



**RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO
ROZWOJU GRUPY CD PROJEKT
ZA 2023 R.**

Spis treści

3 List Joint CEO

4 O raporcie

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

8 Nasz biznes

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

15 Ład korporacyjny

- 16 Struktura Grupy CD PROJEKT
- 16 Kapitał zakładowy i struktura właścicielska
- 17 Organy CD PROJEKT
- 19 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 i nadzór nad zrównoważonym rozwojem w CD PROJEKT
- 26 Zarządzanie ryzykami związanymi ze zrównoważonym rozwojem

27 Nasze podejście do zrównoważonego rozwoju

- 28 Interesariusze Grupy CD PROJEKT
- 29 Badanie istotnych obszarów ESG
- 31 Lista istotnych tematów
- 33 Analiza wpływu działalności Grupy CD PROJEKT na środowisko, społeczeństwo i gospodarkę

35 Nasze gry

- 36 Nasze podejście do tworzenia gier

37 Zespół

- 38 CD PROJEKT jako pracodawca
- 41 Rozwój i zaangażowanie
- 42 Wzmacnianie kultury DEI w CD PROJEKT poprzez m.in. wspieranie inkluzywnego przywództwa
- 44 Inicjatywy promujące różnorodność
- 45 Oferowanie konkurencyjnego pakietu wynagrodzeń i równych możliwości awansu
- 47 Zapewnienie komfortu pracy i dbanie o work-life balance

50 Środowisko

- 51 Polityka środowiskowa CD PROJEKT i EMAS
- 52 Ślad węglowy
- 58 Kampus przyjazny środowisku
- 60 Zespół zaangażowany na rzecz środowiska
- 61 Zarządzanie centrami danych
- 62 Nasze podejście do zagrożeń i szans klimatycznych

67 Transparentne relacje

- 68 Relacje z graczami
- 71 Łańcuch wartości
- 73 Zgłaszanie nieprawidłowości
- 75 Prawa człowieka
- 76 Polityka antykorupcyjna
- 76 Zgodność z przepisami międzynarodowymi i uczciwa konkurencja
- 77 Własność intelektualna
- 78 Ochrona danych osobowych
- 79 Cyberbezpieczeństwo
- 79 Transparentność podatkowa

80 Zaangażowanie społeczne

- 81 Polityka zaangażowania społecznego
- 81 Dziewczyny w grze!
- 82 Świąteczne akcje charytatywne
- 82 Promised Land Art Festival
- 83 Działania na rzecz lokalnej społeczności
- 83 Partnerstwo strategiczne z Futuregames

84 Załączniki

- 85 Załącznik 1. Zgodność z wymogami Ustawy o rachunkowości w zakresie ujawniania danych niefinansowych
- 86 Załącznik 2. Zgodność z taksonomią działalności zrównoważonej środowiskowo
- 93 Załącznik 3. Dane liczbowe
- 103 Załącznik 4. Indeks GRI
- 108 Załącznik 5. Ujawnienie SASB
- 111 Załącznik 6. Rekomendacje TCFD

List Joint CEO

[GRI 2-22]

Szanowni Państwo,

po raz pierwszy w nowej roli, jako Joint CEO CD PROJEKT, mam przyjemność zaprosić Państwa do lektury Raportu Zrównoważonego Rozwoju Grupy CD PROJEKT za 2023 r.

Od kiedy pamiętam, a jestem częścią CD PROJEKT już od blisko 20 lat, odpowiedzialność wobec graczy, relacje w zespole oparte o wzajemny szacunek i zaufanie, czy bycie fair wobec partnerów biznesowych zawsze leżało u podstaw naszych wartości i kultury pracy. Te aspekty naszego biznesu, choć publicznie mówimy o nich zdecydowanie rzadziej niż o kwestiach związanych z produkcją i wydawaniem gier, wyznaczają kierunki naszych działań i podejmowanych decyzji.

Mimo że najważniejszym wydarzeniem biznesowym 2023 roku bez wątpienia była dla nas premiera Widma wolności, dodatku do Cyberpunka 2077, przez ostatnie miesiące włożyliśmy również mnóstwo wysiłku, aby usprawnić działanie Grupy CD PROJEKT we wszystkich istotnych dla nas obszarach zrównoważonego rozwoju. Tak jak dla procesu produkcji gier nieodłącznym elementem jest iteracja - tak i my w CD PROJEKT ciągle i na nowo usprawniamy naszą organizację i procesy, aby pracować lepiej, mądrzej i zdrowiej.

W 2023 r. udoskonaliliśmy proces raportowania danych niefinansowych i usprawniliśmy proces zarządzania obszarami niefinansowymi o kluczowym znaczeniu. W przeprowadzonym po raz drugi w naszej historii badaniu

istotności, do którego zaprosiliśmy szerokie grono interesariuszy, zdefiniowaliśmy na nowo listę kluczowych dla Grupy CD PROJEKT obszarów ESG. Powołaliśmy też do życia Grupę ds. zarządzania ESG złożoną m. in z przedstawicieli wyższej kadry zarządzającej, którzy w ramach swoich kompetencji odpowiadają za wskazane istotne obszary ESG.

Realizując nasze zobowiązania na 2023 rok, w obszarze środowiskowym jako pierwsza spółka gamingowa w Polsce uzyskaliśmy unijną certyfikację EMAS i wyznacziliśmy ambitne cele redukcyjne dla Grupy w zakresie 1 i 2 do 2030 r. Jednocześnie konsekwentnie poszukiwaliśmy nowych rozwiązań i inwestowaliśmy w instalacje odnawialnych źródeł energii na naszym kampusie w Warszawie.

W obszarze zarządzania naszym zespołem, pomimo przeprowadzonej na przestrzeni ubiegłego roku redukcji personelu, konsekwentnie działaliśmy na rzecz poprawy zaangażowania osób zatrudnionych. Dzięki temu w grudniu 2023 r. osiągnęliśmy wskaźnik zaangażowania zespołu na poziomie 72%, co oznacza wzrost o 2 pp w stosunku do wyniku z końca ubiegłego roku. W 2023 r. przeprowadziliśmy również niezależne badanie barier rozwojowych kobiet w naszej organizacji, które zaowocowało szeregiem rekomendacji działań do podjęcia w kolejnych latach.

Aby lepiej zarządzać naszym łańcuchem wartości, w 2023 r. udoskonaliliśmy proces weryfikacji dostawców i stworzyliśmy "Fair Play. Kodeks Postępowania dla Dostawców". Podejmowaliśmy również działania edukacyjne w obszarze etyki prowadzenia biznesu. Wszystko po to, żeby działać na rynku w oparciu o najwyższe standardy biznesowe.



O szczegółach podejmowanych działań i inicjatyw oraz naszych planach na najbliższe lata przeczytacie Państwo na kolejnych stronach raportu.

Zapraszam do lektury!

Michał Nowakowski
Joint CEO



01



O RAPORCIE

O raporcie

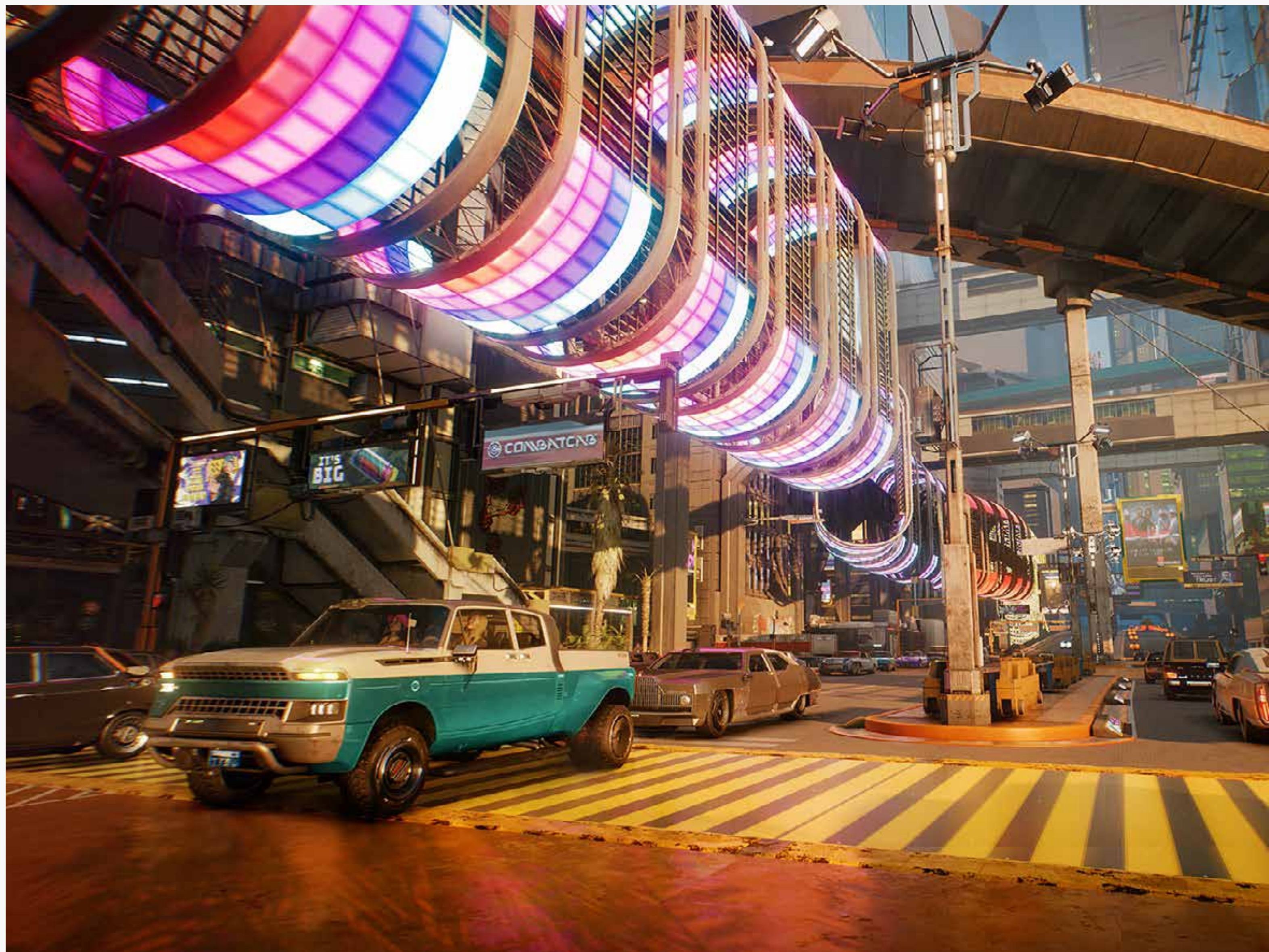
Oddajemy w Państwa ręce Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy CD PROJEKT za 2023 r. ("Raport"). Raport obejmuje podstawowe informacje o Grupie CD PROJEKT, opis zagadnień w obszarach zrównoważonego rozwoju, które mają największy wpływ na nasz biznes w długim terminie, sposób zarządzania tymi obszarami oraz istotne zagrożenia i szanse 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 zrównoważonego rozwoju publikujemy po raz trzeci, przy czym dwa poprzednie przygotowaliśmy na zasadzie dobrowolności, nie mając takiego obowiązku prawnego. W 2023 r. CD PROJEKT po raz pierwszy spełnia kryteria opisane w ustawie o rachunkowości, które nakładają na spółki notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie 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).



Informacje zawarte w Raporcie zostały przedstawione zgodnie ze stanem faktycznym na 31 grudnia 2023 r. i obejmują okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 r., chyba że w treści zaznaczono inaczej. Okres raportowania zagadnień zrównoważonego rozwoju jest tożsamy z okresem raportowania finansowego.

Informacje na temat zarządzania kwestiami ESG w Grupie CD PROJEKT są podawane do publicznej wiadomości co roku wraz z publikacją raportu rocznego.

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, a także zróżnicowanie skali ich działalności i jurysdykcji w których funkcjonują, w zdecydowanej większości przypadków nie posiada zunifikowanych polityk i procedur wdrożonych na poziomie całej Grupy, które obowiązywałyby wszystkie spółki zależne (chyba że w treści Raportu wskazano inaczej). Poszczególne spółki w Grupie samodzielnie wprowadzają własne polityki i procedury dostosowane do ich specyfiki, skali działania i lokalnych wymogów prawnych.

Lista spółek ujętych w raportowaniu zagadnień zrównoważonego rozwoju (CD PROJEKT S.A. oraz GOG sp. z o.o.¹) za 2023 r. nie uwzględnia spółki CD PROJEKT Inc. i w związku z tym nie jest tożsamy z listą spółek objętych konsolidacją w sprawozdaniu finansowym. Uznajemy, że spółka CD PROJEKT Inc. (której wyniki finansowe Spółka konsoliduje w konsekwencji decyzji

podjętych historycznie, a które obecnie nie spełniają wyznaczonych w Grupie kryteriów konsolidacji), ze względu na ograniczoną skalę jej działalności w 2023 r. w kontekście niniejszego raportu nie spełnia kryterium istotności, chyba że zaznaczono inaczej.

Dane i wskaźniki dotyczące zatrudnienia oraz dane środowiskowe

Wskaźniki liczbowe dotyczące zatrudnienia oraz dane środowiskowe obejmują CD PROJEKT S.A. oraz GOG sp. z o.o. – to jest dwie największe spółki Grupy – zarówno pod względem skali prowadzonej działalności, zatrudnienia, aktywów czy przychodów. Na potrzeby niniejszego raportu pod określeniem “Grupa CD PROJEKT” zostały ujęte dane obu tych spółek łącznie.

Pozostałe dane

W związku z tym, że na CD PROJEKT S.A., która jest spółką holdingową w Grupie CD PROJEKT, na koniec 2023 r. przypadało 87% wszystkich osób zatrudnionych w Grupie, 84% przychodów ze sprzedaży Grupy CD PROJEKT i 96% sumy bilansowej za 2023 r., w poszczególnych rozdziałach opisaliśmy zarządzanie zagadnieniami ESG głównie z perspektywy spółki holdingowej (posługując się określeniami “CD PROJEKT” lub “Spółka”), chyba że w treści konkretnego ujawnienia zaznaczono inaczej.



¹ Spółki CD PROJEKT S.A. oraz GOG sp. z o.o. mają swoje siedziby w Polsce. Zdecydowana większość zatrudnionych w tych dwóch spółkach (96%) pracuje na terytorium Polski.

Zmiany w raportowaniu i zewnętrzna weryfikacja

[GRI 2-4, 2-5]

W związku z przygotowaniem do wdrożenia zapisów dyrektywy CSRD² w postaci standardów ESRS³, w 2023 r. przeprowadziliśmy badanie istotnych zagadnień zrównoważonego rozwoju dla Grupy CD PROJEKT zgodnie z zasadą podwójnej istotności. Na podstawie matrycy istotnych zagadnień zrewidowaliśmy powstałą na bazie badania istotności z 2021 r. listę ujawnianych wskaźników GRI.

[Kliknij](#), aby dowiedzieć się więcej o naszym badaniu istotności.



W ramach przygotowań do wdrożenia standardów ESRS, kolejnym krokiem jest dla nas rozszerzenie granic raportowania o pełne ujawnienie danych liczbowych dotyczących CD PROJEKT S.A. i GOG sp. z o. o. Z tego względu niektóre dane w Raporcie za 2023 r. nie są porównywalne ze wskaźnikami z poprzednich lat, w szczególności dotyczy to obszaru pracowniczego.

Z uwagi na doskonalenie modelu kalkulacji śladu węglowego, ponownie przeliczyliśmy emisje Grupy CD PROJEKT w zakresie 1, 2 i 3 i odpowiednio skorygowaliśmy wartości dla wskaźników GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4. Nowe założenia dla wyliczeń opisaliśmy w podrozdziale “Ślad węglowy”.

Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy CD PROJEKT za 2023 r. został poddany badaniu w postaci niezależnej usługi atestacyjnej w odniesieniu do wybranych wskaźników profilowych oraz wybranych materialnych wskaźników wynikowych, oznaczonych “*” w tabeli GRI. Usługa atestacyjna została zrealizowana przez Deloitte Assurance Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k. (dawniej: Deloitte Assurance sp. z o.o.). Raport atestacyjny zostanie zamieszczony na [naszej stronie](#).

Kontakt

[GRI 2-3]

Za koordynację i przygotowanie Raportu Zrównoważonego Rozwoju Grupy CD PROJEKT za 2023 r. odpowiada Zespół ESG w ramach Działu Relacji Inwestorskich.



Katarzyna Szulc
IR & ESG Manager



Joanna Sienkiewicz-Kozyrska
ESG Expert

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: 28 marca 2024 r.

² Dyrektywa 2022/2464 z dnia 14 grudnia 2022 r. w odniesieniu do sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD)

³ European Sustainability Reporting Standards (z ang. europejskie standardy zrównoważonego raportowania)



02

NASZ BIZNES



O Grupie CD PROJEKT

[GRI 2-1, 2-6]

Jako Grupa CD PROJEKT od trzydziestu lat prowadzimy działalność na rosnącym, globalnym rynku elektronicznej rozrywki⁴.

Dowiedz się więcej 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.

GOG.COM obejmuje cyfrową dystrybucję gier komputerowych za pomocą własnej platformy sprzedażowej [GOG.COM](#) i aplikacji GOG GALAXY.

Rok 2023 w Grupie CD PROJEKT

1 230 mln zł
skonsolidowanych przychodów ze sprzedaży

481 mln zł
skonsolidowanego zysku netto

1 309 mln zł
rezerw finansowych⁵ na koniec roku

1 168
zatrudnionych osób pochodzących z 45 krajów

63%
naszego zespołu to deweloperzy

31%
naszego zespołu to kobiety

97%
naszej sprzedaży to eksport

⁴ “Branża elektronicznej rozrywki” najlepiej oddaje charakter sektora, w którym działamy. Klasyfikacje wymienione w wymogach ujawnieniowych dla wskaźnika GRI 2-6 nie obejmują spółek z naszej Grupy.

⁵ 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).

CD PROJEKT S.A. i studio CD PROJEKT RED

[GRI 2-1, 2-6, 2-28]

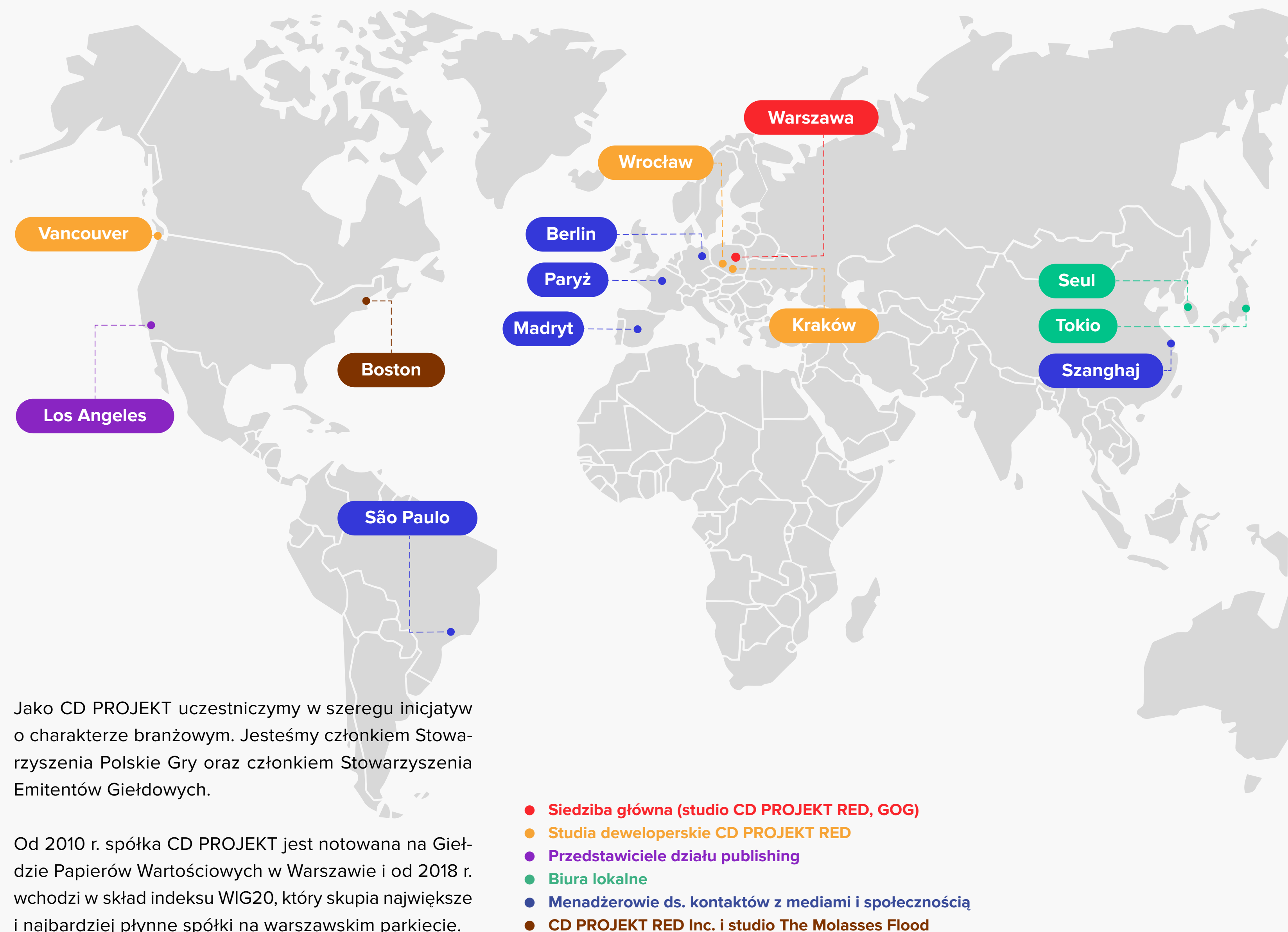
Spółką dominującą w Grupie CD PROJEKT jest CD PROJEKT S.A. ("CD PROJEKT", "Spółka"), która w 2023 r. odpowiadała za 84% przychodów ze sprzedaży i 99% zysku netto całej Grupy.

Przez 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, oraz Cyberpunk 2077 wraz z Widmem Wolności, rozszerzeniem do gry wydanym 26 września 2023 r.

Poza grami, sukcesywnie wkraczamy w nowe obszary biznesowe, budując silne społeczności wokół naszych francyz i dążąc do efektu synergii pomiędzy produktami. 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 Polsce⁶. Od lat wzmocniamy nasze zespoły deweloperskie, zatrudniając specjalistów z branży gier z całego świata.



⁶ Spółki CD PROJEKT S.A. oraz GOG sp. z o.o. mają swoje siedziby w Polsce. Zdecydowana większość zatrudnionych w tych dwóch spółkach (96%) pracuje na terytorium Polski.

Nasze wartości



Kieruj się ambicją we wszystkim co robisz



Wyznacz cel i wytrwaj



Bądź szczery wobec siebie i innych



Traktuj innych życzliwie i z szacunkiem



Cokolwiek robisz, pamiętaj o graczach

Jak tworzymy wartość dla interesariuszy

[GRI 2-6]

NASZE KLUCZOWE KAPITAŁY

KAPITAŁ LUDZKI

Skupiony wokół wspólnych wartości zespół doświadczonych deweloperów o wysokich kompetencjach w kreacji i produkcji gier

Wewnętrzny zespół wydawniczy doświadczony w prowadzeniu globalnych kampanii marketingowych z sukcesem wspierających sprzedaż naszych gier

Efektywny zespół backoffice wspierający naszą działalność operacyjną

KAPITAŁ INTELEKTUALNY

Prawa do marek: Wiedźmin i Cyberpunk na określonych polach eksploatacji

KAPITAŁ TECHNOLOGICZNY

Technologia i narzędzia do produkcji gier

KAPITAŁ RELACYJNY I SPOŁECZNY

Silne społeczności skupione wokół naszych produktów

Zbudowane przez lata, oparte na zaufaniu relacje z partnerami

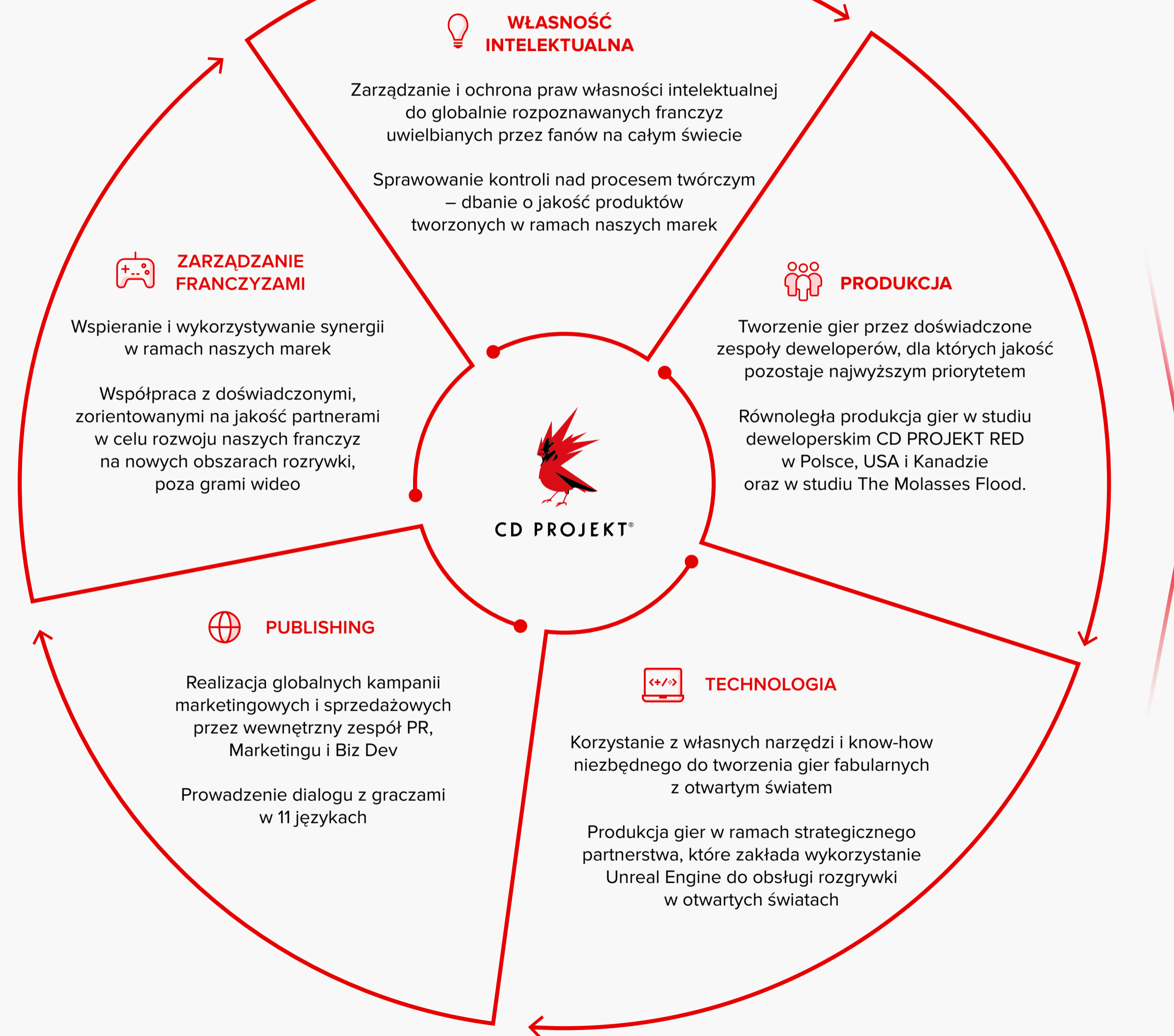
KAPITAŁ PRODUKTOWY

Portfolio dostępnych gier i produktów towarzyszących

KAPITAŁ FINANSOWY

Rezerwy finansowe

MODEL BIZNESOWY CD PROJEKT



WARTOŚĆ DLA INTERESARIUSZY⁷

Oferowanie graczom ambitnych i innowacyjnych gier o najwyższej jakości


Równoległe prowadzenie projektów deweloperskich umożliwiające realizację ambitnego kalendarza wydawniczego

Unikalne możliwości rozwoju i spełniania zawodowych aspiracji członków zespołu przy zachowaniu kreatywnej niezależności

Rozwój i wzrost wartości francyz poprzez tworzenie efektu synergii i wspieranie rozpoznawalności naszych marek poza obszarem gier

Stąły strumień przychodów i wpływów – zachowanie finansowej niezależności

⁷ Wartość w kontekście powyższego schematu rozpatrujemy w odniesieniu do pracowników, graczy i inwestorów. Interesariuszy Grupy CD PROJEKT opisujemy w rozdziale "Nasze podejście do zrównoważonego rozwoju".



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

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



W kolejnych latach kierunki strategicznego rozwoju naszej Grupy upatrujemy w:

- dalszym zwiększaniu możliwości produkcyjnych, aby dostarczać graczom więcej treści przy zachowaniu ich najwyższej jakości,
- rozwoju rozpoznawalności i popularności naszych franczyz (w tym poprzez współpracę z zewnętrznymi podmiotami),
- wzbogacaniu o elementy rozgrywki multiplayer wybranych tytułów rozwijanych w ramach posiadanych franczyz.

Istotnym elementem naszej strategii biznesowej jest rozwój zespołu deweloperskiego działającego w ramach studia CD PROJEKT RED w Bostonie, USA. Zespół ten wraz z zespołem w Vancouver odpowiada za projekt o nazwie kodowej Orion, będący kolejną grą w uniwersum Cyberpunk. Zespoły deweloperskie studia CD PROJEKT RED zlokalizowane

w Warszawie, Krakowie i Wrocławiu skupiają się z kolei na produkcji gier z nowej trylogii wiedźmińskiej, którą zapoczątkuje gra o nazwie kodowej Polaris. Europejskie zespoły CD PROJEKT RED odpowiadają również za prace nad trzecią franczyzą 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, postępujący rozwój technologii czy niepewna sytuacja polityczna i makroekonomiczna w Polsce i na świecie. Aby skutecznie realizować obrane przez nas kierunki działań w długim okresie, musimy stale monitorować otoczenie naszego biznesu oraz wsłuchiwać się w głos graczy i szerszego grona naszych interesariuszy.

Prowadząc działalność, uwzględniamy w niej elementy ESG (z ang. ESG; Environmental – środowiskowe, Social – społeczne, w tym pracownicze, Governance – ład korporacyjny i elementy zarządcze). W przyjętej przez Zarząd w 2022 r. strategii biznesowej wyznaczyliśmy pięć ambicji 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 – zarówno krótko, jak i długookresowe, które będą wspierać realizację naszych strategicznych celów biznesowych.

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 relacje w oparciu o wzajemne zaufanie i transparentność
- Pomagać innym, korzystając z naszych zasobów i kompetencji

03



ŁAD KORPORACYJNY

Struktura Grupy CD PROJEKT

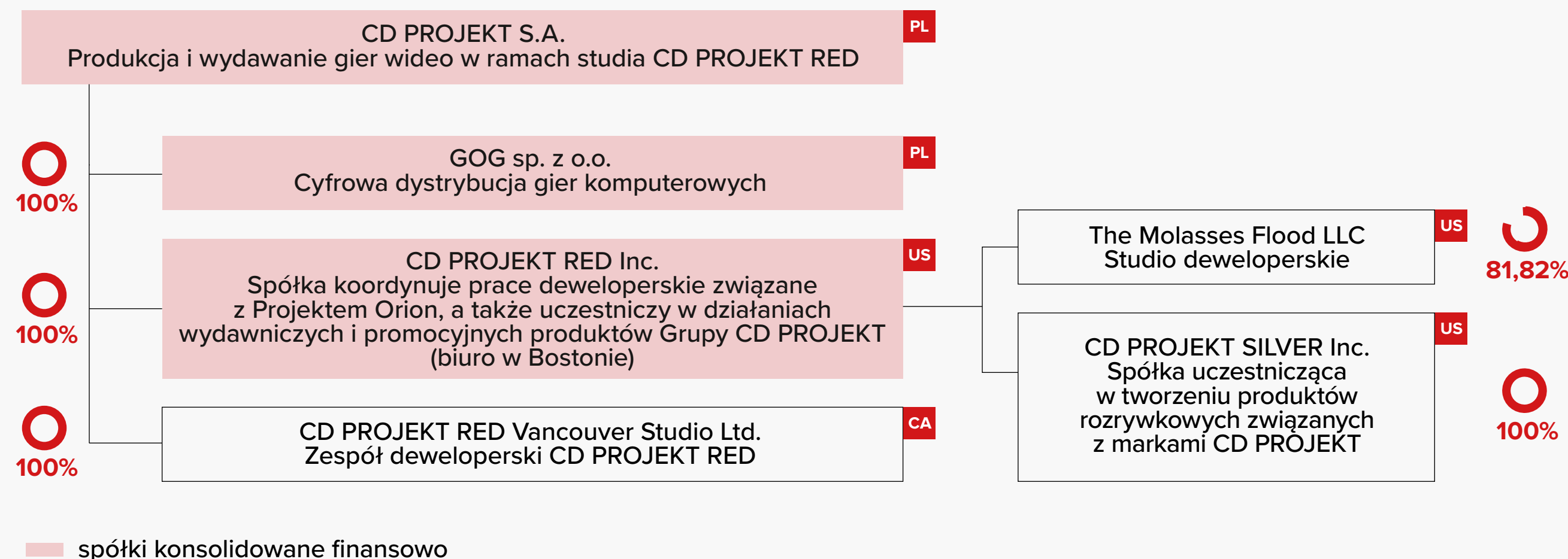
[GRI 2-6]

Grupa Kapitałowa CD PROJEKT na koniec 2023 r. składała się ze spółki dominującej CD PROJEKT S.A. i z pięciu spółek zależnych. W 2023 r. zarejestrowane zostały połączenia przez przejęcie dwóch spółek zależnych – CD PROJEKT RED STORE sp. z o.o. i Spokko sp. z o.o. (spółki przejmowane) z CD PROJEKT S.A. (spółka przejmująca)⁸.

