



CD PROJEKT®

**RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO
ROZWOJU GRUPY
CD PROJEKT ZA 2021 R.**

Spis Treści

3	List Prezesa Zarządu
4	O Raporcie
6	O Grupie Kapitałowej CD PROJEKT
18	Podejście do zrównoważonego rozwoju w Grupie CD PROJEKT
32	Odpowiedzialność społeczna
33	Cele Grupy CD PROJEKT w obszarze społecznym
34	Nasze podejście do społecznej odpowiedzialności
35	CD PROJEKT jako pracodawca i zatrudniający
51	Różnorodność i inkluzywność
60	Zdrowie i well-being
66	Employer Branding
66	Działalność charytatywna
68	Członkostwo w organizacjach branżowych i public affairs
69	Odpowiedzialne zarządzanie i ład organizacyjny
70	Cele Grupy CD PROJEKT w obszarze zarządzania i ładu organizacyjnego
71	Nasze podejście do odpowiedzialnego zarządzania i ładu organizacyjnego
72	Władze CD PROJEKT S.A.
80	Wartości, compliance, normy etyczne
81	Zarządzanie transformacją RED 2.0
82	Komunikacja z graczami
85	Komunikacja z rynkiem kapitałowym
86	Działamy zgodnie z prawem
96	Odpowiedzialność wobec środowiska
97	Cele Grupy CD PROJEKT w obszarze środowiskowym
98	Nasze podejście do odpowiedzialności wobec środowiska
100	Podstawowe dane środowiskowe w Grupie CD PROJEKT
109	Nasze produkty – wpływ na środowisko
112	Zgodność z taksonomią zrównoważonej działalności
115	Załącznik 1. Zgodność z wymogami Ustawy o rachunkowości w zakresie ujawniania danych niefinansowych
116	Załącznik 2. Indeks Global Reporting Initiative (GRI)
122	Załącznik 3. Indeks Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

GRI 102-14

Szanowni interesariusze,

oddaję w Wasze ręce Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy CD PROJEKT. To nasza pierwsza próba opisanie w pełni, zgodnie z europejskim standardem raportowania GRI, w jaki sposób w Grupie CD PROJEKT zarządzamy zagadnieniami ESG, czyli obszarem społecznym (S), środowiskowym (E) i związanym z zarządzaniem i łańcem organizacyjnym (G).

Ostatni rok minął nam, oprócz intensywnej pracy nad kolejnymi usprawnieniami w Cyberpunku 2077 i pracami nad zupełnie nowymi projektami, na wprowadzaniu ważnych i oczekiwanych zmian wewnątrz firmy. Zgodnie z zapowiedziami z prezentacji aktualizacji strategii Grupy CD PROJEKT rozpoczęliśmy proces transformacji, który nazwaliśmy RED 2.0. Obok m.in. usprawniania procesu produkcji gier w duchu Agile, zrobiliśmy ważny krok w kierunku odpowiedzialnego rozwoju Grupy. Pierwszy raz w naszej historii w ramach wewnętrznych warsztatów i badań interesariuszy zdefiniowaliśmy priorytetowe obszary niefinansowe, kluczowe z punktu widzenia długofalowego rozwoju. Po raz pierwszy też postawiliśmy sobie cele niefinansowe, których realizacja ma wspierać biznesowy rozwój Grupy CD PROJEKT w kolejnych latach.



W 2021 r. podjęliśmy szereg działań skupionych wokół naszego zespołu – szczególny nacisk położyliśmy na zaoferowanie szerszych możliwości podnoszenia kompetencji zawodowych i osobistych, zapewnienie dobrego samopoczucia i komfortu pracy. W 2021 r. działaliśmy, aby wzmocnić różnorodność i inkluzywność, gdyż bardzo ważne jest dla nas, aby każdy członek zespołu czuł się w pracy szanowany, sprawiedliwie traktowany i wynagradzany bez względu na wiek, płeć, czy pochodzenie. W 2021 r. rozpoczęliśmy też działania w celu mierzenia i ograniczania naszego wpływu na środowisko naturalne.

Raport, do którego lektury gorąco Państwa zachęcam, jest dla nas pierwszym krokiem na drodze do jeszcze lepszego, bardziej świadomego zarządzania Grupą w zgodzie z zasadami zrównoważonego rozwoju. Jestem przekonany, że jest to jedyny słuszny kierunek dla naszego biznesu, szczególnie że wartości, na których ten rozwój się opiera – szacunek dla wszystkich wokół nas – graczy, członków naszego zespołu, partnerów biznesowych, ale też środowiska, w którym żyjemy, działania zgodnie z prawem i tolerancja, od początku istnienia CD PROJEKT stanowią integralną część naszego DNA.

Z poważaniem

Adam Kiciński



O Raporcie

GRI 102-10; GRI 102-46; GRI 102-47; GRI 102-48; GRI 102-49; GRI 102-50; GRI 102-51; GRI 102-52; GRI 102-53

Uznając odpowiedzialne zarządzanie i zrównoważony rozwój za czynnik niezbędny dla dalszego, dynamicznego rozwoju CD PROJEKT S.A. (“CD PROJEKT”, Spółka”) i Grupy CD PROJEKT, Zarząd CD PROJEKT S.A. podjął decyzję o przygotowaniu po raz pierwszy w historii Grupy Raportu Zrównoważonego Rozwoju obejmującego informacje niefinansowe za 2021 r. (“Raport”). Raport przygotowaliśmy na zasadzie dobrowolności, mimo niespełniania przez CD PROJEKT opisanych w Ustawie o Rachunkowości¹ kryteriów, które nakładają na spółki notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. obowiązek publikacji Oświadczenia o danych niefinansowych lub odrębnego Raportu.

Raport w kompleksowy sposób opisuje zarządzanie przez CD PROJEKT i Grupę CD PROJEKT kwestiami środowiskowymi (E – environment), społecznymi (S – social) oraz związanymi z zarządzaniem i ładem organizacyjnym (G – governance). Informacje niefinansowe zostały przedstawione zgodnie z wymogami ustawy o rachunkowości, międzynarodowym standardem Global Reporting Initiative (GRI – 2016²) na poziomie podstawowym (Core) oraz w oparciu o wybrane sektorowe wskaźniki Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

Informacja na temat zgodności z wymogami ustawy o rachunkowości, tabele wskaźników GRI i SASB zostały zamieszczone w załącznikach nr 1-3 do Raportu.

Od 2018 r. Spółka w ramach Sprawozdań Zarządu z działalności CD PROJEKT S.A. oraz Grupy CD PROJEKT zamieszczała wybrane dane opisujące niefinansowy aspekt jej działalności. Niniejszy Raport, obejmujący dane za 2021 r., jest pierwszym odrębnym dokumentem poświęconym tym zagadnieniom. W Raporcie nie dokonano reklasyfikacji wskaźników. Nie miały miejsca również zmiany w raportowaniu. Informacje na temat zarządzania kwestiami ESG w CD PROJEKT i Grupie CD PROJEKT będą publikowane co roku wraz z publikacją raportu rocznego Grupy CD PROJEKT w formie odrębnego raportu zrównoważonego rozwoju lub w ramach raportu zintegrowanego.

Informacje zawarte w Raporcie zostały przedstawione zgodnie ze stanem faktycznym na 31 grudnia 2021 r., chyba że w treści zaznaczono inaczej.

Grupa CD PROJEKT ze względu na charakter swojej działalności, który zakłada istotną niezależność biznesową i organizacyjną spółek wchodzących w jej skład, w zdecydowanej większości przypadków nie posiada polityk i procedur wdrożonych na poziomie Grupy CD PROJEKT, które obowiązywałyby wszystkie spółki zależne (chyba że w treści Raportu wskazano inaczej).

1 Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości, Dz.U. z 2021 r. poz. 217

2 z uwzględnieniem aktualizacji z 2018 r. i 2020 r.

W związku z tym, że na CD PROJEKT, która jest spółką holdingową w Grupie CD PROJEKT, przypada 76% wszystkich zatrudnionych w Grupie, 95% aktywów Grupy CD PROJEKT i 78% skonsolidowanych przychodów za 2021 r., w poszczególnych rozdziałach opisaliśmy zarządzanie zagadnieniami ESG głównie z perspektywy tej Spółki.

W wybranych obszarach przedstawiliśmy również informacje i dane dotyczące zarządzania poszczególnymi obszarami w GOG Sp. z o. o. ("GOG") oraz w całej Grupie Kapitałowej. Uznajemy, że pozostałe Spółki, których wyniki finansowe Spółka konsoliduje i które prowadziły działalność operacyjną na koniec 2021 r., tj. CD PROJEKT Inc. i CD PROJEKT RED STORE sp. z o. o., ze względu na ograniczoną skalę swojej działalności w kontekście niniejszego raportu nie spełniają kryterium istotności, chyba że zaznaczono inaczej.

Treść raportu nie została poddana zewnętrznej weryfikacji.

Za koordynację i przygotowanie Raportu Zrównoważonego Rozwoju Grupy CD PROJEKT za 2021 r. odpowiada Dział Relacji Inwestorskich. W kwestiach dotyczących raportu zapraszamy do kontaktu:

Relacje inwestorskie CD PROJEKT S.A.

ir@cdprojekt.com

Siedziba rejestrowa:

CD PROJEKT S.A.

ul. Jagiellońska 74

03-301 Warszawa



01

O GRUPIE KAPITAŁOWEJ CD PROJEKT

W ROZDZIALE ZNAJDZIESZ INFORMACJE

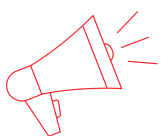
- czym zajmuje się Grupa CD PROJEKT i jakie gry mamy w naszym portfolio,
- jakimi wartościami kierujemy się w biznesie,
- jaka jest struktura właścicielska CD PROJEKT,
- kto zarządza Spółką, a kto ją nadzoruje,
- jaki jest nasz model biznesowy,
- jaka jest strategia rozwoju Grupy CD PROJEKT.

Podstawowe informacje

GRI 102-1; GRI 102-2; GRI 102-3; GRI 102-4; GRI 102-6; GRI 102-7; GRI 102-45; GRI 103-1

Grupa CD PROJEKT prowadzi działalność w globalnej branży gier wideo. Działalność, realizowana pod marką CD PROJEKT od ponad dwudziestu siedmiu lat, pierwotnie koncentrowała się głównie na wydawaniu i dystrybucji zagranicznych gier wideo w Polsce.³

Obecnie Grupa CD PROJEKT prowadzi działalność operacyjną w dwóch kluczowych segmentach biznesowych – CD PROJEKT RED i GOG.COM.

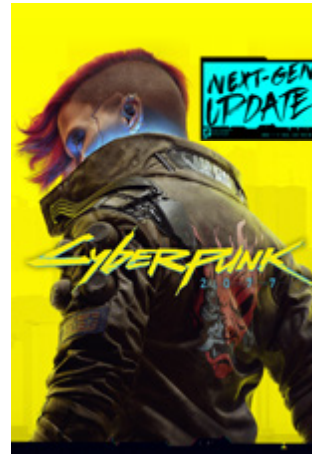
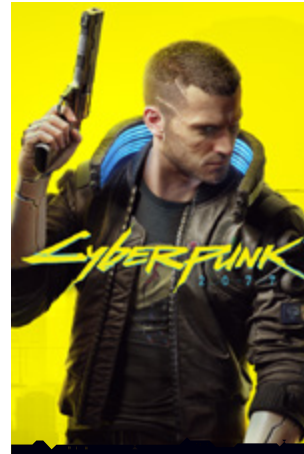
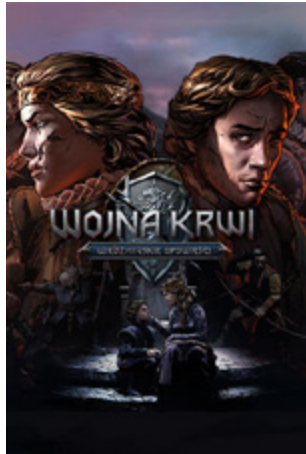
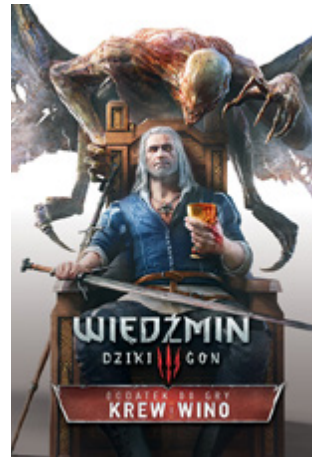


Zapoznaj się z historią i dokonaniem Grupy CD PROJEKT, która jest dostępna na www.cdprojekt.com

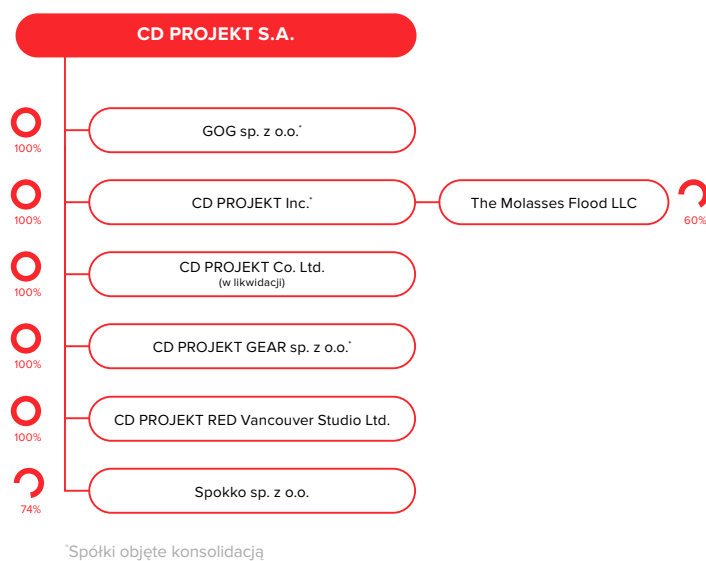
W ramach segmentu CD PROJEKT RED produkujemy i wydajemy gry wideo oraz produkty towarzyszące wykorzystujące posiadane przez CD PROJEKT marki – Wiedźmin i Cyberpunk 2077, natomiast w ramach GOG.COM – prowadzimy cyfrową dystrybucję gier komputerowych za pomocą własnej platformy GOG.COM i aplikacji GOG GALAXY.



³ działalność ta jako CDP.pl została w 2014 r. wydzielona poza Grupę Kapitałową CD PROJEKT

NASZE GŁÓWNE PRODUKTY**WYBRANE PARTNERSTWA LICENCYJNE**

SCHEMAT GRUPY CD PROJEKT



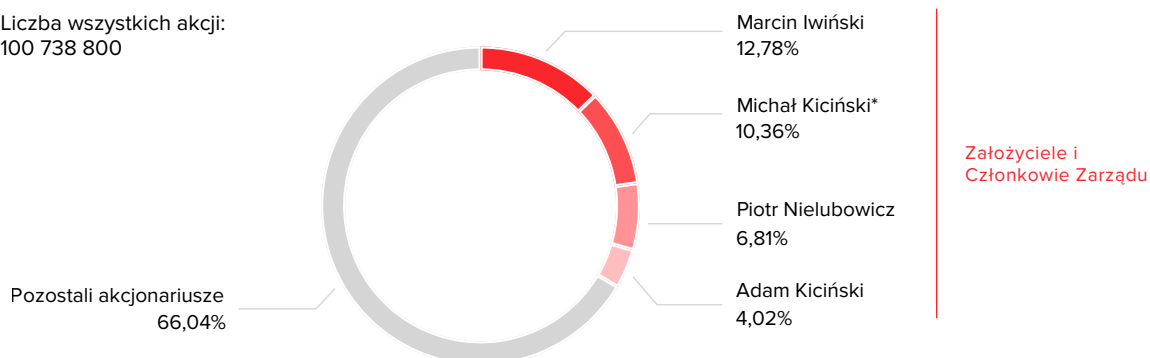
STRUKTURA WŁAŚCICIELSKA

GRI 102-5

Działalność prowadzona pod marką CD PROJEKT jest obecna na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. od 2010 r.⁴ 1 akcja Spółki uprawnia do 1 głosu na Walnym Zgromadzeniu⁵.

Schemat 1 Akcjonariat CD PROJEKT S.A. na 14 kwietnia 2022 r.

Liczba wszystkich akcji:
100 738 800



*Zgodnie z oświadczeniem złożonym 26 maja 2021 r.

4 W 2010 r., w wyniku zawartej w 2009 r. umowy inwestycyjnej pomiędzy CDP Investment sp. z o.o., a Optimus S.A. oraz zaangażowanymi w transakcje udziałowcami i akcjonariuszami spółek, Optimus nabył 100% udziałów w spółce CDP Investment, a dotychczasowi udziałowcy CDP Investment objęli akcje w Optimus S.A. Formalne połączenie obu spółek nastąpiło w grudniu 2010 r.

5 Zgodnie z §25a Statutu CD PROJEKT S.A. prawo głosu każdego Akcjonariusza Spółki zostaje ograniczone w ten sposób, że żaden z akcjonariuszy nie może wykonywać na Walnym Zgromadzeniu więcej niż 20% ogólnej liczby głosów z akcji istniejących w Spółce w dniu odbywania Walnego Zgromadzenia. Ograniczenie prawa głosu nie obowiązuje względem podmiotu lub podmiotów, które osiągną lub przekroczą próg 50% ogólnej liczby głosów w Spółce wyłącznie w wyniku nabycia akcji w publicznym wezwaniu do zapisywania się na sprzedaż wszystkich pozostałych akcji Spółki.

Według stanu na dzień publikacji niniejszego Raportu 35,35% akcji CD PROJEKT jest w posiadaniu założycieli i obecnych Członków Zarządu CD PROJEKT S.A., a pozostałe 64,65% akcji znajduje się w wolnym obrocie.

Nasza misja i wartości

GRI 102-16

WARTOŚCI I KULTURA W CD PROJEKT

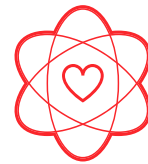


NASZA MISJA:

Tworzenie rewolucyjnych gier fabularnych, trafiających do serc ludzi na całym świecie

Bycie w trójce najbardziej uznanych producentów gier wideo na świecie

Zapewnienie naszym markom trwałego miejsca w światowej popkulturze



NASZE PODSTAWOWE WARTOŚCI:

Jakość jest naszym priorytetem

Utalentowany i pełen pasji zespół to nasza siła

Wspieramy tolerancję, uczciwość i otwartość

Niezależność to dla nas warunek swobody twórczej

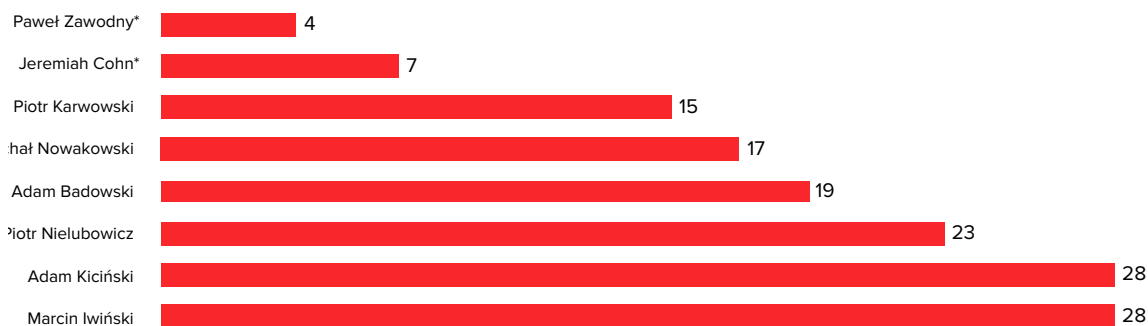
Koncentrujemy się na graczach



Zarząd i Rada Nadzorcza

SKŁAD ZARZĄDU CD PROJEKT

Schemat 2 Staż pracy w Grupie CD PROJEKT (w latach)



*Paweł Zawodny oraz Jeremiah Cohn pełnią funkcję w Zarządzie CD PROJEKT od 1 lutego 2022 r.



Jeśli chcesz poznać życiorysy Członków Zarządu CD PROJEKT, kliknij tutaj:

<https://www.cdprojekt.com/pl/grupa-kapitalowa/zarząd/>

SKŁAD RADY NADZORCZEJ CD PROJEKT

Katarzyna Szwarc – Przewodnicząca Rady Nadzorczej, członkini Komitetu Audytu

Piotr Pągowski – Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej, niezależny członek Komitetu Audytu

Maciej Nielubowicz – Sekretarz Rady Nadzorczej, członek Komitetu Audytu

Michał Bień – członek Rady Nadzorczej, Przewodniczący Komitetu Audytu

Jan Wejchert* – członek Rady Nadzorczej, niezależny członek Komitetu Audytu

*Jan Wejchert pełni funkcję w Radzie Nadzorczej od 25 maja 2021 r.



Jeśli chcesz poznać życiorysy Członków Rady Nadzorczej CD PROJEKT, kliknij tutaj:

<https://www.cdprojekt.com/pl/grupa-kapitalowa/rada-nadzorcza/>

Model biznesowy

GRI 102-9

Od lat nasza filozofia działalności opiera się na dwóch filarach – koncentracji na najwyższej jakości produkowanych gier i prowadzonych serwisów oraz na zachowaniu niezbędnej do tego niezależności, w tym niezależności kreatywnej i finansowej. Uważamy, że czynniki te są dla nas kluczem do osiągnięcia sukcesu w konkurencyjnej globalnej branży elektronicznej rozrywki.

Schemat 3 Model biznesowy produkcji gier w ramach działalności CD PROJEKT S.A.



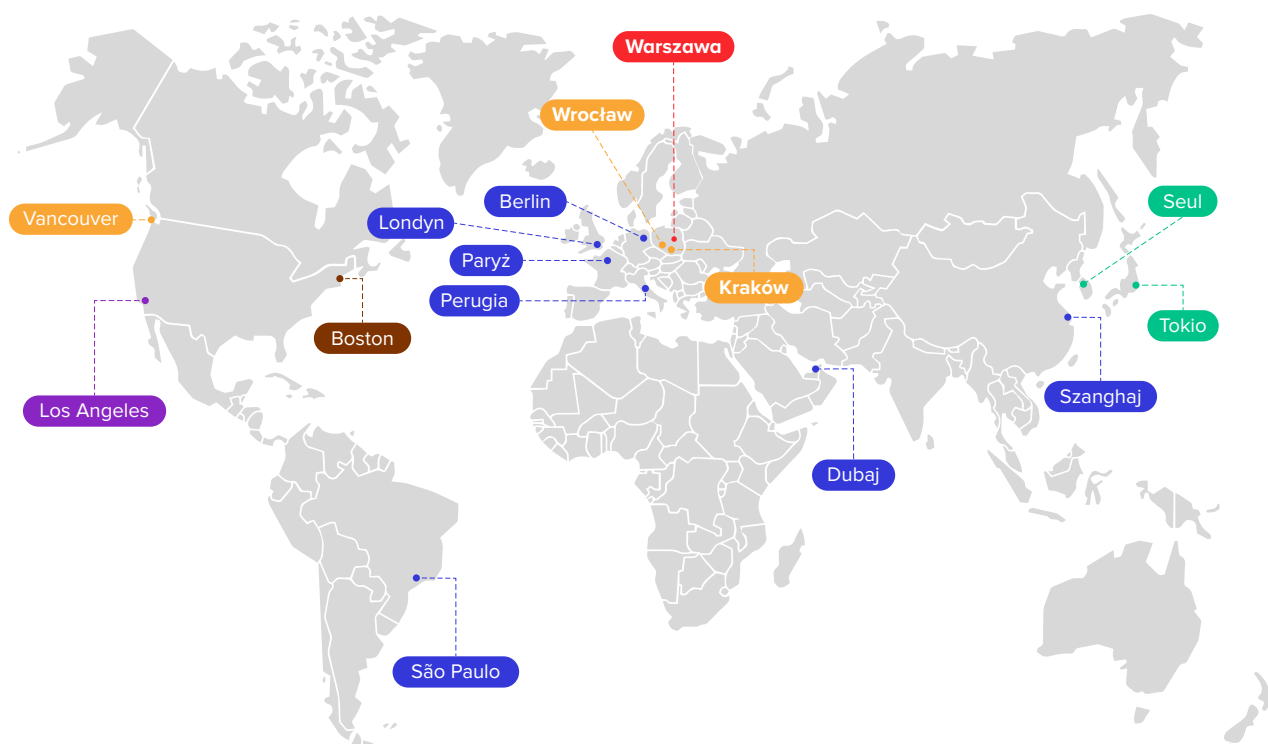
Pośród innych producentów i wydawców gier Grupę CD PROJEKT wyróżnia model biznesowy prowadzonej działalności. Zakłada on sprawowanie kontroli nad każdym istotnym etapem tworzenia i sprzedaży gier – wizją twórczą, procesami produkcji, rozwiązaniami technologicznymi specyficznymi dla produkowanych przez nas tytułów, procesem wydawniczym, promocją, dystrybucją oraz bezpośrednimi relacjami z graczami.

Dzięki działalności segmentu GOG.COM mamy również dostęp do własnej platformy cyfrowej dystrybucji gier PC i Mac oraz rozgrywki online, która jest częścią przyjaznego ekosystemu stworzonego z myślą o graczach.

Kluczowe finansowe i niefinansowe wskaźniki działalności

GRUPA CD PROJEKT NA ŚWIECIE

GRI 102-3; GRI 102-4; GRI 102-6; GRI 102-7; GRI 201-1



- Siedziba główna (studio CD PROJEKT RED, GOG i Spokko)
- Studia deweloperskie CD PROJEKT RED
- Lokalne spółki Grupy
- Biura lokalne
- Menadżerowie ds. kontaktów z mediami i społecznością
- Studio The Molasses Flood

WYBRANE WSKAŹNIKI FINANSOWE I BIZNESOWE ZA 2021 R.

- **888 mln zł** skonsolidowanych przychodów ze sprzedaży
- **233 mln zł** skonsolidowanego zysku operacyjnego
- **209 mln zł** zysku netto Grupy
- **98%** sprzedaży eksportowej Grupy w sprzedaży ogółem
- **86%** udziału sprzedaży cyfrowej gier w Grupie CD PROJEKT w sprzedaży ogółem
- **40+ mln** sprzedanych kopii gry Wiedźmin 3: Dziki Gon
- **18+ mln** sprzedanych kopii gry Cyberpunk 2077⁶
- **5 zł** dywidendy na akcję z zysku za 2020 r.

⁶ na 14 kwietnia 2022 r.

WYBRANE WSKAŹNIKI NIEFINANSOWE I BIZNESOWE ZA 2021 R.

- **1 196 osób (+1,6% rdr)** zatrudnionych w Grupie
- **64%** udział deweloperów w liczbie zatrudnionych w Grupie ogółem
- **29%** udział kobiet w liczbie zatrudnionych w Grupie ogółem
- **43 narodowości** reprezentowane w Grupie
- **32** średnia wieku osób zatrudnionych w Grupie
- **1,39 t CO₂e/zatrudnionego** ślad węglowy w zakresie 1 i 2⁷ na zatrudnionego
- **0,12 t CO₂e/m²** ślad węglowy w zakresie 1 i 2⁸ na m² zajmowanej powierzchni

Strategia rozwoju Grupy CD PROJEKT

ZAŁOŻENIA AKTUALIZACJI STRATEGII GRUPY

GRI 102-15

W marcu 2021 r. opublikowana została Aktualizacja Strategii Grupy CD PROJEKT, w ramach której przedstawiliśmy misję i podstawowe wartości wyznaczające kierunek i ramy rozwoju Grupy.

W dokumencie wskazano również trzy główne obszary zmian i rozwoju Grupy:

1. **RED 2.0** – transformacja studia wiążąca się m.in. ze zmianą filozofii i sposobu tworzenia gier z segmentu AAA, wdrożeniem bardziej elastycznego procesu produkcji umożliwiającego równoległy rozwój produktów w obrębie dwóch głównych marek, zmianami sposobu zarządzania i środowiska pracy skoncentrowanego na rozwoju zespołu i wspieraniu talentów oraz zmianą podejścia do komunikacji z graczami.
2. **Rozbudowa marek** – dalsze wychodzenie poza gry RPG z segmentu AAA i wykorzystanie potencjału zarówno marki Wiedźmin, jak i Cyberpunk poprzez nowe produkty, partnerstwa licencyjne oraz nowe media i formaty, co w konsekwencji powinno zmaksymalizować zasięg, rozpoznawalność i siłę marek.
3. **Rozwój online** – wzbogacenie naszych IP oraz kolejnych gier o elementy rozgrywki online.

Zgromadzone przez Spółkę solidne zaplecze finansowe jest jednym z elementów wspierających dalszy rozwój, zachowanie niezależności kreatywnej i stałe poszukiwanie nowych możliwości doskonalenia się jako firma i studio, a co za tym idzie – realizację założeń misji.

⁷ wskaźnik intensywności emisji na zatrudnionego/m² zajmowanej powierzchni zgodnie z metodą location based; wskaźnik uwzględnia polskie spółki w Grupie; szczegółowe informacje dotyczące metodyki wyliczeń znajdują się w rozdziale Emisje gazów cieplarnianych

⁸ wskaźnik intensywności emisji na zatrudnionego/m² zajmowanej powierzchni zgodnie z metodą location based; wskaźnik uwzględnia polskie spółki w Grupie; szczegółowe informacje dotyczące metodyki wyliczeń znajdują się w rozdziale Emisje gazów cieplarnianych

Tworzenie i wydawanie
dodatkowego contentu growego



Rozbudowa w oparciu o inne kategorie rozrywki
(m.in. seriale TV, muzyka, merchandising)
oraz współpraca z innymi markami



Tworzenie najwyższej klasy gier RPG



Dostarczenie graczom
niezapomnianych doznań

65+ milionów

sprzedanych egzemplarzy
gier z serii wiedźmińskiej

Tworzenie i wydawanie
dodatkowego contentu growego

Rozbudowa w oparciu o inne kategorie rozrywki
(m.in. seriale TV, muzyka, merchandising)
oraz współpraca z innymi markami



Tworzenie najwyższej klasy gier RPG

Aktualizacje i darmowe DLC* w 2021

Wersja na najnowszą generację konsol
z darmową aktualizacją w drugiej połowie 2021

Dodatki w przygotowaniu

Wprowadzenie elementów rozgrywki online

Dostarczenie graczom
niezapomnianych doznań

18+ milionów

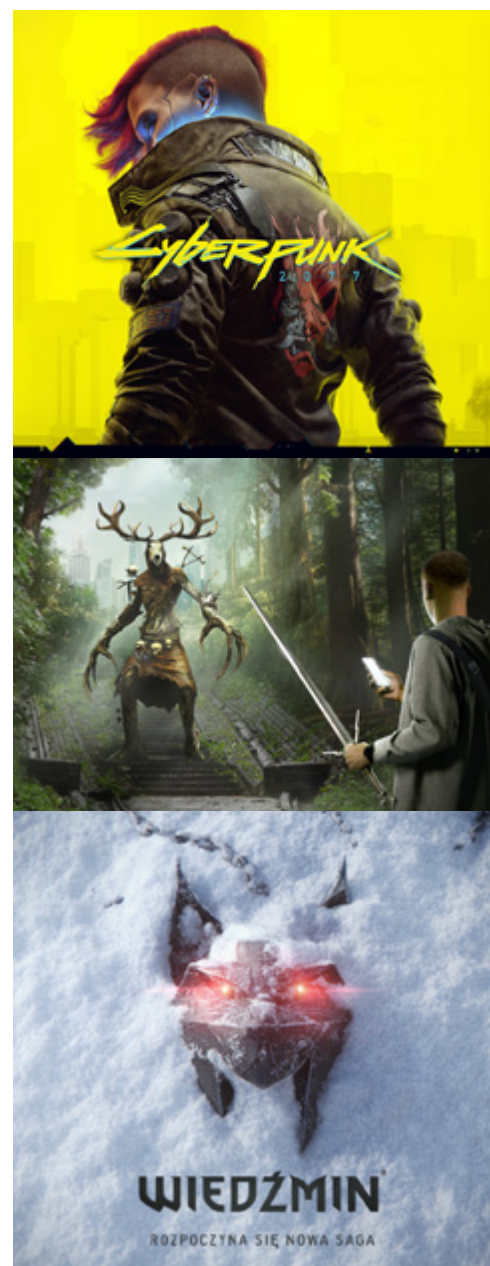
kopii sprzedanych
na 14 kwietnia 2022 r.

*DLC – niewielkie rozszerzenie gry

REALIZACJA STRATEGII GRUPY W 2021 R.

W 2021 r. realizowaliśmy następujące cele przedstawione w Aktualizacji Strategii Grupy w marcu 2021 r.:

- prowadziliśmy **proces wewnętrznej transformacji** w studio. Więcej informacji na temat działań podjętych w ramach transformacji RED 2.0 i ich dotychczasowych efektów znajduje się m. in. w rozdziałach: Zarządzanie transformacją RED 2.0, Szkolenia i rozwój, Motywowanie i benefity, Dialog z zespołem, Działania na rzecz zdrowia i dobrego samopoczucia zespołu, Komunikacja z graczami,
- wydaliśmy **szereg patchy i usprawnień do Cyberpunka 2077**, znacząco poprawiając jakość rozgrywki na wszystkich platformach, na których gra jest dostępna; elementem jednego z patchy był zestaw darmowych DLC. Informacje na temat usprawnień wprowadzonych do gry w 2021 r. znajdują się w Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy CD PROJEKT i CD PROJEKT S.A. w 2021 r.,
- w lipcu 2021 r. należące do Grupy CD PROJEKT **studio Spokko wydało lokalizacyjną grę mobilną F2P – Wiedźmin: Pogromca Potworów**, wykorzystującą elementy rozszerzonej rzeczywistości. Informacje na temat premiery gry i działań podejmowanych przez zespół Spokko w 2021 r. znajdują się w Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy CD PROJEKT i CD PROJEKT S.A. w 2021 r.,
- **rozwijaliśmy GWINTA: Wiedźmińską Grę Karcianą**, udostępniając graczom trzy nowe fabularne dodatki do gry, wprowadzające m.in. 90 nowych kart i 4 nowe sezony “Podróży” – unikalnego systemu postępów w GWINCIE. W 2021 r. część zespołu GWINTA pracowała nad nowym projektem spin-offu dla jednego gracza pod kryptonimem “Golden Nekker”. Informacje na temat rozwoju GWINTA w 2021 r. znajdują się w Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy CD PROJEKT i CD PROJEKT S.A. w 2021 r.,
- 15 lutego 2022 r. **wraz z patchem 1.5 wydaliśmy Cyberpunka 2077 w wersji na nowe generacje konsol** – na opiniotwórczym serwisie Metacritic gra została oceniona na 75/100 na platformie PlayStation 5 oraz 87/100 na Xbox Series X⁹,
- prowadziliśmy prace koncepcyjne nad nową dużą grą AAA. W marcu, przy okazji podpisania strategicznego partnerstwa o współpracy z Epic Games, **oficjalnie potwierdziliśmy, że część zespołu CD PROJEKT RED pracuje nad grą z nowej sagi wiedźmińskiej**, która powstanie na silniku Unreal Engine 5. Jest to element przygotowań do rozpoczęcia równoległej pracy nad projektami AAA w 2022 r.



⁹ Według stanu na 1 kwietnia 2022 r.

PLANY PRODUKCYJNE NA 2022 R.

Na 2022 r. zaplanowaliśmy m.in.:

- prace deweloperskie nad **dodatkiem do Cyberpunka 2077**,
- **prace nad nową grą wiedźmińską**, które będą prowadzone na silniku Unreal Engine 5, udostępnionym przez Epic Games w ramach strategicznego partnerstwa obu firm; na 2022 r. zaplanowaliśmy szereg szkoleń dla deweloperów, aby umożliwić im zapoznanie się z możliwościami nowego silnika i, w efekcie, płynne przejście do pracy na nowym silniku,
- dalsze, **bieżące wsparcie dla gry Cyberpunk 2077**,
- **kontynuację przez zespół deweloperski studia The Molasses Flood prac nad projektem rozwijanym w oparciu o jedną z posiadanych przez Spółkę franczyz**,
- **prace deweloperskie nad grą Wiedźmin 3: Dziki Gon w wersji na nowe generacje konsol**,
- **premierę osadzonego w cyberpunkowym świecie serialu anime CYBERPUNK: EDGERUNNERS na platformie NETFLIX**,
- **premierę spin-offu do GWINTA: Wiedźmińskiej Gry Karcianej pod roboczym tytułem "Golden Nekker"**,
- dalsze **wsparcie** wydanych w modelu free-2-play gier **GWINT** oraz **Monster Slayer**,
- **prace koncepcyjne i badawcze** związane z nieogłoszonymi jeszcze produkcjami.





02

PODEJŚCIE DO ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU W GRUPIE CD PROJEKT

W ROZDZIALE ZNAJDZIESZ INFORMACJE

- jak prowadzimy dialog z naszymi interesariuszami,
- w jaki sposób zdefiniowaliśmy priorytetowe zagadnienia ESG w Grupie CD PROJEKT,
- jakie cele zdefiniowaliśmy w obszarach ESG na 2022 r.,
- jakie ryzyka zidentyfikowaliśmy w obszarach społecznym, środowiskowym i związanym z zarządzaniem i łańcem organizacyjnym.

Dialog z interesariuszami i badanie istotności

GRI 102-21; GRI 102-40; GRI 102-42; GRI 102-43; GRI 102-27

Uznajemy, że podstawą naszego sukcesu rynkowego i dalszego rozwoju jest aktywny, bezpośredni i otwarty dialog z naszymi interesariuszami, czyli ze wszystkimi, którzy współtworzą naszą firmę lub są zainteresowani naszą działalnością.

Przygotowanie Raportu Zrównoważonego Rozwoju Grupy CD PROJEKT za 2021 r. poprzedziliśmy przeglądem kluczowych grup interesariuszy CD PROJEKT S.A. i Grupy CD PROJEKT oraz wstępnym określeniem, na bazie analiz własnych i sektorowych, istotnych zagadnień ESG do zaraportowania przez Grupę. Proces mapowania interesariuszy został przeprowadzony na bazie macierzy Johnsona&Scholesa.

