



**COMP**  
**SPÓŁKA AKCYJNA**

ul. Jutrzenki 116  
02-230 Warszawa

**Oświadczenie na temat informacji niefinansowych  
z działalności Spółki Comp S.A. za 2020 r.**

Data sporządzenia: 30.04.2021 r.

## Spis treści

<b>Oświadczenie na temat informacji niefinansowych z działalności Spółki Comp S.A. za 2020 r.</b> .....	<b>1</b>
1. Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności .....	3
2. Kluczowe finansowe wskaźniki efektywności .....	3
3. Definiowanie zakresu oświadczenia.....	4
4. Model biznesowy i ład zarządczy.....	5
4.1 Model biznesowy i łańcuch wartości .....	5
4.2. Rynek .....	6
4.3. Produkty i usługi.....	7
4.4. Struktura organizacyjna .....	9
4.5. Struktura zarządcza .....	9
4.6. Systemy zarządzania .....	11
4.7. System kontroli wewnętrznej .....	11
4.8. Zarządzanie ryzykiem społecznym i środowiskowym .....	11
4.9. Zasady etyki .....	13
4.10. Przeciwdziałanie korupcji .....	14
4.11. Uczciwa konkurencja.....	14
4.12. Mechanizm zgłaszania nieprawidłowości.....	15
5. Zarządzanie obszarem środowiska .....	15
5.1. Materiały i surowce.....	17
5.2. Paliwa i energia .....	18
5.3. Odpady i ścieki .....	18
5.4. Pozostałe aspekty bezpośredniego i pośredniego oddziaływania na środowisko.....	18
6. Zarządzanie obszarem pracowniczym.....	19
6.1. Zatrudnienie .....	19
6.2. Bezpieczeństwo i higiena pracy.....	22
6.3. Rozwój i edukacja.....	24
6.4. Zarządzanie różnorodnością .....	24
7. Zarządzanie obszarem społecznym .....	25
7.1. Działalność społeczna .....	25
7.2. Bezpieczeństwo produktów i konsumentów .....	26
7.3. Ochrona prywatności .....	26
8. Indeks treści GRI Standards .....	27

## 1. Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności

Zarząd Comp S.A. wytypował następujące kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności:

1. Zarządzanie operacyjne:
  - 1) **WPE – Wydajność pracy (EBITDA)**  
obliczany jako iloraz EBITDA w danym roku i Przeciętnego zatrudnienia (liczonego w etatach) w danym roku.
2. Zarządzanie zasobami ludzkimi oraz BHP:
  - 1) **WRO – Wskaźnik rotacji (Ogółem)**  
obliczany jako iloraz Całkowitej liczby pracowników, którzy odeszli w ciągu danego roku i Całkowitej liczby pracowników zatrudnionych na koniec danego roku;
  - 2) **WRZ – Wskaźnik rotacji (Zmodyfikowany)**  
obliczany jako iloraz Całkowitej liczby pracowników, którzy przepracowali mniej niż 2 lata i odeszli w ciągu danego roku i Całkowitej liczby pracowników zatrudnionych na koniec danego roku;
  - 3) **WS – Wskaźnik stabilizacji**  
obliczany jako iloraz Całkowitej liczby pracowników na koniec danego roku, którzy przepracowali mniej niż 2 lata i Całkowitej liczby pracowników zatrudnionych na koniec roku wcześniejszego;
  - 4) **WPO – Wypadki przy pracy (Ogółem)**  
Liczba wypadków przy pracy (ogółem) w danym roku;
  - 5) **WPS – Wypadki przy pracy (Śmiertelne)**  
Liczba wypadków śmiertelnych przy pracy w danym roku.
3. Środowisko naturalne:
  - 1) **IKŚN – Ilość kar (Środowisko naturalne)**  
Całkowita liczba kar związanych z naruszeniami przepisów ochrony środowiska naturalnego nałożonych przez właściwe organy administracji publicznej w danym roku;
  - 2) **WKŚN – Wartość kar (Środowisko naturalne)**  
Całkowita wartość kar związanych z naruszeniami przepisów ochrony środowiska naturalnego nałożonych przez właściwe organy administracji publicznej w danym roku;
  - 3) **WOŚN – Wskaźnik opłat środowiskowych (Środowisko naturalne)**  
obliczany jako iloraz Całkowitej wysokości opłat środowiskowych w danym roku i Przychodu netto ze sprzedaży w danym roku.

Powyższa lista kluczowych niefinansowych wskaźników efektywności stanowi wybór ze wszystkich wskaźników prezentowanych w niniejszym oświadczeniu. Nadzór nad analizą ryzyk niefinansowych oraz raportowaniem kluczowych niefinansowych wskaźników efektywności sprawuje Zarząd, kierując poszczególne zagadnienia do realizacji/koordynacji przez właściwych pracowników Spółki.

## 2. Kluczowe finansowe wskaźniki efektywności

[201-1]

Zarząd Comp S.A. wytypował następujące kluczowe finansowe wskaźniki efektywności:

- 1) **Przychody ze sprzedaży** - 411 127 tys. zł
- 2) **Zysk ze sprzedaży brutto** - 112 696 tys. zł
- 3) **EBITDA** - 49 887 tys. zł
- 4) **CAPEX** - 6 564 tys. zł
- 5) **Wynagrodzenia pracownicze (wynagrodzenia, ubezpieczenia społeczne i inne świadczenia)**  
- 77 745 tys. zł
- 6) **Inwestycje społeczne (darowizny)** - 24 tys. zł

### 3. Definiowanie zakresu oświadczenia

[102-45, 102-48, 102-49, 102-50, 102-52, 102-54, 102-56]

Niniejsze oświadczenie na temat informacji niefinansowych dla Spółki Comp S.A. („Spółka”, „Jednostka”, „firma”, „organizacja”) stanowi wypełnienie obowiązków wynikających z Ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz.U. z 2019 r. poz. 351). Oświadczenie obejmuje informacje niefinansowe dotyczące Comp S.A. za okres od 1 stycznia 2020 r. do 31 grudnia 2020 r. oraz stanowi wyodrębnioną część Sprawozdania Zarządu z działalności Spółki za 2020 r.

Dane przedstawione w oświadczeniu są aktualizowane w rocznych okresach sprawozdawczych i publikowane wraz ze sprawozdaniami za kolejne lata obrotowe. Niniejsze oświadczenie jest pierwszym opracowanym zgodnie z międzynarodowym standardem raportowania niefinansowego Global Reporting Initiative (w wersji Core), w związku z czym nie było możliwe spójne przedstawienie danych dla 2020 r. oraz lat ubiegłych (porównywalnych). Kolejne publikacje będą uwzględniać dane raportowane dla wcześniejszych lat zgodnie ze standardem GRI. Dane niefinansowe nie były poddane audytowi zewnętrznemu.

[102-40]

Podczas warsztatu strategicznego, w którym uczestniczyli przedstawiciele Zarządu oraz osoby odpowiedzialne za kluczowe obszary funkcjonowania firmy, zidentyfikowano jej interesariuszy:

Zidentyfikowane grupy interesariuszy Comp S.A.
Pracownicy
Klienci – segmenty Retail oraz IT
Partnerzy biznesowi, dostawcy
Akcjonariusze
Spoločności lokalne
Regulatorzy – KNF
Regulatorzy – Ministerstwo Finansów
Konkurencja
Media
Organizacje branżowe
NGO
Studenci

[102-42]

Następnie przeprowadzono ocenę „wpływu” i „zainteresowania”, która pozwoliła wskazać istotne grupy interesariuszy:

Istotne grupy interesariuszy Comp S.A.
Pracownicy
Klienci – segmenty Retail oraz IT
Partnerzy biznesowi, dostawcy
Akcjonariusze

[102-43, 102-44, 102-46, 102-47]

Wśród wskazanych grup zrealizowano badanie ankietowe online. Jego wyniki, razem z wewnętrznymi materiałami firmy, stanowiły podstawę analizy, która pozwoliła wyznaczyć 14 istotnych tematów raportowania niefinansowego:

Istotne tematy raportowania
Wyniki ekonomiczne
Poziomy wynagrodzeń
Zapobieganie korupcji
Zachowania antykonkurencyjne
Materiały i surowce
Energia
Zgodność z regulacjami środowiskowymi
Zatrudnienie
BHP
Szkolenia i edukacja
Niedyskryminowanie
Prywatność klientów
Zapobieganie niezgodności w zakresie produktów i usług
Działalność społeczna

#### 4. Model biznesowy i ład zarządczy

[102-1, 102-3, 102-5]

Comp Spółka Akcyjna jest jednostką dominującą Grupy Kapitałowej Comp. Spółka posiada dwa oddziały samobilansujące w 3 lokalizacjach:

- 1) Oddział w Warszawie – IT, mieszczący się przy ul. Jutrzenki 116,
- 2) Oddział Nowy Sącz (marka Novitus), mieszczący się przy ul. Nawojowskiej 118 w Nowym Sączu,
- 3) Oddział Nowy Sącz (marka CSS), mieszczący się przy ul. Działkowej 115a w Warszawie.

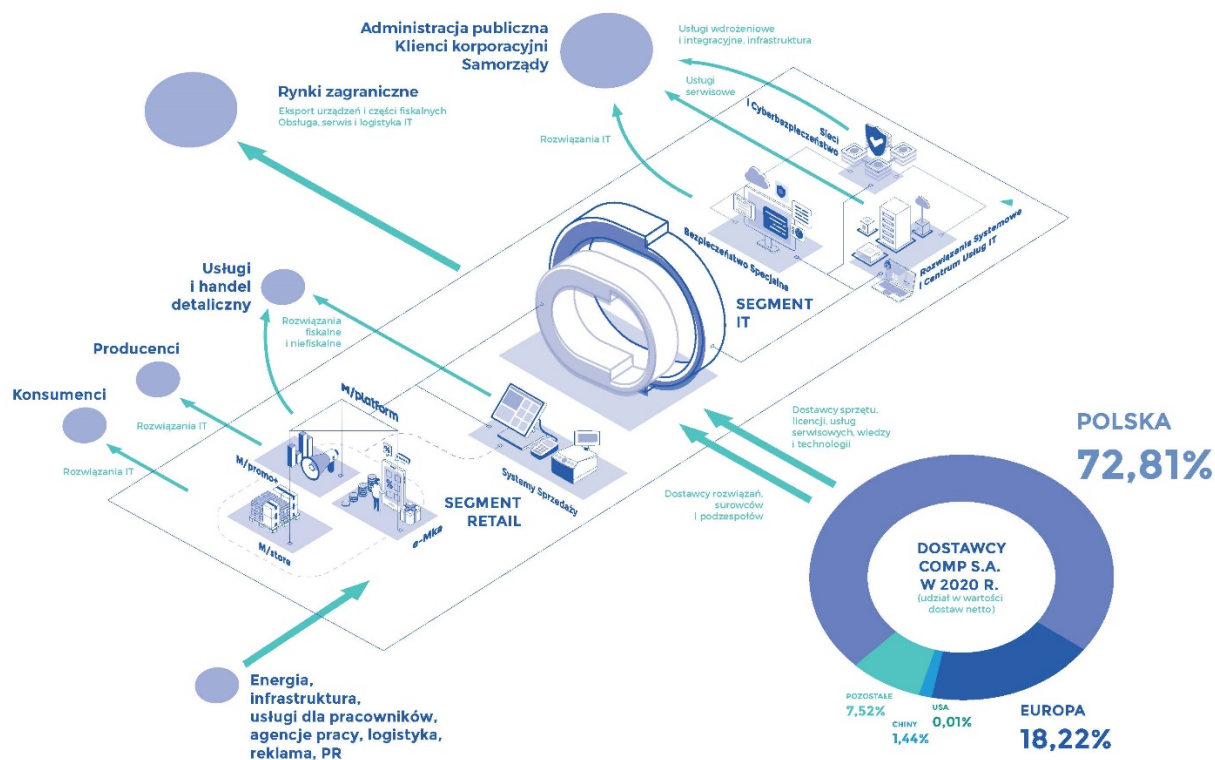
Firma Comp S.A. została zarejestrowana w 1990 r. jako Comp Ltd sp. z o.o., a w 1997 r. przekształcona w spółkę akcyjną. Od stycznia 2005 r. akcje Spółki są notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie („GPW”). Zgodnie z podziałem stosowanym przez GPW, firma jest zaliczana do sektora informatycznego (WIG-Informatyka).

