustalenie wynagrodzenia dla członków Rady Nadzorczej.
- Podwyższenie lub obniżenie kapitału zakładowego, z zastrzeżeniem uprawnień przysługujących w tym zakresie pozostałym organom Spółki.
- Zmiana przedmiotu działalności Spółki.
- Zmiana statutu Spółki.

oraz inne czynności określone przepisami prawa oraz Statutem spółki cyber_Folks S.A.

Powoływanie i wybór Zarządu i Rady Nadzorczej

Proces wyboru Zarządu

Zarząd Spółki składa się z jednego lub większej liczby członków, w tym Prezesa oraz Wiceprezesa Zarządu. Członków Zarządu powołuje i odwołuje Rada Nadzorcza spółki. Członków Zarządu powołuje się na okres trzyletniej wspólnej kadencji. Zarząd działa i prowadzi sprawy Spółki kolegialnie, podejmuje decyzje dotyczące prowadzenia spraw Spółki w formie uchwał. Członkowie Zarządu nadzorują pracę w zakresie powierzonych im zagadnień oraz bezpośrednio podporządkowanych im komórek organizacyjnych Spółki. Rada Nadzorcza ustala wysokość i zasady wynagrodzenia poszczególnych członków Zarządu, w tym Prezesa Zarządu.

Wybór członków Zarządu opiera się na ich doświadczeniu zawodowym, wiedzy oraz wykształceniu potrzebnym do pełnienia danej funkcji.

Proces wyboru Rady Nadzorczej

Rada Nadzorcza składa się z 5 (pięciu) albo 7 (siedmiu) członków, w tym Przewodniczącego i Wiceprzewodniczącego, powoływanych na okres wspólnej kadencji trwającej trzy lata. W przypadku złożenia żądania wyboru Rady Nadzorczej w trybie art. 385 § 3-9 Kodeksu spółek handlowych, dokonuje się wyboru Rady Nadzorczej w składzie 5 (pięciu) członków.

Znaczący Akcjonariusze Spółki Pan Jakub Dwernicki, Pan Robert Dwernicki oraz Pan Jacek Duch posiadają dodatkowe uprawnienia związane z powoływaniem i odwoływaniem Członków Rady Nadzorczej określone w Statucie Spółki. Akcjonariusze, którzy wykonują uprawnienia osobiste do powołania członka Rady Nadzorczej nie mogą brać udziału w głosowaniu nad uchwałą Walnego Zgromadzenia w sprawie wyboru członków Rady Nadzorczej.

Przewodniczący Rady Nadzorczej nie należy do kadry zarządzającej Spółki cyber_Folks.

Sprawozdawczość i zarządzanie czynnikami ESG

W cyber_Folks za nadzór nad raportowaniem kwestii ESG odpowiada Wiceprezes Zarządu i Dyrektor Finansowy Robert Stasik, który bezpośrednio bierze udział w przygotowaniu treści Raportu Zrównoważonego Rozwoju i ocenia ujawniane informacje ESG.

W Grupie zagadnienia ESG są objęte odpowiedzialnością różnych komórek i działów, takich jak sprzedaż, operacje, finanse, marketing, zarządzanie kadrami, wsparcie klientów, jakość usług, bezpieczeństwo etc.

W 2023 r. wybrani członkowie Zarządu spółki, a także liderzy wymienionych komórek wzięli udział w badaniu istotności zagadnień ESG, dzięki czemu opracowaliśmy listę istotnych tematów, na których skupiamy się w krótkiej, średniej i długiej perspektywie czasowej rozwoju naszej spółki. W trakcie prac nad pierwszym Raportem Zrównoważonego Rozwoju CFO i liderzy działów odbywali warsztaty i szkolenia na temat m.in. śladu węglowego, agregacji i ujawnienia informacji niefinansowych, standardów raportowania i programów prospołecznych. W 2023 r. w spółce odbył się audyt zgodności, który wykrył luki w tzw. *compliance*'ie wewnętrznych polityk i regulaminów ESG, które wówczas zostały uzupełnione nowymi dokumentami.

Jesteśmy spółką publiczną. W związku z tym zgodnie z Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na Gieldzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. Zarząd cyber_Folks sporządza i przedstawia Radzie Nadzorczej sprawozdanie z oceny systemów kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem, *compliance*'u oraz funkcji audytu wewnętrznego, wraz z informacją na temat działań, jakie Rada Nadzorcza podejmowała w celu dokonania tej oceny. Ocena obejmuje wszystkie istotne mechanizmy kontrolne, w tym zwłaszcza dotyczące raportowania i działalności operacyjnej.

W 2023 r. nie została przeprowadzona ocena wyników Zarządu Spółki w zakresie nadzorowania zarządzania oddziaływaniem cyber_Folks na kwestie środowiskowe, społeczne i ekonomiczne.

Konflikt interesów

Procedury związane z zapobieganiem i łagodzeniem konfliktu interesów zostały zapewnione wewnętrznymi regulacjami Spółki, a także odpowiednimi przepisami prawa.

Zarząd:

Konflikt interesów może powstać w szczególności, gdy:

- Członek Zarządu może uzyskać korzyść lub uniknąć straty wskutek poniesienia straty lub nieuzyskania korzyści przez Spółkę;
- Interes majątkowy Członka Zarządu pozostaje rozbieżny z interesem majątkowym Spółki;
- Członek Zarządu prowadzi taką samą działalność jak działalność prowadzona przez Spółkę;
- Członek Zarządu otrzyma od innego podmiotu będącego lub mającego być kontrahentem Spółki korzyść majątkową w związku z usługą świadczoną na rzecz takiego innego podmiotu;
- Członek Zarządu angażuje się osobiście w działalność gospodarczą lub innego rodzaju aktywność poza Spółką, w sposób, który uniemożliwia mu poświęcenie niezbędnej ilości czasu na wykonywanie swoich obowiązków na rzecz Spółki.

Zgodnie z powyższym Członek Zarządu powinien poinformować Zarząd o zaistniałym konflikcie interesów Spółki z interesami Członka Zarządu, a także jego współmałżonka, krewnych i powinowatych do drugiego stopnia oraz osób, z którymi jest powiązany osobiście, lub o możliwości jego powstania.

Członek Zarządu powinien ujawnić konflikt interesów, powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą w sprawie, w której zaistniał taki konflikt interesów.

Rada Nadzorcza:

Konflikt interesów może powstać w szczególności, gdy:

- Członek Rady może uzyskać korzyść lub uniknąć straty wskutek poniesienia straty lub nieuzyskania korzyści przez Spółkę;
- Interes majątkowy Członka Rady pozostaje rozbieżny z interesem majątkowym Spółki;
- Członek Rady prowadzi taką samą działalność jak działalność prowadzona przez Spółkę;
- Członek Rady otrzyma od innego podmiotu będącego lub mającego być kontrahentem Spółki korzyść majątkową w związku z usługą świadczoną na rzecz takiego innego podmiotu;
- Członek Rady angażuje się osobiście w działalność gospodarczą lub innego rodzaju aktywność poza Spółką, w sposób, który uniemożliwia mu poświęcenie niezbędnej ilości czasu na wykonywanie swoich obowiązków na rzecz Spółki.

Członek Rady Nadzorczej powinien poinformować Radę Nadzorczą o zaistniałym konflikcie jego interesów i Spółki lub o możliwości jego powstania. Członek Rady Nadzorczej powinien powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą w sprawie, w której zaistniał taki konflikt interesów.

Naruszenie postanowień zdania poprzedniego nie powoduje nieważności uchwały Rady Nadzorczej. W przypadku wątpliwości co do istnienia konfliktu interesów, sprawę rozstrzyga Rada Nadzorcza w drodze uchwały.

Ocena pracy Rady Nadzorczej

Rada Nadzorcza odpowiada za m.in.:

- powoływanie, odwoływanie i zawieszanie z ważnych powodów poszczególnych lub wszystkich członków Zarządu, jak również delegowanie członków Rady Nadzorczej, na okres nie dłuższy niż 3 (trzy) miesiące, do czasowego wykonywania czynności członków Zarządu, którzy zostali odwołani, złożyli rezygnację albo z innych przyczyn nie mogą wykonywać swoich czynności;
- ocenę sprawozdań Zarządu, o których mowa w art. 395 § 2 pkt 1 Kodeksu spółek handlowych, w zakresie ich zgodności z księgami i dokumentami, jak i ze stanem faktycznym, oraz wniosków Zarządu dotyczących podziału zysku albo pokrycia straty, a także składanie Walnemu Zgromadzeniu corocznego pisemnego sprawozdania z wyników tej oceny.

Walne Zgromadzenie dokonuje oceny pracy Rady Nadzorczej, oraz udziela absolutorium poszczególnym członkom Rady Nadzorczej podczas Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia raz do roku.

**W 2023 r. nie odnotowano zmian
w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej**



Polityka wynagrodzeń Zarządu i Rady Nadzorczej

W Grupie funkcjonuje **Polityka wynagrodzeń Spółki**, która dotyczy Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej. Głównym celem niniejszej polityki jest przyczynianie się do rozwoju wizji i misji Grupy w celu dostosowania wynagrodzenia osób objętych polityką wynagrodzeń do realizacji celów i funkcji, które te osoby pełnią. W szczególności, Polityka ta przyczynia się do realizacji założeń obowiązującej strategii rozwoju Spółki.

Wynagrodzenie Członka Zarządu:

Wynagrodzenie członka Zarządu obejmuje część stałą, obejmującą miesięczne wynagrodzenie zasadnicze. Wysokość Wynagrodzenia stałego jest określana indywidualnie dla członka Zarządu w uchwale Rady Nadzorczej. Wynagrodzenie Stałe przysługuje za okres zasiadania przez członka Zarządu w Zarządzie. Niezależnie od Wynagrodzenia stałego, członkowi Zarządu może przysługiwać wynagrodzenie zmienne, którego przyznanie i wysokość nie jest gwarantowane. Przyznanie Wynagrodzenia Zmiennego jest uzależnione od realizacji kryteriów finansowych lub niefinansowych. Kryteria ustalania zmiennych składników wynagrodzenia członków Zarządu w zakresie udziału w programach motywacyjnych:

Kryteria o charakterze finansowym (kryteria ilościowe), mogą to być:

- osiągnięcie przez Spółkę w danym roku obrotowym wskaźnika EBITDA w określonej wysokości
- osiągnięcie określonego wskaźnika zysku netto na akcje Spółki w danym roku obrotowym;
- realizacja celu rynkowego w postaci zmiany kursu akcji Spółki na Gieldzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.

Kryteria o charakterze niefinansowym (kryteria jakościowe) mogą być:

- świadczenie pracy lub pełnienie funkcji na rzecz Spółki lub Grupy Kapitałowej na podstawie powołania, umowy o pracę lub jakiegokolwiek innego stosunku, którego przedmiotem jest świadczenie pracy usług lub dzieła w zamian za wynagrodzenie lub świadczenie pieniężne od Spółki lub spółki z Grupy Kapitałowej w określonym okresie,
- objęcie Programem Motywacyjnym członka Zarządu przez Radę Nadzorczą,
- brak prowadzenia działalności konkurencyjnej przez członka Zarządu.

Niezależnie od spełnienia kryteriów ilościowych, do przyznania uprawnień konieczne jest spełnienie warunków jakościowych. 22 grudnia 2022 r. Rada Nadzorcza uchwaliła „Zasady przyznawania i wypłaty wynagrodzenia zmiennego dla Członków Zarządu R22 S.A.” Zgodnie z nimi **wypłata wynagrodzenia zmiennego uzależniona jest od osiągnięcia celów zarządczych (70% wynagrodzenia zmiennego), które zostały ustalone jako poziom EBITDA (odnoszony do poziomu zaplanowanego w budżecie Spółki na dany rok) oraz spełnienia kowenantów bankowych. Pozostałe 30% potencjalnego wynagrodzenia zmiennego jest wypłacane uznaniowo.**

Polityka Wynagrodzeń jest przedkładana do zatwierdzenia Walnemu Zgromadzeniu co najmniej raz na cztery lata.

Kryteria ustalania zmiennych składników wynagrodzenia członków Zarządu w zakresie przyznania członkowi Zarządu premii:

1. Za Kryteria uznaje się:

- a) działalnie członka Zarządu, które w ocenie Rady Nadzorczej uzasadnia przyznanie członkowi Zarządu premii,
- b) realizację określonego zadania.

2. Zadaniem jest działanie, które posiada swój skutek w zakresie:

- a) skutecznego zarządzania kwestiami środowiskowymi związanymi z funkcjonowaniem Spółki, w tym między innymi poprzez:
 - monitorowanie zużycia energii elektrycznej,
 - podejmowanie działań mających na celu minimalizację szkód w środowisku powstałych wskutek działalności Spółki, w tym informowanie stosownych władz w przypadku wystąpienia ww. szkód,
 - minimalizacja kosztów przywracania środowiska do wymaganych standardów,
 - prowadzenie inwestycji związanych z ograniczaniem negatywnego działania Spółki na środowisko,
- b) skutecznego zarządzania Spółką przy uwzględnieniu społecznej odpowiedzialności działalności Spółki, między innymi poprzez:
 - prowadzenie działalności sponsoringowej Spółki,
 - przyczyniania się do zrównoważonego rozwoju Spółki, w tym zdrowia i dobrobytu pracowników Spółki,
 - zarządzanie Spółką w sposób zgodny ze wszystkimi zasadami ładu korporacyjnego obowiązującego na GPW,
 - podejmowanie działań w obrębie sfery oddziaływania Spółki w zakresie wspierania lokalnych instytucji i osób, współpracy z lokalnymi organizacjami, programów dla dzieci i młodzieży.

Nie występują umowy pomiędzy cyber_Folks S.A. a osobami zarządzającymi, które w przypadku rezygnacji lub zwolnienia z zajmowanego stanowiska bez ważnej przyczyny, gwarantują im rekompensatę finansową.

Zarząd pozytywnie ocenia dotychczasowy okres funkcjonowania polityki wynagrodzeń. Grupa konsekwentnie rozwija skalę działalności i poprawia wyniki finansowe. Efektem tego jest m.in. wzrost wartości akcji cyber_Folks na Giełdzie Papierów Wartościowych.

W minionym roku obrotowym NWZA cyber_Folks przyjęło po raz pierwszy politykę wynagrodzeń. Innych zmian nie było.

Polityka Wynagrodzeń jest przedkładana do zatwierdzenia Walnemu Zgromadzeniu co najmniej raz na cztery lata.



Dokumenty korporacyjne:

Status

Regulamin Zarządu

Regulamin Rady Nadzorczej

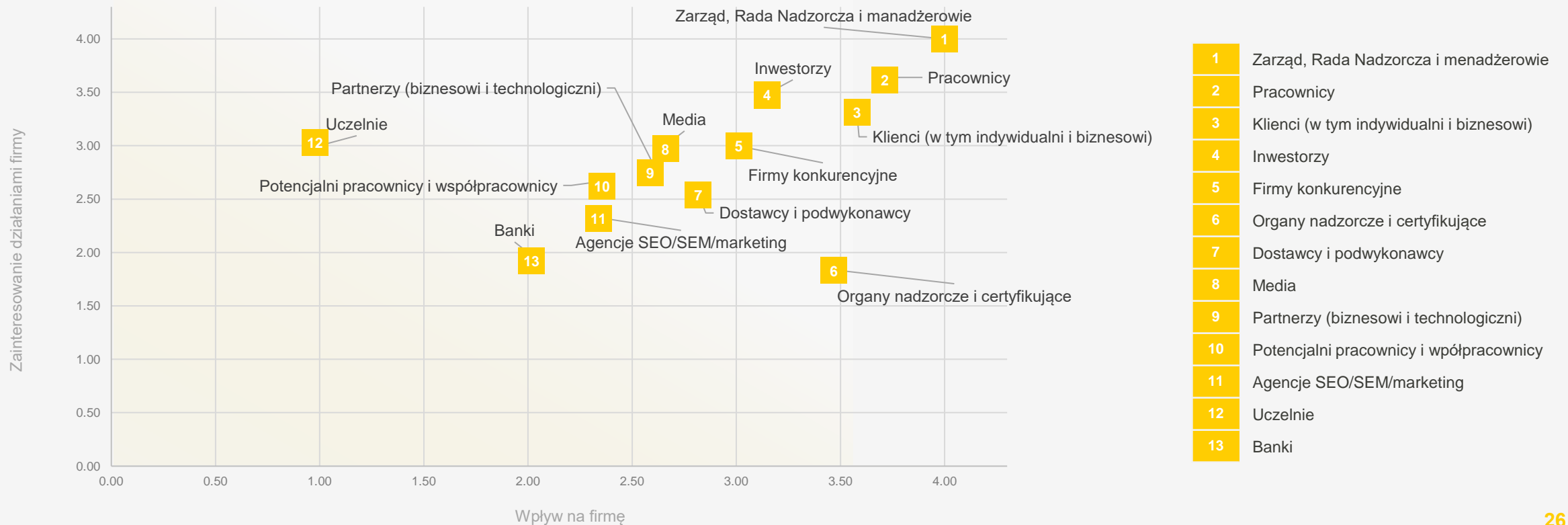
Regulamin Komitetu Audytu

Regulamin Wolnego Zgromadzenia

Angażowanie interesariuszy w aspekty ESG leży u podstaw wyboru odpowiednich kierunków zrównoważonego rozwoju cyber_Folks. Wierzymy, że partycypacja każdego i każdej w działalność firmy, m.in. poprzez szczery feedback, sprzyja odpowiedzialnemu wzrostowi naszego biznesu.

Aby systematyzować wszystkie grupy, na które oddziałujemy i które oddziałują na nas przeprowadziliśmy analizę naszego otoczenia. Proces ten został dokonany w oparciu o metodologię G. Johnsona i K. Scholesa poprzez zaangażowanie liderów i liderów różnych komórek spółki.