Następnie, w ramach dialogu przeprowadziliśmy anonimowe badanie ankietowe oraz wywiady pogłębione w zakresie ujawnień ESG istotnych z punktu widzenia przedstawicieli grup interesariuszy. Badanie zostało przeprowadzone w okresie czerwiec – wrzesień 2021 r. we współpracy z ekspertami zewnętrznymi.



ELEMENTY PROCESU BADANIA ISTOTNOŚCI ZAGADNIENI ESG

Przegląd kluczowych grup interesariuszy Spółki i Grupy.

Wstępne zdefiniowanie istotnych tematów do zaraportowania:

- określenie 22 tematów istotnych dla sektora na podstawie analiz własnych i analizy ujawnień spółek z globalnego sektora gier

Dialog z interesariuszami:

- wykorzystanie anonimowych ankiet oraz wywiadów pogłębionych jako narzędzi badania oczekiwań interesariuszy w zakresie priorytetowych ujawnień ESG

Wypracowanie matrycy istotności:

- zatwierdzenie przez Zarząd CD PROJEKT S.A. matrycy istotności i tematów istotnych do raportowania kwestii ESG

Tabela 1 Główne grupy interesariuszy CD PROJEKT

Interesariusze	Rodzaj zaangażowania	Częstotliwość zaangażowania
Interesariusze zewnętrzni		
Gracze i klienci	Proaktywna i reaktywna komunikacja z graczami – zarówno bezpośrednia w trakcie imprez targowych i organizowanych przez Grupę spotkań ze społecznością, jak i za pośrednictwem mediów i portali społecznościowych.	Wysoka – bieżąca komunikacja i uczestnictwo w najważniejszych imprezach branżowych.
Rynek kapitałowy <ul style="list-style-type: none"> ▪ inwestorzy instytucjonalni i indywidualni ▪ analitycy agencji ratingowych, w tym agencji ratingowych ESG ▪ analitycy sell-side ▪ analitycy buy-side ▪ przedstawiciele instytucji i organizacji rynku kapitałowego 	<p>Stawiamy na transparentność – przekazujemy szczegółowe i przejrzyste informacje w formie komunikatów prasowych, raportów bieżących w konsekwencji identyfikowanych przez Grupę informacji poufnych oraz w formie raportów okresowych o wynikach finansowych oraz kluczowych zdarzeniach operacyjnych i korporacyjnych. Angażujemy się również w bezpośredni dialog podczas spotkań, konferencji i telekonferencji, a także poprzez odpowiedzi na bieżące zapytania.</p> <p>Dbamy o przejrzystość informacji dostępnych na stronie internetowej poświęconej relacjom inwestorskim. Prowadzimy profil na Twitterze dedykowany relacjom inwestorskim: @CDPROJEKTRED_IR.</p>	Wysoka – bieżąca komunikacja z inwestorami poprzez publikowanie raportów bieżących i okresowych, a także komunikacja mailowa i telefoniczna oraz publikacja komunikatów prasowych. Organizacja i transmisja corocznego Walnego Zgromadzenia oraz zapewnienie możliwości zdalnego głosowania w czasie rzeczywistym. Uczestnictwo w kilkunastu międzynarodowych konferencjach i “roadshow’ach” rocznie dedykowanych inwestorom.
Partnerzy biznesowi i dostawcy <ul style="list-style-type: none"> ▪ dystrybutorzy i odbiorcy ▪ kluczowi dostawcy ▪ licencjobiorcy ▪ dostawcy rozwiązań technologicznych 	Indywidualne spotkania biznesowe; umowy oparte na godziwych zasadach współpracy, zgodnych z wewnętrznymi politykami obu stron.	Wysoka – stały, regularny kontakt.
Media: <ul style="list-style-type: none"> ▪ dziennikarze branżowi ▪ dziennikarze finansowo-ekonomiczni, ▪ twórcy internetowi ▪ liderzy opinii 	Nasze działy PR, marketingu i relacji inwestorskich dbają o stały kontakt z przedstawicielami mediów, twórców internetowych i liderów opinii. Komunikacja przebiega m.in. poprzez: publikację raportów bieżących oraz okresowych, dystrybucję komunikatów prasowych, organizację konferencji prasowych, aktywną komunikację w mediach społecznościowych, a także udział przedstawicieli Spółki w wydarzeniach branżowych, wywiadach i panelach eksperckich.	Wysoka – bieżąca komunikacja.
Instytucje państwowe i regulacyjne	Prowadzimy dialog z instytucjami i regulatorami oraz konsultujemy istotne dla naszej działalności przepisy i zasady postępowania	Średnia – zgodna z wymogami ciążącymi na Spółce oraz każdorazowo w zależności od potrzeb obu stron.
Przedstawiciele organizacji społecznych	Bierzemy udział w wybranych inicjatywach charytatywnych czy edukacyjnych (na zasadzie partnerstwa, sponsoringu, udziału lub wsparcia merytorycznego).	Niska – w zależności od możliwości Grupy.

Przedstawiciele organizacji branżowych	Jesteśmy członkiem polskich i międzynarodowych organizacji branżowych, bierzemy udział w wydarzeniach organizowanych przez organizacje zrzeszające i reprezentujące firmy działające w sektorze gier.	Niska – w zależności od możliwości Grupy.
Interesariusze wewnętrzni		
Zespół	Stały dialog – prowadzenie rozmów rocznych/półrocznych, kultura feedbacku, organizacja szkoleń, warsztatów, imprez integracyjnych, oferowanie programów benefitowych i dofinansowania do prywatnej opieki zdrowotnej. Osoby zatrudnione uczestniczą we wspólnie wypracowanym zysku w ramach funkcjonującego w Grupie systemu motywacyjnego.	Wysoka – stały kontakt bezpośredni oraz za pośrednictwem funkcjonującego w Spółce systemu anonimowych zgłoszeń.
Zarząd	Stały dialog w ramach bieżącej działalności biznesowej Spółki.	Wysoka – bieżący kontakt.

Wynikiem przeprowadzonego badania istotności jest matryca istotności zagadnień ESG dla Grupy CD PROJEKT, która przedstawia ocenę istotnych tematów ESG z dwóch perspektyw – zainteresowania naszych interesariuszy oraz znaczenia tych kwestii dla rozwoju Grupy.

Wyniki przeprowadzonych badań zostały przedstawione Zarządowi Spółki podczas warsztatu edukacyjnego poświęconemu zarządzaniu obszarami ESG w Grupie CD PROJEKT.

Schemat 4 Matryca istotności zagadnień ESG w Grupie CD PROJEKT



Priorytetowe zagadnienia ESG

GRI 102-20; GRI 102-44; GRI 102-46; GRI 102-47

Spośród 22 zagadnień poddanych ocenie pod kątem zainteresowania interesariuszy CD PROJEKT oraz ich znaczenia dla rozwoju Grupy Zarząd Spółki dokonał wyboru dziesięciu priorytetowych tematów wskazanych za najbardziej istotne.

W Raporcie, oprócz opisów naszego podejścia do zarządzania obszarami społecznym, środowiskowym i związanym z zarządzaniem i ładem organizacyjnym, w sposób szczególny opisaliśmy nasze podejście do priorytetowych zagadnień.

Za istotne uznaliśmy również opisanie naszych działań podejmowanych w obliczu trwającej od marca 2020 r. pandemii wirusa COVID-19 oraz naszych działań mających wpływ na klimat i środowisko naturalne.

Każdemu z obszarów odpowiadają przyporządkowane mu ryzyka niefinansowe. Opisy ryzyk i sposobów ich łagodzenia zawarliśmy w podrozdziale Zarządzanie Ryzykami ESG w Grupie CD PROJEKT.

Tabela 2 Zestawienie priorytetowych zagadnień ESG dla Grupy

Priorytetowe zagadnienia	Obszar działalności	Opis w Raporcie
Moderacja i słuchanie społeczności graczy	Zarządzanie i ład organizacyjny	Komunikacja z graczami
Etyka biznesu – uczciwe praktyki konkurencyjne, poszanowanie własności intelektualnej oraz zapobieganie korupcji i nadużyciom	Zarządzanie i ład organizacyjny	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Polityka antykorupcyjna ▪ Zgłaszanie nadużyć ▪ Odpowiednie oznaczenie produktów i usług ▪ Zgodność z przepisami międzynarodowymi i uczciwa konkurencja
Zdrowie i bezpieczeństwo zespołu	Odpowiedzialność społeczna Grupy CD PROJEKT	Zdrowie i well-being
Odpowiedzialna komunikacja marketingowa	Zarządzanie i ład organizacyjny	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Komunikacja z graczami ▪ Zgodność z przepisami międzynarodowymi i uczciwa konkurencja
Jasno określone zasady i normy odnoszące się do zarządzania firmą i kierunków jej rozwoju spisane w Strategii rozwoju	Zarządzanie i ład organizacyjny	Strategia rozwoju
Szkolenia i rozwój zawodowy	Odpowiedzialność społeczna Grupy CD PROJEKT	Szkolenia i rozwój
Satysfakcja i motywacja	Odpowiedzialność społeczna Grupy CD PROJEKT	<ul style="list-style-type: none"> ▪ System ocen i feedbacku ▪ Szkolenia i rozwój ▪ Wynagrodzenia i awanse ▪ Motywowanie i benefity

Różnorodność i inkluzywność; równe traktowanie	Odpowiedzialność społeczna Grupy CD PROJEKT	Różnorodność i inkluzywność
Well-being, ergonomia pracy i komfortowe miejsce pracy	Odpowiedzialność społeczna Grupy CD PROJEKT	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP) ▪ Działania na rzecz zdrowia i dobrego samopoczucia zespołu ▪ Inicjatywy zwiększające komfort pracy
Prywatność klientów i członków zespołu; bezpieczeństwo ich danych oraz ochrona przed cyberprzestępczością	Zarządzanie i ład organizacyjny	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ochrona danych osobowych ▪ Bezpieczeństwo danych

Mając na uwadze coraz większe znaczenie odpowiedniego raportowania naszego podejścia do zrównoważonego rozwoju w Grupie CD PROJEKT, nadzór nad tym obszarem objął Piotr Nielubowicz – wiceprezes ds. finansowych w CD PROJEKT S.A. W CD PROJEKT działa grupa robocza ds. ESG, złożona z przedstawicieli wybranych działów, np. działu IR, prawnego, HR, komunikacji wewnętrznej, PR czy administracji. Zadaniem grupy jest m.in. weryfikacja zakresu raportowania w obszarze społecznym, środowiskowym i związanym z zarządzaniem i ładem organizacyjnym, monitorowanie realizacji założonych celów oraz współpraca przy tworzeniu strategii ESG.



Cele w obszarach ESG

GRI 102-12

Po raz pierwszy w obszarze zrównoważonego rozwoju wyznaczyliśmy cele operacyjne w obszarach społecznym, środowiskowym oraz związanym z zarządzaniem i ładem organizacyjnym, które będą częścią prac nad strategią ESG Grupy CD PROJEKT, stanowiąc o zasadniczych kierunkach działania Grupy także w przyszłości.

Nasze cele i działania w zakresie ESG zostały ułożone w pełnej kompatybilności w stosunku do 17 celów Zrównoważonego Rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych, stanowiących Agendę na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju ONZ do roku 2030 (tzw. Agendę 2030). Szczegółowe informacje na temat działań, które podejmujemy i które wpisują się w realizację celów Agendy 2030, znajdują się w kolejnych rozdziałach Raportu.

Tabela 3 Cele ESG Grupy CD PROJEKT na 2022 r.



ZARZĄDZANIE I ŁĄD ORGANIZACYJNY



Stworzenie Strategii ESG w CD PROJEKT S.A.

Sformalizowanie systemu compliance w CD PROJEKT S.A. m. in. w obszarze ochrony sygnalistów, przeciwdziałania korupcji oraz ochrony praw człowieka

Zwiększenie liczby szkoleń w obszarze prawa i etycznego postępowania w biznesie m.in. w zakresie zgłaszania naruszeń, w tym niepożądanych zachowań we wzajemnych relacjach i inkluzywnego przywództwa

Ujednolicenie standardów zarządzania bezpieczeństwem informacji w Grupie CD PROJEKT, m.in. przez przyjęcie Polityki Bezpieczeństwa Informacji dla Grupy CD PROJEKT

OBZAR SPOŁECZNY



Przygotowanie strategii i celów dla CD PROJEKT S.A. w obszarze Różnorodności i inkluzywności, w tym m.in. określenie wartości biznesowej wynikającej z D&I¹ z oraz stworzenie norm i zasad związanych z D&I ważnych dla organizacji

Zbudowanie strategii i planu działań na rzecz zwiększenia udziału kobiet w ogóle zatrudnionych w CD PROJEKT S.A. w tym kobiet na stanowiskach kierowniczych

Uruchomienie kompleksowej oferty programów rozwojowych dla zespołu CD PROJEKT S.A., w tym w ramach ogólnej, managerskiej i eksperckiej ścieżki rozwojowej i ocena efektywności wdrożonych działań

Przygotowanie strategii i celów w obszarze Employer Branding dla CD PROJEKT S.A., w tym m.in. uruchomienie cyklicznego programu stażowego w CD PROJEKT S.A.

Realizacja przez Grupę CD PROJEKT cyklu działań mających na celu wsparcie osób dotkniętych konfliktem w Ukrainie

OBZAR ŚRODOWISKOWY



Przyjęcie i ogłoszenie Polityki Środowiskowej w CD PROJEKT S.A.

Opracowanie i wdrożenie systemu zarządzania środowiskowego w CD PROJEKT S.A.

Obliczenie śladu węglowego Grupy CD PROJEKT² za 2022 r. w zakresie 3 zgodnie z wymogami GHG Protocol³ i określenie celu redukcyjnego w zakresie emisji gazów cieplarnianych

Zidentyfikowanie i ocena ryzyka zmian klimatu zgodnie z wytycznymi Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD)⁴

1 ang. Diversity&Inclusion; pl. różnorodność i inkluzywność
2 dotyczy spółek w Grupie zlokalizowanych w Polsce
3 <https://ghgprotocol.org/>
4 Cel do realizacji w 2023 r.

Zarządzanie ryzykami ESG w Grupie CD PROJEKT

GRI 102-11; GRI 102-15; GRI 102-30

Grupa CD PROJEKT narażona jest na szereg ryzyk, zarówno finansowych, jak i niefinansowych, związanych z jej bieżącą działalnością. W Spółce w 2021 r. została wdrożona **Procedura Zarządzania Ryzykiem**, na podstawie której sformalizowane zostały zasady zarządzania oraz postępowania z ryzykami strategicznymi.

Proces zarządzania ryzykiem w Spółce stanowi zbiór jasno określonych reguł postępowania umożliwiających identyfikację, ocenę, analizę oraz dalsze postępowanie z ryzykiem. Celem procedury jest osiągnięcie akceptowalnego poziomu ryzyka dla zidentyfikowanych zagrożeń, a tym samym ograniczenie konsekwencji potencjalnych zdarzeń, które mogą mieć negatywny wpływ na działalność, w tym stabilność finansową, Spółki.

W Spółce funkcjonuje Komitet ds. Zarządzania Ryzykiem, w skład którego powołano właścicieli poszczególnych ryzyk tj. osoby zatrudnione na wyższych stanowiskach dyrektorskich lub managerskich, koordynujące procesy w określonych obszarach działalności Spółki. Za zarządzanie ryzykiem w spółkach Grupy CD PROJEKT odpowiada Zarząd każdej ze spółek.

Szczegółowe informacje na temat systemu zarządzania ryzykiem funkcjonującego w CD PROJEKT S.A. oraz opis ryzyk zidentyfikowanych jako istotne (strategiczne) dla Grupy CD PROJEKT wraz z informacjami o działaniach podejmowanych w celu ich ograniczenia znajdują się w Sprawozdaniu Zarządu z działalności CD PROJEKT S.A. i Grupy CD PROJEKT za 2021 r.

Lista ryzyk w obszarach ESG zawiera ryzyka, które Spółka identyfikuje jako istotne (strategiczne) i analizuje zgodnie z Procedurą Zarządzania Ryzykiem, a także ryzyka, które dotychczas nie zostały zidentyfikowane jako strategiczne, ale Spółka uznaje za znaczące w obszarze ESG. Ryzyka te zostaną w 2022 r. przedstawione Komitetowi ds. Zarządzania Ryzykiem, który rozważy ich włączenie do katalogu ryzyk strategicznych.

Tabela 4 Lista ryzyk w obszarach ESG zdefiniowanych przez Spółkę wraz z działaniami podejmowanymi w celu ich ograniczenia¹⁰

	Opis ryzyka	Podejmowane działania
	Ryzyko środowiskowe i klimatyczne	
Ryzyko presji instytucjonalnej i rynkowej na działania w zakresie ochrony klimatu i środowiska naturalnego	<p>Ryzyko presji dotyczącej działań w zakresie ochrony klimatu i środowiska związane jest z stałym wzrostem oczekiwań ze strony partnerów biznesowych lub regulatorów, wynikających z dynamicznie zmieniających się i zaostrzających przepisów prawa środowiskowego na poziomie krajowym oraz unijnym. Nowe i planowane regulacje związane z transformacją środowiskową i klimatyczną w ramach Europejskiego Zielonego Ładu wiążą się z koniecznością ciągłej analizy zmian przepisów, dostosowania się do nowych wymagań przez Spółki z Grupy, w tym do przekazywania informacji na temat emisji gazów cieplarnianych, obustronnego wpływu spółek Grupy Kapitałowej na zmiany klimatu oraz podjęcia realnych działań w zakresie ograniczania emisyjności prowadzonej działalności w ramach całego łańcucha wartości. Brak zapewnienia zgodności z prawem może spowodować nałożenie kar administracyjnych przez organy nadzorcze oraz koszty reputacyjne. Dodatkowo ryzyko środowiskowe związane jest z posiadaniem i eksploatacją nieruchomości własnych oraz wynajmowanych na potrzeby prowadzonej działalności oraz wzrostem kosztów wynikających z transformacji na gospodarkę zeroemisyjną i niskoenergetyczną.</p>	<p>Minimalizacja wpływu na środowisko i wdrażanie kolejnych proekologicznych rozwiązań są jednymi z priorytetów Grupy. W 2021 r. Zarząd CD PROJEKT S.A. podjął decyzję o rozpoczęciu przygotowań do wdrożenia systemu zarządzania środowiskowego, na który składa się m.in. bieżąca analiza i aktualizacja wymogów prawnych, ocena środowiskowych wyników działalności Grupy w oparciu o mierzalne cele oraz ocena zgodności w tym zakresie. W Spółce trwają także prace nad przygotowaniem Polityki środowiskowej. Spółka przeprowadza cykliczne audyty zgodności działalności z przepisami prawa środowiskowego oraz stale zwiększa świadomość ekologiczną członków zespołu angażując się w działania na rzecz środowiska i klimatu. W 2022 r. Spółka planuje rozszerzenie identyfikacji źródeł emisji i kalkulacji śladu węglowego o zakres 3 (tj. inne pośrednie emisje w łańcuchu wartości) oraz podjęcie działań redukcyjnych w tym zakresie. Dodatkowo Spółka prowadzi monitoring wskaźników i kosztów środowiskowych, w tym związanych ze zużyciem energii i wody, zagospodarowaniem odpadów, ścieków, emisją do powietrza, a także realizuje inwestycje prośrodowiskowe wykorzystujące nowoczesne rozwiązania technologiczne. Stałe zwiększanie efektywności energetycznej oraz minimalizowanie oddziaływania na środowisko umożliwiają sprawowanie bieżącej kontroli nad potencjalnymi ryzykami środowiskowymi i ich minimalizację.</p>

¹⁰ Nie wszystkie wymienione w tabeli ryzyka w obszarach ESG zidentyfikowane przez Spółkę są ryzykami o charakterze strategicznym

 Ryzyka społeczne

Ryzyko związane z dostępnością i pozyskaniem specjalistów

Działalność spółek Grupy Kapitałowej CD PROJEKT oraz ich perspektywy rozwoju są w dużej mierze zależne od dostępności, wiedzy, doświadczenia, talentu i motywacji osób zatrudnionych. Branża gier wideo stanowi jedną z najbardziej dynamicznie rozwijających się branż na świecie, co przekłada się na wzrost konkurencyjności wobec pozyskania nowych specjalistów. Z uwagi na wzrost gospodarczy oraz otwarcie rynków zagranicznych plany rozwojowe Grupy wymagają prowadzenia stałej rekrutacji nowych pracowników i współpracowników zarówno z Polski, jak i zagranicy. Niemożliwość zatrudnienia najwyższej klasy specjalistów może mieć wpływ na jakość lub terminy realizacji prowadzonych projektów, a w konsekwencji na tempo rozwoju i wyniki finansowe Grupy Kapitałowej CD PROJEKT.

Spółki Grupy na bieżąco rozwijają i doskonalą wewnętrzne działy HR i rekrutacji, m.in. poprzez przeprowadzanie ankiet badających doświadczenia kandydatów ("candidate experience") w procesie rekrutacji, cykliczną analizę wyników badań wynikających z ankiet, wdrażanie rozwiązań usprawniających proces pozyskiwania nowych specjalistów. Wskaźniki rekrutacji podlegają monitorowaniu oraz analizie w cyklach miesięcznych, kwartalnych i rocznych w zakresie liczby aplikacji, czasu trwania procesów, liczby otwartych rekrutacji oraz źródeł pozyskiwania kandydatów. W ramach dokonywanych usprawnień Grupa przeprowadza każdą rekrutację w sposób zróżnicowany w zależności od rodzaju stanowiska w celu uproszczenia procesu dla kandydatów, a także wspiera rekrutację wewnętrzną i wewnątrzgrupową. Dla kandydatów przyjeżdżających z zagranicy wypracowany został system relokacji oraz szereg aktywności mających na celu ułatwienie ich adaptacji w kraju. Osobom, które pomyślnie przejdą proces rekrutacji Grupa oferuje świadczenia finansowe oraz benefity pozapłacowe. W Spółce funkcjonuje również system poleceń pracowniczych bazujący na możliwości rekomendacji kandydatów do pracy przez osoby już zatrudnione. Ponadto w 2021 roku powołano wydzieloną komórkę Employer Brandingu, która odpowiada za długofalowe działania, mające na celu budowanie wizerunku "pracodawcy z wyboru", jako atrakcyjnego i pożądanego miejsca pracy – by móc przyciągnąć talenty i zyskać przewagę wśród konkurencji. Intencją nowego zespołu jest przybliżenie potencjalnym kandydatom jak wygląda praca w Grupie CD PROJEKT – atrakcyjnym środowisku pracy sprzyjającym rozwojowi kariery zawodowej.

Ryzyko odejść członków zespołu

Ryzyko odejść członków zespołu, w tym duża rotacja zatrudnienia, stanowi istotne zagrożenie dla ciągłości działania i realizacji celów biznesowych w spółkach Grupy. W branży gamedev talent i zaangażowanie stanowią kluczowy atut, co znacząco wpływa na rywalizację wśród podmiotów konkurujących o utalentowanych specjalistów. Utrata kluczowych członków zespołów może się przekładać na spadek innowacyjności, tempa prac, jakości generowanych produktów i realizowanych procesów, utratę potencjalnych unikalnych pomysłów, a w konsekwencji utratę przewagi konkurencyjnej.

Grupa CD PROJEKT umożliwia zatrudnionym pracę nad dużymi, ambitnymi i nowatorskimi projektami, w których uczestnictwo daje szansę na ciągły rozwój zawodowy i osobisty. Istniejący w Grupie program szkoleń i warsztatów aktywnie wspiera budowanie indywidualnych kompetencji merytorycznych oraz tzw. umiejętności miękkich. Oprócz możliwości rozwoju zawodowego intencją Grupy jest oferowanie członkom zespołu rynkowego poziomu wynagrodzeń, m.in. poprzez bieżące monitorowanie lokalnych i globalnych trendów w wysokości płac w oparciu o niezależne raporty wynagrodzeniowe.

W Grupie Kapitałowej funkcjonuje również rozliczany w cyklu rocznym program premiowy dla członków zespołu ("profit sharing"). Program ten oparty jest na wypracowanym przez Grupę lub poszczególne segmenty biznesowe w danym roku obrotowym zysku netto. Dodatkowo dla osób o kluczowych kompetencjach spełniających wewnętrznie wypracowane kryteria wprowadzono długoterminny program motywacyjny oparty o uprawnienia do objęcia akcji Spółki po ustalonej uprzednio cenie. Spółki Grupy dokładają także starań, aby członkowie zespołu mieli zapewnione pakiety benefitów pozapłacowych spełniających standardy rynku (np. opieka medyczna, karty sportowe, dostęp do wewnętrznej siłowni, zdrowa żywność w biurze itd. – dostępność poszczególnych benefitów pozapłacowych jest zróżnicowana w zależności od danej spółki zależnej lub lokalizacji biura). Dodatkowo w Grupie obowiązuje system elastycznego czasu pracy, a także model pracy w trybie mieszanym tj. pracy z domu, z biura lub w trybie hybrydowym.

Niezależnie od podejmowanych przez Grupę starań pewien poziom rotacji zespołu jest naturalny i nieunikniony. Ze względu na specyfikę działalności polegającej na realizacji projektów w cyklu wieloletnim, rotacja w zespole zwykle wzrasta ponadprzeciętnie w okresach po ich zakończeniu.

Ryzyko związane z różnicami kulturowymi

Globalny zakres działalności Grupy CD PROJEKT wiąże się z koniecznością uwzględniania aspektów związanych z różnorodnością terytoriów, na których oferowane są produkty i usługi Grupy CD PROJEKT. W toku realizacji założonych celów produkcyjnych może pojawić się ryzyko niedopasowania produktów do poszczególnych rynków lub kultur, co przejawiać może się w szczególności w niedopasowaniu zawartości oferowanych produktów do wrażliwości kulturowej poprzez zawarcie treści obraźliwych bądź niedopasowanych do lokalnej specyfiki.

W celu ograniczenia ryzyka wspieramy różnorodność w zespole i słuchamy wewnętrznych opinii reprezentujących różne kultury i narody, podejmujemy działania związane z dostosowywaniem zawartości gier do wymogów agencji ratingowych przyznających danemu tytułowi rating wiekowy na danym terytorium, realizujemy szkolenia dla zespołów deweloperskich dotyczące m.in. wrażliwości kulturowej oraz monitorujemy doniesienia medialne, w tym weryfikujemy pojawiające się informacje, a w uzasadnionych przypadkach podejmujemy stosowne działania naprawcze na ich podstawie.

<p>Ryzyko naruszeń praw pracowniczych</p>	<p>Ze względu na liczbę zatrudnionych w Grupie Kapitałowej osób oraz ich różnorodność istnieje ryzyko wystąpienia w toku bieżącej działalności Spółki i spółek zależnych naruszeń w zakresie praw pracowniczych. W tym kontekście Grupa może podlegać pod okresowe kontrole zewnętrznych instytucji i organów mających uprawnienia kontrolne, jak i ryzyko wystąpienia przez pracowników z powodztwem dotyczącym ewentualnych naruszeń prawa pracy i praw pracowniczych. Naruszenia w obszarze praw pracowniczych mogą wiązać się z ryzykiem wystąpienia niepożądanych zachowań w relacjach z zatrudnionymi lub zakwestionowania zasadności zawierania umów cywilnoprawnych w projektach związanych z cyklem wydawniczym gier.</p>	<p>W celu minimalizowania potencjalnej materializacji ryzyka naruszeń praw pracowniczych, Spółka podejmuje szereg działań mających na celu ochronę członków zespołu. Do każdego zespołu w Spółce jest przypisany dedykowany HR Partner, wdrażane są procedury regulujące prawa i obowiązki pracowników, w tym Procedura przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym w relacjach z zatrudnionymi, a także Polityka Różnorodności. Członkowie zespołu mają możliwość dokonywania w pełni anonimowych lub imiennych zgłoszeń, także w obszarze naruszeń związanych z zatrudnieniem na podstawie Procedury zgłaszania nieprawidłowości. Wobec dokonywanych zgłoszeń członkowie zespołu mają zagwarantowany obowiązek zachowania poufności lub anonimowości zgłoszenia, a także zakaz działań odwetowych. Ponadto Spółka stara się prowadzić transparentną komunikację wewnętrzną w zakresie statusu zatrudnienia członków zespołu, w tym m.in. zmian regulacyjnych, rodzajów zawieranych umów, nieobecności, urlopów (w tym urlopów macierzyńskich, rodzicielskich) i systemu feedbacku.</p>
---	--	--

Ryzyka związane z zarządzaniem i łańcem korporacyjnym

<p>Ryzyko cyberbezpieczeństwa powiązane z zagrożeniem wyciekiem, utratą lub nieautoryzowaną modyfikacją danych</p>	<p>Przechowywanie i przetwarzanie danych w systemach informatycznych lub komunikacyjnych CD PROJEKT narażone jest na ryzyko ich wycieku, utraty lub nieautoryzowanej modyfikacji. Ryzyko cyberbezpieczeństwa wykracza poza uszkodzenie i zniszczenie danych lub stratę finansową i może obejmować również kradzież własności intelektualnej, utratę produktywności lub utratę reputacji. Czynniki ryzyka cyberbezpieczeństwa mogą być czynniki wewnętrzne lub zewnętrzne o charakterze celowym lub niezamierzonym wynikające np. z cyber ataków, instalacji złośliwego oprogramowania czy innych naruszeń bezpieczeństwa.</p>	<p>W ramach działań mających na celu minimalizację ryzyka cyberbezpieczeństwa opracowano plan postępowania w oparciu o zasadę „Defense in depth”, która zakłada wykorzystanie nakładających się na siebie mechanizmów obronnych. Grupa systematycznie wprowadza oraz udoskonala funkcjonalności techniczne zwiększające odporność cybernetyczną infrastruktury teleinformatycznej. Wymogi bezpieczeństwa są ujednolicane oraz udoskonalane, tak aby przetwarzanie i dostęp do informacji był pod stałą kontrolą. Istotnym aspektem zwiększania świadomości bezpieczeństwa w Grupie jest funkcjonowanie wewnętrznych programów edukacyjnych w zakresie przestrzegania zasad bezpieczeństwa, podnoszenia odporności Grupy na ataki socjotechniczne oraz redukcji zagrożenia phishingiem. Grupa nieustannie monitoruje systemy przetwarzające dane w celu zapewnienia odpowiednich zabezpieczeń technicznych uniemożliwiających omijanie mechanizmów bezpieczeństwa.</p>
--	---	---

<p>Ryzyko związane z przetwarzaniem danych osobowych</p>	<p>Ryzyko związane z przetwarzaniem danych osobowych wynika z wielu czynności przetwarzania danych prowadzonych przez spółki Grupy, które są regulowane przez polskie oraz zagraniczne regulacje prawne obowiązujące na terytoriach, w których Grupa prowadzi działalność. Ryzyko może zmaterializować się poprzez naruszenie poufności, integralności lub dostępności danych osobowych, co w konsekwencji może skutkować dotkliwymi karami finansowymi. Wystąpienie ryzyka może obejmować także niezgodność z obowiązującymi regulacjami dotyczącymi prywatności, a także powodować nadmierne obciążenie podmiotów Grupy kosztami administracyjnymi (operacyjnymi lub finansowymi) zapewnienia zgodności z obowiązującymi przepisami dotyczącymi prywatności.</p> <p>W razie gdyby stosowane obecnie lub wdrażane na przyszłość rozwiązania z zakresu ochrony danych okazały się nieskuteczne, może dojść do ujawnienia, zmiany bądź utraty danych, czy to na skutek awarii systemów, błędu ludzkiego czy nieuprawnionego działania osób trzecich.</p>	<p>Spółki Grupy Kapitałowej CD PROJEKT w zakresie przetwarzania danych osobowych korzystają zarówno ze wsparcia wewnętrznych struktur, jak i usług podmiotów zewnętrznych. W celu minimalizacji ryzyka podejmowane są działania, które mogą pełnić funkcję zarówno działań łagodzących, jak i kontrolnych wobec ryzyka związanego z przetwarzaniem danych osobowych. W ramach tych działań przeprowadzane są audyty wewnętrzne, analizy prywatności w stosunku do poszczególnych projektów, oceny wpływu na prywatność i ochronę danych oraz konsultacje doraźne dla właścicieli czynności przetwarzania danych osobowych. Ponadto w Spółce w ramach zespołu prawnego wyodrębniono dział Privacy & Compliance odpowiedzialny m.in. za oraz przeprowadzanie regularnych szkoleń w zakresie ochrony danych osobowych oraz bezpieczeństwa informacji, a także wsparcie spółek Grupy w zakresie minimalizacji omawianego ryzyka.</p>
--	---	--

Ryzyko związane z
prawami własności
intelektualnej*

Produkty i usługi oferowane przez spółki Grupy opierają się na własności intelektualnej. Skuteczne nabywanie, licencjonowanie oraz ochrona praw własności intelektualnej jest istotnym elementem prowadzonej przez Grupę działalności. W realizowanych procesach, w tym m.in. procesie produkcji gier wideo, na podstawie umów zawieranych z autorami, spółki Grupy nabywają autorskie prawa majątkowe do wykorzystywanych utworów lub wizerunków osób trzecich. Grupa przykładą dużą wagę do weryfikacji elementów własności intelektualnej (m.in. wizerunków, nazw lub przedmiotów), jednakże biorąc pod uwagę liczbę elementów, jak również mnogość przepisów mających na celu ochronę interesów twórców oraz terytoriów ochrony, nie można całkowicie wykluczyć ryzyka nieświadomego naruszenia praw własności intelektualnej osób trzecich, nieskutecznego przeniesienia praw lub nabycia tych praw od osoby nieuprawnionej. Istotne ryzyko stanowi także naruszenie praw przysługujących Spółce przez osoby trzecie, poprzez nielegalne rozpowszechnianie oferowanych przez spółki Grupy produktów.

Ze względu na ekspansję produktów i serwisów Grupy Kapitałowej CD PROJEKT na terenie całego świata, charakterystyczna jest tendencja do oferowania produktów i serwisów Grupy pod nazwami w lokalnych językach i alfabetach. Istnieje ryzyko, że część z nazw wybranych będzie podobna lub identyczna z istniejącymi znakami towarowymi, co może skutkować ewentualnymi roszczeniami z tytułu naruszenia znaków towarowych. Istnieje również ryzyko odmowy rejestracji znaków na rzecz Grupy ze względu na podobieństwo lub identyczność ze znakami już zarejestrowanymi.

Spółki Grupy starają się monitorować sytuację w zakresie praw własności intelektualnej związanych z działalnością Grupy, jednak nie mogą całkowicie wykluczyć ryzyka wystąpienia roszczeń w związku z ewentualnym nieświadomym naruszeniem praw osób trzecich. Samo podniesienie roszczeń w odniesieniu do praw własności intelektualnej, patentów oraz znaków towarowych, może mieć negatywny wpływ na renomę Grupy oraz na jej dalszy rozwój.

Grupa CD PROJEKT aktywnie angażuje się w działania mające na celu ochronę własności intelektualnej. Grupa Kapitałowa stara się stale analizować i dopasowywać zawierane umowy do bieżącej sytuacji prawnej w celu minimalizacji opisanych powyżej zagrożeń korzystając m.in. ze wsparcia krajowych i zagranicznych kancelarii prawnych. Tym samym, rozwiązania prawne stosowane w zawieranych umowach są stale doskonalone. W celu zabezpieczenia marek własnych, Grupa rejestruje znaki towarowe na terenie Unii Europejskiej oraz innych państw świata. Grupa prowadzi również stały monitoring zgłoszeń znaków towarowych przez osoby trzecie, jak również bada rejestracje znaków przed wyborem określonej nazwy jako właściwej dla produktu. Ponadto, Grupa prowadzi na bieżąco weryfikację prawną oferowanych przez siebie produktów i usług pod kątem ryzyka naruszenia praw osób trzecich. Podejmowane są również działania mające na celu ograniczenie naruszeń praw własności przemysłowej oraz praw autorskich Grupy – m.in. prowadzony jest monitoring naruszeń na portalach aukcyjnych w Europie, Stanach Zjednoczonych i w Azji. Aukcje naruszające prawa własności intelektualnej Grupy są regularnie usuwane w ramach rozwiązań dostępnych na danym portalu.

*ryzyka zidentyfikowane jako strategiczne zgodnie z Procedurą Zarządzania Ryzykiem



03

ODPOWIEDZIALNOŚĆ SPOŁECZNA

W ROZDZIALE ZNAJDZIESZ INFORMACJE

- jakie cele na 2022 r. postawiliśmy sobie w obszarze społecznym,
- jaka jest struktura zatrudnienia w Grupie CD PROJEKT ze względu na płeć, wiek i narodowość,
- jak wygląda nasz proces rekrutacji,
- jakie benefity oferujemy członkom naszego zespołu,
- jakie inicjatywy podejmujemy na rzecz promowania różnorodności.

Cele Grupy CD PROJEKT w obszarze społecznym

GRI 103-2; GRI 103-3



OBSZAR SPOŁECZNY

OBSZAR	CEL	PLANOWANY TERMIN REALIZACJI
Różnorodność i inkluzyjność	Przygotowanie strategii i celów dla CD PROJEKT S.A. w obszarze Różnorodności i inkluzyjności, w tym m.in. określenie wartości biznesowej wynikającej z D&I z oraz stworzenie norm i zasad związanych z D&I ważnych dla organizacji	2022 r.
Różnorodność i inkluzja	Zbudowanie strategii i planu działań na rzecz zwiększenia udziału kobiet w ogóle zatrudnionych w Grupie CD PROJEKT i udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych w Grupie CD PROJEKT	2022 r.
Szkolenia i rozwój	Uruchomienie kompleksowej oferty programów rozwojowych dla zespołu CD PROJEKT S.A., w tym w ramach ogólnej, managerskiej i eksperckiej ścieżki rozwojowej i ocena efektywności wdrożonych działań	2022 r.
Employer Branding	Przygotowanie strategii i celów w obszarze Employer Branding dla CD PROJEKT S.A., w tym m.in. uruchomienie cyklicznego programu stażowego w CD PROJEKT S.A.	2022 r.
Działalność charytatywna	Realizacja przez Grupę CD PROJEKT cyklu działań mających na celu wsparcie osób dotkniętych konfliktem w Ukrainie	2022 r.