#### 4.1 Model biznesowy i łańcuch wartości

[102-9]

Comp S.A. jest jednostką dominującą Grupy Kapitałowej Comp, w skład której wchodzi spółki technologiczne specjalizujące się w rozwiązaniach z zakresu bezpieczeństwa sieciowego oraz integracji i bezpieczeństwa IT, jak również w rozwiązaniach dla handlu i usług.

Spółka jest jednym z największych integratorów rozwiązań informatycznych w Polsce, z powodzeniem łączącym produkty własne z rozwiązaniami oferowanymi przez innych producentów sprzętu i oprogramowania.



[102-12,102-13]

Na dzień 31 grudnia 2020 r. firma Comp S.A. była członkiem Stowarzyszenia Emitentów Giełdowych, Związku Przedsiębiorców i Pracodawców, Polskiej Izby Informatyki i Telekomunikacji oraz Pracodawców RP. Nie była natomiast zaangażowana w zewnętrzne inicjatywy dotyczące kwestii ekonomicznych, środowiskowych lub społecznych.

#### 4.2. Rynek

[102-4]

Spółka koncentruje się na rozwiązaniach dla klientów z segmentów Retail oraz IT.

Oprócz Polski, firma jest obecna w 9 krajach. Są to Ukraina, Białoruś, Czechy, Słowacja, Węgry, Łotwa, Macedonia Północna, Republika Kosowa oraz Grecja.

[102-6]

Główne obszary, w których działa Spółka, to:

- **Rynek administracji publicznej**

Spółka ma na nim ugruntowaną pozycję. Dzięki uzyskanym referencjom, potencjałowi wykonawczemu i realizacji dużych kontraktów, stworzyła bazę do pozyskiwania zamówień związanych z utrzymaniem i rozwojem zbudowanych wcześniej systemów.

- **Rynek dużych przedsiębiorstw**

Firma jest na nim wiodącym dostawcą zaawansowanych rozwiązań informatycznych, przede wszystkim dla telekomunikacji, przemysłu, energetyki, transportu oraz finansów. Systematycznie poszerza ofertę z zakresu szeroko rozumianej integracji produktów informatycznych, jak również zapewniania dostępności i bezpieczeństwa systemów oraz przetwarzanych danych.

- **Rynek Retail**

Na rynku sprzedawców detalicznych Comp S.A. oferuje szeroką gamę produktów i usług dla małych i średnich przedsiębiorstw oraz dla klientów posiadających ogólnopolskie sieci sprzedaży. Najważniejszy dla wieloletnich perspektyw rozwoju Spółki w tym segmencie jest innowacyjny projekt M/platform, wzmacniający konkurencyjność małych i średnich sklepów.

- **Outsourcing**

Dzięki kompetencjom odpowiadającym na potrzeby klientów oraz dzięki wykwalifikowanym specjalistom, Comp S.A. oferuje kompleksową usługę outsourcingu teleinformatycznego. Ponadto, Spółka jest partnerem światowych producentów sprzętu komputerowego i w ich imieniu świadczy usługi w ramach ogólnopolskiego autoryzowanego serwisu gwarancyjnego.

- **Cyberbezpieczeństwo**

Grupa realizuje kompleksowe projekty cyberbezpieczeństwa we wszystkich płaszczyznach działalności biznesowej organizacji. Specjalizuje się we wdrożeniach technologii i świadczeniu usług w tym obszarze.

Podstawowe segmenty rynku krajowego, w których Spółka prowadzi działalność, to administracja (w tym służby mundurowe), telekomunikacja, przemysł, transport, finanse, bankowość i ubezpieczenia, handel i usługi oraz IT.

Działalność zagraniczna marki Novitus to eksport urządzeń fiskalnych oraz części do nich na rynki: białoruski, grecki, łotewski, macedoński, kosowski, węgierski oraz ukraiński.

Działalność zagraniczna marki CSS koncentruje się w Czechach i na Słowacji. CSS Centrum Usług IT świadczy usługi z zakresu obsługi IT (service desk, helpdesk, lokalne zasoby IT), IMAC, rozszerzonego serwisu urządzeń DC, producentckiego serwisu gwarancyjnego i pogwarancyjnego urządzeń IT oraz logistyki urządzeń i komponentów IT. Jako jedyny podmiot w regionie Europy Środkowej łączy wszystkie wyżej wymienione kompetencje w sprawnie funkcjonującej sieci oddziałów na terenie Polski, Czech i Słowacji.

#### 4.3. Produkty i usługi

[102-2, 102-7]

Comp S.A. specjalizuje się w rozwiązaniach z zakresu bezpieczeństwa sieciowego, integracji i bezpieczeństwa IT oraz w rozwiązaniach dla handlu i usług. Spółka oferuje kilkadziesiąt produktów i usług w ramach segmentu z obszaru IT i jednocześnie kilkanaście produktów i usług w segmencie Retail.

##### Segment IT

Comp S.A. prowadzi działalność polegającą na integrowaniu własnych produktów z rozwiązaniami oferowanymi przez innych producentów sprzętu i oprogramowania. Wśród stałych odbiorców tej kategorii usług można wymienić największe przedsiębiorstwa, banki i urzędy centralne.

##### Sieci i cyberbezpieczeństwo

Zakres świadczonych usług obejmuje tutaj m.in.:

- projektowanie i budowę sieci komputerowych i telekomunikacyjnych,
- wirtualizację, automatyzację i migrację systemów (zarówno chmury prywatne, jak i publiczne),
- ochronę zasobów systemowych i sieciowych,

- utrzymanie ciągłości działania, wsparcie techniczne, serwis i SLA dla systemów,
- wdrożenia technologii oraz usług ze sfery cyberbezpieczeństwa,
- bezpieczeństwo IT,
- usługi doradcze,
- wdrożenia technologii oraz usług ze sfery technologii budynkowych.

### Rozwiązania systemowe

Obszarami działalności Spółki w dziedzinie rozwiązań systemowych są:

- infrastruktura,
- software development.

Firma oferuje usługi w sferze rozwoju i zwiększania efektywności biznesu, budowania dedykowanych systemów informatycznych (w warstwie aplikacyjnej oraz infrastrukturalnej), a także w sferze zarządzania bezpieczeństwem informacji.

Zakres świadczonych usług i wykorzystywanych technologii obejmuje m.in.:

- rozwiązania chmurowe,
- systemy składowania danych,
- sieci SAN,
- systemy kopii zapasowych i archiwizacji danych,
- rozwiązania wysokiej dostępności,
- bezpieczeństwo spod znaku Symantec,
- usługi relokacji i migracji systemów z zachowaniem ciągłości działania,
- usługi serwisowe i utrzymaniowe,
- monitorowanie wydajności i poprawności aplikacji biznesowych,
- projektowanie systemów „szytych na miarę”.
- integrację systemów,
- automatyzację procesów,
- migrację i konsolidację danych,
- tworzenie repozytoriów danych,
- audyty procesów biznesowych i systemów informatycznych.

### Centrum Usług IT

Oddział Nowy Sącz pod marką CSS świadczy usługi z zakresu obsługi IT (service desk, helpdesk, lokalne zasoby IT), IMAC, rozszerzonego serwisu urządzeń DC, producenckiego serwisu gwarancyjnego i pogwarancyjnego urządzeń IT oraz logistyki urządzeń i komponentów IT. Jako jedyny podmiot w regionie Europy Środkowej łączy wszystkie wyżej wymienione kompetencje w sprawnie funkcjonującej sieci oddziałów na terenie Polski, Czech i Słowacji.

### **Segment Retail**

Produkty z segmentu Retail są projektowane i wytwarzane w fabryce w Nowym Sączu. W zakresie ich dystrybucji Comp S.A. szeroko współpracuje z siecią autoryzowanych partnerów handlowych.

### Systemy sprzedaży

Oddział Nowy Sącz (marka Novitus) jest liderem branży rozwiązań technologicznych wspomagających pracę handlu, usług i logistyki. Oddział prowadzi działalność produkcyjną oraz dystrybucyjną. W ofercie posiada m.in. kasy i drukarki fiskalne, systemy auto ID, systemy ważące, systemy POS, ale także np. metkownice, krajalnice czy urządzenia przeznaczone dla taksówek.

Comp S.A. ma w ofercie szeroki wachlarz drukarek i kas fiskalnych, począwszy od najmniejszych urządzeń mobilnych, poprzez urządzenia dla małych i średnich punktów handlowo-usługowych, a kończąc na zaawansowanych systemach dla supermarketów oraz rozległych sieci placówek detalicznych.



### Usługa M/platform dla małych i średnich punktów detalicznych

Comp S.A. poprzez projekt M/Platform, którego partnerem strategicznym jest sieć dealerska, tworzy ekosystem trwale wzmacniający konkurencyjność małych i średnich przedsiębiorstw handlowych. Istotne korzyści osiągają dzięki niemu także producenci dóbr szybko zbywalnych (FMCG), jak również firmy logistyczne.

M/platform to pierwsza w Polsce cyfrowa platforma usług, która umożliwia korzystanie z atrakcyjnych ofert promocyjnych od producentów uczestniczących w programie oraz integruje wiele dodatkowych usług takich jak analityka sprzedaży czy aplikacja e-Mka Twoje Zakupy umożliwiająca bezpieczne zakupy w modelu „zamów i odbierz”. Platforma zrzesza już ponad 12 tys. sklepów handlu tradycyjnego na terenie całego kraju.

- **M/promo+** – usługa umożliwiająca producentom realizację nowoczesnych, kierowanych indywidualnie do konkretnych detalistów akcji promocyjnych;
- **M/store** – platforma sprzedażowa typu marketplace łącząca hurtowników z właścicielami sklepów detalicznych; system podpowiada użytkownikowi optymalny podział koszyka zamówień na hurtowników z uwzględnieniem cen, dostępnych promocji, minimum logistycznego, daty dostawy czy salda kredytowego u poszczególnych dystrybutorów;
- **e-Mka – Twoje Zakupy** – aplikacja powstała z myślą o bezpieczeństwie konsumentów, którym umożliwia planowanie zakupów, ograniczając czas ich przebywania w zamkniętej przestrzeni sklepu, oraz pozwala na odebranie przygotowanych zakupów w modelu „zamów i odbierz” lub z dostawą do domu.

Wybrane dane finansowe: <https://www.comp.com.pl/relacje-inwestorskie/lad-korporacyjny/>

#### **4.4. Struktura organizacyjna**

Struktura organizacyjna Spółki jest dostosowana do celów wyznaczanych corocznie w jej planie działania. Ponieważ w firmie wdrożono zarządzanie przez jakość, przed każdym pracownikiem stawiane są zadania, których realizacja oceniana jest według kryteriów jakościowych. Kryteria te są przypisane do efektów działania procesów.

