



RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU GRUPY CD PROJEKT ZA 2022 R.



Spis treści

3 List Prezesa Zarządu

4 O raporcie

- 5 O raporcie
- 5 Zakres raportowania
- 6 Granice raportowania
- 7 Zmiany w raportowaniu i zewnętrzna weryfikacja
- 7 Kontakt

8 Nasz biznes

- 9 O Grupie CD PROJEKT
- 10 Kalendarium
- 11 CD PROJEKT S.A. i studio CD PROJEKT RED
- 12 Jak tworzymy wartość dla interesariuszy
- 15 Strategia biznesowa

16 Ład korporacyjny

- 17 Struktura Grupy CD PROJEKT
- 17 Kapitał zakładowy i struktura właścicielska
- 18 Organy CD PROJEKT
- 20 Zarząd CD PROJEKT
- 21 Rada Nadzorcza CD PROJEKT
- 22 Walne Zgromadzenie CD PROJEKT
- 22 Konflikt interesów
- 23 Różnorodność w organach CD PROJEKT
- 24 Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej
- 25 Zarządzanie zrównoważonym rozwojem w CD PROJEKT
- 25 Zarządzanie ryzykami związanymi ze równoważonym rozwojem

27 Nasze podejście do zrównoważonego rozwoju

- 28 Interesariusze Grupy CD PROJEKT
- 30 Badanie istotnych obszarów ESG
- 33 Analiza wpływu istotnych obszarów na środowisko, społeczeństwo i gospodarkę

38 Nasze gry

40 Zespół

- 41 CD PROJEKT jako pracodawca i zatrudniający
- 43 Pozyskiwanie talentów
- 44 Satysfakcja i motywacja
- 44 Szkolenia i rozwój
- 49 Różnorodność i inkluzywność
- 51 Zdrowie i well-being

52 Środowisko

- 53 Polityka środowiskowa CD PROJEKT
- 54 Ślad węglowy
- 58 Zespół zaangażowany na rzecz środowiska
- 58 Zarządzanie centrami danych

63 Transparentne relacje

- 64 Gracze na pierwszym miejscu
- 66 Relacje biznesowe
- 68 Zasady Gry i inne regulacje wewnętrzne
- 69 Polityka Praw Człowieka
- 70 Zarządzanie zgodnością (“compliance”)
- 71 Zgłaszanie nieprawidłowości
- 72 Polityka antykorupcyjna
- 73 Zgodność z przepisami międzynarodowymi i uczciwa konkurencja
- 73 Własność intelektualna
- 74 Ochrona danych osobowych
- 75 Cyberbezpieczeństwo
- 75 Transparentność podatkowa

76 Zaangażowanie społeczne

- 77 Wsparcie dla uchodźców wojennych z Ukrainy
- 78 Dziewczyny w grze!
- 78 Promised Land Art Festival
- 78 Świąteczne akcje charytatywne

79 Załączniki

- 80 Załącznik 1. Zgodność z wymogami Ustawy o rachunkowości w zakresie ujawniania danych niefinansowych
- 81 Załącznik 2. Dane liczbowe
- 92 Załącznik 3. Tabela GRI
- 97 Załącznik 4. Tabela SASB
- 101 Załącznik 5. Zgodność z taksonomią działalności zrównoważonej środowiskowo

List Prezesa Zarządu

[GRI 2-22]

W CD PROJEKT trzon naszego biznesu stanowi produkcja gier. Gier wyjątkowych, które opowiadają graczom niezapomniane historie pozostające z nimi przez lata. To cel naszego istnienia, i wokół niego w 2022 r. koncentrowaliśmy nasze działania.

W październiku 2022 r. zaprezentowaliśmy aktualizację strategii rozwoju Grupy CD PROJEKT na kolejne lata. Po raz pierwszy odnieśliśmy się w niej do społecznego, środowiskowego i zarządczego (ESG) aspektu naszej działalności. Jednocześnie wyznaczyliśmy pięć ambicji ESG, które będą wspierać w kolejnych latach realizację naszych celów biznesowych.

Wiedząc, że ludzie są naszą największą wartością, od lat nasze wysiłki skupiamy na budowie zdrowego środowiska pracy. **Chcemy, aby CD PROJEKT był miejscem pracy, którego ludzie chcą być integralną i ważną częścią.** W minionym roku po raz pierwszy zbadaliśmy zaangażowanie zespołu przy pomocy narzędzia Culture Amp, które wskazało nam mocne strony CD PROJEKT, jak i obszary do usprawnienia. Już nad nimi pracujemy. Inwestowaliśmy również w rozbudowę ścieżek rozwoju, dostosowując naszą ofertę szkoleń do bieżących potrzeb zespołów.

Kontynuujemy zieloną transformację naszego kampusu, w ramach której w 2022 r. podjęliśmy szereg inwestycji, poprawiających efektywność energetyczną należących do nas budynków. Obliczyliśmy również ślad węglowy w całym łańcuchu wartości¹, co pozwoli nam lepiej zrozumieć najważniejsze źródła naszych emisji i zaplanować kolejne działania redukcyjne.

Nasz biznes opieramy na transparentności i zaufaniu. W 2022 r. skupialiśmy się na udoskonalaniu wewnętrznych zasad i szkoleniach zespołu w obszarach związanych z etycznym postępowaniem w biznesie. Po raz pierwszy też, na zasadzie dobrowolności, poddaliśmy Raport ESG zewnętrznej weryfikacji, potwierdzając jego zgodność ze standardami GRI.

W 2022 r. zaraz po rozpoczęciu inwazji Rosji na Ukrainę zdecydowaliśmy o zaprzestaniu sprzedaży naszych gier w Rosji i Białorusi. **Następnie podjęliśmy działania wspierające ofiary wojny za naszą wschodnią granicą. Odpowiedzialność społeczna to dla nas również udział w wydarzeniach, w których dzielimy się swoimi kompetencjami z innymi.** W minionym roku zorganizowaliśmy m.in. pierwszą edycję programu mentoringowo-stypendialnego Dziewczyny w Grze i w kolejną już odsłonę Promised Land Art Festival.

Wszystkie te inicjatywy sprawiają, że jako firma ciągle zmieniamy się i udoskalamy w tych obszarach, które są dla nas ważne i wspierają na co dzień nasz biznes. Pozostajemy przy tym wierni wartościom, które towarzyszą CD PROJEKT od powstania i są integralną częścią naszego DNA.



Jesteśmy ambitni, sięgamy poza utarte schematy, jesteśmy też wrażliwi na potrzeby innych. To wszystko jest niezbędne, żeby robić najlepsze na świecie gry.

Zapraszam Państwa do wspólnej wędrówki po świecie Grupy CD PROJEKT.

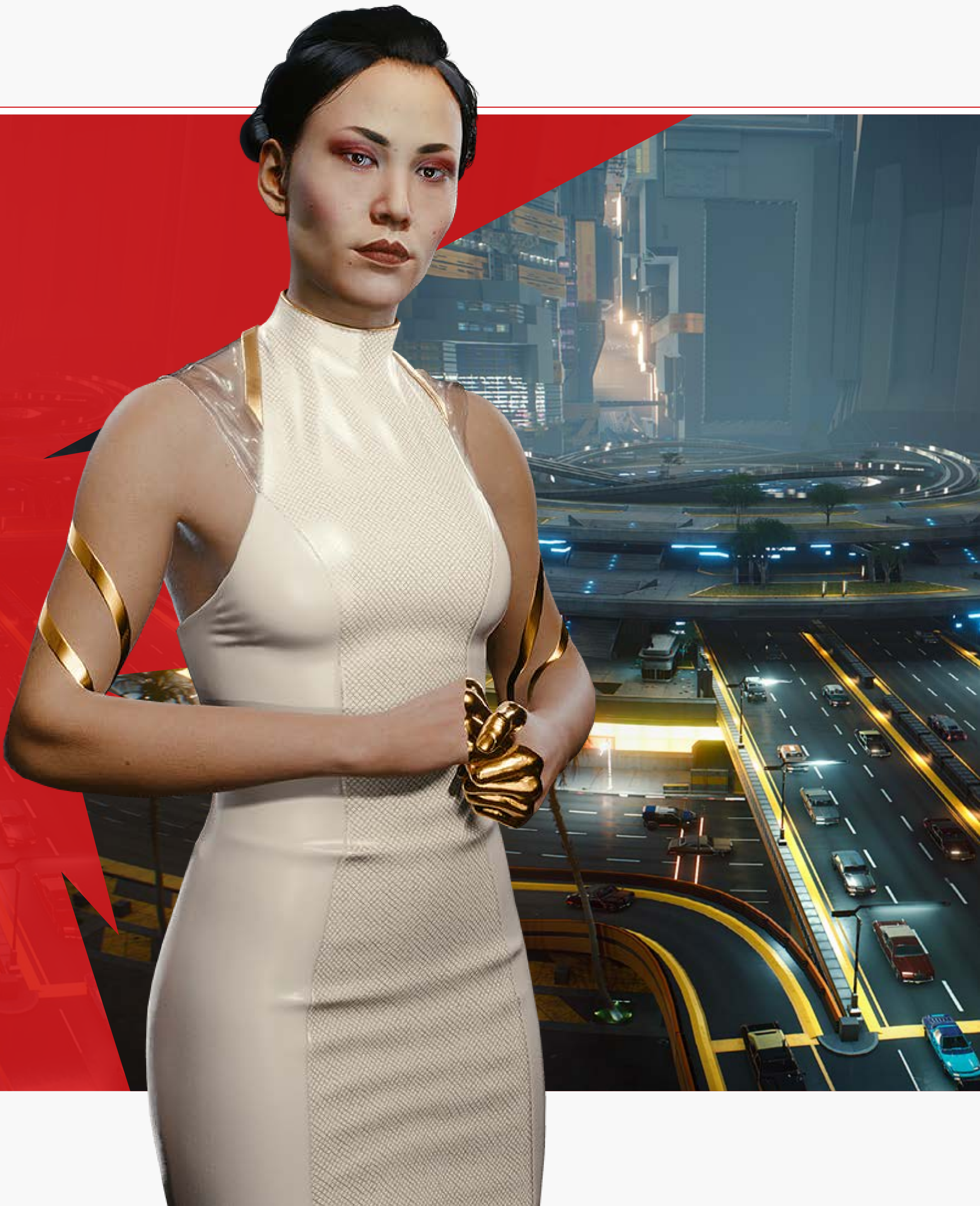
Z poważaniem,
Adam Kiciński



¹ Szczegółowe informacje na temat emisji w łańcuchu wartości (tj. w zakresie 3) znajdują się w rozdziale Ślad węglowy

01

O RAPORCIE



O raporcie

Oddajemy w Państwa ręce Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy CD PROJEKT za 2022 r. Raport obejmuje podstawowe informacje o Grupie Kapitałowej CD PROJEKT, opis zagadnień w obszarach zrównoważonego rozwoju, które mają największy wpływ na biznes Grupy w długim okresie, sposób zarządzania tymi obszarami w Grupie CD PROJEKT oraz istotne ryzyka z nimi związane. W Raporcie podsumowujemy również stopień realizacji celów w obszarze społecznym, środowiskowym i związanym z ładem korporacyjnym oraz wyznaczamy cele na kolejne lata.

Raport przygotowaliśmy po raz drugi na zasadzie dobrovolności, mimo niespełniania przez CD PROJEKT opisanych w Ustawie o Rachunkowości kryteriów, które nakładają na spółki notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. obowiązek publikacji Oświadczenia o danych niefinansowych lub odrębnego Raportu.

Zakres raportowania

[GRI 2-3]

Informacje w Raporcie przedstawiliśmy zgodnie z wymogami ustawy o rachunkowości, międzynarodowymi standardami GRI Universal Standards oraz Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Informacja na temat zgodności z wymogami ustawy o rachunkowości, ujawnienie dot. zgodności z taksonomią zrównoważonej środowiskowo działalności, tabele wskaźników GRI i SASB zostały zamieszczone w załącznikach nr 1-5 do Raportu.



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.

Informacje zawarte w Raporcie zostały przedstawione zgodnie ze stanem faktycznym na 31 grudnia 2022 r., i obejmują okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2022 r., chyba że w treści zaznaczono inaczej. Okres raportowania zrównoważonego rozwoju jest tożsamy z okresem raportowania finansowego.

Granice raportowania

[GRI 2-2]

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 szablonowo na poziomie całej Grupy CD PROJEKT, które obowiązywałyby wszystkie spółki zależne (chyba że w treści Raportu wskazano inaczej). Poszczególne podmioty Grupy samodzielnie wprowadzają lokalne polityki i procedury dostosowane do ich indywidualnej specyfiki, skali działania i lokalnych wymogów prawnych. Lista spółek ujętych w raportowaniu zagadnień zrównoważonego rozwoju nie jest tożsamy z listą spółek objętych konsolidacją w sprawozdaniu finansowym.

Dane i wskaźniki dotyczące zatrudnienia

Wskaźniki dotyczące zatrudnienia podaliśmy dla wszystkich zatrudnionych w CD PROJEKT S.A. (na 31.12.2022 r. – 1012 osób), niezależnie od formy zatrudnienia. Zdecydowaliśmy się na takie ujęcie z uwagi na specyfikę branży elektronicznej rozrywki. Zawężenie raportowanych danych jedynie do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę spowodowałoby zniekształcenie ujawnień w obszarze pracowniczym.

Dane środowiskowe (wskaźniki GRI 302-1, 303-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4 oraz SASB “wpływ infrastruktury na środowisko”)

Granice organizacyjne dla wskaźników środowiskowych objęły działalność czterech spółek z Grupy CD PROJEKT:

- CD PROJEKT S.A. (3 lokalizacje: Warszawa, Kraków, Wrocław)
- GOG sp. z o.o.
- Spokko sp. z o.o.
- CD PROJEKT RED STORE Sp. z o.o.

Wyniki dla śladu węglowego skonsolidowano według kontroli operacyjnej na poziomie Grupy CD PROJEKT w Polsce, uwzględniając w ten sposób 100% emisji powstałych w analizowanych spółkach.

Pozostałe dane i wskaźniki

W związku z tym, że na CD PROJEKT S.A., która jest spółką holdingową w Grupie CD PROJEKT, na koniec roku przypadało 78% wszystkich osób zatrudnionych w Grupie,



79% przychodów ze sprzedaży Grupy CD PROJEKT i 99% skonsolidowanego zysku netto za 2022 r., w poszczególnych rozdziałach opisaliśmy zarządzanie zagadnieniami ESG głównie z perspektywy spółki holdingowej. Dotyczy to zarówno wskaźników GRI jak i SASB.

Uznajemy, że CD PROJEKT Inc. oraz CD PROJEKT RED STORE Sp z o.o. których wyniki finansowe Spółka konsoliduje w konsekwencji decyzji podjętych historycznie, a które obecnie nie spełniają wyznaczonych w Grupie kryteriów konsolidacji, ze względu na ograniczoną skalę ich działalności w kontekście niniejszego raportu nie spełniają kryterium istotności, chyba że zaznaczono inaczej.

Zmiany w raportowaniu i zewnętrzna weryfikacja

[GRI 2-4, 2-5]

W związku z aktualizacją Standardu GRI, w Raporcie Zrównoważonego Rozwoju Grupy CD PROJEKT za 2022 r. dokonaliśmy następujących zmian:

- dostosowaliśmy listę ujawnianych wskaźników do nowej wersji standardu GRI;
- zrewidowaliśmy listę obszarów istotności w stosunku do obszarów zidentyfikowanych w 2021 r.

Ponadto ze względu na ujednolicenie nazewnictwa poziomów stanowisk, analizujemy strukturę kadry kierowniczej w odniesieniu do poziomów: Director, Manager, Lead. Dokonaliśmy przeliczenia wskaźników w tym obszarze za

2021 rok i w bieżącym raporcie prezentujemy skorygowane dane (tabela w załączniku Dane liczbowe: Struktura kadry kierowniczej w CD PROJEKT S.A. ze względu na płeć).

Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy CD PROJEKT został poddany badaniu w postaci niezależnej usługi atestacyjnej w odniesieniu do wszystkich wskaźników profilowych oraz wybranych materialnych wskaźników wyników. Usługa atestacyjna została zrealizowana przez Deloitte Audyt Sp. z o.o. sp. k.

Raport atestacyjny zostanie zamieszczony na stronie <https://www.cdprojekt.com/pl/esg/centrum-pobran/>.

Kontakt

[GRI 2-3]

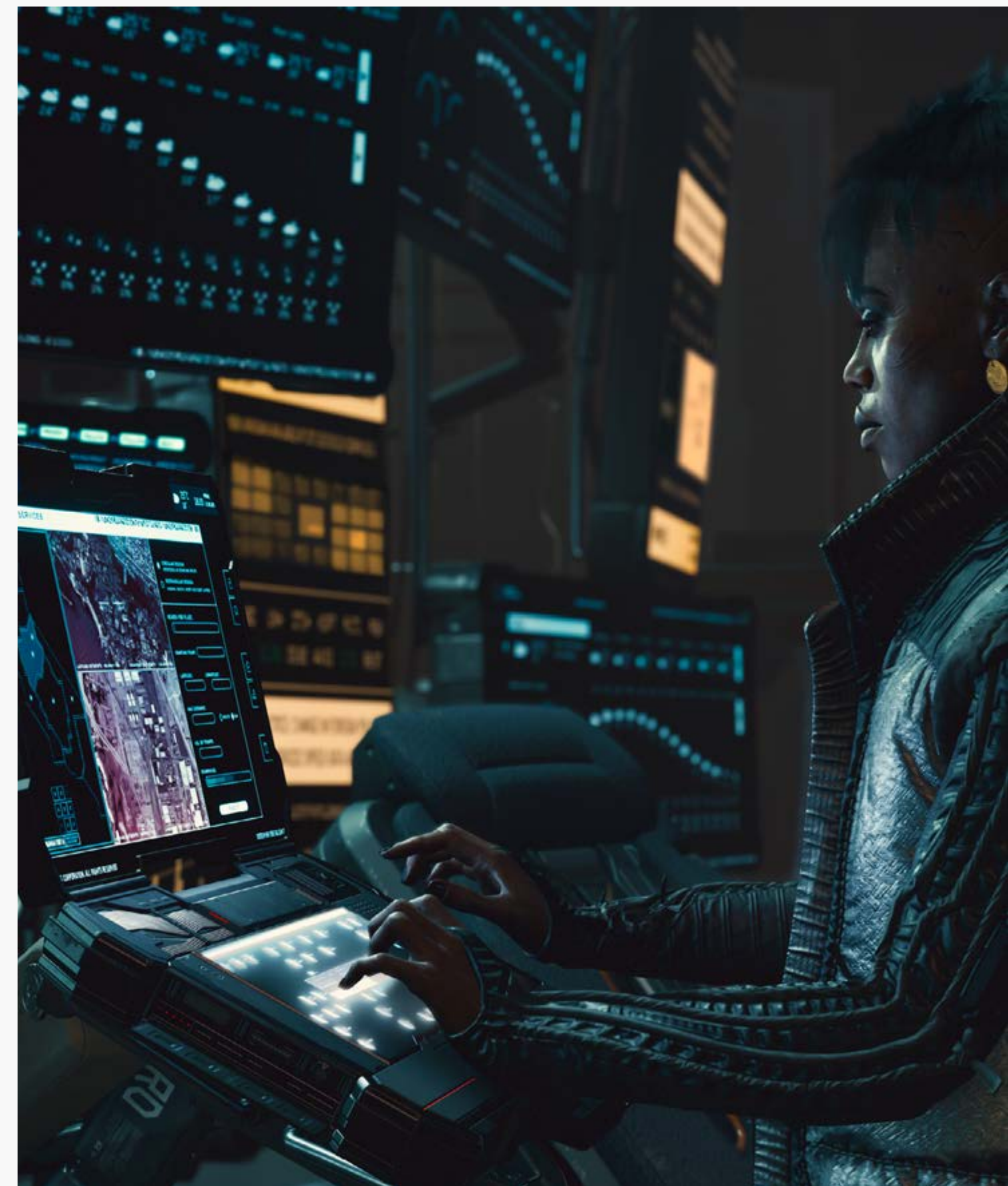
Za koordynację i przygotowanie Raportu Zrównoważonego Rozwoju Grupy CD PROJEKT za 2022 r. odpowiada Zespół ESG w ramach Działu Relacji Inwestorskich.

W kwestiach dotyczących raportu zapraszamy do kontaktu pod adresem: esg@cdprojekt.com

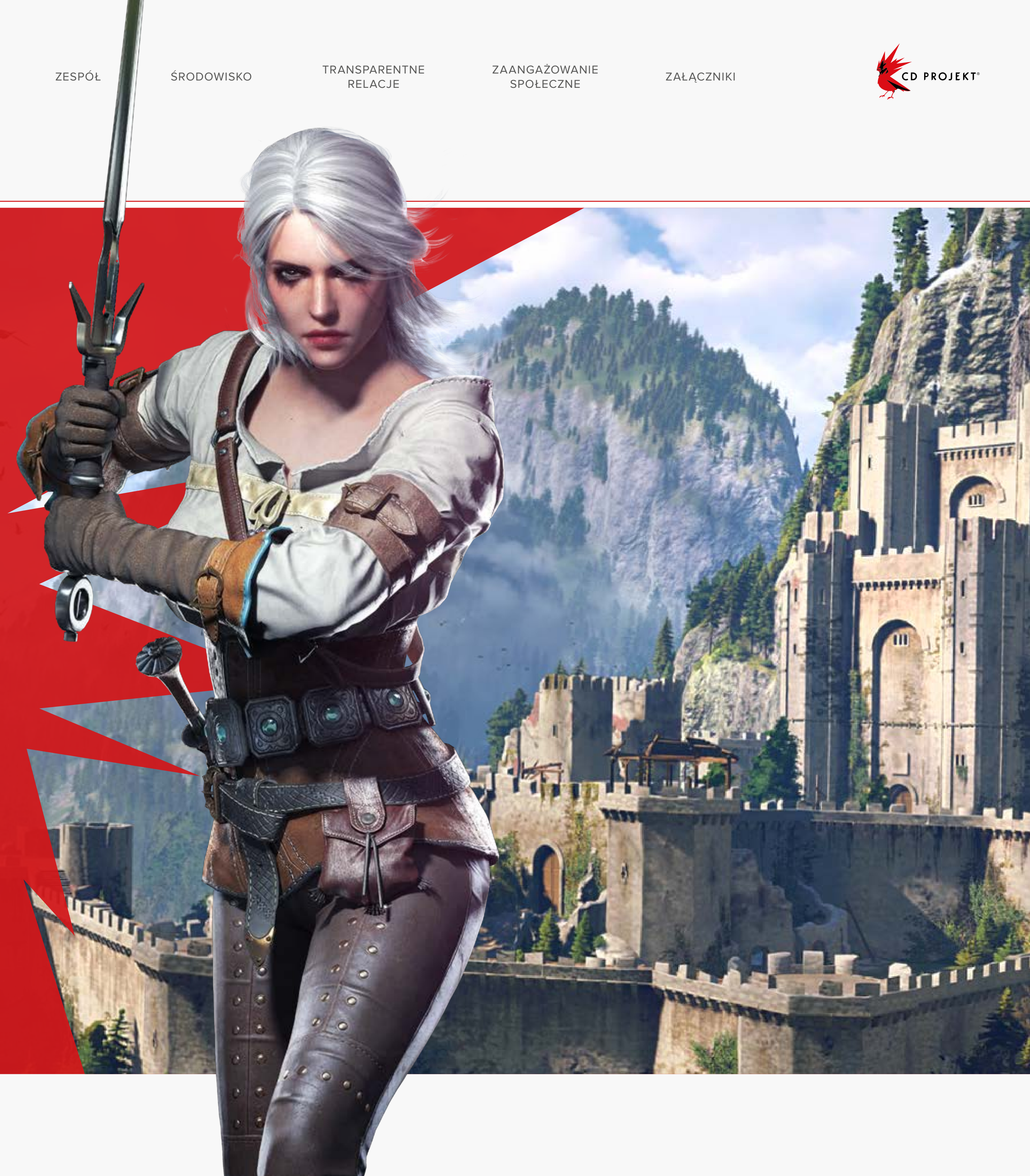
Siedziba rejestrowa, siedziba główna:

CD PROJEKT S.A.
ul. Jagiellońska 74
03-301 Warszawa

Data publikacji Raportu: 30 marca 2023 r.



02

NASZ BIZNES

O Grupie CD PROJEKT

Jako Grupa CD PROJEKT od blisko trzydziestu lat prowadzimy działalność na rosnącym, globalnym rynku elektronicznej rozrywki.

Więcej informacji o [kluczowych momentach](#) w historii Grupy CD PROJEKT



Działamy w dwóch głównych segmentach biznesowych – CD PROJEKT RED i GOG.COM.

CD PROJEKT RED obejmuje główną działalność Grupy CD PROJEKT, czyli produkcję i wydawanie gier wideo oraz innych produktów w oparciu o posiadane przez nas marki – Wiedźmin i Cyberpunk 2077.

GOG.COM to druga, mniejsza część naszego biznesu, która obejmuje cyfrową dystrybucję gier komputerowych za pomocą własnej platformy sprzedażowej [GOG.COM](#) i aplikacji GOG GALAXY.



Rok 2022 w Grupie CD PROJEKT

953 mln zł
skonsolidowanych przychodów ze sprzedaży

347 mln zł
skonsolidowanego zysku netto

1 091 mln zł
rezerw finansowych² na koniec roku

1 292
zatrudnionych osób pochodzących z 43 krajów

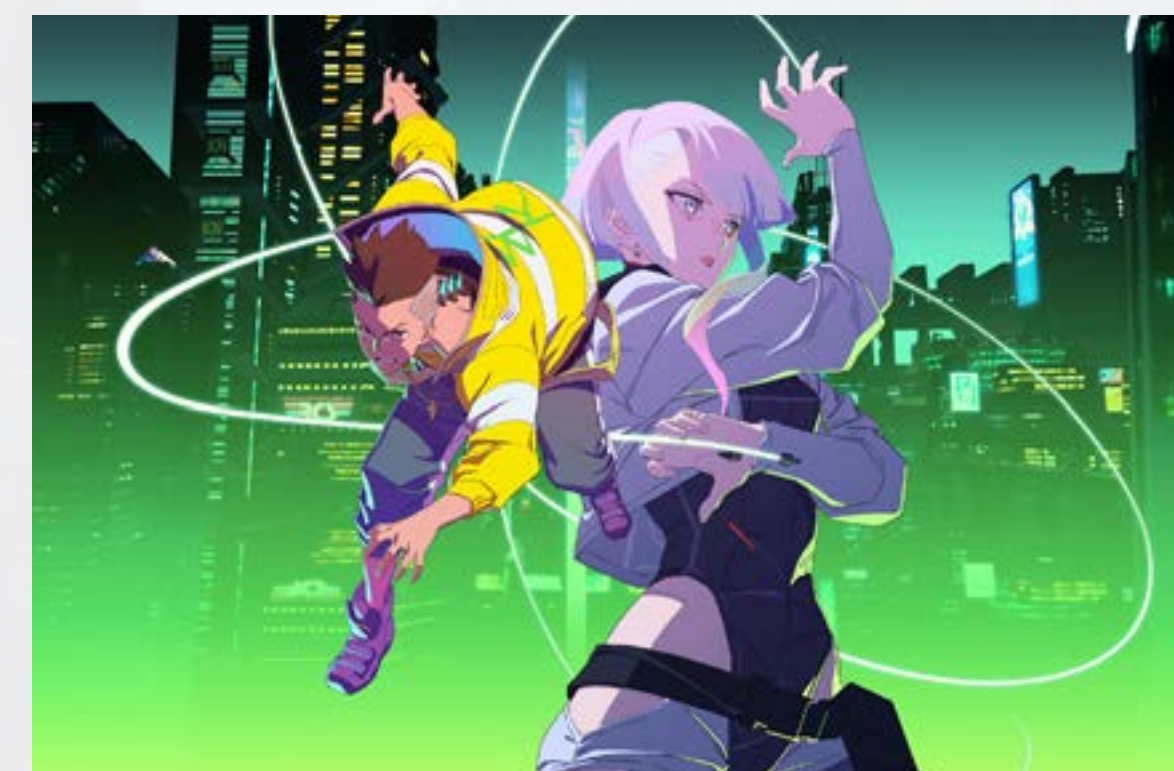
32%
naszego zespołu to kobiety

97%
naszej sprzedaży to eksport

² na pozycję "rezerwy finansowe" składają się środki pieniężne i ekwiwalenty, lokaty bankowe powyżej 3 miesięcy oraz płynne aktywa finansowe w formie nabytych obligacji skarbowych (łącznie ujęte w krótkoterminowych i długoterminowych Pozostałych aktywach finansowych)

Kalendarium

- **26 stycznia**
Rada Nadzorcza powołała Pawła Zawodnego i Jeremiaha Cohna do Zarządu CD PROJEKT S.A.
- **15 lutego**
wydaliśmy Cyberpunka 2077 w edycji next-gen oraz dużą aktualizację 1.5 na wszystkie platformy
- **3 marca**
w następstwie inwazji Rosji na Ukrainę zaprzestaliśmy sprzedaży naszych produktów w Rosji i Białorusi
- **21 marca**
ogłosiliśmy prace nad nową grą z serii wiedźmińskiej oraz strategiczne partnerstwo z Epic Games
- **1 lipca**
obchodziliśmy 20. rocznicę powstania studia CD PROJEKT RED
- **17 sierpnia**
przyjęliśmy Politykę Środowiskową CD PROJEKT
- **31 sierpnia**
rozpoczęła się 4. edycja współorganizowanego przez nas Promised Land Art Festival
- **13 września**
na platformie Netflix zadebiutował CYBERPUNK: EDGERUNNERS stworzony we współpracy z japońskim Studio Trigger
- **4 października**
zaprezentowaliśmy Aktualizację Strategii Grupy CD PROJEKT uwzględniającą nasze ambicje ESG
- **26 października**
ogłosiliśmy, że powstaje remake Wiedźmina
- **21 listopada**
wystartowała 4. edycja kampanii edukacyjnej "Cancer Week: Let's Get Tested"
- **6 grudnia**
poinformowaliśmy o podjęciu decyzji o stopniowym wygaszaniu projektu Wiedźmin: Pogromca Potworów
- **9 grudnia**
podczas The Game Awards zaprezentowaliśmy nowy zwiastun Widma Wolności – dodatku do Cyberpunka 2077
- **14 grudnia**
wydaliśmy Wiedźmin 3: Dziki Gon – Edycja Kompletna w wersji na konsole nowej generacji oraz komputery PC



CD PROJEKT S.A. i studio CD PROJEKT RED

[GRI 2-1, 2-28]

Spółką dominującą w Grupie CD PROJEKT jest CD PROJEKT S.A. (dalej: CD PROJEKT lub Spółka), która w 2022 r. odpowiadała za 79% przychodów ze sprzedaży i 99% zysku netto całej Grupy.

Przez blisko trzydzieści lat, działalność pod marką CD PROJEKT z dystrybucji gier w Polsce, a później w Europie Środkowo-Wschodniej, zmieniła się w tworzenie własnych gier, globalną działalność wydawniczą i zarządzanie markami realizowane w ramach studia deweloperskiego CD PROJEKT RED.

Nasze główne tytuły to trzy gry z serii Wiedźmin, w tym ostatnia część trylogii - Wiedźmin 3: Dziki Gon wraz z dwoma fabularnymi dodatkami - Serca z Kamienia i Krew i Wino, oraz Cyberpunk 2077 - pierwsza gra w cyberpunkowym uniwersum, która miała swoją premierę 10 grudnia 2020 r.

Poza grami, sukcesywnie wkraczamy w nowe obszary biznesowe, budując silne społeczności wokół naszych francyz i dążąc do efektu synergii pomiędzy produktami. Dobrym przykładem pokazującym nasz model działania jest Cyberpunk: EDGERUNNERS, serial anime stworzony przez CD PROJEKT we współpracy z japońskim studiem TRIGGER. Jego premiera na platformie NETFLIX we wrześniu 2022 r. spotkała się z bardzo dobrym przyjęciem widzów i spowodowała nową falę zainteresowania grą Cyberpunk 2077.



Aby rozwijać i umacniać posiadane marki, inwestujemy również w produkty stworzone specjalnie dla fanów naszych gier. Oferujemy im m.in. komiksy, gry planszowe, plakaty, muzykę, ubrania i inne kolekcjonerskie gadżety.

Nasza główna siedziba mieści się w Warszawie, w Polsce. Od lat sukcesywnie zwiększamy nasze zespoły deweloperskie, zatrudniając specjalistów z branży gier z całego świata. Na koniec 2022 r. w Grupie CD PROJEKT pracowały 1 292 osoby. Zdecydowana większość z nich to deweloperzy studia CD PROJEKT RED, którzy pracują obecnie w czterech lokalizacjach - w Polsce: Warszawie, Krakowie i Wrocławiu oraz w Vancouver, w Kanadzie.

Jako CD PROJEKT 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.

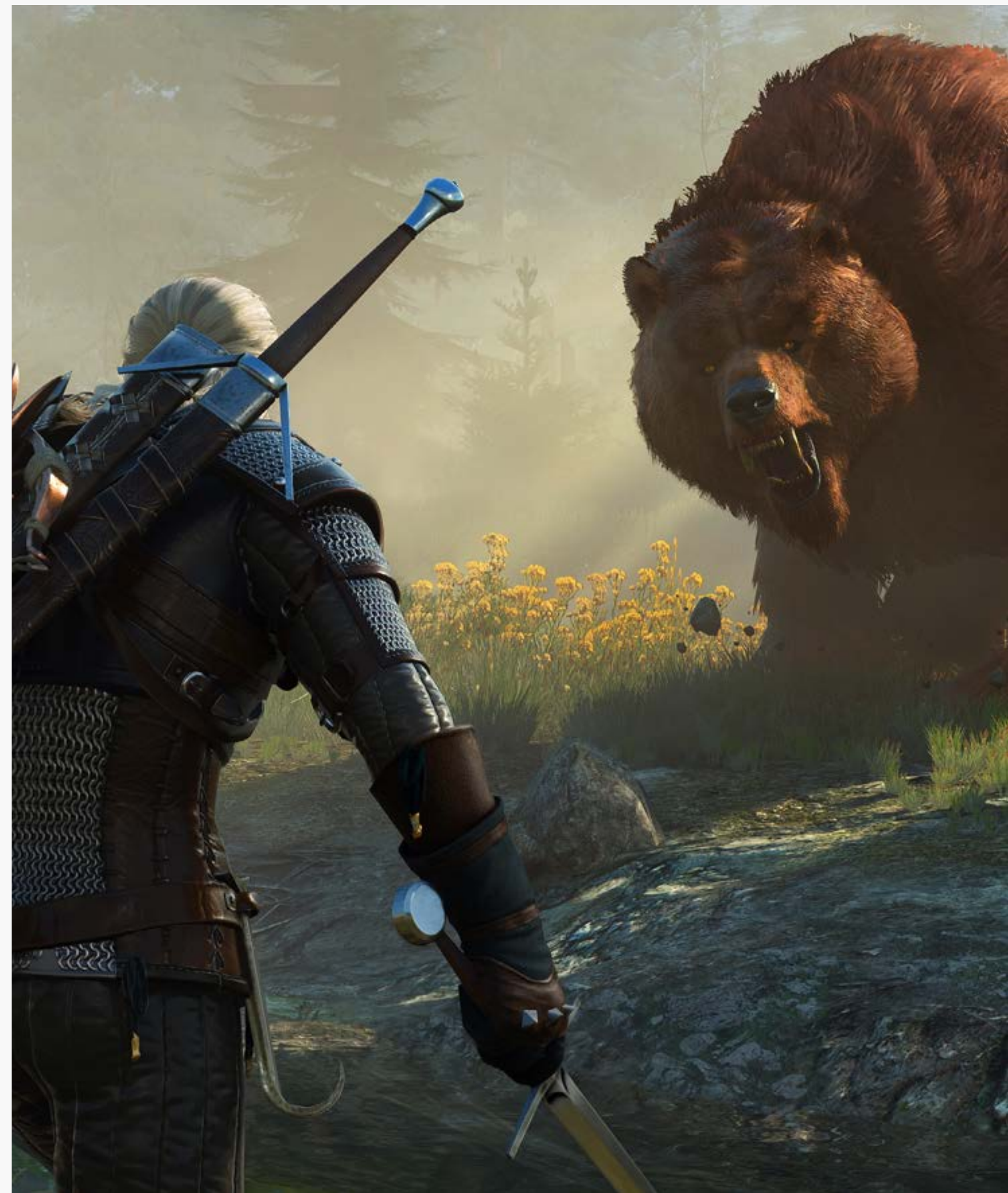
Od 2010 r. CD PROJEKT jest notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. i od 2018 r. wchodzi w skład indeksu WIG20, który skupia największe i najbardziej płynne spółki na warszawskim parkiecie.

Jak tworzymy wartość dla interesariuszy

[GRI 2-6]

Jako firma chcemy pozostać niezależni. Wierzymy, że niezależność operacyjna, finansowa i wydawnicza daje nam możliwość realizacji naszych ambicji i wizji kreatywnej.

Skuteczna kontrola nad każdym kluczowym etapem powstawania naszych gier – kreacją, produkcją, technologią, działalnością wydawniczą, dystrybucją i komunikacją zewnętrzną – to, naszym zdaniem, klucz do osiągnięcia sukcesu biznesowego.



KAPITAŁ FINANSOWY

Rezerwy finansowe

Wspieranie rozwoju branży gier w Polsce



PRIORYTET – GRACZE

Uczciwa i bezpośrednia komunikacja z graczami

Strategiczne partnerstwo z
Epic Games, na mocy którego
tworzymy nasze gry na silniku
Unreal Engine

Stan rezerw finansowych^{***}:
1 091 mln zł

Zapewnienie finansowania produkcji naszych gier i innych projektów przy zachowaniu niezależności kreatywnej i finansowej

*** na pozycję “rezerwy finansowe” składają się środki pieniężne i ekwiwalenty, lokaty bankowe powyżej 3 miesięcy oraz płynne aktywa finansowe w formie nabytych obligacji skarbowych (łącznie ujęte w krótkoterminowych i długoterminowych Pozostałych aktywach finansowych).



**Tworzymy rewolucyjne gry fabularne
z zapadającymi w pamięć opowieściami,
które inspirują graczy.**

Strategia biznesowa

[GRI 2-6]

W październiku 2022 r. ogłosiliśmy Aktualizację strategii Grupy CD PROJEKT, nakreślając równocześnie długofalowe plany dotyczące naszych przyszłych tytułów.

