

KAZAR GROUP S.A.

RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

KAZAR GROUP S.A.

RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

KAZAR GROUP S.A.

ZA OKRES:
2024 ROK

SPORZĄDZONY ZGODNIE Z MIĘDZYNARODOWYMI STANDARDAMI
EUROPEAN SUSTAINABILITY REPORTING STANDARDS (ESRS)

30.06.2025

O RAPORCIE

RAPORT ESG KAZAR GROUP

Z przyjemnością prezentujemy **Raport ESG Kazar Group**, który podsumowuje nasze działania i inicjatywy związane ze zrównoważonym rozwojem, odpowiedzialnością społeczną oraz ładem korporacyjnym w minionym roku.

W szybko zmieniającym się świecie zdajemy sobie sprawę z tego, jak ważne jest odpowiedzialne zarządzanie wpływem naszej działalności na środowisko, społeczeństwo i organizację firmy. Dlatego nieustannie dążymy do wdrażania rozwiązań, które pozwalają nam rozwijać się w sposób świadomy i zgodny z najlepszymi praktykami rynkowymi.

Niniejszy raport zrównoważonego rozwoju ESG przedstawia nasze podejście do kluczowych obszarów, które kształtują działalność Kazar Group – **redukcję negatywnego wpływu na środowisko, dbałość o odpowiedzialność społeczną oraz przejrzyste zarządzanie organizacją**. Wierzymy, że zrównoważone praktyki biznesowe pozwalają nam nie tylko budować silną i odporną firmę, ale także przynoszą realne korzyści naszym pracownikom, klientom, partnerom biznesowym i społecznościom, w których działamy.

Raport przedstawia szczegółowy przegląd naszych wyników i podejmowanych działań w zakresie ochrony środowiska, polityki pracowniczej oraz etycznego zarządzania. Informacje zawarte w raporcie zostały opracowane w oparciu o wytyczne **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**, które stanowiły inspirację dla przyjętej struktury i zakresu ujawnień. Raport nie stanowi pełnej implementacji wymogów ESRS, jednak został przygotowany w oparciu o kluczowe założenia, z zachowaniem przejrzystości, spójności oraz zgodności z najlepszymi praktykami w zakresie raportowania ESG.

Ogólne ujawnienia ^(ESRS 2)

Ogólne podstawy (BP-1)

Ujawnienia dotyczące specyficznych okoliczności (BP-2)

Rola organów administracyjnych, zarządzających i nadzorczych (GOV-1)

Informowanie o kwestiach zrównoważonego rozwoju (GOV-2)

Programy motywacyjne (GOV-3)

Należyta staranność (GOV-4)

Raportowanie zrównoważonego rozwoju: Zarządzanie ryzykiem, kontrole wewnętrzne (GOV-5)

Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości (SBM-1)

Oczekiwania i poglądy interesariuszy (SBM-2)

Strategia i model biznesowy (SBM-3)

Proces identyfikacji i oceny istotnego wpływu na środowisko (IRO-1)

Wymogi ESRS dotyczące ujawniania informacji w deklaracji zrównoważonego rozwoju (IRO-2)

Ogólne podstawy ^(BP-1)

Forma i zakres konsolidacji

Niniejsze oświadczenie dotyczące zrównoważonego rozwoju zostało sporządzone w formie skonsolidowanej. Zakres konsolidacji nie jest tożsamy z zakresem określonym dla sprawozdań finansowych, a żadna z jednostek zależnych nie została zwolniona z obowiązku indywidualnej bądź skonsolidowanej sprawozdawczości w obszarze zrównoważonego rozwoju. Kazar Group S.A. nie sporządza skonsolidowanego sprawozdania finansowego - dane Kazar Hungary zostały ujęte w niniejszym raporcie, mimo że jednostka ta prowadzi odrębną sprawozdawczość finansową.

Zakres raportowania w kontekście łańcucha wartości

Oświadczenie obejmuje całość łańcucha wartości organizacji, uwzględniając zarówno działania na poziomie upstream (wyższego szczebla), jak i downstream (niższego szczebla).

Poufność i zakres ujawniania informacji

Jednostka nie skorzystała z możliwości pominięcia ujawnienia informacji, które mogłyby naruszać ochronę własności intelektualnej, tajemnicę przedsiębiorstwa (know-how) lub wyniki innowacyjnych działań. Nie skorzystano również z prawa do nieujawniania informacji dotyczących przyszłych zdarzeń ani spraw będących przedmiotem negocjacji, których upublicznienie mogłoby zagrozić pozycji handlowej grupy.

Zobowiązania w zakresie raportowania

Jednostka podlega obowiązkowi sporządzania sprawozdań finansowych. Jednocześnie nie przygotowuje skonsolidowanej sprawozdawczości dotyczącej zrównoważonego rozwoju zgodnie z art. 48 i Dyrektywy 2013/34/UE.

Ujawnienia dotyczące specyficznych okoliczności (BP-2)

Jednostka nie odstąpiła od perspektyw czasowych określonych w obowiązujących standardach raportowania. Oznacza to, że wszystkie informacje zawarte w niniejszym oświadczeniu zostały przygotowane zgodnie z wymogami dotyczącymi horyzontów czasowych, które zostały przewidziane w standardach.

W odniesieniu do danych dotyczących łańcucha wartości, jednostka posłużyła się oszacowaniami opartymi na źródłach pośrednich, takich jak średnie sektorowe i inne wskaźniki zastępcze. W szczególności dotyczy to mierników związanych z emisjami gazów cieplarnianych. W celu zapewnienia zgodności z wymogami raportowania oraz przejrzystości danych, za podstawę uznano dostępne średnie branżowe. Poziom dokładności zastosowanych metod oszacowania określono jako średni. Jednostka dostrzegła konieczność dalszej poprawy precyzji danych, w związku z czym w przyszłości planuje podjąć działania zmierzające do pozyskiwania i wykorzystywania bardziej szczegółowych danych pierwotnych. Jednocześnie zauważono, że jednym z kluczowych wyzwań w tym zakresie są luki w dostępnych danych, które stanowią główne źródło niepewności. Założenia przyjęte w procesie raportowania opierały się zatem na wykorzystaniu średnich branżowych jako punktu odniesienia.

Analizując raportowane dane, jednostka nie zidentyfikowała mierników ilościowych ani wartości pieniężnych, które podlegałyby wysokiemu poziomowi niepewności pomiaru. Oznacza to, że wszystkie prezentowane dane zostały oszacowane przy użyciu metod pozwalających na zachowanie odpowiedniego poziomu wiarygodności i dokładności. Ponieważ jednostka nie przygotowywała raportów dotyczących zrównoważonego rozwoju w poprzednich okresach, nie wystąpiły żadne zmiany w stosunku do wcześniejszych sprawozdań. W związku z tym, że jednostka nie była wcześniej objęta obowiązkiem sprawozdawczości w tym zakresie, nie pojawiły się również błędy w poprzednich okresach raportowania.

Jednostka nie korzystała z alternatywnych przepisów dotyczących raportowania w zakresie zrównoważonego rozwoju. Oznacza to, że w swoich oświadczeniach stosowano wyłącznie regulacje wynikające z obowiązujących standardów. Jednocześnie w treści raportu zawarto odniesienia do innych dokumentów

korporacyjnych, w tym w szczególności do sprawozdania finansowego, co umożliwiło bardziej kompleksową analizę sytuacji finansowej i niefinansowej.

W odniesieniu do standardów **ESRS E2, E3 i E4** jednostka zdecydowała się **pominąć ujawnienie informacji**, uznając, że kwestie objęte tymi standardami **nie mają kluczowego znaczenia dla jej działalności**. Decyzja ta wynika z przeprowadzonej analizy podwójnej istotności, która nie wykazała ich istotnego wpływu na organizację.

W zakresie **ESRS E1 (Zmiana klimatu)** oraz **ESRS E5 (Odpady)** jednostka ujawniła informacje, ponieważ analiza istotności wykazała, że oba zagadnienia mają kluczowe znaczenie dla działalności firmy. W szczególności raportowane są kwestie przystosowania do zmian klimatu i ich łagodzenia, a także zarządzania odpadami i redukcji ich wpływu na środowisko.

W kontekście **ESRS S1 (własne zasoby pracownicze)** jednostka nie pominęła żadnych ujawnień, uznając, że wszystkie wymagane informacje są istotne zarówno w kontekście działalności operacyjnej, jak i relacji z interesariuszami.

Z kolei w odniesieniu do **ESRS S2 (Pracownicy w łańcuchu wartości)** organizacja również zdecydowała się na zaraportowanie wszystkich informacji.

W odniesieniu do **ESRS S3 (Dotknięte społeczności)** organizacja pominęła ujawnienie informacji, ponieważ analiza istotności nie wykazała, aby zagadnienia objęte tym standardem miały znaczący wpływ na jej działalność.

Natomiast w przypadku **ESRS S4 (Konsumenci i użytkownicy końcowi)** jednostka zdecydowała się na pełne ujawnienie wymaganych informacji, bez stosowania jakichkolwiek wyłączeń lub ograniczeń.

Dodatkowo, w zakresie **ESRS G1 (Ład korporacyjny)** jednostka zaraportowała wszystkie wymagane informacje, gdyż analiza istotności wykazała, że zagadnienia związane z kulturą korporacyjną, ochroną sygnalistów oraz przeciwdziałaniem korupcji i przekupstwu mają istotny wpływ zarówno na działalność organizacji, jak i na jej relacje z kluczowymi interesariuszami.

Rola organów administracyjnych, zarządzających i nadzorczych ^(GOV-I)

Struktura organizacji w kontekście zrównoważonego rozwoju

Kazar Group działa w oparciu o zdecentralizowaną strukturę organizacyjną, co pozwala na efektywne zarządzanie procesami biznesowymi i elastyczne dostosowywanie się do dynamicznie zmieniających się wymagań rynku. Podział obowiązków między poszczególne działy umożliwia precyzyjne wdrażanie strategii zrównoważonego rozwoju, dostosowanej do specyfiki różnych obszarów działalności firmy.

Każdy dział odgrywa istotną rolę w realizacji celów ESG, a kluczowe decyzje są podejmowane z uwzględnieniem aspektów środowiskowych, społecznych i zarządczych. Dział zakupów koncentruje się na etycznym zaopatrzeniu i współpracy z certyfikowanymi dostawcami, dział produkcji optymalizuje procesy w celu minimalizacji odpadów i emisji CO₂, a zespoły sprzedaży i marketingu promują świadomą konsumpcję i edukację klientów w zakresie odpowiedzialnej mody.

Takie podejście umożliwia efektywne zarządzanie wpływem organizacji na środowisko i społeczeństwo, przy jednoczesnym zachowaniu wysokiego poziomu innowacyjności i konkurencyjności na rynku.

Wiedza i umiejętności w zakresie zrównoważonego rozwoju

Organy zarządzające Kazar Group posiadają niezbędną wiedzę i umiejętności w zakresie zrównoważonego rozwoju, co pozwala na skuteczne wdrażanie strategii ESG w całej organizacji. Dzięki regularnym szkoleniom oraz współpracy z ekspertami zewnętrznymi kadra kierownicza ma dostęp do aktualnych trendów, regulacji oraz najlepszych praktyk ESG.

Dodatkowo, pracownicy różnych działów są regularnie angażowani w warsztaty i programy edukacyjne, które umożliwiają im lepsze zrozumienie wpływu ich działań na środowisko i społeczeństwo. Dzięki temu zrównoważony rozwój staje się integralnym elementem codziennych decyzji biznesowych, a Kazar Group konsekwentnie realizuje swoją misję odpowiedzialnego i świadomego przedsiębiorstwa.

Reprezentanci pracowników w organach administracyjnych, zarządzających i nadzorczych z podziałem na płeć ¹

- Mężczyźni [%]: 51
- Kobiety [%]: 49

Członkowie zarządu według płci

- Mężczyźni [%]: 100
- Kobiety [%]: 0

Rezydenci i nierezydenci w organach administracyjnych, zarządzających i nadzorczych

- Rezydenci [%]: 100
- Nierezydenci [%]: 0

Całkowita liczba osób pełniących funkcje administracyjne wynosi **37 osób**, z czego **18 z nich stanowią kobiety**, co świadczy o rozbudowanej i zróżnicowanej strukturze organizacyjnej.

Zarządzanie oddziaływaniami na zrównoważony rozwój, ryzykiem i możliwościami

Kazar Group jasno określa odpowiedzialność za zarządzanie wpływem działalności na zrównoważony rozwój, ryzykiem oraz szansami związanymi z ESG. W regulaminach wewnętrznych, politykach jednostki oraz schemacie organizacyjnym przypisano nadzór nad tym obszarem Członkowi Zarządu - Arkadiuszowi Szczepaniakowi, co zapewnia integrację aspektów ESG w decyzjach strategicznych firmy.

Obecnie nie wdrożono specjalnych kontroli i procedur zaprojektowanych wyłącznie do zarządzania oddziaływaniami na zrównoważony rozwój, ryzykiem i możliwościami. Odpowiedzialność za te kwestie jest jednak ujęta w strukturze organizacyjnej, co oznacza, że decyzje w tym zakresie podejmowane są na poziomie zarządu.

¹ W skład organów zostały ujęte osoby wchodzące w strukturę Z1 oraz Z2.

Z1 obejmuje zarząd oraz dyrektorów pionów, gdzie pion stanowi jednostkę organizacyjną składającą się z kilku działów. Osoby należące do tej grupy pełnią kluczową rolę w podejmowaniu strategicznych decyzji i zarządzaniu działalnością całej organizacji.

Z2 odnosi się do kierowników działów oraz koordynatorów odpowiedzialnych za wskazane obszary działalności. Ich zadaniem jest nadzór operacyjny, wdrażanie strategii oraz koordynacja działań w ramach poszczególnych jednostek organizacyjnych.

Informowanie o kwestiach zrównoważonego rozwoju (GOV-2)

Organy administracyjne, zarządzające i nadzorujące Kazar Group są regularnie informowane o kwestiach związanych ze zrównoważonym rozwojem. Proces ten obejmuje zarówno przegląd postępów w realizacji celów ESG, jak i analizę kluczowych ryzyk oraz możliwości wynikających z działań podejmowanych w obszarze zrównoważonego rozwoju.

Za informowanie jednostek zarządzających odpowiadają osoby nadzorujące proces sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju od samego początku, tj. od analizy podwójnej istotności. Kluczową rolę w tym zakresie odgrywa zespół roboczy, w skład którego wchodzi:

- Dyrektor ds. Finansowych / Wiceprezes Zarządu – Arkadiusz Szczepaniak,
- Doradca Zarządu – Anna Wierzbicka,
- Radca Prawny, Koordynator Zespołu Prawnego – Anna Borysiuk,
- oraz przedstawiciele zespołów kadr, zakupów i logistyki, biorący udział w identyfikacji tematów istotnych i obliczaniu śladu węglowego.

Uwzględnianie zrównoważonego rozwoju w procesie nadzorowania strategii jednostki

Organy zarządcze zostały poinformowane o procesie i wynikach analizy istotności oraz o zidentyfikowanych na tej podstawie kluczowych tematach. Wszystkie istotne oddziaływania, ryzyka i możliwości zostały zwalidowane przez organy spółki dominującej, które dodatkowo uczestniczyły w ustalaniu podstawy oceny dla analizy finansowej.

Dzięki temu kwestie zrównoważonego rozwoju są integralną częścią procesu decyzyjnego, a zarząd ma pełny wgląd w działania ESG, co umożliwia skuteczne zarządzanie ryzykiem i wdrażanie strategii zgodnej z wymogami regulacyjnymi oraz oczekiwaniami interesariuszy.

Programy motywacyjne (GOV-3)

Obecnie Kazar Group nie ocenia wyników członków organów administracyjnych, zarządzających i nadzorczych pod kątem konkretnych celów związanych ze zrównoważonym rozwojem. Mierniki wydajności (KPI) powiązane z ESG nie są uwzględnione w ocenie efektywności zarządu, a realizacja celów związanych ze zrównoważonym rozwojem nie jest obecnie częścią polityki wynagrodzeń.

Systemy zachęt i przyszłe plany

Firma nie posiada jeszcze systemu motywacyjnego powiązanego bezpośrednio z osiąganiem celów ESG, jednak świadoma rosnącego znaczenia takich mechanizmów, planuje w najbliższych latach przeprowadzić szczegółową analizę rynku oraz dobrych praktyk w branży. Na tej podstawie zostanie rozważone wdrożenie systemu, który mógłby skutecznie wspierać realizację strategii ESG oraz motywować zarówno pracowników, jak i partnerów biznesowych do wspólnego dążenia do tych celów.

Należyta staranność (GOV-4)

Należyta staranność w zakresie kwestii zrównoważonego rozwoju

W naszej firmie został wdrożony zaawansowany proces należytej staranności w zakresie zrównoważonego rozwoju, który jest ściśle powiązany z naszą strategią biznesową i operacyjną. Proces ten opiera się na szczegółowej ocenie naszej działalności, łańcucha dostaw oraz współpracy z partnerami zewnętrznymi, umożliwiając identyfikację zarówno ryzyk, jak i możliwości wynikających z aspektów środowiskowych, społecznych i ładu korporacyjnego (ESG).

Zespół odpowiedzialny za należytą staranność współdziała z kluczowymi obszarami firmy, w tym z zaopatrzeniem, logistyką i operacjami, aby lepiej zrozumieć nasz wpływ i wskazać priorytetowe obszary do poprawy. Wyniki analiz są podstawą do tworzenia i wdrażania działań, które ograniczają ryzyko, zwiększają odporność organizacji i wspierają nasze dążenie do bardziej zrównoważonego funkcjonowania w całym łańcuchu wartości.

Strategia ESG i jej wpływ na działalność firmy ^(SBM-1)

Kazar Group konsekwentnie wdraża strategię ESG, której fundamentem jest odpowiedzialność środowiskowa, społeczna oraz przejrzystość w zarządzaniu. Dążąc do ograniczenia wpływu na środowisko, firma realizuje rozwiązania wpisujące się w gospodarkę cyrkularną, optymalizuje procesy logistyczne i produkcyjne oraz angażuje się w działania edukacyjne promujące świadome podejście do konsumpcji.

Strategia opiera się na trzech głównych filarach. Pierwszym z nich jest etyczne zaopatrzenie, co oznacza współpracę z dostawcami spełniającymi wysokie standardy środowiskowe i społeczne. Firma wymaga od swoich partnerów certyfikatów, takich jak Leather Working Group (LWG), a także monitoruje warunki produkcji i pozyskiwania surowców. Drugim filarem jest innowacja w operacjach wewnętrznych, obejmująca m.in. optymalizację zużycia energii i zasobów, cyfryzację procesów oraz minimalizację odpadów. Trzecim kluczowym elementem jest zrównoważona dystrybucja i sprzedaż, w ramach której wdrażane są programy wydłużające cykl życia produktów, ograniczające emisje transportowe oraz promujące recykling opakowań.

W 2024 roku Kazar Group kontynuowała proces transformacji zgodnej z założeniami ESG, rozwijając inicjatywy takie jak Kazar Care, które wspierają regenerację i naprawę obuwia, tym samym przyczyniając się do zmniejszenia odpadów. Firma rozszerzyła również działania edukacyjne skierowane do klientów, promując długowieczność produktów i odpowiedzialne podejście do mody.

Działalność i oferta firmy

Kazar Group od lat specjalizuje się w projektowaniu, produkcji i sprzedaży obuwia, akcesoriów oraz galanterii skórzanej, łączących elegancję z funkcjonalnością. W odpowiedzi na rosnące wymagania rynku oraz zmieniające się regulacje środowiskowe firma konsekwentnie dostosowuje swoje procesy do standardów ESG.

W minionym roku godną uwagi zmianą w ofercie stało się rozszerzenie usług

regeneracyjnych oraz wdrożenie opakowań wykonanych z materiałów pochodzących z recyklingu. Kazar Group postawił również na cyfryzację procesów sprzedaży oraz wdrażanie nowych technologii minimalizujących ślad węglowy związany z transportem i dystrybucją.

Rynki i klienci

Działalność firmy koncentruje się na rynku polskim oraz europejskim, a jej klienci to zarówno konsumenci indywidualni, jak i partnerzy biznesowi. Kazar Group prowadzi sprzedaż zarówno w salonach stacjonarnych, jak i poprzez e-commerce, co pozwala na dostosowanie oferty do zmieniających się trendów zakupowych.

W 2024 roku firma zwiększyła swoją obecność w Europie Środkowo-Wschodniej oraz zainwestowała w rozwój cyfrowych narzędzi wspierających personalizację zakupów, oraz optymalizację procesów logistycznych. Nowe technologie umożliwiły precyzyjne dopasowanie oferty do potrzeb klientów, a także zwiększenie efektywności operacyjnej.

Zatrudnienie i struktura organizacyjna

Kazar Group jest dynamicznie rozwijającą się firmą, która zatrudnia pracowników w różnych regionach, przykładając dużą wagę do warunków pracy oraz zapewnienia konkurencyjnych wynagrodzeń i benefitów pracowniczych. Polityka zatrudnienia uwzględnia różnorodność i równość płac, a priorytetem jest stały rozwój pracowników poprzez szkolenia i programy edukacyjne.

W 2024 roku wprowadzono kolejne inicjatywy wspierające rozwój kompetencji, w tym dostęp do platform e-learningowych oraz szkoleń wewnętrznych. Jednocześnie poprawiono warunki pracy, czego przykładem są remonty biur oraz nowe pakiety benefitów.

Przychody i struktura finansowa

Przychody Kazar Group są generowane głównie w sektorze mody i akcesoriów, a ich podział zgodny jest ze sprawozdaniem finansowym. W ramach zgodności z regulacjami ESRS firma prowadzi transparentną politykę raportowania, uwzględniając wpływ swojej działalności na środowisko i społeczeństwo. Kazar Group nie prowadzi działalności w sektorze paliw kopalnych, chemikaliów ani produkcji kontrowersyjnej broni.

Zrównoważony rozwój w działalności Kazar Group

Zgodnie ze swoją strategią ESG, Kazar Group realizuje działania zmierzające do ograniczenia śladu węglowego, redukcji zużycia zasobów naturalnych oraz minimalizacji odpadów. Firma sukcesywnie wdraża rozwiązania dekarbonizacyjne, optymalizując zużycie energii oraz zwiększając udział odnawialnych źródeł energii w swoich operacjach. Jednym z kluczowych celów jest również promowanie gospodarki cyrkularnej, co realizowane jest poprzez usługi regeneracji produktów, wykorzystywanie materiałów z recyklingu oraz ograniczenie opakowań jednorazowych. Program Kazar Care pozwala na wydłużenie życia obuwia, zmniejszenie emisji CO₂ oraz oszczędność wody, co stanowi istotny element strategii zrównoważonego rozwoju.

Łańcuch wartości i model biznesowy

Model biznesowy Kazar Group obejmuje cały cykl życia produktu – od projektowania, przez produkcję, dystrybucję, aż po obsługę posprzedażową. Własne operacje oparte są na nowoczesnych technologiach minimalizujących zużycie zasobów, a dystrybucja opiera się na rozwiązaniach niskoemisyjnych.

