

VISTULA

BYTOM
SZTUKA KRAWIECTWA OD 1945

WÓLCZANKA

DENICLER
MILANO

W.KRUK
1840



VRG
VISTULA RETAIL GROUP

SPRAWOZDANIE NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH

GRUPY KAPITAŁOWEJ VRG S.A. I VRG S.A. ZA 2023 ROK

Kraków, 11 kwietnia 2024 roku

SPIS TREŚCI

1. INFORMACJE OGÓLNE	3
2. ŁAŃCUCH WARTOŚCI	4
2.1. Opis działalności Grupy Kapitałowej	4
2.2. Łańcuch wartości	8
2.3. Zarządzanie kapitałami	14
2.3.1. Zależności i wykorzystanie kapitałów	14
2.3.2. Misja, wizja i strategia Grupy Kapitałowej	18
2.4. Interesariusze Grupy Kapitałowej	18
3. INFORMACJE O ŚRODOWISKU	20
3.1. Polityki	20
3.2. Ryzyka	41
4. INFORMACJE DOTYCZĄCE KWESTII SPOŁECZNYCH I PRACOWNICZYCH	48
4.1. Polityki	48
4.2. Ryzyka	61
5. INFORMACJE ZWIĄZANE Z RZĄDZENIEM	61
5.1. Ład korporacyjny	61
5.2. Poszanowanie praw człowieka	65
5.2.1. Polityki	65
5.2.2. Ryzyka	70
5.3. Przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu	70
5.3.1. Polityki	70
5.3.2. Ryzyka	71
5.4. Zarządzanie ryzykiem	72
6. WSKAŹNIKI NIEFINANSOWE	76

1. INFORMACJE OGÓLNE

VRG S.A. to jedna z największych nieżywnościowych grup detalicznych notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie, zarządzająca pięcioma rozpoznawalnymi w Polsce markami, zarówno odzieżowymi jak i jubilerskimi. Grupa Kapitałowa VRG S.A. i VRG S.A. prowadząc działania biorą pod uwagę kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem m.in. poprzez swój wpływ na środowisko, klimat i społeczeństwo. Prowadząc działalność Grupa Kapitałowa VRG S.A. oraz VRG S.A. wykorzystują zarówno kapitał finansowy jak i naturalny, produkcyjny, intelektualny, ludzki i społeczny. Z tego względu, tematy te zaprezentowane są w niniejszym Sprawozdaniu na temat Informacji Niefinansowych Grupy Kapitałowej VRG S.A. oraz VRG S.A. obejmującym okres od 1 stycznia 2023 roku do 31 grudnia 2023 roku wraz z danymi porównywalnymi.

Niniejsze Sprawozdanie zostało stworzone zgodnie z przepisami Ustawy o Rachunkowości, w szczególności zawartymi w artykule 49b ust. 1 oraz artykule 55 ust. 2b. W 2023 jak i w 2022 roku Grupa Kapitałowa zatrudniała powyżej 500 osób średniorocznie na etatach oraz przekroczyła 102 mln PLN w przypadku sumy aktywów bilansu na koniec roku obrotowego i 204 mln PLN w przypadku przychodów netto ze sprzedaży towarów i produktów za rok obrotowy (przed dokonaniem wyłączeń konsolidacyjnych). W 2023 jak i 2022 roku VRG S.A. zatrudniała powyżej 500 osób średniorocznie na etatach oraz przekroczyła 85 mln PLN w przypadku sumy aktywów bilansu na koniec roku obrotowego i 170 mln PLN w przypadku przychodów netto ze sprzedaży towarów i produktów za rok obrotowy.

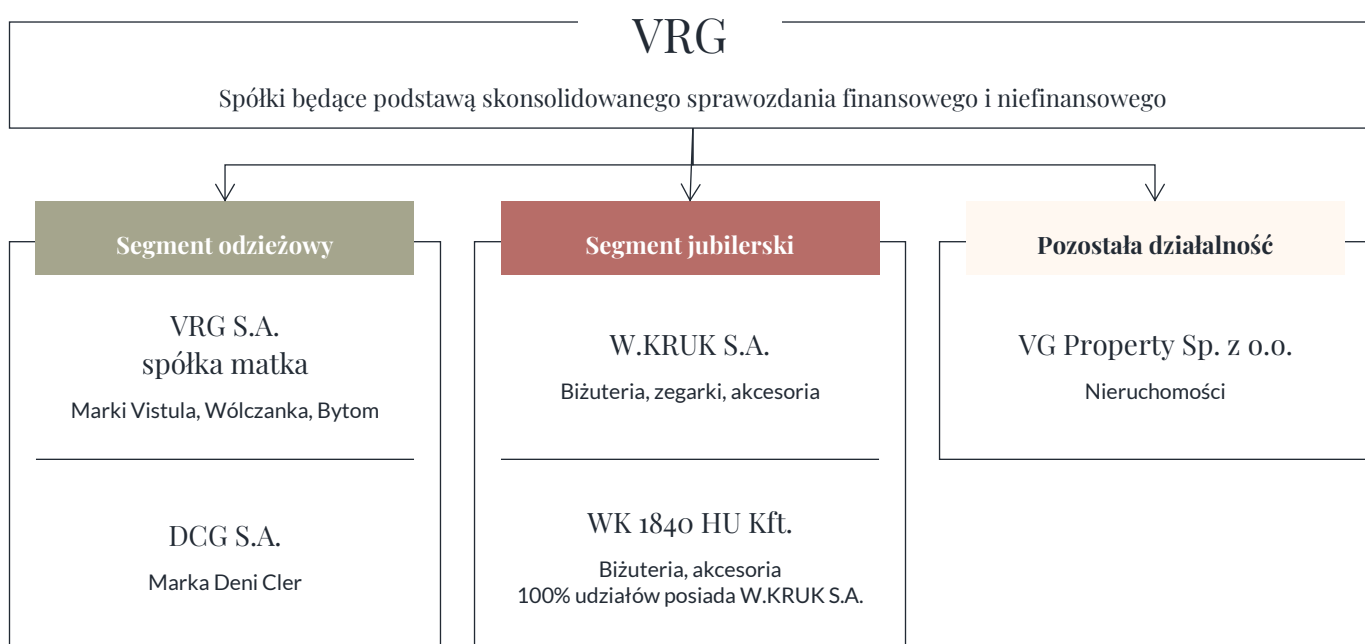
W latach 2023 i 2022 VRG S.A. i Grupa Kapitałowa VRG S.A. mierzyła się ze zmianami zarówno w otoczeniu zewnętrznym jak i wewnętrznym. Rok 2022 naznaczony był wpływem wojny w Ukrainie, która w pierwszych tygodniach negatywnie wpłynęła na konsumpcję w Polsce, a dostosowanie się krajów europejskich do międzynarodowych sankcji przyczyniło się m.in. do znaczącego wzrostu cen energii i inflacji (wpływających na siłę nabywczą konsumentów). 2023 rok upłynął na wprowadzaniu strategicznych zmian do odzieżowych marek Spółki, co przełożyło się na opublikowaną w czerwcu 2023 roku Strategię na lata 2023-2025, która została odwołana w styczniu 2024 roku. W 2023 roku nastąpiły również dwie zmiany struktury Grupy Kapitałowej: 1) otwarcie salonów własnych marki W.KRUK na Węgrzech (pierwsze salony własne poza granicami Polski) oraz 2) utrata kontroli nad WSM Factory Sp. z o.o. od czerwca 2023 roku w wyniku ogłoszenia jej upadłości. W związku z niemożnością pozyskania danych od tej spółki dla większości prezentowanych wskaźników, gdzie było to możliwe, niniejsze Sprawozdanie przedstawia dane za 2022 bez WSM Factory Sp. z o.o., aby umożliwić porównywalność danych r/r.

Podobnie jak w poprzednim roku, w 2023 roku podstawą do stworzenia Sprawozdania były praktyki i polityki spółki matki VRG S.A. (dla której właściwe opisy zaprezentowane zostaną w segmencie odzieżowym) oraz jej spółek zależnych tworzących razem Grupę Kapitałową. W niniejszym Sprawozdaniu utrzymane zostały ujawnienia z lat poprzednich: rekomendacje TCFD (*Task-force on Climate-related Financial Disclosures*), Wytyczne Raportowania Zintegrowanego, zaktualizowane Wytyczne do Raportowania ESG stworzone przez GPW w Warszawie. W Sprawozdaniu ujęto również wskaźniki wymienione w Rozporządzeniu *Sustainable Finance Disclosure Regulation* oraz rozszerzono ujawnienia związane z Taksonomią zrównoważonego rozwoju wprowadzoną przez Unię Europejską. Analogicznie jak w trzech poprzednich latach, Sprawozdanie zawiera opis wybranych zagadnień klimatycznych, wychodząc naprzeciw niewiążącemu Wytycznym dotyczącym sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych: Suplement dotyczący zgłaszania informacji związanych z klimatem (2019/C 209/01) wydanym przez Komisję Europejską w czerwcu 2019 roku. Struktura samego Sprawozdania została zmieniona w odniesieniu do poprzednich lat w ramach prowadzonych przez Spółkę i Grupę Kapitałową prac związanych z przygotowaniem do wdrożenia wymogów dyrektywy dotyczącej raportowania zrównoważonego rozwoju oraz europejskich standardów zrównoważonego rozwoju.

Tworząc niniejsze Sprawozdanie Grupa i Spółka skorzystały z własnej metodologii wypracowanej w poprzednich latach. Choć Spółka i Grupa Kapitałowa nie skorzystały z międzynarodowych i krajowych standardów, opracowując niniejszy materiał wzięły pod uwagę Standardy GRI jak i SIN. Przedstawione w niniejszym Sprawozdaniu informacje zawierają większość tematów, które uznane zostały za istotne w macierzy istotności SIN dla segmentu sieci handlowe. Przygotowując niniejszy dokument Zarząd uwzględnił Wytyczne dotyczące sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych (metodyka sprawozdawczości niefinansowej) (2017/C 215/01) wydane przez Komisję Europejską w 2017 roku, tak aby zawrzeć informacje w stopniu niezbędnym do zrozumienia przez interesariuszy rozwoju, wyników i sytuacji Spółki i Grupy Kapitałowej. Jednocześnie, Spółka i Grupa rozpoczęły prace nad wdrożeniem Europejskich Standardów Raportowania Zrównoważonego Rozwoju, czego odzwierciedleniem jest prezentacji zaktualizowanych grup interesariuszy. Przedstawione w niniejszym Sprawozdaniu dane, podobnie jak w latach poprzednich, nie podlegały niezależnej weryfikacji. W 2023 roku, podobnie jak w 2022 roku, Spółka i Grupa zdecydowały się na publikację informacji niefinansowych w formie Sprawozdania.

PODSTAWOWE DANE NIEFINANSOWE GRUPY KAPITAŁOWEJ VRG S.A. ZA 2023 ROK**2. ŁAŃCUCH WARTOŚCI****2.1. OPIS DZIAŁALNOŚCI GRUPY KAPITAŁOWEJ**

Grupa Kapitałowa VRG S.A. specjalizuje się w projektowaniu oraz dystrybucji wysokiej jakości kolekcji mody dla mężczyzn i kobiet oraz biżuterii, akcesoriów i zegarków. Grupa jest właścicielem dobrze rozpoznawalnych znaków towarowych w pięciu głównych markach: Vistula, Wólczanka, Bytom, Deni Cler Milano (segment odzieżowy) oraz W.KRUK (segment jubilerski). Grupa Kapitałowa koncentruje się na zarządzaniu markami, projektowaniu odzieży i biżuterii oraz rozwoju własnej sieci sprzedaży w dwóch kluczowych segmentach: odzieżowym i jubilerskim. Oferta Grupy kierowana jest zarówno do kobiet jak i mężczyzn.



Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy Kapitałowej VRG S.A. i VRG S.A.

Za datę powstania samodzielnego przedsiębiorstwa, którego następcą prawnym jest VRG S.A. można uznać 10 października 1948 roku czyli datę wydania zarządzenia Ministra Przemysłu i Handlu w sprawie utworzenia przedsiębiorstwa państwowego pod nazwą „Krakowskie Zakłady Przemysłu Odzieżowego”. Dnia 30 kwietnia 1991 roku zostało zarejestrowane przez Sąd Rejonowy dla Krakowa – Śródmieścia w Krakowie przekształcenie przedsiębiorstwa państwowego w jednoosobową spółkę Skarbu Państwa. Spółka jest jedną z pierwszych firm, które zadebiutowały na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Debiut giełdowy Spółki miał miejsce 30 września 1993 roku. W 2006 roku miało miejsce połączenie ze spółką Wólczanka S.A. W.KRUK S.A. (wraz ze spółką DCG S.A. i marką Deni Cler Milano) dołączył do Grupy Kapitałowej w 2008 roku w wyniku przejęcia. Od II kwartału 2015 roku działalność jubilerska Grupy w wyniku przeprowadzenia transakcji zbycia zorganizowanej części przedsiębiorstwa związanego z marką W.KRUK prowadzona jest w spółce zależnej W.KRUK S.A. z siedzibą w Krakowie. W 2018 roku Grupa powiększyła się o markę Bytom w wyniku fuzji VRG S.A. z Bytom S.A. Akcje VRG S.A. notowane są na rynku podstawowym i należą do indeksów: WIG140, sWIG80, sWIG80TR, WIG-ODZIEŻ, WIG-Poland oraz WIG.

Grupa Kapitałowa opiera swą pozycję w segmencie odzieżowym na projektowaniu oraz sprzedaży eleganckiej odzieży męskiej i damskiej typu formalnego, smart-casual oraz casual. Wysokie kompetencje Grupy Kapitałowej w obszarze produkcji i sprzedaży klasycznej odzieży męskiej wywodzą się z wieloletniej tradycji projektowania i szycia sięgającej 1948 roku w przypadku Vistuli oraz 1945 roku w przypadku Bytomia. Sukces segmentu biżuterii opiera się na najstarszej firmie jubilerskiej w Polsce, której początki sięgają rodzinnego warsztatu założonego w 1840 roku w Poznaniu.

Spółka i Grupa Kapitałowa prowadzą działalność głównie na terenie Polski, ale w 2023 roku spółka W.KRUK S.A. rozpoczęła poprzez swoją spółkę zależną rozwój salonów własnych na rynku węgierskim. Przy ulicy Pilotów 10 w Krakowie znajduje się nie tylko siedziba VRG S.A. (Spółki), ale również spółek zależnych: W.KRUK S.A. oraz VG Property Sp. z o.o. Jest to miejsce, w którym pracuje Zarząd Spółki i większość spółek zależnych, jak również m.in. projektanci, dział rozwoju i inwestycji, dział zakupów, dział HR oraz dział IT. Dodatkowo, Grupa posiada swoje biura również w Warszawie, w których pracuje m.in. dział marketingu oraz w Myślenicach pod Krakowem, gdzie w budynkach zakładu produkcyjnego niebędącego już własnością Spółki wynajmuje powierzchnię na potrzeby działu przygotowania produkcji, kontroli jakości i zakupu surowca. W stolicy swoją siedzibę posiada spółka zależna DCG S.A. zarządzająca marką Deni Cler Milano, a W.KRUK S.A. biura. W 2023 roku miała miejsce zmiana w odniesieniu do miejsc Grupy Kapitałowej – na koniec maja 2023 roku w upadłość likwidacyjną postawiona została WSM Factory Sp. z o.o., w rezultacie czego VRG S.A. straciła kontrolę nad spółką zależną i zaprzestała jej konsolidacji od początku czerwca 2023 roku. W Ostrowcu Świętokrzyskim znajdują się w obiekty nieczynnego obecnie zakładu produkcji koszul, które stanowią własność spółki VG Property Sp. z o.o. prowadzącej obecnie proces przygotowania sprzedaży tej nieruchomości. W innych wynajmowanych przez VRG S.A. lokalizacjach na terenie Ostrowca Świętokrzyskiego funkcjonują biura działu reklamacji, działu przygotowania produkcji, działu zakupów i magazyn wyrobów gotowych. Jedyny działający w ramach Grupy VRG S.A. zakład produkcyjny znajduje się w Komornikach pod Poznaniem (Manufaktura) należący do spółki W.KRUK S.A., wykonujący m.in. kolekcje jubilerskie oraz naprawę biżuterii. W tej lokalizacji znajduje się również biuro W.KRUK. Dodatkowo wraz z połączeniem z Bytom S.A. pojawiła się kolejna lokalizacja – Tarnowskie Góry. Choć zakład produkcyjny, specjalizujący się w garniturach, nie jest już własnością Spółki i Grupy, Spółka wynajmuje w nim powierzchnię biurową, wykorzystywaną przez dział zakupów i przygotowania produkcji marki Bytom. Dodatkowo, pod koniec 2023 roku spółka zależna W.KRUK S.A. otworzyła spółkę zależną, a następnie salony własne, na Węgrzech.



SEGMENT ODZIEŻOWY

V I S T U L A	BYTOM
<p>Vistula na polskim rynku obecna jest od 1967 roku. To marka z wieloletnią tradycją, która w swoich projektach łączy ponadczasowe fasony, wzory i kroje z aktualnymi trendami miodowymi, nadając klasycznemu ubraniu nowoczesnego charakteru. Vistula posiada szeroką ofertę garniturów, marynarek, spodni i koszul oraz akcesoriów komplementarnych. Szeroki asortyment marki odpowiada na potrzeby mężczyzn oferując niewychodzące z mody elementy garderoby, z których można z łatwością stworzyć stylizacje na różne okazje.</p> <p>Marka wprowadziła kolekcję damską w 2021 roku. Oferta dedykowana jest kobietom, które cenią jakość, komfort oraz ponadczasowy charakter produktów. Obejmuje zarówno produkty formalne takie jak garnitury, marynarki, koszule oraz casual jak jeansy, swetry czy T-shirty.</p>	<p>BYTOM to polska marka z historią rozpoczynającą się w 1945 roku, w której tradycja spotyka się ze współczesną wizją krawiectwa i mody męskiej. Bazując na ponad kilkudziesięcioletnim dziedzictwie, marka oferuje kolekcje mody męskiej, w której szczególne miejsce zajmują garnitury stworzone ze szlachetnych włoskich tkanin, uszyte w polskich szwalniach.</p> <p>BYTOM to nie tylko sztuka krawiectwa. Marka odwołuje się do polskiego dziedzictwa kulturowego tworząc limitowane kolekcje inspirowane twórczością wybitnych osobowości, zapraszając do współpracy osoby mające istotny wpływ na rozwój polskiej kultury i sztuki.</p>
Liczba salonów	
2022: 142 2023: 132	2022: 107 2023: 99
Powierzchnia salonów (m²)	
2022: 18 139 2023: 18 386	2022: 14 415 2023: 13 579
Średnia wielkość salonu (m²)	
2022: 128 2023: 139	2022: 135 2023: 137

W Ó L C Z A N K A	DENI CLER MILANO
<p>Jest marką istniejącą od 1948 roku. Wólczanka szyje koszule od pokoleń. Lata doświadczeń uczyniły z niej eksperta i pozwoliły zdobyć zaufanie milionów klientów, dzięki czemu dziś z powodzeniem poszerza ofertę o kolejne asortymenty takie jak spodnie, spódnice, sukienki, kurtki, płaszcze, marynarki, polo, t-shirty.</p> <p>Ofertę marki stanowią koszule męskie, a od sezonu Jesień-Zima 2014 również damskie, zarówno formalne jak i typu casual. Jako ekspert dobrej jakości koszul, rozszerza ten asortyment i stawia na kreowanie świeżej, nowoczesnej marki.</p> <p>Wólczanka to najnowsze trendy, piękne nadruki, komfortowe ubrania dla niej i dla niego – a przede wszystkim wizerunek, ukazujący radość życia i możliwość dokonywania miodowych wyborów, blisko swoich potrzeb.</p>	<p>Deni Cler Milano od momentu założenia w 1971 w Mantui we Włoszech, ubiera kobiety świadome własnej kobiecości, wartości i siły. W 1991 roku marka pojawiła się na polskim rynku, wprowadzając nową jakość w modzie damskiej. Do dziś pozostaje synonimem elegancji, wyrafinowanego gustu, przy jednoczesnej zgodności z aktualnymi światowymi trendami.</p> <p>Kolekcje sygnowane znakiem Deni Cler Milano szyte są z włoskich tkanin. Materiały wykorzystywane do produkcji ubrań to przede wszystkim wełna, kaszmir i jedwab. Asortyment marki obejmuje głównie: płaszcze, sukienki, żakiety, spodnie, spódnice, bluzki.</p>

Liczba salonów	
2022: 105 2023: 91	2022: 28 2023: 28
Powierzchnia salonów (m ²)	
2022: 4 480 2023: 4 654	2022: 2 799 2023: 2 851
Średnia wielkość salonu (m ²)	
2022: 43 2023: 51	2022: 100 2023: 102