Matryca interesariuszy cyber_Folks

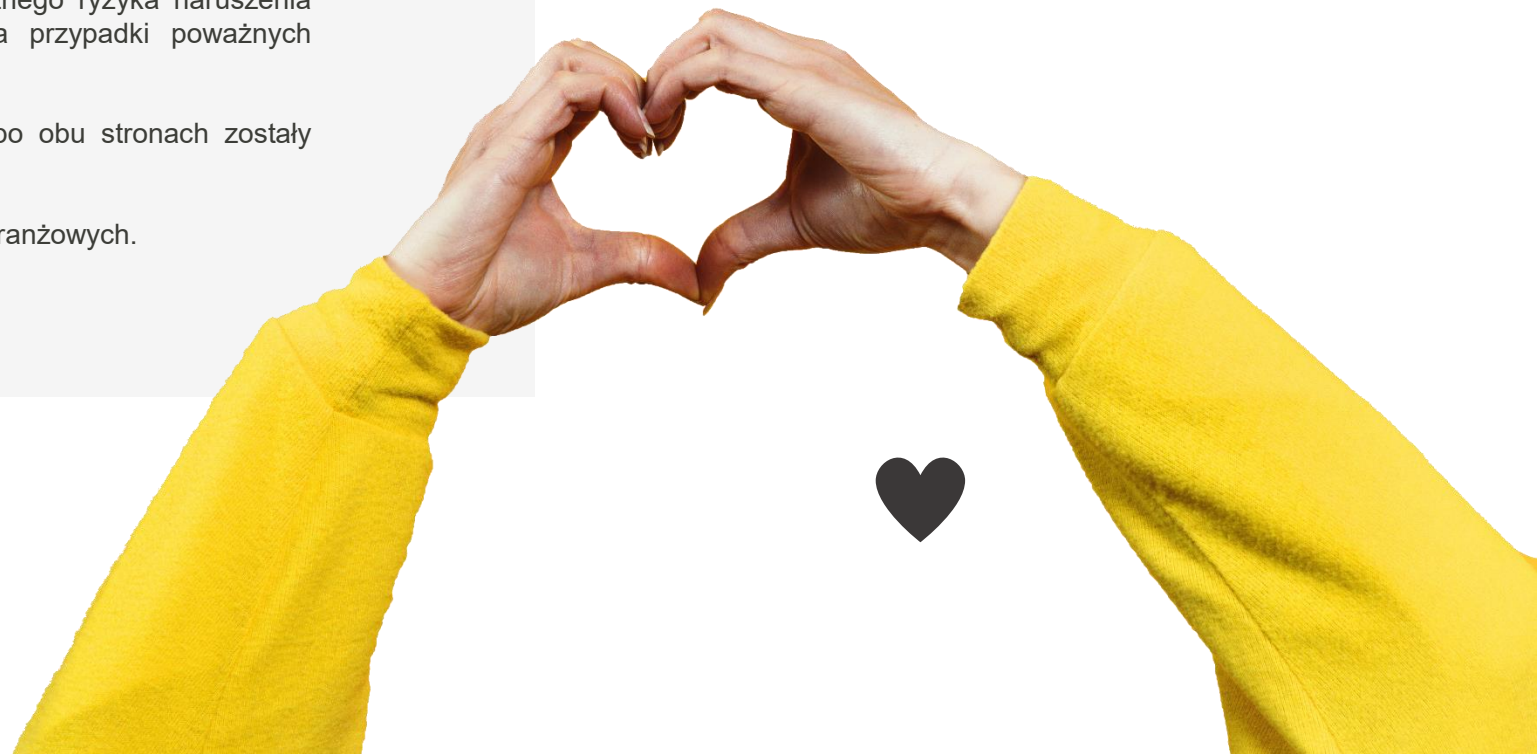


Kluczowi interesariusze cyber_Folks



Działania zbiorowe i członkostwo w stowarzyszeniach

- > cyber_Folks szanuje prawa pracownicze, w tym prawo do wolnego zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych. To i inne zobowiązania zostały wpisane do naszego Kodeksu Postępowania.
- > W roku obrotowym 2023 nie zostały zidentyfikowane przypadki, w których doszło do naruszenia prawa lub wystąpienia poważnego ryzyka naruszenia zrzeszania się w firmie. Nie miały także miejsca przypadki poważnych konfliktów między pracodawcą, a pracownikami.
- > Wszystkie sprawy wymagające wspólnych działań po obu stronach zostały przedyskutowane w ramach bieżących spotkań.
- > Spółka nie jest członkiem stowarzyszeń i organizacji branżowych.



Podejście do zrównoważonego rozwoju

Zgodnie z wytycznymi GRI cyber_Folks stosuje m.in. trzecią zasadę raportowania zrównoważonego rozwoju dotyczącą **istotności ujawnianych danych**. To znaczy, że informacje prezentowane w raporcie odzwierciedlają adekwatne i relewantne zagadnienia ESG dla spółki.

W 2023 r. po raz pierwszy przeprowadziliśmy badanie istotności kwestii ESG (*ESG materiality assessment*). Proces ten odbywał się z zaangażowaniem szerokiego grona liderów różnych działów firmy, a także wewnętrznych i zewnętrznych grup interesariuszy spółki. Wybór istotnych zagadnień został zrealizowany na dwóch płaszczyznach - płaszczyźnie wpływu wywieranego przez działalność spółki - **istotność dla cyber_Folks** oraz płaszczyźnie istotności tematów dla interesariuszy - **istotność dla interesariuszy**.

W ramach wewnętrznego dialogu z przedstawicielami różnych komórek spółki zidentyfikowaliśmy zagadnienia, na które cyber_Folks ma największy wpływ. W dialogu wzięli udział eksperci i ekspertki obejmujący m.in. niżej przedstawione stanowiska, wybrane na podstawie rodzajów i zakresu kontaktów z zidentyfikowanymi grupami interesariuszy wewnętrznymi i zewnętrznymi:



- ✓ HR Specialist
- ✓ Chief Marketing office
- ✓ Koordynator ds. Administracyjnych
- ✓ Chief Financial Officer
- ✓ Head of Hosting
- ✓ Head of Cyber Security
- ✓ Chief Operating Officer
- ✓ Dyrektorzy poszczególnych spółek zagranicznych wchodzących w skład grupy kapitałowej

W kolejnym kroku zagadnienia zostały poddane ocenie przez wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy spółki oraz skwantyfikowane na skale liczbowej. Użyto metody CAWI (Computer-assisted web interviewing). Anonimowość przy wypełnianiu ankiet zapewniała większą swobodę w analizie przedstawionych tematów. Na podstawie wyników dialogu z liderami i interesariuszami spółki powstała matryca istotności oraz została opracowana lista istotnych zagadnień ESG.



Lista istotnych zagadnień dla cyber_Folks



E - ENVIRONMENTAL

- E1** Zużycie prądu
- E2** Emisje gazów cieplarnianych – wpływ na zmianę klimatu
- E3** Generowanie i utylizacja odpadów



S – SOCIAL

- S1** Udział w przetargach publicznych i warunki pozyskiwania finansowania
- S2** Zatrudnienie i poziom wynagrodzeń
- S3** Whistleblowing (Informowanie o nieprawidłowościach)
- S4** BHP
- S5** Rozwój i edukacja pracowników
- S6** Zarządzanie różnorodnością i przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy
- S7** Działania charytatywne i współpraca ze społecznościami lokalnymi
- S8** Ochrona danych osobowych
- S9** Bezpieczeństwo usług informatycznych



G – GOVERNANCE

- G1** Model biznesowy firmy i ład organizacyjny
- G2** Procedury i compliance w firmie
- G3** Przeciwdziałanie korupcji
- G4** Ryzyka i kwestie etyczne

Zarządzanie wpływem

Działalność każdej firmy z każdej branży wywiera istotny wpływ na społeczeństwo, gospodarkę i środowisko naturalne. Branża informatyczna, w tym Grupa cyber_Folks, nie jest wyjątkiem. W związku z tym przedstawiamy aspekty pozytywnego i negatywnego wpływu naszej firmy i sposoby zarządzania zidentyfikowanymi istotnymi zagadnieniami ESG.

Istotny aspekt	Wpływ (pozytywny i negatywny)	Zarządzanie aspektem
ŚRODOWISKOWY		
Zużycie energii	Funkcjonowanie branży IT wiąże się z użyciem energii elektrycznej. Takie narzędzia jak m.in. wideo-konferencje i mass mailingi wymagają większej ilości przesyłanych danych i zużycia prądu.	Monitorujemy i raportujemy zużycie energii. Zastępujemy stare urządzenia nowymi, bardziej energooszczędnymi, tym samym podnosimy energoefektywność naszej działalności.
Emisje gazów cieplarnianych - wpływ na zmianę klimatu	Według raportu Climate Group ¹ , w 2019 r. branża technologiczna zużyła 7% światowej energii elektrycznej i wyemitowała około 1,4 miliarda ton gazów cieplarnianych.	W tym roku firma postanowiła po raz pierwszy obliczyć ślad węglowy wytwarzany jak bezpośrednio w organizacji (1. zakres), tak i związany z konsumowaną energią (2. zakres) i podmiotami z łańcucha wartości (3. zakres). Jest to pierwszy krok do dalszego planowania i realizacji dekarbonizacji naszej działalności (redukcja i kompensacja).
Generowanie i utylizacja odpadów	Firma używa dużo urządzeń elektronicznych. W związku z tym działania wiążą się z wytwarzaniem elektroodpadów.	Stosujemy dobre praktyki z obszaru GOZ (gospodarka o obiegu zamkniętym) w celu redukcji generowania elektroodpadów i ponownego wykorzystywania używanego w firmie sprzętu.

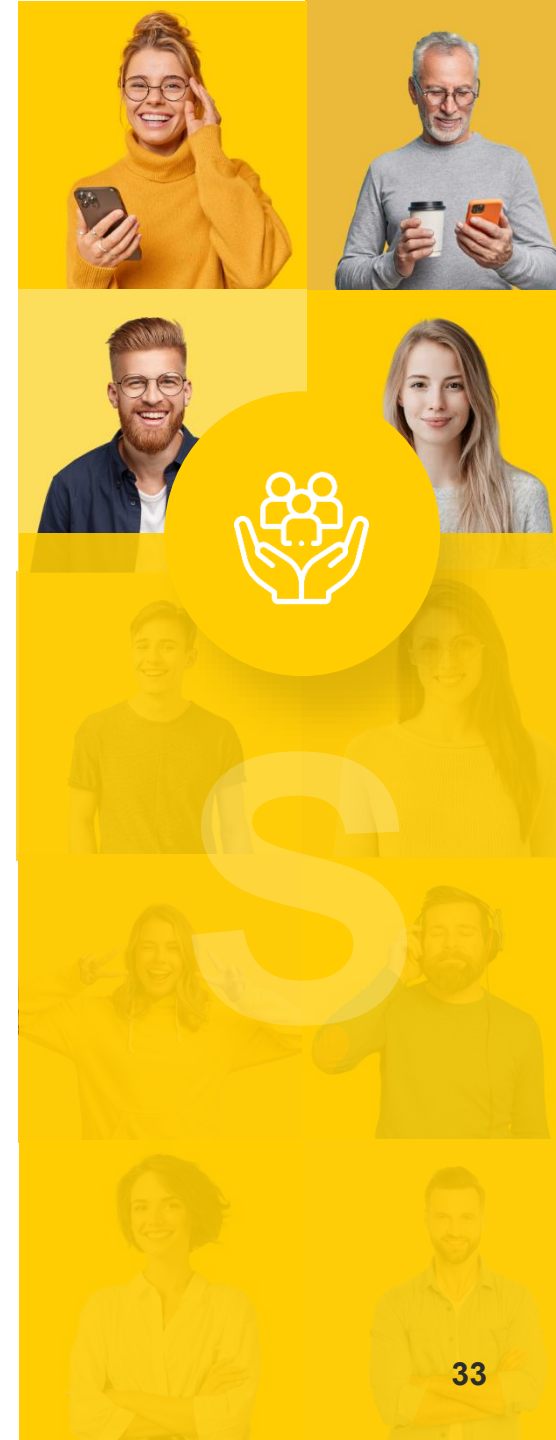


E

Istotny aspekt	Wpływ (pozytywny i negatywny)	Zarządzanie aspektem
SPOŁECZNY		
Rozwój i edukacja pracowników	Ciągle podnoszenie kompetencji zawodowych naszej kadry jest warunkiem rozwoju firmy i jej konkurencyjności na rynku. W związku z tym cyber_Folks zapewnia jak edukację merytoryczną w różnego rodzaju specjalizacjach, tak i rozwój umiejętności miękkich swoich pracowników.	Zarządzamy aspektem poprzez realizację cyklicznych szkoleń dla menadżerów i pozostałych pracowników, a także działalność wewnętrznego <i>coacha</i> , którego zadaniem jest wzmocnienie naszych inicjatyw szkoleniowych w obszarze umiejętności miękkich.
Zarządzanie różnorodnością i przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy	Jesteśmy przekonani, że otwarte i inkluzywne miejsce pracy bezpośrednio wpływa na rozwijania talentów i przyjazną kulturę pracy w organizacji.	W celu zarządzania aspektem przejęliśmy Politykę różnorodności i równości cyber_Folks oraz procedurę anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń tej polityki.
Działania charytatywne i współpraca ze społecznościami lokalnymi	Dążymy do rozwijania naszego otoczenia i włączania różnych grup społecznych, w tym kobiet, do branży IT.	Zarządzamy aspektem poprzez współpracę z organizacjami pozarządowymi, materialne wsparcie grup społecznych narażonych na wykluczenie i wolontariat pracowniczy.
Ochrona danych osobowych	Stosując nowoczesne procedury i mechanizmy ochrony prywatności minimalizujemy ryzyka naruszenia prywatności i danych osobowych.	W spółce funkcjonują Polityka Prywatności oraz certyfikowany System ochrony danych osobowych.
Bezpieczeństwo usług informatycznych	Przestrzeń internetowa coraz częściej staje się miejscem cyberprzemocy i oszustw. Cyberataki, takie jak phishing, ataki hackerskie i DDoS stanowią poważne zagrożenie dla bezpieczeństwa i prywatności użytkowników oraz dla firm i instytucji, które korzystają z takich technologii. Stosując nowoczesne technologie i wiedzę skutecznie przeciwdziałamy takim atakom.	W spółce funkcjonuje certyfikowany system Zarządzania bezpieczeństwem Informacji, odbywają się regularne testy penetracyjne i szkolenia dotyczące cyberbezpieczeństwa.



Istotny aspekt	Wpływ (pozytywny i negatywny)	Zarządzanie aspektem
SPOŁECZNY		
Udział w przetargach publicznych i warunki pozyskiwania finansowania	Grupa uczestniczy w publicznych i prywatnych przetargach tym samym pozyskując projekty do realizacji.	Zarządzamy niniejszym aspektem poprzez rozwijania systemów kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem i nadzoru zgodności działalności z prawem podczas udziału w przetargach.
Zatrudnienie i poziom wynagrodzeń	Grupa cyber_Folks jest dużym polskim pracodawcą tworzącym miejsca pracy i konkurującym na rynku talentów. Jedną z przewag konkurencyjnych cyber_Folks są godne warunki zatrudnienia i system wynagrodzeń.	Za zarządzanie kapitałem ludzkim, w tym monitoring i sprawozdawczość wskaźników tematycznych, odpowiada Specjalista HR.
Whistleblowing	Poprzez system zgłaszania nieprawidłowości firma wpływa na kulturę organizacyjną pozwalającą na eliminowanie i prewencji patologicznych sytuacji.	W firmie funkcjonuje mechanizm anonimowego zgłaszania nieprawidłowości i kontaktu z Radą Nadzorczą.
BHP	Stała poprawa warunków pracy w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, a w szczególności zapobieganie wypadkom przy pracy i chorobom związanym z pracą oraz zapewnienie zdrowych i bezpiecznych miejsc prac, jest niezbędnym procesem realizowanym w firmie.	Za aspekt odpowiada Specjalista ds. BHP realizujący wstępne i okresowe szkolenia dla pracowników i managerów kierujących pracownikami.
Rozwój i edukacja pracowników	Ciągłe podnoszenie kompetencji zawodowych naszej kadry jest warunkiem rozwoju firmy i jej konkurencyjności na rynku. W związku z tym cyber_Folks zapewnia jak edukację merytoryczną w różnego rodzaju specjalizacjach, tak i rozwój umiejętności miękkich swoich pracowników.	Zarządzamy aspektem poprzez realizację cyklicznych szkoleń dla menadżerów i pozostałych pracowników, a także działalność wewnętrznego <i>coacha</i> , którego zadaniem jest wzmocnienie naszych inicjatyw szkoleniowych w obszarze umiejętności miękkich.



Istotny aspekt	Wpływ (pozytywny i negatywny)	Zarządzanie aspektem
ŁAD KORPORACYJNY		
Model biznesowy firmy i ład organizacyjny	Model biznesowy i ład korporacyjny cyber_Folks bezpośrednio i pośrednio wpływa na kulturę organizacyjną naszej firmy oraz na wytwarzaną wartość dla naszych akcjonariuszy.	W firmie funkcjonuje Statutu Spółki, Regulamin Zarządu i Regulamin Rady Nadzorczej opisujące model zarządzania i ładu korporacyjnego Grupy cyber_Folks.
Procedury i <i>compliance</i> w firmie	Dążymy do zapewnienia zgodności z przepisami krajowymi i unijnymi w celu mitygacji ryzyka kar i sankcji nakładanych przez regulatora.	Zarządzamy aspektem poprzez funkcjonowania w firmie komórki prawnej oraz bieżącą aktualizację naszych wewnętrznych polityk.
Przeciwdziałanie korupcji	Firma wywiera bezpośredni wpływ na zarządzanie ryzykiem korupcji i prania brudnych pieniędzy w swojej działalności i całym łańcuchu wartości.	Zarządzanie aspektem jest realizowane poprzez wdrażanie polityk antykorupcyjnych oraz funkcjonowanie wewnętrznego kanału do zgłaszania i prewencji korupcji wewnątrz organizacji.
Ryzyka i kwestie etyczne	Firma wywiera bezpośredni wpływ na kreację i zapobieganie (minimalizację ryzyka) naruszeń kwestii etycznych.	W spółce funkcjonują Kodeks Postępowania będący kluczowym zbiorem zasad etycznych przestrzeganych w firmie.



G

Kodeks Postępowania – drogowskaz firmy w relacjach biznesowych

W 2023 r. spółka opracowała i przyjęła **Kodeks Postępowania** (*Code of Conduct*) – kluczowy, przekrojowy i przejrzysty dokument będący zbiorem standardów etycznych i prawnych regulujących działalność cyber_Folks.