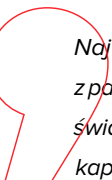
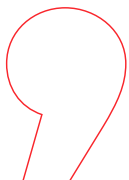
1 ang. Diversity&Inclusion; pl. różnorodność i inkluzyjność

Szczegółowe informacje na temat działań, które podejmujemy i które wpisują się w realizację celów 3, 4 i 5 Agendy 2030, znajdują się w dalszej części niniejszego rozdziału.

Nasze podejście do społecznej odpowiedzialności

Marta Fortuna

VP of HR w CD PROJEKT



Największą siłą i wartością Grupy jest zespół. Zatrudniamy ludzi z pasją, którym zależy na pracy nad produktami i usługami na najwyższym światowym poziomie. Ich talent, zaangażowanie i motywacja tworzą kapitał ludzki Grupy CD PROJEKT. To oni i ich kreatywne idee stanowią o sukcesie naszej firmy.

Naszym celem jest zapewnienie wszystkim członkom naszego zespołu bezpiecznego środowiska pracy. W CD PROJEKCIE dokładamy starań, aby na co dzień dbać o komfort pracy i dobre samopoczucie naszego zespołu, dawać możliwość rozwoju kompetencji twardych i miękkich oraz stale wzmacniać wartość i sprawczość (tzw. empowering) zatrudnionych w CD PROJEKT specjalistów. Stawiamy na elastyczność i otwartość na nowe pomysły, ale też otwartą i szczerą komunikację na każdym poziomie organizacji. Wszystkie te elementy są wpisane w naszą wewnętrzną transformację RED 2.0.

Chcemy stworzyć warunki, które pozwolą nam na przyciągnięcie, utrzymanie i motywowanie osób o kluczowych umiejętnościach i doświadczeniu niezbędnym dla dalszego dynamicznego rozwoju Grupy. Jest to jeden z elementów, który pozwoli nam na konkurowanie na światowym rynku elektronicznej rozrywki.



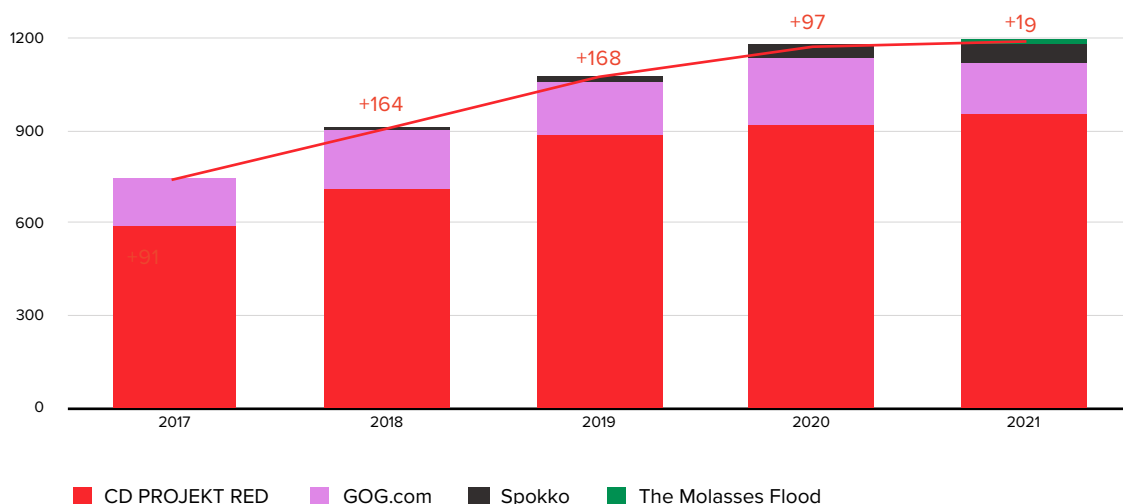
CD PROJEKT jako pracodawca i zatrudniający¹¹

GRI 102-8; GRI 401-1; GRI 401-3

Podstawowym dokumentem regulującym prawa i obowiązki, zarówno CD PROJEKT, jak i pracowników jest **Regulamin Pracy CD PROJEKT S.A.** Jego postanowienia obowiązują wszystkich pracowników, niezależnie od stanowiska, okresu czy wymiaru pracy.

PODSTAWOWE DANE DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA W GRUPIE CD PROJEKT¹²

Wykres 1 Zmiana zatrudnienia w Grupie CD PROJEKT w latach 2017 – 2021



Na koniec 2021 r. Grupa CD PROJEKT¹³ zatrudniała 1 196 osób, tj. o 1,6% więcej niż rok wcześniej. 80% z nich stanowiło zespół CD PROJEKT RED, 14% zespół segmentu GOG, 5% zespół Spokko, natomiast 1% zespół przejętego w 2021 r. studia deweloperskiego The Molasses Flood.

11 W branży gier wideo występuje duża niezależność osób i podmiotów współpracujących – w szczególności przy wykonywaniu prac nad poszczególnymi elementami o twórczym i artystycznym charakterze np. tworzenie fabuły, projektowanie koncepcyjne, grafika, modele 2D i 3D, animacja, programowanie, udźwiękowienie, projektowanie rozgrywk. Efekty realizowanych prac często stanowią samoistne utwory w rozumieniu ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Ze względu na specyfikę branży, udział w procesie tworzenia produktów oraz usług Grupy mogą mieć osoby i wykonawcy współpracujący ze spółkami Grupy na podstawie umów innych niż umowy o pracę. Z tego względu, w ramach informacji niefinansowej, Spółka uznała za właściwe opisanie struktury osobowej całości zespołu, w tym osób bezpośrednio odpowiedzialnych za finalny rezultat w postaci tworzonych gier wideo i usług oferowanych przez Grupę. Mając powyższe na uwadze, dane zaprezentowane w niniejszym podrozdziale kompleksowo ukazują całokształt zespołu indywidualnych specjalistów, którzy są stałymi współpracownikami Grupy i którzy bezpośrednio i osobiście przyczyniają się do jej funkcjonowania i rozwoju – niezależnie od podstawy zatrudnienia (umowa o pracę, umowa o dzieło, zlecenie, stała współpraca, powołanie lub inne formy zatrudnienia typowe dla krajów, w których funkcjonują zagraniczne podmioty zależne Grupy) oraz planowanego okresu współpracy (czas nieokreślony, czas określony, projekt, okres próbny).

12 Zagregowane dane dla CD PROJEKT RED za 2021 r. obejmują dane dla spółek CD PROJEKT S.A., CD PROJEKT Inc, CD PROJEKT RED Vancouver Studio Ltd., CD PROJEKT RED Store Sp. z o. o.; natomiast dane za 2020 r. obejmują dane dla spółek: CD PROJEKT S.A., CD PROJEKT Inc, CD PROJEKT RED Store Sp. z o. o. oraz CD PROJEKT Co. Ltd.

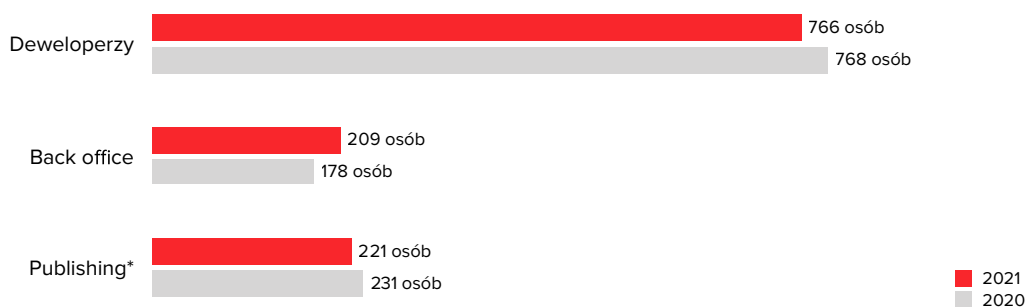
13 Dane na koniec 2021 r. nie uwzględniają spółki CD PROJEKT Co. Ltd., która obecnie znajduje się w procesie likwidacji

Tabela 5 Stan zatrudnienia w studiach deweloperskich CD PROJEKT RED na koniec 2019 r., 2020 r. i 2021 r.

	Studio CD PROJEKT RED w Warszawie	Studio CD PROJEKT RED w Krakowie	Studio CD PROJEKT RED we Wrocławiu	Studio CD PROJEKT RED w Vancouver ¹⁴
2019	713	108	38	–
2020	734	107	43	–
2021	765	80	41	23

Na koniec 2021 r. zdecydowana większość zespołu – 765 osób z CD PROJEKT RED – związana była z warszawskim biurem Grupy. Liczebność krakowskiego zespołu CD PROJEKT to 80 osób (wobec 107 na koniec 2020 r.), natomiast liczba zatrudnionych w studiu we Wrocławiu wyniosła 41 osób (z 43 osób na koniec 2020 r.). W nowo nabytym studiu CD PROJEKT RED Vancouver na koniec 2021 r. zatrudnione były 23 osoby.

Wykres 2 Struktura zatrudnienia w Grupie CD PROJEKT w 2020 r. i 2021 r.



*do działu Publishing wchodzi m.in. zespoły odpowiedzialne za: Marketing i PR, Business Development, Customer Relations, Game Releases, zespół CD PROJEKT RED Gear

Na koniec 2021 r. 64% osób zatrudnionych w Grupie Kapitałowej CD PROJEKT stanowili deweloperzy. Zdecydowana większość z nich (82%) to deweloperzy studia CD PROJEKT RED zajmujący się produkcją i rozwojem gier z uniwersum Wiedźmina i Cyberpunka. Deweloperzy zatrudnieni w GOG odpowiadają za rozwój platformy cyfrowej dystrybucji GOG.COM i aplikacji GOG GALAXY. Deweloperzy Spokko są z kolei odpowiedzialni za rozwój gry Wiedźmin: Pogromca Potworów, natomiast zatrudnieni w The Molasses Flood zajmują się produkcją projektu bazującego na jednym z IP należących do CD PROJEKT.

¹⁴ Studio dołączyło do Grupy CD PROJEKT w lipcu 2021 r.

Tabela 6 Łączna liczba nowozatrudnionych oraz zakończonych umów w 2021 r. w podziale na wiek i płeć w CD PROJEKT i GOG

Nowozatrudnieni	CD PROJEKT	GOG
Kobiety	64	15
<30	30	8
30-50	34	7
Mężczyźni	141	38
<30	77	22
30-50	62	16
50>	1	–
Zakończone umowy	CD PROJEKT	GOG
Kobiety	46	24
<30	16	8
30-50	30	16
Mężczyźni	151	80
<30	49	29
30-50	98	51
50>	1	–
Brak danych	3	–

Istotny wzrost liczby nowo zatrudnionych członków zespołu oraz rozwiązanych umów w porównaniu do poprzedniego roku jest naturalną konsekwencją zakończenia w grudniu 2020 r. dużego projektu deweloperskiego, jakim była premiera Cyberpunka 2077. Zwiększona mobilność zespołu jest zjawiskiem typowym dla globalnej branży gier, w której zdarza się, że twórcy łączą się z firmą na czas realizacji konkretnego projektu. Z tym zjawiskiem mieliśmy również do czynienia w 2015 r. po premierze Wiedźmina 3: Dziki Gon.

W przypadku GOG zwiększona fluktuacja zespołu była związana ze zmianami wewnętrznymi, które zostały przeprowadzone w spółce w II półroczu 2021 r. W ramach prowadzonej w GOG optymalizacji działalności operacyjnej zdecydowano, że GOG będzie koncentrował się na swojej podstawowej działalności, tj. dystrybucji wyselekcjonowanych gier w modelu DRM-free. Wprowadzono również zmiany w strukturze zespołu – część deweloperów, którzy dotychczas pracowali nad rozwiązaniami technologicznymi na potrzeby naszego studia, została przeniesiona do CD PROJEKT.

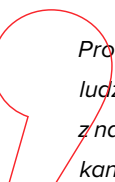
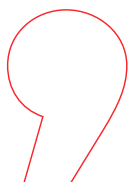
W 2021 r., mimo trwającej pandemii koronawirusa, tempo rekrutacji w Grupie CD PROJEKT istotnie wzrosło w porównaniu do roku poprzedniego, kiedy to procesy rekrutacyjne były ograniczone ze względu na przygotowania do premiery Cyberpunka 2077.

Proces rekrutacji w Grupie CD PROJEKT

NASZE PODEJŚCIE

Anna Fronckiel-Zięborak

Manager ds. rekrutacji w CD PROJEKT

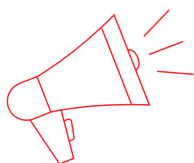


Prowadząc procesy rekrutacji w CD PROJEKT, zawsze szukamy ludzi kreatywnych, ambitnych i pełnych pasji, którzy chcą rozwijać z nami swoją zawodową karierę. Aktywne pozyskiwanie najlepszych kandydatów na rynku pracy to jeden ze stałych priorytetów naszych działań. W CD PROJEKT na koniec 2021 r. działał wewnętrzny zespół rekruterów, prowadzący procesy rekrutacyjne w biurach w Warszawie, Wrocławiu i Krakowie. Aktywną rekrutację prowadzimy obecnie również w biurach w Vancouver i w Bostonie.



NASZE WARTOŚCI W PROCESIE REKRUTACJI

- **równość** – nasze kandydatki i kandydatów oceniamy na podstawie ich kompetencji; decyzję o zatrudnieniu podejmujemy bez względu na inne czynniki, takie jak m.in. płeć, wiek, narodowość, rasę czy orientację seksualną.
- **szacunek** – chcemy, aby każdy, kogo zapraszamy do wzięcia udziału w procesie rekrutacji, był objęty opieką rekrutera na najwyższym poziomie, niezależnie od etapu na którym zakończy się proces rekrutacji.
- **otwartość i szczerowość** – podczas rozmów rekrutacyjnych kandydaci i kandydatki mają czas na zadawanie pytań i rozmowę o swoich ewentualnych wątpliwościach. My z kolei opowiadamy, jak wygląda praca w naszej firmie i w konkretnym zespole, do którego dana osoba aplikuje.
- **wsparcie** – podczas całego procesu rekrutacji, a także ewentualnej relokacji rekruter jest w stałym kontakcie z kandydatką/kandydatem, otacza ją/go swoją opieką i służy pomocą.
- **budowanie długofalowych relacji** – po zakończonym procesie rekrutacyjnym, niezależnie od etapu, kandydatka lub kandydat otrzymuje od nas informację zwrotną, którą może wykorzystać w przygotowaniach do przyszłych procesów rekrutacyjnych.



Chcesz dołączyć do Grupy CD PROJEKT? Wejdź na stronę www.cdprojektred.com, odpowiedz na zaproszenie do konkretnej rekrutacji lub wyślij nam swoją aplikację spontanicznie!

PROCES REKRUTACYJNY W CD PROJEKT S.A.

Na początku zapoznajemy się z CV i portfolio danego kandydata czy kandydatki, sprawdzając czy wpisuje się w profil, którego poszukujemy. Kontaktujemy się z wybranymi osobami i umawiamy na pierwszą rozmowę rekrutacyjną. W dbałości o wspólne bezpieczeństwo, ze względu na pandemię COVID-19, w 2021 r. zdecydowana większość rozmów rekrutacyjnych odbyła się zdalnie.

Na etapie rozmowy kwalifikacyjnej możemy poprosić kandydatów o wykonanie dla nas zadania testowego, które ma na celu zweryfikowanie kluczowych umiejętności technicznych. Jeśli powyższy etap zakończy się pomyślnie, kolejnym jest finalna rozmowa, podczas której mamy okazję poznać się jeszcze lepiej i odpowiedzieć na wszelkie dodatkowe pytania.

Zwieńczeniem procesu rekrutacji jest spotkanie, podczas którego składamy kandydatce lub kandydatowi ofertę zatrudnienia. Gdy oferta jest zaakceptowana, rozpoczyna się proces zatrudnienia – to czas, kiedy pomagamy naszym kandydatkom i kandydatom dopełnić wszelkich formalności przed dołączeniem do zespołu. Z uwagi na to, że nasze kandydatki i kandydaci pochodzą z całego świata, niejednokrotnie przyjęcie oferty wiąże się z rozpoczęciem procesu relokacyjnego. Podczas relokacji organizujemy, a potem koordynujemy przeprowadzkę kandydatki lub kandydata wraz z bliskimi do Polski, cały czas będąc z nimi w kontakcie oraz służąc radą i pomocą. W 2021 r. przeprowadziliśmy 28 relokacji do Polski z 17 krajów (wobec 24 relokacji z 16 krajów w 2020 r.).

W 2021 r. do CD PROJEKT S.A. zaaplikowało ponad 30 tys. osób. Ponad 70% kandydatek i kandydatów złożyło swoje aplikacje bezpośrednio za pośrednictwem naszej strony internetowej oraz korzystając z portalu LinkedIn.

JAK SZUKAMY NAJLEPSZYCH KANDYDATÓW?

- publikujemy ogłoszenia na naszej stronie internetowej,
- zamieszczamy posty rekrutacyjne w naszych kanałach social media,
- zamieszczamy ogłoszenia na portalach oferujących pracę (zarówno tych ogólnie znanych, jak i branżowych),
- uczestniczymy w targach branżowych,
- prowadzimy działania z zakresu poszukiwań bezpośrednich (direct search, executive search),
- korzystamy z programu poleceń pracowniczych (Recommend a friend),
- w wybranych przypadkach uruchamiamy rekrutacje wewnętrzne.

SYSTEM POLECEŃ PRACOWNICZYCH

Zatrudnieni w CD PROJEKT mają możliwość polecania kandydatów na otwarte projekty rekrutacyjne za pomocą naszego wewnętrznego systemu rekrutacyjnego. W przypadku wybranych stanowisk członek zespołu CD PROJEKT, który poleci nam osobę, jaka następnie pozytywnie przejdzie proces rekrutacyjny i okres próbny, otrzymuje bonus pieniężny. W 2021 r. dzięki programowi poleceń pracowniczych zatrudniliśmy 36 osób (wobec 14 osób w 2020 r.).

BADANIE DOŚWIADCZENIA REKRUTACYJNEGO KANDYDATA

Ciągle dążymy do podnoszenia jakości naszych rekrutacji i doceniamy każdą informację zwrotną od osób, które miały okazję wziąć w nich udział. W CD PROJEKT mierzymy jakość naszych procesów rekrutacyjnych wykorzystując tzw. badanie candidate experience, które prowadzimy od 2020 r. W ramach badania każdemu kandydatce i kandydatowi, którzy nie otrzymali od nas oferty pracy, ale wzięli udział w co najmniej jednej rozmowie rekrutacyjnej, wysyłamy ankietę, w której mogą szeroko ocenić i skomentować proces rekrutacyjny.

W 2020 i 2021 r. ponad 89% odpowiedzi na pytania zadane w ankiecie było pozytywnych. Ponad 87% respondentów było usatysfakcjonowanych poziomem naszych rekrutacji, a ponad 79% poleciłoby swoim znajomym wzięcie w nich udziału. Jak wynika z ankiet, nasi kandydatki i kandydaci w szczególności cenią nasz sposób prowadzenia rozmów rekrutacyjnych, nieformalny styl komunikacji, otrzymaną informację zwrotną, a także zadania testowe, które nierzadko dostarczają im dobrej zabawy.



ONBOARDING

W pierwszym dniu zatrudnienia w CD PROJEKT każdy nowy członek zespołu przechodzi szkolenie onboardingowe. Nowe osoby zapoznawane są z historią, wartościami, kulturą i zasadami obowiązującymi w firmie. Otrzymują informacje na temat sposobu zorganizowania pracy w Grupie, systemów informatycznych, którymi się posługujemy, bezpieczeństwa informacji, w tym podstawowych zasad dotyczących poufności czy komunikacji zewnętrznej. Nowi członkowie zespołu są informowani o przysługujących im benefitach. Po głównej części onboardingu członkowie naszego zespołu mają możliwość (zgodnie ze stanowiskowymi potrzebami) wzięcia udziału w kolejnych specjalistycznych szkoleniach, m.in. szkolenia z ochrony własności intelektualnej, obiegu i ochrony informacji poufnych oraz ograniczeń związanych z pracą w podmiocie publicznie notowanym, regulacji wynikających z dyrektywy RODO, aspektów podatkowych, szkolenia z dodatkowych systemów biznesowych służących obiegowi korespondencji czy rozliczaniu wydatków w Grupie CD PROJEKT. W związku z pandemią COVID-19, szkolenia onboardingowe w 2021 r. były zrealizowane zdalnie.

SYSTEM OCEN I FEEDBACKU

GRI 404-3

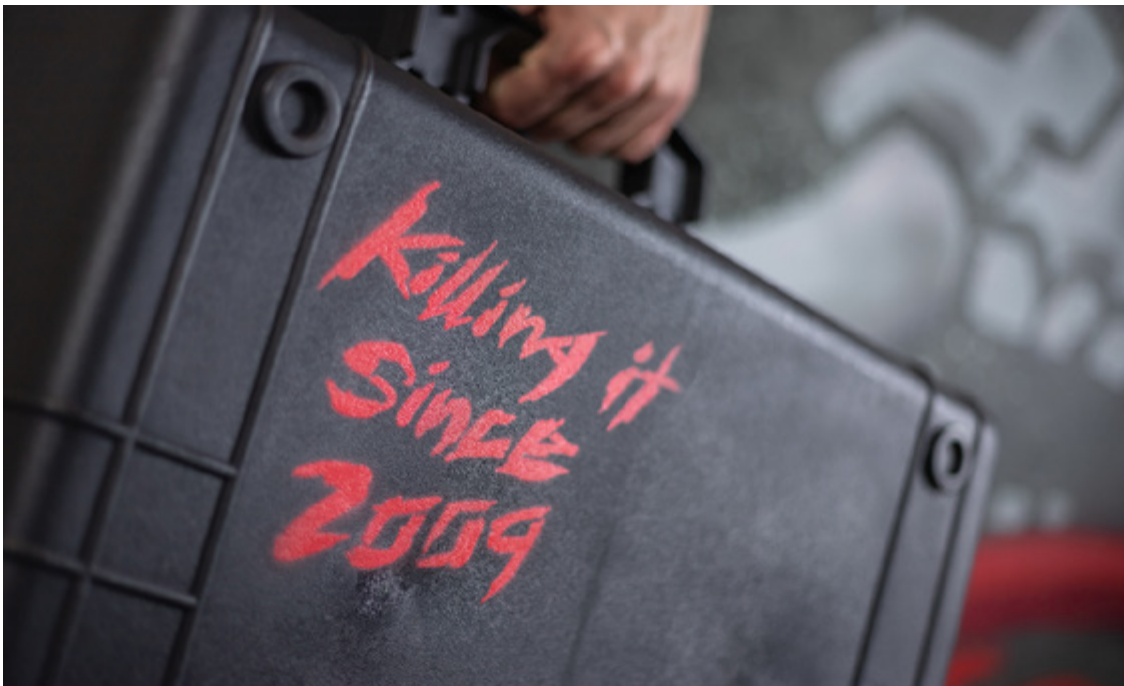
Rozwój kompetencji członków naszego zespołu i zapewnienie im możliwości zdobywania nowych umiejętności to jeden z priorytetów Grupy CD PROJEKT w ramach wewnętrznej transformacji RED 2.0.

Na koniec 2021 r. w CD PROJEKT funkcjonował system regularnego feedbacku dla członków zespołu oraz powiązany z tym roczny system bonusowy. W ramach oceny miesięcznej i kwartalnej zatrudnieni otrzymywali wirtualne nagrody specjalne – puchary i rarogi, związane z jakością pracy, zaangażowaniem w jej wykonywanie i postawą, które wpływały następnie na wysokość indywidualnej premii rocznej.

Trwająca w studiu CD PROJEKT RED wewnętrzna transformacja prowadzona w duchu Agile wymaga od nas dostosowania kryteriów oceny pracy do nowego podejścia w zarządzaniu zespołem. Istotą zmian w systemie ocen pracowniczych zaplanowanych na 2022 r. będzie przełożenie akcentu z oceny indywidualnego wysiłku każdego zatrudnionego na rzecz wysiłku wspólnego, który ma prowadzić do bardziej skutecznej komunikacji i osiągnięcia wysokich jakościowo celów.

Jednym ze sposobów, w jaki chcemy wspierać Agile'ową transformację w 2022 r., będzie dalsze umacnianie kultury feedbacku w CD PROJEKT. Działania te będą polegały m.in. na zachęcaniu wszystkich zatrudnionych do udzielenia informacji zwrotnej swoim współpracownikom oraz na dalszym rozwijaniu ocen typu 360 stopni.

Zarówno w 2021 r., jak i 2020 r. 100% zatrudnionych w CD PROJEKT otrzymało co najmniej jedną informację zwrotną udostępnianą w wewnętrznej sieci firmowej Spółki, oceniającą postawę i jakość pracy w danym okresie.




Wynagrodzenia i awanse

GRI 202-1; GRI 405-2

Zasady wynagradzania określa **Polityka Wynagradzania CD PROJEKT S.A.**, której uzupełnieniem są zasady określające coroczny program bonusowy.

Marta Żmudzińska

Compensation and Benefits Expert w CD PROJEKT:



W CD PROJEKT przywiązujemy dużą uwagę do równego traktowania wszystkich członków naszego zespołu. Już od kilku lat budujemy i stale ulepszamy politykę wynagradzania, która ma zapewnić sprawiedliwy poziom wynagrodzenia i możliwości awansu zawodowego każdej zatrudnionej osobie, bez względu na płeć, wiek lub narodowość. Aby mieć pewność, że działamy według najwyższych standardów, co roku dokonujemy rewizji naszej siatki płac, porównując się do benchmarków rynkowych pod kątem oferowanego wynagrodzenia na danym poziomie stanowiska. Dane pozyskujemy z firm zewnętrznych, aby zapewnić obiektywność całego procesu. Dodatkowym aspektem, który pomaga nam monitorować efektywność wdrażanych przez nas rozwiązań, jest monitorowanie poziomu wskaźnika względności płac (compa ratio – “CR”).



Ze względu na strukturę zatrudnienia w CD PROJEKT związaną ze specyfiką branży gier zarówno w Polsce, jak i na świecie i wynikającą z tej struktury trudność w doborze danych porównywalnych na wszystkich poziomach stanowisk, nie było możliwe obliczenie wskaźnika pay gap ratio dla CD PROJEKT zgodnie z definicją rekomendowaną przez Dobre Praktyki Spółek Notowanych¹⁵ 2021. Do zmierzenia potencjalnych różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w CD PROJEKT S.A., tzw. Pay Gap, wykorzystaliśmy wskaźnik Compa Ratio¹⁶, który naszym zdaniem rzetelnie obrazuje względność płac ze względu na płeć.

¹⁵ https://www.gpw.pl/pub/GPW/files/PDF/dobre_praktyki/DPSN21_BROSZURA.pdf

¹⁶ Obliczony wskaźnik Compa Ratio dla każdego zatrudnionego, który na dzień 31.12.2021 r. miał zwartościowaną rolę odniesioną do widełek wynagrodzeń (tj. 94% wszystkich zatrudnionych w CD PROJEKT S.A.)

Tabela 7 Wskaźnik względności płac (Compa Ratio – CR) dla każdego zatrudnionego¹⁷ w podziale na płeć w CD PROJEKT

	2021
Kobiety	99%
Mężczyźni	102%

Wskaźnik CR jest odniesieniem do środka stosowanych w CD PROJEKT na poszczególnych poziomach stanowisk widełek płacowych. Wskazane wartości to średnia arytmetyczna z obliczonych wskaźników CR w podziale na płeć.

Tabela 8 Stosunek wynagrodzeń najniższego szczebla w podziale na płeć w stosunku do płacy minimalnej na danym rynku

	2021
Kobieta	168%
Mężczyzna	195%

Do obliczenia wskaźnika obrazującego stosunek wynagrodzeń najniższego szczebla w stosunku do pracy minimalnej wzięliśmy pod uwagę najniższe role oferowane zatrudnionym w CD PROJEKT – Assistant i Junior. Na dzień sporządzenia Raportu w roli Assistanta zatrudnione były w CD PROJEKT jedynie kobiety, stąd różnica pod względem płacy w prezentowanych danych.

Tabela 9 Ścieżka kariery w CD PROJEKT S.A. dla kobiet i mężczyzn w podziale na awanse na stanowiska dyrektorskie, kierownicze i pozostałe awanse

	2021 ¹⁸
Ścieżka kariery (% kobiet awansujących)	24,6%
awanse na stanowiska dyrektorskie	0,7%
awanse na stanowiska kierownicze	0,4%
pozostałe awanse	23,5%
Ścieżka kariery (% mężczyzn awansujących)	30,4%
awanse na stanowiska dyrektorskie	0,8%
awanse na stanowiska kierownicze	0,8%
pozostałe awanse	28,9%

¹⁷ zatrudnieni w oparciu o wszystkie typy współpracy (umowa o pracę, zlecenie, B2b, umowa o dzieło) bez uwzględnienia wynagrodzeń Członków Zarządu CD PROJEKT S.A.

¹⁸ Spółka podjęła decyzję o ujawnieniu danych jedynie za 2021 r. ze względu na wprowadzenie w 2021 r. nowej struktury ról i widełek wynagrodzeń w CD PROJEKT S.A.

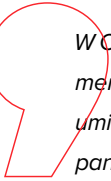
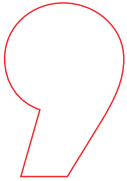
Szkolenia i rozwój

GRI 404-1; GRI 404-2

Spółki Grupy Kapitałowej CD PROJEKT starają się zapewniać swoim zespołom możliwie najlepsze warunki pracy i rozwoju zawodowego. Zarówno w CD PROJEKT, jak i GOG działają zespoły szkoleń, umożliwiające zatrudnionym stałe podnoszenie swoich umiejętności zawodowych.

NASZE PODEJŚCIE

Marta Wilmańska-Filec,
Training & Development Team Manager w CD PROJEKT



W CD PROJEKT poprzez rozwój zawodowy rozumiemy nie tylko rozwój merytoryczny w danej dziedzinie czy specjalizacji, ale również rozwój umiejętności miękkich czy wymianę wiedzy między zespołami. W dobie pandemii COVID-19, pracy zdalnej w rozproszonych zespołach oraz naszej transformacji Agile, kluczowym aspektem staje się podnoszenie kompetencji i dostosowywanie naszych umiejętności do dynamicznie rozwijającej się branży. W CD PROJEKT programami szkoleniowymi objęci są wszyscy zatrudnieni.

W 2021 r. w CD PROJEKT podobnie jak w latach poprzednich, realizowaliśmy szkolenia wynikające z indywidualnych planów rozwojowych. Zatrudnieni w CD PROJEKT mogli wziąć udział w szeregu warsztatów rozwijających ich umiejętności merytoryczne. Przygotowaliśmy również zakres tematyczny warsztatów z umiejętności miękkich, który w 2022 r. proponujemy wszystkim zatrudnionym w Spółce w ramach ogólnej ścieżki rozwojowej. Ścieżka ta wspiera kluczowe umiejętności z punktu widzenia transformacji Agile (komunikację, inteligencję emocjonalną, efektywność czy negocjacje). Jest też okazją do zacieśnienia więzi między zespołami oraz poznania osób z różnych obszarów organizacji.



W 2021 r. w CD PROJEKT S.A. ramach szkoleń ogólnych dodatkowo zorganizowaliśmy m.in.:

- obowiązkowe szkolenie na temat bezpieczeństwa w Internecie zorganizowane z Niebezpiecznik.pl (w szkoleniu wzięło udział w sumie 950 osób z CD PROJEKT oraz spółek zależnych),
- szkolenia poświęcone tematyce antymobbingu przeprowadzone przez Diversity Hub (wzięło w nich udział ponad 470 osób, w tym obowiązkowo cała kadra managerska i dział HR),
- cykl webinarów o charakterze otwartym pt. Minding Your Mind, które dotyczyły różnych aspektów dbania o zdrowie psychiczne. W 2021 r. odbyło się 11 tego typu webinarów, w których średnio wzięło udział 200 osób,
- szkolenia z pracy w metodyce Agile – łącznie w 26 szkoleniach skierowanych do deweloperów i back office wzięło udział blisko 450 osób.

W 2021 r. odbył się również szereg wewnętrznych warsztatów i szkoleń otwartych, zorganizowanych z inicjatywy członków naszego zespołu, którzy chcą dzielić się wiedzą z innymi, np.:

- szkolenie z informacji poufnych,
- warsztaty z programu do grafiki 3d (5 warsztatów),
- warsztaty nt. storytellingu i tworzenia questów w grach (19 warsztatów),
- warsztaty dla programistów (15 warsztatów),
- szkolenie z prawa autorskiego w sektorze gier.

W 2021 r. w ramach szkoleń ogólnych wśród stałych pozycji szkoleniowych znajdowały się przede wszystkim kursy językowe z języka angielskiego oraz z języka polskiego dla obcokrajowców oraz liczne szkolenia tematyczne.

W lekcjach języka polskiego w CD PROJEKT w 2021 r. wzięło udział 43 zatrudnionych cudzoziemców. Średnio w miesiącu odbywało się 111 lekcji, co w całym 2021 r. dało w sumie 1 343 godzin szkoleniowych. Dla zatrudnionych w back office studio organizuje również zajęcia z języka angielskiego. W 2021 r. brało w nich udział 35 osób – średnio miesięcznie odbywało się 81 lekcji, co daje 976 godzin szkoleń z języka angielskiego w całym roku.

MANAGERSKA ŚCIEŻKA ROZWOJOWA

W 2021 r. w CD PROJEKT stworzyliśmy nowy, długofalowy program rozwojowy wspierający kluczowe kompetencje naszych managerów. Jest on dopasowany do wyzwań na różnych szczeblach zarządzania i składa się na niego średnio 90 godzin szkoleniowych. Każdy manager może wybrać rodzaj, stopień zaawansowania, formułę, dopasowaną do swoich preferencji oraz potrzeb. Zróżnicowana oferta zawiera zarówno warsztaty w formie online jak i onsite, dostępne w dwóch wersjach językowych. Dodatkowo urozmaiciliśmy formy szkoleniowe, sięgając po szkolenia oparte na grach strategicznych, case study, action learning oraz tzw. krótkie formy warsztatowe (compact learning), które trwają 2h. Ścieżka zaczyna się od szkolenia Get Ready to Lead, które przygotowuje nowe osoby do pełnienia ról managerskich. Get Ready to Lead składa się z kilku spotkań warsztatowych, trwających łącznie 17,5h. W 2021 r. przeszkoliliśmy tym programem łącznie 58 osób.

Doświadczeni managerowie mogą następnie brać udział w:

- szkoleniu z odwagi managerskiej (dwudniowy warsztat, w którym w 2021 r. wzięło udział 105 osób),
- szkoleniu z zarządzania zmianą (jednodniowy warsztat, w 2021 r. wzięło w nim udział 47 osób),
- krótkich formach szkoleniowych typu Compact Learning (spotkania trwające 2h, na których poruszane są tematy dot. m. in. komunikacji, feedbacku, roli szefa itp.). W 2021 r. 94 osoby wzięły udział w co najmniej jednym tego typu warsztacie.

W 2021 r. kontynuowaliśmy program diagnozy kompetencji managerskich – EmpoweRED, w formie podzielonej na dwie części (online i stacjonarna). W części online w 2021 r. wzięło udział 57 osób. W 2022 r. planujemy wrócić do części stacjonarnej, tj. sesji Development Center, która zakończy się podsumowującą informacją zwrotną.



Dla wszystkich absolwentów programu EmpoweRED w 2021 r. przygotowaliśmy nowy program rozwojowy – EmpoweRED People First. Program ten obejmuje 4 spotkania po 8h, poświęcone inteligencji emocjonalnej, rozmowom rozwojowym itp. W 2021 r. wzięły w nim udział 43 osoby.

W CD PROJEKT działa ogólnodostępna platforma szkoleniowo-rozwojowa – HR Skill Tree. Umożliwia ona m.in. zapisywanie się na szkolenia, konferencje i wydarzenia branżowe, śledzenie wszystkich spotkań rozwojowych przeprowadzonych z HR Partnerami oraz zapewnia dostęp do wewnętrznych materiałów szkoleniowych i rozwojowych.

W 2021 r. w CD PROJEKT zrealizowaliśmy w sumie 10 136 godzin szkoleń, w których wzięły udział 693 osoby, podczas gdy w 2020 r. było to w sumie 6 176 godzin szkoleń, w których wzięło udział 512 osób¹⁹.

W 2021 r. 76% zatrudnionych w CD PROJEKT wzięło udział w przynajmniej jednym szkoleniu, wobec 57% w 2020 r.

2021 r. zespół GOG również korzystał z kursów językowych. Ponadto w GOG odbyły się warsztaty w zakresie zarządzania stresem i cyberbezpieczeństwa oraz szkolenia managerskie, poświęcone m.in. tematyce wzmocnienia świadomości w roli lidera, zarządzania sobą w zmianie i wsparcia zespołu w przejściu przez zmianę. W 2021 r. w GOG odbył się również cykl 4 warsztatów pt. "First time manager".



¹⁹ Suma godzin szkoleniowych w ramach szkoleń managerskich, ogólnych, językowych i zorganizowanych w odpowiedzi na indywidualne prośby ze strony zatrudnionych

Motywowanie i benefity

GRI 403-6

BENEFITY DLA ZESPOŁU

Obok wynagrodzenia finansowego zatrudnionym w Grupie oferujemy szereg benefitów. Ich zakres uzależniony jest od miejsca zatrudnienia.



Opieka zdrowotna – zapewniamy finansowanie lub współfinansowanie pakietów medycznych w prywatnych placówkach medycznych ENEL-MED, LUXMED lub MEDICOVER, działających na terenie całego kraju. Istnieje również możliwość objęcia tą formą ubezpieczenia członków rodziny lub partnera.



Aktywność sportowa – oferujemy karty Benefit / Multisport, które umożliwiają dostęp do najpopularniejszych obiektów sportowych na terenie całego kraju, takich jak baseny, centra fitness, szkoły tańca i wiele innych.