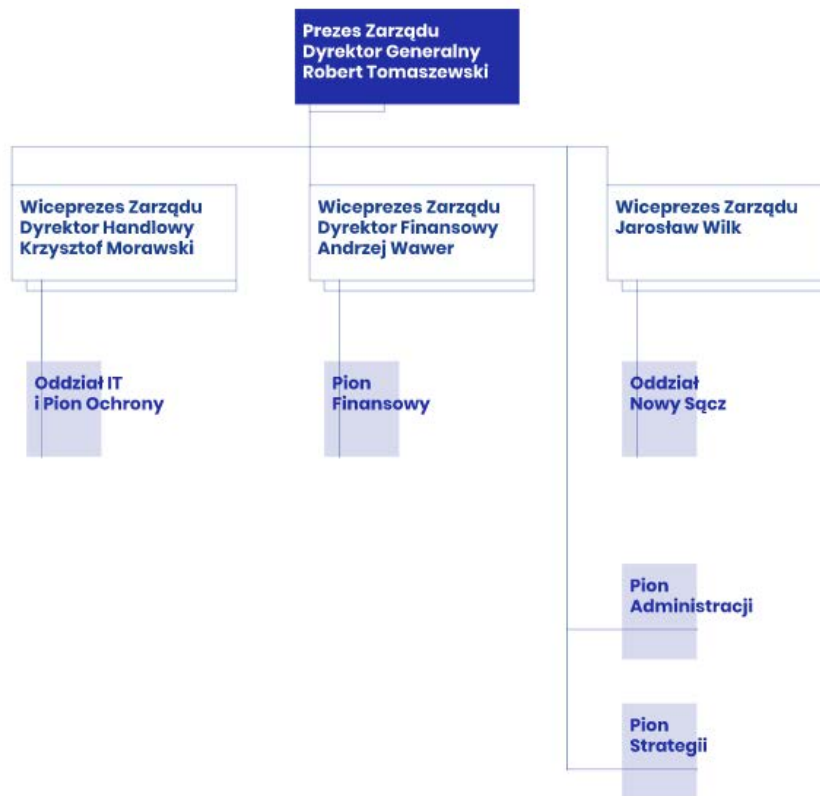
Zakres odpowiedzialności merytorycznej właścicieli procesów obejmuje dokumentację, monitoring, realizację działań korygujących, doskonalenie procesu, jego rezultaty oraz utrzymanie wskaźników przypisanych do procesu w założonych granicach. Struktura organizacyjna i procesowa łączą się w Zarządzie Comp S.A.

#### **4.5. Struktura zarządcza**

Zgodnie ze Statutem Comp S.A., władzami Spółki są Walne Zgromadzenie, Rada Nadzorcza i Zarząd. Comp S.A. jest Spółką dominującą Grupy Kapitałowej Comp. Firma sprawuje nadzór właścicielski nad pozostałymi Spółkami należącymi do Grupy oraz wypracowała formułę dialogu pomiędzy nimi, zgodnie z obowiązującymi regulacjami prawnymi.

Walne Zgromadzenie to najwyższy organ władzy w Spółce. Do jego kompetencji należy m.in. podejmowanie uchwał o podziale zysków lub pokryciu strat, podwyższeniu lub obniżeniu kapitału zakładowego, łączeniu lub podziale Spółki.

Zarząd kieruje Spółką i reprezentuje ją na zewnątrz. Do jego kompetencji należą sprawy związane z prowadzeniem Spółki niezastrzeżone do kompetencji Walnego Zgromadzenia lub Rady Nadzorczej. Na dzień 31 grudnia 2020 r. Zarząd Spółki składał się z 4 osób:



Rada Nadzorcza sprawuje stały nadzór nad działalnością Spółki, powołuje i odwołuje członków jej Zarządu. Odpowiada też m.in. za ocenę sprawozdania finansowego i sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz Grupy Kapitałowej, a także wybór podmiotu uprawnionego do badania sprawozdania finansowego. Do 31 sierpnia 2020 r. w skład Rady Nadzorczej wchodziło:

- Jacek Papaj,
- Grzegorz Należyty,
- Włodzimierz Hausner,
- Tomasz Bogutyn,
- Kajetan Wojnicz,
- Jerzy Bartosiewicz,
- Ryszard Trepczyński.

31 sierpnia 2020 r. powołano nową Radę Nadzorczą, w składzie:

- Grzegorz Należyty,
- Ryszard Trepczyński,
- Jacek Papaj,
- Włodzimierz Hausner,
- Jerzy Bartosiewicz,
- Piotr Nowjalis,
- Julian Kutrzeba.

Spółka w swojej działalności kieruje się przede wszystkim powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, do których należą:

- 1) Konstytucja, ustawy, ratyfikowane umowy międzynarodowe oraz rozporządzenia,
- 2) akty prawa miejscowego (na obszarze ich obowiązywania),
- 3) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE), które są bezpośrednio stosowane we wszystkich państwach członkowskich Unii Europejskiej.

W Comp S.A. wyodrębniono funkcję audytu wewnętrznego. W ramach Rady Nadzorczej firmy powołano Komitet Audytu, w skład którego wchodzi niezależna osoba z odpowiednimi kwalifikacjami określonymi przepisami prawa.

#### 4.6. Systemy zarządzania

W Comp S.A. funkcjonują dwa certyfikowane systemy zarządzania: ISO 9001:2015 oraz Wewnętrzny System Kontroli.

##### *ISO 9001:2015*

Spółka posiada certyfikat zgodności systemu zarządzania jakością z normą ISO 9001:2015 z okresem ważności od 12 listopada 2019 r. do 11 listopada 2022 r. Zakres certyfikacji obejmuje projektowanie, sprzedaż i wdrażanie rozwiązań teleinformatycznych, świadczenie usług serwisowych i konsultingowych, a także projektowanie, produkcję, sprzedaż i serwis urządzeń fiskalnych, taksometrów i oprogramowania, sprzedaż wag elektronicznych, urządzeń automatycznej identyfikacji, systemów sprzedaży oraz systemów płatniczych i lojalnościowych.

#### 4.7. System kontroli wewnętrznej

*[103-1, 103-2, 103-3 Wyniki ekonomiczne]*

Kontrola wewnętrzna w Comp S.A. działa w zakresie sporządzania i rzetelnej prezentacji sprawozdań finansowych, co jest odnotowywane w opinii biegłego rewidenta badającego roczne sprawozdanie finansowe oraz w raporcie z przeglądu półrocznego sprawozdania finansowego.

Powyższe kwestie regulują przyjęte w Spółce: Polityka rachunkowości oraz Instrukcja obiegu dokumentów finansowo-księgowych.

W Comp S.A. funkcjonuje Wewnętrzny System Kontroli z okresem ważności certyfikatu od 17 lipca 2018 r. do 16 lipca 2021 r. Zakres certyfikacji systemu obejmuje wywóz, transfer wewnątrzrajny, usługi pośrednictwa, pomoc techniczną, przywóz towarów, technologii i usług o znaczeniu strategicznym zgodnie z postanowieniami Ustawy z dnia 29 listopada 2000 r. *o obrocie z zagranicą towarami, technologiami i usługami o znaczeniu strategicznym dla bezpieczeństwa państwa, a także dla utrzymania międzynarodowego pokoju i bezpieczeństwa* (Dz.U. z 2020 r. poz. 509).

W Comp S.A. została przyjęta Polityka kontroli obrotu wyrobami strategicznymi. Obowiązkiem Spółki jest przestrzeganie zasad kontroli obrotu takimi wyrobami, określonych w obowiązujących przepisach prawnych oraz w porozumieniach międzynarodowych. Spółka może realizować międzynarodowy obrót towarami i technologiami o znaczeniu strategicznym. Mogą zachodzić okoliczności, w których Spółka jest zobowiązana uzyskać zezwolenia na konkretny obrót lub na wykonanie usług związanych z obrotem towarami objętymi szczególną kontrolą. Zarząd firmy wyznaczył Pełnomocnika ds. Kontroli Obrotu, który nadzoruje wszystkie sprawy związane z eksportem, importem, a także dostawami wewnątrzwspólnotowymi.

#### 4.8. Zarządzanie ryzykiem społecznym i środowiskowym

Zarząd Comp S.A. monitoruje ryzyka w otoczeniu wewnętrznym oraz zewnętrznym, które mogą wpłynąć na Spółkę oraz osiągnięte przez nią wyniki. Dotyczy to szczególnie ryzyk finansowych oraz rynkowych. Ryzyka te są podsumowywane w każdym raporcie rocznym Spółki.

Budując wartość oraz zarządzając ryzykami, Spółka uwzględnia również obszary niefinansowe, a w szczególności: społeczny, pracowniczy, środowiskowy, poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji. W obszarach tych zdefiniowano także szanse dla firmy. Spółka stosuje wskaźniki, dzięki którym monitoruje swoją działalność w obszarach niefinansowych. Tam, gdzie uznała to za zasadne z zarządczego punktu widzenia, funkcjonują polityki i procedury oraz realizowane są dobre praktyki. Zostały one opisane w odpowiednich częściach niniejszego oświadczenia.

[102-15]

<b>Kwestie pracownicze</b>	
<b>Ryzyko</b>	<b>Sposoby zarządzania ryzykiem</b>
Protest pracowniczy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• monitorowanie sytuacji w Spółce</li> <li>• aktywne zarządzanie obszarem miejsca pracy</li> </ul>
Presja płacowa ze strony pracowników	<ul style="list-style-type: none"> <li>• połączenie wysokości płac z wynikami w pracy</li> <li>• okresowy przegląd wynagrodzeń</li> </ul>
Utrata kluczowych pracowników	<ul style="list-style-type: none"> <li>• systemy motywacyjne i lojalnościowe</li> </ul>
Utrata kompetencji pracowników	<ul style="list-style-type: none"> <li>• podnoszenie kwalifikacji pracowników poprzez kierowanie ich na specjalistyczne szkolenia</li> <li>• redundancja kompetencji</li> </ul>
Wypadki przy pracy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• działania edukacyjne</li> <li>• szkolenia z zakresu BHP</li> <li>• przeglądy stanowisk pracy</li> <li>• identyfikacja zagrożeń</li> </ul>
Zmiana przepisów dotyczących zatrudnienia podnosząca koszty pracy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• monitoring przepisów prawa pracy</li> </ul>
Niż demograficzny i brak absolwentów chętnych do pracy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ciągły monitoring rynku pracy</li> <li>• systemy motywacyjne</li> </ul>
Rotacja pracowników	<ul style="list-style-type: none"> <li>• systemy motywacyjne</li> <li>• szkolenia pracowników</li> </ul>
Skargi i zażalenia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• system komunikacji wewnętrznej</li> </ul>
Utrata ciągłości działania	<ul style="list-style-type: none"> <li>• monitorowanie procesów</li> </ul>

<b>Kwestie społeczne</b>	
<b>Ryzyko</b>	<b>Sposoby zarządzania ryzykiem</b>
Konflikt ze społecznością lokalną	<ul style="list-style-type: none"> <li>• monitorowanie postrzegania Spółki przez lokalną społeczność</li> <li>• działania PR</li> </ul>
Zmiana podstawowych przepisów dotyczących kwestii społecznych	<ul style="list-style-type: none"> <li>• monitorowanie sytuacji politycznej</li> <li>• monitorowanie zmian w przepisach</li> </ul>

<b>Kwestie środowiskowe</b>	
<b>Ryzyko</b>	<b>Sposoby zarządzania ryzykiem</b>
Zmiana przepisów podnosząca koszty wynikające z oddziaływania na środowisko naturalne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• monitorowanie zmian przepisów w zakresie wymagań środowiskowych</li> <li>• współpraca z firmami eksperckimi w zakresie prawa środowiskowego</li> </ul>
Niezłożenie deklaracji w terminie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sprawowanie nadzoru kierowniczego</li> </ul>
Niewniesienie opłaty w terminie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sprawowanie nadzoru kierowniczego</li> </ul>
Zmiana technologii podnosząca koszty związane z oddziaływaniem na środowisko naturalne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• optymalizacja technologii pod kątem kosztów korzystania ze środowiska</li> </ul>
Zagrożenia wynikające z wytwarzania odpadów	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sprawowanie nadzoru kierowniczego</li> <li>• regularny monitoring</li> </ul>
Wygaśnięcie pozwoleń przed upływem terminu obowiązywania lub brak ważnych pozwoleń lub umów	<ul style="list-style-type: none"> <li>• monitorowanie procesów technologicznych</li> <li>• regularny monitoring</li> </ul>