Działania te pozwalają na pełną kontrolę nad wpływem firmy na środowisko oraz optymalizację procesów, tak aby były one jak najbardziej efektywne i zrównoważone. Przejrzystość w raportowaniu, współpraca z interesariuszami oraz stałe monitorowanie wpływu działalności na otoczenie stanowią fundamenty strategii ESG Kazar Group, wspierając jej długoterminowy rozwój i budowanie wartości zarówno dla klientów, jak i inwestorów.

Łańcuch wartości Kazar w kontekście ESG

Łańcuch wartości Kazar Group składa się z trzech głównych etapów: upstream (zaopatrzenie), own operations (operacje wewnętrzne) oraz downstream (dystrybucja i sprzedaż). Każdy z nich odgrywa istotną rolę w strategii zrównoważonego rozwoju firmy, a ich optymalizacja pozwala na zmniejszenie wpływu działalności na środowisko oraz poprawę warunków pracy w całym cyklu życia produktu.

Upstream – odpowiedzialne zaopatrzenie

Proces zaopatrzenia w Kazar Group obejmuje pozyskiwanie surowców i komponentów do produkcji obuwia i akcesoriów. Firma współpracuje z dostawcami, którzy spełniają określone standardy środowiskowe i społeczne, dbając o transparentność łańcucha dostaw.

Kluczowe aspekty strategii ESG na etapie upstream:

- Etyczne źródła surowców – współpraca z dostawcami posiadającymi certyfikaty, takie jak Leather Working Group (LWG), które potwierdzają zrównoważone zarządzanie garbarniami i kontrolę nad śladem węglowym.
- Zwiększenie udziału materiałów pochodzących z recyklingu, co pozwala na zmniejszenie eksploatacji surowców pierwotnych i ograniczenie negatywnego wpływu na środowisko.
- Dywersyfikacja dostawców w celu minimalizacji ryzyka przerw w łańcuchu dostaw oraz wzmocnienia odporności na globalne zawirowania rynkowe.
- Minimalizacja emisji CO₂ w łańcuchu dostaw poprzez optymalizację transportu oraz dążenie do wyboru dostawców korzystających z niskoemisyjnych metod produkcji.

Own Operations – operacje wewnętrzne

Wewnętrzne procesy produkcyjne i administracyjne odgrywają kluczową rolę w strategii ESG Kazar. Firma koncentruje się na optymalizacji zużycia zasobów, redukcji odpadów oraz dekarbonizacji działalności operacyjnej.

Najważniejsze działania podejmowane w ramach operacji własnych:

- Poprawa efektywności energetycznej – inwestycje w optymalizację zużycia energii oraz stopniowe przechodzenie na odnawialne źródła energii w biurach i centrach logistycznych.
- Minimalizacja odpadów produkcyjnych – wdrożenie systemu gospodarowania odpadami oraz dążenie do gospodarki cyrkularnej poprzez recykling materiałów i ich ponowne wykorzystanie.
- Cyfryzacja procesów – przejście na dokumentację elektroniczną oraz wprowadzenie inteligentnych systemów zarządzania zasobami, co pozwala ograniczyć zużycie papieru i energii.
- Wspieranie gospodarki cyrkularnej – program Kazar Care, który promuje regenerację i naprawę obuwia, przedłużając jego cykl życia i ograniczając odpady.
- Zaangażowanie pracowników w ESG – prowadzenie programów edukacyjnych dotyczących zrównoważonego rozwoju, optymalizacja warunków pracy oraz wdrażanie polityki równości i różnorodności.

Downstream – zrównoważona dystrybucja i sprzedaż

Etap downstream obejmuje logistykę, sprzedaż detaliczną i relacje z klientami. Kazar dąży do ograniczenia wpływu swoich działań na środowisko oraz zwiększenia świadomości klientów na temat zrównoważonej konsumpcji.

Kluczowe elementy strategii ESG na tym etapie:

- Optymalizacja logistyki – redukcja emisji CO₂ związanej z transportem poprzez wdrażanie bardziej efektywnych rozwiązań dystrybucyjnych.
- Zmniejszenie śladu węglowego e-commerce – zachęcanie klientów do odbioru osobistego zamówień, co pozwala ograniczyć liczbę przesyłek kurierskich i emisję spalin.
- Opakowania z recyklingu – eliminacja plastikowych opakowań jednorazowych na rzecz materiałów pochodzących z recyklingu oraz minimalizacja ilości odpadów opakowaniowych.
- Edukacja konsumentów – promowanie świadomej konsumpcji poprzez informowanie klientów o możliwościach naprawy obuwia, sposobach pielęgnacji oraz korzyściach płynących z dłuższego użytkowania produktów.

Opis zaangażowania zainteresowanych stron ^(SBM-2)

Zaangażowanie interesariuszy w procesie raportowania zrównoważonego rozwoju Kazar Group odbywa się poprzez regularne badania ankietowe, konsultacje branżowe oraz analizę podwójnej istotności. Organizacja aktywnie zbiera opinie i uwagi od różnych grup interesariuszy, aby uwzględnić ich potrzeby oraz oczekiwania w strategii biznesowej i działaniach operacyjnych. Kluczowym narzędziem w tym procesie jest platforma, która umożliwia systematyczne monitorowanie wpływu organizacji w obszarach ESG oraz identyfikację kluczowych ryzyk i szans.

Opis kategorii interesariuszy, w przypadku których istnieje współpraca

Współpraca organizacji obejmuje różne aspekty, w tym m.in.:

- **Z pracownikami** – poprzez programy rozwoju zawodowego, szkolenia i badania satysfakcji, które pomagają dostosowywać polityki personalne do ich potrzeb.
- **Z konsumentami** – poprzez działania na rzecz poprawy jakości produktów, bezpieczeństwa oraz przejrzystego systemu reklamacyjnego.
- **Z dostawcami** – poprzez określanie wymagań środowiskowych i społecznych oraz działania na rzecz odpowiedzialnego łańcucha dostaw.
- **Z instytucjami finansowymi** – poprzez zapewnienie transparentnych informacji na temat wyników finansowych i ESG.

Opis sposobu organizacji zaangażowania zainteresowanych stron

Organizacja zaangażowania interesariuszy odbywa się w sposób usystematyzowany i opiera się na:

- **Ankietach i badaniach satysfakcji** – szczególnie wśród pracowników i klientów, co pozwala na uzyskanie bieżącej opinii na temat funkcjonowania firmy.
- **Konsultacjach i dialogu** – organizacja bierze udział w konsultacjach branżowych, umożliwiając dostosowanie strategii do zmieniających się oczekiwań rynku.
- **Analizie istotności** – Kazar Group wykorzystuje podejście podwójnej istotności, które pozwala na identyfikację najważniejszych tematów ESG i ich wpływu na działalność firmy.

Opis celu zaangażowania zainteresowanych stron

Celem zaangażowania interesariuszy jest:

- Identyfikacja kluczowych tematów ESG, które wymagają raportowania.
- Zrozumienie potrzeb i oczekiwań różnych grup interesariuszy.
- Minimalizowanie ryzyk i wykorzystywanie szans w kontekście zrównoważonego rozwoju.
- Budowanie trwałych relacji i transparentnej komunikacji z interesariuszami.

Organizacja przetwarza i analizuje dane pozyskane od interesariuszy w celu:

- Optymalizacji warunków pracy i poprawy satysfakcji pracowników.
- Dostosowania strategii ESG do wymagań rynku i regulacji.
- Wdrażania działań poprawiających wpływ środowiskowy i społeczny działalności.

Kazar Group prowadzi analizę opinii interesariuszy, szczególnie w ramach badania podwójnej istotności. Wnioski z tych badań wpływają na kształtowanie strategii biznesowej i ESG. Przykładem jest uwzględnienie problematyki adekwatnych płac i warunków pracy w strategii HR oraz wprowadzenie działań redukujących wpływ klimatyczny działalności.

Strategia Kazar Group

Strategia ESG Kazar Group to plan działań, który ma na celu ograniczenie wpływu firmy na środowisko, odpowiedzialne pozyskiwanie surowców oraz uczciwe podejście do pracowników i klientów. Firma dąży do tego, aby jej działalność była bardziej przejrzysta i dostosowana do oczekiwań rynku oraz wymagań regulacyjnych.

Najważniejsze kierunki działań

Kazar Group koncentruje się w głównej mierze na:

- Odpowiedzialnym zaopatrzeniu – firma współpracuje z dostawcami, którzy spełniają określone standardy i przestrzegają zasad etycznych. Wymaga od nich certyfikatów środowiskowych, takich jak LWG (Leather Working Group), które potwierdzają, że produkcja skór odbywa się zgodnie z normami ochrony środowiska. W kolekcjach sezonów Wiosna/Lato 2024 (WL24) oraz Jesień/Zima 2024 (JZ24) Kazar Group znacząco zwiększyła udział surowców pozyskiwanych w sposób odpowiedzialny. Analiza danych z obu sezonów pokazuje, że:
 - 86,5% obuwia wprowadzonych do oferty wykonano z wykorzystaniem skór posiadających certyfikat Leather Working Group (LWG) – uznawanego międzynarodowo standardu zrównoważonej garbarni, który ocenia m.in. zużycie wody, energii, emisje i zarządzanie chemikaliami.
 - W przypadku torebek, aż 70,1% kolekcji bazowało na skórach z certyfikatem LWG.
- Dłuższemu użytkowaniu produktów – firma promuje regenerację i pielęgnację obuwia. W ramach programu Kazar Care klienci mogą skorzystać z usług czyszczenia i naprawy butów, co przedłuża ich żywotność i zmniejsza ilość wyrzucanych produktów.
- Budowaniu otwartego i wspierającego środowiska pracy, w którym pracownicy mogą rozwijać swoje kompetencje, korzystać z atrakcyjnych benefitów oraz czuć się docenieni i bezpieczni. Firma koncentruje się na trzech kluczowych obszarach: rozwoju zawodowym, równowadze między życiem zawodowym a prywatnym oraz ochronie dobrostanu pracowników.

Sposoby realizacji i oceny postępów

Kazar Group chce sprawdzać efekty swoich działań i regularnie informować o nich interesariuszy. W tym celu firma planuje:

- Zmniejszenie emisji CO₂ – stopniowe przechodzenie na energię odnawialną w swoich obiektach, np. poprzez wykorzystanie energii pochodzącej z paneli fotowoltaicznych w centrach logistycznych.
- Lepsze gospodarowanie odpadami – redukcja ilości opakowań jednorazowych poprzez wprowadzenie opakowań wielokrotnego użytku oraz korzystanie z materiałów pochodzących z recyklingu.
- Rozwój programów naprawy i pielęgnacji butów – w ramach programu Kazar Care klienci już teraz mogą oddać obuwie do czyszczenia w salonach Kazar, skanując kod QR, który przekierowuje do usługi online.
- Ścisłą współpracę z dostawcami, którzy stosują dobre praktyki – audyty dostawców pod kątem spełniania norm środowiskowych i społecznych, co pozwoli na lepszą kontrolę łańcucha dostaw.
- Zwiększenie liczby szkoleń i poprawę warunków pracy – pracownicy Kazar Group mają dostęp do szkoleń online oraz warsztatów stacjonarnych, które dotyczą zarówno ich rozwoju zawodowego, jak i świadomości ekologicznej. Firma dąży także do zwiększenia elastyczności w zatrudnieniu, oferując możliwość pracy zdalnej i elastycznych godzin pracy.

Relacje z pracownikami i kultura organizacyjna ^(S1)

Kazar Group dąży do zapewnienia równych szans w miejscu pracy oraz ochrony praw pracowniczych. Firma posiada wdrożone zasady przeciwdziałania mobbingowi i korupcji, a także system ochrony sygnalistów, który pozwala zgłaszać nieprawidłowości bez obawy o konsekwencje.

Aby zwiększyć satysfakcję pracowników, firma realizuje różne inicjatywy, w tym np.:

- Rozbudowanie pakietu benefitów, w tym prywatnej opieki medycznej oraz kart sportowych.
- Modernizacja biur, aby poprawić komfort pracy – w 2025 roku planowany jest remont siedziby w Przemyślu.
- Ankiety satysfakcji pracowniczej, które są przeprowadzane raz w roku, aby monitorować poziom zaangażowania i zadowolenia zespołu.

Podejście do klientów i produkcji ^(S4)

Firma chce uświadamiać klientów, że dbanie o produkty może wydłużyć ich życie i ograniczyć niepotrzebne zakupy. Kazar Care umożliwia regenerację i czyszczenie obuwia, co pozwala uniknąć nadmiernego zużycia surowców i zmniejszyć ilość odpadów. Konkretnie inicjatywy w tym obszarze obejmują:

- W ramach ciągłego doskonalenia doświadczenia klienta oraz budowania trwałych relacji opartych na zaufaniu, Kazar planuje wdrożenie programu rozszerzonej gwarancji jakości na wybrane produkty, skierowanego do członków programu lojalnościowego.
- Edukacja konsumentów poprzez poradniki na stronie internetowej i materiały w mediach społecznościowych dotyczące prawidłowej pielęgnacji butów.
- Zastosowanie ekologicznych materiałów w nowych kolekcjach, takich jak skóry garbowane w sposób przyjazny dla środowiska.

Planując zmiany, organizacja bierze pod uwagę ich potencjalne konsekwencje dla relacji z interesariuszami. Przykładowo, zwiększenie świadomości ESG wśród dostawców może wpłynąć na bardziej rygorystyczne wymagania wobec nich, natomiast poprawa warunków pracy i systemu benefitów może zwiększyć lojalność i satysfakcję pracowników.

Organy zarządzające i nadzorcze są regularnie informowane o wynikach zaangażowania interesariuszy poprzez:

- Raporty ESG i sprawozdania ze zrównoważonego rozwoju.
- Analizy wyników badań satysfakcji pracowników i konsumentów.
- Spotkania strategiczne, podczas których omawiane są kluczowe aspekty ESG oraz podejmowane są decyzje dotyczące polityki firmy.

Proces identyfikacji i oceny istotnego wpływu na środowisko ^(IRO-1)

Kazar Group realizuje proces identyfikacji i oceny istotnego wpływu na środowisko, ryzyka i możliwości zgodnie z podejściem opartym na analizie podwójnej istotności. Metodyka ta, zgodna z wytycznymi CSRD i ESRS, pozwala na ocenę zarówno wpływu działalności firmy na otoczenie, jak i wpływu czynników zewnętrznych na organizację. Proces ten stanowi integralny element strategii ESG i wspiera podejmowanie decyzji opartych na danych.

Metodologia oceny istotności wpływu, ryzyka i możliwości

Proces oceny istotności obejmuje trzy główne filary:

- **Ocena istotności wpływu** – analiza rzeczywistego i potencjalnego wpływu działalności organizacji na środowisko i społeczeństwo.
- **Ocena istotności finansowej** – określenie, w jaki sposób kwestie ESG wpływają na sytuację finansową organizacji.
- **Zaangażowanie interesariuszy** – identyfikacja oczekiwań i perspektyw kluczowych grup interesariuszy, w tym pracowników, dostawców i instytucji finansowych.

Proces ten przebiegał zgodnie z ośmioetapową metodyką, która polegała na:

1. Zrozumieniu kontekstu działalności – analizie strategii firmy, jej łańcucha wartości oraz otoczenia rynkowego.
2. Identyfikacji wpływów, ryzyk i szans – przeglądzie wewnętrznych i zewnętrznych czynników ESG.
3. Konsultacji z interesariuszami – ankiety, wywiady i sesje dialogowe z przedstawicielami kluczowych grup.
4. Ocenie wpływu oraz istotności finansowej – uwzględnieniu skali, zakresu i nieodwracalności wpływów oraz prawdopodobieństwa ich wystąpienia.
5. Konsolidacji wyników – agregacji danych i przygotowaniu podsumowania.
6. Walidacji wyników z kierownictwem – zatwierdzeniu istotnych kwestii ESG na poziomie zarządu.

7. Analizie czynników podwyższonego ryzyka – identyfikacji relacji biznesowych i obszarów geograficznych o wysokim ryzyku.

8. Planowanym monitorowaniu i aktualizacji oceny – systematycznym przeglądzie wpływów i dostosowaniu strategii ESG.

Podstawowe założenia procesu

Ocena wpływu i ryzyka opiera się na kilku kluczowych aspektach:

- Zgodności z regulacjami CSRD i ESRS – zapewnieniu pełnej zgodności z wymogami prawnymi.
- Perspektywie interesariuszy – uwzględnieniu oczekiwań kluczowych grup interesariuszy.
- Dostosowaniu do ram sprawozdawczości – zapewnieniu transparentności i spójności danych raportowych.

Wszystkie zidentyfikowane istotne kwestie ESG zostały następnie zwalidowane przez organy Kazar Group, które określiły ich znaczenie w kontekście analizy podwójnej istotności.

Uwzględnienie wpływu działalności własnej i relacji biznesowych

Kazar Group analizuje wpływ zarówno działań operacyjnych, jak i relacji biznesowych, obejmujących dostawców, wykonawców oraz partnerów handlowych. W szczególności firma koncentruje się na:

- Obszarach geograficznych o podwyższonym ryzyku, np. tych, gdzie występują ograniczone zasoby naturalne lub wysokie ryzyko zmian klimatycznych.
- Analizie łańcucha wartości – uwzględnieniu wpływu zarówno na upstream (dostawców surowców), own operations (produkcję i zarządzanie zasobami), jak i downstream (dystrybucję, użytkowanie produktów i recykling).
- Wpływie działalności firmy na społeczności lokalne – weryfikacji aspektów społecznych i etycznych współpracy z dostawcami i partnerami biznesowymi.

Konsultacje z interesariuszami odbywały się w formie ankiet online, które umożliwiły zrozumienie kluczowych ryzyk i oczekiwań względem firmy.

Wykorzystanie wyników oceny wpływu w strategii ESG

Na podstawie przeprowadzonej analizy firma:

- Wyznacza cele ESG – oparte na wynikach oceny wpływu i ryzyka.
- Opracowuje strategie minimalizujące negatywny wpływ – poprzez dostosowanie działań operacyjnych i strategii łańcucha wartości.
- Planuje monitorowanie skuteczności wdrażanych rozwiązań – zapewniając zgodność działań z założeniami ESG i ich skuteczność w dłuższej perspektywie.

Zaangażowanie ekspertów zewnętrznych

W procesie identyfikacji i oceny wpływu Kazar Group korzystała ze wsparcia ekspertów zewnętrznych, którzy wspierali przedsiębiorstwo w:

- Analizie podwójnej istotności,
- Identyfikacji luk raportowych,
- Opracowaniu strategii ESG zgodnej z najlepszymi praktykami rynkowymi.

Dzięki ich wsparciu firma mogła skutecznie dostosować swoją strategię raportowania do najnowszych regulacji i wymagań interesariuszy.

Ocena pozytywnych i negatywnych skutków działalności

Analiza podwójnej istotności uwzględnia zarówno negatywne, jak i pozytywne skutki działalności. Przy ocenie ryzyka i możliwości związanych ze zrównoważonym rozwojem firma bierze pod uwagę szereg kluczowych parametrów, które pozwalają na kompleksową analizę potencjalnych zagrożeń i szans. W zależności od dostępnych danych i perspektywy czasowej firma stosuje zarówno podejście ilościowe (kwoty pieniężne), jak i jakościowe (wpływ na procesy, reputację i inne niematerialne aspekty). Działania te pozwalają na precyzyjne określenie priorytetów i strategii działania

Dzięki takiemu podejściu, firma jest w stanie efektywnie zarządzać ryzykami i szansami, wspierając realizację swojej strategii zrównoważonego rozwoju.

Wymogi ESRS dotyczące ujawniania informacji w deklaracji zrównoważonego rozwoju ^(IRO-2)

Określanie istotnych informacji do ujawnienia w odniesieniu do wpływu, ryzyka i szans

Proces identyfikacji istotnych informacji do ujawnienia w ramach raportowania ESG w Kazar Group opiera się na metodyce podwójnej istotności, zgodnej z wytycznymi CSRD i ESRS. Podejście to pozwala na uwzględnienie zarówno wpływu działalności firmy na środowisko i społeczeństwo (istotność wpływu), jak i wpływu czynników ESG na sytuację finansową firmy (istotność finansowa).

Metodyka oceny ryzyk i możliwości związanych ze zrównoważonym rozwojem
Proces ten obejmuje kilka kluczowych etapów:

1. Zrozumienie kontekstu działalności

Pierwszym krokiem w ocenie istotności było przeanalizowanie strategii biznesowej, działań operacyjnych oraz relacji biznesowych Kazar Group, a także otoczenia regulacyjnego i rynkowego. W szczególności zwrócono uwagę na aktualne oraz planowane zmiany w przepisach dotyczących ESG, co pozwoliło określić zakres raportowania. Dodatkowo dokonano identyfikacji kluczowych interesariuszy, którzy mogą być dotknięci działalnością firmy lub mieć wpływ na jej strategię.

2. Identyfikacja wpływów, ryzyk i szans

W kolejnym kroku przeprowadzono szczegółową analizę wpływów ESG na różnych poziomach łańcucha wartości – zarówno na szczeblu dostawców i partnerów biznesowych (upstream), jak i na poziomie operacji własnych oraz dystrybucji produktów (downstream). Zidentyfikowano zarówno rzeczywiste, jak i potencjalne wpływy, które mogą generować ryzyka lub stwarzać nowe możliwości biznesowe.

3. Ocena istotności wpływów i analiza finansowa ryzyk

Każde zidentyfikowane ryzyko lub możliwość poddano ocenie pod kątem:

- skali oddziaływania,
- zakresu wpływu (lokalnego lub globalnego),
- nieodwracalności skutków,
- prawdopodobieństwa wystąpienia w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej.

4. W ocenie finansowej przeanalizowano również, jak czynniki ESG mogą wpływać na wyniki finansowe firmy, np. poprzez zmiany w regulacjach, rosnące koszty surowców czy wymagania dotyczące zgodności z unijną taksonomią.

5. Zaangażowanie interesariuszy

W procesie oceny istotności kluczową rolę odegrały konsultacje z interesariuszami, obejmujące badania ankietowe, wywiady oraz sesje dialogowe. Do udziału w analizie zaproszono zarówno interesariuszy wewnętrznych (pracowników, kierownictwo), jak i zewnętrznych (dostawców, instytucje finansowe, organizacje branżowe). Dzięki temu możliwe było uwzględnienie różnorodnych perspektyw i oczekiwań wobec firmy.

6. Raportowanie wyników

Ostateczne wyniki analizy zostały skonsolidowane w matrycy istotnych kwestii ESG, która stanowi podstawę do raportowania i określenia priorytetowych obszarów działań. Matryca ta uwzględnia zarówno istotność wpływu ESG na firmę, jak i istotność działalności firmy na środowisko i społeczeństwo.

Tematy istotne wynikające z analizy podwójnej istotności:

E1 – Zmiana klimatu - perspektywa negatywna

1. Przystosowanie do zmiany klimatu ^(E1A)
2. Łagodzenie zmiany klimatu ^(E1B)

E5 – Odpady (E5C) - perspektywa negatywna

S1 – Pracownicy własni - perspektywa pozytywna

3. Adekwatna płaca ^(S1A)
4. Szkolenia i rozwój ^(S1C)

S2 – Pracownicy w łańcuchu wartości – perspektywa negatywna

5. Pracownicy w łańcuchu wartości: Inne prawa związane z pracą ^(S2C)

S4 – Konsumenci i użytkownicy końcowi - perspektywa pozytywna

6. Oddziaływanie informacji na konsumentów lub użytkowników końcowych ^(S4A)
7. Bezpieczeństwo osobiste użytkowników końcowych ^(S4B)

G1 – Ład korporacyjny - perspektywa pozytywna

8. Kultura korporacyjna ^(G1A)
9. Ochrona sygnalistów ^(G1B)
10. Dobrostan zwierząt ^(G1C)
11. Działania antykorupcyjne ^(G1F)

Dodatkowo Kazar Group zdecydowało się na ujawnienie obszaru dotyczącego współpracy z dostawcami z obszaru G ^(G1-2).