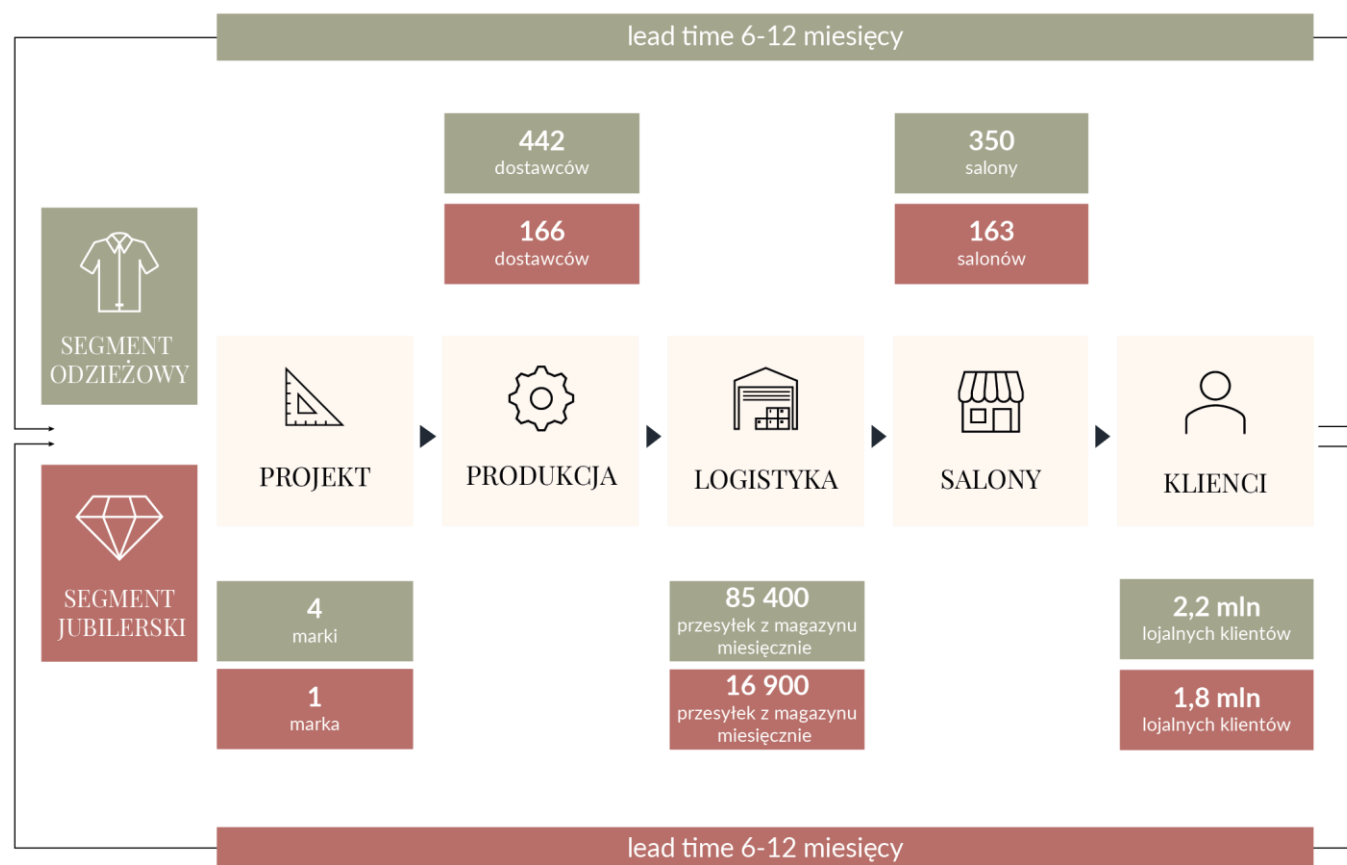
SEGMENT JUBILERSKI

	ZEGARKI I MARKI ZEWNĘTRZNE
<p>W.KRUK jest najstarszą marką jubilerską w Polsce o ponad 180-letniej tradycji. Oferta W.KRUK obejmuje biżuterię ze złota i platyny, w tym w szczególności biżuterię z brylantami i kamieniami szlachetnymi. W.KRUK tworzy również najwyższej jakości kolekcje wykonane ze srebra oraz innych kruszców. W.KRUK oferuje wiele autorskich linii biżuterii o unikalnym charakterze. Wyróżniająca stylistyka wyrobów W.KRUK to efekt pracy designerów, projektów inspirowanych przez ambasadorki (m.in. kolekcja Freedom Martynty Wojciechowskiej) oraz eksperckiego i innowacyjnego podejścia do jubilerstwa. Znacząca część prezentowanych co roku kolekcji, wykonywana jest w podpoznańskiej Manufakturze marki, która jest jedną z niewielu w Europie wciąż stosujących tradycyjne techniki wytwórcze. W pracowniach marki W.KRUK rękodzieło łączone jest z najnowocześniejszymi technologiami. W 2019 roku marka W.KRUK jako pierwsza w Polsce wprowadziła do oferty swojej sieci salonów biżuterię z nową kategorią diamentów stworzonych przez człowieka w warunkach laboratoryjnych i oferowanych pod nazwą własną New Diamond by W.KRUK. Posiadają one parametry identyczne jak diamenty wydobywane metodami tradycyjnymi i klasyfikowane są według tych samych parametrów, z wykorzystaniem tych samych standardów eksperckiej oceny. W.KRUK rozszerza ofertę biżuterii zarówno luksusowej jak i modowej. Asortyment marki od 2016 dopełnia wybór akcesoriów sygnowanych W.KRUK, takich jak torby i dodatki skórzane, jedwabne chusty, okulary przeciwsłoneczne oraz perfumy. Od 2017 r. W.KRUK rozwija submarkę Picky Pica. Jest to concept dedykowany młodym, zdecydowanym kobietom, ceniącym modowe dodatki.</p>	<p>W.KRUK posiada w swojej ofercie zegarki najbardziej prestiżowych szwajcarskich marek jak Rolex, Patek Philippe (W.KRUK S.A. jest ich wyłącznym dystrybutorem w Polsce) oraz renomowanych manufaktur i marek zegarkowych jak: Cartier, Chopard, Bulgari, Hublot, Panerai, Jaeger Le Coultre, Franck Muller, Omega, Tudor, Tag Heuer, Longines, Rado, Tissot, Frederique Constant, Citizen, Doxa, Certina, Seiko, Epos, Balticus, a także marek modowych: Swatch, Gucci, Emporio Armani, Michael Kors, Fossil, Timex, Skagen, Armani Exchange, Tommy Hilfiger, Guess, Hugo Boss, Fossil. Sprzedawane w salonach W.KRUK zegarki renomowanych marek zajmują silną pozycję na polskim rynku, a wartość ich sprzedaży systematycznie wzrasta.</p> <p>Obok własnych autorskich i klasycznych kolekcji biżuterii, W.KRUK posiada również w portfolio wyroby prestiżowych manufaktur jubilerskich z całego świata (tzw. external brands). W.KRUK wybiera do swojej oferty marki, z którymi łączy go długoletni dorobek, renoma oraz biżuteria zaprojektowana i wykonana przez utalentowanych projektantów oraz mistrzów złotnictwa. Dzięki temu projekty wybitnych jubilerów z całego świata oraz brylantowe kolekcje najstarszej polskiej marki jubilerskiej tworzą razem unikatową selekcję najcenniejszej biżuterii. W wybranych salonach W.KRUK oferuje wyroby marek takich jak: Chopard, Pomellato, BIRKS Bijoux, Nanis, Marco Bicego, Pasquale Bruni, Hulchi Belluni oraz Recarlo.</p>

Liczba salonów	Powierzchnia salonów (m ²)	Średnia wielkość salonu (m ²)
2022: 152 2023: 163	2022: 12 150 2023: 13 020	2022: 80 2023: 80

2.2. ŁAŃCUCH WARTOŚCI

Łańcuch wartości Spółki i Grupy Kapitałowej obejmuje pięć najważniejszych elementów, jakimi są: (1) pomysły na odzież i biżuterię, których źródłem są projektanci i pracownicy, (2) wytworzenie produktów na bazie tych pomysłów, (3) logistyka, czyli dostarczenie produktów od producenta do salonów, (4) ekspozycja i sprzedaż produktów w salonach oraz (5) klientów. Łańcuch wartości różni się między segmentem odzieżowym a segmentem jubilerskim. Tzw. lead time, czyli czas od pomysłu do momentu dostarczenia produktu do salonu to 6-12 miesięcy dla segmentu odzieżowego i jubilerskiego. Najważniejszy jest klient, od którego łańcuch wartości się rozpoczyna (dla którego tworzone są projekty) i kończy w momencie dokonania zakupu odzieży i biżuterii.



PROJEKT

Spółka oraz spółki z Grupy Kapitałowej zatrudniają starannie dobrane zespoły specjalistów, których zadaniem jest tworzenie kolekcji odzieży i biżuterii chętnie noszonych przez świadomych i wymagających klientów oraz dbanie o wizerunek Spółki i Grupy i kreowanych przez nie marek.

SEGMENT ODZIEŻOWY

Zarówno w odzieży damskiej, jak i męskiej, proces projektowania zaczyna się od klienta, zidentyfikowania jego stylu życia, potrzeb i estetyki. Prace nad kolekcją marek odzieżowych rozpoczynają się od działań kreacji zwyczajowo do 12 miesięcy przed rozpoczęciem sezonu. Projektanci odpowiedzialni są za stworzenie i dokumentację projektów, działy kreacji/zespoły projektowe odpowiedzialne są za przygotowanie propozycji trendów i kolorów na dany sezon, analizę asortymentu oraz śledzenie zmian w postawach konsumentów. Projektanci poszukują inspiracji na targach tkanin i targach modowych. Nacisk położony jest na wybór tkanin, nie tylko pod względem koloru czy wzorów, ale także innowacyjności i wykończeń. Aby dostarczyć klientom jak najlepszy produkt, producenci tkanin i dzianin przygotowują dla Grupy specjalne materiały, np. o określonym splocie i kolorze. Priorytetem jest jakość i zadowolenie klienta. Projektantów wspierają konstruktorzy, którzy odpowiedzialni są za przygotowanie właściwych konstrukcji, szczególnie istotnych w przypadku garniturów, koszul, marynarek, płaszczy czy spodni. Dział przygotowania produktu wykorzystuje sprawdzone modele, wprowadza ulepszenia do istniejących wzorów, jak i tworzy nowe rozwiązania. Gdy wszystkie wzory są gotowe i odszyte, następuje wybór najlepszych propozycji i tworzone są ich dodatkowe wersje kolorystyczne. W przypadku odzieży tzw. komplementarnej, czyli smart-casual oraz casual Spółka i Grupa współpracują z producentami nad powstaniem nowych produktów. Dział kreacji przygotowuje dwie podstawowe kolekcje: Wiosna/Lato oraz Jesień/Zima, które podzielone są na podkolekcje, linie i kapsuły tematyczne. Ostatnim etapem pracy nad kolekcją jest praca z gotowym wzorem – każdy wzór finalnie wybrany do kolekcji zostaje poddany ocenie jakościowej.

SEGMENT JUBILERSKI

Proces projektowania biżuterii zaczyna się od klienta, jego potrzeb i wymagań. Zespół projektowy, przy ścisłej współpracy z managerkami poszczególnych kategorii produktowych, tworzy autorskie koncepcje kolekcji: okolicznościowych i ambasadorskich (powstających w regularnym cyklu od 2013 roku, przy współpracy z osobowościami ze świata mediów, kultury i sztuki). Co roku, obok wprowadzanych do sprzedaży wielu nowości budujących ofertę regularną, powstaje co najmniej kilkanaście rozbudowanych kolekcji autorskich. Tych zupełnie nowych, jak również takich, które są kontynuacją bestsellerowych linii, znanych i lubianych przez klientów W.KRUK. Oferta produktowa kształtowana jest zarówno w odpowiedzi na potrzeby stałych, lojalnych klientów, jak również z myślą o wzbudzeniu zainteresowania wśród konsumentów, którzy jeszcze klientami marki nie są. Wprowadzenie nowych kolekcji i produktów rozpoczyna się od analizy aktualnej strategii wzorniczej, trendów, zachowań konsumentów oraz sprzedanego asortymentu. Zespół produktowy stale poszukuje nowych rozwiązań wzorniczych i technologicznych. Od 2016 roku W.KRUK oferuje akcesoria zaprojektowane przez zespół kreatywny oraz współpracujących z marką ekspertów. Wyroby ze skóry oraz jedwabiu produkowane są głównie w polskich manufakturach. Okulary przeciwsłoneczne powstają we Włoszech. Nowości w ofercie akcesoriów, odpowiadające aktualnym tendencjom, inspirowane są również kolekcjami biżuterii. W 2023 roku marka W.KRUK zaprezentowała nową linię inkluzywnych perfum Freedom. W przypadku zegarków, eksperci marki W.KRUK wybierają najciekawsze i najbardziej pożądane modele proponowane przez najlepsze i najpopularniejsze marki, z którymi W.KRUK współpracuje.

PRODUKCJA

Produkcja to ważny dla Spółki i Grupy Kapitałowej obszar łańcucha wartości, do jakości i przejrzystości którego Zarząd przywiązuje dużą wagę. Grupa Kapitałowa stawia na długoterminowe relacje z dostawcami i długofalową współpracę, opartą na wzajemnym zaufaniu. Grupie Kapitałowej zależy na dostawcach, którzy dysponują odpowiednim doświadczeniem w produkcji i know-how, zwracając uwagę na jakość wykończenia produktów, ale także posiadają potencjał rozwoju współpracy w dłuższym okresie. Z wieloma dostawcami Grupa współpracuje od kilku, a nawet kilkudziesięciu lat. Przy wyborze dostawców oprócz oferowanej jakości, brane pod uwagę są także: konkurencyjne ceny, akceptowalne terminy realizacji zamówień oraz przestrzeganie zasad poufności w procesie projektowym i produkcyjnym.

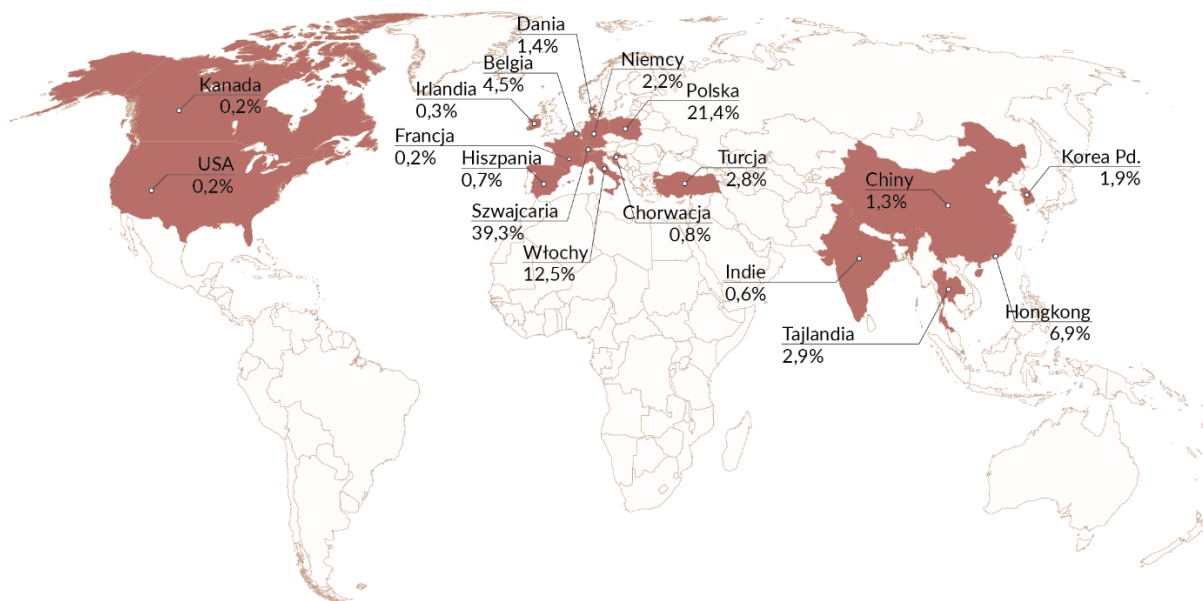
Rozpoczęcie współpracy z nowym producentem wymaga znacznego zaangażowania z obu stron. Przed pandemią, nowych dostawców Grupa pozyskiwała dotychczas głównie na targach branżowych w Europie i na Dalekim Wschodzie oraz poprzez kontakty biznesowe partnerów handlowych. W roku 2023 z dużo większą łatwością niż w okresie 2020-2021 mogły odbywać się osobiste spotkania z kontrahentami, zarówno na międzynarodowych targach branżowych jak i w biurach. Nowi potencjalni dostawcy sprawdzani są pod kątem ich możliwości produkcyjnych, doświadczenia, standardów jakościowych i technologicznych, wymaganych certyfikatów oraz kwestii cenowych i innych warunków handlowych. Grupa współpracuje ze zróżnicowanymi pod względem wielkości dostawcami. Są to zarówno duże koncerny międzynarodowe, jak i małe rodzinne firmy, w zależności od kraju produkcji, danego asortymentu i jego specyfiki. Większość zakładów zlokalizowanych w Polsce, z którymi Grupa współpracuje to małe i średnie przedsiębiorstwa. Natomiast producenci zagraniczni to przede wszystkim średnie i duże firmy, które zatrudniają od kilkuset do kilku tysięcy osób, ale także małe przedsiębiorstwa, w tym firmy rodzinne.

SEGMENT JUBILERSKI

Biżuteria wytwarzana jest przez sprawdzonych dostawców krajowych i zagranicznych, przy czym znacząca część biżuterii, w tym większość kolekcji autorskich, powstaje w Manufakturze W.KRUK w Komornikach pod Poznaniem oraz w innych polskich pracowniach. W.KRUK współpracuje ze sprawdzonymi dostawcami biżuterii. Głównymi dostawcami, z których żaden nie przekracza poziomu istotności, są jubilerzy z Polski, Włoch, innych krajów Europy (m.in. z Hiszpanii, Francji, Belgii czy Niemiec) oraz z krajów Dalekiego Wschodu (m.in. z Chin, Indii, Tajlandii, Korei Południowej oraz Turcji). W segmencie zegarków dostawcami są bezpośrednio właściciele, operatorzy lub polscy przedstawiciele operatorów poszczególnych marek, głównie ze Szwajcarii. Wybór dostawcy biżuterii jest uzależniony od specyfiki towaru. Dostawcy najczęściej specjalizują się w produkcji konkretnego rodzaju biżuterii. Główny podział przebiega pomiędzy dostawcami produkującymi biżuterię ze złota lub srebra. Ponadto dostawcy W.KRUK wyspecjalizowani są w zależności od tego jakich kamieni używają do produkcji. Podział współpracy z dostawcami jest odmienny niż w segmencie odzieżowym. Na potrzeby obliczeń pod uwagę wzięci zostali zarówno dostawcy kamieni szlachetnych, komponentów, biżuterii W.KRUK, jak i biżuterii marek zewnętrznych, których W.KRUK jest dystrybutorem tzw. external brands. Z ok. 40% dostawców W.KRUK współpracuje mniej niż 5 lat, ok. 29% to dostawcy, współpraca z którymi trwa między 5 a 10 lat, natomiast ok. 31% to firmy, z którymi W.KRUK współpracuje powyżej 10 lat. Taki udział poszczególnych grup dostawców wynika ze strategii dywersyfikacji portfolio kontrahentów, dążenia do budowania długoterminowej współpracy, wspólnego poszukiwania i rozwijania nowych możliwości technicznych, a także otwartości na nowych graczy rynkowych.

W.KRUK w trybie podpisywania Kodeksów Postępowania zbiera oświadczenia od swoich dostawców biżuterii złotej i z kamieniami szlachetnymi, potwierdzające, że złoto i platyna oraz kamienie użyte w biżuterii są pozyskane z legalnych źródeł, a kontrahencie prowadzą swoją działalność w sposób etyczny. Ponadto, autentyczność komponentów potwierdzana jest również na etapie kontroli jakości przez rzeczoznawców W.KRUK. Spółka gromadzi informacje o certyfikatach i podobnych dokumentach, jakimi dysponują kontrahenci i które gwarantują rzetelność oraz transparentność ich usług.

Źródła dostaw dla segmentu jubilerskiego przedstawione są na grafie poniżej:



LOGISTYKA

Logistyka Grupy Kapitałowej to proces dostawy produktów od producenta do centrów logistycznych/magazynów centralnych a poprzez nie do salonów lub do klienta zamawiającego on-line. Grupa Kapitałowa inwestuje w rozwój szybszych i bardziej efektywnych ekonomicznie dostaw. Realizacja dostaw do magazynu centralnego z miejsc produkcji i od dostawców odbywa się przez operatorów zewnętrznych lub firmy kurierskie.

SEGMENT ODZIEŻOWY

Towar wysyłany jest przez dostawców transportem morskim, lotniczym, kolejowym i drogowym. Przyjmowany jest w magazynie centralnym zewnętrznego operatora logistycznego – o powierzchni ponad 22 000 m². Dla kanału sprzedażowego off-line towar jest kompletowany przez operatora logistycznego i wysyłany do salonów własnych i franczyzowych za jego pośrednictwem/jego transportem (odzież w formie wiszącej i leżącej). W kanale on-line towar do klientów indywidualnych wysyłany jest za pośrednictwem firm kurierskich. Towar może także zostać zwrócony do magazynu z salonu lub może być przesuwany pomiędzy salonami wyłącznie za pośrednictwem firm kurierskich lub operatora logistycznego. Kompletacja zamówień odbywa się u zewnętrznego operatora logistycznego on-line i off-line oraz z salonów firmowych. W magazynie centralnym wdrożony jest system automatyki kompletacji zamówień dla kanału off-line (sorter) oraz automatyka do kontroli jakości towaru (rozumianej jako jego przydatności do ponownej sprzedaży) wycofywanego z kanału sprzedażowego tradycyjnego (plus zwrotów e-commerce), a docelowo kierowanego do kanału internetowego lub ponownej wysyłki do sieci offline w kolejnych sezonach. W Deni Cler Milano dostawy do salonów realizowane są własnym transportem.

SEGMENT JUBILERSKI

W segmencie jubilerskim towar od dostawców po sprawdzeniu przyjmowany jest do własnego magazynu biżuterii i zegarków. Towar następnie przesyłany jest w części wymaganej (od 1g w złocie i platynie oraz 5g w srebrze) do Urzędu Probierczego w celu dopuszczenia do obrotu, następnie po ocechowaniu odbierany jest z Urzędu Probierczego. Po odbiorze produktów następuje szczegółowa kontrola jakości. W kolejnym kroku dołączana jest do produktu metka co kończy proces przyjęcia i powoduje, że produkt gotowy jest do dystrybucji do salonów własnych lub wysyłki bezpośrednio do klienta. Operacje magazynowe dla biżuterii i zegarków realizowane są własnymi zasobami W.KRUK S.A., a do transportu towarów do salonów bądź przesunięć między salonami W.KRUK S.A. wykorzystuje transport konwojowy oraz firmę kurierską. Dla kanału sprzedaży on-line, towar wydawany jest z magazynu internetowego i po kompletacji dostarczany do klienta. W 2023 roku W.KRUK S.A. otworzył pierwsze salony na Węgrzech i tym samym rozszerzył swoje procesy logistyczne z uwzględnieniem nowego rynku, dostosowując się do lokalnych wymagań i jednocześnie zachowując wypracowany standard.

SALONY

Salony Grupy Kapitałowej to miejsce kontaktu z klientem i ekspozycji oferty, zarówno w sieci stacjonarnej (off-line), jak i w internecie (głównie poprzez monobrandowe e-sklepy poszczególnych marek). Grupa Kapitałowa posiada sieć salonów stacjonarnych własnych, jak i franczyzowych. Sklepy firmowe poszczególnych marek Grupy Kapitałowej zlokalizowane są przede wszystkim w nowoczesnych centrach handlowych, a także przy najbardziej prestiżowych ciągach handlowych dużych miast (przykładowo w Hotelu Europejskim w Warszawie) oraz na międzynarodowym lotnisku Warszawa-Okęcie. Grupa Kapitałowa prowadzi także outlety, do których kierowane są końcówki serii w okresie powypredażowym.