Wspomniany Kodeks przedstawia ogólne ramy i zasady dotyczące spółki w obszarze środowiskowym, społecznym oraz związanym z ładem korporacyjnym i stanowi podstawę do podejmowania właściwych decyzji jak w miejscu pracy, tak i w zakresie relacji biznesowych. Kodeks Postępowania opiera się na naszych wartościach korporacyjnych i zidentyfikowanych istotnych zagadnieniach z obszaru zrównoważonego rozwoju. Dokument pełni rolę drogowskazu dla pracowników i decydentów spółki. Kodeks, przede wszystkim, zawiera instrukcję samoregulacyjną, która pomaga zdecydować, czy określona czynność lub decyzja podjęta w miejscu pracy będzie właściwa, co pozwala zmitygować ryzyko nieprawidłowości na jak najwcześniejszym etapie. Poza tym w Kodeksie zostało opisane zasady naszego odpowiedzialnego postępowania w zakresie m.in. ładu korporacyjnego, miejsca pracy, biznesu i finansów, a także mediów i technologii. W dokumencie zobowiązaliśmy się do:

- ✓ Dokładania wszelkich starań w celu przestrzegania obowiązujących przepisów prawa lokalnego i unijnego.
- ✓ Poszanowania praw człowieka w miejscu pracy, łańcuchu wartości i otoczeniu społecznym.
- ✓ Poszanowania środowiska, ochrony natury i przeciwdziałania zmianie klimatu.
- ✓ Przestrzegania odpowiednich przepisów i norm BHP oraz stosowania środków prewencyjnych w celu eliminowania potencjalnych zagrożeń życia i zdrowia pracowników.
- ✓ Ciągłego doskonalenia bezpieczeństwa oferowanych usług.
- ✓ Prowadzenia relacji z instytucjami biznesowymi w nienaganny i transparentny sposób.
- ✓ Kreowania środowiska pracy opartego na wzajemnym szacunku i zaufaniu.
- ✓ Tworzenia warunków dla pracowników pozwalających na swobodne wyrażanie opinii bez obaw przed stosowanymi przez firmę represjami.
- ✓ Należytej ochrony danych osobowych i prywatności naszych klientów.
- ✓ Odpowiedzialnego korzystania z zasobów naturalnych.
- ✓ Bezwzględnego ujawniania potencjalnych lub już zaistniałych konfliktów interesów w miejscu
- ✓ Bezwzględnego ujawniania potencjalnych lub już zaistniałych konfliktów interesów w miejscu
- ✓ Bezpośredniego ujawniania potencjalnych lub już zaistniałych konfliktów interesów w miejscu
- ✓ Należytej ochrony informacji poufnych.
- ✓ Prowadzenia działalności biznesowej, księgowości oraz sprawozdania w sposób rzetelny i transparentny.
- ✓ Dokładania wszelkich starań w celu zwalczania korupcji, przekupstwa, nieuczciwych zysków i innych nielegalnych transakcji z osobami fizycznymi, prawnymi i przedstawicielami rządu.
- ✓ Przestrzegania odpowiednich przepisów antymonopolowych i dotyczących konkurencji, a w razie wystąpienia problemów zasięgnięcia porady u radcy prawnego firmy.
- ✓ Przeciwdziałania spekulacjom – nabywaniu lub sprzedaży papierów wartościowych lub instrumentów finansowych (np. akcji i obligacji) na podstawie informacji objętych tajemnicą służbową.
- ✓ Poszanowania i ochrony wszelkiego rodzaju własności intelektualnej, niezależnie od tego, czy została stworzona przez nasze firmy, czy też przez osoby trzecie.
- ✓ Niepodawania błędnych lub nieprawdziwych informacji reklamowych/marketingowych na temat naszych produktów i usług.
- ✓ Przestrzegania redakcyjnej i dziennikarskiej niezależności w zakresie gromadzenia i rozpowszechniania wiadomości o naszej firmie i jej usługach.

Standardy etyczne wymienione w Kodeksie Postępowania są zgodne z:

- ✓ [wytycznymi OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych](#)
- ✓ [wytycznymi ONZ dotyczącymi Biznesu i Praw Człowieka](#)
- ✓ [10 zasadami Global Impact](#)

Postępowania naruszające zasady Kodeksu Postępowania lub innej polityki cyber_Folks stanowią podstawę do podjęcia postępowania dyscyplinarnego, włącznie ze zwolnieniem z pracy lub rozwiązaniem umowy. W niektórych przypadkach podjęte może zostać również postępowanie cywilne i karne.

Polityki i zobowiązania

Za nadzorowanie Kodeksu i pozostałych procedur odpowiada Zarząd Spółki cyber_Folks. W wybranych przypadkach wskazanych w dokumentach za określone działania odpowiada dział HR Spółki lub odpowiedni członkowie Zarządu lub Rady Nadzorczej (w szczególności w kontekście procedury informowania o naruszeniach).

Dokumenty są również przedmiotem cyklicznej rewizji w celu ich potencjalnej aktualizacji do zmieniających się standardów.

W spółce także funkcjonują następujące dokumenty korporacyjne:

- > Polityka bezpieczeństwa
- > Regulamin Pracy
- > Regulamin Wynagrodzeń
- > Ocena ryzyka zawodowego
- > Polityka różnorodności i równości
- > Liczne polityki i procedury z obszaru ochrony danych osobowych i prywatności
- > Kodeks postępowania dla dostawców i podwykonawców.

Geneza, cele i istota poszczególnych dokumentów zostały opisane w odpowiednich rozdziałach raportu ESG.



02

cyber_Folks™

Nasze relacje społeczne

Społeczne zaangażowanie

Jako firma zaangażowana społecznie w 2023 r. zrealizowaliśmy szereg inicjatyw mających na celu wpływ na społeczność lokalną. Poniżej prezentujemy najważniejsze z tych inicjatyw:



01/ Szlachetna Paczka

Kilku lat aktywnie angażujemy się w pomoc osobom żyjącym w skrajnej biedzie. Nasze zaangażowanie manifestuje się zarówno poprzez dostarczanie niezbędnych artykułów pierwszej potrzeby. Dzięki temu jesteśmy w stanie przyczynić się do poprawy warunków życia tych, którzy najbardziej tego potrzebują. W grudniu 2023 r. trzy z naszych oddziałów (Rzeszów, Kraków, Wrocław) wzięły udział w Szlachetnej Paczce, wspierając trzy potrzebujące rodziny.



02/ Wizyty i pomoc Schroniskom dla Zwierząt

Kierujemy naszą troskę w stronę zwierząt bezdomnych dostarczając niezbędne akcesoria, aby stworzyć im lepsze warunki życia. Oddziały w Gdyni oraz Poznaniu zorganizowały pomoc dla potrzebujących schronisk dla bezdomnych zwierząt. Warto podkreślić, że w tej inicjatywie brali również udział nasi pracownicy, przekazując liczne datki. Latem 2023 r. pracownicy oddziałów w Krakowie i Rzeszowie odwiedzili lokalne schroniska dla zwierząt w celu świadczenia wsparcia poprzez prace porządkowe oraz wyprowadzanie psów na spacer. Ponadto, pracownicy za swój wolontariat mieli możliwość odebrania jednego dnia wolnego od pracy, co dodatkowo motywowało do udziału w akcji.

Wszystkie te inicjatywy stanowią integralną część naszego zaangażowania społecznego i dążenia do zrównoważonego rozwoju. Pragniemy kontynuować nasze wysiłki w zakresie wpływu na społeczność lokalną oraz podejmować kolejne inicjatywy, które pomagają poprawić jakość życia i wsparć tych, którzy tego potrzebują. Nasza misja to nie tylko rozwijanie firmy, ale również wpływanie na pozytywne zmiany w naszym otoczeniu społecznym.



03/ Fundacja Poland Business Run

Wsparliśmy fundację Poland Business Run poprzez zakup pakietów startowych. Kwota zakupu została przeznaczona na cele charytatywne. Fundacja Poland Business Run działa na rzecz osób z niepełnosprawnościami.



04/ Udział w Akcji Healthy Cities

W ramach akcji "Healthy Cities," promującej zdrowy tryb życia i aktywność fizyczną, wzięło udział 15 pracowników naszej firmy. Akcja polegała na pokonaniu min. 6 tys. kroków dziennie, a za każdego uczestnika Fundacja zobowiązała się posadzić jedno drzewo. Nasz udział w akcji miał na celu zarówno wspieranie zdrowego stylu życia pracowników, jak i wsparcie dla inicjatyw proekologicznych.



Społeczne zaangażowanie

W 2023 r. zdecydowaliśmy się dołączyć do programu mentoringowego Tech Leaders od lat wspierająca kobiety poprzez szereg inicjatyw związanych z rozwojem kobiet w sektorze IT.

05/ Udział w programie mentoringowym dla kobiet - Tech Leaders

Tech Leaders to bezpłatny program mentoringowy tworzony od 2015 r. przez Women in Technology Poland, ogólnopolską społeczność kobiet skupionych wokół IT i nowych technologii, zarządzany przez Fundację Imagine Inclusive Technology. Idea programu Tech Leaders polega na stworzeniu otwartej przestrzeni dla kobiet, gdzie mogą dzielić się wiedzą i rozwijać się zawodowo, korzystając z doświadczenia mentorów z różnych dziedzin IT, którzy przez 4 miesiące współpracują z wybraną podopieczną podczas indywidualnych sesji 1:1.

Mentorzy, będący pracownikami naszych spółek, wesprą uczestniczki programu dzieląc się swoją wiedzą i doświadczeniem z zakresu m.in. **IT development, software architecture, data science**, a także z rozwojem umiejętności miękkich w takich obszarach jak **leadership i teambuilding**.

- ✓ Ponad **1300 aplikacji** do Programu
- ✓ Ponad **120 mentorów**
- ✓ **4 miesiące** bezpłatnego mentoringu

cyber_Folks i Vercom Złotymi Partnerami Tech Leaders

Zapobieganie korupcji, łamaniu praw człowieka i praniu brudnych pieniędzy

Zgodność z regulacjami postrzegamy jako podstawę naszej działalności. cyber_Folks S.A. jest spółką notowaną na głównym rynku Giełdy Papierów Wartościowych, dążymy więc do rozwoju skutecznych systemów kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem i nadzoru zgodności działalności z prawem, tj. tzw. *compliance'u*.

Kwestie zapobiegania korupcji, przeciwdziałania praniu brudnych pieniędzy i łamania praw człowieka zostały wymienione w **Kodeksie Postępowania** naszej firmy. Nie bierzemy udziału w korupcji, przekupstwie, nieuczciwych zyskach ani innych nielegalnych transakcjach z osobami fizycznymi, prawnymi ani z przedstawicielami rządowymi. Absolutnie niedopuszczalne jest pranie brudnych pieniędzy, kradzież, oszustwa, malwersacje i finansowanie terroryzmu. Zachowujemy ostrożność w przypadku próśb lub ofert związanych pozornie z celami charytatywnymi i przed ich przyjęciem upewniamy się, że taka prośba bądź żądanie nie stanowią zakamuflowanej łapówki.



W 2023 r.:

- ✓ Nie odnotowaliśmy przypadków korupcji;
- ✓ Nie odnotowaliśmy przypadków naruszenia zasad wolnej konkurencji;
- ✓ Nie były realizowane żadne datki polityczne;
- ✓ Nie pozyskaliśmy żadnych środków od instytucji publicznych i nie korzystały z dofinansowania urzędów państwowych.



Należyta staranność

Tak samo w **Kodeksie Postępowania** zostały opisane kwestie poszanowania **praw człowieka**. We wszystkich aspektach działalności przestrzegamy wysokich standardów etycznych zgodnych z wytycznymi OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych, oraz wytycznymi ONZ dotyczącymi Biznesu i Praw Człowieka. Nasza spółka deklaruje zgodność z 10 zasadami Global Compact i stosuje mechanizmy do eliminowania łamania praw człowieka i innych nieprawidłowości w naszej działalności biznesowej. W ramach obszaru zobowiązujemy się do m.in. potępienia pracy wykonywanej przez dzieci i pracy przymusowej w każdej postaci, przestrzegania minimalnych płac oraz innych uregulowanych prawem warunków zatrudnienia, szacunku i ochrony prywatności, godności osobistej i pozostałych podstawowych wartości każdego z naszych interesariuszy etc.

W 2023 r. został opracowany **Kodeks postępowania dla dostawców i podwykonawców współpracujących z cyber_Folks**. Dokument ten jest integralną częścią Kodeksu Postępowania naszej spółki i uzupełnia zasady etyczne w nim ujęte. Celem Kodeksu jest ujednolicenie standardów postępowania dostawców i wykonawców, co ma na celu mitygację ryzyka etycznego, społecznego i środowiskowego, związanego z działalnością biznesową naszych partnerów. W ramach naszego mechanizmu należytej staranności (tzw. *Due Diligence*) zobowiązujemy naszych dostawców i wykonawców do zadeklarowania dobrowolnego spełniania wymagań, takich jak m.in.:

1. Przestrzeganie przepisów prawnych
2. Zapewniania etycznych standardów pracy
3. Zadbanie o BHP pracowników
4. Przestrzeganie równości pracowników i sprawiedliwości społecznej
5. Odpowiedzialność wobec środowiska naturalnego
6. Przejrzystość i uczciwość
7. Przeciwdziałanie korupcji i łapówkarstwu
8. Zaangażowanie społeczne
9. Uczciwa współpraca z klientami i partnerami
10. Ciągłe doskonalenie się i rozwój
11. Ochrona prywatności i danych osobowych
12. Uznawanie sankcji i embarg

Zapisy Kodeksu dotyczą dostawców cyber_Folks spełniających następujące warunki:

- > Współpraca z dostawcą odbywa się przez cały raportowany okres
- > Koszt wykonywanej usługi czy produktu stanowi powyżej 150 tys. zł netto na miesiąc
- > Współpraca z dostawcą odbywa się w ciągły i regularny sposób.

Naruszenie przez dostawcę lub wykonawcę cyber_Folks dowolnego z wymienionych w dokumencie zobowiązań uprawnia cyber_Folks do m.in. żądania od podmiotu wyjaśnień, wykluczenia danego dostawcy i/lub wykonawcy z toczących się postępowań przetargowych, rozwiązania istniejącej umowy ze skutkiem natychmiastowym, wykluczenia dostawcy lub wykonawcy z kolejnych postępowań przetargowych na co najmniej 3 lata.

cyber_Folks zastrzega sobie prawo do zamieszczenia w treści umowy zawieranej z dostawcą lub wykonawcą postanowień dotyczących uprawnień cyber_Folks do przeprowadzania kontroli i audytów, które racjonalnie uzna za niezbędne do weryfikacji przestrzegania przez dostawcę i wykonawcę zasad tego dokumentu.

Zgłaszanie nieprawidłowości

W spółce funkcjonuje:



Regulamin anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń procedur i standardów etycznych w cyber_Folks S.A.

Opisuje funkcjonowanie mechanizmu wewnętrznej kontroli w przypadkach zidentyfikowania naruszeń przepisów prawa, procedur lub standardów etycznych. W taki sposób spółka zapewnia każdemu pracownikowi i każdej pracownicy możliwość zgłoszenia naruszeń gwarantując:

- > **Prawo do zachowania anonimowości swojej tożsamości;**
- > **Ochronę przed odwetem;**
- > **Możliwość kontaktowania się bezpośrednio z radą nadzorczą spółki.**

Procedura jest dostępna wszystkim osobom wykonującym pracę na rzecz spółki, a także zawiera przykładowy formularz anonimowego zgłoszenia naruszenia.

W 2023 r. Spółka nie otrzymała kar, grzywien, nie zostały na Spółkę nałożone sankcje niepieniężne. W 2023 r. nie odnotowano również naruszeń związanych z łamaniem standardów etycznych przez Spółkę lub jej pracowników.



03

Nasze miejsce pracy



Podsumowanie

>200

Dzielimy się
sukcesem z pracownikami

cyber_Folks i Vercom wprowadziły programy motywacyjne ESOP, dzięki którym **pracownicy spółek mogą stać się współwłaścicielami firmy**. Wierzymy, że zespół jest kluczowym czynnikiem sukcesu, dlatego chcemy dzielić się nim z pracownikami. Liczba pracowników będących beneficjentami ESOP przekroczyła 200.

44%




Wierzymy
w kobiety w IT

Prawie **połowa naszych pracowników to kobiety**, a nasza **luka płacowa wynosi 12%**. W 2023 r. 50% spośród nowozatrudnionych osób stanowiły kobiety. Co więcej, w 2023 r. zostaliśmy Złotym Partnerem programu mentoringowego Tech Leaders, wspierającego rozwój kobiet w branży IT.

Wspieramy
lokalną społeczność




W 2023 r. nasi pracownicy uczestniczyli w licznych inicjatywach społecznych m.in. **Szlachetna Paczka, Dzieciaki Chojraki, Poland Business Run, czy inicjatywy mające na celu wsparcie schronisk dla zwierząt**.

Poziom zatrudnienia w Grupie

			
Osoby zatrudnione na Umowę o Pracę na pełen etat - segment cyber_Folks	104	180	284
Osoby zatrudnione na Umowę o Pracę na pełen etat - segment Vercom	74	46	120
Grupa łącznie	178	226	404
	44%	56%	100%






Poziom zatrudnienia w Grupie

			
Osoby zatrudnione na Umowę o Pracę na niepełny etat - Grupa łącznie	6	11	17
Osoby wykonujące pracę na Umowie zlecenia w Polsce - Grupa łącznie	6	13	19
Grupa łącznie	12	24	36
	33%	67%	100%



Nowozatrudniona kadra i odejścia

	Łączna liczba nowozatrudnionych pracowników	Łączna liczba odejść lub zmiany rodzaju umowy
	56	30
	53	35
	109	65
<30	67	26
30-50	41	34
50<	1	5





Powrót do pracy i utrzymanie zatrudnienia po urlopie macierzyńskim/ojcowskim



MACIERZYŃSKI



TACIERZYŃSKI

Całkowita liczba pracowników, którzy byli **uprawnieni do urlopu**



Całkowita liczba pracowników, którzy **skorzystali z urlopu**



Całkowita liczba pracowników, którzy **powrócili z urlopu**



Proces ustalenia wynagrodzeń

Nadzór nad procesem projektowania wynagrodzeń nie jest sprawowany przez dedykowaną komisję ds. wynagrodzeń. W procesie projektowania wynagrodzeń na dany rok udział bierze CEO, Dyrektor Operacyjny oraz Dyrektor Finansowy. W pierwszej kolejności ustalany jest budżet ogólnofirmowy (na bazie ogólnodostępnych raportów wynagrodzeń), a następnie przekazywane są wytyczne do dyrektorów poszczególnych pionów.

Polityka wynagrodzeń w cyber_Folks zakłada, że podwyżki dla pracowników są realizowane raz w roku, po ocenie pracownika (180 stopni). Roczne podwyżki wynagrodzeń są dla nas ważnym elementem dbałości o naszych pracowników. Każdy pracownik ma szansę na podwyżkę, która jest uzależniona od indywidualnych osiągnięć, zaangażowania oraz ogólnego wzrostu wynagrodzeń na rynku pracy. Proces ten jednak nie jest jednostronny - istnieje zasada partycypacyjnego podejmowania decyzji. Propozycje podwyżek są wnioskowane przez bezpośrednich przełożonych pracowników, którzy mają najlepszą wiedzę na temat ich osiągnięć, zaangażowania i rozwoju. Następnie te propozycje są przekazywane do rozpatrzenia Dyrektorowi Finansowemu, który bierze pod uwagę zarówno potrzeby pracowników, jak i stabilność finansową firmy, przy podejmowaniu decyzji.

Oprócz wynagrodzenia zasadniczego, część działów ma także określone cele kwartalne. Te cele stanowią dodatkowy bodziec dla naszych pracowników do zaangażowania się w osiągnięcie sukcesów i celów biznesowych firmy. Cele są podzielone na kategorie: firmowe, zespołowe i indywidualne. Każda kategoria celów jest niezwykle istotna - na cele firmowe pracują wszyscy, cele zespołowe są często spoiwem zespołów, a cele indywidualne skupiają się na rozwoju kompetencji pracownika. Omawianie celów i postępów jest dokonywane co najmniej raz na kwartał ze swoim przełożonym. Realizacja celów kwartalnych staje się dodatkową motywacją dla naszych pracowników, ponieważ wiąże się gratyfikacją finansową. Regularnie robimy przegląd benchmarków płacowych ze znanych jobboardów, co pozwala nam zrozumieć obowiązujące trendy na rynku pracy i dostosować swoje oferty wynagrodzeń do rynku.