Obejrzyj [video](#) prezentujące główne założenia aktualizacji strategii Grupy CD PROJEKT



W kolejnych latach kierunki strategicznego rozwoju naszej Grupy upatrujemy w:

- dalszym zwiększeniu możliwości produkcyjnych, aby dostarczać graczom więcej treści przy zachowaniu ich najwyższej jakości,
- poszerzeniu doświadczeń płynących z naszych gier o funkcjonalność multiplayer,
- dalszym rozbudowywaniu naszych francyz.

Istotnym elementem rozwoju naszego biznesu w perspektywie długoletniej będzie budowa studia CD PROJEKT RED North America, które obejmie obecny zespół CD PROJEKT w Vancouver i nowy zespół deweloperski w Bostonie, USA. W kolejnych latach studio CD PROJEKT RED North America będzie odpowiedzialne za projekt o nazwie kodowej Orion, będący kolejną grą w uniwersum Cyberpunk. CD PROJEKT RED Europe skupi się natomiast na produkcji gier z nowej trylogii wiedźmińskiej, którą zapoczątkuje gra o nazwie kodowej Polaris. Europejskie studio CD PROJEKT RED będzie również odpowiedzialne za stworzenie trzeciej franczyzy studia (projekt o nazwie kodowej Hadar).

CD PROJEKT działa w dynamicznym otoczeniu biznesowym, na które wpływ mają m.in. zmieniające się oczekiwania i preferencje graczy, niepewna sytuacja polityczna i makroekonomiczna w Polsce i na świecie czy postępujący rozwój technologii.

Aby skutecznie realizować obrane przez nas kierunki działań w długim okresie, musimy stale wsłuchiwać się w głos graczy i szerszego grona naszych interesariuszy.

Prowadząc działalność uwzględniamy w niej elementy ESG (z ang. ESG; Environment, Social, Governance). W przyjętej strategii biznesowej wyznaczyliśmy ambicje ESG, które stanowią trzon naszego myślenia o odpowiedzialnym prowadzeniu biznesu. W kolejnych rozdziałach Raportu opisujemy, za pomocą jakich narzędzi i działań realizujemy każdą z nich.

Aby dowiedzieć się więcej na temat naszego podejścia do ESG, obejrzyj [materiał wideo](#)



Naszą intencją jest, aby co roku publikować cele ESG – krótko i długookresowe, które w najbliższych latach będą wspierać realizację naszych strategicznych celów biznesowych.

Nasze ratingi w 2022 r.³

ESG MSCI:

A

2021: BBB

S&P Global:

29/100

2021: 18/100

Moody's:

31/100

2020: 24/100⁴

Ambicje ESG

- Skłaniać do refleksji poprzez opowiadanie wciągających historii
- Tworzyć wyjątkowe miejsce pracy, którego ludzie chcą być częścią
- Kontynuować “zieloną” transformację na naszym kampusie – i poza nim
- Budować w oparciu o wzajemne zaufanie i transparentność
- Pomagać innym korzystając z naszych zasobów i kompetencji

³ na dzień publikacji Raportu Zrównoważonego Rozwoju Grupy CD PROJEKT za 2022 r.

⁴ Moody's nie nadał ratingu Spółce w 2021 r.

03

ŁAD KORPORACYJNY



Struktura Grupy CD PROJEKT

[GRI 2-6]

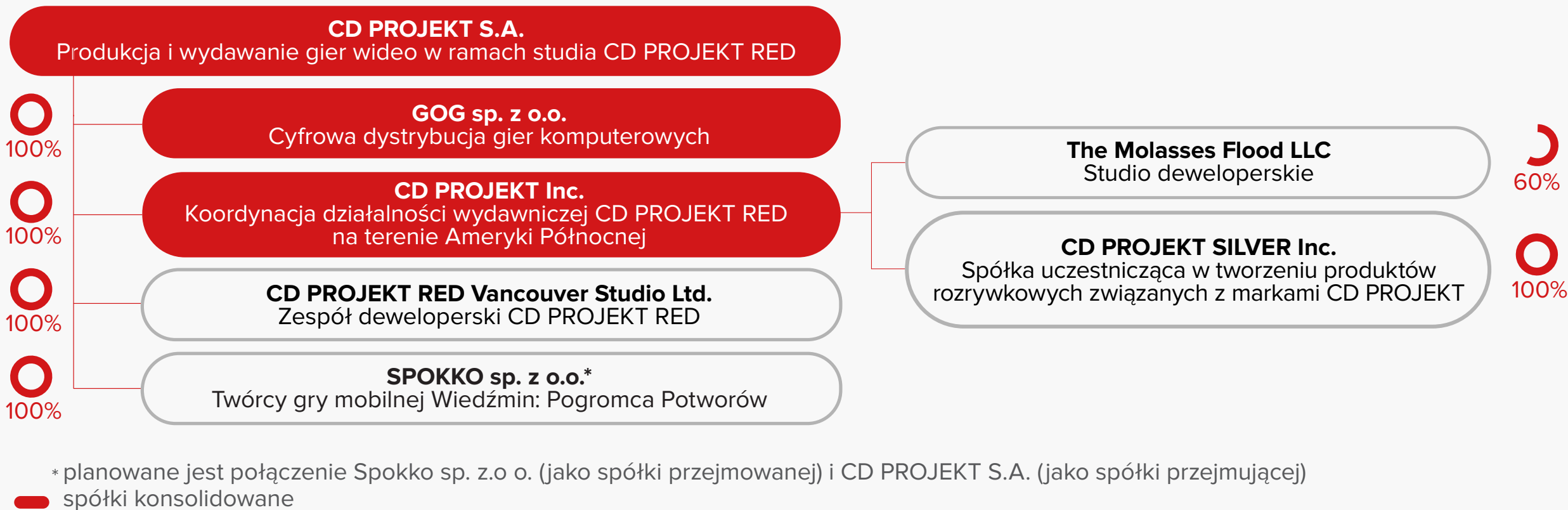
Grupa Kapitałowa CD PROJEKT na koniec 2022 r. składała się ze spółki dominującej CD PROJEKT S.A. i z siedmiu spółek zależnych (Grupa). 28 lutego 2023 r. zarejestrowane zostało połączenie poprzez przejęcie spółki zależnej CD PROJEKT RED STORE sp. z o.o. (spółka przejmowana) z CD PROJEKT S.A. (spółka przejmująca).

W grudniu 2022 r. ogłosiliśmy również, że planowane jest połączenie Spokko sp. z o.o. (jako spółki przejmowanej) i CD PROJEKT S.A. (jako spółki przejmującej).

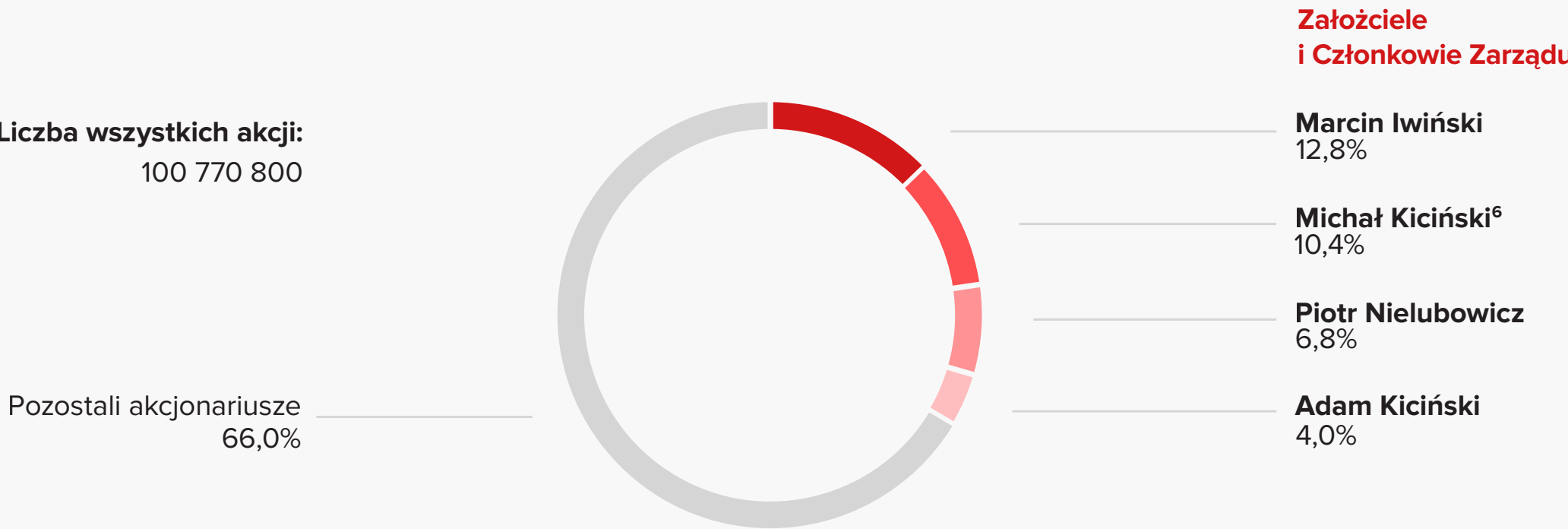
Kapitał zakładowy i struktura właścicielska

Kapitał zakładowy CD PROJEKT dzieli się na 100 770 800 akcji na okaziciela, przy czym jedna akcja uprawnia do jednego głosu na Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy⁵.

Struktura Grupy CD PROJEKT na 30 marca 2023 r.



Akcyonariat Spółki na 30 marca 2023 r.^{6,7}



⁵ Zgodnie z §25a Statutu CD PROJEKT 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.

⁶ Zgodnie z oświadczeniem złożonym 26 maja 2021 r.

⁷ Zgodnie z raportem bieżącym nr 4/2023 z dnia 15 lutego 2023 r. łączny procentowy udział głosów The Goldman Sachs Group, Inc. wynikający z akcji (1,70%) oraz innych instrumentów finansowych (4,70%) wyniósł na dzień 10 lutego 2023 r. 6,39%. Według otrzymanego przez Spółkę dominującą zawiadomienia w tym zakresie, The Goldman Sachs Group, Inc. posiada pośrednio 1 708 240 praw głosu przypisanych do akcji, 2 122 503 głosy, które mogą zostać uzyskane w wyniku wykonania lub przekształcenia instrumentu finansowego, jaki stanowią papiery wartościowe będące przedmiotem pożyczki oraz 2 613 546 głosów wynikających z innego rodzaju instrumentów finansowych.

Organy CD PROJEKT

[GRI 2-9, 2-11]

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

Podział kompetencji między organami Spółki nie odbiega od podstawowych zasad przyjętych w polskim obrocie dla spółek akcyjnych. Tym samym, za tzw. członków wykonawczych uważa się członków Zarządu, zaś członków Rady Nadzorczej - za tzw. członków niewykonawczych.

Dokładamy starań, aby działalność organów CD PROJEKT była zgodna z [Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych 2021 \(DPSN\)](#).



Organy CD PROJEKT S.A. i ich skład na 30 marca 2023r.

Walne Zgromadzenie							
Rada Nadzorcza							
				Członkowie niezależni***			
	Marcin Iwiński* Przewodniczący Rady Nadzorczej	Katarzyna Szwarc Wiceprzewodnicząca Rady Nadzorczej	Maciej Nielubowicz Sekretarz Rady Nadzorczej	Michał Bień Członek Rady Nadzorczej	Jan Wejchert Członek Rady Nadzorczej		
	Posiada 12,8% akcji CD PROJEKT S.A.		Członek Komitetu Audytu	Przewodniczący Komitetu Audytu	Członek Komitetu Audytu		
Zarząd							
	Adam Kiciński Prezes Zarządu	Piotr Nielubowicz Wiceprezes Zarządu	Adam Badowski Członek Zarządu	Michał Nowakowski Członek Zarządu	Piotr Karwowski Członek Zarządu	Paweł Zawodny** Członek Zarządu	Jeremiah Cohn** Członek Zarządu
lata doświadczenia w Grupie CD PROJEKT	29	24	20	18	16	5	9
% posiadanych akcji CD PROJEKT S.A.****	4,0%	6,8%	0,7%	0,5%	0,1%	–	–

* Marcin Iwiński został powołany do pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej z dniem 1 stycznia 2023 r. uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki z 20 grudnia 2022 r. Wcześniej, tj. 4 października 2022 r. rezygnację z pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej złożył Piotr Pagowski.
Przewodniczący Rady Nadzorczej nie pełni funkcji Członka Zarządu CD PROJEKT S.A. [GRI 2-11]

** W 2022 r. do pełnienia funkcji Członków Zarządu CD PROJEKT S.A. powołani zostali Paweł Zawodny i Jeremiah Cohn – obaj ze skutkiem od dnia 1 lutego 2023 r.

*** Kryterium niezależności określone w Ustawie z dnia 11 maja 2017 r. O biegłych rewidentach, firmach audytorskich i nadzorze publicznym

**** Dla posiadających 0,1% i więcej na dzień 30.03.2023 r.

Zarząd CD PROJEKT

Zarząd CD PROJEKT działa na podstawie przepisów Kodeksu Spółek Handlowych, [Statutu Spółki](#) i [Regulaminu Zarządu](#) Spółki.

Procedura powoływania Członków Zarządu [GRI 2-10]

Członków Zarządu, w tym Prezesa Zarządu, powołuje i odwołuje Rada Nadzorcza CD PROJEKT. Członkowie Zarządu powoływani są na okres wspólnej, czteroletniej kadencji. Wybór Członków Zarządu zgodnie z dotychczasową praktyką następuje przede wszystkim w oparciu o czynniki takie jak doświadczenie zawodowe, wiedza i wykształcenie.

Obecna kadencja Członków Zarządu CD PROJEKT kończy się w 2025 r.

Kompetencje Zarządu

Zakres działania Zarządu CD PROJEKT obejmuje prowadzenie spraw Spółki, które nie są zastrzeżone przepisami Kodeksu Spółek Handlowych oraz postanowieniami Statutu Spółki do kompetencji Walnego Zgromadzenia i Rady Nadzorczej.

Zarząd CD PROJEKT m.in.:

- 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, dobrymi praktykami spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie i ogólnie przyjętymi standardami rynkowymi.

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

W 2022 r. Zarząd przyjął 44 uchwały.

Zapoznaj się z [życiorysami](#) Członków Zarządu CD PROJEKT (w tym m.in. z informacją o pełnieniu istotnych funkcji w organach innych spółek)



Rada Nadzorcza CD PROJEKT

Rada Nadzorcza działa na podstawie przepisów Kodeksu Spółek Handlowych, [Statutu Spółki](#) oraz [Regulaminu Rady Nadzorczej](#).

Powoływanie Rady Nadzorczej [GRI 2-10]

Członków Rady Nadzorczej CD PROJEKT powołuje i odwołuje Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są na okres wspólnej, czteroletniej kadencji. Członkowie Rady Nadzorczej na pierwszym posiedzeniu wybierają ze swego grona Przewodniczącego, Wiceprzewodniczącego i Sekretarza Rady.

Obecna kadencja Rady Nadzorczej CD PROJEKT kończy się w 2025 r.

Członkowie Rady Nadzorczej Spółki przedkładają oświadczenia w zakresie niezależności⁸ oraz braku rzeczywistych i istotnych powiązań z akcjonariuszem posiadającym co najmniej 5% ogólnej liczby głosów w Spółce. Na dzień publikacji Raportu kryterium niezależności spełnia dwóch członków Rady Nadzorczej Spółki (Michał Bień oraz Jan Łukasz Wejchert).

Zapoznaj się z [życiorysami](#) Członków Rady Nadzorczej CD PROJEKT (w tym m.in. z informacją o pełnieniu istotnych funkcji w organach innych spółek)



Kompetencje Rady Nadzorczej

Rada Nadzorcza CD PROJEKT m.in.:

- nadzoruje działalność Spółki we wszystkich jej dziedzinach,
- powołuje 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 ocenę sytuacji Spółki z uwzględnieniem systemu kontroli wewnętrznej, systemu zarządzania ryzykiem i compliance.

Komitet Audytu

Funkcjonowanie Komitetu Audytu Spółki regulowane jest przez [Regulamin Komitetu Audytu CD PROJEKT S.A](#) oraz przepisy prawa. Komitet Audytu składa się z co najmniej trzech członków, w tym Przewodniczącego, wskazanych w głosowaniu jawnym przez Radę Nadzorczą, na okres jej kadencji, spośród członków Rady Nadzorczej. Funkcję Przewodniczącego Komitetu Audytu pełni niezależny członek Rady Nadzorczej. Nie jest ona łączona z funkcją Przewodniczącego Rady Nadzorczej. Przynajmniej jeden z powołanych członków Komitetu Audytu powinien posiadać wiedzę i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych.

⁸ kryteria niezależności określone w art. 129 ust. 3 ustawy z dnia 11 maja 2017 roku o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym



Walne Zgromadzenie CD PROJEKT

Walne Zgromadzenie Spółki działa na podstawie [Statutu](#), [Regulaminu Walnego Zgromadzenia](#) i przepisów prawa, w tym Kodeksu Spółek Handlowych. Akcjonariusze realizują swoje prawa w sposób określony [Statutem](#), [Regulaminem Walnego Zgromadzenia](#) oraz obowiązującymi przepisami.

Kompetencje Walnego Zgromadzenia

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 pokryciu strat Spółki,
- wyrażanie opinii o sprawozdaniach Rady Nadzorczej,
- powoływanie i odwoływanie Członków Rady Nadzorczej,
- zmiana Statutu Spółki,
- zmiana kapitału zakładowego Spółki.

Walne Zgromadzenie CD PROJEKT S.A. odpowiada także m.in. za ustalanie wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej⁹.

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.

Konflikt interesów

[GRI 2-15]

Zasady dotyczące postępowania wobec konfliktu interesów zostały określone zarówno w regulacjach wewnętrznych Spółki jak i Kodeksie Spółek Handlowych.

Zgodnie z treścią [Regulaminu Zarządu](#), Członkowie Zarządu powinni informować Radę Nadzorczą o każdym konflikcie interesów w związku z pełnioną funkcją lub o możliwości jego powstania. Członek Zarządu nie może bez zgody Rady Nadzorczej:

- pełnić funkcji w organach podmiotów spoza Grupy Kapitałowej Spółki,
- zajmować się interesami konkurencyjnymi,
- uczestniczyć w spółce konkurencyjnej jako wspólnik spółki cywilnej, spółki osobowej lub jako członek organu spółki kapitałowej,
- uczestniczyć w innej konkurencyjnej osobie prawnej jako członek organu,
- posiadać w konkurencyjnej spółce kapitałowej 10 lub więcej procent udziałów albo akcji bądź prawa do powołania co najmniej jednego członka zarządu.

W przypadku sprzeczności interesów Spółki z interesami Członka Zarządu, jego współmałżonka, krewnych i powinowatych do drugiego stopnia oraz osób, z którymi jest powiązany osobiście, Członek Zarządu powinien ujawnić sprzeczność interesów i powstrzymać się od udziału w rozstrzyganiu takich spraw oraz może żądać zaznaczenia tego w protokole.

Zgodnie z [Regulaminem Rady Nadzorczej](#) w przypadku, gdy podjęcie lub niepodjęcie uchwały Rady Nadzorczej spowodowałoby konflikt interesów związany z funkcją Członka Rady Nadzorczej, Członek Rady Nadzorczej powinien poinformować Radę i powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad przyjęciem tej uchwały. W razie zaistnienia takiej sytuacji w protokole posiedzenia Rady Nadzorczej umieszcza się wzmiankę w tej sprawie.

Dotychczas Spółka nie doświadczyła sytuacji, w których w stosunku do Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej wystąpił konflikt interesów.

⁹ za wyjątkiem ustalania wynagrodzenia dla Członków Rady Nadzorczej delegowanych do czasowego wykonywania czynności Członka Zarządu, które ustalane jest przez Radę Nadzorczą

Różnorodność w organach CD PROJEKT

[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 politykę powoływania do grona władz i kluczowych menedżerów osób kompetentnych, kreatywnych, posiadających odpowiednie doświadczenie zawodowe i wykształcenie. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej posiadają wykształcenie z takich dziedzin jak zarządzanie i marketing, finanse, prawo czy informatyka.

Wszystkich Członków Zarządu CD PROJEKT charakteryzuje wieloletnie doświadczenie w pracy na stanowiskach kierowniczych w Grupie Kapitałowej CD PROJEKT.

Mając na względzie postanowienia Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków¹⁰, a także przepisy, które zostaną transponowane do polskiego porządku prawnego w tym zakresie, CD PROJEKT będzie dążyć do podejmowania działań w zakresie poprawy równowagi płci w organach Spółki.

Działania Spółki w zakresie poprawy równowagi płci w organach będą podejmowane adekwatnie do obowiązujących regulacji oraz z uwzględnieniem głosów Członków Rady Nadzorczej lub akcjonariuszy głosujących w ramach Walnego Zgromadzenia, do których kompetencji należy wybór odpowiednio Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej.

W 2022 r. Zarząd CD PROJEKT złożony był wyłącznie z mężczyzn, natomiast w Radzie Nadzorczej Spółki zasiadała jedna kobieta. W raportowanym okresie pełniła ona funkcję Przewodniczącej Rady Nadzorczej¹¹.



¹⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2381&from=PL>

¹¹ od 1 stycznia 2023 r. Katarzyna Szwarz pełni rolę Wiceprzewodniczącej Rady Nadzorczej CD PROJEKT S.A.

Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej

[GRI 2-19, 2-20]

[Polityka Wynagrodzeń](#) w CD PROJEKT reguluje zasady wynagradzania Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej i jest częścią całościowej polityki zatrudniania i wynagradzania w ramach Grupy Kapitałowej.

W celu uniknięcia konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, kompetencje związane z przyjęciem, stosowaniem i jej weryfikacją są rozproszone na poszczególne organy Spółki.

Polityka Wynagrodzeń przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy nie rzadziej niż raz na 4 lata. Rada Nadzorcza odpowiada za opracowywanie elementów Polityki Wynagrodzeń, w granicach upoważnienia udzielonego przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy i przedstawianie rekomendacji dotyczących efektywności jej postanowień. Zarząd wdraża Politykę Wynagrodzeń oraz dokumenty z nią powiązane, a także udziela Radzie Nadzorczej informacji koniecznych do jej weryfikacji i stosowania.

Celem Polityki Wynagrodzeń jest stworzenie warunków pozwalających na przyciągnięcie, utrzymanie i motywowanie osób o kompetencjach i doświadczeniu niezbędnym dla dalszego dynamicznego rozwoju Grupy.

Treść Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Spółki została poddana pod głosowanie Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy

28 lipca 2020 r. Akcjonariusze większością 69,4% głosów podjęli uchwałę w sprawie jej przyjęcia.

Działając na podstawie upoważnienia Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy, 27 sierpnia 2020 r. Rada Nadzorcza CD PROJEKT uszczegółowienia elementy Polityki Wynagrodzeń m.in. w zakresie opisu składników wynagrodzenia zmiennego, kryteriów, okresów odroczenia wypłaty wynagrodzenia zmiennego, a także świadczeń niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkowi Zarządu w ramach wynagrodzenia stałego.

Wynagrodzenie Członków Zarządu obejmuje część stałą, tj. wynagrodzenie zasadnicze, które jest określane indywidualnie dla Członka Zarządu przez Radę Nadzorczą przy uwzględnieniu Polityki Wynagrodzeń i zakresu odpowiedzialności Członka Zarządu. Członkom Zarządu może też przysługiwać wynagrodzenie zmienne, którego wysokość jest uzależniona od spełnienia się warunków dotyczących realizacji kryteriów finansowych lub niefinansowych. Pobrane wynagrodzenie zmienne podlega zwrotowi ("clawback"), w sytuacji gdy zostało przyznane w wyniku błędu, wywołanego przez tego Członka Zarządu, co do spełnienia przez Członka Zarządu kryteriów lub wynagrodzenie zmienne zostało przyznane z naruszeniem zasad opisanych w Polityce Wynagrodzeń lub warunków wynagrodzenia zmiennego.

Rada Nadzorcza może zdecydować, w formie uchwały, o przyznaniu Członkowi Zarządu premii za spełnienie kryterium w postaci realizacji określonego zadania m.in. w zakresie skutecznego zarządzania kwestiami środowiskowymi, skutecznego zarządzania przy uwzględnieniu społecznej odpowiedzialności działalności Spółki, zarzą-

dzania Spółką w sposób zgodny z zasadami ładu korporacyjnego oraz określonego przez Radę Nadzorczą celu zarządczego.

Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wyłącznie wynagrodzenie stałe, które nie jest uzależnione od spełnienia przez nich kryteriów w postaci osiągnięcia określonych wyników oraz nie jest powiązane z wynikami Spółki. Wynagrodzenie Rady Nadzorczej jest przyznawane na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia i jest zgodne z obowiązującą Polityką Wynagrodzeń.

Spółka nie przyznaje Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej indywidualnych świadczeń w ramach programów emerytalno-rentowych, programów wcześniejszych emerytur, premii za rozpoczęcie pracy lub - w przypadku kandydatów na członków powyższych organów - płatności motywujących do wzięcia udziału w rekrutacji.

Informacja o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej CD PROJEKT znajduje się w Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej CD PROJEKT za 2022 r. dostępnym na naszej stronie internetowej www.cdprojekt.com.

Zarządzanie zrównoważonym rozwojem w CD PROJEKT

[GRI 2-12, 2-13, 2-14, 2-17, 2-18]

W CD PROJEKT za nadzór nad raportowaniem kwestii ESG odpowiada Wiceprezes ds. finansowych Piotr Nielubowicz. Uczestniczy on w przygotowaniu treści Raportu, recenzując jakość ujawnień ESG.

Za wyznaczanie i nadzór nad realizacją poszczególnych celów w obszarze zrównoważonego rozwoju odpowiadają Członkowie Zarządu, którym w ramach podziału kompetencji podlega dany obszar działalności Spółki. W CD PROJEKT zagadnienia ESG znajdują się w kompetencjach wielu działów i zespołów, m.in. zarządzania zasobami ludzkimi (HR), kadr i płac, wewnętrznej komunikacji, różnorodności i włączania, administracji (w tym środowiska), IT, operacji, prawnego (w tym compliance, własności intelektualnej i prawa korporacyjnego), podatków, community i PR oraz innych. Osobom zarządzającym pracą tych działów Zarząd delegował odpowiedzialność za zarządzanie wpływem w obszarach ich kompetencji.

W 2021 r. Członkowie Zarządu CD PROJEKT oraz przedstawiciele wyższej kadry menedżerskiej w Grupie CD PROJEKT wzięli udział w badaniu istotności, które zdefiniowało kluczowe niefinansowe aspekty działalności Grupy. W 2022 r. przeprowadziliśmy rewizję badania istotności w gronie wyższej kadry managerskiej CD PROJEKT, w wyniku której uzupełniliśmy listę istotnych tematów o obszary długofalowej i stabilnej współpracy z kluczowymi dostawcami i partnerami biznesowymi oraz zaangażowania społecznego.

Od 2022 r. w CD PROJEKT w ramach działu Relacji Inwestorskich działa zespół ds. ESG, który odpowiada za koordynację procesu raportowania ESG w CD PROJEKT i jej Grupie Kapitałowej oraz za nadzór nad realizacją strategii w obszarze zrównoważonego rozwoju.

W 2022 r. Prezes Zarządu oraz Wiceprezes ds. Finansowych wzięli udział w warsztatach dotyczących określenia biznesowej wartości różnorodności w CD PROJEKT. Wiceprezes ds. Finansowych odbył ponadto szkolenie dot. przygotowania ujawnienia o zgodności z taksonomią działalności zrównoważonej środowiskowo.

Każdy z Członków Zarządu wzięł również udział w szeregu spotkań dotyczących kluczowych kwestii ESG znajdujących się w obszarze jego kompetencji, a materiał ze spotkań posłużył do sformułowania ambicji ESG, które uwzględniliśmy w strategii biznesowej Grupy CD PROJEKT.

Zgodnie z przyjętą Polityką Zarządzania Zgodnością Chief Compliance Officer wraz z zespołem Privacy & Compliance informuje Zarząd o podejmowanych działaniach w ramach programu zgodności. Informacje o ryzykach istotnych z punktu widzenia działalności CD PROJEKT są przekazywane Zarządowi przez Komitet Zarządzania Ryzykiem.

Zgodnie z Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A., raz w roku Zarząd sporządza i przedstawia Radzie Nadzorczej sprawozdanie z funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem, compliance oraz funkcji audytu wewnętrznego. W sprawozdaniu znajduje się m.in. opis podejmowanych działań w procesie zarządzania

ryzykiem, compliance, w tym działań w zakresie etyki, regulacji wewnętrznych, postępowań wyjaśniających w ramach systemu zgłaszania nieprawidłowości oraz przeprowadzonych szkoleń. Rada Nadzorcza sporządza i przedstawia Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu do zatwierdzenia roczne sprawozdanie, które zawiera m.in. ocenę powyższych systemów. Ponadto, Chief Compliance Officer ma zapewnioną możliwość raportowania bezpośrednio do Rady Nadzorczej oraz Komitetu Audytu.

Na 2023 r. zaplanowaliśmy przeprowadzenie szkoleń z zakresu zrównoważonego rozwoju dla Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.

W 2022 r. nie została przeprowadzona ocena wyników Zarządu Spółki w zakresie nadzorowania zarządzania oddziaływaniem CD PROJEKT na kwestie środowiskowe, społeczne i ekonomiczne.

Zarządzanie ryzykami związanymi ze zrównoważonym rozwojem

W CD PROJEKT w 2021 r. wdrożyliśmy Procedurę Zarządzania Ryzykiem, na podstawie której identyfikujemy, oceniamy, analizujemy oraz podejmujemy decyzję co do dalszego postępowania z ryzykami strategicznymi.

Celem procesu zarządzania ryzykiem jest osiągnięcie akceptowalnego poziomu ryzyka dla zidentyfikowanych zagrożeń. W ramach identyfikacji ryzyk strategicznych Spółka określa również szanse, które mogą mieć pozytywny wpływ na analizowane ryzyka.

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.

Dodatkowe informacje na temat systemu zarządzania ryzykiem funkcjonującego w CD PROJEKT oraz opis ryzyk zidentyfikowanych jako istotne dla Grupy CD PROJEKT wraz z informacjami o działaniach podejmowanych w celu ich ograniczania znajdują się w [Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej CD PROJEKT za 2022 r.](#)

Przedstawione poniżej ryzyka zidentyfikowane w obszarach ESG traktujemy jako istotne i analizujemy zgodnie z Procedurą Zarządzania Ryzykiem.

Ryzyka związane z zespołem:

- Ryzyko związane z dostępnością i pozyskaniem specjalistów
- Ryzyko odejść członków zespołu
- Ryzyko naruszeń praw pracowniczych

Ryzyko środowiskowe i klimatyczne

- Ryzyko presji instytucjonalnej i rynkowej na działania w zakresie ochrony klimatu i środowiska naturalnego

Ryzyka związane z relacjami biznesowymi, produktami i klientami:

- Ryzyko czasowego ograniczenia kanałów dystrybucji produktów Grupy lub dostępu do określonych rynków i platform sprzętowych
- Ryzyko cyberbezpieczeństwa powiązane z zagrożeniem wyciekiem, utratą lub nieautoryzowaną modyfikacją danych
- Ryzyko niedostępności infrastruktury lub usług IT
- Ryzyko związane z przetwarzaniem danych osobowych
- Ryzyko związane z wchodzeniem w nowe obszary biznesowe
- Ryzyko związane z prawami własności intelektualnej
- Ryzyko związane ze współpracą z kluczowymi dostawcami
- Ryzyko związane z koncentracją na ograniczonej liczbie projektów o długim cyklu inwestycyjnym i nieznany przyszłym potencjale komercyjnym
- Ryzyko nieosiągnięcia celów produkcyjnych

Szczegółowa lista ryzyk i szans związanych ze zmianą klimatu znajduje się w rozdziale “Środowisko”.



04

NASZE PODEJŚCIE DO ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU



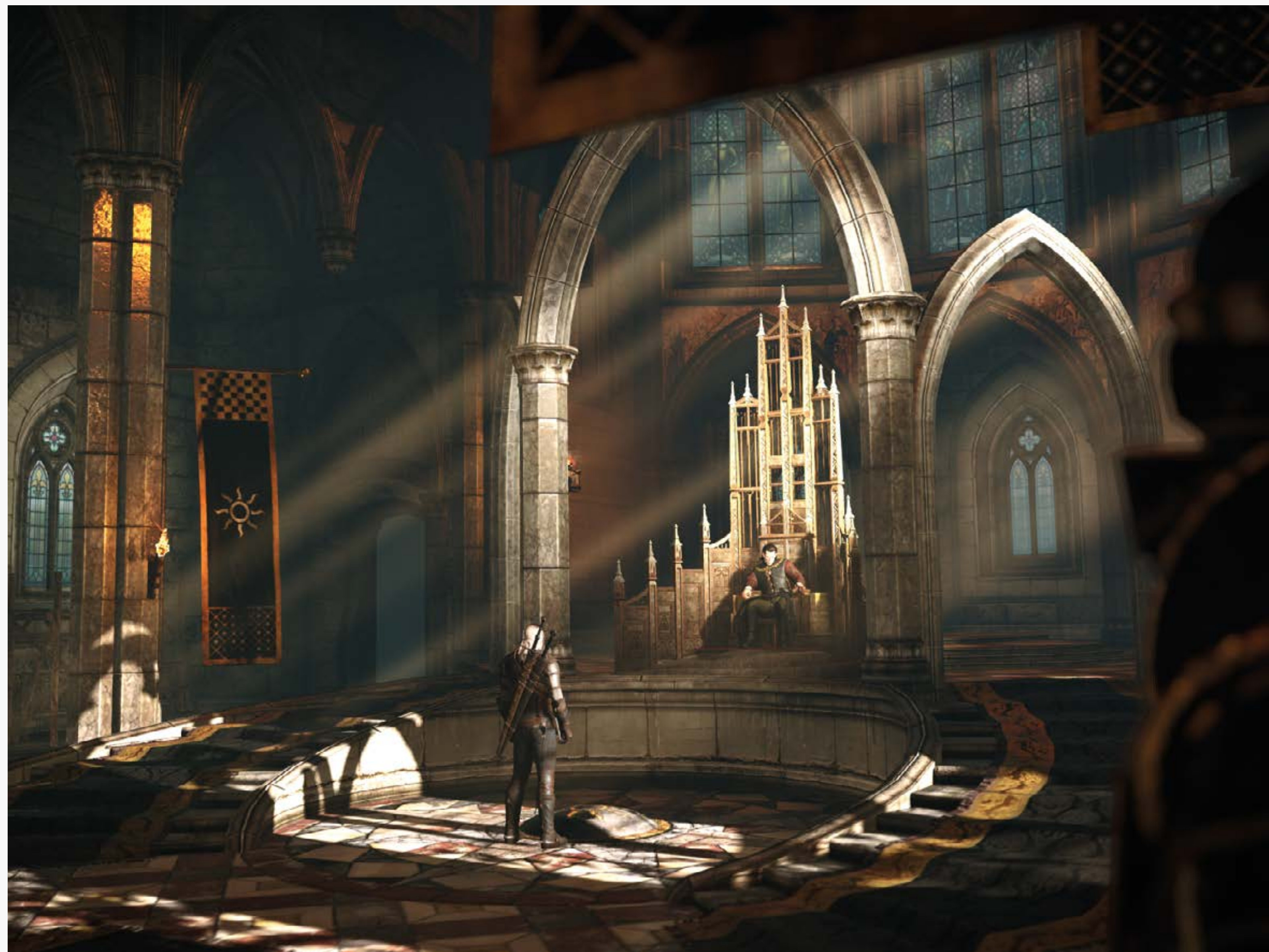
Interesariusze Grupy CD PROJEKT

[GRI 2-29]

Kluczowi interesariusze to podmioty, które wywierają istotny wpływ na funkcjonowanie Grupy i Spółki oraz na których oddziałuje Grupa i Spółka funkcjonując w przestrzeni biznesowej i społecznej.

Przygotowanie Raportu Zrównoważonego Rozwoju Grupy CD PROJEKT za 2022 r. poprzedziliśmy przeglądem kluczowych grup interesariuszy przeprowadzonym na bazie macierzy Johnsona&Scholesa. Poniżej przedstawiamy wykaz kluczowych grup interesariuszy, z którymi najczęściej wchodzimy w interakcje.

Celem zaangażowania jest informowanie interesariuszy o bieżących sprawach związanych z działalnością Spółki oraz poznanie ich opinii odnośnie do prowadzonej przez nas działalności.





Kluczowi interesariusze

Rodzaj zaangażowania

Interesariusze zewnętrzni

Gracze i klienci

Prowadzimy proaktywną i reaktywną komunikację z graczami – zarówno bezpośrednią w trakcie branżowych imprez targowych i organizowanych przez nas spotkań ze społecznością, jaki za pośrednictwem mediów i portali społecznościowych.

Rynek kapitałowy:

- inwestorzy instytucjonalni i indywidualni
- analitycy agencji ratingowych, w tym agencji ratingowych ESG
- analitycy sell-side
- analitycy buy-side
- przedstawiciele instytucji i organizacji rynku kapitałowego

Stawiamy na transparentność – przekazujemy szczegółowe i przejrzyste informacje między innymi w formie komunikatów prasowych, raportów bieżących oraz raportów okresowych, w których informujemy o wynikach finansowych oraz kluczowych zdarzeniach operacyjnych i korporacyjnych. Angażujemy się również w bezpośredni dialog podczas spotkań, konferencji i telekonferencji, a także udzielamy odpowiedzi na bieżące zapytania.

Dbamy o przejrzystość informacji dostępnych na stronie internetowej poświęconej relacjom inwestorskim. Organizujemy i transmitujemy obrady Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy, podczas którego umożliwiamy zdalne głosowanie w czasie rzeczywistym. Uczestniczymy w kilkunastu międzynarodowych konferencjach i “roadshow’ach” rocznie skierowanych do inwestorów instytucjonalnych oraz w wybranych wydarzeniach organizowanych dla inwestorów indywidualnych. Prowadzimy profil na Twitterze: @CDPROJEKTRED_IR.

Informacje na temat CD PROJEKT i jej bieżącej działalności udostępniamy w dwóch wersjach językowych – po polsku i po angielsku.

Partnerzy biznesowi
(dostawcy i odbiorcy)

Utrzymujemy relacje biznesowe poprzez indywidualne spotkania biznesowe, rozmowy telefoniczne i kontakt mailowy. Zawieramy umowy oparte na godziwych zasadach współpracy, zgodnych z wewnętrznymi politykami obu stron.