Marki Spółki i Grupy Kapitałowej posiadają własne i franczyzowe salony. Dodatkowo, dla marki Deni Cler Milano rozwijany był concept sklepów multibrandowych. Grupa stawia na długoterminowe relacje ze sprawdzonymi partnerami, przy pomocy własnych kontaktów oraz zgłoszeń, które trafiają do Spółki i Grupy poprzez stronę internetową. Franczyzobiorcy prowadzą salony w imieniu spółek z Grupy, za co otrzymują wynagrodzenie prowizyjne. Podążając za posiadanymi procedurami i wytycznymi, Spółka i Grupa upewniają się, iż wszystkie salony franczyzowe (mimo iż nie są prowadzone bezpośrednio przez nią) spełniają wyznaczone standardy. W 2023 roku kontynuowany był proces optymalizacji sieci i zamykania nierentownych placówek – zamykane były często salony franczyzowe, natomiast rozbudowywane były salony własne Grupy Kapitałowej, zarówno w segmencie odzieżowym jak i jubilerskim. W rezultacie, liczba miast, w których znajdują się salony Grupy wzrosła ze 106 miast w 2022 roku do 108 na koniec 2023 roku. Na koniec 2023 roku, sieć Grupy Kapitałowej obejmowała 513 salony (w porównaniu do 534 na koniec 2022 roku). Powierzchnia sprzedaży Grupy Kapitałowej wyniosła 52 491 m² (w porównaniu do 51 983 m² na koniec 2022 roku, wzrost o 1% r/r). Po procesie optymalizacji sieci, udział powierzchni franczyzowej w powierzchni całkowitej wyniósł 16% w 2023 roku (w porównaniu do 20% w 2022 roku) na poziomie Grupy Kapitałowej oraz 16% w 2023 roku (w porównaniu do 23% w 2022 roku) na poziomie Spółki. Zbliżony udział franczyzy w powierzchni na poziomie Grupy Kapitałowej i Spółki wynika z rezygnacji z wybranych lokalizacji franczyzowych w segmencie odzieżowym i koncentracji na rozwoju salonów własnych, a zwiększania powierzchni franczyzowej w segmencie jubilerskim.

Umowy najmu negocjowane i nadzorowane są przez dział rozwoju i inwestycji, który posiada długoterminowe relacje z największymi operatorami centrów handlowych w kraju. Lokalizacje wybierane są po dokładnej analizie: miasta, dzielnicy a w przypadku istniejących centrów trafficu i piętra. Umowy negocjowane są z uwzględnieniem planów rozwojowych całej Grupy Kapitałowej. Długość umowy najmu jest zróżnicowana, najkrótsza zawarta umowa to poniżej pół roku, najdłuższa to 15 lat, a nieznaczna część podpisana

Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy Kapitałowej VRG S.A. i VRG S.A.

jest na czas nieokreślony. Zwyczajowo umowy najmu podpisywane są na 5 lat. Średnia długość umowy najmu w 2023 roku na poziomie Grupy Kapitałowej to 6,2 roku w porównaniu do 6,5 w 2022 roku (dla salonów własnych). Na poziomie VRG S.A. analogiczne wielkości wynoszą 5,9 dla 2023 roku i 6,3 dla 2022. Spadki w trwaniu poszczególnych umów najmu wynikają z faktu, że Spółka analizuje kończące się umowy najmu na podstawie wyników finansowych poszczególnych lokalizacji. Tym samym, jeżeli konkretny salon nie osiąga wyników na określonym poziomie lub jest bliski nierentowności, oprócz negocjacji czynszów Spółka preferuje podpisanie przedłużenia na krótszy okres niż 5 lat.

Ważnym dla Grupy Kapitałowej kanałem dystrybucji są sklepy internetowe. Grupa Kapitałowa prowadzi e-sklepy dla wszystkich pięciu marek detalicznych. Udział internetu w sprzedaży poszczególnych marek różni się ze względu na ich specyfikę – najwyższy udział notuje marka Wólczanka, a najniższy marka W.KRUK.

Udział powierzchni franczyzowej	2022	2023
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	20%	16%
Segment odzieżowy	22%	16%
Segment jubilerski	14%	15%
VRG S.A.	23%	16%

Udział internetu w sprzedaży	2022	2023
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	14,4%	12,3%
Segment odzieżowy	22,1%	20,1%
Segment jubilerski	6,3%	5,8%
VRG S.A.	23,6%	21,1%

KLIENCI

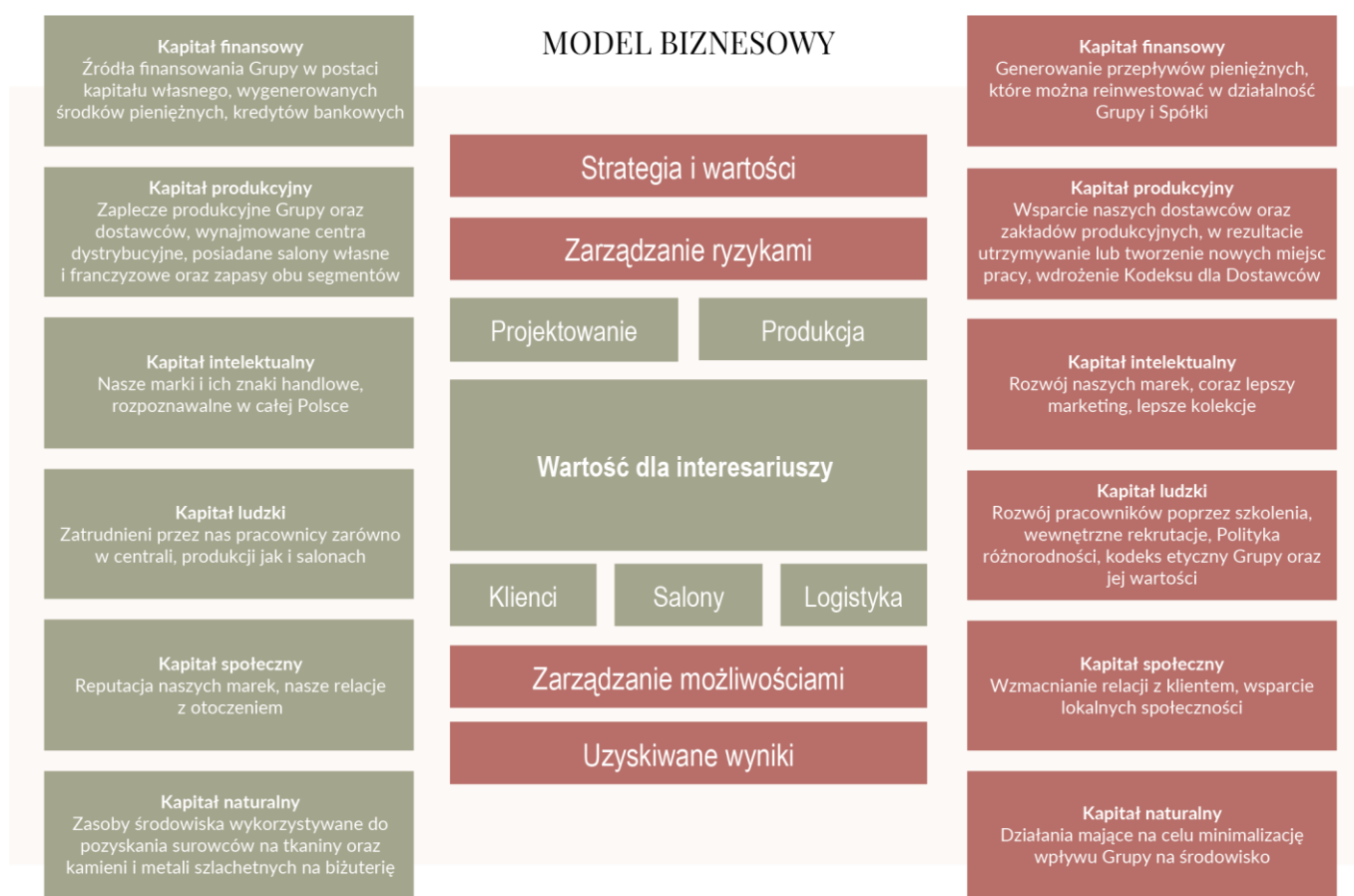
Klienci to najważniejszy element łańcucha wartości. Są to osoby, które identyfikują się z markami posiadanymi przez Grupę Kapitałową, które odwiedzają salony oraz sklepy internetowe marek Grupy oraz kupują i korzystają z produktów oferowanych przez te marki. 2023 rok był kolejnym rokiem, po dwóch latach pandemii, w którym galerie handlowe nie doświadczały administracyjnego zamknięcia, a poprzez to sklepy stacjonarne Spółki i Grupy Kapitałowej mogły działać bez przeszkód. W 2023 salony Grupy Kapitałowej odwiedziło 17,0 mln klientów, o 8% mniej r/r, podczas gdy do salonów Spółki weszło 10,5 mln klientów, spadek o 12% r/r. Spadek liczby odwiedzających klientów w salonach Spółki związany był z: prowadzoną optymalizacją sieci salonów, wprowadzanymi zmianami w kolekcjach odzieżowych zgodnie z ogłoszoną w czerwcu strategią oraz korzystniejszymi dynamikami w sprzedaży on-line od 4Q23 po zwiększeniu funkcjonalności salonów on-line i aplikacji mobilnych marek Spółki (udostępnienie dla klientów usługi umożliwiającej zamówienie on-line towaru znajdującego się na stanach salonów stacjonarnych i realizację bezpośrednio ze salonu do klienta).

Ważnym aspektem działalności handlowej Grupy są lojalni klienci, którzy partycypują w programach lojalnościowych poszczególnych marek. Programy lojalnościowe marek Spółki (VISTULA Community, „My Wólczanka” i Bytom Klub) łącznie zgromadziły 2,1 mln lojalnych klientów na koniec 2023 roku (+9% r/r). Przystępując do każdego z tych programów klient rejestruje się poprzez aplikację mobilną, dzięki której może zbierać punkty oraz wymieniać je na rabaty przy zakupach w salonach tych marek. Lojalni klienci otrzymują pierwszeństwo korzystania z wyprzedaży, specjalne akcje promocyjne i rabatowe oraz bieżącą informację o kolekcjach. Osobny program lojalnościowy posiada marka Deni Cler Milano. Deni Club oferuje rabaty i prezenty jak również dostęp do unikatowej oferty produktów i usług przeznaczonych dla uczestniczek. Program marki zgromadził ok. 50 tys. uczestniczek na koniec 2023 roku (+3% r/r). Popularnością cieszył się też program lojalnościowy marki W.KRUK – Klub Dla Przyjaciół W.KRUK. Na koniec 2023 roku posiadał on ponad 1,8 mln uczestników, wzrost o 14% r/r. Przystępując do programu lojalnościowego klient uzyskuje rabat, przypisany do karty lojalnościowej, którego wysokość uzależniona jest od skali zakupów z ostatnich dwóch lat. Łącznie na poziomie Grupy Kapitałowej liczba lojalnych klientów wyniosła 3,9 mln osób na koniec 2023 roku, wzrost o 11% r/r.

2.3. ZARZĄDZANIE KAPITAŁAMI

2.3.1. ZALEŻNOŚCI I WYKORZYSTANIE KAPITAŁÓW

Na model biznesowy Spółki i Grupy Kapitałowej możemy spojrzeć również z perspektywy zarządzania i wykorzystania kapitałów. Spółka i Grupa Kapitałowa wykorzystują w swoim modelu biznesowym zarówno kapitał finansowy, produkcyjny, intelektualny jak i ludzki oraz naturalny. Poprzez procesy biznesowe, opisane w części powyższej, kapitały te podlegają transformacji, wpływają na siebie wzajemnie, prowadząc do budowy wartości nie tylko dla akcjonariuszy ale i interesariuszy.

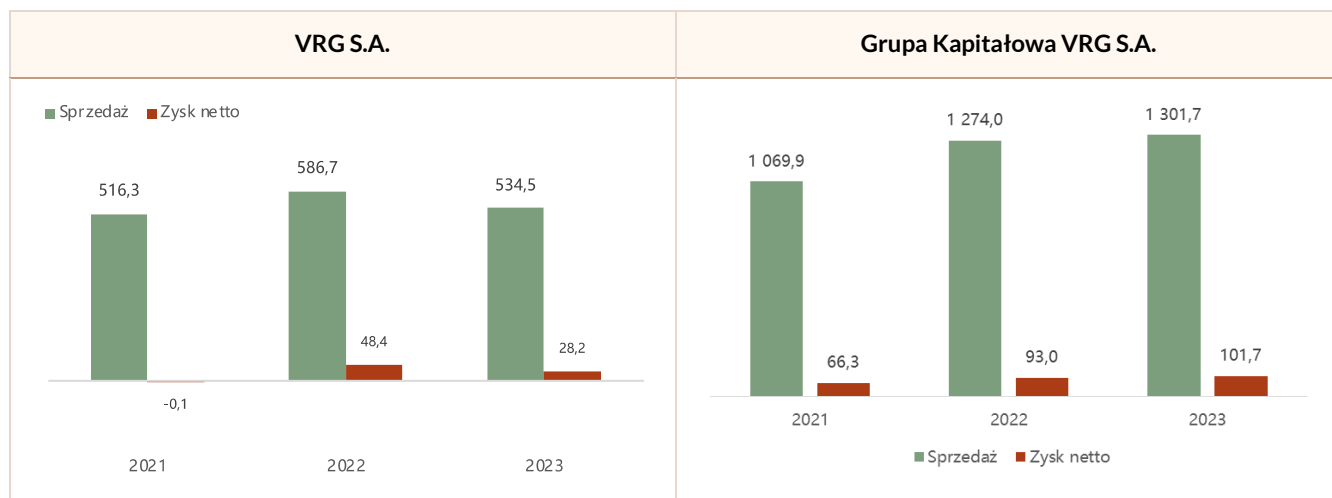


KAPITAŁ FINANSOWY

Kapitał finansowy czyli źródła finansowania Spółki i Grupy w postaci kapitału własnego, pozyskanych kredytów oraz wygenerowanych środków pieniężnych mają wpływ na rozwój pozostałych kapitałów. Dzięki posiadanym zasobom finansowym zarówno Spółka jak i Grupa mogą optymalizować sieć salonów własnych oraz franczyzowych czyli element kapitału produkcyjnego oraz rozwijać e-sklepy poszczególnych marek. Dzięki generowanemu kapitałowi finansowemu, Spółka i Grupa Kapitałowa mogą wynagradzać kapitał ludzki czyli pracowników Spółki i Grupy, którzy wpływają na kapitał intelektualny, projektując nowe kolekcje dla klientów.

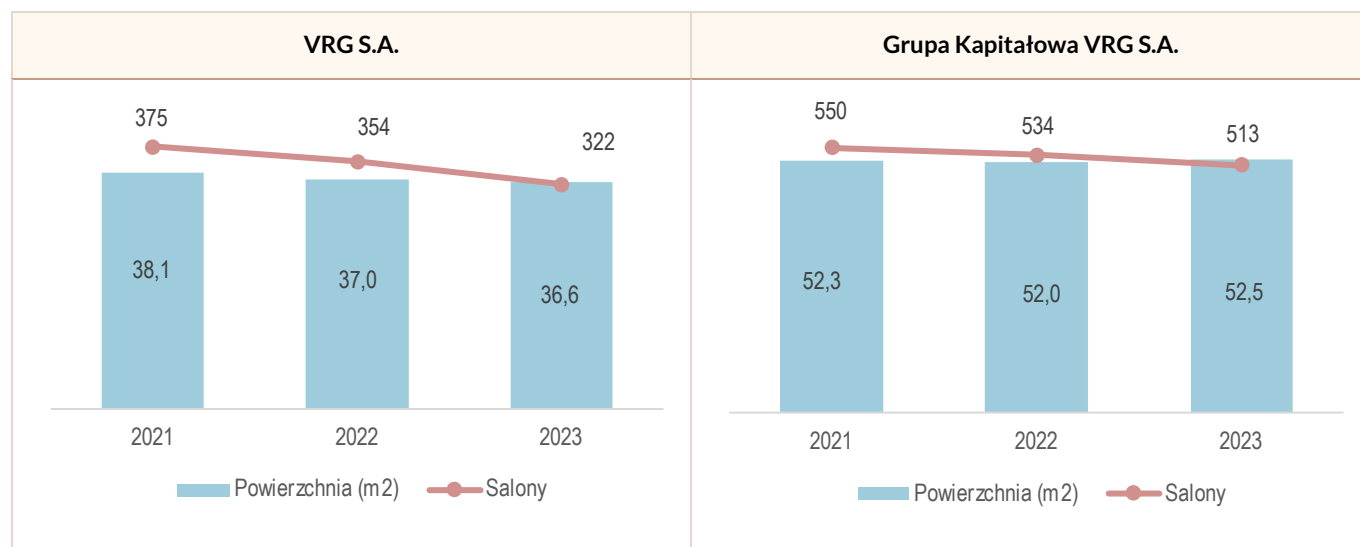
Kształtowanie się kapitału finansowego w ostatnich latach na poziomie Spółki i Grupy Kapitałowej dobrze obrazuje poziom sprzedaży i zysku netto, zaprezentowane w grafach poniżej. Wyniki Spółki za 2023 rok były słabsze niż za 2022 rok, co było wynikiem ograniczonej akceptacji klientów marek, szczególnie Vistuli i Wólczanki, do wprowadzonych strategicznych zmian. Wyniki Grupy Kapitałowej pokazały wzrosty na poziomie przychodów i wyniku netto ze względu na bardzo dobrą sprzedaż, marżę oraz zysk operacyjny segmentu jubilerskiego, reprezentowanego przez W.KRUK. Kapitał finansowy Grupy zmniejszył się przez wypłatę dywidendy prowadzoną zgodnie z posiadaną polityką dywidendową.


SPRZEDAŻ I ZYSK NETTO (MLN PLN)



KAPITAŁ PRODUKCYJNY

Kapitał produkcyjny Spółki i Grupy to jej zaplecze produkcyjne oraz logistyczne jak również posiadane stacjonarne salony, w których sprzedaż stanowi przeważającą część przychodów Spółki i Grupy oraz zapasy segmentów. Zarówno w 2022 jak i 2023 roku kontynuowany był proces optymalizacji sieci sprzedaży, szczególnie w odniesieniu do salonów franczyzowych i koncentracji na rentownych placówkach – przy czym w 2023 roku widoczne były już otwarcia nowych większych salonów marek segmentu odzieżowego i jubilerskiego. Spowodowało to zmniejszenie kapitału produkcyjnego w postaci liczby salonów Spółki i Grupy Kapitałowej oraz stabilizację ich powierzchni.

LICZBA SALONÓW I POWIERZCHNIA (TYS. M²)

Cel zrównoważonego rozwoju ONZ	Działania Spółki i Grupy Kapitałowej korzystnie wpływające na kapitał produkcyjny:
	<ul style="list-style-type: none"> - Wykorzystanie najnowszych metod produkcji, zarówno w kraju, jak i u zagranicznych podwykonawców. - Współpraca z dostawcami oferującymi innowacyjne rozwiązania i produkty, zarówno materiałowe w sektorze odzieżowym, jak i kruszcowe w segmencie jubilerskim (np. diamenty wytworzone w laboratoriach, wykorzystanie kruszców odzyskanych, akcesoria ze skór garbowanych roślinnie, wykorzystanie oprogramowania do modelowania 3D).

KAPITAŁ INTELEKTUALNY



Dzięki kapitałowi intelektualnemu czyli m.in. posiadanym markom zarówno Spółka jak i Grupa Kapitałowa budują kapitał finansowy. Każda z marek posiada swoją koncepcję, docelową grupę klientów i tworzy odpowiadające im formy komunikacji i marketingu. Kapitał intelektualny powiązany jest z kapitałem produkcyjnym – cały czas w strukturze sprzedaży, zarówno Spółki jak i Grupy dominuje sprzedaż stacjonarna czyli poprzez salony każdej z marek. W rezultacie, co roku marki Spółki oraz Grupy Kapitałowej uzyskują szereg nagród i wyróżnień. Poniżej zaprezentowano wybrane z nich dotyczące lat 2022 i 2023:

- Marka Vistula otrzymała nagrodę Doskonałość Mody 2022 miesięcznika Twój Styl w kategorii Kolekcja Premium za kolekcję damską Jesień/Zima 2022.
- Marka Vistula otrzymała nagrodę Doskonałość Mody 2023 miesięcznika Twój Styl w kategorii kolekcja kapsułowa.
- Deni Cler również została doceniona i otrzymała nagrodę Doskonałość Mody 2023 miesięcznika Twój Styl w kategorii kolekcja wizytowa.
- W 2022 roku marka W.KRUK została nagrodzona tytułem Doskonałość Mody Twojego Stylu, w kategorii Kolekcja Autorska, za kolekcję LONGPLAY, stworzoną przy współpracy z Natalią Kukulską i Michałem Dąbrówką.
- Za 2023 rok marka W.KRUK uzyskała tytuł Doskonałość Mody Twojego Stylu, w kategorii kolekcja ambasadorska, za kolekcję biżuterii Freedom Elements oraz perfumy i jedwabne chusty Freedom AIR, WATER, FIRE, EARTH, stworzone przez W.KRUK i Martynę Wojciechowską.
- W 2023 r. Spółka W.KRUK po raz pierwszy wzięła udział w konkursie Dobry Wzór, organizowanym przez Instytut Wzornictwa Przemysłowego. To najstarszy polski konkurs wzorniczy, promujący najlepiej zaprojektowane produkty i usługi dostępne na polskim rynku. Konkurs nagradza innowacyjność, estetykę, funkcjonalność i jakość wdrażanych rozwiązań. Dwa projekty W.KRUK: perfumy Freedom AIR, FIRE, WATER oraz EARTH, jak i pierścionek z obrotową tarczą z kolekcji Freedom Elements uzyskały status Finalisty Dobrego Wzoru.

Marka	Vistula	Wólczanka	Bytom	Deni Cler Milano	W.KRUK
Lata działania	57 lata	76 lat	79 lat	33 lata	184 lata

KAPITAŁ LUDZKI

Kapitał ludzki leży u podstaw działania zarówno Spółki, jak i Grupy Kapitałowej. To pracownicy Spółki i Grupy Kapitałowej (odpowiednio 949 i 2 087 osób na koniec 2023 roku) tworzą kolekcje poszczególnych marek, są odpowiedzialni za ich zamówienie i wytworzenie oraz prezentację, dostarczenie i sprzedaż do klienta, za zarządzanie spółkami z Grupy Kapitałowej, kwestie administracyjne czy finansowe. Przy wykorzystaniu kapitału produkcyjnego budują kapitał finansowy oraz społeczny Spółki i Grupy Kapitałowej, z którego są jednocześnie wynagradzani.

Cel zrównoważonego rozwoju ONZ	Działania Spółki i Grupy Kapitałowej mające na celu pozytywny wpływ na kapitał ludzki:
	<ul style="list-style-type: none"> - Zwiększenie liczby kobiet w Radzie Nadzorczej VRG w 2023 i 2024 roku. - Posiadanie różnorodnych ze względu na płeć, wiek i wykształcenie władz Spółki. - W.KRUK rozpoczął działania na rzecz równości płci od równości językowej, wprowadzając dla chętnych pracowniczek feminatywy, czyli żeńskie formy nazw stanowisk. - W.KRUK wprowadził dla pracowników i pracowniczek Biblioteki Różnorodności, w ramach których udostępni literaturę, w tym z zakresu wzmacniania pozycji kobiet. - W.KRUK został partnerem XVI edycji plebiscytu Bizneswoman Roku, organizowanego przez Fundację Sukcesu Pisanego Szminką, który nagradza polskie przedsiębiorczynie, liderki i liderów działających na rzecz równości, różnorodności oraz włączania. - W.KRUK coraz częściej tworzy inkluzywne kolekcje, nie definiując przy tym czy są dla kobiet lub mężczyzn, ponieważ każdy ma prawo do własnych wyborów.
	<ul style="list-style-type: none"> - Wsparcie wzrostu gospodarczego w kraju poprzez wszechstronną działalność (od produkcji po sprzedaż, posiadanie sieci salonów w całym kraju, e-sklepy wszystkich marek). - Nacisk na uczciwe i godne traktowanie pracowników podwykonawców (wdrażanie Kodeksu Postępowania dla Dostawców i Kontrahentów). - Korzystne warunki zatrudnienia w całej Grupie.