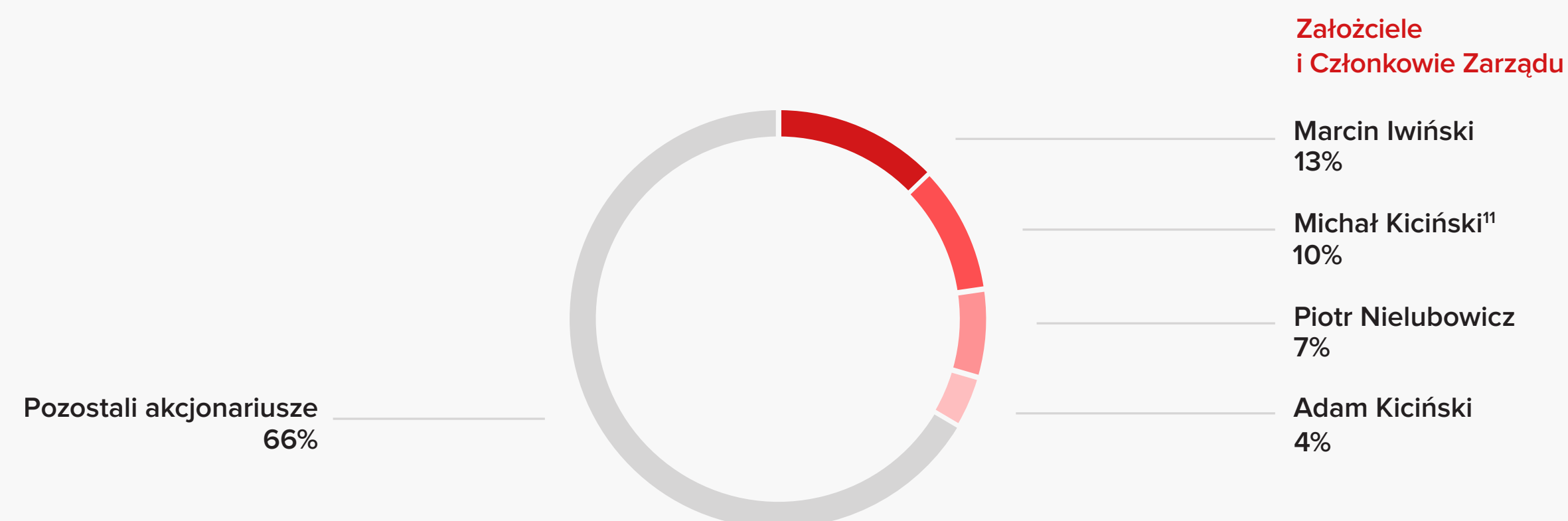
Kapitał zakładowy i struktura właścicielska

Kapitał zakładowy CD PROJEKT dzieli się na 99 910 510 akcji na okaziciela, przy czym jedna akcja uprawnia do jednego głosu na Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy⁹.

Struktura Grupy CD PROJEKT na 28 marca 2024 r.



Akcyonariat Spółki na 28 marca 2024 r.¹⁰



⁸ Nie posiadamy udziałów mniejszościowych w innych spółkach, w 2023 roku nie miały miejsca zbycia takich udziałów, a także nie miały miejsca fuzje i przejęcia inne niż opisane powyżej.

⁹ Zgodnie z §25a i b Statutu CD PROJEKT prawo głosu każdego akcjonariusza Spółki zostaje ograniczone m.in. 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.

¹⁰ Struktura uaktualniana jest na podstawie formalnych zawiadomień od akcjonariuszy posiadających co najmniej 5% ogólnej liczby głosów na Walnym Zgromadzeniu Spółki.

¹¹ Zgodnie z ostatnim oświadczeniem złożonym Spółce – w dniu 13 listopada 2023 r.

Organy CD PROJEKT

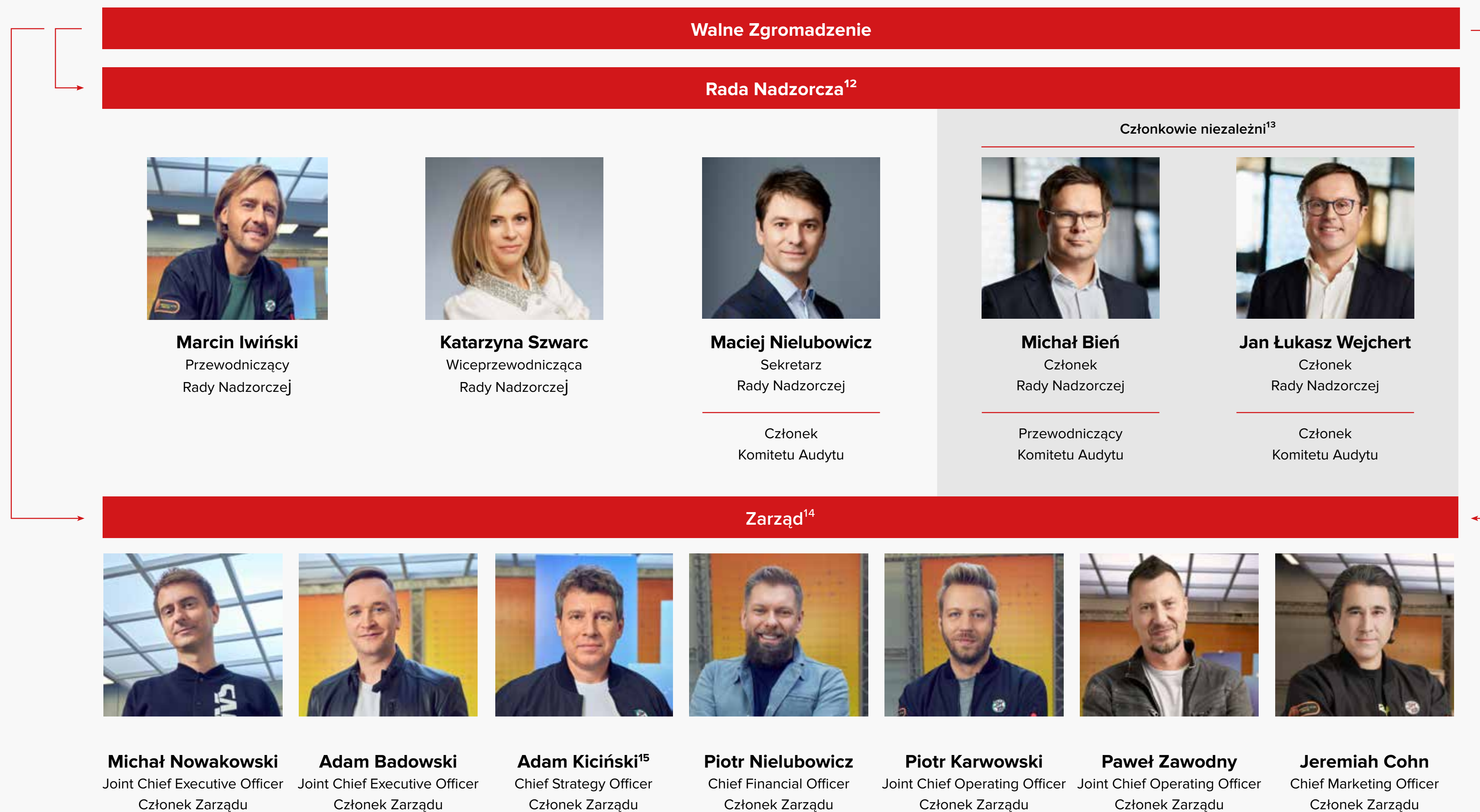
[GRI 2-9, 2-11]

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 w roku 2023 oraz na 28 marca 2024 r.


¹² Żaden z członków Rady Nadzorczej nie pełni funkcji wykonawczych w Spółce ani w jej spółkach zależnych [GRI 2-11].

¹³ Zgodnie z kryteriami niezależności określonymi w art. 129 ust. 3 ustawy z dnia 11 maja 2017 roku o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym.

¹⁴ Zgodnie z treścią [raportu bieżącego nr 39/2023](#), Zarząd Spółki zdecydował, iż od dnia 1 stycznia 2024 r. zmienił się wewnętrzny podział kompetencji Członków Zarządu w zakresie poszczególnych obszarów działalności Spółki, a co się z tym wiąże – zmianie uległy również role i określenia funkcyjne Członków Zarządu.

¹⁵ 5 października 2023 r. Adam Kiciński powiadomił Spółkę o zamiarze przyszłego kandydowania do pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej CD PROJEKT od roku 2025, a co za tym idzie – zamiarze przyszłej rezygnacji z pełnienia funkcji Członka Zarządu na koniec roku 2024 ([raport bieżący nr 39/2023](#)).

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 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

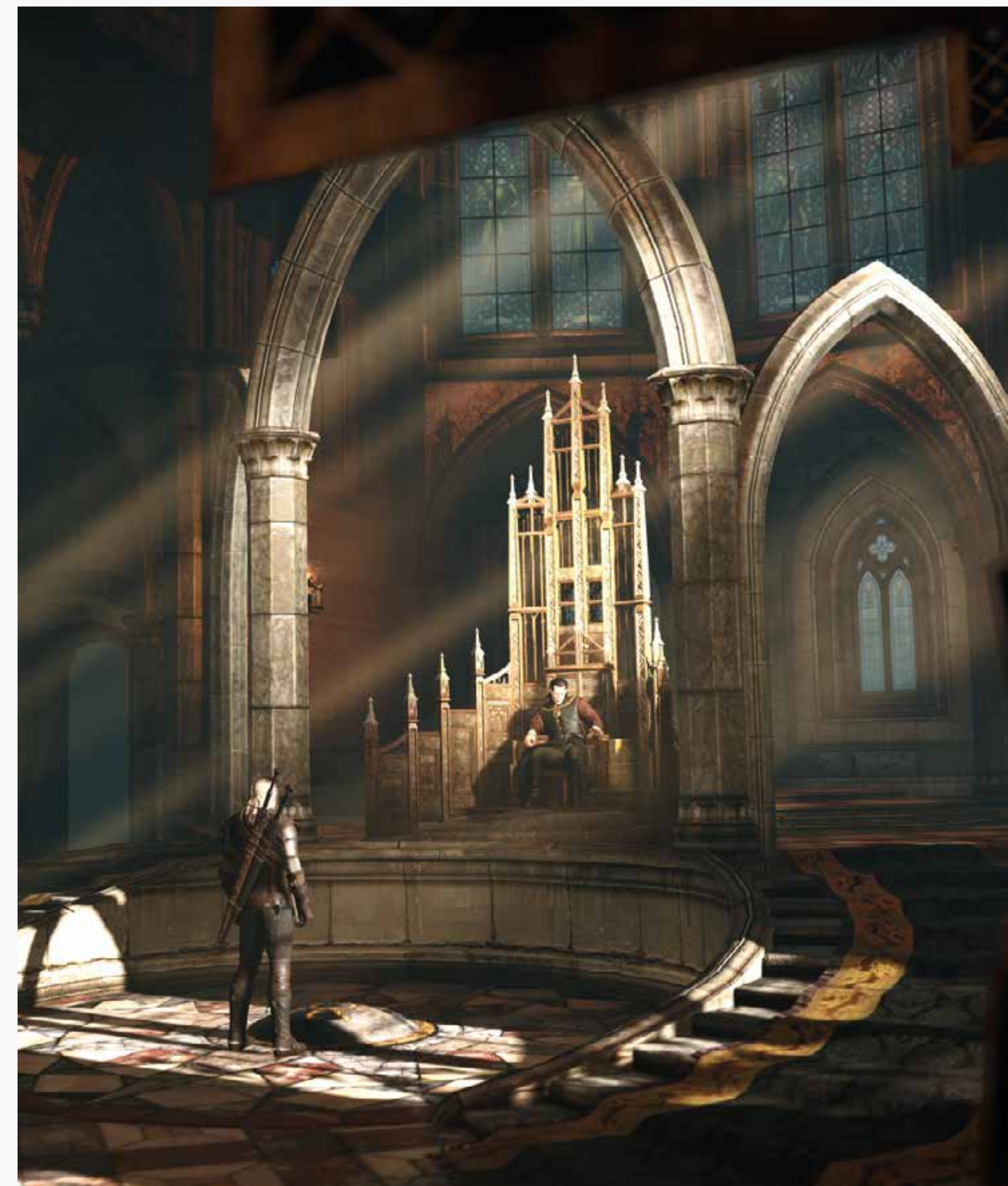
Zakres działania Zarządu CD PROJEKT obejmuje prowadzenie spraw Spółki, które nie są zastrzeżone przepisami prawa oraz postanowieniami Statutu Spółki, a także pozostałych regulacji wewnętrznych, do kompetencji Walnego Zgromadzenia lub Rady Nadzorczej.

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 i ogólnie przyjętymi standardami rynkowymi.

Uchwały Zarządu zapadają bezwzględną większością głosów. W 2023 r. Zarząd przyjął 39 uchwał.

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



Podział kompetencji Członków Zarządu

	Michał Nowakowski Członek Zarządu Joint CEO	Adam Badowski Członek Zarządu Joint CEO	Adam Kiciński Członek Zarządu CSO	Piotr Nielubowicz Członek Zarządu CFO	Piotr Karwowski Członek Zarządu Joint COO	Paweł Zawodny Członek Zarządu Joint COO	Jeremiah Cohn Członek Zarządu CMO
Lata doświadczenia w Grupie CD PROJEKT	19	22	30	25	17	6	10
Odpowiedzialność	Współodpowiada za długofalową wizję rozwoju Spółki, koordynację jej działań i zarządzanie nią. W szczególności odpowiedzialny za strategię biznesową Spółki i efektywną politykę sprzedażową. Wspiera rozwój nowych linii produktowych i zarządza istniejącym katalogiem produktów (franchise flywheel). Kształtuje długoterminowe relacje biznesowe z kluczowymi partnerami. Reprezentuje Spółkę w kontaktach z inwestorami.	Współodpowiada za długofalową wizję rozwoju Spółki, koordynację jej działań i zarządzanie nią. W szczególności odpowiedzialny za wizję kreatywną Spółki oraz zarządzanie, rozwój i prowadzenie zespołów kreatywnych w Spółce. Tworzy i definiuje unikalny wizerunek Spółki i styl, który wyróżnia ją i jej produkty na rynku.	Odpowiedzialny za strategię Spółki i wspieranie jej realizacji.	Odpowiedzialny za strategię finansową Spółki, raportowanie finansowe i niefinansowe oraz obszar prawny. Nadzoruje strategiczne projekty korporacyjne, kluczowe inwestycje i politykę Spółki w obszarze środowiska i klimatu.	Odpowiada za procesy związane z produkcją gier, optymalizacją zdolności operacyjnych Spółki, w tym w obszarze wewnętrznej oraz zewnętrznej produkcji gier i zarządzania studiami Grupy. Dodatkowo nadzoruje rozwój kompetencji online i user experience (UX).	Odpowiada za kształtowanie strategii technologicznej Spółki oraz optymalizację jej zdolności operacyjnych. Odgrywa kluczową rolę w procesie transformacji technologicznej, jak i organizacyjnej CD PROJEKT RED. Nadzoruje działalność Spółki w zakresie zatrudnienia, zarządzania talentami i metodologią pracy, dbając o to, aby były one zgodne z szerszymi celami transformacyjnymi Spółki.	Jest odpowiedzialny za globalną strategię marketingową Spółki, komunikację produktową i branding wspierający rozwój franczyz. Buduje rozpoznawalność Spółki jej IP i tytułów kształtując relacje z fanami i społecznością graczy.

Rada Nadzorcza CD PROJEKT

Rada Nadzorcza działa na podstawie przepisów prawa, [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 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 niezależności¹⁶ 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 obejmujące m.in. 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.



¹⁶ 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,
- 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 Nadzorczej¹⁷.

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 rozstrzygnięciu 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.

¹⁷ Za wyjątkiem ustalania wynagrodzenia dla Członków Rady Nadzorczej delegowanych do czasowego wykonywania czynności Członka Zarządu, które ustalone 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.

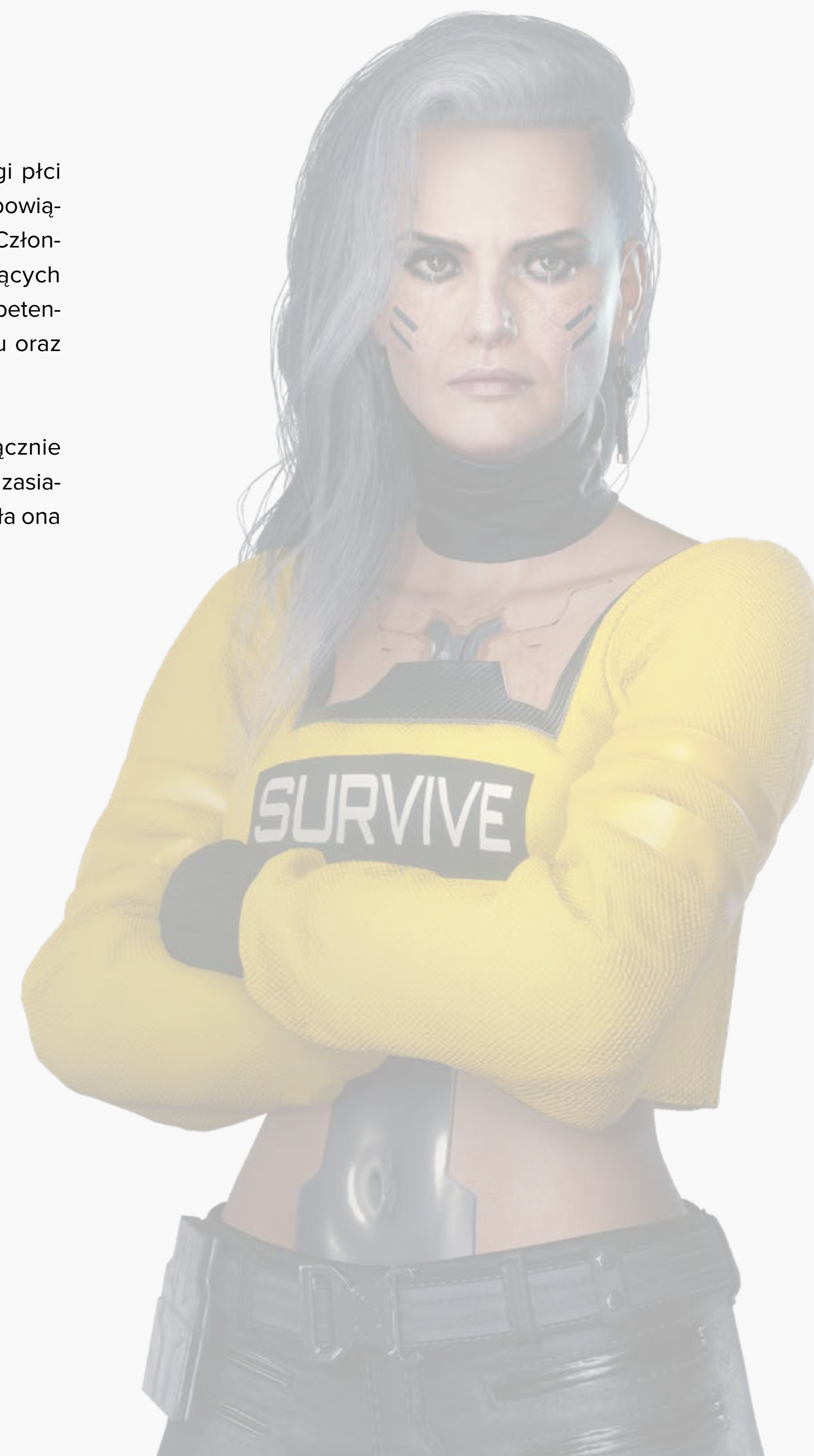
Spółka prowadzi politykę powoływania do grona władz i kluczowych menedżerów osób kompetentnych, kreatywnych, posiadających odpowiednie doświadczenie zawodowe i wykształcenie. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej posiadają wykształcenie z takich dziedzin jak zarządzanie i marketing, finanse, prawo czy 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 środków¹⁸, 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 2023 r. Zarząd CD PROJEKT złożony był wyłącznie z mężczyzn, natomiast w Radzie Nadzorczej Spółki zasiadała jedna kobieta. W raportowanym okresie pełniła ona funkcję Wiceprzewodniczącej Rady Nadzorczej.



¹⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2381&from=PL>

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. Działając na podstawie upoważnienia Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy, 27 sierpnia 2020 r. Rada Nadzorcza CD PROJEKT uszczegółowiła 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.

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.

Wynagrodzenie Członków Zarządu obejmuje część stałą, tj. wynagrodzenie zasadnicze, które jest określone 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 w działalności Spółki, zarządzania Spółką w sposób zgodny z zasadami ładu korporacyjnego oraz określonego przez Radę Nadzorczą celu zarządczego.

Członkowie Zarządu CD PROJEKT uczestniczą ponadto w Programie Motywacyjnym B na lata 2023 – 2027 przyjętym uchwałą Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia w dniu 18 kwietnia 2023 r.

[Kliknij](#), aby dowiedzieć się więcej na temat funkcjonujących w CD PROJEKT Programów Motywacyjnych A i B na lata 2023 – 2027.



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 2023 r. dostępnym na naszej stronie internetowej www.cdprojekt.com.



Zarządzanie i nadzór nad zrównoważonym rozwojem w CD PROJEKT

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

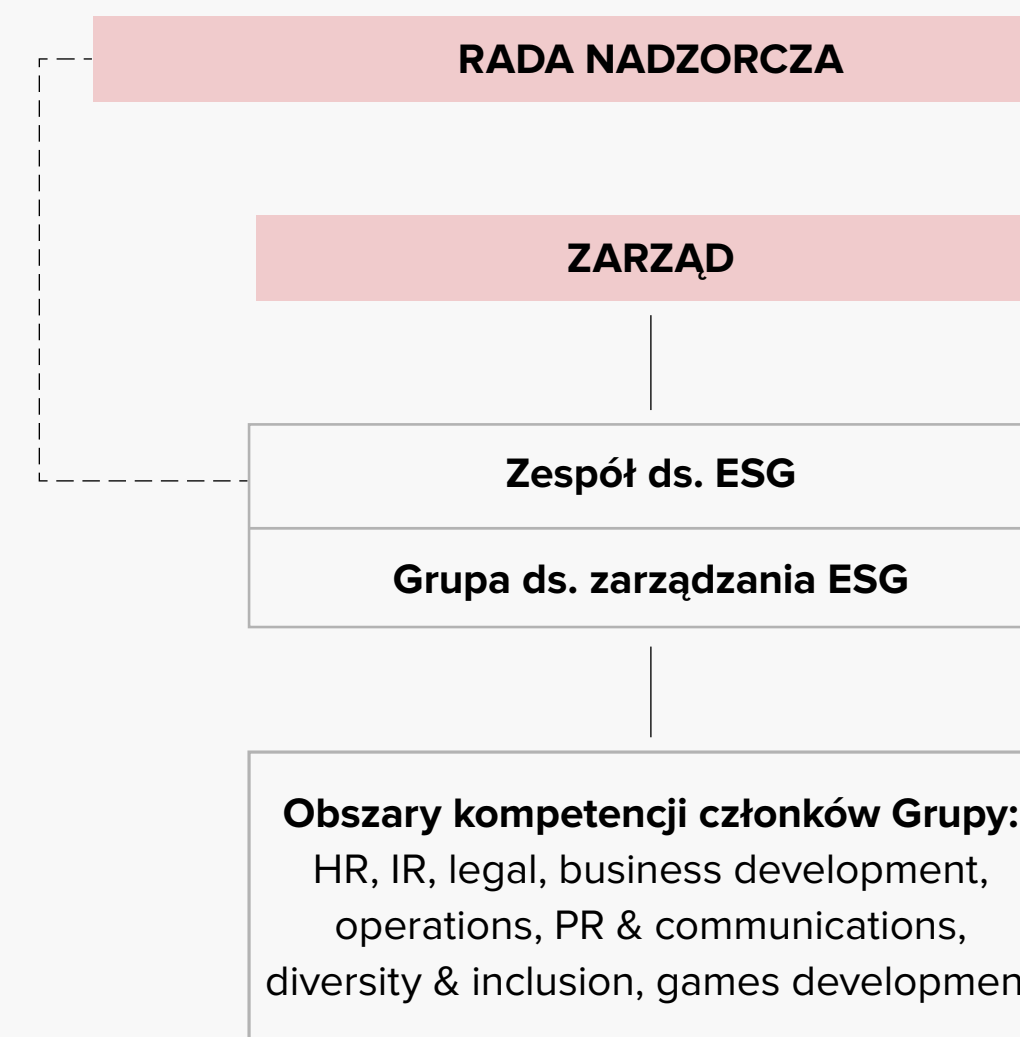
W Zarządzie CD PROJEKT za nadzór nad raportowaniem kwestii zrównoważonego rozwoju odpowiada Chief Financial Officer, Członek Zarządu. Uczestniczy on w przygotowaniu treści Raportu, recenzując jakość ujawnień ESG.

Za wyznaczenie 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.

W 2023 r. Zarząd powołał Grupę ds. zarządzania ESG, której członkom delegował odpowiedzialność za zarządzanie wpływem w obszarach ich kompetencji.

W skład Grupy wchodzi wybrane osoby, mające w swoim obszarze kompetencji zagadnienia ESG, które zajmują w strukturze Spółki stanowisko na poziomie Vice President ("VP") lub dyrektorskim. Za organizację prac Grupy odpowiadają członkowie Zespołu do spraw ESG, który dodatkowo koordynuje proces raportowania ESG w CD PROJEKT i jej Grupie Kapitałowej oraz nadzoruje realizację strategii w obszarze zrównoważonego rozwoju.

Struktura zarządzania ESG w CD PROJEKT



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

DOBRA PRAKTYKA



W 2023 r. uruchomiliśmy cykl spotkań członków Zarządu z ekspertami w zakresie zrównoważonego rozwoju branży gier pod hasłem "ESG Inspiring Talks". W ramach cyklu w minionym roku odbyły się dwa spotkania – pierwsze dotyczyło różnorodności i reprezentacji w grach, a drugie wpływu branży gier na zmiany klimatu.

Zarządzanie ryzykami związanymi ze równoważonym rozwojem

W CD PROJEKT obowiązuje Procedura zarządzania ryzykiem. Określamy w niej jak rozpoznawać, oceniać i monitorować ryzyka (w tym zagrożenia i szanse). W 2023 r. zaktualizowaliśmy naszą Procedurę i wprowadziliśmy do niej szereg usprawnień, w tym m.in. nowy system monitorowania ryzyk, który opiera się na kluczowych wskaźnikach ryzyka (KRI).

W procesie zarządzania ryzykiem w CD PROJEKT biorą udział osoby zatrudnione na stanowisku dyrektorskim, które odpowiadają za obszar objęty ryzykiem (Risk Owner) oraz osoby wyznaczone do bieżącego zarządzania ryzykami (Risk Custodian).

Za zarządzanie ryzykiem w spółkach Grupy CD PROJEKT odpowiada Zarząd każdej ze spółek. Za nadzór nad systemem kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem w CD PROJEKT S.A. odpowiada Komitet Audytu.

Dodatkowe informacje na temat zarządzania ryzykiem oraz opis ryzyk, które identyfikujemy jako istotne dla Grupy CD PROJEKT, znajdują się w [Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej CD PROJEKT za 2023 r.](#)

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

Ryzyko związane z zespołem:

- Ryzyko związane z pozyskaniem, utrzymaniem i budowaniem zespołu

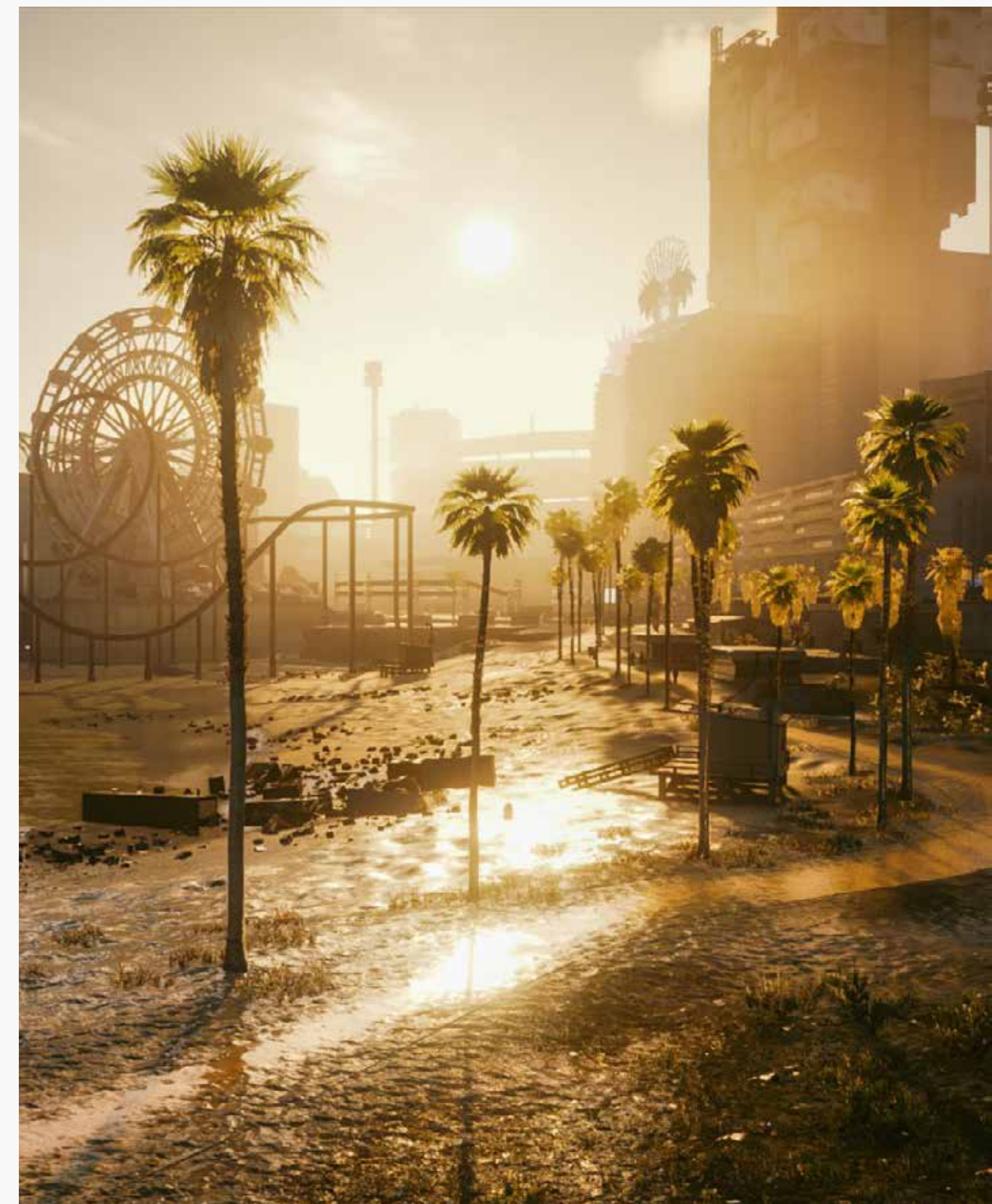
Ryzyko środowiskowe i klimatyczne:

- Ryzyko związane z ochroną środowiska i klimatu

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

Ryzyka związane z obszarem zarządzania:

- Ryzyko niedostępności infrastruktury lub usług IT, w tym ryzyko cyberbezpieczeństwa
- Ryzyko związane ze zgodnością regulacyjną
- Ryzyko związane ze współpracą z kluczowymi dostawcami
- Ryzyko związane z prawami własności intelektualnej



04

NASZE PODEJŚCIE DO ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU



Interesariusze Grupy CD PROJEKT

[GRI 2-29]

Przygotowanie Raportu poprzedziłyśmy przeglądem kluczowych grup interesariuszy Grupy CD PROJEKT. Wykorzystaliśmy do tego macierz Johnsona i Scholesa, która pozwala wyłonić grupy interesariuszy charakteryzujące się podobnymi oczekiwaniami ze względu na poziom zainteresowania i wpływ na Grupę. Poniżej przedstawiamy kluczowe grupy interesariuszy, z którymi najczęściej wchodzimy w interakcje. Angażujemy się w dialog, aby informować interesariuszy o bieżących sprawach związanych z działalnością Spółki oraz poznać ich opinie 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, jak i za pośrednictwem mediów oraz portali społecznościowych.
Rynek kapitałowy: <ul style="list-style-type: none"> ■ inwestorzy instytucjonalni i indywidualni ■ analitycy agencji ratingowych, w tym agencji ratingowych ESG ■ analitycy sell-side ■ analitycy buy-side ■ przedstawiciele instytucji i organizacji rynku kapitałowego 	<p>Stawiamy na transparentność – przekazujemy szczegółowe i przejrzyste informacje 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.</p> <p>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 platformie X: @CDPROJEKTRED_IR.</p> <p>Informacje na temat CD PROJEKT i jej bieżącej działalności udostępniamy w dwóch wersjach językowych - po polsku i po angielsku.</p>
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. W 2023 r. stworzyliśmy Fair Play. Kodeks Postępowania dla Dostawców , w którym opisaliśmy zasady, na których chcemy opierać współpracę.
Media: <ul style="list-style-type: none"> ■ dziennikarze branżowi ■ dziennikarze finansowo-ekonomiczni ■ twórcy internetowi ■ liderzy opinii 	Nasze działy PR, marketingu i relacji inwestorskich dbają o stały kontakt z przedstawicielami mediów, 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). Stworzyliśmy mechanizm Speak Up, w którym umożliwiamy zgłaszanie informacji o potencjalnych nieprawidłowościach poprzez kontakt bezpośredni lub anonimowy formularz kontaktowy.