Media:

- dziennikarze branżowi
- dziennikarze finansowo-ekonomiczni,
- twórcy internetowi
- liderzy opinii

Nasze działy PR, marketingu i relacji inwestorskich dbają o stały kontakt z przedstawicielami mediów, twórcami internetowymi i liderami opinii. Komunikacja przebiega m.in. poprzez: dystrybucję komunikatów prasowych, organizację konferencji prasowych, aktywną komunikację w mediach społecznościowych, publikację raportów bieżących oraz okresowych, a także udział przedstawicieli Spółki w wydarzeniach branżowych, wywiadach i panelach eksperckich.

Interesariusze wewnętrzni

Zespół

Prowadzimy stały dialog z członkami naszego zespołu – wykorzystujemy w tym celu m.in. spotkania, mailingi, ankiety, badania opinii, rozmowy okresowe, informacje zwrotne (feedback). Umożliwiamy zgłaszanie informacji o potencjalnych nieprawidłowościach poprzez kontakt bezpośredni lub anonimowy formularz kontaktowy.

Badanie istotnych obszarów ESG

[GRI 3-1, 3-2]

Pierwsze badanie istotnych obszarów ESG przeprowadziliśmy w 2021 r. Odbyło się ono z zaangażowaniem szerokiego grona interesariuszy wewnętrznych oraz zewnętrznych i miało formę anonimowych ankiet oraz wywiadów pogłębionych.

Wynikiem przeprowadzonego w 2021 r. badania była matryca istotności zagadnień ESG dla Grupy CD PROJEKT, która przedstawia ocenę istotnych tematów z dwóch perspektyw – zainteresowania naszych interesariuszy oraz znaczenia tych kwestii dla rozwoju Grupy.

Rezultaty badania istotności stanowiły wkład do sformułowania naszych pięciu ambicji ESG, które uwzględniliśmy w ogłoszonej 4 października 2022 r. Aktualizacji Strategii Grupy CD PROJEKT.

W listopadzie 2022 r. na podstawie analiz własnych i sektorowych przeprowadziliśmy rewizję zagadnień ESG, które zostały określone jako istotne w Raporcie za 2021 r. Odbyła się ona w ramach wewnętrznych prac analitycznych przy udziale wyższego kierownictwa CD PROJEKT, podczas których przeanalizowaliśmy wpływ, jaki Grupa CD PROJEKT wywiera na środowisko, społeczeństwo i gospodarkę. Następnie wyznaczyliśmy obszary działań, w ramach których dążymy do maksymalizacji pozytywnego i minimalizacji negatywnego wpływu.

Elementy procesu badania istotności zagadnień ESG

Przegląd kluczowych grup interesariuszy Spółki Grupy.

Wstępne zdefiniowanie istotnych tematów do raportowania:

- 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

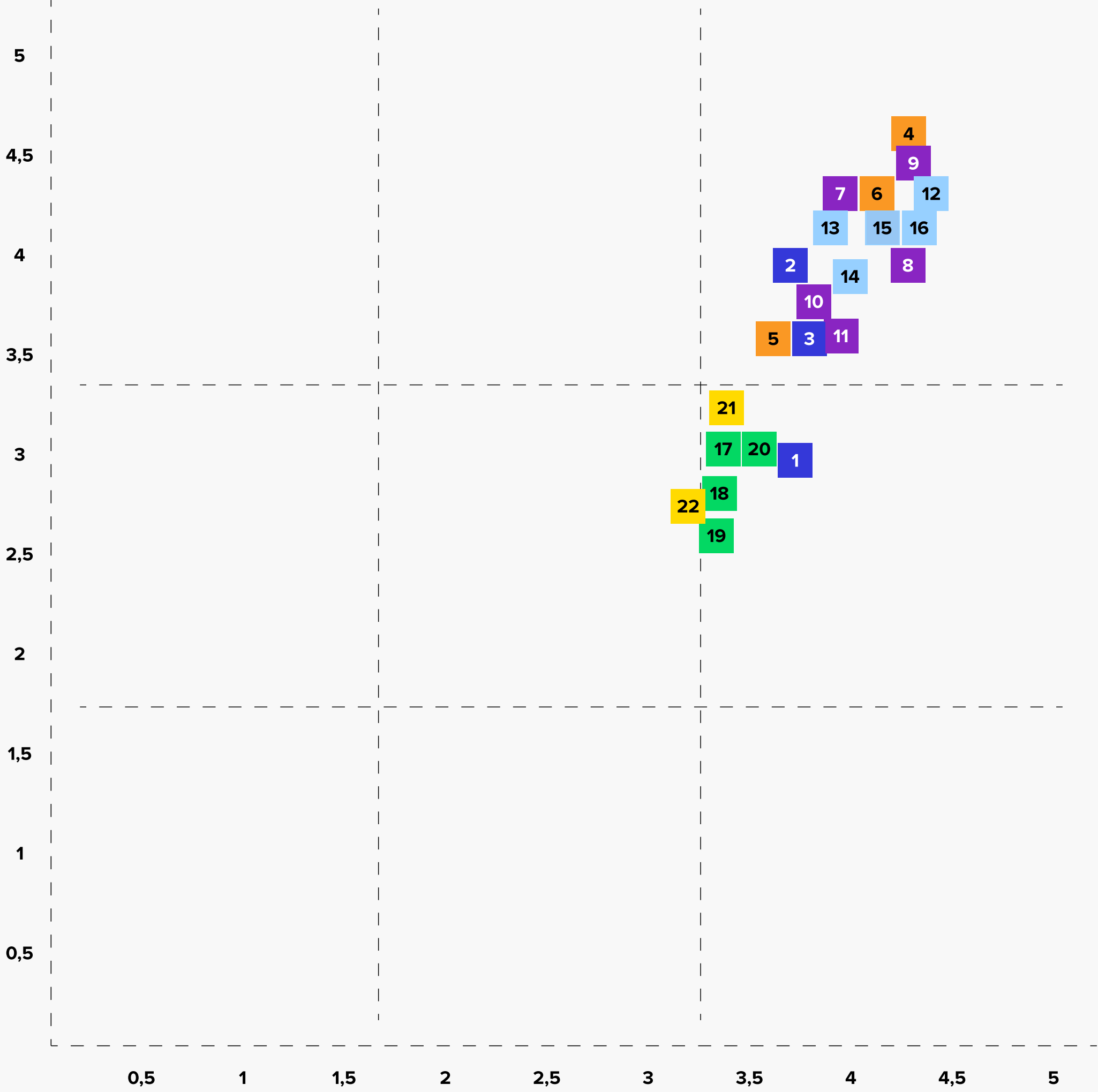
Wypracowanie matrycy istotności:

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



Matryca istotności zagadnień ESG w grupie CD PROJEKT

WPŁYW NA GRUPĘ CD PROJEKT



ZAINTERESOWANIE INTERESARIUSZY GRUPY CD PROJEKT

NASZE PRODUKTY

- 1. Zapewnienie dostępności gier – dostosowane ich do potrzeb nie tylko pełnosprawnych osób (accessibility)
- 2. Zapewnienie różnorodności w grach
- 3. Zdrowie i bezpieczeństwo graczy

GRACZE

- 4. Moderacja i słuchanie społeczności oraz dialog
- 5. Działania na rzecz branży gamingowej
- 6. Odpowiedzialna komunikacja marketingowa

ZARZĄDZANIE (GOVERNANCE)

- 7. Jasno określone zasady i normy odnoszące się do zarządzania firmą i kierunków rozwoju, opisane w Strategii rozwoju
- 8. Prywatność klientów i członków zespołu i bezpieczeństwo ich danych oraz ochrona przed cyberprzestępczością
- 9. Etyka biznesu: uczciwe praktyki konkurencyjne, poszanowanie własności intelektualnej oraz zapobieganie korupcji i nadużyciom
- 10. Długofalowa i stabilna współpraca z kluczowymi dostawcami i partnerami biznesowymi
- 11. Weryfikacja dostawców pod kątem jakości dostarczanych produktów, aspektów środowiskowych, bądź społecznych (prawa człowieka, praca dzieci itp.)

CZŁONKOWIE ZESPOŁU

- 12. Zdrowie i bezpieczeństwo
- 13. Szkolenia i rozwój zawodowy
- 14. Well-being, ergonomia pracy i komfortowe miejsce pracy
- 15. Różnorodność i inkluzja; równe traktowanie
- 16. Satysfakcja i motywacja

ŚRODOWISKO

- 17. Odpowiedzialna gospodarka mediami (ograniczanie zużycia wody i energii) i zarządzanie odpadami
- 18. Dążenie do redukcji emisji gazów cieplarnianych w naszej działalności oraz w ramach łańcucha wartości
- 19. Opakowania produktów (gier)
- 20. Świadomość ekologiczna pracowników

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE

- 21. Organizowanie projektów społecznych i współpraca z organizacjami pozarządowymi
- 22. Sponsoring i filantropia

Nowymi tematami w stosunku do ubiegłorocznej listy istotnych zagadnień ESG są obszary długofalowej i stabilnej współpracy z kluczowymi dostawcami i partnerami biznesowymi oraz zaangażowania społecznego.

Lista istotnych zagadnień ESG dla Grupy CD PROJEKT [GRI 3-2]

- Pozyskiwanie talentów
- Satysfakcja i motywacja członków zespołu
- Szkolenia i rozwój zawodowy członków zespołu
- Różnorodność i inkluzywność, równe traktowanie, well-being
- Ograniczanie wpływu działalności na środowisko i klimat
- Długofalowa i stabilna współpraca z kluczowymi dostawcami i partnerami biznesowymi
- Etyka biznesu: uczciwe praktyki konkurencyjne, poszanowanie własności intelektualnej oraz zapobieganie korupcji i nadużyciom
- Prywatność klientów i członków zespołu; bezpieczeństwo ich danych oraz ochrona przed cyberprzestępczością
- Odpowiedzialna komunikacja marketingowa oraz moderacja dialogu ze społecznością graczy
- Zaangażowanie społeczne

Kolejne badanie istotności planujemy przeprowadzić w 2023 r. w oparciu o wytyczne dyrektywy CSRD¹² oraz standardów ESRS¹³.



¹² Corporate Sustainability Reporting Directive

¹³ European Sustainability Reporting Standards

Analiza wpływu istotnych obszarów na środowisko, społeczeństwo i gospodarkę

[GRI 3-3]

Ambicja 1.

Skłaniać do refleksji poprzez opowiadanie wciągających historii

Możliwy wpływ		
Środowiskowy	Społeczny	Gospodarczy
Brak wpływu	Pozytywny wpływ	Brak wpływu

Wierzymy, że możemy wpływać na otaczający nas świat tworząc gry, które zostawiają gracza z refleksją. Dlatego nie uciekamy od poruszania istotnych społecznie tematów w historiach, które opowiadamy. W naszych grach pokazujemy występujące w świecie nierówności, drogi życiowe, jakimi kroczą ludzie oraz problemy, z jakimi przychodzi im się mierzyć. Staramy się, by znalazły się w nich wyraziste postacie wywodzące się z różnych środowisk, reprezentujące różne charaktery i klasy społeczne. W Wiedźminie 3: Dziki Gon poruszamy m.in. temat przemocy domowej, trudnych relacji rodzinnych i dyskryminacji. Cyberpunk 2077, z drugiej strony, rozważa temat samotności i odhumanizowania społeczeństwa. Nasze produkty trafiają do milionów ludzi na całym świecie – chcemy skupiać się w nich na tym, co ważne i skłaniać graczy do refleksji nad codziennymi wyborami.

Ambicja 2.

Tworzyć wyjątkowe miejsce pracy, którego ludzie chcą być częścią

Możliwy wpływ		
Środowiskowy	Społeczny	Gospodarczy
Brak wpływu	Pozytywny wpływ	Pozytywny wpływ

Zespół jest naszą najważniejszą wartością, a działania podejmowane na jego rzecz mogą przyczynić się do wywierania pozytywnego wpływu społecznego, szczególnie w obszarze praw człowieka poprzez budowanie dobrego samopoczucia członków zespołu oraz wyznaczanie wysokich standardów na rynku pracy. Pozytywny wpływ gospodarczy wywieramy, będąc największym pracodawcą w branży gamingowej w Polsce, zatrudniającym 1 292 osób w skali Grupy. Mamy świadomość, że zmotywowany zespół ma fundamentalny wpływ na jakość i innowacyjność naszych produktów, co przekłada się na nasze wyniki, i w konsekwencji ma pozytywny wpływ na gospodarkę. Stale analizujemy trendy na rynku pracy i podejmujemy działania, aby być pracodawcą pierwszego wyboru dla osób chcących rozwijać się w branży elektronicznej rozrywki. Unikalna kultura organizacyjna pozwala nam budować zaangażowanie, poczucie przynależności do zespołu oraz długoterminowe relacje z zatrudnionymi.



Ambicja 3.

Kontynuować „zieloną” transformację na naszym kampusie i poza nim

Możliwy wpływ		
Środowiskowy	Społeczny	Gospodarczy
Negatywny wpływ	Brak wpływu	Brak wpływu

Potencjalny negatywny wpływ na środowisko wynika z wykorzystania zasobów naturalnych niezbędnych do prowadzenia bieżącej działalności, a także ze zużycia energii potrzebnej do grania w nasze gry. Aby ograniczyć nasz wpływ w tym obszarze, wdrożyliśmy w 2022 r. [Politykę środowiskową](#), w której zobowiązaliśmy się do obliczania i monitorowania śladu węglowego, dążenia do redukcji emisji gazów cieplarnianych w ramach łańcucha wartości oraz racjonalnego gospodarowania zasobami i optymalizacji zarządzania energią. Pracujemy także nad kształtowaniem postaw i świadomości ekologicznej członków naszego zespołu oraz kontrahentów i najemców prowadzących działalność na terenie naszych nieruchomości.

Ambicja 4.

Budować relacje w oparciu o wzajemne zaufanie i transparentność

Możliwy wpływ		
Środowiskowy	Społeczny	Gospodarczy
Brak wpływu	Pozytywny wpływ	Pozytywny wpływ

Nasze działania na rzecz budowy zaufania oraz zwiększenia przejrzystości i wiarygodności w codziennych praktykach biznesowych mogą pozytywnie oddziaływać na społeczeństwo i gospodarkę. W relacjach z przedstawicielami rynku kapitałowego dbamy o równy dostęp do informacji o Spółce oraz dokładamy starań, aby przekazywane dane były aktualne, rzetelne i kompletne. Wpływem w obszarze relacji biznesowych zarządzamy ponadto, wykorzystując szereg polityk i procedur, na czele z dokumentem [Zasady Gry. Standardy biznesowe i etyczne Grupy CD PROJEKT](#), który reguluje nasze podejście do takich kwestii jak prawa człowieka, przeciwdziałanie korupcji czy zarządzanie konfliktem interesów. W 2023 r. planujemy przyjąć Kodeks Postępowania dla Dostawców. Wpływem społecznym wywieranym w tym obszarze zarządzamy także poprzez dialog ze społecznością graczy. Docieranie do szerokiego grona klientów przekłada się też na osiągnięte przez CD PROJEKT wyniki finansowe i – w konsekwencji – podatki, które płacimy w Polsce, wpływając pozytywnie na gospodarkę.

Ambicja 5.

Pomagać innym korzystając z naszych zasobów i kompetencji

Możliwy wpływ		
Środowiskowy	Społeczny	Gospodarczy
Brak wpływu	Pozytywny wpływ	Brak wpływu

Wyrazem wyznawanych przez nas wartości jest dzielenie się wiedzą, kompetencjami i naszymi zasobami. Pozytywny wpływ społeczny w tym obszarze wywieramy poprzez realizację programu stypendialno-mentoringowego “Dziewczyny w Grze”, organizację Promised Land Art Festival czy stwarzanie możliwości angażowania się w działania charytatywne przez członków naszego zespołu. Reagujemy także na zmieniające się otoczenie społeczne, czego wyrazem było wsparcie dla osób dotkniętych wojną w Ukrainie. Działania w tym obszarze realizujemy m.in w oparciu o [Politykę darowizn](#).



Podsumowanie realizacji celów ESG na 2022 r.

W Raporcie za 2021 r. po raz pierwszy wyznaczyliśmy cele operacyjne w obszarze środowiskowym, społecznym oraz związanym z zarządzaniem i ładem organizacyjnym na 2022 r. Wpisują się one w realizację celów Agendy na rzecz Zrównoważonego Rozwoju ONZ do roku 2030. Poniżej znajduje się podsumowanie realizacji wyznaczonych celów.

Podsumowanie

Zarządzanie i ład organizacyjny	
Stworzenie Strategii ESG w CD PROJEKT S.A.	Zrealizowane. Strategię ESG obejmującą 5 ambicji w obszarze zrównoważonego rozwoju opublikowaliśmy jako część strategii biznesowej i omówiliśmy w materiale deep dive “Nasze podejście do ESG” .
Sformalizowanie systemu compliance w CD PROJEKT S.A. m.in. w obszarze ochrony sygnalistów, przeciwdziałania korupcji oraz ochrony praw człowieka	Zrealizowane*. Wdrożyliśmy Procedurę informowania o nieprawidłowościach oraz Politykę Antykorupcyjną. Nasze zasady dotyczące ochrony praw człowieka zostały uwzględnione w dokumencie Zasady Gry. Standardy Biznesowe i Etyczne Grupy CD PROJEKT , a Polityka Praw Człowieka opublikowana w zakładce “ESG” na stronie internetowej www.cdprojekt.com .
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	Zrealizowane. Przeprowadziliśmy szereg szkoleń obejmujących zagadnienia prawne i etyczne w biznesie, m.in. szkolenia dot. zachowań niepożądanych dla Osób Zaufania; 2 otwarte webinary dotyczące ochrony własności intelektualnej w procesie tworzenia gier; otwarte webinary dot. polityki antymobbingowej, różnic kulturowych i inkluzywnego języka. Szczegółowe informacje na temat szkoleń i webinarów przeprowadzonych w 2022 r. znajdują się w rozdziale <i>Zasady Gry i inne regulacje wewnętrzne</i> .
Ujednolicenie standardów zarządzania bezpieczeństwem informacji w Grupie CD PROJEKT, m.in. przez przyjęcie Polityki Bezpieczeństwa Informacji dla Grupy CD PROJEKT	Zrealizowane. Przyjęliśmy Politykę Bezpieczeństwa Informacji dla Grupy CD PROJEKT, a jej wdrożeniu towarzyszyła seria webinarów dotyczących cyberbezpieczeństwa obowiązkowych dla wszystkich zatrudnionych.

*cel zrealizowany w I kwartale 2023 r.



Obszar społeczny

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

Częściowo zrealizowane*. Określiliśmy wartość biznesową wynikającą z różnorodności i włączenia, opracowaliśmy strategię w tym obszarze oraz wyznaczaliśmy cele D&I na kolejne lata. Zgodnie z przyjętą Strategią zamierzamy wdrożyć normy i zasady związane z D&I ważne dla CD PROJEKT.

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

Zrealizowane*. W przyjętej “Strategii różnorodności i włączenia” uwzględniliśmy cel i działania mające na celu zwiększenie udziału kobiet w ogóle zatrudnionych w CD PROJEKT, w tym 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

Zrealizowane. Uruchomiliśmy kompleksową ofertę szkoleń ogólnych, managerskich i eksperckich. Wdrożyliśmy model oceny efektywności szkoleń wg Kirkpatricka.

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.

Zrealizowane*. Przygotowaliśmy i przyjęliśmy strategię Employer Branding, a latem 2022 r. przeprowadziliśmy pierwszą edycję letniego programu stażowego.

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

Zrealizowane. Podjęliśmy szereg działań na rzecz wsparcia osób dotkniętych konfliktem w Ukrainie, łącznie z przekazaniem bezpośredniej darowizny celowej w wysokości 1 mln zł dla Polskiej Akcji Humanitarnej.

*cel zrealizowany w I kwartale 2023 r.



Obszar środowiskowy

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

Zrealizowane. Wdrożyliśmy i opublikowaliśmy [Politykę Środowiskową CD PROJEKT S.A.](#)

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

Częściowo zrealizowane. Opracowaliśmy procedurę systemu zarządzania środowiskowego, zidentyfikowaliśmy i oceniliśmy środowiskowe aspekty naszej działalności oraz przeanalizowaliśmy szanse i zagrożenia związane z obszarem środowiska.

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

Częściowo zrealizowane*. Obliczyliśmy ślad węglowy w zakresie 3. Cele redukcyjne planujemy zdefiniować w 2023 r.

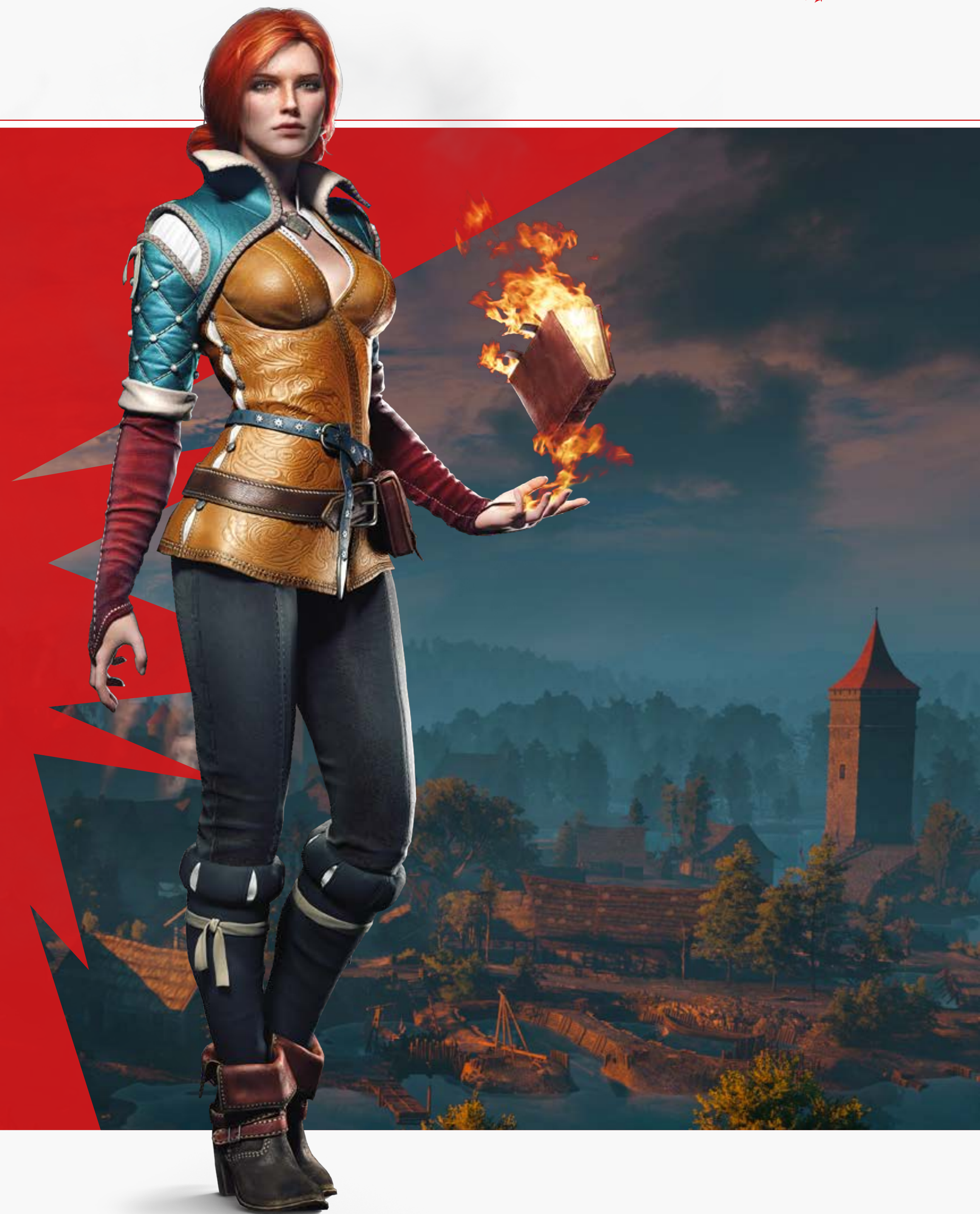
Zidentyfikowanie i ocena ryzyka zmian klimatu zgodnie z wytycznymi Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD)

Zrealizowane. Zidentyfikowaliśmy i oceniliśmy ryzyko zmiany klimatu zgodnie z TCFD (cel pierwotnie planowany do realizacji w 2023 r.)

*cel zrealizowany w I kwartale 2023 r.

05

NASZE GRY



[GRI 3-3]

Ambicja ESG: Skłaniać do refleksji
przez opowiadanie wciągających historii

Wierzimy, że możemy najbardziej wpływać na otaczający nas świat tworząc gry, które poruszają istotne tematy i zostawiają gracza z refleksją.

Aby opowiadać wciągające historie, budować nieszablonowe postaci i immersyjne światy musimy zapewnić naszym twórcom kreatywne środowisko pracy i artystyczną niezależność. Swoboda twórcza nieskrępowana zewnętrznymi ramami jest niezbędna, aby historie przez nas opowiadane mogły trafić do serc graczy na całym świecie.

Marcin Blacha, VP, Narration 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 wewnątrznie. Odwzorowujemy 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. Głębie 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 postaci reprezentujące różne charaktery, klasy społeczne, grupy etniczne, preferencje seksualne. Pokazujemy panujące w świecie nierówności, drogi życiowe, jakimi kroczą ludzie, różnorakie problemy, jakie przychodzi im przezwyciężać. 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 postaci, 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.

Wierzimy, 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 swojego 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.

W naszych grach pokazujemy występujące w świecie nierówności, drogi życiowe, jakimi kroczą ludzie oraz problemy, z jakimi przychodzi im się mierzyć. Staramy się, by znalazły się w nich wyraziste postaci, które często stoją przed nieoczywistymi wyborami niosącymi ze sobą istotne konsekwencje w przyszłości.”



006

ZESPÓŁ



CD PROJEKT jako pracodawca i zatrudniający¹⁴

[GRI 3-3]

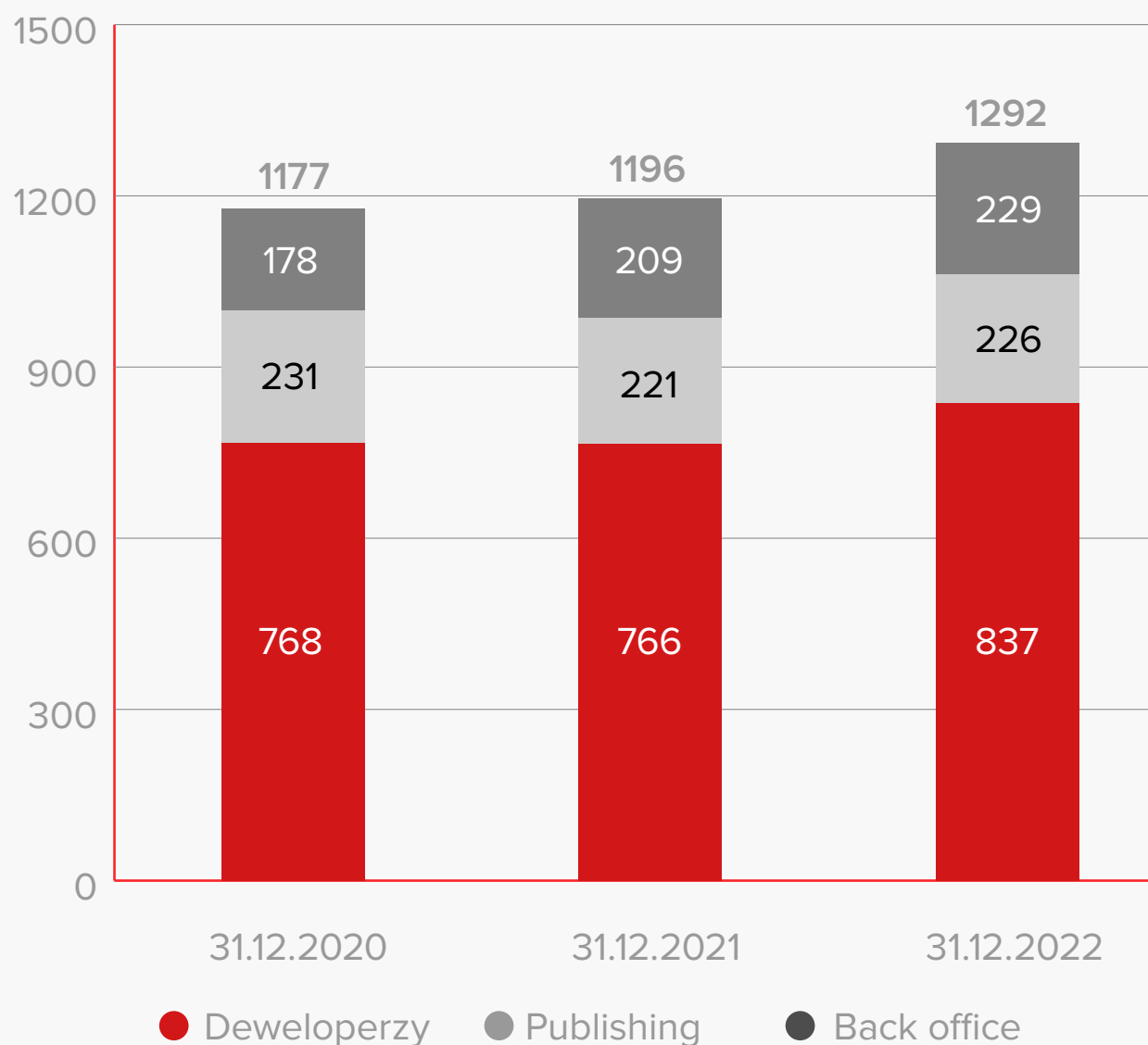
Największą siłą i wartością Grupy CD PROJEKT jest zespół. Zatrudniamy ludzi z pasją, którym zależy na pracy nad produktami i usługami na najwyższym światowym poziomie. Ich talent, zaangażowanie i motywacja tworzą kapitał ludzki Grupy CD PROJEKT. To oni i ich kreatywne idee stanowią o sukcesie naszej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

Podstawowym dokumentem regulującym prawa i obowiązki pracowników w CD PROJEKT jest Regulamin Pracy. Jego postanowienia obowiązują wszystkich pracowników bez względu na rodzaj umowy o pracę, rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko.

Na koniec 2022 r. Grupa CD PROJEKT zatrudniała 1 292 osoby, tj. o 8% więcej niż rok wcześniej. 78% z nich stanowiło zespół CD PROJEKT S.A., 12% zespół GOG, 4% zespół The Molasses Flood, a 5% stanowią pracownicy pozostałych spółek Grupy łącznie.

Na koniec 2022 r. 65% osób zatrudnionych w Grupie Kapitałowej CD PROJEKT stanowili deweloperzy, 18% pracownicy back office i 17% publishingu.

Zatrudnienie w Grupie CD PROJEKT w podziale obszary



Ambicja ESG

Istotne obszary

Cele

Cele Zrównoważonego Rozwoju

Tworzyć wyjątkowe miejsce pracy, którego ludzie chcą być częścią

- Pozyskanie talentów
- Satysfakcja i motywacja
- Szkolenia i rozwój zawodowy
- Różnorodność i inkluzywność, równe traktowanie, well-being

- 2025: Zwiększenie poziomu zaangażowania osób zatrudnionych w CD PROJEKT do minimum 75% do 2025 r. (obecnie = 70%; zaangażowanie mierzone wskaźnikiem Culture Amp)
- 2023: Wzmacnianie różnorodności zespołu poprzez m.in. przeprowadzenie badania potrzeb i blokad rozwojowych kobiet w organizacji i przygotowanie rekomendacji działań na podstawie jego wyników.



¹⁴ 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 rozgrywki. 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).

Na koniec 2022 r. zdecydowana większość zespołu deweloperskiego studia CD PROJEKT RED – 83% osób – związana była z warszawskim biurem Grupy. 9% ze studiem krakowskim, 5% z wrocławskim, a 3% pracowało w Vancouver.

Wskaźnik rotacji w CD PROJEKT (obliczony jako stosunek liczby odchodzących do łącznej liczby zatrudnionych) wyniósł w 2022 r. 14,3% i był niższy od wskaźnika z 2021 r. o blisko 6 p.p. Ten spadek ma dwa główne powody.

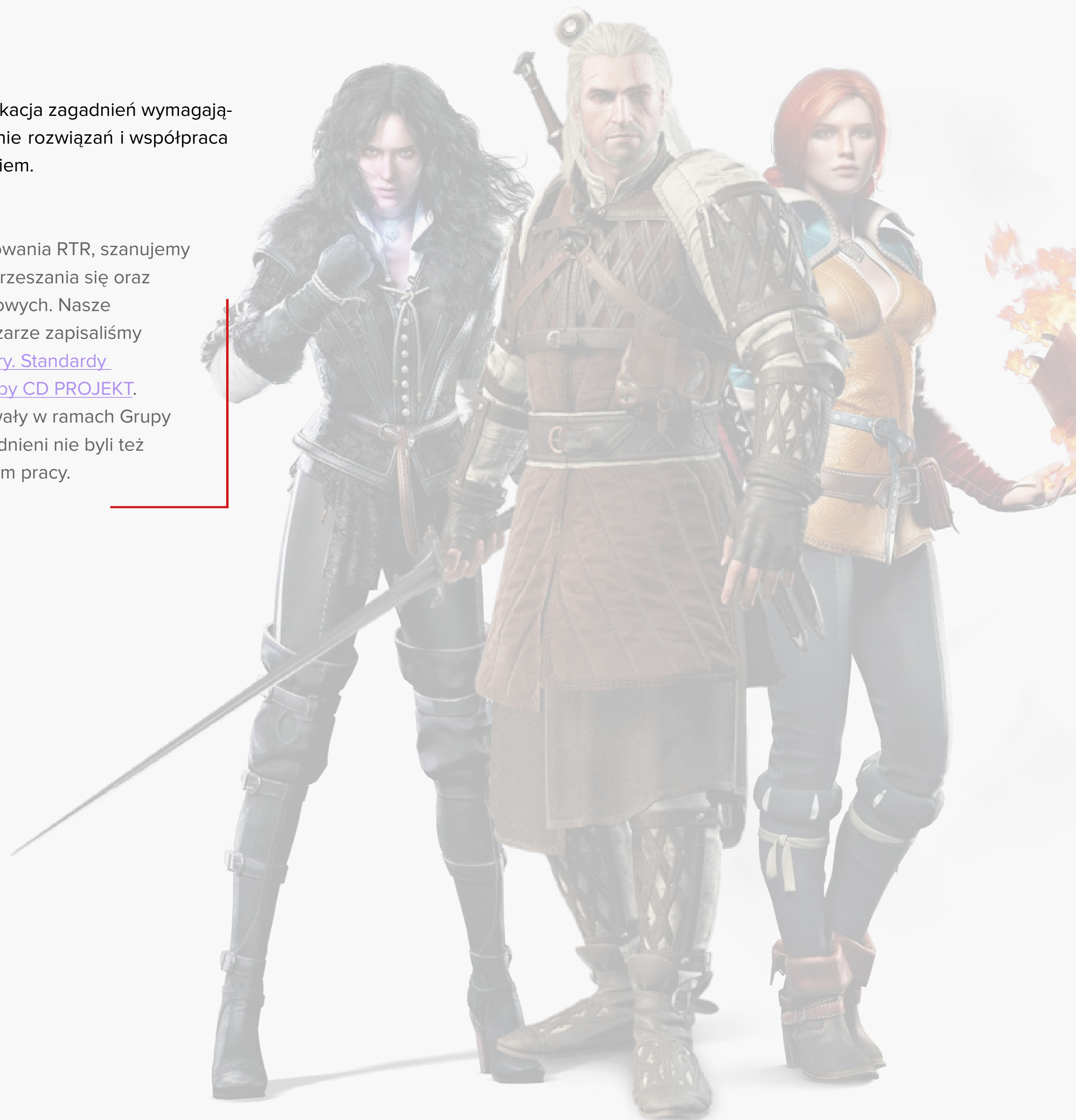
Po pierwsze, podwyższona rotacja w 2021 r. była związana z wydaniem w grudniu 2020 r. gry Cyberpunk 2077 i, w konsekwencji, typowym dla branży gier zjawiskiem zmiany miejsca zatrudnienia przez część zespołu po zakończeniu realizowanego projektu. Z drugiej strony, na przestrzeni ostatnich lat podjęliśmy szereg działań, mających na celu dalszą poprawę warunków pracy, jak i wzbogacenie oferty skierowanej do zatrudnionych. Przekłada się to na wyższy poziom zaangażowania, satysfakcji z pracy i, w efekcie, na niższy poziom rotacji.

RED Teams Representatives (RTR) [GRI 2-30]

W 2021 r. Spółka powołała RED Teams Representatives (RTR) – ciało doradcze przy Zarządzie CD PROJEKT działające w interesie zatrudnionych. W jego skład wchodzi trzynastu członków zespołu, reprezentujących wszystkie obszary w strukturze Spółki. RTR wybierani są na roczne kadencje w drodze anonimowych i demokratycznych wyborów spośród zatrudnionych, którzy nie zajmują stanowisk dyrektorskich i wyższych w organizacji.

Główną rolą RTR jest identyfikacja zagadnień wymagających usprawnień, sugerowanie rozwiązań i współpraca z Zarządem nad ich wdrożeniem.

Niezależnie od funkcjonowania RTR, szanujemy prawo każdej osoby do zrzeszania się oraz prawo do rokowań zbiorowych. Nasze zobowiązanie w tym obszarze zapisaliśmy w dokumencie [Zasady Gry. Standardy Biznesowe i Etyczne Grupy CD PROJEKT](#). W 2022 r. nie funkcjonowały w ramach Grupy związki zawodowe, zatrudnieni nie byli też objęci zbiorowym układem pracy.



Pozyskiwanie talentów

Chcemy stwarzać warunki, które pozwolą nam na przyciągnięcie, utrzymanie i motywowanie osób o kluczowych umiejętnościach i doświadczeniu, niezbędnym do dalszego dynamicznego rozwoju Grupy. Jest to jeden z najistotniejszych elementów pozwalających nam na konkurowanie o talent na światowym rynku elektronicznej rozrywki.