<b>Kwestie związane z poszanowaniem praw człowieka</b>	
<b>Ryzyko</b>	<b>Sposoby zarządzania ryzykiem</b>
Naruszenie praw człowieka na poziomie pracowniczym	<ul style="list-style-type: none"> <li>• edukacja pracowników</li> <li>• zobowiązanie zatrudnionych do przestrzegania przepisów prawa pracy</li> <li>• wdrożenie wewnętrznych regulacji antymobbingowych i antidyskryminacyjnych oraz edukowanie pracowników z ich zakresu</li> </ul>
Naruszenie praw człowieka na poziomie kierowniczym i zarządczym	<ul style="list-style-type: none"> <li>• edukacja kadry zarządzającej</li> <li>• zobowiązanie menedżerów do przestrzegania przepisów prawa pracy</li> </ul>
Utrata reputacji w związku z posądzeniem o naruszenie praw człowieka	<ul style="list-style-type: none"> <li>• analizowanie sytuacji w Spółce</li> <li>• działania Spółki mające na celu zapobieganie negatywnym skutkom wynikającym z posądzenia o naruszenie praw człowieka, również na poziomie wizerunkowym</li> </ul>
Występowanie mobbingu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• system komunikacji</li> <li>• regulacje wewnętrzne</li> </ul>

<b>Kwestie związane z przeciwdziałaniem korupcji</b>	
<b>Ryzyko</b>	<b>Sposoby zarządzania ryzykiem</b>
Działanie korupcyjne na poziomie pracowniczym	<ul style="list-style-type: none"> <li>• działania edukacyjne z zakresu unikania zachowań korupcyjnych</li> <li>• zobowiązanie pracowników do przestrzegania prawa</li> </ul>

Działanie korupcyjne na poziomie kierowniczym i zarządczym	<ul style="list-style-type: none"> <li>• działania edukacyjne z zakresu unikania zachowań korupcyjnych</li> <li>• zobowiązanie menedżerów do przestrzegania prawa</li> </ul>
Posądzenie o działanie korupcyjne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• monitorowanie środków masowego przekazu i opinii środowiskowych</li> <li>• działania PR</li> </ul>
Nieujawnienie konfliktu interesów przez osobę zarządzającą	<ul style="list-style-type: none"> <li>• działania edukacyjne z zakresu unikania konfliktów interesów</li> <li>• zapewnienie doradztwa prawnego</li> </ul>
Pozbawienie możliwości budowania zaufania i rozwoju w łańcuchu dostaw	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ciągła komunikacja z głównymi dostawcami</li> <li>• badanie zadowolenia dostawców i wykonawców</li> </ul>

### Działania związane z COVID-19

W związku z panującą od początku 2020 r. pandemią COVID-19, w Spółce analizowano jej potencjalny wpływ na prowadzoną działalność. Zidentyfikowano nowe ryzyka wynikające z:

- ograniczenia dostępności sieci sprzedaży w części segmentu Retail (możliwe niedobory kadrowe u partnerów w efekcie zachorowań; ryzyko wprowadzania kolejnych ograniczeń, również w relacjach międzynarodowych);
- ograniczenia dostępności części komponentów i produktów, co w konsekwencji mogłyby się przełożyć na dostępność niektórych produktów z oferty Spółki lub możliwość realizacji kontraktów;
- wpływających na gospodarkę decyzji administracyjnych związanych z rozwojem pandemii (rozszerzanie ograniczeń w działalności biznesowej, zamykanie kolejnych branż szczególnie wrażliwych na czynniki epidemiczne, ograniczanie przemieszczania się konsumentów);
- kondycji ekonomicznej odbiorców końcowych produktów i usług.

Firma Comp S.A., zachowując należytą staranność, podejmowała działania minimalizujące wpływ niekorzystnej sytuacji na wywiązywanie się z powstałych zobowiązań kontraktowych.

Oprócz działań zapewniających stabilność funkcjonowania, Spółka podjęła oszczędności oraz decyzje służące ochronie miejsc pracy, w tym:

- stopniowo wprowadzała nowe usługi e-commerce w segmencie Retail, które, w połączeniu z nowoczesnymi urządzeniami fiskalnymi i rozwiązaniami chmurowymi, mają umożliwić przedsiębiorcom detalicznym sprawną sprzedaż zdalną w oparciu o nowe platformy internetowe Spółki;
- prowadziła wysiłki w kierunku efektywnego wykorzystania swoich zasobów ludzkich (m.in. wykorzystanie zaległych urlopów, obniżenie wymiaru czasu pracy, wprowadzenie przerw produkcyjnych);
- prowadziła negocjacje z dostawcami w zakresie warunków dostaw;
- na bieżąco współpracowała z instytucjami finansującymi, w celu zachowania bezpiecznego poziomu płynności.

## **4.9. Zasady etyki**

[102-16]

Bardzo istotnym aspektem dla Comp S.A. jest prowadzenie działalności w sposób odpowiedzialny, przejrzysty i godny zaufania. Celem Spółki w zakresie budowania etycznej kultury korporacyjnej jest zapewnienie przyjaznego środowiska pracy, wolnego od dyskryminacji, zastraszania i prześladowania. Firma szanuje prywatność swoich pracowników i współpracowników, dlatego starannie chroni wszelkie dane osobowe. W zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa jej celem jest minimalizacja liczby wypadków przy pracy i unikanie zagrożeń.

Etyczne postępowanie pracowników regulują i promują wewnętrzne dokumenty Spółki, m.in. Wewnętrzna Polityka Antydyskryminacyjna, Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa i Polityka Bezpieczeństwa Danych Osobowych.

#### 4.10. Przeciwdziałanie korupcji

[103-1, 103-2, 103-3 Zapobieganie korupcji]

Spółka podejmuje działania edukacyjne oraz zobowiązuje pracowników i menedżerów do przestrzegania prawa, by ograniczyć ryzyko działań korupcyjnych oraz ryzyko utraty reputacji Spółki w efekcie posądzenia o działania korupcyjne.

Stosowanie się do powszechnie obowiązującego prawa oraz do zasad ładu korporacyjnego wprowadzonych w Spółce pozwala na minimalizację ryzyka korupcji.

Zarząd konsekwentnie przeciwdziała zachowaniom korupcyjnym, a pracownicy są zobowiązani do niewręczania i nieprzyjmowania korzyści finansowych od interesariuszy Spółki. Ponadto zatrudnienie w Spółce nie może być konsekwencją wręczenia korzyści materialnej.

Kwestie związane z przeciwdziałaniem korupcji są monitorowane przez audytora wewnętrznego, który prowadzi w tym zakresie dialog z Zarządem i ma zapewniony bezpośredni dostęp do Rady Nadzorczej.

Mając na uwadze powyższe, Zarząd Spółki nie widział konieczności opracowania oddzielnej polityki antykorupcyjnej, zwłaszcza że Spółka stosuje się do rynkowych standardów w tej sferze, np. uwzględnia klauzule antykorupcyjne w umowach z odbiorcami i dostawcami.

W zakresie przeciwdziałania korupcji Zarząd Spółki w 2020 r. podejmował i będzie podejmował w 2021 r. działania na rzecz:

- edukacji zapobiegającej zachowaniom korupcyjnym,
- identyfikacji obszarów ryzyka korupcyjnego,
- określenia trybu zgłaszania potencjalnych naruszeń,
- zobowiązania pracowników do przeciwdziałania korupcji,
- wyciągania konsekwencji wobec osób zaangażowanych w zachowania korupcyjne.

Mając na uwadze regulacje prawne przyjęte na poziomie europejskim i krajowym, Zarząd Spółki zlecił opracowanie polityki przeciwdziałania konfliktom interesów. Jednocześnie, ze względu na bieżącą sytuację, odsunął w czasie przyjęcie wewnętrznych regulacji w tym zakresie. Niezależnie od powyższego, pracownicy i współpracownicy Spółki są zobowiązani do postępowania zgodnie z powszechnie przyjętymi normami etycznymi. Zarząd podkreśla, że niezależnie od zajmowanego stanowiska, mają oni obowiązek w pełni respektować wartości, normy i standardy etyczne w trakcie wykonywania swoich obowiązków służbowych, w szczególności:

- 1) unikać sytuacji, w których ich prywatny interes lub interes osób z nimi spokrewnionych mógłby kolidować z interesem Spółki;
- 2) nie wykorzystywać zajmowanego stanowiska do czerpania korzyści osobistych lub majątkowych dla siebie lub osób ze sobą spokrewnionych.

[205-3]

W 2020 r. w Spółce nie zgłoszono żadnych zachowań noszących znamiona korupcji. Co więcej, wobec pracowników Spółki nie zostało wszczęte przez odpowiednie organy ani nie toczyło się żadne postępowanie dotyczące zachowań korupcyjnych.

#### 4.11. Uczciwa konkurencja

[103-1, 103-2, 103-3 Zachowania antykonkurencyjne]

Polski rynek informatyczny coraz silniej przyciąga międzynarodowe korporacje. Stanowi to zagrożenie dla działalności Comp S.A., dlatego Spółka przeciwdziała negatywnym skutkom aktywności konkurencji.

Zarząd Comp S.A. jest przekonany o istotnej wadze przestrzegania obowiązujących przepisów i postępowania zgodnie z ogólnie przyjętymi standardami etycznymi. Spółka przestrzega fundamentalnych dla działalności biznesowej zasad uczciwej konkurencji.

[206-1]

W 2020 r. nie toczyły się ani nie zakończyły jakiegokolwiek procesy bądź postępowania związane z zachowaniami antykonkurencyjnymi czy praktykami monopolistycznymi, których stroną byłby Comp S.A.

#### 4.12. Mechanizm zgłaszania nieprawidłowości

W Comp S.A. ewentualne nieprawidłowości, nadużycia i naruszenia zasad etyki są zgłaszane zgodnie z odpowiednią polityką lub bezpośrednio członkom Zarządu.

Zgodnie z obowiązującą w Spółce Wewnętrzną Polityką Antymobbingową każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi, lub któremu znane są przypadki stosowania mobbingu wobec innego pracownika, jest zobowiązany zgłosić ten fakt ustnie lub pisemnie członkowi Zarządu nie później niż 30 dni od zdarzenia. Jeżeli skarga ma formę pisemną, powinna być opatrzona datą i podpisana imiennie przez składającego. Postępowanie w sprawie skargi o mobbing prowadzi Komisja Antymobbingowa, każdorazowo powoływana przez pracodawcę. Członkowie Komisji są zobowiązani do zachowania w tajemnicy informacji uzyskanych w trakcie lub w związku z rozpatrywaną skargą. Skarga powinna być rozpatrywana z zachowaniem prawa do prywatności. W przypadku uznania skargi za zasadną, pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i zapobiegania ich występowaniu w przyszłości.

Wewnętrzna Polityka Antydyskryminacyjna zobowiązuje pracownika, który stwierdza, że został poddany dyskryminacji lub wie o zachowaniach dyskryminacyjnych wobec innego pracownika albo osoby starającej się o pracę, do złożenia pisemnej lub ustnej skargi członkowi Zarządu nie później niż 30 dni od zdarzenia, w formie szczegółowo opisanej w dokumencie. Postępowanie w sprawie skargi prowadzi Komisja Antydyskryminacyjna, każdorazowo powoływana przez pracodawcę. W przypadku uznania skargi za zasadną, pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i zapobiegania ich występowaniu w przyszłości.

W 2020 r. w Spółce nie zgłoszono żadnych naruszeń standardów etycznych.