Wskaźnik wynagrodzenia

GRUPA

cyber_Folks™

Stosunek rocznego całkowitego wynagrodzenia dla najlepiej opłacanego pracownika spółki do średniego całkowitego wynagrodzenia wszystkich pracowników.
(z wyłączeniem najlepiej opłacana osoby)

2,7

Stosunek procentowego wzrostu rocznego całkowitego wynagrodzenia dla najlepiej opłacanego pracownika do mediany procentowego wzrostu rocznej sumy wynagrodzenie dla wszystkich pracowników
(z wyłączeniem najlepiej opłacanej osoby)

3,0

*Średnia ważona wskaźników dla segmentów cyber_Folks i Vercom

** Do obliczanie wskaźnika użyto dane osób zatrudnionych na Umowach o pracę w polskich spółkach Grupy cyber_Folks.

*** W tym wskaźniku wzięliśmy pod uwagę osoby zatrudnione na podstawie UoP oraz osoby współpracujące na zasadach B2B. Średnie wynagrodzenie wśród takich osób w Grupie Vercom wyniosło 10 tys. zł brutto na miesiąc.

Edukacja i rozwój

Postrzegamy naszych pracowników i pracownice jak nasz najcenniejszy kapitał, bez którego funkcjonowanie spółki byłoby niemożliwe. W związku z tym dokładamy wszelkich starań, żeby tworzyć przyjazne miejsce pracy i warunków do ciągłego rozwoju i doskonalenia się. W ramach naszych działań oferujemy kompleksowe szkolenia dla osób z wyższej kadry zarządzającej (dyrektorzy i managerowie). Naszym celem jest zapewnienie naszym liderom narzędzi i wiedzy, które umożliwią im skuteczne zarządzanie organizacją. Nasze szkolenia skoncentrowane są wokół Standardu Kompetencji Managerskich, który obejmuje kluczowe obszary wiedzy i umiejętności potrzebne do efektywnego przywództwa i zarządzania. Standard ten obejmuje następujące tematy:

- ✓ **Świadome Przywództwo:** Rozwijanie umiejętności przywództwa opartego na wartościach i etyce.
- ✓ **Zarządzanie i Kierowanie Dialogiem:** Tworzenie otwartej i efektywnej komunikacji w zespole oraz organizacji.
- ✓ **Zarządzanie i Kierowanie Konfliktami:** Rozwiązywanie konfliktów i budowanie pozytywnych relacji międzyludzkich.
- ✓ **Zarządzanie i Kierowanie Przez Cele:** Tworzenie i monitorowanie celów oraz strategii organizacji.
- ✓ **Zarządzanie i Kierowanie Zmianami w Oparciu o Ludzi:** Przygotowywanie i zarządzanie zmianami organizacyjnymi z naciskiem na aspekt ludzki.
- ✓ **Przywództwo Zespołowe:** Rozwijanie zdolności kierowania zespołem.

Cały cykl szkoleniowy jest podzielony na 6 modułów, które razem tworzą kompleksowe szkolenie dla managerów wyższego szczebla. Każdy moduł koncentruje się na konkretnym obszarze kompetencji managerskich, a uczestnicy zdobywają praktyczne umiejętności poprzez studiowanie *case studies* i praktyczne ćwiczenia. Nasze inicjatywy w zakresie rozwoju umiejętności managerskich także wpływają na kulturę organizacyjną, budując zespół kompetentnych i etycznych liderów, gotowych sprostać wyzwaniom współczesnego środowiska biznesowego. Pod koniec 2023 r. zdecydowaliśmy się zatrudnić wewnętrznego trenera, tzw. *coacha*, którego zadaniem jest wzmocnienie naszych inicjatyw szkoleniowych w obszarze umiejętności miękkich. Jego rola obejmuje zarówno indywidualne sesje coachingowe, jak i organizację grupowych szkoleń, warsztatów oraz mentoringu.

Dodatkowo, podjęliśmy inicjatywę, która wpłynęła na rozwój pracowników działu Obsługi Klienta poprzez wprowadzenie tzw. "Dni z Seniorem". Program ten polega na tym, że osoba na stanowisku seniorskim spędza kilka godzin w miesiącu, dzieląc się swoim doświadczeniem i wiedzą z pracownikami o mniejszym doświadczeniu i stażu pracy. To nie tylko sposobność do zdobycia praktycznych umiejętności, ale również budowania relacji między pracownikami na różnych poziomach zaawansowania zawodowego.



Średnia liczba godzin szkoleniowych
(szkolenia obowiązkowe)

Wysoka kadra
(dyrektorzy)

5,7

Średnia kadra
(managerowie)

3,3

Kultura feedbacku

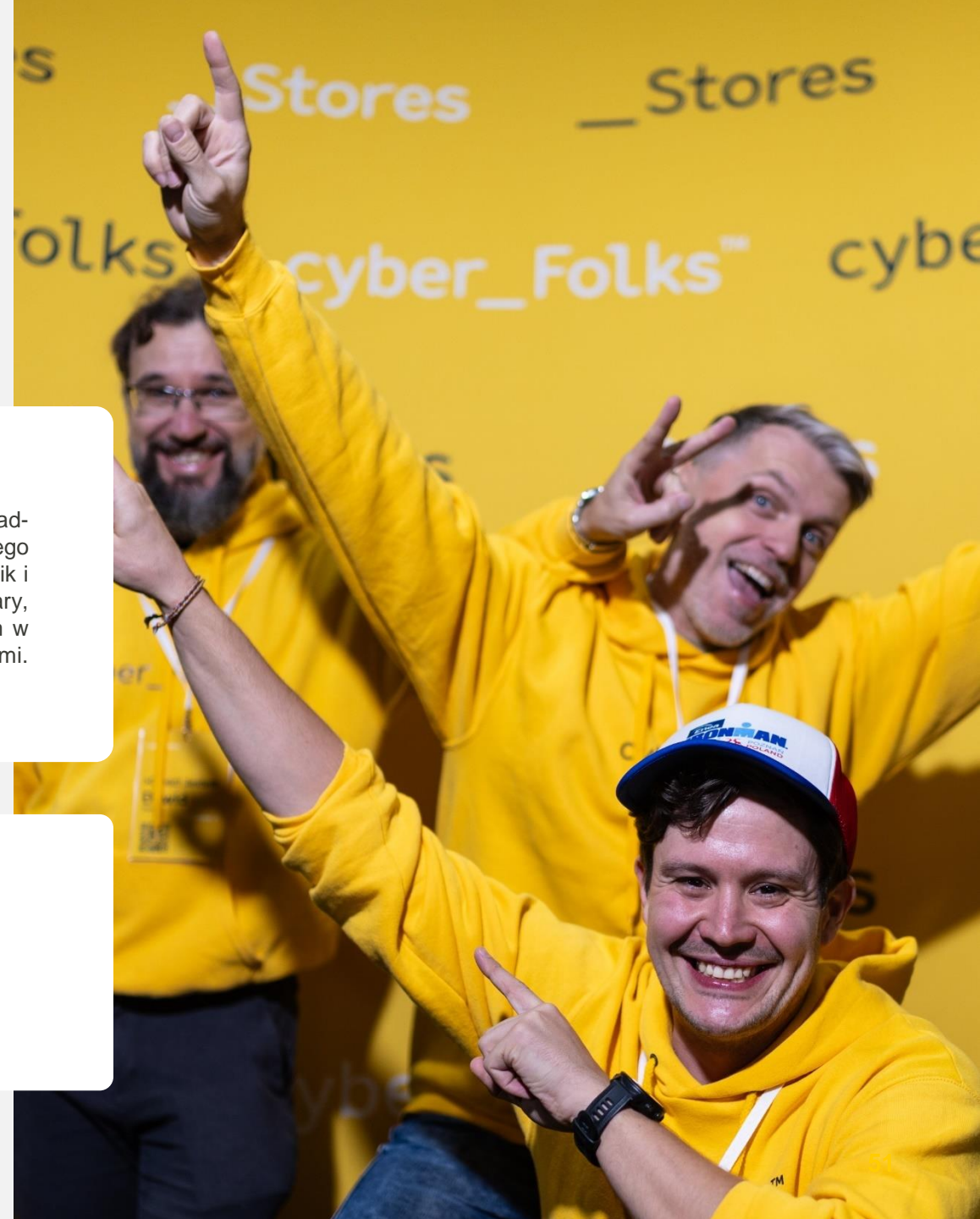
W naszej organizacji priorytetem jest zapewnienie regularnych ocen wyników pracowników oraz wsparcia w rozwoju zawodowym. Aby to osiągnąć, wdrożyliśmy następujące inicjatywy:

> Roczna Ocena Okresowa (180 stopni)

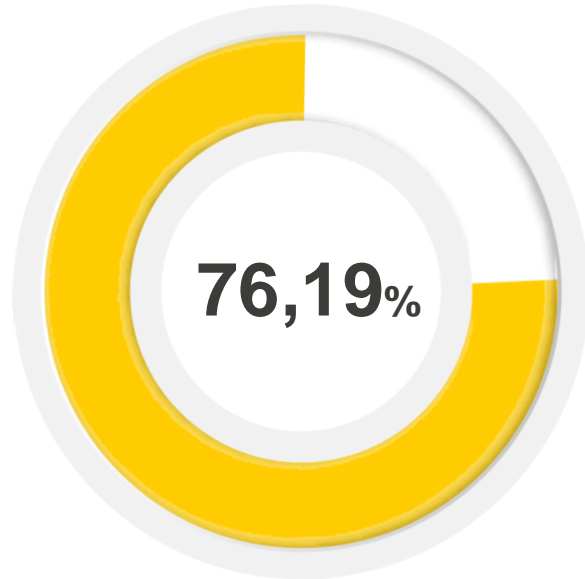
Nasza roczna ocena okresowa jest realizowana raz w roku, zazwyczaj w okresie listopad-grudzień. Jest to proces, który obejmuje zarówno samoocenę pracownika, jak i ocenę jego przełożonego. Celem oceny jest stworzenie okazji do spotkania się na linii przełożony-pracownik i omówienia efektów pracy. Podczas tych rozmów identyfikowane są mocne obszary oraz obszary, które mogą wymagać dalszego rozwoju. Roczna ocena okresowa jest kluczowym narzędziem w procesie zarządzania wynagrodzeniem, podwyżkami oraz awansami zawodowymi. Wykorzystujemy własne narzędzie, które zostało dostosowane do naszych potrzeb.

> Badanie Zaangażowania i Satysfakcji Pracowników (sierpień 2023)

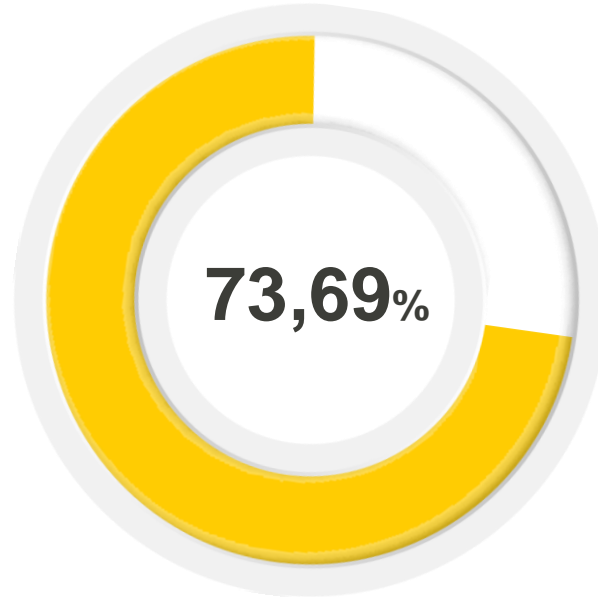
W 2023 r. przeprowadziliśmy badanie zaangażowania i satysfakcji pracowników. Badanie zostało zrealizowane w sierpniu 2023 r. za pomocą platformy Ostendi. Ankieta opierała się na modelu Petera Moxona oraz założeniach Instytutu Gallupa. Badanie objęło wszystkich pracowników, niezależnie od formy zatrudnienia. Ankiety można było uzupełniać przez trzy tygodnie.



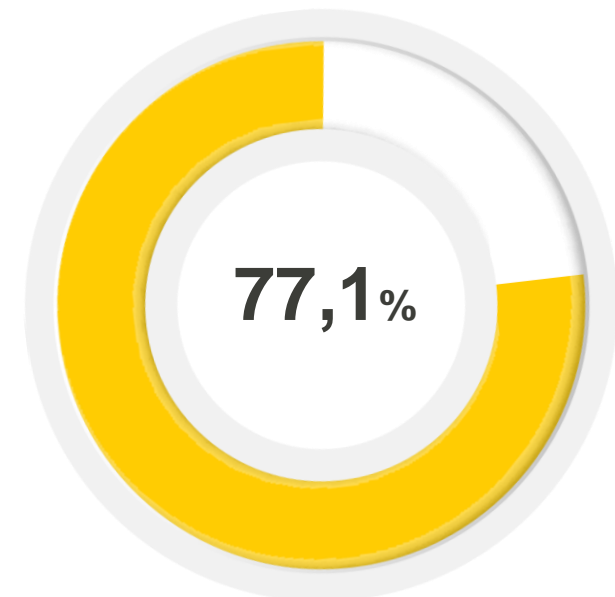
W ramach badania Zaangażowania i Satysfakcji Pracowników, analizowaliśmy elementy, które wpływają na zespołową kulturę organizacji, w tym cele, role, komunikację, atmosferę, zarządzanie oraz warunki pracy.



76,19% wyniósł poziom zaangażowania i satysfakcji w spółce cyber_Folks. Do badania zostało zaproszonych 216 pracowników, a 181 z nich wypełniło ankietę, co stanowi wskaźnik zwrotu na poziomie 84%.



73,69% wyniósł poziom zaangażowania i satysfakcji w spółce R22 przy zwrocie na poziomie 56% (10 z 18 osób wypełniło ankietę).



77,1% wyniósł poziom zaangażowania i satysfakcji w spółce Zenbox, gdzie zaproszono do badania 27 pracowników, z czego 26 uzupełniło ankietę (wskaźnik zwrotu na poziomie 96%).

Wierzymy, że zapewnienie dodatkowych świadczeń pracownikom wpływa na ich satysfakcję, zaangażowanie, a także ich zdrowie i rozwój zawodowy.

Kluczowe inicjatywy i świadczenia, które realizujemy w naszej organizacji to:



Opieka Zdrowotna

Oferujemy wsparcie w zakresie opieki zdrowotnej, w tym współfinansowanie prywatnych pakietów medycznych w sieci Luxmed. Pracownicy mają możliwość wyboru pakietu dla siebie. Dodatkowo, pracownicy mogą wykupić opiekę medyczną dla swoich członków rodzin, choć ta opcja nie jest współfinansowana przez firmę.



Kafeteria

Wprowadziliśmy platformę benefitową, gdzie pracownicy otrzymują co miesiąc doładowania od pracodawcy. Doładowania te są realizowane w dwóch budżetach: ogólnym (obejmującym wszystkie kategorie kafeterii) oraz związanym z Zakładowym Funduszem Świadczeń Socjalnych (ZFŚS), który obejmuje wybrane kategorie, takie jak sport, turystyka, rekreacja i kultura.



Spotkania integracyjne

Raz w roku organizujemy imprezę integracyjną, w której mogą wziąć udział wszyscy chętni pracownicy. Podczas tego wydarzenia odbywają się gry teambuildingowe, które pomagają pracownikom lepiej się poznać, szczególnie w przypadku organizacji o strukturze rozproszonej.



Nagrody Jubileuszowe

Każdy pracownik, który przepracuje u nas 10 lat, otrzymuje nagrodę jubileuszową w formie vouchera do wybranego sklepu. To wyraz uznania za długotrwałą lojalność i zaangażowanie.



Konkursy z Nagrodami

W 2022 r. został ogłoszony konkurs Employee of the Year, wyniki konkursu ogłoszono w marcu 2023 r. Dwóch pracowników otrzymało nagrody ufundowane przez spółkę. Realizujemy także konkursy zespołowe, sportowe lub twórcze. Laureaci są wybierani w ramach głosowania przez pracowników.



Ubezpieczenia Grupowe

Pracownicy mają możliwość wykupienia ubezpieczenia grupowego dla siebie lub osób towarzyszących (firma zawarła umowę z firmą ubezpieczeniową), choć nie jest ono współfinansowane przez pracodawcę.

Nasze inicjatywy w zakresie świadczeń dla pracowników mają na celu poprawę jakości życia w miejscu pracy, wspieranie zdrowia i rozwoju zawodowego pracowników oraz zwiększanie ich zaangażowania i satysfakcji. Są one zgodne z naszymi założeniami dotyczącymi odpowiedzialności społecznej i tworzenia korzystnych warunków pracy.



Kurs języka angielskiego

Dla chętnych organizowane są lekcje języka angielskiego, gdzie pracodawca pokrywa 65% kosztów, a pozostałe 35% obciąża pracownika.

Z okazji Dnia Dziecka, w 2023 r. wykupiliśmy dostęp do platform edukacyjnych dla dzieci pracowników.



Wczasy pod Gruszą

Realizujemy program wakacyjny z wykorzystaniem środków ZFSS, który daje pracownikom możliwość uzyskania dofinansowania na wypoczynek.



Program rekomendacji pracowników

Nagradzamy pracowników za polecenie do pracy nowych osób, które zostaną zatrudnione na stałe.



Grupy sportowe

W trzech oddziałach istnieją grupy sportowe, które korzystają z wynajętych hal sportowych finansowanych ze środków ZFSS. Organizowane są turnieje w squash, siatkówkę, halówkę i inne.



Akcje firmowe

W 2023 r. po raz pierwszy pracownicy spółki cyber_Folks mogli dołączyć do programu ESOP i uzyskać akcje firmy. Ilość akcji zależy od stażu pracy.



Pomoc pracownikom

W przypadku trudnej sytuacji materialnej lub nagłych wydarzeń losowych zmieniających znacznie komfort życia, pracownicy mogą wnioskować o dodatkową pomoc socjalną z ZFSS. Po wypełnieniu wniosku, komisja socjalna decyduje o wysokości przyznanego dofinansowania.

ESOP – wynagrodzenie w formie akcji dzięki któremu pracownicy stają się współwłaścicielami spółki

W 2023 r. kluczowi pracownicy cyber_Folks - spółki zależnej Grupy - zostali objęci programem motywacyjnym - podzielonym na część lojalnościową (rozliczaną według stażu pracy) oraz motywacyjną (uzależnioną od realizacji celów ekonomicznych oraz indywidualnych).

> Część lojalnościowa (staż pracy)

Do ESOP uprawnieni są pracownicy, którzy w chwili przyznawania rocznej premii ESOP mają **co najmniej 3 lata stażu pracy**. Liczba przydzielonych akcji rocznie wg. stażu pracy:

- ✓ powyżej 3 lat stażu – 60 akcji
- ✓ powyżej 9 lat stażu – 90 akcji
- ✓ powyżej 15 lat stażu – 120 akcji

> Część motywacyjna (cele ekonomiczne)

Założenia co do celów ekonomicznych obejmują m.in. konsekwentny wzrost wyników cyber_Folks, w tym zwiększenie skorygowanej EBITDA z 57 mln PLN w 2023 r. do 115 mln PLN w 2027 r.