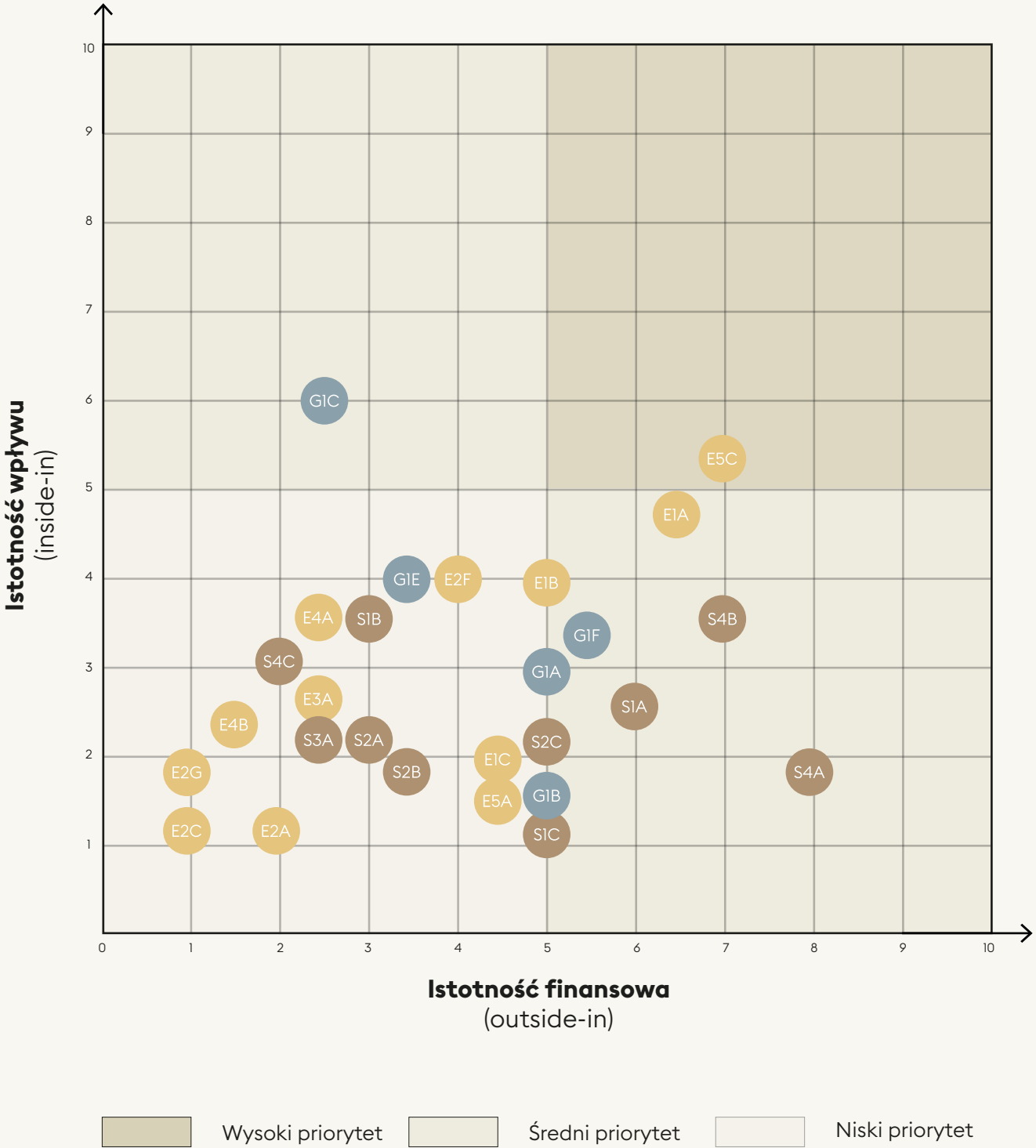
Wyłączenia z raportowania za rok 2024:

Ze względu na specyfikę działalności wyłączony z raportowania za rok 2024 został obszar **G1 – Dobrostan zwierząt** (temat istotny w perspektywie negatywnej - ze względu na towary wytwarzane ze skór zwierzęcych).

W bieżącym roku organizacja podjęła decyzję, aby ujęcie tych zagadnień skupiło się na poziomie strategicznym. Opracowane zostaną odpowiednie działania, które pozwolą na ich pełne uwzględnienie w raporcie ESG za rok 2025. W kolejnym cyklu raportowania planowane jest przedstawienie szczegółowych polityk, działań oraz celów związanych z tymi obszarami, co zapewni zgodność z wymogami regulacyjnymi oraz transparentność w komunikacji z interesariuszami.

Matryca podwójnej istotności

→ Kierunek zmian



Oznaczenia kwestii ESG na matrycy podwójnej istotności:

- E1-A: ESRS E1 Zmiany klimatu: Przystosowanie się do zmian klimatu
- E1-B: ESRS E1 Zmiany klimatu: Łagodzenie zmiany klimatu
- E1-C: ESRS E1 Zmiany klimatu: Energia
- E2-A: ESRS E2 Zanieczyszczenie: Zanieczyszczenie powietrza
- E2-B: ESRS E2 Zanieczyszczenie: Zanieczyszczenie wody
- E2-C: ESRS E2 Zanieczyszczenie: Zanieczyszczenie gleby
- E2-E: ESRS E2 Zanieczyszczenie: Substancje potencjalnie niebezpieczne
- E2-F: ESRS E2 Zanieczyszczenie: Substancje wzbudzające szczególnie duże obawy
- E2-G: ESRS E2 Zanieczyszczenie: Mikrodrobiny plastiku (Mikroplastik)
- E3-A: ESRS E3 Zasoby wodne i morskie: Woda
- E4-A: ESRS E4 Bioróżnorodność i ekosystemy: Bezpośrednie czynniki wpływające na utratę bioróżnorodności
- E4-B: ESRS E4 Bioróżnorodność i ekosystemy: Oddziaływanie na stan gatunków
- E5-A: ESRS E5 Gospodarka o obiegu zamkniętym: Wpływy zasobów, w tym wykorzystanie zasobów
- E5-C: ESRS E5 Gospodarka o obiegu zamkniętym: Odpady
- S1-A: ESRS S1 Własna siła robocza: Warunki pracy
- S1-B: ESRS S1 Własna siła robocza: Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich
- S1-C: ESRS S1 Własna siła robocza: Inne prawa związane z pracą
- S2-A: ESRS S2 Pracownicy w łańcuchu wartości: Warunki pracy
- S2-B: ESRS S2 Pracownicy w łańcuchu wartości: Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich
- S2-C: ESRS S2 Pracownicy w łańcuchu wartości: Inne prawa związane z pracą
- S3-A: ESRS S3 Dotknięte społeczności: Prawa gospodarcze, społeczne i kulturalne społeczności
- S4-A: ESRS S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi: Oddziaływanie informacji na konsumentów i/lub użytkowników końcowych
- S4-B: ESRS S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi: Bezpieczeństwo osobiste konsumentów i/lub użytkowników końcowych
- S4-C: ESRS S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi: Włączenie społeczne konsumentów i/lub użytkowników końcowych
- G1-A: ESRS G1 Postępowanie w biznesie: Kultura korporacyjna
- G1-B: ESRS G1 Postępowanie w biznesie: Ochrona sygnalistów
- G1-C: ESRS G1 Postępowanie w biznesie: Dobrostan zwierząt
- G1-E: ESRS G1 Postępowanie w biznesie: Zarządzanie relacjami z dostawcami, w tym praktyki płatnicze
- G1-F: ESRS G1 Postępowanie w biznesie: Korupcja i łapówkarstwo



Zmiana klimatu ^(E1) oraz Wykorzystanie zasobów oraz gospodarka o obiegu zamkniętym ^(E5)

Plan transformacji na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu (E1-1)

Polityki, działania i cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej (E1-2, E1-3, E1-4)

Zużycie energii i koszyk energetyczny (E1-5)

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

Polityki, działania i cele związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym (E5-1, E5-2, E5-3)

Zasoby odprowadzane (E5-5)

Plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu^(E1-1)

Kazar Group nie posiada formalnego planu transformacji, jednak planuje jego opracowanie na podstawie wyników przeprowadzonych analiz. Obecnie koncentruje się na identyfikacji kluczowych działań w zakresie łagodzenia zmian klimatu, określeniu dźwigni dekarbonizacji oraz oszacowaniu niezbędnych nakładów finansowych (OpEx i CapEx) na realizację strategii.

Plan transformacji będzie zbieżny z celem ograniczenia globalnego ocieplenia do 1,5°C, zgodnie z Porozumieniem Paryskim, i uwzględni wyzwania związane z zamrożonymi emisjami oraz ryzykiem przejścia. Spółka przewiduje stopniowe wdrażanie działań związanych z efektywnością energetyczną, przejściem na odnawialne źródła energii oraz dekarbonizacją łańcucha wartości.

Strategia transformacji zostanie zintegrowana z ogólną strategią biznesową oraz planowaniem finansowym organizacji, a jej postępy będą regularnie monitorowane. Plan zostanie zatwierdzony przez odpowiednie organy zarządcze, a jego wdrożenie będzie uwzględniać dynamicznie zmieniające się warunki rynkowe i regulacyjne.

Kazar Group intensywnie bada możliwości, które pozwolą stopniowo ograniczać wpływ na środowisko i dostosować działalność do rosnących wymagań związanych ze zrównoważonym rozwojem. Jednym z kluczowych obszarów, jest przyjęcie energii odnawialnej. Kazar Group śledzi dostępne technologie oraz modele wdrożeniowe, które mogłyby w przyszłości pomóc w redukcji emisji i zwiększeniu efektywności energetycznej i rozważa różne opcje – zarówno wykorzystanie energii ze źródeł odnawialnych w swoich operacjach, jak i współpracę z dostawcami, którzy już wdrażają tego typu rozwiązania.

Aby ograniczyć emisje związane z transportem i produkcją, skupia się także na optymalizacji łańcucha dostaw, Kazar Group poszukuje sposobów na zmniejszenie śladu węglowego poprzez współpracę z dostawcami, którzy stosują technologie niskoemisyjne, a także analizuje możliwości skracania tras transportowych i wprowadzania bardziej efektywnych modeli logistycznych.

Firma angażuje się także w badania i rozwój, analizując innowacyjne rozwiązania,

które mogą wesprzeć transformację w kierunku bardziej zrównoważonego modelu działalności śledząc nowe technologie, materiały i procesy produkcyjne, które mogą w przyszłości stać się standardem w branży modowej. Dzięki temu firma chce świadomie i odpowiedzialnie podchodzić do zmian, aby wdrażać rozwiązania, które realnie wpłyną na ograniczenie jej wpływu na środowisko.

Obecnie Kazar Group koncentruje się na zbieraniu danych, testowaniu nowych rozwiązań i analizie najlepszych praktyk w branży. Firma chce podejmować przemyślane decyzje, które pozwolą jej na skuteczne dostosowanie się do wymagań rynku i klientów, a jednocześnie na realne zmniejszenie śladu węglowego swojej działalności.

Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej (E1-2)

Kazar Group poszukuje najlepszych rozwiązań w zakresie zarządzania ryzykami i możliwościami związanymi ze zmianą klimatu, zdając sobie sprawę, że zarówno łagodzenie skutków zmian klimatu, jak i dostosowanie się do nowych warunków to kluczowe wyzwania, które będą miały wpływ na przyszłość biznesu. Dlatego koncentruje się na śledzeniu trendów rynkowych, analizie dostępnych technologii i poszukiwaniu innowacyjnych rozwiązań, które pozwolą stopniowo wdrażać skuteczne działania w tym obszarze.

Kazar Group skupia się na monitorowaniu swojego wpływu na środowisko oraz identyfikacji obszarów, które wymagają zmian, szczególnie przyglądając się możliwościom redukcji emisji gazów cieplarnianych, poprawy efektywności energetycznej oraz stopniowego przechodzenia na odnawialne źródła energii. Analiza różnych podejść pozwoli w przyszłości wprowadzić rozwiązania najlepiej dopasowane do działalności.

Jednym z kluczowych aspektów, na które firma zwraca uwagę, jest łańcuch dostaw. Kazar Group monitoruje sytuację i bada, w jaki sposób dostawcy mogą przyczynić się do realizacji celów związanych ze zrównoważonym rozwojem. Firma dąży do tego, aby w przyszłości współpracować z partnerami, którzy również wdrażają rozwiązania proklimatyczne i dzielą się doświadczeniami w odpowiedzialności środowiskowej.

W najbliższych latach Kazar Group zamierza skoncentrować się na opracowaniu spójnej strategii dekarbonizacji oraz na stopniowym wdrażaniu najlepszych praktyk w obszarze ochrony klimatu. Firma zdaje sobie sprawę, że proces ten wymaga przemyślanych decyzji i odpowiedniego przygotowania, dlatego podejmuje działania mające na celu lepsze zrozumienie skutków zmian klimatu i dopasowanie do nich swojej działalności.

Kazar Group konsekwentnie monitoruje efekty podejmowanych działań i analizuje ich skuteczność, tak aby w przyszłości móc podejmować świadome decyzje w zakresie zrównoważonego rozwoju. Firma nie tylko chce spełniać obowiązujące wymogi i dąży do poprawy swojego wpływu na środowisko, co będzie możliwe dzięki odpowiedzialnemu podejściu i otwartości na nowe rozwiązania.

Inicjatywy Kazar Care i ich wpływ na środowisko

Kazar, jako marka premium, łączy elegancję i nowoczesne wzornictwo z odpowiedzialnością środowiskową. W ramach programu Kazar Care realizowane są liczne działania mające na celu zmniejszenie wpływu działalności na środowisko, zwiększenie trwałości produktów oraz wspieranie gospodarki cyrkularnej. Firma konsekwentnie wdraża rozwiązania, które ograniczają zużycie zasobów naturalnych, minimalizują ilość odpadów i przyczyniają się do redukcji emisji CO₂.

Szczegółowe informacje na temat inicjatyw działań na rzecz zrównoważonego rozwoju oraz polityki środowiskowej marki można znaleźć pod linkiem: [Kazar Care](#).

Trwałość produktów a zmniejszenie ilości odpadów

Jednym z kluczowych filarów zrównoważonej strategii Kazar Group jest projektowanie i produkcja obuwia oraz akcesoriów o długiej żywotności. Wysoka jakość wykorzystywanych surowców i staranne wykonanie sprawiają, że produkty Kazar Group służą klientom przez wiele lat, co naturalnie przyczynia się do redukcji ilości odpadów.

Aby wspierać klientów w dbaniu o produkty, firma prowadzi działania edukacyjne, promując świadome użytkowanie i pielęgnację produktów, co dodatkowo wydłuża ich żywotność. Dobre nawyki pielęgnacyjne, takie jak regularne czyszczenie, impregnacja czy odpowiednie przechowywanie, mają pozytywny wpływ na cykl życia produktów, a tym samym na zmniejszenie ilości odpadów generowanych przez przemysł modowy.

Wykorzystanie skór naturalnych a polityka zero waste

Kazar Group świadomie wybiera skóry naturalne jako główny materiał w produkcji swoich butów i akcesoriów, mając na uwadze ich trwałość oraz aspekty środowiskowe. Firma korzysta wyłącznie ze skór pochodzących ze zwierząt hodowanych na mięso, co wpisuje się w zasady zero waste. Dzięki temu skóra, będąca produktem ubocznym przemysłu spożywczego, nie jest marnowana, lecz znajduje nowe zastosowanie w branży obuwniczej.

Warto podkreślić, że skóra naturalna jest bardziej ekologiczną alternatywą dla plastikowych zamienników, takich jak tzw. „eko-skóry” wykonane z tworzyw sztucznych na bazie poliuretanu (PU) lub PVC, ponieważ buty wykonane ze wspomnianych tworzyw sztucznych rozkładają się przez setki lat i zanieczyszczają środowisko. Buty wykonane ze skór naturalnych rozkładają się od kilku do kilkudziesięciu lat, stąd są mniej szkodliwe dla środowiska biorąc pod uwagę ich rozkład i żywotność.

Dzięki wykorzystaniu skór zwierzęcych, które w przeciwnym razie byłyby odpadem przemysłowym, Kazar Group ogranicza zużycie syntetycznych surowców i wspiera model gospodarki cyrkularnej, w którym materiały są maksymalnie wykorzystywane i nie trafiają na wysypiska.

Certyfikat Leather Working Group (LWG) i odpowiedzialne pozyskiwanie surowców

Kazar dąży do pełnej odpowiedzialności środowiskowej w całym łańcuchu dostaw. Dlatego firma korzysta ze skór pochodzących w dużej mierze z garbarni posiadających certyfikat Leather Working Group (LWG), który potwierdza spełnianie najwyższych standardów ekologicznych.

Garbarnie certyfikowane przez LWG stosują zaawansowane technologie minimalizujące wpływ na środowisko, co oznacza:

- Ograniczenie zużycia wody i energii w procesie garbowania skór.
- Zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych, co przyczynia się do redukcji śladu węglowego.
- Mniejszą ilość szkodliwych substancji chemicznych, co minimalizuje zanieczyszczenie wód i gleby.

W kolekcjach Kazar Group na sezony Wiosna/Lato 2024 (WL24) oraz Jesień/Zima 2024 (JZ24) 86,5% obuwia i 70,1% torebek powstało ze skór pochodzących z garbarni certyfikowanych przez LWG, co świadczy o zaangażowaniu firmy w odpowiedzialne pozyskiwanie surowców.

Przedłużanie życia produktów poprzez partnerstwa

W trosce o zmniejszenie ilości odpadów Kazar Group angażuje się w działania na rzecz wydłużania cyklu życia swoich produktów poprzez współpracę z firmami zajmującymi się profesjonalną renowacją, konserwacją i recyklingiem obuwia. Dzięki tym inicjatywom klienci mają możliwość przekazania zużytych butów do naprawy, zamiast ich utylizacji – co wpisuje się w założenia gospodarki o obiegu zamkniętym.

Zgodnie z danymi pochodzącymi z analiz przeprowadzonych przez firmę TerGo, naprawa jednej pary butów pozwala ograniczyć emisję CO₂ średnio o 6,46 kg w porównaniu do produkcji nowej pary². To mierzalny efekt środowiskowy, który przy skali działalności może przełożyć się na realną redukcję śladu węglowego.

² Dane dot. redukcji emisji CO₂ pochodzą z wewnętrznych analiz TerGo wykonanych na potrzeby współpracy z firmą specjalizującą się w naprawie obuwia.

Działania naprawcze realizowane są we współpracy z wyspecjalizowanymi firmami posiadającymi niezbędne doświadczenie i zaplecze technologiczne. Dzięki temu firma może oferować klientom nie tylko wysokiej jakości produkty, ale też ich drugie życie – w duchu less waste i odpowiedzialnej konsumpcji.

Kazar Group traktuje przedłużanie żywotności produktów jako jeden z kluczowych elementów strategii zrównoważonego rozwoju. Firma podejmuje działania edukacyjne, wspiera klientów w pielęgnacji obuwia oraz rozwija model biznesowy oparty na zasadach gospodarki cyrkularnej.

Minimalizacja odpadów i ekologiczne opakowania

Kazar Group sukcesywnie ogranicza ilość generowanych odpadów, wdrażając ekologiczne rozwiązania na każdym etapie działalności.

Wprowadzenie opakowań nadających się do recyklingu i biodegradacji znacząco zmniejsza ilość plastiku w obiegu. Firma nieustannie poszukuje nowych, bardziej ekologicznych rozwiązań, które pozwolą na dalszą redukcję wpływu na środowisko.

Dzięki inicjatywom realizowanym w ramach Kazar Care marka sukcesywnie minimalizuje swój wpływ na środowisko poprzez:

- Produkcję trwałych i wysokiej jakości produktów, które ograniczają nadmierną konsumpcję i odpady.
- Wykorzystanie skór jako produktu ubocznego przemysłu spożywczego, wspierając politykę zero waste.
- Współpracę z garbarniami certyfikowanymi przez LWG, co zapewnia odpowiedzialne pozyskiwanie surowców.
- Program regeneracji i recyklingu obuwia, co pozwala zmniejszyć ślad węglowy.
- Minimalizację plastiku i ograniczenie odpadów poprodukcyjnych, co wspiera gospodarkę cyrkularną.

Kazar Group konsekwentnie dąży do integracji zrównoważonych rozwiązań na wszystkich etapach działalności – od projektowania i produkcji, przez użytkowanie, aż po recykling i ponowne wykorzystanie surowców. Strategia ta wpisuje się w długoterminowe zobowiązania ESG firmy i stanowi istotny krok w kierunku bardziej zrównoważonej mody.

Zużycie energii i koszyk energetyczny^(E1-5)

W 2024 roku Kazar Group kontynuował działania na rzecz dekarbonizacji swojej działalności, monitorując i raportując szczegółowo zużycie energii we wszystkich lokalizacjach operacyjnych – od centrali w Warszawie, przez centrum w Przemyśle, po sklepy stacjonarne w Polsce i za granicą.

Całkowite zużycie energii przez Grupę wyniosło 2 016 125,12 MWh, z czego 57,99% pochodziło ze źródeł kopalnych, a ponad 846 977 MWh (42,01%) stanowiła energia odnawialna, głównie zakupiona od zewnętrznych dostawców. Co istotne – decyzja o zakupie energii elektrycznej pochodzącej z OZE miała charakter w pełni dobrowolny i nie wynikała z obowiązku regulacyjnego, lecz z przyjętej strategii środowiskowej i proklimatycznego podejścia do zarządzania wpływem działalności operacyjnej.

Największy udział energii odnawialnej odnotowano w centrum w Przemyśle, gdzie 99,74% zużywanej energii pochodzi ze źródeł odnawialnych. Znaczący udział OZE odnotowano również w sklepach stacjonarnych w Polsce, gdzie energia odnawialna stanowiła niemal 40% całkowitego zużycia. Obecnie około 40% energii wykorzystywanej w naszych sklepach pochodzi ze źródeł odnawialnych. Dążymy do zwiększenia tego udziału, jednak w wielu lokalizacjach znajdujemy się w centrach handlowych, gdzie energia kupowana jest zbiorczo przez zarządców obiektu, a następnie odsprzedawana najemcom, co ogranicza możliwości bezpośredniego wpływu na pełną zmianę źródła zasilania.

Całość energii pochodziła z zakupów zewnętrznych – zarówno ze źródeł konwencjonalnych, jak i odnawialnych. Dalsze zmniejszanie udziału energii kopalnej w miksie energetycznym pozostaje jednym z priorytetów środowiskowych firmy na kolejne lata.