W warszawskim studiu funkcjonuje również dostępna 24 godziny na dobę, przez 7 dni w tygodniu siłownia, z której można korzystać pod okiem trenera personalnego.



Elastyczne godziny pracy – w CD PROJEKT funkcjonują elastyczne godziny pracy. Członkowie zespołów mogą rozpoczynać dzień roboczy pomiędzy godziną 8:00 a 10:00.



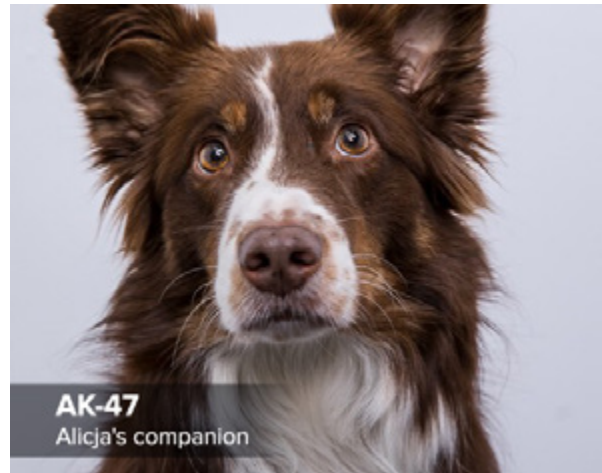
Biblioteka – w wewnętrznej bibliotece CD PROJEKT znajduje się szeroki wybór książek, gier i filmów. W 2021 r. wzbogaciła się ona o blisko 100 pozycji i na koniec roku było ich łącznie 1006 (686 książek i 320 gier).



Psy w biurze – CD PROJEKT jest firmą przyjazną psom. Spełniając kilka podstawowych zasad każdy zatrudniony może przyprowadzić swojego psiego pupila do biura. Towarzystwo psa tworzy okazję do budowania dobrego kontaktu z innymi, zwiększa kooperację i inne pozytywne zachowania pomiędzy współpracownikami.



Wydarzenia – kilka razy w roku urządzone są spotkania integracyjne, tj. Christmas Party czy letni piknik oraz liczne prezentacje, warsztaty, kursy i szkolenia, na których można rozwijać swoje umiejętności i pasje.



W 2021 r. ze względu na trwającą pandemię koronawirusa, coroczne spotkanie świąteczne, które jest stałym punktem w kalendarzu Grupy, odbyło się w formie Świątecznego Jarmarku zorganizowanego na terenie kampusu CD PROJEKT. W jego trakcie wyróżniono osoby, które są związane zawodowo z CD PROJEKT już 5, 10, 15 oraz 20 lat. W 2021 r. z tej okazji zostało nagrodzonych 80 osób: 63 osoby za 5-letni staż, 8 osób za 10 lat, 8 osób za 15 lat i jedna osoba z 20-letnim stażem w CD PROJEKT.

GOG organizuje również sezonowe wydarzenia integracyjne, takie jak Halloween, podczas którego wielu pracowników firmy przebiera się w trakcie godzin pracy, a dzień zwieńcza impreza halloweenowa oraz konkurs na najlepsze przebranie. W tym roku w GOG zaoferowaliśmy członkom zespołu również profesjonalną sesję zdjęciową, nagradzając tym samym ich kreatywne starania, a następnie promując inicjatywę na naszych kanałach mediów społecznościowych. Innym przykładem sezonowego wydarzenia jest mikołajkowy projekt Secret Santa, w którym to chętni do wzięcia udziału w akcji pracownicy GOG wymieniają się małymi upominkami.

Oprócz wydarzeń dla całej firmy, zarówno w CD PROJEKT, jak i GOG funkcjonują finansowane przez firmę zespołowe lub międzyzespołowe wyjścia integracyjne.



BONUSY Z ZYSKU

GRI 401-2

Istotnym elementem filozofii Grupy CD PROJEKT jest umożliwienie wszystkim zatrudnionym udziału we wspólnie wypracowanym wyniku. Od kilku lat, co roku, decyzją Zarządu do 10% zysku netto przeznaczane jest na łączny budżet premiiowy dla wszystkich zatrudnionych. Budżet ten dzielony jest na poszczególnych członków zespołu według algorytmu, uwzględniającego między innymi wynagrodzenie zasadnicze w danym roku i długość zatrudnienia w Grupie.

Program motywacyjny oparty o uprawnienia do objęcia akcji Spółki

Naszym celem jest zachęcanie członków naszego zespołu do związania swojego życia zawodowego z Grupą CD PROJEKT na lata. Jednym z narzędzi, które wykorzystujemy w tym celu, są wieloletnie programy motywacyjne dla osób o kluczowym znaczeniu dla Spółki i spółek z jej Grupy oparte o uprawnienia do objęcia akcji Spółki po ustalonej w momencie uruchamiania programu, historycznej cenie. W dotychczasowej historii Grupy Kapitałowej z sukcesem zrealizowaliśmy trzy programy motywacyjne. Ich realizacja była uzależniona od osiągnięcia celów wynikowych lub odpowiedniego wzrostu kursu akcji oraz w wybranych przypadkach realizacji celów indywidualnych.

Szczegółowe informacje na temat obecnie obowiązującego Programu Motywacyjnego na lata 2020 – 2025 znajdują się w Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy CD PROJEKT i CD PROJEKT S.A. za 2021 r. dostępnym na www.cdprojekt.com

PRACOWNICZY PROGRAM EMERYTALNY

GRI 201-3, GRI 401-2

Pracowniczy Program Emerytalny (PPE) stanowi formę dobrowolnego, prywatnego i dodatkowego oszczędzania na emeryturę. Umożliwia odkładanie środków w ramach III filaru systemu emerytalnego. Oszczędzanie w ramach PPE ma charakter długoterminowy – składki na emeryturę odprowadza pracodawca, a fakultatywnie – również pracownicy.

W CD PROJEKT i w GOG Pracowniczy Program Emerytalny uruchomiono w grudniu 2019 r. Pracownikom spełniającym kryterium stażowe pracodawca finansuje składkę podstawową w wysokości 3,5% wynagrodzenia brutto, natomiast pracownik ma możliwość zadeklarowania składki dodatkowej w określonej przez siebie kwocie (minimum 50 zł). Na koniec 2021 r. w PPE uczestniczyło 83% uprawnionych pracowników CD PROJEKT oraz 47% uprawnionych z GOG. Pracowniczym Programem Emerytalnym zarządza NN Investment Partners TFI S.A.

Z kolei osoby zatrudnione w naszym biurze w Los Angeles uczestniczą w CD PROJEKT Inc. 401(k) Plan, który również stanowi wspieraną przez pracodawcę formę dobrowolnego, prywatnego i dodatkowego oszczędzania na emeryturę. To najpopularniejszy w Stanach Zjednoczonych plan emerytalny, który umożliwia odkładanie środków w ramach procedur Internal Revenue Services (IRS). 401(k) Plan ma charakter długoterminowy, a składki odprowadzane są przez pracowników, z dodatkowym wkładem po stronie pracodawcy.

W CD PROJEKT Inc. plan emerytalny 401(k) uruchomiono w styczniu 2016 r. Wobec pracowników spełniających kryterium stażowe pracodawca zobowiązuje się do współfinansowania planu emerytalnego w stosunku 1:1, do maksymalnej rocznej kwoty w wysokości 6% wynagrodzenia brutto. Pracownik ma możliwość odkładania środków do maksymalnego limitu ustalonego przez IRS na dany rok. Na koniec 2021 r. w planie uczestniczyło 100% uprawnionych pracowników CD PROJEKT Inc. Zebranymi w ramach 401(k) środkami zarządza American Funds Distributors, Inc.

DIALOG Z ZESPOŁEM

GRI 102-41

Komunikacja z członkami zespołu Grupy prowadzona jest wielokanałowo, dzięki czemu są oni na bieżąco informowani o toczących się zmianach oraz planach rozwojowych Grupy.

W CD PROJEKT każdego roku organizowane są wewnętrzne prezentacje rocznych oraz półrocznych wyników finansowych Grupy CD PROJEKT, podczas których członkowie Zarządu omawiają wyniki danego okresu oraz plany związane z najbliższą przyszłością, a także odpowiadają na pytania zadawane w części Q&A. W 2021 r. prezentacje te odbyły się w formie online.

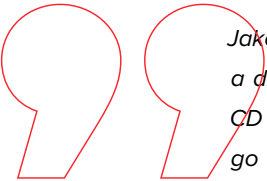
W 2021 r. kontynuowaliśmy cykl otwartych spotkań online Zarządu CD PROJEKT z przedstawicielami wybranych działów w ramach znanego już zespołowi cyklu spotkań "Coffee with the Board". W trakcie roku odbyły się 4 spotkania z tej serii, zakończone sesją pytań i odpowiedzi.



W GOG natomiast kontynuowane były regularne spotkania online "GOG Monthly Meetings", na których Zarząd spółki oraz przedstawiciele wybranych działów przedstawiali miesięczne podsumowania działań firmy, m.in. z zakresu wyników finansowych, osiągniętych celów, jak również akcji i dodatkowych działań przeprowadzanych w danym miesiącu.

W 2021 r. Spółka powołała RED Teams Representatives (RTR). RTR to ciało doradcze przy Zarządzie CD PROJEKT, reprezentujące interesy zatrudnionych w CD PROJEKT, w którego skład wchodzi dwunastu członków zespołu, reprezentujących wszystkie obszary w strukturze działania CD PROJEKT. RTR wybrani zostali w drodze anonimowych i demokratycznych wyborów wśród zatrudnionych, którzy nie zajmują stanowisk dyrektorskich i wyższych w organizacji.

Joanna Wieliczko,
Senior Producer w CD PROJEKT, RED TEAM Representative



Jako RTR jesteśmy pomostem pomiędzy członkami naszego zespołu a działami zajmującymi się sprawami pracowniczymi i Zarządem CD PROJEKT. Działamy w interesie całego zespołu, reprezentując go w bieżących kontaktach z Członkami Zarządu. Chcemy, żeby każdy głos w CD PROJEKT miał szansę być wysłuchany, dlatego też m.in. na bieżąco odpowiadamy na pytania naszych kolegów i koleżanek, konsultujemy też planowane działania i polityki dotyczące zespołu. Jako RTR regularnie spotykamy się z Zarządem – podczas tych spotkań poruszamy kwestie istotne z punktu widzenia zespołu, omawiamy możliwe rozwiązania oraz rekomendujemy działania do podjęcia w danym obszarze.



Ważną funkcję w Grupie CD PROJEKT pełnią HR Partnerki, których głównym zadaniem jest wspieranie w codziennej pracy wszystkich zatrudnionych w CD PROJEKT. HR Partnerki oferują m.in. wsparcie w obszarze HR i rozwoju zawodowym dla wszystkich zatrudnionych, uczestniczą w procesie onboardingu, rozmowach ewaluacyjnych, czy wspierają managerów w bieżącym zarządzaniu zespołami.

Przynajmniej raz do roku odbywają się spotkania na żywo lub spotkania i prezentacje online wszystkich członków zespołu w celu omówienia planów produkcyjnych na najbliższy rok – zespół zaznajamia się z roadmapą na najbliższe miesiące, priorytetami oraz długofalową strategią rozwoju Grupy.

Dokładamy starań, aby informować członków naszego zespołu o istotnych zmianach w strukturze, planach produkcyjnych czy innych istotnych tematach tak szybko, jak to tylko możliwe, zgodnie z obowiązującymi regulacjami, w tym regulacjami związanymi z obecnością Spółki na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie.

W żadnej ze spółek Grupy nie funkcjonują układy zbiorowe pracy ani nie działają związki zawodowe.

Różnorodność i inkluzywność

Od 2018 r. w CD PROJEKT S.A. obowiązuje **Polityka Różnorodności**, która określa podstawowe wartości, jakie przyjęliśmy w Spółce w relacjach z członkami zespołu, kluczowymi menedżerami oraz przedstawicielami Zarządu i Rady Nadzorczej.

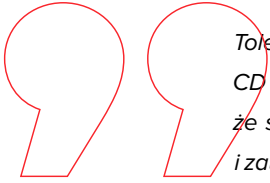
CD PROJEKT jest również sygnatariuszem **Karty Różnorodności**. To międzynarodowa inicjatywa pod patronatem Komisji Europejskiej, która zobowiązuje nas do wprowadzenia zakazu dyskryminacji w miejscu pracy i podejmowania działań na rzecz tworzenia i promocji różnorodności oraz do angażowania członków zespołu i partnerów biznesowych w te działania.

W 2021 r. CD PROJEKT S.A. otrzymał wyróżnienie "Leader in diversity 2022" przyznawane przez The Financial Times i Statista.



NASZE PODEJŚCIE

Agnieszka Szamałek-Michalska,
Culture, Diversity & Inclusion Director w CD PROJEKT



Tolerancja i wzajemny szacunek są fundamentem działania Grupy CD PROJEKT. W CD PROJEKT promujemy różnorodność wierząc, że środowisko pracy oparte o jej poszanowanie buduje otwartość i zaufanie umożliwiające wydobywanie z ludzi ich pełnego potencjału i tym samym przyczynia się do głębi, innowacyjności, i atrakcyjności naszej twórczości. Wierzymy, że różnorodność wzmacnia i wzbogaca naszą kulturę organizacyjną.

Nie tolerujemy żadnych form dyskryminacji, nękania, molestowania czy prześladowania zarówno w odniesieniu do członków zespołu, jak i osób trzecich.

W procesie rekrutacji, ale także w ramach kultury feedbacku czy decyzji odnoszących się do awansu, nasze kandydatki, kandydatów i członków zespołu oceniamy wyłącznie na podstawie kompetencji i osiągnięć zawodowych – bez względu na inne czynniki, takie jak m.in. płeć, wiek, narodowość, rasa czy orientacja seksualna.

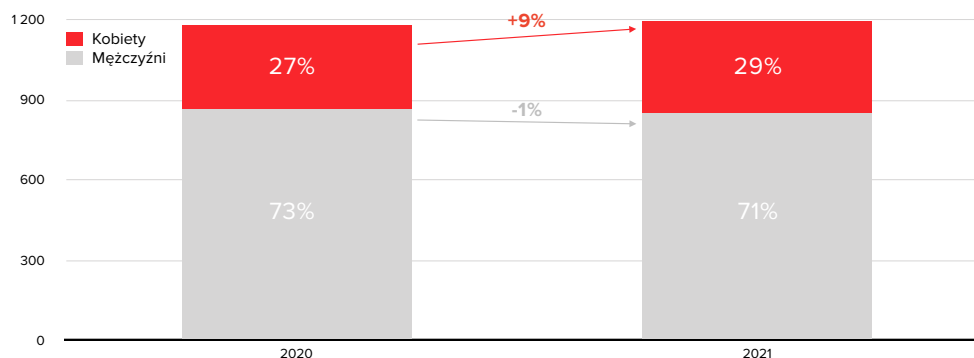


Podstawowe dane dotyczące różnorodności w CD PROJEKT

GRI 405-1

Na koniec 2021 r. 29% wszystkich zatrudnionych w Grupie CD PROJEKT stanowiły kobiety. To więcej niż na koniec 2020 r., a także więcej niż udział kobiet w branży gier na polskim rynku, który w 2020 r. szacowany był na 26%²⁰.

Wykres 3 Udział kobiet i mężczyzn w ogóle zatrudnionych w Grupie CD PROJEKT



²⁰ Kondycja Polskiej Branży Gier 2020, Krakowski Park Technologiczny, s. 125, kpt.krakow.pl/wp-content/uploads/2020/12/kpbg2020.pdf

Tabela 10 Łączna liczba zatrudnionych na koniec 2021 r. w SCD PROJEKT i GOG w podziale na płeć i wiek

	CD PROJEKT	GOG
Liczba osób	953	170
Kobiety	275	46
<30	88	17
30-50	185	30
Brak danych	2	–
Mężczyźni	678	124
<30	213	49
30-50	453	75
50>	4	–
Brak danych	8	–

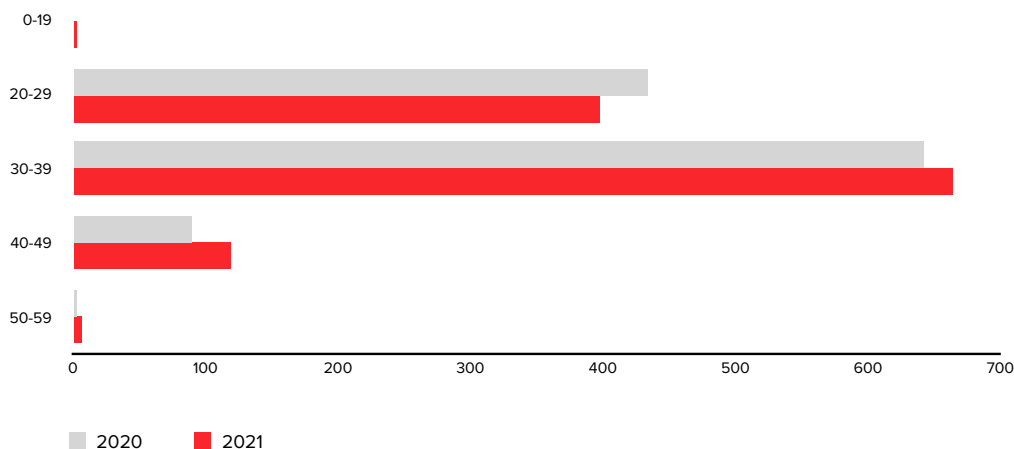
Tabela 11 Struktura kadry kierowniczej²¹ w Grupie CD PROJEKT ze względu na płeć

	2020		2021	
		w %		w %
Kobiety	51	23%	47	22%
Mężczyźni	172	77%	163	78%
Ogółem	223	100%	210	100%

Średnia wieku osób zatrudnionych w CD PROJEKT i GOG w 2021 r. odzwierciedla trendy panujące w sektorze produkcji gier w studiach na całym świecie. Ponad połowa członków zespołu (56%), to osoby w wieku od 30 do 39 lat. Drugą największą grupą wiekową są dwudziestolatkowie (20 do 29 lat), którzy stanowią 33% wszystkich zatrudnionych. Średnia wieku zatrudnionych w Grupie w 2021 r. wyniosła 32 lata.

21 Head, Manager, Lead, Director, Chief

Wykres 4 Rozkład wieku zatrudnionych w Grupie CD PROJEKT w 2020 i 2021 r.



22% zatrudnionych w Grupie CD PROJEKT stanowią obcokrajowcy. Na koniec 2021 r. spółki Grupy zatrudniały osoby pochodzące z 43 krajów na całym świecie. Najwięcej z nich, poza Polską, pochodzi z Ukrainy (35 osób), Stanów Zjednoczonych (35 osób), Kanady (23 osoby), Rosji (21 osób) i Francji (16 osób). W celu ułatwienia procesu zmiany kraju zamieszkania, dział HR w CD PROJEKT aktywnie wspiera obcokrajowców w trakcie ich przeprowadzki oraz w pierwszych miesiącach pobytu w Polsce.

Tabela 12 Liczba zatrudnionych obcokrajowców w Grupie CD PROJEKT na koniec 2021 r.

Obcokrajowcy ogółem	264
Kobiety	61
<30	25
30-50	33
>50	1
Brak danych	2
Mężczyźni	203
<30	60
30-50	135
>50	1

Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, zatrudnionym w Grupie CD PROJEKT przysługują urlopy związane z rodzicielstwem. Uznaje się za nie wszystkie rodzaje urlopów przysługujące z tytułu urodzenia/przyjęcia dziecka – np. urlop macierzyński, dodatkowy urlop macierzyński, urlop rodzicielski, urlop wychowawczy.

Tabela 13 Liczba zatrudnionych w Grupie CD PROJEKT, które w 2021 r. skorzystały z urlopów związanych z rodzicielstwem

2021	Liczba zatrudnionych, którzy skorzystali z urlopów związanych z rodzicielstwem
Kobiety	27
Mężczyźni	20

Na koniec 2021 r. w CD PROJEKT i w GOGu zatrudnialiśmy 5 osób z niepełnosprawnościami.

Nasza główna siedziba w Warszawie jest dostosowana do potrzeb osób niepełnosprawnych, tj. w budynku dostępne są szerokie windy, 4 łazienki dla osób niepełnosprawnych a zaraz przy wejściu stworzyliśmy dedykowane miejsce parkingowe. Dodatkowo staramy się być otwarci na specyficzne potrzeby każdego zatrudnionego, dostosowując indywidualnie jego miejsce pracy do konkretnych wymagań związanych ze zdrowiem czy niepełnosprawnością.

RÓŻNORODNOŚĆ W ORGANACH NADZORCZYCH I ZARZĄDCZYCH

GRI 405-1

Zgodnie z obowiązującą w Spółce **Polityką Różnorodności**, zarówno w Zarządzie, jak i w Radzie Nadzorczej CD PROJEKT oraz wśród kluczowych menedżerów Spółki, zachowana jest ogólna zasada niedyskryminacji członków zespołu i organów. Spółka prowadzi i prowadzi politykę powoływania do grona władz i kluczowych menedżerów osób kompetentnych, kreatywnych, posiadających odpowiednie doświadczenie zawodowe i wykształcenie. Inne czynniki, w tym płeć, nie stanowią w ocenie Spółki wyznacznika w powyższym zakresie.

Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej posiadają wykształcenie z takich dziedzin jak zarządzanie i marketing, finanse, prawo czy informatyka. Wszystkich członków Zarządu CD PROJEKT charakteryzuje również wieloletnie doświadczenie w pracy na stanowiskach kierowniczych w Grupie Kapitałowej CD PROJEKT.

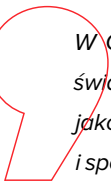
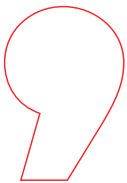
W 2021, jak i w 2020 r. Zarząd CD PROJEKT złożony był wyłącznie z mężczyzn, natomiast w Radzie Nadzorczej Spółki w omawianych okresach zasiadała jedna kobieta pełniąca funkcję Przewodniczącej Rady Nadzorczej.

Tabela 14 Skład Zarządu i Rady Nadzorczej CD PROJEKT S.A. w podziale na płeć i wiek na dzień publikacji niniejszego raportu

CD PROJEKT S.A.		
	Zarząd	Rada Nadzorcza
Liczba osób	8	5
Kobiety	–	1
30-50	–	1
Mężczyźni	8	4
30-50	7	2
>50	1	2

Różnorodność w naszych grach

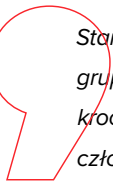
Marcin Blacha,
Story Director w CD PROJEKT:



W CD PROJEKT staramy się, by tworzone przez nas wirtualne światy były jak najbardziej wciągające i dostarczały graczom wysokiej jakości rozrywki. Z tej przyczyny kreujemy rzeczywistość wiarygodną i spójną wewnątrz. Odzworowujemy różnorodność naszego świata w rzeczach dużych i małych, w blaskach i cieniach. W ten sposób tworzymy fantastyczne krainy, zamieszkane przez ludzi z krwi i kości, którzy uwikłani są w angażujące emocjonalnie wydarzenia. Tylko głębokie światy mogą zaangażować gracza na tyle, by chciał do nich wracać. Głębokie zaś osiąga się dzięki zaprojektowaniu cyfrowej rzeczywistości z różnorodnych elementów w taki sposób, by dało się z nich ułożyć mozaikę.

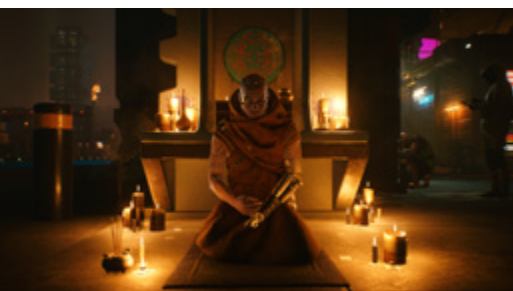
Ostatecznym twórcą tej mozaiki jest gracz. Odtwarzając przygotowane przez nas historie wedle swoich oczekiwań, buduje on własne przeżycie, a gra jako medium interaktywne umożliwia to oferując różnorodne wybory. Nasi odbiorcy mieszkają na całym świecie, są ukształtowani wedle różnych kultur i lokalnych warunków, więc dokładamy starań, by w tworzonych przez nas światach i opowiadanych przez nas historiach każdy znalazł elementy pozwalające stworzyć subiektywne przeżycie.





Staramy się, by w naszych grach znalazły się postacie reprezentujące różne charaktery, klasy społeczne, grupy etniczne, preferencje seksualne. Pokazujemy panujące w świecie nierówności, drogi życiowe, jakimi kroczą ludzie, różnorakie problemy, jakie przychodzi im przewartościować. W centrum naszych zainteresowań jest człowiek ze wszystkimi wadami i zaletami, nie uciekamy więc od kontrowersji, ale staramy się afirmować wszystko to, co w człowieku najlepsze. Gdy wprowadzamy do naszych historii nowe postacie, najpierw upewniamy się, że wykreowaliśmy interesującą bohaterkę lub bohatera, a później patrzymy na nasze dzieło z szerokiej perspektywy, by mieć pewność, że postać harmonijnie wpisuje się w wykreowany wcześniej świat kontrastów i w budzącą emocje historię.

Wierzymy, że w świecie, gdzie dobro miesza się ze złem, ludzie zdolni są do najgorszych uczynków, ale i tych najlepszych. Wiemy również, że codzienność w świecie nie zawsze jest areną walki dobra ze złem, składają się na nią małe niegodziwości i drobne odruchy serca. Ludzie szukają swego miejsca w świecie krętymi drogami, mierząc się z przeciwnościami stworzonymi przez zły los, naturę i społeczeństwo. Przedstawienie codziennej walki o dobre życie jest dla nas zazwyczaj bardziej interesujące niż przedstawienie ścierania się idei.



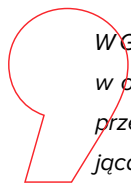
Inicjatywy promujące różnorodność

KOLEKCJA PRIDE MONTH NA GOG.COM

Kolekcja Pride Month to specjalna kolekcja gier, opublikowana z okazji Miesiąca Dumi²², która przez cały rok pokazuje listę ulubionych gier z wątkami LGBTQIA+, wybranych przez queerowych członków zespołu GOG. W 2021 r. tego typu kolekcja pojawiła się na GOG.COM po raz pierwszy, planujemy jednak kontynuować tę inicjatywę i rozbudowywać ją o dodatkowe akcje wspierające społeczność LGBTQIA+. Dodatkowo, na rynku polskim Kolekcja Pride Month została wsparta przez jedyny magazyn LGBTQIA+ w Polsce "Replika".

18 czerwca 2021 r. z okazji Pride Month na oficjalnym kanale studia CD PROJEKT RED na Twitchu odbył się charytatywny stream na rzecz Kampanii Przeciw Homofobii. Przez 14 godzin członkowie zespołu studia grali na żywo w GWINTA, Wiedźmina czy Cyberpunka 2077, zbierając dotacje dla organizacji wspierającej mniejszości seksualne. Podczas akcji widzowie przekazali 12 500 zł, zaś CD PROJEKT RED dołożył kolejne 50 000 zł.

Gabriela Siemienkowicz,
Community Management Team Lead w GOG



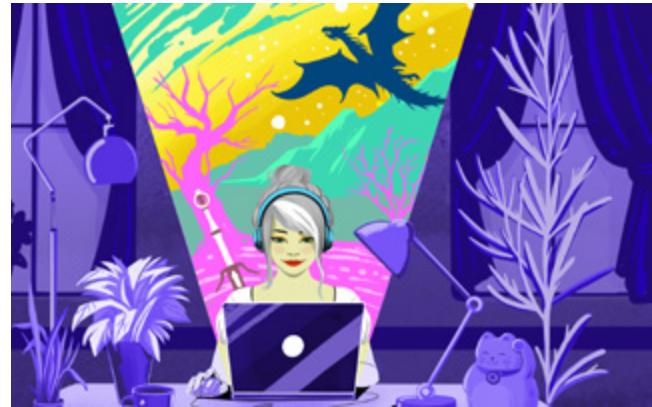
W GOG łączy nas przekonanie, że warto budować kulturę włączającą w organizacjach. Każdą firmę tworzą ludzie o różnych poglądach, przekonaniach, potrzebach i dlatego warto budować kulturę włączającą, aby każdy mógł czuć się częścią zespołu. Celebrowanie Pride Month na GOG.COM to był nasz sposób na udzielenie wsparcia dla różnorodności i reprezentacji mniejszości, jednocześnie angażując w to queerowych pracowników firmy. Każdy w GOG jest zachęcany do organizowania oddolnych akcji w podobny sposób – bez względu na swoje stanowisko. W 2021 r. przeprowadziliśmy m.in. zbiórkę na Fundację „Mam Marzenie”, na cel której pracownicy GOG wspólnie z CD PROJEKT „wyceniali” swój talent lub przedmioty własnej produkcji na wewnętrznych aukcjach.



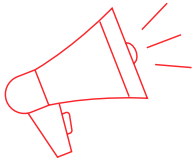
²² za który dla osób należących do mniejszości seksualnych uchodzi miesiąc czerwiec

DZIEWCZYNY W GRZE

W październiku 2021 r. uruchomiliśmy pierwszy program stypendialno-mentoringowy im. Karoliny Grochowskiej “Dziewczyny w grze!”. Projekt realizujemy we współpracy z Fundacją Edukacyjną Perspektywy. Jego celem jest umożliwienie uczennicom ostatnich klas liceum i technikum poznania praktycznych aspektów pracy w gamingu przy wsparciu menterek i mentorów z CD PROJEKT RED, reprezentujących różne specjalizacje — od programistów do artystów, scenarzystów, testerów czy specjalistów od lokalizacji gier. W ramach programu, oprócz wiedzy merytorycznej i mentorskiej, uczestniczki otrzymają także wsparcie finansowe w postaci rocznego stypendium w wysokości 1000 zł miesięcznie, przeznaczonego na pokrycie kosztów edukacji i rozwoju.



Do pierwszej edycji programu zgłosiło się ponad 1 500 uczestniczek, program został też nagrodzony przez redakcję portalu ASZdziennik – Piątki ASZA: Piątka za miłe wydarzenie w gamingu.

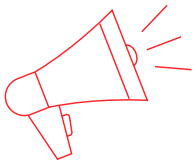


Więcej informacji na temat programu Dziewczyny w grze! można znaleźć na stronie internetowej projektu <https://dziewczyinywgrze.pl/>

PRAKTYCZNY PRZEWODNIK DLA ORGANIZACJI “RÓŻNORODNOŚĆ I KULTURA WŁĄCZAJĄCA KROK PO KROKU”

W czerwcu 2021 r. wraz z partnerami wydaliśmy Praktyczny Przewodnik dla Organizacji “Różnorodność i kultura włączająca krok po kroku”, w którym zebrano wiedzę i zaprezentowano dobre praktyki w obszarze D&I.

Przewodnik jest efektem pracy grupy D&I Roundtable — osób zajmujących się zarządzaniem różnorodnością i budowaniem kultury włączającej w 15 różnych organizacjach i przedsiębiorstwach, Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu, Diversity+ oraz niezależnych ekspertów i ekspertek przy wsparciu finansowym Ambasady Królestwa Niderlandów w Polsce.



Z treścią Przewodnika można zapoznać się na stronie internetowej [Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu](#)

DIVERSITY SCAN

W 2021 r. w CD PROJEKT rozpoczęliśmy współpracę z Diversity Hub, z którym zrealizowaliśmy Diversity Scan – przegląd organizacji pod kątem stanu postrzegania i faktycznej obecności różnorodności i inkluzji przez członków naszego zespołu. W oparciu o rekomendacje płynące z raportu, planujemy wprowadzać nowe inicjatywy w zakresie D&I w CD PROJEKT.

CD PROJEKT DLA RODZICÓW

W 2021 r. po raz pierwszy specjalnie dla rodziców zorganizowaliśmy webinary na temat budowania relacji z dziećmi. W dwóch wydarzeniach wzięło udział łącznie 60 rodziców. Po raz pierwszy również, w miesiącach letnich zorganizowaliśmy i współfinansowaliśmy półkolonie dla dzieci naszych pracowników. W półkoloniach, których temat przewodni nawiązywał do ekologii i zdrowego odżywiania, wzięło udział 15 dzieci. W 2021 r. przekazaliśmy też 50 kompletów wyprawek dla nowonarodzonych dzieci członków naszego zespołu.



Zdrowie i well-being

Zgodnie z założeniami Aktualizacji Strategii Grupy CD PROJEKT z marca 2021 r., naszym priorytetem jest zapewnienie zespołowi CD PROJEKT stabilnego i bezpiecznego środowiska pracy. Oprócz zapewnienia zgodności z regulacjami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP), podejmujemy liczne inicjatywy na rzecz podniesienia komfortu pracy w CD PROJEKT, zarówno jeśli chodzi o zdrowie i dobre samopoczucie, jak i wygodę w miejscu pracy.

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY (BHP)

GRI 403-1; GRI 403-3; GRI 403-4; GRI 403-5; GRI 403-8; GRI 403-9

Wszyscy pracownicy CD PROJEKT i GOG zatrudnieni na podstawie umowy o pracę kierowani są przy zatrudnieniu na badanie wstępne. Ponadto regularnie przechodzą oni badania okresowe lub kontrolne zgodnie ze skierowaniami uwzględniającymi ich charakter pracy. Grupa współpracuje z trzema sieciami medycznymi, w których realizowane są badania z zakresu medycyny pracy²³.

²³ ze względu na trwający stan epidemii w związku z pandemią koronawirusa badania okresowe w 2021 r. były zawieszane.

W dniu rozpoczęcia pracy pracownicy przechodzą szkolenie wstępne BHP w formie e-learningowej (okres ważności 1 roku dla stanowisk administracyjno-biurowych oraz 6 miesięcy dla stanowisk kierowniczych). Przeprowadzane są również szkolenia okresowe – dla stanowisk administracyjno-biurowych okres ich ważności to 6 lat, natomiast dla stanowisk kierowniczych wynosi on 5 lat.

W CD PROJEKT działa Komisja Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, która reprezentuje interesy wszystkich pracowników firmy. Jest to organ doradczy i opiniodawczy dla pracodawcy, który ma na celu dbałość o przestrzeganie i poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. W skład Komisji wchodzi 6 osób – po trzech przedstawicieli ze strony pracodawcy oraz pracowników (wybieranych w głosowaniu). Posiedzenia Komisji BHP odbywają się nie rzadziej niż raz na kwartał. W Grupie zatrudniony jest Starszy Inspektor ds. BHP.

W 2021 r. w CD PROJEKT i w GOG nie miały miejsca wypadki w miejscu pracy, podczas gdy rok wcześniej w CD PROJEKT S.A. miał miejsce jeden tego typu wypadek.

DZIAŁANIA NA RZECZ ZDROWIA I DOBREGO SAMOPOCZUCIA ZESPOŁU

GRI 403-6

Mimo ograniczeń związanych z pandemią, w 2021 r. w CD PROJEKT po raz trzeci przeprowadziliśmy akcję profilaktyczną i edukacyjną skierowaną do członków naszego zespołu – Cancer Awareness Week. W ramach tego wydarzenia zorganizowaliśmy badania USG piersi i jąder oraz badania krwi. Dodatkowo zorganizowaliśmy webinar edukacyjny na temat zdrowej diety.

Przez cały rok zachęcaliśmy członków naszego zespołu do ruchu. W CD PROJEKT zorganizowaliśmy trzy edycje programu sportowego “Be Healthy – Run&Cycle” polegającego na motywowaniu do aktywności fizycznej. Po zakończeniu każdej edycji wyzwania osoby, które uzyskały najwyższą liczbę punktów, otrzymywały nagrody. Łącznie w trzech edycjach programu wzięło udział ponad 200 osób. W GOG wszyscy chętni mogli skorzystać z bezpłatnego masażu w biurze.

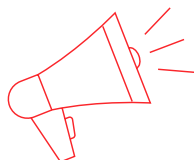
W 2021 r. zadbałiśmy również o wsparcie psychologiczne dla naszego zespołu. W ramach cyklu warsztatów pt. Minding your mind zorganizowaliśmy 11 spotkań online z ekspertami – psychologami i coachami na tematy związane z dbaniem o własne samopoczucie, w których średnio brało udział blisko 200 osób. Zespół CD PROJEKT ma również dostęp do nielimitowanych konsultacji i spotkań z psychologiem, z których mogą korzystać w razie potrzeby.



W 2021 r. w CD PROJEKT S.A. kontynuowaliśmy inicjatywę wysyłania członkom naszego zespołu zestawów owocowo – warzywnych, aby wspomóc ich odporność w czasie wiosennym.



W 2021 r. współpracowaliśmy przy przygotowaniu raportu pt. “Modele Pracy w Nowej (Nie)normalności”, który stanowi najbardziej kompleksowy polski przegląd badań dotyczących modeli pracy wprowadzanych w trakcie pandemii i przed nią. Dodatkowo przeprowadziliśmy deklaratywne badanie kondycji psychologicznej naszych pracowników oraz preferencji z zakresu modelu pracy. Łącznie w badaniu udział wzięło 825 członków zespołu.



Zachęcamy do lektury raportu, który jest dostępny na naszej stronie internetowej www.cdprojekt.com

ZAANGAŻOWANIE GRUPY CD PROJEKT

W OGRANICZANIE SKUTKÓW PANDEMII KORONAWIRUSA

W 2021 r. kontynuowaliśmy działania mające na celu zapewnienie bezpieczeństwa naszego zespołu i umożliwienie części zatrudnionych pracę w biurach i w trybie hybrydowym.

W 2021 r. m. in.:

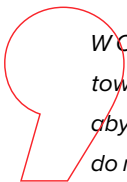
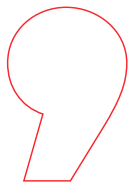
- w naszych biurach wykonaliśmy 16 236 antygenowych testów przeciwko COVID-19; testy były wykonywane co najmniej 2 razy w tygodniu, w zależności od bieżących potrzeb i sytuacji epidemiologicznej,
- umożliwiliśmy przyjęcie trzech dawek szczepionek przeciwko COVID-19 na terenie naszego biura w Warszawie,
- ściśle współpracowaliśmy z doświadczonym lekarzem specjalistą w zakresie wprowadzania procedur w biurze oraz zasad postępowania w przypadku: zachorowania, kontaktu z osobą chorą, niepokojących objawów,
- zorganizowaliśmy 4 webinary w języku polskim i angielskim z lekarzem specjalistą, poświęcone tematyce bezpieczeństwa w pandemii,
- przeprowadziliśmy anonimową ankietę dotyczącą stanu zdrowia członków naszego zespołu.