KAPITAŁ SPOŁECZNY I RELACYJNY

Kapitał społeczny i relacyjny Spółki i Grupy Kapitałowej to swoista licencja do dalszego działania. Budowany jest we współpracy z partnerami biznesowymi, klientami oraz organizacjami i stowarzyszeniami. Grupa Kapitałowa VRG S.A. poprzez spółkę matkę jest członkiem i wspiera działania kilku znaczących organizacji i stowarzyszeń. Są to:

- Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych (SEG) to organizacja działająca od 1993, dbająca o rozwój polskiego rynku kapitałowego oraz reprezentująca interesy spółek giełdowych notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Będąc organizacją ekspercką, SEG zmierza do szerzenia i wymiany wiedzy umożliwiającej rozwój rynku kapitałowego i nowoczesnej gospodarki rynkowej w Polsce.
- PIOT – Związek Pracodawców Przemysłu Odzieżowego i Tekstylnego jest organizacją mającą ponad 70-letnią tradycję w pracy na rzecz rozwoju przemysłu odzieżowego i tekstylnego, zrzeszającą szereg firm z branży. PIOT prowadzi aktywną działalność w obszarze międzynarodowym i krajowym, kreując pozytywny wizerunek polskiego sektora oraz stwarzając możliwości do wzrostu konkurencyjności zarówno na rynku lokalnym jak i zagranicznym. Związek reprezentuje polskich producentów wobec instytucji publicznych i rządowych w kraju oraz organizacji międzynarodowych takich jak EURATEX (Europejska Konfederacja Przemysłu Tekstylnego i Odzieżowego) w Brukseli, czy Europejska Platforma Technologiczna. PIOT współpracuje również z Instytutami Naukowymi i Badawczymi związanymi z branżą odzieżowo-tekstylną m.in. w zakresie projektów badań i rozwoju. Wspiera także wiele innych działań międzynarodowych jako lider lub partner.
- Izba Bawełny w Gdyni - związana z przemysłem bawełniarskim od 1935 roku Izba Bawełny w Gdyni jest międzynarodowym zrzeszeniem o charakterze zawodowym, typu non-profit, nie prowadzącym działalności handlowej, którego członkami jest prawie 100 firm i organizacji z 11 krajów z całego świata. Misją Izby Bawełny w Gdyni jest kreowanie silnego ekonomicznie i organizacyjnie sektora bawełniarskiego w Polsce i na arenie międzynarodowej poprzez wspieranie działań swoich członków oraz instytucji, władz i organizacji zainteresowanych bawełną i innymi włóknami.
- Izba Przemysłowo-Handlowa w Krakowie, która reprezentuje interesy gospodarcze firm członkowskich, wobec administracji publicznej i organów Unii Europejskiej oraz wspiera je w podnoszeniu ich konkurencyjności, innowacyjności i promocji działalności gospodarczej w kraju i za granicą.

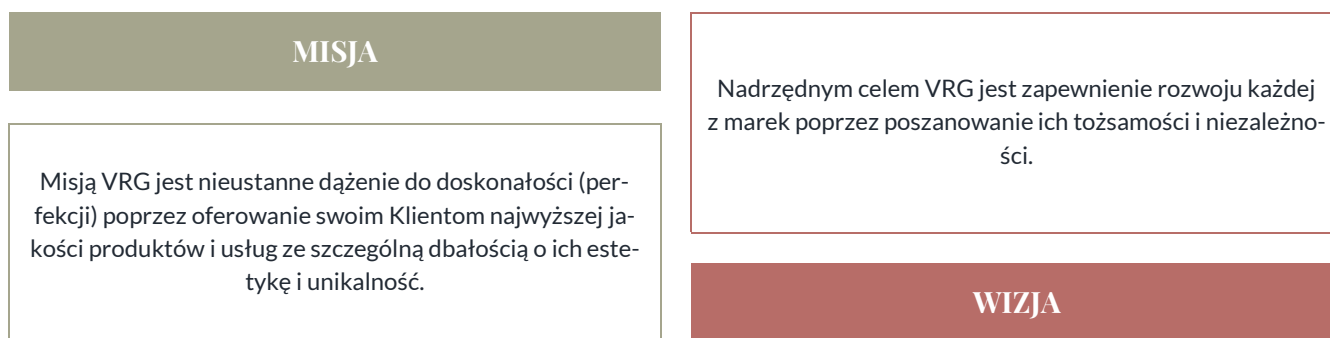
KAPITAŁ NATURALNY

W swoich działaniach Spółka i Grupa Kapitałowa wykorzystują odnawialne i nieodnawialne zasoby naturalne, dokładając wszelkich starań, aby wpływ na kapitał naturalny był jak najmniejszy. Marki odzieżowe wykorzystują kapitał naturalny w postaci włókien i tkanin używanych do tworzenia poszczególnych ubrań, a W.KRUK minerały i metale szlachetne.

Cele zrównoważonego rozwoju ONZ	Działania Spółki i Grupy Kapitałowej zmniejszające jej wpływ na kapitał naturalny:
	<ul style="list-style-type: none"> - Promocja odpowiedzialnej konsumpcji – sprzedaż jakościowej odzieży i biżuterii na lata. - Zastosowanie innowacyjnych tkanin i nowoczesnych technologii w produkcji odzieży. - Odpowiedzialne wykorzystanie materiałów przy produkcji biżuterii i akcesoriów: złoto z recyklingu, skóry garbowane roślinnie. - Rozbudowa ekologicznych kolekcji w ofercie marek odzieżowych. - Żadna z marek nie wykorzystuje futer od sezonu Wiosna/Lato 2020.
	<ul style="list-style-type: none"> - Kontynuacja wymiany oświetlenia na led w salonach własnych. - Umowy na salony własne z klauzulą środowiskową. - Konsolidacja procesów logistycznych. - Częściowy zakup energii w ramach ofert dla biznesu z gwarancją pochodzenia.

2.3.2. MISJA, WIZJA I STRATEGIA GRUPY KAPITAŁOWEJ

Wyznacznikami do transformacji kapitałów w Spółce, jak i Grupie Kapitałowej są jej misja, wizja i strategia. Misja to uniwersalny cel naszych działań, określający sens istnienia i aktywności Grupy Kapitałowej. Wizja jest wyobrażeniem naszych dążeń i motywuje nas do działania na rzecz jej realizacji.



Strategia jest planem, przybliżającym do realizacji wizji. Przez wiele lat strategia biznesowa nie była sformalizowanym dokumentem. Wyjątkiem był okres II półrocza 2023 roku. 15 czerwca 2023 roku Zarząd Spółki przyjął Strategię Grupy Kapitałowej na lata 2023-2025, która zawierała plany wzrostu, głównie organicznego, zmiany w pozycjonowaniu wybranych marek odzieżowych oraz nacisk na zrównoważony rozwój. Strategia ta została odwołana 30 stycznia 2024 roku po analizie możliwości realizacji przyjętych w niej założeń operacyjnych i finansowych. W 2024 roku w ramach działań operacyjnych związanych z rozwojem segmentu odzieżowego, Zarząd będzie się koncentrował na stopniowej odbudowie jego rentowności oraz efektywności kosztowej, a w zakresie segmentu jubilerskiego będzie koncentrował się na utrzymaniu dotychczasowej dynamiki rozwoju.

W latach 2020-2022 działania Grupy Kapitałowej prowadzone były zgodnie z posiadaną Strategią Zrównoważonego Rozwoju, której znacząca część celów w obszarze produktów, pracowników i przestrzeni została zrealizowana. Wraz z odwołaniem Strategii Grupy Kapitałowej na lata 2023-2025, anulacji uległy cele z piątego jej filara dotyczącego zrównoważonego rozwoju. Nie oznacza to jednak braku prowadzonych w 2023 roku oraz zaplanowanych na 2024 rok działań z tego obszaru, które opisane są w następnych częściach niniejszego Sprawozdania.

2.4. INTERESARIUSZE GRUPY KAPITAŁOWEJ

W celu przygotowania VRG S.A. i Grupy Kapitałowej VRG S.A. do raportowania zrównoważonego rozwoju Zarząd Spółki rozpoczął działania przygotowujące spółki do raportowania zgodnie z nowymi wymogami prawnymi – Dyrektywą o raportowaniu zrównoważonego rozwoju (CSRD) oraz standardami ESRS. Pierwszym krokiem było rozpoczęcie analizy podwójnej istotności, na bazie której zidentyfikowane zostaną istotne tematy do uwzględnienia w sprawozdaniu zrównoważonego rozwoju Spółki i Grupy Kapitałowej za 2024 rok. Analiza jest obecnie prowadzona zgodnie z Europejskimi Standardami Raportowania Zrównoważonego Rozwoju (szczególnie ESRS 1) oraz Wskazówkami dotyczącymi wdrażania oceny istotności opublikowanymi przez EFRAG w dn. 6 listopada

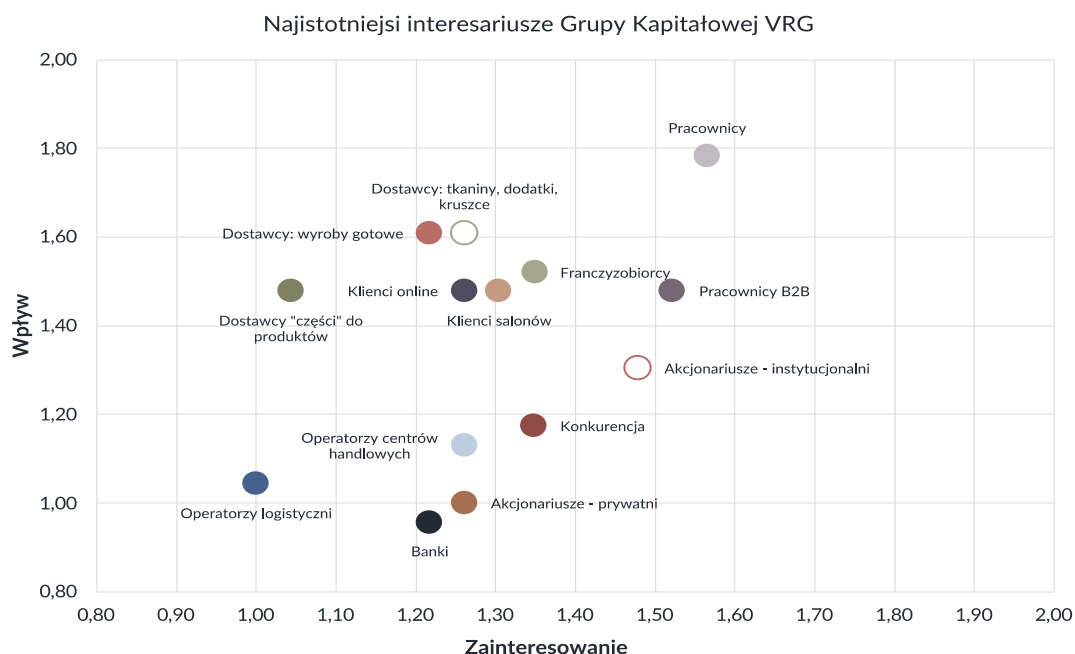
Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy Kapitałowej VRG S.A. i VRG S.A.

2023 roku. Na moment publikacji niniejszego Sprawozdania dokonano identyfikacji wpływów wynikających z kwestii zrównoważonego rozwoju. Spółka jest w trakcie oszacowania stopnia istotności wpływów oraz określenia i oszacowania ryzyk i możliwości związanych z kwestiami zrównoważonego rozwoju, w obszarach, w których zidentyfikowano wpływy oraz oceny istotności finansowej. W związku z powyższym Spółka nie prezentuje częściowych wyników badania istotności.

Jednocześnie, na potrzeby właściwego przeprowadzenia analizy podwójnej istotności, w pierwszym etapie, tj. w ramach identyfikacji występowania wpływów, została dokonana aktualizacja katalogu interesariuszy Grupy Kapitałowej. Proces ten objął wszystkie spółki należące do Grupy Kapitałowej. Aktualna lista kategorii istotnych interesariuszy jest następująca:

w zakresie stron, na których działalność GK VRG S.A. wywiera wpływ:	w zakresie użytkowników oświadczeń dotyczących zrównoważonego rozwoju
Pracownicy (umowa o pracę i inne formy zatrudnienia)	Akcjonariusze
Dostawcy i podwykonawcy	Banki
Franczyzobiorcy	Analitycy giełdowi
Klienci (salonów i online)	Instytucje rankingujące
Konkurencja	Ubezpieczyciele
Operatorzy centrów handlowych	Media branżowe i twórcy opinii
Operatorzy logistyczni	Organy nadzoru
	Organizacje pozarządowe
	Instytucje naukowe i branżowe (badania i rozwój w zakresie właściwym do zakresu zainteresowania GK VRG S.A., głównie: technologie tekstyliów, technologie recyklingu)

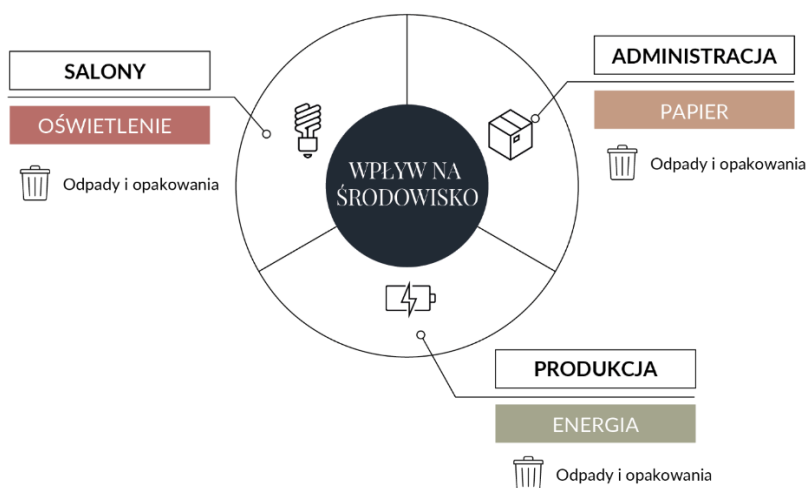
Na grafie poniżej przedstawiamy najistotniejsze grupy interesariuszy Grupy Kapitałowej VRG S.A. ze względu na: 1) ich wpływ na Grupę Kapitałową oraz 2) zainteresowanie Grupą Kapitałową.



3. INFORMACJE O ŚRODOWISKU

3.1. POLITYKI

Polityka ochrony środowiska i klimatu jest ważną kwestią dla Spółki i Grupy Kapitałowej, które dążą do zrównoważonego rozwoju. Celem zarówno Spółki jak i Grupy Kapitałowej jest wzrost przy stopniowym zmniejszaniu swojego wpływu na środowisko i klimat. Grupa rozpoczęła prace dotyczące zmniejszenia swojego wpływu na środowisko i klimat od gruntownej analizy stanu obecnego. W 2021 roku Grupa Kapitałowa przeprowadziła audyty energetyczne w VRG S.A., W.KRUK S.A. oraz WSM Factory Sp. z o.o. (utrata kontroli od czerwca 2023 roku). DCG S.A. nie była zobligowana do przeprowadzenia audytu energetycznego ze względu na niską liczbę pracowników. Celem zewnętrznego audytu było określenie w jaki sposób i w jakiej ilości możliwe jest uzyskanie optymalnej oszczędności energii i jakie dalsze działania Grupa Kapitałowa może podjąć, aby zmniejszyć swój wpływ na środowisko i klimat. Ze względu na profil prowadzonej działalności i jej wpływ na środowisko i klimat Grupa Kapitałowa wyróżnia trzy miejsca ekspozycji na środowisko naturalne: salony, administracja oraz produkcja, różniące się charakterystykami działania i konsumpcji energii jak również skalą i rodzajem generowanych odpadów i wprowadzanych do obiegu opakowań.



SALONY I BIURA GRUPY KAPITAŁOWEJ

Salony Grupy Kapitałowej zlokalizowane są w znaczącej większości w centrach handlowych. Ich największy wpływ na środowisko to zużywana energia elektryczna, ze względu na konieczność odpowiedniego oświetlenia salonów w godzinach pracy. Grupa Kapitałowa systematycznie podejmuje nowe działania dotyczące zużycia energii elektrycznej, aby zracjonalizować wpływ posiadanych salonów na środowisko i klimat. Po pierwsze, od połowy 2013 roku Grupa stosuje oświetlenie led w salonach firmowych. Dotyczy to zarówno nowych lokali, jak i remontowanych/modernizowanych. Na koniec 2022 roku 226 salonów Spółki VRG posiadało oświetlenie led. Stanowiły one 93% udział w liczbie salonów własnych. Na poziomie Grupy Kapitałowej, liczba ta wyniosła 352 salony, 90% salonów własnych na koniec 2022 roku. Na koniec 2023 roku 234 salonów Spółki posiadało oświetlenie led. Stanowiły one 94% udział w liczbie salonów własnych. Na poziomie Grupy Kapitałowej, liczba ta wyniosła 373 salonów, 92% salonów własnych na koniec 2023 roku. Od czerwca 2022 energia z oferty EKO Biznes kupowana była na użytek Manufaktury W.KRUK oraz 47 salonów segmentu jubilerskiego. Oznacza to, że energia elektryczna sprzedawana w ramach produktu EKO Biznes uczestniczyła w systemie Gwarancji Sprzedaży Energii Ekologicznej i pochodziła w całości z ekologicznych źródeł energii.

Drugim obszarem minimalizacji wpływu salonów na środowisko są zapisy w umowach z centrami handlowymi. Od 2015 roku w umowach zawieranych z centrami handlowymi Grupa Kapitałowa uwzględnia klauzule dotyczące poszanowania środowiska. W zależności od umów, ochrona środowiska tożsama jest z katalogiem opłat eksploatacyjnych, które Grupa Kapitałowa zobowiązana jest uiszczać i wymieniana jako jedna ze składowych ponoszonych opłat lub ujęta jest jako element szczegółowych wytycznych. Wytyczne takie dotyczą: ograniczenia zużycia lub efektywniejszego wykorzystania pobieranej energii, wyboru alternatywnych źródeł energii, zmniejszenia ilości lub efektywniejszego wykorzystania wody lub ścieków, zmniejszenia ilości wytwarzanych odpadów oraz ich sortowanie, jak również zwiększenia lub poprawy efektywności wtórnego wykorzystania odpadów lub surowców a także zobowiązania umowne w określonych ramach czasowych do wymiany przestarzałych źródeł oświetlenia. W deklaracjach umownych znajdują się

Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy Kapitałowej VRG S.A. i VRG S.A.

wzajemne zobowiązania do udostępniania informacji, podejmowania wspólnych inicjatyw przy określaniu celów ekologicznych czy organizowanie spotkań mających na celu wymianę informacji pomiędzy wynajmującym a najemcą oraz wypracowanie wspólnych stanowisk na przyszłość, które mają doprowadzić do jeszcze bardziej efektywnych zachowań względem poszanowania środowiska. Na koniec 2022 roku odsetek umów z zapisami środowiskowymi wyniósł ok. 52% na poziomie Spółki i Grupy Kapitałowej. W 2023 roku wskaźniki te uległy dalszej poprawie – wynosząc ok. 56% na poziomie Spółki i ok. 57% na poziomie Grupy Kapitałowej.

Oprócz dwóch najważniejszych inicjatyw, Grupa Kapitałowa prowadzi również szereg innych działań zorientowanych na zmniejszenie wpływu na środowisko. W systemach klimatyzacji w salonach zastosowane są automatyczne czujniki temperatury, dzięki czemu zużycie energii jest minimalizowane. W wybranych lokalach zainstalowane są automatyczne systemy oszczędzania wody, a także przy nowo otwieranych lokalizacjach w miarę możliwości montowane są drzwi szklane, które nie zużywają do obsługi energii elektrycznej w porównaniu do rolet wejściowych. Z salonami powiązany jest proces logistyki. Spółka W.KRUK ze względu na planowany rozwój zmieniła na początku 2020 roku lokalizację swojego magazynu dystrybucyjnego. Obecny magazyn jest bardziej funkcjonalny, spełniający kryteria nowoczesnego punktu dystrybucyjnego. Został on zaaranżowany według obecnych potrzeb W.KRUK. Zamontowane zostały nowocześniejsze systemy oświetleniowe, wentylacyjne oraz klimatyzacyjne.

Działania nie są ograniczone tylko do salonów, ale rozpościerają się także na budynki, w których zlokalizowane są siedziby lub biura spółek z Grupy Kapitałowej. Siedziba spółki i wybranych spółek z Grupy Kapitałowej w Krakowie mieści się w budynku Pilot Tower zrealizowanym zgodnie z założeniami certyfikacji LEED na poziomie CS PLATINUM (2013). Dodatkowa przestrzeń wynajmowana jest w Krakowie w kompleksie Podium Park, który posiada certyfikat BREEM na poziomie „outstanding”, a jedno z biur w Warszawie, zlokalizowane przy pl. Trzech Krzyży, należy do kompleksu Ethos Retail posiadającego certyfikat BREEM na poziomie „excellent” (2018).

ADMINISTRACJA

Administracja Grupy Kapitałowej stanowi drugi obszar, który posiada wpływ na środowisko naturalne. Działania podejmowane w zakresie kwantyfikacji wpływu na środowisko zorientowane są na trzy obszary: auta służbowe, wyjazdy służbowe oraz zużycie materiałów biurowych, w szczególności papieru. Część z polityk jest spisana, część z nich pozostaje kwestią zwyczajową. W ramach swoich obowiązków służbowych, pracownicy koordynujący pracę w terenie korzystają w większości z samochodów służbowych. Przy wyborze aut służbowych Grupa Kapitałowa koncentruje się na leasingu, jako najbardziej efektywnej kosztowo formie.

W zakresie aut służbowych, zarówno Spółka jak i Grupa dopuszczają trzy sposoby ich funkcjonowania: własność, leasing oraz najem.auta służbowe przyznawane są nielicznym osobom w organizacji. Na koniec 2023 roku było ich 100 na poziomie Grupy Kapitałowej VRG S.A. (+20 r/r) oraz 57 na poziomie VRG S.A. (+10 r/r). Zarówno Spółka jak i Grupa Kapitałowa realizują plan zmniejszenia emisyjności floty. Na poziomie Grupy Kapitałowej na koniec 2023 roku 31 aut (31% floty, +20 r/r) było autami hybrydowymi. Spółka i Grupa posiadają również Instrukcję dotyczącą korzystania z służbowych samochodów.