>200 pracowników GRUPY cyber_Folks zostało objętych ESOP
(Vercom oraz cyber_Folks)



Zdrowie i dobre samopoczucie pracowników



W ramach naszych działań w zakresie odpowiedzialności społecznej i dbałości o dobrostan naszych pracowników, w 2023 r. zorganizowaliśmy webinarium z okazji Dnia Kobiet. Spotkanie miało na celu podniesienie świadomości pracownic dotyczącej zdrowia psychicznego i radzenia sobie ze stresem, a także zagadnień związanych z wypaleniem zawodowym. Podczas webinaru skupiliśmy się na tematyce związanej ze stresem oraz jego najnowszymi podejściami, przyjmując jednocześnie spojrzenie na problem w kontekście pracy zawodowej. Poruszyliśmy kwestie jakie towarzyszą stresowi i wypaleniu zawodowemu, a także jakie konsekwencje te czynniki mają na nasz ogólny dobrostan i zdrowie psychiczne. W akcji uczestniczyło **70 kobiet**. Nasza firma planuje kontynuować programy promocji zdrowia dla pracowników, tak by zapewnić im odpowiednie wsparcie w kwestiach zdrowia.

Odpowiednią uwagę poświęcamy także tematowi ergonomii i komfortu pracy przy biurku. Wybieramy fotele biurowe, które zapewniają odpowiednie podparcie lędźwiowe, które dbają o zachowanie prawidłowej postawy siedzącej oraz minimalizację ryzyka bólu kręgosłupa i problemów z układem mięśniowo-szkieletowym pracowników. W tym roku mamy również w planach zakup ergonomicznych (balansujących) piłek do pracy przy biurku, które zachęcają do utrzymywania prawidłowej postawy ciała i utrzymywania równowagi. W przypadku zakupu sprzętu, w tym dodatkowych monitorów, zwracamy uwagę na rozmiar monitora, jego rozdzielczość, regulację położenia, posiadanie technologii antyblaskowej.

W trosce o zdrowie naszych pracowników, wspieramy ich dostęp do prywatnej opieki medycznej. Znaczna część kosztów prywatnych **pakietów opieki medycznej** jest finansowana przez firmę. To pozwala pracownikom na szybszy dostęp do specjalistów, diagnostykę i leczenie, a także wpływa na ogólny komfort i poczucie bezpieczeństwa. Rozumiemy także znaczenie aktywności fizycznej dla zdrowia i dobrego samopoczucia. Dlatego podjęliśmy kroki w celu zachęcenia kadry do aktywności sportowej - **współfinansujemy karty MultiSport**, co umożliwi naszym pracownikom dostęp do różnorodnych aktywności sportowych i rekreacyjnych.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Zapewnienie bezpiecznego i wygodnego miejsca pracy jest jednym z kluczowych elementów zarządzania kapitałem ludzkim w naszej firmie. W związku z tym zatrudniliśmy **Specjalistę ds. BHP** odpowiedzialnego za wstępne i okresowe szkolenia dla pracowników i managerów kierujących pracownikami. Te szkolenia mają na celu zapoznanie kadry z ogólnymi zasadami bezpiecznej pracy w biurze, a mianowicie unikania potencjalnych zagrożeń podczas poruszania się w biurze lub korzystania z komputera, a także ergonomii i obchodzenia się z materiałami biurowymi. Dodatkowo, nasi pracownicy są regularnie kierowani na badania okresowe oraz kontrolne, w zależności od specyfiki ich stanowisk oraz w razie potrzeby, aby monitorować ich stan zdrowia i dostosować procedury do ewentualnych zmian. Nasza firma współpracuje z renomowanymi ośrodkami medycyny pracy w 4 lokalizacjach w Polsce, co zapewnia pracownikom dostęp do wysokiej jakości usług medycznych. Współpraca z tymi ośrodkami umożliwia nam efektywne monitorowanie stanu zdrowia naszych pracowników i realizowanie obowiązków zgodnie z przepisami prawa.

Szkolenia okresowe BHP dla administracyjnych pracowników, w zgodzie z obowiązującym prawem, obejmują bardziej szczegółowe zagadnienia związane z BHP, takie jak aktualne przepisy, zmiany w środowisku pracy, a także ewentualne nowe ryzyka związane z wykonywaną pracą. Szkolenia te tak samo obejmują procedury ewakuacji i pierwszej pomocy. Szkolenia dla kierowników, menedżerów lub innych przełożonych dotyczą m.in. aspektów zarządzania ryzykiem, monitorowania przestrzegania przepisów i promocji kultury bezpieczeństwa w zespole.

Organizacja przestrzega wszystkich obowiązków ustawowych związanych z BHP oraz aktywnie inwestuje w rozwijanie kultury bezpieczeństwa w miejscu pracy. W zależności od lokalizacji biura co jakiś czas są prowadzone ćwiczenia ewakuacyjne. Ustaliliśmy także określone miejsca zbiórki. W najbliższej przyszłości planujemy przeprowadzić kilka kampanii informacyjnych dotyczących BHP. Nasze działania skoncentrują się głównie na promowaniu umiejętności udzielania pierwszej pomocy oraz poprawie ergonomii pracy. Pragniemy zaangażować naszych pracowników w te kampanie, aby wspólnie tworzyć bezpieczniejsze i zdrowsze miejsca pracy.

Po każdym zgłoszonym wypadku jest sporządzany protokół i powoływany zespół powypadkowy, który przeprowadza odpowiednie postępowanie. W skład zespołu powypadkowego wchodzi Specjalista ds. BHP i jedna osoba z organizacji.

W 2023 r. w całej Grupie cyber_Folks nie odnotowaliśmy ani wypadków, ani urazów w miejscu pracy. Nie odnotowaliśmy także złego stanu zdrowia związanego z pracą.



Rodzaj szkolenia	Liczba przeszkolonych osób
Wstępne	46
Okresowe	15
Kierownicze	3

Bezpieczne i włączające miejsce pracy



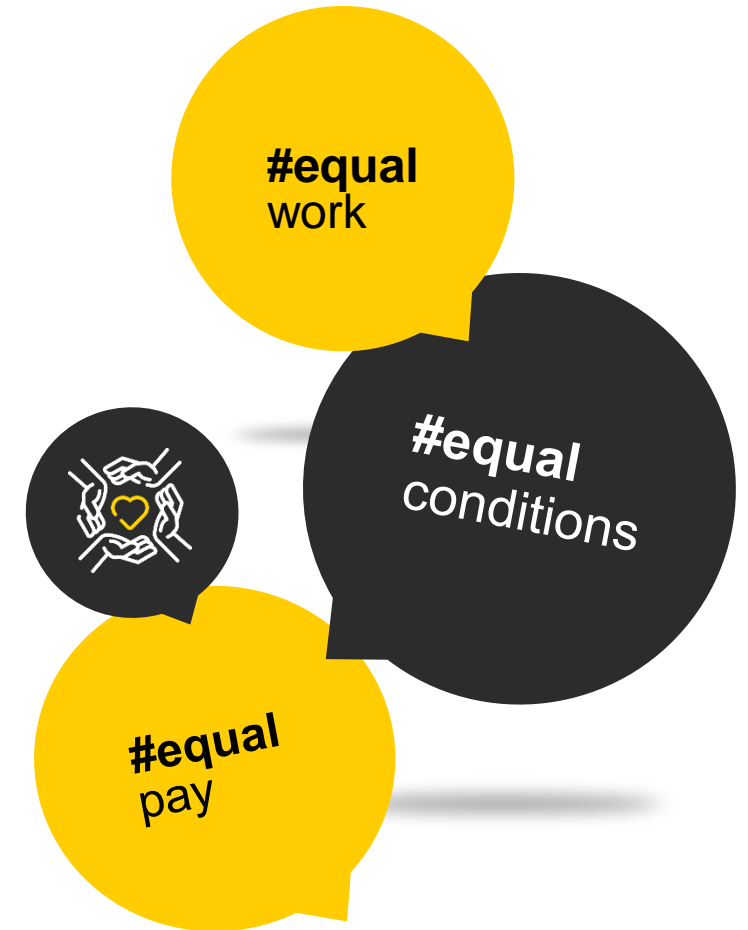
Chcemy zapewnić równe traktowanie i szanse dla wszystkich pracowników niezależnie od płci, wieku, rasy, pochodzenia etnicznego, orientacji seksualnej, niepełnosprawności czy jakiegokolwiek innej przesłanki różnorodności.

cyber_Folks traktuje różnorodność swoich pracowników jako wartość i szanuje zasadę *equal work, equal conditions, equal pay*. Dążymy do stworzenia inkluzywnego i różnorodnego środowiska pracy, w którym wszyscy są doceniani, szanowani i wspierani w rozwoju swojego talentu. Chcemy zapewnić równe traktowanie i szanse dla wszystkich pracowników niezależnie od płci, wieku, rasy, pochodzenia etnicznego, orientacji seksualnej, niepełnosprawności czy jakiegokolwiek innej przesłanki różnorodności.

W 2023 r. firma przyjęła **politykę różnorodności i równości cyber_Folks**. Celem dokumentu jest określenie kluczowych zasad i zobowiązań spółki dotyczących utrzymania i rozwijania miejsca pracy wolnego od przejawów dyskryminacji poprzez szereg aktywności wymienionych w polityce. Integralnym elementem dokumentu jest Regulamin anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń prawa, procedur i standardów etycznych w cyber_Folks, dzięki któremu można zgłosić przypadek lub podejrzenie przypadku dyskryminacji, nękania, molestowania, prześladowania lub mobbingu występującego w miejscu pracy. Zgłoszone nieprawidłowości mają być przekazane do reprezentanta Zarządu, zweryfikowane oraz zmierzone pod kątem przyczyn i skutków incydentu. W określonych przypadkach na podstawie precedensu ma zostać stworzony scenariusz przeciwdziałania naruszeniom tego typu.

W 2023 r. w cyber_Folks nie stwierdzono przypadków dyskryminacji, nękania, molestowania, mobbingu etc. w miejscu pracy.

Dążymy do oferowania konkurencyjnych wynagrodzeń, które przyciągają i utrzymują wysoko wykwalifikowaną kadrę. Regularnie analizujemy poziom wynagrodzeń w branży i regionie, aby upewnić się, że nasza oferta jest atrakcyjna i adekwatna do rynkowych standardów.





Luka płacowa



GRUPA cyber_Folks*

Procentowy wskaźnik różnicy płac średniego rocznego wynagrodzenia osób zatrudnionych na pełnych etatach

12,03%
na korzyść **mężczyzn**

dla mężczyzn**

dla kobiet**

Stosunek wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla w podziale na płeć w stosunku do płacy minimalnej

1

1

(w 2023 r. płaca minimalna w Polsce wyniosła 3 600 zł brutto)

*Z wykluczeniem spółek zagranicznych oraz 5 osób o najniższym i 5 osób o najwyższym wynagrodzeniu.

**Wskaźnik dotyczy polskich spółek Grupy cyber_Folks, w których w 2023 r. minimalną krajową zarabiała 2 mężczyźni i 1 kobieta.

cyber_Folks™

04

Nasz wpływ na środowisko naturalne

Podsumowanie

2 386 tCO₂e

Redukujemy
śląd węglowy

W 2023 nasz ślad węglowy wyniósł 2 386 tCO₂e. Dzięki wykorzystaniu odnawialnych źródeł energii przez nasze serwerownie udało nam się **zredukować nasz ślad węglowy o 67%**.

>23 tys. Gj

Wykorzystujemy
energię do podstawowej działalności

W 2023 r., nasze zużycie energii przekroczyło 23,656 Gj, z czego **80% było związane z operacjami naszych biur, serwerów oraz centrów danych.**

2,8 t

Utylizujemy
elektroodpady

W 2023, wyprodukowaliśmy 2,8 t elektroodpadów. Z czego **100% zostało przekazanych do wyspecjalizowanych podmiotów zajmujących się gospodarką odpadami.**

Elektroodpady

Największym rodzajem odpadów generowanym poprzez naszą działalność są:

- > **ODPADY ELEKTRONICZNE** - zużyty sprzęt niezbędny do realizacji usług
- > **STARE NOŚNIKI PAMIĘCI**

W obszarze odpadów elektronicznych jesteśmy zgłoszeni do bazy BDO. Wszelkie odpady elektroniczne przekazywane są wyspecjalizowanej firmie zajmującej się gospodarką odpadami na podstawie KPO - Karty Przekazania Odpadów.

W obszarze odpadów elektronicznych nie otrzymaliśmy żadnych kar od regulatora.



Rodzaj odpadów

Ilość odpadów generowana w Grupie cyber_Folks

ODPADY ELEKTRONICZNE
(przekazane do utylizacji) w tonach

2,8



PLASTIK
(przekazane do utylizacji) w tonach

0,05

Zużycie energii wewnątrz organizacji (Grupa cyber_Folks)

Rodzaj energii/surowca	Zużycie w odpowiednich jednostkach	Przeliczenie w Gj*
Zużyty prąd wewnątrz organizacji (MWh)**	2 937,85	10 576,26
Benzyna (tony)	15,33	679,24
Diesel (tony)	3,7	159,1
Gaz ziemny (m3)	1 015	38,57

Zużycie energii poza organizacją (Grupa cyber_Folks)

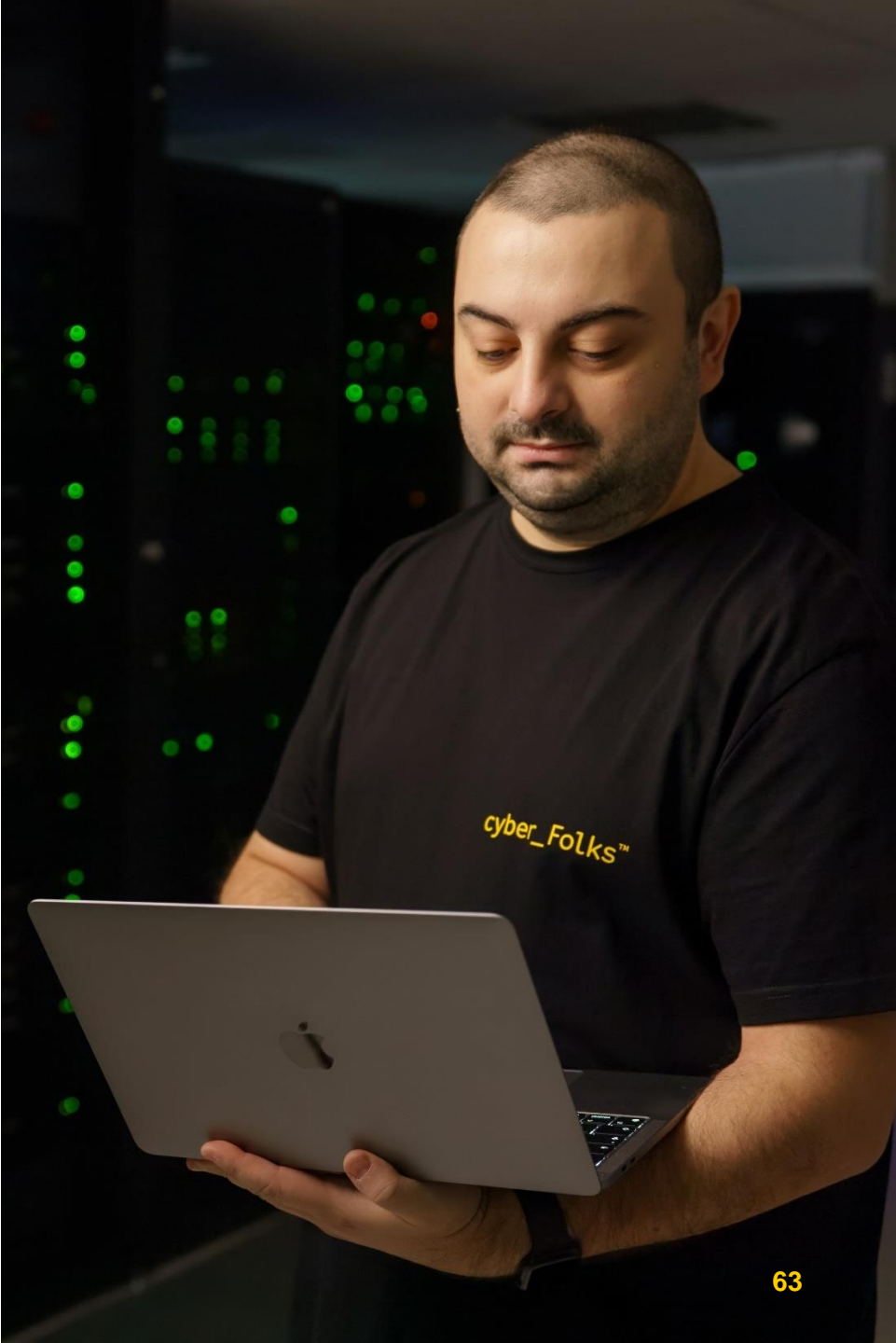
Rodzaj energii/surowca	Zużycie w odpowiednich jednostkach	Przeliczenie w Gj*
Zużyty prąd w serwerowniach - pochodzenie OZE*** (MWh)	2 318,9	8 348,2
Zużyty prąd do zasilania punktów styku (MWh)	120	432
Diesel (tony)	22,3	959,35

Łącznie (wszystkie nośniki energii) – Gj **23 656,7**

*Zużycie energii przeliczono na wartości w Gj w oparciu o opracowania KOBiZE (Wartości opałowe)

**Obejmuje prąd elektryczny pochodzący z sieci używany w biurach oraz serwerowniach spółek wchodzących w skład Grupy cyber_Folks. We wskaźniku nie zostało ujęte zużycie w wybranych biurach w związku z ryczałtowym rozliczaniem za prąd. Warto jednak zaznaczyć, że zużycie zostało uwzględniono przy obliczaniu śladu węglowego metodą spend-based.

*** Całość energii pochodzi ze źródeł biomasowych w instalacji odnawialnego źródła energii. Zakup energii elektrycznej pochodzącej ze odnawialnego źródła energii potwierdza Gwarancja Pochodzenia w rozumieniu art. 2 j) i 15 Dyrektywy 2009/28/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawie promowania stosowania energii ze źródeł odnawialnych, zmieniająca i w następstwie uchylająca dyrektywy 2001/77/WE oraz 2003/30/WE (dz.U. UE L. 140).



Intensywność energetyczna na 100 tys. zł przychodu Grupy cyber_Folks w 2023 r. wyniosła

4,9 Gj

Sukcesywnie zastępujemy stare urządzenia nowymi, bardziej energooszczędnymi. Tym samym podnosimy energoefektywność naszej działalności. 2023 r. jest rokiem bazowym dla naszej sprawozdawczości ESG, w związku z czym nie możemy kwantyfikować naszych postępów w oszczędzaniu energii. Będziemy dążyć do większej transparentności energetycznej i skuteczności redukcji zużycia surowców w kolejnych latach raportowania zrównoważonego rozwoju.