Zużycie energii i koszyk energetyczny	Warszawa	Przemysł	Salony PL	Salony zagranica	Kazar Group
1) Zużycie paliwa z węgla i produktów węglowych (MWh)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2) Zużycie paliwa z ropy naftowej i produktów naftowych (MWh)	202,42	132,80	135,82	0,00	471,04
3) Zużycie paliwa z gazu ziemnego (MWh)	0,00	200,57	0,00	0,00	200,57
4) Zużycie paliwa z innych źródeł kopalnych (MWh)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5) Zużycie zakupionych lub pozyskanych: energii elektrycznej, ciepła, pary wodnej i chłodzenia ze źródeł kopalnych (MWh)	2 812,75	0,00	1 093 428,58	72 234,66	1 168 475,99
6) Całkowite zużycie energii ze źródeł kopalnych (MWh) (obliczone jako suma wierszy 1–5)	3 015,17	333,38	1 093 564,40	72 234,66	1 169 147,61
Udział źródeł kopalnych w całkowitym zużyciu energii (%)	100,00%	0,26%	60,32%	100,00%	57,99%
7) Zużycie energii ze źródeł jądrowych (MWh)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Udział zużycia energii ze źródeł jądrowych w całkowitym zużyciu energii (%)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
8) Zużycie paliwa w przypadku źródeł odnawialnych, w tym biomasy (obejmujących również odpady przemysłowe i komunalne pochodzenia, biogaz, wodór odnawialny itp.) (MWh)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

9) Zużycie zakupionych lub pozyskanych energii elektrycznej, ciepła, pary wodnej i chłodzenia ze źródeł odnawialnych (MWh)	0,00	127 731,12	719 245,39	0,00	846 976,51
10) Zużycie energii odnawialnej produkowanej samodzielnie bez użycia paliwa (MWh)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
11) Całkowite zużycie energii odnawialnej i niskoemisyjnej (MWh) (obliczone jako suma wierszy 8–10)	0,00	127 731,12	719 245,39	1,00	846 977,51
Udział źródeł odnawialnych w całkowitym zużyciu energii (%)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Całkowite zużycie energii (MWh) (obliczone jako suma wierszy 6, 7 i 11)	3 015,17	128 064,50	1 812 809,79	72 235,66	2 016 125,12

Sektory działalności Kazar Group w kontekście wpływu na klimat

Kazar Group klasyfikuje swoją działalność zgodnie z sektorami NACE o znaczącym wpływie na klimat, obejmującymi 100% działalności operacyjnej będącej źródłem przychodów ze sprzedaży. W szczególności działalność koncentruje się na:

Sekcja G -

HANDEL HURTOWY I DETALICZNY; NAPRAWA POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH, WŁĄCZAJĄC MOTOCYKLE

- Handel detaliczny i hurtowy (sekcja G NACE) – działalność obejmuje sprzedaż detaliczną i hurtową produktów modowych, w tym obuwia, akcesoriów i galanterii skórzanej.
- Sprzedaż w modelu omnichannel – działalność handlowa realizowana jest zarówno poprzez sieć sklepów stacjonarnych, jak i sprzedaż internetową, co wpływa na emisję związaną z transportem i dystrybucją.

Działalność Kazar Group w ramach sektora handlowego obejmuje również aspekty logistyczne, takie jak transport i magazynowanie, które stanowią istotny czynnik energochłonności i wpływu na klimat.

Intensywność zużycia energii na jednostkę przychodu netto	Sektor G - Kazar Group
Całkowite zużycie energii w sektorach o wysokim wpływie klimatycznym na jednostkę przychodu netto (MWh - 2 016 125,12/jednostka monetarna - 271 395 337,78 PLN)	Całkowite zużycie energii Kazar Group kwalifikuje się do tej kategorii - 0,007429

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

Metodyka obliczania śladu węglowego w Kazar Group

Kazar Group stosuje zintegrowane podejście do obliczania śladu węglowego, wykorzystując do tego narzędzia umożliwiające zbieranie, analizę i raportowanie emisji gazów cieplarnianych (GHG) zgodnie z Protokołem GHG (Greenhouse Gas Protocol). Obliczenia obejmują Zakres 1, Zakres 2 i Zakres 3, co pozwala na pełne zrozumienie wpływu działalności firmy na klimat oraz identyfikację obszarów, w których możliwe są działania redukcyjne.

Zakres 1 – Emisje bezpośrednie

Kazar Group uwzględnia emisje pochodzące z własnych źródeł spalania paliw, zarówno w maszynach stacjonarnych, jak i flocie mobilnej. Dane na temat zużycia paliw są pozyskiwane z raportów KOBIZE, co pozwala na dokładne określenie wielkości emisji. Dodatkowo firma monitoruje emisje ulotne, związane z wyciekami czynników chłodniczych z systemów klimatyzacyjnych i przeciwpożarowych, opierając się na danych z przeglądów serwisowych.

Zakres 2 – Emisje pośrednie związane z energią

W ramach obliczeń śladu węglowego Kazar Group analizuje emisje wynikające ze zużycia energii elektrycznej we wszystkich swoich lokalizacjach operacyjnych. Dane są zbierane na podstawie realnego zużycia energii, przy uwzględnieniu odliczeń dla powierzchni wynajmowanych innym podmiotom.

Od 2024 roku firma w biurach oraz niektórych sklepach, korzysta z czystej energii, której ślad węglowy wynosi „0” dzięki certyfikatom dostawcy EKOVOULTIS. Wdrożenie energii odnawialnej to istotny krok w kierunku redukcji emisji i poprawy efektywności energetycznej firmy.

Zakres 3 – Emisje pośrednie z łańcucha wartości

Najbardziej rozbudowany zakres obliczeń obejmuje wpływ całego łańcucha wartości, w tym transportu, użytkowania produktów oraz gospodarki odpadami.

Transport i dystrybucja

Kazar Group dokładnie analizuje emisje związane z transportem produktów, uwzględniając dane logistyczne dotyczące rodzaju transportu (drogowy, kolejowy, morski, lotniczy), długości tras oraz wagi przesyłek. Dane te są pobierane bezpośrednio z systemów przewoźników oraz platformy służącej do obliczania śladu węglowego, wykorzystującej bazy danych zgodne z wytycznymi GHG Protocol jako podstawę kalkulacji, co pozwala na precyzyjne określenie śladu węglowego w przeliczeniu na tonokilometry (CO₂e per TKM).

W ramach transportu kurierskiego firma współpracuje z partnerami takimi jak DHL, DPD i InPost, którzy dostarczają szczegółowe dane na podstawie faktur i specyfikacji przesyłek. Dzięki temu możliwe jest monitorowanie wpływu dostaw na klimat i rozwój bardziej ekologicznych rozwiązań w tym obszarze.

Emisje związane z użytkowaniem produktów

Firma analizuje wpływ swoich produktów na środowisko, uwzględniając ich cykl życia i przewidywany okres użytkowania. Dla przykładu:

- obuwie ma określony czas użytkowania na 2 lata,
- torby – 5 lat,
- zegarki – 10 lat.

Takie podejście pozwala oszacować emisje pośrednie związane z użytkowaniem produktów i uwzględnić je w obliczeniach.

Gospodarka odpadami

Kazar Group prowadzi szczegółową analizę ilości i rodzaju generowanych odpadów, zarówno na poziomie działalności operacyjnej, jak i po stronie klientów. Obliczenia obejmują:

- Odpady komunalne – szacowane na podstawie danych z faktur od firm odbierających odpady oraz przeliczeń wynikających z liczby pracowników,
- Odpady reklamacyjne – obejmujące produkty zwrócone do firmy oraz odpady poprodukcyjne, monitorowane w systemach NAV i rejestrze BDO.

Firma uwzględnia w swoich planach dekarbonizacyjnych opracowanie i wdrożenie rozwiązań redukujących odpady.

Dobra kapitałowe i inwestycje

Emisje związane z inwestycjami w sprzęt IT, meble oraz inne aktywa są raportowane metodą wydatkową, przy czym odpowiednie wskaźniki i faktory są pozyskiwane z narzędzia do obliczania śladu węglowego, które wykorzystuje bazy danych zgodne z wytycznymi GHG Protocol jako podstawę kalkulacji.

Zastosowanie wyników obliczeń

Dzięki wykorzystaniu wyżej opisanych metod Kazar Group uzyskuje rzetelne i ustandaryzowane dane, które pozwalają na bieżące monitorowanie emisji oraz identyfikację obszarów, w których można wdrożyć działania redukcyjne. Wyniki obliczeń są kluczowym elementem strategii klimatycznej firmy, umożliwiając podejmowanie świadomych decyzji dotyczących optymalizacji łańcucha dostaw, efektywności energetycznej oraz wyboru partnerów biznesowych, którzy również angażują się w działania na rzecz ochrony klimatu.

Ślad węglowy organizacji

Zakres emisji GHG	Kazar Group	Bazowy rok
Całkowita emisja Scope 1 (tCO ₂ eq)	153,85	2024
Procent emisji Scope 1 objętych systemami handlu emisjami (%)		2024
Całkowita emisja Scope 2 metodą lokalizacyjną (tCO ₂ eq)	1 472,62	2024
Całkowita emisja Scope 2 metodą rynkową (tCO ₂ eq)	879,74	2024
Całkowita emisja Scope 3 (tCO ₂ eq)	22 268,21	2024
Kategoria 1 - Zakupy towarów i usług	19 570,95	2024
Kategoria 2 - Ślad węglowy infrastruktury IT (opcjonalnie)		2024
Kategoria 3 - Środki trwałe		2024
Kategoria 4 - Emisje związane z energią i paliwem (spoza Scope 1 i 2)		2024
Kategoria 5 - Transport i logistyka dostawców	1 256,07	2024
Kategoria 6 - Odpady wygenerowane w operacjach	261,05	2024
Kategoria 7 - Podróże służbowe	44,14	2024
Kategoria 8 - Dojazdy pracowników	87,92	2024
Kategoria 9 - Wynajmowane aktywa	5,28	2024
Kategoria 10 - Transport i logistyka klientów		2024
Kategoria 11 - Użytkowanie sprzedanych produktów	538,44	2024
Kategoria 12 - Utylizacja sprzedanych produktów		2024
Kategoria 13 - Wynajmowane aktywa przez klientów		2024
Kategoria 14 - Franczyzy		2024
Kategoria 15 - Inwestycje	267,17	2024
Całkowita emisja GHG (metoda lokalizacyjna) (tCO ₂ eq)	23 894,67	2024
Całkowita emisja GHG (metoda rynkowa) (tCO ₂ eq)	23 301,80	2024

Emisje gazów cieplarnianych w zakresie 2 zostały obliczone zgodnie z dwiema metodami wskazanymi w GHG Protocol: metodą lokalizacyjną (location-based), która odzwierciedla średni wskaźnik emisji dla krajowego miksu energetycznego, oraz metodą rynkową (market-based), która uwzględnia indywidualne umowy zakupu energii, w tym ewentualne gwarancje pochodzenia. Obie wartości prezentowane są w celu zapewnienia pełnej transparentności w ocenie wpływu energetycznego oraz efektów podejmowanych działań dekarbonizacyjnych.

Polityki, działania i cele związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym (E5-1, E5-2, E5-3)

Na dzień sporządzenia niniejszego sprawozdania Kazar nie posiada formalnie przyjętych polityk, działań ani celów w obszarze zrównoważonego gospodarowania zasobami naturalnymi oraz gospodarki o obiegu zamkniętym, zgodnie z wymaganiami ujawnień E5-1, E5-2 oraz E5-3.

Spółka uznaje jednak rosnące znaczenie tych zagadnień w kontekście transformacji gospodarczej i wymogów wynikających z regulacji unijnych, w tym Dyrektywy CSRD oraz standardów ESRS i planuje podjąć prace w celu opracowania kompleksowych polityk, wdrożenia stosownych działań oraz wyznaczenia mierzalnych celów w tym zakresie w kolejnych okresach sprawozdawczych.

Zasoby odprowadzane ^(E5-5)

Wykorzystanie opakowań z drugiego obiegu

Kazar Group konsekwentnie dąży do ograniczenia ilości odpadów w swojej działalności, wdrażając rozwiązania oparte na zasadach gospodarki o obiegu zamkniętym. Jednym z kluczowych działań w tym zakresie jest wykorzystanie opakowań z drugiego obiegu, co pozwala na zmniejszenie zużycia surowców i minimalizację negatywnego wpływu na środowisko.

Obecnie firma stosuje kartony wielokrotnego użytku w logistyce do sklepów, co pozwala na ich ponowne wykorzystanie nawet 4-5 razy. Jest to istotny krok w stronę zrównoważonego zarządzania odpadami i redukcji materiałów jednorazowych. Dodatkowo Kazar testuje nowe rozwiązania w zakresie opakowań logistycznych, które mogłyby jeszcze bardziej zoptymalizować procesy związane z transportem i magazynowaniem.

Kolejnym planowanym działaniem jest optymalizacja procesu foliowania i pakowania poprzez zastosowanie nowoczesnych technologii, które pozwolą na redukcję zużycia materiałów opakowaniowych. W ramach nowego kontraktu dla logistyki, przewidzianego po 2026 roku, Kazar Group planuje wdrożenie urządzeń pakujących, które umożliwią bardziej efektywne i ekologiczne zabezpieczanie przesyłek.

Firma nieustannie monitoruje rynek i analizuje dostępne rozwiązania, aby w przyszłości wdrażać jeszcze bardziej zrównoważone metody zarządzania opakowaniami i odpadami.

Kod odpadu	Typ odpadów	Ilość wygenerowanych odpadów [kg]	Poddane recyklingowi	Udział emisji [%]
15.01.01	Opakowania z papieru i tektury	299 618,37	Nie	60,84
15.01.01	Opakowania z papieru i tektury	10 810,50	Tak	0,06
15.01.02	Opakowania z tworzyw sztucznych	3 028,08	Nie	0,00
15.01.02	Opakowania z tworzyw sztucznych	472,50	Tak	0,00
15.01.03	Opakowania z drewna	900,00	Nie	0,17
15.01.06	Zmieszane odpady opakowaniowe	16,68	Nie	0,00
15.01.07	Opakowania ze szkła	720,00	Nie	0,00
15.01.09	Opakowania z tekstyliów	105,20	Nie	0,00
16.02.14	Zużyte urządzenia inne niż wymienione w 16.02.09 do 16.02.13	2 255,00	Nie	0,01
20.01.10	Odzież	11 536,50	Tak	0,06
20.01.10	Nie segregowane (zmieszane) odpady komunalne	56 888,17	Nie	7,46
03.01.05	Trociny, wióry, ścinki, drewno, płyta wiórowa i fornir inne niż wymienione w 03.01.04	2 000,00	Nie	0,23

Analiza danych dotyczących wygenerowanych odpadów pokazuje, że największą kategorię stanowią opakowania z papieru i tektury, których ilość wyniosła łącznie **310 428,87 kg**. Z tego zdecydowana większość, czyli **299 618,37 kg (96,5%)**, nie została poddana recyklingowi, co przekłada się na najwyższy udział w emisji (**60,84%**). Natomiast jedynie **10 810,50 kg (3,5%)** tych odpadów poddano recyklingowi, co stanowi zaledwie **0,06%** całkowitej emisji.

Wśród innych kategorii odpadów znaczącą ilość stanowią zmieszane odpady komunalne, które osiągnęły **56 888,17 kg**, przyczyniając się do **7,46%** całkowitej emisji. Odpady te nie zostały poddane segregacji, co wskazuje na potencjalny obszar do optymalizacji gospodarki odpadami i zwiększenia poziomu recyklingu.

Kolejną istotną kategorią są opakowania z tworzyw sztucznych, których ilość wyniosła **3 500,58 kg**, jednak mimo niewielkiego wpływu na emisję większość z nich (**86,5%**) nie została poddana recyklingowi. Sytuacja wygląda podobnie w przypadku opakowań ze szkła, drewna i tekstyliów, gdzie całość odpadów została zaklasyfikowana jako nieprzetworzona.

Warto zauważyć, że pozytywnym aspektem jest recykling odpadów tekstylnych, który objął **11 536,50 kg** odzieży oraz **472,50 kg** opakowań z tworzyw sztucznych, co jednak nadal stanowi niewielką część całości wygenerowanych odpadów.



Własne zasoby pracownicze ^(SI)

Polityki związane z własną siłą roboczą (SI-1)

Procedury współpracy z pracownikami jednostki i przedstawicielami pracowników w kwestiach oddziaływań (SI-2)

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

Podejmowanie działań dotyczących istotnych oddziaływań na własnych pracowników oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych możliwości związanych z własnymi pracownikami oraz skuteczność tych działań (SI-4)

Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi oddziaływaniami, zwiększania pozytywnych oddziaływań i zarządzania istotnym ryzykiem i istotnymi możliwościami (SI-5)

Charakterystyka pracowników jednostki (SI-6)

Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własnych pracowników jednostki (SI-7)

Odpowiednie płace (SI-10)

Wskaźniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności (SI-13)

Wskaźniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie) (SI-16)

Incydenty, skargi i poważne oddziaływania na przestrzeganie praw człowieka (SI-17)

Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi (SI-1)

Nasze przedsiębiorstwo priorytetowo podchodzi do poszanowania praw człowieka. W tym w szczególności duży nacisk kładziony jest na prawa pracownicze. Dzięki wprowadzonym zasadom i praktykom, politykom oraz przejrzystym kanałom komunikacji zapewniamy środowisko pracy, w którym najistotniejszy jest dobrobyt każdej osoby. Udostępniamy bogatą bazę szkoleniową dla pracowników każdego szczebla oraz dostęp do platform szkoleniowych. Mamy opracowaną i ustrukturyzowaną ścieżkę kariery. Dodatkowo Kazar Group stosuje politykę wsparcia, najniżej zarabiających pracowników, między innymi poprzez eliminację w swoich strukturach stanowisk zarabiających na poziomie minimalnego wynagrodzenia.

Dnia 15 lipca 2024 r. Zarząd Kazar Group przyjął uchwałę określającą Ład korporacyjny. Zgodnie z tą polityką, kluczowymi wartościami dla prowadzenia działalności przez spółkę jest:

1. Poszanowanie praw człowieka określonych w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka składającej się z: Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, a także poszanowanie praw podstawowych zawartych w ośmiu najważniejszych konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), określonych w Deklaracji dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy, w szczególności:

- Bezwzględny zakaz zatrudniania dzieci
- Bezwzględny zakaz handlu ludźmi, pracy przymusowej
- Prawo do godziwego wynagrodzenia
- Prawo do równego wynagrodzenia za pracę o jednakowej wartości
- Prawo do bezpieczeństwa i higieny pracy
- Prawo do wolności zrzeszania się i negocjacji zbiorowych.
- Prawo do równego traktowania w zatrudnieniu i wykonywaniu pracy
- Prawo do wolności od dyskryminacji w zatrudnieniu
- Prawo do opieki społecznej
- Prawo do odpoczynku i czasu wolnego

2. Przeciwdziałanie korupcji i przekupstwu.
3. Uczciwe konkutowanie na rynku.
4. Przestrzeganie przepisów w zakresie ochrony środowiska.
5. Poszanowanie i ochrona osób w dobrej wierze zgłaszających nieprawidłowości
6. Work-life balance.

Kazar Group realizuje te postanowienia przez podejmowanie konkretnych działań, w szczególności:

- Prowadzi działania mające na celu rozpowszechnienie wiedzy o kluczowych wartościach w otoczeniu gospodarczym.
- Prowadzi szkolenia pracownicze w zakresie kluczowych wartości.
- Ustanawia mechanizmy skarg i reakcji na sygnały o naruszenia kluczowych wartości.
- Regularnie ocenia i monitoruje praktyki w zakresie wynagradzania, aby zapewnić równość płacy za jednakową pracę.
- Monitoruje łańcuch dostaw w celu wykrycia i przeciwdziałania praktykom naruszającym prawa człowieka.
- Włącza klauzule dotyczące kluczowych wartości w umowy z dostawcami i partnerami biznesowymi.
- Inwestuje w programy szkoleniowe i rozwojowe dla pracowników, aby umożliwić im rozwój zawodowy i osobisty.
- Zobowiązuje do przestrzegania kluczowych wartości spółki zależne.

W Kazar Group od 2017 roku obowiązują kompleksowe procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne, które są aktualizowane i dostosowywane do aktualnego stanu prawnego. Obecnie w tym zakresie obowiązuje polityka przeciwko działaniom mobbingowym, dyskryminacyjnym oraz konfliktom z dnia 11 lipca 2024 r. Polityka ta określa pojęcia, cele i zakres działań, a także obowiązki pracodawcy i pracowników w zakresie przeciwdziałania nękanii oraz dyskryminacji ze względu na rasę, etniczność, kolor skóry, płeć, orientację seksualną, niepełnosprawność, wiek, religię, poglądy polityczne, narodowość lub pochodzenie społeczne.

Polityka przewiduje procedury zgłaszania niewłaściwych zachowań, sposób ich rozpatrywania oraz sankcje za ich popełnianie. Dodatkowo powołano specjalną komisję ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji odpowiedzialną za prowadzenie postępowań wyjaśniających.

W 2023 roku firma wdrożyła również politykę sygnalistów na podstawie wymogów dyrektywy (Dyrektywa (UE) 2019/1937 w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa UE). Polityka sygnalistów w Kazar Group ma na celu umożliwienie zgłaszania naruszeń prawa, ochronę sygnalistów oraz przeciwdziałanie nieprawidłowościom, z uwzględnieniem celów związanych z etyką, zgodnością prawną, ochroną interesów pracowników i środowiska. Zakres polityki obejmuje całą działalność firmy, w tym łańcuch dostaw, a także grupy interesariuszy, takich jak pracownicy, współpracownicy i kontrahenci. Wdrożenie polityki nadzorowane jest przez Zarząd oraz osoby wyznaczone na podstawie pisemnych upoważnień, wspierane przez Zespół ds. Weryfikacji. Dokument odnosi się do ustawy o ochronie sygnalistów i zasad ochrony danych osobowych (RODO). Polityka uwzględnia interesy pracowników i współpracowników, zapewniając im możliwość anonimowego zgłaszania naruszeń. Dostępność polityki jest zapewniona poprzez komunikację wewnętrzną oraz procesy informacyjne, takie jak rekrutacja.

Ponadto Kazar Group działa w porozumieniu z Radą pracowniczą, która składa się z reprezentantów wszystkich grup pracowniczych. W porozumieniu z Radą Kazar przyjmuje proaktywną postawę w odniesieniu do wpływu spółki na prawa człowieka poprzez wdrażanie mechanizmów naprawczych.

Kazar Group posiada polityki w zakresie BHP oraz przeszkolonych pracowników w zakresie udzielania pierwszej pomocy w siedzibach w Przemyślu i Warszawie. Dodatkowo, w Przemyślu rezyduje Inspektor BHP, co wzmacnia system zarządzania bezpieczeństwem.

Pracownicy oraz inne zainteresowane strony mają swobodny dostęp do polityki dotyczącej praw pracowniczych. Jednakże polityka ta nie jest obecnie dostępna w formie dostosowanej do potrzeb pracowników, np. przetłumaczonej na języki ojczyste lub w formie graficznej. W roku sprawozdawczym nie dokonano żadnych istotnych zmian w politykach dotyczących pracowników

Procedury współpracy z pracownikami jednostki i przedstawicielami pracowników w kwestiach oddziaływań (SI-2)

Firma współpracuje z własnymi pracownikami oraz ich przedstawicielami w zakresie zarządzania istotnymi, faktycznymi i potencjalnymi oddziaływaniami na pracowników. Najwyższe stanowisko odpowiedzialne za zapewnienie zaangażowania pracowników w te kwestie to Wiceprezes Zarządu. Osoba ta brała udział w tworzeniu procedur i procesów związanych z tym obszarem, co zapewnia głęboką znajomość zasad współpracy i zarządzania oddziaływaniami.