Pojazdy służbowe	2022	2023
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	80	100
Segment odzieżowy	59	69
Segment jubilerski	21	31
VRG S.A.	47	57

Hybrydowe pojazdy służbowe	2022	2023
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	11	31
Segment odzieżowy	5	19
Segment jubilerski	6	12
VRG S.A.	5	19

Liczba przejechanych km	2022	2023
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	2 127 477	2 383 966
Udział aut hybrydowych	8%	22%
Segment odzieżowy	1 666 864	1 770 028
Segment jubilerski	460 613	613 938

VRG S.A.	1 072 175	1 160 733
-----------------	------------------	------------------

Choć Grupa nie posiada spisanej polityki dotyczącej podróży służbowych, preferowanym środkiem transportu jest komunikacja kolejowa. W Spółce i w Grupie istnieje Procedura rozliczania krajowych i zagranicznych podróży służbowych. Liczba podróży jest minimalizowana przez zastosowanie nowoczesnych narzędzi na różnych szczeblach i na wielu polach. Pandemia wymusiła też bardzo szybkie zmiany w tym zakresie wprowadzając do organizacji zdalne rozmowy i spotkania jako standard ogólnofirmowy. Rekrutacje prowadzone są przynajmniej częściowo (biorąc pod uwagę warunki pandemiczne) z wykorzystaniem nowoczesnych technologii, ograniczając w ten sposób konieczność podróży, zarówno po stronie rekrutera jak i osoby rekrutowanej. Dotyczy to zarówno projektów rekrutacyjnych prowadzonych do lokalizacji oddalonych geograficznie od centrali Grupy Kapitałowej w Krakowie, jak i na wszystkie stanowiska w centrali Spółki, w szczególności na pierwszym etapie jednak nierzadko też kompleksowo – aż do decyzji o zatrudnieniu. Ponadto, dział IT w zakresie wsparcia informatycznego świadczonego dla pracowników Grupy Kapitałowej wykorzystuje oprogramowanie umożliwiające zdalny dostęp do komputerów, eliminując konieczność podróży służbowych związanych z serwisem sprzętu i oprogramowania.

Poniżej przedstawione zostały dane dotyczące delegacji rozumianych jako służbowy wyjazd pracownika Spółki lub Grupy Kapitałowej. Jedna delegacja odpowiada minimum dwóm przejazdom lub przelotom, czyli poruszaniu się z miejsca wyjazdu/wylotu do miejsca docelowego oraz z powrotem. Dane dotyczące Grupy Kapitałowej obejmują wszystkie spółki z Grupy czyli VRG S.A., DCG S.A. (segment odzieżowy) oraz W.KRUK S.A. Dane pokazują wzrost r/r liczby wyjazdów służbowych w 2023 roku w Spółce oraz w Grupie Kapitałowej, ze względu na wzrosty także w segmencie jubilerskim. W miarę możliwości Grupa wykorzystuje obecnie w zdecydowanej większości rozmowy przez narzędzia IT i wideokonferencje do komunikacji z dostawcami, choć od 2022 roku częściowo powróciliśmy do spotkań stacjonarnych. Najbardziej popularnym środkiem transportu pozostały koleje (PKP), a drugim w kolejności były podróże autem (pokazane jako suma przejazdów autami służbowymi i prywatnymi).

Liczba delegacji	2022	2022 bez WSM	2023
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	2 389	2 388	2 655
Segment odzieżowy	959	958	1 010
Segment jubilerski	1 430	1 430	1 645
VRG S.A.	932	932	972

Liczba delegacji w podziale na środek transportu	2022	2022 bez WSM	2023
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	2 389	2 388	2 655
PKP	1 458	1 457	1 486
PKS	207	207	322
Samolot	132	132	189
Samochód	592	592	658
VRG S.A.	932	932	972
PKP	345	345	301
PKS	38	38	84
Samolot	79	79	90
Samochód	470	470	497

Liczba przejechanych kilometrów pokazana jest jako suma kilometrów przejechanych podczas wszystkich delegacji (z miejsca pracy do punktu docelowego i z powrotem). Liczba przejechanych kilometrów wzrosła r/r zarówno na Spółce jak i Grupie Kapitałowej, na której w wartościach nominalnych widoczny był wzrost przejazdów PKS, samolotem (międzynarodowych i długodystansowych lotów) i samochodem, a stabilizacja koleją. Z tego względu, struktura podziału przejechanych kilometrów na środki transportu jest odmienna od liczby delegacji – na pierwszym miejscu znajdują się przeloty samolotem.

Liczba pokonanych km	2022	2022 bez WSM	2023
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	1 466 248	1 465 804	1 875 414
Segment odzieżowy	720 023	719 578	843 407
Segment jubilerski	746 225	746 225	1 032 007

VRG S.A.	689 317	689 317	812 274
Liczba pokonanych km w podziale na środek transportu	2022	2022 bez WSM	2023
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	1 466 248	1 465 759	1 875 414
PKP	713 349	712 905	653 100
PKS	46 638	46 638	60 034
Samolot	447 602	446 602	855 385
Samochód	258 659	258 659	306 895
VRG S.A.	689 317	689 317	812 274
PKP	162 426	162 426	126 813
PKS	11 812	11 812	13 254
Samolot	319 779	319 779	466 027
Samochód	195 300	195 300	206 810

W zakresie wpływu administracji na środowisko, Grupa Kapitałowa prowadzi nadzór nad zamówieniami papieru, co powoduje, że jego zużycie jest monitorowane. Podstawowym wyznacznikiem jest koszt zakupu. Urządzenia wielofunkcyjne wykorzystywane w Spółce są skonfigurowane domyślnie na drukowanie w trybie monochromatycznym, w opcji dwustronnego drukowania. W 2023 roku Spółka zużyła 12,3 ton papieru (spadek o 16% r/r), a W.KRUK 7,1 ton (spadek o 28% r/r), ze względu na wprowadzone ograniczenia w zużyciu, szczególnie na poziomie sklepów (ograniczenie wydruków związanych ze zwrotami, mniejsza liczba zwrotów) i magazynów. Dodatkowo na większą redukcję zużycia papieru w W.KRUK wpłynęło zastosowanie specjalistycznych terminali, które oprócz mniejszego zużycia papieru, zoptymalizowały procesy logistyczne, inwentaryzacyjne oraz w sklepie internetowym. Aby zapewnić każdemu pracownikowi równy dostęp do potrzebnej dokumentacji, Spółka i Grupa wdrożyły w 2019 roku również platformę, na której dostępne są wszystkie polityki, co minimalizuje konieczność ich drukowania i ułatwia ich aktualizację.

PRODUKCJA

W obrębie Grupy Kapitałowej do końca maja 2023 roku znajdowały się dwa zakłady produkcyjne, pierwszy z nich to WSM Factory Sp. z o.o. a drugi to Manufaktura (obiekt należący do W.KRUK), których profil zużycia energii i wody różni się od salonów oraz administracji. Wraz z postawieniem WSM Factory Sp. z o.o. w stan likwidacji, VRG S.A. utraciło kontrolę nad tą spółką. W Manufakturze W.KRUK prowadzi następujące działania: (1) bada swój bilans energetyczny, prowadzi wewnętrzny audyt środowiskowy (przez zlecenie cyklicznych badań oświetlenia, zapylenia, hałasu, stężeń substancji szkodliwych), badanie ścieków i emisji oraz pomiary środowiskowe (przez zlecenie cyklicznych badań zewnętrznemu parterowi biznesowemu w zakresie bezpieczeństwa i ochrony środowiska), (2) zmniejsza zużycie wody poprzez system szkoleń i procedur (uczulanie na sprawdzanie faktycznego stanu zaworów, niekorzystanie z wody w sposób nadmiarowy, procedury wyłączania obiegu wody przed zakończeniem pracy) oraz przez wprowadzanie obiegu zamkniętego wody w tych procesach, w których jest to możliwe, (3) stosuje czasowe wyłączniki do maszyn wykorzystując jedynie ich aktywny czas pracy, (4) gromadzi odpady poszlifierskie (w filtrach maszyn wyciągowych oraz w zbiornikach przy szlifieriach oraz kaskadach wodnych), które oddawane są do rafinacji/odzysku/utylizacji przez firmy zewnętrzne (które w sposób zorganizowany prowadzą oczyszczanie zgromadzonego materiału do frakcji metali powtórnie użytecznych oraz odpadów), (5) ogranicza zużycie preparatów chemicznych przez dostosowanie wielkości naczyń roboczych do wielkości produkcji oraz poprawę efektywności pracy (mniej zanieczyszczone środowisko pracy oraz dokładniej prowadzona regeneracja) jak również (6) zmniejsza zużycie ciepła – w zakładzie zainstalowano urządzenie nawiewno-wywiewne wyposażone w moduł rekuperacji powietrza oraz pompy ciepła. Zainstalowany wymiennik powietrza charakteryzuje się wysoką sprawnością odzyskiwania ciepła, redukując za tym ilość energii potrzebnej do ogrzania budynku; (7) zmniejsza zużycie energii przez zastosowanie folii termoizolacyjnych na elewacji, oraz energii elektrycznej biernej przez zainstalowanie generatora mocy biernej; (8) zgodnie z operatem wodnoprawnym zainstalowana jest podczyszczalnia ścieków, gdzie ścieki z galwanizerni są monitorowane i podczyszczane do odpowiednich parametrów; (9) stosuje zasady obiegu zamkniętego surowców przez rafinację odpadów poprodukcyjnych oraz złomowych; (10) monitoruje zużycie wody w ujęciu zużycia per sztuka, (11) prowadzi selektywną zbiórkę odpadów. W obecnej lokalizacji budynku, przeniesionej w 2019 roku z Poznania do Komornik pod Poznaniem, w całym budynku zamontowane są światła LED oraz urządzenia, które w bardziej efektywny sposób wykorzystują energię (piec do topienia metali z 30 kW mocy znamionowej został zamieniony na 10 kW, a komora do wygrzewania półproduktów została zamieniona z 20 kW mocy znamionowej na 2,4kW).

ODPADY I OPAKOWANIA

Spółka i Grupa Kapitałowa wypełniają bieżące obowiązki z zakresu ochrony środowiska w kwestiach odnoszących się do odpadów. Zgodnie z obecnie obowiązującą ustawą o odpadach wszyscy przedsiębiorcy, którzy wytwarzają, zbierają, przetwarzają bądź transportują odpady, wprowadzają na rynek produkty, opakowania, wprowadzają na rynek sprzęt elektryczny, elektroniczny, pojazdy, baterie, akumulatory są zobligowani do prowadzenia ewidencji odpadów oraz są zobowiązani do rejestracji w Bazie Danych o Produktach i Opakowaniach oraz o Gospodarce Odpadami (BDO). Przepisy prawa wynikające z nowelizacji ustawy o odpadach zobowiązują do prowadzenia ewidencji odpadów oraz wystawiania kart przekazania odpadów (KPO) tylko i wyłącznie za pośrednictwem systemu BDO. Spółka i Grupa Kapitałowa gospodarując odpadami zgodnie z obowiązującymi przepisami prowadzi ewidencję odpadów za pośrednictwem indywidualnego konta w elektronicznym systemie BDO. Wszystkie karty przekazania odpadów wystawiane są w czasie rzeczywistym i przechowywane na serwerach. Grupa Kapitałowa VRG S.A. składa terminowo (do 15 marca każdego roku) roczne sprawozdania o produktach, opakowaniach i o gospodarowaniu odpadami. Sprawozdanie sporządzane jest również za pośrednictwem indywidualnego konta w Bazie danych o produktach i opakowaniach oraz o gospodarce odpadami a następnie wysyłane elektronicznie do Urzędu Marszałkowskiego. Wytwarzane odpady (chemikalia, ścinki tekstyliów, papier tektura, odpady metali, ZSEiE, tonery) magazynowane są selektywnie, z zachowaniem obowiązujących wymagań z zakresu ochrony środowiska, a następnie w zależności od ich rodzaju przekazywane są innym podmiotom gospodarczym, które posiadają stosowne pozwolenia na dalsze gospodarowanie odpadami. Miejsce magazynowania odpadów oraz pojemniki są odpowiednio opisane oraz oznakowane. Wytwarzane odpady po przekazaniu uprawnionym podmiotom zewnętrznym poddawane są wg potrzeb procesom odzysku lub unieszkodliwienia. Zakład w Komornikach prowadzi cykliczne badanie składu i stanu ścieków przemysłowych – odprowadzanych zgodnie z posiadanym pozwoleniem wodnoprawnym. Wytwarzane odpady poprodukcyjne (chemikalia, ścinki tekstyliów, papier tektura, odpady metali, ZSEiE, tonery) magazynowane są w sposób selektywny, a następnie przekazywane są wyłącznie do sprawdzonych, koncesjonowanych firm odbierających odpady. Spółka i Grupa Kapitałowa dokładają wszelkich starań, aby w jak najlepszy sposób wywiązywać się z prawnych zobowiązań. Spółka wypełnia obowiązki w zakresie szczegółowych wymagań dla magazynowania odpadów w szczególności dba o bieżące utrzymanie stosownego oznakowania miejsc magazynowania odpadów niebezpiecznych oraz oznakowania samych pojemników na odpady niebezpieczne stosownymi etykietami. Dodatkowo – zgodnie z warunkami określonymi w przepisach ppoż., zapewnia bezpieczne dla życia i zdrowia ludzi oraz środowiska magazynowanie odpadów łatwopalnych (papier, tektura, ścinki tekstyliów).

Spółka i Grupa Kapitałowa prowadzi racjonalną i oszczędną gospodarkę materiałową. W pierwszej kolejności wytwarzane odpady są poddawane recyklingowi lub odzyskowi (przejęcie odpadów przez firmy uprawnione do prowadzenia procesów recyklingu lub odzysku), a jeżeli z przyczyn technologicznych takie procesy są niemożliwe lub nieuzasadnione z przyczyn ekologicznych lub ekonomicznych, to odpady te są poddawane procesowi unieszkodliwiania w sposób zgodny z wymogami ochrony środowiska (przejęcie odpadów przez firmy uprawnione do unieszkodliwiania odpadu danego rodzaju). W celu zapobiegania powstawaniu odpadów oraz ograniczenia ich ilości i eliminacji negatywnego oddziaływania na środowisko odpadów wytwarzanych przez Spółkę podjęte zostały dodatkowe działania takie jak prowadzenie instruktażu szkoleniowego pracowników w zakresie prawidłowego postępowania ze wszystkimi rodzajami odpadów, które powstają w związku z prowadzoną działalnością, w szczególności dotyczące segregacji i selektywnego magazynowania. Celem segregacji wytwarzanych odpadów jest ich przekazanie innym odbiorcom do wykorzystania jako surowce wtórne.

W celu minimalizacji poniesionych kosztów związanych z gospodarką odpadami poza przedstawionymi powyżej metodami zapobiegania ich powstawaniu, na bieżąco prowadzony jest monitoring branży odpadowej, w tym śledzenie stawek za wykonywane usługi przez podmioty zajmujące się odbiorem, recyklingiem i utylizacją odpadów. Ilość wytworzonych odpadów na przestrzeni ostatnich lat przedstawia tabela poniżej:

Ilość wytworzonych odpadów (tony)	2022	2022 bez WSM Factory Sp. z o.o.	2023
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	39,8	13,4	13,4
Segment odzieżowy	38,5	13,1	10,8
Segment jubilerski	0,3	0,3	2,6
VRG S.A.	11,6	11,6	10,8

W 2023 roku na poziomie Grupy Kapitałowej (bez uwzględnienia WSM Factory Sp. z o.o.) nastąpiła stabilizacja ilości wytworzonych odpadów. W odniesieniu do Spółki, nastąpił nieznaczny spadek r/r. W przypadku segmentu jubilerskiego, na poziomie spółki W.KRUK, po przeniesieniu Manufaktury do nowej, bardziej ekologicznej lokalizacji z centrum Poznania do Komorników p. Poznaniem, utrzymuje odpady na niskim i zbliżonym r/r poziomie – przy czym wzrost w 2023 roku wynika z wytworzenia zmieszanych odpadów budowlanych podczas remontu w ilości 2,1 Mg. W ramach odpadów wytwarzanych przez Spółkę i Grupę Kapitałową znaj-

Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy Kapitałowej VRG S.A. i VRG S.A.

dużą się również substancje niebezpieczne w rozumieniu art. 3 pkt 2 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/98/WE. Stanowią one nieistotny procent wszystkich generowanych odpadów a ich utylizacja następuje w wymagany prawem i bezpieczny sposób. Na poziomie Spółki w 2023 roku ww. odpady wynosiły tylko 0,1745 tony (1,6 % całości odpadów) i oznaczone były kodem 16 02 13* (Zużyte urządzenia zawierające niebezpieczne elementy inne niż wymienione w 16 02 09 do 16 02 12). Na poziomie Grupy Kapitałowej innymi miejscami, w którym generowane są oznaczone w Dyrektywie odpady jest zakład produkcyjny Manufaktura W.KRUK, w którym wytworzono 0,124 tony odpadów o kodzie 16 05 06* (Chemikalia laboratoryjne i analityczne). Łącznie Grupa Kapitałowa wygenerowała więc 0,2985 tony niebezpiecznych odpadów, co stanowiło 0,02% wszystkich odpadów.

Kolejnym obszarem monitorowania wpływu na środowisko są ilości opakowań wprowadzane na rynek. Grupa Kapitałowa VRG S.A. wprowadzając na rynek produkty w opakowaniach, zgodnie z przepisami ustawy o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi zobowiązana jest do odzysku, w tym recyklingu odpadów opakowaniowych. Powyższy obowiązek wypełniany jest na podstawie stosownych umów zawartych z organizacjami odzysku opakowań, które to realizują w imieniu Grupy obowiązek odzysku i recyklingu poprzez współpracę z posiadaczami odpadów zajmującymi się recyklingiem odpadów, a także realizując w imieniu Grupy publiczne kampanie edukacyjne.

Masa opakowań wprowadzonych na rynek polski (w kg)	2022	2022 bez WSM Factory Sp. z o.o	2023
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	179 873	179 873	318 692
Segment odzieżowy	141 363	141 363	183 566
Segment jubilerski	38 510	38 510	135 126
VRG S.A.	133 993	133 993	175 531

W 2023 roku nastąpił wzrost masy opakowań wprowadzonych na rynek polski szczególnie w segmencie jubilerskim wraz z rozwojem jego oferty oraz wprowadzaniem nowych standardów opakowań. W 2023 r. opakowania wykorzystywane przez VRG oraz Grupę Kapitałową do wysyłek e-commerce w 100% pochodziły z materiałów z recyklingu (w przypadku foliopaków) oraz większość posiadała certyfikat FSC (w przypadku kartonów) – w tym wszystkie na poziomie VRG S.A. Przedstawione dane za 2022 i dane za 2022 bez WSM Factory Sp. z o.o. są tożsame, gdyż WSM Factory Sp. z o.o. nie wprowadzała na rynek polski opakowań.

Masa opakowań wprowadzonych na rynek polski w podziale na rodzaj (w kg)	2022	2022 WSM Factory Sp. z o.o.	2023
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	179 873	179 873	318 692
Opakowania z papieru i tektury	127 844	127 844	259 038
Opakowania z tworzyw sztucznych	51 553	51 553	59 111
Opakowania z drewna	476	476	543
VRG S.A.	133 993	133 993	175 531
Opakowania z papieru i tektury	85 689	85 689	121 849
Opakowania z tworzyw sztucznych	48 245	48 245	53 564
Opakowania z drewna	59	59	118

Zarówno Spółka jak i Grupa Kapitałowa przestrzegają wymaganych poziomów recyklingu opakowań wprowadzanych na rynek polski. Wartości te wynikają w masy opakowań wprowadzonych na rynek polski.

Odzysk i recykling odpadów opakowaniowych wprowadzonych na rynek polski (w kg)	2022	2022 bez WSM Factory Sp. z o.o.	2023
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	99 933	99 933	205 085
Opakowania z papieru i tektury przekazane do recyklingu	84 377	84 377	181 327
Opakowania z tworzyw sztucznych przekazane do recyklingu	15 466	15 466	23 644
Opakowania z drewna przekazane do recyklingu	90	90	114

W ramach Grupy Kapitałowej tylko należące do spółki VG Property Sp. z o.o. budynki nieczynnego od końca lipca 2023 roku zakładu produkcyjnego w Ostrowcu Świętokrzyskim, który był wykorzystywany przez WSM Factory Sp. z o.o. w upadłości znajdują się w

poobliżu Obszaru Chronionego Krajobrazu Doliny Kamiennej, Natura 2000 (obszary siedliskowe Krzemionki Opatowskie, Dolina Kamiennej), Rezerwatów Krzemionki Opatowskie i Lisiny Bodzechowskie. Na koniec 2023 roku VRG S.A. i Grupa Kapitałowa VRG S.A. nie posiadały kontroli nad tym podmiotem. W odniesieniu do emisji do wody (ścieków), na poziomie Grupy Kapitałowej w 2023 roku ilość odprowadzonych ścieków to 940 m³. Zarówno na poziomie Spółki jak i Grupy Kapitałowej nie zidentyfikowano bezpośrednich emisji substancji priorytetowych zdefiniowanych w art. 2 ust. 30 dyrektywy 2000/60/WE Parlamentu Europejskiego i Rady oraz bezpośrednich emisji azotanów, fosforanów i pestycydów. Zarówno Spółka jak i Grupa Kapitałowa nie czerpią jakichkolwiek przychodów z poszukiwania, wydobycia, dystrybucji lub rafinacji węgla kamiennego i brunatnego, nie uzyskują jakichkolwiek przychodów z poszukiwań, wydobycia, dystrybucji (w tym transport, magazynowanie i handel) lub rafinacji płynnych paliw kopalnych oraz nie czerpią jakiegokolwiek przychodów z poszukiwań i wydobycia kopalnych paliw gazowych lub z ich dystrybucji (w tym transport, magazynowanie i handel).

ŁĄCZNY WPŁYW NA ŚRODOWISKO I KLIMAT

Od 2019 roku Spółka i Grupa rozpoczęły analizę swojego wpływu na środowisko i klimat w postaci szacunków zużycia energii elektrycznej, gazu ziemnego, ciepła, wody oraz emisji gazów cieplarnianych (w postaci ekwiwalentu CO₂). Przy poniżej przedstawionych obliczeniach i szacunkach uwzględniono wszystkie spółki zależne na datę bilansową, podobnie jak przy innych danych niefinansowych. Zebrane dane pokazują spadek zużycia energii elektrycznej wraz z mniejszą aktywnością i poczynionymi zmianami w infrastrukturze.