Aby przybliżyć kandydatom jak wygląda praca w CD PROJEKT i jeszcze skuteczniej przyciągać talenty, w 2022 r. wdrożyliśmy strategię w obszarze employer branding. Koncentruje się ona m.in na zwiększeniu atrakcyjności pracodawcy (co docelowo ma się przełożyć na większą liczbę aplikacji od osób kandydujących z odpowiednim doświadczeniem) oraz zwiększeniu zaangażowania zatrudnionych.

W 2022 r. do CD PROJEKT zaaplikowało ponad 45 tys. osób (wobec ponad 30 tys. aplikacji w 2021 r.), a 255 procesów rekrutacyjnych zakończyło się zatrudnieniem.

1 lipca 2022 r. uruchomiliśmy pierwszy program praktyk letnich pod nazwą RED SUMMER INTERNSHIP, który w wyniku wydarzeń na świecie (wojna w Ukrainie) został rozszerzony o dodatkowe miejsca dla młodzieży z Ukrainy. W procesie naboru otrzymaliśmy ponad 4 800 wniosków, finalnie wybierając 31 stażystów do 20 różnych zespołów. 3-miesięczny program praktyk zakończył się zatrudnieniem 25 stażystów.

Z uwagi na to, że kandydatki i kandydaci pochodzą z całego świata, niekiedy przyjęcie przez nich oferty pracy wiąże się z rozpoczęciem procesu relokacyjnego. Podczas relokacji organizujemy, a potem koordynujemy przeprowadzkę kandydata lub kandydatki wraz z bliskimi do Polski, cały czas będąc z nimi w kontakcie oraz służąc radą i pomocą.

Liczba relokacji oraz liczba krajów pochodzenia osób relokowanych

Rok	Liczba relokacji	Liczba krajów pochodzenia osób relokowanych
2022	27	19
2021	28	17
2020	24	16

Chcesz dołączyć do Grupy CD PROJEKT?
Ciekawi Cię jak wygląda nasz proces rekrutacji?



Wejdź na stronę www.cdprojektred.com,
odpowiedz na zaproszenie do konkretnej rekrutacji lub wyślij nam swoją aplikację spontanicznie!

System poleceń pracowniczych

Zatrudnieni w CD PROJEKT mają możliwość polecania kandydatów na otwarte projekty rekrutacyjne za pomocą naszego wewnętrznego systemu. W 2022 r. dzięki programowi poleceń pracowniczych zatrudniliśmy 38 osób (wobec 36 w 2021 r. i 14 osób w 2020 r.).

Badanie doświadczenia rekrutacyjnego kandydata

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 każdej osobie kandydującej, która nie otrzymała od nas oferty pracy, ale wzięła udział w przynajmniej jednej rozmowie rekrutacyjnej, wysyłamy ankietę “candidate experience”, w której może szeroko ocenić i skomentować proces rekrutacyjny.

Zgodnie z wynikami badania “candidate experience” w 2022 r.:

- 86% kandydatów zarekomendowałoby innym osobom aplikowanie do CD PROJEKT lub kontakt z naszymi rekruterami,
- najbardziej atrakcyjnymi czynnikami dla aplikujących do CD PROJEKT były: reputacja marki (94%); rola, o którą się ubiegają (67%); nasze produkty (61%).

Satysfakcja i motywacja

W CD PROJEKT chcemy otaczać się ludźmi, dla których praca jest pasją i źródłem zawodowej inspiracji. Takimi, którzy chcą właśnie z nami tworzyć gry wyjątkowe i poruszające, trafiające do serc graczy na całym świecie.

Z myślą o naszym zespole staramy się budować zdrowe środowisko pracy, w którym każdy może realizować zawodowe ambicje, rozwijać swoją wiedzę i umiejętności. Na co dzień dokładamy starań, aby każdy zatrudniony czuł, że wraz z nami współtworzy CD PROJEKT i że jego głos ma znaczenie. Przykładamy również wagę do równego i uczciwego wynagrodzenia - stale ulepszamy nasze praktyki w tym zakresie, chcąc przyciągać i zatrzymać w studiu największe talenty.

Szkolenia i rozwój

[GRI 404-2]

W CD PROJEKT działa Zespół Szkoleń i Rozwoju umożliwiający wszystkim osobom zatrudnionym podnoszenie kompetencji zawodowych. Poprzez rozwój zawodowy rozumiemy nie tylko rozwój merytoryczny w danej dziedzinie czy specjalizacji, ale również rozwój umiejętności miękkich czy wymianę doświadczeń między zespołami. W 2022 r. podobnie jak w latach poprzednich realizowaliśmy ogólnodostępne ścieżki szkoleniowe rozwijające kluczowe, strategiczne kompetencje REDów jak i potrzeby wynikające z indywidualnych planów szkoleniowych, którymi są objęci wszyscy zatrudnieni.



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

W 2022 r. 87% zatrudnionych wzięło udział w przynajmniej jednym szkoleniu (w porównaniu z 76% w 2021 r. i 57% w 2020 r.)

Ogólna ścieżka rozwojowa

W ramach ogólnej ścieżki rozwojowej organizujemy szkolenia z kompetencji miękkich, takich jak np. zarządzanie emocjami, udzielanie informacji zwrotnej, negocjacje, autoprezentacja. Są one organizowane cyklicznie i może w nich wziąć udział każdy zatrudniony.

W 2022 r. w szkoleniach w ramach ogólnej ścieżki rozwojowej wzięło udział 641 osób.

Poza szkoleniami z kompetencji miękkich, w 2022 r. zorganizowaliśmy ponadto:

- obowiązkowe szkolenie na temat bezpieczeństwa w internecie zorganizowane z Zaufaną Trzecią Stroną (w szkoleniu wzięło udział w sumie ponad 750 osób) dla polskich studiów i z platformą KnowBe4 dla studiów w innych lokalizacjach,

- szkolenia poświęcone tematyce antymobbingu przeprowadzone przez Diversity Hub (wzięło w nich udział 58 osób),
- szkolenie z tematyki UX przeprowadzone przez ekspertkę Celię Hodent (wzięło w nim udział 109 osób),
- szkolenia z kompetencji międzykulturowej – poprowadzone przez Diversity Hub (wzięło udział 80 osób),
- szkolenia z pracy w metodyce Agile – łącznie w 27 szkoleniach skierowanych do deweloperów wzięło udział 277 osób, natomiast w back office przeszkolonych zostało 38 osób.

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

- warsztaty nt. storytellingu i tworzenia questów w grach (16 warsztatów),
- warsztaty dla programistów (16 warsztatów),
- prawo autorskie w gamedev (2 warsztaty).

W lekcjach języka polskiego w CD PROJEKT w 2022 r. wzięło udział 42 zatrudnionych cudzoziemców. Średnio w miesiącu odbywały się 43 lekcje, co w całym 2022 r. dało w sumie 383 godziny szkoleniowe. Dla zatrudnionych w back office studio organizuje również zajęcia z języka angielskiego. W 2022 r. brało w nich udział 64 osoby – średnio miesięcznie odbywało się 135 lekcji, co daje 1 548 godzin szkoleniowych w skali roku.

Managerska ścieżka rozwojowa

Szczególnie istotne z punktu widzenia realizacji strategii biznesowej Grupy jest umacnianie kompetencji w obszarze przywództwa wśród członków kadry kierowniczej. Od 2021 r. w CD PROJEKT funkcjonuje 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 i formułę szkoleń dopasowaną do swoich preferencji oraz potrzeb.

Zróżnicowana oferta zawiera zarówno warsztaty w formie online jak i stacjonarne, 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 i składa się z kilku spotkań warsztatowych, trwających łącznie 17,5h. Kolejne moduły ścieżki przeznaczone są dla bardziej doświadczonych managerów i wspierają rozwój takich kompetencji jak odwaga managerska, zarządzanie zmianą czy rozwój pracowników. W 2022 r. we wszystkich modułach ścieżki managerskiej wzięły udział łącznie 164 osoby.

Wszystkie realizowane programy rozwojowe, czy to dla kadry kierowniczej, czy dla pozostałych stanowisk badamy pod kątem ich efektywności. Wspiera nas w tym model oceny efektywności szkoleń wg Kirkpatricka, w którym badamy nie tylko reakcję na dany warsztat (satysfakcję), ale i przyrost wiedzy czy zmianę zachowań czyli końcowy rezultat. Dzięki temu mamy pewność, że wdrożone programy realizują założone cele, odpowiadają na potrzeby organizacji i pracowników, a co za tym idzie wspierają strategię firmy.

System ocen i feedbacku [GRI 404-3]

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

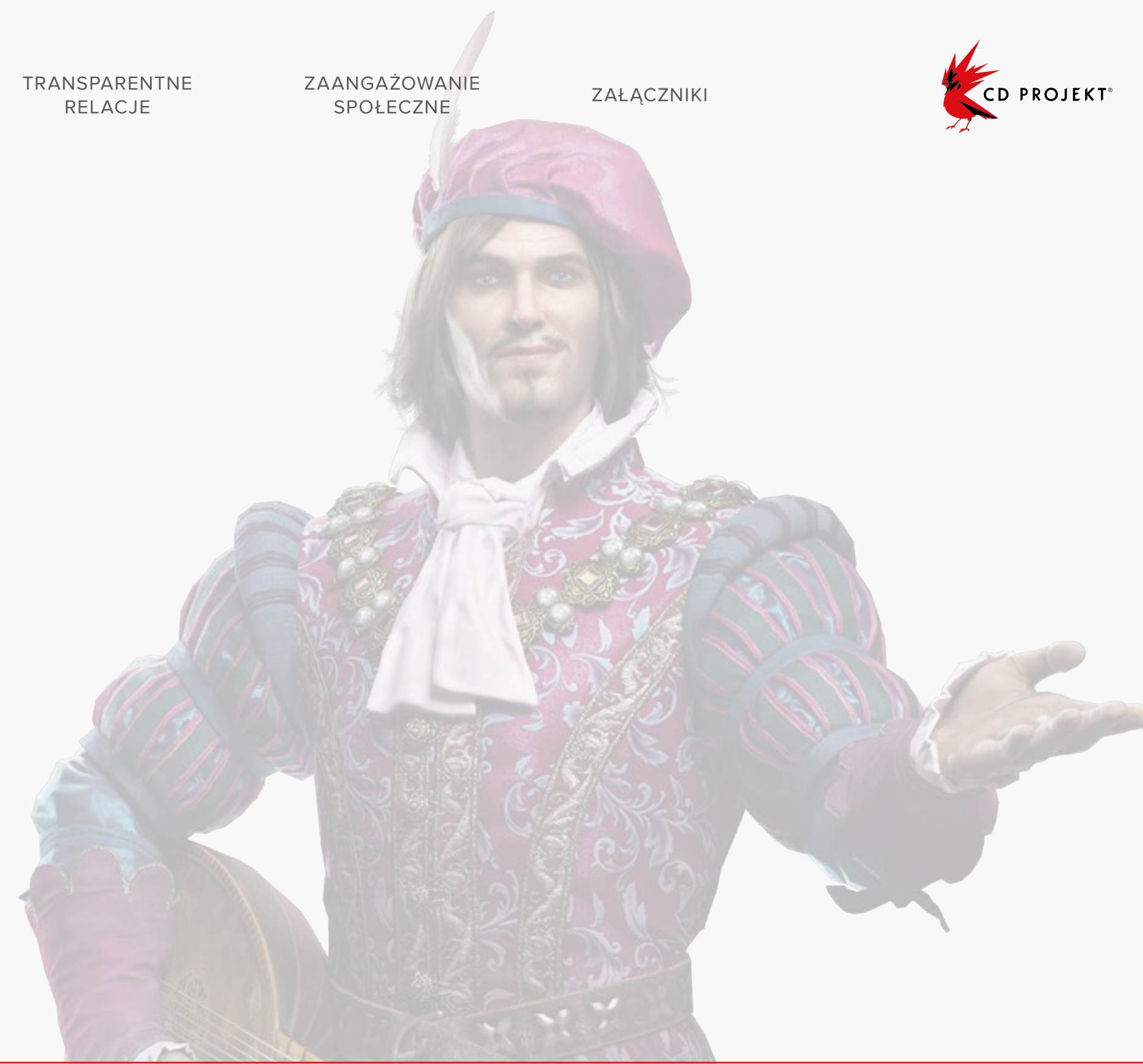
Jednym ze sposobów, w jaki wspieraliśmy Agile'ową transformację w 2022 r. było umacnianie kultury feedbacku w CD PROJEKT. Działania te polegały m.in. na zachęcaniu członków zespołu do udzielania informacji zwrotnej swoim współpracownikom oraz na dalszym rozwijaniu narzędzi do zbierania takiej informacji (ocena 360, ocena 180, zakładka feedback w portalu pracowniczym).

W ramach wsparcia tego obszaru uruchomiliśmy w 2022 r. wewnętrzne całodniowe szkolenie "Codzienna informacja zwrotna – udzielanie i odbieranie", które jest dostępne dla wszystkich zatrudnionych.

W 2022 r. (podobnie jak w latach 2020 i 2021) 100% zatrudnionych w CD PROJEKT otrzymało co najmniej jedną informację zwrotną oceniającą postawę i jakość pracy w danym okresie.

Badanie zaangażowania Culture Amp

Aby lepiej odpowiadać na potrzeby zatrudnionych oraz być na bieżąco z wyzwaniami, z jakimi się mierzą, w 2022 r. wdrożyliśmy narzędzie do badania zaangażowania zespołu – Culture Amp. Dzięki niemu możemy na bieżąco śledzić puls organizacji oraz wspólnie z zespołami wdrażać rozwiązania zwiększające ich zaangażowanie. Pierwsze badanie Culture Amp przeprowadziliśmy jesienią 2022 r. Obecnie, na podstawie uzyskanych wyników, realizujemy szereg inicjatyw, zarówno na poziomie całej organizacji jak i w poszczególnych zespołach. W 2023 r. skoncentrujemy się na wzmocnieniu przywództwa i współpracy międzyzespołowej, wspieraniu kultury feedbacku i doceniania, zwiększeniu efektywności komunikacji wewnętrznej oraz dalszym rozwoju oferty pracowniczej.



70%

Poziom zaangażowania zatrudnionych w CD PROJEKT

85%

Frekwencja w badaniu zaangażowania Culture Amp

Podejście do wynagrodzeń
[GRI 2-20]

W CD PROJEKT przywiązujemy dużą uwagę do równego traktowania wszystkich członków naszego zespołu. Nasze zobowiązanie w tym obszarze zawarliśmy w dokumencie [Zasady Gry. Standardy Biznesowe i Etyczne Grupy CD PROJEKT](#). Stale ulepszamy naszą politykę personalną, która ma zapewnić sprawiedliwy poziom wynagrodzenia i możliwości rozwoju zawodowego każdej zatrudnionej osobie, bez względu na płeć, wiek lub narodowość. Obowiązujące zasady wynagradzania są omawiane z kluczowymi interesariuszami wewnętrznymi.

Aby móc stale oferować rynkowy poziom wynagrodzenia, co roku dokonujemy rewizji naszej siatki płac, porównując się do benchmarków rynkowych. Monitorujemy też poziom wskaźnika względności płac (compa ratio – “CR”).

Ze względu na strukturę zatrudnienia związaną ze specyfiką branży gier zarówno w Polsce jak i na świecie, oraz wynikającą z tej struktury trudność w doborze danych porównywalnych na wszystkich poziomach stanowisk, w CD PROJEKT potencjalne różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, tzw. Pay Gap, analizujemy wykorzystując wskaźnik Compa Ratio. Wskaźnik ten naszym zdaniem rzetelnie obrazuje względność płac ze względu na płeć.

Wskaźnik względności płac (Compa Ratio – CR)
dla każdego zatrudnionego¹⁵ w latach 2021-2022

2021	2022
97%	97%

Wskaźnik CR jest odniesieniem do środka stosowanych w CD PROJEKT na poszczególnych poziomach stanowisk widełek płacowych. Wskazane wartości to ilorazy wskaźnika CR dla kobiet i wskaźnika CR dla mężczyzn.

Poziom 97% oceniamy jako bardzo dobry wynik - efekt prowadzonej od lat polityki wynagrodzeniowej. Niewielka różnica (3%) na korzyść mężczyzn wynika z ich średnio dłuższego stażu pracy w Spółce, co ma wpływ na ich przeciętnie większe doświadczenie w danej roli.

Benefity dla zespołu
[GRI 401-2]

Obok wynagrodzenia finansowego zatrudnionym w CD PROJEKT oferujemy szereg benefitów. Ich zakres uzależniony jest od miejsca zatrudnienia i jest niezależny od wymiaru etatu.

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

- **Kafeteria benefitowa** – w 2022 r. wdrożyliśmy benefitowy program kafeteryjny, w ramach którego Spółka w każdym miesiącu zasila punktami indywidualne konta użytkowników. Członkowie zespołu mają możliwość wyboru świadczeń takich jak karty sportowe, ponadstandardowe pakiety medyczne czy pojedyncze benefity z różnych kategorii jak bilety do kina, teatru czy bony i kody do wybranych sklepów. Oferta jest sukcesywnie rozbudowywana, bazując m.in. na opiniach zatrudnionych.
- **Siłownia na kampusie** – w warszawskim studiu funkcjonuje 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 zespołu mogą rozpoczynać dzień roboczy pomiędzy godziną 8:00 a 10:00.
- **Psy w biurze** – CD PROJEKT jest firmą przyjazną psom. Spełniając kilka podstawowych zasad, każdy zatrudniony może przyprowadzić swojego psiego pupila do biura. Towarzystwo psów stwarza okazję do budowania dobrego kontaktu z innymi, zwiększa kooperację i inne pozytywne zachowania pomiędzy zatrudnionymi.
- **Wydarzenia integracyjne** – kilka razy w roku organizowane są spotkania integracyjne, m.in. Christmas Party czy letni piknik. W lipcu 2022 r. odbył się event, na którym świętowaliśmy 20-lecie studia CD PROJEKT RED.

¹⁵ Zatrudnieni w oparciu o wszystkie typy współpracy (umowa o pracę, umowa zlecenie, umowa o dzieło, B2B), bez uwzględnienia wynagrodzeń Członków Zarządu CD PROJEKT.

W 2022 r. uregulowaliśmy zasady funkcjonowania elastycznego modelu pracy, w którym każdy zatrudniony może zdecydować czy woli pracować głównie z biura (office-first) czy zdalnie (home-first). Osoby, które wybrały model office-first powinny pojawiać się w biurze minimum 10 dni w miesiącu i mają przypisane swoje stałe biurka. Członkowie zespołu, którzy zdecydowali się na model home-first mogą w biurze korzystać z wyznaczonych hot-desków. Wybór modelu pracy uzgadniany jest w ramach poszczególnych zespołów, biorąc pod uwagę cele danego zespołu oraz potrzebę bezpośredniej współpracy.

W 2022 r. katalog benefitów oferowanych pracownikom nie obejmował ubezpieczenia na życie. Odprawy emerytalne i urlopy wychowawcze funkcjonują zgodnie z przepisami Kodeksu pracy.

Bonusy z zysku **[GRI 401-2]**

Zgodnie z dotychczasową praktyką, w 2022 r. 10% zysku netto przeznaczone zostało na łączny budżet premiowy dla wszystkich zatrudnionych. Budżet ten dzielony jest na poszczególnych członków zespołu według algorytmu, uwzględniającego m.in. wynagrodzenie zasadnicze w danym roku i długość zatrudnienia w Grupie.

Począwszy od 2023 r. wprowadziliśmy istotną zmianę do systemu wynagradzania. Powyżej opisany bonus z zysku został zlikwidowany i proporcjonalnie uwzględniony w wynagrodzeniu zasadniczym zatrudnionych. Zmiana jest spójna z długoterminową strategią Spółki i będzie wspierała jej realizację.

Program motywacyjny oparty o uprawnienia do objęcia akcji Spółki **[GRI 401-2]**

Naszym celem jest zachęcenie członków 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 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 – od realizacji celów indywidualnych.

Szczegółowe informacje na temat obecnie obowiązującego Programu Motywacyjnego na lata 2020-2025 znajdują się w Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej CD PROJEKT za 2022 r. dostępnym na www.cdprojekt.com.

Pracowniczy Program Emerytalny **[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 PPE 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 2022 r. w PPE uczestniczyło 32,1% uprawnionych pracowników CD PROJEKT. Pracowniczym Programem Emerytalnym zarządza NN Investment Partners TFI S.A.



Różnorodność i inkluzywność

Od 2018 r. w CD PROJEKT obowiązuje [Polityka Różnorodności](#), która określa podstawowe wartości, na których budujemy naszą kulturę organizacyjną.

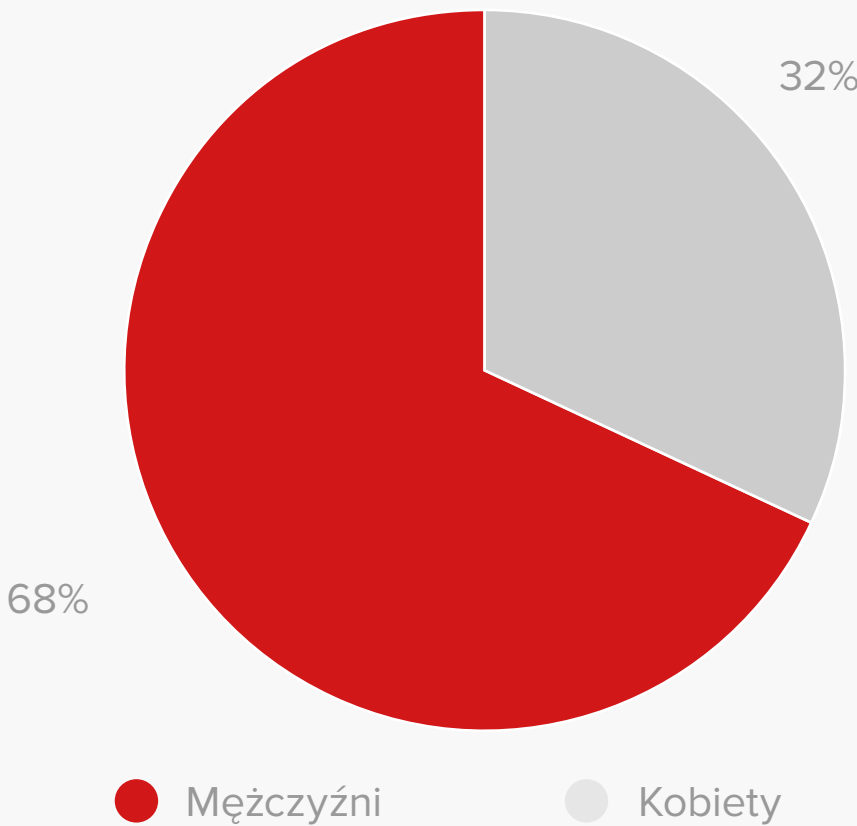
CD PROJEKT jest również sygnatariuszem Karty Różnorodności. To międzynarodowa inicjatywa pod patronatem Komisji Europejskiej, która zobowiązuje nas do wprowadzenia zakazu dyskryminacji w miejscu pracy i podejmowania działań na rzecz tworzenia i promocji różnorodności oraz do angażowania członków zespołu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

Nasze zobowiązanie dotyczące różnorodności i akceptacji zawarliśmy w dokumencie [Zasady Gry. Standardy Biznesowe i Etyczne Grupy CD PROJEKT](#).

Podstawowe dane dotyczące różnorodności w CD PROJEKT [GRI 401-3]

Na koniec 2022 r. 32% wszystkich zatrudnionych w CD PROJEKT stanowiły kobiety, to o 3 p.p. więcej niż na koniec 2021 r. oraz o 7 p.p. więcej niż udział kobiet w branży gier na polskim rynku¹⁶.

Zatrudnienie w CD PROJEKT w podziale na płeć na koniec 2022 r.



Udział kobiet i mężczyzn w ogóle zatrudnionych w CD PROJEKT na tle branży gamedev w Polsce w latach 2020-2022

	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022
Kobiety	27%	29%	32%
Mężczyźni	73%	71%	68%
Średni % kobiet w branży game dev w Polsce ¹⁶	25%	26%	25%

- W kadrze kierowniczej¹⁷ Spółki 22% stanowią kobiety.
- 25% osób zatrudnionych w obszarze deweloperskim w CD PROJEKT to kobiety.
- Średnia wieku osób zatrudnionych w CD PROJEKT w 2022 r. wyniosła 32 lata i odzwierciedla trendy panujące w sektorze produkcji gier w studiach na całym świecie.
- 22% zatrudnionych w CD PROJEKT stanowią obcokrajowcy. Na koniec 2022 r. zatrudnialiśmy osoby pochodzące z 43 krajów na całym świecie. Najwięcej z nich, poza Polską, pochodzi z Ukrainy.

¹⁶ Zgodnie z raportem "PolskiGamedev.pl - największy raport o kondycji polskiej branży gamedev 2022/23"

¹⁷ Director, Manager, Lead

Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, pracownikom w CD PROJEKT przysługują urlopy związane z rodzicielstwem. Uznaje się za nie wszystkie rodzaje urlopów przysługujące z tytułu urodzenia/przyjęcia dziecka – np. urlop macierzyński, urlop rodzicielski. Na urloпах tego typu przebywały w 2022 r. 32 zatrudnione osoby (w 2021 r. – 47 osób). W raportowanym okresie 22 osoby powróciły do pracy po urloпах związanych z rodzicielstwem (w stosunku do 26 osób w 2021 r.).

Na koniec 2022 r. w CD PROJEKT zatrudnialiśmy 10 osób z niepełnosprawnościami. Nasza siedziba w Warszawie jest dostosowana do ich potrzeb, tj. w budynku dostępne są szerokie windy, 4 łazienki dla osób z niepełnosprawnościami, a zaraz przy wejściu stworzyliśmy dedykowane miejsce parkingowe. Dodatkowo staramy się być otwarci na potrzeby każdego zatrudnionego, dostosowując indywidualnie jego miejsce pracy do konkretnych wymagań związanych ze zdrowiem czy niepełnosprawnością.

Inicjatywy promujące różnorodność

Tydzień Różnorodności Kulturowej

W związku ze Światowym Dniem Różnorodności Kulturowej na rzecz Dialogu i Rozwoju obchodzonym 21 maja, w dniach 16-20 maja 2022 r. zorganizowaliśmy Tydzień Różnorodności Kulturowej. Celem wydarzenia było budowanie międzykulturowej wrażliwości zatrudnionych oraz stworzenie okazji, aby pracownicy mogli lepiej poznać zwyczaje kulturowe swoich koleżanek i kolegów.

W ramach Tygodnia Różnorodności Kulturowej Fundacja Ocalenie przybliżyła sytuację osób uchodźczych w Polsce, a organizacja Diversity Hub przeprowadziła webinary dot. kompetencji międzykulturowych. Zorganizowaliśmy również spotkanie z ekspatami z CD PROJEKT – culture connect, a kantyna każdego dnia serwowała dania z innych zakątków świata.

Pride Month

Z okazji Miesiąca Dumy¹⁸ we współpracy z organizacją Stonewall zorganizowaliśmy webinar o historii ruchu LGBTQ+. Zrealizowaliśmy też dzień z charytatywnym streamem naszych gier, dzięki któremu zbieraliśmy środki dla organizacji Kampania Przeciw Homofobii. Koordynowaliśmy także udział przedstawicieli CD PROJEKT w dorocznej Paradzie Równości organizowanej przez Fundację Wolontariat Równości.

CD PROJEKT dla rodziców

W 2022 r. kontynuowaliśmy zapoczątkowane rok wcześniej działania wspierające osoby pełniące funkcje opiekuńcze. Składały się na nie webinary zorganizowane z okazji Dnia Matki (w temacie “Bittersweet Motherhood – fakty i mity o życiu rodzinnym i kobiecości”) i Dnia Ojca (“Pozwól swojemu dziecku być sobą”) – w spotkaniach wzięły udział 43 osoby. Webinary zrealizowaliśmy we współpracy z organizacją Sharethecare.

Z okazji Dnia Dziecka zorganizowaliśmy dla dzieci naszych pracowników wycieczkę po warszawskim kampusie, w której wzięło udział 69 osób. Kolejnym wydarzeniem, które zorganizowaliśmy i współfinansowaliśmy były półkolonie.

Wzięło w nich udział 43 dzieci. W 2022 r. przekazaliśmy też 21 kompletów wyprawek dla nowonarodzonych dzieci członków naszego zespołu.

Chcąc jeszcze lepiej odpowiadać na potrzeby zatrudnionych u nas rodziców, w 2022 r. przeprowadziliśmy badanie “Miejsce pracy przyjazne rodzinie”, w którym wzięło udział 98 osób. Na 2023 r. zaplanowaliśmy pogłębienie badania o wywiady grupowe dla rodziców i opiekunów. Na podstawie przeprowadzonych badań opracujemy program wsparcia rodziców i opiekunów, którzy wracają do pracy po dłuższej nieobecności i zbadamy możliwości dostosowania oferty benefitów do ich potrzeb.



¹⁸ Za który dla osób należących do mniejszości seksualnych uchodzi miesiąc czerwiec

Zdrowie i well-being

Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)

[GRI 403-1, 403-3, 403-4, 403-5, 403-8, 403-9]

Wszyscy pracownicy Spółki zatrudnieni na podstawie umowy o pracę kierowani są przy zatrudnieniu na badania wstępne. Ponadto regularnie przechodzą badania okresowe lub kontrolne zgodnie ze skierowaniami uwzględniającymi ich charakter pracy. Stan zdrowia pracowników objęty jest tajemnicą lekarską i nie jest przetwarzany w jakimkolwiek celu przez pracowników organizacji. Dostęp do orzeczeń lekarskich posiadają tylko osoby zajmujące się sprawami kadrowymi zgodnie z otrzymanymi kompetencjami.

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. Ponadto organizowane i realizowane są szkolenia specjalistyczne np. z zakresu pierwszej pomocy czy użycia defibrylatorów AED. W Intranecie Spółki udostępniane są obowiązujące regulacje prawne dotyczące BHP jak i ochrony ppoż.

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 dbanie 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.

Zarówno w 2021 r. jak i 2022 r. w CD PROJEKT nie odnotowaliśmy wypadków w miejscu pracy. W 2020 r. miał miejsce jeden wypadek.

Oprócz zapewnienia zgodności z regulacjami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP), podejmujemy także inicjatywy na rzecz zdrowia i dobrego samopoczucia członków zespołu.

Działania na rzecz zdrowia i dobrego samopoczucia

[GRI 403-6]

W październiku i listopadzie 2022 r. w Warszawie, Krakowie i Wrocławiu zorganizowaliśmy 4. edycję kampanii budującej świadomość zatrudnionych w zakresie wczesnego wykrywania nowotworów, diagnostyki i efektywnego leczenia. W ramach Kampanii członkowie naszego zespołu wykonali ponad 380 badań krwi oraz blisko 450 badań USG.

W 2022 r. kontynuowaliśmy zapoczątkowaną rok wcześniej serię webinarów prowadzonych przez ekspertów z SWPS pod hasłem “Minding your mind”. Podczas spotkań omawiano jak dbać o zdrowie psychiczne i rozwijać się

w życiu prywatnym i zawodowym. W 2022 r. odbyło się 20 webinarów, a odbiorcami jednego webinaru było średnio 199 osób.

W razie wystąpienia takiej potrzeby, członkom naszego zespołu zapewniamy możliwość wzięcia udziału w bezpłatnych indywidualnych konsultacjach psychologicznych. Konsultacje są realizowane w 5 językach.



07

ŚRODOWISKO



[GRI 3-3]

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.

Zarządzanie obszarem środowiskowym leży w kompetencjach Koordynatora ds. Środowiska, umiejscowionego w pionie Administracji.

Zgodnie z naszą najlepszą wiedzą w 2022 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.

Polityka środowiskowa CD PROJEKT

W 2022 r. przyjęliśmy [Politykę środowiskową](#), w której zobowiązaliśmy się do (1) wdrożenia i doskonalenia Systemu Zarządzania Środowiskowego, zgodnie z normą ISO 14001 oraz rozporządzeniem EMAS; (2) ograniczania negatywnego wpływu naszej działalności na środowisko i klimat oraz (3) uwzględniania kwestii ochrony środowiska przy podejmowaniu decyzji biznesowych.

W 2022 r. realizowaliśmy nasze zobowiązanie w szczególności poprzez:

- obliczenie śladu węglowego w zakresie 1, 2 i 3, co pozwoli nam monitorować nasz wpływ na środowisko oraz nim zarządzać,
- projektowanie przebudowy naszego kampusu i budowę parkingu z wykorzystaniem nowoczesnych rozwiązań technologicznych (w tym: instalację stacji ładowania pojazdów elektrycznych czy system odzysku wody deszczowej na cele podlewania zieleni),
- przeprowadzenie audytu energetycznego budynków kampusu w Warszawie i przygotowanie planu poprawy efektywności energetycznej,

- zachęcanie osób należących do naszego zespołu do angażowania się w ochronę środowiska – wspólna akcja sprzątania nabrzeży Wisły w Warszawie,
- promowanie dojazdów do pracy rowerem, pojazdami elektrycznymi i komunikacją miejską,
- realizację projektu edukacyjnego Green Up – cyklu webinarów i warsztatów dla zatrudnionych o tematyce ekologicznej,
- umożliwienie pracy zdalnej, co ogranicza emisje związane z dojazdami do biura,
- analizę szans i ryzyk klimatycznych zgodnie z rekomendacjami TCFD¹⁹.

Ambicja ESG

Kontynuować zieloną transformację na naszym kampusie i poza nim

Istotne obszary

Ograniczenie wpływu działalności na środowisko i klimat

Cele

- 2023: Przeprowadzenie certyfikacji EMAS jako pierwsza spółka gamingowa w Polsce
- 2023: Wyznaczenie celów redukcyjnych w zakresie 1 i 2 dla polskich spółek z Grupy CD PROJEKT
- 2023: Ograniczenie śladu węglowego w zakresie 2 poprzez zwiększenie mocy produkcyjnych instalacji OZE na warszawskim kampusie CD PROJEKT o min. 40% i modernizację infrastruktury IT

Cele Zrównoważonego Rozwoju



¹⁹ Task Force on Climate-Related Financial Disclosures – Grupa Zadaniowa ds. Ujawniania Informacji Finansowych Związanych z Klimatem

Ślad węglowy

[GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4]

Grupa CD PROJEKT mierzy i ujawnia dane o swoim śladzie węglowym w trzech zakresach (1, 2 i 3), które odzwierciedlają skalę naszego wpływu na środowisko. Ślad węglowy jest całkowitą sumą emisji gazów cieplarnianych wywołanych bezpośrednio lub pośrednio przez firmę. Obejmuje on emisję bezpośrednią, jak spalanie paliw, ale również emisję pośrednią, jak np. wytworzenie energii elektrycznej i ciepłej. Ślad węglowy jest wyrażany jako ekwiwalent dwutlenku węgla (CO₂e), a jego miarą jest tCO₂e – tona ekwiwalentu dwutlenku węgla. Obliczamy go zgodnie z wymogami GHG Protocol²⁰.

Skupiliśmy się na określeniu emisji z działalności Grupy CD PROJEKT w Polsce²¹, a wyniki obliczeń skonsolidowano według kryterium kontroli operacyjnej na poziomie Grupy CD PROJEKT w Polsce, uwzględniając w ten sposób 100% emisji powstałych w analizowanych spółkach.

Emisja gazów cieplarnianych przez CD PROJEKT obejmuje:

- **Zakres 1** – bezpośrednie emisje GHG powstające w obiektach będących własnością Grupy lub przez nią nadzorowanych. W CD PROJEKT są to emisje ze spalania paliw oraz uwalniania czynników chłodniczych.
- **Zakres 2** – pośrednie emisje GHG związane z wytworzeniem energii elektrycznej i ciepłej zakupionej przez Grupę. Emisje w zakresie 2 zostały policzone metodą market-based

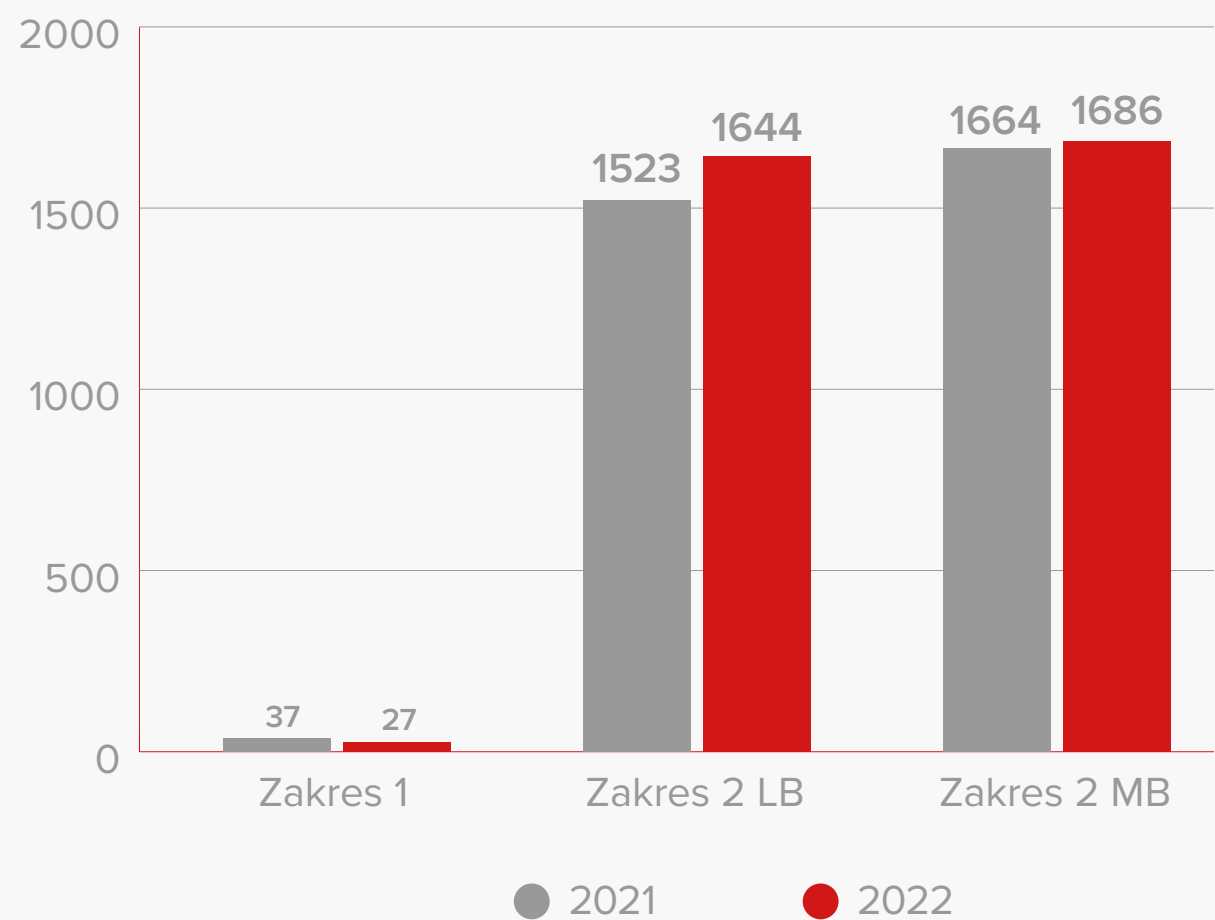
(wykorzystywano wskaźniki emisji publikowane przez konkretnych sprzedawców energii) oraz location-based (w obliczeniach zastosowano wskaźnik emisji średni dla Polski).