W 2021 r. na działania związane z bezpośrednim ograniczaniem skutków pandemii koronawirusa wydaliśmy 1,2 mln zł.

Inicjatywy zwiększające komfort pracy

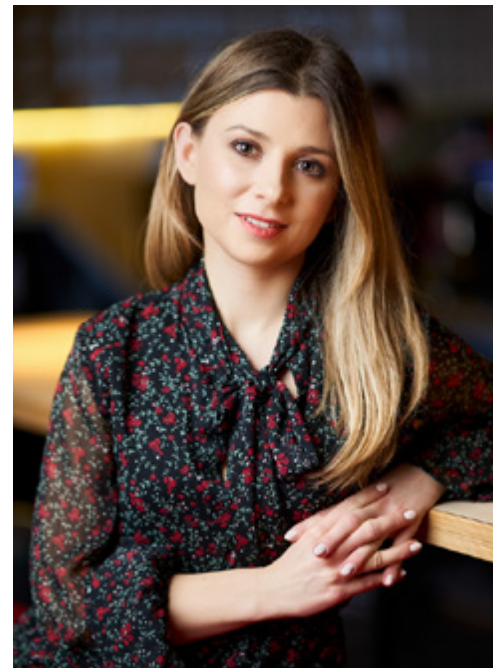
GRI 403-7

Dominika Smolińska,
Administrative Manager w CD PROJEKT



W CD PROJEKT przywiązujemy dużą uwagę do zapewnienia komfortowych warunków pracy. Wystrój naszych biur projektujemy tak, aby łącząc nowoczesną technologię z elementami nawiązującymi do naturalnego środowiska wspierać współpracę, koncentrację oraz kreatywność naszego zespołu.

Nasza główna siedziba mieści się w Warszawie. Wyposażona jest w pełną infrastrukturę technologiczną umożliwiającą produkcję i wydawanie najwyższej klasy gier wideo, w tym m.in. profesjonalne, pełnowymiarowe studio motion capture, dziewięć studiów dźwięku, studio nagrań wideo i sale szkoleniowe (w tym salę rysunku). Ponadto w biurze znajdują się również atrakcyjnie zagospodarowane strefy wspólne, dwie kantyny z pełnym zapleczem kuchennym, sale konferencyjne, strefy socjalne, strefy chillout oraz siłownia.



Grupa CD PROJEKT posiada także biura w Krakowie, Wrocławiu, Vancouver i Bostonie, w których pracują zespoły deweloperów oraz prowadzi lokalne biura w Los Angeles, Tokio i Seulu.

W 2021 r. na warszawskim kampusie prowadziliśmy prace modernizacyjne, aby dostosować istniejące budynki do potrzeb rosnącego zespołu Grupy CD PROJEKT, w tym m.in.:

- otworzyliśmy nową siłownię o powierzchni ok. 600 m², wraz ze ścianką wspinaczkową, miejscem do zajęć z pilatesu, przestrzenią do boksu, wygodnymi łazienkami i szatniami,
- wyremontowaliśmy część Centrum Szkoleniowego, w wyniku czego posiadamy obecnie 6 w pełni wyposażonych sal szkoleniowych,
- zmodernizowaliśmy powierzchnię biurową o powierzchni ok. 560 m² na potrzeby zespołu Spokko oraz przestrzeń zlokalizowaną na 3 piętrach o powierzchni ok. 1 200 m², na potrzeby zespołu GOG,
- zainstalowaliśmy 15 wygłuszających kabin do spotkań (dwi i czteroosobowych) w biurach w Warszawie i 1 tego typu kabinę w biurze w Krakowie. Wspomniane kabiny to nowoczesne rozwiązanie wspierające efektywną pracę w biurze – kabina zapewnia obniżenie hałasu do 36 dB (standardowy poziom hałasu w biurze to 70 dB) i ogranicza do minimum słyszalność rozmów prowadzonych w kabinie dla osób z zewnątrz.



Dbając o wystrój biur CD PROJEKT staramy się podążać za innowacyjnym trendem biofilic design, który ma na celu przywrócenie elementów natury do miejsc, w których żyjemy i pracujemy. Aby stworzyć zdrowe i przyjazne środowisko przy aranżacji wnętrz staramy się używać surowców naturalnych. Elementy nawiązujące do naturalnego środowiska mogą być powielane w miejscu pracy na wiele sposobów – wprowadzając życie roślinne, zapewniając dostęp do światła naturalnego tam, gdzie to możliwe, czy wykorzystując przy aranżacji elementy drewniane.

W 2021 r. zrealizowaliśmy kolejny etap projektu zazieleniania naszego biura, zasadzając 217 sztuk roślin.



Urządzając nasze biura dbamy o aspekty związane z wygodą i higieną pracy. Wszystkie krzesła biurowe są regulowane (podłokietniki, wysokość, oparcie), a pracownikom z zaleceniami lekarskimi zapewniamy regulowane biurka. Dodatkowo w każdym pokoju jest regulowane natężenie oświetlenia. W warszawskim biurze posiadamy dwie strefy chillout, w których znajdziemy hamaki, siedziska, poduszki i wygodne fotele.

W 3 kwartale 2021 r. na terenie kampusu CD PROJEKT w Warszawie rozpoczęliśmy budowę wielopoziomowego parkingu ze strefą rekreacyjną i otwartym biurem na dachu, w którym docelowo udostępniemy zatrudnionym w CD PROJEKT 129 miejsc parkingowych przystosowanych do ładowania samochodów elektrycznych. Budowa parkingu rozpoczyna wieloetapowy, kompleksowy proces zasadniczych zmian warszawskiego kampusu CD PROJEKT, w wyniku którego w kolejnych latach chcemy stworzyć zupełnie nowe miasteczko – nowoczesne, komfortowe i dostosowane do potrzeb dynamicznie rozwijającej się Grupy.

Dwukondygnacyjna nadziemna część parkingu będzie wyróżniała się elewacją wykonaną ze stali nierdzewnej, której znaczną część będzie stanowiła ściana z nasadzeniami zieleni. Dach parkingu to przestrzeń, na której chcemy zorganizować m.in. strefę coworkingową na świeżym powietrzu oraz strefę sportową, m.in. z urządzeniami do uprawiania crossfitu.

Na przełomie 2022 r. i 2023 r. planujemy rozpocząć budowę sześciokondygnacyjnego budynku biurowego z garażem podziemnym. Poza zastosowaniem najnowocześniejszych, przyjaznych środowisku, rozwiązań w zakresie instalacji wentylacji i klimatyzacji oraz instalacji wodno-kanalizacyjnej pozwalających zmniejszyć zużycie wody, budynek będzie wyróżniał się m.in. zastosowaniem drewna w jego konstrukcji oraz zielonych balkonów wzdłuż wszystkich elewacji szklanych z dużymi rozsuwanymi oknami, które pozwolą wykorzystywać powietrze zewnętrzne do naturalnego chłodzenia pomieszczeń oraz stworzą wyjątkową przestrzeń do pracy. Ściany budynku mają być porośnięte roślinnością i pnączami, które będą podlewane retencjonowaną wodą deszczową. Wszystkie dostępne miejsca parkingowe w garażu będą przygotowane do ładowania samochodów elektrycznych. W części podziemnej budynku planujemy również zorganizować infrastrukturę dla przyjeżdżających do pracy rowerami.



Employer Branding

W 2021 r. zaktywizowaliśmy działania w zakresie Employer Brandingu w CD PROJEKT.

W ramach pierwszego etapu prac we wrześniu 2021 r. przeprowadziliśmy wewnętrzną ankietę mającą na celu zbadanie postrzegania CD PROJEKT jako pracodawcy. Łącznie w ankiecie udział wzięło 76% członków zespołu CD PROJEKT. W kolejnym etapie procesu przeprowadziliśmy ponad 100 wywiadów pogłębionych oraz warsztaty z członkami naszego zespołu reprezentującymi różne poziomy i obszary organizacji. Zebrane w ramach opisanych działań dane będą dla nas podstawą do wypracowania na nowo Strategii Employer Brandingu dla CD PROJEKT, w oparciu o którą będziemy realizować działania w tym obszarze w najbliższych latach.

Działalność charytatywna

W CD PROJEKT S.A. obowiązuje **Polityka darowizn**, która określa zasady przekazywania darowizn na rzecz wybranej organizacji społecznej.

W 2021 r. w Grupie CD PROJEKT przeprowadziliśmy dwie duże akcje charytatywne, w których realizację aktywnie zaangażował się nasz zespół.

Z okazji Dnia Dziecka i w ramach charytatywnej akcji świątecznej zorganizowaliśmy licytację umiejętności i różnych form wspólnego spędzania czasu, które oferowali członkowie naszego zespołu. W akcję zaangażowali się też dwaj członkowie Zarządu CD PROJEKT – Adam Badowski wystawił na aukcję wspólny spacer po rodzinnym mieście – Łodzi, a Marcin Iwiński – wspólne robienie hummusu. Wśród innych licytowanych aktywności znalazły się m.in.: nauka śpiewu, nauka języka angielskiego dla dzieci, wspólny spacer po Pradze, nauka salsy czy wieczór gier planszowych. W ramach akcji z okazji Dnia Dziecka wspólnie zebraliśmy ok. 20 tys. zł, które zasiliły Fundację Mam Marzenie. W czerwcowy projekt zaangażowało się ok. 200 członków naszego zespołu.

W ramach świątecznej akcji charytatywnej oprócz licytacji umiejętności zorganizowaliśmy również aukcję słodkości, z których zebraliśmy w sumie ok. 26 tys. zł. Środki zostały przekazane na rzecz Fundacji Ocalenie. Nie zapomnieliśmy też o czworonogach – po raz kolejny zorganizowaliśmy zbiórkę karmy dla zwierząt oraz sprzedawaliśmy kalendarze, z których dochód przekazaliśmy na wsparcie opieki medycznej dla psów ze schroniska na warszawskim Paluchu.



WSPARCIE DLA UCHODźCÓW WOJENNYCH Z UKRAINY

Dzień po rozpoczęciu inwazji rosyjskiej na Ukrainę, tj. 25 lutego br., działając w duchu solidarności z ofiarami tej agresji, przekazaliśmy darowiznę w wysokości 1 mln zł na rzecz Polskiej Akcji Humanitarnej z przeznaczeniem na pomoc uchodźcom i ofiarom trwającego konfliktu zbrojnego w Ukrainie. Biorąc pod uwagę potrzebę koordynacji podejmowanych działań pomocowych, w CD PROJEKT powstał międzydepartamentalny zespół, składający się m. in. z przedstawicieli działów komunikacji wewnętrznej, administracji, kadr i płac oraz działu prawnego, którego zadaniem jest bieżące monitorowanie sytuacji i kierowanie pomocy tam, gdzie jest najbardziej potrzebna.

Jako CD PROJEKT m.in. zaoferowaliśmy pomoc ukraińskim członkom naszych zespołów i ich najbliższym. Zapewniliśmy wsparcie psychologiczne, pomoc prawną oraz organizację pobytu w Polsce. Z naszej oferty zakwaterowania skorzystały dotychczas 2 rodziny. Od pierwszych dni wojny jesteśmy również w stałym kontakcie ze wszystkimi członkami naszego zespołu. Informujemy o decyzjach firmy, możliwych formach wolontariatu i zmianach w regulacjach rządowych.

We współpracy z organizacjami pozarządowymi – SOS Wioski Dziecięce oraz Fundacja Ocalenie zorganizowaliśmy zbiórkę produktów podstawowej higieny osobistej. Wspólnie w kantine naszego biura przygotowaliśmy również posiłki dla uchodźców przebywających w punktach recepcyjnych. 14 marca 2022 r. na kanale CD PROJEKT na platformie Twitch zorganizowaliśmy z kolei specjalny stream, podczas którego przedstawiciele CD PROJEKT grali w gry studia. Środki finansowe, w wysokości 15 tys. zł, zebrane podczas tego wydarzenia przekazaliśmy na rzecz fundacji Siepomaga.pl.

W obliczu postępujących działań wojennych, 3 marca 2022 r. Zarząd CD PROJEKT podjął decyzję o wstrzymaniu sprzedaży produktów Grupy CD PROJEKT oraz sprzedaży gier dostępnych na platformie GOG.COM na terytorium Rosji i Białorusi.

Poza inicjatywami organizowanymi w ramach Grupy CD PROJEKT członkowie naszego zespołu aktywnie wsparli szereg oddolnych inicjatyw wspierających uchodźców z Ukrainy. Aby wesprzeć ich w tych działaniach, każdy kto w ramach wolontariatu zaangażował się bezpośrednio w udzielanie pomocy uchodźcom, otrzymał 3 dodatkowe dni płatnego urlopu do wykorzystania do końca marca 2022 r.

Jednocześnie pracujemy nad programami dot. rozwoju i zatrudnienia osób z Ukrainy. CD PROJEKT zaoferował swoją gotowość współpracy w ramach następujących inicjatyw: Gaming industry for Ukraine, Help4Ukraine czy Studenci Artu z Ukrainy.

Członkostwo w organizacjach branżowych i public affairs

GRI 102-13; GRI 415-1


CD PROJEKT nie wspiera partii i ruchów politycznych. Jednocześnie aktywnie uczestniczymy w szeregu inicjatyw o charakterze branżowym. Szczególnie zaangażowani jesteśmy w działalność Stowarzyszenia Polskie Gry, którego celem jest wspieranie rozwoju i podnoszenie konkurencyjności krajowego sektora gier wideo na arenie międzynarodowej. Jesteśmy również członkiem Stowarzyszenia Emitentów Giełdowych – organizacji dbającej m.in. o rozwój polskiego rynku kapitałowego.

W CD PROJEKT wspieramy zaangażowanie się członków naszego zespołu w wydarzenia oraz inicjatywy na rzecz rozwoju sektora gier w Polsce i na świecie organizowane zarówno przez instytucje publiczne jak i prywatne.

Wybrane wydarzenia z 2021 r. w których wzięli udział przedstawiciele CD PROJEKT:

- udział w cyklu spotkań i wykładów dotyczących sektora gier, skierowanych do studentów prawa w ramach wydarzenia pt. Game Academy; projekt organizowany był przez CD PROJEKT i kancelarię Baker&McKenzie,
- wystąpienie podczas konferencji Fourth Regional Conference on IP in the Digital Economy for Small and Medium-sized Enterprises (SMEs), w ramach Światowego Forum Własności Intelektualnej w Budapeszcie,
- udział w panelu dotyczącym muzyki w grach w ramach Games Industry Law Summit w Wilnie,
- udział w panelach w ramach Światowego Szczytu Cyfrowego ONZ w Katowicach,
- wykład na temat praktykowania prawa w branży gier wideo na zaproszenie Harvard Video Game Law Association.





04

ODPOWIEDZIALNE ZARZĄDZANIE I ŁĄD ORGANIZACYJNY

W ROZDZIALE ZNAJDZIESZ INFORMACJE

- jakie cele na 2022 r. postawiliśmy sobie w obszarze zarządzania i ładu organizacyjnego,
- jakie są kompetencje głównych organów CD PROJEKT S.A.,
- jak zarządzamy zgodnością w CD PROJEKT S.A.,
- jak dbamy o zgodność z prawem w kluczowych aspektach naszej działalności.

Cele Grupy CD PROJEKT w obszarze zarządzania i ładu organizacyjnego

GRI 103-2; GRI 103-3



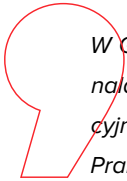
ZARZĄDZANIE I ŁĄD ORGANIZACYJNY

OBSZAR	CEL	PLANOWANY TERMIN REALIZACJI
Zarządzanie kwestiami ESG	Stworzenie Strategii ESG w CD PROJEKT S.A.	2022 r.
Compliance	Sformalizowanie systemu compliance w CD PROJEKT S.A. m. in. w obszarze ochrony sygnalistów, przeciwdziałania korupcji oraz ochrony praw człowieka	2022 r.
Etyka	Zwiększenie liczby szkoleń w obszarze prawa i etycznego postępowania w biznesie m.in. w zakresie zgłaszania naruszeń, w tym niepożądanych zachowań we wzajemnych relacjach i inkluzywnego przywództwa	2022 r.
Bezpieczeństwo informacji	Ujednolicenie standardów zarządzania bezpieczeństwem informacji w Grupie CD PROJEKT, m.in. przez przyjęcie Polityki Bezpieczeństwa Informacji dla Grupy CD PROJEKT	2022 r.

Szczegółowe informacje na temat działań, które podejmujemy i które wpisują się w realizację celów 8. i 12. Agendy 2030, znajdują się w dalszej części niniejszego rozdziału.

Nasze podejście do odpowiedzialnego zarządzania i ładu organizacyjnego

Ewelina Jarosz-Zgoda,
Dyrektor działu prawnego, Compliance Officer w CD PROJEKT



W Grupie CD PROJEKT cały czas pracujemy nad tym, aby udoskonaląc wewnętrzne procesy w zakresie zarządzania i ładu organizacyjnego w oparciu o przepisy obowiązującego prawa oraz Dobre Praktyki Spółek Notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. z lipca 2021 r. W obszarze ładu korporacyjnego dbamy o tworzenie mechanizmów efektywnych, dostosowanych do skali działalności i specyfiki Grupy, ale przede wszystkim – funkcjonujących rzeczywiście, nie tylko na papierze. Istotne jest dla nas zachowanie wysokich standardów wewnątrz CD PROJEKT, np. poprzez transparentny podział obowiązków między kluczowymi organami decyzyjnymi Spółki oraz w relacjach na zewnątrz, zarówno z naszymi klientami – graczami, jak i przedstawicielami środowiska rynku kapitałowego.



W 2021 r. w CD PROJEKT S.A. skupiliśmy się głównie na umacnianiu systemów i funkcji w zakresie kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem i zgodności, tj. compliance. Jednocześnie staramy się korzystać na co dzień z rozwiązań, jakie oferują nam nowe technologie tak, aby dostosowywać działalność Spółki i jej organów do nowych wyzwań i możliwości, takich jak m.in. praca w trybie zdalnym.

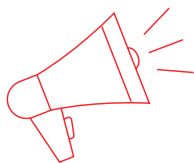
Władze CD PROJEKT S.A.

GRI 102-18

STRUKTURA ZARZĄDCZA ORGANIZACJI

Organami spółki CD PROJEKT S.A. są: Walne Zgromadzenie, Rada Nadzorcza i Zarząd. W ramach Rady Nadzorczej funkcjonuje jeden komitet stały – Komitet Audytu.

Organy Spółki realizują swoje uprawnienia i obowiązki zgodnie z przepisami obowiązującego prawa, postanowieniami Statutu Spółki, a także regulacji i polityk wewnętrznych, w tym przede wszystkim Regulaminu Zarządu Spółki, Regulaminu Rady Nadzorczej Spółki oraz Regulaminu Walnego Zgromadzenia Spółki.



Dokładamy starań, aby działalność organów zarządczych CD PROJEKT wpisywała się w funkcjonujące na rynku giełdowym Dobre Praktyki Spółek Notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie (DPSN), które weszły w życie 1 lipca 2021 r. Informacja na temat stanu stosowania przez Spółkę zasad zawartych w zbiorze DPSN dostępna jest na www.cdprojekt.com.

Podział kompetencji między organami Spółki nie odbiega od podstawowych zasad przyjętych w polskim obrocie dla spółek akcyjnych. Transparentny podział funkcji pomiędzy organami, a także ich płynna współpraca umożliwiają Spółce skuteczne działanie w zakresie realizacji celów Grupy i ograniczają związane z nim ryzyka.

W 2021 r. objętym Raportem nie wystąpiły zmiany w składzie Zarządu Spółki, nastąpiła natomiast zmiana w składzie Rady Nadzorczej CD PROJEKT. 17 maja 2021 r. Krzysztof Kilian złożył rezygnację z funkcji członka Rady Nadzorczej. 25 maja 2021 r. do składu Rady Nadzorczej dołączył Jan Wejchert.

Schemat 5 Skład Rady Nadzorczej i Zarządu CD PROJEKT i funkcje sprawowane przez poszczególnych członków tych organów zarządzających

Walne Zgromadzenie

Rada Nadzorcza



Katarzyna Szwarc
Przewodnicząca Rady
Nadzorczej

Piotr Pągowski¹
Wiceprzewodniczący
Rady Nadzorczej

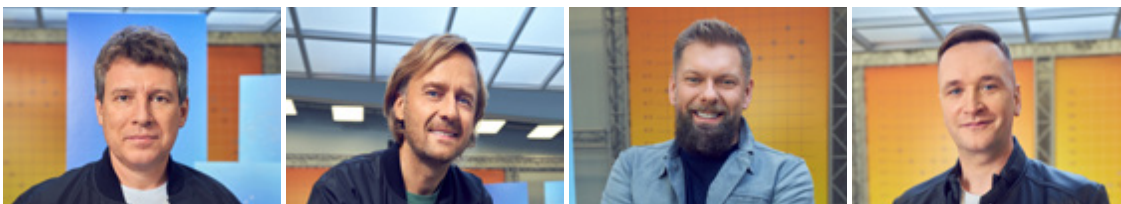
Maciej Nielubowicz
Sekretarz Rady
Nadzorczej

Michał Bień²
Członek Rady
Nadzorczej

Jan Wejchert³
Członek Rady
Nadzorczej

1,2,3 Kryterium niezależności określone w art. 129 ust. 3 ustawy z dnia 11 maja 2017 roku o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym

Zarząd



Adam Kiciński
Prezes Zarządu

Marcin Iwiński
Wiceprezes Zarządu

Piotr Nielubowicz
Wiceprezes Zarządu

Adam Badowski
Członek Zarządu



Michał Nowakowski
Członek Zarządu

Piotr Karwowski
Członek Zarządu

Paweł Zawodny¹
Członek Zarządu

Jeremiah Cohn²
Członek Zarządu

1, 2 Paweł Zawodny oraz Jeremiah Cohn powołani zostali do pełnienia funkcji Członków Zarządu Spółki po dacie bilansowej, tj. uchwałami Rady Nadzorczej Spółki z dnia 26 stycznia 2022 r., obaj ze skutkiem od 1 lutego 2022 r.

ZARZĄD CD PROJEKT S.A.

Adam Kiciński – Prezes Zarządu

Koordynuje wyznaczanie strategii Spółki i jej Grupy Kapitałowej oraz wspiera realizację zatwierdzonej strategii. Koordynuje działalność Spółki w zakresie relacji inwestorskich.

Marcin Iwiński – Wiceprezes Zarządu ds. międzynarodowych

Koordynuje politykę i działania Spółki na arenie międzynarodowej. Uczestniczy w nadzorowaniu i zarządzaniu zagranicznymi podmiotami zależnymi Spółki. Współtworzy i koordynuje działalność wydawniczą na świecie. Koordynuje i współuczestniczy w kształtowaniu komunikacji z graczami.

Piotr Nielubowicz – Wiceprezes Zarządu ds. finansowych

Koordynuje realizację przez Spółkę procesów sprawozdawczości finansowej oraz działanie pionów finansowo-księgowych i administracyjnych. Współuczestniczy w działalności relacji inwestorskich Spółki.

Adam Badowski – Członek Zarządu

Pełni funkcję szefa studia deweloperskiego CD PROJEKT RED funkcjonującego w ramach spółek Grupy CD PROJEKT. Współtworzy koncepcje i wizję artystyczną projektów realizowanych przez CD PROJEKT RED.

Michał Nowakowski – Członek Zarządu

Współtworzy i koordynuje działalność wydawniczą na świecie. Odpowiada za kształtowanie i realizację polityki sprzedażowej i wydawniczej Spółki.

Piotr Karwowski – Członek Zarządu

Nadzoruje działania Grupy w obszarze gier i usług online oraz cyberbezpieczeństwa. Ponadto odpowiada za działalność i rozwój segmentu GOG.COM oraz gry GWINT.

Paweł Zawodny – Członek Zarządu

Pełni funkcję dyrektora ds. technologii (CTO) i szefa produkcji CD PROJEKT RED. Odpowiada za transformację technologiczną i organizacyjną studia CD PROJEKT RED.

Jeremiah Cohn – Członek Zarządu

Odpowiada za koordynowanie działań pionów marketingu i komunikacji jako Chief Marketing Officer (CMO). Ponadto zarządza nowo powstałym zespołem rozwoju francyz.

Członkowie Zarządu reprezentują Spółkę oraz Zarząd Spółki. Członkowie Zarządu współpracują ze sobą, informują się wzajemnie o istotnych sprawach dotyczących działalności Spółki, wspólnie kierują Spółką i ponoszą z tego tytułu solidarną odpowiedzialność. Zarząd Spółki, działając kolektywnie, wyznacza strategię rozwoju Spółki, opracowuje i przygotowuje plany finansowe Spółki, a także zarządza nią w sposób mający na celu realizację przyjętej strategii i planów finansowych. Kolektywne zarządzanie jest wypracowaną przez Zarząd Spółki praktyką, która zwiększa potencjał myślenia strategicznego, wzmacnia pozytywną energię oraz wiarę, że nie ma rzeczy niemożliwych. Pełne zaufanie, współdzielenie najważniejszych poglądów oraz norm etycznych pozwalają na efektywne współdziałanie bez tworzenia nadmiernej biurokracji.

SKŁAD I PROCEDURA WYBORU CZŁONKÓW ORGANÓW

GRI 102-22; GRI 102-23; GRI 102-24; GRI 102-19

W celu osiągnięcia najwyższych standardów w zakresie wykonywania przez Zarząd i Radę Nadzorczą Spółki swoich obowiązków i wywiązywania się z nich w sposób efektywny, w skład organów powoływane są osoby posiadające odpowiednie kompetencje, umiejętności i doświadczenie.

Zarząd CD PROJEKT S.A.

GRI-102-26

Członków Zarządu, w tym Prezesa Zarządu, powołuje i odwołuje Rada Nadzorcza. Członkowie Zarządu powoływani są na okres wspólnej, czteroletniej kadencji. Uchwałami Rady Nadzorczej Spółki z 25 maja 2021 r. wszyscy dotychczasowi członkowie Zarządu (tj. Adam Kiciński, Marcin Iwiński, Piotr Nielubowicz, Adam Badowski, Michał Nowakowski oraz Piotr Karwowski) powołani zostali na kolejną kadencję. Wybór Członków Zarządu zgodnie z dotychczasową praktyką następował przede wszystkim w oparciu o czynniki takie jak doświadczenie zawodowe, wiedza i wykształcenie.

Zakres działania Zarządu obejmuje prowadzenie spraw Spółki, niezastrzeżonych przepisami kodeksu spółek handlowych oraz postanowieniami Statutu Spółki do kompetencji Walnego Zgromadzenia i Rady Nadzorczej. Zarząd CD PROJEKT m.in.:

- działając kolektywnie wyznacza strategię rozwoju Grupy Kapitałowej oraz główne cele jej działania, opracowuje i przygotowuje plany finansowe Spółki a także zarządza nią w sposób mający na celu realizację przyjętej strategii, celów i planów finansowych,
- dba o przejrzystość i efektywność systemu zarządzania Spółką oraz prowadzenie jej spraw zgodnie z przepisami prawa i dobrymi praktykami spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie,
- odpowiada za funkcjonowanie systemu kontroli wewnętrznej i systemu zarządzania ryzykiem istotnym dla Spółki, dostosowanych do działalności prowadzonej przez Spółkę.



Uchwały Zarządu zapadają bezwzględną większością głosów, przy czym w razie równości głosów, Prezes Zarządu ma głos decydujący.

Rada Nadzorcza CD PROJEKT S.A. (w tym Komitet Audytu)

Rada Nadzorcza Spółki składa się z pięciu członków powoływanych i odwoływanych przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są na okres wspólnej, czteroletniej kadencji. Członkowie Rady Nadzorczej nowej kadencji na pierwszym posiedzeniu wybierają ze swego grona Przewodniczącego, Wiceprzewodniczącego i Sekretarza Rady. W dniu 25 maja 2021 r. Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki powołało w skład Rady Nadzorczej Jan Wejcherta. Jednocześnie, wszyscy pozostali członkowie Rady Nadzorczej Spółki tj. Katarzyna Szwarz, Michał Bień, Piotr Pągowski oraz Maciej Nielubowicz zostali powołani przez Walne Zgromadzenie w skład Rady Nadzorczej na kolejną kadencję. 25 maja 2021 r. Rada Nadzorcza dokonała wyboru członków Komitetu Audytu bieżącej kadencji, tj. Michała Bienia, Macieja Nielubowicza, Jan Wejcherta, Piotra Pągowskiego i Katarzynę Szwarz.

Wybór Członków Rady Nadzorczej zgodnie z dotychczasową praktyką następował przede wszystkim w oparciu o czynniki takie jak doświadczenie zawodowe, wiedza i wykształcenie. Zaangażowanie czasowe członków Rady Nadzorczej w sprawy Spółki pozwala na prawidłową realizację wykonywanych obowiązków odpowiednio do okoliczności i bieżących potrzeb.

Członkowie Rady Nadzorczej Spółki przedkładają oświadczenia w zakresie niezależności²⁴, zgodnie z którymi na dzień publikacji niniejszego Raportu kryterium niezależności spełnia trzech członków Rady Nadzorczej Spółki (Michał Bień, Jan Wejchert oraz Piotr Pągowski).



Funkcjonowanie Komitetu Audytu Spółki oparte jest o Regulamin Komitetu Audytu CD PROJEKT S.A. Zgodnie z Regulaminem, Komitet Audytu składa się z co najmniej trzech członków, w tym Przewodniczącego Komitetu Audytu, wskazanych w głosowaniu jawnym przez Radę Nadzorczą, na okres jej kadencji, spośród członków Rady Nadzorczej. Kryteria wyboru członków Komitetu Audytu są zgodne z przepisami obowiązującego prawa i wskazane również w Regulaminie Komitetu Audytu. Funkcja Przewodniczącego Komitetu Audytu jest pełniona przez niezależnego członka Rady Nadzorczej i nie jest łączona z funkcją przewodniczącego Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza wskazuje członków Komitetu Audytu na pierwszym posiedzeniu danej kadencji.

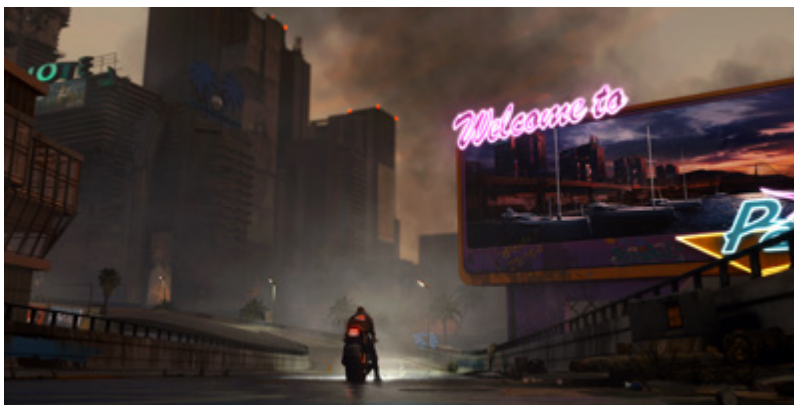
Rada Nadzorcza CD PROJEKT S.A. m.in.:

- wykonuje stały nadzór nad działalnością Spółki we wszystkich jej dziedzinach,
- wyznacza biegłych rewidentów celem dokonania badania rocznych i przeglądu półrocznych sprawozdań finansowych,
- opiniuje wnioski Zarządu do Walnego Zgromadzenia,
- upoważnia Zarząd do nabywania i zbywania własności lub użytkowania wieczystego nieruchomości, jak również udziału w nieruchomości,
- przygotowuje sprawozdania o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej, a także sprawozdania z działalności obejmujące zwięzłą oceną sytuacji Spółki z uwzględnieniem systemu kontroli wewnętrznej i systemu zarządzania ryzykiem istotnym dla Spółki.

²⁴ w tym braku rzeczywistych i istotnych powiązań z akcjonariuszem posiadającym co najmniej 5% ogólnej liczby głosów w spółce, określonych w Załączniku II do Zalecenia Komisji Europejskiej z dnia 15 lutego 2005 roku dotyczącego roli dyrektorów niewykonawczych lub będących członkami rady nadzorczej spółek giełdowych i komisji rady (nadzorczej) (2005/162/WE), a także w art. 129 ust. 3 ustawy z dnia 11 maja 2017 roku o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym

Zgody Rady Nadzorczej wyrażonej w formie uchwały wymaga także zaciąganie zobowiązań i nabywanie lub zbywanie mienia o wartości przekraczającej 10% kapitałów własnych Spółki ujawnionych w ostatnim opublikowanym sprawozdaniu okresowym Spółki, za wyjątkiem czynności związanych ze sprzedażą wyrobów i usług Spółki.

Rada Nadzorcza podejmuje uchwały bezwzględną większością głosów za wyjątkiem spraw, które zgodnie z postanowieniami Statutu zapadają większością $\frac{4}{5}$ głosów oddanych (np. powołanie i odwołanie Członka Zarządu, w tym Prezesa Zarządu, zawieszenie w czynnościach Członka Zarządu oraz delegowanie Członka Rady Nadzorczej do czasowego wykonywania czynności Członka Zarządu, w sprawach umów pomiędzy Spółką a Członkiem Zarządu oraz w sprawach sporów pomiędzy nimi).



Walne Zgromadzenie CD PROJEKT S.A.

Zgoda Walnego Zgromadzenia Spółki wymagana jest przy podejmowaniu kluczowych dla jej funkcjonowania decyzji. Do kompetencji tego organu należy m.in.:

- zatwierdzanie sprawozdań finansowych i sprawozdań Zarządu z działalności,
- udzielanie absolutorium z wykonywania obowiązków członkom Rady Nadzorczej i Zarządu Spółki,
- podjęcie uchwały w sprawie podziału zysku lub pokrycia strat Spółki,
- wyrażanie opinii o sprawozdaniach Rady Nadzorczej,
- powoływanie i odwoływanie członków Rady Nadzorczej,
- zmiana Statutu Spółki,
- podwyższenie kapitału zakładowego Spółki.

Walne Zgromadzenie CD PROJEKT S.A. odpowiada także m.in. za ustalenie wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej²⁵.

Walne Zgromadzenie w Spółce odbywa się przynajmniej jeden raz w każdym roku obrotowym. Uchwały Walnego Zgromadzenia zapadają większością $\frac{3}{5}$ głosów oddanych, za wyjątkiem spraw, dla których przepisy przewidują konieczność podjęcia uchwały wyższą, kwalifikowaną większością głosów.

Wskazany podział kompetencji w Spółce dotyczy również decyzji podejmowanych w sprawach finansowych, środowiskowych i społecznych, w tym pracowniczych. Kluczowe osoby odpowiedzialne w Spółce za zarządzanie ryzykiem i zgodnością podlegają organizacyjnie bezpośrednio poszczególnym Członkom Zarządu.



POLITYKA WYNAGRODZEŃ

GRI 102-35; GRI 102-36

Zarząd CD PROJEKT S.A.

27 sierpnia 2020 r.²⁶ Rada Nadzorcza CD PROJEKT podjęła uchwałę w sprawie ustanowienia **Polityki Wynagrodzeń**, obejmującej Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej.

Polityka Wynagrodzeń jest częścią całościowej polityki zatrudniania i wynagradzania w ramach Grupy Kapitałowej, której celem jest stworzenie warunków pozwalających na przyciągnięcie, utrzymanie i motywowanie osób o kompetencjach i doświadczeniu niezbędnym dla dalszego dynamicznego rozwoju Grupy.

Filozofia wynagrodzeń w Spółce opiera się na następujących zasadach głównych:

- cały zespół uczestniczy w wypracowanym wspólnie zysku zgodnie z funkcjonującymi w Grupie Kapitałowej systemami motywacyjnymi,
- w Grupie funkcjonuje program motywacyjny umożliwiający, pod warunkiem spełnienia celów i kryteriów programu, nabycie osobom uprawnionym akcji Spółki po określonej, historycznej cenie.

Polityka Wynagrodzeń określa m.in. opis składników wynagrodzenia zmiennego, kryteria, okresy odroczenia wypłaty wynagrodzenia zmiennego, a także świadczenia niepieniężne, które mogą zostać przyznane Członkowi Zarządu w ramach wynagrodzenia stałego.

²⁵ za wyjątkiem ustalania wynagrodzenia dla Członków Rady Nadzorczej delegowanych do czasowego wykonywania czynności Członka Zarządu, które ustalone jest przez Radę

²⁶ działając na podstawie upoważnienia Walnego Zgromadzenia Spółki zawartego w uchwale Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki nr 19 z dnia 28 lipca 2020 r.

Wynagrodzenie Członka Zarządu obejmuje część stałą, obejmującą wynagrodzenie zasadnicze, a także wynagrodzenie zmienne, którego przyznanie i wysokość nie są gwarantowane. Wysokość wynagrodzenia stałego jest określana indywidualnie dla Członka Zarządu przez Radę Nadzorczą, przy uwzględnieniu postanowień Polityki Wynagrodzeń oraz zakresu odpowiedzialności Członka Zarządu. Wynagrodzenie zmienne, które nagradza za wyniki i rozwój, oparte jest na rocznych wynikach Grupy Kapitałowej oraz ambitnych długoterminowych celach. Jego wysokość (w ramach funkcjonującego programu motywacyjnego opartego o uprawnienia do akcji Spółki) jest uzależniona od spełnienia się warunków dotyczących realizacji kryteriów finansowych lub niefinansowych. Wynagrodzenie zmienne przyznawane jest danemu Członkowi Zarządu indywidualnie.