Wiceprezes Zarządu odpowiadający za kwestie ESG, posiada ponadto certyfikat CGMA oraz CIMA, które wymagają znajomości i przestrzegania zasad zapisanych w Kodeksie Etyki Międzynarodowej Federacji Księgowych (IFAC).

Współpraca odbywa się w sposób bezpośredni, prowadząc specjalistyczne i dedykowane działania. Proces ten opiera się na przekazywaniu informacji oraz konsultacjach, które odbywają się regularnie w kluczowych momentach procesów biznesowych. Celem tych interakcji jest spełnianie wymogów prawnych oraz reagowanie na potrzeby i oczekiwania pracowników, oraz innych interesariuszy. Opinie pracowników są uwzględniane podczas podejmowania decyzji biznesowych, a informacje o wpływie ich sugestii na ostateczne decyzje są im w jasny sposób komunikowane.

Firma nie zawiera formalnych porozumień ani umów z przedstawicielami pracowników, takimi jak krajowe, europejskie czy międzynarodowe związki zawodowe lub rady pracownicze. Współpraca ma charakter lokalny i ogranicza się do poziomu organizacyjnego. W związku z tym przedsiębiorstwo nie ustanawia Globalnej Umowy Ramowej (GFA) ani innych międzynarodowych uzgodnień dotyczących kwestii pracowniczych.

Wpływ opinii pracowników na decyzje i działania zarządcze

Kazar Group prowadzi regularne badania satysfakcji pracowników, które stanowią podstawowe narzędzie identyfikacji ich potrzeb i oczekiwań. Wyniki badania mają wpływ na podejmowane decyzje dotyczące warunków pracy, benefitów oraz organizacji zespołów. Z przeprowadzonych ankiet wynika, że pracownicy zgłaszają kwestie związane z elastycznością pracy, wynagrodzeniem, rozwojem zawodowym i atmosferą w zespołach, a niektóre z tych sugestii są uwzględniane w decyzjach operacyjnych firmy.

Bezpośrednia współpraca z pracownikami i ich przedstawicielami

Firma nawiązuje dialog z pracownikami zarówno bezpośrednio, poprzez badania satysfakcji, jak i pośrednio, za pośrednictwem menedżerów oraz zespołów kierowniczych. Wyniki ankiet wskazują na potrzebę lepszej komunikacji między działami oraz konieczność zwiększenia wpływu pracowników na decyzje dotyczące ich środowiska pracy.

Etapy, rodzaj i częstotliwość współpracy

Proces konsultacji z pracownikami odbywa się cyklicznie, przy czym badanie satysfakcji przeprowadzane jest raz do roku. Dodatkowo pracownicy mogą zgłaszać uwagi na bieżąco poprzez swoich przełożonych. Przeprowadzone badania obejmowały m.in. ocenę warunków pracy, ścieżek kariery, poziomu komunikacji w firmie oraz systemu benefitów. Opinie pracowników dotyczące polityki wynagrodzeń oraz benefitów wskazują na obszary wymagające dalszej optymalizacji.

Osoba odpowiedzialna za współpracę i wdrażanie wyników

Za organizację procesu konsultacji oraz wdrażanie zmian wynikających z opinii pracowników odpowiedzialny jest dział HR, oraz kadra menedżerska. Ich zadaniem jest analiza zgłaszanych przez pracowników problemów oraz przekazywanie ich do zarządu, który podejmuje decyzje dotyczące strategii zatrudnienia i warunków pracy.

Porozumienia dotyczące praw pracowniczych i mechanizmy uwzględniania opinii pracowników

Obecnie firma nie posiada globalnych umów ramowych z przedstawicielami pracowników w zakresie praw człowieka i warunków pracy. Jednak opinie pracowników na temat warunków zatrudnienia są zbierane w ramach corocznych badań oraz w postaci dodatkowych sugestii zgłaszanych w ankietach. Przykłady zgłaszanych postulatów obejmują m.in. poprawę dostępu do prywatnej opieki medycznej, zwiększenie szkoleń oraz bardziej elastyczne podejście do pracy zdalnej.

Ocena skuteczności współpracy z pracownikami

Firma monitoruje skuteczność współpracy z pracownikami poprzez analizę wskaźników satysfakcji, które w 2024 roku wyniosły 72,9%. Wyniki badań podkreślają wysokie oceny relacji w zespołach i organizacji pracy, ale wskazują również na obszary wymagające poprawy, takie jak jasność ścieżek kariery czy wynagrodzenia.

Uwzględnianie opinii grup szczególnie podatnych na oddziaływanie

Firma podejmuje działania mające na celu identyfikację potrzeb grup pracowników szczególnie narażonych na niekorzystne warunki pracy. Dotyczy to w szczególności osób zatrudnionych w salonach sprzedaży, gdzie pracownicy wskazują na potrzebę większego wsparcia w zakresie premii, organizacji czasu pracy oraz jasności podziału obowiązków.

Procesy naprawy skutków negatywnych oddziaływań i kanały zgłaszania problemów przez własne zasoby pracownicze ^(SI-3)

Kazar Group wyznaczyła specjalne kanały komunikacji dedykowane pracownikom własnym, które umożliwiają zgłaszanie obaw i potrzeb oraz rozwiązywanie zgłoszonych problemów w sposób bezpośredni. Głównym mechanizmem zgłaszania problemów jest procedura ochrony sygnalistów i zaplanowany w niej system zgłaszania skarg i obaw. Pracownicy mogą składać skargi i zgłoszenia bezpośrednio do Spółki, mają także dostęp do mechanizmów podmiotów trzecich w przypadku potrzeby zgłaszania obaw związanych z działalnością Spółki.

Monitorowanie i śledzenie zgłoszeń odbywa się poprzez dwie procedury: politykę sygnalistów oraz politykę antymobbingową i antydyskryminacyjną. W tym celu powołano specjalne komisje zobowiązane do zachowania całkowitej poufności. W razie potrzeby do składu komisji mogą być zapraszane dodatkowe osoby, na przykład prawnicy lub psychologowie, co jest przewidziane w Załączniku nr 2 do polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej.

Aby zapewnić, że pracownicy są świadomi dostępnych kanałów i mają do nich zaufanie, opracowano kompleksowe materiały szkoleniowe dotyczące przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Materiały te zostały włączone do programu onboardingu dla nowych pracowników oraz rozesłane do wszystkich pracowników.

Kanały komunikacyjne są uznawane za wiarygodne dzięki zapewnieniu rozliczalności oraz budowaniu zaufania zainteresowanych stron. Procedury zgłaszania problemów są jasne, powszechnie znane i obejmują określone ramy czasowe. Kazar Group zapewnia pracownikom dostęp do odpowiednich informacji, porad i wiedzy fachowej, a także dba o przejrzystość, przekazując niezbędne informacje zarówno skarżącym, jak i innym podmiotom, gdy jest to wymagane w interesie publicznym.

Wyniki uzyskane za pośrednictwem tych kanałów są zgodne z międzynarodowo uznawanymi prawami człowieka. Kazar Group systematycznie analizuje wnioski wynikające z działalności kanałów komunikacyjnych, aby zapobiegać przyszłym nieprawidłowościom oraz doskonalić ich funkcjonowanie, co przyczynia się do nieustannego ulepszania procedur zgłaszania obaw i potrzeb.

Podejmowanie działań dotyczących istotnych oddziaływań na własnych pracowników oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych możliwości związanych z własnymi pracownikami oraz skuteczność tych działań (SI-4)

W ramach Kazar Group wdrożone zostały kompleksowe programy szkoleniowe dla pracowników w celu zwiększenia ich umiejętności i świadomości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Ścisłe przestrzeganie ustalonych protokołów bezpieczeństwa i regularne oceny ryzyka są dla nas priorytetem.

Kazar Group prowadzi aktywną analizę i opracowywanie innowacyjnych rozwiązań, które mają na celu dalszą dywersyfikację umiejętności pracowników. W ramach tego procesu planowane jest także ulepszanie programów wsparcia, obejmujących m.in. karty lunchowe, ubezpieczenia na życie opłacane przez firmę, prywatną opiekę medyczną, karty sportowe, platformę wellbeing, szkolenia produktowe oraz program poleceń pracowniczych.

W celu monitorowania i oceny skuteczności działań, przedsiębiorstwo stosuje audyty wewnętrzne, oceny wpływu poprzez anonimowe ankiety, systemy pomiarowe, mechanizmy składania skarg oraz analizę porównawczą (benchmarking). Firma aktywnie opracowuje inicjatywy, które mają na celu pozytywny wpływ w obszarze zrównoważonego rozwoju, odpowiedzialności społecznej, dobrostanu zwierząt oraz innowacji. Monitorowanie satysfakcji pracowników odbywa się regularnie za pomocą anonimowych ankiet, a także poprzez powołanie osoby odpowiedzialnej za dobrostan pracowników, która zajmuje się poprawą warunków pracy, komunikacji oraz wprowadza dodatkowe benefity pozapłacowe.

Aby łagodzić ryzyka wynikające z zależności od pracowników, firma realizuje programy szkoleniowe i rozwojowe zarówno dla pracowników, jak i dla menedżerów. Dodatkowo wzmacniane są inicjatywy związane z dobrym samopoczuciem pracowników, przeprowadza się regularne oceny ryzyka oraz planowanie awaryjne.

Plany działania i zasoby Kazar Group w zakresie zarządzania istotnymi możliwościami związanymi z własną siłą roboczą

Działania wspierające rozwój i dobrostan pracowników.

Kazar Group wdraża kompleksowe programy wspierające rozwój zawodowy oraz dobrostan pracowników. Kluczowym elementem tej strategii jest wprowadzana w 2025 roku platforma rozwojowa, oferująca dostęp do szerokiego wachlarza zasobów wspierających zdrowie fizyczne i psychiczne, rozwój zawodowy, stabilność finansową oraz dobre nawyki żywieniowe. W ramach platformy firma zapewnia pracownikom dostęp do:

- prywatnych konsultacji z psychologiem, trenerem personalnym, dietetykiem i trenerem finansowym,
- kursów językowych i szkoleń rozwojowych,
- webinarów i warsztatów edukacyjnych,
- biblioteki e-booków i audiobooków,
- programów wspierających mindfulness i zarządzanie stresem.

Inicjatywy zwiększające zaangażowanie pracowników

Kazar Group regularnie przeprowadza badania satysfakcji pracowników, które pozwalają dostosować benefity do ich oczekiwań. Dzięki analizie wyników firma rozbudowała ofertę benefitową o szerszy dostęp do programów wellbeingowych, uwzględniających profilaktykę zdrowotną, rozwój kompetencji i lepszą organizację pracy.

Monitorowanie skuteczności działań i inicjatyw

Efektywność podejmowanych działań oceniana jest poprzez:

- analizę wyników badań satysfakcji,
- monitorowanie wskaźników zaangażowania i retencji pracowników,
- regularne konsultacje z zespołem HR, który zbiera opinie dotyczące oczekiwań i potrzeb zespołu.

Proces określania potrzeb i dostosowywania strategii

Dział HR oraz menedżerowie wykorzystują dane z badań satysfakcji i analizę trendów rynkowych do dostosowywania benefitów i programów rozwojowych. Kluczowym aspektem jest indywidualizacja ścieżek rozwoju oraz umożliwienie pracownikom wyboru odpowiednich narzędzi wspierających ich dobrostan.

Wykorzystanie istotnych możliwości rozwoju kapitału ludzkiego

Kazar Group traktuje inwestycje w pracowników jako kluczowy element strategii długoterminowego wzrostu. Dzięki planowanym do wprowadzenia w 2025 roku programom edukacyjnym, mentoringowi oraz dostępowi do kursów językowych i specjalistycznych, firma rozszerza wspieranie rozwoju kompetencji i budowanie lojalności wśród pracowników.

Zasoby przeznaczone na programy rozwojowe i wellbeingowe w 2025 roku

Firma konsekwentnie inwestuje w rozwój swoich pracowników poprzez alokację środków na wprowadzenie w 2025 roku:

- platformy rozwojowej, która obejmuje dostęp do szkoleń, konsultacji i kursów,
- programów językowych i mentoringowych,
- konsultacji specjalistycznych z ekspertami ds. zdrowia i finansów,
- szkoleń z zarządzania stresem i poprawy efektywności pracy.

Dzięki takim działaniom Kazar Group buduje kulturę organizacyjną opartą na dobrostanie pracowników, ich rozwoju zawodowym i długoterminowym zaangażowaniu w działalność firmy.

Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi oddziaływaniami, zwiększania pozytywnych oddziaływań i zarządzania istotnym ryzykiem i istotnymi możliwościami (SI-5)

Cele i działania Kazar Group w zakresie zarządzania istotnymi możliwościami dla własnych pracowników

Zaangażowanie pracowników w ustalanie celów

Kazar Group kładzie nacisk na transparentność i dialog z pracownikami w zakresie kształtowania polityki wynagrodzeń, rozwoju zawodowego oraz warunków pracy. Pracownicy są angażowani w ustalanie celów poprzez regularne badania satysfakcji, których wyniki stanowią podstawę do wprowadzania zmian i ulepszeń w polityce personalnej firmy.

Zaangażowanie pracowników w śledzenie wyników i doskonalenie działań

Pracownicy oraz ich przedstawiciele mają możliwość monitorowania efektów działań Kazar Group poprzez cykliczne raportowanie wyników ankiet satysfakcji, oraz analizę postępów w realizacji strategii równości wynagrodzeń i rozwoju kompetencji. Dzięki regularnym ewaluacjom, firma identyfikuje obszary wymagające dalszej poprawy oraz podejmuje decyzje dotyczące wdrażania kolejnych inicjatyw.

Strategia równości wynagrodzeń w Kazar Group

Kazar Group dąży do budowania sprawiedliwego i równego środowiska pracy, w którym wynagrodzenia są transparentne i adekwatne, niezależnie od płci, wieku czy stanowiska. W tym celu firma wdrożyła politykę monitorowania różnic płacowych, która obejmuje:

- Pomiar wskaźnika równości wynagrodzeń, analizujący stosunek średnich płac kobiet do mężczyzn na tych samych stanowiskach.
- Coroczne raportowanie wskaźników płacowych w celu monitorowania postępów i identyfikacji potencjalnych obszarów do poprawy.
- Działania na rzecz redukcji luk płacowych, w tym analizę wpływu polityki wynagrodzeń na motywację i zaangażowanie pracowników.

Strategia ta ma na celu zapewnienie, że Kazar Group jest miejscem pracy, w którym każdy pracownik otrzymuje wynagrodzenie adekwatne do swoich kompetencji i zakresu obowiązków.

Strategia szkoleń i rozwoju pracowników

Kazar Group inwestuje w rozwój swoich pracowników, aby przygotować ich do dynamicznych zmian w branży modowej, szczególnie w zakresie cyfryzacji i zrównoważonego rozwoju. Strategia szkoleń obejmuje:

- Rozwój kompetencji cyfrowych – dostosowanie umiejętności pracowników do rosnącej automatyzacji procesów i nowych technologii.
- Szkolenia z zakresu ESG – zwiększanie świadomości i wiedzy pracowników na temat zrównoważonego rozwoju oraz jego wpływu na działalność firmy.
- Dostosowanie szkoleń do stanowisk – programy dla działu obsługi klienta, sprzedaży, zarządzania i operacji wewnętrznych.

Aby monitorować skuteczność działań rozwojowych, Kazar Group wprowadził mierniki takie jak:

- liczba godzin szkoleń przypadających na pracownika,
- liczba programów rozwojowych i kursów specjalistycznych,
- programy wspierające równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, w tym planowane w 2025 roku inicjatywy wellbeingowe.

Działania poprawiające komfort pracy

Kazar Group stawia na tworzenie przyjaznego środowiska pracy, co zostało potwierdzone osiągnięciem 72,9% poziomu satysfakcji pracowników w 2024 roku oraz wyróżnieniem Friendly Workplace.

W ramach dalszych działań firma planuje:

- remont biura w Przemyśle w 2025 roku,
- przeniesienie biura w Warszawie, co przyniosło poprawę warunków pracy dla zespołów administracyjnych,
- rozszerzenie pakietu benefitów pracowniczych w 2025 roku, zgodnie z wynikami badań satysfakcji.

Wszystkie te inicjatywy mają na celu dalsze podnoszenie standardów pracy i zwiększenie zadowolenia zespołu.

Monitorowanie i ocena skuteczności strategii

Kazar Group śledzi skuteczność wdrażanych działań poprzez:

- Coroczne badania satysfakcji, które dostarczają informacji o kluczowych aspektach pracy wymagających poprawy.
- Analizę wskaźników związanych z równością wynagrodzeń i szkoleniami, co pozwala na mierzenie efektów strategii i ich optymalizację.
- Systematyczne konsultacje z menedżerami i pracownikami, które umożliwiają bieżącą ocenę skuteczności działań i wprowadzanie ulepszeń.

Kazar Group konsekwentnie rozwija swoje podejście do zarządzania zasobami ludzkimi, zapewniając wysoką jakość pracy, rozwój kompetencji oraz motywujące i równościowe środowisko pracy.

Charakterystyka pracowników jednostki (SI-6)³

Charakterystyka pracowników według płci	Razem
Kobiety	384
Mężczyźni	58
Razem	442

Charakterystyka pracowników według wymiaru czasu pracy i płci	Pełny wymiar czasu pracy	Niepełny wymiar czasu pracy	Razem
Kobiety	333	51	384
Mężczyźni	52	6	58
Razem	385	57	442

Charakterystyka pracowników w podziale na region	Pełny wymiar czasu pracy	Niepełny wymiar czasu pracy	Razem
BIAŁYSTOK	5		5
BIELSKO-BIAŁA	6		6
BYDGOSZCZ	6	1	7
CZĘSTOCHOWA	5		5
GDAŃSK	16		16
GDYNIA	6		6
GORZÓW WIELKOPOLSKI	5	1	6

³ W sprawozdaniu podano stan na 31.12.2024 r. - w osobach - umowy o pracę. Uwzględniono zarówno pracowników aktywnych jak i jak i nieaktywnych

JANKI	5	1	6
KALISZ	3	5	8
KATOWICE	8		8
KIELCE	6		6
KOSZALIN	6	1	7
KRAKÓW	17	1	18
LUBLIN	15	2	17
ŁÓDŹ	13	4	17
NOWY SĄCZ	4	1	5
OLSZTYN	4	1	5
OPOLE	6	2	8
PIASECZNO	8		8
PŁOCK	5		5
POZNAŃ	15	4	19
PRZEMYŚL	84	3	87
R01 (Warszawa, Łódź, Janki, Piaseczno, Rzgów)	1		1
R03 (Poznań, Luboń, Szczecin, Gorzów, Gdynia, Gdańsk, Koszalin)	1		1
R04 (Kraków, Nowy Sącz, Bielsko-Biała, Sosnowiec, Kielce, Radom)	1		1
R05 (Toruń, Bydgoszcz, Płock, Olsztyn, Lublin, Rzeszów, Białystok)	1		1
RADOM	6		6
RZESZÓW	14	1	15
RZGÓW	4	3	7
SOSNOWIEC	7		7
SZCZECIN	9	3	12
TORUŃ	4	1	5
WARSZAWA	71	19	90
WROCŁAW	13	3	16
ZIELONA GÓRA	5		5
Razem	385	57	442

Charakterystyka pracowników w podziale na typ umowy	Pracownicy stali	Pracownicy tymczasowi	Razem
Kobiety	187	197	384
Mężczyźni	36	22	58
Razem	223	219	442

Odejścia pracowników w ciągu roku ⁴	
Razem	237

Wskaźnik rotacji pracowników w okresie sprawozdawczym wynosił 50,65⁵.

Przedsiębiorstwo kompiluje dane poprzez połączenie rejestrów, systemów płacowych i narzędzi do śledzenia czasu pracy. Regularne audyty są przeprowadzane w celu zapewnienia dokładności i spójności danych w bazach. Założeniem jest, że dane obejmują stabilne praktyki, a korekty są dokonywane ze względu na sezonowość i wahania rynkowe. W 2025 Kazar Group planuje wdrożenie jednolitego systemu do zarządzania czasem pracy dla wszystkich pracowników bez względu na miejsce pracy.

W raporcie ekwiwalent pełnego czasu pracy (EPC) obliczono jako całkowita liczba przepracowanych godzin podzielona przez standardowe godziny uznawane za pełne obciążenie pracą. Obliczenie to normalizuje dane dotyczące liczby pracowników poprzez uwzględnienie różnic w godzinach pracy między pracownikami, zapewniając znormalizowaną miarę siły roboczej w niepełnym lub pełnym wymiarze godzin.

⁴ W sprawozdaniu podano liczbę osób zatrudnionych na umowy o pracę.

⁵ Wskaźnik rotacji dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Wyliczenia dokonano zgodnie ze wzorem

Rotacja pracowników (%) = $\frac{\text{Średnia liczba pracowników} - \text{Liczba odchodzących pracowników}}{\text{Średnia liczba pracowników}} \times 100\%$

Gdzie:

- Liczba odchodzących pracowników – liczba pracowników, którzy odeszli z firmy w danym okresie (zwykle miesiąc, kwartał lub rok).
- Średnia liczba pracowników – średnia liczba pracowników zatrudnionych w firmie w tym samym okresie.

Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki (S1-7)

Na dzień 31 grudnia 2024 r. firma zatrudniała 445 osób, z czego trzy osoby nie były pracownikami w rozumieniu klasycznej umowy o pracę. Jedna z tych osób jest zatrudniona z powołania, a dwie na umowę zlecenie. Warto zaznaczyć, że dwie osoby pracujące na umowę zlecenie posiadają również umowę o pracę.

Przy zestawianiu danych przyjęto metodologię polegającą na uwzględnianiu liczby osób zatrudnionych oraz liczby zawartych umów o pracę. W sprawozdaniu uwzględniono stan na 31 grudnia 2024 r. w osobach, bez brania pod uwagę osób samozatrudnionych (umowy B2B) ze względu na ich niewielki odsetek w stosunku do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Pracownicy z agencji tymczasowej zatrudniani są sporadycznie, głównie w salonach sprzedaży, co również uznano za znikomy odsetek i nie uwzględniono ich w raporcie.

Adekwatna płaca (SI-10)

Wszyscy pracownicy Spółki otrzymują adekwatne wynagrodzenie, zgodne z obowiązującymi przepisami prawnymi oraz wskaźnikami referencyjnymi.

Firma określa odpowiednią (minimalną) płacę za pomocą kompleksowej metodologii, która uwzględnia różne czynniki, w tym głównie lokalne przepisy prawa pracy, standardy branżowe, wskaźniki kosztów utrzymania i obowiązujące stawki rynkowe. Metodologia ta obejmuje regularne przeglądy w celu zapewnienia, że płaca minimalna jest zgodna z warunkami ekonomicznymi i konkurencyjna w branży. W celu zapewnienia uczciwości i zgodności z przepisami prawa pracy mogą być brane pod uwagę opinie zainteresowanych stron, w tym pracowników i przedstawicieli pracowników. Celem jest ustalenie płacy minimalnej, która odzwierciedla zarówno wymogi prawne, jak i zaangażowanie firmy w sprawiedliwe wynagrodzenie.