- **Zakres 3** – inne pośrednie emisje GHG nieuwzględnione w zakresie 1 i 2, które występują w całym łańcuchu wartości. W Zakres 3 wchodzi upstream (zakup surowców i usług, dobra kapitałowe, emisje związane z energią i paliwami nieujęte w zakresie 1 i 2, upstream – transport surowców i dystrybucja, odpady, podróże służbowe, dojazdy zatrudnionych do pracy) oraz downstream (transport i dystrybucja naszych produktów, zużycie energii podczas grania w gry oraz wynajęte aktywa²²).

Wskaźniki emisji dla paliw przyjęto na podstawie dokumentów Krajowego Ośrodka Bilansowania i Zarządzania Emisjami (KOBiZE). Wskaźniki dla czynników chłodniczych pochodzą z bazy 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 cieplnej przyjęte zostały wskaźniki intensywności wytwarzanej energii cieplnej 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 2021, wyliczonego na podstawie dokumentów publikowanych przez KOBiZE (metoda location-based).

Dla części surowców, odpadów, wody wodociągowej, transportów, podróży służbowych oraz dojazdów do pracy wykorzystano bazę danych DEFRA. Dla pozostałych surowców źródłem wskaźników emisji były dokumenty otrzymane od producentów oraz baza Ecoinvent 3.8.

Ślad węglowy Grupy CD PROJEKT w latach 2021 i 2022 – zakres 1 i 2



Emisja GHG z Zakresu 1 w 2022 r. wyniosła 27 tCO₂e, czyli spadła o 27%, tj. 10 tCO₂e w porównaniu do 2021 r. Przyczyną redukcji było zmniejszenie ilości zużywanego paliwa oraz utrzymywanie urządzeń klimatyzacyjnych w dobrym stanie technicznym. W 2021 i 2022 r. nie wystąpiły emisje związane z wyciekami czynników chłodniczych z urządzeń klimatyzacyjnych.

²⁰ Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol - narzędzie wykorzystywane do rachunkowości w zakresie emisji gazów cieplarnianych, będące rezultatem współpracy World Resources Institute oraz World Business Council for Sustainable Development

²¹ Ze względu na małą istotność emisji spółek zagranicznych należących do Grupy.

²² Wynajęte aktywa dotyczą powierzchni wynajmowanych zewnętrznym podmiotom na terenie kampusu w Warszawie. W obliczeniach uwzględniono emisje gazów cieplarnianych związanych ze zużyciem energii elektrycznej i ciepłej przez najemców oraz wyciekami czynników chłodniczych z urządzeń klimatyzacyjnych na wynajętych powierzchniach.



W Grupie CD PROJEKT w 2022 r. nie zidentyfikowaliśmy biogenicznych emisji gazów cieplarnianych.

Emisja gazów cieplarnianych z Zakresu 2 liczona metodą location-based (LB) wyniosła 1 644 tCO₂e, czyli wzrosła o 121 tCO₂e w porównaniu z emisją w 2021 r. Natomiast ślad węglowy Grupy w Zakresie 2 liczony metodą market-based (MB) wyniósł 1 686 tCO₂e, czyli wzrósł o 22 tCO₂e. Wzrost emisji Grupy w zakresie 2 wynika ze zwiększonego zużycia energii elektrycznej w biurach w 2022 r. w porównaniu do 2021 r., w którym obowiązywały jeszcze restrykcje związane z pandemią Covid-19 i mniejsza liczba osób pracowała z biura. Emisje GHG²³ wygenerowane w 2022 r. w tym zakresie lepiej odzwierciedlają rzeczywiste emisje przy standardowym trybie pracy i stanowią podstawę do opracowania planu redukcyjnego. Wyniki otrzymane metodą location-based są niższe, co wynika z faktu, że wskaźniki publikowane przez sprzedawców energii (wykorzystywane przy metodzie market-based) są nieco wyższe, niż średni wskaźnik dla Polski.

Zdecydowana większość (98,4%) emisji gazów cieplarnianych w zakresie 1 i 2 generowanych w działalności operacyjnej Grupy przypada na zakres 2, czyli są to emisje pośrednie będące skutkiem wytwarzania kupowanej energii elektrycznej i ciepłej. Największy udział pod względem źródła mają emisje związane ze zużywaną energią elektryczną – stanowią 74% łącznych emisji w zakresie 1 i 2.

Pozostałe 25% (w metodzie LB) lub 24% (metoda MB) łącznych emisji w Zakresie 1 i 2 przypada na zakupioną energię ciepłą. Emisje z zakresu 1 wystąpiły tylko w spółce CD PROJEKT S.A. i były związane z wykorzystywaniem paliw w pojazdach użytkowanych przez Spółkę oraz ze

spalaniem paliw w źródłach stacjonarnych (awaryjny generator prądu dla serwerowni), odpowiadając za 1,5% śladu węglowego Grupy w Zakresie 1 i 2.

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 kWp umieszczonych na budynkach kampusu w Warszawie generuje korzyści związane z ograniczeniem emisji gazów cieplarnianych.

Dla zobrazowania intensywności emisji wykorzystaliśmy wskaźniki oparte na parametrach charakterystycznych dla działalności Grupy, tj. powierzchni użytkowej oraz liczbie zatrudnionych.

Intensywność emisji gazów cieplarnianych Grupy CD PROJEKT w 2021 i 2022 r. w zakresie 1 i 2 [GRI 305-4]

	2022	2021
Emisje na m ² powierzchni użytkowej (location-based) [t CO ₂ e/m ²]	0,12	0,12
Emisje na m ² powierzchni użytkowej (market-based) [t CO ₂ e/m ²]	0,13	0,13
Emisje na osobę zatrudnioną (location-based) [t CO ₂ e/osobę]	1,44	1,39
Emisje na osobę zatrudnioną (market-based) [t CO ₂ e/osobę]	1,48	1,52

Wyniki otrzymane metodą location-based są niższe, co wynika z faktu, że wskaźniki publikowane przez sprzedawców energii są nieco wyższe, niż średni wskaźnik dla Polski. Emisje GHG w zakresie 1 i 2 przeliczone według użytkowanej powierzchni w 2022 r. utrzymały się na takim samym poziomie jak w 2021 r. W przeliczeniu na osoby zatrudnione intensywność emisji obliczonych metodą location-based nieco wzrosła ze względu na większą emisję w zakresie 1 i 2 w porównaniu do 2021 r. Jest to efekt wzrostu zużycia energii elektrycznej w 2022 r. w stosunku do 2021 r., wynikającym z powrotu do normalnego trybu pracy w biurze po okresie pandemicznym.

Zakres 3 obejmuje inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych powstające w łańcuchu wartości organizacji. Dzieli się je na 15 kategorii, które przeanalizowano i wybrano te, które dotyczą działalności spółek z Grupy i możliwe było uzyskanie dla nich danych potrzebnych do wykonania obliczeń. Pominięte zostały kategorie, które nie dotyczą działalności Grupy, które uznano za nieistotne lub gdy uzyskanie danych było niemożliwe. W zakresie 3 w pierwszej kolejności wykorzystano wielkości emisji raportowane przez dostawców. W przypadku braku danych o śladzie węglowym produktów czy usług zakupionych od dostawców, zastosowano wskaźniki literaturowe. Źródłem wskaźników emisji były dedykowane bazy danych (np. Ecoinvent, DEFRA), deklaracje środowiskowe III typu (EPD), bądź publikacje naukowe.

²³ Emisje GHG (ang. Greenhouse Gas emissions) – emisje gazów cieplarnianych

W obliczeniach zakresu 3 polskich spółek Grupy CD PROJEKT uwzględniono następujące kategorie emisji:

- **Kategoria 1:** Zakupione surowce i usługi, czyli emisje związane z wytwarzaniem dóbr i usług zakupionych przez spółki z Grupy.
- **Kategoria 2:** Dobra kapitałowe, czyli zakupione środki trwałe, których charakter pozwala na użytkowanie przez kilka lat.
- **Kategoria 3:** Emisje związane z energią i paliwami nieujęte w zakresie 1 i 2, czyli emisje związane z produkcją i dystrybucją energii elektrycznej oraz paliw transportowych – wykorzystano rzeczywiste dane zużycia z zakresu 1 i 2 oraz wskaźniki emisyjności DEFRA 2021 i KOBiZE.
- **Kategoria 4:** Upstream – transport i dystrybucja, która obrazuje emisje wynikające z dostaw surowców i transportów gotowych produktów, których koszt ponoszą spółki z Grupy.
- **Kategoria 5:** Odpady powstałe w wyniku działalności spółek z Grupy CD PROJEKT, z uwzględnieniem ich transportu i sposobu zagospodarowania oraz ścieki odprowadzane do kanalizacji.
- **Kategoria 6:** Podróże służbowe osób zatrudnionych w Grupie, w tym emisje związane z transportem oraz noclegami.
- **Kategoria 7:** Dojazdy do pracy oraz emisje powstające podczas pracy zdalnej.
- **Kategoria 8:** Upstream – wynajęte aktywa – emisje niedotyczące Grupy CD PROJEKT.
- **Kategoria 9:** Downstream – transport i dystrybucja dotyczy wysyłki gotowych produktów, której kosztów nie ponosi żadna

ze spółek z Grupy. W przypadku dystrybucji gier drogą internetową, bądź przy użyciu narzędzi streamingowych obliczenia oparto o wielkość przesyłanych danych.

- **Kategoria 10:** Przetwarzanie sprzedanych produktów – emisje niedotyczące Grupy CD PROJEKT.
- **Kategoria 11:** Użytkowanie sprzedanych produktów, która uwzględnia emisje bezpośrednie (z zakresu 1 i 2 użytkowników końcowych) oraz pośrednie, powstające przez zużycie np. energii elektrycznej potrzebnej do funkcjonowania produktu.
- **Kategoria 12:** Postępowanie ze sprzedanymi produktami po zakończeniu ich użytkowania – emisje uznano za nieistotne dla Grupy CD PROJEKT.
- **Kategoria 13:** Downstream – użytkowanie wynajętych aktywów, czyli powierzchni wynajmowanych zewnętrznym podmiotom na terenie kampusu w Warszawie. W obliczeniach uwzględniono emisje gazów cieplarnianych związanych ze zużyciem energii elektrycznej i ciepłej przez najemców oraz wyciekami czynników chłodniczych z urządzeń klimatyzacyjnych na wynajętych powierzchniach.
- **Kategoria 14:** Franczyzy – emisje niedotyczące Grupy CD PROJEKT.
- **Kategoria 15:** Inwestycje (ta kategoria dotyczy głównie inwestorów oraz firm świadczących usługi finansowe) – emisje niedotyczące Grupy CD PROJEKT.

Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 3)
[GRI 305-3]

Zakres 3 – inne istotne pośrednie emisje gazów cieplarnianych	Wielkość emisji 2022 market-based [tCO ₂ e]	% emisji zakresu 3
Kat. 1. Zakupione surowce i usługi	1 284,15	0,40%
Kat. 2. Dobra kapitałowe	201,36	0,06%
Kat. 3. Emisje WTT	323,12	0,10%
Kat. 4. Transport i dystrybucja upstream	224,65	0,07%
Kat. 5. Odpady powstałe w wyniku działalności	0,18	0,00%
Kat. 6. Podróże służbowe	514,28	0,16%
Kat. 7. Dojazdy pracowników do pracy	73,28	0,02%
Kat. 9. Downstream – transport i dystrybucja produktów	270 973,02	84,29%
Kat. 11. Użytkowanie sprzedanych produktów	46 853,58	14,57%
Kat. 13. Downstream – wynajęte aktywa	1 042,45	0,32%
Suma:	321 490,07	100,00%

Najistotniejszymi kategoriami pod względem wielkości emisji okazały się: kategoria 9 Downstream – transport i dystrybucja produktów (ponad 84% emisji z zakresu 3) oraz kategoria 11 Użytkowanie sprzedanych produktów (ponad 14% emisji z zakresu 3).

Poprzez dopłaty do zakupu zrównoważonego paliwa samolotowego w 2022 r. osiągneliśmy redukcję emisji z podróży lotniczych o 2,83 tony CO₂e.

Ślad węglowy Grupy CD PROJEKT w 2022 r.

Zakres	Wielkość emisji LB (location-based) [tCO ₂ e]	Wielkość emisji MB (market-based) [tCO ₂ e]	% udział emisji
1	27	27	0,01%
2	1 644	1 686	0,51% (LB), 0,52% (MB)
3	320 856	321 490	99,48% (LB), 99,47% (MB)
1 + 2 + 3	322 527	323 203	100%

Ślad węglowy Grupy CD PROJEKT za 2022 rok wyniósł 323 203 ton CO₂e (liczony metodą market-based) oraz 322 527 ton CO₂e (location-based). Największy udział mają emisje z zakresu 3, stanowią prawie 99,5% śladu węglowego Grupy.

Kalkulacja śladu węglowego stanowi podstawę do opracowania planu redukcji emisji gazów cieplarnianych na najbliższe lata. Zamierzamy koncentrować się na dalszej poprawie efektywności energetycznej oraz zwiększaniu udziału odnawialnych źródeł energii w ogólnym bilansie energetycznym Grupy, w tym w zakresie własnych instalacji OZE.

Nasze produkty – wpływ na środowisko

Jesteśmy świadomi, że oddziałujemy na środowisko naturalne w całym łańcuchu wartości, m.in. poprzez nasze gry, które sprzedajemy na całym świecie. Zużycie energii na potrzeby grania w gry stanowi 14,6% naszego śladu węglowego w Zakresie 3.

Kampus przyjazny środowisku

W 2020 r. na dachach czterech budynków kampusu CD PROJEKT zamontowaliśmy 328 paneli fotowoltaicznych o łącznej mocy 100 kWp. Instalacja fotowoltaiczna w 2022 r. wyprodukowała łącznie 92,8 MWh energii elektrycznej (334 GJ), co pozwoliło uniknąć emisji 65 ton CO₂e.

[Sprawdź](#), ile energii elektrycznej produkują nasze panele fotowoltaiczne.



Dużym projektem inwestycyjnym realizowanym w 2022 i 2023 r. była budowa parkingu, na który składają się dwie kondygnacje podziemne oraz dwie kondygnacje nadziemne. Zaprojektowaliśmy go z wykorzystaniem proekologicznych rozwiązań. W związku z rozwojem elektromobilności i stale zwiększającym się zapotrzebowaniem na infrastrukturę dla samochodów elektrycznych, wszystkie ze 129 miejsc parkingowych są przygotowane do montażu ładowarek dla pojazdów elektrycznych. W 2022 r. zamontowaliśmy 20 ładowarek. W terenie, na dachu oraz w donicach elewacyjnych parkingu posadziliśmy ponad 4 800 roślin. Wykonaliśmy także system odzysku wody deszczowej na cele podlewania zieleni. Dzięki temu rozwiązaniu całość wody deszczowej z budynku parkingu będziemy zagospodarowywać na własnym terenie. Parking zostanie oddany do użytku w I połowie 2023 r.

W celu poprawy zarządzania energią w budynkach kampusu CD PROJEKT zleciliśmy wyspecjalizowanej jednostce wykonanie audytu energetycznego budynków oraz przygotowanie szeregu analiz, w tym dotyczących opłacalności i możliwości wdrożenia kolejnych rozwiązań z zakresu odnawialnych źródeł energii. Na podstawie wniosków z analiz przygotowaliśmy plan inwestycji w zakresie poprawy efektywności energetycznej budynków kampusu CD PROJEKT. Wdrożenie wybranych rozwiązań pomoże nam zredukować emisje gazów cieplarnianych w Zakresie 2.

Zespół zaangażowany na rzecz środowiska

Sprzątanie Ziemi

W ramach akcji zorganizowanej wspólnie z Fundacją Ja Wiśła, zachęciliśmy członków zespołu do wspólnego sprzątania okolic Wisły. Wydarzenie było skierowane do wszystkich zatrudnionych w warszawskiej siedzibie Spółki oraz ich bliskich. Sprzątanie było poprzedzone obowiązkowym szkoleniem BHP dla wolontariuszy, a zostało zwieńczone wspólnym ogniskiem. Udało nam się zebrać około 40 worków odpadów, które łącznie ważyły ponad pół tony.

Bike to work

W celu budowania zdrowych nawyków oraz promowania ekologicznego środka komunikacji zorganizowaliśmy wyzwanie, w którym zachęciliśmy zatrudnionych do dojazdów rowerem do pracy. Pracownicy rejestrowali swoje przejazdy w aplikacji, a nagrodą za każdy przejazd był kupon uprawniający do 50% zniżki na posiłek w naszej warszawskiej kantynie. Członkowie zespołu z Krakowa i Wrocławia otrzymywali voucher na lunch. Wyzwanie trwało od lipca do września 2022 r. Wzięło w nim udział 137 uczestników, którzy łącznie (w ramach 2 530 przejazdów) pokonali 16 650 km. Przełożyło się to na uniknięcie emisji do powietrza w wymiarze 2,9 tCO₂e.

Webinary i eko-działania

Zrealizowaliśmy także serię webinarów Green Up, których celem było zwiększenie świadomości ekologicznej członków naszego zespołu oraz zachęcenie do zachowań

prośrodowiskowych. Spotkania były poświęcone przyjaznemu środowisku miejscu pracy, objaśnieniu systemu recyklingu i segregacji odpadów, przeciwdziałaniu marnowaniu żywności czy zrównoważonej modzie. Na wydarzeniach podkreślaliśmy istotność zachowań każdego z nas w obliczu kryzysu klimatycznego. Sesji w temacie zrównoważonej mody towarzyszyła wymiana ubrań – zatrudnieni mogli przynieść do biura odzież, której nie potrzebują w celu wymiany. Ubrania, które nie znalazły nowych właścicieli, przekazaliśmy fundacji Ubrania do Oddania. Zorganizowaliśmy też warsztaty ekologiczne na wrześniowym pikniku pracowniczym. W naszych biurach pojawiły się także plakaty objaśniające zasady prawidłowej segregacji odpadów, a także piktogramy zachęcające do gaszenia światła, oszczędzania wody i niemarnowania papieru.

Zarządzanie centrami danych

W Grupie CD PROJEKT do przechowywania danych wykorzystujemy zarówno własną serwerownię, globalne usługi chmurowe (m.in. Google Cloud Platform, AWS, Alibaba, OVH czy Atman Cloud), jak i kolokujemy własne serwery u dostawców wyspecjalizowanych w dzierżawie przestrzeni.

Własne serwery Spółki zasilane są energią elektryczną pochodzącą od dostawcy energii dla kompleksu CD PROJEKT w Warszawie. Dostawcy chmur publicznych całkowicie lub w znaczącym stopniu korzystają z energii ze źródeł odnawialnych lub planują pokrycie bieżącego zapotrzebowania na energię w 100% energią odnawialną w najbliższych latach. Serwery zlokalizowane poza sie-

dzibą Spółki, w usługach kolokacji świadczonej przez Atman, są zasilane energią elektryczną na podstawie umowy zawartej pomiędzy operatorem centrów danych a firmą energetyczną. W 2022 r. Centra Danych Atman dążyły do korzystania wyłącznie z energii pochodzącej OZE, cel ten został osiągnięty 1 stycznia 2023 r.

W 2022 r. podjęliśmy decyzję o wymianie centralnej infrastruktury IT w serwerowni znajdującej się w siedzibie głównej w Warszawie. Rozwiązanie to w znacznym stopniu zmniejszyło zużycie energii energetycznej i zmniejszyło ilość sprzętu niezbędnego do funkcjonowania CD PROJEKT.

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 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.

Ryzyka i szanse klimatyczne

Zgodnie z zaleceniami TCFD, CD PROJEKT odpowiednio identyfikuje, ocenia i zarządza szansami i ryzykami związanymi z klimatem. Podczas warsztatu, który odbył się w listopadzie 2022 r. i w którym wzięli udział przedstawiciele zespołów, których działalność ma potencjalnie największy wpływ na klimat i środowisko, określiliśmy ryzyka i szanse dla CD PROJEKT związane z klimatem dla dwóch scenariuszy klimatycznych i trzech horyzontów czasowych.

Zalecenia TCFD	Realizacja
Określenie perspektywy krótko-, średnio- i długoterminowej	■ Perspektywa krótkoterminowa – do 2025 r. ■ Perspektywa średnioterminowa – 2025 do 2030 r. (w oparciu o średniookresowe cele klimatyczne UE) ■ Perspektywa długoterminowa – 2030 do 2050 r. (w oparciu o długoterminowe cele klimatyczne UE)
Analiza dwóch scenariuszy, w tym jednego zakładającego wzrost temperatury o 2°C lub mniej	Ryzyko przeanalizowano w kontekście dwóch scenariuszy klimatycznych RCP ²⁴ 2.6 i RCP 8.5

W ramach analizy eksperckiej przeprowadzonej przez wewnętrzny zespół, określono skutek i prawdopodobieństwo materializacji poszczególnych zidentyfikowanych ryzyk fizycznych oraz ryzyk transformacyjnych związanych z klimatem. Zostały one ocenione zgodnie ze scenariuszami RCP 2.6 (utrzymanie wzrostu średniej temperatury o 1.5°C względem epoki przedindustrialnej – zgodnie z aspiracyjnym celem Porozumienia Paryskiego) oraz RCP 8.5 (utrzymanie aktualnego tempa wzrostu emisji gazów cieplarnianych w formule “business as usual”; średnia temperatura wzrośnie o 4.5°C względem epoki przedindustrialnej co doprowadzi do nieodwracalnej destabilizacji klimatu Ziemi).



²⁴ Przy analizach skorzystano ze scenariuszy RCP (representative concentration pathways), które zostały zaakceptowane przez Międzynarodowy Zespół do spraw Zmian Klimatu. Obejmują one zakres możliwych przyszłych zmian antropogenicznych czynników zmiany klimatu. Emisje w poszczególnych scenariuszach różnią się w zależności od założeń społeczno-gospodarczych, stopnia mitygacji, zmiany klimatu oraz ograniczenia zanieczyszczenia powietrza.

Scenariusz podstawowy

Scenariusz alternatywny

RCP 2.6 – wzrost temperatury o 1.5°C

RCP 8.5 – wzrost temperatury o 4.5°C

Wyższe prawdopodobieństwo i skala ryzyk transformacyjnych (w średnim i długim okresie):

- Realizacja celów UE dotyczących redukcji emisji na lata 2030 i 2050
- Polska przyjmuje i osiąga cel neutralności klimatycznej lub osiąga go z niewielkim opóźnieniem
- Znaczący wzrost kosztów emisji
- Znaczący wzrost cen energii
- Znaczący wzrost świadomości ekologicznej konsumentów, większy popyt na produkty niskoemisyjne
- Szybszy niż kiedykolwiek wzrost wydajności technologii OZE

Niższe prawdopodobieństwo i skala ryzyk transformacyjnych (w średnim i długim okresie):

- Nieosiągnięcie celów UE dotyczących redukcji emisji na lata 2030 i 2050
- Polska nie realizuje celu neutralności klimatycznej, znacznie od niego odbiega
- Umiarkowany wzrost kosztów emisji
- Stopniowy i umiarkowany wzrost cen energii
- Znaczący wzrost świadomości ekologicznej konsumentów, większy popyt na produkty niskoemisyjne
- Wolniejszy niż oczekiwano wzrost wydajności w technologiach OZE

Analizie poddano 29 ryzyk fizycznych (16 stałych i 13 ostrych) oraz 5 kategorii ryzyk transformacyjnych: ryzyko związane z polityką, ryzyko regulacyjne, ryzyko rynkowe, ryzyko technologiczne oraz ryzyko utraty reputacji.

Spośród zdarzeń fizycznych, mogących potencjalnie wpłynąć na naszą działalność, analizowaliśmy m.in. ryzyko związane ze skutkami silnych opadów, przedłużających się fal upałów, deficytu wody oraz wzrostu poziomu oceanów.

W scenariuszu RCP 2.6 prawdopodobieństwo materializacji ryzyk fizycznych jest stosunkowo niskie zarówno w średnim, jak i długim okresie i określono je jako “znikome/mało prawdopodobne”. W scenariuszu RCP 8.5 prawdopodobieństwo materializacji tych ryzyk wzrasta do poziomu “możliwe/prawdopodobne”, szczególnie w perspektywie długoterminowej. Z kolei jako “prawie pewne” w tym scenariuszu określono ryzyko braku ciągłości dostaw energii elektrycznej spowodowane analizowanymi nagłymi czynnikami pogodowymi o dużej intensywności.

Dotkliwość skutków materializacji ryzyk fizycznych oceniono w obu scenariuszach jako nie mającą wpływu na działalność organizacji (ich potencjalne skutki finansowe oceniono poniżej przyjętego progu istotności).



W ramach ryzyk transformacyjnych, zidentyfikowano zagrożenia w czterech kategoriach:

Rynkowe:

- ryzyko wzrostu kosztów energii,
- ryzyko konieczności podniesienia cen produktów spowodowane zwiększeniem kosztów.

Regulacyjne:

- ryzyko wzrostu obciążeń finansowych związanych z wdrożeniem regulacji UE w zakresie klimatu,
- ryzyko nasilenia wymagalności prowadzenia sprawozdawczości pozafinansowej w kwestiach klimatycznych,
- ryzyko nałożenia kar związanych z nieprzestrzeganiem bardziej restrykcyjnych regulacji środowiskowych.

Technologiczne:

- ryzyko zwiększonych wydatków związanych z koniecznością wymiany sprzętu na taki, który spełnia wysokie standardy energooszczędności,
- ryzyko zmniejszenia zainteresowania graczy energochłonnymi grami,
- ryzyko wzrostu kosztów w powodu zmian w zakresie logistyki i transportu,
- ryzyko utraty kluczowych partnerów technologicznych z powodu niespełnienia ich standardów w zakresie ochrony środowiska i klimatu.

Reputacyjne:

- ryzyko spadku liczby klientów z uwagi na mało ambitne podejście do kwestii ochrony klimatu,
- ryzyko określenia działań prośrodowiskowych Spółki mianem greenwashingu.

Ryzyka transformacyjne mają większe prawdopodobieństwo materializacji w scenariuszu RCP 2.6, szczególnie w krótkim i średnim horyzoncie czasowym z uwagi na konieczność podjęcia natychmiastowych działań, aby zachować spójność z postanowieniami Porozumienia Paryskiego. Średnie prawdopodobieństwo urzeczywistnienia ryzyk określono w tym scenariuszu jako “mało prawdopodobne/możliwe”. Za najbardziej prawdopodobne uznano ryzyko wzrostu kosztów energii. W scenariuszu RCP 8.5 ryzyka transformacyjne mają mniejszą szansę materializacji, ich prawdopodobieństwo określono jako “znikome/mało prawdopodobne”.

Dotkliwość skutków materializacji ryzyk transformacyjnych oceniono jako nie mającą wpływu na działalność organizacji (ich potencjalne skutki finansowe oceniono poniżej przyjętego progu istotności).



Ryzyko transformacyjne zostało ujęte w katalogu ryzyk strategicznych pod nazwą “ryzyko presji instytucjonalnej i rynkowej na działania w zakresie ochrony klimatu i środowiska naturalnego” i jest monitorowane zgodnie z wewnętrzną Procedurą Zarządzania Ryzykiem.

Podczas wewnętrznych warsztatów zidentyfikowaliśmy następujące szanse klimatyczne CD PROJEKT:

- zwiększenie wykorzystania rozwiązań chmurowych, które są mniej energochłonne od narzędzi stacjonarnych wykorzystywanych obecnie przez CD PROJEKT,
- potencjalny spadek kosztów dzięki poprawie efektywności energetycznej budynków i urządzeń zlokalizowanych na kampusie CD PROJEKT w Warszawie,
- osiągnięcie pozycji lidera proklimatycznego podejścia w branży elektronicznej rozrywki,
- zastosowanie rozwiązań prośrodowiskowych w nowych budynkach CD PROJEKT (rozpoczęcie budowy nowoczesnego biurowca jest planowane w 2023 r.).

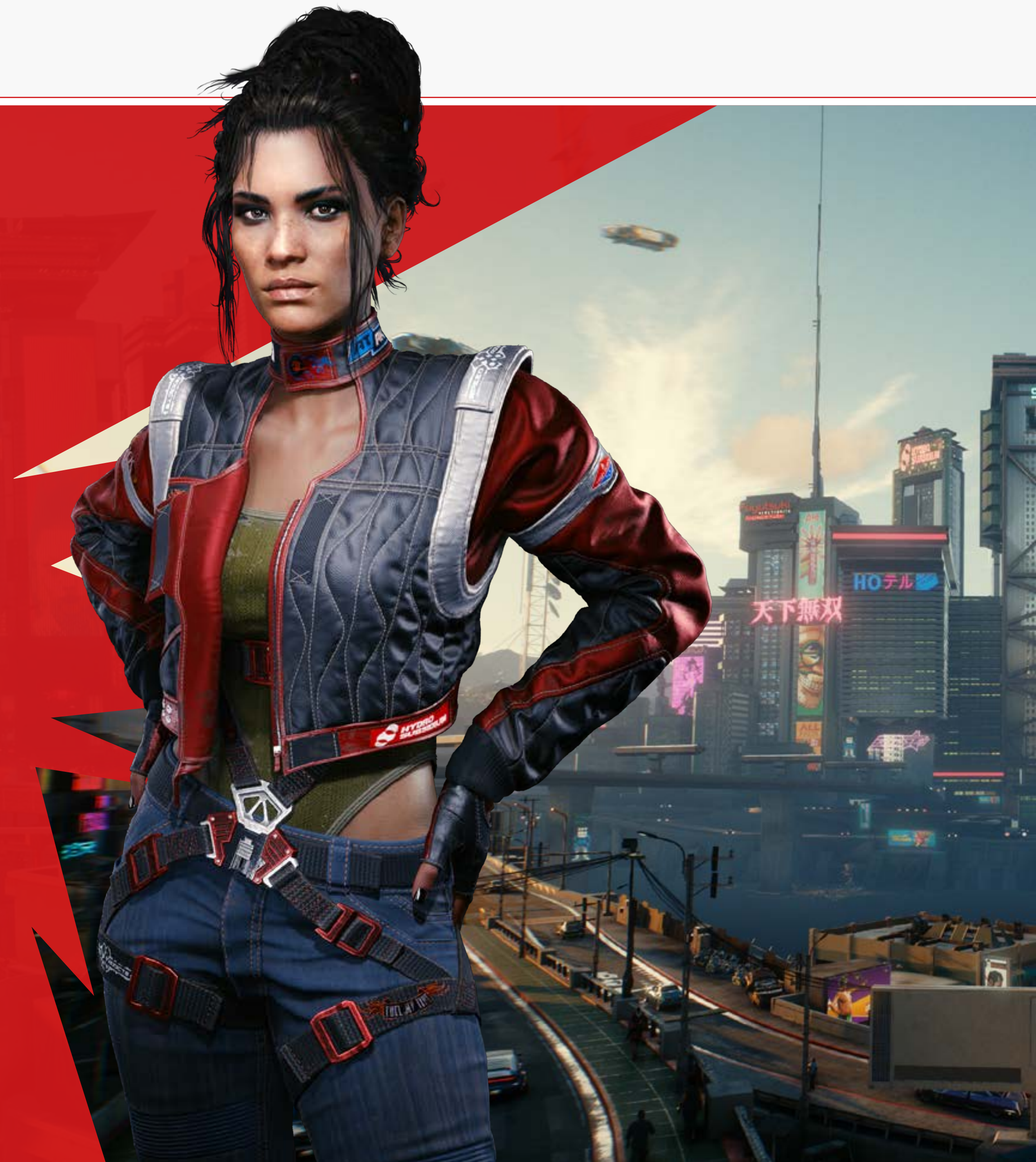
Wskazane szanse mają najwyższe prawdopodobieństwo materializacji w krótkim i średnim okresie dla scenariusza RCP 2.6.

Przeprowadzona przez nas identyfikacja i ocena szans oraz zagrożeń związanych ze zmianą klimatu jest wstępnym etapem opracowania pełnego ujawnienia klimatycznego zgodnie z metodologią TCFD, które zaplanowaliśmy do publikacji w 2024 r.



08

TRANSPARENTNE RELACJE





[GRI 3-3]

Gracze na pierwszym miejscu

Szacunek dla społeczności skupionych wokół naszych tytułów jest jednym z fundamentów studia CD PROJEKT RED. Tworząc gry zawsze dajemy z siebie wszystko, chcąc dostarczać graczom rozrywkę na najwyższym poziomie.

W wolnym czasie jesteśmy też graczami – chcemy więc traktować innych tak, jak sami chcielibyśmy być traktowani. Jest dla nas ważne, aby każdy gracz czuł się integralną częścią wspólnoty skupionej wokół naszych gier. Dużą wagę przywiązujemy więc do prowadzenia otwartej komunikacji z naszą społecznością na całym świecie. Analizujemy informację zwrotną od graczy i bierzemy pod uwagę wyciągnięte wnioski przy wprowadzaniu aktualizacji do naszych tytułów.

Dialog ze społecznością

Za komunikację ze społecznością w CD PROJEKT odpowiada zespół Community.

W 2022 r. rozmawialiśmy z graczami na całym świecie w 13 językach (angielskim, polskim, rosyjskim, niemieckim, francuskim, włoskim, hiszpańskim, japońskim, portugalskim-brazylijskim, koreańskim, arabskim, chińskim uproszczonym i chińskim tradycyjnym). W każdym kluczowym regionie działa przedstawiciel lub przedstawiciele CD PROJEKT RED, którzy dbają o relacje z graczami na danym obszarze i prowadzą lokalne działania komunikacyjne. Studio jest obecne na wszystkich najważniejszych platformach społecznościowych – zarówno globalnych, takich jak: Facebook, Instagram, Twitter, Discord, YouTube czy Tumblr, jak i lokalnych, np. chińskim Bilibili, Weibo

lub Wechat. W lutym 2022 r. otworzyliśmy kanał studia na TikToku, gdzie zgromadziliśmy już 167 tys. obserwujących oraz blisko 1,7 miliona polubień na opublikowanych tam materiałach.

W 2022 r. nasza komunikacja skupiała się wokół premier gier Cyberpunk 2077 oraz Wiedźmin 3: Dziki Gon w wersjach na nowe generacje konsol oraz debiutu anime Cyberpunk: Edgerunners na platformie Netflix.

Ambicja ESG

Budować relacje w oparciu o wzajemne zaufanie i transparentność

Istotne obszary

- Moderacja dialogu ze społecznością graczy i odpowiedzialna komunikacja marketingowa
- Długofalowa i stabilna współpraca z kluczowymi dostawcami i partnerami biznesowymi
- Etyka biznesu – uczciwe praktyki konkurencyjne, poszanowanie własności intelektualnej oraz zapobieganie korupcji i nadużyciom
- Prywatność klientów i członków zespołu, bezpieczeństwo ich danych oraz ochrona przed cyberprzestępczością

Cele

- 2023: Udoskonalenie procesu weryfikacji kontrahentów i stworzenie Kodeksu Postępowania Dostawców
- 2023: Wzmacnianie świadomości kwestii etycznych i prawnych w CD PROJEKT poprzez m.in. zwiększenie liczby osób przeszkolonych w obszarze zgłaszania nieprawidłowości, antykorupcji i RODO

Cele Zrównoważonego Rozwoju





W 2022 r. zorganizowaliśmy m.in.:

- 4 transmisje na żywo dotyczące wprowadzanych aktualizacji, podczas których omawialiśmy nadchodzące zmiany, a także odpowiadaliśmy na pytania graczy,
- szereg transmisji z okazji obchodów 20-lecia studia CD PROJEKT RED,
- spotkanie społeczności w naszej warszawskiej siedzibie, gdzie ponad 100 fanów studia z całego świata miało okazję uczestniczyć w uroczystości z okazji 20-rocznicy powstania studia,
- konkursy dla graczy, w tym Growl FM – specjalny konkurs muzyczny skierowany do uzdolnionych muzycznie fanów gry Cyberpunk 2077. Zadaniem konkursowym było stworzenie playlisty dla stacji radiowej, która zadebiutuje w rozszerzeniu Widmo Wolności. W odpowiedzi na konkurs uczestnicy przesłali ponad 7 800 utworów, z których 14 pojawi się w dodatku do gry.



Zwieńczenie obchodów 20-lecia studia CD PROJEKT RED przypadło na wielkie święto miłośników komiksów i gier — Lucca Comics & Games 2022 we Włoszech. Z tej okazji studio przygotowało dla fanów szereg atrakcji, na czele ze strefą w willi Bottini zaaranżowaną na znane z dodatku Krew i Wino miasto Toussaint. Na uczestników festiwalu czekała też wystawa ilustrująca dwie dekady działalności CD PROJEKT RED, panele z twórcami na temat Cyberpunka 2077, Wiedźmina oraz anime Cyberpunk: Edgerunners, jak również wyjątkowy koncert muzyki z Wiedźmina 3: Dziki Gon z udziałem zespołu Percival i Marcina Przybyłowicza.

W CD PROJEKT działa również zespół wsparcia technicznego (z ang. technical support), który jest pierwszym punktem kontaktu dla graczy potrzebujących pomocy w kwestiach związanych z naszymi grami i usługami.

Dział wsparcia technicznego m.in.:

- zbiera i analizuje informację zwrotną od graczy poprzez formularze zgłoszeniowe na stronie wsparcia,
- przekazuje zespołom deweloperskim informacje o obszarach wymagających usprawnienia i współpracuje przy tworzeniu rozwiązań,
- prowadzi konto wsparcia na Twitterze: https://twitter.com/cdpred_support oraz bazę wiedzy na stronie internetowej <https://support.cdprojektred.com/pl>,

na której m.in. odpowiada na najczęściej zadawane przez graczy pytania,

- przygotowuje materiały skierowane do graczy, m.in. zbierając informacje o zmianach i tworząc listy usprawnień wprowadzanych do gier w ramach aktualizacji (z ang. “patch notes”).