Metodologia obliczania

Gazy cieplarniane [GHG - greenhouse gases] to gazy w atmosferze ziemskiej, które wywołują efekt cieplarniany – przyczyniają się bezpośrednio do zmiany klimatu poprzez wzrost średniej temperatury Ziemi. Najczęstszym antropogenicznym gazem cieplarnianym w atmosferze jest dwutlenek węgla (CO₂), metan (CH₄) i podtlenek azotu (N₂O).

W tym roku Grupa cyber_Folks postanowiła po raz pierwszy obliczyć ślad węglowy związany z działalnością biznesu. Kalkulacja emisji gazów cieplarnianych jest jedną z najlepszych metodyk badania naszego wpływu na środowisko naturalne. Ślad został obliczony na podstawie przeglądu dokumentacji wewnętrznej i zewnętrznej, oraz wywiadów z pracownikami zgodnie z najlepszymi praktykami raportowania. Wykorzystaliśmy **dane możliwie najlepszej jakości**, aby emisje mogły zostać obliczone jak najdokładniej.

Prezentujemy ślad węglowy obejmujące emisje gazów cieplarnianych wyprodukowanych od **1 stycznia 2023 r. do 31 grudnia 2023 r.** Zawiera on emisje wytwarzane przez źródła stacjonarne, mobilne (flota samochodowa), emisje niezorganizowane powstałe w wyniku użytkowania klimatyzacji, wynikające z zakupu energii elektrycznej i ciepła od dystrybutora oraz z emisje wynikające z całego łańcucha dostaw. W taki sposób wzięto tu pod uwagę **emisje bezpośrednie ujęte w zakresie (scope) 1, oraz pośrednie – w zakresie (scope) 2 oraz 3.**

Ślad węglowy został obliczony zgodnie z **wytycznymi GHG Protocol**. Używaliśmy **wskaźników emisji** z nast. źródeł:

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



#cyber_team



Granice obliczania emisji

W raporcie Grupy cyber_Folks, granice organizacyjne dla tego okresu sprawozdawczego zostały precyzyjnie określone, aby zapewnić pełen zakres informacji dotyczących wpływu działalności grupy na emisje gazów cieplarnianych. Raport obejmuje dane z dwóch głównych segmentów działalności Grupy według kontroli finansowej - to oznacza, że emisje spółki Vercom zostały w 100% ujęte w raporcie skonsolidowanym.

1. Segment cyber_Folks (hosting):

Ten segment obejmuje działalność związana z usługami hostingowymi, w tym zarządzaniem serwerami, usługami chmurowymi itp. W raporcie zostały uwzględnione emisje gazów cieplarnianych związane z operacjami w ramach tego segmentu na podstawie dostępnych danych.

2. Segment Vercom:

Działalność tego segmentu obejmuje usługi i produkty związane z narzędziami służącymi do komunikacji. Emisje gazów cieplarnianych generowane przez te spółki również zostały uwzględnione w raporcie na podstawie dostępnych danych.

Ze względu na znaczną niezależność organizacyjną spółek wchodzących w skład Grupy dane dotyczące śladu węglowego Grupy zostały ujawnione zgodnie z dostępnymi informacjami. Raport uwzględnia emisje z zakresu 3 z wyłączeniem przetwarzania i użytkowania sprzedanych produktów wirtualnych.

Bezpośredni ślad węglowy (Zakres 1) Grupy cyber_Folks za 2023 r. wyniósł **262t CO₂e**

Całkowita suma emisji (1., 2., 3. zakres) związanych z działalnością Grupy wyniosła **2 386t CO₂e**. 51,8% stanowi zużycie energii elektrycznej w biurach, serwerowniach oraz praca zdalna. 38,3% stanowi zakres 3, w którym zostały ujęte: wynajmowane aktywa upstream (emisje związane z funkcjonowaniem biur oraz serwerowni, które rozliczają się ryczałtowo za energię elektryczną w Polsce i Niemczech.), dla których emisje zostały policzone metodą spend-based, zakupione dobra i usługi oraz podróże służbowe i dojazdy pracowników do pracy. 11% stanowią emisje bezpośrednie wynikające z posiadanej floty aut i konsumpcji paliw.

Emisje Grupy cyber_Folks wg. zakresów:

Emisje bezpośrednie	- Zakres 1 (262t CO ₂ e)	11.0%
	- Zakres 2 (1 210t CO ₂ e)	51.8%
Emisje pośrednie	- Zakres 3 (914t CO ₂ e)	38.3%



Emisje bezpośrednie

Zakres 1 (262t CO₂e)

Zakres 1. Emisje bezpośrednie wynikające ze spalania paliwa w pojazdach i samolotach należących do organizacji. 52,3% emisji w zakresie 1 wynika z wykorzystania paliwa odrzutowego w samolotach

Zakres 1 (Udział %)

- Paliwo odrzutowe

52.3%

- Olej napędowy

30.6%

- Benzyna

16.4%

Zakres 2 (1 210t CO₂e)

Zakres 2. Emisje w zakresie 2 zostały policzone dla zużycia energii elektrycznej w biurach, serwerowniach zlokalizowanych w Polsce i zagranicą, na podstawie danych zużycia energii w kWh. Dodatkowo została doliczona praca zdalna pracowników. Dla oddziałów w Polsce została policzona metodą market-based, dla oddziałów zagranicznych – location-based, ze względu na brak dostępnych danych od producentów energii.

Zakres 2 (Udział %)

- Energia elektryczna
(biura i serwerownie)

97.9%

- Energia elektryczna
(praca zdalna)



Emisje bezpośrednie

Zakres 3 (914t CO₂e)

Zakres 3. Emisje wynikające z łańcucha dostaw, upstream oraz downstream. 59,5% emisji w zakresie 3 stanowią emisje wynikające z zakupionych dóbr i usług (materiały biurowe, sprzęt IT, naprawa aut). W ramach obliczania ślady węglowe zostały uwzględnione następujące kategorie emisji:

- Zakupione dobra i usługi
- Dobra kapitałowe
- WTT (Well to Tank)
- Odpady
- Podróże służbowe
- Dojazdy pracowników do pracy
- Wynajmowane aktywa upstream

Zakres 3 (Udział %)

- Podróże służbowe	3.9%
- Wynajmowane aktywa	6.4%
- WTT	6.9%
- Dojazdy pracowników do pracy	22.8%
- Zakupione dobra i usługi	59.5%
- Dobra kapitałowe (0,3%)	
- Odpady (0,0%)	



W wybranych serwerowniach Grupa nabyła certyfikaty zapewniające, że **energia wykorzystywana pochodzi z Odnawialnych Źródeł Energii**. Ta decyzja miała znaczący wpływ na redukcję emisji dwutlenku węgla o **1 588t CO₂e**. Dzięki temu osiągnięciu całkowite emisje firmy zmniejszyły się o **67%**. Wykorzystując nowoczesne technologie chłodzenia i odzysku ciepła, firma osiągnęła znaczne oszczędności. Dodatkowo, dzięki zakupionym certyfikatom, energia elektryczna zasilająca serwerownię była całkowicie wolna od emisji.

-1 588t CO₂e

Dzięki certyfikatom OZE

-67%

Emisji Grupy cyber_Folks

0,5t CO₂e

na 100 tys. PLN przychodów

5,9t CO₂e

Na 1 pracownika*

*Osoby zatrudnione na Umowę o Pracę na pełen etat

05

cyber_Folks™

Nasze bezpieczeństwo

cyber_Folks™



Podsumowanie

+300%

Anty-spam

Wykorzystujemy zaawansowaną ochronę przed spamem, w tym narzędzia typu open-source oraz rozwiązania własne oparte na analizie zachowań i charakterystyce e-maili. W 2023 r. wzmocniliśmy nasze narzędzia dodatkowymi warstwami i mechanizmami, **zwiększając skuteczność systemu o ponad 300%**

+250

Ataki DDoS

Regularnie monitorujemy ruch sieciowy, aby szybko zauważyć wszelką nietypową aktywność, która może sygnalizować atak typu DDoS. Te ataki zalewają docelowy serwer lub sieć ruchem, uniemożliwiając dostęp prawidłowym użytkownikom. W 2023 r. **zatrzymaliśmy 251 ataków typu DDoS, z indeksem szkodliwości przekraczającym 1000.**

Anty-phishing

Wykorzystujemy zaawansowane mechanizmy, aby chronić naszych klientów przed e-mailami phishingowym. Dodatkowo, wszystkie wiadomości transakcyjne i związane z usługami są sygnowane zaufanym certyfikatem, aby zapewnić wiarygodność i autentyczność komunikacji. Przeprowadzamy kampanie edukacyjne i informacyjne skierowane do naszych klientów, aby zwiększyć świadomość zagrożeń online.

cyber_Folks S.A. jako dostawca hostingowy głównie przetwarza duże ilości danych wprowadzanych na platformę hostingową przez Klientów. Spółka nieustannie deklaruje pełne zaangażowanie dla ochrony danych osobowych.

Dlaczego chronimy dane?

- > Przede wszystkim zależy nam na tym, żeby nasi klienci, którzy powierzają nam swoje dane, jak również dane swoich klientów czuli się u nas bezpiecznie, a to duża odpowiedzialność.
- > Przez właściwe podejście do ochrony danych i cyberbezpieczeństwa podnosimy też naszą reputację i markę.
- > Brak właściwego podejścia do ochrony danych i cyberbezpieczeństwa może prowadzić do incydentów bezpieczeństwa, a przez to również do utraty reputacji.
- > Jako dostawca usług hostingowych, podlegamy też pod szereg regulacji dotyczących ochrony danych, a najważniejsze z nich to Ogólne Rozporządzenie o Ochronie Danych Osobowych (RODO), Akt o Usługach Cyfrowych (DSA), Ustawa o krajowym systemie cyberbezpieczeństwa (UKSC) oraz Ustawa o świadczeniu usług drogą elektroniczną (UŚUDE).



Ścisłe kierownictwo Spółki, kładzie duży nacisk na aspekt ochrony danych, w tym przede wszystkim danych osobowych, jak również na przejrzysty i zrozumiały proces ich przetwarzania, co jest wyrażone w Polityce Prywatności dostępnej na stronie internetowej cyberfolks.pl.



W celu realizacji głównych założeń ochrony danych Spółka wdrożyła szereg środków technicznych i organizacyjnych, dających podstawę do zapewnienia bezpieczeństwa i codziennej ochrony danych osobowych swoich Klientów oraz Personelu, ujętych w następujących politykach:

01. POLITYKA PRYWATNOŚCI

Stworzona polityka prywatności precyzuje, jakie dane są gromadzone, w jaki sposób i w jakim celu są przetwarzane oraz jakie prawa mają użytkownicy w związku z ich danymi osobowymi.

02. POLITYKA OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH W CYBER_FOLKS S.A.

Polityka określa wszystkie podstawowe założenia dotyczące ochrony danych osobowych, takie jak cele i poziomy ochrony danych osobowych, zasady przetwarzania danych oraz zapewnienie wykonania praw osób, których dane dotyczą. Definiuje również obowiązki osób uczestniczących w przetwarzaniu danych osobowych, czyli naszych pracowników.

03. POLITYKA ZARZĄDZANIA SYSTEMEM INFORMATYCZNYM W CYBER_FOLKS S.A.

Określa, kto ma dostęp do danych osobowych, z jakiego powodu i w jakim zakresie. Dokument ma przede wszystkim na celu zapewnienie bezpieczeństwa oraz zapewnienie dostępności i poufności systemów informatycznych. Wprowadza zasady minimalizacji dostępu, nadawania uprawnień, przechowywania elektronicznych nośników informacji, sposobu zabezpieczenia systemów informatycznych i postępowania w przypadku incydentów.



W raportowanym okresie 2023 r., cyber_Folks S.A. otrzymała sumarycznie 6 skarg na wysłanie wiadomości e-mail do Klienta, w tym 4 skargi nieuzasadnione oraz 2 skargi uzasadnione.

04. SYSTEM ZARZĄDZANIA BEZPIECZEŃSTWEM INFORMACJI W OPARCIU O MIĘDZYNARODOWĄ NORMĘ ISO/IEC 27001.

Określa ogólne cele i zasady bezpieczeństwa informacji, a także zobowiązania kierownictwa w tym zakresie. Definiuje szereg procedur dotyczących zarządzania bezpieczeństwem informacji i ryzykiem z tym związanym. Zapewnia odpowiednie podejście do ochrony poufności, integralności i dostępności informacji, zmniejszenie ryzyka związanego z bezpieczeństwem informacji, zwiększenie zgodności z przepisami prawa i ogólną poprawą reputacji Spółki.

05. SYSTEM ZARZĄDZANIA CIĄGŁOŚCIĄ DZIAŁANIA W OPARCIU O MIĘDZYNARODOWĄ NORMĘ ISO/IEC 22301.

Zapewnia Spółce system skutecznego zarządzania i utrzymania ciągłości operacyjnej w obliczu zakłóceń i poważnych zdarzeń losowych. Poprzez analizę wpływu ryzyka takich zdarzeń na procesy biznesowe, określa adekwatne procedur postępowania z podziałem na role i przyporządkowaniem określonych działań do wyznaczonych osób.

06. POLITYKA BEZPIECZEŃSTWA USŁUGI KLUCZOWEJ AUTORYTATYWNEGO SERWERA DNS.

Polityka bezpieczeństwa autorytatywnego serwera DNS podkreśla kluczową rolę DNS w dzisiejszej sieci internetowej i wyznacza cele bezpieczeństwa, takie jak nieprzerwane świadczenie usługi, bezpieczna konfiguracja stref DNS oraz ochrona aktywów infrastruktury. Polityka identyfikuje i wskazuje potencjalne zagrożenia, takie jak awarie, ataki DoS/DDoS i nieuprawnione zmiany w strefach DNS. Wskazuje, że bezpieczeństwo usługi DNS opiera się głównie na dostępności i integralności, z naciskiem na współpracę z CSIRT NASK. Tekst także opisuje podział autorytatywnych serwerów DNS na grupy podstawową i dedykowaną, z uwzględnieniem różnic w ich zastosowaniu.



W 2023 r. spółka nie otrzymała żadnych skarg ze strony organów regulacyjnych w związku z ochroną danych osobowych, natomiast odnotowała sumarycznie 5 incydentów bezpieczeństwa, które mogły skutkować utratą poufności lub utratą dostępności danych Klientów.

Oprócz ogólnych polityk bezpieczeństwa, Spółka w ramach wieloletniego doświadczenia wypracowała szereg procedur i instrukcji postępowania, wspomagających zarządzanie bezpieczeństwem, w szczególności w sferze cyberbezpieczeństwa w celu zminimalizowania ryzyka i ochrony swoich zasobów oraz przede wszystkim zasobów Klientów przetwarzanych w ramach platform hostingowych.

01. ZARZĄDZANIE DOSTĘPEM

Stosujemy procedury nadawania, modyfikowania i usuwania uprawnień dostępu do systemów i zasobów, jak również ich okresowej weryfikacji. Monitorujemy proces przyznawania uprawnień i mechanizmy uwierzytelnienia oraz okresowo weryfikujemy dostęp i uprawnienia do systemów. Dostęp do systemów przyznawane są po odpowiedniej akceptacji.

02. KONTROLA BEZPIECZEŃSTWA FIZYCZNEGO

Stosujemy zabezpieczenia fizycznego centrów danych takie jak kontrole dostępu, wyspecjalizowaną ochronę osób i mienia, monitoring wizyjny i zabezpieczenia przed włamaniem i uszkodzeniem fizycznym.

03. SZYFROWANIE DANYCH

Stosujemy mechanizmy wdrażania i utrzymania technologii szyfrowania danych, zwłaszcza podczas przechowywania i przesyłania informacji poufnych. Szyfrowanie stosujemy w administracji infrastrukturą, jak również w komunikacji z Klientami.

04. POLITYKA HASEŁ ORAZ MFA

Stosujemy zestaw zasad dotyczących tworzenia silnych haseł, ich zmiany i bezpiecznego przechowywania haseł. Wdrażamy i stosujemy wieloskładnikowe uwierzytelnianie dla Personelu i Klientów.

05. ZABEZPIECZENIA FIZYCZNE

Stosujemy procedury związane z ochroną fizyczną zasobów, takich jak, centra danych, powierzchnie biurowe i cała infrastruktura. Korzystamy z profesjonalnych centrów danych, w których stosujemy rozwiązania bezpieczeństwa fizycznego takie jak systemy przeciwpożarowe, systemy ostrzegania, aktywnego gaszenia, systemy zabezpieczenia przed zalaniem. Zapewniamy redundantne zasilanie od niezależnych dostawców energii elektrycznej lub odpowiednio długie podtrzymanie zasilania za pomocą systemów zasilania awaryjnego. Zapewniamy redundantny dostęp do sieci. Internet poprzez niezależnych dostawców oraz routing sieciowy BGP, który automatycznie wybiera najkorzystniejszą trasę transmisji pakietów. Stosujemy redundantne pamięci masowe, które w razie awarii poszczególnych elementów nie powodują braku dostępności danych i przerw w pracy. Zużyte nośniki danych niszczymy mechanicznie w celu uniemożliwienia dalszego odczytu zapisanych na nich informacji. Testujemy urządzenia sieciowe i systemy serwerowe jeszcze przed wprowadzeniem ich do systemu produkcyjnego.

06. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI

Stosujemy izolację użytkowników i poszczególnych kont hostingowych. Platforma hostingowa umożliwia całkowite odseparowanie kont poszczególnych użytkowników. Każdy kontener hostingowy działa w kontekście uprawnień danego użytkownika. Mimo tego, że zasoby serwerów są współdzielone, izolacja zasobów zapewnia bezpieczeństwo plików oraz działających procesów w obrębie każdego kontenera hostingowego. Ewentualny atak na konto jednego użytkownika nie powoduje zagrożenia dla innych kont hostingowych. Wdrożono również mechanizmy Separacji Domen - które pozwalają na jeszcze dalej idącą izolację aplikacji działających na koncie użytkownika minimalizując tym samym ryzyko rozprzestrzeniania się szkodliwego oprogramowania.

07. MONITOROWANIE AKTYWNOŚCI

Stosujemy procedury monitorowania aktywności systemów, sieci i użytkowników w celu wykrywania niezwykłych lub podejrzanych zachowań w tym filtrowanie ruchu przychodzącego WAF (Web Application Firewall). Ruch przychodzący jest monitorowany i analizowany pod kątem zagrożeń. Platforma hostingowa posiada wbudowane rozwiązanie WAF, które do pewnego stopnia jest konfigurowalne przez użytkownika. Stosujemy procedury związane z monitorowaniem, analizą i reakcją na zdarzenia bezpieczeństwa w czasie rzeczywistym.

08. OCHRONA ANTYPSPAMOWA

Stosujemy zaawansowaną ochronę antyspamową w dużej skali, opartą o narzędzia open-source oraz rozwiązania własne, wykorzystujące metody heurystyczne, opierające się na analizie zachowań i charakterystyk wiadomości e-mail.

Ponadto w dużej skali filtrujemy wiadomości e-mail na podstawie cech ich treści i struktury, jak również na podstawie standardów SPF, DKIM, DMARC. Blokujemy złośliwe załączniki, będące często przyczyną przełamania zabezpieczeń.