Benefity pracownicze w Kazar Group (2024-2025)

Kazar Group oferuje swoim pracownikom szeroki pakiet benefitów, który ma na celu zarówno wsparcie ich codziennego funkcjonowania, jak i zwiększenie komfortu pracy oraz dobrostanu. Benefity są dostosowane do różnych grup pracowników, obejmując zarówno zatrudnionych w salonach sprzedaży, jak i pracowników biurowych. Firma dąży do systematycznego rozszerzania pakietu świadczeń, aby odpowiadały one na potrzeby zespołu oraz zmieniające się warunki rynkowe.

Benefity dla pracowników salonów sprzedaży (umowa o pracę)

Pracownicy zatrudnieni w salonach sprzedaży Kazar Group objęci są rozbudowanym pakietem benefitów, który uwzględnia zarówno wsparcie finansowe, jak i dostęp do usług zdrowotnych, rozwojowych oraz socjalnych. Poniżej przedstawiono pełen zakres dostępnych świadczeń:

- Pracownicy mają prawo do zakupu produktów marki Kazar z rabatem w wysokości 50%. Po miesiącu pracy, po podpisaniu zgody na przetwarzanie prywatnego adresu e-mail, mogą założyć konto VIP umożliwiające korzystanie ze zniżek na trzy konta użytkowników.
- Pracownicy salonów mają dostęp do platformy kafeteryjnej, na której otrzymują miesięczne dofinansowanie w wysokości od 50 do 70 zł (od 2025 roku). Środki te można przeznaczyć na szeroki wachlarz benefitów, takich jak bilety do kina, dostęp do platform streamingowych, wejściówki do siłowni, zakupy książek i innych usług dostępnych na platformie.
- Firma zapewnia także dofinansowanie posiłków w postaci kart lunchowych. Wysokość benefitu jest uzależniona od dochodu, frekwencji oraz wymiaru czasu pracy i finansowana ze środków ZFŚS. Dodatek nie przysługuje pracownikom zatrudnionym na umowach na okres próbny.
- Po zakończeniu okresu próbnego i przedłużeniu umowy, pracownicy mogą dołączyć do prywatnej opieki medycznej w ramach abonamentu Pakiety dają możliwość objęcia opieką także członków rodziny – partnera/małżonka oraz dzieci.
- Kazar Group zapewnia również ubezpieczenie na życie, w pełni opłacane przez pracodawcę. Pracownicy mogą rozszerzyć ochronę o członków rodziny (partnera / małżonka, pełnoletnie dziecko) za dodatkową opłatą.
- Pracownicy mają możliwość korzystania z karty sportowej. Wysokość dopłaty zależy od dochodów przypadających na członka gospodarstwa domowego. Pracownicy mogą rozszerzyć pakiet o członków rodziny (partnera /małżonka/ dziecko) za dodatkową opłatą.
- Kazar w 2025 roku udostępnił nowoczesną platformę edukacyjno -rozwojową. Pracownicy mają możliwość nauki sześciu języków obcych z wykorzystaniem narzędzi opartych na sztucznej inteligencji oraz dostęp do materiałów i szkoleń z zakresu zdrowia, diety, aktywności fizycznej, a także zarządzania finansami osobistymi.
- Dwa razy w roku pracownicy mogą otrzymać świadczenia finansowe z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych – z okazji Świąt Wielkanocnych i Bożego Narodzenia. Wysokość wsparcia zależy od dochodów pracownika.
- Pracownicy salonów mają prawo do premii, których wysokość zależy od wyników sprzedaży lub realizacji celów.
- W firmie regularnie organizowane są wydarzenia integracyjne – zarówno ogólnofirmowe, jak i lokalne oraz zespołowe. Pracownicy mają możliwość uczestnictwa w spotkaniach integracyjnych organizowanych przez bezpośrednich przełożonych, jak i w wydarzeniach o charakterze ogólnofirmowym, np. z okazji Świąt Bożego Narodzenia.
- Dla pracowników, którzy wykonują zadania służbowe poza miejscem wskazanym w umowie o pracę, przewidziane są delegacje i wyjazdy służbowe, finansowane w ramach budżetu działu.
- Istotnym elementem polityki benefitowej firmy jest również wprowadzony od 2025 roku dodatkowy urlop – po siedmiu latach pracy w firmie pracownikowi przysługuje siedem dodatkowych dni urlopu wypoczynkowego.

Benefity dla pracowników biurowych (umowa o pracę)

Pracownicy zatrudnieni w centrali Kazar Group mają dostęp do szerokiego pakietu benefitów, częściowo zbieżnych z tymi, które oferowane są pracownikom salonów, ale różniących się niektórymi parametrami.

- Rabat pracowniczy wynosi 50% od ceny regularnej. Pracownik po miesiącu pracy może założyć konto VIP, które pozwala na przypisanie do trzech kont użytkowników.
- W ramach programu kafeteryjnego, pracownicy biurowi otrzymują miesięczne środki w wysokości od 50 do 70 zł (w 2025 roku), które mogą wykorzystać zgodnie z własnymi preferencjami – m.in. na usługi kulturalne, sportowe czy edukacyjne.
- Karty lunchowe dostępne są po zakończeniu okresu próbnego i spełnieniu kryteriów dochodowych. W 2025 roku dofinansowanie do posiłków wynosi 150 zł miesięcznie.
- Pracownicy mają dostęp do prywatnej opieki medycznej oraz do ubezpieczenia na życie, które jest dofinansowane przez pracodawcę. Istnieje możliwość rozszerzenia ochrony na członków rodziny – partnera/małżonka oraz dzieci.
- Karta sportowa dostępna jest po miesiącu pracy. Wysokość dopłaty zależy od dochodu na członka rodziny.
- Pracownicy od 2025 roku mają dostęp do platformy edukacyjnej, umożliwiającej naukę języków obcych (w tym 6 języków z AI), a także dostęp do treści z zakresu zdrowia, odżywiania, psychologii, finansów osobistych i rozwoju kompetencji miękkich.
- Pracownicy biurowi mogą otrzymywać świadczenia świąteczne z ZFŚS, których wysokość zależy od dochodu.
- Po przepracowaniu sześciu miesięcy, pracownicy mogą otrzymywać premie uznaniowe – maksymalnie do wysokości jednego lub dwóch miesięcznych wynagrodzeń, w zależności od wyników realizacji celów finansowych firmy (EBITDA/Sprzedaż).
- Kultura organizacyjna Kazar promuje integrację zespołów – organizowane są wyjścia zespołowe, spotkania lokalne oraz imprezy ogólnofirmowe.
- W zależności od zakresu obowiązków i miejsca wykonywania pracy, pracownicy mogą odbywać delegacje krajowe i zagraniczne, których koszty pokrywane są zgodnie z polityką działu.
- Od 2025 roku po siedmiu latach nieprzerwanej pracy w firmie, pracownicy biurowi będą nabywać prawo do dodatkowych siedmiu dni urlopu wypoczynkowego.

Stały rozwój pakietu benefitów

Kazar Group stale analizuje potrzeby swojego zespołu, aby dostosowywać ofertę benefitową do oczekiwań pracowników. Wprowadzone w 2025 roku zwiększenie wartości świadczeń kafeteryjnych i kart lunchowych to jeden z elementów strategii dążącej do poprawy warunków pracy. Firma dba o to, aby pracownicy mieli dostęp do różnorodnych opcji wsparcia, obejmujących zarówno aspekty zdrowotne, finansowe, jak i związane z codziennym komfortem funkcjonowania. Jako firma odpowiedzialna społecznie i empatyczna wobec potrzeb naszych pracowników, w 2025 roku wdrożyliśmy politykę wsparcia osób mierzących się z problemem niepłodności. Leczenie niepłodności to często długotrwały, wymagający emocjonalnie i organizacyjnie proces, który wymaga zrozumienia i elastyczności także ze strony pracodawcy.

Dzięki tym działaniom Kazar Group buduje przyjazne i wspierające środowisko pracy, co znajduje odzwierciedlenie w wysokim poziomie satysfakcji pracowników oraz wyróżnieniu Friendly Workplace przyznanym w lutym 2025 za rok 2024.

Wskaźniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie) (S1-16)

Przeciętne roczne całkowite wynagrodzenie najlepiej zarabiającej osoby w jednostce wynosiło 374 487,03 PLN. Mediana rocznego całkowitego wynagrodzenia wszystkich pozostałych pracowników, z wyłączeniem tej najlepiej zarabiającej osoby, wyniosła 85 264,70 PLN⁶.

W obliczaniu luki płacowej Kazar Group bierze pod uwagę jedynie wynagrodzenie zasadnicze, nie uwzględnia dodatków funkcyjnych, dodatków frekwencyjnych, dodatkowych benefitów pracowniczych, np. kart lunchowych, programów kafeteryjnych, ekwiwalentów.

⁶ Kazar Group bierze pod uwagę wynagrodzenia z umowy o pracę. Sumujemy wynagrodzenie brutto z listy płac pracowników, którzy przez wszystkie miesiące danego roku sprawozdawczego mieli przynajmniej wynagrodzenie wyższe od minimalnego (w 2024 r. 4300,00). Jeżeli przynajmniej w jednym m-cu wynagrodzenie brutto było niższe niż minimalne, to pracownik nie jest brany pod uwagę.

Tabele luki płacowej⁷:

Etykiety wierszy	Luka
Dyrektor	0%
Expert	36%
Grafik	0%
Inspektor BHP	0%
Kierownik	2%
Koordynator	-21%
Księgowy	-5%
Młodszy grafik	0%
Młodszy koordynator	0%
Młodszy księgowy	0%
Młodszy specjalista	-1%
Prawnik	0%
Projektant	0%
Retuszer	20%
Samodzielny księgowy	-4%
Specjalista	8%
Starszy koordynator	0%
Starszy projektant	0%
Starszy Retuszer	0%
Starszy specjalista	-13%
Doradca	0%

⁷ Ze względu na dużą rotację pracowników, zmiany stanowisk w ciągu roku dane dotyczące luki płacowej i przeciętne wynagrodzenia brutto za godzinę liczone są tylko dla pracowników zatrudnionych na dzień 31.12.2024. Brane jest pod uwagę wynagrodzenie zasadnicze z dnia 31.12.2024 i nominal z grudnia 2024 r. Wyliczenia, które miałyby pobierać dane szczegółowe z całego roku wymagałyby dużych prac programistycznych po stronie dostawcy usług kadrowo - płacowych. Pracowników centrali podzielono na 2 lokalizacje: Warszawa i Przemyśl, natomiast pracowników salonów na: Warszawę i pozostałe lokalizacje.

salony Warszawa	Luka
stanowisko	
Doradca klienta	
Handlowiec	0,00%
Handlowiec operacyjny	
Menadżer	
Młodszy Handlowiec	
Młodszy menadżer	
Starszy Doradca klienta	

salony - pozostałe lokalizacje	Luka
stanowisko	
stanowisko	
Doradca klienta	
Handlowiec	0,00%
Menadżer	-1,21%
Młodszy Handlowiec	
Młodszy menadżer	5,39%
Starszy Doradca klienta	
Starszy Menadżer	0,00%
Handlowiec operacyjny	

Wskaźniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności (S1-13)

Rodzaj szkolenia	Ilość osób	Ilość godzin udostępnionych do odbycia	Ilość godzin zrealizowanych
Szkolenia dla kadry kierowniczej i menadżerów	106	9000	4113
Studia podyplomowe	2	168	168
Razem	108	9168	4281

Powyższa tabela przedstawia dane dotyczące liczby godzin szkoleniowych zrealizowanych oraz dostępnych do odbycia w roku 2024, odnoszące się wyłącznie do kadry menadżerskiej w Kazar Group. Ujęto w niej cztery główne programy rozwojowe dedykowane tej grupie pracowników – m.in. szkolenia w ramach ICAN, Quest oraz studiów podyplomowych.

Zgodnie z przyjętą strategią rozwoju kompetencji, działania szkoleniowe w roku 2024 koncentrowały się przede wszystkim na wsparciu rozwoju przywództwa, zarządzania zmianą oraz wzmocnieniu kompetencji strategicznych i operacyjnych osób pełniących funkcje kierownicze.

Należy jednocześnie podkreślić, że w roku 2024 firma nie prowadziła scentralizowanego systemu zbierania danych dotyczących szkoleń realizowanych przez pozostałe grupy pracowników (np. pracowników sklepów, magazynów, działów operacyjnych). Było to związane z brakiem jednolitej platformy monitorowania i raportowania aktywności szkoleniowej dla tych grup.

W związku z wdrożeniem nowych platform e-learningowych i systemów zarządzania wiedzą – opisanych w punktach powyżej – od roku 2025 planowane jest rozszerzenie zakresu gromadzonych danych szkoleniowych na wszystkich pracowników Kazar Group.

Incydenty, skargi i poważne oddziaływania na przestrzeganie praw człowieka ^(SI-17)

W raportowanym okresie odnotowano jedno zgłoszenie dotyczące potencjalnego przypadku dyskryminacji. Przeprowadzone postępowanie wewnętrzne nie potwierdziło zasadności zgłoszenia. W raportowanym okresie nie wystąpiły przypadki dyskryminacji czy molestowania.

Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości ^(S2)

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

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

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

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

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

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

Na dzień sporządzenia niniejszego raportu Kazar Group nie posiada odrębnej, sformalizowanej polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka w odniesieniu do osób pracujących w łańcuchu wartości. Mimo braku takiego dokumentu spółka wdraża szereg praktyk opartych na zasadach należytej staranności, które mają na celu zapewnienie godnych i bezpiecznych warunków pracy u partnerów zewnętrznych. Przykładem są podpisywane przez dostawców deklaracje dotyczące standardów pracy w fabrykach, wymagania posiadania certyfikatów LWG czy obecność przedstawicieli Kazar Group bezpośrednio w zakładach produkcyjnych.

Spółka jest świadoma rosnącego znaczenia transparentności i jednoznacznych zobowiązań w tym zakresie. Dlatego planowana jest obserwacja rynku w celu opracowania polityk dotyczących pracowników w łańcuchu wartości, która obejmie kluczowe obszary związane z przestrzeganiem praw człowieka, przeciwdziałaniem pracy przymusowej i pracy dzieci oraz poszanowaniem wolności związkowej. Wdrożenie polityki planowane jest w kolejnym cyklu raportowania i będzie elementem dalszej profesjonalizacji podejścia Kazar Group do zarządzania społecznymi aspektami działalności w łańcuchu dostaw.

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

Obecnie Kazar Group nie wdrożyła formalnych kanałów zgłaszania nieprawidłowości ani procesów naprawczych dedykowanych bezpośrednio osobom wykonującym pracę w łańcuchu wartości. Natomiast w 2024 roku wysłano deklaracje dotyczące standardów pracy w fabrykach do wytwórców produktów, z czego około 70% zostało podpisanych. Od 2025 roku dział prawny jest zobowiązany, aby dodawać klauzule dotyczące odpowiedniego traktowania osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości do każdej podpisywanej umowy. Dotychczasowy model współpracy opierał się na bezpośrednich kontaktach z dostawcami i ich przedstawicielami oraz na obecności lokalnych inspektorów, co pozwalało na bieżąco identyfikować potencjalne nieprawidłowości i szybko reagować na ewentualne sygnały dotyczące warunków pracy. Spółka nie odnotowała dotąd incydentów, które wymagałyby uruchomienia formalnych procedur zadośćuczynienia.

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

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

Kazar Group utrzymuje długotrwałe relacje z wyselekcjonowanymi dostawcami, w tym partnerami z regionów Azji i Ameryki Południowej. Firma współpracuje bezpośrednio z tymi producentami i nie stosuje podzlecania produkcji kolejnym podmiotom, co zapewnia większą kontrolę nad warunkami pracy oraz jakością wyrobów. Dzięki obecności lokalnych przedstawicieli w kluczowych regionach produkcyjnych możliwe jest regularne monitorowanie warunków pracy w zakładach dostawców. Kazar Group opiera relacje na wzajemnym zaufaniu i transparentności, co ułatwia bieżącą komunikację i rozwiązywanie ewentualnych problemów na miejscu.

Aby zagwarantować poszanowanie praw pracowniczych i standardów BHP w łańcuchu dostaw, wszyscy dostawcy Kazar Group podpisują deklaracje potwierdzające przestrzeganie zasad etycznych oraz lokalnego prawa pracy. Firma wymaga od partnerów spełniania wysokich standardów środowiskowych i społecznych – dostawcy surowców, w szczególności skór, muszą legitymować się certyfikatami takimi jak Leather Working Group (LWG) potwierdzającymi zrównoważone praktyki produkcyjne. Kazar Group prowadzi także okresowe kontrole i audyty u dostawców pod kątem warunków pracy oraz przestrzegania ustalonych norm. Dotychczasowe inspekcje nie wykazały żadnych istotnych naruszeń praw pracowników czy standardów bezpieczeństwa w fabrykach wytwarzających produkty dla marki, co świadczy o skuteczności przyjętego podejścia i odpowiedzialnym doborze partnerów.

Spółka ma świadomość istnienia systemowych zagrożeń w niektórych krajach produkcyjnych, uznawanych za regiony podwyższonego ryzyka pod względem standardów pracy. W odpowiedzi na te wyzwania Kazar Group podejmuje działania prewencyjne – począwszy od starannej weryfikacji nowych dostawców, przez włączanie klauzul dotyczących przestrzegania praw człowieka i kluczowych wartości etycznych do umów, aż po regularny nadzór nad warunkami w fabrykach. Firma dywersyfikuje również bazę dostawców, współpracując z partnerami z różnych krajów, co ogranicza ryzyko uzależnienia od jednego regionu. W ramach ciągłego doskonalenia planowane jest dalsze rozwijanie podejścia do zarządzania społecznymi aspektami łańcucha dostaw – m.in. w kolejnym roku spółka zamierza wdrożyć formalną politykę dotyczącą dostawców. Nowa polityka umocni obecne praktyki, wyznaczając jasne wymagania w obszarze poszanowania praw człowieka, standardów pracy, przeciwdziałania nadużyciom oraz ochrony środowiska w całym łańcuchu wartości. Wszystkie te działania mają na celu nie tylko minimalizowanie potencjalnych zagrożeń dla pracowników w łańcuchu dostaw, ale także aktywne promowanie zrównoważonych praktyk i poprawę warunków pracy u partnerów biznesowych Kazar Group.

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

Na chwilę obecną Kazar Group nie posiada formalnie przyjętych celów ilościowych ani jakościowych w zakresie zarządzania wpływem społecznym w łańcuchu wartości. Spółka jednak świadomie kontynuuje wdrażanie skutecznych praktyk, które sprzyjają minimalizacji ryzyk oraz wzmacnianiu pozytywnego oddziaływania na pracowników i dostawców. Wśród działań utrzymywanych w standardzie znajdują się m.in. wieloletnie relacje z zaufanymi partnerami produkcyjnymi, obecność przedstawicieli firmy w fabrykach oraz obowiązek podpisywania przez dostawców deklaracji zgodności ze standardami etycznymi.

W oparciu o przyjętą strategię ESG, Kazar Group planuje w nadchodzących latach rozwijać swoje podejście poprzez:

- **obserwację najlepszych praktyk rynkowych** w zakresie zarządzania wpływem społecznym w łańcuchu dostaw,
- **monitorowanie postępu certyfikacji dostawców** – w tym dążenie do osiągnięcia 100% certyfikowanych dostawców (np. LWG) do 2027 roku,
- **coroczną analizę** dostawców pod kątem ryzyk społecznych oraz aktualizacji strategii współpracy,
- **utrzymanie i rozwój obecnych mechanizmów kontroli**, w tym lokalnej obecności przedstawicieli Kazar Group i prewencyjnego nadzoru nad warunkami pracy w zakładach produkcyjnych.

Konsumenci i użytkownicy końcowi

(S4)

Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi (S4-1)

Procesy angażowania konsumentów i użytkowników końcowych
w sprawy wpływów (S4-2)

Procesy naprawcze negatywnych wpływów i kanały dla
konsumentów i użytkowników końcowych do zgłaszania obaw (S4-3)

Podejmowanie działań wobec istotnych wpływów na konsumentów
i użytkowników końcowych, podejścia do minimalizowania istotnych ryzyk
i wykorzystywania istotnych możliwości związanych
z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych
działań (S4-4)

Cele związane z zarządzaniem istotnymi negatywnymi wpływami,
promowaniem pozytywnych wpływów oraz zarządzaniem istotnymi
ryzykami i możliwościami (S4-5)

Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi ^(S4-1)

Polityka zarządzania istotnymi skutkami, ryzykiem i szansami związanymi z konsumentami i użytkownikami końcowymi w Kazar Group

Kazar Group dokłada wszelkich starań, aby budować relacje z konsumentami i użytkownikami końcowymi w sposób oparty na zaufaniu, transparentności i wysokich standardach jakości. Firma prowadzi działalność zgodnie z przepisami prawa oraz międzynarodowymi standardami dotyczącymi praw konsumentów, dbając o ochronę ich prywatności, bezpieczeństwo produktów oraz dostęp do przejrzystych zasad reklamacyjnych i zakupowych.

Działania te mają na celu minimalizację ryzyka związanego z naruszeniem praw konsumentów, poprawę doświadczeń zakupowych oraz wzmacnianie relacji z klientami poprzez profesjonalne podejście do obsługi i bezpieczeństwa zakupów.

Ochrona prywatności i cyberbezpieczeństwo

Jednym z kluczowych aspektów zarządzania relacjami z konsumentami w Kazar Group jest dbałość o ochronę prywatności i bezpieczeństwo danych osobowych. Firma wdrożyła politykę zgodną z Rozporządzeniem o Ochronie Danych Osobowych (RODO), zapewniając klientom pełną kontrolę nad przetwarzaniem ich danych.

Kazar Group podejmuje działania, które mają na celu zapewnienie najwyższego poziomu ochrony prywatności. Klienci mogą w każdej chwili sprawdzić, jakie informacje są o nich gromadzone, a także skorzystać z przysługujących im praw – takich jak możliwość żądania dostępu do swoich danych, ich poprawiania czy usunięcia. Przetwarzanie danych odbywa się wyłącznie w jasno określonych celach, takich jak realizacja zamówień, obsługa posprzedażowa, komunikacja marketingowa czy analiza preferencji zakupowych.

Zabezpieczenia stosowane przez firmę obejmują zarówno środki organizacyjne, jak i technologiczne, które minimalizują ryzyko wycieku informacji i chronią klientów przed nieuprawnionym dostępem do ich danych. Dodatkowo regulamin newslettera pozwala subskrybentom na samodzielne zarządzanie subskrypcją, a rezygnacja z otrzymywania treści promocyjnych jest prosta i intuicyjna.

Szczegółowe zasady ochrony danych są dostępne w polityce prywatności, regulaminie newslettera oraz sekcji poświęconej zgodności z RODO na stronie internetowej Kazar.