Badanie istotnych obszarów ESG

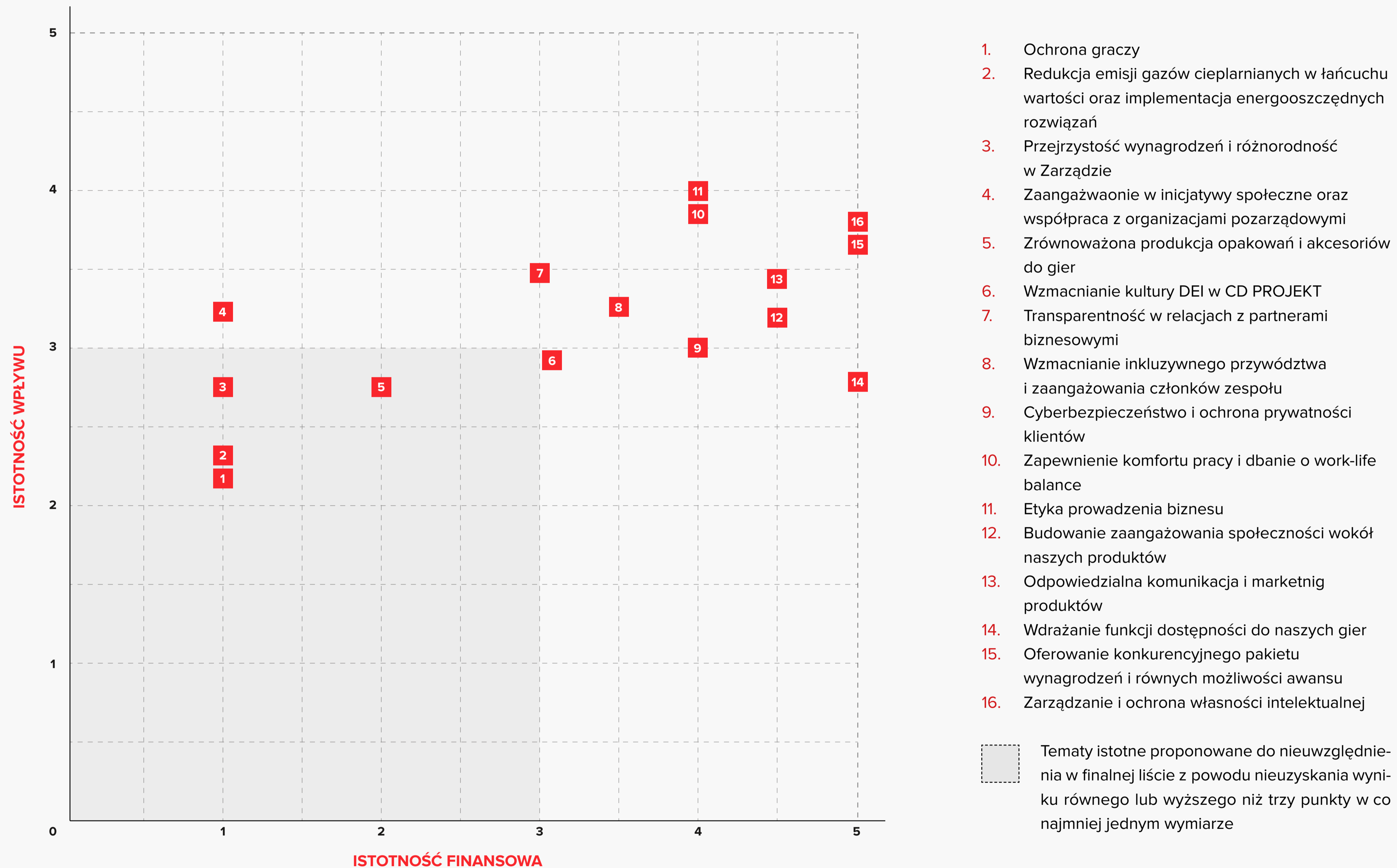
[GRI 3-1, 3-2, 3-3]

W 2023 r., w ramach przygotowania do wdrożenia dyrektywy CSRD, przeprowadziliśmy badanie istotnych zagadnień zrównoważonego rozwoju zgodnie z zasadą podwójnej istotności opisaną w standardach ESRS. Do udziału w badaniu zaprosiliśmy szerokie grono interesariuszy zewnętrznych i wewnętrznych. Badanie trwało od lipca do listopada 2023 r.

	Zrealizowane działania	Efekty prac
Diagnoza	Analiza łańcucha wartości Grupy CD PROJEKT oraz benchmark branżowy istotnych obszarów ESG firm gamingowych z całego świata	Szeroka lista potencjalnie istotnych zagadnień ESG dla branży gamingowej
Badanie jakościowe	Warsztat z ekspertami zewnętrznymi (przedstawicielami stowarzyszeń branżowych, dziennikarzy i inwestorów)	Zawężona lista 16 potencjalnie istotnych zagadnień ESG dla Grupy CD PROJEKT
Badanie ilościowe	Ankiety skierowane do członków zespołu i graczy, w których zbadaliśmy istotność wpływu potencjalnie istotnych obszarów ESG (w wymiarach dotkliwości i nieodwracalności skutków)	Punktowe oceny potencjalnie istotnych zagadnień ESG dla Grupy CD PROJEKT (istotność wpływu w wymiarach dotkliwości i nieodwracalności skutków)
Warsztat z CFO i VP ds. finansów	Określenie istotności finansowej potencjalnie istotnych zagadnień zrównoważonego rozwoju oraz istotności wpływu w wymiarze zakresu oddziaływania	Punktowe oceny potencjalnie istotnych zagadnień ESG dla Grupy CD PROJEKT (istotność finansowa i wymiar zakresu oddziaływania)
Analiza wyników	Przedstawienie potencjalnie istotnych obszarów na dwóch wymiarach (istotności wpływu i istotności finansowej)	Matryca potencjalnie istotnych zagadnień ESG dla Grupy CD PROJEKT
Zatwierdzenie listy przez Zarząd	Określenie „punktu odcięcia” i zatwierdzenie listy istotnych zagadnień ESG dla Grupy CD PROJEKT przez CFO	Lista 12 istotnych zagadnień ESG dla Grupy CD PROJEKT

W trakcie badania powstała matryca potencjalnie istotnych zagadnień ESG dla Grupy CD PROJEKT. Każde z zagadnień było oceniane na 5-stopniowej skali Lickerta, a następnie na podstawie zagregowanych wyników naniesiono obszary na matrycę.

Macierz istotnych zagadnień ESG dla Grupy CD PROJEKT



Podjęliśmy decyzję, że za tematy istotne uznamy wszystkie zagadnienia, które uzyskały nie mniej niż 3 punkty na którejkolwiek ze skal. Zdecydowaliśmy także o podniesieniu istotności obszaru “Redukcja emisji gazów cieplarnianych w łańcuchu wartości oraz implementacja energooszczędnych rozwiązań”. Pomimo iż został on stosunkowo nisko oceniony przez naszych interesariuszy, to tak jak każda działalność biznesowa - wywieramy wpływ na nasze otoczenie, w tym środowisko i klimat. Będąc świadomymi tego wpływu i naszej odpowiedzialności, uzupełniliśmy finalną listę istotnych tematów o ten obszar. Ponadto zdecydowaliśmy o połączeniu zagadnień “Wzmacnianie kultury Diveristy, Equity, Inclusion (DEI) w CD PROJEKT” oraz “Wzmacnianie inkluzywnego przywództwa i zaangażowania członków zespołu” w jeden obszar. Inkluzywne przywództwo traktujemy jako niezbędny element kultury różnorodności i włączania (DEI), a poziom zaangażowania będzie jednym z mierników monitorowanych w tym obszarze.

Lista istotnych tematów

[GRI 3-2]

Filar E – Environment

- Redukcja emisji gazów cieplarnianych w łańcuchu wartości oraz implementacja energooszczędnych rozwiązań

Filar S – Social

- Wzmacnianie kultury DEI w CD PROJEKT m.in. przez wspieranie inkluzywnego przywództwa
- Oferowanie konkurencyjnego pakietu wynagrodzeń i równych możliwości awansu
- Zapewnienie komfortu pracy i dbanie o work-life balance
- Budowanie zaangażowanych społeczności wokół naszych produktów
- Wdrażanie funkcji dostępności do naszych gier
- Odpowiedzialna komunikacja i marketing produktów
- Zaangażowanie w inicjatywy społeczne oraz współpraca z organizacjami pozarządowymi

Filar G – Governance

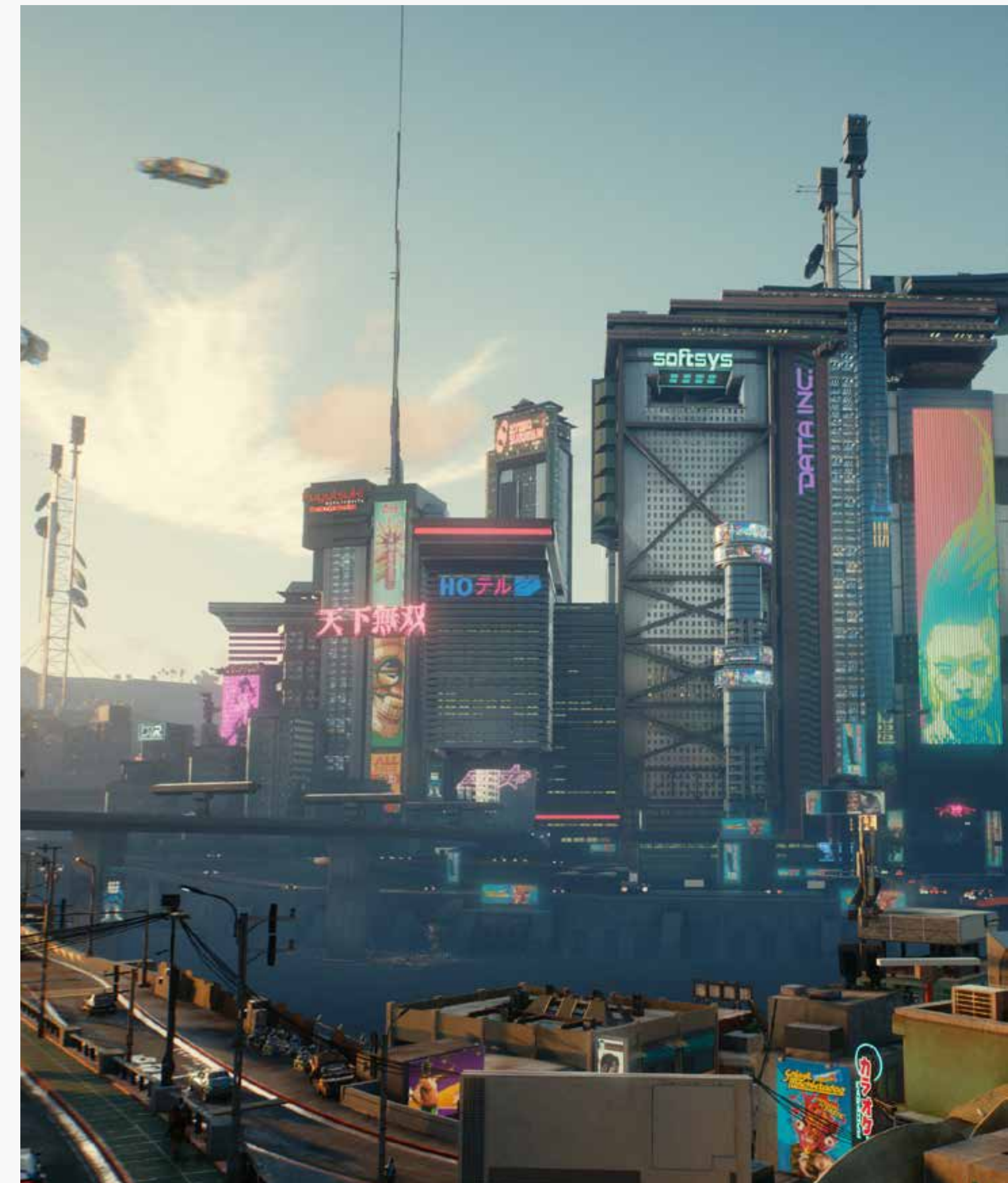
- Zarządzenie i ochrona własności intelektualnej
- Etyka prowadzenia biznesu
- Cyberbezpieczeństwo i ochrona prywatności danych
- Transparentność w relacjach z partnerami biznesowymi

W stosunku do ubiegłorocznej listy istotnych zagadnień, na obecnej pojawił się jeden nowy temat – wdrażanie funkcji dostępności do naszych gier¹⁹ (rozumianych jako dostępność dla osób ze szczególnymi potrzebami wynikającymi m.in z niepełnosprawności, a także lokalizacje językowe). Obrazuje on bieżące branżowe trendy w zakresie oczekiwań graczy co do zapewniania funkcji dostępności w wydawanych produktach. W przypadku pozostałych obszarów obecna lista stanowi uszczegółowienie zagadnień, które raportowaliśmy w poprzednich latach.

Lista 12 istotnych zagadnień ESG dla Grupy CD PROJEKT została zatwierdzona przez CFO, Członka Zarządu odpowiedzialnego za raportowanie ESG w listopadzie 2023 r. Opinie interesariuszy zebrane w procesie badania istotności zostały przekazane członkom Grupy ds. zarządzania ESG²⁰ i wzięte pod uwagę przy wyznaczaniu celów na 2024 r. w istotnych obszarach.

NASZE RATINGI ESG²¹

MSCI	S&P Global	Moody's	ISS ESG
A	31/100	31/100	C-
FTSE Russell	Refinitiv	Sustainalytics	CDP
2,8	47	15,9	C



¹⁹ Standard GRI nie przewiduje wskaźników dla obszarów specyficznych dla naszej branży - "Wdrażanie funkcji dostępności do naszych gier" oraz "Zarządzanie i ochrona własności intelektualnej" - z tego względu w rozdziale "Transparentne relacje" opisujemy sposób zarządzania tymi obszarami bez przypisania im wskaźników GRI.

²⁰ Strukturę i zakres odpowiedzialności Grupy ds. zarządzania ESG opisujemy w rozdziale "Zarządzanie i nadzór nad zrównoważonym rozwojem w CD PROJEKT".

²¹ Na dzień publikacji Raportu Zrównoważonego Rozwoju Grupy CD PROJEKT za 2023 r.

Podsumowanie realizacji celów ESG na 2023 r.

W Raporcie za 2022 r. w obszarze środowiskowym, społecznym oraz związanym z zarządzaniem i ładem organizacyjnym wyznaczaliśmy cele operacyjne na kolejne lata. Wpisują się one w realizację celów Agendy na rzecz Zrównoważonego Rozwoju ONZ do roku 2030. Poniżej znajduje się podsumowanie realizacji wyznaczonych celów (stan na dzień publikacji Raportu).

Zarządzanie i ład organizacyjny

2023: Udoskonalenie procesu weryfikacji kontrahentów i stworzenie Kodeksu Postępowania Dostawców

Cel zrealizowany

Powstał [Fair Play. Kodeks Postępowania dla Dostawców](#) i dostosowaliśmy funkcjonalność narzędzi IT do potrzeb weryfikacji 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

Cel zrealizowany

Statystyki szkoleń przedstawione w rozdziale Etyka prowadzenia biznesu.

Obszar społeczny

2025: Zwiększenie poziomu zaangażowania osób zatrudnionych w CD PROJEKT do minimum 75% do 2025 r. (w 2022 r. 70%; zaangażowanie mierzone wskaźnikiem Culture Amp)

Cel długoterminowy

W trakcie realizacji (wyniki badania przeprowadzonego w grudniu 2023 r. – 72%).

2023: Wzmacnianie różnorodności zespołu poprzez m.in. przeprowadzenie badania potrzeb i blokad rozwojowych kobiet w organizacji i przygotowanie rekomendacji działań na podstawie jego wyników

Cel zrealizowany

Przebieg badania opisano w rozdziale Różnorodność i inkluzywność.

Obszar środowiskowy

2023: Przeprowadzenie certyfikacji EMAS jako pierwsza spółka gamingowa w Polsce

Cel zrealizowany

W październiku 2023 r. przeszliśmy pozytywnie certyfikację EMAS.

2023: Wyznaczenie celów redukcyjnych w zakresie 1 i 2 dla polskich spółek z Grupy CD PROJEKT

Cel zrealizowany

Do 2030 roku zredukujemy bezwzględne emisje Grupy CD PROJEKT w zakresie 1 i 2 o 42% (względem roku bazowego 2023).

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

Cel częściowo zrealizowany

Zwiększyliśmy moc produkcyjną naszej instalacji fotowoltaicznej o 31,68 kWp (wzrost o 31,06%) oraz zrealizowaliśmy zaplanowaną modernizację infrastruktury IT.

Analiza wpływu działalności Grupy CD PROJEKT na środowisko, społeczeństwo i gospodarkę

[GRI 3-1, 3-3]

Przeanalizowaliśmy wpływ naszych działań na społeczeństwo, gospodarkę oraz środowisko naturalne. Odpowiedzią na ten wpływ jest sformułowanie 5 ambicji ESG, które znalazły się w przyjętej w 2022 r. aktualizacji strategii biznesowej Grupy CD PROJEKT. Poniżej prezentujemy wyniki analizy. Sposoby zarządzania wpływem opisaliśmy w rozdziałach odpowiadających poszczególnym ambicjom.

Ambicja 1.

Sklaniać do refleksji poprzez opowiadanie wciągających historii

Możliwy wpływ		
Środowiskowy	Społeczny	Gospodarczy
Brak wpływu	Pozytywny wpływ	Brak wpływu

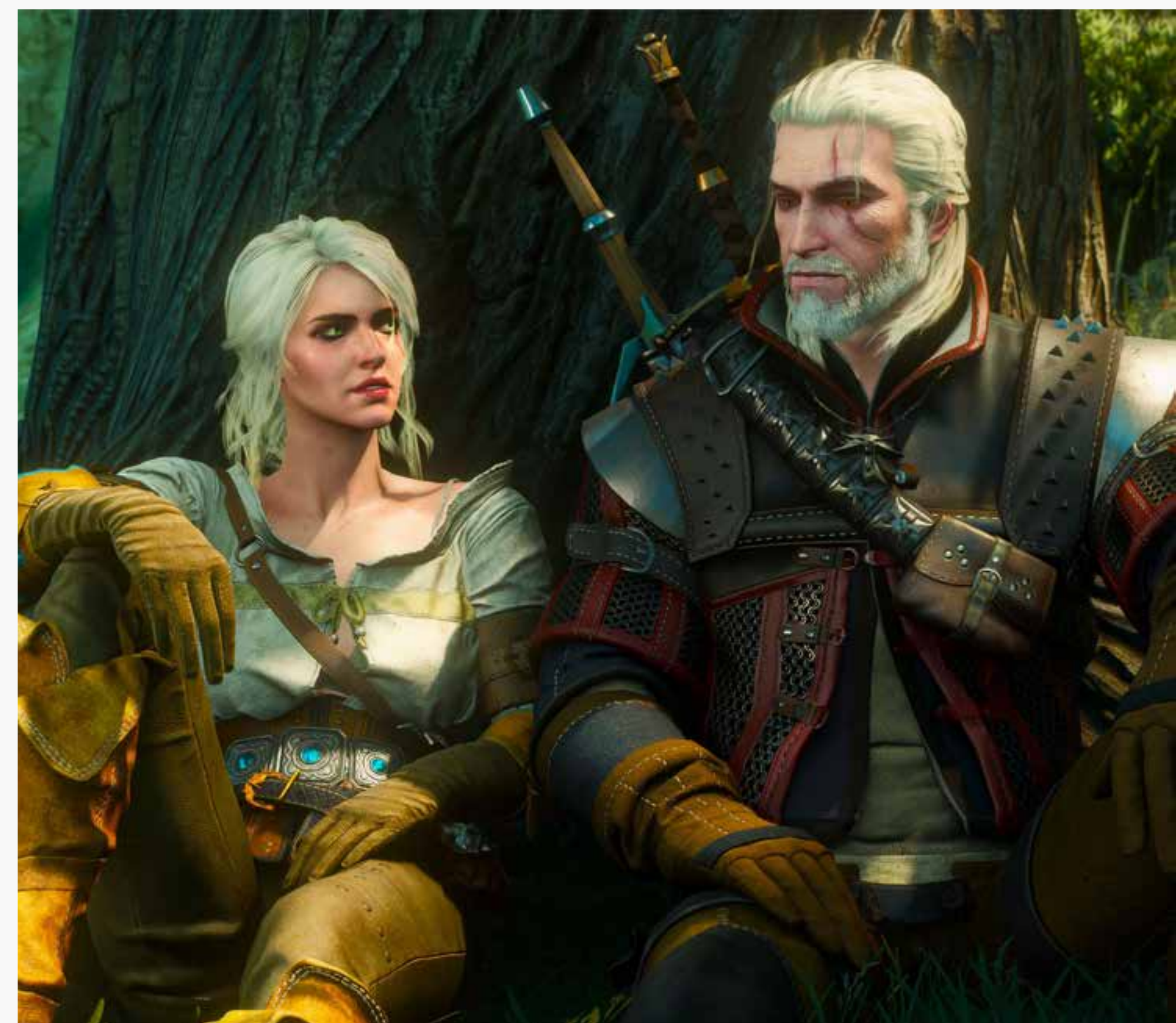
Wierzmy, że możemy wpływać na otaczający nas świat tworząc gry, które poruszają istotne tematy, wywołują emocje i skłaniają graczy do refleksji. Chcemy angażować graczy w historie, które opowiadamy. W naszych grach stawiamy ich więc przed niejednoznacznymi wyborami, pokazując tym samym, że w życiu nie ma prostych odpowiedzi, a granica między dobrem i złem często zaciera się. Staramy się, by w naszych grach znalazły się 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, żeby historie w nich opowiadane, zostawały z nimi na lata.

Ambicja 2.

Tworzyć wyjątkowe miejsce pracy, którego ludzie chcą być częścią

Możliwy wpływ		
Środowiskowy	Społeczny	Gospodarczy
Brak wpływu	Pozytywny wpływ	Pozytywny wpływ

Wpływ społeczny rozumiemy jako nasze oddziaływanie zarówno na nasz zespół jak i na społeczności, wśród których działamy na co dzień²². Elementem pozytywnego wpływu na zespół, na którym koncentrujemy się w ramach tej ambicji, są m.in. nasze działania na rzecz poprawy warunków pracy i dobrostanu zatrudnionych osób, inicjatywy mające na celu rozwijanie i motywowanie członków naszego zespołu oraz wzmacnianie kultury różnorodności i włączania. Stale analizujemy trendy na rynku pracy i podejmujemy działania, aby być pracodawcą pierwszego wyboru dla osób chcących rozwijać się w branży elektronicznej rozrywki. Jesteśmy największym pracodawcą w branży gamingowej w Polsce, zatrudniającym 1048 (96%) osób w kraju oraz 45 (4%) poza krajem²³, wywierając pozytywny wpływ na gospodarkę.



²²Wpływ na lokalne społeczności opisujemy w ramach ambicji "Pomagać innym korzystając z naszych zasobów i kompetencji".

²³Dane łączne dla spółek CD PROJEKT S.A. i GOG sp. z o.o.

Ambicja 3.

Kontynuować „zieloną” transformację na naszym kampusie i poza nim

Możliwy wpływ		
Środowiskowy	Społeczny	Gospodarczy
Negatywny wpływ	Brak wpływu	Brak wpływu

Nasz potencjalny negatywny wpływ na środowisko wynika głównie ze zużycia energii niezbędnej zarówno do produkcji naszych gier jak i grania w nie. 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. W 2023 r. uzyskaliśmy certyfikację EMAS²⁴, potwierdzającą spełnienie najwyższych wymagań środowiskowych, kompleksowość zarządzania wpływem naszej działalności na środowisko i klimat oraz rzetelność działań prowadzonych w tym obszarze. 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 wiarygodności w praktykach biznesowych mogą pozytywnie oddziaływać na społeczeństwo i gospodarkę. W relacjach z inwestorami i analitykami dbamy o równy dostęp do informacji oraz dokładamy starań, aby przekazywane dane były aktualne, rzetelne i kompletne. Wpływem w obszarze relacji biznesowych zarządzamy, kierując się m.in. dokumentem [Zasady Gry. Standardy biznesowe i etyczne Grupy CD PROJEKT](#). W 2023 r. wdrożyliśmy [Fair Play. Kodeks Postępowania dla Dostawców](#) i udoskonalliliśmy proces weryfikacji kontrahentów z wykorzystaniem narzędzi IT. Wpływem społecznym w tym obszarze zarządzamy także poprzez dialog ze społecznością graczy. Docieranie do szerokiego grona klientów przekłada się na osiągnięte przez CD PROJEKT wyniki finansowe i - w konsekwencji - pozytywnie wpływa 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 między innymi poprzez realizację programu stypendialno-mentoringowego “Dziewczyny w Grze”, organizację Promised Land Art Festival, aktywny udział naszych przedstawicieli w prezentacjach i panelach podczas imprez branżowych, czy stwarzanie możliwości angażowania się w działania charytatywne przez członków naszego zespołu. Na terenie naszego kampusu funkcjonują również (na zasadach komercyjnych) dwie placówki oświatowe: [Futuregames Warsaw](#) oraz [AMA Film Academy](#). Udostępniamy także przestrzeń organizacjom pożytku publicznego w oparciu o umowy zawierane na korzystnych dla nich warunkach. Działania w tym obszarze realizujemy w oparciu o Politykę zaangażowania społecznego.

²⁴System ekozarządzania i audytu EMAS (ang. EcoManagement and Audit Scheme) to unijny system certyfikacji środowiskowej, który funkcjonuje w oparciu o Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1221/2009 z 25 listopada 2009 r.

05



NASZE GRY

[GRI 3-3]

Nasze podejście do tworzenia gier

Nasza ambicja: Skłaniać do refleksji poprzez opowiadanie wciągających historii

Tomasz Marchewka, Story Director w CD PROJEKT:

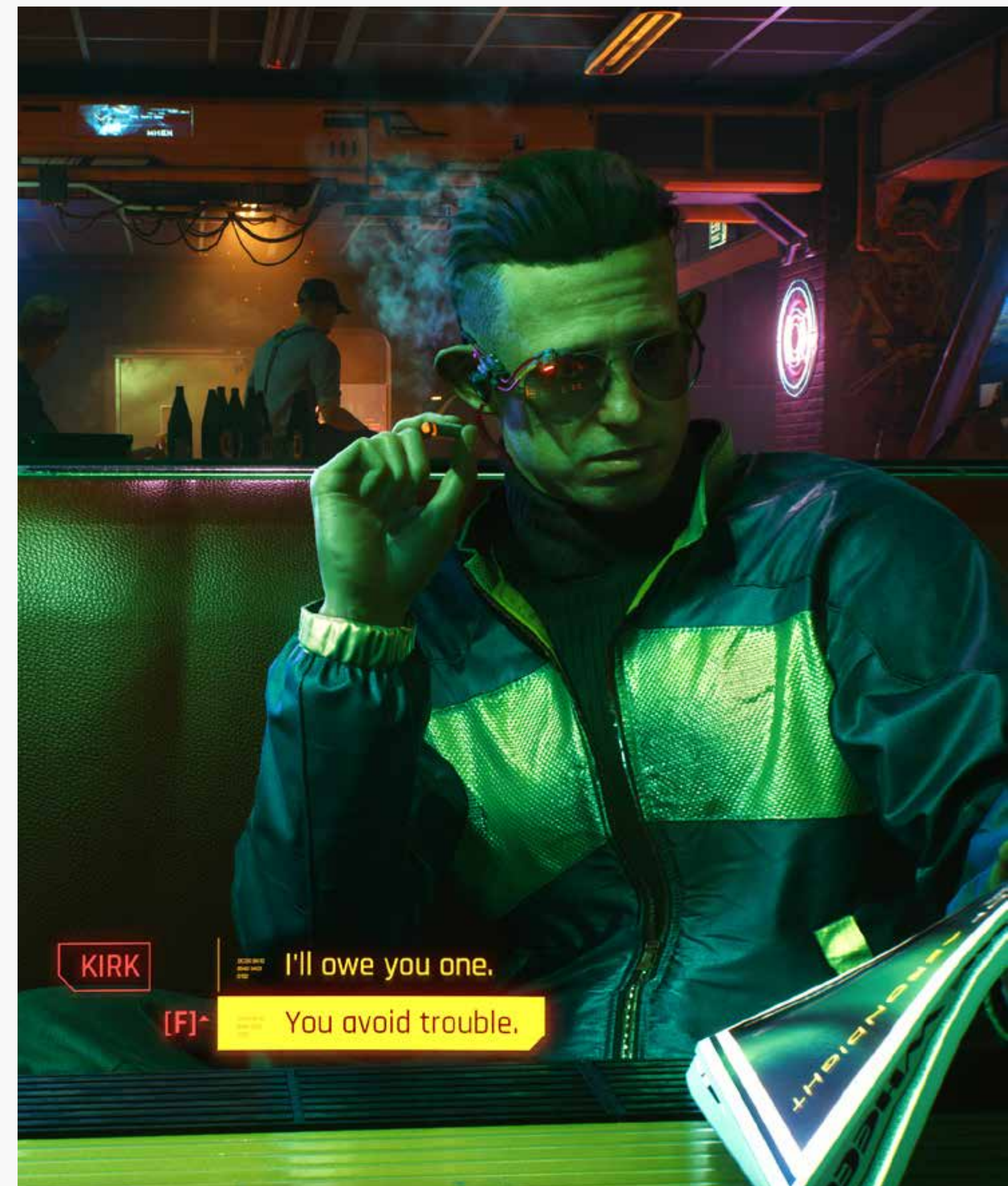
“Tworząc gry, mamy świadomość, że oprócz tego, że są znakomitą rozrywką, są też, co jest dla nas bardzo ważne, tekstami kultury.

Siłą dobrej książki, dobrego filmu, serialu czy właśnie gry wideo jest to, jak mocno rezonuje ona z odbiorcami. Jest to przecież wiadomość, którą twórca wysyła do swojego odbiorcy i ma nadzieję, że emocjonalnie znajdą wspólny język. Czasami ta wiadomość zadziwia, czasami stanowi pytanie, na które gracz będzie aktywnie poszukiwał odpowiedzi w świecie gry i poza nim, czasami sprawia przyjemność albo daje pocieszenie. Ale za każdym razem chcemy sprowokować naszych odbiorców do refleksji na temat tego, co w życiu najcenniejsze lub niezauważalne; zaskakujące lub niesłusznie pomijane. Cieszymy się, gdy po podróży, jaką jest obcowanie z naszymi grami, odbiorca czuje, że doświadczył czegoś unikatowego. Czegoś, co może stać się nawet załącznikiem wewnętrznej przemiany.

Gry dają nam unikalną możliwość nie tylko wysłania wiadomości, ale też poprowadzenia dialogu. Są interaktywne – więc kiedy zadajemy graczowi pytanie, możemy dać też możliwość wyboru własnej ścieżki i odnalezienia odpowiedzi.

Żeby to działało – żeby taki dialog miał znaczenie, musi dotyczyć autentycznych, ludzkich emocji. Nasze historie, chociaż dzieją się w wypełnionym magią i potworami świecie fantasy albo mrocznym mieście przyszłości zdominowanym przez technologię, tak naprawdę są przede wszystkim o ludziach. Na przykład w dodatku do Cyberpunka 2077 “Widmo wolności” opowiadamy historię w konwencji szpiegowskiego thrillera pełnego kłamstw, cybernetycznych gadżetów i zwrotów akcji, ale na najważniejszym, emocjonalnym poziomie jest to przede wszystkim historia o zawiedzionych marzeniach, o desperackiej chęci ratowania życia, o lojalności stawianej ponad samego siebie oraz o błędach z przeszłości, których nie da się naprawić. Niby opowiada o szpiegach, ale są to przede wszystkim przyjaciele, którzy przestali sobie ufać i których tragedia polega na tym, że nigdy nie będą w stanie tego zaufania odbudować, chociaż obydwójce bardzo by chcieli.

To podejście jest dla nas kluczowe – nasze historie muszą być przede wszystkim bardzo ludzkie, ale również aktualne. Muszą dotyczyć autentycznych problemów, z którymi utożsamiać się będzie nasz odbiorca, bo tylko wtedy jesteśmy w stanie podjąć z nim dialog.”



006



ZESPÓŁ

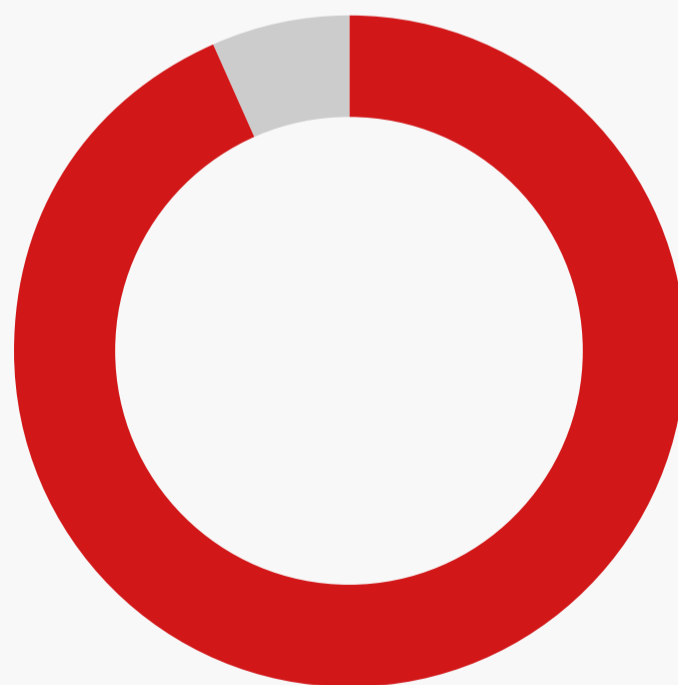
[GRI 3-3]

CD PROJEKT jako pracodawca²⁵

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 nasz kapitał ludzki. 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, wykonywaną pracę i zajmowane stanowisko.

Zatrudnienie w Grupie Kapitałowej CD PROJEKT na koniec 2023 r.



● **1093 osoby** - CD PROJEKT S.A. i GOG sp. z o.o.²⁶

● **75 osób** - pozostałe spółki: CD PROJEKT RED Inc., CD PROJEKT RED Vancouver Studio Ltd., CD PROJEKT SILVER Inc. oraz The Molasses Flood LLC

Średnia wieku osób zatrudnionych w Grupie CD PROJEKT w 2023 r. wyniosła 33 lata i odzwierciedla trendy panujące w sektorze produkcji gier w studiach na całym świecie.