### 5. Zarządzanie obszarem środowiska

[103-1, 103-2, 103-3 Zgodność z regulacjami środowiskowymi]

Comp S.A. w prowadzonej aktywności uwzględnia swój wpływ na środowisko naturalne. Aby przyczynić się do trwałego i zrównoważonego rozwoju, Spółka ogranicza, monitoruje i analizuje negatywny aspekt tego wpływu. Przykładowe działania firmy na tym polu to:

- **miniaturyzacja produktów i optymalizacja konstrukcji opakowań**, umożliwiające ograniczenie zużycia materiałów i powstawania odpadów oraz obniżenie poziomu emisji;
- **ograniczenie zużycia energii elektrycznej** poprzez zainstalowanie ogniw fotowoltaicznych na dachu jednej z siedzib Oddziału Nowy Sącz, optymalizację korzystania ze sprzętu IT, projektowanie przestrzeni biurowej tak, by maksymalizować możliwość pracy przy świetle dziennym, zainstalowanie czujników ruchu w części pomieszczeń socjalnych, wymianę oświetlenia w Oddziale w Warszawie na energooszczędne, wymianę zewnętrznego neonu na jednym z budynków na wersję ledową, wymianę sprzętu na bardziej energooszczędny oraz przejście w Oddziale Nowy Sącz na serwery wirtualne;
- **ograniczanie zużycia plastiku** poprzez eliminację jednorazowych sztućców, kubków, talerzyków, użytkowanie naczyń „tradycyjnych” lub biodegradowalnych oraz wprowadzenie dystrybutorów wody;
- **ograniczanie zużycia wody i detergentów** przez umożliwienie korzystania ze zmywarek;
- wyposażenie pomieszczeń socjalnych w kosze umożliwiające pracownikom **łatwiejszą segregację śmieci**;
- udostępnienie pracownikom **długopisów ekologicznych** wykonanych ze zrolowanego papieru;
- **ograniczanie zużycia papieru** dzięki digitalizacji (m.in. stworzenie w Intranecie portalu handlowca, elektroniczna autoryzacja dokumentów), dwustronnemu drukowaniu oraz minimalizacji ilości drukowanych materiałów reklamowych;
- zainstalowanie na dachu Oddziału w Warszawie **2 uli dla pszczół**;

- **optymalizacja i zarządzanie przestrzenią na serwerach** przez monitoring, planowanie i kontrolę rozszerzeń, wymianę macierzy czy półek dyskowych, wirtualizację środowisk, wymuszanie na użytkownikach usuwania zbędnych wiadomości ze skrzynek pocztowych, pracę na serwerze – korzystanie ze wspólnego zasobu danych, ponowne wykorzystywanie serwerów i dysków po zakończeniu projektów;
- umożliwienie pracownikom bezpiecznego **oddania elektrośmieci** w ramach ogólnopolskiej akcji "Międzynarodowy Dzień Bez Elektrośmieci";
- **selektywna zbiórka elektrośmieci i akumulatorów**.

Miarą pomagającą Zarządowi Comp S.A. w zarządzaniu zgodnością z regulacjami środowiskowymi jest wskaźnik opłat środowiskowych (WOŚN), obliczany jako iloraz całkowitej wysokości opłat środowiskowych w danym roku i Przychodu netto ze sprzedaży w danym roku.

*Wskaźnik własny (WOŚN)*

<b>Wskaźnik opłat środowiskowych w 2020 r.</b>
0,02%

[307-1]

Całkowita wysokość opłat środowiskowych wynikających z obowiązujących przepisów prawa jest nieznacząca w stosunku do osiągniętych przychodów ze sprzedaży netto, zaś o odpowiedzialności Spółki w tym zakresie świadczy fakt, że w 2020 r. nie nałożono na nią żadnych kar pieniężnych ani sankcji niefinansowych wynikających z naruszenia przepisów lub regulacji dotyczących ochrony środowiska.

*Wskaźnik własny (IKŚN)*

<b>Całkowita liczba kar za naruszenia przepisów ochrony środowiska naturalnego</b>
0

*Wskaźnik własny (WKŚN)*

<b>Całkowita wartość kar za naruszenia przepisów ochrony środowiska naturalnego</b>
0

Główny wpływ na środowisko naturalne rozpoznano w zakresie prowadzenia działalności produkcyjnej w Oddziale Nowy Sącz oraz w zakresie wykorzystywania sprzętu elektronicznego.

[102-11]

Zagadnienia związane z ochroną środowiska w kontekście działalności produkcyjnej są regulowane przez Księgę Zarządzania Jakością. W ramach planowania procesu produkcyjnego Spółka zidentyfikowała wszystkie substancje i preparaty chemiczne oraz oszacowała ich wpływ na bezpieczeństwo pracy i środowisko naturalne. Zasady postępowania przy posługiwaniu się i używaniu substancji i preparatów chemicznych zostały zapisane w instrukcji BHP. Określa ona w szczególności:

- najważniejsze właściwości substancji,
- tryb udzielania pierwszej pomocy,
- stosowane środki ochrony osobistej (w tym odzież ochronną),
- postępowanie awaryjne,
- postępowanie w przypadku pożaru,
- zasady składowania, przechowywania oraz dezaktywacji środków i substancji chemicznych.

Comp S.A. zgodnie z obowiązującym prawem podlega audytowi, który ma weryfikować podejście Spółki do zarządzania ryzykiem wynikającym z jej działalności i jej wpływu na środowisko.

Ze względu na rodzaj prowadzonej działalności, w świetle przepisów dotyczących ochrony środowiska Comp S.A. jest wprowadzającym sprzęt elektryczny i elektroniczny, baterie oraz opakowania na rynek polski. W zakresie ograniczania wpływu na środowisko naturalne Spółka prowadziła m.in. odpowiednią utylizację sprzętu elektronicznego oraz innych odpadów. Realizując to zadanie Spółka stosuje się do przepisów prawa, w szczególności zaś do:



- ustawy z dnia 11 września 2015 r. o zużyтым sprzęcie elektrycznym i elektronicznym (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1893 ze zm.);
- ustawy z dnia 13 czerwca 2013 r. o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1114 ze zm.);
- ustawy z dnia 24 kwietnia 2009 r. o bateriach i akumulatorach (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1850 ze zm.);
- ustawy z dnia 14 grudnia 2012 r. o odpadach (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 797 ze zm.);
- ustawy z dnia 27 kwietnia 2001 r – Prawo ochrony środowiska (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1219 ze zm.).

Współpraca Spółki z organizacją odzysku zapewnia osiągnięcie poziomów zbiórki zużytego sprzętu i opakowań, które wynikają z wyżej wymienionych aktów prawnych, a także spełnianie stosownych obowiązków w dziedzinie sprawozdawczości.

Spółka podejmuje działania na rzecz przestrzegania przepisów ochrony środowiska, wypełniając nałożone na siebie obowiązki dotyczące posiadania stosownych umów na odbiór odpadów i ścieków oraz dokonywania opłat środowiskowych.

W zakresie transportu i unieszkodliwiania odpadów Spółka współpracuje wyłącznie z uprawnionymi podmiotami, posiadającymi środki techniczne pozwalające na gospodarowanie przekazanymi odpadami w sposób bezpieczny dla ludzi i środowiska naturalnego.

Biorąc pod uwagę specyfikę działalności firmy, w szczególności różne charaktery jednostek w jej strukturze, a także wypracowane w Spółce sposoby zarządzania obszarem środowiskowym, Zarząd Comp S.A. nie podjął decyzji o wypracowaniu oddzielnej polityki środowiskowej.

## 5.1. Materiały i surowce

[103-1, 103-2, 103-3 Materiały i surowce]

Jako wprowadzający sprzęt elektryczny i elektroniczny, baterie oraz opakowania na rynek polski, Spółka podlega w szczególności następującym aktom prawnym:

- ustawy z dnia 11 września 2015 r. o zużyтым sprzęcie elektrycznym i elektronicznym (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1893 ze zm.);
- ustawy z dnia 13 czerwca 2013 r. o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi (t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1114 ze zm.);
- ustawy z dnia 24 kwietnia 2009 r. o bateriach i akumulatorach (t.j. Dz. U z 2020 r. poz. 1850 ze zm.);
- ustawy z dnia 14 grudnia 2012 r. o odpadach (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 797 ze zm.);
- ustawy z dnia 27 kwietnia 2001 r - Prawo ochrony środowiska (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1219 ze zm.).

Z punktu widzenia wpływu na środowisko, Spółka wprowadza na rynek duże ilości sprzętu, opakowań oraz baterii i akumulatorów. Współpraca firmy z organizacją odzysku zapewnia osiągnięcie poziomów zbiórki zużytego sprzętu i opakowań, które wynikają z wyżej wymienionych aktów prawnych, a także wypełnianie obowiązków w dziedzinie sprawozdawczości określonych w w/w aktach prawnych.

<b>Masa opakowań papierowych i tekturowych wprowadzonych do obrotu na terytorium Polski w 2020 r.</b>			
	Masa (kg)	Wymagany poziom recyklingu/odzysku	Osiągnięty poziom recyklingu/odzysku
Opakowania poddane recyklingowi	31 494,00	56%	56%
Opakowania poddane odzyskowi	34 306,00	61%	61%

[301-1]

Na potrzeby pakowania produktów Spółka sięga wyłącznie po materiały podlegające recyklingowi. W 2020 r. do tego celu w Oddziale Nowy Sącz wykorzystano 32 tony kartonu oraz 5 ton tworzyw sztucznych (w sumie 37 ton). Powyższe dane pozyskano na podstawie zleceń produkcyjnych.

## 5.2. Paliwa i energia

[103-1, 103-2, 103-3 Energia]

W działalności operacyjnej Comp S.A. energia jest zużywana przede wszystkim w zakładzie produkcyjnym w Nowym Sączu oraz w mniejszym stopniu w Oddziale w Warszawie. Energia wykorzystywana w Oddziale Nowy Sącz to energia elektryczna pochodząca z elektrowni oraz energia cieplna z miejskiej sieci ciepłowniczej. Korzystanie z floty pojazdów łączy się z wykorzystaniem energii pochodzącej ze spalania benzyny i oleju napędowego.

Analizy zużycia energii są dokonywane na podstawie danych sprawozdawczych sporządzanych zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami, w tym na podstawie sprawozdania bilansowego nośników energii i infrastruktury ciepłowniczej G-02b.

[302-1]

Calkowite zużycie energii pochodzącej ze źródeł nieodnawialnych w Comp S.A. w 2020 r.		
Gaz ziemny i koksowniczy	GJ	1 194,00
Paliwa ciekłe	GJ	9 794,26

Calkowite zużycie energii w Comp S.A. w 2020 r.		
Energia elektryczna	GJ	761,40
Energia cieplna	GJ	907,00

## 5.3. Odpady i ścieki

Zgodnie z przepisami sporządzanie sprawozdań dotyczących gospodarowania odpadami odbywa się w terminie do 15 marca każdego roku. Poniższe tabele prezentują osiągnięty poziom zbierania, odzysku i recyklingu.

Wskaźnik własny

Masa sprzętu wprowadzonego do obrotu na terytorium Polski w 2020 r.				
Rodzaj sprzętu	Masa (kg)	Średnioroczna masa będąca podstawą do obliczeń za 2020 r. (kg)	Wymagany poziom zbierania	Osiągnięty poziom zbierania
Sprzęt wielkogabarytowy, którego którykolwiek z zewnętrznych wymiarów przekracza 50 cm (grupa IV)	2 915,80	16 655,42	60%	60%
Sprzęt małogabarytowy, którego żaden z zewnętrznych wymiarów nie przekracza 50 cm (grupa V)	90 761,50	37 301,33	60%	60%
Małogabarytowy sprzęt informatyczny i telekomunikacyjny, którego żaden z zewnętrznych wymiarów nie przekracza 50 cm (grupa VI)	84 214,55	215 386,50	60%	60%

Wskaźnik własny

Masa baterii i akumulatorów wprowadzonych do obrotu na terytorium Polski w 2020 r.				
	Masa (kg)	Średnioroczna masa będąca podstawą do obliczeń za 2020 r. (kg)	Wymagany poziom zbierania	Osiągnięty poziom zbierania
Baterie i akumulatory	12 927,88	17 769,41	45%	45%

## 5.4. Pozostałe aspekty bezpośredniego i pośredniego oddziaływania na środowisko

Spółka dba, aby jej działania były zgodne z prawem i regulacjami środowiskowymi.

Obowiązujące przepisy nakładają na Comp S.A. obowiązek uiszczania opłat środowiskowych oraz ponoszenia dodatkowych kosztów związanych ze spełnianiem wymogów w zakresie ochrony środowiska. W 2020 r. Spółka musiała ponieść następujące opłaty i koszty:

- opłaty rejestrowe na rzecz Ministerstwa Środowiska,
- opłaty środowiskowe za emisję dotyczącą samochodów,
- koszty umów na odbiór i utylizację odpadów,
- koszty finansowania publicznych kampanii edukacyjnych poświęconych bateriom i akumulatorom.