Polityka prywatności Kazar: <https://kazar.com/polityka-prywatnosci>

Regulamin newslettera: <https://kazar.com/regulamin-newsletter>

Zasady ochrony danych (RODO): <https://kazar.com/rodo>

Obsługa klienta i polityka reklamacyjna

Kazar Group stawia na wysokie standardy obsługi klienta, zapewniając konsumentom dostęp do przejrzystych zasad zakupowych oraz sprawnego systemu reklamacyjnego. Polityka reklamacyjna firmy umożliwia klientom łatwe zgłaszanie ewentualnych problemów z zakupionymi produktami i ich szybkie rozwiązanie zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Obsługa reklamacji prowadzona jest w sposób transparentny, co pozwala na budowanie zaufania klientów do marki. Firma zapewnia również możliwość zwrotów oraz kontaktu z Biurem Obsługi Klienta w celu uzyskania wsparcia w zakresie dostaw, zamówień i innych zagadnień związanych z zakupami.

Zasady zakupów i procedury reklamacyjne zostały jasno określone w regulaminie dostępnym na stronie internetowej Kazar, co gwarantuje klientom dostęp do pełnych informacji o ich prawach.

Zasady zakupów i procedury reklamacyjne zostały jasno określone w regulaminie dostępnym na stronie internetowej Kazar:

- [Regulamin Kazar](#)

Bezpieczeństwo produktów i standardy jakości

Kazar Group zobowiązuje się do dostarczania produktów spełniających najwyższe standardy jakości i bezpieczeństwa. Firma stosuje regulacje wynikające z unijnego rozporządzenia REACH, które określa zasady stosowania substancji chemicznych w produktach, dbając tym samym o zdrowie konsumentów i ochronę środowiska.

W ramach polityki jakości Kazar Group monitoruje zgodność surowców używanych do produkcji z obowiązującymi normami oraz weryfikuje swoich dostawców pod kątem stosowanych materiałów. Produkty oferowane klientom są poddawane kontroli jakości, co minimalizuje ryzyko wprowadzenia na rynek towarów niespełniających standardów bezpieczeństwa.

Przestrzeganie praw człowieka w relacjach z konsumentami

Kazar Group wdraża zasady zgodne z międzynarodowymi wytycznymi dotyczącymi praw człowieka i odpowiedzialnego biznesu. Firma działa zgodnie z **Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka, Deklaracją Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz Wytycznymi OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych**.

Przestrzeganie tych zasad oznacza, że Kazar Group prowadzi działalność zgodnie z etycznymi standardami, respektując prawa konsumentów, dostarczając rzetelne informacje o produktach i usługach oraz dbając o ochronę prywatności klientów. Transparentność w zakresie obsługi, reklamacji oraz ochrony danych osobowych pozwala firmie na budowanie silnych, opartych na zaufaniu relacji z konsumentami. Działania na rzecz bezpieczeństwa i zadowolenia klientów

Aby zapewnić klientom pełne poczucie bezpieczeństwa i komfortu podczas zakupów, Kazar Group wdrożył rozwiązania umożliwiające szybkie reagowanie na potrzeby konsumentów oraz poprawę ich doświadczeń zakupowych. Klienci mogą liczyć na:

- Dostęp do przejrzystych informacji o produktach, ich cenach oraz warunkach zakupu.
- Ochronę prywatności i danych osobowych, zapewniającą im kontrolę nad własnymi informacjami.
- Wysokie standardy obsługi klienta, które gwarantują łatwy kontakt z Biurem Obsługi Klienta oraz sprawne rozwiązywanie zgłaszanych problemów.
- Dostosowanie procesów reklamacyjnych do obowiązujących przepisów, co zapewnia klientom bezpieczeństwo transakcji i zgodność z prawem konsumenckim.
- Bezpieczeństwo produktów, dzięki kontrolom jakości oraz przestrzeganiu norm REACH.

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

Adopcja procesu i transparentność

Nasza firma prowadzi bieżącą analizę rynku oraz oczekiwań konsumentów i użytkowników końcowych, aby zapewnić najbardziej efektywne i wartościowe formy ich angażowania. Wierzymy, że wdrożenie skutecznego procesu wymaga dobrego zrozumienia potrzeb naszych klientów, dlatego obecnie koncentrujemy się na identyfikacji najlepszych praktyk oraz narzędzi, które pozwolą nam na tworzenie realnej wartości dla konsumentów.

Nasza firma planuje transparentnie komunikować swoje procesy oraz wyniki angażowania konsumentów i użytkowników końcowych poprzez regularne publikowanie raportów, takich jak niniejszy raport ESG, które będą zawierać informacje o podejmowanych działaniach, ich skuteczności oraz wpływie na klientów.

Dodatkowo nasza strona internetowa oraz kanały marketingowe będą kluczowym narzędziem informowania interesariuszy o bieżących inicjatywach, projektach oraz możliwościach współpracy. Dzięki temu zapewnimy otwarty dostęp do informacji, wzmacniając dialog i zaufanie naszych klientów oraz partnerów biznesowych.

Procesy naprawcze negatywnych wpływów i kanały dla konsumentów i użytkowników końcowych do zgłaszania obaw ^(S4-3)

Ogólne podejście i procesy zaradcze

Przedsiębiorstwo dąży do zapewnienia satysfakcji konsumentów i użytkowników końcowych poprzez umożliwienie im zgłaszania wszelkich uwag i reklamacji za pośrednictwem dedykowanego adresu e-mail. Każde zgłoszenie jest wnikliwie analizowane, a firma podejmuje odpowiednie działania w celu rozwiązania problemu oraz wyciągnięcia wniosków na przyszłość, co pozwala na stałe doskonalenie jakości oferowanych produktów i usług.

Przedsiębiorstwo identyfikuje istotny negatywny wpływ na konsumentów i użytkowników końcowych poprzez analizę zgłoszeń otrzymywanych za pośrednictwem dedykowanego adresu e-mail Biura Obsługi Klienta (BOK). Każdy przypadek jest szczegółowo rozpatrywany w celu określenia skali i przyczyny potencjalnych problemów.

Dodatkowo w tym roku firma po raz pierwszy przeprowadziła analizę podwójnej istotności (Double Materiality Assessment, DMA), opierając się na wytycznych Europejskich Standardów Sprawozdawczości Zrównoważonej (ESRS). W ramach tego procesu zbadano wpływ działalności na konsumentów, co pozwoliło na lepsze zrozumienie potencjalnych ryzyk oraz określenie obszarów wymagających dalszej poprawy.

Kazar Group dokładnie analizuje skuteczność wdrożonych środków zaradczych w sytuacjach, które mogą mieć istotny negatywny wpływ na konsumentów i użytkowników końcowych. Proces ten obejmuje kilka kluczowych etapów. Najpierw szczegółowo badamy problem, aby określić jego przyczyny oraz skalę wpływu. Następnie, we współpracy z odpowiednimi interesariuszami, opracowujemy rozwiązanie dostosowane do specyficznych potrzeb osób dotkniętych danym problemem, utrzymując kontakt e-mailowy.

Kanały zgłaszania obaw

Konsumenci i użytkownicy końcowi mogą zgłaszać swoje obawy i potrzeby za pośrednictwem dwóch dostępnych kanałów komunikacji. Pierwszym z nich jest adres e-mail Biura Obsługi Klienta, który znajduje się na stronie internetowej firmy i umożliwia składanie reklamacji, zadawanie pytań oraz przesyłanie innych zgłoszeń. Drugim kanałem jest czat online, również dostępny na stronie internetowej, który pozwala na szybki i wygodny kontakt z przedstawicielem firmy w czasie rzeczywistym oraz nowo wprowadzone połączenie z działem obsługi za pośrednictwem aplikacji WhatsApp. Dzięki tym rozwiązaniom przedsiębiorstwo zapewnia klientom łatwy dostęp do wsparcia oraz możliwość skutecznego zgłaszania wszelkich problemów i oczekiwań.

Kanały zgłaszania uwag zostały ustanowione przez samo przedsiębiorstwo. Konsumenci i użytkownicy końcowi są informowani o dostępnych kanałach komunikacji poprzez stronę internetową firmy, gdzie znajdują się szczegółowe informacje na temat możliwości kontaktu. Adres e-mail Biura Obsługi Klienta jest widoczny w sekcji pomoc i kontakt, a czat online jest łatwo dostępny bezpośrednio na stronie, zapewniając wygodny sposób na szybkie uzyskanie pomocy. Dzięki temu klienci mogą w prosty sposób znaleźć odpowiednie narzędzia do zgłaszania swoich pytań, potrzeb i ewentualnych problemów.

Do tej pory przedsiębiorstwo nie prowadziło badań mających na celu ocenę poziomu zaufania konsumentów i użytkowników końcowych do dostępnych kanałów komunikacji. Niemniej jednak firma dokłada starań, aby zapewnić przejrzystość i łatwość dostępu do tych narzędzi, a także sprawnie reagować na zgłoszenia, co może pozytywnie wpływać na postrzeganie ich wiarygodności.

Śledzenie, monitorowanie i skuteczność

Przedsiębiorstwo monitoruje i śledzi zgłaszane przez konsumentów oraz użytkowników końcowych problemy poprzez proces rozpatrywania reklamacji. Każde zgłoszenie jest analizowane, a firma zobowiązuje się do udzielenia odpowiedzi niezwłocznie, jednak nie później niż w ciągu 14 dni od jego otrzymania. Klienci są informowani o sposobie rozpatrzenia reklamacji za pośrednictwem danych kontaktowych podanych w zgłoszeniu. Dzięki temu przedsiębiorstwo zapewnia transparentność procesu oraz terminowe reagowanie na zgłaszane kwestie.

Przedsiębiorstwo zapewnia skuteczność kanałów do zgłaszania obaw poprzez sprawne rozpatrywanie zgłoszeń oraz terminowe udzielanie odpowiedzi. Regularne monitorowanie zgłoszeń pozwala na identyfikację najczęściej pojawiających się problemów i podejmowanie działań mających na celu ich rozwiązanie. Dzięki temu konsumenci i użytkownicy końcowi mogą liczyć na efektywną komunikację oraz realne wsparcie w przypadku wystąpienia trudności.

Polityki świadomości i ochrony

Do tej pory przedsiębiorstwo nie prowadziło badań mających na celu ocenę poziomu zaufania konsumentów i użytkowników końcowych do dostępnych kanałów komunikacji. Niemniej jednak firma dokłada starań, aby zapewnić przejrzystość i łatwość dostępu do tych narzędzi, a także sprawnie reagować na zgłoszenia.

Firma nie posiada dedykowanej polityki ochrony osób korzystających z kanałów zgłaszania obaw przed odwetem. Istnieje jednak regulamin reklamacyjny. Przedsiębiorstwo dba o to, aby proces reklamacyjny był przejrzysty, sprawiedliwy i zgodny z obowiązującymi przepisami, co ma na celu ochronę praw osób zgłaszających swoje obawy.

Podejmowanie działań wobec istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych, podejścia do minimalizowania istotnych ryzyk i wykorzystywania istotnych możliwości związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań (S4-4)

Działania wobec istotnych wpływów

Kazar Group wdraża odpowiedzialne praktyki marketingowe, zapewniając rzetelną, przejrzystą i zgodną z etyką komunikację z konsumentami oraz użytkownikami końcowymi. Dbamy o to, aby wszystkie informacje na temat naszych produktów i usług były jasne, zgodne z prawdą oraz łatwo dostępne, co pozwala konsumentom podejmować świadome decyzje zakupowe. Ponadto unikamy działań mogących wprowadzać w błąd lub wykorzystywać osoby szczególnie podatne na manipulację, a nasze kampanie marketingowe są zgodne z obowiązującymi regulacjami oraz zasadami etycznymi. Regularnie monitorujemy skuteczność naszych działań oraz dostosowujemy strategię komunikacji tak, aby jak najlepiej odpowiadać na potrzeby konsumentów i budować z nimi długoterminowe relacje oparte na zaufaniu.

Identyfikacja i reakcja na istotne wpływy

Przedsiębiorstwo identyfikuje niezbędne i odpowiednie działania w odpowiedzi na rzeczywiste lub potencjalne negatywne istotne wpływy na konsumentów i użytkowników końcowych poprzez przeprowadzenie podwójnej analizy istotności, która pozwala na kompleksową ocenę ryzyk i wpływów związanych z działalnością firmy.

Firma planuje szereg działań mających na celu złagodzenie istotnych ryzyk wynikających z jej wpływów i zależności od konsumentów oraz użytkowników końcowych, koncentrując się na edukacji klientów, wspieraniu zrównoważonej konsumpcji oraz zapewnieniu bezpieczeństwa i wysokiej jakości produktów.

1. Edukacja konsumentów

Przedsiębiorstwo angażuje się i planuje nowe akcje mające na celu podnoszenie świadomości klientów w zakresie odpowiedzialnej mody poprzez edukację dotyczącą pielęgnacji obuwia i akcesoriów. Dzięki temu klienci mogą wydłużyć cykl życia produktów, co zmniejsza ich wpływ na środowisko. Dodatkowo Kazar Group zapewnia zrobotyzowaną usługę impregnacji wydłużającą czas życia obuwia oraz dostęp do wielu nowoczesnych akcesoriów pozwalających na przedłużenie cyklu życia produktów, dostępnych w sklepach stacjonarnych i sklepie internetowym.

2. Wspieranie zrównoważonej konsumpcji

Aby promować bardziej zrównoważone podejście do użytkowania produktów, firma w 2024 roku wprowadziła:

- Abonament na renowację obuwia we współpracy z firmą zewnętrzną.
- Aplikację mobilną umożliwiającą szybki dostęp do usług poprzez skanowanie QR kodów w salonach i sklepie online.
- W ramach ciągłego doskonalenia doświadczenia klienta oraz budowania trwałych relacji opartych na zaufaniu, Kazar Group planuje wdrożenie programu rozszerzonej gwarancji jakości na wybrane produkty, skierowanego do członków programu lojalnościowego.

Rozważanym rozwiązaniem jest wydłużenie okresu gwarancji z 24 do 36 miesięcy, przy czym ostateczne zasady objęcia ochroną, zakres usług pielęgnacyjnych oraz warunki wdrożenia są obecnie w fazie analiz, konsultacji oraz wyceny operacyjnej.

Program zostanie oficjalnie uruchomiony z początkiem września 2025 roku, natomiast rozszerzenie gwarancyjne może zostać wdrożone na późniejszym etapie, po zapewnieniu odpowiednich zasobów, doprecyzowaniu wymogów oraz zatwierdzeniu budżetu.

Spółka deklaruje, że wszelkie działania w tym zakresie będą oparte na najlepszych praktykach obsługi posprzedażowej, z poszanowaniem praw konsumenta oraz zasad transparentnej komunikacji.

3. Zapewnienie bezpieczeństwa użytkowników końcowych

Firma kładzie szczególny nacisk na bezpieczeństwo swoich produktów, stosując mechanizmy zgłaszania problemów i skracając czas reakcji na reklamacje. Wprowadzane rozwiązania obejmują:

- Procedury kontroli jakości i bezpieczeństwa produktów.
- Mechanizmy zgłaszania problemów i ich skuteczne rozwiązywanie.
- Mierzenie postępów w zakresie bezpieczeństwa poprzez czas reakcji na zgłoszenia oraz wdrożone procedury kontrolne i działania naprawcze.

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

Kazar Group aktualnie pracuje nad strategią ESG ustanawiającą cele do 2030 roku. Firma stosuje proces ustalania celów związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi, który jest integralną częścią szerszego planowania strategicznego. W pierwszej kolejności przeprowadzana jest analiza podwójnej istotności, umożliwiającą identyfikację kluczowych obszarów wpływu na konsumentów oraz ich oczekiwań wobec firmy. Następnie prowadzone są wewnętrzne rozmowy i konsultacje, które angażują różne działy organizacji w celu wypracowania najbardziej efektywnych rozwiązań. Dodatkowo firma systematycznie zbiera opinie klientów, analizując zgłoszenia reklamacyjne. Wnioski z tych działań są następnie integrowane ze strategią biznesową, co pozwala na skuteczne dostosowanie produktów, usług i działań marketingowych do potrzeb użytkowników końcowych oraz realizację długoterminowych celów ESG.

Angażowanie interesariuszy i przegląd wydajności

Ponieważ 2024 jest pierwszym rokiem raportowym firmy, organizacja nie angażowała jeszcze bezpośrednio konsumentów ani ich przedstawicieli w proces ustalania celów związanych z minimalizacją negatywnych oraz zwiększaniem pozytywnych wpływów. Obecnie firma prowadzi badania rynku, analizuje potrzeby użytkowników końcowych i monitoruje najlepsze praktyki w zakresie angażowania interesariuszy. Na podstawie tych działań planuje wdrożenie odpowiednich mechanizmów dialogu z konsumentami w przyszłości, aby zapewnić ich aktywny udział w procesie kształtowania strategii i podejmowania decyzji.

Ujawnienie i przejrzystość

Dotychczas organizacja nie ujawniała celów związanych z zarządzaniem wpływami, ryzykiem i szansami dotyczącymi konsumentów i użytkowników końcowych. W przyszłości będzie to realizowane poprzez systematyczne publikowanie raportów ESG, zgodnie z obowiązującymi wymogami. Raporty te będą zawierać szczegółowe informacje na temat celów, działań oraz wyników w obszarze odpowiedzialności wobec konsumentów, co zapewni transparentność i umożliwi interesariuszom ocenę postępów firmy.

Firma prowadzi odpowiedzialny i transparentny marketing poprzez różnorodne kanały komunikacji. Informacje o celach i działaniach są regularnie publikowane na stronie internetowej, w mediach społecznościowych, reklamach telewizyjnych oraz na billboardach. Kanały te zapewniają firmie szeroką dostępność i przejrzystość w zakresie swoich zobowiązań społecznych i ekologicznych, co umożliwia konsumentom podejmowanie świadomych decyzji zakupowych i angażowanie się w proekologiczne inicjatywy.



Postępowanie w biznesie ^(G1)

Polityki prowadzenia działalności gospodarczej i kultura korporacyjna (G1-1)

Zarządzanie stosunkami z dostawcami (G1-2)

Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie (G1-3)

Incydenty związane z korupcją lub przekupstwem (G1-4)

Wpływ polityczny i działalność lobbingsowa (G1-5)

Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna ^(G1-1)

Kazar Group wdrożył kompleksowy system zarządzania zgodnością, którego celem jest zapewnienie transparentności i przestrzegania najwyższych standardów etycznych oraz prawnych. W ramach przyjętego Ładu Korporacyjnego z dnia 15 lipca 2024 roku oraz regulacji wewnętrznych organizacja zaktualizowała szereg polityk, które precyzują procedury zapobiegania, identyfikowania i zgłaszania nieprawidłowości. Dzięki wdrożeniu Polityki Antykorupcyjnej, Polityki Antymobbingowej, Polityki dotyczącej Sygnalistów oraz Polityki Dostawców, organizacja wzmacnia kulturę odpowiedzialności i uczciwości oraz eliminuje ryzyko występowania działań naruszających przepisy prawa.

Cel i zakres polityk zgodności

Wdrożone regulacje mają na celu zarówno przeciwdziałanie nieprawidłowościom, jak i zapewnienie skutecznych mechanizmów raportowania i weryfikacji zgłoszeń. Każda z polityk określa procedury postępowania w przypadku wystąpienia ryzyk związanych z działalnością organizacji, obejmujących m.in.:

- zapobieganie i zwalczanie korupcji,
- ochronę przed mobbingiem, dyskryminacją i innymi formami niewłaściwego traktowania pracowników,
- wsparcie dla sygnalistów zgłaszających nieprawidłowości oraz zapewnienie im ochrony przed działaniami odwetowymi,
- weryfikację standardów etycznych i prawnych u dostawców oraz partnerów biznesowych.

Wprowadzenie powyższych polityk wzmacnia system compliance, który umożliwia organizacji identyfikację i eliminację potencjalnych zagrożeń oraz buduje zaufanie wśród interesariuszy.

Mechanizmy zapobiegania i kontroli

Kazar Group wdrożył mechanizmy raportowania, zgłaszania oraz badania nieprawidłowości, które umożliwiają zarówno pracownikom, jak i podmiotom zewnętrznym informowanie o naruszeniach prawa, standardach etycznych oraz procedurach wewnętrznych.

Zgłoszenia mogą obejmować przypadki:

- korupcji i nadużyć finansowych,
- mobbingu, dyskryminacji oraz naruszeń praw pracowniczych,
- naruszeń zasad etycznych i wewnętrznych regulacji organizacji,
- nieuczciwych praktyk stosowanych przez dostawców i partnerów biznesowych.

Każde zgłoszenie jest traktowane poufnie, a organizacja zobowiązuje się do zapewnienia anonimowości sygnalistów oraz ochrony przed działaniami odwetowymi. Możliwość raportowania przez interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych

Kazar Group zapewnia możliwość składania zgłoszeń zarówno przez pracowników organizacji, jak i przez podmioty zewnętrzne, takie jak dostawcy, klienci czy partnerzy biznesowi. Dzięki temu firma może skutecznie monitorować zgodność z przyjętymi standardami i eliminować potencjalne ryzyka wynikające z działalności wewnętrznej oraz współpracy z kontrahentami.

Kazar Group wdrożył zasady przeciwdziałania korupcji, zgodnie z międzynarodowymi standardami etyki i zgodności. Organizacja opiera swoje działania na Konwencji Narodów Zjednoczonych przeciwko Korupcji (UNCAC) oraz wytycznych OECD dla Przedsiębiorstw Międzynarodowych, zapewniając przejrzystość w relacjach biznesowych i przestrzeganie zasad uczciwej konkurencji.

Firma stosuje również regulacje wynikające z Międzynarodowej Karty Praw Człowieka oraz Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), gwarantując swoim pracownikom oraz partnerom biznesowym warunki współpracy wolne od działań korupcyjnych i nieetycznych praktyk.

Ochrona sygnalistów

W 2023 roku firma wprowadziła politykę sygnalistów na podstawie wymogów dyrektywy (Dyrektywa (UE) 2019/1937 w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa UE). Polityka sygnalistów w Kazar Group ma na celu umożliwienie zgłaszania naruszeń prawa, ochronę sygnalistów oraz przeciwdziałanie nieprawidłowościom, z uwzględnieniem celów związanych z etyką, zgodnością prawną, ochroną interesów pracowników i środowiska. Zakres polityki obejmuje całą działalność firmy, w tym łańcuch dostaw, a także grupy interesariuszy, takich jak pracownicy, współpracownicy i kontrahenci. Wdrożenie polityki nadzorowane jest przez Zarząd

oraz osoby wyznaczone na podstawie pisemnych upoważnień, wspierane przez Zespół ds. Weryfikacji. Dokument odnosi się do ustawy o ochronie sygnalistów i zasad ochrony danych osobowych (RODO). Polityka uwzględnia interesy pracowników i współpracowników, zapewniając im możliwość anonimowego zgłaszania naruszeń. Dostępność polityki jest zapewniona poprzez komunikację wewnętrzną oraz procesy informacyjne, takie jak rekrutacja.

Działania w ramach polityki obejmują zapewnienie różnych kanałów zgłaszania naruszeń (e-mail, pisemne zgłoszenia, spotkania bezpośrednie) oraz prowadzenie postępowań wyjaśniających z zachowaniem poufności. Zakres działań obejmuje wszystkie obszary działalności firmy, w tym kwestie prawne, etyczne i środowiskowe, oraz całe łańcuchy dostaw. Realizacja działań ma charakter bieżący, a dane zgłoszenia są przechowywane przez trzy lata zgodnie z wymogami prawnymi. Firma prowadzi działania naprawcze w oparciu o analizę zgłoszeń i rekomendacje Zespołu ds. Weryfikacji, informując sygnalistów o wynikach. Postępy w realizacji działań monitorowane są za pomocą rejestru zgłoszeń oraz okresowych analiz skuteczności polityki.