W 2023 r. wskaźnik rotacji w Grupie CD PROJEKT²⁷ wyniósł 15,5%²⁸.

Na osiągnięty wskaźnik rotacji w największym stopniu wpłynęły zapowiedziane w lipcu 2023 r. zwolnienia, które przeprowadziliśmy głównie w drugiej połowie 2023 r. Przyczyną podjęcia przez Zarząd decyzji o przeprowadzeniu zwolnień była konieczność dostosowania skali i struktury zespołu CD PROJEKT do potrzeb operacyjnych Spółki i planów projektowo-wydawniczych realizowanych w ramach strategii Grupy CD PROJEKT. Proces redukcji zatrudnienia został skonsultowany z ciałem doradczym przy Zarządzie CD PROJEKT reprezentującym zatrudnionych (RTR - Red Team Representatives).

[GRI 404-2]

Zwalnianym członkom zespołu zaoferowaliśmy odprawy, przekraczające ustawowe wymagania. Zespół HR wspierał osoby dotknięte zwolnieniami, oferując m. in. pomoc w tworzeniu CV i przygotowaniu do rozmów kwalifikacyjnych oraz uczestnictwo w Programie Alumni umożliwiającym utrzymanie kontaktu w kontekście przyszłych rekrutacji. Osobom objętym zwolnieniami zapewniliśmy również dodatkową pomoc psychologiczną.

Równolegle, nasze działania mające na celu dalszą poprawę warunków pracy i wzbogacanie oferty pracowniczej skierowanej do zatrudnionych spowodowały, że wskaźnik rotacji za 2023 r, biorący pod uwagę odejścia jedynie z inicjatywy pracownika, osiągnął niski poziom - 4,9%²⁹.

Ambicja ESG

Istotne obszary

Cele na 2024 r.

Cele na 2025 r.

Cele Zrównoważonego Rozwoju

Tworzyć wyjątkowe miejsca pracy, którego ludzie chcą być częścią

- Oferowanie konkurencyjnego pakietu wynagrodzeń i równych możliwości awansu
- Zapewnienie komfortu pracy i dbanie o work-life balance
- Wzmacnianie kultury DEI w CD PROJEKT poprzez m.in. wspieranie inkluzywnego przywództwa
- Dostosowanie ścieżek kariery w odpowiedzi na wyzwania związane z realizacją strategii biznesowej
- Utrzymanie wskaźnika gender pay gap (wyliczonego na bazie różnicy CR) na poziomie max 2%
- Opracowanie i wdrożenie dobrych praktyk związanych z powrotem zatrudnionych po dłuższych nieobecnościach
- Wdrożenie długofalowego programu rozwoju top talentów, zapewniającego ciągłość obsady kluczowych stanowisk liderskich

- Zwiększenie poziomu zaangażowania osób zatrudnionych w CD PROJEKT do minimum 75% do 2025 r. (rok bazowy 2022 - 70%, wynik osiągnięty na koniec 2023 r. - 72%; zaangażowanie mierzone wskaźnikiem Culture Amp)
- Przeprowadzenie plotażu szkoleń z obszaru DEI oraz włączenie ich do ogólnej ścieżki rozwojowej



²⁵Zgodnie z wymogami standardu GRI, dane w rozdziale "Zespół" dotyczą głównie pracowników, tj. osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. W stosownych przypadkach, dla pełnego zobrazowania kontekstu naszej działalności, posługujemy się określeniem "osoby zatrudnione", mając wówczas na myśli wszystkich członków zespołu, niezależnie od formy zatrudnienia.

²⁶Jak wskazaliśmy w rozdziale "O raporcie", określenie "Grupa CD PROJEKT" na potrzeby niniejszego Raportu obejmuje spółki CD PROJEKT S.A. oraz GOG sp. z o.o.

²⁷Obliczony jako stosunek liczby odchodzących do łącznej liczby pracowników.

²⁸Rotacja zatrudnionych w CD PROJEKT S.A. (wszystkie formy zatrudnienia) wyniosła w 2023 r. 17,4%.

²⁹Analogiczny wskaźnik dla CD PROJEKT S.A. (wszystkie formy zatrudnienia) wyniósł w 2023 r. 4,8%.

Reprezentacja osób zatrudnionych [GRI 2-30]

W CD PROJEKT 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 2021 r. Spółka powołała RED Teams Representatives (RTR) - ciało doradcze przy Zarządzie CD PROJEKT, działające w interesie osób 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 osób zatrudnionych, które nie zajmują stanowisk dyrektorskich i wyższych w organizacji. Główną rolą RTR jest identyfikacja zagadnień wymagających usprawnień w organizacji, sugerowanie rozwiązań i współpraca z Zarządem nad ich wdrożeniem.

W 2023 r. w CD PROJEKT powstała komisja zakładowa zrzeszona w ramach jednego z ogólnopolskich związków zawodowych, która następnie została przekształcona w komisję międzyzakładową. Komisja działa niezależnie od RTR. Spółka uznaje oba ciała, a współpraca z każdym z nich ma na celu osiągnięcie równowagi pomiędzy interesami osób zatrudnionych a efektywnością organizacji, co sprzyja jej zrównoważonemu i harmonijnemu rozwojowi.

Pracownicy Grupy nie są objęci zbiorowym układem pracy.

DOBRA PRAKTYKA



Komunikację z członkami naszego zespołu prowadzimy wielokanałowo, dzięki czemu na bieżąco informujemy o istotnych wydarzeniach w życiu Grupy CD PROJEKT. Każdego roku organizujemy wewnętrzne prezentacje rocznych i półrocznych wyników finansowych Grupy CD PROJEKT, podczas których członkowie Zarządu omawiają wyniki danego okresu oraz plany związane z najbliższą przyszłością, a także odpowiadają na pytania zadawane w części Q&A. W trakcie roku organizujemy również szereg tematycznych wewnętrznych spotkań z Członkami Zarządu i wyższej kadry managerskiej, podczas których zatrudnieni mają możliwość zadawania pytań na interesujące ich tematy. W 2023 r. odbył się również Townhall, na którym Zarząd omówił nasze wartości, a członkowie zespołu mieli możliwość zapoznania się z postępowaniem w prowadzonych pracach deweloperskich.

Pozyskiwanie talentów

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



W 2023 r. do Grupy CD PROJEKT zaaplikowało ponad 33,5 tys. osób, z czego 138 procesów rekrutacyjnych zakończyło się zatrudnieniem.

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 Grupie CD PROJEKT mają możliwość polecenia kandydatów na otwarte projekty rekrutacyjne. W 2023 r. dzięki programowi poleceń pracowniczych zatrudniliśmy 15 osób.

Badanie doświadczenia rekrutacyjnego kandydata

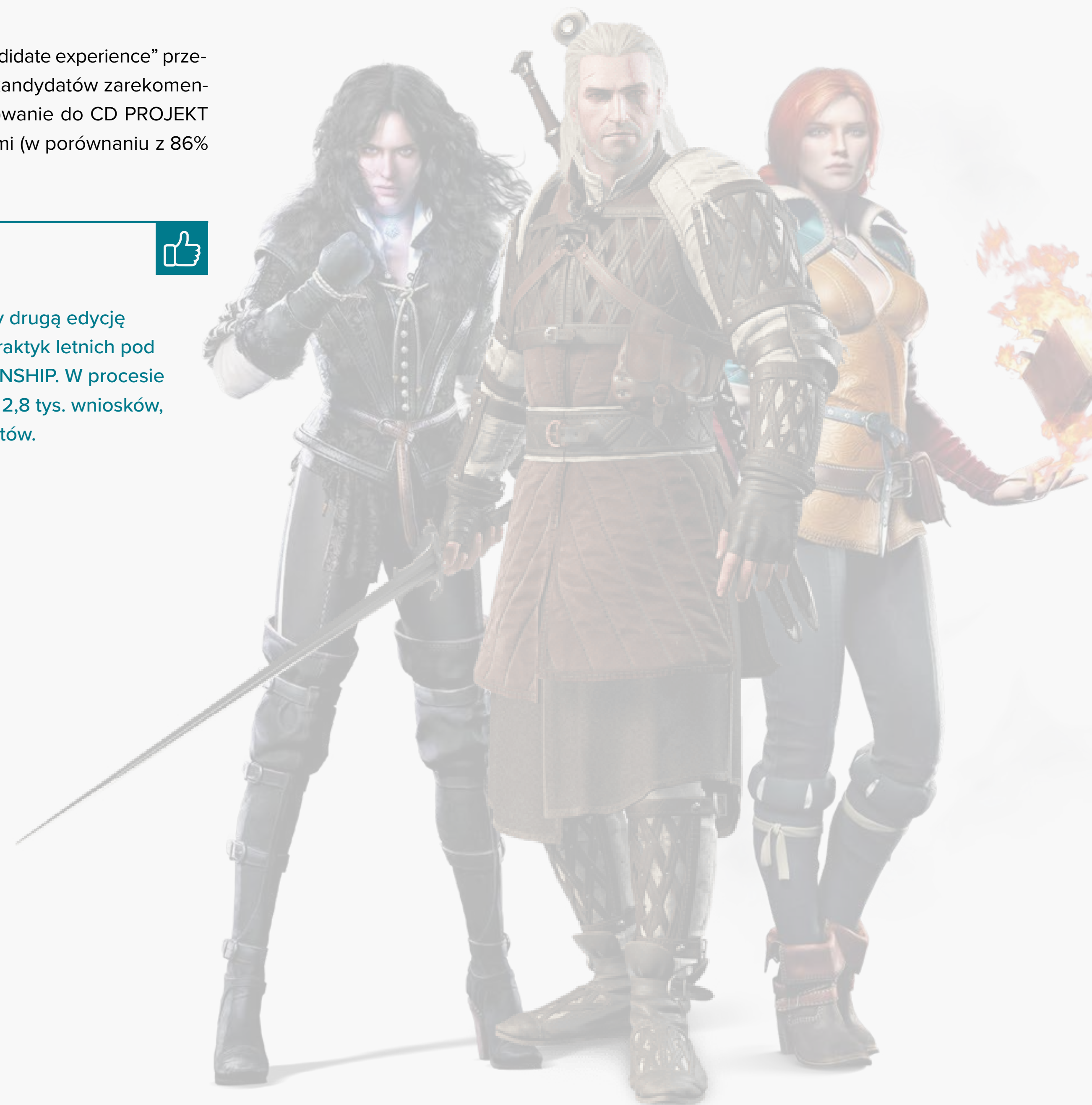
Dążymy do podnoszenia jakości naszych rekrutacji i doceniamy każdą informację zwrotną od osób, które miały okazję wziąć w nich udział. W CD PROJEKT mierzymy jakość naszych procesów rekrutacyjnych, wykorzystując tzw. badanie candidate experience, które prowadzimy od 2020 r. W ramach badania, każdej osobie 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" przeprowadzonego w 2023 r., 95% kandydatów zarekomendowałoby innym osobom aplikowanie do CD PROJEKT lub kontakt z naszymi rekruterami (w porównaniu z 86% kandydatów w 2022 r.).

DOBRA PRAKTYKA



1 lipca 2023 r. uruchomiliśmy drugą edycję programu 3-miesięcznych praktyk letnich pod nazwą RED SUMMER INTERNSHIP. W procesie naboru otrzymaliśmy ponad 2,8 tys. wniosków, finalnie wybierając 19 stażystów.



Rozwój i zaangażowanie

Szkolenia

[GRI 404-2]

Poprzez rozwój zawodowy rozumiemy nie tylko rozwój merytoryczny w danej dziedzinie czy specjalizacji, ale również rozwój umiejętności miękkich czy wymianę doświadczeń między zespołami. W 2023 r., podobnie jak w latach poprzednich, zaoferowaliśmy członkom naszego zespołu ogólnodostępne ścieżki szkoleniowe rozwijające kluczowe, strategiczne kompetencje, jak i potrzeby wynikające z indywidualnych planów szkoleniowych, którymi są objęte wszystkie osoby zatrudnione.

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

W 2023 r. 79,6% pracowników CD PROJEKT wzięło udział w przynajmniej jednym szkoleniu.

Ogólna ścieżka rozwojowa

W ramach ogólnej ścieżki rozwojowej organizujemy szkolenia z kompetencji miękkich, takich jak np. zarządzanie emocjami, udzielanie informacji zwrotnej, negocjacje, autoprezentacja czy umiejętności współpracy i komuni-

kacji w zespole według narzędzia Insights Discovery. Warsztaty są organizowane cyklicznie i może w nich wziąć udział każda osoba zatrudniona.

Poza szkoleniami z kompetencji miękkich, w 2023 r. zorganizowaliśmy m.in. szkolenia z pracy w metodyce Agile i warsztaty poświęcone obsłudze silnika Unreal Engine 5 prowadzone przez Epic Games. Odbył się także szereg szkoleń zorganizowanych z inicjatywy członków naszego zespołu, którzy chcą dzielić się wiedzą. Spotkania dotyczyły m.in. storytellingu i tworzenia questów w grach czy zarządzania finansami osobistymi.

Managerska ścieżka rozwojowa

Z punktu widzenia realizacji strategii biznesowej Grupy istotne jest wzmocnienie kompetencji w obszarze przywództwa wśród członków kadry kierowniczej. W 2021 r. w CD PROJEKT wprowadziliśmy 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. W 2023 r. ze szkoleń zorganizowanych w ramach managerskiej ścieżki rozwojowej skorzystały 102 osoby.

Zróżnicowana oferta szkoleń w ramach ścieżki managerskiej zawiera zarówno warsztaty w formie online jak i stacjonarne, dostępne w dwóch wersjach językowych. Dodatkowo urozmaicamy 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 modułów warsztatowych. Kolejne moduły ścieżki przeznaczone są dla bardziej doświadczonych managerów i wspierają rozwój takich kompetencji jak odwaga managerska, zarządzanie zmianą czy rozwój pracowników.

DOBRA PRAKTYKA



W 2023 r. do oferty ścieżki managerskiej wprowadziliśmy stworzony wewnętrznie nowy program szkoleniowy o nazwie RED2RED Learning. Jego celem jest dzielenie się wiedzą i doświadczeniem wśród managerów oraz budowanie zaufania i wzajemnego wsparcia wśród liderów. Program czerpie z metody action learning oraz peer to peer coaching i bazuje na cyklu 6 spotkań grupy managerów omawiających stojące przed nimi wyzwania managerskie.

Niezwykle istotnym elementem procesu rozwoju umiejętności managerskich jest też aspekt diagnozy i feedbacku. W 2023 r. odświeżyliśmy program EmpoweRED, który rozpoczyna się obecnie od etapu analizy kompetencji. Dzięki temu uczestnicy programu EmpoweRED realizują kolejne kroki rozwojowe w zgodzie ze stworzonym przez siebie indywidualnym planem rozwoju.

Skupiając się na rozwoju kluczowych kompetencji najwyższej kadry kierowniczej, w 2023 r. Zarząd CD PROJEKT wziął udział w programie LDI (Leadership Development Intensive), który opiera się na autorskiej metodzie Johna Scherera i polega na pogłębionej pracy coachingowej.

Wszystkie realizowane w CD PROJEKT programy rozwojowe analizujemy pod kątem ich efektywności. Wspiera nas w tym model oceny efektywności szkoleń według Kirkpatricka, w którym badamy nie tylko reakcję na dany warsztat (satysfakcję), ale również przyrost wiedzy czy zmianę zachowań. Dzięki temu mamy pewność, że wdrożone programy realizują założone cele, odpowiadają na potrzeby organizacji i osób zatrudnionych, 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 wymaga od nas dostosowania kryteriów, według których oceniamy wyniki i pracę w nowym podejściu do zarządzania zespołem. Istotną zmianą w systemie ocen pracowniczych, którą wprowadziliśmy na przestrzeni ostatnich dwóch lat, było przełożenie akcentu z oceny indywidualnego wysiłku każdej osoby zatrudnionej na rzecz wysiłku wspólnego, który ma prowadzić do bardziej skutecznej komunikacji i osiągnięcia wysokich jakościowo celów.

Jednym ze sposobów, w jaki wspieraliśmy Agile'ową transformację w 2023 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, w 2023 r. uruchomiliśmy w portalu pracowniczym narzędzie umożliwiające wzajemne docenianie osób zatrudnionych w formie krótkich wiadomości "ShoutOut".

W 2023 r. (podobnie jak w 2022 i 2021 r.) 100% pracowników CD PROJEKT otrzymało co najmniej jedną informację zwrotną od przełożonego, oceniającą postawę i jakość pracy w danym okresie.

Badanie zaangażowania Culture Amp

Aby lepiej odpowiadać na potrzeby osób zatrudnionych oraz śledzić na bieżąco wyzwania, z którymi się mierzą, w 2022 r. wdrożyliśmy narzędzie do badania zaangażowania zespołu - Culture Amp. Dzięki niemu możemy na bieżąco monitorować 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. koncentrowaliśmy się na wzmocnieniu przywództwa i współpracy międzypołożowej, wspieraniu kultury feedbacku i doceniania, zwiększeniu efektywności komunikacji wewnętrznej oraz dalszym rozwoju oferty pracowniczej.

W 2023 r. w CD PROJEKT uruchomiliśmy również częstsze mini-ankiety zaangażowania pod nazwą Pulse Check, które pozwalają nam śledzić zmiany w nastrojach organizacji, a także identyfikować fluktuację poziomu zaangażowania w czasie, zestawiając ją z kontekstem funkcjonowania firmy.

Culture Amp w 2023 r.	CD PROJEKT	GOG
Poziom zaangażowania	72%	75%
Frekwencja w badaniu	73%	93%

Wzmacnianie kultury DEI w CD PROJEKT poprzez m.in. wspieranie inkluzywnego przywództwa

W Grupie CD PROJEKT chcemy otaczać się ludźmi, dla których praca jest pasją i źródłem zawodowej inspiracji. Takimi, którzy chcą 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 możemy realizować zawodowe ambicje, rozwijać swoją wiedzę i umiejętności. Na co dzień dokładamy starań, aby każda osoba zatrudniona czuła, że jej głos ma znaczenie.

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.

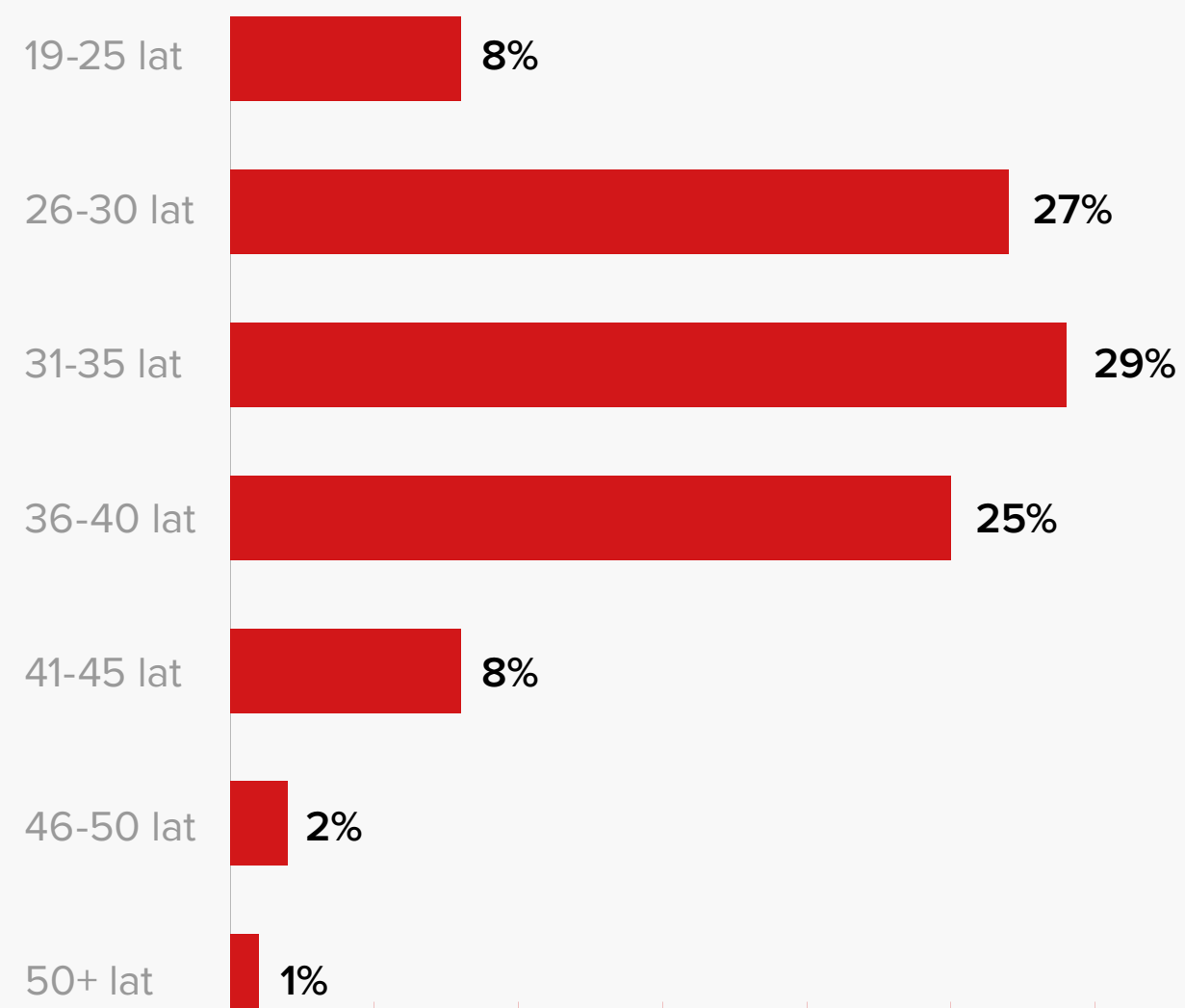
Nasze zobowiązanie dotyczące różnorodności i akceptacji zawarliśmy w dokumencie [Zasady Gry. Standardy Biznesowe i Etyczne Grupy CD PROJEKT](#).

Na koniec 2023 r. w Grupie CD PROJEKT zatrudniliśmy 6 osób z niepełnosprawnościami. Główny budynek naszej siedziby w Warszawie jest dostosowany do ich potrzeb, tj. 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 każdej osoby zatrudnionej, dostosowując indywidualnie jej stanowisko pracy do konkretnych wymagań związanych ze zdrowiem czy niepełnosprawnością.

18% osób zatrudnionych w polskich spółkach Grupy CD PROJEKT stanowią obcokrajowcy. Na koniec 2023 r. zatrudniliśmy osoby pochodzące z 45 krajów na całym świecie, w tym m.in. z Ukrainy, Francji, Włoch i Wielkiej Brytanii.

Grupa CD PROJEKT	2023	2022
Udział kobiet w ogóle zatrudnionych	31%	32%
Udział kobiet w kadrze kierowniczej	24%	24%
Udział kobiet wśród deweloperów	21%	24%

Zatrudnieni w Grupie CD PROJEKT w podziale na kategorie wiekowe³⁰



³⁰Z uwagi na strukturę wiekową osób zatrudnionych nie prowadzimy obecnie programów ułatwiających przejście na emeryturę [GRI 404-2].



Przyjęcie Strategii D&I

W lutym 2023 r. Zarząd CD PROJEKT przyjął Strategię Diversity & Inclusion określającą nasze priorytety w obszarze różnorodności i włączania oraz inicjatywy, które chcemy zrealizować w latach 2023 - 2025. W 2023 r. w ramach zaplanowanych działań przeprowadziliśmy badanie potrzeb rodziców, badanie potrzeb i blokad rozwojowych kobiet oraz rozpoczęliśmy realizację programu "Inkluzywne Przywództwo".

Więcej o naszej Strategii Diversity & Inclusion przeczytasz [tutaj](#).

Badanie potrzeb i blokad rozwojowych kobiet w organizacji

W 2023 r. we współpracy z niezależnym, zewnętrznym doradcą przeprowadziliśmy badanie barier rozwojowych kobiet w CD PROJEKT. W ramach projektu przeanalizowane zostały m.in. dane o osobach zatrudnionych, komunikacja firmy pod kątem atrakcyjności dla kobiet oraz struktura i procesy w obszarze HR. Odbyły się także dyskusje w dwóch grupach fokusowych - ogólnej (angażującej kobiety reprezentujące różne działy i przekrój demografii w organizacji) i deweloperskiej (skupionej wokół wyzwań i doświadczeń twórców gier) oraz wywiady indywidualne. Pozyskane dane poddaliśmy analizie w celu zidentyfikowania wyzwań pojawiających się w kontekście możliwości rozwoju kobiet. Wyniki zostały zaprezentowane w formie raportu wzbogaconego o propozycje kolejnych kroków i projektów wspierających obroną przez nas Strategię D&I.

Inicjatywy promujące różnorodność

Tydzień różnorodności kulturowej

W związku ze Światowym Dniem Różnorodności Kulturowej na rzecz Dialogu i Rozwoju, w maju 2023 r. zorganizowaliśmy Tydzień Różnorodności Kulturowej. Jego celem było budowanie międzykulturowej wrażliwości członków zespołu oraz stworzenie okazji, aby mogli oni lepiej poznać zwyczaje kulturowe swoich koleżanek i kolegów. W ramach wydarzenia ekspertka D&I przeprowadziła także webinar o przeciwdziałaniu nieświadomym uprzedzeniom.

Pride Month

Z okazji Miesiąca Dumi wzięliśmy udział w Paradzie Równości. Pojawiliśmy się tam z hasłem OPEN WORLD, które z jednej strony nawiązuje do naszych gier, a z drugiej do otwartości i akceptacji, czyli wartości którymi w CD PROJEKT kierujemy się na co dzień. W Paradzie wzięło udział ok. 70 osób zatrudnionych, w tym ówczesny CEO CD PROJEKT - Adam Kiciński. W 2023 r. przekazaliśmy również darowiznę na rzecz organizacji Kampania Przeciw Homofobii, która zapewnia pomoc dla osób LGBTQ+ i dąży do ich równości prawnej i społecznej.

Kampania #PowiedzCześćRóżnorodności

W 2023 r. Olga Cyganiak, Senior Producer z CD PROJEKT wzięła udział w ogólnopolskiej kampanii edukacyjnej #PowiedzCześćRóżnorodności! Celem akcji było zwróce-

nie uwagi na wielowymiarowość człowieka i pokazanie, że docenienie indywidualności zatrudnionych osób pozytywnie wpływa na budowanie kultury włączającej w miejscu pracy.

Dołączenie do akcji #PowiedzCześćRóżnorodności jest kolejnym krokiem w naszych działaniach na rzecz wspierania otwartości w branży gier wideo. Przez ponad 3 tygodnie, na zewnętrznych ekranach reklamowych, w Warszawie, Krakowie, Poznaniu, Katowicach i Szczecinie nasze plakaty z hasłem promującym kampanię zostały wyświetlone ponad 124,4 tys. razy.



Oferowanie konkurencyjnego pakietu wynagrodzeń i równych możliwości awansu

W Grupie 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. Przy podejmowaniu decyzji o awansie bierzemy pod uwagę szereg czynników, w tym analizujemy m.in. kompetencje osoby zatrudnionej, wyniki przez nią osiągnięte w obecnej roli oraz potencjał do rozwoju w kontekście naszych potrzeb biznesowych i organizacyjnych.

Podjęcie do wynagrodzeń [GRI 2-20]

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 (tzw. 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 trudnością w doborze danych porównywalnych na wszystkich poziomach stanowisk, w CD PROJEKT potencjalne różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, tzw. gender pay gap, analizujemy wykorzystując wskaźnik Compa Ratio. Wskaźnik ten naszym zdaniem rzetelnie obrazuje względność płac ze względu na płeć.

Wskaźniki względności płac (Compa Ratio - CR) dla pracowników Grupy CD PROJEKT w 2022 i 2023 r.

	2023	2022
CD PROJEKT	101%	97%
GOG	100%	97%

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

Osiągnięte przez nas w 2023 r. poziomy 101% oraz 100% oznaczają, że w praktyce nie dochodzi do różnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć na danym stanowisku.

Benefity dla zespołu [GRI 401-2]

Obok wynagrodzenia finansowego, osobom zatrudnionym w Grupie CD PROJEKT oferujemy szereg świadczeń dodatkowych, tzw. benefitów. Ich zakres uzależniony jest od miejsca zatrudnienia. Jednocześnie jest on niezależny od wymiaru etatu.

- **Opieka zdrowotna** – zapewniamy finansowanie lub współfinansowanie pakietów medycznych w prywatnych placówkach medycznych MEDICOVER, ENEL-MED lub LUX MED. Istnieje również możliwość objęcia tą formą ubezpieczenia członków rodziny lub partnera.
- **Kafeteria benefitowa** – w 2022 r. wdrożyliśmy benefitowy program kafeteryjny, w ramach którego w każdym miesiącu zasilamy 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 osób zatrudnionych.
- **Siłownia** – na warszawskim kampusie działa całodobowa siłownia, w której można korzystać ze sprzętu fitness, ścianki wspinaczkowej oraz cyklicznych zajęć jogi i zdrowego kręgosłupa.
- **Kantyny** – na warszawskim kampusie funkcjonują 3 kantyny oferujące śniadania i lunche z opcjami wegetariańskimi i wegańskimi. Funkcjonowanie kantyn jest dotowane przez

spółki Grupy - osoby zatrudnione mają możliwość nabycia posiłków w przystępnych cenach.

- **Elastyczne godziny pracy**
- **Psy w biurze** - jesteśmy 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 współpracę i inne pozytywne zachowania pomiędzy osobami zatrudnionymi.
- **Wydarzenia integracyjne** - kilka razy w roku organizowane są spotkania integracyjne, m.in. Social Fridays, Christmas Party czy letni piknik.

W 2023 r. katalog benefitów oferowanych osobom zatrudnionym w Grupie CD PROJEKT nie obejmował ubezpieczenia na życie. Odprawy emerytalne i urlopy wychowawcze funkcjonują zgodnie z przepisami Kodeksu pracy.

Bonusy z zysku [GRI 401-2]

W 2023 r. wprowadziliśmy istotną zmianę do systemu wynagradzania w CD PROJEKT. Wypłacaną do tej pory co roku dla ogółu zatrudnionych, zależną od wyniku premię roczną, od stycznia 2023 r. uwzględniliśmy proporcjonalnie w wynagrodzeniu zasadniczym. Zmiana ta spowodowała większą przewidywalność wynagrodzeń członków naszego zespołu. Jest ona spójna z długoterminową strategią Spółki i będzie wspierała jej realizację w kolejnych latach.

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, oparte o uprawnienia do objęcia akcji Spółki. W dotychczasowej historii Grupy Kapitałowej z sukcesem zrealizowaliśmy trzy programy motywacyjne.

W 2023 r. na podstawie uchwał Walnego Zgromadzenia Spółki z 18 kwietnia 2023 r. w CD PROJEKT S.A. wprowadzono dwa nowe programy motywacyjne na lata obrotowe 2023-2027, tj. Program Motywacyjny A i B.

Program Motywacyjny A bazuje na założeniu odroczonego w czasie wynagrodzenia wypłacanego w akcjach Spółki i jest skierowany do osób niebędących członkami Zarządu Spółki. W ramach Programu A realizacja uprawnień warunkowana jest spełnieniem warunku lojalnościowego.

Program Motywacyjny B jest skierowany do Członków Zarządu CD PROJEKT oraz wyższej kadry kierowniczej Grupy. Uprawnienia do przyszłego objęcia akcji Spółki po zamrożonej historycznej cenie w Programie B warunkowane są spełnieniem określonego warunku wynikowego (dla 70% uprawnień), rynkowego (dla 30% uprawnień), w wybranych przypadkach warunków indywidualnych oraz w każdym przypadku - spełnieniem warunku lojalnościowego.

Szczegółowe informacje na temat obecnie obowiązujących w Spółce Programów Motywacyjnych A i B, w tym definicje warunku lojalnościowego, wynikowego i rynkowego, znajdują się na [naszej stronie internetowej](#).

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 Grupie 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 2023 r. w PPE uczestniczyło 65,6% spośród uprawnionych pracowników Grupy CD PROJEKT. Pracowniczym Programem Emerytalnym zarządza Goldman Sachs TFI S.A



Zapewnienie komfortu pracy i dbanie o work-life balance

Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP) [GRI 403-1, 403-3, 403-4, 403-5, 403-9]

W Spółkach Grupy CD PROJEKT funkcjonują systemy zarządzania BHP, którymi objęci są wszyscy pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę od momentu nawiązania stosunku pracy, kiedy kierujemy ich 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, użycia defibrylatorów AED czy ochrony przeciwpożarowej.

W spółkach Grupy CD PROJEKT działają Komisje Bezpieczeństwa i Higieny Pracy. Są to organy doradcze i opiniodawcze dla pracodawców, które mają na celu dbanie o przestrzeganie i poprawę warunków bezpieczeństwa

i higieny pracy. Podczas cyklicznych spotkań członkowie Komisji BHP omawiają problematykę związaną z zagadnieniami organizacji bezpieczeństwa, a następnie przekazują pracodawcom istotne wskazówki i zalecenia oraz wnioskuje o wdrożenie rozwiązań w celu poprawy warunków pracy i bezpieczeństwa.

W 2023 r. w Grupie CD PROJEKT odnotowaliśmy jeden wypadek w miejscu pracy.

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]

Komfortowe miejsce pracy

W 2023 r. podjęliśmy działania, aby zwiększyć komfort pracy, w tym:

- wymieniliśmy ponad 200 biurków na regulowane, przy których zatrudnieni mogą pracować w pozycji siedzącej lub stojącej,
- stworzyliśmy strefę do grania w gry z konsolami i stołem do gier planszowych,
- otworzyliśmy nową kantinę Pizza Padre oferującą śniadania, pizzę i włoskie desery,

- rozpoczęliśmy cykl comiesięcznych wydarzeń „Geek Day”, podczas którego rozgrywane są turnieje gier planszowych,
- przearanżowaliśmy część socjalną, stwarzając dodatkowe miejsca do odpoczynku,
- oddaliśmy do użytku piętrowy garaż z siłownią, boiskiem i tarasem wypoczynkowym na dachu; garaż wyposażyliśmy w dodatkowe miejsca do ładowania samochodów elektrycznych oraz miejsca na rowery. Więcej informacji na temat budynku parkingu znajduje się w rozdziale „Środowisko”.