Wdrożone w 2023 r. dodatkowe warstwy i mechanizmy ochrony antyspamowej np. w postaci klastra filtrów Bayes podniosły skuteczność całego systemu o **ponad 300%**.

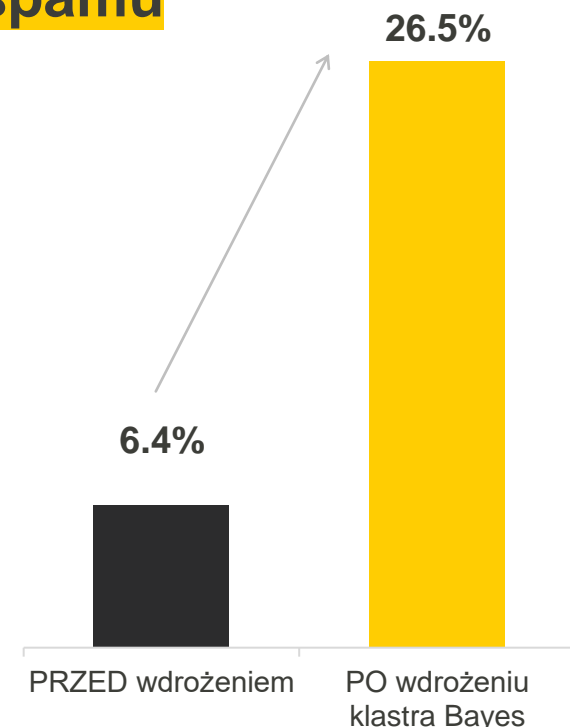
09. OCHRONA ANTYPHISHINGOWA MARKI CYBER_FOLKS

Stosujemy zaawansowane mechanizmy chroniące naszych Klientów przed wiadomościami phishingowymi podszywającymi się pod markę cyber_Folks. Wszystkie wiadomości transakcyjne i obsługowe podpisane są również zaufanym certyfikatem zapewniając wiarygodność i autentyczność komunikacji.

Działania phishingowe są stale monitorowane z użyciem autorskich mechanizmów, zaś w razie potrzeby uruchamiane są kampanie informacyjne skierowane do Klientów mające na celu uczyć i zwiększyć świadomość na temat czyhających zagrożeń.

Odsetek wykrytego spamu*

+300%



*na platformie DirectAdmin

10. OCHRONA ANTYWIRUSOWA I ANTYMALWARE

Zapewniamy Klientom ochronę antywirusową na platformie hostingowej, która odbywa się automatycznie poprzez skanowanie każdego pliku przesyłanego do serwerów podczas każdej sesji transmisji plików. Ponadto wbudowane oprogramowanie, monitoruje przesyłanie plików i poddaje je analizie antywirusem, a w przypadku wykrycia zagrożenia blokuje transfer lub egzekucję takiego pliku. Na żądanie przeprowadzamy kontrolę antymalware oprogramowania Klienta.

11. KOPIE ZAPASOWE I PRZYWRACANIE DANYCH

Na bieżąco tworzymy kopie zapasowe danych oraz całych systemów. Kopie zapasowe najczęściej tworzone są w cyklu dobowych w innej lokalizacji geograficznej, co podwyższa ich bezpieczeństwo ze względu na zdarzenia fizyczne. Procedura regularnego tworzenia kopii zapasowych danych oraz testowania przywracania danych z kopii, zapewnia ciągłość operacyjną w przypadku awarii lub utraty danych, jak również chroni przed zagrożeniami zewnętrznymi, takimi jak ataki ransomware.

12. ZASADY RETENCJI DANYCH

Określenie okresów przechowywania danych oraz zasady ich usuwania po zakończeniu celu przetwarzania, pozwalają na zachowanie zasady ograniczenia przechowywania danych. Stosujemy procedury dotyczące bezpiecznego usuwania danych, zwłaszcza przed ponownym wykorzystaniem, przekazaniem lub użyciem sprzętu.

13. ZARZĄDZANIE URZĄDZENIAMI MOBILNYMI

Egzekwujemy procedury regulujące korzystanie z urządzeń mobilnych, w tym polityki BYOD (Bring Your Own Device) oraz środki zabezpieczeń dotyczące urządzeń mobilnych, takie jak obowiązkowe szyfrowanie nośników.

14. OCHRONA PRZED ATAKAMI

Procedury ochrony przed atakami, takie jak firewalling, systemy wykrywania intruzów i oprogramowanie antywirusowe, chronią dostęp do naszej sieci wewnętrznej z zewnątrz

i wewnątrz. Stosujemy zapory ogniowe oraz mechanizmy wczesnego wykrywania anomalii w ruchu sieciowym. Zapora ogniowa zabezpiecza przed zagrożeniami z wcześniej rozpoznanych sieci IP. Daje możliwość ograniczenia dostępu do usług nieprzeznaczonych dla Klientów, jak również blokuje całkowicie usługi dostępne dla Klientów z określonych sieci, w przypadku wykrycia zagrożeń. Stosowane są automatyczne blokady w przypadku wykrycia ataków zewnętrznych. Blokowany jest dostęp do serwera (tym samym do stron www Klientów) dla ruchu z niepożądanych adresów lub sieci IP na podstawie własnych list oraz list firehol. Listy tego typu zawierają adresację IP związane z atakami, nadużyciami on-line, złośliwym oprogramowaniem, botnetami oraz innymi działaniami cyberprzestępców.

15. OCHRONA ANTY DOS I DDOS

Ochrona anty DDoS została zaimplementowana na poziomie dostawcy sieci. Chroni systemy serwerowe przed zalewem pakietami pochodzącymi z poszczególnych punktów sieci lub rozproszonych sieci botnet, co może być przyczyną obniżenia dostępności platformy hostingowej. W przypadku ataku rozproszonego ruch jest automatycznie przekierowywany do zewnętrznego dostawcy i po przefiltrowaniu, akceptowany ruch ponownie kierowany jest do sieci wewnętrznej.

Również sieć serwerów DNS chroniona jest przed atakami DDoS. Wykorzystanie sieci serwerów DNS anycast pozwala wpływać na zwiększenie pojemności usługi, jej przepustowości, a dzięki temu też odporności na ataki DDoS, które polegają na próbie przeciążenia serwerów celem ich sparaliżowania i wywołania awarii. DNS Anycast absorbuje ataki.

16. BEZPIECZNE SERWERY DNS ANYCAST

Zastosowanie DNS Anycast pozwala automatycznie udostępnić strefę DNS w wielu punktach dostępowych na całym świecie. Dzięki temu każde zapytanie do strefy DNS jest kierowane do najbliższego serwera według ustalonych kryteriów trasowania. W przypadku jakiegokolwiek przestoju najbliższego serwera, jego awarii, dużego obciążenia czy po prostu rutynowej konserwacji, cały ruch przekierowany jest do innych serwerów należących do grupy. W ten sposób umieszczenie wielu rozproszonych po całym świecie serwerów pod tym samym adresem IP zapewnia niezawodność DNS i sprawia, że usługa jest bardziej dostępna i niezawodna.

17. ZARZĄDZANIE DOSTAWCAMI

Stosujemy procedury oceny i monitorowania dostawców oraz partnerów biznesowych w kontekście bezpieczeństwa informacji. W ramach współpracy zawieramy umowy o całkowitym zachowaniu poufności.

18. POLITYKA MONITOROWANIA INFRASTRUKTURY I ZDARZEŃ

Procedury związane z monitorowaniem, analizą i reakcją na zdarzenia bezpieczeństwa w czasie rzeczywistym. Nieustannie monitoruje urządzenia sieciowe, sieć wewnętrzną oraz ruch przychodzący z zewnątrz. Nieustannie monitoruje pracę wszystkich systemów serwerowych, loguje wszystkie operacje dostępu i zmian konfiguracji.

19. ZARZĄDZANIE AKTUALIZACJAMI I POPRAWKAMI BEZPIECZEŃSTWA

Stosujemy procedury aktualizacji i stosowania poprawek bezpieczeństwa dla systemów operacyjnych, oprogramowania serwerowego, baz danych i innych komponentów oprogramowania w celu zminimalizowania luk w zabezpieczeniach. Monitorujemy doniesienia o znanych podatnościach w zastosowanym oprogramowaniu systemowym. Niezwłocznie aplikujemy, wszystkie poprawki bezpieczeństwa i regularnie aktualizujemy oprogramowanie systemowe, obniżając w ten sposób ryzyko nieuprawnionego dostępu do danych. Wprowadzenie aktualizacji, poprzedzamy testami funkcjonalnymi.

20. TESTOWANIE BEZPIECZEŃSTWA

Stosujemy procedury przeprowadzania regularnych testów penetracyjnych, audytów bezpieczeństwa i innych form oceny skuteczności systemów zabezpieczeń oraz mechanizmów bezpieczeństwa. Systemy produkcyjne za pomocą których przetwarzane są dane osobowe Klientów poddawane są okresowym testom bezpieczeństwa. Do wykonania audytów bezpieczeństwa zapraszamy zewnętrznych, niezależnych audytorów.

21. ZARZĄDZANIE INCYDENTAMI BEZPIECZEŃSTWA

Procedura reagowania na incydenty, obejmuje zgłaszanie, analizę, reakcję i raportowanie wszelkich nieprawidłowości związanych z bezpieczeństwem. W przypadku zaobserwowania przez pracownika lub współpracownika naruszenia zasad ochrony danych osobowych, w szczególności obowiązujących procedur przetwarzania danych osobowych, nieautoryzowanego dostępu do danych osobowych lub urządzeń, przy pomocy których dane są przetwarzane, bądź wystąpienia potencjalnego ryzyka naruszenia zasad ochrony danych osobowych, każdy pracownik lub współpracownik jest zobowiązany do niezwłocznego poinformowania inspektora ochrony danych o tym fakcie. W przypadku wykrycia incydentów bezpieczeństwa wdrażamy szybkie działania naprawcze w celu ograniczenia potencjalnych skutków.

22. SZKOLENIA Z BEZPIECZEŃSTWA I OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH ORAZ POUFNOŚĆ

Przy wsparciu wewnętrznej platformy szkoleniowej, organizujemy regularne szkolenia dla Personelu, aby zwiększyć świadomość w zakresie ochrony danych osobowych, bezpieczeństwa informacji i cyberbezpieczeństwa oraz stosowania dobrych praktyk w tym zakresie.

Pracownicy uczestniczą w konferencjach z zakresu NETSEC, WEBSEC/DEFENCE poszerzając swoją wiedzę na temat metod ataków DoS/DDoS, bezpieczeństwa aplikacji webowych, kryptografii, bezpieczeństwa uwierzytelniania, phishingu czy hakowania narzędzi opartych o AI.

23. ZACHOWANIE POUFNOŚCI

Osoby zatrudnione przy przetwarzaniu danych osobowych zostały zaznajomione z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych oraz obowiązane zostały do zachowania ich w tajemnicy. Umowy z Personelem zawierają odpowiednie klauzule zachowania poufności oraz zakaz świadczenia pracy dla podmiotów konkurencyjnych przez dwa lata po zakończeniu zatrudnienia lub współpracy.

Środki ochrony stosowane przeciwko atakom DDoS

Polityka Spółki przeciwdziałania atakom DDoS obejmuje zestaw zasad, procedur i środków technologicznych, mających na celu minimalizowanie skutków i zabezpieczenie infrastruktury przed tego rodzaju zagrożeniem:

01. MONITORING I WYKRYWANIE ATAKÓW DDOS

W czasie rzeczywistym monitorujemy ruch sieciowy w poszukiwaniu anomalii, które mogą wskazywać na ataki DDoS, za pomocą specjalistycznego systemu automatycznego wykrywania i kontrolowania przepływu pakietów sieciowych.

02. SKALOWALNOŚĆ INFRASTRUKTURY

Zachowujemy elastyczności i skalowalności infrastruktury, aby móc absorbować większe ilości ruchu w przypadku ataku. W niektórych przypadkach wykorzystujemy rozproszoną infrastrukturę w celu równomiernego rozkładania obciążenia.

03. FILTROWANIE RUCHU

Stosujemy filtry ruchu sieciowego w celu zidentyfikowania i odfiltrowania ruchu pochodzącego z potencjalnie zainfekowanych lub podejrzanych źródeł na podstawie reguł filtrowania w oparciu o sygnatury ataków DDoS.

04. OCHRONA WARSTWY APLIKACJI

Zabezpieczamy aplikacje przed atakami na poziomie warstwy aplikacji, takimi jak ataki HTTP Flood lub ataki na aplikacje webowe. Wdrażamy mechanizmy ochrony przed atakami skierowanymi na konkretną aplikację, często konkretnego Klienta, włącznie z dynamiczną zmianą adresacji.

05. KORZYSTANIE ZE SPECJALISTYCZNYCH USŁUG ANTI-DDOS.

W przypadku największych ataków wolumetrycznych korzystamy z usług zewnętrznych dostawców specjalizujących się w ochronie przed atakami DDoS. Takie rozwiązania anti-DDoS w chmurze, filtrują ruch zanim dotrze do infrastruktury Spółki. Po odfiltrowaniu ruchu związanego z atakiem, pozostały ruch jest z powrotem odsyłany do serwerów docelowych.

06. WSPÓŁPRACA Z DOSTAWCAMI I CSIRT.

Współpracujemy z innymi dostawcami usług internetowych w celu szybkiego wdrożenia filtrów na poziomie ich infrastruktury, jak również CSIRT NASK w celu szybkiego raportowania i reagowania na incydenty dotyczące infrastruktury krajowego systemu cyberbezpieczeństwa.



Środki ochrony stosowane przeciwko atakom DDoS

Już od etapu **monitorowania i wykrywania ataków DDoS**, zbierane są dane dotyczące przebiegu tych ataków, ich powagi i stopnia szkodliwości. Przy wyznaczaniu tego wskaźnika brane są pod uwagę głównie aspekty oddziaływania i charakterystyki generowanego ruchu takie jak:

- ✓ Wielkość ruchu generowanego przez atak ddos,
- ✓ Typ ataku i rodzaj wykorzystanego protokołu sieciowego,
- ✓ Czas trwania ataku,
- ✓ Usługi docelowe objęte atakiem i ich krytyczność,
- ✓ Wpływ na ogólną wydajność sieci,
- ✓ Tempo neutralizacji ataku.


W 2023 r. odnotowaliśmy **251 ataków DDoS o współczynniku stopnia szkodliwości większym niż 1000**. Ataki te zostały poddane neutralizacji. Największe nasilenie ataków miało miejsce w drugim i czwartym kwartale 2023 r.

Oczywiście powaga oraz stopień szkodliwości ataku DDoS zależy głównie od wielkości generowanego ruchu i jego czasu trwania. W 2023 r. miał miejsce tylko **1 atak DDoS przeprowadzony z prędkością 60-70 Gbit/s, który wymagał przekierowania i neutralizacji w chmurze zewnętrznego dostawcy.**

Edukacja: Jak odróżnić autentyczne wiadomości od fałszywych?

W 2023 r. przeprowadziliśmy szereg działań edukacyjnych wśród naszych klientów mających na celu zwiększenie świadomości nt. bezpieczeństwa w Internecie, oraz technik używanych przez oszustów. Poniżej wybrane przykłady.

> Zwróć uwagę na podpis cyfrowy

Każda wiadomość dot. informacji poufnych tj. płatności, faktury, są podpisane cyfrowo. Co to oznacza? Podpis cyfrowy weryfikuje autentyczność wiadomości i gwarantuje, że jej treść nie została zmieniona przez niepożądane osoby. W każdym programie pocztowym może to wyglądać nieco inaczej. Zazwyczaj podpis cyfrowy charakteryzuje się ikonką  lub informacją w nagłówku: „Wiadomość została podpisana”.

> Sprawdź nadawcę wiadomości

Wejdź w wiadomość. Przy polu nadawca poszukaj opcji, która pozwoli Ci rozwinąć szczegóły wiadomości. Znajdziesz tam dużo szczegółowych i mocno technicznych informacji, ale kluczową dla Ciebie będzie ta o faktycznym nadawcy. Wtedy będziesz w stanie ustalić czy faktyczny nadawca to mail w domenie @cyberfolks.pl.

> Przyjrzyj się literom domeny

Częstym elementem ataków phishingowych jest tzw. typosquatting. Polega on na tym, że domena zawiera znaki, które tylko na pierwszy rzut oka wydają się poprawne. Chodzi tu o cyrylicę lub stosowanie znaków diaktrycznych, podobnych do naszych. Sprawdź czy domena faktycznie składa się z liter: cyberfolks.pl.

> Sprawdzaj nasze komunikaty

Kiedy następuje zmasowany atak phishingowy, staramy się możliwie szybko informować o tym w mediach społecznościowych. W informacji jest zawarty zrzut wiadomości phishingowej i instrukcja bezpieczeństwa. Jeżeli zatem masz podejrzenia, czy wiadomość od nas jest prawdziwa – zerknij na naszego Facebooka!

06

cyber_Folks™

Podsumowanie raportu

Systematyka zrównoważonych środowiskowo działalności

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego w sprawie tzw. Taksonomii UE ma na celu utworzenie systemu klasyfikacji dla zrównoważonych działalności gospodarczych poprzez określenie kryteriów, które pozwolą na zbudowanie tego systemu. **Regulacje mają na celu ukierunkowanie inwestycji w stronę bardziej zrównoważonych środowiskowo działalności przedsiębiorstw, aby wspierać realizację polityki klimatycznej i szerszej polityki środowiskowej Unii, w tym celów określonych w pakiecie Fit for 55.**

Zgodnie z art. 8 Rozporządzenia Grupa cyber_Folks raportuje kluczowe wskaźniki taksonomiczne, tzw. KPIs dotyczące swojej działalności, a mianowicie:

- **Przychody ze sprzedaży** (ang. turnover) związane z działalnością kwalifikującą się do systematyki oraz zgodną z systematyką - zrównoważoną środowiskowo (KPI Przychody)
- **Nakłady inwestycyjne** (ang. capital expenditures, CapEx) związane z działalnością kwalifikującą się do systematyki oraz zgodną z systematyką - zrównoważoną środowiskowo (KPI CapEx)
- **Wydatki operacyjne** (ang. operating expenditures, OpEx) związane z działalnością kwalifikującą się do systematyki oraz zgodną z systematyką - zrównoważoną środowiskowo (KPI OpEx)

Wskaźniki wyników zostały przygotowane zgodnie z wymaganiami przedstawionymi w rozporządzeniach delegowanych UE 2021/2178 oraz UE 2022/1214, zgodnie z najlepszą wiedzą i przy zachowaniu należytej staranności.