Oznaczenia gier [GRI 417-1]

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

- 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,
- zamieszczanie ostrzeżenia dotyczącego fotowrażliwości.

Podejmujemy również działania, aby ograniczyć dostęp do wybranych 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 2022 r. w CD PROJEKT 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.

Relacje biznesowe

[GRI 2-6]

Produkcja dużych gier fabularnych to proces wymagający współpracy z dziesiątkami firm, zarówno takimi, które świadczą typowe usługi dla biznesu, jak i z przedstawicielami branży kreatywnej i artystycznej z całego świata.

W CD PROJEKT za nawiązywanie i utrzymywanie relacji z kluczowymi partnerami biznesowymi odpowiada Dział Business Development. Z kolei zespół Procurement wspiera osoby zatrudnione w CD PROJEKT w procesie zakupu produktów i usług niezbędnych do prowadzenia naszej bieżącej działalności.

W raportowanym okresie nie nastąpiły istotne zmiany, jeśli chodzi o sektor działalności CD PROJEKT. W odniesieniu do rynków, na których Spółka sprzedaje swoje produkty, 3 marca 2022 r. w następstwie inwazji Rosji na Ukrainę Zarząd CD PROJEKT podjął decyzję o wstrzymaniu sprzedaży produktów Grupy CD PROJEKT i sprzedaży

gier dostępnych na platformie GOG.COM na terytorium Rosji i Białorusi²⁵. Znaczącym wydarzeniem biznesowym dla Spółki w omawianym okresie było również zawarcie 21 marca 2022 r. strategicznego partnerstwa z Epic Games, na mocy którego przyszłe projekty studia mają powstawać na silniku Unreal Engine 5²⁶.

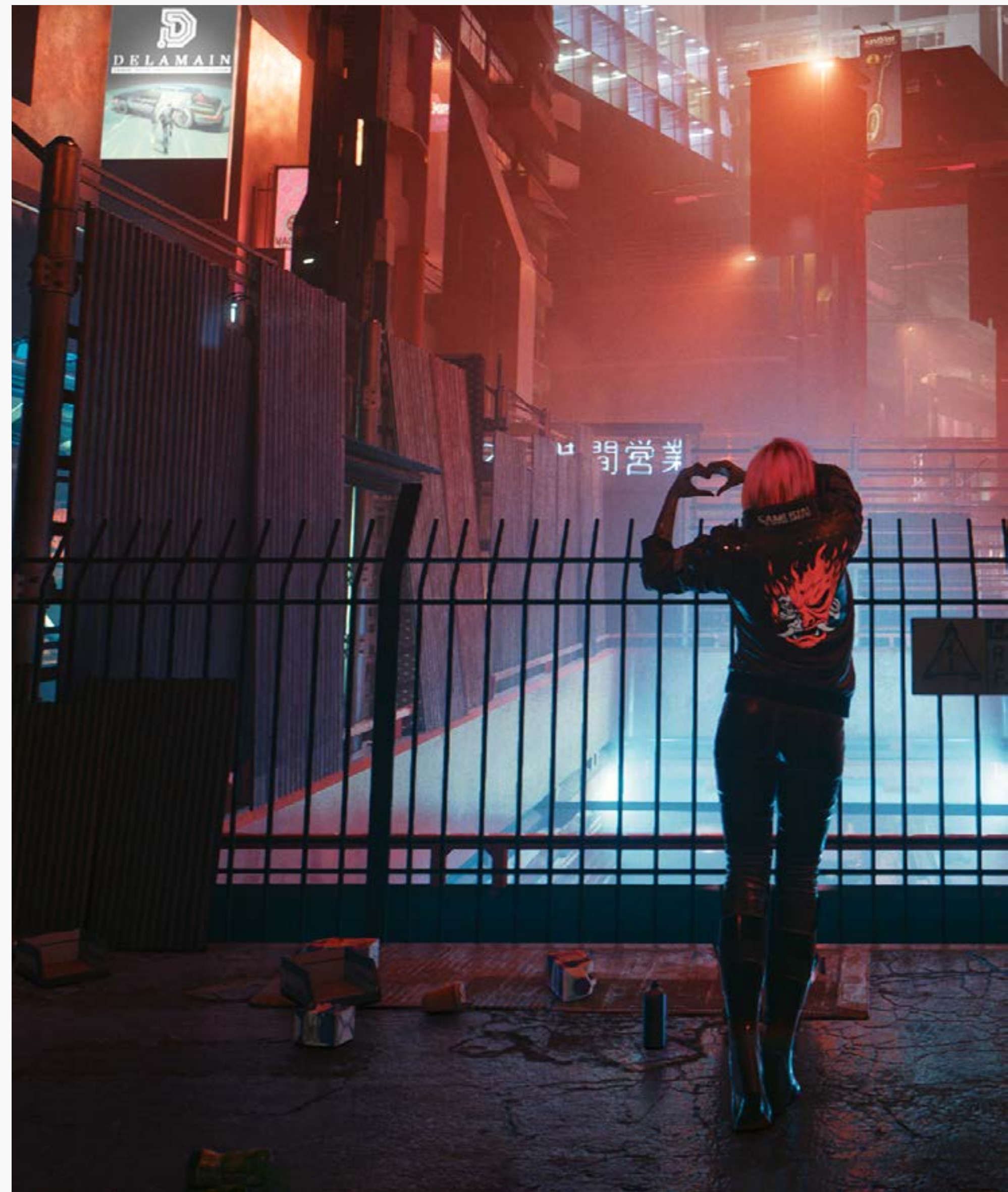
Otoczenie biznesowe CD PROJEKT

CD PROJEKT współpracuje zarówno z dostawcami standardowych usług dla biznesu, jak i z partnerami specyficznymi dla branży gier.

Nasi partnerzy biznesowi działający w branży gamedev to m.in.:

- dystrybutorzy gier cyfrowych i pudełkowych oraz produktów towarzyszących dla fanów,
- dostawcy silników do gier,
- zewnętrzne studia produkcyjne (np. audio, motion capture),
- firmy świadczące usługi outsourcingowe w zakresie QA, lokalizacji, tłumaczeń, usług programistycznych, szkoleń,
- partnerzy w zakresie produkcji fizycznych elementów gier pudełkowych oraz produktów towarzyszących dla fanów (z ang. “merchandising”),
- dostawcy usług streamingowych,
- dostawcy oprogramowania wykorzystywanego w procesach produkcji gier,
- dostawcy oprogramowania i technologii wykorzystywanych bezpośrednio w grach (middleware),
- artyści i twórcy, m.in: aktorzy, muzycy, pisarze.

Budowanie profesjonalnych relacji biznesowych opartych na zaufaniu i wspólnych wartościach jest kluczowe do realizacji naszej strategii rozwoju – zarówno w obszarze tworzenia gier, jak i w ramach całokształtu prowadzonej przez nas działalności. W 2023 r. zamierzamy wdrożyć Kodeks Postępowania Dostawców określający standardy i nasze oczekiwania w zakresie działalności dostawcy oraz wzajemnej współpracy.



²⁵ Raport bieżący nr 6/2022

²⁶ Raport bieżący nr 7/2022

Zasady Gry i inne regulacje wewnętrzne

[GRI 2-23, 2-24, 2-27]

W CD PROJEKT chcemy, aby nasze polityki i procedury miały zawsze praktyczne zastosowanie. Dbamy o to, by były zrozumiałe i dostępne dla osób zatrudnionych.

W Grupie CD PROJEKT obowiązują [Zasady Gry. Standardy Biznesowe i Etyczne w Grupie CD PROJEKT](#) ("Standardy"). Stanowią one zobowiązanie do przestrzegania 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. Każda osoba zatrudniona w Spółce jest zobowiązana do przestrzegania Standardów. Jednocześnie Spółka zachęca partnerów biznesowych do kierowania się podobnymi zasadami w swojej pracy. Spółka odnosi się do praw człowieka, ochrony zasobów oraz prywatności, działalności zgodnie z prawem i przyjętymi zasadami oraz zachęca do reagowania na wszelkiego rodzaju nieprawidłowości.

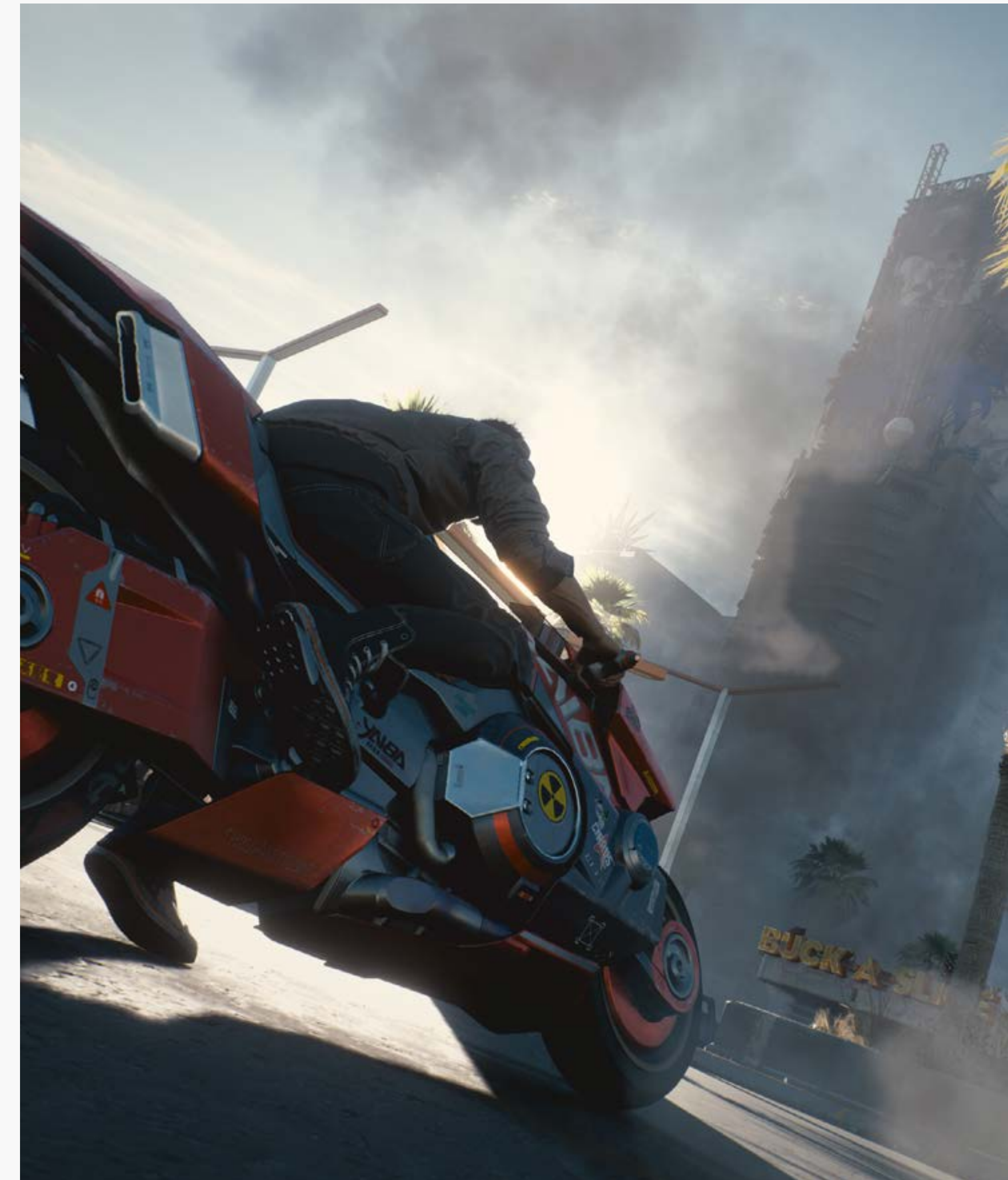
Standardy są dostępne w wewnętrznym Intranecie oraz na korporacyjnej stronie internetowej Spółki, w języku polskim i angielskim. Spółka nie wymaga od osób zatrudnionych ani kontrahentów składania oświadczeń o zapoznaniu się z nimi.

Standardy zostały wdrożone uchwałą Zarządu w 2021 r. oraz podlegają przeglądom w cyklu rocznym. Wszelkie zmiany w Standardach są komunikowane osobom zatrudnionym za pośrednictwem poczty elektronicznej.

Aby zwiększać świadomość osób zatrudnionych w obszarze odpowiedzialnego biznesu, w CD PROJEKT realizujemy szkolenia, które w zależności od zagadnienia mają charakter obowiązkowy, dobrowolny lub są skierowane do wybranych osób i zespołów.

W 2022 r. w CD PROJEKT:

- 253 osoby wzięły udział w szkoleniu onboardingowym z uwzględnieniem zasad odpowiedzialnego biznesu,
- 208 osób z wybranych zespołów uczestniczyło w szkoleniu z ochrony własności intelektualnej,
- 750 osób przeszkoliło się w zakresie bezpieczeństwa informacji,
- 24 reprezentantów wybranych zespołów wzięło udział w szkoleniu z ochrony danych osobowych,
- Osoby Zaufania wzięły udział w szkoleniu dot. zachowań niepożądanych,
- 58 zatrudnionych wzięło udział w otwartych webinarach dotyczących polityki antymobbingowej,
- 80 osób uczestniczyło w otwartym webinarze dotyczącym różnic kulturowych i inkluzyjnego języka.



Polityka Praw Człowieka

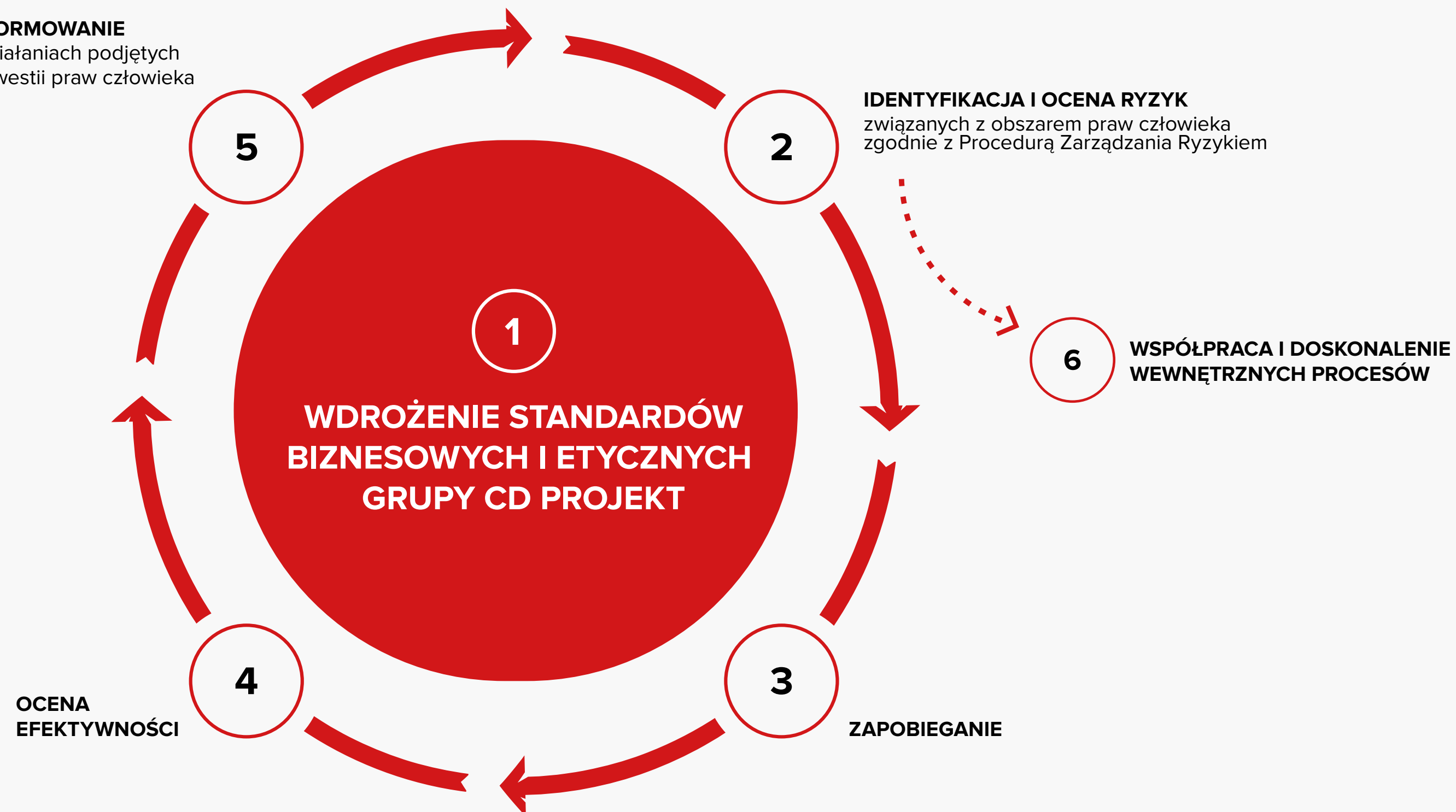
Akceptacja i szacunek są częścią naszej kultury organizacyjnej. Zobowiązujemy się do szanowania praw człowieka w codziennej działalności biznesowej. Zobowiązanie to w szczególności dotyczy:

- osób zatrudnionych w Grupie CD PROJEKT,
- kandydatek i kandydatów do pracy,
- graczek i graczy,
- partnerów biznesowych,
- lokalnej społeczności.

W CD PROJEKT działamy zgodnie z międzynarodowymi standardami, w tym z Uniwersalną Deklaracją Praw Człowieka i Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka. Dbamy o należytą staranność w obszarze praw człowieka zgodnie z sześciostopniową ścieżką OECD (Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju – Organisation for Economic Cooperation and Development).

Nasza Polityka praw człowieka jest częścią dokumentu [Zasady Gry. Standardy Biznesowe i Etyczne Grupy CD PROJEKT](#). Przykłady dobrych praktyk w zakresie przestrzegania praw człowieka udostępniliśmy na stronie internetowej www.cdprojekt.com.

INFORMOWANIE
o działaniach podjętych
w kwestii praw człowieka



Ilustracja procesu due diligence w obszarze praw człowieka w Grupie CD PROJEKT
przygotowana w oparciu o wytyczne OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct

Zarządzanie zgodnością ("compliance")

Obszar compliance i etyki biznesu leży w kompetencjach wyodrębnionego w ramach działu prawnego zespołu Privacy & Compliance. Compliance w Spółce opiera się na zasadzie ciągłego doskonalenia, a także dopasowania, zarówno do potrzeb regulacyjnych, jak i potrzeb bieżącej działalności. Zwracamy uwagę na to, aby zachowana została równowaga pomiędzy zgodnością a obranymi przez Spółkę celami biznesowymi.

Jednym z podstawowych elementów skutecznego compliance jest komunikacja, dlatego w CD PROJEKT dążymy do tworzenia jasnego i klarownego przekazu. Staramy się stosować prosty język oraz upraszczać procesy związane z regulacjami wewnętrznymi. Organizujemy wewnętrzne szkolenia, w tym e-learningi zwiększające świadomość osób zatrudnionych m.in. w obszarze poufności, danych osobowych, bezpieczeństwa IT czy też ochrony naszego IP.

W 2022 r. w obszarze compliance m.in.:

- 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,
- wdrożyliśmy nowy system informowania o nieprawidłowościach oparty m.in. o możliwość anonimowego zgłaszania naruszeń,
- wdrożyliśmy [Politykę Antykorupcyjną](#) i przeszkoliliśmy wybrane zespoły mające kontakt z partnerami zewnętrznymi w zakresie rozpoznawania i przeciwdziałania korupcji,
- rozpoczęliśmy proces zmiany dotychczasowych regulacji w oparciu o zasady prostego języka i legal design, tak aby wdrażane regulacje były zrozumiałe dla osób zatrudnionych.



Zgłaszanie nieprawidłowości

[GRI 2-16, 2-25, 2-26, 406-1]

Sygnalizowanie nieprawidłowości jest ważnym elementem otwartej komunikacji wzmacniającej wzajemne zaufanie, stąd w 2022 r. w CD PROJEKT dokonaliśmy aktualizacji dotychczasowego systemu zgłaszania naruszeń. Wdrożyliśmy nową Procedurę informowania o nieprawidłowościach w CD PROJEKT S.A., a także udoskonaliliśmy regulację obejmującą zgłoszenia m.in. mobbingu, dyskryminacji i molestowania, tj. Procedurę przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym w relacjach z zatrudnionymi w CD PROJEKT S.A.

W oparciu o te procedury Spółka zobowiązuje się do wzmocnienia działań w zakresie zapobiegania i przeciwdziałania wszelkim niepożądanym działaniom, które mogą nosić znamiona naruszenia przepisów prawa, wartości etycznych, regulacji wewnętrznych, a także mobbingu, dyskryminacji lub molestowania.

Zgłoszenia są przyjmowane przez Chief Compliance Officer oraz wyznaczonego Członka Zarządu (w przypadku naruszeń przepisów prawa, regulacji wewnętrznych, zasad etycznych), Radę Nadzorczą (w przypadku zgłoszeń dotyczących Członków Zarządu) lub Osoby Zaufania, wybierane przez inne osoby zatrudnione w wyniku powszechnych wyborów (w przypadku zgłoszeń dotyczących niewłaściwych zachowań np. dyskryminacji, mobbingu lub molestowania). W CD PROJEKT funkcjonuje także zespół HR Partnerów, którzy stanowią wsparcie dla każdej osoby zatrudnionej niezależnie od zajmowanego stanowiska.

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 tzw. działaniami odwetowymi. W 2022 r., w ramach ankiety pracowniczej, rozpoczęliśmy proces badania mechanizmów zgłaszania nieprawidłowości w celu rozpoznania obszarów, które wymagają udoskonalenia.

W 2022 r. odnotowaliśmy 12 zgłoszeń. W przypadku 4 zgłoszeń dotyczących niepożądanych zachowań w relacjach między osobami zatrudnionymi zostały powołane komisje wyjaśniające (w 2021 r. przeprowadzono 3 takie postępowania, a w 2020 r. – 5). Zgłoszenia w zakresie niepożądanych zachowań w relacjach między osobami zatrudnionymi dotyczyły podejrzeń mobbingu (2) oraz podejrzeń molestowania (2). W przypadku 2 zgłoszeń dotyczących pozostałych rodzajów naruszeń (podejrzanie wycieku informacji, podejrzenie nieprawidłowości w procesie zakupowym) zostały przeprowadzone postępowania wyjaśniające, które nie wykazały nieprawidłowości. Pozostałe zgłoszenia (6) zostały dokonane w trybie indywidualnych rozmów z Osobą Zaufania i obejmowały doradztwo lub konsultacje. W każdym przypadku Spółka podejmuje działania adekwatnie do charakteru zgłoszonej nieprawidłowości oraz wyników postępowania wyjaśniającego, a w doborze środków stosuje się do obowiązujących przepisów prawa oraz wewnętrznie ustanowionych procedur.

W 2022 r. w CD PROJEKT nie stwierdzono przypadków dyskryminacji.

Sposoby zgłaszania naruszeń

Dla osób zatrudnionych:

- wewnętrzny formularz z możliwością zgłoszenia anonimowego,
- osobiście

Dla osób spoza organizacji:

- pisemnie na adres spółki z dopiskiem “Poufne: Compliance” lub na adres mailowy: naruszenia@cdprojektred.com

Polityka antykorupcyjna

[GRI 205-1, 205-2, 205-3]

Przeciwdziałanie korupcji stanowi jeden z fundamentów dokumentu [Zasad Gry: Standardów Biznesowych i Etycznych Grupy CD PROJEKT](#).

W 2022 r. w Grupie CD PROJEKT przyjęliśmy [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.

Zasada „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 naszej Polityce określiliśmy podstawowe standardy postępowania, np.:

- przykładamy szczególną wagę do rzetelnego prowadzenia ksiąg rachunkowych i dokumentacji; za niedopuszczalne uznajemy wykorzystanie pieniędzy firmowych w celach korupcyjnych,
- płatności realizujemy zgodnie z wewnętrznymi przyjętymi standardami,
- zapewniamy transparentność procesów rekrutacyjnych,
- weryfikujemy odbiorców podejmowanych inicjatyw charytatywnych.

Dotychczas Spółka nie przeprowadzała oceny ryzyka wystąpienia korupcji wśród partnerów biznesowych.

W celu budowania świadomości w zakresie rozpoznawania oraz przeciwdziałania przejawom korupcji, rozpoczęliśmy w 2022 r. program szkoleń dla obszarów najbardziej narażonych na to ryzyko (Dział Rozwoju Biznesu i Dział Zakupów; w szkoleniach w 2022 r. wzięło udział 9 osób). W kolejnych latach planujemy kontynuację szkoleń dla osób zatrudnionych w obszarach potencjalnie narażonych na ryzyko korupcyjne. Dodatkowo wszyscy zatrudnieni, w tym członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej, zostali poinformowani o politykach i procedurach antykorupcyjnych. 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.

W 2022 r. nie odnotowaliśmy incydentów korupcyjnych.



Zgodność z przepisami międzynarodowymi i uczciwa konkurencja

[GRI 2-27, 206-1, 417-2, 417-3]

Jako Grupa CD PROJEKT prowadzimy naszą działalność globalnie, dostarczając produkty i usługi użytkownikom na całym świecie. Zapewnienie zgodności z wymogami prawnymi i regulacyjnymi, które znajdują zastosowanie do naszej działalności, stanowi dla nas ważny filar budowania wzajemnego zaufania.

W celu zapewnienia zgodności naszych działań z odpowiednimi przepisami prawa obowiązującymi na terytorium różnych państw, wewnętrzny Dział Prawny 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.

Zgodnie z najlepszą wiedzą Spółki w CD PROJEKT w 2022 r.:

- nie stwierdzono przypadków niezgodności dotyczących komunikacji marketingowej,
- nie odnotowano przypadków niezgodności dotyczących oznakowania produktów i usług oraz przekazywania informacji na ich temat,
- na Spółkę nie zostały nałożone kary pieniężne

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.

W ramach toczącego się od 2021 r. postępowania sądowego przed Sądem Okręgowym Stanów Zjednoczonych dla okręgu Centralnej Kalifornii, 27 stycznia 2022 r. Spółka poinformowała, że otrzymała informację o zawarciu formalnego dokumentu ugody z kancelarią reprezentującą posiadaczy amerykańskich instrumentów finansowych notowanych pod symbolami “OTGLY” oraz “OTGLF” opartych na akcjach CD PROJEKT. 5 stycznia 2023 r. Spółka poinformowała z kolei, że otrzymała informację o wydaniu przez Sąd postanowienia o wstępnym zatwierdzeniu ugody. Informacja na temat przebiegu postępowania sądowego i warunków ugody znajduje się w Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy CD PROJEKT za 2022 r. dostępnym na stronie www.cdprojekt.com.

Własność intelektualna

Przysługujące CD PROJEKT prawa własności intelektualnej skupiają się przede wszystkim wokół uniwersum “Wiedźmina” oraz “Cyberpunk 2077”. 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 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, m.in. oprogramowania, grafik, animacji, warstwy dźwiękowej czy fabuły, z których każdy osobno i wszystkie razem stanowią własność intelektualną. Ochroną i zarządzaniem prawami 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 zyskał 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 tworzących nasze produkty,
- zajmujemy się aspektami prawnymi dalszego licencjonowania 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.

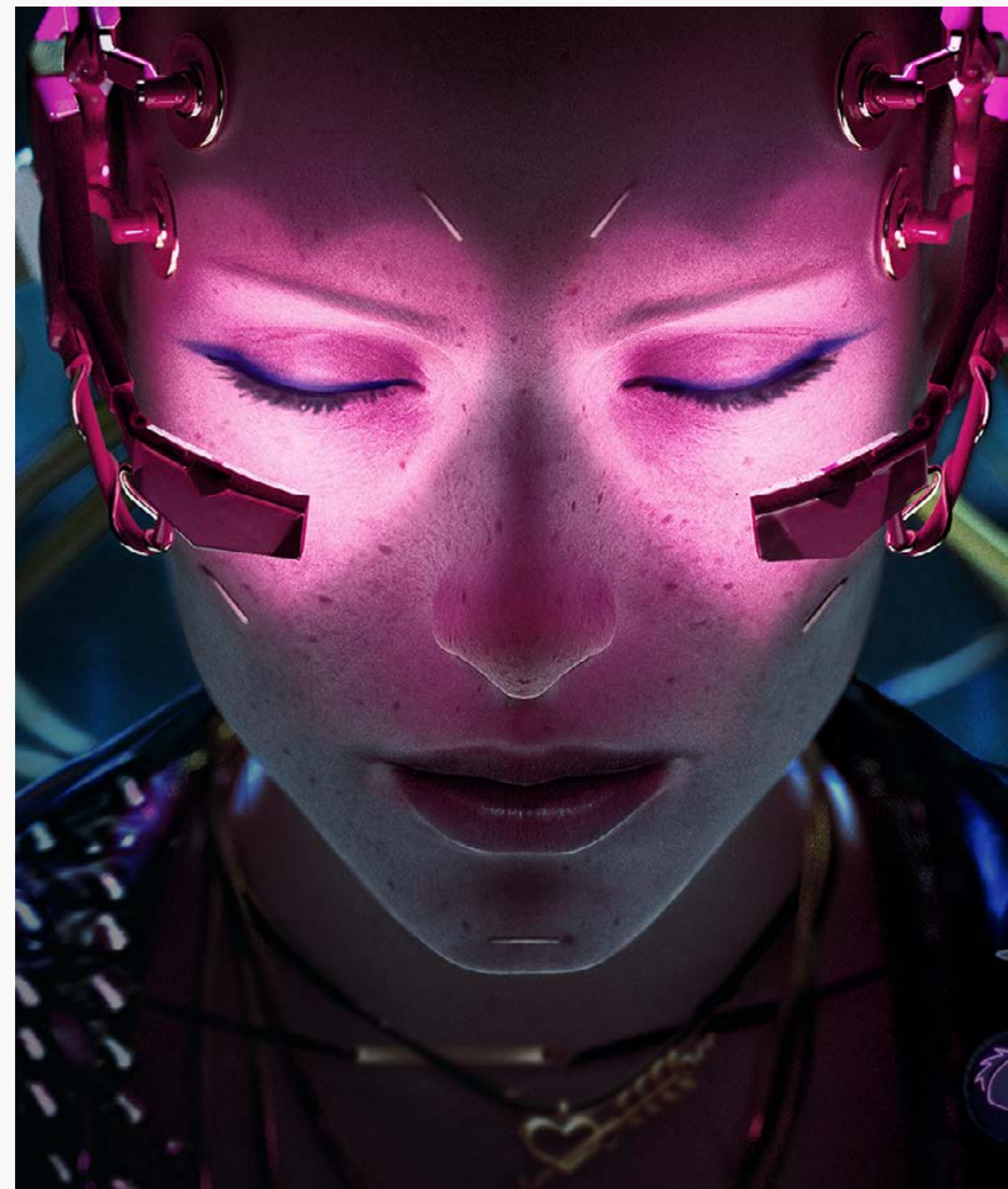
Ochrona danych osobowych

[GRI 418-1]

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

Zgodnie z naszą wiedzą w CD PROJEKT w 2022 r.:

- nie zidentyfikowano wycieków, kradzieży ani utraty danych klientów,
- do CD PROJEKT nie zostały skierowane skargi od jakiejkolwiek 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.



Cyberbezpieczeństwo

W 2022 r. ujednoliliśmy standardy zarządzania bezpieczeństwem informacji, m.in. przez przyjęcie Polityki Bezpieczeństwa Informacji dla Grupy CD PROJEKT i wdrożenie Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji (SZBI).

System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji obejmuje m.in. zasady dotyczące:

- bezpieczeństwa systemów informatycznych, stacji roboczych i kopii zapasowych,
- ciągłości działania,
- klasyfikacji informacji i nadawania dostępu,
- zarządzania incydentami bezpieczeństwa oraz zgodnością,
- współpracy z podmiotami zewnętrznymi.

W 2022 r. w obszarze cyberbezpieczeństwa m.in.:

- przekazaliśmy naszym pracownikom klucze sprzętowe U2F oraz umożliwiliśmy skorzystanie z centralnie wspieranego i zintegrowanego menedżera haseł,
- uruchomiliśmy Security Operations Center (SOC), dzięki czemu wzmocniliśmy możliwości wczesnego wykrywania zagrożeń w naszej infrastrukturze,
- zorganizowaliśmy szkolenia z zakresu cyberbezpieczeństwa obowiązkowe dla wszystkich zatrudnionych,

- podjęliśmy działania mające na celu budowanie świadomości na temat kampanii phishingowych,
- usprawniliśmy proces obsługi zgłoszeń dot. potencjalnych naruszeń w obszarze cyberbezpieczeństwa i incydentów bezpieczeństwa.

Mając na celu respektowanie wymogów bezpieczeństwa wśród dostawców oprogramowania, prowadzimy 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.

Transparentność podatkowa

[GRI 207-1, 207-2]

Wypełniając obowiązki podatkowe, działamy z należytą starannością – transparentnie raportujemy informacje wymagane regulacjami prawnymi i terminowo regulujemy należności publicznoprawne.

Kontrola nad realizacją strategii podatkowej, jak i wypełnianiem obowiązków podatkowych jest koordynowane przez Dział Podatków w porozumieniu z Wiceprezesem ds. Finansowych w CD PROJEKT S.A.

W CD PROJEKT obowiązują wewnętrzne polityki i procedury mające na celu prawidłową realizację obowiązków podatkowych i tym samym ograniczanie ryzyk w tym obszarze. W przypadku wątpliwości interpretacyjnych

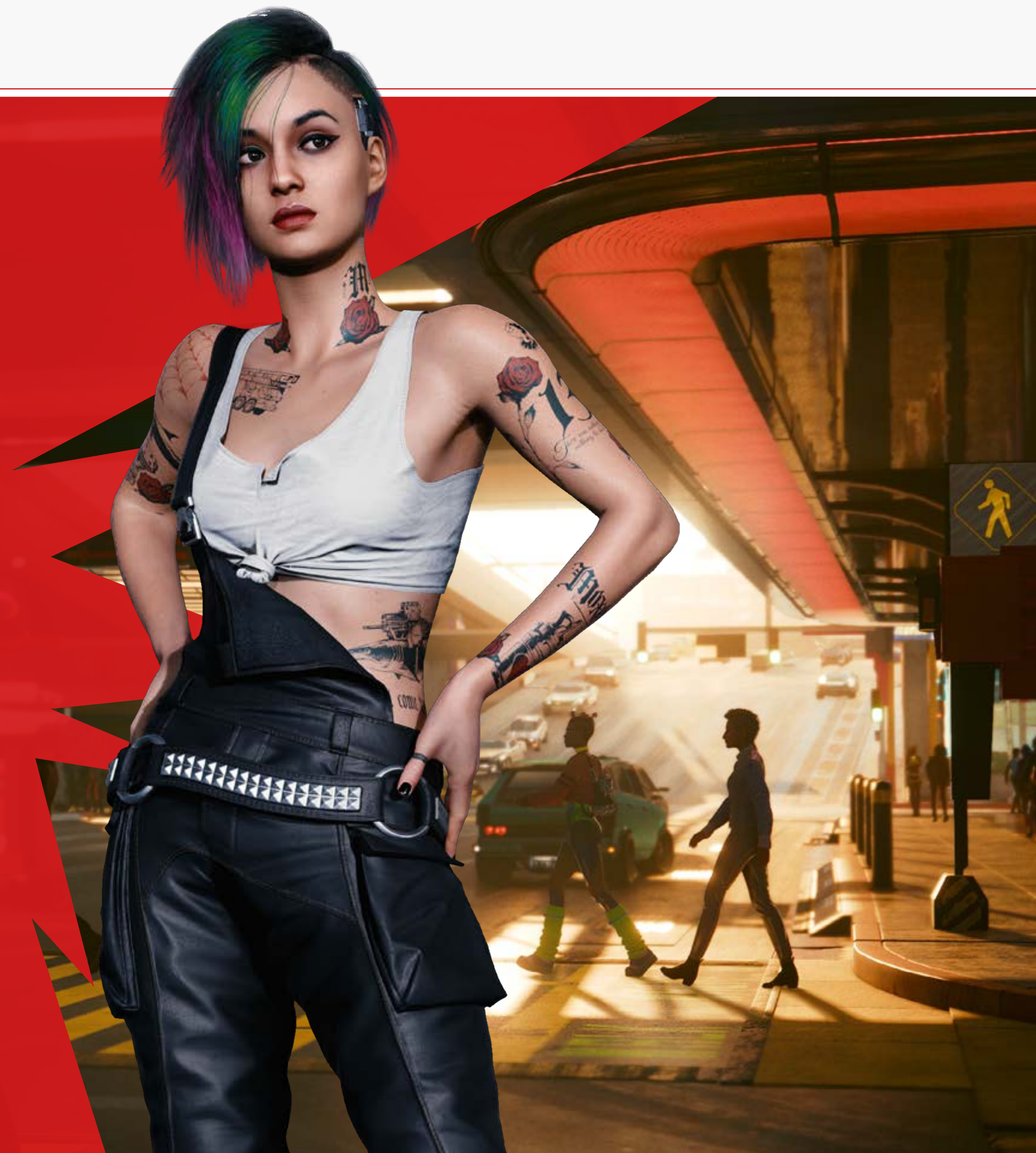
w zakresie właściwego stosowania norm prawa podatkowego Dział Podatków występuje do właściwych organów podatkowych o indywidualne interpretacje prawa podatkowego lub konsultuje je z niezależnymi podmiotami świadczącymi usługi doradztwa w tym obszarze. Działania te zapewniają przejrzystość podejmowanych decyzji, adekwatną analizę ryzyka, weryfikację aktualności oraz rzeczywistego stosowania wdrożonych zasad, a także ocenę wpływu podejmowanych decyzji na kwestie podatkowe.

Spółka nie podejmuje działań polegających na prawnie niedozwolonej optymalizacji podatkowej, ani też działań zmierzających do unikania opodatkowania.

Spółka rzetelnie i terminowo realizuje swoje obowiązki wynikające z publicznego informowania o realizowanej przez CD PROJEKT strategii podatkowej. Informacja o Strategii podatkowej CD PROJEKT S.A. za dany rok obrotowy jest aktualizowana corocznie i udostępniana na korporacyjnej stronie internetowej www.cdprojekt.com.