Kampania Profilaktyki Nowotworów

W październiku i listopadzie 2023 r. w Warszawie, Krakowie i Wrocławiu zorganizowaliśmy 5. edycję kampanii budującej świadomość osób zatrudnionych w zakresie wczesnego wykrywania nowotworów, diagnostyki i efektywnego leczenia. W ramach Kampanii członkowie naszego zespołu wykonali ponad 350 badań krwi oraz ponad 420 badań USG. Zorganizowaliśmy również webinary na temat zdrowia menstruacyjnego i gospodarki hormonalnej mężczyzn oraz konsultacje z ekspertami dotyczące wykrywania wczesnych zmian nowotworowych.

Dzień Świadomości Spektrum Autyzmu

W Dniu Świadomości Spektrum Autyzmu w naszej komunikacji wewnętrznej zwróciliśmy uwagę na potrzeby osób neuro różnorodnych w naszym środowisku pracy³¹. W ramach przekazanych treści edukacyjnych zachęcaliśmy m.in. osoby neuro różnorodne do komunikowania w swoich zespołach indywidualnych potrzeb związanych z preferowanymi formami współpracy.

³¹ Według badań przeprowadzonych przez Ukie nawet 18% deweloperów gier identyfikuje się jako osoby neuro różnorodne, które w swojej pracy mogą doświadczać wyzwań i trudności, różniących się istotnie od doświadczeń osób neurotypowych.

DOBRA PRAKTYKA GOG



W 2023 r., z okazji największych wydarzeń na platformie, GOG wsparł swoimi działaniami fundację Safe In Our World, zajmującą się kwestiami zdrowia psychicznego w branży gier komputerowych, w tym wśród społeczności graczy. We współpracy z fundacją ukazały się wywiady, artykuły, a także konkursy z gamingowym dziennikiem zdrowia psychicznego jako nagrodą główną. Każda z tych akcji miała na celu promowanie i szerzenie wiedzy na temat zdrowia psychicznego zarówno wśród osób zatrudnionych w GOG jak i w społeczności graczy.

Kampania “Minding Your Mind” i wsparcie psychologiczne

W 2023 r. kontynuowaliśmy zapoczątkowaną w 2021 r. serię zajęć prowadzonych przez ekspertów z Uniwersytetu SWPS pod hasłem “Minding your mind”. Szkolenia poświęcone były tematyce zdrowia psychicznego oraz dobrostanu i miały formę otwartych webinarów. Podczas zajęć poruszane były m.in. takie tematy jak: relacje międzyludzkie, tworzenie zdrowych nawyków, wspieranie siebie i innych w obliczu zmiany, znaczenie aktywności fizycznej dla zdrowia. W 2023 r. łącznie zrealizowaliśmy 12 webinarów (18 godz. szkoleniowych) w języku polskim i angielskim, w których wzięło udział blisko 300 osób zatrudnionych. Dodatkowo zrealizowaliśmy 5 szkoleń w formie zamkniętych warsztatów (łącznie 14 godzin szkoleniowych) z zakresu radzenia sobie ze stresem, rezyliencji czy ćwiczeń relaksacyjnych - łącznie wzięło w nich udział ok. 60 osób zatrudnionych.





Dodatkowo, w ramach wsparcia psychologicznego członkom naszego zespołu zapewniamy możliwość wzięcia udziału w bezpłatnych indywidualnych konsultacjach psychologicznych i psychiatrycznych. Konsultacje są prowadzone w 5 językach.

Urlop menstruacyjny

Od kwietnia 2023 r. urlop menstruacyjny funkcjonuje we wszystkich polskich spółkach Grupy. Jest to dodatkowy pełnopłatny dzień wolny, który przysługuje każdej osobie menstruującej. Można go wykorzystać raz w miesiącu w całości lub w wymiarze kilku godzin, jednak niewykorzystane dni nie kumulują się, ani nie przysługuje za nie ekwiwalent. Wprowadzenie urlopu menstruacyjnego wspiera inkluzywne środowisko pracy i jest jednocześnie formą przełamania tabu związanego z menstruacją. Od kwietnia do listopada 2023 r. z urlopu menstruacyjnego skorzystało w CD PROJEKT ok. 10% osób menstruujących, tj. średnio 35 osób miesięcznie.

CD PROJEKT dla rodziców

Family & Friends Day

12 maja 2023 r. CD PROJEKT zaprosił do swojej głównej siedziby oraz biur w Krakowie i we Wrocławiu rodziny i przyjaciół osób zatrudnionych. Mogli oni nie tylko zobaczyć z bliska przestrzenie, w których pracują ich bliscy, ale również skorzystać z różnych atrakcji, takich jak np. wycieczki po studiu i prezentacje o firmie dla starszych gości czy konkursy plastyczne oraz drukowanie 3D dla najmłodszych. Odwiedziło nas tego dnia ponad 300 osób.

Dzień Matki i Dzień Ojca

Z okazji Dnia Matki i Dnia Ojca zorganizowaliśmy dwa webinary, "Work-life integration" oraz "Building Self-Confidence in Children: Tips for Happy Adult", których celem było wsparcie rodziców w integracji pracy i życia rodzinnego.

Letnie półkolonie: RED Summer Camp

Problem opieki nad dziećmi w czasie wakacji był jednym z wyzwań najczęściej wskazywanych przez rodziców w przeprowadzonym badaniu ich potrzeb. Odpowiadając na te zgłoszenia, w 2023 r. zorganizowaliśmy drugą edycję półkolonii dla dzieci osób zatrudnionych w Grupie CD PROJEKT. Półkolonie odbyły się w Warszawie (2 turnusy) oraz w Krakowie i we Wrocławiu. Koszt tygodniowej opieki nad dzieckiem został częściowo pokryty przez firmę. Inicjatywa spotkała się z bardzo pozytywnym odbiorem ze strony rodziców. W dwóch edycjach półkolonii wzięło udział ponad 60 dzieci.

Badanie potrzeb rodziców

W marcu i kwietniu 2023 r. przeprowadziliśmy badanie potrzeb rodziców w CD PROJEKT. Jego celem była ich pogłębiona analiza potrzeb osób zatrudnionych-rodziców w kontekście miejsca i organizacji pracy, możliwości rozwoju oraz oferowanych benefitów. Badanie zostało przeprowadzone przez niezależnych ekspertów w ramach 5 grup focusowych rodziców dzieci w różnym wieku. Wynikiem projektu jest raport, zawierający zarówno wnioski z badania jak i rekomendacje dalszych działań w tym obszarze.

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.

Zgodnie z naszą najlepszą wiedzą w 2023 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 i EMAS³²

W 2022 r. przyjęliśmy Politykę środowiskową, w której zobowiązaliśmy się m.in. do ograniczania negatywnego wpływu naszej działalności na środowisko i klimat oraz uwzględniania kwestii ochrony środowiska przy podejmowaniu decyzji biznesowych. W 2023 r. realizowaliśmy to zobowiązanie w szczególności poprzez:

- wdrożenie Systemu Zarządzania Środowiskowego, zgodnego z normą ISO 14001 oraz rozporządzeniem EMAS, opracowanie [Deklaracji Środowiskowej](#) oraz uzyskanie certyfikatu EMAS jako pierwsza spółka gamingowa w Polsce,
- rozbudowę instalacji paneli fotowoltaicznych na warszawskim kampusie CD PROJEKT,
- obliczenie i monitorowanie śladu węglowego w zakresie 1, 2 i 3,
- modernizację części infrastruktury serwerowej,
- optymalizację parametrów serwerów pod kątem zużycia energii przy zachowaniu ich wydajności,
- wykorzystanie bardziej ekologicznych materiałów konstrukcyjnych (stal z recyklingu, beton niskoemisyjny, drewno konstrukcyjne i na elewacje) do budowy nowego budynku biurowego,
- gromadzenie wody opadowej i wykorzystanie jej do podlewania zieleni,
- posadzenie ponad 4,8 tys. roślin, w tym jako zielone fasady na budynku parkingu,
- zachęcanie osób należących do naszego zespołu do angażowania się w ochronę środowiska, m.in. poprzez promowanie dojazdów do pracy rowerem, pojazdami elektrycznymi i komunikacją miejską,
- umożliwienie pracy zdalnej, co ogranicza emisje związane z dojazdami do biura,
- analizę szans i ryzyk klimatycznych zgodnie z rekomendacjami TCFD.

System ek zarządzania i audytu EMAS (ang. EcoManagement and Audit Scheme) to unijny system certyfikacji środowiskowej, który funkcjonuje w oparciu o Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1221/2009 z 25 listopada 2009 r. w sprawie dobrowolnego udziału organizacji w systemie ek zarządzania i audytu we Wspólnocie (EMAS). Rejestracja w systemie ek zarządzania i audytu EMAS oznacza spełnienie przez organizację najwyższych standardów i wymagań ochrony środowiska. [Dowiedz się więcej](#)



Ambicja ESG

Istotny obszar

Cel na 2024 rok

Cel na 2030 rok

Cele Zrównoważonego Rozwoju

Kontynuować zieloną transformację na naszym kampusie i poza nim

Redukcja emisji gazów cieplarnianych w łańcuchu wartości oraz implementacja energooszczędnych rozwiązań

Opracowanie założeń planu redukcji emisji Grupy CD PROJEKT do 2030 r.

Redukcja bezwzględnych emisji gazów cieplarnianych Grupy CD PROJEKT w zakresie 1 i 2 o 42% do 2030 roku (względem 2023 roku jako roku bazowego)



³²System ek zarządzania i audytu EMAS (ang. EcoManagement and Audit Scheme); więcej informacji na temat EMAS znajduje się w dalszej części Raportu.

Z kolei w ramach Systemu Zarządzania Środowiskowego zgodnego z normą ISO 14001 i rozporządzeniem EMAS:

- przeprowadziliśmy przegląd środowiskowy,
- zidentyfikowaliśmy i oceniliśmy te elementy naszej działalności, które wpływają lub mogą wpływać na środowisko (tzw. aspekty środowiskowe),
- określiliśmy cele i zadania dla obszarów o największym wpływie na środowisko,
- wyznaczyliśmy wskaźniki środowiskowe obejmujące energię, emisje do powietrza, wodę, odpady, opakowania naszych produktów oraz użytkowanie gruntów w odniesieniu do różnorodności biologicznej, które są podstawą do oceny środowiskowych efektów naszej działalności w danym roku,
- zidentyfikowaliśmy potencjalne sytuacje awaryjne, określiliśmy sposób reagowania oraz metody zapobiegania sytuacjom, które mogą mieć wpływ na środowisko,
- zaktualizowaliśmy ryzyka i szanse środowiskowe,
- przeprowadziliśmy wewnętrzny audyt środowiskowy i audyt zgodności z przepisami prawa środowiskowego,
- opracowaliśmy Deklarację Środowiskową CD PROJEKT,
- poddaliśmy się zewnętrznej weryfikacji przez niezależnego akredytowanego weryfikatora EMAS,
- złożyliśmy wniosek do Generalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska i uzyskaliśmy wpis do rejestru EMAS.

Certyfikat EMAS jest dla nas obiektywnym potwierdzeniem spełnienia najwyższych wymagań środowiskowych i skuteczności naszych wieloletnich działań na rzecz ochrony środowiska naturalnego. W corocznie aktualizowanej i walidowanej Deklaracji środowiskowej będziemy prezentować kompleksowe informacje o naszym wpływie na środowisko i klimat, co gwarantuje transparentność podejmowanych działań i dostęp do informacji wszystkim interesariuszom.

Ślad węglowy

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

Grupa CD PROJEKT mierzy i ujawnia dane o swoim śladzie węglowym w trzech zakresach (1, 2 i 3), które odzwierciedlają skalę naszych emisji. Ślad węglowy jest całkowitą sumą emisji gazów cieplarnianych wywołanych bezpośrednio lub pośrednio przez firmę³³. Obejmuje on emisję bezpośrednią, jak spalanie paliw, ale również emisję pośrednią, jak np. wytworzenie energii elektrycznej i ciepłej. Ślad węglowy zgodnie z przyjętą przez nas definicją jest wyrażany jako ekwiwalent dwutlenku węgla (CO₂e), a jego miarą jest tCO₂e – tona ekwiwalentu dwutlenku węgla. Obliczamy go zgodnie ze standardami GHG Protocol³⁴.

Tak jak w poprzednich latach, w 2023 r. skupiliśmy się na określeniu emisji z działalności Grupy CD PROJEKT w Polsce³⁵. W obliczeniach zostały uwzględnione następujące gazy cieplarniane: CO₂, CH₄, N₂O. Wyniki obliczeń skonsolidowaliśmy według kryterium kontroli operacyjnej na poziomie Grupy CD PROJEKT w Polsce, uwzględniając w ten sposób 100% emisji wymienionych w GHG Protocol powstałych w analizowanych spółkach. Wybraliśmy 2023 rok jako rok bazowy, ponieważ emisje z tego okre-

su lepiej odzwierciedlają rzeczywiste emisje przy standardowym trybie pracy, niż te wygenerowane w latach poprzednich (m.in. z uwagi na pandemię COVID).

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 w źródłach mobilnych i stacjonarnych oraz uwalniania czynników chłodniczych.
- **Zakres 2** – pośrednie emisje GHG związane z wytworzeniem energii elektrycznej i ciepłej zużytej przez Grupę. Emisje w zakresie 2 zostały policzone metodą market-based (wykorzystywano wskaźniki emisji publikowane przez danych sprzedawców energii) oraz location-based (w obliczeniach zastosowano wskaźnik emisji zależny od położenia geograficznego, np. 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, postępowanie ze sprzedanymi produktami po zakończeniu ich użytkowania oraz wynajęte aktywa³⁶).

³³Definicja własna.

³⁴The Greenhouse Gas Protocol A Corporate Accounting and Reporting Standard Revised Edition, GHG Protocol Scope 2 Guidance oraz Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard.

³⁵Ze względu na małą istotność emisji spółek zagranicznych należących do Grupy.

³⁶Wynajęte 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 2023 r. zmieniliśmy wskaźniki emisji dla paliw z KOBIZE³⁷ na wskaźniki z bazy danych DEFRA, które uwzględniają szerszy katalog rodzajów gazów cieplarnianych, w tym także te ze spalania paliw płynnych. Baza opublikowana przez DEFRA obecnie bazuje na IV raporcie IPPC w zakresie tzw. emisji WTT, a na V raporcie w zakresie pozostałych źródeł emisji uwzględnianych przez nas w ramach tegorocznych obliczeń. Wskaźniki dla czynników chłodniczych pochodzą z bazy DEFRA³⁸ (opartej na V raporcie IPCC - AR5) lub 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 od konkretnych sprzedawców energii (metoda market-based) oraz średni wskaźnik emisji dla energii elektrycznej w Polsce, wyliczony 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.

W 2023 roku dla paliw płynnych (benzyny i oleju napędowego) zawierających biokomponenty wyliczyliśmy tzw. emisje „outside of scopes” (tzw. emisje poza zakresami), przy wykorzystaniu odpowiedniego wskaźnika z bazy opublikowanej przez DEFRA. Dodatkowo

	2023	2022	2021
Zakres 1	28	25	35
Zakres 2 LB	1911	1644	1523
Zakres 2 MB	1941	1686	1664
1+2 LB	1939	1669	1558
1+2 MB	1969	1711	1699

obliczyliśmy emisje „outside of scopes” ze spalania paliw dla lat 2021 - 2022. Emisje „outside of scopes” zostały wyliczone zgodnie z metodyką GHG Protocol raportowane są poza zakresami.

Ślad węglowy Grupy CD PROJEKT w latach 2021 - 2023 – zakres 1 i 2

[GRI 305-1, 305-2]

Emisja GHG³⁹ z **Zakresu 1** w 2023 r. wyniosła 28 tCO₂e. W 2023 r. nie wystąpiły emisje związane z wyciekami czynników chłodniczych z urządzeń klimatyzacyjnych.

W 2023 r. dokonaliśmy przeliczeń emisji ze spalania paliw w **Zakresie 1** dla lat 2021 i 2022, uwzględniając adekwatne wskaźniki DEFRA.

Emisja gazów cieplarnianych z **Zakresu 2** liczona metodą location-based (LB) wyniosła 1911 tCO₂e, czyli wzrosła o 267 tCO₂e w porównaniu z emisją w 2022 r. Natomiast ślad węglowy Grupy w **Zakresie 2** liczony metodą market-based (MB) wyniósł 1941 tCO₂e, czyli wzrósł o 255 tCO₂e. Wzrost emisji Grupy w **Zakresie 2** wynika ze zwiększonego

zużycia energii elektrycznej w biurach w 2023 r. w porównaniu do 2022 r., co jest związane z większą liczbą osób pracujących z biura oraz oddaniem do użytku nowego budynku parkingu w Warszawie. Jako że emisje GHG w **Zakresie 2** wygenerowane w 2023 r. lepiej odzwierciedlają rzeczywiste emisje przy standardowym trybie pracy, niż te wygenerowane w latach poprzednich (m.in. z uwagi na pandemię COVID), rok 2023 uznaliśmy za bazowy dla celów redukcyjnych, które sobie wyznaczaliśmy. Wyniki otrzymane metodą location-based są niższe niż wyniki otrzymane metodą market-based, co wynika z wartości przyjętych współczynników emisji. W przypadku metody location-based zastosowaliśmy wskaźnik opublikowany przez KOBIZE, natomiast dla market-based wskaźniki opublikowane przez dostawców energii. Dla naszego większościowego dostawcy energii do biur i serwerowni wskaźnik ten ma wartość wyższą niż wskaźnik opublikowany przez KOBIZE.

Zdecydowana większość (99%) emisji gazów cieplarnianych w **Zakresie 1 i 2** generowanych w działalności operacyjnej Grupy przypada na **Zakres 2** (emisje związane z zakupioną energią elektryczną i ciepłą). Największy udział pod względem źródła mają z kolei emisje związane ze zużywaną energią elektryczną - stanowią 74% łącznych emisji w **Zakresie 1 i 2** (MB).

³⁷Krajowy Ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami.

³⁸Departament Środowiska, Żywności i Spraw Wiejskich Wielkiej Brytanii.

³⁹Emisje GHG (ang. Greenhouse Gas emissions) - emisje gazów cieplarnianych.

Około 25% łącznych emisji w **Zakresie 1 i 2** przypada na zakupioną energię cieplną. 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 (awaryjne generatory prądu dla serwerowni), odpowiadając za około 1% śladu węglowego Grupy w **Zakresie 1 i 2**.

Struktura emisji GHG w **Zakresie 1 i 2** determinuje charakter podejmowanych przez nas działań redukcyjnych. Dążymy do zwiększenia efektywności energetycznej naszych biur oraz zwiększania udziału odnawialnych źródeł energii w naszym zużyciu. W tym celu m.in. zainstalowaliśmy na budynkach kampusu w Warszawie 400 sztuk paneli fotowoltaicznych o łącznej mocy 135 kWp.

DOBRA PRAKTYKA



W ramach grupy roboczej przeprowadziliśmy warsztaty o dekarbonizacji, których efektem było określenie celu redukcyjnego dla Grupy CD PROJEKT w zakresie 1 i 2. Zidentyfikowaliśmy także możliwe działania redukcyjne w obszarach generujących największą emisję.

Naszym celem jest redukcja bezwzględnych emisji gazów cieplarnianych Grupy CD PROJEKT w zakresie 1 i 2 o 42% do 2030 r. względem 2023 roku jako roku bazowego, zgodnie z Porozumieniem Paryskim (ścieżka redukcji 1,5°C).

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 latach 2021 - 2023 w zakresie 1 i 2

[GRI 305-4]

	2023	2022	2021
Emisje na m ² powierzchni użytkowej (location-based) [t CO ₂ e/m ²]	0,11	0,12	0,12
Emisje na m ² powierzchni użytkowej (market-based) [t CO ₂ e/m ²]	0,11	0,13	0,13
Emisje na osobę zatrudnioną (location-based) [t CO ₂ e/osobę]	1,84	1,44	1,39
Emisje na osobę zatrudnioną (market-based) [t CO ₂ e/osobę]	1,87	1,47	1,52

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

Zakres 3 obejmuje inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych powstające w łańcuchu wartości organizacji. Dziełi się je na 15 kategorii, które przeanalizowaliśmy i wybraliśmy te, które dotyczą działalności spółek z Grupy i dla których mogliśmy uzyskać dane potrzebne do wykonania obliczeń. Pominęliśmy kategorie, które nie dotyczą działalności Grupy, które uznaliśmy za nieistotne lub gdy uzyskanie danych było niemożliwe. W **Zakresie 3** w pierwszej kolejności wykorzystaliśmy wielkości emisji raportowane przez dostawców. W przypadku braku danych o śladzie węglowym produktów czy usług zakupionych od dostawców, zastosowaliśmy wskaźniki literaturowe. Źródłem wskaźników emisji były dedykowane bazy danych (np. Ecoinvent, DEFRA), deklaracje środowiskowe III typu (EPD), bądź publikacje naukowe.

W 2023 r. zrewidowaliśmy założenia dla poszczególnych kategorii **Zakresu 3** i udoskonaliśmy metodykę wyliczeń. Poszerzyliśmy katalog usług obcych w kategorii 1 i wylczyliśmy emisje z nimi związane. Uwzględniliśmy 2 nowe kategorie: kategorię 8 Upstream – wynajęte aktywa (emisje z wynajmowanych powierzchni magazynowych) oraz kategorię 12 - Postępowanie ze sprzedanymi produktami po zakończeniu ich użytkowania.

Dokonałiśmy także korekty wyliczeń za 2022 r. według nowych założeń, w tym m.in. dla kategorii 1 (do tej kategorii przenieśliśmy usługi cyfrowe związane z dystrybucją gier) i 9 (w tej kategorii zostawiliśmy wyłącznie fizyczną dystrybucję produktów, której koszty ponoszą klienci).

W obliczeniach **Zakresu 3** polskich spółek Grupy CD PROJEKT uwzględniliśmy następujące kategorie emisji:

- **Kategoria 1:** Zakupione surowce⁴⁰ i usługi, czyli emisje związane z wytwarzaniem dóbr i usług⁴¹ zakupionych przez spółki z Grupy. W tej kategorii uwzględniliśmy również emisje, które mają największy udział w całkowitym śladzie węglowym Grupy, czyli związane z dystrybucją gier drogą internetową przez GOG z wykorzystaniem usług CDN.
- **Kategoria 2:** Dobra kapitałowe, czyli zakupione środki trwałe, których charakter pozwala na ich użytkowanie przez kilka lat. W tej kategorii ujęliśmy także emisje z procesu budowy nowego budynku biurowego, który rozpoczął się w maju 2023 r.⁴²
- **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 – wykorzystaliśmy rzeczywiste dane zużycia z zakresu 1 i 2 oraz wskaźniki emisyjności DEFRA i KOBiZE.
- **Kategoria 4:** Upstream – transport i dystrybucja, która obrazuje emisje wynikające z dostaw surowców i transportu 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. Po analizie wyników wyliczeń emisje z tej kategorii uznano za nieistotne (wyniosły rocznie mniej niż 2 tCO₂e).

- **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 (powierzchnie magazynowe).
- **Kategoria 9:** Downstream – transport i dystrybucja gotowych produktów, której kosztów nie ponosi żadna ze spółek z Grupy.
- **Kategoria 10:** Przetwarzanie sprzedanych produktów - emisje niedotyczące Grupy CD PROJEKT.
- **Kategoria 11:** Użytkowanie sprzedanych produktów (gier CD PROJEKT). Kategoria uwzględnia emisje bezpośrednie (z zakresu 1 i 2 użytkowników końcowych) oraz pośrednie, powstające przez zużycie energii elektrycznej podczas grania w nasze gry.
- **Kategoria 12:** Postępowanie ze sprzedanymi produktami po zakończeniu ich użytkowania. Po analizie wyników wyliczeń emisje z tej kategorii uznano za nieistotne (wyniosły rocznie mniej niż 1 tCO₂e).
- **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 – emisje niedotyczące Grupy CD PROJEKT.

Poprzez dopłaty do zakupu zrównoważonego paliwa samolotowego w 2023 r. osiągnęliśmy offset emisji z podróży lotniczych na poziomie 2,83 tCO₂e.

⁴⁰Produkty fizyczne przeznaczone na sprzedaż, artykuły marketingowe, materiały biurowe, artykuły spożywcze, woda wodociągowa.

⁴¹Uwzględniono usługi obce podzielone na rodzaje: programistyczne, reklamowe, marketingowe, usługi do przygotowania grafik, modeli i filmów promocyjnych, koszty targów, wystaw, imprez i konferencji, testy i kontrolę jakości, licencje, usługi doradcze, usługi związane z działalnością artystyczną, usługi dubbingu oraz usługi IT (usługi dostawców CDN, chmurowe, kolokacji serwerów).

⁴²Ślad węglowy z procesu budowy budynku biurowego obejmuje: emisje związane z wykorzystaniem i transportem materiałów, zużyciem mediów i paliw oraz wytwarzaniem odpadów.

Zakres 3 – inne istotne pośrednie emisje gazów cieplarnianych	Wielkość emisji 2023 market-based [tCO ₂ e]	% emisji Zakresu 3 2023	Wielkość emisji 2022 market-based [tCO ₂ e]	% emisji Zakresu 3 2022
Kat. 1. Zakupione surowce i usługi	208 368	62,01%	129 540	72,53%
Kat. 2. Dobra kapitałowe	3 944	1,17%	324	0,18%
Kat. 3. Emisje WTT (z ang. Well-to Tank)	369	0,11%	323	0,18%
Kat. 4. Transport i dystrybucja upstream	24	0,01%	225	0,13%
Kat. 6. Podróże służbowe	582	0,17%	514	0,29%
Kat. 7. Dojazdy pracowników do pracy	271	0,08%	247	0,14%
Kat. 8. Upstream – wynajęte aktywa	12	0,00%	14	0,01%
Kat. 9. Downstream – transport i dystrybucja produktów	87	0,03%	54	0,03%
Kat. 11. Użytkowanie sprzedanych produktów	121 800	36,25%	46 328	25,94%
Kat. 13. Downstream – wynajęte aktywa	542	0,16%	1 042	0,58%
Suma:	335 999	100,00%	178 611	100,00%

Najistotniejszymi kategoriami pod względem wielkości emisji okazały się: kategoria 1 Zakupione surowce i usługi (62% emisji z zakresu 3), w której głównym źródłem emisji jest cyfrowa dystrybucja produktów sprzedanych na platformie GOG oraz kategoria 11 Użytkowanie sprzedanych produktów (około 36% emisji z zakresu 3), gdzie uwzględniamy estymowane emisje z energii elektrycznej wykorzystanej do grania w nasze gry (Cyberpunk 2077, Widmo Wolności i Wiedźmin 3: Dziki Gon). Dla gier Cyberpunk 2077 i Widmo Wolności emisje zostały wyliczone w oparciu o szczegółowe dane telemetryczne. Dla gry Wiedźmin 3: Dziki Gon wyniki zostały wyestymowane na podstawie ograniczonych danych telemetrycznych. W wyliczeniach za 2022 r. uwzględniono jedynie dane dotyczące użytkowania gry Cyberpunk 2077.

Wzrost emisji w 2023 r. w porównaniu do 2022 r. wynika przede wszystkim ze zwiększenia ilości przesyłanych danych przez GOG w ramach cyfrowej dystrybucji produktów (Kategoria 1), uwzględnienia w kategorii 11 emisji z użytkowania gry Wiedźmin 3: Dziki Gon, doliczenia do kategorii 1 emisji związanych z zakupionymi usługami obcymi (np. programistycznymi, reklamowymi, marketingowymi, kontrolą jakości), jak również pojawienia się w kategorii 2 emisji związanych z procesem budowy nowego budynku biurowego i nowych środków trwałych (np. budynku parkingu).

Ślad węglowy Grupy CD PROJEKT w latach 2022 i 2023

Zakres	Wielkość emisji LB (location-based) [tCO ₂ e]		Wielkość emisji MB (market-based) [tCO ₂ e]		% udział emisji	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
1	28	25	28	25	0,01%	0,01%
2	1 911	1 644	1 941	1 686	0,57% (LB) 0,57% (MB)	0,91% (LB) 0,93% (MB)
3	335 999	178 611	335 999	178 611	99,43% (LB) 99,42% (MB)	99,07% (LB) 99,05% (MB)
1 + 2 + 3	337 938	180 280	337 968	180 322	100%	100%

Ślad węglowy Grupy CD PROJEKT za 2023 rok wyniósł 337 938 ton CO₂e (liczony metodą location-based) oraz 337 968 ton CO₂e (market-based). Największy udział w śladzie węglowym Grupy, tj. 99% mają emisje z **Zakresu 3**.

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.



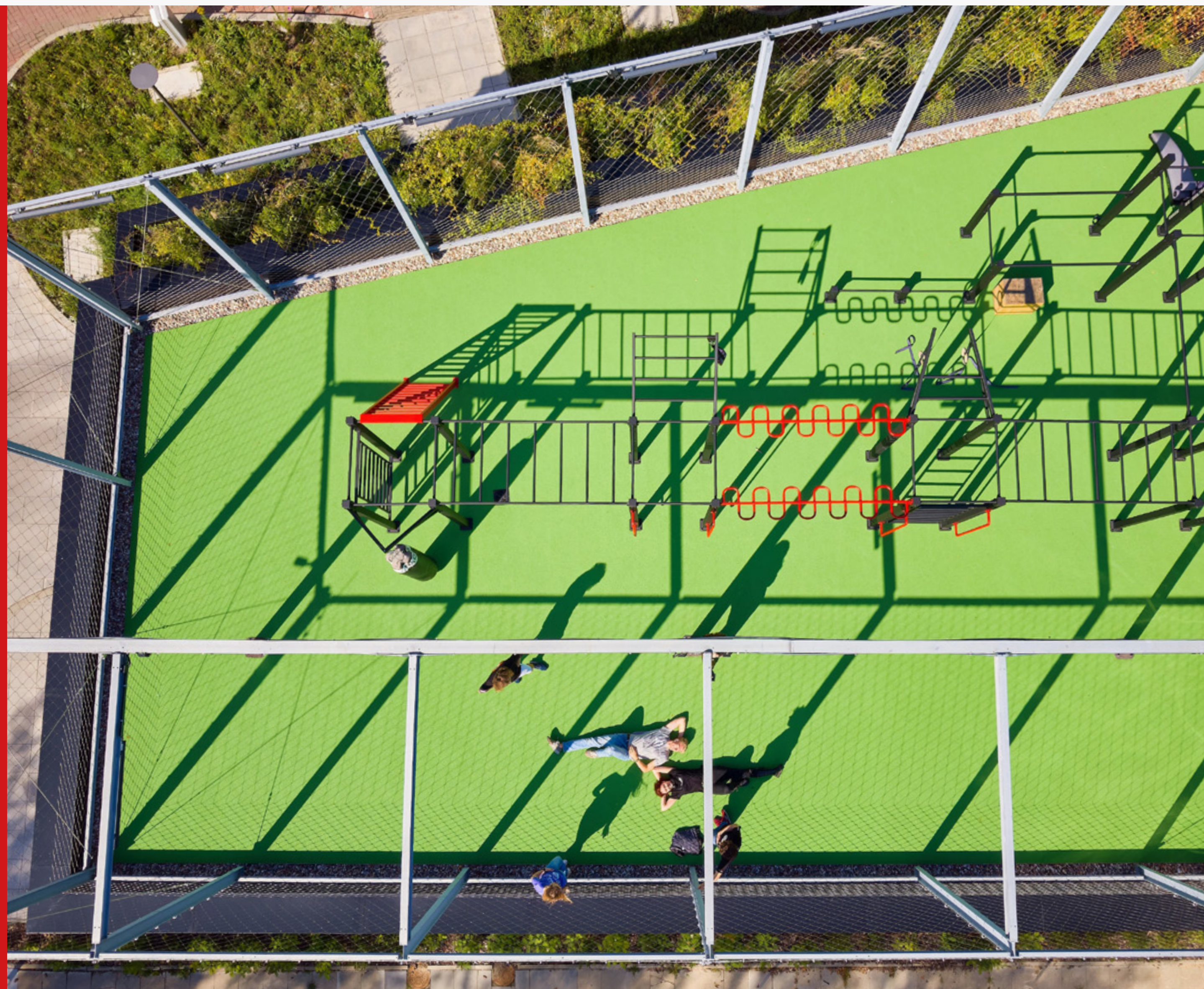
Kampus przyjazny środowisku

W 2023 r. zwiększyliśmy liczbę paneli fotowoltaicznych zamontowanych na terenie siedziby CD PROJEKT w Warszawie. Aktualnie na dachach budynków kampusu znajduje się 400 paneli o łącznej mocy 135 kWp. W 2023 r. instalacja wyprodukowała łącznie 109 MWh energii elektrycznej (392 GJ), co pozwoliło uniknąć emisji 75 ton CO₂e.

W 2022 i 2023 r. realizowaliśmy budowę wielopoziomowego zamkniętego parkingu, na dachu którego stworzyliśmy przestrzeń do pracy i spotkań na świeżym powietrzu wśród zieleni oraz strefę rekreacyjną dla członków zespołu. Parking został oddany do użytku w II kwartale 2023 r. W inwestycji zastosowaliśmy szereg proekologicznych rozwiązań, takich jak:

- system do gromadzenia wody deszczowej w celu podlewania zieleni, dzięki czemu ograniczamy zużycie wody z sieci miejskiej,
- montaż 20 ładowarek do aut elektrycznych oraz dostosowanie wszystkich miejsc parkingowych pod montaż kolejnych ładowarek w przyszłości,
- udostępnienie części parkingu dla osób przyjeżdżających rowerem,
- aranżację strefy zieleni poprzez nasadzenie 4,8 tys. sztuk roślin w donicach, na elewacji oraz wokół budynku.