Zużycie w 2022 roku	Energia elektryczna (MWh)	Gaz ziemny (GJ)	Energia cieplna (GJ)	Woda (m ³)
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	10 511	1 014	3 492	4 708
Segment odzieżowy	7 096	863	3 190	2 732
Segment jubilerski	3 416	151	302	1 976
VRG S.A.	6 194	0	1 118	1 073

Zużycie w 2022 roku bez WSM	Energia elektryczna (MWh)	Gaz ziemny (GJ)	Energia cieplna (GJ)	Woda (m ³)
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	10 071	1 014	1 420	3 526
Segment odzieżowy	6 655	863	1 118	1 550
Segment jubilerski	3 416	151	302	1 976
VRG S.A.	6 194	0	1 118	1 073

Zużycie w 2023 roku	Energia elektryczna (MWh)	Gaz ziemny (GJ)	Energia cieplna (GJ)	Woda (m ³)
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	8 201	770	1 228	3 292
Segment odzieżowy	5 656	657	730	2 382
Segment jubilerski	2 545	113	498	910
VRG S.A.	5 293	0	730	1 634

Analiza i szacunki dotyczące emisji gazów cieplarnianych zostały przeprowadzone w oparciu o GHG Protocol a Corporate Accounting and Reporting Standard. Standard ten dzieli emisje na Scope 1 (bezpośrednie), Scope 2 (pośrednie, ale w zakresie firmy) oraz Scope 3 (pośrednie, łańcuch wartości). Analiza działalności Spółki i Grupy wykazała, iż w zakres Scope 1 znajdują się auta służbowe oraz energia produkowana w zakładzie produkcyjnym Grupy (Manufaktura W.KRUK). Emisje Scope 2 to emisje związane ze zużyciem energii elektrycznej i ciepła w miejscach będących pod kontrolą Spółki i Grupy, za które uznano wynajmowane powierzchnie administracyjne, magazynów oraz salony. Zarówno Spółka jak i Grupa Kapitałowa nie dysponowały pełnymi wartościami zużytej energii elektrycznej w salonach. Szacunków dotyczących każdej z sieci dokonano na podstawie reprezentatywnej próby salonów każdej marki. Emisje Scope 2 obliczone zostały zgodnie z tzw. location-method w odniesieniu do energii elektrycznej i energii cieplnej. Spółka i Grupa w każdym roku zwiększają zakres ujawnień w odniesieniu do emisji Scope 3. Za 2021 rok do dane dotyczące podróży służbowych pracowników (bez uwzględnienia aut służbowych, które ujęte są w Scope 1) oraz szacunki emisji związanych

Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy Kapitałowej VRG S.A. i VRG S.A.

z wpływem dojazdów pracowników do pracy dodano emisje wynikające z dostaw towarów. W 2022 roku dokonano zmiany wykorzystywanych przeliczników w odniesieniu do przejazdów pracowników. Jednocześnie, za 2022 rok utrzymano ujawnienia dotyczące emisji gazów cieplarnianych pochodzące z dostaw. Dodano szacunki emisji pochodzących z logistyki i częściowe zużycie energii (home-office). Wszystkie te szacunki utrzymano za 2023 rok przy czym należy dodać, że dane za 2021 i 2022 rok zawierają w swoich obliczeniach WSM Factory Sp. z o.o., nad którą w czerwcu 2023 roku Spółka utraciła kontrolę – z tego względu dane odnośnie tej spółki nie zostały włączone za 2023 rok. Nie dokonano jednak przekształcenia danych bazowych za 2022 rok polegającego na wyjęciu WSM Factory Sp. z o.o. W zależności od zakresu, dla którego liczone były emisje ekwiwalentów CO₂, zastosowano wskaźniki emisyjności publicznie dostępne na stronach KOBiZE, URE, GHG Protocol, IPCC oraz bazy danych UK Government Conversion Factors for Company Reporting w wersji za rok 2023. Zastosowane współczynniki GWP (ang. global warming potential) pochodziły z materiałów publicznie dostępnych na stronach GHG Protocol. Emisje biogeniczne nie były obliczane.

Emisje gazów cieplarnianych (CO ₂ e) w tonach w 2021 roku	Grupa Kapitałowa VRG S.A.	VRG S.A.
Scope 1	395,7	198,1
Scope 2	6 927,3	3 553,0
Scope 3 (delegacje)	65,4	45,4
Scope 3 (dojazdy pracowników)	1 602,5	900,2
Scope 3 (dostawy)	108 831,2	37 615,6
Emisje gazów cieplarnianych (CO ₂ e) w tonach w 2022 roku	Grupa Kapitałowa VRG S.A.	VRG S.A.
Scope 1	413,1	192,0
Emisje będące skutkiem spalania paliw w źródłach stacjonarnych	4,4	0,0
Emisje będące skutkiem spalania paliw w źródłach mobilnych	408,7	192,0
Scope 2 (location-method)	7 830,5	3 970,3
Emisje będące skutkiem zakupu energii-elektrycznej	7 486,2	4 374,1
Emisje będące skutkiem zakupu energii-ciepłej	344,3	110,2
Scope 3 (częściowe)	123 033,2	37 759,6
Scope 3 (delegacje)	112,6	41,9
Scope 3 (dojazdy pracowników)	1 335,1	577,5
Scope 3 (dostawy)	120 736,7	36 383,0
Scope 3 (logistyka)	681,5	649,7
Scope 3 (zużycie energii w łańcuchu wartości, home-office)	167,3	107,5
Emisje gazów cieplarnianych (CO ₂ e) w tonach w 2023 roku	Grupa Kapitałowa VRG S.A.	VRG S.A.
Scope 1	420,8	174,3
Emisje będące skutkiem spalania paliw w źródłach stacjonarnych	5,5	0,0
Emisje będące skutkiem spalania paliw w źródłach mobilnych	415,3	174,3
Scope 2 (location-method)	5 785,3	3 301,9
Emisje będące skutkiem zakupu energii-elektrycznej	5 661,9	3 625,5
Emisje będące skutkiem zakupu energii-ciepłej	123,4	73,4
Scope 3 (częściowe)	119 576,4	32 812,8
Scope 3 (delegacje)	202,4	99,5
Scope 3 (dojazdy pracowników)	1 312,1	628,8
Scope 3 (dostawy)	117 010,5	31 134,4
Scope 3 (logistyka)	919,9	881,6
Scope 3 (zużycie energii w łańcuchu wartości, home-office)	139,5	68,5

W 2022 roku Grupa Kapitałowa zanotowała wzrost emisji w zakresie 1 i 2 w stosunku do 2021 roku, którego emisje były pod wpływem lock-downów. Analogicznie, wzrosty r/r widoczne były w 2022 roku w delegacjach i dostawach, wraz ze wzmożoną aktywnością gospodarczą. Dane za 2023 rok nie zawierają emisji gazów cieplarnianych z WSM Factory Sp. z o.o., które były uwzględnione w danych za 2022 i 2021 rok. Było to jednym z powodów, oprócz niekorzystnych tendencji w segmencie odzieżowym, za niższym r/r

Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy Kapitałowej VRG S.A. i VRG S.A.

poziomem emisji gazów cieplarnianych w 2023 w zakresie 2 jak również w zakresie 3 w dostawach. Wzrost liczby delegacji i kilometrów pokonanych samolotami przełożył się na rosnące emisje w tej części zakresu 3.

Ze względu na znaczące zmiany w otoczeniu, warto analizować emisje nie tylko w wartościach nominalnych, ale również w przeliczeniu na sztukę sprzedanego towaru. Do porównań wykorzystujemy emisje w zakresie 1 i 2 ze względu na ciągły rozwój ujawnień z zakresu 3. Wyniki nie byłyby więc porównywalne. Emisje z zakresu 1 i 2 zostały znormalizowane przez liczbę sprzedanych produktów. 25% spadek emisji i 17% spadek liczby sztuk sprzedanej odzieży przełożył się na 9% spadek emisji na sztukę, które wyniosły 1,01 kg CO₂e w 2023 roku w porównaniu do 1,11 kg CO₂e w 2022 roku. Spadek emisji wynika z mniejszych wolumenów w segmencie odzieżowym oraz brak uwzględnienia WSM Factory Sp. z o.o. w 2023 roku.

Znormalizowane emisje gazów cieplarnianych Grupy Kapitałowej	2021	2022	2023
Emisje Scope 1 + 2 (tony CO ₂ e)	7 323,0	8 243,7	6 206,2
Liczba sztuk sprzedanych produktów	7 494 636	7 456 513	6 165 739
Emisje Scope 1+2 na sztukę (kg CO ₂ e)	0,98	1,11	1,01
Liczba sztuk sprzedanych produktów bez WSM	7 426 703	7 456 513	6 165 739
Emisje Scope 1+2 na sztukę bez WSM (kg CO ₂ e)	0,99	1,11	1,01

Zarówno Spółka jak i Grupa w następnych latach będą pracować nad rozbudowaniem i uszczegółowieniem procesu i sposobu liczenia emisji gazów cieplarnianych.

TAKSONOMIA

W Sprawozdaniu na temat Informacji Niefinansowych za 2023 rok, VRG i Grupa VRG prezentują rozszerzone ujawnienia informacji o Taksonomii Unii Europejskiej dotyczącej zrównoważonego rozwoju, zawierające kwalifikację i badanie zgodności w odniesieniu do wszystkich sześciu celów środowiskowych systematyki. Niniejsze ujawnienia zostały przygotowane w oparciu o:

- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje (Rozporządzenie 2020/852),
- Rozporządzenie Delegowane Komisji UE 2021/2139 z dnia 4 czerwca 2021 r. ustanawiające techniczne kryteria kwalifikacji służące 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 (Techniczne kryteria kwalifikacji),
- Rozporządzenie Delegowane Komisji UE 2021/2178 z dnia 6 lipca 2021 r., uzupełniające Rozporządzenie 2020/852 poprzez sprecyzowanie treści prezentacji informacji dotyczących zrównoważonej środowiskowo działalności gospodarczej, które mają być ujawniane przez przedsiębiorstwa podlegające art.19a lub 29a dyrektywy 2013/34/UE, oraz określające metody spełnienia tego obowiązku ujawniania informacji (Rozporządzenie dotyczące ujawnień),
- 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 (rozszerzające Techniczne kryteria kwalifikacji),
- Rozporządzenie Delegowane Komisji (UE) 2023/2485 z dnia 27 czerwca 2023 r. zmieniające rozporządzenie delegowane (UE) 2021/2139 ustanawiające dodatkowe techniczne kryteria kwalifikacji służące określeniu warunków, na jakich niektóre rodzaje działalności gospodarczej kwalifikują się jako wnoszące istotny wkład w łagodzenie zmian klimatu lub w adaptację do zmian klimatu, a także określeniu, czy działalność ta nie wyrządza poważnych szkód względem żadnego z pozostałych celów środowiskowych,
- 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 zapobieganiu zanieczyszczeniu i jego kontrolę lub w ochronę i odbudowę bioróżnorodności i ekosystemów, a także określeniu, czy ta działalność gospodarcza nie wyrządza poważnych szkód względem któregośkolwiek 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.

Na podstawie powyższych aktów prawnych VRG i Grupa Kapitałowa VRG przeprowadziły za 2023 rok proces kwalifikacji i badania zgodności działalności Spółki i Grupy z Taksonomią w odniesieniu do sześciu celów środowiskowych w pięciu krokach:

Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy Kapitałowej VRG S.A. i VRG S.A.

1. Weryfikacja kwalifikacji do Taksonomii: podczas tego etapu sprawdziliśmy, czy kwalifikujące się działania zdefiniowane we wcześniejszych latach są nadal aktualne. Ponadto, analiza została rozszerzona o nowe rodzaje działalności zdefiniowane w Rozporządzeniu Delegowanym Komisji (UE) 2022/1214, 2023/2485 i 2023/2486. Analiza została przeprowadzona przez zespół składający się z przedstawicieli różnych działów. Badanie kwalifikacji zostało przeprowadzone dla faktur na kwotę przewyższającą 10 tys. PLN netto.
2. Identyfikacja wartości finansowych – następnie dokonano obliczeń wartości finansowych wykorzystywanych do Taksonomii. Odnosiło się to do uzyskiwanych przychodów, nakładów inwestycyjnych i kosztów operacyjnych zgodnie z Rozporządzeniem Delegowanym Komisji (UE) 2021/2178 na poziomie Spółki i Grupy Kapitałowej.
3. Alokacja – poszczególne działalności zidentyfikowane w punkcie pierwszym przypisano do odpowiednich wartości finansowych, w szczególności wydatków inwestycyjnych i kosztów operacyjnych.
4. Sprawdzenie zgodności - weryfikacja czy działalności zakwalifikowane do Taksonomii są również zgodne z wymaganiami Taksonomii. W tym celu sprawdzono:
 - a) zgodność z Technicznymi Kryteriami Kwalifikacji w oparciu o sprawdzenie kryteriów istotnego wkładu i niewyrządzenia poważnych szkód z wykorzystaniem TTK określonych w załącznikach do Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/2139, 2023/2485 i 2023/2486,
 - b) ocenę czy spełnione są Minimalne Gwarancje na poziomie Spółki i Grupy Kapitałowej.
5. Ujawnienia – zebrane informacje wykorzystano do sporządzenia tabel zawierających wymagane informacje oraz opracowaniu niniejszej informacji uzupełniającej, zgodnie z wymogami Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2023/2486.

Sam sektor spółek detalicznych nie został wprost uwzględniony w sektorach opisanych w Taksonomii, która skupiła się na branżach najbardziej wpływających na zmiany klimatu. Z tego względu zidentyfikowane za 2023 rok działalności nie obejmowały kluczowej działalności Spółki i Grupy polegającej na sprzedaży w salonach stacjonarnych i internetowych. Jedyną kwalifikującą się działalnością była 5.1 Naprawa, modernizacja i regeneracja produktów w Gospodarce obiegu zamkniętego (CE) w odniesieniu do odpłatnych usług napraw biżuterii świadczonych przez Manufakturę (część spółki zależnej W.KRUK, segment jubilerski). Natomiast obejmowały część działalności wykonywanych w ramach wydatków inwestycyjnych i kosztów operacyjnych, takich jak: 7.1 Budowa nowych budynków w łagodzenie zmian klimatu (CCM), 7.2 Renowacja istniejących budynków w łagodzenie zmian klimatu (CCM), 8.1 Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność w łagodzeniu zmian klimatu (CCM) oraz 8.2 Działalność związana z oprogramowaniem, doradztwem w zakresie informatyki i działalność powiązana w Adaptacji do zmian klimatu (CCA). Po przeanalizowaniu Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2022/1214 stwierdzono, iż w zakładzie produkcyjnym Manufaktura W.KRUK ma miejsce działalność oznaczona jako 4.31 czyli Produkcja energii cieplnej/chłodniczej z gazowych paliw kopalnych w efektywnym systemie ciepłowniczym i chłodniczym. Wytworzone w wyniku spalania ciepło jest wykorzystywane do produkcji. Same zakupy gazu nie spełniają definicji ani wydatków inwestycyjnych ani kosztów operacyjnych. Spółka zależna W.KRUK, w skład której wchodzi zakład produkcyjny Manufaktura w 2023 roku dokonała przeglądu modułu grzewczego w instalacji gazowej wytwarzającej ciepło oraz przegląd instalacji klimatyzacji i wentylacji (czyli pozostałej poza modułem grzewczym części systemu grzewczo-chłodniczego budynku), których łączny koszt wyniósł ~6,5 tys. PLN. Kształtował się on znacząco poniżej ustalonego poziomu istotności badanych danych na poziomie 10 tys. PLN, stad nie został uwzględniony w działalności kwalifikowanej do systematyki. Wobec powyższego stwierdzono, iż nie ma potrzeby dokonywania dodatkowych ujawnień zgodnie z Rozporządzeniem Delegowanym Komisji (UE) 2022/1214. W rezultacie w niniejszym Sprawozdaniu odstąpiono od przedstawiania tabel dla wielkości, o których mowa w art. 8 ust. 6 i 7 Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/2139 o treści i sposobie prezentacji ujawnień taksonomicznych poza wybranymi tabelami z Załącznika XII zaprezentowanymi na stronie 41.

W odniesieniu do wartości finansowych obliczonych na poziomie Spółki i Grupy Kapitałowej zastosowano definicje na podstawie Rozporządzenia Delegowanego 2021/2178. Dane finansowe zaczerpnięte zostały z systemu finansowo-księgowego Spółki i spółek z Grupy Kapitałowej. Obejmują one:

- Obrót - podstawę do obliczeń obrotu stanowiły jednostkowe przychody Spółki i całkowite skonsolidowane przychody Grupy w roku 2023, zawarte odpowiednio w jednostkowym i skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym w pozycji Przychody ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów. W odniesieniu do przychodów Grupy Kapitałowej wyłączenia konsolidacyjne nie miały wpływu na kwalifikację działalności.
- Wydatki inwestycyjne – podstawę do obliczeń stanowiło zwiększenie stanu rzeczowych aktywów trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych w ciągu danego roku obrotowego przed amortyzacją, umorzeniem oraz wszelkimi aktualizacjami wyceny, w tym wynikającymi z przeszacowania oraz utraty wartości, dla danego roku obrotowego, z wyłączeniem zmian wartości godziwej. Ani w Spółce ani w Grupie Kapitałowej nie miało miejsce zwiększenie stanu rzeczowych aktywów trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych wynikające z połączenia jednostek gospodarczych. W szczególności nakłady inwestycyjne uwzględnione do obliczeń obejmują: 1) MSR 16 Rzeczowe aktywa trwałe, pkt 73 lit. e) ppkt (i) oraz (iii); 2) MSR 38 Wartości niematerialne, pkt 118 lit. e) ppkt (i); 3) MSR 40 Nieruchomości inwestycyjne, pkt 79 lit. d) ppkt (i) oraz (ii) (w przypadku modelu opartego na cenie nabycia lub koszcie wytworzenia); 4) MSSF 16 Leasing, pkt 53 lit. h). W związku z powyższym, różnią się one od wydatków inwestycyjnych przedstawionych w jednostkowym i skonsolidowanym sprawozdaniu.

Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy Kapitałowej VRG S.A. i VRG S.A.

- Koszty operacyjne – do obliczenia kosztów operacyjnych (nazywanych w Taksonomii wydatkami operacyjnymi) przyjęto definicję, iż są bezpośrednio, nieskapitalizowane koszty związane z pracami badawczo-rozwojowymi, działaniami w zakresie renowacji budynków, leasingiem krótkoterminowym, konserwacją i naprawami oraz wszelkie inne bezpośrednie wydatki związane z bieżącą obsługą składników rzeczowych aktywów trwałych przez przedsiębiorstwo lub osobę trzecią, którym zlecono na zasadzie outsourcingu działania niezbędne do zapewnienia ciągłego i efektywnego funkcjonowania tych aktywów. Jest to więc definicja znacząco węższa niż koszty operacyjne prezentowane zarówno w jednostkowym jak i skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym.

Po dokonaniu alokacji działalności kwalifikowanej do poszczególnych linii finansowych, przystąpiono do sprawdzenia zgodności z Taksonomią. Zgodnie z Taksonomią, zrównoważoną środowiskowo działalnością to taka, która przynosi istotny wkład w realizację co najmniej jednego celu środowiskowego oraz nie wyrządza poważnych szkód pozostałym celom środowiskowym. Te cele to: łagodzenie zmian klimatu, adaptacja do zmian klimatu, zasoby wodne i morskie, zanieczyszczenia, gospodarkę obiegu zamkniętego jak również różnorodność biologiczną i ekosystemy. Jednocześnie, dokonano sprawdzenia zgodności z Technicznymi Kryteriami Kwalifikacji dla tych rodzajów działalności, które kwalifikujących się do systematyki zgodnie z Rozporządzeniami Delegowanymi Komisji (UE) 2021/2139, 2023/2485 i 2023/2486. W przypadku działalności, dla których przeprowadzono badanie zgodności z TKK i stwierdzono, że nie spełniono kryterium istotnego wkładu, nie przeprowadzono badania kryteriów niewyrządzania poważnych szkód.

Badanie zgodności z Minimalnymi Gwarancjami zostało przeprowadzone w oparciu o rekomendacje Platform On Sustainable Finance zawarte w Final Report on Minimum Safeguards. Zgodnie z powyższym, spełnienie Minimalnych Gwarancji w odniesieniu do praw człowieka zarówno na poziomie Spółki jak i Grupy Kapitałowej ma miejsce wtedy, gdy nie jest spełniona żadna z czterech przesłanek:

- Firma nie ustanowiła odpowiedniego procesu należytej staranności w zakresie praw człowieka, jak określono w Wytycznych ONZ i OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych.
- Firma została ostatecznie skazana w niektórych rodzajach spraw sądowych z zakresu prawa pracy lub praw człowieka.
- Krajowy Punkt Kontaktowy (KPK) OECD zaakceptował sprawę, jednak firma odmawia współpracy ze stroną, która ją zainicjowała, lub firma została uznana za niezgodną z wytycznymi OECD przez KPK.
- Centrum Zasobów Biznesu i Praw Człowieka (BHRRC) podjęło zarzut przeciwko firmie, a firma nie odpowiedziała na nie w ciągu trzech miesięcy.

Badanie Minimalnych Gwarancji zostało przeprowadzone wieloaspektowo i obejmowało również kwestie korupcji, opodatkowania i uczciwej konkurencji. Sprawdzenie wystarczalności procesów należytej staranności miało miejsce na podstawie wewnętrznej weryfikacji istnienia i efektywności działania tych procesów m.in. w oparciu o posiadany i wdrożony przez Spółkę i Grupę Kapitałową kompleksowy Kodeks dla Dostawców i Kontrahentów. Weryfikacja przestrzegania dotyczyła Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych (wersja z czerwca 2023 roku) oraz Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka (wersja z września 2021 roku), w tym zasad i praw określonych w ośmiu podstawowych konwencjach wskazanych w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy oraz zasad i praw określonych w Międzynarodowej karcie praw człowieka. Sprawdzenie zgodności miało miejsce przy wykorzystaniu World Benchmark Alliance Core UNGP indicators zaproponowanego przez Platform on Sustainable Finance. W wyniku przeprowadzonej analizy określono, że w organizacji istnieje i funkcjonuje kompletny proces należytej staranności wypełniający założenia wytycznych. W procesie badania potwierdzono, iż nie zapadły prawomocne wyroki skazujące którąkolwiek spółkę z Grupy Kapitałowej. Podobnych informacji dostarczyła weryfikacja bazy zgłoszeń KPK OECD poprzez oraz bazy zgłoszeń Business and Human Rights Resource Centre (BHRRC). W rezultacie ustalono, iż Minimalne Gwarancje są spełnione na poziomie Spółki i Grupy Kapitałowej.

W rezultacie stwierdzono, iż na poziomie Spółki i Grupy Kapitałowej tylko nieznaczna wartość przychodów Grupy Kapitałowej jest zgodna z Taksonomią – dotyczy ona celu środowiskowego Gospodarka obiegu zamkniętego, szczegóły w odniesieniu do którego zostały opublikowane przez UE w 2023 roku. W odniesieniu do pozostałych kwalifikowanych działalności, żadna z nich nie jest zgodna z systematyką ze względu na brak spełnienia Technicznych Kryteriów Kwalifikacji.

Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy Kapitałowej VRG S.A. i VRG S.A.