Wynagrodzenie zmienne, zgodnie z Polityką Wynagrodzeń, może składać się z uprawnienia do:

- objęcia warrantów subskrypcyjnych inkorporujących prawo do nabycia akcji Spółki lub nabycia akcji Spółki w ramach wieloletniego programu motywacyjnego wprowadzonego osobną uchwałą Walnego Zgromadzenia, lub
- udziału w systemie motywacyjnym umożliwiającym wypłatę wynagrodzenia pieniężnego bezpośrednio uzależnionego od wyniku finansowego Spółki, Grupy Kapitałowej lub segmentu za który odpowiada Członek Zarządu.

Niezależnie od wskazanych wyżej składników, wynagrodzenie zmienne może zostać przyznane w postaci premii za realizację zadania lub za realizację celu zarządczego.

Rada Nadzorcza CD PROJEKT S.A.

Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie powołania i z tego tytułu przysługuje im wynagrodzenie. Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej:

- nie jest powiązane z wynikami Spółki,
- nie jest również przyznawane w formie instrumentów finansowych lub innych świadczeń niepieniężnych²⁷, jest adekwatne do powierzonego zakresu działań i pełnionych funkcji, w szczególności przy uwzględnieniu funkcji Członka Rady Nadzorczej w komitetach lub w razie delegowania do osobistego pełnienia funkcji nadzorczych.

Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wyłącznie wynagrodzenie stałe. Wysokość wynagrodzenia członka Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie w drodze uchwały²⁸.

Dane szczegółowe dotyczące wypłacanych Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej wynagrodzeń wskazane są m.in. w sprawozdaniu Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz sprawozdaniu Zarządu z działalności, dostępnych na korporacyjnej [stronie internetowej Spółki](#).

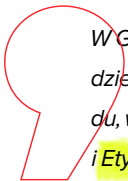
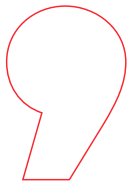
²⁷ z zastrzeżeniem wyjątku dla sytuacji w której uprawnienia do nabycia instrumentów finansowych lub innych świadczeń niepieniężnych przyznane zostały przed powołaniem Członka do składu Rady Nadzorczej, a ich realizacja następuje w trakcie pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej

²⁸ za wyjątkiem wynagrodzenia dla Członka Rady Nadzorczej delegowanego do czasowego wykonywania czynności Członka Zarządu, które to wynagrodzenie ustala Rada Nadzorcza w drodze uchwały

Wartości, compliance, normy etyczne

GRI 102-16

**Anna Walczak, Legal Counsel,
zespół Privacy & Compliance w CD PROJEKT**



W Grupie CD PROJEKT chcemy tworzyć miejsce pracy, w którym na co dzień będą przestrzegane deklarowane przez nas wartości. Z tego względu, w lipcu 2021r., Zarząd CD PROJEKT S.A. przyjął **Standardy Biznesowe i Etyczne w Grupie CD PROJEKT** ("Standardy"). Dokument ten stanowi zobowiązanie do przestrzegania najwyższych norm etycznych, przepisów prawa oraz zasad, jakimi spółki Grupy CD PROJEKT kierują się w codziennej pracy. Standardy zawierają szereg wskazówek, jakie zachowania wspieramy, a jakich nie tolerujemy. Poza ustaleniem podstawowych zasad postępowania etycznego, w ramach zespołu Privacy & Compliance podejmujemy szereg działań mających na celu zapewnienie zgodności z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi oraz dobrymi praktykami. W 2022 r. wdrożyliśmy **Politykę zarządzania zgodnością w CD PROJEKT S.A.**, na podstawie której Chief Compliance Officer wraz z zespołem Privacy & Compliance monitoruje i koordynuje potrzeby Spółki w procesie zarządzania zgodnością oraz wspiera spółki zależne Grupy w tym zakresie. Zarządzanie zgodnością w Spółce opiera się na zasadzie ciągłego doskonalenia, a także dopasowania, zarówno do potrzeb regulacyjnych jak i potrzeb bieżącej działalności, tak aby zachowana została równowaga pomiędzy zgodnością a obranymi przez Spółkę celami biznesowymi.



W CD PROJEKT stale doskonalimy kompetencje członków zespołu odpowiedzialnych za zgodność poprzez uczestnictwo w szkoleniach, konferencjach i panelach eksperckich poświęconych zagadnieniom prawnym oraz branżowym.



Jednym z podstawowych elementów skutecznego compliance jest komunikacja, dlatego w CD PROJEKT dążymy do tworzenia jasnego i zrozumiałego przekazu. Staramy się angażować członków poszczególnych zespołów w tworzenie regulacji wewnętrznych, stosować prosty i zrozumiały język, upraszczać związane z nimi procesy oraz organizujemy wewnętrzne szkolenia zwiększające świadomość prawną oraz regulacyjną (m.in. w obszarze poufności, ochrony danych osobowych czy też ochrony naszych IP). Tym samym zachęcamy członków zespołu do zaangażowania się w obszary istotne dla zapewnienia zgodności.

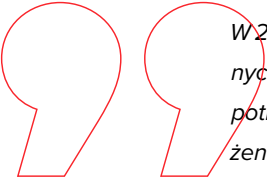
Zarządzanie transformacją RED 2.0

W marcu 2021 r. w ramach aktualizacji Strategii Grupy CD PROJEKT Zarząd Spółki przedstawił założenia wewnętrznej transformacji studia zwanej RED 2.0. Na RED 2.0. składa się m.in.:

- zmiana filozofii i sposobu tworzenia gier AAA,
- wdrożenie bardziej transparentnego procesu produkcji polegającego na wprowadzeniu zasad i elementów modelu opartego o zwinne metodyki pracy (tzw. Agile),
- zmiana sposobu zarządzania i stworzenie środowiska pracy skoncentrowanego na rozwoju zespołu i wspieraniu talentów,
- zmiana podejścia do komunikacji zewnętrznej studia.

Celem tych zmian było usprawnienie procesu tworzenia gier, zagwarantowanie wysokiej jakości przyszłych tytułów AAA oraz umożliwienie od 2022 r. równoległych prac nad projektami AAA.

Maciej Włodarkiewicz, Acting Deputy Head of Production w CD PROJEKT



W 2021 r. intensywnie pracowaliśmy nad wprowadzaniem zapowiedzianych usprawnień wewnątrz studia. Na podstawie analizy bieżących potrzeb opracowaliśmy strategię CD PROJEKT RED w zakresie wdrożenia zwinnych metodyk ("Agile"), które mają na celu skrócenie czasu potrzebnego na dostarczenie widocznych rezultatów, co z kolei powinno przełożyć się na większą przewidywalność procesu wytwarzania gier. Rozpoczęliśmy współpracę z uznanym zewnętrznym zespołem doradców oraz zaczęliśmy rekrutację specjalistów do wewnętrznego centrum kompetencji Agile. Równolegle trwały szkolenia z pracy zgodnie z metodykami zwinnymi zarówno wśród zespołów deweloperskich jak i w back office²⁹. Część prac nad wydaną 15 lutego 2022 r. wersją Cyberpunka 2077 na nowe generacje konsol zrealizowaliśmy już w oparciu o pracę w zaktualizowanym trybie.



W EFEKCIE TYCH DZIAŁAŃ W 2021 R.:

- powołaliśmy 17 cross-funkcyjnych zespołów pracujących w metodyce zwinnej, z których 10 pracuje obecnie bezpośrednio nad dodatkiem do Cyberpunka 2077, a pozostałe 7 pracuje nad rozwojem wewnętrznego centrum technologicznego,
- opracowaliśmy i wdrożyliśmy nowy proces planowania oraz wytwarzania pracy dla całego projektu deweloperskiego,
- rozpoczęliśmy pracę nad nową grą AAA w oparciu o wnioski wyciągnięte z dotychczasowego wdrażania zmian.

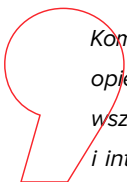
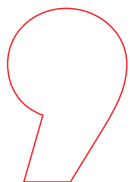
²⁹ Szczegółowe informacje na temat szkoleń z Agile znajdują się w podrozdziale Szkolenia i rozwój

Komunikacja z graczami

CD PROJEKT

Marcin Momot,

Global Community Director w CD PROJEKT



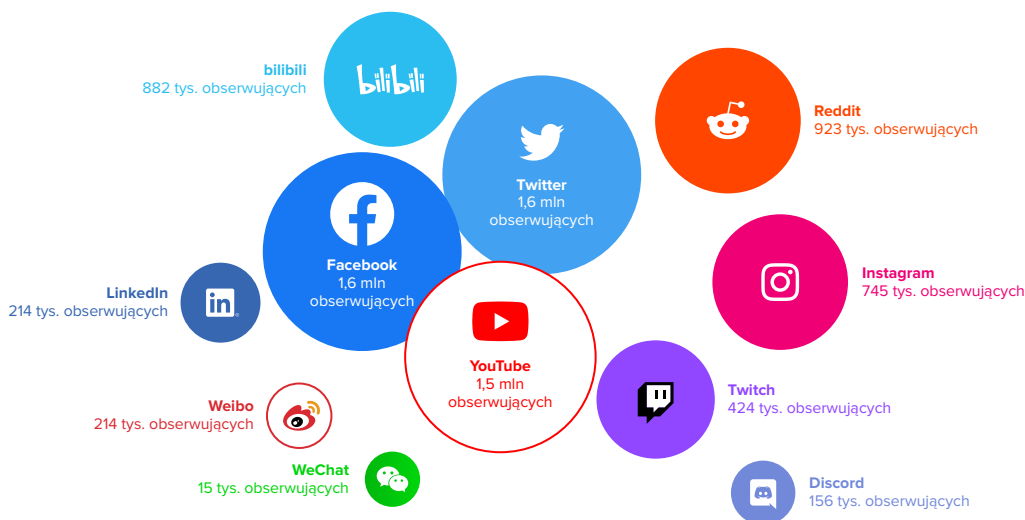
Komunikacja z graczami zawsze była jednym z fundamentów, na których opiera się studio CD PROJEKT RED. Budując społeczność dokładamy wszelkich starań, aby każdy z kim prowadzimy dialog czuł, że jest ważną i integralną częścią wspólnoty skupionej wokół tworzonych przez nas gier. Pragniemy, aby nasze kanały były bezpiecznymi miejscami, gdzie gracze mogą swobodnie wymieniać się między sobą spostrzeżeniami na temat naszych tytułów, a także szukać kontaktu z twórcami.

W 2021 r. rozmawialiśmy z graczami na całym świecie w dwunastu językach (angielskim, polskim, rosyjskim, niemieckim, francuskim, włoskim, hiszpańskim, japońskim, portugalskim-brazylijskim, arabskim, koreańskim oraz chińskim uproszczonym). W każdym regionie działał dedykowany przedstawiciel lub przedstawiciele CD PROJEKT RED, którzy dbają o relacje z graczami na danym obszarze i prowadzą lokalne działania komunikacyjne.



Jeżeli chodzi o media społecznościowe, studio jest obecne na wszystkich najważniejszych platformach, począwszy od Facebooka, Instagrama, Twittera, przez Discorda, YouTube czy Tumblr, aż po lokalne kanały jak chińskie Bilibili i Weibo oraz koreański Naver Cafe. W lutym 2022 r. otworzyliśmy również kanał studia na TikToku. Oficjalne strony produktowe wraz z dedykowanymi forami pozostają też od wielu lat nieodzownymi miejscami prowadzenia rozmowy ze społecznością.

Schemat 6 Liczba użytkowników i subskrybentów najpopularniejszego profilu Spółki na danej platformie społecznościowej – dane na 31 marca 2022 r.

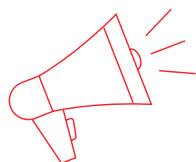


Prowadząc dialog ze społecznością staramy się adresować wątpliwości na bieżąco, a także wyciągać wnioski z uwag, którymi dzielą się z nami gracze na całym świecie. Naszym celem jest, aby każdy kontaktujący się z nami członek społeczności miał poczucie bycia wysłuchanym.

Zależy nam na prowadzeniu transparentnego dialogu z graczami. Chcemy mieć pewność, że zawsze otrzymują informacje z pierwszej ręki w postaci częstych i regularnych aktualizacji, np. poprzez posty w mediach społecznościowych, wypowiedzi deweloperów, a także transmisje podczas których omawiamy nadchodzące zmiany w grach. Dobrym przykładem tego podejścia jest transmisja zapowiadająca aktualizację 1.5 do gry Cyberpunk 2077 z lutego 2022 r., podczas której twórcy pokazali oraz omówili wszystkie najistotniejsze zmiany w grze, a także odpowiedzieli na część pytań widzów. Wcześniej, bo w sierpniu 2021 roku, miała miejsce podobna transmisja opisująca najważniejsze zmiany z poprzedniej aktualizacji 1.3.



W maju ubiegłego roku, z okazji 10-tej rocznicy premiery gry Wiedźmin 2: Zabójcy Królów powstał pamiątkowy kolaż składający się z ilustracji przygotowanych przez artystów wywodzących się z wiedźmińskiej społeczności. Do pracy nad tym projektem zaangażowaliśmy twórców z 8 różnych krajów, a każdy reprezentował swój wyjątkowy styl.



Nasze gry skupiają wokół siebie bardzo wielu entuzjastów wirtualnej fotografii. W 2021 r. miał swój finał konkurs #Shutterpunk2077, gdzie gracze z całego świata mieli okazję zademonstrować swoje umiejętności w uwiecznianiu najbardziej imponujących momentów z rozgrywki. We wrześniu 2021 r., wspólnie ze społecznością Meta, wystartowaliśmy z konkursem skierowanym do profesjonalistów zajmujących się tworzeniem filtrów AR, gdzie celem było przygotowanie nowej nakładki, którą mogliby wykorzystać użytkownicy portalu. Konkurs zaowocował publikacją kilku tysięcy projektów. Stale organizujemy też mniejsze, angażujące społeczność, aktywacje towarzyszące różnym wydarzeniom czy też świętom.

Twórczość fanów gier jest czymś niesamowitym i dającym nam siły do działania, dlatego też w minionym roku uruchomiliśmy regularny cykl wideo pod tytułem "Najważniejsi jesteście Wy!", gdzie zbieramy najrozmaitsze kreacje z całego świata takie jak ilustracje, nagrania, rzeźby, kompozycje muzyczne czy cosplay i prezentujemy je na naszych oficjalnych kanałach.

GOG

GOG nie ustaje w swoich staraniach tworzenia inkluzywnej i prokonsumenckiej komunikacji ze społecznością graczy. Nie bez przyczyny "Serve Gamers" jest jedną z głównych wartości firmy. Z tego też powodu wychodzimy graczom naprzeciw, analizując odbiór przeprowadzanych przez nas akcji i stawiamy ich na pierwszym miejscu słuchając opinii, oraz reagując na pytania i uwagi.

W 2021 r. prowadziliśmy komunikację z graczami w sześciu językach: angielskim, polskim, rosyjskim, francuskim, niemieckim i chińskim uproszczonym. W każdym z wymienionych regionów oferowaliśmy wsparcie użytkownikom GOG, jednocześnie tworząc dedykowaną komunikację na kanałach mediów społecznościowych na danym obszarze.

Schemat 7 Liczba użytkowników i subskrybentów profili GOG – dane na 31 marca 2022 r.

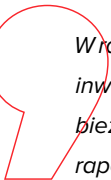
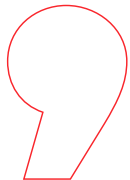


Kładziemy nacisk na tworzenie przestrzeni na proaktywne dyskusje z graczami. Przejawia się to chociażby w streamach na naszym kanale na platformie Twitch, prowadzonych przez pracowników GOG. Jest to miejsce na odpowiadanie na pytania od użytkowników, jak również przedstawianie naszej pasji do gier i dodatkowych, ciekawych informacji o kulisach pracy w GOG, tym samym utwierdzając wizję firmy jako miejsca pełnego graczy – takich samych, jak nasi klienci. W podobny sposób podchodzimy do naszej komunikacji na Forum GOG oraz w retroaktywnych odpowiedziach na komentarze graczy na naszych kanałach mediów społecznościowych.

Będąc platformą cyfrowej dystrybucji gier komputerowych, staramy się uwidocznić naszą pasję do wszystkich dostępnych na GOG.COM gier. Z tego też powodu regularnie przeprowadzamy konkursy dla naszych graczy, w których mogą wygrać gry na GOG.COM, jak i dodatkowe, związane z grami gadżety. Dobrym przykładem jednej z takich akcji był kreatywny konkurs #GOGxWitcher przeprowadzony wspólnie z CD PROJEKT RED oraz CD PROJEKT RED GEAR, dla społeczności GOG, w którym gracze z całego świata dzielili się z nami swoją kreatywną twórczością, a poza kluczami do gier z serii Wiedźmin, można było wygrać ekskluzywne gadżety.

Komunikacja z rynkiem kapitałowym

Karolina Gnaś,
VP of Investor Relations w CD PROJEKT



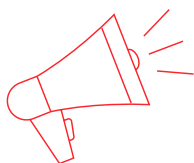
W ramach działu Relacji Inwestorskich dokładamy starań, aby umożliwić inwestorom równy dostęp do wiarygodnych informacji dotyczących bieżącej działalności biznesowej CD PROJEKT za pośrednictwem raportów bieżących oraz okresowych, a także aktywnej komunikacji skierowanej do inwestorów indywidualnych, analityków domów maklerskich i zarządzających funduszami.

Ze względu na pandemię COVID-19, w 2021 r. nie organizowaliśmy tradycyjnych konferencji wynikowych w formie stacjonarnej dla przedstawicieli rynku kapitałowego i dziennikarzy mediów finansowych. Przy okazji publikacji wszystkich raportów w 2021 r., tj. sprawozdania rocznego za 2020 r., sprawozdania za I półrocze 2021 r. oraz raportów kwartalnych za I i III kwartał, organizowaliśmy telekonferencje z analitykami i dziennikarzami, podczas których przedstawiciele Zarządu omawiali wyniki finansowe, przedstawiali plany na najbliższe miesiące, a także odpowiadali na pytania uczestników telekonferencji. W marcu 2021 r. zorganizowaliśmy również telekonferencję, na której zaprezentowaliśmy Aktualizację Strategii Grupy CD PROJEKT.



Aby zapewnić swobodny dostęp do informacji zarówno krajowym, jak i zagranicznym inwestorom, większość materiałów korporacyjnych publikujemy w dwóch wersjach językowych – polskiej i angielskiej. Ponadto przy okazji publikacji wyników rocznych za 2020 r. oraz za pierwszą połowę 2021 r. zorganizowaliśmy czaty skierowane do inwestorów indywidualnych. Cieszyły się one bardzo dużym zainteresowaniem – każdorazowo brało w nich udział kilkuset uczestników, a Zarząd CD PROJEKT odpowiedział na kilkadziesiąt pytań dotyczących m.in. wyników Grupy i planów związanych z najnowszymi produkcjami.

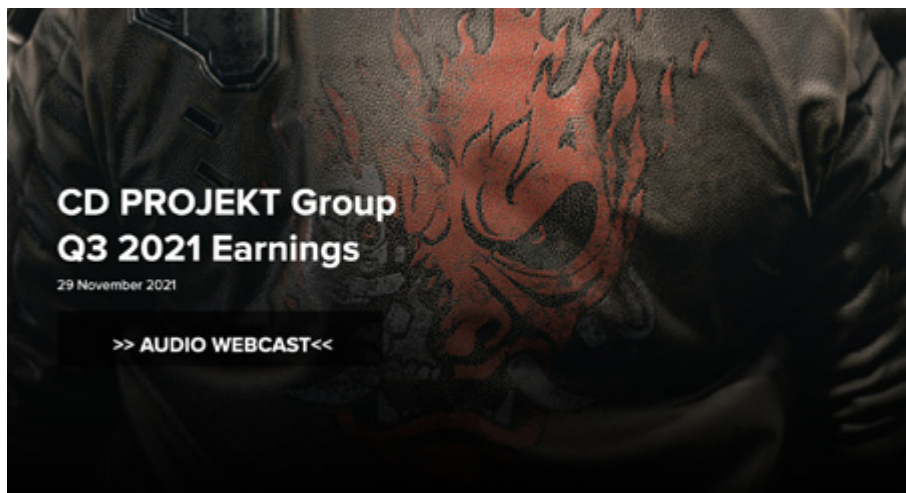
Dodatkowo, w momencie publikacji każdego ze sprawozdań okresowych udostępniliśmy komentarze wideo Piotra Nielubowicza, Wiceprezesa Zarządu ds. finansowych, dotyczące uzyskanego wyniku i głównych osiągnięć Grupy w danym okresie. Wszystkie materiały związane z publikacją raportów okresowych Spółki zamieszczamy w zakładce „Centrum wyników” na stronie internetowej Spółki: www.cdprojekt.com/pl/inwestorzy/centrum-wynikow/.



Sprawdź nasze materiały wideo dostępne na kanale dedykowanym relacjom inwestorskim w serwisie YouTube: www.youtube.com/CDPROJEKT_IR

Od 2018 r. udostępniamy transmisję obrad Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy na żywo w Internecie, zaś od 2020 r. akcjonariusze Spółki mogą uczestniczyć w WZA zdalnie i wykonywać prawo głosu z przysługujących im akcji przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej. Dodatkowo w 2021 r. opublikowaliśmy Przewodnik po WZA, w którym zebraliśmy kluczowe informacje dotyczące tych wydarzeń. Materiały, w tym nagrania wideo z Walnych Zgromadzeń, udostępniliśmy na stronie Spółki pod adresem: www.cdprojekt.com/pl/inwestorzy/walne-zgromadzenia/.

W 2021 r. zorganizowaliśmy liczne tele- i wideokonferencje członków Zarządu i Działu Relacji Inwestorskich z przedstawicielami polskich i zagranicznych funduszy inwestycyjnych oraz z analitykami wydającymi rekomendacje dla akcji CD PROJEKT. Przedstawiciele Spółki byli również obecni na szeregu wydarzeń online organizowanych przez domy maklerskie, które w obliczu pandemii COVID-19 zastąpiły tradycyjne cykle spotkań w tzw. formule roadshow.



Dział Relacji Inwestorskich prowadzi również profil na Twitterze: [@CDPROJEKTRED_IR](https://twitter.com/CDPROJEKTRED_IR) informując o najważniejszych wydarzeniach z życia Grupy Kapitałowej CD PROJEKT. Na 31 marca 2022 r. profil obserwowało 20 tys. internautów.

Działamy zgodnie z prawem

CD PROJEKT dokłada także starań, by działać zgodnie z obowiązującymi regulacjami oraz powszechnie przyjętymi praktykami rynkowymi, zarówno w skali globalnej, jak i lokalnej.

POLITYKA ANTYKORUPCYJNA

GRI 205-3; GRI 102-25

Przeciwdziałanie korupcji stanowi jeden z fundamentów Standardów Biznesowych i Etycznych obowiązujących w Grupie Kapitałowej CD PROJEKT.

W 2022 r. Grupa CD PROJEKT przyjęła **Politykę Antykorupcyjną**, której celem jest ustanowienie podstawowych zasad rozpoznawania, zapobiegania oraz ograniczania ryzyka korupcji i nadużyć z nią związanych w bieżącej działalności spółek Grupy. Przyjęte zasady obowiązują zarówno w relacjach biznesowych jak i relacjach z organami publicznymi. Grupa CD PROJEKT stosuje zasadę „zero tolerancji” dla wszelkich przejawów korupcji.

W ramach Polityki Antykorupcyjnej obowiązują zasady dotyczące przyjmowania i wręczania prezentów, relacji z podmiotami trzecimi (w kontaktach biznesowych lub administracyjnych) oraz zasady dotyczące zachowania ostrożności wobec sytuacji mogących stanowić konflikt interesów, m.in. w zakresie dodatkowego zatrudnienia, zaangażowania w działalność podmiotów konkurujących lub współpracujących z CD PROJEKT i podejmowania decyzji personalnych.

W procesie zarządzania ryzykiem korupcji określiliśmy podstawowe standardy postępowania, mające na celu zminimalizowanie potencjalnej materializacji ryzyka korupcji w kluczowych obszarach zagrożonych jej wystąpieniem. Przykładamy szczególną wagę do rzetelnego prowadzenia ksiąg rachunkowych i dokumentacji, kontroli finansowej dokonywanych płatności, transparentności procesów rekrutacyjnych oraz podejmowania inicjatyw charytatywnych, w sposób zapewniający odpowiednią weryfikację odbiorcy i wykluczenie konfliktu interesów.

Każda osoba, która otrzymała propozycję o charakterze korupcyjnym lub ma uzasadnione podejrzenie, że do takiego zdarzenia doszło lub może dojść w przyszłości, może dokonać zgłoszenia za pośrednictwem systemu informowania o nieprawidłowościach, który szczegółowo opisano poniżej.

Spółka dotąd nie odnotowała przypadków korupcji, niemniej dokłada starań, aby we właściwy sposób określać przykłady działań, które mogą wskazywać na możliwość wystąpienia nieprawidłowości lub nadużycia oraz komunikować członkom zespołu podstawowe zasady zachowań etycznych.



ZGŁASZANIE NADUŻYĆ

GRI 102-17; GRI 406-1

Sygnalizowanie nieprawidłowości jest ważnym elementem otwartej komunikacji pomagającej wzmacniać wzajemne zaufanie, stąd w 2021 r. w CD PROJEKT dokonaliśmy aktualizacji dotychczasowego systemu zgłaszania naruszeń i wdrożyliśmy nową **Procedurę informowania o nieprawidłowościach w CD PROJEKT S.A.** Dla zapewnienia komfortu w podjęciu decyzji o przesłaniu zgłoszenia, członkowie zespołu mogą przesyłać informacje lub podejrzenia dotyczące wszelkich nieprawidłowości zarówno poprzez dedykowany formularz zapewniający poufność, anonimowość oraz integralność przesyłanych informacji, jak i osobiście lub pisemnie na adres siedziby Spółki. Zgłoszenia są rozpatrywane i weryfikowane przez osoby wyznaczone przez Zarząd, zaś w przypadku gdyby zgłoszenie miało dotyczyć członka Zarządu – przez Radę Nadzorczą.

W CD PROJEKT członkowie zespołu powinni kierować się zasadą wzajemnego szacunku, co oznacza, że ich zachowania i wypowiedzi nie mogą naruszać praw i godności innych osób. Z tego względu jednym z kluczowych obszarów objętych systemem informowania o nieprawidłowościach są zachowania niepożądane w relacjach z zatrudnionymi. W 2021 r. Spółka dokonała aktualizacji dotychczasowych regulacji wewnętrznych odnoszących się do przeciwdziałania m.in. mobbingowi i dyskryminacji oraz wdrożyła **Procedurę przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym w relacjach z zatrudnionymi.** W oparciu o tę procedurę Spółka zobowiązuje się do wzmocnienia działań w zakresie zapobiegania i przeciwdziałania wszelkim niepożądanym działaniom, które mogą nosić znamiona mobbingu, dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego, lub innego naruszenia prawa. W 2021 r. w CD PROJEKT na skutek otrzymanych zgłoszeń, wewnętrznie powołane komisje przeprowadziły 3 wewnętrzne postępowania, które dotyczyły relacji między zatrudnionymi (w 2020 r. przeprowadzono 5 takich postępowañ). W każdym przypadku Spółka podejmuje działania adekwatnie do wyników postępowania wyjaśniającego, a w doborze środków stosuje się do obowiązujących przepisów prawa oraz wewnętrznie ustanowionych procedur.

Niezależnie od formalnych procesów zgłaszania nieprawidłowości każdy członek zespołu CD PROJEKT S.A. może uzyskać poradę dotyczącą kwestii etycznych i prawnych od dedykowanego dla członka zespołu HR Partnera lub zespołu Privacy & Compliance.

Każda osoba zgłaszająca nieprawidłowość w CD PROJEKT, ale także osoba która pomaga w dokonaniu zgłoszenia, podlega ochronie przed negatywnymi działaniami, które mogą naruszać jej prawa lub wyrządzić szkodę.



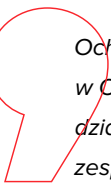
Ochrona danych osobowych

GRI 418-1; SASB

Działania z zakresu ochrony danych osobowych prowadzone są w CD PROJEKT w oparciu o **Politykę ochrony danych osobowych Grupy Kapitałowej CD PROJEKT**, uchwaloną i wdrożoną w 2018 r. Nad jej stosowaniem i aktualizacją czuwa zespół Privacy & Compliance, wyodrębniony w ramach działu prawnego CD PROJEKT. Zespół ściśle współpracuje z działającym w Spółce działem Security oraz działem prawnym spółki GOG – kluczowego partnera CD PROJEKT w obszarze przetwarzania danych osobowych.

Działania CD PROJEKT w obszarze ochrony danych osobowych na bieżąco monitoruje wyznaczony przez Spółkę zewnętrzny Inspektor Ochrony Danych.

Krzysztof Muciak,
Senior Legal Counsel/Privacy & Compliance Lead
w CD PROJEKT



Ochrona danych osobowych jest istotnym elementem wdrożonej w CD PROJEKT polityki zgodności. Mamy świadomość, że odpowiedzialne przetwarzanie danych osobowych graczy, członków naszego zespołu, partnerów biznesowych i innych osób jest podstawą ich zaufania do Spółki.

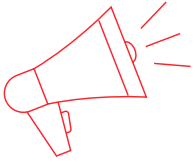
Zgodnie z obowiązującymi regulacjami, przetwarzamy dane osobowe tylko w niezbędnym zakresie, uzasadnionym jasno komunikowanymi celami. Zawsze informujemy osoby, których dane dotyczą, o tym jak, dlaczego i na jakiej podstawie przetwarzamy ich dane oraz o tym, jakie prawa przysługują im w tym kontekście. Wybierając podwykonawców, którzy mają mieć dostęp do danych osobowych, upewniamy się, że dbają o bezpieczeństwo powierzonych im danych.



Na bieżąco monitorujemy bezpieczeństwo przetwarzanych danych osobowych i reagujemy na sygnały o możliwych naruszeniach. Gdy wymaga tego sytuacja, zgłaszamy naruszenie do właściwych organów oraz informujemy o nim podmioty danych.

Zespół Privacy&Compliance stale dba o zapewnienie najwyższego poziomu ochrony danych osobowych. Monitoruje zmiany w prawie i orzecznictwo, dostosowując działania Spółki do aktualnych wymogów. Prowadzi cykliczne audyty w poszczególnych zespołach Spółki i dedykowane szkolenia. Personel zespołu uczestniczy w tworzeniu nowych inicjatyw Spółki i doradza w nich pod kątem ochrony danych. Na bieżąco odpowiada też na wątpliwości pracowników Spółki, którzy pracują z danymi osobowymi.

W ramach zapewniania zgodności z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych Spółka prowadzi również wymagane przez prawo rejestry, oceny ryzyka i analizy.



W lutym 2021 r. miał miejsce atak hakerski na serwery Spółki, w wyniku którego doszło do naruszenia poufności danych osobowych przetwarzanych przez spółki z Grupy CD PROJEKT. Szczegółowy opis działań podjętych w następstwie ataku w obszarze ochrony danych osobowych jest dostępny na www.cdprojekt.com.

Zgodnie z naszą wiedzą w CD PROJEKT S.A. w 2021 r.:

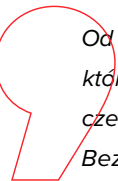
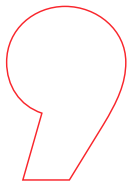
- na CD PROJEKT nie zostały skierowane żadne skargi do jakiegokolwiek instytucji odpowiedzialnej za ochronę danych osobowych,
- po stronie CD PROJEKT nie wystąpiły straty pieniężne związane ze sprawami sądowymi w związku z ochroną danych osobowych,
- nie otrzymaliśmy żadnych próśb o ujawnienie danych użytkowników CD PROJEKT od uprawnionych organów publicznych.



Bezpieczeństwo danych

SASB

Arkadiusz Osypiuk,
Chief Information Security Officer w CD PROJEKT S.A.

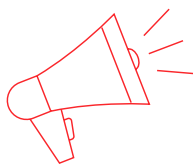


Od 2021 r. w CD PROJEKT działa Dział Bezpieczeństwa Informacji, który jest odpowiedzialny za koordynację działań z zakresu bezpieczeństwa Grupy CD PROJEKT. Działania realizowane przez Dział Bezpieczeństwa Informacji są wynikiem m.in. przeprowadzonej w Spółce analizy ryzyka.

Mając na celu respektowanie wymogów bezpieczeństwa wśród dostawców oprogramowania, w ramach Działu Bezpieczeństwa Informacji prowadzimy również proces weryfikacji dostawców wymagających dostępu do naszej infrastruktury IT lub danych produkcyjnych, na który składa się ocena ryzyka danego partnera i ocena bezpieczeństwa stosowanych przez niego zabezpieczeń. Nie podejmujemy współpracy z dostawcą, który nie spełnia wymaganego przez nas poziomu bezpieczeństwa.



Proaktywnie uczestniczymy również w licznych procesach (od analizy założeń na wczesnym etapie aż do odbioru rozwiązań) oraz wsparciu zespołów back office. Realizujemy również szkolenia wszystkich zatrudnionych (w 2021 r. przeprowadzone zostały dwie kampanie szkoleniowe z zakresu security awareness – obowiązkowe dla każdego zatrudnionego) i uruchamiamy dodatkowe narzędzia zwiększające świadomość bezpieczeństwa użytkowników systemów teleinformatycznych Grupy CD PROJEKT.



W lutym 2021 r. miał miejsce atak hakerski na serwery Grupy CD PROJEKT. Więcej informacji na temat szeregu dodatkowych działań z zakresu bezpieczeństwa podjętych w następstwie tego ataku znajdują się w Sprawozdaniu Zarządu z działalności grupy CD PROJEKT za 2021 r.

GŁÓWNE OBSZARY DZIAŁAŃ DZIAŁU BEZPIECZEŃSTWA INFORMACJI

- przygotowanie wewnętrznych polityk, standardów, regulacji i kontroli dotyczących bezpieczeństwa informacji,
- zapewnienie pełnego wsparcia ze strony bezpieczeństwa IT dla wprowadzanych rozwiązań, przeglądanie i wydawanie rekomendacji dotyczących istniejących systemów i serwisów,
- wdrażanie i administracja nowych rozwiązań z zakresu bezpieczeństwa informacji, takich jak: Data Leak Protection, Mobile Device Management, Network Detection and Response (NDR), Endpoint Detection and Response (EDR), Privileged Access Management (PAM),
- wsparcie w obszarze disaster recovery, zarządzaniu ciągłością działania oraz w zarządzaniu incydentami,
- zarządzanie bezpieczeństwem fizycznym wszystkich biur i przestrzeni należących do Grupy CD PROJEKT.

Odowiednie oznaczenie produktów i usług

GRI 416-2; GRI 417-1; GRI 417-2

Dbając o bezpieczeństwo graczy, dokładamy starań związanych z właściwym oznakowaniem produktów Spółki, m.in. poprzez:

- zamieszczanie niezbędnych informacji na temat gier studia na poświęconych im stronach internetowych, stronach produktowych na platformach dystrybucji cyfrowej oraz na ich fizycznych opakowaniach,
- oznakowanie gier ratingiem wiekowym właściwym dla danego terytorium (np. PEGI, ESRB); informacja o ratingu gry jest umieszczona na jej fizycznym opakowaniu, dedykowanej stronie internetowej, wybranych materiałach marketingowych z nią związanych i jej kartach produktowych,
- ograniczenie dostępu do treści związanych z grami studia dla osób w nieodpowiednim wieku poprzez umieszczenie bramek dostępowych na dedykowanych stronach internetowych oraz stronach produktowych gier studia na platformach cyfrowej dystrybucji gier.

Wedle wiedzy Spółki w 2021 r. w CD PROJEKT S.A. nie wystąpiły:

- przypadki niezgodności z regulacjami oraz dobrowolnymi kodeksami dotyczącymi oznakowania produktów i usług oraz informacji na ich temat,
- przypadki niezgodności z regulacjami oraz dobrowolnie stosowanymi kodeksami dotyczącymi wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo na każdym etapie cyklu ich życia, w podziale na rodzaj skutków.



Zgodność z przepisami międzynarodowymi i uczciwa konkurencja

GRI 206-1; GRI 417-3; GRI 419-1; SASB

Jako Grupa CD PROJEKT prowadzimy naszą działalność globalnie, dostarczając produkty i usługi użytkownikom na całym świecie. Zapewnienie zgodności z wymogami prawnymi i regulacyjnymi państw, które znajdują zastosowanie do naszej działalności, stanowi dla nas ważny filar budowania wzajemnego zaufania. W szybko zmieniającym się środowisku biznesowym zobowiązanie do przestrzegania zasad uczciwej konkurencji, a tym samym prezentowanie etycznej postawy jest podstawą odpowiedzialności naszej organizacji.

Stosowanie przepisów prawa może być złożone i zależne od różnych okoliczności. W celu zapewnienia zgodności naszych działań z odpowiednimi przepisami prawa krajowego oraz międzynarodowego m.in. z przepisami celnymi, handlowymi, podatkowymi lub prawa własności intelektualnej, wewnętrzny Dział Prawny wraz z zespołem Privacy & Compliance m.in. opiniuje zawierane umowy, weryfikuje procesy legislacyjne oraz współpracuje z zewnętrznymi kancelariami prawnymi (krajowymi i zagranicznymi). W relacjach biznesowych nie wykorzystujemy nieuczciwej przewagi wynikającej z pozycji rynkowej, a w ramach przeprowadzanych transakcji handlowych zawieramy stosowne oświadczenia o posiadanym statusie dużego przedsiębiorcy.

CD PROJEKT dokłada także starań, by działać zgodnie z obowiązującymi regulacjami oraz powszechnie przyjętymi praktykami rynkowymi, zarówno w skali globalnej, jak i lokalnej.

Zgodnie z najlepszą wiedzą Spółki w CD PROJEKT S.A. w 2021 r.:

- nie zidentyfikowano przypadków niezgodności dotyczących komunikacji marketingowej,
- na Spółkę nie zostały nałożone kary ani sankcje pozafinansowe z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami,
- nie zostały podjęte wobec nas kroki prawne dotyczące przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji czy praktyk monopolistycznych,
- nie wystąpiły straty pieniężne związane ze sprawami sądowymi w związku z nieuczciwą konkurencją.