Dużym projektem inwestycyjnym na naszym warszawskim kampusie, który rozpoczęliśmy w 2023 r., jest budowa nowego budynku biurowego wraz z zagospodarowaniem terenu. Budynek zaprojektowano z wykorzystaniem proekologicznych rozwiązań. Główna konstrukcja budynku została zaprojektowana jako zespolona stalowo-żelbetowa, z elementami z drewna warstwowo klejonego. Konstrukcyjne elementy żelbetowe zostaną wykonane z betonu niskoemisyjnego, a stal zbrojeniowa będzie pochodzić w 90% z recyklingu. Elementy stalowe konstrukcji zostaną wykonane ze stali niskoemisyjnej – pochodzącej z recyklingu przy użyciu w 100% odnawialnej energii elektrycznej. Wartością dodaną projektu będzie zieleń. Wzdłuż wszystkich przeszklonych elewacji biurowca ciągnąć się będą zielone tarasy. Będą one dostępne dla wszystkich pomieszczeń i przestrzeni biurowych. Duże, otwierane okna zapewnią znaczną ilość światła dziennego, a bezpośredni dostęp do świeżego powietrza pozwoli na naturalne przewietrzanie pomieszczeń. Dodatkowo, przestrzenie biurowe zostaną wyposażone w nowoczesny i efektywny system klimatyzacyjno-wentylacyjny wykorzystujący czynniki chłodnicze o niskim potencjale oddziaływania na warstwę ozonową i tworzenia efektu cieplarnianego. Dzięki zastosowaniu systemu freecooling wykorzystującego w dogodnym okresie temperaturę zewnętrzną do klimatyzowania budynku, ograniczymy zapotrzebowanie budynku na energię. Balkony umieszczone w głębi fasady będą ograniczać nadmierne nasłonecznienie i nagrzewanie wnętrza. Woda deszczowa w możliwie wysokim stopniu będzie retencjonowana i wykorzystywana na cele podlewania zieleni oraz w toaletach. Część energii elektrycznej zużywanej w budynku pochodzić będzie z paneli słonecznych wkomponowanych w jego bryłę.

Zespół zaangażowany na rzecz środowiska

Akcja ekologicznego dojazdu do pracy Less Emissions with Red vol. 2

W 2023 r. przeprowadziliśmy drugą edycję akcji bezemisyjnego dojazdu do pracy pod nazwą "Less Emissions with Red". Tym razem rozszerzyliśmy kampanię o inne środki bezemisyjnego transportu. Do biura można było przyjechać m.in. rowerem, na rolkach, czy przyjść pieszo. W wyzwaniu, które trwało od maja do września 2023 r., wzięło udział 178 członków zespołu, którzy w ramach 4 768 przejazdów pokonali łącznie ponad 29 000 km. Wybór ekologicznego środka transportu pozwolił na uniknięcie emisji około 3,9 ton CO₂, które mogłoby być wyemitowane do atmosfery, gdybyśmy dojeżdżali do pracy spalinowym samochodem osobowym.

Wymiana ubrań

W duchu gospodarki obiegu zamkniętego i cyrkularnej mody, we wrześniu 2023 r. zorganizowaliśmy wymianę ubrań. Członkowie zespołu mogli przynieść do biura ubrania i akcesoria, których już nie używają, a także zabrać te których potrzebują. Ubrania, które nie znalazły nowych właścicieli, oddaliśmy Fundacji Ubrania do Oddania. Za każdy kilogram ubrań, organizacja wpłacała środki na rzecz Fundacji Ocalenie. Przekazaliśmy łącznie 65 kg ubrań, co pozwoliło zaoszczędzić potencjalną emisję 846 kg CO₂.

Budowanie ekoświadomości

W styczniu 2023 r. zorganizowaliśmy webinar o tematyce eko żywności, na którym uczestnicy dowiedzieli się m.in. jak nie marnować jedzenia. W kwietniu wydaliśmy "Eko Poradnik - Jak dbać o środowisko i oszczędzać energię", który udostępniliśmy osobom zatrudnionym oraz naszym najemcom. Opublikowaliśmy także listę przydatnych praktyk "Jak być eko w podróży?". Na czerwcowym pikniku pracowniczym zorganizowaliśmy warsztaty ekologiczne. Największym zainteresowaniem cieszyło się stanowisko do robienia eko kosmetyków. W 2023 r. przeprowadziliśmy także kampanię mającą na celu zachęcenie członków naszego zespołu do oszczędzania energii.

DOBRA PRAKTYKA GOG



Z okazji Dnia Ziemi, członkowie zespołu GOG poświęcili czas na „zielone” działania. Każde z nich było inicjatywą oddolną. Jedną z nich był warsztat sadzenia roślin doniczkowych. Zatrudnieni, którzy wzięli udział w warsztacie, nauczyli się odpowiedniej opieki nad roślinami doniczkowymi, mieli także szansę przećwiczyć sadzenie roślin w praktyce. Drugą z inicjatyw była transformacja jednego z pokojów spotkań w „Jungle Room”. Wspólnymi siłami osoby zaangażowane w projekt utworzyły w biurze nową, zieloną przestrzeń, w której mogą teraz spędzać czas lub prowadzić spotkania. Pokój charakteryzują zielone obicia kanap, poduszki, także wszechobecna roślinność i mech zdobiący ściany.



Zarządzanie centrami danych

W Grupie CD PROJEKT do przechowywania i przetwarzania danych wykorzystujemy zarówno własną infrastrukturę serwerową (znajdącą się w naszych biurach oraz w kolokacji u wyspecjalizowanych dostawców) jak i globalne usługi chmurowe (m.in. Google Cloud Platform, AWS, OVH czy Atman Cloud).

Serwery Spółki zlokalizowane na warszawskim kampusie zasilane są energią elektryczną pochodzącą od dostawcy energii dla kompleksu CD PROJEKT oraz w części z własnej instalacji fotowoltaicznej. 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 siedzibą Spółki, w usłudze kolokacji świadczonej przez Atman, od 1 stycznia 2023 r. są zasilane energią elektryczną pochodzącą z OZE na podstawie umowy zawartej pomiędzy operatorem centrów danych a firmą energetyczną.

W 2023 r. wymieniliśmy centralną infrastrukturę IT w serwerowni znajdującej się w siedzibie głównej CD PROJEKT w Warszawie. Rozwiązanie to w znacznym stopniu zmniejszyło ilość sprzętu, przy uzyskaniu prawie dwukrotnie większej wydajności i zmniejszeniu o 2,8% zużycia energii energetycznej niezbędnej do jego funkcjonowania.

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 tworzeniem gier czy aplikacji, zasoby są dynamicznie dodawane na żądanie.



Nasze podejście do zagrożeń i szans klimatycznych

Zgodnie z rekomendacjami TCFD⁴³ określiliśmy zagrożenia i szanse związane z klimatem dla dwóch scenariuszy klimatycznych i trzech horyzontów czasowych.

Zalecenia TCFD	Realizacja
Określenie perspektywy krótko-, średnio- i długoterminowej	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ⁴⁴ 2.6 i RCP 8.5

W wewnętrznych warsztatach, których celem było przeprowadzenie analizy scenariuszowej, wzięli udział przedstawiciele tych zespołów CD PROJEKT, których działalność ma potencjalnie największy wpływ na klimat i środowisko. Podczas warsztatów określiliśmy skutek i prawdopodobieństwo materializacji poszczególnych zidentyfikowanych zagrożeń fizycznych oraz zagrożeń transformacyjnych związanych z klimatem. Ryzyka oceniliśmy 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).



⁴³Taskforce for Climate-related Financial Disclosures.

⁴⁴Przy analizach skorzystano ze scenariuszy RCP (representative concentration pathways), które zostały zaakceptowane przez IPCC (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

RCP 2.6 – wzrost temperatury o 1.5°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

Scenariusz alternatywny

RCP 8.5 – wzrost temperatury o 4.5°C

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 poddaliśmy 29 ryzyk fizycznych (16 chronicznych i 13 nagłych) oraz 4 kategorie ryzyk transformacyjnych: ryzyko regulacyjne, ryzyko rynkowe, ryzyko technologiczne oraz ryzyko utraty reputacji. W poniższym zestawieniu znalazły się zagrożenia, które mogą dotyczyć CD PROJEKT, niezależnie od stopnia prawdopodobieństwa ich materializacji.

Zestawienie zagrożeń związanych ze zmianą klimatu

			prawdopodobieństwo wystąpienia do 2025	2026 – 2030		2031 – 2050	
				RCP 2.6	RCP 8.5	RCP 2.6	RCP 8.5
fizyczne	nagłe	powódź	niskie	=	=	=	↑
		brak ciągłości dostaw energii elektrycznej spowodowany nagłymi zjawiskami pogodowymi	wysokie	=	=	=	↑
		fale upałów	wysokie	=	=	=	↑
transformacyjne	rynkowe	wzrost cen energii	średnie	↑	=	↑	↑
		konieczność podniesienia cen produktów spowodowana zwiększeniem kosztów energii	niskie	=	=	=	=
	regulacyjne	wzrost obciążeń finansowych związanych z wdrożeniem regulacji UE w zakresie klimatu	niskie	↑	=	↑	=
		nasilenie wymagalności prowadzenia sprawozdawczości w kwestiach klimatycznych	średnie	↑	=	↑	=
		kary związane z nieprzestrzeganiem bardziej restrykcyjnych regulacji środowiskowych	niskie	=	=	=	=
		zwiększone wydatki związane z koniecznością wymiany sprzętu na taki, który spełnia wysokie standardy energooszczędności	niskie	↑	=	↑	=
	technologiczne	zmniejszenie zainteresowania graczy energochłonnymi grami	niskie	=	=	↑	=
		wzrost kosztów z powodu zmian w zakresie logistyki i transportu	niskie	↑	=	↑	=
		utrata kluczowych partnerów technologicznych z powodu niespełnienia ich standardów w zakresie ochrony środowiska i klimatu	niskie	↑	=	=	=
	reputacyjne	spadek liczby klientów i zainteresowania ze strony inwestorów z uwagi na mało ambitne podejście do kwestii ochrony klimatu	niskie	↑	=	↑	=
określenie działań prośrodowiskowych Grupy mianem greenwashingu		niskie	↑	=	=	=	

= prawdopodobieństwo wystąpienia nie zmienia się w stosunku do poziomu określonego w kolumnie „prawdopodobieństwo wystąpienia do 2025”

↑ prawdopodobieństwo wystąpienia rośnie w stosunku do poziomu określonego w kolumnie „prawdopodobieństwo wystąpienia do 2025”

Zgodnie z ustaleniami IPCC⁴⁵ dotyczącymi skutków zmiany klimatu, różnice we wzroście temperatury do roku 2035 dla dwóch analizowanych scenariuszy klimatycznych są nieistotne. W związku z tym, prawdopodobieństwo materializacji ryzyk fizycznych jest w tym okresie podobne, a w perspektywie do 2050 r. nieznacznie wzrasta w scenariuszu RCP 8.5. Ustalenia te zostały potwierdzone w kontekście Polski przy użyciu narzędzia modelowania Banku Światowego⁴⁶ opartego na scenariuszach stosowanych przez IPCC.

Analizując potencjalne skutki materializacji ryzyk fizycznych związanych ze zmianą klimatu, istotne znaczenie ma geograficzna lokalizacja warszawskiego kampusu CD PROJEKT w dzielnicy Praga Północ. Tutaj znajdują się nasze biura oraz serwerownia główna, które mogą być narażone na oddziaływanie chronicznych i nagłych zjawisk spowodowanych globalnym wzrostem temperatury. Zgodnie z zapisami miejscowego planu adaptacji do zmian klimatu⁴⁷, Praga Północ to obszar o podwyższonym zagrożeniu powodziowym. Znajduje się on jednocześnie w warszawskiej wyspie ciepła, co przekłada się na rosnącą liczbę fal upałów. Przedłużające się fale upałów czy inne nagłe zjawiska pogodowe mogą spowodować brak ciągłości dostaw energii elektrycznej. Uczestnicy warsztatu ocenili prawdopodobieństwo materializacji tego zagrożenia jako “wysokie”.

Najistotniejsze zagrożenia związane ze zmianą klimatu dla Grupy CD PROJEKT

Zagrożenie	Nasza odpowiedź ukierunkowana na zapewnienie ciągłości operacyjnej
Powódź	<ul style="list-style-type: none"> ■ korzystanie z usług chmurowych i kolokacja własnych serwerów w innych lokalizacjach geograficznych ■ wprowadzony model pracy zdalnej pozwalający na wykonywanie zadań bez konieczności fizycznej obecności w biurze ■ zbiornik do gromadzenia wód opadowych o pojemności 72m³ zlokalizowany w budynku parkingu (w ramach budowy nowego biurowca powstanie także drugi zbiornik o pojemności 160m³)
Fale upałów	<ul style="list-style-type: none"> ■ dostęp do klimatyzacji na każdym stanowisku pracy (w projekcie nowego budynku biurowego do doboru urządzeń klimatyzacyjnych przyjęto korektę średniej temperatury letniej +32°C, wobec normy +30°C, z uwagi na szybko postępujące zmiany klimatu) ■ żaluzje/rolety stanowiące fizyczną barierę od słońca (w nowym biurowcu: balkony umieszczone w głębi fasady będą ograniczać nadmierne nasłonecznienie i ogrzewanie wewnątrz) ■ sprawdzony model pracy zdalnej pozwalający na wykonywanie zadań bez konieczności dojazdu do biura
Brak ciągłości dostaw energii elektrycznej	<ul style="list-style-type: none"> ■ agregat prądotwórczy podtrzymujący pracę serwerowni w trakcie długotrwałego zaniku prądu ■ sprawdzony model pracy zdalnej pozwalający na wykonywanie zadań bez konieczności obecności w biurze (pracownicy będą mogli łączyć się na odległość z serwerem, którego pracę będzie podtrzymywał agregat)

⁴⁵ [Raport IPCC](#)

⁴⁶ [Climate Change Knowledge Portal](#)

⁴⁷ [Strategia adaptacji do zmian klimatu dla m.st. Warszawy do roku 2030 z perspektywą do 2050](#)

Ryzyka transformacyjne mają większe prawdopodobieństwo materializacji w scenariuszu RCP 2.6 z uwagi na konieczność podjęcia natychmiastowych działań, aby zachować spójność z postanowieniami Porozumienia Paryskiego. Prawdopodobieństwo urzeczywistnienia ryzyk określono w tym scenariuszu jako “niskie/średnie”. Za najbardziej prawdopodobne uznano zagrożenie wzrostu cen energii z uwagi na obecną sytuację na rynku oraz, w dalszej perspektywie, konieczność transformacji energetycznej. Z transformacją energetyczną w skali kraju wiąże się także stopniowe wyłączenie bloków węglowych w elektrowniach, co może skutkować brakiem ciągłości dostaw energii elektrycznej - zagrożenie to może być skutkiem materializacji zarówno ryzyk fizycznych jak i transformacyjnych. W scenariuszu RCP 8.5 ryzyka transformacyjne mają mniejszą szansę materializacji, ich prawdopodobieństwo określono jako “niskie”.

Naszą odpowiedzią na zidentyfikowane zagrożenia transformacyjne jest monitoring rynku energii, śledzenie zmian przepisów prawnych, szkolenia i akcje edukacyjne dla zespołu, a także zewnętrzne doradztwo i audyty.

Biorąc pod uwagę wdrożone i planowane do realizacji działania adaptacyjne, oceniamy dotkliwość skutków materializacji zarówno zagrożeń fizycznych jak i transformacyjnych jako nie mającą wpływu na działalność organizacji i naszą strategię biznesową (potencjalne skutki finansowe oceniono poniżej przyjętego progu istotności). Nakłady przewidziane na wdrożenie działań adaptacyjnych ujmowane są w rocznych planach finansowych, a ich realizację raportujemy w ujawnieniach taksonomicznych.

Podczas wewnętrznych warsztatów zidentyfikowaliśmy także następujące szanse klimatyczne dla Grupy 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 (kontynuujemy transformację naszego kampusu – w 2023 r. rozpoczęliśmy budowę nowoczesnego biurowca).

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

Zarządzanie ryzykiem klimatycznym

Zgodnie z rekomendacjami TCFD przyjęta przez nas metodyka oceny ryzyka klimatycznego zakłada dłuższy horyzont czasowy niż w przypadku innych rodzajów ryzyka. Ryzyko związane z klimatem zostało ujęte w katalogu ryzyk strategicznych pod nazwą “Ryzyko związane ze środowiskiem i klimatem” i jest monitorowane zgodnie z wewnętrzną Procedurą Zarządzania Ryzykiem opisaną w rozdziale

“Zarządzanie ryzykami związanymi ze zrównoważonym rozwojem”. Za obszar objęty ryzykiem odpowiada VP ds. Operacji (Risk Owner), a osobą wyznaczoną do bieżącego zarządzania ryzykiem jest Koordynator ds. Środowiska i Klimatu (Risk Custodian). Jesteśmy w trakcie wyznaczania kluczowych wskaźników ryzyka (KRI) dla ryzyka związanego ze środowiskiem i klimatem.

Zagrożenia i szanse klimatyczne podlegają bieżącemu monitoringowi oraz corocznym przeglądom, które odbywają się pod nadzorem Członka Zarządu, CFO odpowiedzialnego za politykę CD PROJEKT w obszarze środowiska i klimatu. Na podstawie wniosków z przeglądów podejmowane są adekwatne działania, w które zaangażowani są członkowie Grupy ds. zarządzania ESG zgodnie z obszarem kompetencji.

08

TRANSPARENTNE RELACJE



[GRI 3-3]

Stawiając na transparentne relacje w codziennej pracy, zaczynamy w tym aspekcie od siebie. Ważnym elementem naszej kultury organizacyjnej jest transparentna komunikacja między członkami zespołu, niezależnie od ich miejsca w strukturze organizacyjnej. Wybrzmiewa to w naszych wartościach - „Bądź szczerzy wobec siebie i innych” oraz „Traktuj innych życzliwie i z szacunkiem”⁴⁸.

Tymi samymi wartościami kierujemy się, budując relacje z graczami czy partnerami biznesowymi. W niniejszym rozdziale skupiamy się na opisie mechanizmów, które wspierają budowanie transparentnych, długoletnich relacji zewnętrznych oraz działań, które zrealizowaliśmy w tym obszarze w 2023 r.

Relacje z graczami

[GRI 417-1]

Budowanie zaangażowanych społeczności wokół naszych produktów

Prowadzimy dialog z graczami z całego świata w 11 językach (angielskim, polskim, rosyjskim, niemieckim, francuskim, hiszpańskim, japońskim, portugalskim-brazylijskim, koreańskim, chińskim uproszczonym i chińskim tradycyjnym) na wszystkich większych platformach globalnych, takich jak Facebook, X, Twitch czy TikTok oraz na ich regionalnych odpowiednikach, np. chińskim Bilibili czy koreańskim NaverCafe.

Rok 2023 to rok premiery dodatku do gry Cyberpunk 2077 - Widmo wolności, wersji Ultimate Edition Cyberpunka 2077 oraz pudełkowej edycji gry Wiedźmin 3: Dzikie Gon na nowe generacje konsol i wokół tych dwóch wydarzeń koncentro-

⁴⁸Więcej na temat komunikacji z członkami naszego zespołu piszemy w rozdziale „Zespół”.

Ambicja ESG

Istotne obszary

Cele na 2024 r.

Cele Zrównoważonego Rozwoju

Zespół

Gracze

Etyka i Compliance

Gracze

Etyka i Compliance

Budować relacje w oparciu o wzajemne zaufanie i transparentność

W naszym zespole budujemy relacje oparte na wzajemnym zaufaniu i transparentności. Dla zachowania przejrzystości Raportu, nasze podejście do obszarów związanych z osobami zatrudnionymi opisaliśmy w rozdziale „Zespół”.

- Budowanie zaangażowanych społeczności wokół naszych produktów
- Wdrażanie funkcji dostępności do naszych gier
- Odpowiedzialna komunikacja i marketing produktów

- Transparentność w relacjach z partnerami biznesowymi
- Etyka prowadzenia biznesu
- Zarządzanie i ochrona własności intelektualnej
- Cyberbezpieczeństwo i ochrona prywatności danych

- Dostosowanie zasad dotyczących komunikacji ze społecznością graczy do potrzeb naszych przyszłych projektów.
- Stworzenie standardów dla funkcji dostępności w naszych przyszłych grach
- Stworzenie wewnętrznego standardu dostępności w komunikacji produktów

- Pilotaż procesu weryfikacji kluczowych partnerów biznesowych
- Badanie świadomości zatrudnionych dot. zasad i systemu zgłaszania nieprawidłowości, w szczególności w ramach regulacji SpeakUp!
- Wzmacnianie świadomości zatrudnionych dot. zasad korzystania z rozwiązań opierających się na sztucznej inteligencji
- Zwiększanie świadomości zespołu dot. zagrożeń w przestrzeni cyfrowej, poprzez m.in. obowiązkowe szkolenia dla całego zespołu



wała się większość naszych komunikacyjnych aktywności. Dodatkowo, 9-10 grudnia odbył się w naszej siedzibie ostatni turniej GWINTA: Wiedźmińskiej Gry Karcianej, którego uczestnikom kibicowaliśmy razem z 70-osobową reprezentacją społeczności skupionej wokół gry. Wykorzystaliśmy też tę okazję, aby oficjalnie podziękować fanom i osobom zaangażowanym we wspieranie GWINTA na przestrzeni ostatnich lat.

DOBRA PRAKTYKA



Od momentu ogłoszenia daty wydania Widma wolności (12 czerwca 2023 r.) do dnia jego premiery (26 września 2023 r.) kampanię dodatku oparliśmy na materiałach promocyjnych ukazujących grę na każdej z platform, na których została potem wydana. Przed wydaniem Widma wolności udostępniliśmy graczom m.in. szczegółowe informacje dotyczące zaktualizowanych wymagań sprzętowych, których spełnienie było wskazane, aby czerpać najlepsze doświadczenie z rozgrywki. Kampanii promocyjnej towarzyszyły dodatkowo materiały informacyjne, udostępnione w kilku językach, w których wyjaśniliśmy zmiany wprowadzane zarówno w darmowej aktualizacji 2.0 jak i te, które miały zostać udostępnione po zakupie Widma wolności. Poprzedzając premierę kampanię recenzencką przeprowadziliśmy zgodnie z obowiązującymi obecnie na rynku standardami. W jej ramach przedstawicielom największych outletów mediowych i liderom opinii udostępniliśmy m.in. klucze recenzenckie na każdą dedykowaną platformę wydania.



Doświadczenia graczy i bezpieczeństwo

W CD PROJEKT w 2023 r. powstał Zespół ds. Doświadczeń Graczy oraz Bezpieczeństwa. Zespół dba o zapewnienie jak najbardziej pozytywnego doświadczenia graczy, a w przyszłości również tworzenie przyjaznego i bezpiecznego środowiska w produkcjach nastawionych na rozgrywkę wieloosobową.

Zespół ds. Doświadczeń Graczy oraz Bezpieczeństwa m.in.:

- zbiera i analizuje informację zwrotną od graczy,
- przygotowuje materiały skierowane do graczy, m.in. zbierając informacje o zmianach, tworząc listy usprawnień wprowadzanych do gier w ramach aktualizacji albo objaśniając nowe bądź zmieniane funkcjonalności i systemy w grach,
- współpracuje z zespołami deweloperskimi podczas produkcji gier i usług w celu budowania jak najbardziej przejrzystych i przyjaznych użytkownikowi systemów i rozwiązań,
- prowadzi konto wsparcia na [X \(Twitter\)](#) oraz bazę wiedzy na [stronie internetowej](#), na której m.in. odpowiada na najczęściej zadawane przez graczy pytania bądź dzieli się z graczami informacjami czy sposobami radzenia sobie ze znanymi problemami i błędami,
- tworzy materiały pomagające podjąć świadomą decyzję zakupową, np. przed aktualizacją Cyberpunk 2077 2.1 - porównanie dotychczas dostępnych i nadchodzących funkcji dostępności.

W przyszłości Zespół planuje wzmocnienie współpracy z deweloperami w ramach tworzenia rozwiązań służących kreowaniu bezpiecznych i przyjaznych środowisk do rozgrywki wieloosobowej w trybie sieciowym, tworzenie i egzekwowanie kodeksów postępowania dla graczy oraz dbanie o przestrzeganie standardów i zaleceń dotyczących bezpieczeństwa graczy w środowisku online.

Oznaczenia gier [GRI 417-1, 417-2, 417-3]

Dbając o bezpieczeństwo graczy, dokładamy starań związanych z właściwym oznakowaniem produktów CD PROJEKT, 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,
- zamieszczenie ostrzeżenia dotyczącego fotowrażliwości.

Podjęmujemy również działania, aby ograniczać 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.

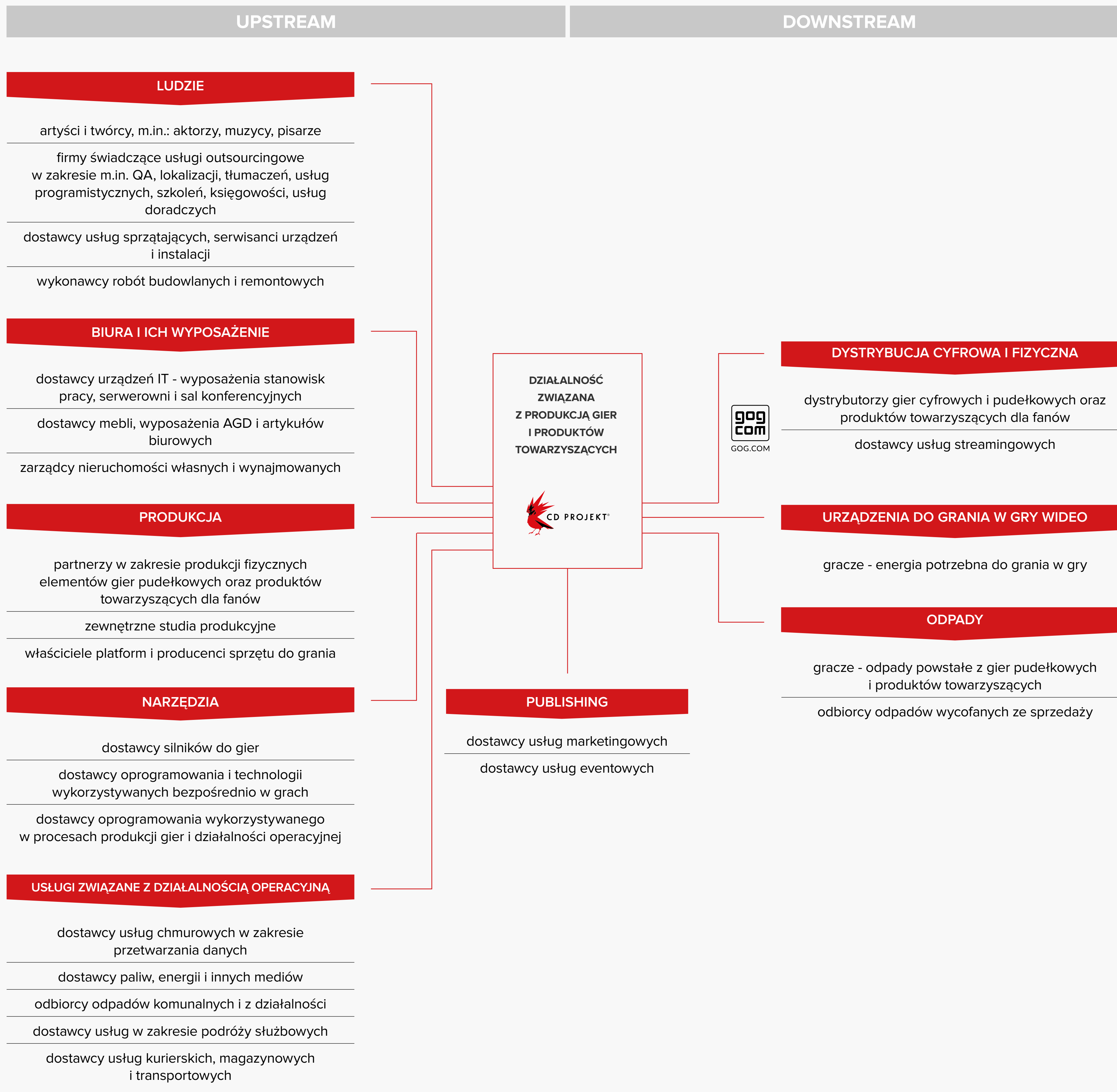
Według naszej najlepszej wiedzy w 2023 r. w Grupie CD PROJEKT nie wystąpiły:

- przypadki niezgodności dotyczące komunikacji marketingowej,
- przypadki niezgodności dotyczące oznakowania produktów i usług oraz przekazywania informacji na ich temat,
- 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.

Łańcuch wartości

[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. Ceniemy długotrwałe relacje biznesowe i partnerów sprawdzonych przez lata. Naszymi branżowymi partnerami biznesowymi są zarówno aktorzy, muzycy, graficy, pisarze, tłumacze jak i m.in. dystrybutorzy gier, producenci konsol i sprzętu komputerowego, dostawcy oprogramowania, technologii i silników gier, zewnętrzne studia produkcyjne (np. audio, motion capture) czy dostawcy usług streamingowych. Poniżej prezentujemy schemat łańcucha wartości Grupy CD PROJEKT.



Relacje biznesowe

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. Pracujemy obecnie nad zdefiniowaniem kategorii kluczowych partnerów biznesowych oraz kryteriami ich weryfikacji.

W raportowanym okresie nie nastąpiły istotne zmiany, jeśli chodzi o sektor działalności CD PROJEKT. W odniesieniu do rynków, na których Spółka sprzedaje swoje produkty, CD PROJEKT podtrzymuje decyzję o wstrzymaniu sprzedaży produktów Grupy CD PROJEKT i sprzedaży gier dostępnych na platformie GOG.COM na terytorium Rosji i Białorusi.

Etyka prowadzenia biznesu

[GRI 2-23, 2-24]

Zarządzanie zgodnością (“compliance”)

W Grupie CD PROJEKT zarządzanie zgodnością jest procesem ciągłym. Staramy się go udoskonalać i dopasowywać zarówno do wymogów regulacyjnych, jak i potrzeb naszej działalności. Z tego względu, w 2023 r. zaktualizowaliśmy Politykę Compliance, którą objęliśmy także pozostałe spółki w Grupie CD PROJEKT. Za compliance w Grupie odpowiada Chief Compliance Officer, a za koordynowanie działań w tym zakresie zespół Privacy & Compliance, wyodrębniony w ramach Działu Prawnego Spółki.

Ważnym elementem Polityki Compliance są regulacje wewnętrzne. Dbamy o to, aby nasze regulacje były:

- zrozumiałe i dostępne dla wszystkich osób zatrudnionych,
- tworzone i aktualizowane w oparciu o zasady prostego języka i legal design,
- dostępne w Intranecie Spółki w języku polskim i angielskim.

Informacje o nowych regulacjach lub zmianach, jakie w nich wprowadzamy, przekazujemy osobom zatrudnionym w wewnętrznych newsletterach.

Standardy Biznesowe i Etyczne

W Grupie CD PROJEKT obowiązują [Zasady Gry. Standardy Biznesowe i Etyczne w Grupie CD PROJEKT](#) (“Standardy”). To nasze zobowiązanie do przestrzegania norm etycznych, przepisów prawa oraz zasad, jakimi kierujemy się w codziennej pracy. Standardy zawierają wskazówki, jakie zachowania wspieramy, a jakich nie tolerujemy, m.in. w zakresie praw człowieka, ochrony prywatności, compliance oraz reagowania na nieprawidłowości. Standardy przyjęliśmy uchwałą Zarządu Spółki w 2021 r.

Fair Play - kodeks postępowania dla dostawców [GRI 2-6]

W CD PROJEKT chcemy promować odpowiedzialne postawy biznesowe, etyczne warunki pracy i wspierać zrównoważony rozwój. W tym celu, w 2023 r. uchwałą Zarządu przyjęliśmy [Fair Play – Kodeks postępowania dla dostawców CD PROJEKT S.A.](#) Kodeks odwołuje się do naszych

zobowiązań, ale także oczekiwań wobec dostawców i ich łańcucha dostaw. Obejmuje następujące obszary: etykę i zgodność, prawa człowieka oraz ochronę środowiska.

Na ten moment udostępniamy Kodeks naszym dostawcom w charakterze informacyjnym i niezobowiązującym.

Zgodnie z Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A., raz w roku Zarząd przedstawia Radzie Nadzorczej sprawozdanie z funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem, compliance oraz funkcji audytu wewnętrznego. Rada Nadzorcza przedstawia Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu do zatwierdzenia roczne sprawozdanie które zawiera m.in. ocenę powyższych systemów.

Szkolenia w obszarze compliance

W CD PROJEKT organizujemy szkolenia, w tym e-learningi, które, w zależności od tematu, mogą być obowiązkowe, dobrowolne lub skierowane do wybranych osób i zespołów.

W 2023 r. przeprowadziliśmy następujące szkolenia:

Poufność i proces zgłaszania nieprawidłowości:

- 121 osób, szkolenie wdrażające w ramach onboardingu

SpeakUp! Polityka zgłaszania nieprawidłowości:

- 109 osób, interaktywny e-learning
- 9 osób, szkolenie dla Osób Zaufanych

Przeciwdziałanie korupcji:

- 20 osób, szkolenie dla wybranych zespołów

Ochrona danych osobowych:

- 50 osób, szkolenie dla wybranych zespołów
- 415 osób, interaktywny e-learning

AI - aspekty prawne:

- 125 osób, szkolenie dla wybranych zespołów
- 395 osób, szkolenie otwarte

Bezpieczeństwo informacji (cybersecurity):

- 318 osób

Zgłaszanie nieprawidłowości

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

W CD PROJEKT chcemy tworzyć miejsce pracy, w którym na co dzień przestrzegane są deklarowane przez nas wartości. Zależy nam, aby każda osoba czuła się tu komfortowo. W tym celu, w 2023 r. opracowaliśmy SpeakUp! Politykę przeciwdziałania nieprawidłowościom w CD PROJEKT S.A. Nasza Polityka określa m.in. podstawowe zasady zgłaszania nieprawidłowości, prawa i obowiązki związane ze zgłoszeniem oraz informacje o osobach zaangażowanych w ten proces.