SPÓŁKA – ODSETEK OBROTU ZGODNEGO Z SYSTEMATYKĄ

Rok 2023	Rok			Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady "nie wyrządzaj poważnych szkód"						Minimalne gwarancje T/N	Udział obrotu zgodnego z systematyką lub kwalifikującego się do niej 2022 (%)	Kategoria (działalność wspomagająca)	Kategoria (działalność na rzecz przejścia)
	Działalność gospodarcza	Kod lub kody	Obrót (mln PLN)	Część obrotu, (%)	Łagodzenie zmian klimatu (T, N, N/EL)	Adaptacja do zmian klimatu (T, N, N/EL)	Zasoby wodne i morskie (T, N, N/EL)	Zanieczyszczenie (T, N, N/EL)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (T, N, N/EL)	Bioróżnorodność (T, N, N/EL)	Łagodzenie zmian klimatu T/N	Adaptacja do zmian klimatu T/N	Zasoby wodne i morskie T/N	Zanieczyszczenie T/N	Gospodarka o obiegu zamkniętym T/N				
A. Działalność kwalifikująca się do systematyki																			
A1. Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo																			
N/A		0,0	0,0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	T	0%	-	-
Obrót ze zrównoważonej środowiskowo działalności (zgodnej z systematyką)		0,0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	N	N	N	N	N	N	T	0%		
w tym wspomagająca		0,0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	N	N	N	N	N	N	T	0%	E	
w tym na rzecz przejścia		0,0	0,0%	0,0%						N	N	N	N	N	N	T	0%		T
A2. Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (niezgodna z systematyką)																			
				EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL										
N/A		0,0	0,0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0%		
Obrót z działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (niezgodna z systematyką)		0,0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%								0%		
Razem (A1 + A2)		0,0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%								0%		
B. Działalność niekwalifikująca się do systematyki																			
Obrót z działalności niekwalifikującej się do systematyki		534,5	100,0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	-	-
Razem (A + B)		534,5	100,0%																

W 2023 roku, analogicznie jak w 2022 roku, nie znaleziono działalności Spółki kwalifikujących się do systematyki.

Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy Kapitałowej VRG S.A. i VRG S.A.

GRUPA KAPITAŁOWA – ODSETEK OBROTU ZGODNEGO Z SYSTEMATYKĄ

Rok 2023	Rok			Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady "nie wyrządzaj poważnych szkód"						Minimalne gwarancje T/N	Udział obrotu zgodnego z systematyką lub kwalifikującego się do niej 2022 (%)	Kategoria (działalność wspomagająca)	Kategoria (działalność na rzecz przejścia)
Działalność gospodarcza	Kod lub kody	Obrót (mln PLN)	Część obrotu, (%)	Łagodzenie zmian klimatu (T, N, N/EL)	Adaptacja do zmian klimatu (T, N, N/EL)	Zasoby wodne i morskie (T, N, N/EL)	Zanieczyszczenie (T, N, N/EL)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (T, N, N/EL)	Bioróżnorodność (T, N, N/EL)	Łagodzenie zmian klimatu T/N	Adaptacja do zmian klimatu T/N	Zasoby wodne i morskie T/N	Zanieczyszczenie T/N	Gospodarka o obiegu zamkniętym T/N	Bioróżnorodność T/N				
A. Działalność kwalifikująca się do systematyki																			
A1. Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo																			
Naprawa, modernizacja i regeneracja produktów CE 5.1		0,6	0,05%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	T	N/EL	T	T	T	T	T	T	T	0%	-	-
Obrót ze zrównoważonej środowiskowo działalności (zgodnej z systematyką)		0,6	0,05%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,05%	0,0%	T	T	T	T	T	T	T	0%		
w tym wspomagająca		0,0	0,00%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	N	N	N	N	N	N	T	0%	E	
w tym na rzecz przejścia		0,0	0,00%	0,0%						N	N	N	N	N	N	T	0%		T
A2. Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (niezgodna z systematyką)																			
				EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL										
N/A		0,0	0,0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0%		
Obrót z działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (niezgodna z systematyką)		0,0	0,00%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%		
Razem (A1 + A2)		0,6	0,05%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,05%	0,0%								0%		
B. Działalność niekwalifikująca się do systematyki																			
Obrót z działalności niekwalifikującej się do systematyki		1 301,1	99,95%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	-	-
Razem (A + B)		1 301,7	100,00%																

W 2023 roku, w przeciwieństwie do 2022 roku, znaleziono jedną działalność kwalifikującą się do taksonomii w celu środowiskowym Gospodarka obiegu zamkniętego 5.1. Naprawa, modernizacja i regeneracja produktów. Jednocześnie jest to działalność zgodna z systematyką, dotycząca odpłatnej naprawy biżuterii, do której odnoszą się kody NACE C32.

Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy Kapitałowej VRG S.A. i VRG S.A.

SPÓŁKA – ODSETEK WYDATKÓW INWESTYCYJNYCH ZGODNEGO Z SYSTEMATYKĄ

Rok 2023	Rok			Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady "nie wyrządzaj poważnych szkód"						Minimalne gwarancje T/N	Udział capex zgodnego z systematyką lub kwalifikującego się do niej 2022 (%)	Kategoria (działalność wspomagająca)	Kategoria (działalność na rzecz przejścia)
Działalność gospodarcza	Kod lub kody	Wydatki inwestycyjne (mln PLN)	Część wydatków inwestycyjnych (%)	Łagodzenie zmian klimatu (T, N, N/EL)	Adaptacja do zmian klimatu (T, N, N/EL)	Zasoby wodne i morskie (T, N, N/EL)	Zanieczyszczenie (T, N, N/EL)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (T, N, N/EL)	Bioróżnorodność (T, N, N/EL)	Łagodzenie zmian klimatu T/N	Adaptacja do zmian klimatu T/N	Zasoby wodne i morskie T/N	Zanieczyszczenie T/N	Gospodarka o obiegu zamkniętym T/N	Bioróżnorodność T/N				
A. Działalność kwalifikująca się do systematyki																			
A1. Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo																			
N/A		0,0	0,0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	T	0,0%	-	-
Wydatki inwestycyjne ze zrównoważonej środowiskowo działalności (zgodnej z systematyką)		0,0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0	0,0%	0,0	0,0%	N	N	N	N	N	N	T	0,0%		
w tym wspomagająca		0,0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	N	N	N	N	N	N	T	0,0%	E	
w tym na rzecz przejścia		0,0	0,0%	0,0%						N	N	N	N	N	N	T	0,0%		T
A2. Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (niezgodna z systematyką)																			
				EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL										
Budowa nowych budynków CCM 7.1/CCA 7.1/ CE 3.1		0,7	0,6%	EL	EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								0,7%		
Renowacja istniejących budynków CCM 7.2 / CCA 7.2/ CE 3.2		2,4	2,3%	EL	EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								0,5%		
Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną CCM 7.3 / CCA 7.3		0,00	0,0%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,1%		
Wydatki inwestycyjne z działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (niezgodna z systematyką)		3,1	2,9%	2,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%								3,1%		
Razem (A1 + A2)		3,1	2,9%	2,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%								3,1%		

Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy Kapitałowej VRG S.A. i VRG S.A.

B. Działalność niekwalifikująca się do systematyki																		
Wydatki inwestycyjne z działalności niekwalifikującej się do systematyki	103,3	97,1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	96,9%	-	-
Razem (A + B)	106,4	100,0%																

W 2023 roku podobnie jak w 2022 roku kilka działalności w obrębie wydatków inwestycyjnych Spółki zostało zakwalifikowanych do systematyki, żadne nie były jednak z nią zgodne.

Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy Kapitałowej VRG S.A. i VRG S.A.

GRUPA KAPITAŁOWA – ODSETEK WYDATKÓW INWESTYCYJNYCH ZGODNEGO Z SYSTEMATYKĄ

Rok 2023	Rok			Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady "nie wyrządzaj poważnych szkód"						Minimalne gwarancje T/N	Udział capex zgodnego z systematyką lub kwalifikującego się do niej 2022 (%)	Kategoria (działalność wspomagająca)	Kategoria (działalność na rzecz przejścia)
	Działalność gospodarcza	Kod lub kody	Wydatki inwestycyjne (mln PLN)	Część wydatków inwestycyjnych (%)	Łagodzenie zmian klimatu (T, N, N/EL)	Adaptacja do zmian klimatu (T, N, N/EL)	Zasoby wodne i morskie (T, N, N/EL)	Zanieczyszczenie (T, N, N/EL)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (T, N, N/EL)	Bioróżnorodność (T, N, N/EL)	Łagodzenie zmian klimatu T/N	Adaptacja do zmian klimatu T/N	Zasoby wodne i morskie T/N	Zanieczyszczenie T/N	Gospodarka o obiegu zamkniętym T/N				
A. Działalność kwalifikująca się do systematyki																			
A1. Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo																			
N/A		0,0	0,0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	T	0,0%	-	-
Wydatki inwestycyjne ze zrównoważonej środowiskowo działalności (zgodnej z systematyką)		0,0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0	0,0%	0,0	0,0%	N	N	N	N	N	N	T	0,0%		
w tym wspomagająca		0,0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	N	N	N	N	N	N	T	0,0%	E	
w tym na rzecz przejścia		0,0	0,0%	0,0%						N	N	N	N	N	N	T	0,0%		T
A2. Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (niezgodna z systematyką)																			
				EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL										
Budowa nowych budynków CCM 7.1/CCA 7.1/CE 3.1		0,9	0,5%	EL	EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								0,4%		
Renowacja istniejących budynków CCM 7.2 / CCA 7.2/ CE 3.2		3,1	1,7%	EL	EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								0,3%		
Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną CCM 7.3 / CCA 7.3		0,00	0,0%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,05%		
Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność CCM 8.1 / CCA 8.1		0,03	0,0%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,8%		
Działalność związana z oprogramowaniem, doradztwem w zakresie informatyki i działalność powiązana CCA 8.2		0,21	0,1%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,0%		
Wydatki inwestycyjne z działalności kwalifikującej się do systematyki, ale nie-		4,1	2,3%	2,3%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%								1,5%		

Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy Kapitałowej VRG S.A. i VRG S.A.

zrównoważona środowiskowo (niezgodna z systematyką)																			
Razem (A1 + A2)	4,1	2,3%	2,3%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%									1,5%		
B. Działalność niekwalifikująca się do systematyki																			
Wydatki inwestycyjne z działalności niekwalifikującej się do systematyki	175,9	97,7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	98,5%	-	-
Razem (A + B)	179,9	100,0%																	

W 2023 roku podobnie jak w 2022 roku kilka działalności w obrębie wydatków inwestycyjnych Grupy Kapitałowej zostało zakwalifikowanych do systematyki, żadne nie były jednak z nią zgodne. Lista działalności na poziomie Grupy Kapitałowej jest dłuższa niż na poziomie Spółki ze względu na wydatki informatyczne spółki W.KRUK.

Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy Kapitałowej VRG S.A. i VRG S.A.

SPÓŁKA – ODSETEK WYDATKÓW OPERACYJNYCH ZGODNYCH Z SYSTEMATYKĄ

Rok 2023	Rok			Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady "nie wyrządzaj poważnych szkód"						Minimalne gwarancje T/N	Udział opex zgodnego z systematyką lub kwalifikującego się do niej 2022 (%)	Kategoria (działalność wspomagająca)	Kategoria (działalność na rzecz przejścia)
Działalność gospodarcza	Kod lub kody	Wydatki operacyjne (mln PLN)	Część wydatków operacyjnych (%)	Łagodzenie zmian klimatu (T, N, N/EL)	Adaptacja do zmian klimatu (T, N, N/EL)	Zasoby wodne i morskie (T, N, N/EL)	Zanieczyszczenie (T, N, N/EL)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (T, N, N/EL)	Bioróżnorodność (T, N, N/EL)	Łagodzenie zmian klimatu T/N	Adaptacja do zmian klimatu T/N	Zasoby wodne i morskie T/N	Zanieczyszczenie T/N	Gospodarka o obiegu zamkniętym T/N	Bioróżnorodność T/N				
A. Działalność kwalifikująca się do systematyki																			
A1. Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo																			
N/A		0,0	0,0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	T	0,0%	-	-
Koszty operacyjne ze zrównoważonej środowiskowo działalności (zgodnej z systematyką)		0,0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0	0,0%	0,0	0,0%	N	N	N	N	N	N	T	0,0%		
w tym wspomagająca		0,0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	N	N	N	N	N	N	T	0,0%	E	
w tym na rzecz przejścia		0,0	0,0%	0,0%						N	N	N	N	N	N	T	0,0%		T
A2. Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (niezgodna z systematyką)																			
				EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL										
Renowacja istniejących budynków CCM 7.2 / CCA 7.2/ CE 3.2		1,8	62,0%	EL	EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								72,5%		
Koszty operacyjne z działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (niezgodna z systematyką)		1,8	62,0%	62,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%								72,5%		
Razem (A1 + A2)		1,8	62,0%	62,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%								72,5%		
B. Działalność niekwalifikująca się do systematyki																			
Koszty operacyjne z działalności niekwalifikującej się do systematyki		1,1	38,0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27,5%	-	-
Razem (A + B)		2,8	100,0%																

W 2023 roku podobnie jak w 2022 roku w Spółce znaleziono kwalifikowane wydatki operacyjne z jednego obszaru. Nie były one jednak zgodne z systematyką.

Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy Kapitałowej VRG S.A. i VRG S.A.

GRUPA KAPITAŁOWA – ODSETEK WYDATKÓW OPERACYJNYCH ZGODNYCH Z SYSTEMATYKĄ

Rok 2023	Rok			Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady "nie wyrządzaj poważnych szkód"						Minimalne gwarancje T/N	Udział opex zgodnego z systematyką lub kwalifikującego się do niej 2022 (%)	Kategoria (działalność wspomagająca)	Kategoria (działalność na rzecz przejścia)
	Działalność gospodarcza	Kod lub kody	Koszty operacyjne (mln PLN)	Część kosztów operacyjnych (%)	Łagodzenie zmian klimatu (T, N, N/EL)	Adaptacja do zmian klimatu ((T, N, N/EL)	Zasoby wodne i morskie (T, N, N/EL)	Zanieczyszczenie (T, N, N/EL)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (T, N, N/EL)	Bioróżnorodność (T, N, N/EL)	Łagodzenie zmian klimatu T/N	Adaptacja do zmian klimatu T/N	Zasoby wodne i morskie T/N	Zanieczyszczenie T/N	Gospodarka o obiegu zamkniętym T/N				
A. Działalność kwalifikująca się do systematyki																			
A1. Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo																			
N/A		0,0	0,0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	T	0,0%	-	-
Koszty operacyjne ze zrównoważonej środowiskowo działalności (zgodnej z systematyką)		0,0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0	0,0%	0,0	0,0%	N	N	N	N	N	N	T	0,0%		
w tym wspomagająca		0,0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	N	N	N	N	N	N	T	0,0%	E	
w tym na rzecz przejścia		0,0	0,0%	0,0%						N	N	N	N	N	N	T	0,0%		T
A2. Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (niezgodna z systematyką)																			
				EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL	EL, N/EL										
Renowacja istniejących budynków CCM 7.2 / CCA 7.2/ CE 3.2		2,9	45,1%	EL	EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								48,1%		
Koszty operacyjne z działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (niezgodna z systematyką)		2,9	45,1%	45,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%								48,1%		
Razem (A1 + A2)		2,9	45,1%	45,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%								48,1%		
B. Działalność niekwalifikująca się do systematyki																			
Koszty operacyjne z działalności niekwalifikującej się do systematyki		3,6	54,9%	-	--	-	--	-	-	-	--	-	--	-	-	-	51,9%	-	--
Razem (A + B)		6,5	100,0%																

W 2023 roku podobnie jak w 2022 roku w Spółce znaleziono kwalifikowane wydatki operacyjne z jednego obszaru. Nie były one jednak zgodne z systematyką.

Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy Kapitałowej VRG S.A. i VRG S.A.

Podsumowanie kwalifikacji i zgodności z systematyką w odniesieniu do Spółki jak i Grupy Kapitałowej za 2023 rok znajduje się w tabeli poniżej.

Podsumowanie ujawnień taksonomicznych za 2023 rok w odniesieniu do Spółki

CEL	Część obrotu / łączny obrót		Część wydatków inwestycyjnych / łączne wydatki inwestycyjne		Część wydatków operacyjnych / łączne wydatki operacyjne	
	Zgodność z systematyką w podziale na cele	Kwalifikowanie się do systematyki w podziale na cele	Zgodność z systematyką w podziale na cele	Kwalifikowanie się do systematyki w podziale na cele	Zgodność z systematyką w podziale na cele	Kwalifikowanie się do systematyki w podziale na cele
Łagodzenie zmian klimatu: CCM	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%	0,0%	62,0%
Adaptacja do zmian klimatu: CCA	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Zasoby wodne i morskie: WTR	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gospodarka o obiegu zamkniętym: CE	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Zapobieganie zanieczyszczeniu i jego kontrola: PPC	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Bioróżnorodność i ekosystemy: BIO	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Podsumowanie ujawnień taksonomicznych za 2023 rok w odniesieniu do Grupy Kapitałowej

CEL	Część obrotu / łączny obrót		Część wydatków inwestycyjnych / łączne wydatki inwestycyjne		Część wydatków operacyjnych / łączne wydatki operacyjne	
	Zgodność z systematyką w podziale na cele	Kwalifikowanie się do systematyki w podziale na cele	Zgodność z systematyką w podziale na cele	Kwalifikowanie się do systematyki w podziale na cele	Zgodność z systematyką w podziale na cele	Kwalifikowanie się do systematyki w podziale na cele
Łagodzenie zmian klimatu: CCM	0,00%	0,00%	0,0%	2,3%	0,0%	45,1%
Adaptacja do zmian klimatu: CCA	0,00%	0,00%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
Zasoby wodne i morskie: WTR	0,00%	0,00%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gospodarka o obiegu zamkniętym: CE	0,05%	0,00%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Zapobieganie zanieczyszczeniu i jego kontrola: PPC	0,00%	0,00%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Bioróżnorodność i ekosystemy: BIO	0,00%	0,00%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy Kapitałowej VRG S.A. i VRG S.A.

Ujawnienia w odniesieniu do Spółki za 2023 rok

	Działalność związana z energią jądrową	TAK/NIE
1.	Przedsiębiorstwo prowadzi badania, rozwój, demonstrację i rozmieszczenie innowacyjnych instalacji wytwarzania energii elektrycznej wytwarzających energię w ramach procesów jądrowych przy minimalnej ilości odpadów z cyklu paliwowego, finansuje tę działalność lub jest ma na nią ekspozycję.	NIE
2.	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę i bezpieczną eksploatację nowych obiektów jądrowych w celu wytwarzania energii elektrycznej lub ciepła technologicznego, w tym na potrzeby systemu ciepłowniczego lub procesów przemysłowych, takich jak produkcja wodoru, a także ich modernizację pod kątem bezpieczeństwa, z wykorzystaniem najlepszych dostępnych technologii, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE
3.	Przedsiębiorstwo prowadzi bezpieczną eksploatację istniejących obiektów jądrowych wytwarzających energię elektryczną lub ciepło technologiczne, w tym na potrzeby systemu ciepłowniczego lub procesów przemysłowych, takich jak produkcja wodoru z energii jądrowej, a także ich modernizację pod kątem bezpieczeństwa, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE
Działalność związana z gazem ziemnym		
4.	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę lub eksploatację instalacji do wytwarzania energii elektrycznej z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE
5.	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę, modernizację i eksploatację instalacji do skojarzonego wytwarzania energii cieplnej/chłodniczej i energii elektrycznej z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE
6.	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę, modernizację i eksploatację instalacji do wytwarzania ciepła wytwarzających energię cieplną/chłodniczą z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE

Ujawnienia w odniesieniu do Grupy Kapitałowej za 2023 rok

	Działalność związana z energią jądrową	TAK/NIE
1.	Przedsiębiorstwo prowadzi badania, rozwój, demonstrację i rozmieszczenie innowacyjnych instalacji wytwarzania energii elektrycznej wytwarzających energię w ramach procesów jądrowych przy minimalnej ilości odpadów z cyklu paliwowego, finansuje tę działalność lub jest ma na nią ekspozycję.	NIE
2.	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę i bezpieczną eksploatację nowych obiektów jądrowych w celu wytwarzania energii elektrycznej lub ciepła technologicznego, w tym na potrzeby systemu ciepłowniczego lub procesów przemysłowych, takich jak produkcja wodoru, a także ich modernizację pod kątem bezpieczeństwa, z wykorzystaniem najlepszych dostępnych technologii, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE
3.	Przedsiębiorstwo prowadzi bezpieczną eksploatację istniejących obiektów jądrowych wytwarzających energię elektryczną lub ciepło technologiczne, w tym na potrzeby systemu ciepłowniczego lub procesów przemysłowych, takich jak produkcja wodoru z energii jądrowej, a także ich modernizację pod kątem bezpieczeństwa, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE
Działalność związana z gazem ziemnym		
4.	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę lub eksploatację instalacji do wytwarzania energii elektrycznej z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE
5.	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę, modernizację i eksploatację instalacji do skojarzonego wytwarzania energii cieplnej/chłodniczej i energii elektrycznej z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE
6.	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę, modernizację i eksploatację instalacji do wytwarzania ciepła wytwarzających energię cieplną/chłodniczą z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	TAK

3.2. RYZYKA

Poniżej zaprezentowane są najważniejsze zdaniem Zarządu ryzyka związane z kwestiami środowiskowymi i klimatycznymi:

- kwestie związane z produkcją,
- zużycie energii i surowców,
- kwestie związane w wypełnianiem obowiązków prawnych,
- wpływ codziennych działań na środowisko i klimat.