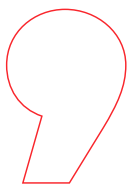
Ochrona własności intelektualnej

NASZE FRANCZYZY

Przysługujące CD PROJEKT prawa własności intelektualnej skupiają się przede wszystkim wokół uniwersum "Wiedźmina" oraz "Cyberpunk". W przypadku każdego z nich spółka CD PROJEKT zapewniła sobie nabycie praw własności intelektualnej wykraczające poza obszar gier, co długofalowo umożliwia rozwój naszych IP również w obszarach innych, niż same gry wideo.

TWORZENIE I OCHRONA WŁASNOŚCI INTELEKTUALNEJ

Anna Piechówka,
Senior Counsel, Business & IP Lead w CD PROJEKT



Tworzenie i ochrona własności intelektualnej leżą u podstaw działania CD PROJEKT., dlatego w ramach swojej działalności nieustannie dbamy o przysługujące CD PROJEKT prawa. Każda z naszych gier wideo składa się z wielu różnorodnych elementów, tj. m.in. oprogramowania, efektów dźwiękowych, graficznych czy fabuły, z których każdy osobno i wszystkie razem stanowią własność intelektualną.

Ochroną i zarządzaniem własności intelektualnej zajmuje się dedykowany zespół Business & IP, działający w ramach działu prawnego CD PROJEKT. W ramach zespołu Business & IP:

- dbamy, aby każdy z elementów tworzonej przez CD PROJEKT własności intelektualnej znalazł właściwą ochronę prawną. W ramach tego obszaru m.in. dokonujemy rejestracji znaków towarowych czy innych praw podlegających rejestracji oraz dbamy o nabycie całości praw autorskich od artystów,
- zajmujemy się dalszym licencjonowaniem praw własności intelektualnej przysługującej CD PROJEKT, m.in. licznym partnerom marketingowym czy merchandisingowym,
- dbamy, aby tworzone przez CD PROJEKT treści nie naruszały praw osób trzecich, m.in. zawierając właściwe umowy, w tym licencyjne, czy badając ryzyko naruszenia praw do znaków towarowych.

W CD PROJEKT chcemy zapewnić społeczności graczy możliwość inspirowania się naszymi produktami, wspierając tworzenie treści opartych na naszych grach. Przyjęliśmy np. oficjalne Zasady dotyczące treści fanowskich, które pozwalają na tworzenie treści **fanowskich w celach niekomercyjnych.**

W przypadku przekroczenia granic dozwolonego korzystania z praw CD PROJEKT S.A. lub naruszania ich w innym zakresie, podejmujemy działania prawne w celu ochrony przysługującej nam własności intelektualnej.

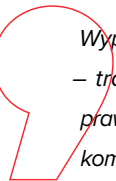
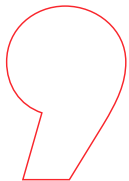


Transparentność podatkowa

GRI 207-1; GRI 207-2

Julita Pikiewicz,

Tax Director w CD PROJEKT



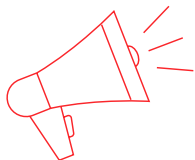
Wypełniając obowiązki podatkowe, działamy z należytą starannością – transparentnie raportujemy informacje wymagane regulacjami prawnymi i terminowo regulujemy należności publicznoprawne, na bieżąco komunikujemy się również z organami władzy państwowej i samorządowej, w szczególności z organami Krajowej Administracji Skarbowej.

W CD PROJEKT obowiązują wewnętrzne polityki i procedury mające na celu identyfikowanie i ograniczanie ryzyk podatkowych. Aby zminimalizować potencjalne ryzyka niezgodności nasze wewnętrzne zespoły prawne i podatkowe monitorują procesy legislacyjne oraz wdrażają odpowiednie procedury, metody działania i narzędzia, które mają na celu usprawnienie procesów wewnętrznych i zabezpieczenie właściwego sposobu realizacji obowiązków prawnych i podatkowych.



Nie podejmujemy działań polegających na prawnie niedozwolonej optymalizacji podatkowej, ani też działań zmierzających do unikania opodatkowania.

W związku z prowadzoną przez CD PROJEKT działalnością badawczo-rozwojową, decyzją Ministra Przedsiębiorczości i Technologii w 2018 r. uzyskaliśmy status Centrum Badawczo-Rozwojowego ("CBR") jako podmiot, u którego działalność badawczo-rozwojowa stanowi znaczący element prowadzonej działalności. Od 2020 r. w CD PROJEKT funkcjonuje zespół R&D Compliance, którego głównym obowiązkiem jest opiniowanie przyjętego kierunku prac badawczo-rozwojowych prowadzonych w CD PROJEKT przez dedykowane zespoły oraz dokumentowanie i monitorowanie tych prac.



Zachęcamy do zapoznania się z *Informacją o strategii podatkowej* dostępną na naszej stronie internetowej www.cdprojekt.com

A vibrant, futuristic cityscape at night, likely from the game Cyberpunk 2077. The scene is filled with neon lights and towering skyscrapers. In the foreground, a man in a dark jacket is sitting in the back of a dark, futuristic car, talking on a mobile phone. The city is covered in various advertisements and signs, including one for 'DATA INC.' and another for 'KIROSHI'. The overall atmosphere is one of a high-tech, neon-soaked urban environment.

05

ODPOWIEDZIALNOŚĆ WOBEC ŚRODOWISKA

W ROZDZIALE ZNAJDZIESZ INFORMACJE

- jakie cele na 2022 r. i 2023 r., postawiliśmy sobie w obszarze środowiskowym,
- podstawowe dane dotyczące wpływu Grupy CD PROJEKT na środowisko,
- jakie działania podjęliśmy w celu minimalizowania naszego wpływu na środowisko.

Cele Grupy CD PROJEKT w obszarze środowiskowym



GRI 103-2; GRI 103-3



OBSZAR ŚRODOWISKOWY

OBSZAR	CEL	PLANOWANY TERMIN REALIZACJI
Wpływ na środowisko	Przyjęcie i ogłoszenie Polityki Środowiskowej w CD PROJEKT S.A.	2022 r.
Wpływ na środowisko	Opracowanie i wdrożenie systemu zarządzania środowiskowego w CD PROJEKT S.A.	2022 r.
Oddziaływanie na klimat	Obliczenie śladu węglowego Grupy CD PROJEKT ¹ za 2022 r. w zakresie 3 zgodnie z wymogami GHG Protocol ² i określenie celu redukcyjnego w zakresie emisji gazów cieplarnianych	2022 r.
Oddziaływanie na klimat	Zidentyfikowanie i ocena ryzyka zmian klimatu zgodnie z wytycznymi Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD)	2023 r.

1 dotyczy polskich spółek Grupy CD PROJEKT

2 <https://ghgprotocol.org/>

Szczegółowe informacje na temat działań, które podejmujemy i które wpisują się w realizację 7 i 13 celu Agendy 2030, znajdują się w dalszej części niniejszego rozdziału.

Nasze podejście do odpowiedzialności wobec środowiska

GRI 307-1

Małgorzata Kaźmierczak,
Koordynator ds. zarządzania środowiskowego w CD PROJEKT

Zrównoważony rozwój i dbałość o środowisko naturalne zawsze było w naszym DNA.

W trosce o zachowanie równowagi pomiędzy dynamicznym rozwojem Grupy a odpowiedzialnością za środowisko naturalne, dążymy do prowadzenia działalności w sposób odpowiedzialny i zgodny z zasadami zrównoważonego rozwoju. W szczególności nasze działania mają na celu wdrażanie rozwiązań zmniejszających negatywny wpływ na środowisko naturalne oraz przeciwdziałanie zmianom klimatu poprzez:

- obliczanie i monitorowanie śladu węglowego oraz dążenie do redukcji emisji gazów cieplarnianych w ramach łańcucha wartości,
- racjonalne gospodarowanie zasobami i optymalizację zarządzania energią,
- wdrożenie i certyfikację systemu zarządzania środowiskowego,
- realizację inwestycji prośrodowiskowych wykorzystujących nowoczesne rozwiązania technologiczne,
- utrzymywanie zgodności z wymaganiami prawnymi oraz innymi zobowiązaniami dotyczącymi zgodności w zakresie wpływu na środowisko, mającymi zastosowanie dla naszej działalności,
- kształtowanie postaw i świadomości ekologicznej członków naszego zespołu oraz kontrahentów i najemców prowadzących działania na terenie naszych nieruchomości,
- planowanie, weryfikację i ocenę środowiskowych wyników naszej działalności w oparciu o mierzalne cele.

Uznając obszar dwustronnego wpływu Grupy na środowisko w tym na zmiany klimatu za coraz bardziej istotny dla nas i dla naszych interesariuszy, w 2021 r. przystąpiliśmy do kalkulacji emisji gazów cieplarnianych w celu ich stopniowego ograniczenia w łańcuchu wartości.

Od 2021 r. liczymy ślad węglowy zgodnie z wymogami GHG Protocol w zakresie 1 (emisje bezpośrednie powstałe w wyniku spalania paliw w źródłach będących własnością Grupy lub przez nią nadzorowanych oraz emisji w wyniku ulatniających się czynników chłodniczych) i w zakresie 2 (pośrednie energetyczne emisje powstałe w wyniku zużywania energii elektrycznej i ciepłej) dla polskich spółek wchodzących w skład Grupy. Od 2022 r. planujemy rozszerzyć kalkulację o zakres 3 (inne pośrednie emisje w łańcuchu wartości).

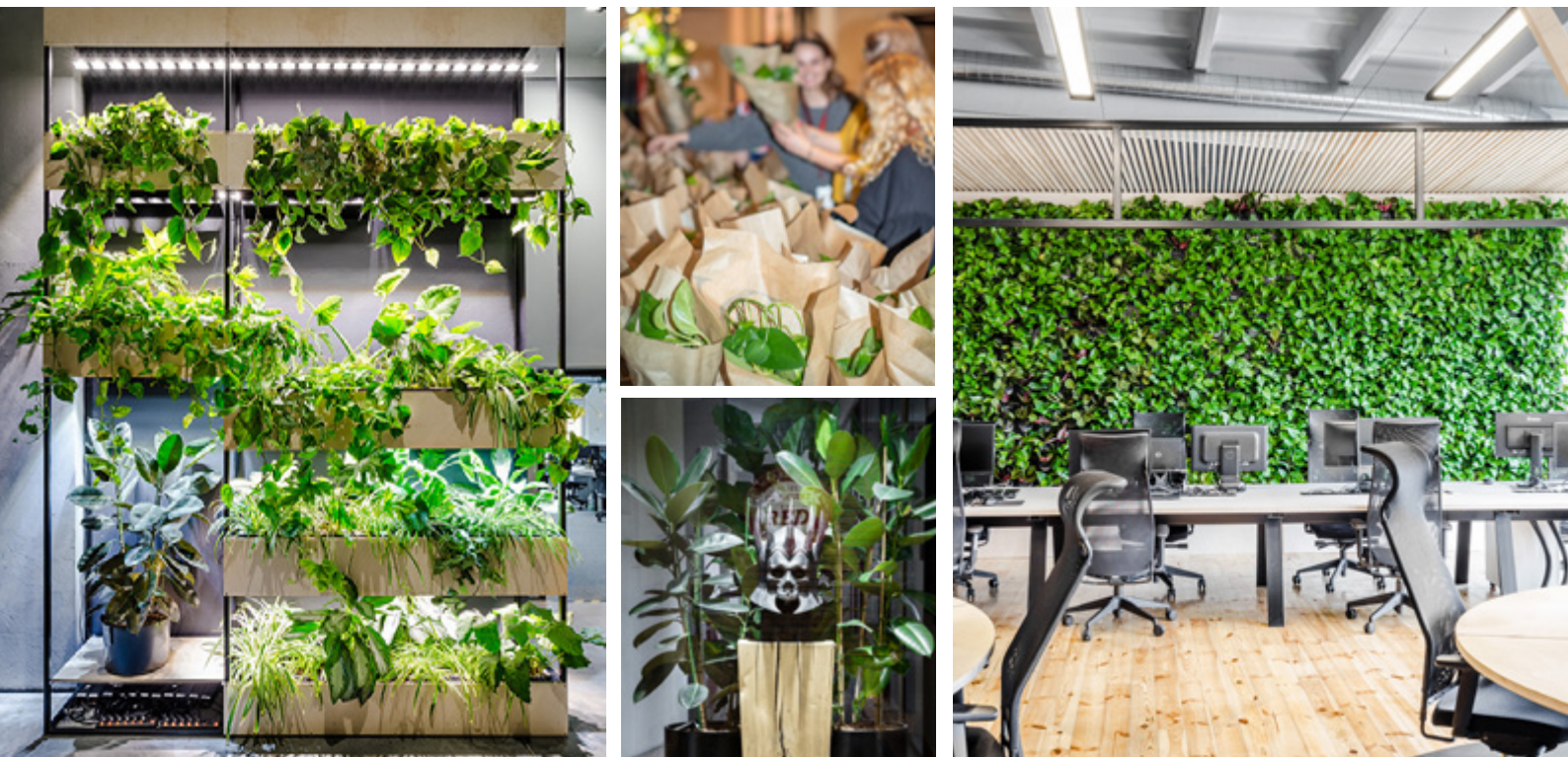


Od 2020 r. realizujemy cykliczne audyty zgodności z przepisami prawa środowiskowego. Wdrażamy system zarządzania środowiskowego, w ramach którego prowadzimy bieżącą analizę i aktualizację wymagań prawnych w tym zakresie oraz monitorujemy projekty legislacyjne, które mogą być istotne dla naszej działalności.

Zgodnie z naszą najlepszą wiedzą w 2021 r. w Grupie CD PROJEKT:

- nie stwierdzono niezgodności z obowiązującymi przepisami i regulacjami dotyczącymi ochrony środowiska,
- nie zostały nałożone kary z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami środowiskowymi.

Prowadzimy monitoring wskaźników i kosztów środowiskowych, w tym związanych ze zużyciem energii i wody, zagospodarowaniem odpadów i ścieków, emisją do powietrza.



W celu minimalizacji ryzyk środowiskowych związanych z posiadaniem i eksploatacją nieruchomości własnych oraz wynajmowanych na potrzeby prowadzonej działalności, wprowadziliśmy regulamin środowiskowy dla najemców i kontrahentów, w szczególności podwykonawców, prowadzących działania na naszym terenie. Zawiera on zestaw wymagań prawnych dotyczących odpowiedzialnego korzystania ze środowiska oraz zbiorów dobrych praktyk w zakresie zmniejszania wpływu swojej działalności na środowisko i zobowiązania do racjonalnego gospodarowania zasobami naturalnymi.

Celem realizowanych przez Grupę CD PROJEKT od wielu lat inwestycji jest m.in. zmniejszenie zużycia energii i wody w naszych biurach, ułatwienie procesu segregacji odpadów i zagospodarowanie przestrzeni wokół budynków terenami zielonymi. Zrealizowane na przestrzeni 2020/2021 r. i wciąż kontynuowane liczne inwestycje prośrodowiskowe wpisują się w tę politykę.

Podstawowe dane środowiskowe w Grupie CD PROJEKT³⁰

ZUŻYCIE ENERGII

GRI 302-1; GRI 302-4; SASB

Zużycie energii dotyczy całkowitej ilości różnych rodzajów energii zużytej w Grupie Kapitałowej CD PROJEKT³¹. Obejmuje ono zarówno energię zakupioną od dostawców jak i wygenerowaną wewnętrznie (energia elektryczna z własnej instalacji fotowoltaicznej).

Tabela 15 Całkowite zużycie energii w Grupie CD PROJEKT w 2021 r. w podziale na rodzaj energii oraz udział procentowy poszczególnych rodzajów energii^{32 33}

Nośnik energii	2021	Udział procentowy w zużyciu całkowitym
Energia elektryczna [GJ]	6 287	56%
Energia cieplna [GJ]	4 526	40%
Benzyna [GJ]	390	3%
Olej napędowy [GJ]	137	1%
Całkowite zużycie energii [GJ]	11 340	100%

Zdecydowana większość, czyli 96% energii zużywanej w działalności operacyjnej przez Grupę CD PROJEKT przypada na energię wykorzystywaną do funkcjonowania budynków. Dominuje energia elektryczna, którego zużycie na poziomie 6 287 GJ w 2021 r. odpowiadało ok. 56% całkowitego zużycia energii w Grupie. Dalsze 40% całkowitego zużycia energii przez Grupę w 2021 r. stanowi zakupiona energia cieplna. Jedynie 4% energii dotyczyło spalania paliw w pojazdach i źródłach stacjonarnych wykorzystywanych lub nadzorowanych przez Grupę (energia z surowców nieodnawialnych).

W związku z trwającą pandemią COVID-19 i obowiązującymi restrykcjami liczba osób stale pracujących w biurze w 2021 r. była znacznie niższa niż w latach poprzedzających pandemię. W związku z tym, zużycie energii elektrycznej w biurach, które ma największy udział w całości energii zużywanej przez Grupę, nie oddaje w pełni potencjalnego zużycia energii przy standardowym trybie pracy i braku obostrzeń wynikających z pandemii.

30 Wszystkie dane środowiskowe przedstawione w tym rozdziale dotyczą 2021 r., który uznaliśmy za rok bazowy.

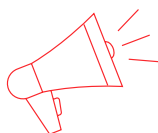
31 Dane zagregowane dla polskich Spółek należących do Grupy.

32 Źródło danych – faktury i zestawienia rozliczeniowe zużyciu powierzchni wynajmowanych. Metodologia: stany liczników, zestawienia rozliczeniowe, kalkulacje. Zużycie paliw zostało przeliczone na GJ przy wykorzystaniu przeliczników publikowanych przez Krajowy Ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami (KOBiZE).

33 Dane zostały przeliczone na GJ w celu zapewnienia porównywalności danych.

ENERGIA ZE ŹRÓDEŁ ODNAWIALNYCH

W sierpniu 2020 r. na dachach czterech budynków kampusu CD PROJEKT przy ul. Jagiellońskiej w Warszawie zamontowaliśmy 328 paneli fotowoltaicznych o łącznej mocy 100 kW. Panele te w 2021 r. wyprodukowały łącznie 95,14 MWh energii elektrycznej (343 GJ), dzięki czemu uniknęliśmy emisji 71 ton ekwiwalentu dwutlenku węgla do powietrza.



Jeśli chcesz sprawdzić, ile energii elektrycznej produkują nasze panele fotowoltaiczne, [kliknij tutaj](#)

Tabela 16 Zużycie energii elektrycznej w Grupie CD PROJEKT w 2021 r. z podziałem na energię zakupioną i wyprodukowaną³⁴

	MWh	GJ
Energia elektryczna zakupiona	1 651	5 944
Energia elektryczna własna wytworzona z OZE	95,14	343

Od 2015 r. w biurze CD PROJEKT w Warszawie działa zmodernizowana i stale rozwijana instalacja oświetleniowa wykonana w technologii z wykorzystaniem półprzewodników (LED). Zdecydowana większość opraw posiada specjalistyczne przesłony mikropryzmatyczne i pozbawiona jest efektu migotania, co zapewnia pracującym wysoki komfort pracy. W największych i najważniejszych otwartych częściach biur oprawy posiadają możliwość redukcji strumienia świetlnego, co oprócz wygody przyczynia się również do energooszczędności.

INWESTYCJE ZREALIZOWANE W 2021 R. OGRANICZAJĄCE ZUŻYCIE ENERGII ELEKTRYCZNEJ

Największy wpływ na ograniczanie poziomu zużycia energii i obniżenie wartości śladu węglowego mamy w przypadku budynków będących naszą własnością.

W 2021 r. kontynuowaliśmy prace modernizacyjne na terenie kampusu CD PROJEKT w Warszawie. Naszym celem jest zmodernizowanie należących do nas od 2019 r. budynków w celu ograniczenia zużycia energii elektrycznej, poprawy efektywności energetycznej naszych miejsc pracy i tym samym ograniczenia emisji gazów cieplarnianych. W ramach zrealizowanych inwestycji wykonaliśmy następujące prace:

- wymieniliśmy oświetlenie na energooszczędne LED na powierzchni 3700 m²,
- wykonaliśmy wentylację mechaniczną z rekuperacją dla powierzchni ok. 2 100 m², (dzięki systemowi rekuperacji powietrza ciepło w budynku jest odzyskiwane z powietrza wywiewanego, zmniejszając zapotrzebowanie na energię, zapewnia też odpowiednią filtrację pomieszczeń z zanieczyszczeń oraz kurzu, pozostawiając w nich świeże powietrze),
- zmodernizowaliśmy i zwiększyliśmy infrastrukturę dla rowerzystów – obecnie dysponujemy 80 stanowiskami rowerowymi i stacją do naprawy rowerów,
- wymieniliśmy 2 kabiny windowe na nowoczesne, z systemem odzysku energii,

³⁴ Źródło danych – faktury i zestawienia rozliczeniowe zużyć powierzchni wynajmowanych. Dane zagregowane dla polskich Spółek należących do Grupy.

- zamontowaliśmy żaluzje zewnętrzne sterowane elektrycznie obniżające zapotrzebowanie budynków na klimatyzację; inwestycję tę zrealizowaliśmy na powierzchni ok. 2000 m².

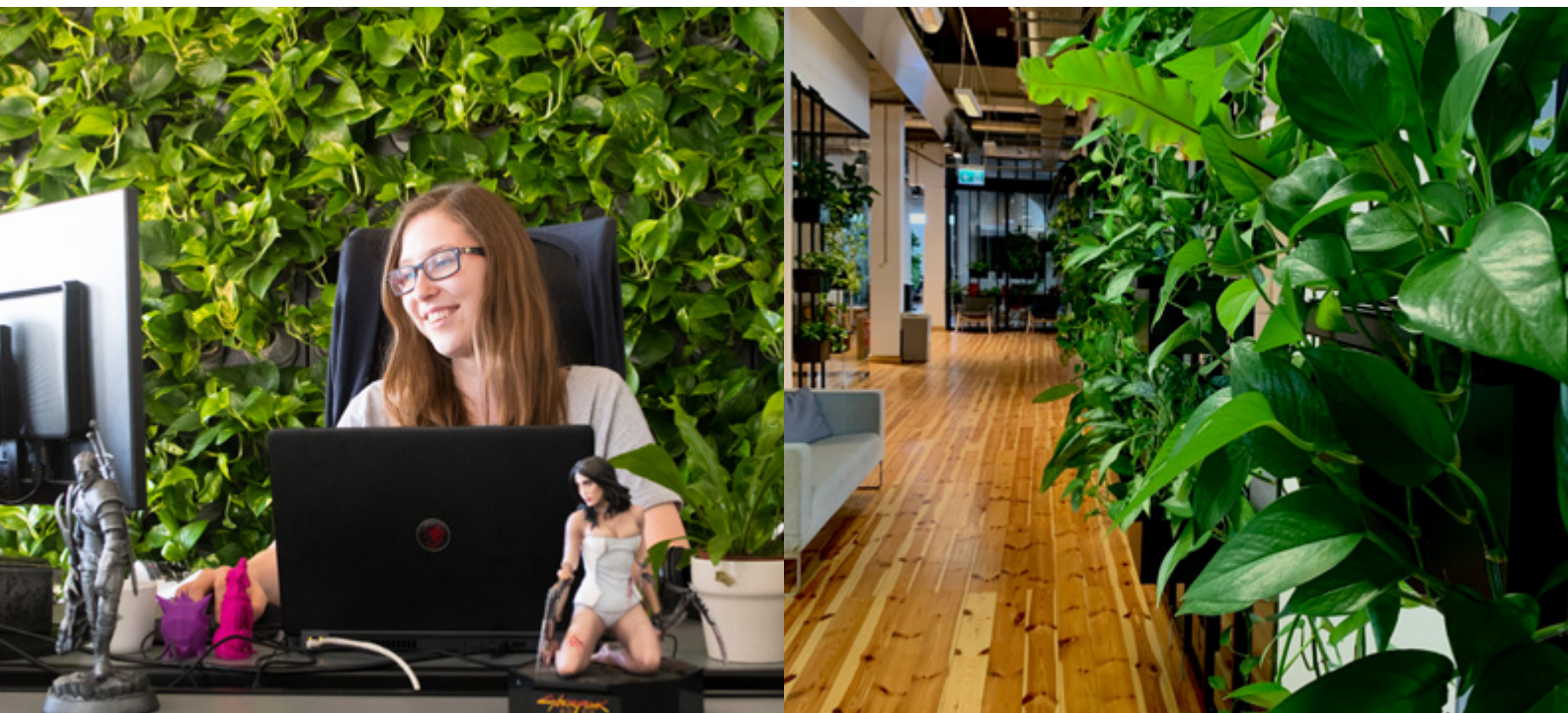
Koszt zrealizowanych inwestycji prośrodowiskowych w 2021 r. wyniósł 2,1 mln zł.

Poza modernizacją budynków położonych na kampusie CD PROJEKT w Warszawie, w 2021 r. podjęliśmy szereg innych działań proekologicznych, w tym:

- zmieniliśmy papier we wszystkich drukarkach na typ ekologiczny pochodzący 100% z recyklingu, niebielony, posiadający certyfikaty FSC (Forest Stewardship Council) i Błękitnego Anioła (Der Blaue Engel),
- zamontowaliśmy 176 sztuk budek dla jerzyków – ptaków wędrownych objętych ścisłą ochroną gatunkową,
- zwiększyliśmy teren powierzchni biologicznie czynnej na terenie kampusu CD PROJEKT o kolejne 124 m²,
- wprowadziliśmy zamawianie ekologicznych art. biurowych.

Na 2022 r. zaplanowaliśmy kolejne prośrodowiskowe inwestycje, m.in.:

- zwiększenie bazy stanowisk do ładowania samochodów elektrycznych w związku z budową nowego parkingu wielopoziomowego (I etap – 22 nowe ładowarki, docelowo 129 nowych stanowisk),
- modernizację węzła ciepłego,
- wykorzystanie wody deszczowej do podlewania zieleni.



EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH

GRI 305-1; GRI 305-2; GRI 305-4

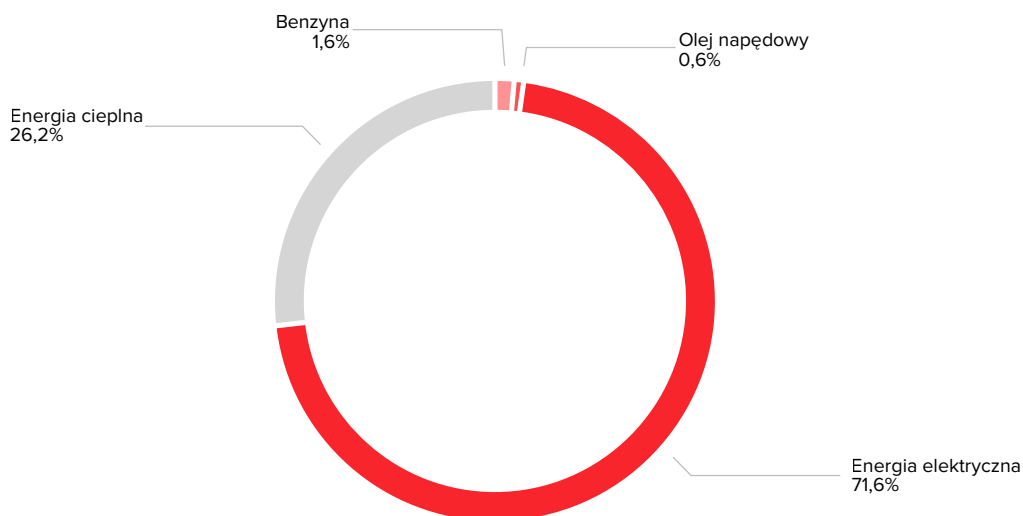
W celu zmierzenia wpływu naszej działalności na klimat od 2021 r. obliczamy ślad węglowy (*ang. carbon footprint*), czyli poziom emisji gazów cieplarnianych (GHG). Skupiliśmy się na określeniu emisji z działalności Grupy CD PROJEKT w Polsce³⁵, a wyniki obliczeń skonsolidowano według kontroli operacyjnej na poziomie Grupy CD PROJEKT, uwzględniając w ten sposób 100% emisji powstałych w analizowanych lokalizacjach.

Raportowane emisje gazów cieplarnianych zostały obliczone zgodnie ze standardem *The Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard* w wersji *Revised* oraz *GHG Protocol Scope 2 Guidance*. Obliczenia emisji objęły zakres 1 (scope 1), czyli emisje bezpośrednie, związane ze spalaniem paliw w źródłach stacjonarnych i samochodach oraz zakres 2 (scope 2), czyli emisje pośrednie wynikające z wytwarzania kupowanej energii elektrycznej i ciepłej). Emisje w zakresie 2 zostały policzone metodą market-based oraz location-based i przedstawione w tonach ekwiwalentu dwutlenku węgla [t CO₂e]. Emisje GHG zostały obliczone dla okresu od 1 stycznia 2021 r. do 31 grudnia 2021 r.

Wskaźniki emisji dla paliw przyjęto na podstawie dokumentów publikowanych przez Krajowy Ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami, wskaźniki dla czynników chłodniczych pochodzą z bazy wskaźników DEFRA (Departamentu Środowiska, Żywności i Spraw Wiejskich Wielkiej Brytanii) oraz zostały wyliczone na podstawie opublikowanych wartości dla składowych czynników, w raporcie – *IPCC Sixth Assessment Report Global Warming Potentials (AR6)*. W odniesieniu do energii ciepłej przyjęte zostały wskaźniki intensywności wytwarzanej energii ciepłej zgodnie z danymi raportowanymi dla Polski przez Urząd Regulacji Energetyki. Dla energii elektrycznej przyjęto wskaźniki dla energii elektrycznej od konkretnych sprzedawców energii (metoda market-based) oraz średniego wskaźnika emisji dla energii elektrycznej w Polsce za rok 2020, wyliczonego na podstawie dokumentów publikowanych przez Krajowy Ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami (metoda location-based).

W Grupie CD PROJEKT w 2021 r. nie zidentyfikowano biogenicznych emisji gazów cieplarnianych.

Wykres 5 Źródła emisji GHG



³⁵ Ze względu na małą istotność emisji w zakresie 1 i 2 spółek zagranicznych należących do Grupy.

Tabela 17 Emisje gazów cieplarnianych (GHG) Grupy CD PROJEKT w 2021 roku (w tonach CO₂e)³⁶

	Jednostka	2021 r.
Zakres 1 – Bezpośrednie emisje GHG	t CO ₂ e	37
Zakres 2 – Pośrednie energetyczne emisje GHG		
Metoda location-based	t CO ₂ e	1 523
Metoda market-based	t CO ₂ e	1 664
Zakres 1 + 2 (location-based)	t CO ₂ e	1 560
Zakres 1 + 2 (market-based)	t CO ₂ e	1 701

Ślad węglowy Grupy CD PROJEKT w 2021 r. według obliczeń metodą location-based (LB) wyniósł 1 560 t CO₂e, natomiast liczony metodą market-based (MB) wyniósł 1 701 t CO₂e. Zdecydowana większość (98%) emisji gazów cieplarnianych generowanych w działalności operacyjnej Grupy przypada na zakres 2, czyli są to emisje pośrednie będące skutkiem wytwarzania kupowanej energii elektrycznej i ciepłej. Ślad węglowy pochodzący z zakupionej energii elektrycznej wyniósł łącznie 1 218 [t CO₂e]. Zdecydowana większość tych emisji (73% emisji w zakresie 2, 72% łącznych emisji) przypada na energię elektryczną. Pozostałe (27% emisji w zakresie 2, 2,6% łącznych emisji) przypada na zakupioną energię ciepłą. Ślad węglowy pochodzący z zakupionego ciepła wyniósł 446 [t CO₂e]. Emisje z zakresu 1 wystąpiły tylko w spółce CD PROJEKT S.A. i były związane ze spalaniem paliw w źródłach stacjonarnych i wykorzystywaniem paliw w pojazdach użytkowanych przez Spółkę, odpowiadając za ok. 2% śladu węglowego Grupy.

Rok 2021 jest pierwszym okresem, w którym została przeprowadzona kalkulacja emisji gazów cieplarnianych w Grupie CD PROJEKT. Należy zauważyć, iż w związku z trwającą pandemią COVID-19 i obowiązującymi restrykcjami liczba osób stale pracujących z biura w ciągu roku była znacznie mniejsza, niż w latach przed pandemią. W związku z tym zużycie energii elektrycznej w biurach, które ma największy udział w emisjach GHG Grupy w zakresie 2, nie oddaje w pełni potencjalnego zużycia energii przy standardowym trybie pracy i braku obostrzeń wynikających z pandemii.

Struktura emisji GHG w zakresie 1 i 2 podkreśla znaczenie już podejmowanych działań w kierunku zwiększenia efektywności energetycznej naszych biur oraz przechodzenia na odnawialne źródła energii. 328 paneli fotowoltaicznych o łącznej mocy 100 kW umieszczonych na budynkach kampusu w Warszawie generuje korzyści związane z ograniczeniem emisji gazów cieplarnianych. W 2021 r. instalacja fotowoltaiczna wyprodukowała 95,14 MWh energii elektrycznej, co pozwoliło uniknąć emisji 71 ton CO₂e do atmosfery.

W 2022 r. rozpoczęliśmy pracę nad identyfikacją głównych źródeł i kalkulację emisji GHG w zakresie 3 (scope 3), czyli pośrednich emisji gazów cieplarnianych w całym łańcuchu wartości Grupy.

³⁶ Wyniki emisji podane są w tonach ekwiwalentu dwutlenku węgla i dotyczą polskich spółek należących do Grupy.

Pełna kalkulacja emisji gazów cieplarnianych w zakresie 1-3 będzie stanowiła podstawę do opracowania przez Grupę strategii zarządzania śladem węglowym na najbliższe lata. Obecnie zamierzamy koncentrować się na dalszej poprawie efektywności energetycznej oraz zwiększaniu udziału odnawialnych źródeł energii w ogólnym bilansie energetycznym Grupy, w tym w zakresie własnej energii solarnej.

EMISJA W PRZELICZENIU NA WSKAŹNIKI INTENSYWNOŚCI (KPI)

Do zobrazowania intensywności emisji wykorzystano własne wskaźniki KPI. W celu zapewnienia porównywalności danych rok do roku, otrzymane wyniki przeliczono przez parametry charakterystyczne dla działalności Grupy tj. powierzchnię użytkową oraz liczbę osób zatrudnionych. Wskaźniki te umożliwią nam porównanie przyszych poziomów emisji gazów cieplarnianych.

Tabela 18 Intensywność emisji gazów cieplarnianych Grupy CD PROJEKT w 2021 r.

	Jednostka	2021 r.
Emisje (zakres 1 i 2) na m ² powierzchni użytkowej (location-based)	t CO ₂ e/m ²	0,12
Emisje (zakres 1 i 2) na m ² powierzchni użytkowej (market-based)	t CO ₂ e/m ²	0,13
Emisje (zakres 1 i 2) na osobę zatrudnioną (location-based)	t CO ₂ e/osobę	1,39
Emisje (zakres 1 i 2) na osobę zatrudnioną (market-based)	t CO ₂ e/osobę	1,52

ZARZĄDZANIE CENTRAMI DANYCH

SASB

W bieżącej działalności biznesowej w Grupie CD PROJEKT opieramy się na kolokowaniu własnych serwerów u dostawców wyspecjalizowanych w dzierżawie przestrzeni, która spełnia najwyższe normy w zakresie bezpieczeństwa i kolokacji tego typu sprzętu. Dodatkowo część usług jest świadczona z naszej własnej serwerowni, znajdującej się w siedzibie głównej CD PROJEKT w Warszawie. Ze względu na globalny charakter naszej działalności część wewnętrznych i zewnętrznych usług realizowana jest również przy pomocy dostawców usług chmur publicznych, m.in. Google Cloud Platform, AWS, Alibaba, OVH, czy ATMAN Cloud³⁷.

37 <https://www.atman.pl/o-nas/certyfikaty/>



Dostawcy chmur publicznych całkowicie lub w znacznym stopniu korzystają z energii ze źródeł odnawialnych lub planują pokrycie bieżącego zapotrzebowania na energię w 100% energią odnawialną w najbliższych latach³⁸. Własne serwery zasilane są energią elektryczną pochodzącą od dostawcy energii dla kompleksu CD PROJEKT w Warszawie. Serwery zlokalizowane poza siedzibą Spółki, w usługach kolokacji, są zasilane energią elektryczną na podstawie umowy zawartej pomiędzy operatorem centrów danych a firmą energetyczną. W 2021 r. 20,3% energii wykorzystywanej przez dostawcę kolokacji pochodziło z odnawialnych źródeł energii³⁹.

Nasze zasoby obliczeniowe są zwirtualizowane i/lub w kontenerach, a dzięki użyciu mechanizmów automatycznego skalowania części usług zewnętrznych i wewnętrznych moc obliczeniowa jest kierowana tam, gdzie na daną chwilę jest najbardziej potrzebna. Akcje promocyjne, czy całe kampanie przeprowadzane na naszej platformie sprzedażowej GOG.COM, są częściowo lub całościowo obsługiwane przez dodatkowe zasoby obliczeniowe od wymienionych wyżej dostawców chmur publicznych, przy wsparciu zasobów własnych aktualnie nieużywanych, co gwarantuje wysoki współczynnik użycia zasobów. W zadaniach codziennych i przy wzmożonej aktywności związanej z budowaniem kodu gier czy aplikacji, zasoby są dynamicznie dodawane na żądanie. Dodatkowo, Grupa sukcesywnie modernizuje swoje własne zasoby celem zwiększania mocy obliczeniowej przy jednoczesnym względnym zachowaniu poziomu zużycia energii na stałym poziomie.