Wraz z przyjęciem Polityki zaktualizowaliśmy szczegółowe procedury zgłaszania nieprawidłowości:

- procedurę zgłaszania niewłaściwych zachowań w relacjach z osobami zatrudnionymi (w tym mobbingu, dyskryminacji i molestowania), oraz
- procedurę zgłaszania naruszeń (w tym przepisów prawa, regulacji wewnętrznych i wartości etycznych).

W zależności od rodzaju nieprawidłowości i tego, kogo dotyczy, zgłoszenia są przyjmowane przez Chief Compliance Officer, wyznaczonego Członka Zarządu, wyznaczoną osobę w Radzie Nadzorczej, VP of HR lub Osobę Zaufaną. W przypadku zgłoszeń, które dotyczą osób zatrudnionych, postępowania wyjaśniające przeprowadzamy wewnątrz Spółki. W przypadku zgłoszeń dotyczących Chief Compliance Officer, osoby zatrudnionej w dziale prawnym lub członka Zarządu, korzystamy z usług zewnętrznych ekspertów, tak aby wykluczyć potencjalny konflikt interesów.

Po zakończonym postępowaniu wyjaśniającym, Zarząd (lub Rada Nadzorcza) otrzymuje raport końcowy. W rocznym Sprawozdaniu Zarządu z funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem, compliance oraz funkcji audytu wewnętrznego, Zarząd przedstawia Radzie Nadzorczej informacje o liczbie zgłoszeń, rodzaju nieprawidłowości i podjętych działaniach.

Sposoby zgłaszania naruszeń

Osoby zatrudnione:

- wewnętrzny formularz z możliwością zgłoszenia anonimowego,
- osobiście,
- pisemnie.

Osoby spoza organizacji:

- anonimowy formularz na stronie CD PROJEKT,
- pisemnie na adres spółki z dopiskiem "Poufne: Compliance" lub na adres mailowy: naruszenia@cdprojektred.com



DOBRA PRAKTYKA



Osoby Zaufane to osoby wybierane przez inne osoby zatrudnione w powszechnych i demokratycznych wyborach w Spółce. Główną rolą Osób Zaufanych jest odbieranie sygnałów o podejrzeniu niewłaściwych zachowań w relacjach z osobami zatrudnionymi oraz udzielanie porad i konsultacji w tym zakresie.

Każdej osobie, która zgłasza nieprawidłowość, przysługuje ochrona przed negatywnymi działaniami, jakie mogą być związane ze zgłoszeniem (tzw. ochrona przed odwetem). Taka ochrona przysługuje też świadkom oraz osobie pomagającej w zgłoszeniu nieprawidłowości. W każdym przypadku podejmujemy działania adekwatnie do zgłoszonej nieprawidłowości. Przeprowadzamy postępowania wyjaśniające zgodnie z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi oraz z zachowaniem poufności i bezstronności.

W 2023 r. otrzymaliśmy łącznie 18 zgłoszeń, w tym:

1. Niewłaściwe zachowania w relacjach z osobami zatrudnionymi

W 2023 r. otrzymaliśmy łącznie 11 zgłoszeń potencjalnych niewłaściwych zachowań, które dotyczyły 5 zdarzeń:

- 1 zdarzenie dotyczyło podejrzenia molestowania seksualnego,
- 4 zdarzenia dotyczyły podejrzenia niewłaściwych zachowań innych niż dyskryminacja, mobbing, molestowanie lub molestowanie seksualne.

W 3 przypadkach powołane zostały specjalne Komisje Wyjaśniające, a w pozostałych 2 przypadkach okoliczności sprawy nie wymagały dodatkowych wyjaśnień.

W 2023 r. w Grupie CD PROJEKT nie zostały stwierdzone przypadki dyskryminacji.

2. Naruszenia

W 2023 r. otrzymaliśmy 7 zgłoszeń potencjalnych naruszeń:

- 3 zgłoszenia dotyczyły podejrzenia naruszenia bezpieczeństwa informacji,
- 1 zgłoszenie dotyczyło podejrzenia nieprawidłowości w strukturach Spółki,
- 1 zgłoszenie dotyczyło podejrzenia nieprawidłowości w procesie zakupowym,
- 2 zgłoszenia były w oczywisty sposób bezzasadne i nie zawierały elementów nieprawidłowości.

Po przeprowadzeniu postępowań wyjaśniających, w odniesieniu do każdego zgłoszenia, nie stwierdziliśmy występowania jakichkolwiek sygnalizowanych naruszeń. Postępowanie wyjaśniające dotyczące jednego zgłoszenia nie zakończyło się w okresie sprawozdawczym.

Pomimo tego, że w raportowanym okresie nie stwierdziliśmy występowania nieprawidłowości, dokładamy starań, aby po zakończeniu poszczególnych postępowań rekomendować działania, które mogą jeszcze bardziej ograniczyć ryzyko ich wystąpienia w przyszłości.

Prawa człowieka

W CD PROJEKT nie tolerujemy żadnych form dyskryminacji, nękania, molestowania ani prześladowania. Dotyczy to zarówno osób zatrudnionych w Grupie CD PROJEKT, jak i tych, które biorą udział w procesach rekrutacyjnych, graczy, partnerów biznesowych oraz lokalnej społeczności.

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 odnosząca się do praw człowieka jest częścią [Zasad Gry. Standardów Biznesowych i Etycznych Grupy CD PROJEKT](#), a także [Strategii różnorodności i inkluzywności](#) przyjętej w Spółce w 2023 r.

Odwiedź naszą [stronę internetową](#), aby poznać nasze dobre praktyki w zakresie przestrzegania praw człowieka.



Ilustracja procesu due diligence w obszarze praw człowieka w Grupie CD PROJEKT



Przygotowano w oparciu o wytyczne OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct.

Polityka antykorupcyjna

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

W 2022 r. w Grupie CD PROJEKT przyjęliśmy [Politykę Antykorupcyjną](#). Nasza Polityka określa podstawowe zasady rozpoznawania, zapobiegania i ograniczania ryzyka korupcji, zarówno w relacjach biznesowych, jak i relacjach z osobami publicznymi.

Zasada „zero tolerancji” dla wszelkich przejawów korupcji

W ramach [Polityki Antykorupcyjnej](#) wprowadziliśmy zasady dotyczące przyjmowania i wręczania prezentów, konfliktu interesów oraz relacji z podmiotami trzecimi.

W Polityce określamy nasze standardy postępowania, w tym zobowiązanie do:

- prowadzenia ksiąg rachunkowych w sposób rzetelny, bezbłędny, sprawdzalny i bieżący,
- realizowania płatności zgodne z prawem i wewnętrznymi standardami kontroli finansowej,
- prowadzenia transparentnych procesów rekrutacyjnych,
- weryfikowania organizacji, które wspieramy dobroczynnie.

Dotychczas nie przeprowadziliśmy oceny ryzyka wystąpienia korupcji wśród partnerów biznesowych. W 2023 r. nie odnotowaliśmy incydentów korupcyjnych.

Podczas szkoleń z zakresu przeciwdziałania korupcji budujemy świadomość osób zatrudnionych w oparciu o praktyczne przykłady i elementy storytellingu. W 2023 r. w szkoleniach wzięli udział przedstawiciele następujących zespołów: Procurement, Business Development, Administracja i IT.

Zgodność z przepisami międzynarodowymi i uczciwa konkurencja

[GRI 2-27, 206-1]

Jako Grupa CD PROJEKT prowadzimy naszą działalność globalnie. Dostarczamy produkty i usługi użytkownikom na całym świecie. Nasz wewnętrzny Dział Prawny m.in. opiniuje zawierane umowy, weryfikuje procesy legislacyjne oraz współpracuje z zewnętrznymi kancelariami prawnymi (krajowymi i zagranicznymi), aby zapewnić zgodność naszych działań z przepisami prawa obowiązującymi na terytorium różnych państw.

W relacjach biznesowych nie wykorzystujemy nieuczciwej przewagi wynikającej z pozycji rynkowej. W ramach przeprowadzanych transakcji handlowych zawieramy oświadczenia o posiadanym statusie dużego przedsiębiorcy.

Zgodnie z naszą najlepszą wiedzą w 2023 r. nie odnotowaliśmy:

- kar pieniężnych ani sankcji pozafinansowych z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami,
- innych kroków prawnych dotyczących przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji czy praktyk monopolistycznych,
- strat pieniężnych związanych 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. poinformowaliśmy, że otrzymaliśmy informację o zawarciu formalnego dokumentu ugody z kancelarią reprezentującą posiadaczy amerykańskich instrumentów finansowych notowanych pod symbolami “OTGLY” oraz “OTGLF” opartych na akcjach CD PROJEKT. 28 listopada 2023 r. poinformowaliśmy z kolei o otrzymaniu postanowienia o finalnym zatwierdzeniu ww. ugody. Postanowienie to zakończyło postępowanie w sprawie pozwu zbiorowego w USA wniesionego przeciwko Spółce oraz pozwanym. Informacja na temat przebiegu postępowania sądowego i warunków ugody znajduje się w [Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy CD PROJEKT za 2023 r.](#)

Własność intelektualna

Przystępujące CD PROJEKT prawa własności intelektualnej skupiają się przede wszystkim wokół uniwersum “Wiedźmina” oraz “Cyberpunka”. W przypadku każdego z nich spółka CD PROJEKT S.A. zapewniła sobie nabycie praw własności intelektualnej wykraczające poza obszar gier, co długofalowo umożliwi rozwój naszych IP również w obszarach innych niż same gry wideo.

Tworzenie i ochrona własności intelektualnej leżą u podstaw naszego działania, 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:

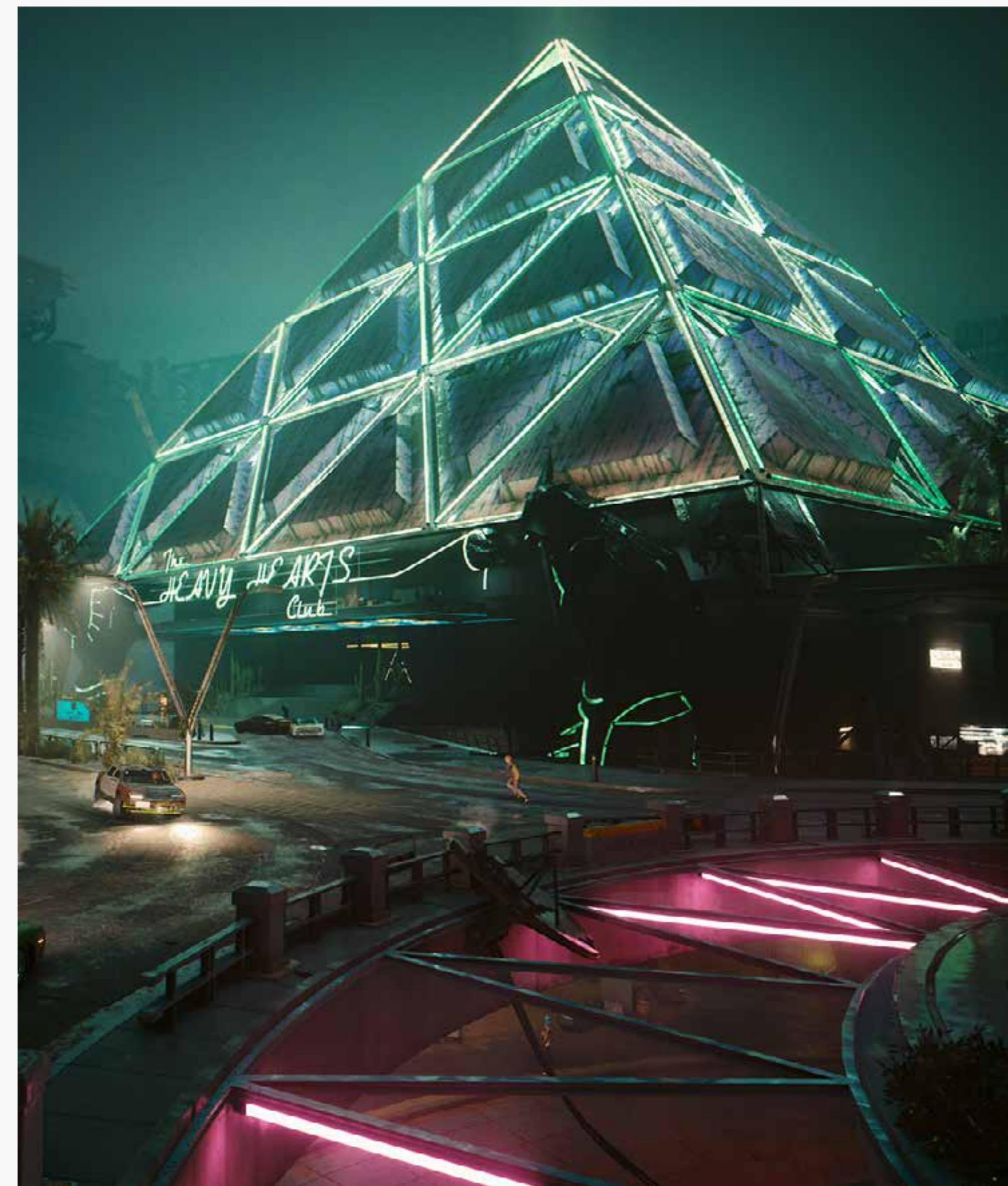
- dbamy, aby każdy z elementów tworzonej przez CD PROJEKT własności intelektualnej zyskał właściwą ochronę prawną. W ramach tego obszaru m.in. dokonujemy zgodnych ze strategią rozwoju Spółki rejestracji znaków towarowych i innych praw podlegających rejestracji, ich rozszerzeń oraz dbamy o nabycie całości 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, konstruując wytyczne dla zgodnego z prawem tworzenia treści przez zespoły produkcyjne, prowadząc szkolenia wewnętrzne czy badając ryzyko naruszenia praw do znaków towarowych,
- 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,
- analizujemy oraz weryfikujemy pod kątem prawnym najnowsze technologie i narzędzia, które służą lub mogą w przyszłości posłużyć do tworzenia naszych gier wideo, takie jak generatywne programy oparte o sztuczną inteligencję.

DOBRA PRAKTYKA



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.



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.

Zasady ochrony danych osobowych w CD PROJEKT:

- zgodnie z obowiązującymi regulacjami, przetwarzamy dane osobowe tylko w niezbędnym zakresie, uzasadnionym jasno komunikowanymi celami,
- zawsze informujemy osoby, których dane dotyczą, o tym jak, dlaczego i na jakiej podstawie przetwarzamy ich dane oraz o tym, jakie prawa przysługują im w tym kontekście,
- wybierając podwykonawców, którzy mają mieć dostęp do danych osobowych, upewniamy się, że dbają o bezpieczeństwo powierzonych im danych,
- na bieżąco monitorujemy bezpieczeństwo przetwarzanych danych osobowych i reagujemy na sygnały o możliwych naruszeniach, gdy wymaga tego sytuacja, zgłaszamy naruszenie do właściwych organów lub informujemy o nim osoby, które mogą być nim dotknięte.

Zgodnie z naszą wiedzą w Grupie CD PROJEKT w 2023 r.:

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

Dodatkowo, w 2023 r. wprowadziliśmy w CD PROJEKT następujące usprawnienia:

- zaktualizowaliśmy i uprościliśmy Procedurę Projektowania Prywatności, która opisuje jak postępujemy w przypadku nowych, planowanych rozwiązań, w ramach których będziemy przetwarzać dane osobowe, tak aby były przetwarzane w sposób bezpieczny i zgodny z prawem,
- wprowadziliśmy e-learning z zakresu ochrony danych osobowych dla wszystkich osób zatrudnionych,
- wprowadziliśmy RED Tips, czyli krótkie, cykliczne przypomnienia o najważniejszych zasadach ochrony prywatności i zasadach

cyberbezpieczeństwa oraz procesach obowiązujących w Spółce, które mają na celu stałe zwiększanie świadomości osób zatrudnionych,

- przeprowadziliśmy 7 audytów w wybranych działach Spółki, połączonych z dedykowanymi szkoleniami i rekomendacjami, w których uczestniczyło łącznie 50 osób zatrudnionych,
- zaktualizowaliśmy i uprościliśmy klauzule informacyjne dotyczące ochrony danych osobowych, które stosujemy w relacjach z naszymi kontrahentami, pracownikami i współpracownikami, a także z osobami przebywającymi na terenie naszych biur,
- przeprowadziliśmy 2 szkolenia dla Data Championów, czyli dedykowanych osób kontaktowych dla zespołu Privacy & Compliance w poszczególnych działach Spółki,
- wprowadziliśmy nowe zasady zarządzania plikami cookie na stronach internetowych zarządzanych przez Spółkę, zwiększając ich zgodność z wymaganiami dotyczącymi przejrzystości i granularności zgód wyrażanych przez użytkowników.

Cyberbezpieczeństwo

W 2023 r. kontynuowaliśmy nasze działania, aby jeszcze lepiej zarządzać bezpieczeństwem informacji w przestrzeni cyfrowej.

W 2023 r. w obszarze cyberbezpieczeństwa m.in.:

- usprawniliśmy działanie i skuteczność naszego systemu klasy EDR poprzez sesje z producentem oprogramowania,
- uruchomiliśmy nowe centrum obsługi zgłoszeń zawierające dedykowane formularze dla problemów związanych z cyberbezpieczeństwem,
- zorganizowaliśmy szkolenia z zakresu cyberbezpieczeństwa, obowiązkowe dla wszystkich zatrudnionych,
- zorganizowaliśmy dodatkowe szkolenie dla członków zespołu wyłonionych z programu Security Awareness jako nadmiernie podatnych na cyberataki,
- podjęliśmy działania mające na celu budowanie świadomości na temat kampanii phishingowych,
- przebudowaliśmy i rozszerzyliśmy dostępną dla osób zatrudnionych bazę wiedzy z zakresu cyberbezpieczeństwa,
- usprawniliśmy proces obsługi zgłoszeń dot. potencjalnych naruszeń w obszarze cyberbezpieczeństwa i incydentów bezpieczeństwa.

DOBRA PRAKTYKA



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.

Kierując się zasadą bezpieczeństwa podatkowego oraz odpowiedzialności społecznej nie podejmujemy kroków zmierzających do unikania opodatkowania przy wykorzystaniu działań polegających na prawie niedozwolonej optymalizacji podatkowej lub rozwiązań niezgodnych z literą i duchem prawa (zasada uczciwości podatkowej).

W podejmowaniu decyzji niosących skutki podatkowe kierujemy się wysoką awersją do ryzyka podatkowego. Finalne decyzje w kwestiach podatkowych podejmujemy w oparciu o analizy i rekomendacje specjalistów zatrudnionych w wewnętrznych działach – podatkowym i prawnym.

W CD PROJEKT wdrożyliśmy wewnętrzne polityki i procedury mające na celu prawidłową realizację obowiązków podatkowych i ograniczanie ryzyk w tym obszarze. W przypadku wątpliwości interpretacyjnych w zakresie właściwego stosowania norm prawa podatkowego występujemy do właściwych organów podatkowych o indywidualne interpretacje prawa podatkowego lub konsultujemy je z niezależnymi podmiotami świadczącymi usługi doradztwa w tym obszarze.

Kontrolę nad realizacją strategii podatkowej oraz wypełnianiem obowiązków podatkowych koordynuje Dział Podatków w porozumieniu z Członkiem Zarządu, CFO w CD PROJEKT S.A.

Rzetelnie i terminowo realizujemy swoje obowiązki wynikające z publicznego informowania o realizowanej strategii podatkowej. Informacja o Strategii podatkowej za dany rok obrotowy jest dostępna na [naszej stronie internetowej](#).

09

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE



[GRI 3-3]

Grupa CD PROJEKT podejmuje działania, aby w pozytywny sposób oddziaływać na otoczenie społeczne, integrować członków zespołu wokół wspólnych wartości oraz pomagać innym, wykorzystując swoje zasoby i kompetencje. Angażujemy 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 2023 r. przekazaliśmy łącznie 880 tys. zł⁴⁹ na cele charytatywne. Wsparliśmy w ten sposób m.in. Serhiy Prytula Charity Foundation (z przeznaczeniem na zakup generatorów prądu dla ludności cywilnej w Ukrainie) czy udział osoby zatrudnionej w CD PROJEKT w eliminacjach do Paraolimpiady w Paryżu w konkurencji szermierki na wózkach. W tej kwocie ujęte są także stypendia wypłacone uczestniczkom programu Dziewczyny w Grze!

Polityka zaangażowania społecznego

[GRI 413-1]

Na początku 2024 r. Zarząd CD PROJEKT przyjął Politykę zaangażowania społecznego⁵⁰, która określa nasze podejście do tworzenia pozytywnych zmian społecznych. Priorytetem CD PROJEKT w obszarze zaangażowania społecznego są inicjatywy wspierające branżę gier wideo i społeczność lokalną. W dokumencie opisaliśmy praktykowane formy wsparcia, obszary w które chcemy się angażować, a także katalog typów organizacji z którymi nie podejmujemy współpracy. Opracowanie Polityki poprzedziliśmy oceną naszego wpływu społecznego. Nie zidentyfikowaliśmy potencjalnego negatywnego wpływu naszej działalności na lokalne społeczności.

Dowiedz się więcej o naszej [Polityce zaangażowania społecznego](#).



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.

Pierwsza edycja “Dziewczyn w Grze!” zakończyła się w styczniu 2023 r. Program od początku cieszył się ogromnym zainteresowaniem – z całej Polski napłynęło aż 1 400 zgłoszeń. W wyniku kilkuetapowego procesu rekrutacyjnego do udziału w programie zaprosiliśmy 20 kandydatek.

Mentorami i mentorkami w projekcie są specjaliści i specjalistki z CD PROJEKT, którzy przez cały rok dzielą się z uczestniczkami programu swoją wiedzą i doświadczeniem zawodowym. Budują też ich pewność siebie i pomagają wyznaczać kolejne kroki na drodze do wymarzonej ścieżki zawodowej. Uczestniczki biorą udział w warsztatach i eventach, a także uzyskują wsparcie finansowe (1 000 zł miesięcznie), które mogą przeznaczyć na swój rozwój i edukację.

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

Ambicja ESG

Istotny obszar

Cele na 2024

Cele Zrównoważonego Rozwoju

Pomagać innym korzystając z naszych zasobów i kompetencji

Zaangażowanie w inicjatywy społeczne oraz współpraca z organizacjami pozarządowymi

- Pilotaż programu wolontariatu pracowniczego
- Utrzymanie poziomu realizacji co najmniej 3 inicjatyw zgodnych z Polityką Zaangażowania Społecznego



⁴⁹Kwota jest tożsama z wartością podaną w Skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy CD PROJEKT za 2023 r. na pozycji “Darowizny i działalność charytatywna” w zestawieniu pozostałych kosztów operacyjnych.

⁵⁰Obejmującą swoim zasięgiem 84% operacji na podstawie udziału w skonsolidowanych przychodach ze sprzedaży za 2023 r.

Świąteczne akcje charytatywne

W okresie poprzedzającym Święta Bożego Narodzenia po raz kolejny zorganizowaliśmy 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. lekcje jazdy na deskorolce, sesja fotograficzna czy całonocne zwiedzanie Krakowa. Oddolną inicjatywą było stworzenie i sprzedaż kalendarza ze zdjęciami zwierząt pracowników CD PROJEKT. Odbył się także kiermasz ciast przygotowanych przez członków zespołu. W świątecznych akcjach charytatywnych uczestniczyło ponad 500 osób. W sumie zebraliśmy blisko 42 tys. zł. Środki zostały przekazane Fundacji Ocalenie, Fundacji dla szczeniąt Judyta, Towarzystwu Opieki nad Zwierzętami oddział Ząbkowice Śląskie oraz Krakowskiej Fundacji Pomocy Zwierzętom Stawiamy na łapy.

Promised Land Art Festival

W 2023 r. wspólnie z Miastem Łódź i "EC1 Łódź – Miasto Kultury" zorganizowaliśmy 5 edycję Promised Land Art Festival. Wydarzenie co roku gromadzi setki entuzjastów gier komputerowych, komiksów i sztuki wizualnej. Podczas wydarzenia mają oni okazję spotkać się z ekspertami z branży kreatywnej i wziąć udział w prowadzonych przez nich warsztatach i wykładach.

Wśród prelegentów 5 edycji festiwalu znaleźli się m.in.: Michał Markiewicz, wielokrotnie nagradzany artysta pra-

cujący m.in. przy produkcji filmów studia Pixar, czy Masahiko Otsuka szef japońskiego studia animacji Trigger Inc., które współtworzyło serial anime Cyberpunk: Edgerunners. W Promised Land Art Festival wzięli udział również przedstawiciele CD PROJEKT, a wśród nich: Jakub Knapik, Global Art Director czy Paweł Sasko – Quest Director.

Główna część festiwalu była poprzedzona Open Day (Dniem Otwartym), skierowanym przede wszystkim do osób rozpoczynających swoją karierę i wiążących swoje plany zawodowe z branżą kreatywną. Poza udziałem w panelach dyskusyjnych i wykładach mieli oni okazję skonsultować swoje portfolio z ekspertami. Mogli również dowiedzieć się więcej o pracy przy produkcji gier od obecnych na wydarzeniu rekruterów i rekruterów.

DOBRA PRAKTYKA



Chętnie dzielimy się swoją wiedzą i doświadczeniami również podczas zewnętrznych konferencji. Członkowie zespołu CD PROJEKT w 2023 r. wystąpili w roli prelegentów na następujących branżowych wydarzeniach: Game Developers Conference w San Francisco, LeadDev w Londynie, Gamescom Asia w Singapurze, SXSW Conference w Austin, Digital Dragons w Krakowie czy Game Industry Conference w Poznaniu. Opowiadaliśmy także szerszej publiczności o literackich i kulturowych inspiracjach w serii Wiedźmin podczas wydarzeń organizowanych przez Centrum Nauki Kopernik w Warszawie.



Działania na rzecz lokalnej społeczności

W 2023 r. rozpoczęliśmy współpracę z Placówką Opiekuńczo-Wychowawczą, która mieści się w naszym sąsiedztwie. “Dom na Jagiellońskiej” to miejsce, w którym przebywa na codzień 14 dzieci w wieku 4-18 lat. W ramach udzielonego wsparcia przeprowadziliśmy remont kuchni, przekazaliśmy TV, laptopy, zabawki oraz paczki świąteczne. Przekazany sprzęt i poprawa warunków lokalowych pomogą dzieciom w nauce, zapewnią rozrywkę i wesprą integrację.

W ramach dzielenia się zasobami udostępniliśmy Fundacji Ocalenie przestrzeń biurową, w której prowadzone są kursy języka polskiego dla cudzoziemców i cudzoziemek. W pierwszej kolejności na kursy przyjmowane są osoby starające się o ochronę międzynarodową w Polsce, imigranci spoza Unii Europejskiej oraz osoby kontynuujące naukę. Lektorzy to wolontariusze i wolontariuszki – za swoją pracę nie otrzymują wynagrodzenia. Zwykle nie są także profesjonalnymi nauczycielami języka polskiego – wszyscy jednak zostali przygotowani do prowadzenia lekcji przez pracowników Fundacji Ocalenie.

Partnerstwo strategiczne z Futuregames

W 2023 r. zawarliśmy umowę strategicznego partnerstwa z Futuregames - uczelnią ze Szwecji, kształcąca przyszłych pracowników branży gamingowej. W ramach umowy partnerskiej udostępniamy na preferencyjnych warunkach powierzchnię na naszym warszawskim kampusie, gdzie prowadzone są zajęcia dla studentów. Wsparliśmy Futuregames także finansowo w postaci jednorazowej wpłaty, pozwalającej obniżyć wysokość czesnego do poziomu akceptowalnego na polskim rynku. Od września 2023 r. uruchomione zostały 3 kierunki kształcenia - game artist, game designer i game programmer, na których uczy się obecnie 45 osób z całego świata. Zajęcia prowadzone są przez ekspertów branży gamingowej, w tym również pracowników CD PROJEKT, którzy mogą dzięki temu doświadczeniu sprawdzić się w roli mentorów. Partnerem Futuregames jest także Epic, twórca silnika Unreal Engine 5, wykorzystywanego w produkcji naszych gier. Studenci Futuregames mają dzięki temu możliwość zdobycia unikalnych kompetencji, pożądanых wśród pracowników pionu deweloperskiego CD PROJEKT. W przyszłości planujemy ufundowanie stypendiów dla najzdolniejszych

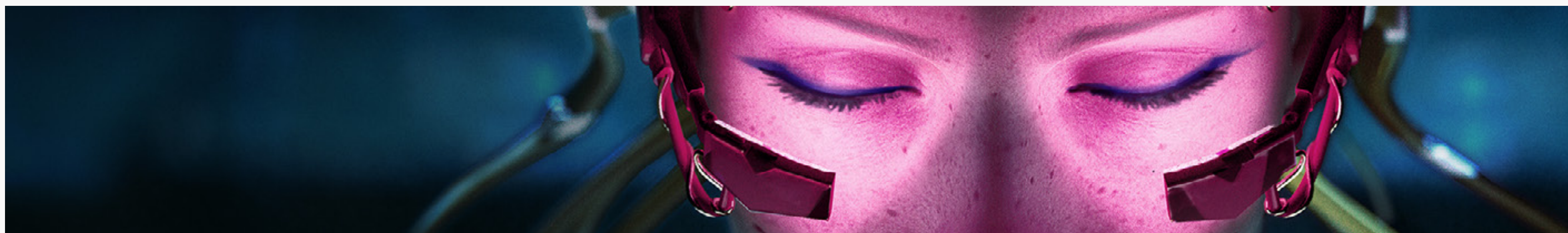
studentów uczelni. Nasze strategiczne partnerstwo z Futuregames umożliwiło otwarcie pierwszej na polskim rynku szkoły, w której branża gamingowa ma wpływ na kształtowanie podstawy programowej. W radzie programowej uczelni obecni są przedstawiciele m.in. CD PROJEKT, Stowarzyszenia Producentów i Dystrybutorów Gier Wideo SPIDOR, People Can Fly czy 11Bit Studios.

DOBRA PRAKTYKA GOG



W czerwcu 2023 r., z okazji Dnia Dziecka, GOG połączył siły z fundacją Gamers Outreach, zajmującą się komfortem hospitalizowanych dzieci, umilając ich czas w chorobie grami wideo.

W ramach promowania działalności charytatywnej fundacji, a także oferując jej wsparcie, na stronie GOG opublikowany został wywiad z założycielem fundacji. Przeprowadzono także zbiórkę, w formie sprzedaży charytatywnych pakietów gier.



10

ZAŁĄCZNIKI



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

Wymóg ustawy o rachunkowości	Odnosnik 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	Prawa 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	Transparentne relacje

Załącznik 2. Zgodność z taksonomią działalności zrównoważonej środowiskowo

Informacje kontekstowe

Taksonomia UE jest systematyką, która pokazuje, jaka część (udział %) działalności - przez pryzmat przychodów, nakładów inwestycyjnych (CapEx) 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:

- Łagodzenie zmian klimatu
- Adaptacja do zmian klimatu
- Zrównoważone wykorzystanie i ochrona zasobów wodnych i morskich
- Przejście na gospodarkę o obiegu zamkniętym
- Zapobieganie zanieczyszczeniu i jego kontrola
- 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) 2021/2139⁵¹, rozszerzonego Rozporządzeniem Delegowanym Komisji (UE) 2022/1214⁵² dotyczącym łagodzenia zmian klimatu oraz adaptacji do zmian klimatu oraz Rozporządzeniem Delegowanym Komisji (UE) 2023/2486⁵³ dotyczącym pozostałych czterech celów środowiskowych.

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

Wartości przychodów i CapExu określono na podstawie zasad rachunkowości opisanych w dalszej części rozdziału. W wyniku przeprowadzonych analiz ustalono następujący odsetek przychodów i nakładów inwestycyjnych (CapEx) zgodnych z systematyką:

	Przychody [tys. zł, %]	CapEx [tys. zł, %]
Wartość w 2023 r.	1 232 770	325 711
Działalność zrównoważona (zgodna z systematyką)	81,3%	83,9%
Działalność niezrównoważona (kwalifikująca się do systematyki, ale niezgodna z nią)	0,2%	9,2%

⁵¹ 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.

⁵² 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.

⁵³ Rozporządzenie Delegowane Komisji (UE) 2023/2486 z dnia 27 czerwca 2023 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 zrównoważone wykorzystywanie i ochronę zasobów wodnych i morskich, w przejście na gospodarkę o obiegu zamkniętym, w zapobieganie zanieczyszczeniu i jego kontrolę lub w ochronę i odbudowę bioróżnorodności i ekosystemów, a także określeniu, czy ta działalność gospodarcza nie wyrządza poważnych szkód względem któregoś z innych celów środowiskowych, i zmieniające rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2021/2178 w odniesieniu do publicznego ujawniania szczególnych informacji w odniesieniu do tych rodzajów działalności gospodarczej.

Działalność neutralna (niekwalifikująca się do systematyki)	18,5%	6,9%
---	-------	------

W dalszej części tego rozdziału opisany został proces badania zgodności z systematyką, zastosowane zasady rachunkowości oraz szczegółowe omówienie dwóch wskaźników wyników wraz z tabelami sporządzonymi zgodnie z tzw. aktem delegowanym do art. 8, czyli Rozporządzeniem Delegowanym Komisji (UE) 2021/2178⁵⁴.

Informacje na temat badania zgodności z systematyką

Proces badania zgodności z systematyką koordynował zespół ds. ESG z udziałem działów controllingu, sprawozdawczości, administracji oraz IT.

Proces zrealizowano w następujących 4 krokach:

Krok 1: Identyfikacja

Kierując się opisami działalności w załącznikach do Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/2139 oraz Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2023/2486, Grupa Kapitałowa CD PROJEKT przeprowadziła przegląd swojej działalności – w zakresie przychodów oraz nakła-

dów inwestycyjnych (CapEx) w 2023 r. i zidentyfikowała te działalności, które kwalifikują się do systematyki.