Cele polityki są ściśle powiązane z jej założeniami, takimi jak ochrona sygnalistów i zapewnienie zgodności z przepisami prawa. Poziomy docelowe obejmują pełną zgodność z przepisami i skuteczne rozwiązanie wszystkich zgłoszeń w ustalonych ramach czasowych. Wartości bazowe odnoszą się do liczby zgłoszeń oraz efektywności ich rozwiązywania, a okres realizacji celów określono na długoterminową zgodność z prawem i poprawę efektywności procedur. Metodologia opiera się na przepisach prawa, w tym ustawie o ochronie sygnalistów oraz analizie skuteczności wdrażanych działań. Pracownicy i współpracownicy są zaangażowani w wyznaczanie celów poprzez wewnętrzne konsultacje, a zmiany w polityce są wprowadzane w odpowiedzi na nowe przepisy i analizy skuteczności działań. Wyniki monitorowane są pod kątem liczby zgłoszeń i jakości podejmowanych działań.

Odpowiedzialność za wdrażanie polityki

Za wdrożenie i nadzór nad przestrzeganiem polityki odpowiada członek Zarządu odpowiedzialny za nadzór nad sprawozdawczością i realizacją polityk w zakresie zrównoważonego rozwoju. Poszczególne aspekty polityki nadzorowane są przez dedykowane zespoły, w tym Zespół ds. Weryfikacji Zgłoszeń Sygnalistów oraz komisje odpowiedzialne za przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji.

Dostępność polityki dla interesariuszy

Polityka jest publicznie dostępna na wewnętrznych platformach komunikacyjnych organizacji. Pracownicy są informowani o jej treści podczas szkoleń wstępnych oraz okresowych aktualizacji zasad Ładu Korporacyjnego.

Uwzględnienie interesów kluczowych interesariuszy

Polityka powstała z uwzględnieniem oczekiwań pracowników, dzięki niej pracownicy mają możliwość anonimowego zgłaszania problemów. Zgodnie z Polityką Dostawców, wdrożenie procedury dla dostawców jest planowane od 1 stycznia 2025 r. z uwzględnieniem odrębnego adres e-mail do zgłaszania naruszeń.

Dodatkowe procedury dotyczące dochodzeń i przeciwdziałaniu korupcji

Oprócz standardowych procedur przewidzianych przez prawo w zakresie zgłaszania incydentów organizacja wdrożyła procedury szybkiego, niezależnego i obiektywnego badania incydentów związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej, w tym incydentów korupcyjnych oraz dotyczących przekupstwa. W momencie zgłoszenia naruszenia, sprawa jest natychmiast przekazywana do analizy radcy prawnego lub adwokata zatrudnionego w dziale prawnym. Po przeprowadzeniu analizy wyniki oraz rekomendacje dotyczące dalszych działań są niezwłocznie przedstawiane Zarządowi, co pozwala na szybkie i skuteczne podjęcie odpowiednich środków zaradczych.

Brak polityki w zakresie dobrostanu zwierząt oraz szkoleń w obszarze business conduct

Kazar Group nie posiada obecnie sformalizowanej polityki w zakresie dobrostanu zwierząt. Temat ten nie został uznany za priorytetowy w obecnej strategii ESG, jednak w przyszłości organizacja rozważy wdrożenie polityki obejmującej zasady etycznej produkcji i współpracy z dostawcami w tym obszarze.

Organizacja nie posiada również formalnej polityki dotyczącej szkoleń wewnętrznych w zakresie business conduct, jednak planuje wprowadzenie programów edukacyjnych mających na celu promowanie etyki biznesowej i kultury korporacyjnej.

Kultura korporacyjna i jej monitorowanie

Zagadnienia dotyczące kultury korporacyjnej są regularnie omawiane przez Zarząd, który sprawuje nadzór nad przestrzeganiem wartości etycznych i standardów postępowania w firmie. Zarząd w szczególności koncentruje się na:

- Promowaniu kluczowych norm etycznych, takich jak przeciwdziałanie korupcji i ochrona praw człowieka.
- Monitorowaniu łańcucha dostaw pod kątem przestrzegania standardów ESG i eliminowania ryzyka naruszeń praw człowieka.
- Nadzorowaniu działań mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji oraz zapewnienie równych szans w zatrudnieniu.
- Zapewnieniu zgodności z międzynarodowymi regulacjami i najlepszymi praktykami w zakresie odpowiedzialnego biznesu.

Zarząd wyznaczył członka odpowiedzialnego za nadzór nad kulturą korporacyjną, który składa coroczne sprawozdanie dotyczące przestrzegania polityk związanych z kulturą korporacyjną i kwestiami etycznymi.

Aktywne promowanie kultury korporacyjnej w działalności biznesowej

Kazar Group podejmuje liczne działania mające na celu promowanie etycznego postępowania w biznesie, w tym:

- bezwzględne przeciwdziałanie korupcji i przekupstwu,
- podtrzymywanie zasad uczciwej konkurencji,
- ochronę sygnalistów i ich anonimowości,
- dążenie do minimalizacji luki płacowej,
- promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (work-life balance).

Rola przywództwa w promowaniu kultury korporacyjnej

Przywództwo w jednostce pełni kluczową rolę w propagowaniu wartości organizacyjnych i wyznaczaniu standardów etycznych. Działania w tym zakresie obejmują:

- Transparentną komunikację i wdrażanie polityki otwartości na zgłaszanie nieprawidłowości.
- Wyznaczenie członka Zarządu odpowiedzialnego za monitorowanie i promowanie kultury korporacyjnej.

- Monitorowanie łańcucha dostaw pod kątem zgodności z zasadami ESG.
- Tworzenie przestrzeni do dialogu i aktywnego angażowania pracowników w kształtowanie wartości organizacyjnych.

Zachęty i narzędzia wspierające kulturę korporacyjną

Aby wzmocnić zaangażowanie pracowników w przestrzeganie wartości organizacyjnych, Kazar Group wdrożył szereg zachęt i programów rozwojowych, w tym:

- programy szkoleniowe dla kadry menedżerskiej, umożliwiające rozwój kompetencji przywódczych i etycznych,
- elastyczne formy pracy, takie jak możliwość pracy zdalnej i dostosowanie godzin pracy,
- system benefitów pracowniczych, obejmujący prywatną opiekę medyczną, karty sportowe, dofinansowanie kursów i szkoleń, a także dodatkowe premie roczne i świąteczne.

Zarządzanie relacjami z dostawcami (G1-2)

Kazar Group wdrożył Procedurę Praktyk Płatniczych, której celem jest zapewnienie terminowego regulowania zobowiązań finansowych oraz minimalizowanie ryzyka opóźnień w płatnościach, w szczególności wobec MŚP. Procedura obejmuje procesy weryfikacji faktur, realizacji płatności oraz kontroli zgodności z przepisami prawnymi. Uwzględnia również mechanizmy priorytetyzacji płatności kluczowych w sytuacjach ograniczonej płynności finansowej. Wdrożenie polityki monitoruje Zarząd oraz wyznaczeni kierownicy działu finansowego i księgowości, którzy odpowiadają za zgodność procedur z wewnętrznymi regulacjami i obowiązującym prawem.

W ramach polityki płatniczej Kazar Group realizuje kluczowe działania obejmujące weryfikację zgodności faktur z zamówieniami i umowami, wdrażanie systemowych zabezpieczeń eliminujących ryzyko opóźnień i zdublowanych płatności oraz bieżące monitorowanie zgodności płatności z regulacjami prawnymi. Organizacja przeznacza odpowiednie zasoby finansowe i technologiczne na utrzymanie i rozwój systemów workflow oraz szkolenia pracowników zaangażowanych w proces płatniczy. Działania te wspierają realizację celu polityki, którym jest terminowe regulowanie zobowiązań oraz ochrona interesów MŚP w łańcuchu dostaw.

Skuteczność procedury monitorowana jest poprzez bieżącą analizę terminowości realizacji płatności w obszarze finansowym. Wskaźniki efektywności obejmują procent płatności zrealizowanych w terminie oraz liczbę zgłoszonych i rozwiązanych przypadków nieprawidłowości w procesie płatniczym. Raporty z monitoringu są regularnie przedstawiane Zarządowi, a wyniki analiz wykorzystywane do doskonalenia procedur i wprowadzania zmian minimalizujących ryzyko w przyszłości. Dodatkowo organizacja angażuje pracowników w szkolenia z zakresu nowych procedur i przepisów, co wspiera ciągłe doskonalenie polityki.

Kazar Group w 2025 roku planuje wdrożyć politykę dotyczącą dostawców, wraz z planowanymi działaniami i celami dotyczącymi weryfikowania dostawców pod względem przestrzegania praw człowieka, przeciwdziałania korupcji oraz działań na rzecz ochrony środowiska. Polityka będzie wymagała od dostawców deklaracji zgodności z zasadami zrównoważonego rozwoju oraz eliminacji nieprawidłowości w łańcuchu dostaw. Zarządzanie polityką obejmie cały łańcuch wartości, a jej wdrażanie będzie monitorowane przez Zarząd oraz wyznaczonych pracowników działu prawnego.

Ujawnienie dotyczące kryteriów społecznych i środowiskowych w procesie wyboru dostawców

Kazar Group stosuje rygorystyczne kryteria społeczne i środowiskowe przy wyborze dostawców, co znajdzie odzwierciedlenie w Polityce Zrównoważonego Rozwoju w Stosunkach z Dostawcami (obowiązującej od 1 stycznia 2025 roku).

Zgodnie z tą polityką, dostawcy zobowiązani są do przestrzegania praw człowieka określonych w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka, a także przeciwdziałania korupcji i łapownictwu. Kazar Group nie akceptuje przypadków pracy dzieci, pracy przymusowej czy dyskryminacji.

Kryteria środowiskowe obejmują wymóg minimalizowania negatywnego wpływu na środowisko poprzez zachęcanie do podejmowania inicjatyw prośrodowiskowych. Dodatkowo jako dostawcy skór do wyrobów skórzanych, preferowani są tacy, którzy posiadają certyfikat LWG (Leather Working Group). Certyfikacja ta przynosi korzyści w obszarze ładu korporacyjnego, wzmacniając przejrzystość łańcucha dostaw, poprawiając zarządzanie ryzykiem środowiskowym i społecznym, a także wspierając compliance z regulacjami ESG. Firmy posiadające lub współpracujące z certyfikowanymi garbarniami wykazują się lepszą kontrolą nad dostawcami, co minimalizuje ryzyko związane z nieetycznymi praktykami, nadmiernym zużyciem zasobów czy nielegalnym pozyskiwaniem surowców. Działania te zapewniają zgodność z wartościami Grupy i wspierają długoterminowe cele zrównoważonego rozwoju w łańcuchu dostaw.

Sposób, w jaki praktyki Kazar Group, w tym działania mające na celu unikanie lub minimalizowanie skutków zakłóceń w łańcuchu dostaw, wspierają strategię zarządzania ryzykiem.

Kazar Group koncentruje się na analizie i monitorowaniu rynku, aby skutecznie identyfikować i minimalizować potencjalne zakłócenia w łańcuchu dostaw oraz dostosowywać swoje działania do zmieniających się warunków rynkowych i środowiskowych. W ramach strategii adaptacji do zmian klimatu firma prowadzi regularne audyty ryzyka klimatycznego wśród dostawców, oceniając ich odporność na ekstremalne zjawiska pogodowe oraz zdolność do adaptacji do nowych regulacji i wymagań ESG. Pragmatyczne podejście do tego procesu pozwala ograniczyć nadmierne obciążenie dostawców i skupić się na kluczowych aspektach ryzyka.

Monitorowanie rynku obejmuje również działania związane z gospodarką cyrkularną i zarządzaniem odpadami, gdzie Kazar Group wprowadza rozwiązania minimalizujące ilość odpadów na poziomie produkcji i operacyjnej logistyki. Firma współpracuje z dostawcami w zakresie polityk „zero waste” i stosowania opakowań pochodzących z recyklingu, co zwiększa odporność na zakłócenia wynikające z ograniczonej

dostępności surowców oraz zmieniających się regulacji środowiskowych. Dzięki programowi renowacji obuwia oraz polityce reklamacyjnej priorytetyzującej naprawę zamiast wymiany produktów, Kazar wydłuża cykl życia swoich wyrobów, co pozytywnie wpływa na optymalizację kosztów i zmniejszenie ilości odpadów.

Działania firmy opierają się na bieżącej analizie trendów rynkowych, oczekiwań klientów i ewolucji przepisów ESG, co pozwala na elastyczne dostosowanie strategii oraz podejmowanie decyzji w oparciu o realne dane. Poprzez monitorowanie łańcucha dostaw oraz współpracę z dostawcami i partnerami recyklingowymi, Kazar Group skutecznie buduje swoją odporność operacyjną i umacnia pozycję w sektorze zrównoważonej mody.

Planowana dywersyfikacja łańcucha dostaw

W celu minimalizowania ryzyka zakłóceń w łańcuchu dostaw planujemy monitorowanie rynku oraz analizę dotyczącą dostawców. Pozwoli to podjąć współpracę z różnorodnymi dostawcami z różnych regionów geograficznych, co zwiększa elastyczność i odporność na lokalne kryzysy.

Kazar Group obecnie nie zapewnia szkoleń z zakresu angażowania się i prowadzenia dialogu z dostawcami dla pracowników odpowiedzialnych za zaopatrzenie i łańcuch dostaw. Pomimo braku dedykowanych programów szkoleniowych, priorytety w zakresie zarządzania dostawami koncentrują się na kluczowych aspektach, które decydują o wyborze kontrahentów.

W procesie selekcji dostawców najważniejszymi kryteriami dla kadry zajmującej się zaopatrzeniem są: cena, jakość oraz aspekty związane ze zrównoważonym rozwojem. Wybór partnerów biznesowych opiera się na analizie konkurencyjności cenowej, długoterminowej trwałości produktów oraz zgodności z polityką ESG organizacji. Obecnie nie przeprowadzamy systematycznej analizy i oceny społecznego oraz środowiskowego wpływu działalności naszych dostawców. Dążymy jednak do sukcesywnej poprawy w tym obszarze i rozważamy wdrożenie mechanizmów oceny zrównoważonego rozwoju w łańcuchu dostaw.

Kazar Group w swoim łańcuchu dostaw uwzględnia zarówno lokalnych, jak i certyfikowanych dostawców, co przyczynia się do wspierania regionalnych przedsiębiorstw oraz zapewnienia wysokich standardów jakościowych i zgodności z normami branżowymi. Współpraca z dostawcami posiadającymi certyfikaty jakości i zrównoważonego rozwoju stanowi istotny element strategii zakupowej organizacji. Aby monitorować i oceniać wyniki zarządzania relacjami z dostawcami, organizacja przeprowadza wizyty u wybranych dostawców, które pozwalają na bezpośrednią ocenę przestrzegania standardów jakości, efektywności produkcji oraz zgodności z polityką ESG. Spotkania te umożliwiają także budowanie trwałych relacji, identyfikowanie obszarów wymagających poprawy oraz podejmowanie działań optymalizacyjnych w zakresie współpracy.

Cele i działania Kazar Group dotyczące współpracy z dostawcami

Kazar Group koncentruje się na budowaniu trwałych, partnerskich relacji z dostawcami. Cele i działania w zakresie komunikacji i zarządzania relacjami z dostawcami obejmują:

Cele:

1. Utrzymanie stabilności w łańcuchu dostaw poprzez współpracę z dostawcami o wysokiej wiarygodności i zdolności do spełniania wymagań jakościowych.
2. Tworzenie długoterminowych, opartych na zaufaniu relacji, które wspierają wspólne cele i umożliwiają wzajemny rozwój.

Działania:

1. Prowadzenie systematycznej oceny dostawców pod kątem jakości, terminowości, zgodności z wymaganiami prawnymi oraz zdolności do reagowania na zmieniające się potrzeby organizacji.
2. Dostarczanie dostawcom wytycznych dotyczących polityk etycznych i wymogów związanych z przestrzeganiem przepisów prawa oraz norm społecznych i środowiskowych.

Poprzez te cele i działania dążymy do utrzymania efektywnych i harmonijnych relacji z dostawcami, co przyczynia się do sukcesu zarówno naszej organizacji, jak i naszych partnerów biznesowych.

Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie ^(G1-3)

Firma Kazar Group wdrożyła kompleksową politykę przeciwdziałania korupcji, opisaną w Ładzie Korporacyjnym. Kluczowe działania obejmują wdrażanie polityki „zerowej tolerancji” wobec korupcji oraz regularną aktualizację zasad, aby były zgodne z najlepszymi praktykami i obowiązującymi przepisami prawnymi. Zarząd nadzoruje przestrzeganie zasad etyki, wspiera ich rozpowszechnianie oraz monitoruje ich skuteczność. W polityce zawarto mechanizmy skarg i raportowania, umożliwiające sygnalistom zgłaszanie przypadków naruszeń.

Firma prowadzi działania prewencyjne i naprawcze, takie jak:

- Regularne szkolenia dla pracowników, uwzględniające zasady etyki i procedury antykorupcyjne.
- Ocenę ryzyka korupcji dla poszczególnych stanowisk, obejmującą analizę prawdopodobieństwa i skutków wystąpienia korupcji, a także wdrażanie indywidualnych działań prewencyjnych dla stanowisk o wysokim ryzyku.
- Mechanizmy kontroli, takie jak wielopoziomowa akceptacja decyzji finansowych, weryfikacja kontrahentów oraz dokumentowanie procesów decyzyjnych, co zwiększa przejrzystość działań i ogranicza ryzyko korupcji.

Monitorowanie skuteczności polityki odbywa się poprzez:

- Regularne audyty i przeglądy polityk antykorupcyjnych, prowadzone przez Dział Prawny, który przedstawia Zarządowi rekomendacje dotyczące koniecznych zmian.
- Analizę zgłoszeń sygnalistów i wyników oceny ryzyka korupcji, co pozwala na bieżące aktualizowanie działań prewencyjnych.
- Ocenę skuteczności szkoleń poprzez testy wiedzy oraz monitorowanie postępów w zakresie realizacji działań antykorupcyjnych.

Te działania zapewniają zgodność z zasadami etyki oraz wspierają zarządzanie ryzykiem związanym z korupcją w organizacji.

W przypadku zgłoszenia incydentu sprawa jest niezwłocznie przekazywana do analizy radcy prawnego lub adwokata zatrudnionego w dziale prawnym. Po przeprowadzeniu analizy, jej wyniki wraz z sugestiami dotyczącymi dalszych działań są niezwłocznie przedstawiane Zarządowi.

Firma udostępnia pracownikom materiały szkoleniowe, w tym informacje dotyczące polityk antykorupcyjnych, które stanowią integralną część procesu onboardingowego i są przekazywane wszystkim nowo zatrudnionym osobom. Firma planuje także organizację obowiązkowych szkoleń dla wszystkich pracowników za pośrednictwem platformy szkoleniowej.

Ujawnienie dotyczące przeciwdziałania korupcji i przekupstwu

Kazar Group wdrożył mechanizmy komunikacji i narzędzia służące zapobieganiu oraz wykrywaniu korupcji i przekupstwa, obejmujące zarówno relacje wewnętrzne, jak i interakcje z dostawcami, kontrahentami oraz innymi interesariuszami. Kanały komunikacji i wykrywania nieprawidłowości

W organizacji stosowane są następujące narzędzia i kanały komunikacji w zakresie przeciwdziałania korupcji:

- Interakcje twarzą w twarz – bezpośrednie spotkania pozwalające na omówienie zasad etyki i przeciwdziałania korupcji oraz monitorowanie potencjalnych nieprawidłowości.
- Komunikacja mailowa – służy do zgłaszania i dokumentowania przypadków potencjalnych naruszeń oraz wymiany informacji na temat standardów etycznych.
- Dodatkowe formy komunikacji – wykorzystywane w kontaktach z podmiotami bezpośrednio zainteresowanymi realizacją polityki antykorupcyjnej, w tym z dostawcami i inwestorami.

Dostępność i przystępność polityk antykorupcyjnych

Polityki dotyczące zapobiegania i wykrywania korupcji oraz przekupstwa są dostępne w przystępnej formie dla pracowników. Dokumenty te zostały przetłumaczone na języki ojczyste zainteresowanych stron oraz opracowane w formacie graficznym, co ułatwia ich zrozumienie i praktyczne zastosowanie.

Programy szkoleniowe i materiały edukacyjne

Obecnie firma nie oferuje obowiązkowych programów szkoleniowych z zakresu przeciwdziałania korupcji i przekupstwu. Jednak w celu podnoszenia świadomości pracowników w tym zakresie:

- Organizacja udostępnia materiały szkoleniowe do samodzielnego zapoznania się, zawierające kluczowe informacje o definicji korupcji oraz procedurach jej przeciwdziałania.
- Dokumenty te zawierają także przegląd polityki antykorupcyjnej firmy oraz procedury zgłaszania potencjalnych incydentów.

Częstotliwość i forma szkoleń

W związku z brakiem obowiązkowych szkoleń antykorupcyjnych firma przyjęła model dostępności materiałów edukacyjnych na bieżąco, umożliwiającą pracownikom zapoznanie się z nimi w dogodnym czasie.

Dzięki wdrożonym narzędziom organizacja skutecznie wspiera transparentność, uczciwe praktyki biznesowe i minimalizuje ryzyko występowania nieprawidłowości w relacjach handlowych oraz wewnętrznych procesach zarządczych.

Incydenty korupcji lub przekupstwa ^(G1-4)

W okresie sprawozdawczym nie odnotowano incydentów korupcji ani przekupstwa. Firma konsekwentnie przestrzega polityki antykorupcyjnej, wdraża mechanizmy zapobiegawcze oraz monitoruje ryzyka związane z nieprawidłowościami.

Incydenty i konsekwencje prawne

Nie stwierdzono przypadków naruszeń przepisów antykorupcyjnych, żadnych postępowań sądowych ani sankcji, takich jak wyroki skazujące czy grzywny.

Działania antykorupcyjne

Organizacja podejmuje szereg działań mających na celu zapobieganie korupcji, w tym:

- Stałe monitorowanie procesów wewnętrznych,
- Jasne zasady współpracy z kontrahentami i dostawcami,
- Mechanizmy raportowania nieprawidłowości, w tym kanały dla sygnalistów,
- Promowanie kultury etycznej wśród pracowników i partnerów biznesowych.

Brak sankcji i rozwiązanych umów

Nie odnotowano przypadków zwolnień ani ukarania pracowników za korupcję lub przekupstwo, jak również nie rozwiązano ani nie odmówiono przedłużenia umów z partnerami biznesowymi z powodu naruszeń w tym zakresie.

Etyczne praktyki biznesowe

Firma opiera swoje działania na transparentności i zgodności z prawem. Zapobieganie korupcji jest kluczowym elementem zarządzania ryzykiem. W przypadku naruszeń wdrażane są natychmiastowe działania – każde zgłoszenie jest analizowane przez radcę prawnego, który przedstawia Zarządowi rekomendacje dalszych kroków. Pracownicy są świadomi, że firma nie toleruje korupcji i przekupstwa, a ich naruszenie może skutkować konsekwencjami karnymi lub dyscyplinarnymi.