Całkowita wysokość opłat środowiskowych uiszczonych przez Spółkę w 2020 r. wyniosła 87 tys. zł.

## 6. Zarządzanie obszarem pracowniczym

### 6.1 Zatrudnienie

[103-1, 103-2, 103-3 Zatrudnienie]

Zaangażowanie pracowników stanowi podstawę sukcesu rynkowego Comp S.A. By rozwijać ich potencjał Spółka inwestuje w programy szkoleniowe i zapewnia możliwość udziału w ciekawych projektach w nowoczesnym technologicznie środowisku.

Zarząd Comp S.A. zdaje sobie sprawę, że zagadnienia związane z zatrudnianiem pracowników, ich rozwojem oraz właściwym środowiskiem pracy są kluczowe dla długoterminowego rozwoju firmy. Dlatego celem strategicznym Spółki jest pozyskiwanie i utrzymywanie najbardziej wartościowych pracowników oraz wzmacnianie pozytywnego wizerunku jako pracodawcy. Ma to również zapobiec utracie trudnych do zastąpienia kluczowych specjalistów, co mogłoby prowadzić do opóźnień w realizacji zobowiązań Spółki wobec klientów czy też w rozwoju własnych produktów.

W trosce o swoją kadrę Spółka oferuje jej konkurencyjne warunki pracy i płacy. Firma tworzy i wdraża efektywne systemy motywacyjne, buduje więzi pomiędzy organizacją a pracownikami oraz monitoruje rynek pracy, aby w porę reagować na działania konkurencji.

Dodatkowo, Zarząd Comp S.A. elastycznie i efektywnie zarządza zespołami pracowników, na bieżąco optymalizując ich wykorzystanie w projektach biznesowych i w wewnętrznych projektach badawczo-rozwojowych. Jednocześnie dąży do stabilności zatrudnienia oraz stabilności zespołów pracowniczych.

Spółka nie prowadzi na szeroką skalę współpracy z agencjami zatrudnienia ani nie korzysta z usług outsourcingu pracowników merytorycznych.

[102-41]

Choć w Comp S.A. nie funkcjonują związki zawodowe, firma nie ogranicza pracownikom możliwości zrzeszania się. W 2020 r. nie miały miejsca żadne akcje protestacyjne zatrudnionych. Pracownicy nie są objęci umowami zbiorowymi.

Chcąc na bieżąco reagować na ewentualne zmiany prawne podnoszące koszty związane z zatrudnieniem, Spółka stale monitoruje legislację w tym zakresie.

W Spółce obowiązuje szereg regulacji wewnętrznych odnoszących się do obszaru pracowniczego. Są to w szczególności:

- Regulamin pracy,
- Regulamin wynagradzania,
- Regulamin premiowania,
- Procedura rekrutacyjna,
- Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych,
- Polityka Jakości,
- Księga Zarządzania Jakością,
- Wewnętrzna Polityka Antydyskryminacyjna,

- Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa,
- Polityka Bezpieczeństwa Danych Osobowych.

Spółka przestrzega międzynarodowych standardów dotyczących praw człowieka w miejscu pracy oraz międzynarodowych standardów pracy, jak również respektuje i realizuje krajowe przepisy prawa pracy oraz w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zapisy dotyczące przestrzegania praw człowieka znajdują się w Księdze Zarządzania Jakością. Jest to dokument, który wyznacza Spółce kierunek działań i zapewnia nie tylko ciągłą kontrolę, ale również ciągłe doskonalenie w uwzględnionych w niej obszarach. Ujęcie praw człowieka w Księdze Zarządzania Jakością powoduje w opinii Zarządu Comp S.A. brak potrzeby opracowania oddzielnej polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka.

W ramach relacji handlowych Spółka zobowiązana jest do działania zgodnie z przyjętymi w Europie i na świecie zasadami ze sfery praw człowieka oraz praw dziecka. Zobowiązuje się również do zapewnienia, by podwykonawcy oraz inne osoby, przy pomocy których realizuje umowy, przestrzegali tych zasad. Mowa w szczególności o zasadach implementujących Powszechną Deklarację Praw Człowieka, Konwencję OECD o zwalczaniu przekupstwa zagranicznych funkcjonariuszy publicznych w międzynarodowych transakcjach handlowych oraz Konwencję o Prawach Dziecka przyjętą przez Zgromadzenie Ogólne ONZ.

Zarząd Comp S.A. realizuje politykę personalną poprzez:

- zapewnienie równouprawnienia;
- poprawę warunków pracy, w tym warunków zatrudnienia i wynagrodzeń;
- zapewnienie równego dostępu do oferowanych świadczeń pracowniczych;
- poszanowanie prawa pracowników do informacji i do wyrażania opinii;
- rozwój umiejętności i kompetencji pracowników w formie różnych szkoleń specjalistycznych oraz konsultacji w odniesieniu do poszczególnych stanowisk pracy na wielu poziomach zaawansowania;
- zapewnienie okresowych szkoleń pracowników z zakresu BHP;
- propagowanie wśród pracowników i ich rodzin aktywnego trybu życia poprzez dostęp do różnych akcji związanych ze sportem, w szczególności poprzez organizowane wydarzenia firmowe oraz dofinansowanie programu sportowego;
- pomoc pracownikom i ich rodzinom w przypadku trudnych sytuacji życiowych.

[102-8]

W 2020 r. Spółka zatrudniała 613 pracowników (158 kobiet i 455 mężczyzn), spośród których 537 osób było zatrudnionych na czas nieokreślony.

Typ zatrudnienia	Kobiety	Mężczyźni
Na czas określony	34	42
Na czas nieokreślony	124	413

Zdecydowana większość osób pracuje w Spółce w pełnym wymiarze godzin, co przedstawia poniższa tabela:

Rodzaj umowy	Kobiety	Mężczyźni
Pełen etat	148	421
Część etatu	10	34

Ze względu na swoją specyfikę, czyli zatrudnianie wysoko wykwalifikowanych pracowników z branży IT, Spółka dopuszcza współpracę na podstawie umów cywilnoprawnych, przy czym nie stosuje umów cywilnoprawnych, które de facto miałyby zastępować umowy o pracę.

[401-1]

W przeliczeniu na pełne etaty w 2020 r. w Spółce zatrudniono 74 nowych pracowników, a z 85 rozwiązano stosunek pracy. Poniższe tabele pokazują te dane z uwzględnieniem płci i wieku:

Pracownicy zatrudnieni w 2020 r.

Wiek	Kobiety	Mężczyźni
Poniżej 30 lat	13	18
Od 30 do 50 lat	24	16
Powyżej 50 lat	1	2

Pracownicy, z którymi w 2020 r. rozwiązano stosunek pracy

Wiek	Kobiety	Mężczyźni
Poniżej 30 lat	10	16
Od 30 do 50 lat	20	30
Powyżej 50 lat	3	6

Jednymi z kluczowych wskaźników efektywności w obszarze miejsca pracy są dla Spółki wskaźniki rotacji pracowników. Wskaźnik rotacji ogółem (WRO) jest obliczany jako iloraz Całkowitej liczby pracowników, którzy odeszli w ciągu danego roku i Całkowitej liczby pracowników zatrudnionych na koniec danego roku. Natomiast wskaźnik rotacji zmodyfikowany (WRZ) obliczany jest jako iloraz Całkowitej liczby pracowników, którzy przepracowali mniej niż 2 lata i odeszli w ciągu danego roku i Całkowitej liczby pracowników zatrudnionych na koniec danego roku.

Wskaźnik WRO obrazuje poziom stabilności zespołów pracowniczych, natomiast wskaźnik WRZ mówi o stabilności zespołów pracowniczych w grupie osób o krótkim stażu pracy.

*Wskaźnik własny (WRO)*

Wskaźnik rotacji ogółem dla 2020 r.
13,87%

*Wskaźnik własny (WRZ)*

Wskaźnik rotacji zmodyfikowany dla 2020 r.
7,50%

Jak wspomniano, z punktu widzenia ciągłości działania organizacji niezwykle istotne jest stabilne, długookresowe zatrudnienie najwyższej klasy specjalistów. Z tego powodu Spółka stale kontroluje poziom wskaźnika stabilizacji (WS). Jest on obliczany jako iloraz Całkowitej liczby pracowników na koniec danego roku, którzy przepracowali mniej niż 2 lata i Całkowitej liczby pracowników zatrudnionych na koniec roku poprzedzającego. Niska wartość tego wskaźnika stanowi o stabilności zespołów pracowniczych w grupie osób o dłuższym stażu pracy.

*Wskaźnik własny (WS)*

Wskaźnik stabilizacji dla 2020 r.
17,49%

Godzenie oczekiwań płacowych pracowników z ekonomicznymi możliwościami organizacji niewątpliwie jest dla Spółki wyzwaniem. W związku z nim firma łączy wysokość płac z wynikami pracy oraz przeprowadza okresowe przeglądy wynagrodzeń. Miara pomagającą Zarządowi w zarządzaniu tym obszarem jest wskaźnik wydajności pracy (WPE). Jest on obliczany jako iloraz EBITDA w danym roku i Przeciętnego zatrudnienia (liczonego w etatach) w danym roku.

*Wskaźnik własny (WPE)*

Wydajność pracy (EBITDA)
85 tys. zł/etat

*[103-1, 103-2, 103-3 Obecność na rynku]*

Comp S.A. posiada siedziby w trzech lokalizacjach – dwie w Warszawie i jedną w Nowym Sączu. W zatrudnianiu pracowników Spółka posługuje się zasobami rynków lokalnych zgodnie z mapą procesów dla Systemu Zarządzania Jakością ISO:9001, w którym uwzględnione są następujące procesy:

- P01-01 Rekrutacja pracowników,

- P01-02 Zmiana zatrudnienia,
- P01-03 Zakończenie zatrudnienia.

[202-2]

Spółród 49 osób zatrudnionych w Spółce na wyższych stanowiskach zarządczych 90% pochodzi z lokalnych społeczności, czyli z województw: mazowieckiego i małopolskiego.

## 6.2. Bezpieczeństwo i higiena pracy

[103-1, 103-2, 103-3 Bezpieczeństwo i higiena pracy]

Zarząd Comp S.A. dąży do utrzymania wysokich standardów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Działania prowadzone w tym celu obejmują zarówno standardowe zagadnienia zakresu BHP wynikające z prawa pracy, jak i ochronę przeciwpożarową.

[403-1]

Chociaż w Spółce nie wdrożono certyfikowanego systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, ale jego elementy uwzględnia System Zarządzania Jakością. Na podstawie standardów i wymagań prawa pracy opracowano nadzorowane i certyfikowane procedury, które odnoszą się do obowiązków pracodawcy i pracowników.

Spółka w zakresie BHP stosuje w szczególności zapisy:

- Oceny ryzyka zawodowego,
- Instrukcji stanowiskowych BHP,
- Instrukcji Bezpieczeństwa Pożarowego,
- Księgi Zarządzania Jakością.

Ponadto, w Oddziale Nowy Sącz, obowiązują procedury:

- Procedura postępowania w przypadku zdarzeń potencjalnie wypadkowych oraz wypadków,
- Badania i pomiary czynników środowiska pracy oraz ocena ryzyka zawodowego,
- Procedura wewnętrznych kontroli warunków pracy,
- Procedura komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej w zakresie BHP,
- Procedura identyfikowania sytuacji awaryjnych oraz postępowania na wypadek awarii.

[403-8]

System Zarządzania Jakością, uwzględniający elementy BHP, obejmuje wszystkich pracowników bez względu na formę zatrudnienia, a więc osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę oraz nieobjęte stosunkiem pracy. Dbałość o bezpieczeństwo i higienę pracy dotyczy również osób spoza kadry Spółki. Przykładem mogą być zasady postępowania w razie wypadku, które obowiązują wszystkie osoby (w tym praktykantów, stażystów czy wolontariuszy), na wszystkich stanowiskach, przy każdym procesie pracy i w każdym miejscu jej wykonywania. Zagadnienia nieobjęte procedurami (np. zasady szkoleń w dziedzinie BHP) są regulowane w innym trybie zgodnie z przepisami prawa pracy, np. na drodze zarządzeń lub innych aktów wewnętrznych.