W 2023 r. wystosowaliśmy zapytanie do Komisji Europejskiej w celu uzyskania jednoznacznego rozstrzygnięcia, czy przychody ze sprzedaży gier wideo oraz CapEx związany z ich tworzeniem mogą kwalifikować się do systematyki w ramach działalności 8.2. „Działalność związana z oprogramowaniem, doradztwem w zakresie informatyki i działalność powiązana” opisanej w załącznikach do Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/2139. 10 lipca 2023 r. otrzymaliśmy odpowiedź twierdzącą. W ujawnieniu za 2022 r. - opublikowanym przed uzyskaniem stanowiska Komisji - nie wyodrębniliśmy przychodów i CapExu związanego z tą działalnością i z tego faktu wynika odmienna prezentacja w stosunku do raportu za rok 2022.

Krok 2: Alokacja

Do każdej działalności zidentyfikowanej jako kwalifikująca się do systematyki, przypisano odpowiednie przychody i nakłady inwestycyjne zrealizowane przez Grupę Kapitałową CD PROJEKT w 2023 r. Szczegóły stosowanych metod alokacji opisane są w punkcie „Zastosowane zasady rachunkowości”.

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 oraz Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2023/2486 zbadano dla wszystkich działalności kwalifikujących się do systematyki. Badanie polegało na przeanalizowaniu poszczególnych kryteriów istotnego wkładu i nieczynienia poważnych szkód oraz sprawdzeniu, w jakim stopniu dany rodzaj działalności jest zgodny 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 2020/852⁵⁵ i opierają się one w znacznej części na prowadzeniu procesów należytej staranności tak, jak są one zdefiniowane w Wytycznych ONZ Dotyczących Biznesu i Praw Człowieka i Wytycznych OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych. Choć raport Platform on Sustainable Finance nie jest przepisem prawa, to stanowi obecnie jedyne dostępne źródło interpretacji dotyczące Minimalnych Gwarancji, wydane przez ciało funkcjonujące przy Komisji Europejskiej i powołane na podstawie Rozporządzenia 2020/852.

⁵⁴Rozporządzenie 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.

⁵⁵Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje, zmieniające rozporządzenie (UE) 2019/2088.

Przesłanki	Sposób weryfikacji
<p>1 Nieodpowiednie lub nieistniejące mechanizmy należytej staranności w zakresie praw człowieka, antykorupcji, przeciwdziałania nieuczciwej konkurencji i w zakresie strategii podatkowej.</p>	<p>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). W wyniku analizy ustalono, że w Grupie CD PROJEKT funkcjonują odpowiednie procesy należytej staranności.</p>
<p>2 Spółka jest pociągnięta do odpowiedzialności lub uznana za naruszającą prawo w związku z incydentami korupcyjnymi, zachowaniami nieuczciwej konkurencji, niedozwolonymi praktykami związanymi z opodatkowaniem, naruszeniami prawa pracy lub praw człowieka.</p>	<p>Weryfikacja polegała na przeglądzie – we współpracy z osobami odpowiedzialnymi za Compliance, czy w stosunku do Spółki nie zapadły prawomocne wyroki skazujące w obszarze prawa pracy lub praw człowieka, korupcji, zachowań nieuczciwej konkurencji czy niedozwolonych praktyk związanych z opodatkowaniem. W wyniku tak przeprowadzonej weryfikacji, stwierdzono brak informacji nt. takich prawomocnych wyroków.</p>
<p>3 Spółka odmówiła dialogu z Krajowym Punktem Kontaktowym OECD (KPK OECD).</p>	<p>W 2023 roku nie otrzymaliśmy od KPK OECD zaproszenia do dialogu więc nie było obszaru do odmowy.</p>
<p>4 Business and Human Rights Resource Centre (BHRRC) podjęło zarzut wobec spółki, a spółka nie odpowiedziała na niego w ciągu 3 miesięcy.</p>	<p>Zweryfikowano bazę zgłoszeń Business and Human Rights Resources Centre (BHRRC)⁵⁶, która wykazała brak zgłoszeń w stosunku do Spółki w okresie od 01.01.2023 r. do 31.12.2023 r.</p>

W wyniku analizy ustalono, że działalność Grupy CD PROJEKT była w 2023 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) 2021/2178.

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 przychody Grupy CD PROJEKT w 2023r., ujawnione w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym w Nocie 1. Przychody ze sprzedaży oraz Nocie 3. Pozostałe przychody i koszty operacyjne - Przychody z najmu. 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 Grupy

⁵⁶https://www.business-humanrights.org/en/companies/?company_name=CD+PROJEKT§or=&headquarters=&letter=#company_index_form

CD PROJEKT. Nakłady inwestycyjne zostały zaprezentowane w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym za 2023 r. w:

- Nocie 10. Zestawienie zmian rzeczowych aktywów trwałych - zwiększenia z tytułu nabycia;
- Nocie 11. Zestawienie zmian aktywów niematerialnych oraz nakładów na prace rozwojowe - zwiększenia z tytułu nabycia oraz wytworzenia we własnym zakresie;
- Nocie 13. Zestawienie zmian wartości nieruchomości inwestycyjnych - zwiększenia z tytułu aktywowanych nakładów.

Do licznika przypisano tę część nakładów inwestycyjnych, która dotyczy rodzajów działalności kwalifikujących się do systematyki.

Wydatki operacyjne (OpEx)

W odniesieniu do wydatków operacyjnych (OpEx), rozumianych zgodnie z definicją zawartą w Rozporządzeniu Delegowanym Komisji (UE) 2021/2178 pkt.1.1.3., uznano, że nie mają one istotnego znaczenia w modelu biznesowym Grupy, a zatem zgodnie z pkt. 1.1.3.2. powyższego Rozporządzenia odstąpiono od obliczenia i ujawnienia tego 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 drugi udział działalności zgodnej z systematyką i po raz trzeci udział działalności kwalifikującej się do systematyki. Ujawnienie w niniejszym raporcie dotyczy ostatniego roku obrotowego, tj. okresu 01.01 - 31.12.2023 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).

Komentarz do tabeli “Odsetek przychodów zgodnych z systematyką”

Skonsolidowane przychody Grupy (zgodnie z definicją zawartą w pkt. 1.1.1 Załącznika I do Rozporządzenia 2021/2178) wyniosły w 2023 r. 1 232 770 tys. zł, a pozycjami przychodów kwalifikującymi się do systematyki były:

- przychody ze sprzedaży gier (1 001 949 tys. zł); które kwalifikują się do działalności 8.2. Działalność związana z oprogramowaniem, doradztwem w zakresie informatyki i działalność powiązana,
- przychody z wynajmu powierzchni w budynkach CD PROJEKT S.A. (2 571 tys. zł); które kwalifikują się do działalności 7.7. Nabywanie i prawo własności budynków.

Część przychodów kwalifikujących się do systematyki w ramach działalności 8.2 była ponadto zgodna z TKK.

Grupa uzyskała w 2023 r. 228 250 tys. zł przychodów z działalności niekwalifikującej się do systematyki (w tę kwotę wchodziły przychody z usług, towarów i materiałów oraz przychody z projektów franczyzowych niebędących gramami).

Udział przychodów kwalifikujących się do systematyki w całości przychodów wyniósł w 2023 r. 81,5%, w tym udział przychodów zgodnych z systematyką 81,3%, a udział przychodów niekwalifikujących się do systematyki 18,5%.

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. Skonsolidowane nakłady inwestycyjne Grupy wyniosły w 2023 r. 325 711 tys. zł. Nakłady inwestycyjne kwalifikujące się do systematyki były ponoszone przede wszystkim na:

- produkcję gier (246 611 tys. zł); nakłady na tę działalność kwalifikują się do systematyki w ramach działalności 8.2 Działalność związana z oprogramowaniem, doradztwem w zakresie informatyki i działalność powiązana w Załączniku II i są zgodne z TKK;
- budowę nowego biurowca (15 592 tys. zł); nakłady na tę działalność kwalifikują się do systematyki w ramach działalności 7.1. Budowa nowych budynków w Załączniku II i są zgodne z TKK;
- budowę parkingu przy siedzibie Spółki (28 575 tys. zł); nakłady 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 (10 477 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 i są zgodne z TKK,

- modernizację istniejących budynków Grupy Kapitałowej CD PROJEKT (1 483 tys. zł); nakłady na tę działalność kwalifikują się do systematyki w ramach działalności 7.2. Renowacja istniejących budynków w Załączniku II.

Ponadto przeznaczono 110 tys. zł CapEx'u na rozbudowę instalacji fotowoltaicznej, dzięki czemu zwiększyliśmy udział energii z OZE w wykorzystywanym miksie energetycznym, co przyczyni się do obniżenia emisji gazów cieplarnianych.

Grupa poniosła w 2023 r. 22 489 tys. zł nakładów inwestycyjnych na działalność niekwalifikującą się do systematyki.

Udział nakładów inwestycyjnych kwalifikujących się do systematyki w całości nakładów inwestycyjnych wyniósł w 2023 r. 93,1%, w tym udział nakładów inwestycyjnych zgodnych z systematyką 83,9%, a udział nakładów inwestycyjnych niekwalifikujących się do systematyki 6,9%.

Załącznik 3. Dane liczbowe

Dane dotyczące zatrudnienia

[GRI 2-7] Pracownicy

Jednostka	Typ umowy	Płeć	Suma
Grupa CD PROJEKT	UoP na czas nieokreślony	kobieta	246
		mężczyzna	335
	UoP na czas określony	kobieta	10
		mężczyzna	7
			598

Jednostka	Typ umowy	Płeć	Suma
Grupa CD PROJEKT	UoP na pełny wymiar godzin	kobieta	251
		mężczyzna	337
	UoP na niepełny wymiar godzin	kobieta	5
		mężczyzna	5
			598

Dane w osobach, na 31.12.2023 r., UoP - umowa o pracę. W raportowanym okresie nie zatrudnialiśmy pracowników w godzinach niegwarantowanych. Istotnym wydarzeniem w kontekście liczby pracowników były zwolnienia ogłoszone w lipcu 2023 r.

[GRI 2-8] Osoby świadczące pracę na rzecz organizacji, niebędące jej pracownikami

Jednostka	Typ umowy	Suma
Grupa CD PROJEKT	Inne formy zatrudnienia (twórcy i artyści zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych oraz prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą)	495

Dane w osobach, na 31.12.2023 r. Istotnym wydarzeniem w kontekście liczby współpracowników były zwolnienia ogłoszone w lipcu 2023 r.

[GRI 2-21] Wskaźnik rocznego wynagrodzenia

2023	CD PROJEKT S.A	GOG Sp. z o. o.
Stosunek całkowitego rocznego wynagrodzenia najlepiej opłacanej osoby w organizacji do mediany rocznego wynagrodzenia wszystkich pracowników (z wyłączeniem najlepiej opłacanej osoby)	27,65	6,87
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)	0,25	3,76

W obliczeniach ujęto pracowników Grupy CD PROJEKT, którzy przepracowali cały 2023 r.

W skład całkowitego rocznego wynagrodzenia wchodzi wynagrodzenia stałe wypłacane w cyklach miesięcznych tj. wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny (dotyczy stanowisk managerskich), prokura oraz premia roczna (za 2022 rok, wypłacona w 2023 r.).

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

2023	CD PROJEKT S.A	GOG Sp. z o. o.
Stosunek wynagrodzenia oferowanego kobietom na najniższym szczeblu do płacy minimalnej	1,36	1,11
Stosunek wynagrodzenia oferowanego mężczyznom na najniższym szczeblu do płacy minimalnej	1,36	1,11

Wszyscy pracownicy Grupy CD PROJEKT wynagradzani są powyżej płacy minimalnej.

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

Poziom stanowiska	Liczba pracowników Grupy CD PROJEKT na dzień 31.12.2023 r.	Liczba pracowników i członków organów zarządczych, którzy wzięli udział w szkoleniu i zostali poinformowani o przyjętych politykach i procedurach antykorupcyjnych, na danym poziomie stanowiska	% pracowników i członków organów zarządczych, którzy wzięli udział w szkoleniu i zostali poinformowani o przyjętych politykach i procedurach antykorupcyjnych, na danym poziomie stanowiska
Junior	39	1	3%
Specialist	238	8	3%
Senior	167	3	2%
Ekspert	18	0	0%
Lead	41	1	2%
Manager	44	2	5%
Director	51	1	2%
Zarząd	7	0	0%
Rada Nadzorcza	5	0	0%

Polityka antykorupcyjna Grupy CD PROJEKT została uchwalona w 2022 r. i od tego czasu nie była zaktualizowana. W 2023 r. w zakresie procedur antykorupcyjnych przeszkoliliśmy osoby zatrudnione w obszarach potencjalnie najbardziej narażonych na ryzyko korupcyjne, tj. Procurement, Business Development, IT, Administracja. W następnych latach planujemy kontynuację cyklu dla pracowników kolejnych obszarów narażonych na ryzyko korupcyjne.

W 2023 r. rozpoczęliśmy udostępnianie naszej polityki antykorupcyjnej partnerom biznesowym w ramach Fair Play. Kodeksu dla dostawców i przesłaliśmy ją na koniec okresu sprawozdawczego 10 podmiotom.

[GRI 401-1] Pracownicy nowozatrudnieni oraz odejścia

Grupa CD PROJEKT	Liczba zatrudnionych na dzień 31.12.2023 r.	Liczba nowozatrudnionych	Procent nowozatrudnionych osób w danej grupie	Liczba odejść	Procent odejść osób w danej grupie
Kobiety	256	36	14,1%	41	16,0%
Mężczyźni	342	37	10,8%	55	16,1%
Łącznie	598	73	12,2%	96	16,1%

Grupa CD PROJEKT	Liczba zatrudnionych na dzień 31.12.2023 r.	Liczba nowozatrudnionych	Procent nowozatrudnionych osób w danej grupie	Liczba odejść	Procent odejść osób w danej grupie
<30	168	32	19,0%	31	18,5%
30-50	426	41	9,6%	65	15,3%
>50	4	0	0,0%	0	0,0%
Łącznie	598	73	12,2%	96	16,1%

[GRI 401-3] Urlopy związane z rodzicielstwem

Grupa CD PROJEKT	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Łączna liczba pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego, macierzyńskiego, ojcowskiego	19	23	42
Całkowita liczba pracowników, którzy powrócili do pracy w okresie sprawozdawczym po zakończeniu urlopu rodzicielskiego, macierzyńskiego, ojcowskiego	9	21	30
Wskaźnik powrotu do pracy pracowników, którzy skorzystali z urlopu związanego z rodzicielstwem	90%	100%	

[GRI 404-1] Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika

Średnia liczba godzin szkoleniowych wg płci w 2023 r.	
Kobiety	22,18
Mężczyźni	23,14
Średnia liczba godzin szkoleniowych wg kategorii zatrudnienia w 2023 r.	
Junior	40,12
Specialist	17,28
Senior	24,55
Ekspert	18,76
Lead	22,46
Manager	31,89
Director	25,14
Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika	22,73

Dane obejmują pracowników CD PROJEKT S.A.

[GRI 405-1] Skład ciał nadzorczych 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	–	6	85,7%	1	3	80,0%
>50 lat	–	1	14,3%	–	1	20,0%
Ogółem % w podziale na płeć	–	100,0%	7	20,0%	80,0%	5

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

Liczba i odsetek pracowników w każdej z kategorii w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji wg wieku								
Grupa CD PROJEKT	<30 lat	30-50 lat	>50 lat	Łącznie	<30 lat	30-50 lat	>50 lat	Łącznie
Junior	28	11	0	39	4,7%	1,8%	0,0%	6,5%
Specialist	113	125	0	238	18,9%	20,9%	0,0%	39,8%
Senior	24	142	1	167	4,0%	23,7%	0,2%	27,9%
Ekspert	0	17	1	18	0,0%	2,8%	0,2%	3,0%
Lead	2	39	0	41	0,0%	6,5%	0,0%	6,9%
Manager	1	43	0	44	0,0%	7,2%	0,0%	7,4%
Director	0	49	2	51	0,0%	8,2%	0,3%	8,5%
Łącznie:	168	426	4	598	28,1%	71,2%	0,7%	100,0%

Liczba i odsetek pracowników w każdej z kategorii w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji wg płci							
Grupa CD PROJEKT	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	
Junior	25	14	39	4,2%	2,3%	6,5%	
Specialist	107	131	238	17,9%	21,9%	39,8%	
Senior	81	86	167	13,5%	14,4%	27,9%	
Ekspert	9	9	18	1,5%	1,5%	3,0%	
Lead	7	34	41	1,2%	5,7%	6,9%	
Manager	14	30	44	2,3%	5,0%	7,4%	
Director	13	38	51	2,2%	6,4%	8,5%	
Łącznie:	256	342	598	42,8%	57,2%	100,0%	

Grupa CD PROJEKT – zatrudnienie w podziale na obszary

Grupa CD PROJEKT	Deweloperzy	Publishing	Backoffice	Suma
2023	737	198	233	1168
2022	837	226	229	1292
2021	766	221	209	1196
2020	768	231	178	1177

Stan na koniec każdego roku; wszystkie formy zatrudnienia; zestawienie obejmuje spółki: CD PROJEKT S.A., GOG Sp z o.o. (w tych dwóch spółkach łącznie zatrudnione są 1093 osoby wykazane we wskaźnikach GRI 2-7 i 2-8), CD PROJEKT RED Inc., CD PROJEKT SILVER Inc., CD PROJEKT RED Vancouver, The Molasses Flood LLC.

W pion Publishingu wchodzi m.in. zespoły odpowiedzialne za marketing i PR, Business Development, Customer Relations, Game Releases.

Deweloperzy studia CD PROJEKT RED w podziale na zespoły

Deweloperzy zatrudnieni w CD PROJEKT RED	CD PROJEKT S. A.				CD PROJEKT RED Vancouver	CD PROJEKT RED Inc.	Łącznie
	Warszawa	Kraków	Wrocław	Miejsce wykonywania pracy poza Polską			
2023	470	79	43	28	28	5	653
2022	520	84	40	21	31	0	696

Stan na koniec danego roku, dane w osobach, niezależnie od formy zatrudnienia.

⁵⁷ https://en.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/The_Game_Industry_Poland_2023_12_07.pdf

Struktura kadry kierowniczej w Grupie CD PROJEKT ze względu na płeć

Grupa CD PROJEKT	2023	
	Liczba	%
Kobiety	38	24%
Mężczyźni	119	76%
Ogółem	157	100%

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

Udział kobiet w ogóle osób zatrudnionych w Spółce CD PROJEKT na tle branży gamedev w Polsce w latach 2021-2023

	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2021
Kobiety	31%	32%	29%
Średni % kobiet w branży gamedev w Polsce ⁵⁷	24%	25%	26%

Wskaźniki dotyczące środowiska dla Grupy CD PROJEKT

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

Nośnik energii	2023		2022		2021	
	GJ	%	GJ	%	GJ	%
Energia elektryczna	8236	60,7%	6981	61,2%	6287	56,0%
Energia ciepła	4903	36,1%	4050	35,5%	4526	39,9%
Benzyna	386	2,8%	356	3,1%	390	3,4%
Olej napędowy	50	0,4%	27	0,2%	137	1,2%
Całkowite zużycie energii	13575	100,0%	11414	100,0%	11340	100,0%
ze źródeł odnawialnych:	392	2,9%	334	2,9%	343	3,0%
ze źródeł nieodnawialnych:	13183	97,1%	11080	97,1%	10997	97,0%

W zestawieniu podano wszystkie rodzaje nośników energii używane przez Grupę CD PROJEKT. W latach 2021 - 2023 nie wykorzystywano pary technologicznej i chłodu. Ilość energii ze źródeł odnawialnych jest równa ilości energii elektrycznej wyprodukowanej przez własną instalację paneli fotowoltaicznych na terenie kampusu CD PROJEKT w Warszawie, wykorzystywanej w całości przez spółkę CD PROJEKT. Ilość zużytej energii elektrycznej w Grupie CD PROJEKT jest sumą ilości energii zakupionej od zewnętrznych dostawców oraz wyprodukowanej we własnej instalacji OZE.

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 2020 do raportowania w ramach Systemu Handlu Uprawnieniami do Emisji za rok 2023")
- dla oleju napędowego zastosowano wskaźnik 43 GJ/t (źródło: opracowanie KOBiZE: "Wartości opałowe (WO) i wskaźniki emisji CO₂ (WE) w roku 2020 do raportowania w ramach Systemu Handlu Uprawnieniami do Emisji za rok 2023")

[GRI 303-3] Pobór wody

	2023	2022	2021
Pobór wody [m ³]	7252	6040	3715
Ilość ścieków [m ³]	7065	5857	3654

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

[GRI 305-1] Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych

Emisje bezpośrednie [tCO ₂ e]	2023	2022	2021
Zużycie benzyny we flocie własnej	24,4	23,4	26,0
Zużycie oleju napędowego we flocie własnej i agregacie prądotwórczym	3,5	1,9	9,4
Łączne bezpośrednie emisje gazów	27,9	25,3	35,4

Emisje poza zakresami wyniosły: 1,37 tCO₂e w 2021 r., 0,98 tCO₂e w 2022 r. oraz 1,45 tCO₂e w 2023 roku.

[GRI 305-2] Łączne pośrednie emisje gazów cieplarnianych

Emisje pośrednie	Emisja pośrednia gazów cieplarnianych [tCO ₂ e, location-based]			Emisja pośrednia gazów cieplarnianych [tCO ₂ e, market-based]		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Emisja pośrednia związana ze zużyciem energii elektrycznej	1418	1230	1077	1448	1272	1218
Emisja pośrednia związana ze zużyciem ciepła	493	414	446	493	414	446
Suma emisji pośrednich	1911	1644	1523	1941	1686	1664

[GRI 305-4] Efektywność związana z emisją gazów cieplarnianych

	Jednostka	2023	2022	2021
Emisje (zakres 1 i 2) na m ² powierzchni użytkowej (location-based)	tCO ₂ e/m ²	0,11	0,12	0,12
Emisje (zakres 1 i 2) na m ² powierzchni użytkowej (market-based)		0,11	0,13	0,13
Emisje (zakres 1 i 2) na osobę zatrudnioną (location-based)	tCO ₂ e/osobę	1,84	1,44	1,39
Emisje (zakres 1 i 2) na osobę zatrudnioną (market-based)		1,87	1,47	1,52

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

Rodzaj odpadu	Masa [t]			Metoda utylizacji
	2023	2022	2021	
Odpady niebezpieczne	1,16	0,69	0,25	przetwarzanie
Odpady inne niż niebezpieczne	9,53	7,59	10,25	przetwarzanie
Łącznie	10,69	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 4. Indeks GRI

Oświadczenie o stosowaniu	Grupa CD PROJEKT sporządziła raport za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 roku zgodnie ze standardem GRI Standards 2021.
Wykorzystany standard GRI 1	GRI 1: Foundation
Obowiązujący standard sektorowy GRI	Nie opublikowano dotychczas standardu sektorowego dla branży elektronicznej rozrywki.

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	numer strony/komentarz
Ujawnienia ogólne 2021		
2-1	Informacje o organizacji	9, 10
2-2*	Podmioty ujęte w raportowaniu kwestii zrównoważonego rozwoju	6
2-3	Okres raportowania, częstotliwość i dane kontaktowe	5, 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	9, 10, 12, 14, 16, 71, 72
2-7*	Pracownicy	93
2-8*	Współpracownicy	93
2-9	Struktura zarządcza	17
2-10	Proces nominacji i wyboru członków najwyższego organu zarządczego i nadzorczego w organizacji	19, 21
2-11	Przewodniczący najwyższego organu zarządczego i nadzorczego	17, 18
2-12	Rola najwyższego organu zarządczego i nadzorczego w nadzorze nad zarządzaniem wpływem organizacji na gospodarkę, środowisko i ludzi	25

* Wskaźniki objęte niezależną usługą atestacyjną zrealizowaną przez Deloitte Assurance Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k. (dawniej: Deloitte Assurance sp. z o.o.)

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	numer strony/komentarz
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	73
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
2-19	Polityka wynagrodzeń	24
2-20	Proces określania poziomu wynagrodzenia	24, 45
2-21*	Stosunek całkowitego rocznego wynagrodzenia najwyższej opłacanej jednostki w organizacji do średniego rocznego, całkowitego wynagrodzenia obejmującego wszystkich pracowników	94
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	72
2-24	Wdrażanie zobowiązań dotyczących odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej	72
2-25	Przeciwdziałanie negatywnym skutkom działalności organizacji	73
2-26	Mechanizmy umożliwiające jednostkom uzyskanie porady oraz zgłaszanie wątpliwości dotyczących odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej organizacji	73
2-27*	Niezgodność z prawem lub regulacjami	76
2-28	Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	10
2-29	Podejście do angażowania interesariuszy	28
2-30	Pracownicy objęci zbiorowym układem pracy	39

* Wskaźniki objęte niezależną usługą atestacyjną zrealizowaną przez Deloitte Assurance Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k. (dawniej: Deloitte Assurance sp. z o.o.)

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	numer strony/komentarz
Istotne tematy 2021		
3-1*	Opis procesu badania istotności	29, 33
3-2*	Lista istotnych tematów	29, 31
3-3*	Zarządzanie istotnymi tematami	29, 33, 36, 38, 51, 68, 81
Tematy ekonomiczne		
Obecność na rynku 2016		
202-1	Wysokość wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla według płci w stosunku do pracy minimalnej	94
Przeciwdziałanie korupcji 2016		
205-1	Działania oceniane pod kątem zagrożeń związanych z korupcją	76
205-2*	Komunikacja i szkolenia w zakresie polityki i procedur antykorupcyjnych organizacji	76, 95
205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	76
Naruszenie zasad wolnej konkurencji 2016		
206-1	Kroki prawne podjęte wobec organizacji dotyczące przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji oraz praktyk monopolistycznych	76
Podatki 2019		
207-1	Podjęcie do podatków	79
207-2	Podatki – ład organizacyjny, audyt i zarządzanie ryzykiem	79
Tematy środowiskowe		
Energia 2016		
302-1*	Zużycie energii przez organizację z uwzględnieniem rodzaju surowców	100
Woda 2018		
303-3	Pobór wody	101

* Wskaźniki objęte niezależną usługą atestacyjną zrealizowaną przez Deloitte Assurance Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k. (dawniej: Deloitte Assurance sp. z o.o.)

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	numer strony/komentarz
Emisje 2016		
305-1*	Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych	52, 53, 101
305-2*	Łączne pośrednie emisje gazów cieplarnianych	52, 53, 101
305-3	Inne istotne pośrednie emisje gazów cieplarnianych, według wagi	52, 54
305-4	Efektywność związana z emisją gazów cieplarnianych	54, 102
Odpady 2020		
306-3	Całkowita waga odpadów, według rodzaju oraz metody unieszkodliwiania	102
Tematy społeczne		
Zatrudnienie 2016		
401-1*	Pracownicy nowo zatrudnieni oraz odejścia	96
401-2*	Benefity dla pełnoetatowych pracowników, które nie przysługują osobom zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin	45, 46
401-3	Urlopy związane z rodzicielstwem	96
Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018		
403-1	Zarządzanie obszarem bezpieczeństwa i higieny pracy	47
403-3	Usługi w zakresie ochrony zdrowia pracujących	47
403-4	Uczestnictwo pracowników, konsultacje i komunikacja w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	47
403-5	Szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	47
403-6	Promowanie zdrowego trybu życia wśród pracowników	47
403-9	Urazy związane z pracą	47

* Wskaźniki objęte niezależną usługą atestacyjną zrealizowaną przez Deloitte Assurance Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k. (dawniej: Deloitte Assurance sp. z o.o.)

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	numer strony/komentarz
Edukacja i szkolenia 2016		
404-1*	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika	97
404-2*	Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają proces przejścia na emeryturę	38, 41, 43
404-3	Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej, wg płci i kategorii zatrudnienia	42
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	23, 97, 98
Przeciwdziałanie dyskryminacji 2016		
406-1*	Przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	73
Lokalne społeczności 2016		
413-1	Operacje związane z zaangażowaniem społeczności lokalnej, ocenami wpływu i programami rozwojowymi	81
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	68, 70
417-2*	Incydenty niezgodności w zakresie informacji i etykietowania produktów i usług	70
417-3*	Incydenty niezgodności w zakresie komunikacji marketingowej	70
Ochrona prywatności klienta 2016		
418-1*	Uzasadnione skargi dotyczące naruszenia prywatności klienta i utraty danych	78

* Wskaźniki objęte niezależną usługą atestacyjną zrealizowaną przez Deloitte Assurance Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k. (dawniej: Deloitte Assurance sp. z o.o.)

Załącznik 5. Ujawnienie SASB

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

ZAGADNIENIE	WSKAŹNIK	KOD	UJAWNIECIE
Wpływ infrastruktury na środowisko	(1) całkowite zużycie energii (2) udział energii elektrycznej (3) udział energii ze źródeł odnawialnych	TC-SI-130a.1	(1) 13575 GJ (2) 60,7 % (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) 7252 m ³ (2) 7065 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 użycia 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.
	Sumaryczne straty finansowe na skutek roszczeń związanych z poszanowaniem prywatności użytkowników	TC-SI-220a.3	0 zł – w raportowanym okresie nie ponieśliśmy tego typu strat.

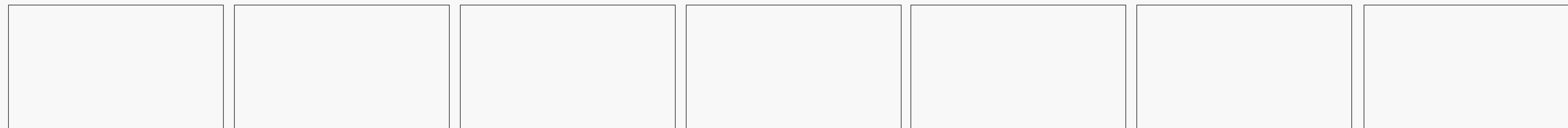
ZAGADNIENIE	WSKAŹNIK	KOD	UJAWNIENIE
Ochrona danych i swobody wypowiedzi	(1) liczba wniosków organów ścigania o udzielenie informacji o użytkownikach, (2) liczba użytkowników, o których informacje wnioskowano, (3) odsetek skutkujący ujawnieniem informacji	TC-SI-220a.4	W raportowanym okresie otrzymaliśmy 1 wniosek organów ścigania o udzielenie informacji o użytkownikach. Wniosek zawierał dane transakcji kartą płatniczą, na podstawie których nie była możliwa identyfikacja danych osobowych osoby dokonującej płatności.
	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 utraty reputacji 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) 18% (2) 4%

ZAGADNIENIE	WSKAŹNIK	KOD	UJAWNIENIE
Rekturacja i zarządzanie międzynarodowym, różnorodnym i wykwalifikowanym zespołem	Zaangażowanie pracowników wyrażone w procentach	TC-SI-330a.2	72% - wynik badania zaangażowania zatrudnionych w CD PROJEKT 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 24%, mężczyźni 76%; Polacy 87%, obcokrajowcy 13% (2) kobiety 21%, mężczyźni 79%; Polacy 75%, obcokrajowcy 25% (3) kobiety 54%, mężczyźni 46%; Polacy 90%, obcokrajowcy 10%
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.

Załącznik 6. Rekomendacje TCFD

	Rekomendacja TCFD	Strona w Raporcie
Ład korporacyjny Opis ładu korporacyjnego w zakresie ryzyk i szans związanych z klimatem	Nadzór Zarządu nad ryzykami i szansami związanymi z klimatem	66
	Rola kierownictwa w ocenie i zarządzaniu ryzykiem i szansami związanymi z klimatem	66
Strategia Wskazanie faktycznego i potencjalnego wpływu ryzyk i szans związanych z klimatem na działalność organizacji, jej strategię i planowanie finansowe w obszarach, w których informacje takie są istotne	Ryzyko i szanse związane z klimatem, które organizacja zidentyfikowała w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej	64
	Wpływ ryzyka i szans związanych z klimatem na działalność, strategię i planowanie finansowe organizacji	65-66
	Odporność strategii organizacji, z uwzględnieniem różnych scenariuszy związanych z klimatem	66
Zarządzanie ryzykiem Wskazanie sposobu, w jaki organizacja identyfikuje, ocenia i zarządza ryzykami związanymi z klimatem	Procesy identyfikacji i oceny ryzyk związanych z klimatem	62
	Procesy zarządzania ryzykami związanymi z klimatem	65-66
	Integracja ryzyk związanych z klimatem w ogólnym systemie zarządzania ryzykiem	66
Mierniki i cele Wskazanie mierników i celów służących do oceny i zarządzania ryzykami i szansami związanymi z klimatem w obszarach, w których informacje takie są istotne	Mierniki służące do oceny ryzyk i szans związanych z klimatem zgodnie ze strategią i procesami zarządzania ryzykiem	66
	Emisje gazów cieplarnianych w zakresach 1, 2 i, jeśli ma to znaczenie, 3 oraz powiązane z nimi ryzyka	52-57
	Cele służące do zarządzania ryzykami związanymi z klimatem oraz wyniki w odniesieniu do tych celów	51

Niniejszy Raport zrównoważonego rozwoju Grupy CD PROJEKT za 2023 r. został zatwierdzony do publikacji przez Zarząd CD PROJEKT S.A. w dniu 28 marca 2024 r. i podpisany w dniu 28 marca 2024 r. zgodnie z podstawą określoną w art. 49b ust. 9, art. 52 ust. 3 pkt. 2 oraz art. 55 ust. 2c ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 120 z późn. zm.).



Michał Nowakowski
Joint Chief Executive Officer
Członek Zarządu

Adam Badowski
Joint Chief Executive Officer
Członek Zarządu

Adam Kiciński
Chief Strategy Officer
Członek Zarządu

Piotr Nielubowicz
Chief Financial Officer
Członek Zarządu

Piotr Karwowski
Joint Chief Operating Officer
Członek Zarządu

Paweł Zawodny
Joint Chief Operating Officer
Członek Zarządu

Jeremiah Cohn
Chief Marketing Officer
Członek Zarządu