38 zgodnie z dostępnymi publicznie raportami dostawców usług chmur publicznych:
 Google Cloud Platform (<https://cloud.google.com/sustainability>),
 AWS (<https://sustainability.aboutamazon.com/environment/the-cloud?energyType=true>),
 Alibaba (<https://www.google.com/url?q=https://sustainability.alibabagroup.com/en&sa=D&source=docs&ust=1648118050938747&usg=AOvVaw2al7IQf9Ua8pBptviRylla>),
 OVH (<https://corporate.ovhcloud.com/en/sustainability/environment/>)

39 Dane uzyskane bezpośrednio u dostawcy usług kolokacji

WODA I ŚCIEKI

GRI 303-1; SASB

Woda w Grupie CD PROJEKT jest wykorzystywana do celów konsumpcyjnych oraz higieniczno-sanitarnych. Woda pochodzi w całości od dostawców zewnętrznych – miejskich sieci wodociągowych. Ścieki socjalno-bytowe odprowadzane są do miejskich sieci kanalizacji sanitarnej.

Tabela 19 Pobór wody oraz wytwarzanie ścieków w budynkach biurowych należących do Grupy CD PROJEKT⁴⁰

	2021
Pobór wody [m ³]	3 715
Ilość ścieków [m ³]	3 654

W celu zminimalizowania zużycia wody i efektywnego zarządzania zasobami wodnymi w naszych biurach:

- instalujemy tzw. oszczędne urządzenia (m.in. bezdotykowe baterie umywalkowe, perlatory, spłuczki z funkcją stop),
- udostępniamy dystrybutory na wodę pitną podłączone bezpośrednio do sieci,
- natychmiast eliminujemy ewentualne wycieki i wymieniamy niesprawne urządzenia (spłuczki, baterie umywalkowe),
- zainstalowaliśmy energooszczędne zmywarki dające możliwość zastosowania ekologicznych programów zmywania,
- wdrożyliśmy regulamin środowiskowy dla najemców i kontrahentów wykonujących prace na terenie nieruchomości CD PROJEKT, w którym określiliśmy m. in. dobre praktyki w zakresie odpowiedzialnego gospodarowania wodą.

Planujemy kolejne działania mające na celu oszczędzanie zasobów wodnych, w tym wykorzystanie wody deszczowej do podlewania terenów zielonych kampusu CD PROJEKT w Warszawie.



GOSPODARKA ODPADAMI

GRI 306-3

Wszystkie odpady, których powstaniu nie udało się zapobiec, są magazynowane selektywnie, zgodnie z wymaganiami prawnymi oraz przekazywane do utylizacji wyłącznie wyspecjalizowanym firmom, posiadającym stosowne zezwolenia w kwestii gospodarowania określonym rodzajem odpadu.

⁴⁰ Dane dotyczą polskich lokalizacji Spółek z Grupy oraz biur wynajmowanych w Krakowie i we Wrocławiu, zebrane na podstawie faktur oraz zestawień rozliczeniowych.

Tabela 20 Całkowita masa odpadów wytworzonych w Spółkach Grupy CD PROJEKT w 2021 r. według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem⁴¹

Rodzaj odpadu	Masa [t]	Metody utylizacji
Odpady niebezpieczne	0,25	Przetwarzanie
Odpady inne niż niebezpieczne	10,25	Przetwarzanie
Razem	10,50	

W 2021 r. w spółkach Grupy CD PROJEKT zostało wytworzonych i przekazanych do utylizacji łącznie około 10,5 ton odpadów, z czego odpady niebezpieczne w ilości 0,25 tony stanowiły jedynie 2% całości odpadów. W 2021 r. w oparciu o wymagania prawne oraz dobre praktyki opracowaliśmy nową politykę gospodarowania odpadami wytwarzanymi na terenie warszawskiego kampusu CD PROJEKT. Wdrożyliśmy regulamin środowiskowy dla najemców i kontrahentów wykonujących prace na terenie nieruchomości CD PROJEKT, w którym określiliśmy m. in. szczegółowe zasady odpowiedzialnego gospodarowania odpadami.

Odpady komunalne segregujemy zgodnie z lokalnym systemem gospodarowania odpadami. Wszystkie pomieszczenia biurowe oraz strefy socjalne są wyposażone w oznakowane kosze do segregacji odpadów (papier, szkło, metale i tworzywa sztuczne, bio i zmieszane), dzięki czemu całkowicie wyeliminowaliśmy pojedyncze kosze przy biurkach.

Przy każdej drukarce znajdują się pudełka na papier. Korzystamy wyłącznie z papieru pochodzącego w 100% z recyklingu, niebielonego, posiadającego certyfikaty FSC (Forest Stewardship Council) i Błękitnego Anioła (Der Blaue Engel). W celu zminimalizowania ilości zużywanego papieru i toneru oraz uniknięcia przypadkowych wydruków, wdrożyliśmy w naszych biurach system tzw. wydruku podążającego i bezpiecznego. To rozwiązanie umożliwia wydruk dokumentu dopiero po przyłożeniu naszej karty identyfikacyjnej do drukarki. Ponadto zachęcamy wszystkich do korzystania z dokumentów w formie elektronicznej i drukowania materiałów jedynie wtedy, gdy jest to niezbędne.

Zbieramy i bezpiecznie niszczymy dokumentację utrwaloną zarówno w formie papierowej, jak i magnetycznej. Selektywnie zbierane są również baterie i akumulatory, zużyty sprzęt elektroniczny oraz tonery.



⁴¹ Dotyczy polskich Spółek z Grupy Kapitałowej. Dane zawierają ilości odpadów niebezpiecznych i innych niż niebezpieczne, które zostały zaraportowane w systemie BDO przez Spółki jako odpady wytworzone w 2021 r. Wartości podane są w tonach. Dane o sposobie zagospodarowania pochodzą od odbiorców odpadów oraz na podstawie posiadanych przez nich decyzji na zbieranie i/lub przetwarzanie odpadów.

OGRANICZANIE ZUŻYCIA PLASTIKU

Plastikowe produkty jednorazowego użytku stanowią realne zagrożenie dla środowiska. Grupa CD PROJEKT włączyła się w działania mające na celu redukcję tego typu produktów w codziennym życiu firmy. Kuchnie i strefy socjalne są w pełni wyposażone w naczynia i sprzęty wielokrotnego użytku. W biurach dostępne są dystrybutory podłączone bezpośrednio do sieci, z funkcją wody gazowanej oraz punkty z kompaktowym systemem oczyszczania wody z wbudowanym zbiornikiem na wodę mineralizującą, dzięki czemu ograniczyliśmy zamawianie wody butelkowanej do niezbędnego minimum.

TRANSPORT

Warszawska siedziba CD PROJEKT znajduje w dogodnej lokalizacji z łatwym dojazdem środkami komunikacji miejskiej oraz ścieżkami rowerowymi. Promujemy i zapewniamy udogodnienia dla osób przyjeżdżających do biura alternatywnymi środkami transportu. Na terenie kampusu zostały ustawione stojaki na rowery, a wraz ze wzrostem liczby osób wybierających ten środek komunikacji regularnie udostępniamy kolejne rowerowe miejsca parkingowe. W 2021 r. zmodernizowaliśmy i zwiększyliśmy infrastrukturę dla rowerzystów – obecnie dysponujemy 80 stanowiskami rowerowymi i stacją do naprawy rowerów. Wspieramy również wybór pojazdów elektrycznych. Obecnie na terenie warszawskiego kampusu dysponujemy 8 gniazdami do ładowania aut elektrycznych. W związku z budową nowego parkingu wielopoziomowego planujemy zwiększenie tej bazy docelowo o 129 stanowisk przystosowanych do ładowania samochodów elektrycznych.



Nasze produkty – wpływ na środowisko

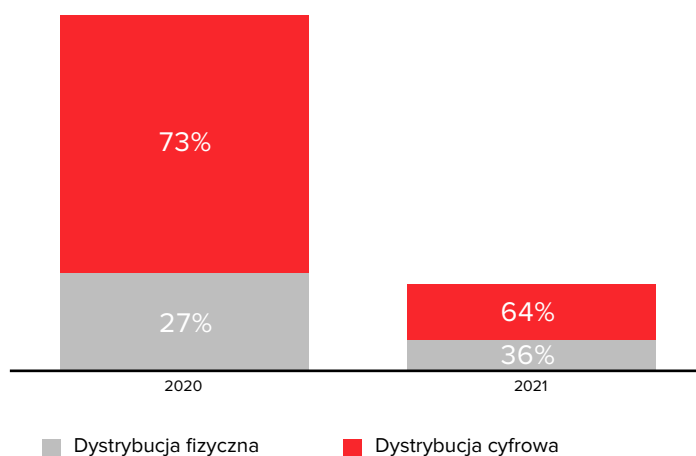
Jesteśmy świadomi, że oddziałujemy na środowisko naturalne w całym łańcuchu dostaw, m.in. poprzez nasze gry, które sprzedajemy na całym świecie. Obecnie podejmujemy działania mające na celu zmierzenie tego wpływu, poprzez m.in. kalkulację śladu węglowego CD PROJEKT w zakresie 3.

DIGITALIZACJA SPRZEDAŻY

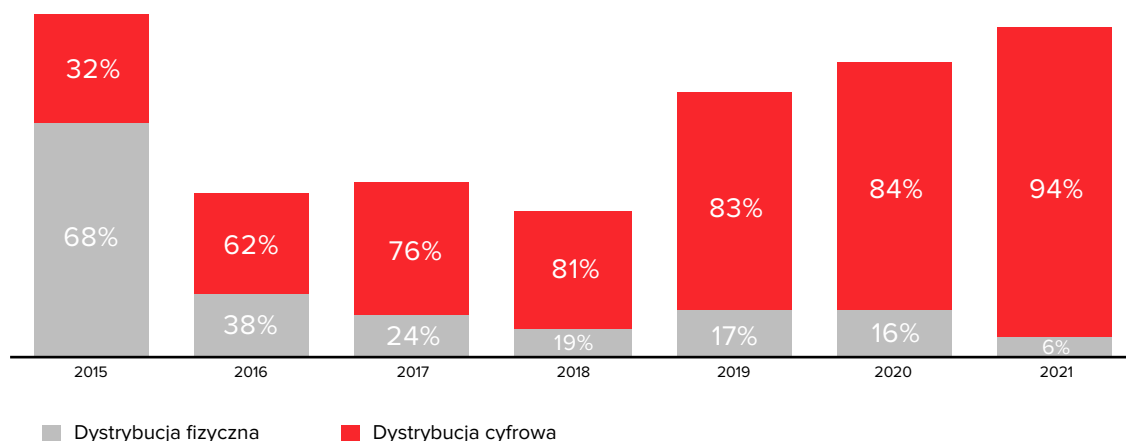
W ostatnich latach obserwujemy coraz większe znaczenie digitalizacji w sektorze gier. Coraz więcej klientów wybiera zakup cyfrowych wersji ulubionych gier, na co wpływ mają niewątpliwie trwająca na świecie pandemia COVID-19 oraz coraz większa świadomość ekologiczna konsumentów. Postępujący trend digitalizacji sprzedaży gier przekłada się na realną szansę ograniczenia zużycia surowców, w tym plastiku, oraz na zmniejszenie negatywnych konsekwencji dla środowiska wynikających z produkcji i dystrybucji fizycznych kopii gier.

Coraz większy udział sprzedaży cyfrowej w sprzedaży ogółem widzimy również na przestrzeni lat w strukturze sprzedaży naszych gier.

Wykres 6 Cyberpunk 2077 – sprzedaż detaliczna sklepów do graczy (sell-through) w podziale na rodzaj dystrybucji (sztuki, szacunek Spółki na bazie danych od partnerów handlowych)



Wykres 7 Wiedźmin 3 – sprzedaż w podziale na rodzaj dystrybucji (sztuki, sell-in)⁴²

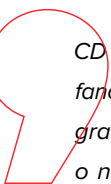
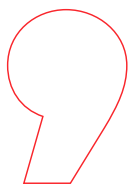


⁴² dane historyczne zrewidowane

Działania CD PROJEKT RED GEAR

NASZE PODEJŚCIE

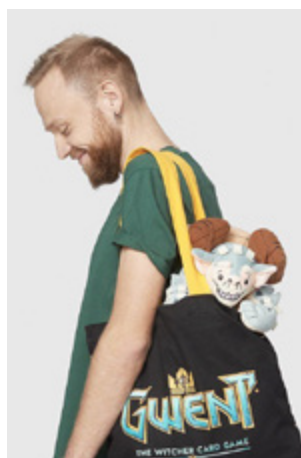
Aleksandra Jarońkiewicz,
Dyrektor, CD PROJEKT RED GEAR



CD PROJEKT RED GEAR to sklep kolekcjonerski, w którym oferujemy fanom gier ze studia CD PROJEKT RED przedmioty związane z naszymi grami. Nasza filozofia biznesowa zakłada oferowanie produktów o najwyższej jakości w sposób odpowiedzialny i zrównoważony, dlatego tak ważne dla nas jest ograniczanie negatywnego wpływu na środowisko naturalne.

W CD PROJEKT RED GEAR stawiamy na lokalną produkcję i skracanie łańcucha dostaw: ok. 87% naszych produktów produkujemy w Polsce, dzięki czemu mamy większą kontrolę nad jakością i procesem produkcyjnym. Skracając drogi transportowe redukujemy również ślad węglowy i inne zanieczyszczenia związane z transportem.

Chcemy wspierać polskich twórców – nawiązujemy współpracę z posiadającymi ogromne doświadczenie i indywidualny styl polskimi producentami, takimi jak Turbokolor, Astrography, Bewood czy Phenotype. Z drugiej strony poszukujemy i promujemy polskich artystów, którzy dzięki nam zyskują szansę na zaistnienie lub wzmocnienie swojej pozycji na rynku międzynarodowym.



Naszym wyróżnikiem są butikowe kolekcje, stawiamy na domówienia produktów, a nie overstocking, dzięki czemu nie musimy utylizować naszych produktów.

Dążymy do wyeliminowania plastiku z opakowań naszych produktów. Wszędzie tam, gdzie jest to możliwe, staramy się wybierać karton lub trwałe materiały, które stają się ważnym elementem produktu, jak np. metalowe puszki w wiedzmińskich medalionach. Zamówienia z naszego sklepu już teraz są w większości wysyłane w kartonach lub biodegradowalnych foliopakach. W 2022 r. chcielibyśmy pójść o krok dalej i wprowadzić opakowania z certyfikatem FSC, a plastikowe taśmy zastąpić papierowymi, pokrytymi klejem kauczukowym. W 2022 r. planujemy również zmianę opakowań foliowych, stosowanych do zabezpieczania ubrań, na torby z biotworzyw na bazie skrobi roślinnej.

Mamy również w swojej ofercie produkty z upcyclingu – w zeszłym roku wprowadziliśmy do sprzedaży torbę Cyberpunk 2077, których zewnętrzna część jest w 100% wykonana z materiału użytego do produkcji billboardu reklamowego gry Cyberpunk 2077.



Zgodność z taksonomią działalności zrównoważonej

Podstawę do opracowania niniejszej części Raportu stanowi Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje, zmieniające rozporządzenie (UE) 2019/2088 (dalej: „Taksonomia”), zobowiązujące przedsiębiorstwa do ujawnienia czy i w jakim stopniu ich działalność biznesowa jest zgodna z założeniami Taksonomii, klasyfikującej i opisującej działalności zrównoważone środowiskowo.

W okresie od 1 stycznia 2021 r. do 31 grudnia 2021 r. (tj. za rok obrotowy 2021) ujawnienia dotyczą procentowego udziału działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki oraz działalności gospodarczej niekwalifikującej się do systematyki Taksonomii w całkowitym:

- obrocie,
- nakładach inwestycyjnych (CapEx),
- i wydatkach operacyjnych (OpEx),

oraz powiązanych informacji jakościowych (objaśniających) – określonych zgodnie z Rozporządzeniem Delegowanym Komisji (UE) 2021/2178.

Zgodnie z Rozporządzeniem Delegowanym Komisji (UE) 2021/2178 działalność gospodarcza kwalifikująca się do systematyki w ujawnieniach za rok 2021 oznacza działalność gospodarczą opisaną w Rozporządzeniu Delegowanym Komisji (UE) 2021/2139.

W ramach weryfikacji kwalifikowalności przeprowadziliśmy ocenę względem dwóch pierwszych celów, dla których zostały opublikowane techniczne kryteria kwalifikacji:

- łagodzenia zmian klimatu, zawartych w Załączniku I do Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/2139,
- adaptacji do zmian klimatu, zawartych w Załączniku II do Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/2139.

W celu szczegółowego określenia zakresu ujawnień za rok 2021, we wszystkich spółkach z Grupy Kapitałowej CD PROJEKT przeprowadziliśmy w lutym 2022 r. analizę prowadzonych działalności, w wyniku której zidentyfikowaliśmy działalności kwalifikujące się do systematyki Taksonomii, tj. takie, które są zgodne z opisem działalności wykazanych w Załączniku I lub Załączniku II do Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/2139.

Przedstawione w poniższych ujawnieniach dane obejmują zgodnie z Taksonomią przychody (obroty) z prowadzonych działalności gospodarczych oraz nakłady inwestycyjne i wydatki operacyjne, jak również zakupy od działalności kwalifikujących się do systematyki Taksonomii. Podstawę uznania danej działalności za kwalifikującą się stanowiło porównanie rzeczywiście prowadzonej działalności z opisem działalności wyszczególnionym w ramach Załącznika I lub Załącznika II do Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/2139.

Podstawę do kalkulacji wskaźników obrotów, nakładów inwestycyjnych oraz wydatków operacyjnych stanowiły dla nas definicje określone w Załączniku I do Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/2178. Do kalkulacji wskaźników dla Grupy uwzględniliśmy odpowiednie wyłączenia konsolidacyjne, bazujące na metodach wykorzystywanych w ramach sprawozdania finansowego.

Poszczególne rodzaje prowadzonej działalności przypisaliliśmy tylko do jednej działalności kwalifikującej się do systematyki Taksonomii. Żadna część przychodów, CapEx i OpEx nie została więc policzona podwójnie.

Grupa Kapitałowa CD PROJEKT prowadzi swoją działalność także poza terenem Unii Europejskiej. Takie działalności poddaliśmy ocenie kwalifikowalności w analogiczny sposób, jak w przypadku wszystkich działalności prowadzonych przez nas na terenie UE.

W ramach analizy zrealizowaliśmy następujące działania:

- ustaliliśmy sektory NACE, w których mieści się działalność gospodarcza prowadzona przez Grupę CD PROJEKT oraz określiliśmy, czy sektory te zostały ujęte w poszczególnych rozdziałach Taksonomii. Pomogło nam to w zakresie określenia klucza zasadniczej kwalifikowalności działań Grupy w stosunku do Taksonomii UE, w tym w jej celach 1 (Łagodzenie zmian klimatu) oraz 2 (Adaptacja do zmian klimatu);
- przeprowadziliśmy analizę jakości (udziału) alokacji przychodów, CapEx'u i OpEx'u do poszczególnych zidentyfikowanych rodzajów działalności we wszystkich spółkach wchodzących w skład Grupy Kapitałowej CD PROJEKT, czyniąc to w aspekcie kodów NACE, ale także pozostałych działalności zgodnych z kryteriami kwalifikowalności taksonomicznej. Podczas alokacji zastosowaliśmy metodologię wskazaną w rozporządzeniu delegowanym, określającym treść i sposób prezentacji informacji na temat działalności zrównoważonej środowiskowo (odpowiednie zasady wskazane w Załączniku I w pkt. 1.1.1. w odniesieniu do przychodów, w pkt. 1.1.2.1. w odniesieniu do CapEx'u i w pkt. 1.1.3.1. w odniesieniu do OpEx'u);
- dokonaliśmy konsolidacji danych dotyczących przychodów, CapEx'u i OpEx'u na poziomie Grupy Kapitałowej.

W wyniku przeprowadzonych działań ustaliliśmy, że udział wartości obrotów Grupy CD PROJEKT w roku 2021, kwalifikujących się do systematyki Taksonomii środowiskowej UE, wynosi 0%.

Wartość 0% uzyskano również w zakresie udziału wartości kwalifikujących się do systematyki Taksonomii środowiskowej UE wydatków operacyjnych Grupy Kapitałowej CD PROJEKT z roku 2021.

W zakresie wartości kwalifikujących się do systematyki Taksonomii środowiskowej UE nakładów inwestycyjnych Grupy Kapitałowej CD PROJEKT w roku 2021 uzyskano 9.4 mln zł.

Biorąc powyższe pod uwagę zdecydowaliśmy o zaprezentowaniu otrzymanych wyników w formie tabelarycznej jedynie w odniesieniu do wartości nakładów inwestycyjnych.

Wartości bezwzględne i udział procentowy nakładów inwestycyjnych Grupy Kapitałowej CD ROJEKT kwalifikujących się systematyki Taksonomii środowiskowej UE w roku 2021:

Działalność gospodarcza	Kod działalności w Taksonomii UE	CAPEX Grupy Kapitałowej CD PROJEKT kwalifikujący się do Taksonomii UE (wartość bezwzględna)	Udział CAPEX Grupy Kapitałowej CD PROJEKT kwalifikującej się do Taksonomii UE w całości CapEx
		mln zł	%
A. Działalność kwalifikująca się do systematyki	-	9.4	9%
Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną	7.3	1.4	1%
Renowacja istniejących budynków	7.2	8.1	8%
B. Działalność niekwalifikująca się do systematyki	-	97.8	91%
RAZEM (A + B)	-	107.2	100%

Spółka za rok 2021 r. nie jest zobowiązana do ujawnienia danych o zgodności z założeniami Taksonomii, klasyfikującej i opisującej działalności zrównoważone środowiskowo z uwagi na fakt, iż Spółka nie spełnia kryteriów podmiotowych w stosunku do uczestników rynku finansowego (Dyrektywa SFRD) oraz podmiotów objętych obowiązkiem raportowania niefinansowego (Dyrektywa NFRD). Mimo to na zasadzie dobrowolności podjęliśmy próbę określenia, jaka część przychodów, wydatków operacyjnych i wydatków inwestycyjnych Grupy Kapitałowej CD PROJEKT jest zgodna z Taksonomią.

Spółka podjęła należyte starania, aby zaprezentować powyższe dane w Raporcie w sposób rzetelny, niemniej ze względu na skomplikowanie związane z oceną zgodności działalności gospodarczej z Taksonomią, Spółka zastrzeżę, iż przedstawione wartości mogą w przyszłości ulec zmianie.

W kolejnych latach planujemy udoskonalać prowadzone analizy taksonomicznej i sposób prezentacji ich wyników. Będzie to zależało przede wszystkim od zakończenia przez regulatora prac legislacyjnych nad kolejnymi elementami systemu Taksonomii UE.

Załącznik 1. Zgodność z wymogami Ustawy o rachunkowości w zakresie ujawniania danych niefinansowych

Wymóg ustawy o rachunkowości	Odnośnik do raportu
Opis modelu biznesowego jednostki oraz kluczowe wskaźniki efektywności	Model biznesowy
Opis zarządzania ryzykami zidentyfikowanymi, jako istotne	Zarządzanie ryzykami ESG w Grupie CD PROJEKT
Opis polityk procedur należytej staranności oraz wskaźników wyników związanych z działalnością jednostki w odniesieniu do przeciwdziałania korupcji	Polityka antykorupcyjna
Opis polityk, procedur należytej staranności oraz wskaźników wyników związanych z działalnością jednostki w odniesieniu do poszanowania praw człowieka	Nasze podejście do społecznej odpowiedzialności Różnorodność i inkluzywność
Opis polityk, procedur należytej staranności oraz wskaźników wyników związanych z działalnością jednostki w odniesieniu do zagadnień społecznych	Odpowiedzialność społeczna Grupy CD PROJEKT
Opis polityk, procedur należytej staranności oraz wskaźników wyników związanych z działalnością jednostki w odniesieniu do środowiska naturalnego	Odpowiedzialność wobec środowiska
Opis polityk, procedur należytej staranności oraz wskaźników wyników związanych z działalnością jednostki w odniesieniu do zagadnień pracowniczych	Nasze podejście do społecznej odpowiedzialności CD PROJEKT jako pracodawca i zatrudniającego Różnorodność i inkluzywność
Opis polityk, procedur należytej staranności oraz wskaźników wyników związanych z tematami istotnymi w relacji z konsumentem/klientem, jakością	Komunikacja z graczami

Załącznik 2. Indeks Global Reporting Initiative (GRI)

GRI 102-55

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Zakres	Odnośnik do raportu
O Grupie Kapitałowej CD PROJEKT			
GRI 102-1	Nazwa organizacji	Podstawowy	Przedmiot działalności
GRI 102-2	Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i/lub usługi	Podstawowy	Przedmiot działalności
GRI 102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	Podstawowy	Przedmiot działalności
GRI 102-4	Lokalizacja działalności operacyjnej	Podstawowy	Przedmiot działalności
GRI 102-5	Forma własności i struktura prawna organizacji	Podstawowy	Struktura właścicielska
GRI 102-6	Obsługiwane rynki	Podstawowy	Przedmiot działalności
GRI 102-7	Skala działalności	Podstawowy	Przedmiot działalności
GRI 102-8	Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz organizacji	Podstawowy	CD PROJEKT jako pracodawca i zatrudniający
GRI 102-9	Opis łańcucha dostaw	Podstawowy	Model biznesowy
GRI 102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości	Podstawowy	O raporcie
GRI 102-11	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności	Podstawowy	Zarządzanie ryzykami w Grupie CD PROJEKT
GRI 102-12	Zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy	Podstawowy	Cele w obszarach ESG
GRI 102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	Podstawowy	Członkostwo w organizacjach branżowych i public affairs
GRI 102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	Podstawowy	List Prezesa Zarządu
GRI 102-15	Opis kluczowych wpływów, szans i ryzyk	Podstawowy	Zarządzanie ryzykami w Grupie CD PROJEKT Strategia rozwoju Grupy CD PROJEKT

GRI 102-16	Wartości organizacji, Kodeks etyki, zasady i normy zachowań	Podstawowy	Wartości, compliance, normy etyczne
GRI 102-17	Mechanizmy umożliwiające uzyskanie porady dot. zachowań w kwestiach etycznych i prawnych oraz spraw związanych z integralnością organizacji	Podstawowy	Wartości, compliance, normy etyczne Zgłaszanie nadużyć
GRI 102-18	Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy	Podstawowy	Władze CD PROJEKT S.A.
GRI 102-19	Proces delegowania władzy	Rozszerzony	Władze CD PROJEKT S.A.
GRI 102-20	Odpowiedzialność kierownictwa za kwestie ekonomiczne, środowiskowe i społeczne	Rozszerzony	Priorytetowe zagadnienia ESG
GRI 102-21	Proces konsultacji z interesariuszami na tematy ekonomiczne, środowiskowe i społeczne	Rozszerzony	Dialog z interesariuszami i badanie istotności
GRI 102-22	Skład najwyższego organu zarządzającego i jego komitetów	Rozszerzony	Władze CD PROJEKT S.A.
GRI 102-23	Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego	Rozszerzony	Władze CD PROJEKT S.A.
GRI 102-24	Proces nominacji i wyboru członków najwyższego organu zarządzającego i jego komisji	Rozszerzony	Władze CD PROJEKT S.A.
GRI 102-25	Konflikty interesów	Rozszerzony	Polityka antykorupcyjna
GRI 102-26	Rola najwyższego organu zarządzającego w wyznaczaniu celów, wartości i strategii	Rozszerzony	Władze CD PROJEKT S.A.
GRI 102-27	Działania mające na celu podnoszenie ogólnego poziomu wiedzy najwyższego organu zarządzającego na tematy ekonomiczne, środowiskowe i społeczne	Rozszerzony	Dialog z interesariuszami i badanie istotności
GRI 102-30	Efektywność procesu zarządzania ryzykiem	Rozszerzony	Zarządzanie ryzykami ESG w Grupie CD PROJEKT
GRI 102-35	Polityka wynagrodzeń	Rozszerzony	Władze CD PROJEKT S.A.
GRI 102-36	Proces określania wynagrodzenia	Rozszerzony	Władze CD PROJEKT S.A.
Nasze podejście do zrównoważonego rozwoju			
GRI 102-40	Lista grup interesariuszy	Podstawowy	Dialog z interesariuszami i badanie istotności
GRI 102-42	Identyfikacja i selekcja interesariuszy	Podstawowy	Dialog z interesariuszami i badanie istotności

GRI 102-43	Podejście organizacji do angażowania interesariuszy	Podstawowy	Dialog z interesariuszami i badanie istotności
GRI 102-44	Kluczowe zagadnienia poruszone przez interesariuszy	Podstawowy	Priorytetowe zagadnienia ESG
GRI 102-45	Podmioty uwzględnione w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym	Podstawowy	Podstawowe informacje
GRI 103-1	Uzasadnienie istotności aspektu i jego zakresu	Podstawowy	O raporcie
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Podstawowy	Odpowiedzialność społeczna Grupy CD PROJEKT Odpowiedzialne zarządzanie i ład organizacyjny Odpowiedzialność wobec środowiska
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Podstawowy	Odpowiedzialność społeczna Grupy CD PROJEKT Odpowiedzialne zarządzanie i ład organizacyjny Odpowiedzialność wobec środowiska
Społeczna odpowiedzialność Grupy CD PROJEKT			
GRI 102-41	Zbiorowe układy pracy	Podstawowy	Dialog z zespołem
GRI 201-3	Pokrycie zobowiązań emerytalnych organizacji wynikających z programów o zdefiniowanych świadczeniach	Rozszerzony	Pracowniczy Program Emerytalny
GRI 202-1	Stosunek wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla w podziale na płeć w stosunku do płacy minimalnej na danym rynku w głównych lokalizacjach prowadzenia działalności	Rozszerzony	Wynagrodzenia i awanse
GRI 401-1	Całkowita liczba i wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników w podziale na grupy wiekowe, płeć i region	Rozszerzony	CD PROJEKT jako pracodawca i zatrudniający
GRI 401-2	Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin, w podziale na główne lokalizacje prowadzenia działalności	Rozszerzony	Motywowanie i benefity

GRI 401-3	Wskaźniki powrotu do pracy i utrzymania zatrudnienia po urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim w podziale na płeć	Rozszerzony	CD PROJEKT jako pracodawca i zatrudniająca
GRI 403-1	System zarządzania BHP	Rozszerzony	Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)
GRI 403-3	Usługi medycyny pracy	Rozszerzony	Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)
GRI 403-4	Zaangażowanie, konsultacje oraz komunikacja z pracownikami w zakresie BHP	Rozszerzony	Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)
GRI 403-5	Szkolenia pracownicze w zakresie BHP	Rozszerzony	Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)
GRI 403-6	Promocja zdrowego trybu życia wśród pracowników	Rozszerzony	Działania na rzecz zdrowia i dobrego samopoczucia zespołu
GRI 403-7	Zapobieganie i łagodzenie wpływów z obszaru BHP bezpośrednio związanych z charakterem działalności	Rozszerzony	Inicjatywy zwiększające komfort pracy
GRI 403-8	Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	Rozszerzony	Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)
GRI 403-9	Wypadki w miejscu pracy	Rozszerzony	Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)
GRI 404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika	Rozszerzony	Szkolenia i rozwój
GRI 404-2	Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają zarządzanie końcem kariery zawodowej	Rozszerzony	Szkolenia i rozwój
GRI 404-3	Procent pracowników otrzymujących regularne oceny swoich wyników oraz informacje rozwoju zawodowego, w podziale na płeć oraz kategorię pracowników.	Rozszerzony	System ocen i feedbacku
GRI 405-1	Różnorodność w najwyższym organie zarządzającym i w kadrze pracowniczej	Rozszerzony	Różnorodność w organach nadzorczych i zarządczych
GRI 405-2	Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet i mężczyzn	Rozszerzony	Wynagrodzenia i awanse

GRI 406-1	Całkowita liczba przypadków incydentów o charakterze dyskryminacyjnym i podjęte środki naprawcze	Rozszerzony	Zgłaszanie nadużyć
Odpowiedzialność wobec środowiska			
GRI 302-1	Zużycie energii wewnątrz organizacji	Rozszerzony	Zużycie energii
GRI 302-4	Zmniejszenie zużycia energii	Rozszerzony	Zużycie energii
GRI 303-1	Całkowity pobór wody według źródła	Rozszerzony	Woda i ścieki
GRI 305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	Rozszerzony	Emisje gazów cieplarnianych
GRI 305-2	Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2)	Rozszerzony	Emisje gazów cieplarnianych
GRI 305-4	Intensywność emisji gazów cieplarnianych	Rozszerzony	Emisje gazów cieplarnianych
GRI 306-3	Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem	Rozszerzony	Gospodarka odpadami
GRI 307-1	Przypadki nieprzestrzegania prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska	Rozszerzony	Nasze podejście
O raporcie			
GRI 102-46	Proces definiowania treści raportu i granic aspektów	Podstawowy	O raporcie Dialog z interesariuszami i badanie istotności Priorytetowe zagadnienia ESG
GRI 102-47	Lista istotnych aspektów	Podstawowy	Priorytetowe zagadnienia ESG
GRI 102-48	Ponowne przedstawienie informacji	Podstawowy	O raporcie
GRI 102-49	Zmiany w sposobie przygotowania raportu	Podstawowy	O raporcie
GRI 102-50	Okres objęty raportowaniem	Podstawowy	O raporcie
GRI 102-51	Data poprzedniego raportu	Podstawowy	O raporcie
GRI 102-52	Cykl raportowania	Podstawowy	O raporcie
GRI 102-53	Osoba kontaktowa w zakresie pytań dotyczących raportu i jego treści	Podstawowy	O raporcie
GRI 102-54	Informacje zgłoszone zgodnie ze standardami GRI	Podstawowy	Indeks Global Reporting Initiative (GRI)
Zarządzanie i ład organizacyjny			
GRI 201-1	Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona	Rozszerzony	Kluczowe finansowe i niefinansowe wskaźniki działalności

GRI 205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	Rozszerzony	Polityka antykorupcyjna
GRI 206-1	Całkowita liczba podjętych wobec organizacji kroków prawnych dotyczących przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji, praktyk monopolistycznych oraz ich skutki	Rozszerzony	Zgodność z przepisami międzynarodowymi i uczciwa konkurencja
GRI 207-1	Podjęcie do odpowiedzialności podatkowej	Rozszerzony	Transparentność podatkowa
GRI 207-2	Zarządzanie podatkami, kontrola i zarządzanie ryzykiem	Rozszerzony	Transparentność podatkowa
GRI 415-1	Wsparcie partii politycznych	Rozszerzony	Członkostwo w organizacjach branżowych i public affairs
GRI 416-2	Przypadki niezgodności z regulacjami oraz dobrowolnie stosowanymi kodeksami dotyczącymi wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo na każdym etapie cyklu ich życia, w podziale na rodzaj skutków	Rozszerzony	Odpowiednie oznaczenie produktów i usług
GRI 417-1	Obowiązki informowania i znakowania produktów i usług	Rozszerzony	Odpowiednie oznaczenie produktów i usług
GRI 417-2	Przypadki niezgodności z regulacjami dotyczące informacji i znakowania produktów i usług	Rozszerzony	Zgodność z przepisami międzynarodowymi i uczciwa konkurencja
GRI 417-3	Przypadki niezgodności z regulacjami dotyczące komunikacji marketingowej	Rozszerzony	Zgodność z przepisami międzynarodowymi i uczciwa konkurencja
GRI 418-1	Uzasadnione skargi dotyczących naruszenia prywatności klienta i utraty danych klientów	Rozszerzony	Ochrona danych osobowych
GRI 419-1	Istotne kary oraz sankcje pozafinansowe z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami	Rozszerzony	Zgodność z przepisami międzynarodowymi i uczciwa konkurencja

Załącznik 3. Indeks Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

Zagadnienie	Wskaźnik	Kategoria	Jednostka	Odnośnik do raportu
Wpływ infrastruktury na środowisko	<ul style="list-style-type: none"> Całkowite zużycie energii udział energii elektrycznej udział energii ze źródeł odnawialnych renewable 	Wskaźnik ilościowy	Gigadzule (GJ), Wartości procentowe (%)	Zużycie energii
	<ul style="list-style-type: none"> Całkowity pobór wody, Całkowite zużycie wody; procentowo w regionach cechujących się wysokim lub b. wysokim niedoborem wody 	Wskaźnik ilościowy	Tysiące metrów sześciennych (m ³) Wartości procentowe (%)	Woda i ścieki
	Sposoby uwzględnienia kwestii środowiskowych w planowaniu strategicznym dotyczącym wymagań centrów danych	Opis	–	Zarządzanie centrami danych
Ochrona danych i swobody wypowiedzi	Opis polityki i praktyk związanych z reklamą behawioralną oraz poszanowaniem prywatności użytkowników	Opis	–	Ochrona danych osobowych
	Sumaryczne straty finansowe na skutek roszczeń związanych z poszanowaniem prywatności użytkowników	Wskaźnik ilościowy	zł	Ochrona danych osobowych
Bezpieczeństwo danych	Opis podejścia do identyfikowania i reagowania na ryzyka związane z bezpieczeństwem danych, w tym wykorzystanie zewnętrznych rozwiązań z zakresu cyberbezpieczeństwa	Opis	–	Bezpieczeństwo danych
Rekrutacja i zarządzanie międzynarodowym, różnorodnym i wykwalifikowanym zespołem	Odsetek pracowników, którzy <ul style="list-style-type: none"> są obcokrajowcami; mieszkają za granicą 	Wskaźnik ilościowy	Wartości procentowe (%)	Podstawowe dane dotyczące różnorodności w CD PROJEKT
	Procentowy udział poszczególnych płci oraz grup rasowych/etnicznych <ul style="list-style-type: none"> w kadrze kierowniczej; wśród pracowników technicznych; wśród pozostałych pracowników 	Wskaźnik ilościowy	Wartości procentowe (%)	Podstawowe dane dotyczące różnorodności w CD PROJEKT
Ochrona własności intelektualnej i uczciwa konkurencja	Sumaryczne straty finansowe na skutek roszczeń związanych z ochroną uczciwej konkurencji	Wskaźnik ilościowy	Wartości procentowe (%)	Zgodność z przepisami międzynarodowymi i uczciwa konkurencja



Adam Kiciński
President of the Board

Marcin Iwiński
Vice President
of the Board

Piotr Nielubowicz
Vice President
of the Board

Adam Badowski
Board Member



Michał Nowakowski
Board Member

Piotr Karwowski
Board Member

Paweł Zawodny
Board Member

Jeremiah Cohn
Board Member