[403-3]

Pracownicy służby BHP w Comp S.A. w swoich codziennych działaniach zobowiązani są do przestrzegania wymagań normy PN-N-18001:2004. Służba BHP działa w oparciu o uregulowania Kodeksu pracy, a szczególnie w oparciu o Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

W Spółce zatrudnieni są eksperci posiadający odpowiednie kwalifikacje, by zajmować się ogółem spraw związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy i bezpieczeństwem pożarowym. Posiadają oni odpowiednie uprawnienia i kwalifikacje do zajmowania się tymi tematami.

[403-2]

W Comp S.A. zagrożenia są identyfikowane poprzez: wypełnianie list kontrolnych, zapoznawanie się z dokumentami (instrukcje obsługi: maszyn i urządzeń, karty charakterystyki substancji i preparatów chemicznych w tym niebezpiecznych, protokoły wykonanych pomiarów czynników środowiska pracy), przeglądy i kontrole miejsc pracy, obserwację czynności wykonywanych na stanowiskach pracy. Co 3-4 lata prowadzona jest ocena ryzyka zawodowego. Procesy te są opisane procedurami i prowadzone są zgodnie z przepisami prawa pracy.

Pracownicy Comp S.A. mają obowiązek zgłaszać zaistniałe podczas pracy urazy i wypadki w tym zdarzenia potencjalnie wypadkowe oraz zgłaszać inne zagrożenia i niebezpieczeństwa do przełożonego lub bezpośrednio do służby BHP drogą mailową lub telefonicznie. O tym prawie i jednocześnie obowiązku są informowani w ramach szkoleń w dziedzinie BHP. Pracowników przekazujących takie informacje chronią przed ewentualnymi represjami zapisy Kodeksu pracy.

W Spółce zostały zidentyfikowane i są na bieżąco nadzorowane czynniki środowiska pracy, które mogą mieć wpływ na bezpieczeństwo pracowników. Nadzorowanie czynników środowiska pracy odbywa się poprzez:

- śledzenie zmian w przepisach dotyczących wymagań z dziedziny BHP oraz wdrażanie ich w Spółce;
- okresowe przeglądy środowiska pracy oraz zlecenie pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia;
- analizowanie okoliczności wypadków przy pracy oraz podejmowanie odpowiednich działań zapobiegawczych;
- ocenę ryzyka zawodowego i informowanie pracowników o istniejących zagrożeniach;
- zaopatrywanie pracowników w odpowiednią odzież roboczą i ochronną, jeśli jest to wymagane;
- podnoszenie świadomości pracowników poprzez wstępne i okresowe szkolenia z dziedziny BHP;
- kierowanie pracowników na wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie;
- przeglądy zagrożeń oraz ocenę ryzyka zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy w ramach nadzorowania czynników środowiska pracy.

Zgłoszenie zdarzenia potencjalnie wypadkowego jest podstawą do przeprowadzenia postępowania identycznego jak postępowanie powypadkowe, mające na celu ustalenie przyczyn i okoliczności incydentu oraz wprowadzenie działań korygujących i profilaktycznych, po których zastosowaniu dokonuje się ponownej oceny i analizy ryzyka zawodowego w obszarze, w którym miał miejsce incydent. Proces ten jest nadzorowany i certyfikowany w ramach Systemu Zarządzania Jakością.

Wypadki przy pracy stanowią dla Comp S.A. istotne ryzyko w obszarze miejsca pracy. Wszyscy pracownicy Spółki są zobowiązani do bezwzględnego przestrzegania obowiązujących przepisów BHP, co jest wyrazem osobistej odpowiedzialności za siebie i za współpracowników. Wypadki przy pracy badają zgodnie z obowiązującymi przepisami powoływane zespoły powypadkowe. Protokoły ustalania okoliczności i przyczyn wypadków są zatwierdzane przez pracodawcę.

[403-9]

Wskaźnik własny (WPO)

<b>Liczba wypadków przy pracy ogółem w 2020 r.</b>
1

Wskaźnik (WPŚ)

<b>Liczba śmiertelnych wypadków przy pracy ogółem w 2020 r.</b>
0

[403-6]

Pracownicy Comp S.A. są objęci prywatną opieką medyczną na podstawie umowy z zewnętrzną firmą. Badaniami z zakresu medycyny pracy objęci są wszyscy pracownicy, natomiast dostęp do pozostałych świadczeń medycznych jest dobrowolny. Pakiety są częściowo finansowane przez pracodawcę. Zakres opieki medycznej obejmuje dostęp do lekarzy POZ, lekarzy specjalistów, diagnostyki, rehabilitacji, zabiegów ambulatoryjnych, prowadzenia ciąży, szczepień oraz dodatkowych programów profilaktycznych, wizyt domowych.

W ramach współpracy z zewnętrzną firmą medyczną w Oddziale Nowy Sącz, realizowane są programy profilaktyczne „Zdrowa kobieta” i „Zdrowy mężczyzna”, które obejmują konsultacje z lekarzami POZ i specjalistami, przeglądy stomatologiczne, badania laboratoryjne, badania obrazowe, badania czynnościowe. Program rozpoczyna się i kończy wizytą u lekarza internisty.

We wcześniejszych latach Spółka promowała zdrowy i aktywny styl życia poprzez współfinansowanie zaangażowania pracowników w różne dyscypliny sportowe, takie jak siatkówka, kolarstwo, kolarstwo górskie, bieganie, triathlon, modelarstwo lotnicze, strzelectwo sportowe i myśliwskie, skoki spadochronowe, wspinaczka górską, żeglarstwo, nurkowanie, hokej czy piłka nożna. W 2020 r. program został zawieszony, co było wymuszone pandemią COVID-19. Spółka planuje jego wznowienie, gdy tylko będzie to bezpieczne.

Dodatkowo zwyczajowo pracownicy korzystają z dofinansowania aktywności sportowo-rekreacyjnej ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. W 2020 r. świadczenia zostały wstrzymane ze względu na pandemię COVID-19.

Zatrudnieni mają możliwość przystąpienia do grupowego ubezpieczenia pracowniczego.

### 6.3. Rozwój i edukacja

[103-1, 103-2, 103-3 Szkolenia i edukacja]

Comp S.A. umożliwia pracownikom podnoszenie kompetencji zawodowych poprzez udział w szkoleniach. Pracownicy Spółki mają też możliwość uzyskania dofinansowania do studiów podyplomowych, o ile ich tematyka jest związana z zajmowanym stanowiskiem i zakresem obowiązków.

W Oddziale Nowy Sącz funkcjonuje Polityka Szkoleniowa oraz Plan szkoleń. Celem Polityki Szkoleniowej jest podnoszenie wiedzy i kompetencji kadry.

Comp S.A. ma świadomość, że umożliwienie pracownikom rozwoju zawodowego zwiększa jakość i efektywność świadczonej przez nich pracy.

[404-2]

Pracownicy Spółki, kierując się potrzebami wynikającymi z realizowanych zadań i prowadzonych projektów, w 2020 r. uczestniczyli w licznych szkoleniach specjalistycznych. Były to wewnętrzne i zewnętrzne szkolenia produktowe, informatyczne, językowe (jęz. angielski), księgowo i finansowe (podatek VAT i CIT, ulga BR, IP Box, aktualizacja krajowego i międzynarodowego prawa bilansowego, badanie skonsolidowanego sprawozdania finansowego, przychody ze sprzedaży, nowy plik JPK VAT), handlowe (międzynarodowy obrót produktami podwójnego zastosowania), z zakresu obowiązków informacyjnych spółki giełdowej oraz z zakresu ochrony danych osobowych. Formą podnoszenia kwalifikacji był także udział w studiach podyplomowych z zakresu cyberbezpieczeństwa.

Spółka ma świadomość, że aby zapewnić sprawne funkcjonowanie przedsiębiorstwa w dłuższej perspektywie, niezbędna jest nieustanna troska o ciągłość kompetencji. Firma realizuje programy stażowe dla studentów, a także dla uczniów szkół średnich. Poza unormowanymi pisemnie umowami o praktyki studenckie Spółka współpracuje ze studentami na podstawie umów cywilnoprawnych.

### 6.4. Zarządzanie różnorodnością

[103-1, 103-2, 103-3 Niedyskryminowanie]

Dla organizacji istotne jest tworzenie równych szans dla wszystkich pracowników, którzy ze względu na swoją szczególną sytuację mogą doznawać nierówności. Doświadczenia Spółki świadczą, że są to przede wszystkim osoby z niepełnosprawnością oraz kobiety i mężczyźni powracający do pracy po urlopie rodzicielskim.

W 2020 r. do pracy po urlopie o charakterze rodzicielskim wróciło 4 pracowników. Nie odnotowano ani jednego przypadku rezygnacji z pracy po urlopie rodzicielskim.



Spółka w 2020 r. zatrudniała 8 osób z niepełnosprawnością. Wszystkie one były zatrudnione na stałe, a ich stanowiska pracy zostały dostosowane do ich potrzeb. Ponadto Spółka realizuje wskazania orzeczeń o stopniu niepełnosprawności dotyczące odpowiedniego charakteru zatrudnienia, szkoleń i wsparcia w egzystencji. Składki na PFRON odprowadzone przez Comp S.A. w raportowanym okresie wyniosły łącznie ok. 673 tys. zł.

Spółka nie zatrudniała w 2020 r. żadnych obcokrajowców. W firmie nie było więc zatrudnionych pochodzących z krajów znajdujących się w gorszej sytuacji ekonomicznej lub z krajów, w których uprawdopodobnione jest łamanie praw człowieka.

W obszarze przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji Comp S.A. koncentruje się na bieżącej realizacji stosownych zasad zawartych w Kodeksie pracy. Wdrożono także Wewnętrzną Politykę Antydyskryminacyjną i Wewnętrzną Politykę Antymobbingową.

[406-1]

W 2020 r. w Comp S.A. nie zgłoszono żadnych zdarzeń związanych z mobbingiem, dyskryminacją lub molestowaniem.

Spółka nie przeprowadza audytów pod kątem przeciwdziałania dyskryminacji u swoich podwykonawców i dostawców, lecz podlega audytom przeprowadzanym przez swoich partnerów.

## **7. Zarządzanie obszarem społecznym**

### **7.1. Działalność społeczna**

[Wskaźnik własny]

Comp S.A. wspiera organizacje pozarządowe oraz instytucje publiczne, kierując się w szczególności kryterium użyteczności społecznej.

Spółka prowadzi działania społeczne ukierunkowane na pomoc dzieciom i młodzieży w zdobyciu kompetencji, mających pomóc im w przyszłości zdobyć pożądane umiejętności i wyrównujące szanse w dostępie do edukacji. Główny zakres działalności ukierunkowany jest na udzielanie wszelkiego rodzaju pomocy osobom potrzebującym, w tym dzieciom z niepełnosprawnością oraz dzieciom z uboższych środowisk za pośrednictwem organizacji „non-profit”.

W 2020 r. przekazała łącznie 24 tys. zł następującym podmiotom:

- Domowi Dziecka w Chotomowie,
- Fundacji Szczęśliwe Dzieciństwo,
- Fundacji Dziecięca Fantazja,
- Fundacji Rodzin Adopcyjnych,
- osobom fizycznym w formie celowych darowizn.

Spółka prowadzi też działania w zakresie sponsoringu wewnętrznego oraz zewnętrznego. W ramach sponsoringu wewnętrznego realizowany jest program „COMP Wspieramy Pasje”, opisany w sekcji dotyczącej zdrowia pracowników. W ramach sponsoringu zewnętrznego Spółka wspierała inicjatywy integrujące kadrę oraz budujące więzi z lokalnymi społecznościami. W 2020 r. wsparcie inicjatyw zostało zawieszono ze względu na pandemię COVID-19.