09

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE



[GRI 3-3]

CD PROJEKT podejmuje działania, aby w pozytywny sposób oddziaływać na otoczenie społeczne, integrować pracowników firmy wokół wspólnych wartości oraz pomagać innym, wykorzystując swoje zasoby i kompetencje. Spółka angażuje się w projekty społeczne, ogólnopolskie akcje charytatywne oraz globalną pomoc dla najbardziej potrzebujących poprzez darowizny rzeczowe, wsparcie finansowe czy dzielenie się wiedzą. Realizujemy także projekty skierowane do młodzieży, dające możliwość rozwoju i zdobycia doświadczenia w branży gamingowej.

W 2022 r. przekazaliśmy łącznie 1 210 611 zł na cele charytatywne. Wsparliśmy w ten sposób Polską Akcję Humanitarną, organizację Tech to the Rescue (mobilizującą firmy z branży technologicznej, aby wsparły ukraińskie organizacje non-profit poprzez dostarczanie rozwiązań cyfrowych w celu zachowania integralności Ukrainy w obliczu wojny), szpital MSWiA oraz udział pracownicy CD PROJEKT w zawodach szermierki na wózkach. W tej kwocie ujęte są także stypendia wypłacone uczestniczkom programu Dziewczyny w Grze!.

Wsparcie dla uchodźców wojennych z Ukrainy

Dzień po rozpoczęciu inwazji rosyjskiej na Ukrainę, tj. 25 lutego 2022 r., 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.

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 w 2022 r. 2 rodziny.

We współpracy z organizacjami pozarządowymi – SOS Wioski Dziecięce oraz Fundacja Ocalenie zorganizowaliśmy zbiórkę produktów podstawowej higieny osobistej. Wspólnie w kantine naszego biura przygotowywaliśmy również posiłki dla uchodźców przebywających w punktach recepcyjnych. 14 marca 2022 r. na kanale CD PROJEKT na platformie Twitch zorganizowaliśmy z kolei charytatywny stream, podczas którego przedstawiciele CD PROJEKT grali w gry studia, opowiadając o nich. 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. Byliśmy jedną z pierwszych firm, która podjęła i ogłosiła taką decyzję.

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.

W odpowiedzi na liczne zgłoszenia ogłosiliśmy nową inicjatywę – program stażowy skierowany do młodych osób z Ukrainy, które musiały przenieść się do Polski po rozpoczęciu inwazji. W ramach programu zaoferowaliśmy osiem stanowisk stażowych, w tym cztery związane z produkcją gier. Praktyki trwały 3 miesiące i były płatne. Uczestnikom zapewniliśmy zakwaterowanie (w razie potrzeby), nieodpłatne obiady w kantine oraz lekcje języka polskiego.

Ambicja ESG

Cele Zrównoważonego Rozwoju

Pomagać innym korzystając z naszych zasobów i kompetencji



Dziewczyny w grze!

Dziewczyny w grze! to pierwszy w Polsce program stypendialno-mentoringowy skierowany do uczennic szkół średnich, który oferuje możliwość poznania wielu praktycznych aspektów pracy w branży gier wideo, a także szansę na zdobycie cennego doświadczenia pod okiem naszych ekspertów. Program realizowany jest przez CD PROJEKT i Fundację Edukacyjną Perspektywy.

Program kierujemy do dziewczyn mieszkających w mniejszych miejscowościach, które dopiero zaczynają planować swoją przyszłość i karierę zawodową. Chcemy ułatwić im dostęp do naszej branży, a ją samą uczynić bardziej różnorodną.

Pierwsza edycja “Dziewczyn w Grze!” zakończyła się w styczniu 2023 r. Program od początku cieszył się ogromnym zainteresowaniem — z całej Polski napłynęło aż 1400 zgłoszeń. W wyniku kilkietapowego procesu rekrutacyjnego do udziału w programie zaprosiliśmy 20 najzdolniejszych kandydatek. Mentorami i mentorkami w projekcie zostali specjaliści i specjalistki z CD PROJEKT, którzy przez cały rok dzielili się z uczestniczkami programu swoją wiedzą i doświadczeniem zawodowym. Budowali też ich pewność siebie i pomagali wyznaczać kolejne kroki na drodze do wymarzonej ścieżki zawodowej. Uczestniczki brały udział w warsztatach i eventach, a także uzyskiwały wsparcie finansowe (1 000 zł miesięcznie), które mogły przeznaczyć na swój rozwój i edukację.

28 stycznia 2023 r. odbyła się inauguracja kolejnej, II edycji programu.

Promised Land Art Festival

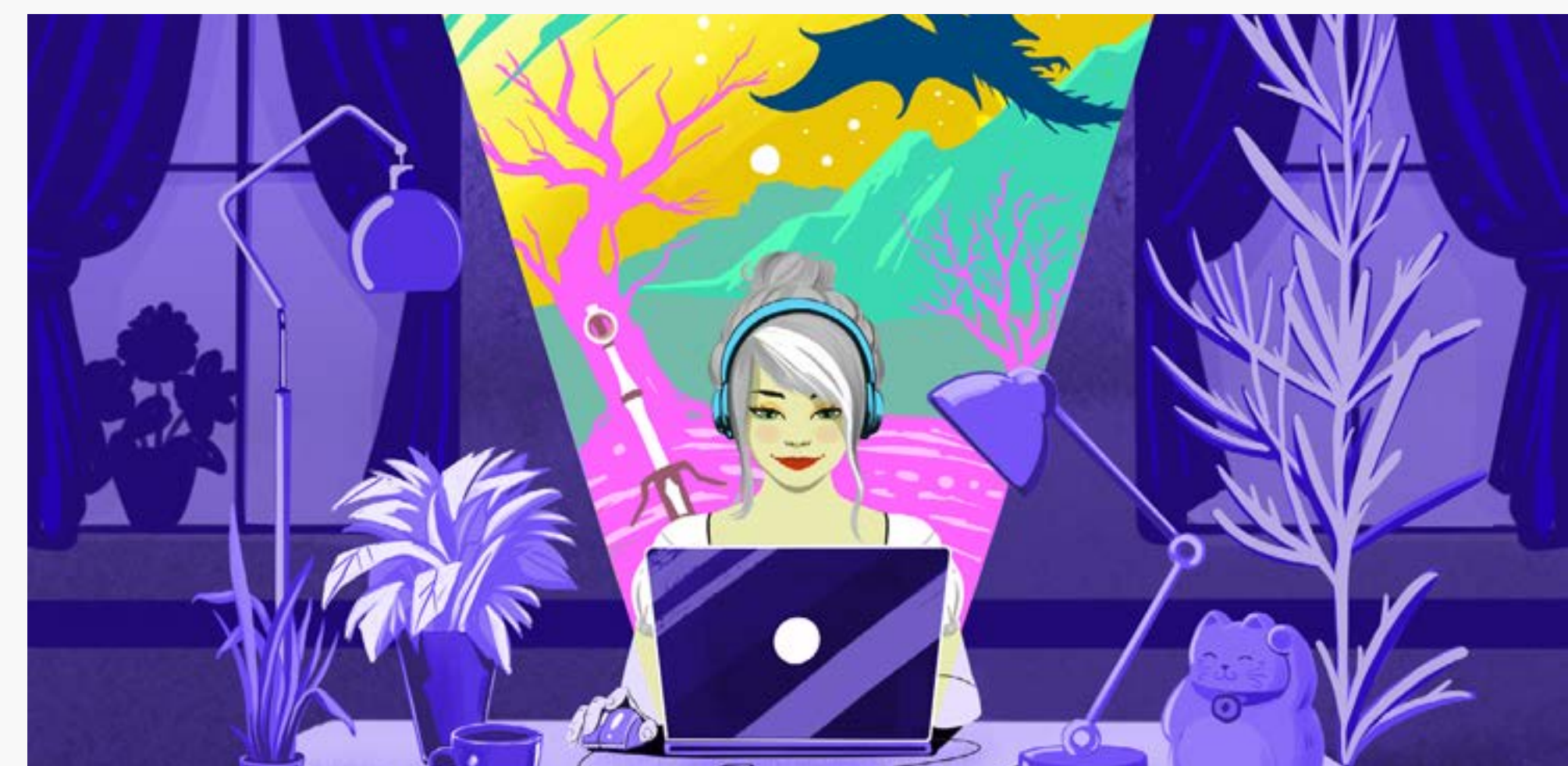
W 2022 r. wspólnie z Miastem Łódź i “EC1 Łódź – Miasto Kultury” zorganizowaliśmy 4 edycję Promised Land Art Festival. W wydarzeniu wzięło udział ponad 850 osób z całego świata, w tym niemal 60 prelegentek i prelegentów.

Festiwal skupia przede wszystkim twórców związanych z branżą cyfrową – grafiką komputerową, animacją 2D i 3D i efektami specjalnymi. W ramach festiwalu odbywają się też m.in. warsztaty z rzeźbiarstwa czy rysunku (w 2022 r.: 31 godzin, w tym 15 godzin z udziałem profesjonalnych modelek i modeli), a także spotkania ze znanymi artystami. EC1 odwiedził w czasie festiwalu m.in. wybitny twórca komiksów Grzegorz Rosiński, a warsztaty rzeźbiarskie prowadził rzeźbiarz i rysownik Tomasz Radzewicz.

Odrębną częścią Festiwalu jest Open Day, w którym w 2022 r. wzięło udział 500 osób. To dzień, który daje szansę uczestnictwa w imprezie osobom niebędącym profesjonalnymi artystami, często takim, które stoją u progu kariery zawodowej. W czasie Open Day, mogą one uczestniczyć w wykładach twórców z CD PROJEKT RED i innych studiów, nawiązać kontakty, a także pokazać swoje prace obecnym na miejscu artystom i otrzymać cenne wskazówki. W 2022 r. z tego rodzaju rad skorzystało niemal 100 osób, a udzielali ich artyści związani ze studiami CD PROJEKT RED i People Can Fly.

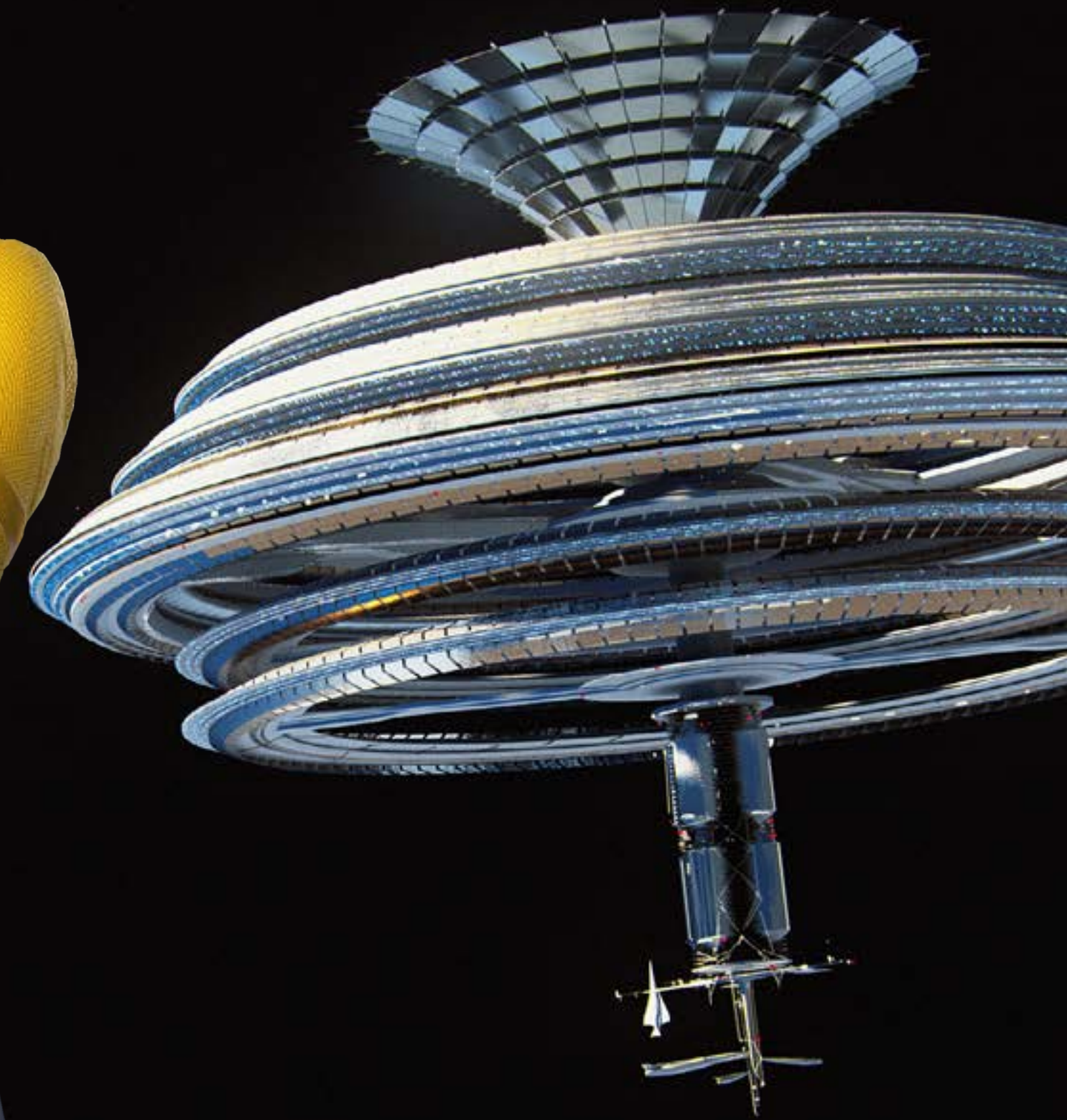
Świąteczne akcje charytatywne

W okolicach Świąt Bożego Narodzenia zorganizowaliśmy po raz kolejny szereg wydarzeń charytatywnych. Z dużym zainteresowaniem spotkała się licytacja umiejętności oraz różnych form wspólnego spędzania czasu, które oferowali członkowie naszego zespołu. Wśród licytowanych aktywności znalazły się m.in. warsztaty fotograficzne połączone z wycieczką po warszawskiej Pradze czy indywidualne warsztaty z występów publicznych. Oddolną inicjatywą było stworzenie i sprzedaż kalendarza ze zdjęciami zwierząt pracowników CD PROJEKT. Odbył się także kiermasz ciast przygotowanych przez członków zespołu i zbiórka karmy dla zwierząt. W świątecznych akcjach charytatywnych uczestniczyło ponad 500 osób i zebraliśmy blisko 37,5 tys. zł. Środki zostały przekazane Fundacji Ocalenie i Fundacji Złap Dom.



10

ZAŁĄCZNIKI





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	Nasz biznes
Opis zarządzania ryzykami zidentyfikowanymi jako istotne	Zarządzanie ryzykami związanymi ze zrównoważonym rozwojem
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	Polityka praw człowieka
Opis polityk, procedur należytej staranności oraz wskaźników wyników związanych z działalnością jednostki w odniesieniu do zagadnień społecznych	Zaangażowanie społeczne
Opis polityk, procedur należytej staranności oraz wskaźników wyników związanych z działalnością jednostki w odniesieniu do środowiska naturalnego	Środowisko
Opis polityk, procedur należytej staranności oraz wskaźników wyników związanych z działalnością jednostki w odniesieniu do zagadnień pracowniczych	Zespół
Opis polityk, procedur należytej staranności oraz wskaźników wyników związanych z tematami istotnymi w relacji z konsumentem/klientem, jakością	Gracze na pierwszym miejscu

Załącznik 2. Dane liczbowe

Dane dotyczące zatrudnienia

[GRI 2-7 i 2-8] Liczba zatrudnionych w Grupie CD PROJEKT – wszystkie formy współpracy

Spółka	Typ umowy	Płeć		Suma
CD PROJEKT S.A.	UoP na czas nieokreślony	kobieta	190	451
		mężczyzna	261	
	UoP na czas określony	kobieta	25	57
		mężczyzna	32	
	Samozatrudnieni, osoby współpracujące na podstawie umów cywilnoprawnych			504
	Łącznie			1012
Łączna liczba zatrudnionych w pozostałych spółkach Grupy				280
Łącznie				1292

Spółka	Typ umowy	Płeć		Suma
CD PROJEKT S.A.	UoP na pełny etat	kobieta	210	499
		mężczyzna	289	
	UoP na niepełny etat	kobieta	5	9
		mężczyzna	4	
	Samozatrudnieni, osoby współpracujące na podstawie umów cywilnoprawnych			504
	Łącznie			1012
Łączna liczba zatrudnionych w pozostałych spółkach Grupy				280
Łącznie				1292

Dane w osobach, na dzień 31.12.2022 r.

W wierszu “łączna liczba zatrudnionych w pozostałych spółkach Grupy” zostały ujęte osoby zatrudnione w: GOG Sp. z o.o., CD PROJEKT Inc., The Molasses Flood LLC, CD PROJEKT SILVER Inc., SPOKKO Sp. z o.o., CD PROJEKT RED Vancouver Studio Ltd., CD PROJEKT RED STORE Sp. z o.o.

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 rozgrywki. 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).



[GRI 2-21] Wskaźnik rocznego wynagrodzenia

CD PROJEKT S.A	2022
Stosunek rocznego wynagrodzenia dla najlepiej opłacanej osoby w organizacji do mediany rocznego wynagrodzenia wszystkich pracowników (z wyłączeniem najlepiej opłacanej osoby)	31,74
Stosunek procentowego wzrostu całkowitego rocznego wynagrodzenia dla najlepiej opłacanej osoby w organizacji do mediany procentowego wzrostu całkowitego rocznego wynagrodzenia dla wszystkich pracowników (z wyłączeniem osoby o najwyższym wynagrodzeniu)	3,99*

W wyliczeniach ujęto osoby, które przepracowały cały 2022 r. w Spółce, pracujące na terenie Polski, wszystkie typy współpracy.

*W raportowanym okresie odnotowano spadek wynagrodzeń. Wynika on z faktu, iż pula bonusowa uzależniona od zysku netto była wyższa dla bonusów wypłaconych w 2021 r. (za 2020 r. – rok z premierą gry) od bonusów wypłaconych w 2022 r. (za 2021 r. – rok bez premiery gry). Zarówno wynagrodzenie najlepiej opłacanej osoby jak i mediana pozostałych wynagrodzeń spadły, a spadek wynagrodzenia najlepiej opłacanej osoby był 4-krotnie wyższy.

[GRI 202-1] Wysokość wynagrodzenia oferowanego pracownikom najniższego szczebla w stosunku do płacy minimalnej

CD PROJEKT S.A.	2022
Płaca minimalna w Polsce brutto	3010
Stosunek wynagrodzenia oferowanego kobietom na najniższym szczeblu do płacy minimalnej	1,36
Stosunek wynagrodzenia oferowanego mężczyznom na najniższym szczeblu do płacy minimalnej	1,36

[GRI 205-2] Komunikacja i szkolenia w zakresie polityki i procedur antykorupcyjnych

Poziom stanowiska	Liczba zatrudnionych na dzień 31.12.2022 r.	Liczba zatrudnionych, którzy zostali poinformowani o przyjętych procedurach antykorupcyjnych	% zatrudnionych, którzy zostali poinformowani o przyjętych procedurach antykorupcyjnych w danej kategorii	Liczba zatrudnionych, którzy wzięli udział w szkoleniu antykorupcyjnym w 2022 r.	% zatrudnionych, którzy wzięli udział w szkoleniu antykorupcyjnym w 2022 r. w danej kategorii
Junior	138	138	100%	0	0,0%
Specialist	396	396	100%	2	0,5%
Senior	307	307	100%	1	0,3%
Ekspert	47	47	100%	0	0,0%
Lead	28	28	100%	1	3,6%
Manager	46	46	100%	3	6,5%
Director	42	42	100%	2	4,8%
Zarząd	8	8	100%	0	0,0%
Rada Nadzorcza	5	5	100%	0	0,0%

W 2022 r. rozpoczęliśmy cykl szkoleń dla pracowników obszarów najbardziej narażonych na ryzyko korupcyjne. Do końca 2022 r. w szkoleniach wzięło udział 9 osób, w następnych latach planujemy kontynuację cyklu dla pracowników kolejnych obszarów narażonych na ryzyko korupcyjne.



[GRI 401-1] Członkowie zespołu nowozatrudnieni oraz odejścia

CD PROJEKT S.A.	Liczba zatrudnionych na dzień 31.12.2022 r.	Liczba nowozatrudnionych	Procent nowozatrudnionych osób w danej grupie	Liczba odejść	Procent odejść osób w danej grupie
Kobiety	324	96	29,6%	37	11,7%
Mężczyźni	682	148	21,7%	99	14,5%
brak danych o płci	6	–	–	–	–
Łącznie		244		136	

CD PROJEKT S.A.	Liczba zatrudnionych na dzień 31.12.2022 r.	Liczba nowozatrudnionych	Procent nowozatrudnionych osób w danej grupie	Liczba odejść	Procent odejść osób w danej grupie
<30	324	137	42,3%	40	12,3%
30-50	682	100	14,7%	95	13,9%
>50	8	2	25,0%	1	12,5%
brak danych o wieku	6	5	83,3%	–	–
Łącznie		244		136	



[GRI 404-1] Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na jednego zatrudnionego w CD PROJEKT S.A.

Średnia liczba godzin szkoleniowych wg płci w 2022 r.	
Kobiety	24,07
Mężczyźni	19,47
Średnia liczba godzin szkoleniowych wg kategorii zatrudnienia w 2022 r.	
Junior	19,94
Specialist	18,48
Senior	20,85
Ekspert	19,15
Lead/Manager	29,98
Director	29,96
Średnia liczba godzin szkoleniowych na zatrudnionego	20,84

[GRI 405-1] Skład Zarządu, Rady Nadzorczej i kadry pracowniczej w podziale na kategorie zatrudnienia, według płci i wieku

CD PROJEKT S.A.	Odsetek członków Zarządu w podziale na wiek i płeć			Odsetek członków Rady Nadzorczej w podziale na wiek i płeć		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
<30 lat	–	–	–	–	–	–
30-50 lat	–	7	87,5%	1	2	60%
>50 lat	–	1	12,5%	–	2	40%
ogółem % w podziale na płeć	–	100%	100%	20%	80%	100%



CD PROJEKT S.A.	Odsetek zatrudnionych w każdej z kategorii w stosunku do łącznej liczby zatrudnionych w organizacji wg podanego kryterium								
	<30 lat	30-50 lat	>50 lat	Brak danych o wieku	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Brak danych o płci	Łącznie
Junior	11,6%	2,0%	0,1%	–	12,8%	6,3%	7,2%	0,1%	12,8%
Specialist	17,8%	21,1%	–	0,2%	39,1%	13,7%	25,2%	0,2%	39,1%
Senior	3,9%	25,8%	0,3%	0,4%	30,3%	8,7%	21,3%	0,3%	30,3%
Ekspert	0,2%	4,2%	0,2%	–	4,6%	0,6%	4,1%	–	4,6%
Lead	0,1%	2,7%	–	–	2,8%	0,6%	2,2%	–	2,8%
Manager	0,3%	4,2%	–	–	4,5%	1,1%	3,5%	–	4,5%
Director	–	4,7%	0,2%	–	4,7%	1,0%	4,0%	–	4,7%
Łącznie:	33,8%	64,8%	0,8%	0,6%	100,0%	32,0%	67,4%	0,6%	100,0%

CD PROJEKT S.A.	Liczba zatrudnionych w każdej z kategorii								
	<30 lat	30-50 lat	>50 lat	Brak danych o wieku	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Brak danych o płci	Łącznie
Junior	117	20	1	–	138	64	73	1	138
Specialist	180	214	–	2	396	139	255	2	396
Senior	39	261	3	4	307	88	216	3	307
Ekspert	2	43	2	–	47	6	41	–	47
Lead	1	27	–	–	28	6	22	–	28
Manager	3	43	–	–	46	11	35	–	46
Director	–	48	2	–	50	10	40	–	50
Łącznie:	342	656	8	6	1012	324	682	6	1012



Grupa CD PROJEKT – zatrudnienie w podziale na obszary

Grupa CD PROJEKT	Developerzy	Publishing	Back office	Suma
2022	837	226	229	1292
2021	766	221	209	1196
2020	768	231	178	1177

Stan na koniec każdego roku. W pion Publishing wchodzą m.in. zespoły odpowiedzialne za marketing i PR, Business Development, Customer Relations, Game Releases.

Stan zatrudnienia w studiach developerskich CD PROJEKT RED

	Warszawa	Kraków	Wrocław	Vancouver
2022	831	90	50	33
2021	765	80	41	23
2020	734	107	43	–
2019	713	108	38	–

W zestawieniu ujęto członków zespołu przypisanych do danej lokalizacji. W 2022 r. 41 osób nie było przypisanych do konkretnego studia, byli to Community Managerowie, osoby prowadzące działalność gospodarczą poza granicami Polski oraz zatrudnione w ramach telepracy w innych państwach.



Struktura kadry kierowniczej w CD PROJEKT S.A. ze względu na płeć

CD PROJEKT S.A.	2022		2021	
	liczba	%	liczba	%
Kobiety	27	22,1%	26	22,2%
Mężczyźni	95	77,9%	91	77,8%
Ogółem	122	100,0%	117	100,0%

Stan na koniec każdego roku. Uwzględniono stanowiska: Director, Manager, Lead.

Ze względu na ujednolicenie nazewnictwa poziomów stanowisk, analizujemy strukturę kadry kierowniczej w odniesieniu do poziomów: Director, Manager, Lead. Dokonałiśmy przeliczenia wskaźników w tym obszarze za 2021 rok i powyżej prezentujemy skorygowane dane.

Ścieżka kariery w CD PROJEKT S.A. dla kobiet i mężczyzn

CD PROJEKT S.A.	2022	2021
Ścieżka kariery (% kobiet awansujących)	22,8%	24,6%
Awanse na stanowiska dyrektorskie	0,6%	0,7%
Awanse na stanowiska kierownicze	1,9%	0,4%
Pozostałe awanse	20,4%	23,5%
Ścieżka kariery (% mężczyzn awansujących)	21,7%	30,4%
Awanse na stanowiska dyrektorskie	0,7%	0,8%
Awanse na stanowiska kierownicze	2,5%	0,8%
Pozostałe awanse	18,5%	28,9%

Dane dotyczące środowiska

[GRI 302-1] Zużycie energii przez organizację z uwzględnieniem rodzaju surowców

Nośnik energii	2022		2021	
	GJ	%	GJ	%
Energia elektryczna	6981	61,2%	6287	56,0%
Energia ciepła	4056	35,5%	4526	39,9%
Benzyna	356	3,1%	390	3,4%
Olej napędowy	27	0,2%	137	1,2%
Całkowite zużycie energii	11420	100,0%	11340	100,0%
ze źródeł odnawialnych:	334	2,9%	343	3,0%
ze źródeł nieodnawialnych:	11086	97,1%	10997	97,0%

Zużycie energii przeliczono na wartości w GJ, a do przeliczenia wykorzystano następujące założenia:

- dla energii elektrycznej zastosowano stały przelicznik GJ/kWh, gdzie 1kWh = 0,0036 GJ,
- dla benzyny zastosowano wskaźnik 44,3 GJ/t (źródło: opracowanie KOBiZE Wartości opałowe (WO) i wskaźniki emisji CO₂ (WE) w roku 2019 do raportowania w ramach Systemu Handlu Uprawnieniami do Emisji za rok 2022),
- dla oleju napędowego zastosowano wskaźnik 43 GJ/t (źródło: opracowanie KOBiZE Wartości opałowe (WO) i wskaźniki emisji CO₂ (WE) w roku 2019 do raportowania w ramach Systemu Handlu Uprawnieniami do Emisji za rok 2022).



[GRI 303-3] Pobór wody

CD PROJEKT S.A.	2022	2021
Pobór wody [m³]	6040	3715
Ilość ścieków [m³]	5857	3654

Dane pochodzą z faktur rozliczeniowych z MPWiK oraz rozliczeń od zarządców biur w Krakowie i Wrocławiu, na podstawie odczytów stanu liczników zainstalowanych w biurach. Zgodnie z World Resources Institute, Polska nie znajduje się w obszarze podwyższonego ryzyka wodnego.

W 2022 r. zużycie wody wodociągowej było o 63% wyższe niż w 2021 roku, co wynika z większej liczby osób pracujących z biura w porównaniu do pandemicznego roku 2021.

[GRI 305-1] Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych – Zakres 1

Emisje bezpośrednie [tCO ₂ e]	2022	2021
Zużycie benzyny we flocie własnej	25	27
Zużycie oleju napędowego we flocie własnej i agregacie prądotwórczym	2	10
Emisje z uwalniania czynników chłodniczych	0	0
Łączne bezpośrednie emisje gazów	27	37

Monitorujemy wycieki czynników chłodniczych i w 2022 r. nie stwierdzono takich wycieków.

[305-2] Łączne pośrednie emisje gazów cieplarnianych – Zakres 2

Emisje pośrednie	Emisja pośrednia gazów cieplarnianych [tCO ₂ e, location-based]		Emisja pośrednia gazów cieplarnianych [tCO ₂ e, marked-based]	
	2022	2021	2022	2021
Emisja pośrednia związana ze zużyciem energii elektrycznej	1230	1077	1272	1218
Emisja pośrednia związana ze zużyciem ciepła	414	446	414	446
Suma emisji pośrednich	1644	1523	1686	1664

[GRI 306-3] Całkowita waga odpadów, według rodzaju oraz metody unieszkodliwiania

Rodzaj odpadu	Masa [t]		Metoda utylizacji
	2022	2021	
Odpady niebezpieczne	0,69	0,25	przetwarzanie
Odpady inne niż niebezpieczne	7,59	10,25	przetwarzanie
Łącznie	8,28	10,5	

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.



Załącznik 3. Tabela GRI

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	numer strony/komentarz
Ujawnienia ogólne 2021		
2-1*	Informacje o organizacji	11
2-2*	Podmioty ujęte w raportowaniu kwestii zrównoważonego rozwoju	6
2-3*	Okres raportowania, częstotliwość i dane kontaktowe	7
2-4*	Wyjaśnienia dotyczące korekt informacji zawartych w poprzednich raportach	7
2-5*	Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu	7
2-6*	Działalność, łańcuch wartości i relacje biznesowe	12, 15, 17, 66
2-7*	Pracownicy	81
2-8*	Współpracownicy	81
2-9*	Struktura zarządcza	18
2-10*	Proces nominacji i wyboru członków najwyższego organu zarządczego i nadzorczego w organizacji	20, 21
2-11*	Przewodniczący najwyższego organu zarządczego i nadzorczego	19
2-12*	Rola najwyższego organu zarządczego i nadzorczego w nadzorze nad zarządzaniem wpływem organizacji na gospodarkę, środowisko i ludzi	25
2-13*	Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem organizacji na gospodarkę, środowisko i ludzi	25
2-14*	Rola najwyższego organu zarządczego i nadzorczego w ujawnianiu informacji dotyczących zrównoważonego rozwoju organizacji	25
2-15*	Konflikty interesów	22
2-16*	Komunikowanie najpoważniejszych zastrzeżeń	71
2-17*	Działania podejmowane w celu rozwoju wiedzy najwyższego organu zarządczego i nadzorczego	25
2-18*	Ewaluacja wyników działań najwyższego organu zarządczego i nadzorczego	25

* Wskaźniki objęte niezależną usługą atestacyjną zrealizowaną przez Deloitte Audyt Sp. z o.o sp. k.



Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	numer strony/komentarz
2-19*	Polityka wynagrodzeń	24
2-20*	Proces określania poziomu wynagrodzenia	24, 47
2-21*	Stosunek całkowitego rocznego wynagrodzenia najwyższej opłacanej jednostki w organizacji do średniego rocznego, całkowitego wynagrodzenia obejmującego wszystkich pracowników	82
2-22*	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla na temat znaczenia zrównoważonego rozwoju dla organizacji i jej strategii	3
2-23*	Zobowiązania dotyczące odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej	68
2-24*	Wdrażanie zobowiązań dotyczących odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej	68
2-25*	Przeciwdziałanie negatywnym skutkom działalności organizacji	71
2-26*	Mechanizmy umożliwiające jednostkom uzyskanie porady oraz zgłaszanie wątpliwości dotyczących odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej organizacji	71
2-27*	Niezgodność z prawem lub regulacjami	73
2-28*	Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	11
2-29*	Podejście do angażowania interesariuszy	28
2-30*	Pracownicy objęci zbiorowym układem pracy	42
Istotne tematy 2021		
3-1*	Opis procesu badania istotności	30
3-2*	Lista istotnych tematów	32
3-3*	Zarządzanie istotnymi tematami	33, 39, 41, 53, 64, 77
Tematy ekonomiczne		
Obecność na rynku 2016		
202-1	Wysokość wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla według płci w stosunku do pracy minimalnej	82

* Wskaźniki objęte niezależną usługą atestacyjną zrealizowaną przez Deloitte Audyt Sp. z o.o sp. k.



Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	numer strony/komentarz
Przeciwdziałanie korupcji 2016		
205-1	Działania oceniane pod kątem zagrożeń związanych z korupcją	72
205-2*	Komunikacja i szkolenia w zakresie polityki i procedur antykorupcyjnych organizacji	72
205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	72
Naruszenie zasad wolnej konkurencji 2016		
206-1	Kroki prawne podjęte wobec organizacji dotyczące przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji oraz praktyk monopolistycznych	73
Podatki 2019		
207-1	Podjęcie do podatków	75
207-2	Podatki – ład organizacyjny, audyt i zarządzanie ryzykiem	75
Tematy środowiskowe		
Energia 2016		
302-1*	Zużycie energii przez organizację z uwzględnieniem rodzaju surowców	89
Woda 2018		
303-3	Pobór wody	90
Emisje 2016		
305-1*	Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych	54, 90
305-2*	Łączne pośrednie emisje gazów cieplarnianych	54, 90
305-3	Inne istotne pośrednie emisje gazów cieplarnianych, według wagi	56
305-4	Efektywność związana z emisją gazów cieplarnianych	55
Odpady 2020		
306-3	Całkowita waga odpadów, według rodzaju oraz metody unieszkodliwiania	91

* Wskaźniki objęte niezależną usługą atestacyjną zrealizowaną przez Deloitte Audyt Sp. z o.o sp. k.



Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	numer strony/komentarz
Tematy społeczne		
Zatrudnienie 2016		
401-1*	Pracownicy nowo zatrudnieni oraz odejścia	84
401-2*	Benefity dla pełnoetatowych pracowników, które nie przysługują osobom zatrudnionym w niepełnim wymiarze godzin	47
401-3	Urlopy związane z rodzicielstwem	49
Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018		
403-1	Zarządzanie obszarem bezpieczeństwa i higieny pracy	51
403-3	Usługi w zakresie ochrony zdrowia pracujących	51
403-4	Uczestnictwo pracowników, konsultacje i komunikacja w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	51
403-5	Szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	51
403-6	Promowanie zdrowego trybu życia wśród pracowników	51
403-8	Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	51
403-9	Urazy związane z pracą	51
Edukacja i szkolenia 2016		
404-1*	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika	85
404-2*	Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają proces przejścia na emeryturę	44
404-3*	Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej, wg płci i kategorii zatrudnienia	46
Różnorodność i równość szans 2016		
405-1*	Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników, według płci, wieku oraz innych wskaźników różnorodności	85, 86

* Wskaźniki objęte niezależną usługą atestacyjną zrealizowaną przez Deloitte Audyt Sp. z o.o sp. k.



Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	numer strony/komentarz
Przeciwdziałanie dyskryminacji 2016		
406-1*	Przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	71
Udział w życiu publicznym 2016		
		0 zł.
415-1	Całkowita wartość finansowa i rzeczowa darowizn na rzecz partii politycznych, polityków i instytucji o podobnym charakterze, według krajów	Zgodnie z zapisami Zasad Gry – Standardów Biznesowych i Etycznych Grupy CD PROJEKT "CD PROJEKT zachowuje neutralność polityczną i nie wspiera partii politycznych. W związku z tym nie dokonujemy płatności, które mogłyby stanowić jakąkolwiek korzyść dla partii politycznej”
Marketing oraz oznakowanie produktów i usług 2016		
417-1	Wymogi w zakresie informacji i etykietowania produktów i usług	66
417-2*	Incydenty niezgodności w zakresie informacji i etykietowania produktów i usług	73
417-3*	Incydenty niezgodności w zakresie komunikacji marketingowej	73
Ochrona prywatności klienta 2016		
418-1*	Uzasadnione skargi dotyczące naruszenia prywatności klienta i utraty danych	74

* Wskaźniki objęte niezależną usługą atestacyjną zrealizowaną przez Deloitte Audyt Sp. z o.o sp. k.