W pierwszym etapie zidentyfikowano sektory NACE (PKD – Polską Klasyfikację Działalności), w których mieści się działalność gospodarcza prowadzona przez cyber_Folks oraz określono, czy sektory te zostały wymienione na liście działalności kwalifikujących się do Taksonomii UE. Następnie przeanalizowano działalności gospodarcze kwalifikujące się do systematyki powiązane ze zidentyfikowanymi sektorami (wymienione w aktach delegowanych UE 2021/2139 oraz UE 2022/1214). W ramach ujawnienia zapoznaliśmy się także z rozporządzeniem delegowanym Komisji (UE) 2023/2485 z dnia 27 czerwca 2023 r. zmieniającego rozporządzenie delegowane (UE) 2021/2139 ustanawiające dodatkowe techniczne kryteria kwalifikacji służące określeniu warunków, na jakich niektóre rodzaje działalności gospodarczej kwalifikują się jako wnoszące istotny wkład w łagodzenie zmian klimatu lub w adaptację do zmian klimatu, a także określeniu, czy działalność ta nie wyrządza poważnych szkód względem żadnego z pozostałych celów środowiskowych

Ujawnienia w niniejszym raporcie dotyczą ostatniego roku obrotowego, tj. okresu **01.01.2023 – 31.12.2023**.

Zgodność z Minimalnymi Gwarancjami (compliance with the minimum safeguards)

Minimalne Gwarancje społeczne to zgodnie z art. 18 Rozporządzenia 2020/852 są procedury stosowane przez przedsiębiorstwo prowadzące działalność gospodarczą, które mają zapewnić przestrzeganie Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, w tym zasad i praw określonych w ośmiu podstawowych konwencjach wskazanych w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy oraz zasad i praw określonych w Międzynarodowej karcie praw człowieka.

Ocena zgodności z Minimalnymi Gwarancjami w Grupie cyber_Folks przeprowadzono na podstawie rekomendacji zawartych w dokumencie Final Report on Minimum Safeguards autorstwa Platform On Sustainable Finance opublikowanego w październiku 2022 r. Dokument wskazuje jako niespełnienie Minimalnych Gwarancji potwierdzonych ostatecznymi wyrokami sądowymi naruszeń we wykazanych niżej obszarach:

- prawa człowieka i prawa pracownicze,
- zasady uczciwej konkurencji,
- regulacje podatkowe,
- regulacje antykorupcyjne.

Zgodnie z najlepszą wiedzą Spółki w 2023 r. **nie stwierdzono przypadków niezgodności potwierdzonych ostatecznymi wyrokami sądowymi wymienionych obszarach.** Przeanalizowano wewnętrzne dokumenty obowiązujące w firmie i wykazano zgodność z wytycznymi OECD i ONZ. Tym samym Minimalne Gwarancje zostały spełnione.



KPI Przychody. W odniesieniu do przychodów podstawą (mianownikiem) stanowiły całkowite przychody Grupy w 2023 r., ujawnione w sprawozdaniu finansowym w pozycji Przychody ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów. Do licznika przypisano przychody z działalności kwalifikujące się do systematyki i zgodne z nią. Po analizie przychodów i listy działalności z rozporządzenia uznaliśmy że do systematyki kwalifikują się wyłącznie przychody związane z działalnością **8.1. Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność.** Do takiej działalności zaliczyliśmy przychody związane ze świadczeniem usług hostingowych.

W przypadku działalności 8.1 zweryfikowaliśmy kryteria **istotnego wkładu**, które nie zostały spełnione W związku z tym nie badaliśmy kryteriów niewyrządzania poważnych szkód.

Działalność gospodarcza (1)	Kod lub kody (2)	Obrót wartość bezwzględna (3)	Część obrotu (4)	Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady „nie wyrządza istotnych krzywd”							Udział procentowy obrotu zgodnego z systematyką, rok 2022 (18)	Udział procentowy obrotu zgodnego z systematyką, rok 2021 (19)	Kategoria (działaność wspomagająca lub...) (20)	Kategoria ("działaność na rzecz przejścia") (21)	
				Łagodzenie zmian klimatu (5)	Adaptacja do zmian klimatu (6)	Zasoby wodne i morskie (7)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (8)	Zanieczyszczenie (9)	Różnorodność biologiczna i ekosystemy (10)	Łagodzenie zmian klimatu (11)	Adaptacja do zmian klimatu (12)	Zasoby wodne i morskie (13)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (14)	Zanieczyszczenie (15)	Różnorodność biologiczna i ekosystemy (16)	Minimalne gwarancje (17)					
		mln zł	%	%	%	%	%	%	%	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	%	%	E	T	
A. Działalność kwalifikująca się do systematyki																					
A.1. Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodna z systematyką)																					
Obrót ze zrównoważonej środowiskowo działalności (zgodnej z systematyką) (A.1)		0,00	0,0%																		
A.2. Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)																					
Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność.	8.1	103,7	21,6%							niebadane						T					
Obrót z działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką) (A.2.)		103,7	21,6%																		
Razem (A1+A2)		103,7	21,6%																		
B. Działalność niekwalifikująca się do systematyki																					
Obrót z działalności niekwalifikującej się do systematyki (B)		376,3	78,4%																		
Razem (A+B)		479,9	100,0%																		

KPI CapEx. Dla nakładów inwestycyjnych (CapEx) podstawę (mianownik) stanowiła łączna wartość zwiększeń stanu rzeczowych aktywów trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych w ciągu danego roku obrotowego przed amortyzacją, umorzeniem oraz wszelkimi aktualizacjami wyceny, w tym wynikającymi z przeszacowania oraz utraty wartości, dla danego roku obrotowego, z wyłączeniem zmian wartości godziwej. Mianownik obejmuje również zwiększenie stanu rzeczowych aktywów trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych wynikające z połączenia jednostek gospodarczych. Do licznika przypisano tę część CapEx, która dotyczy rodzajów działalności kwalifikujących się do systematyki, a mianowicie związaną z działalnością **8.1. Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność** oraz **6.5 Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi**. Do takiej działalności zaliczyliśmy nakłady inwestycyjne związane z rozwojem istniejących i nowych produktów.

W przypadku działalności 8.1 i 6.5 zweryfikowaliśmy kryteria **istotnego wkładu**, które nie zostały spełnione W związku z tym nie badaliśmy kryteriów niewyrządzenia poważnych szkód.

Działalność gospodarcza (1)	Kod lub kody (2)	Nakłady inwestycyjne w ujęciu bezwzględny (3)	Udział procentowy nakładów inwestycyjnych (4)	Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady „nie wyrządza istotnych krzywd”						Minimalne gwarancje (17)	Udział procento wy nakładów inwestycyjnych zgodny z systematyką, rok 2022 (18)	Udział procento wy nakładów inwestycyjnych zgodny z systematyką, rok 2021 (19)	Kategoria (działaność wspomagająca lub...) (20)	Kategoria ("działaność na rzecz przejścia") (21)
				Łagodzenie zmian klimatu (5)	Adaptacja do zmian klimatu (6)	Zasoby wodne i morskie (7)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (8)	Zanieczyszczenie (9)	Różnorodność biologiczna i ekosystemy (10)	Łagodzenie zmian klimatu (11)	Adaptacja do zmian klimatu (12)	Zasoby wodne i morskie (13)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (14)	Zanieczyszczenie (15)	Różnorodność biologiczna i ekosystemy (16)					
		mln zł	%	%	%	%	%	%	%	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	%	%	E	T
A. Działalność kwalifikująca się do systematyki																				
A.1. Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodna z systematyką)																				
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką) (A.1)		0,00	0,0%																	
A.2. Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)																				
Działalność: Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność.	8.1	7,9	23,5%																	
Działalność: Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi.	6.5	0,3	0,9%																	
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (A.2)		8,2	24,3%																	
Razem (A1+A2)		8,2	24,3%																	
B. Działalność niekwalifikująca się do systematyki																				
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności niekwalifikującej się do systematyki (B)		25,6	75,8%																	
Razem (A+B)		33,8	100,0%																	

KPI OpEx. W odniesieniu do **wydatków operacyjnych** podstawę (mianownik) stanowiły wszystkie koszty służące do bieżącej obsługi aktywów spółki i utrzymywania ich we właściwej kondycji. Zaliczone do nich zostały takie koszty, jak: działania w zakresie renowacji budynków, leasingi krótkoterminowe, konserwacja i naprawa oraz wszelkie inne bezpośrednie wydatki związane z bieżącą obsługą składników rzeczowych aktywów trwałych. Do licznika przypisano tę część OpEx, która dotyczy rodzajów działalności kwalifikujących się do systematyki.

Wydatki operacyjne (OpEx) kwalifikujące się do systematyki dotyczyły działalności **8.1 Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność** oraz **6.5 Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi**. W przypadku wydatków operacyjnych dotyczących obu działalności nie stwierdziliśmy zgodności z wnoszeniem istotnego wkładu w cele środowiskowe. W związku z tym nie sprawdzaliśmy kryteriów niewyrządzenia poważnych szkód. Żadna część OpEx nie została policzona podwójnie.

	Kod lub kody (2)	Wydatki operacyjne w ujęciu bezwzględny (3)	Udział procentowy wydatków operacyjnych (4)	Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady „nie wyrządza istotnych krzywd”							Udział procentowy wydatków operacyjnych zgodny z systematyką, rok 2022 (18)	Udział procentowy wydatków operacyjnych zgodny z systematyką, rok 2021 (19)	Kategoria (działalność wspomagająca lub...) (20)	Kategoria (“działalność na rzecz przejścia”) (21)
				Łagodzenie zmian klimatu (5)	Adaptacja do zmian klimatu (6)	Zasoby wodne i morskie (7)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (8)	Zanieczyszczenie (9)	Różnorodność biologiczna i ekosystemy (10)	Łagodzenie zmian klimatu (11)	Adaptacja do zmian klimatu (12)	Zasoby wodne i morskie (13)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (14)	Zanieczyszczenie (15)	Różnorodność biologiczna i ekosystemy (16)	Minimalne gwarancje (17)				
Działalność gospodarcza (1)		min zł	%	%	%	%	%	%	%	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	%	%	E	T
A. Działalność kwalifikująca się do systematyki																				
A.1. Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodna z systematyką)																				
Wydatki operacyjne z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką) (A.1)		0,00	0,0%																	
A.2. Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)																				
Działalność: Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność.	8.1	14,9	46,0%																	
Działalność: Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi.	6.5	0,1	0,4%																	
Nakłady operacyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (A.2)		15,0	46,4%																	
Razem (A1+A2)		15,0																		
B. Działalność niekwalifikująca się do systematyki																				
Wydatki operacyjne z tytułu działalności niekwalifikującej się do systematyki (B)		17,4	53,7%																	
Razem (A+B)		32,4	100%																	

cyber_Folks™

Grupa Kapitałowa cyber_Folks S.A. (dawniej Grupa Kapitałowa R22 S.A.) sporządziła skonsolidowane sprawozdanie na temat informacji niefinansowych za 2023 rok, które obejmuje polskie i zagraniczne spółki dwóch głównych segmentów działalności Grupy tj. segmentu cyber_Folks i segmentu Vercom*. Sprawozdanie zostało przygotowane w oparciu o wskaźniki GRI (Global Reporting Initiative) oraz wskaźniki własne. Raport obejmuje informacje ESG za okres od **1 stycznia do 31 grudnia 2023 r.**

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych cyber_Folks S.A. za rok 2023 nie zostało poddane weryfikacji zewnętrznej.

W związku z tym, że Raport za 2023 rok jest pierwszym sprawozdaniem tego typu, nie możemy mieć żadnych korekt informacji do poprzedniego sprawozdania.

cyber_Folks™

**Robert Stasik**

Vice President of the Management Board

r.stasik@cyberfolks.pl

*

**Sergiej Podus**

Account Executive – ESG and Sustainability

s.podus@innervalue.pl

kontakt

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Miejsce w Raporcie
Ujawnienia ogólne		
2-1	Dane organizacji	6, 13
2-2	Podmioty ujęte raportowaniem ESG w organizacji	7-8, 13
2-3	Cykl raportowania i kontakt	80
2-4	Korekty informacji	80
2-5	Weryfikacja zewnętrzna	80
2-6	Rodzaje działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	10
2-7	Pracownicy	45-46
2-8	Osoby świadczące pracę nie będące pracownikami	45-46
2-9	Struktura zarządcza	14-16, 18-19, 25
2-10	Powoływanie i wybór najwyższego organu zarządzającego	20
2-11	Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego	20
2-12	Rola najwyższego organu nadzorczego w nadzorowaniu zarządzania wpływem	20
2-13	Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem	20
2-14	Rola najwyższego organu nadzorczego w raportowaniu zrównoważonego rozwoju	20
2-15	Konflikty interesów	21
2-16	Komunikacja kwestii krytycznych	42
2-17	Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządzającego	20
2-18	Ocena pracy najwyższego organu nadzorczego	22
2-19	Polityki wynagradzania	23-24
2-20	Proces ustalania wynagrodzeń	49
2-21	Roczny wskaźnik całkowitego wynagrodzenia	49
2-22	Oświadczenie w sprawie strategii zrównoważonego rozwoju	3
2-23	Zobowiązania w ramach polityk	35-36
2-24	Wdrażanie zobowiązań polityk	35-36

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Miejsce w Raporcie
Ujawnienia ogólne		
2-25	Procesy łagodzenia negatywnego wpływu	31-34
2-26	Mechanizmy zasięgania porady i zgłaszania wątpliwości	42
2-27	Zgodność z prawem i regulacjami	42
2-28	Członkostwo w organizacjach	28
2-29	Podejście do zaangażowania interesariuszy	26
2-30	Układy zbiorowe	28
Istotne tematy		
3-1	Proces definiowania istotnych zagadnień	29
3-2	Lista istotnych zagadnień	29-30
3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	31-34
Tematy ekonomiczne		
Obecność na rynku		
201-1	Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona przez spółkę	5
201-4	Pomoc finansowa otrzymana od rządu	40
202-1	Stosunek wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla w podziale na płeć	59
Przeciwdziałanie korupcji		
205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	40
Tematy środowiskowe		
Energia		
302-1	Zużycie energii (elektrycznej, ciepłej, do chłodzenia, pary) wewnątrz organizacji - pochodzącej ze źródeł odnawialnych i nieodnawialnych	63
302-2	Zużycie energii poza organizacją	63
302-3	Intensywność energetyczna	64
302-4	Redukcja zużycia energii	64

Tematy środowiskowe

Emisje

305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1)	65-69
305-2	Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2)	65-69
305-3	Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 3).	65-69
305-4	Intensywność emisji gazów cieplarnianych	70
305-5	Redukcja emisji gazów cieplarnianych	70

Odpady

306-2	Zarządzanie odpadami	62
306-3	Dane dotyczące ilości wytwarzanych odpadów	62

Zgodność z regulacjami środowiskowymi

307-1	Kwota istotnych kar oraz całkowita liczba sankcji pozafinansowych z tytułu nieprzestrzegania prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska	62
-------	---	----

Tematy społeczne

Zatrudnienie

401-1	Całkowita liczba i wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników w podziale na grupy wiekowe, płeć i region	47
401-2	Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin, w podziale na główne lokalizacje prowadzenia działalności.	53-55
401-3	Wskaźniki powrotu do pracy i utrzymania zatrudnienia po urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim w podziale na płeć	48
402-1	Minimalne okresy wypowiedzenia w związku ze zmianami operacyjnymi, z uwzględnieniem informacji, czy są one określone w umowach zbiorowych	28

Bezpieczeństwo i higiena pracy

403-1	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	57
403-2	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie wypadków	57
403-3	Usługi medycyny pracy (Służby bezpieczeństwa i higieny pracy)	57
403-5	Szkolenia dla pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	57
403-6	Programy promocji zdrowia dla pracowników	56
403-7	Zapobieganie i łagodzenie wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy	56
403-9	Urazy związane z pracą	57

Tematy społeczne

Bezpieczeństwo i higiena pracy

403-10	Zły stan zdrowia związany z pracą	57
--------	-----------------------------------	----

Edukacja i szkolenia

404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika	50
-------	---	----

404-2	Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego	50
-------	--	----

404-3	Procent pracowników otrzymujących regularne oceny swoich wyników oraz informacje rozwoju zawodowego, z podziałem na płeć oraz kategorię pracowników	51-52
-------	---	-------

Różnorodność i równość szans

405-1	Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie według płci,	17
-------	--	----

405-2	Stosunek podstawowego wynagrodzenia mężczyzn do wynagrodzenia kobiet	59
-------	--	----

Przeciwdziałanie dyskryminacji

406-1	Przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	58
-------	---	----

Prawa człowieka

412-1	Polityka praw człowieka	41
-------	-------------------------	----

Społeczności lokalne

413-1	Charakter, skala i efektywność programów i praktyk w zakresie oceny i zarządzania wpływem działalności organizacji na społeczność lokalną	38-39
-------	---	-------

Polityka publiczna

415-1	Datki na cele polityczne	40
-------	--------------------------	----

Prywatność

418-1	Całkowita liczba uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności	74
-------	---	----

Zapobieganie niezgodności w zakresie produktów i usług

419-1	Kwota istotnych kar oraz całkowita liczba sankcji pozafinansowych z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami	78
-------	--	----

Wymogi ustawy o rachunkowości w zakresie ujawniania danych niefinansowych	Czy wymóg ustawy został spełniony	Miejsce w Raporcie
Opis modelu biznesowego jednostki oraz kluczowe wskaźniki efektywności	TAK	I NASZ BIZNES O grupie cyber_Folks
Opis zarządzania ryzykami zidentyfikowanymi jako istotne	TAK	I NASZ BIZNES Podejście do zrównoważonego rozwoju
Opis polityk, procedur należytej staranności oraz wskaźników wyników związanych z działalnością jednostki w odniesieniu do przeciwdziałania korupcji	TAK	II NASZE RELACJE Z OTOCZENIEM Zapobieganie korupcji, łamaniu praw człowieka i praniu brudnych pieniędzy
Opis polityk, procedur należytej staranności oraz wskaźników wyników związanych z działalnością jednostki w odniesieniu do poszanowania praw człowieka	TAK	II NASZE RELACJE Z OTOCZENIEM Zapobieganie korupcji, łamaniu praw człowieka i praniu brudnych pieniędzy
Opis polityk, procedur należytej staranności oraz wskaźników wyników związanych z tematami istotnymi w relacji z konsumentem/klientem, jakością	TAK	V NASZE BEZPIECZEŃSTWO Ochrona prywatności i danych osobowych
Opis polityk, procedur należytej staranności oraz wskaźników wyników związanych z działalnością jednostki w odniesieniu do zagadnień pracowniczych	TAK	III NASZE MIEJSCE PRACY Zarządzanie różnorodnością i Inkluzja w miejscu pracy
Opis polityk, procedur należytej staranności oraz wskaźników wyników związanych z działalnością jednostki w odniesieniu do środowiska naturalnego	TAK	I NASZ BIZNES Podejście do zrównoważonego rozwoju
Opis polityk, procedur należytej staranności oraz wskaźników wyników związanych z działalnością jednostki w odniesieniu do zagadnień społecznych	TAK	II NASZE RELACJE Z OTOCZENIEM Zaangażowanie społeczne

Wymienione w tabeli wymogi wynikają z Ustawy z dnia 15 grudnia 2016 zmieniająca Ustawę z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości, Dz.U. 1994 nr 121 poz. 591., będącej polską transpozycją Dyrektywy 2014/95/UE zwaną NFRD (ang. The Non-Financial Reporting Directive, Dyrektywa w sprawie sprawozdawczości niefinansowej).