Z uwagi na niewielki wpływ działalności operacyjnej na społeczności lokalne oraz ograniczony zakres zaangażowania społecznego, Spółka nie zdecydowała się na wdrożenie kompleksowych programów społecznych i prowadzenie długoterminowych działań w sferze zaangażowania społecznego.

## 7.2. Bezpieczeństwo produktów i konsumentów

[103-1, 103-2, 103-3 Zapobieganie niezgodności w zakresie produktów i usług]

Produkty Comp S.A. (kasy fiskalne i inne urządzenia produkowane w zakładzie Oddziału Nowy Sącz) są poddawane kompleksowym procedurom testowania i sprawdzania jakości. Zasady dotyczące kontroli produktów zostały opisane w Księdze Zarządzania Jakością. Spółka przykłada ogromną wagę do procedur, ponieważ jednym z ich zadań jest zapewnienie bezpieczeństwa produktów i konsumentów.

Wyznacznikiem skuteczności procesu kontroli jakości wyrobów jest niewielki odsetek zgłaszanych reklamacji, wynoszący 1,5%.

[419-1]

W 2020 r. na Spółkę nie nałożono żadnych kar pieniężnych ani sankcji niefinansowych z tytułu niezgodności z prawem lub regulacjami w obszarze społeczno-ekonomicznym.

## 7.3. Ochrona prywatności

[103-1, 103-2, 103-3 Prywatność klienta]

Comp S.A. w trosce o bezpieczeństwo i komfort pracowników respektuje zasady prywatności i poufności ich danych. W Spółce jest prowadzona aktywna ochrona danych osobowych zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa, a wszystkie te dane traktowane są jako poufne. Tylko dane niezbędne do prowadzenia działalności są zbierane i przechowywane przez Spółkę, bez ich udostępniania osobom nieuprawnionym. Każdy pracownik ma prawo wiedzieć, jakie jego dane osobowe są przetwarzane przez pracodawcę oraz w każdej chwili może uzyskać dostęp do swoich akt osobowych, jak również wykonywać inne uprawnienia przewidziane przepisami.

W zakresie ochrony danych osobowych w Comp S.A. obowiązują następujące regulacje wewnętrzne:

- Polityka Bezpieczeństwa Danych Osobowych, obejmująca m.in. procedury postępowania w przypadku naruszenia ochrony danych osobowych, dotyczące dostępu do danych, dokonywania w nich sprostowań i modyfikacji, postępowania z danymi osobowymi utwalonymi w formie papierowej;
- Dokumentacja Ochrony Danych Osobowych, w tym rejestr przetwarzania danych osobowych i rejestry kategorii czynności przetwarzania;
- Instrukcja Zarządzania Systemami Informatycznymi służącymi do przetwarzania danych osobowych;
- Polityka Prywatności, stosowana w odniesieniu do stron internetowych Comp S.A.

Spółka wyznaczyła osoby odpowiedzialne za kwestie związane z ochroną danych osobowych. Są to:

- Inspektor Ochrony Danych,
- Administrator Systemów Informatycznych,
- Główny Użytkownik/Opiekun Merytoryczny Systemu.

Administrator danych, w celu dochowania należytej staranności, prowadzi rejestr naruszeń w zakresie bezpieczeństwa danych osobowych.

[418-1]

W 2020 r. w Comp S.A. nie zidentyfikowano uzasadnionych skarg dotyczących naruszeń praw klienta. Zidentyfikowano 1 zdarzenie związane z wyciekiem danych handlowych. W związku z tym firma podjęła niezbędne działania naprawcze, które polegały na inwentaryzacji przetwarzanych przez nią danych osobowych i weryfikacji legalności działań operacyjnych w odniesieniu do tych danych.

## 8. Indeks treści GRI Standards

NR WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	STOPIEŃ RAPORTOWANIA
<b>UJAWNIEŃ PROFILOWE [GENERAL STANDARD DISCLOSURES]</b>		
GRI 102 Wskaźniki profilowe 2016		
<b>Profil organizacji</b>		
GRI 102-1	Nazwa organizacji	Całkowity
GRI 102-2	Główne marki, produkty lub usługi	Całkowity
GRI 102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	Całkowity
GRI 102-4	Liczba krajów, w których działa organizacja, i nazwy tych krajów	Całkowity
GRI 102-5	Forma własności i forma prawna organizacji	Całkowity
GRI 102-6	Obsługiwane rynki	Całkowity
GRI 102-7	Skala działalności	Całkowity
GRI 102-8	Informacja o pracownikach	Całkowity
GRI 102-9	Łańcuch wartości	Częściowy
GRI 102-10	Znaczące zmiany w organizacji i jej łańcuchu dostaw	Brak zmian
GRI 102-11	Zasada ostrożności	Całkowity
GRI 102-12	Zewnętrzne inicjatywy przyjęte przez organizację	Całkowity
GRI 102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach	Całkowity
<b>Strategia</b>		
GRI 102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	Częściowy
GRI 102-15	Najważniejsze wpływy, jakie organizacja ma na otoczenie, ryzyka i szanse	Częściowy
<b>Etyka i uczciwość</b>		
GRI 102-16	Wartości, zasady, standardy i normy zachowania w organizacji	Całkowity
<b>Zaangażowanie interesariuszy</b>		
GRI 102-40	Lista grup interesariuszy organizacji	Całkowity
GRI 102-41	Odsetek pracowników objętych umowami zbiorowymi	Całkowity
GRI 102-42	Identyfikacja i wybór interesariuszy zaangażowanych przez organizację	Całkowity
GRI 102-43	Podejście do angażowania interesariuszy	Całkowity
GRI 102-44	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy	Całkowity
<b>Informacje o raporcie</b>		
GRI 102-45	Lista podmiotów objętych skonsolidowanym sprawozdaniem finansowym	Całkowity
GRI 102-46	Proces definiowania treści raportu	Całkowity
GRI 102-47	Istotne aspekty zidentyfikowane w procesie definiowania treści raportu	Całkowity
GRI 102-48	Korekty w stosunku do poprzedniego raportu i przyczyny korekt	Nie dotyczy
GRI 102-49	Istotne zmiany w stosunku do poprzedniego raportu	Nie dotyczy
GRI 102-50	Okres raportowania	Całkowity
GRI 102-51	Data publikacji ostatniego raportu	Nie dotyczy
GRI 102-52	Cykl raportowania	Całkowity
GRI 102-53	Kontakt w sprawie raportu	Całkowity
GRI 102-54	Oświadczenie dotyczące raportowania zgodnie z GRI Standards	Całkowity
GRI 102-55	Indeks treści GRI	Całkowity
GRI 102-56	Weryfikacja zewnętrzna	Całkowity

<b>UJAWNIENIA SZCZEGÓŁOWE DOTYCZĄCE ISTOTNYCH TEMATÓW</b>		
<b>Aspekty ekonomiczne</b>		
<b>Wyniki ekonomiczne</b>		
GRI 103 Podejście do zarządzania 2016		
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Całkowity
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Całkowity
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Całkowity
GRI 201 Wyniki ekonomiczne 2016		
GRI 201-1	Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona (przychody) i podzielona (koszty operacyjne, wynagrodzenia, płatności na rzecz inwestorów i państwa, inwestycje społeczne)	Częściowy
<b>Obecność na rynku</b>		
GRI 103 Podejście do zarządzania 2016		
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Całkowity
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Całkowity
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Całkowity
GRI 202 Obecność na rynku		
GRI 202-2	Procent kierownictwa wyższego szczebla zatrudnionego ze społeczności lokalnej	Całkowity
<b>Zapobieganie korupcji</b>		
GRI 103 Podejście do zarządzania 2016		
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Całkowity
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Całkowity
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Całkowity
GRI 205 Zapobieganie korupcji 2016		
GRI 205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	Całkowity
<b>Zachowania antykonkurencyjne</b>		
GRI 103 Podejście do zarządzania 2016		
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Całkowity
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Całkowity
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Całkowity
GRI 206 Zachowania antykonkurencyjne 2016		
GRI 206-1	Kroki prawne podjęte wobec organizacji z powodu naruszeń zasad wolnej konkurencji oraz praktyk monopolistycznych	Całkowity
<b>Aspekty środowiskowe</b>		
<b>Materiały i surowce</b>		
GRI 103 Podejście do zarządzania 2016		
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Całkowity
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Całkowity
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Całkowity
GRI 301 Materiały i surowce 2016		
GRI 301-1	Wykorzystywane materiały/surowce wg masy lub objętości	Całkowity
<b>Energia</b>		

GRI 103 Podejście do zarządzania 2016		
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Całkowity
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Całkowity
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Całkowity
GRI 302 Energia 2016		
GRI 302-1	Zużycie energii (elektrycznej, ciepłej, do chłodzenia, pary) wewnątrz organizacji – pochodzącej ze źródeł odnawialnych i nieodnawialnych	Całkowity
<b>Zgodność z regulacjami środowiskowymi</b>		
GRI 103 Podejście do zarządzania 2016		
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Całkowity
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Całkowity
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Całkowity
GRI 307 Zgodność z regulacjami środowiskowymi		
GRI 307-1	Kwota istotnych kar oraz całkowita liczba sankcji pozafinansowych z tytułu nieprzestrzegania prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska	Całkowity
<b>Aspekty społeczne</b>		
<b>Zatrudnienie</b>		
GRI 103 Podejście do zarządzania 2016		
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Całkowity
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Całkowity
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Całkowity
GRI 401 Zatrudnienie 2016		
GRI 401-1	Całkowita liczba i wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników w podziale na grupy wiekowe, płeć i region	Całkowity
<b>BHP</b>		
GRI 103 Podejście do zarządzania 2016		
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Całkowity
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Całkowity
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Całkowity
GRI 403 BHP 2018		
GRI 403-1	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	Całkowity
GRI 403-2	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie wypadków	Całkowity
GRI 403-3	Służby bezpieczeństwa i higieny pracy	Całkowity
GRI 403-6	Programy promocji zdrowia dla pracowników	Całkowity
GRI 403-8	Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	Całkowity
GRI 403-9	Urazy związane z pracą	Całkowity
<b>Szkolenia i edukacja</b>		
GRI 103 Podejście do zarządzania 2016		
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Całkowity
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Całkowity
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Całkowity
GRI 404 Szkolenia i edukacja 2016		

GRI 404-2	Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają zarządzanie końcem kariery zawodowej	Częściowy
<b>Niedyskryminowanie</b>		
GRI 103 Podejście do zarządzania 2016		
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Całkowity
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Całkowity
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Całkowity
GRI 406 Niedyskryminowanie 2016		
GRI 406-1	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji (incydentów o charakterze dyskryminacyjnym) i podjętych działań naprawczych	Całkowity
<b>Prywatność klienta</b>		
GRI 103 Podejście do zarządzania 2016		
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Całkowity
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Całkowity
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Całkowity
GRI 418 Prywatność klienta 2016		
GRI 418-1	Całkowita liczba uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności klienta i utraty danych klientów	Całkowity
<b>Zapobieganie niezgodności w zakresie produktów i usług</b>		
GRI 103 Podejście do zarządzania 2016		
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	Całkowity
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Całkowity
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Całkowity
GRI 419 Zapobieganie niezgodności w zakresie produktów i usług 2016		
GRI 419-1	Kwota istotnych kar oraz całkowita liczba sankcji pozafinansowych z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami	Całkowity

[102-52]

**Kontakt w sprawie oświadczenia:** Jarosław Chyła, e-mail: [jaroslaw.chyla@comp.com.pl](mailto:jaroslaw.chyla@comp.com.pl)

Podpisy wszystkich członków Zarządu Comp S.A.

Data	Imię i nazwisko	Funkcja	Podpis
	Robert Tomaszewski	Prezes Zarządu	
	Krzysztof Morawski	Wiceprezes Zarządu	
	Jarosław Wilk	Wiceprezes Zarządu	
	Andrzej Wawer	Wiceprezes Zarządu	