Załącznik 4. Tabela SASB

Sustainability Accounting Standards Board (SASB) – Software & IT Services

ZAGADNIENIE	WSKAŹNIK	KOD	UJAWNIENIE
Wpływ infrastruktury na środowisko	(1) całkowite zużycie energii (2) udział energii elektrycznej (3) udział energii ze źródeł odnawialnych	TC-SI-130a.1	(1) 11 420 GJ (2) 61,2 % (3) 2,9 %
	(1) całkowity pobór wody (2) całkowite zużycie wody; procentowo w regionach cechujących się wysokim lub b. wysokim niedoborem wody	TC-SI-130a.2	(1) 6 040 m ³ (2) 5 857 m ³ ; 0%
	Sposoby uwzględniania kwestii środowiskowych w planowaniu strategicznym dotyczącym wymagań centrów danych	TC-SI-130a.3	Znaczna część usług jest świadczona z naszej własnej serwerowni, znajdującej się w siedzibie głównej CD PROJEKT w Warszawie. Nasze zasoby obliczeniowe są zwirtualizowane i/lub w kontenerach, dzięki czemu zapewniono wysoki współczynnik utylizacji zasobów. Dodatkowo część usług realizowana jest również przy pomocy dostawców usług chmur publicznych, m.in. AWS, Google Cloud Platform. Przy planowaniu nowych rozwiązań brane są pod uwagę rozwiązania chmurowe. Dostawcy chmur publicznych całkowicie lub w znaczącym stopniu korzystają z energii ze źródeł odnawialnych lub planują pokrycie bieżącego zapotrzebowania na energię w 100% energią odnawialną w najbliższych latach. Własne serwery zasilane są energią elektryczną pochodzącą od dostawcy energii dla kompleksu CD PROJEKT w Warszawie.
Ochrona danych i swobody wypowiedzi	Opis polityki i praktyk związanych z reklamą behawioralną oraz poszanowaniem prywatności użytkowników	TC-SI-220a.1	Dane osobowe są przetwarzane zgodnie z wewnętrzną Polityką Ochrony Danych Osobowych oraz publicznie dostępną Polityką Prywatności CD PROJEKT RED. Nie ma dedykowanej polityki odnoszącej się konkretnie do reklamy behawioralnej.
	Liczba użytkowników, których informacje są wykorzystywane do celów wtórnych	TC-SI-220a.2	W raportowanym okresie nie konsolidowaliśmy danych z tego obszaru.
	Summaryczne straty finansowe na skutek roszczeń związanych z poszanowaniem prywatności użytkowników	TC-SI-220a.3	0 zł – w raportowanym okresie nie ponieśliśmy tego typu strat



ZAGADNIENIE	WSKAŹNIK	KOD	UJAWNIENIE
Ochrona danych i swobody wypowiedzi	(1) liczba wniosków organów ścigania o udzielenie informacji o użytkownikach, (2) liczba użytkowników, o których informacje wnioskowano, (3) odsetek skutkujący ujawnieniem informacji	TC-SI-220a.4	0 – brak zgłoszeń dotyczących użytkowników naszych usług w raportowanym okresie
	Lista krajów, w których główne produkty lub usługi podlegają wymaganemu przez rząd monitorowaniu, blokowaniu, filtrowaniu treści lub cenzurowaniu	TC-SI-220a.5	W raportowanym okresie nie konsolidowaliśmy danych z tego obszaru
Bezpieczeństwo danych	(1) liczba wycieków danych, (2) odsetek naruszeń dotyczących informacji umożliwiających identyfikację osoby (PII – personally identifiable information), (3) liczba dotkniętych użytkowników	TC-SI-230a.1	W raportowanym okresie nie odnotowaliśmy wycieków danych klientów.
	Opis podejścia do identyfikowania i reagowania na ryzyka związane z bezpieczeństwem danych, w tym wykorzystanie zewnętrznych rozwiązań z zakresu cyberbezpieczeństwa	TC-SI-230a.2	W ramach procesu zarządzania ryzykami strategicznymi wyłoniono ryzyko: Ryzyko cyberbezpieczeństwa powiązane z zagrożeniem wyciekiem, utratą lub nieautoryzowaną modyfikacją danych. Ryzyko zostało przeanalizowane zgodnie z obowiązującą metodyką. Zidentyfikowano i opisano czynniki ryzyka. Opracowano plan postępowania pogrupowany na programy z szeregiem akcji mitygacyjnych. Opis ryzyk strategicznych znajduje się w Sprawozdaniu z działalności Grupy CD PROJEKT. Ryzyko cybernetyczne to potencjalne narażenie na straty lub szkody wynikające z faktu przetwarzania danych w systemach informatycznych lub komunikacyjnych. Ryzyko związane z cyberbezpieczeństwem wykracza poza uszkodzenie, wyciek lub zniszczenie danych i obejmuje kradzież własności intelektualnej, utratę produktywności i utratę reputacji. Konsekwencje potencjalnego naruszenia mogą rozciągać się od uszkodzenia marki i utraty przychodów do spadków cen akcji. Bezpośrednio z konsekwencjami powiązane są również koszty dochodzenia, środków zaradczych, oszustw, postępowań sądowych oraz ewentualnie powiązanych z nim kar.
Rekturacja i zarządzanie międzynarodowym, różnorodnym i wykwalifikowanym zespołem	Odsetek pracowników, którzy: (1) są obcokrajowcami (2) świadczą pracę poza granicami Polski	TC-SI-330a.1	(1) 22% (2) 4%



ZAGADNIENIE	WSKAŹNIK	KOD	UJAWNIENIE
Rekturacja i zarządzanie międzynarodowym, różnorodnym i wykwalifikowanym zespołem	Zaangażowanie pracowników wyrażone w procentach	TC-SI-330a.2	70% – wynik badania zaangażowania przeprowadzonego przy pomocy narzędzia Culture Amp.
	Procentowy udział poszczególnych płci oraz grup rasowych/etnicznych (1) w kadrze kierowniczej (2) wśród osób na stanowiskach deweloperskich (3) wśród pozostałych pracowników	TC-SI-330a.3	(1) kobiety 22%, mężczyźni 78%; Polacy 87%, obcokrajowcy 13% (2) kobiety 25%, mężczyźni 75%; Polacy 72%, obcokrajowcy 28% (3) kobiety 49%, mężczyźni 51%; Polacy 86%, obcokrajowcy 14%
Ochrona własności intelektualnej i uczciwa konkurencja	Sumaryczne straty finansowe na skutek roszczeń związanych z ochrona uczciwej konkurencji	TC-SI-520a.1	0 zł – w raportowanym okresie nie ponieśliśmy tego typu strat
Zarządzanie ryzykiem systemowym związanym z zakłóceniami technologicznymi	Liczba (1) problemów z efektywnością (2) zakłóceń w świadczeniu usług (3) całkowity czas przestoju klienta	TC-SI-550a.1	n/a – CD PROJEKT nie świadczy usług dla klientów w oparciu o rozwiązania chmurowe
	Opis ryzyka ciągłości działalności biznesowej związanego z zakłóceniami w operacjach	TC-SI-550a.2	W ramach procesu zarządzania ryzykami strategicznymi wyłoniono ryzyko: Ryzyko niedostępności infrastruktury lub usług IT. Ryzyko zostało przeanalizowane zgodnie z obowiązującą metodyką. Zidentyfikowano i opisano czynniki ryzyka. Opracowano plan postępowania pogrupowany na programy z szeregiem akcji mitygacyjnych. Opis ryzyk strategicznych znajduje się w Sprawozdaniu z działalności Grupy CD PROJEKT. Zidentyfikowane ryzyko dotyczy utraty dostępu do infrastruktury informatycznej lub aplikacji biznesowych obsługujących krytyczne procesy biznesowe w CD PROJEKT w wyniku nieprzewidzianego zdarzenia. Ryzyko to stanowi potencjalne narażenie na stratę lub szkodę wynikającą z przerwy w dostępności systemów teleinformatycznych CD PROJEKT. Ryzyko wykracza poza fizyczne lub logiczne uszkodzenie elementów infrastruktury lub systemów przetwarzania danych i obejmuje również utratę fizycznego dostępu do serwerowni i innych miejsc, w których przetwarzane są dane.



METRYKI DZIAŁALNOŚCI	KOD	UJAWNIENIE
(1) liczba licencji lub subskrypcji, (2) procent oparty na chmurze	TC-SI-000.A	W raportowanym okresie nie konsolidowaliśmy danych z tego obszaru.
(1) zdolność przetwarzania danych, (2) odsetek zleczanych na zewnątrz	TC-SI-000.B	(1) 11 426 GHz (2) 1.61%
(1) ilość przechowywanych danych, (2) odsetek zleczanych na zewnątrz	TC-SI-000.C	(1) 2,73 PB (2) 3,21%

Załącznik 5. Zgodność z taksonomią działalności zrównoważonej środowiskowo

Informacje kontekstowe

Taksonomia UE²⁷ jest systematyką, która pokazuje, jaka część (udział %) działalności - przez pryzmat przychodów²⁸, nakładów inwestycyjnych (CapEx)²⁹ i wydatków operacyjnych (OpEx), Grupy Kapitałowej CD PROJEKT jest zrównoważona środowisko.

Zgodnie z systematyką, działalność zrównoważona środowiskowo to taka, która jednocześnie:

- wnosi istotny wkład w realizację co najmniej jednego celu środowiskowego,
- nie czyni poważnych szkód dla żadnego z celów środowiskowych,
- jest prowadzona zgodnie z minimalnymi gwarancjami (z ang. Minimum Safeguards),
- spełnienia techniczne kryteria kwalifikacji.

Taksonomia UE jest ustrukturyzowana wokół 6 celów środowiskowych:

1. Łagodzenie zmian klimatu
2. Adaptacja do zmian klimatu
3. Zrównoważone wykorzystanie i ochrona zasobów wodnych i morskich
4. Przejście na gospodarkę o obiegu zamkniętym
5. Zapobieganie zanieczyszczeniu i jego kontrola
6. Ochrona i odbudowa bioróżnorodności i ekosystemów

Techniczne kryteria kwalifikacji (TKK) określają szczegółowo, co oznacza wnoszenie istotnego wkładu w realizację poszczególnych celów i nieczynienie poważnych szkód. Zostały one określone w załącznikach I i II do Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/2139³⁰, rozszerzonego Rozporządzeniem Delegowanym Komisji (UE) 2022/1214³¹.

Komisja Europejska wydała dotychczas jedynie akty delegowane określające kryteria istotnego wkładu dla dwóch pierwszych celów – łagodzenia zmian klimatu i adaptacji do zmian klimatu. W przyszłości kryteria zostaną rozszerzone i będą zawierały także warunki, które działalność powinna spełnić, żeby wносиła istotny wkład w realizację pozostałych czterech celów środowiskowych.

²⁷ Taksonomia została wprowadzona Rozporządzeniem Parlamentu i Rady (UE) 2020/852 z 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje i obowiązuje wszystkie spółki raportujące informacje niefinansowe, w tym Grupę CD PROJEKT

²⁸ Suma pozycji: Przychody ze sprzedaży (Nota 1 do Sprawozdania Finansowego Grupy CD PROJEKT za 2022 r.) i Przychody z najmu (Nota 3 do Sprawozdania Finansowego Grupy CD PROJEKT za 2022 r.)

²⁹ Suma pozycji: Zwiększenia z tytułu nabycia rzeczowych aktywów trwałych i zawartych umów leasingu (Nota 10 do Sprawozdania Finansowego Grupy CD PROJEKT za 2022 r.); Zwiększenia z tytułu nabycia i wytworzenia we własnym zakresie aktywów niematerialnych oraz nakładów na prace rozwojowe (Nota 11 do Sprawozdania Finansowego Grupy CD PROJEKT za 2022 r.) oraz Aktywowane nakłady na nieruchomości inwestycyjne (Nota 13 do Sprawozdania Finansowego Grupy CD PROJEKT za 2022 r.)

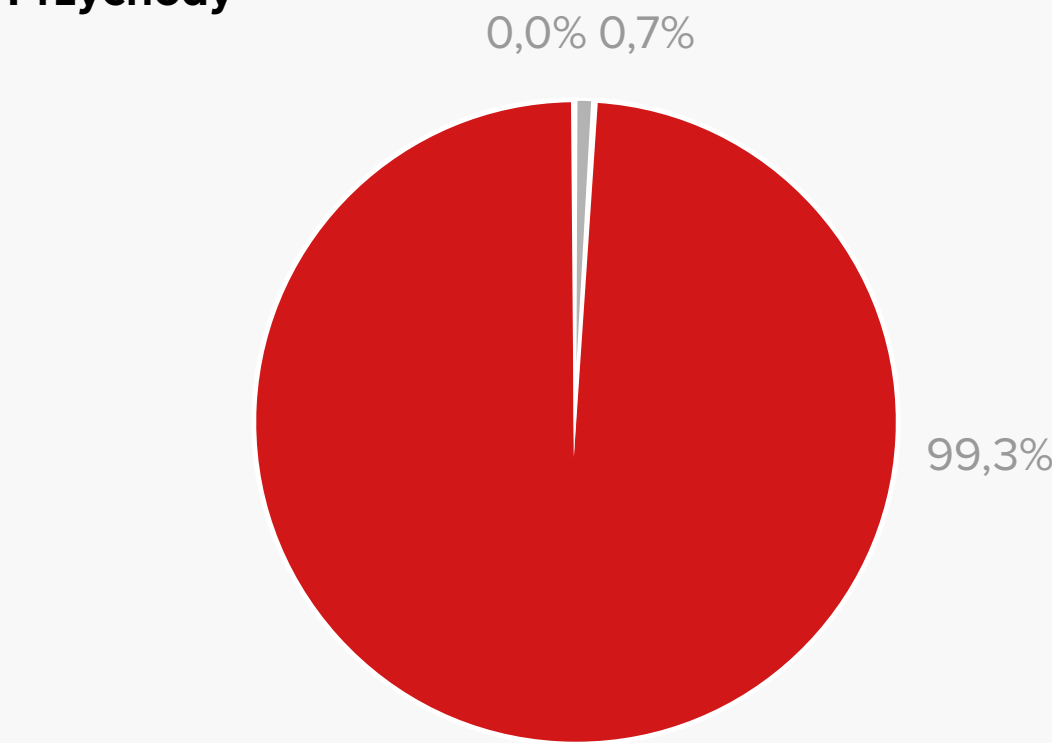
³⁰ Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2021/2139 z dnia 4 czerwca 2021 r. uzupełniające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 poprzez ustanowienie technicznych kryteriów kwalifikacji służących określeniu warunków, na jakich dana działalność gospodarcza kwalifikuje się jako wnosząca istotny wkład w łagodzenie zmian klimatu lub w adaptację do zmian klimatu, a także określeniu, czy ta działalność gospodarcza nie wyrządza poważnych szkód względem żadnego z pozostałych celów środowiskowych

³¹ Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2022/1214 z dnia 9 marca 2022 r. zmieniające rozporządzenie delegowane (UE) 2021/2139 w odniesieniu do działalności gospodarczej w niektórych sektorach energetycznych oraz rozporządzenie delegowane (UE) 2021/2178 w odniesieniu do publicznego ujawniania szczególnych informacji w odniesieniu do tych rodzajów działalności gospodarczej

Zgodność prowadzonej przez Grupę CD PROJEKT działalności z taksonomią działalności zrównoważonej środowiskowo

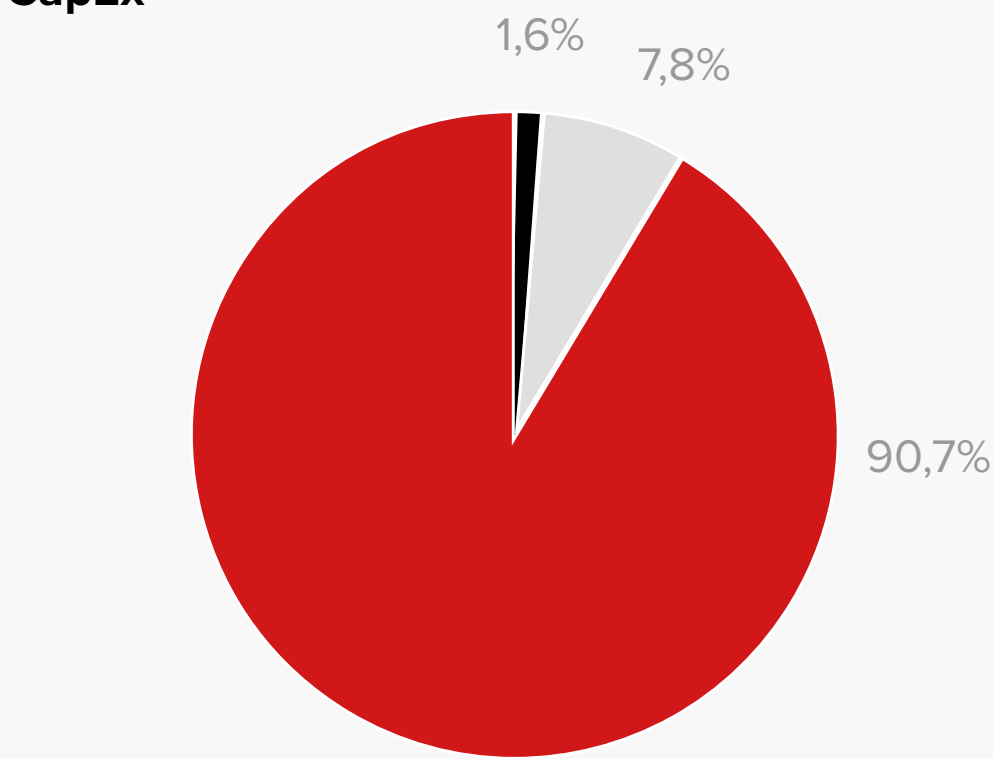
W wyniku przeprowadzonych analiz ustalono następujący odsetek przychodów i nakładów inwestycyjnych (CapEx) zgodnych z systematyką:

Przychody



- Działalność zrównoważona środowiskowo
- Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo
- Działalność nie kwalifikująca się do systematyki

CapEx



- Działalność zrównoważona środowiskowo
- Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo
- Działalność nie kwalifikująca się do systematyki

	Przychody	CapEx
Wartość w 2022 r. [tys. zł]	959 220	324 869
działalność zrównoważona (zgodna z systematyką)	0,0%	1,6%
działalność niezrównoważona (kwalifikująca się do systematyki, ale niezgodna z nią)	0,7%	7,8%
działalność neutralna (niekwalifikująca się do systematyki)	99,3%	90,7%

Wartości procentowe w kolumnie CapEx nie sumują się do 100% z uwagi na przyjęty poziom zaokrągleń.

W dalszej części tego rozdziału opisany został proces badania zgodności z systematyką, zastosowane zasady rachunkowości oraz szczegółowe omówienie trzech wskaźników wyników wraz z tabelami sporządzonymi zgodnie z tzw. aktem delegowanym do art. 8, czyli Rozporządzeniem Delegowanym Komisji (UE) 2021/2178.³²

Informacje na temat badania zgodności z systematyką

Proces badania zgodności z systematyką przeprowadzono z udziałem przedstawicieli zespołu ds. ESG, działu finansowego i administracji oraz ze wsparciem zewnętrznej firmy doradczej.

Proces zrealizowano w następujących 4 krokach:

Krok 1: Identyfikacja

Kierując się opisami działalności w załącznikach do Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/2139, Grupa Kapitałowa CD PROJEKT przeprowadziła przegląd swojej działalności – w zakresie przychodów oraz nakładów inwestycyjnych (CapEx) w 2022 r. i zidentyfikowała te działalności, które kwalifikują się do systematyki.

W przypadku przychodów ze sprzedaży przyjęto podejście ostrożnościowe. W trakcie identyfikacji, czy przychody ze sprzedaży gier kwalifikują się do systematyki, ustalono,

że definicje działalności w rozdziale 8 Załączników I i II do ww. rozporządzenia delegowanego nie są jednoznaczne. Dokonano także przeglądu dostępnych ujawnień spółek z branży gamingowej z Unii Europejskiej i ustalono, że nie funkcjonuje spójna praktyka rynkowa w tym zakresie. Dokument zawierający odpowiedzi na często zadawane pytania³³ wydany przez Komisję Europejską 19 grudnia 2022 r. także nie zawierał jednoznacznych rozstrzygnięć w tym zakresie. W związku z powyższym, choć istnieją przesłanki pozwalające na uznanie, że przychody realizowane przez Grupę ze sprzedaży gier mogą kwalifikować się do systematyki w ramach działalności 8.2. Działalność związana z oprogramowaniem, doradztwem w zakresie informatyki i działalność powiązana, w niniejszym raporcie uznano przychody te za niekwalifikujące się do systematyki. CD PROJEKT S.A. planuje w 2023 r. wystosować zapytanie do Komisji Europejskiej w celu uzyskania jednoznacznego rozstrzygnięcia w tym zakresie.

Krok 2: Alokacja

Następnie, do każdej działalności zidentyfikowanej jako kwalifikująca się do systematyki, przypisano odpowiednie przychody i nakłady inwestycyjne zrealizowane przez Grupę Kapitałową CD PROJEKT w 2022 r.. Szczegóły stosowanych metod alokacji opisane są w paragrafie „Zastosowane zasady rachunkowości” w tym rozdziale.

Krok 3: Weryfikacja

Weryfikacja zgodności z systematyką została przeprowadzona poprzez 2 rodzaje badań:

1. Badanie zgodności z Technicznymi Kryteriami Kwalifikacji

Zgodność z Technicznymi Kryteriami Kwalifikacji (TKK) określonymi w załącznikach do Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/2139 zbadano dla wybranych, istotnych finansowo (przyjęto próg istotności finansowej na poziomie 50 tys. zł) rodzajów działalności. W przypadku rodzajów działalności, które były poniżej progu istotności, nie badano zgodności, a związane z nimi przychody lub CapEx uznano za kwalifikujące się, ale niezgodne z systematyką. W przypadku działalności powyżej progu istotności przeanalizowano poszczególne kryteria istotnego wkładu i nieczynienia poważnych szkód oraz sprawdzeniu w jakim stopniu dany rodzaj działalności zgodny jest z TKK.

2. Badanie zgodności z Minimalnymi Gwarancjami

Zgodność z wymogami Minimalnych Gwarancji zbadano z wykorzystaniem rekomendacji zamieszczonych w Final Report on Minimum Safeguards autorstwa Platform on Sustainable Finance. Minimalne Gwarancje są określone w art. 18 Rozporządzenia 2020/852 i opierają się one w znacznej części na prowadzeniu procesów należytej

³² Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2021/2178 z dnia 6 lipca 2021 r. uzupełniające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 przez sprecyzowanie treści i prezentacji informacji dotyczących zrównoważonej środowiskowo działalności gospodarczej, które mają być ujawniane przez przedsiębiorstwa podlegające art. 19a lub 29a dyrektywy 2013/34/UE, oraz określenie metody spełnienia tego obowiązku ujawniania informacji

³³ Projekt obwieszczenia Komisji w sprawie interpretacji i wdrożenia niektórych przepisów prawnych aktu delegowanego UE w sprawie klimatu, ustanawiającego techniczne kryteria kwalifikacji dla działalności gospodarczej, która w znacznym stopniu przyczynia się do łagodzenia skutków zmiany klimatu lub przystosowania do zmiany klimatu i nie powoduje znaczącej szkody dla innego celu środowiskowego, <https://ec.europa.eu/finance/docs/law/221219-draft-commission-notice-eu-taxonomy-climate.pdf>

staranności tak, jak są one zdefiniowane w Wytocznych ONZ Dotyczących Biznesu i Praw Człowieka i Wytocznych OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych. Choć raport Platform on Sustainable Finance nie jest przepisem prawa, to stanowi jedyne obecnie dostępne źródło interpretacji dotyczące Minimalnych Gwarancji, wydane przez ciało funkcjonujące przy Komisji Europejskiej i powołane na podstawie Rozporządzenia 2020/852.

Platform on Sustainable Finance określiła 4 przesłanki i uznała, że spełnienie przynajmniej jednej z nich oznacza niezgodność z wymogami Minimalnych Gwarancji.

Przesłanki i sposób ich badania jest opisany w tabeli obok.

W wyniku analizy ustalono, że działalność Grupy CD PROJEKT była w 2022 r. prowadzona zgodnie z Minimalnymi Gwarancjami.

Krok 4: Kalkulacja

Wykorzystując informacje z poprzednich 3 etapów, sporządzono tabele dla przychodów i nakładów inwestycyjnych zgodnie z wymogami Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/2139.

Przesłanki	Sposób weryfikacji
Nieodpowiednie lub nieistniejące mechanizmy należytej staranności w zakresie praw człowieka, antykorupcji, przeciwdziałania nieuczciwej konkurencji i w zakresie strategii podatkowej	Weryfikacja procesów należytej staranności odbyła się poprzez wypełnienie obszernego kwestionariusza – opartego na metodyce zaproponowanej przez Platform on Sustainable Finance (World Benchmark Alliance Core UNGP Indicators), przez Grupę Kapitałową CD PROJEKT (samoocena) oraz poprzez dodatkową analizę dokumentów korporacyjnych i procesów przez zewnętrzną firmę doradczą. W wyniku analizy ustalono, że w Grupie CD PROJEKT funkcjonują odpowiednie procesy należytej staranności.
Spółka jest ostatecznie pociągnięta do odpowiedzialności lub uznana za naruszającą prawo pracy lub prawa człowieka w niektórych rodzajach spraw sądowych z zakresu prawa pracy lub praw człowieka	Weryfikacja polegała na przeglądzie – we współpracy z osobami odpowiedzialnymi za Compliance i Audyt Wewnętrzny, czy w stosunku do Spółki nie zapadły prawomocne wyroki skazujące w obszarze praw człowieka, korupcji, zachowań uczciwej konkurencji i opodatkowania. W wyniku tak przeprowadzonej weryfikacji, stwierdzono brak informacji nt. takich prawomocnych wyroków.
Spółka odmówiła dialogu z Krajowym Punktem Kontaktowym OECD (KPK OECD)	Zweryfikowano bazę zgłoszeń KPK OECD, która wykazała brak zgłoszeń w stosunku do Grupy w okresie od 01.01.2022 r. do 31.12.2022 r., tym samym nie było obszarów do podjęcia dialogu z KPK OECD w raportowanym okresie.
Business and Human Rights Resource Centre (BHRRC) podjęło zarzut wobec spółki a spółka nie odpowiedziała na niego w ciągu 3 miesięcy	Zweryfikowano bazę zgłoszeń Business and Human Rights Resources Centre (BHRRC), która wykazała brak zgłoszeń w stosunku do Spółki w okresie od 01.01.2022 r. do 31.12.2022 r.

Zastosowane zasady rachunkowości

W celu obliczenia odsetka przychodów, nakładów inwestycyjnych (CapEx) i wydatków operacyjnych (OpEx) kwalifikujących się do systematyki, zastosowano następujące zasady:

Przychody

W odniesieniu do przychodów podstawę stanowiły skonsolidowane przychody Grupy Kapitałowej CD PROJEKT w 2022 r., ujawnione w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym za 2022 r. w Notach 1 i 3³⁴. Do licznika przypisano przychody z działalności kwalifikującej się do systematyki.

Nakłady inwestycyjne (CapEx)

W odniesieniu do nakładów inwestycyjnych (CapEx) podstawę stanowiły nakłady inwestycyjne rozliczane w poszczególnych konsolidowanych spółkach z Grupy CD PROJEKT. Nakłady inwestycyjne zostały zaprezentowane w Notach 10, 11 i 13³⁵ do Skonsolidowanego Sprawozdania finansowego za 2022 r. Do licznika przypisano tę część nakładów inwestycyjnych, która dotyczy rodzajów działalności kwalifikujących się do systematyki.

Wydatki operacyjne (OpEx)

W odniesieniu do wydatków operacyjnych (OpEx) uznano, że nie mają one istotnego znaczenia w modelu biznesowym Grupy, a zatem zgodnie z pkt. 11.3.2. Załącznika I do Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/2139 odstąpiono od obliczenia i ujawnienia tego kluczowego wskaźnika wyników.

Pozostałe informacje

Dane wykorzystane do obliczeń pochodziły z systemu finansowo-księgowego CD PROJEKT S.A. i z systemów finansowo-księgowych poszczególnych konsolidowanych spółek zależnych wchodzących w skład Grupy.

Grupa uniknęła podwójnego liczenia podczas przypisywania przychodów i nakładów inwestycyjnych poprzez dokonanie stosownych wyłączeń konsolidacyjnych zgodnie z obowiązującymi przepisami rachunkowymi.

W trakcie analizy nie zidentyfikowano rodzajów działalności przyczyniających się do więcej niż jednego celu środowiskowego. Nie istniała w związku z tym potrzeba stosowania specjalnych procedur w celu uniknięcia podwójnego liczenia.

Grupa ujawnia w niniejszym raporcie po raz pierwszy udział działalności zgodnej z systematyką i po raz drugi udział działalności kwalifikującej się do systematyki. Ujawnienie w niniejszym raporcie dotyczy ostatniego roku obrotowego, tj. okresu 01.01.2022 r. -31.12.2022 r.

Analiza wykazała brak konieczności szczegółowej dezagregacji kluczowych wskaźników wyników pomiędzy poszczególne jednostki operacyjne Grupy zgodnie z pkt 1.2.2.3. Załącznika I do Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/2178. Więcej informacji na ten temat znajduje się w komentarzach do poszczególnych kluczowych wskaźników wyników.

Grupa Kapitałowa CD PROJEKT nie prowadzi, nie finansuje ani nie ma ekspozycji na rodzaje działalności, o których mowa w sekcjach 4.26 – 4.31 załączników I i II do Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/2139 (rodzaje działalności związane z wytwarzaniem energii w ramach procesów jądrowych i produkcji energii z gazowych paliw kopalnych).

³⁴ Suma pozycji: Przychody ze sprzedaży (Nota 1 do Sprawozdania Finansowego Grupy CD PROJEKT za 2022 r.) i Przychody z najmu (Nota 3 do Sprawozdania Finansowego Grupy CD PROJEKT za 2022 r.)
³⁵ Suma pozycji: Zwiększenia z tytułu nabycia rzeczowych aktywów trwałych i zawartych umów leasingu (Nota 10 do Sprawozdania Finansowego Grupy CD PROJEKT za 2022 r.); Zwiększenia z tytułu nabycia i wytworzenia we własnym zakresie aktywów niematerialnych oraz nakładów na prace rozwojowe (Nota 11 do Sprawozdania Finansowego Grupy CD PROJEKT za 2022 r.) oraz Aktywowane nakłady na nieruchomości inwestycyjne (Nota 13 do Sprawozdania Finansowego Grupy CD PROJEKT za 2022 r.)

B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI

				Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady „nie wyrządza poważnych szkód”										
Działalność gospodarcza	kod lub kody	Przychody (wartość bezwzględna) tys. zł	Część przychodów %	Łagodzenie zmian klimatu %	Adaptacja do zmian klimatu %	Zasoby wodne i morskie %	Gospodarka o obiegu zamkniętym %	Zanieczyszczenie %	Bioróżnorodność i ekosystemy %	Łagodzenie zmian klimatu T/N	Adaptacja do zmian klimatu T/N	Zasoby wodne i morskie T/N	Gospodarka o obiegu zamkniętym T/N	Zanieczyszczenie T/N	Bioróżnorodność i ekosystemy T/N	Minimalne gwarancje T/N	Udział procentowy przychodów zgodnych z systematyką, rok 2022 %	Udział procentowy przychodów zgodnych z systematyką, rok 2021 %	Kategoria (działalność wspomagająca lub) E	Kategoria (działalność na rzecz przejścia) T
A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																				
A.1. Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodna z systematyką)																				
Przychody ze zrównoważonej środowiskowo działalności (zgodnej z systematyką) (A.1)		0,0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%								0,0%	n/d		
A.2. Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)																				
Nabywanie i prawo własności budynków	7.7.	6 644	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	N		T	T	T	T	T				
Przychody z działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (niezgodnej z systematyką) (A.2)		6 644	0,7%														0,7%	n/d		
Razem (A.1.+A.2.)		6 644	0,7%														0,7%	n/d		
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																				
Obrót z działalności niekwalifikującej się do systematyki (B)		952 576	99,3%																	
Razem (A+B)		959 220	100%																	

**Komentarz do tabeli „Odsetek przychodów
zgodnych z systematyką”**

Grupa Kapitałowa CD PROJEKT uzyskuje przychody przede wszystkim ze sprzedaży gier komputerowych, która nie jest jednoznacznie ujęta w systematyce w zakresie załączników I i II do aktu delegowanego w sprawie klimatu (Rozporządzenie Delegowane Komisji (UE) 2021/2139); szczegółowy opis podejścia do kwalifikowania przychodów został opisany w sekcji Informacje na temat badania zgodności z systematyką. Skonsolidowane przychody Grupy³⁶ wyniosły w 2022 r. 959 220 tys. zł a jedyną pozycją przychodów kwalifikujących się do systematyki były przychody z wynajmu powierzchni w budynkach CD PROJEKT S.A. w wysokości 6 644 tys zł. Ta część przychodów kwalifikowała się do działalności 7.7. Nabywanie i prawo własności budynków.

Grupa uzyskała w 2022 r. 952 576 tys. zł przychodów z działalności nie kwalifikującej się do systematyki. Przychody te pochodziły głównie ze sprzedaży gier komputerowych.

Udział przychodów kwalifikujących się do systematyki w całości przychodów wyniósł w 2022 r. 0,7%, w tym udział przychodów zgodnych z systematyką 0%, a udział przychodów niekwalifikujących się do systematyki 99,3%

**Komentarz do tabeli „Odsetek nakładów
inwestycyjnych (CapEx) zgodnych
z systematyką”**

Nakłady inwestycyjne (CapEx) kwalifikujące się do systematyki są związane z realizacją planów inwestycyjnych przyjętych przez zarządy spółek objętych konsolidacją podczas procesu przygotowywania budżetu na 2022 r. Skonsolidowane nakłady inwestycyjne Grupy³⁷ wyniosły w 2022 r. 324 869 tys zł. Nakłady inwestycyjne kwalifikujące się do systematyki były ponoszone przede wszystkim na:

- budowę parkingu przy siedzibie Spółki (23 142 tys. zł). Nakłady te na tę działalność kwalifikują się do systematyki w ramach działalności 7.1. Budowa nowych budynków w Załączniku II,
- nakłady na wartości niematerialne i prawne, w tym związane z rozwojem oprogramowania i aplikacji, oraz na infrastrukturę informatyczną (4 452 tys. zł). Nakłady na tę działalność kwalifikują się do systematyki w ramach działalności 8.1. Przetwarzanie danych, zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność w Załączniku II,
- modernizację istniejących budynków Grupy Kapitałowej CD PROJEKT (2 069 tys zł).

Nakłady na tę działalność kwalifikują się do systematyki w ramach działalności 7.2. Renowacja istniejących budynków w Załączniku II.

Ponadto przeznaczono 256 tys. zł CapEx’u na montaż stacji ładowania pojazdów elektrycznych, kolejne 211 tys. zł CapEx’u na zakup systemów i instalacji, których celem jest poprawa efektywności energetycznej budynków, dzięki czemu możliwe będzie w kolejnych latach zmniejszenie zużycia energii, co pośrednio przyczyni się do obniżenia emisji gazów cieplarnianych. Grupa Kapitałowa CD PROJEKT poniosła również mniejsze nakłady inwestycyjne na zakup instalacji i systemów, które optymalizują zużycie wody i odprowadzanych ścieków (separator na parkingu) przez Spółkę.

Grupa poniosła w 2022 r. 294 567 tys zł nakładów inwestycyjnych na działalność niekwalifikującą się do systematyki. Nakłady te dotyczyły głównie inwestycji poniesionych na prace rozwojowe bezpośrednio związane z główną działalnością spółki, jaką jest tworzenie i sprzedaż gier komputerowych.

Udział nakładów inwestycyjnych kwalifikujących się do systematyki w całości nakładów inwestycyjnych wyniósł w 2022 r. 9,3%, w tym udział nakładów inwestycyjnych zgodnych z systematyką 1,6%, a udział nakładów inwestycyjnych niekwalifikujących się do systematyki 90,7%.

³⁶ Suma pozycji: Przychody ze sprzedaży (Nota 1 do Sprawozdania Finansowego Grupy CD PROJEKT za 2022 r.) i Przychody z najmu (Nota 3 do Sprawozdania Finansowego Grupy CD PROJEKT za 2022 r.)

³⁷ Suma pozycji: Zwiększenia z tytułu nabycia rzeczowych aktywów trwałych i zawartych umów leasingu (Nota 10 do Sprawozdania Finansowego Grupy CD PROJEKT za 2022 r.); Zwiększenia z tytułu nabycia i wytworzenia we własnym zakresie aktywów niematerialnych oraz nakładów na prace rozwojowe (Nota 11 do Sprawozdania Finansowego Grupy CD PROJEKT za 2022 r.) oraz Aktywowane nakłady na nieruchomości inwestycyjne (Nota 13 do Sprawozdania Finansowego Grupy CD PROJEKT za 2022 r.)

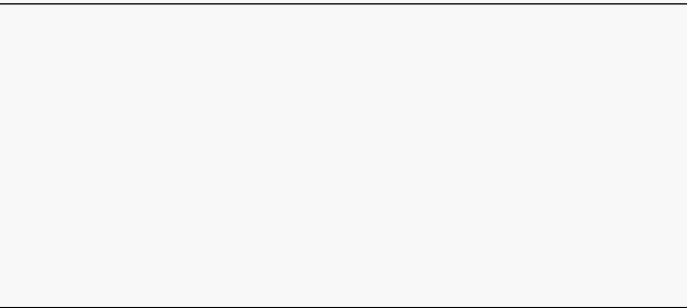
Odsetek nakładów inwestycyjnych (CapEx) zgodnych z systematyką

Działalność gospodarcza	kod lub kody	Nakłady inwestycyjne w ujęciu bezwzględnym tys. zł	Udział procentowy nakładów inwestycyjnych %	Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady „nie wyrządza poważnych szkód”						Minimalne gwarancje T/N	Udział procentowy nakładów inwestycyjnych zgodnych z systematyką, rok 2022 %	Udział procentowy nakładów inwestycyjnych zgodnych z systematyką, rok 2021 %	Kategoria (działalność wspomagająca lub) E	Kategoria (działalność na rzecz przejścia) T
				Łagodzenie zmian klimatu %	Adaptacja do zmian klimatu %	Zasoby wodne i morskie %	Gospodarka o obiegu zamkniętym %	Zanieczyszczenie %	Bioróżnorodność i ekosystemy %	Łagodzenie zmian klimatu T/N	Adaptacja do zmian klimatu T/N	Zasoby wodne i morskie T/N	Gospodarka o obiegu zamkniętym T/N	Zanieczyszczenie T/N	Bioróżnorodność i ekosystemy T/N					
A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																				
A.1. Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodna z systematyką)																				
Budowa, rozbudowa i eksploatacja systemów poboru, uzdatniania i dostarczania wody	5.1.	73	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	T		T	T	T	T	T	100,0%	n/d		
Budowa, rozbudowa i eksploatacja systemów odprowadzania i oczyszczania ścieków	5.3.	98	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	T		T	T	T	T	T	100,0%	n/d		
Montaż, konserwacja i naprawa stacji ładowania pojazdów elektrycznych w budynkach (i na parkingach przy budynkach)	7.4.	256	0,1%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	T		T	T	T	T	T	100,0%	n/d	E	
Montaż, konserwacja i naprawa instrumentów i urządzeń do pomiaru, regulacji i kontroli charakterystyki energetycznej budynku	7.5.	211	0,1%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	T		T	T	T	T	T	100,0%	n/d	E	
Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność	8.1.	4 452	1,4%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	T		T	T	T	T	T	100,0%	n/d		T
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką) (A.1)		5 090	1,6%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%								1,6%	n/d		

Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności niekwalifikującej się do systematyki (B)		294 567	90,7%
Razem (A+B)		324 869	100%



Niniejszy Raport zrównoważonego rozwoju Grupy CD PROJEKT został zatwierdzony do publikacji przez Zarząd CD PROJEKT S.A. w dniu 30 marca 2023 r. i podpisany w dniu 30 marca 2023 r. zgodnie z podstawą określoną w art. 49b ust. 9 oraz art. 52 ust. 3 pkt. 2 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 120 z późn. zm.).



Piotr Nielubowicz
Wiceprezes Zarządu