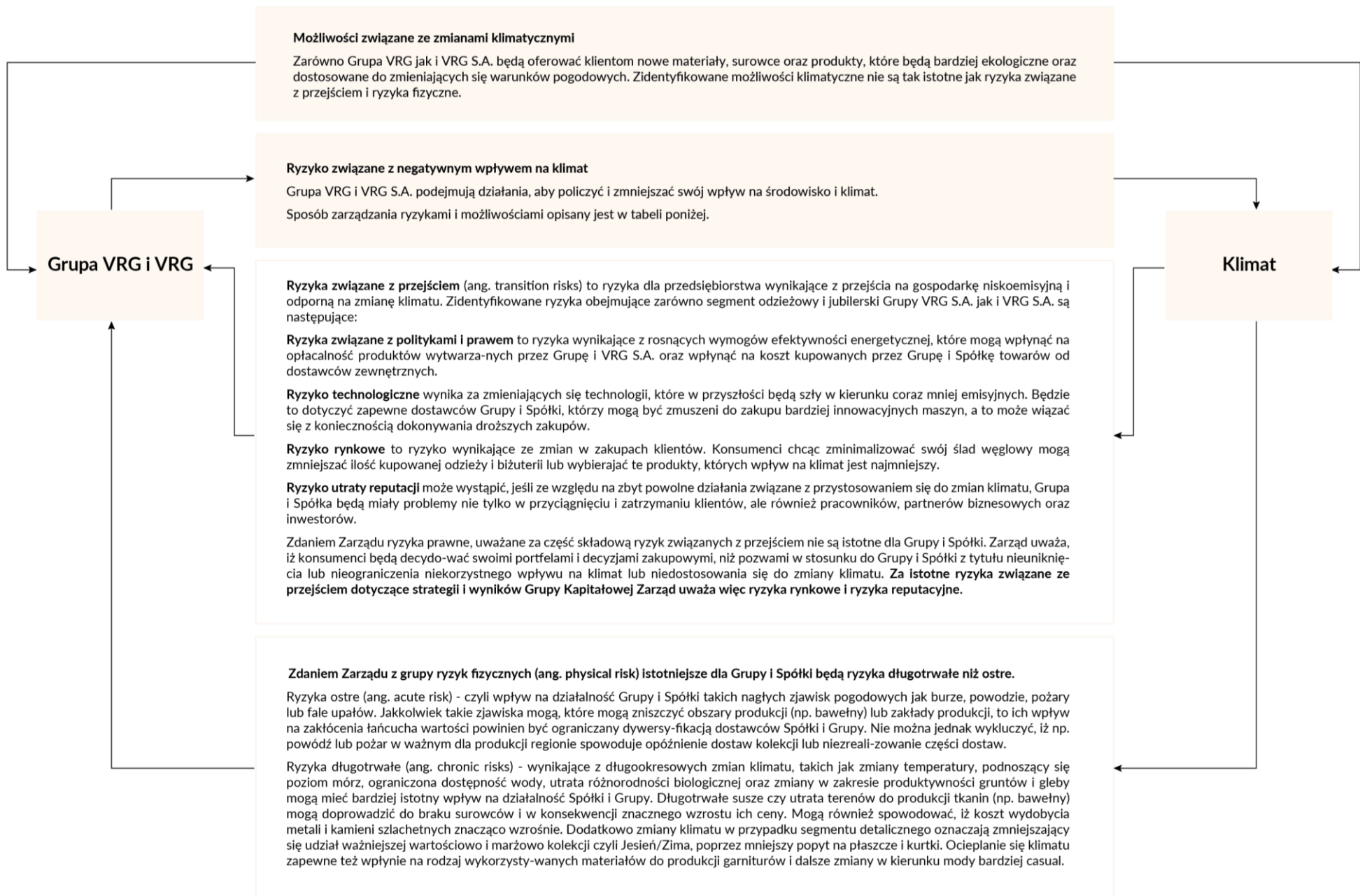
Ryzyko środowiskowe zawiera w sobie kilka obszarów, w których działania Spółki i Grupy Kapitałowej mogą wpłynąć na środowisko. Produkcja zarówno odzieży jak i biżuterii, jak również jej dostarczenie do salonów lub bezpośrednio do klienta, konsumuje surowce oraz energię elektryczną. Istnieje też ryzyko, iż w którymsz ze współpracujących zakładów normy środowiskowe nie będą przestrzegane. Dodatkowo, wraz z rosnącą skalą Spółki i Grupy Kapitałowej codzienne działania mogą bardziej obciążać środowisko i klimat.

Spółka i Grupa Kapitałowa zarządzają ryzykiem środowiskowym i klimatycznym koncentrując się na redukcji zużycia surowców i energii przez salony wszystkich marek (energooszczędne żarówki, nacisk na papierowe a nie plastikowe opakowania) oraz prowadzą działania zmniejszające wpływ logistyki na klimat i środowisko. Dodatkowo Spółka i Grupa Kapitałowa monitorują zużycie papieru oraz paliwa w administracji. Spółka i Grupa Kapitałowa skupiają się też na wdrażaniu wybranych działań efektywnościowych, zasugerowanych przez audyt energetyczny, w szczególności w obszarach produkcyjnych i salonów. Jednocześnie, Spółka i spółki z Grupy Kapitałowej dokładają wszelkich starań, aby jak najlepiej wypełniać wszystkie obowiązki prawne, m.in. dotyczące ewidencji odpadów, wprowadzanych opakowań, opłat środowiskowych.

W związku z niewiązującymi Wytycznymi dotyczącymi sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych: Suplement dotyczący zgłaszania informacji związanych z klimatem (2019/C 209/01) wydanymi przez Komisję Europejską w czerwcu 2019 roku oraz wychodząc naprzeciw Rekomendacjom TCFD dotyczącym raportowania klimatycznego, Zarząd prezentuje analizę zależności, możliwości i ryzyk modelu biznesowego Spółki i Grupy w odniesieniu do wybranych kwestii klimatycznych. Ze względu na różnorodność czynników i zależności, które wpływają na segment odzieżowy i jubilerski, w miejscach gdzie jest to istotne, prezentowane są one osobno. W poniższych tabelach pokazano nie tylko wpływ możliwych zmian klimatycznych na kapitał naturalny, społeczny i pracowniczy, ale także działania, które Zarząd zamierza podjąć, aby zminimalizować wpływ możliwych ryzyk przejścia i ryzyk fizycznych. Z grupy ryzyk przejścia za istotne Zarząd uważa ryzyka rynkowe i reputacyjne. Z grupy ryzyk fizycznych za istotne Zarząd uważa ryzyka długotrwałe.

Jednocześnie, Zarząd prezentuje również analizę dwóch scenariuszy klimatycznych oraz odporności modelu biznesowego (w podziale na segment odzieżowy oraz jubilerski) na zmiany klimatyczne. Scenariusze pochodzą z publicznie dostępnych i międzynarodowo rozpoznawalnych materiałów IPCC AR6 (ang. Assessment Report). Do analizy wybrano scenariusz SSP1-2.6 czyli scenariusz o niskich emisjach gazów cieplarnianych, w którym przekroczenie progu globalnego ocieplenia o 2°C w odniesieniu do ery przedindustrialnej jest mało prawdopodobne oraz Scenariusz SSP3-7.0 czyli scenariusz wysokich emisji gazów cieplarnianych, w którym przekroczenie 2°C w odniesieniu do ery przedindustrialnej jest prawdopodobne. Analiza scenariuszy została przeprowadzona w sposób jakościowy a nie ilościowy. Zarząd będzie kontynuował i rozszerzał poniższe analizy dotyczące odporności modelu biznesowego na zmiany klimatyczne w następnych kwartałach i latach. Zarząd będzie też reagował na zmiany dotyczące klimatu i dostosowywał zarówno strategię jak i działania taktyczne i operacyjne, aby zapewnić Spółce i Grupie Kapitałowej zrównoważony rozwój w każdych warunkach.

Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy Kapitałowej VRG S.A. i VRG S.A.



Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy Kapitałowej VRG S.A. i VRG S.A.

Obszar wpływu zmian klimatycznych	Ryzyka i możliwy zakres wpływu zmian klimatycznych	Wpływ na różne rodzaje kapitałów	Sposób zarządzania ryzykami: działania Spółki i Grupy
Segment odzieżowy	<p>Dostępność i koszt surowców i tkanin</p> <p>Istnieje ryzyko, iż z uwagi na ochronę klimatu i środowiska wprowadzane będą restrykcyjne regulacje prawne dla producentów odzieży i akcesoriów, które dotyczyć mogą zarówno produkcji surowców jak i ich przetwarzania, jak również całościowo wzrostu odpowiedzialności ich biznesu i wprowadzania zasad zrównoważonego rozwoju. Potencjalnie większe wymagania, nowe bardziej restrykcyjne certyfikaty jak również ich egzekwowanie mogą przyczynić się do rosnących kosztów produkcji, a tym samym przełożyć na wzrost cen oferowanych przez nich produktów. W rezultacie spółki z segmentu odzieżowego mogą być zmuszone do zakupu materiałów i towarów po wyższych cenach, co może wpłynąć na podwyższenie cen oferowanej odzieży i może nie być do zaakceptowania przez wszystkich klientów. Na wzrost kosztów towarów i materiałów mogą mieć też wpływ niekorzystne zjawiska pogodowe, zarówno krótko- jak i długoterminowe.</p>	<p>Kapitał naturalny: Wykorzystanie przez naszych dostawców technologii, które będą mniej szkodliwe dla środowiska powinno pozytywnie wpłynąć na kapitał naturalny. Same zmiany klimatyczne mogą potencjalnie doprowadzić do spadku bioróżnorodności oraz braku wody w niektórych obszarach, co może przyczynić się do zmniejszenia się powierzchni przeznaczonych pod uprawy surowców do tkanin. Zmiany klimatu mogą obniżyć poziom żyzności gleby, sprzyjając odporności szkodników i prowadzić do wzrostu zużycia nakładów na produkcję surowców, np. bawełny. Susze, pożary i powodzie mogą zagrozić plantacjom, a co za tym idzie mogą podnieść ceny i ograniczyć dostępność surowców do tkanin.</p>	<p>Ciągłe poszukiwanie nowych dostawców, spełniających kryteria z Kodeksu Dostawców i Kontrahentów, produkujących w odpowiedzialny sposób oraz oferujących nowoczesne i ekologiczne produkty.</p>
	<p>Zmiany w zachowaniach klientów</p> <p>Istnieje ryzyko, iż trend dotyczący odpowiedzialnego kupowania nasili się, powodując, iż klienci będą bardziej świadomie dokonywać zakupów. Mogą położyć nacisk na zakupy tych produktów, które posiadają przejrzysty łańcuch dostaw i udostępniają informacje o pochodzeniu materiału, miejscu produkcji czy też posiadanych przez producenta i materiały certyfikatach. Dodatkowo, klienci mogą zacząć mocniej wybierać marki, które są przyjazne środowisku, deklarują znaczące redukcje swojego śladu węglowego czy też nawet posiadają cel neutralności wpływu na klimat. Może to przekładać się również na preferencje klientów dotyczące odzieży z materiałów z recyklingu czy też materiałów bardziej naturalnych, pozwalających „oddychać” podczas wysokich temperatur. Dodatkowo coraz większa świadomość dotycząca śladu węglowego może wpłynąć negatywnie na sprzedaż internetową, która wiąże się z większą liczbą dostaw niż do salonów. Istnieje ryzyko, iż klienci będą dłużej użytkować swoje ubrania i będą mniej podatni na trendy w modzie, co może negatywnie przełożyć się na sprzedaż Spółki i Grupy. Jednocześnie nasileniu mogą ulec trendy związane z zakupem odzieży używanej (tzw. pre-owned).</p>	<p>Kapitał ludzki i społeczny: Wraz ze wzrostem świadomości klientów dotyczącej zmian klimatycznych, mogą oni zacząć poszukiwać towarów pod względem ich jakości a nie ilości oraz pod względem ekologiczności materiałów. Wraz ze wzrostem świadomości konsumenta wzrasta też potrzeba wiedzy i informacji na temat produktów oferowanych przez marki. Spółka i Grupa, aby nie utracić kapitału społecznego w postaci klientów i ich zaufania oraz kapitału ludzkiego w postaci pracowników i ich pomysłów, może być zmuszona sprostać tym oczekiwaniom. Coraz większy nacisk ze strony różnych interesariuszy może być kładziony na to, aby działania te były mierzalne, a nie stanowił jedynie przekazu marketingowego.</p>	<p>Wszystkie marki Grupy przystąpiły do kampanii fur-free i oferują odzież z naturalnych futer. Dodatkowo, wdrażane są działania, aby zwiększyć udział modelokolorów każdej z marek odzieżowych pochodzących z ekologicznych i nowoczesnych tkanin. Zarząd kontynuuje działania zmierzające do jak najszerzego mierzenia śladu węglowego Spółki i Grupy, które będą rozwijane w kolejnych kwartałach i latach.</p>

Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy Kapitałowej VRG S.A. i VRG S.A.

	Zmiany w sezonach i kolekcjach	Możliwe dalsze zacieranie się pór roku i nasilenie nieprzewidywalnych anomalii pogodowych może wpłynąć na zmiany w strukturach kolekcji zwiększając popyt na ubrania całoroczne, typu casual, między-sezonowe. Asortyment typowo zimowy – ciepłe kurtki puchowe etc. może być coraz mniej popularny, a jego zamawianie obciążone coraz większym ryzykiem niesprzedania go w pierwszej cenie. Zmiany klimatyczne, a w szczególności ciepleń klimatu może mieć wpływ nie tylko na strukturę zamawianych towarów, ale również na cykl zatowarowania salonów. Coraz większym powodzeniem może cieszyć się odzież z włókien naturalnych, które w dobie zmian klimatycznych dają większe poczucie komfortu.	Kapitał finansowy: Kolekcja Jesień/Zima jest w segmencie odzieżowym ważniejsza niż Wiosna/Lato, choć pandemia w pewien sposób zaburzyła te charakterystyki. Dodatkowo kurtki i płaszcze stanowią istotny asortyment kolekcji Jesień/Zima dla marek Vistula i Bytom. Zmniejszanie się różnic między porami roku może spowodować mniejszy popyt na tą kategorię, a co za tym idzie możliwy negatywny wpływ na sprzedaż i zyski (są to kategorie produktów o wysokich cenach jednostkowych). Wzrost popytu na bawełnę może spowodować wzrost cen zakupu tego surowca, a tym samym firmy odzieżowe stają przed decyzją podwyżki cen sprzedaży lub zmniejszenia marży.	VRG z każdym sezonem Jesień/Zima racjonalnie podchodzi do zamawiania ubrań, które mogą sprzedać się tylko w tym sezonie. Spółka monitoruje każdego roku zapotrzebowanie i jeśli jest taka potrzeba i możliwość modyfikując zamówienia poprzednich lat. Zarząd kontynuuje działania rozszerzające ofertę Spółki i Grupy nowy asortyment, podążający za gustami i oczekiwaniami klientów.
--	--------------------------------	---	--	---

	Obszar wpływu zmian klimatycznych	Ryzyka i możliwy zakres wpływu zmian klimatycznych	Wpływ na różne rodzaje kapitałów	Sposób zarządzania ryzykami: działania Spółki i Grupy
Segment jubilerski	Dostępność i koszt surowców	Ponieważ kopalnie diamentów i metali szlachetnych znajdują się zazwyczaj na określonym obszarze od bardzo dawna, głównie ze względu na czas potrzebny do ich eksploracji, zaprojektowania, wydawania pozwoleń, budowę, produkcję oraz cykl życia kopalni po zamknięciu, zmiany klimatu mogą mieć znaczący wpływ na kopalnie. Woda opadowa, systemy oczyszczania i zbierania ścieków, a także budynki i infrastruktura oraz różnorodność biologiczna – wszystkie te elementy są nastawione na wpływ ekstremalnych warunków pogodowych spowodowanych zmianami klimatu. Jednym z ryzyk dla segmentu jubilerskiego mogą być rosnące ceny kruszców wykorzystywanych w przemyśle w ramach działań związanych z ochroną środowiska. Rosnące zapotrzebowanie na wybrane kruszce w zupełnie innych branżach, wpływa na kształtowanie cen kruszców na wszystkich rynkach. Dotyczy to palladu (wykorzystywanego w branży motoryzacyjnej, do katalizatorów w autach benzynowych) oraz platyny (wykorzystywanej w katalizatorach w autach na diesel).	Kapitał naturalny: Możliwe problemy z zasobami np. wodnymi mogą wpłynąć na proces wydobycia metali i kamieni szlachetnych pod kątem wydajności maszyn stosowanych przy wydobyciu lub infrastrukturę transportową, jak i niemożność pozyskania kruszców (np. z powodu zalanych przez powodzie kopalni, zmiennych warunków uniemożliwiających wydobycie, tajfunów uniemożliwiających szlifowanie diamentów czy ich dystrybucję). Globalne ocieplenie może jednak otworzyć na wydobycie tereny, które do tej pory nie mogły być eksploatowane, dając segmentowi jubilerskiemu szansę na dalszy rozwój.	W.KRUK, jako pierwsza w Polsce firma jubilerska, wprowadził na rynek na szeroką skalę (pełna kolekcja biżuterii) diamenty tworzone w laboratoriach. Ta kategoria stanowi uzupełnienie diamentowej oferty marki i alternatywę dla klientów poszukujących kamieni niepozyskiwanych bezpośrednio z płaszcza ziemskiego. Zarząd będzie kontynuował działania dywersyfikujące ofertę w segmencie jubilerskim. Dodatkowo, w zakładzie produkcyjnym W.KRUK wykorzystywane jest złoto z odzysku.

Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy Kapitałowej VRG S.A. i VRG S.A.

Zmiany w zachowaniach klientów	W związku z rosnącą świadomością konsumentów istnieje ryzyko, iż również w segmencie jubilerskim konsumenci będą coraz bardziej świadomi i wrażliwi na kwestię ekologii i zechcą wspierać producentów, którzy reagują na problem zmiany klimatu. Klienci mogą być skłonni zapłacić więcej za artykuły przyjazne środowisku. Na przyszłe wyniki sprzedaży może również wpływać trend ograniczenia konsumpcji lub poszukiwania alternatyw do zakupu nowej biżuterii lub zegarków na rynku wtórnym.	Kapitał ludzki i społeczny: Możliwe większe wymagania prawne lub naciski społeczne (coraz bardziej świadomych konsumentów, inwestorów) mogą przyczynić się do konieczności wprowadzania nowych technologii posiadających mniej szkodliwy wpływ na środowisko. Konsekwencją dla firm z branży jubilerskiej mogą być wysokie koszty wdrożenia zmian. Przyczynić się do tego może również czas niezbędny przy zastępowaniu dotychczasowych technologii. Czas nauki ich obsługi, przeszkolenie pracowników i okres ponownego dojścia do wydajności sprzed zmiany będzie generował dodatkowe koszty. Podejście pro-środowiskowe może być wymagane nie tylko przez partnerów, ale też pracowników W.KRUK.	W zakresie pozyskiwania diamentów luzem wykorzystywanych do produkcji, firma W.KRUK współpracuje z dostawcami, którzy są członkiem RJC poddając się tym samym rygorystycznym audytom. Responsible Jewellery Council w istocie gromadzi firmy przestrzegające kodeksu postępowania związanych z odpowiedzialnym i moralnie nienagannym modelem prowadzenia przedsiębiorstwa. W.KRUK oferuje produkty ponadczasowe i trwałe, które dzięki swojej jakości starczą na pokolenia.
		Kapitał finansowy: Ryzyko ograniczenia zakupów biżuterii w połączeniu z wyższymi cenami biżuterii (jeśli wzrost kosztów miałby być przeniesiony na klienta), może negatywnie wpłynąć na rentowność segmentu jubilerskiego.	Poszukiwanie nowych źródeł przychodów oraz podkreślanie jakości produktów W.KRUK i ich długotrwałości, jak również znaczenia jako forma przechowywania kapitału.

Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy Kapitałowej VRG S.A. i VRG S.A.

Opis scenariusza	Analiza odporności modelu biznesowego
<p>Scenariusz SSP1-2.6 czyli scenariusz o niskich emisjach gazów cieplarnianych, w którym przekroczenie progu globalnego ocieplenia o 2°C w odniesieniu do ery przedindustrialnej jest mało prawdopodobne</p>	<p>Segment odzieżowy: Możliwe, iż konieczność znacznego ograniczenia emisji gazów cieplarnianych w następnych kilkunastu latach wiązałyby się za znacznymi zmianami w modelu biznesowym Spółki i Grupy, w szczególności po stronie dostawców. Mogłyby oznaczać konieczność wyboru tylko tych dostawców, którzy spełniają wysokie wymagania środowiskowe i klimatyczne oraz zmieniłoby ofertę Spółki i Grupy, wymuszając zastosowanie tylko takich tkanin i materiałów, które pochodzą z ekologicznych upraw. Istnieje więc ryzyko, iż wiązałyby się to ze wzrostem cen surowców i produktów. Dodatkowo, aby dostawcy byli w stanie sprostać wymaganiom w stosunkowo szybkim czasie zapewne musieliby otrzymać dofinansowanie ze swoich rządów lub instytucji międzynarodowych. Kolejną kwestią jest transport. Istnieje ryzyko, iż dążąc do jak najszybszej redukcji emisji gazów cieplarnianych wybrane rządy nałożyłyby podatek na emitowane gazy cieplarniane, co mogłoby podnieść ceny paliw a poprzez to koszt dostawy towarów od producentów. Istnieje więc możliwość, iż w tym scenariuszu Spółka i Grupa musiałyby zredukować korzystanie z dostawców azjatyckich i przenieść produkcję albo do kraju albo do krajów ościennych (obecnie część produkcji segmentu odzieżowego ma miejsce w Polsce). Kolejnym elementem jest możliwa reakcja konsumentów. Zakładając, iż mnogość działań mających na celu zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych w wielu aspektach mogłaby prowadzić do zmniejszenia dochodów rozporządzalnych, a co za tym idzie zakupów ubrań. Zapewne w tym scenariuszu klienci poszukiwaliby rzeczy, które byłyby bardziej ekologiczne i trwałe, może też używanych. VRG i Deni Cler oferują dobre jakościowo produkty, których trwałość można liczyć w latach. Wydaje się, iż w tym scenariuszu spółki z segmentu odzieżowego musiałyby przyspieszyć z wdrożeniem oferty ekologicznej oraz zmienić komunikację dotyczącą jakości swoich produktów oraz oferty dotyczącej recyklingu swoich produktów. W razie realizacji tego scenariusza Zarząd będzie podejmował wszystkie niezbędne działania, aby zapewnić rozwój i dodatnie wyniki finansowe spółek z segmentu odzieżowego.</p> <p>Ryzyka te w opinii Zarządu mogą zarysować się bardziej w średnim i długim terminie, niż w krótkim.</p> <p>Segment jubilerski: Konieczność szybkiego wdrożenia zmian zmniejszających emisyjność sektora wiązałyby się zapewne z koniecznościami zmian u dostawców W.KRUK. Zastosowanie mniej emisyjnego paliwa do maszyn górniczych oraz mniejszej ilości chemikaliów przy wydobyciu wzmogłoby konieczność inwestycji w nowe maszyny i technologie. Mogłoby to zwiększyć koszt surowców, które dodatkowo mogłyby podrożeć ze względu na wykorzystanie ich w innych segmentach przemysłu. Podobnie wyższe koszty transportu zapewne musiałyby być przez W.KRUK odzwierciedlone w wyższych cenach dla klienta. Podobnie jak w przypadku segmentu odzieżowego, zmniejszający się dochód rozporządzalny mógłby negatywnie wpłynąć na zakupy biżuterii (w szczególności impulsywne). Spółka będzie kontynuować swój przekaz marketingowy opierający się na długowieczności jej produktów, może też w przyszłości dalej dywersyfikować swoją ofertę.</p> <p>Ryzyka te w opinii Zarządu mogą zarysować się bardziej w średnim i długim terminie, niż w krótkim.</p>
<p>Scenariusz SSP3-7.0 czyli scenariusz wysokich emisji gazów cieplarnianych, w którym przekroczenie 2°C w odniesieniu do ery przedindustrialnej jest prawdopodobne</p>	<p>Segment odzieżowy: Scenariusz zakłada, iż w następnych kilkunastu latach nie zostaną podjęte znaczące działania dotyczące redukcji emisji gazów cieplarnianych. Nie oznacza to, iż kwestie klimatyczne nie będą istotne dla konsumentów. Kwestie slow fashion i zrównoważonego rozwoju mogą być coraz ważniejsze, w szczególności dla młodszych pokoleń. W tym scenariuszu to klienci i ich wybory będą dalej wymuszać zmiany na producentach i dostawcach, a segment odzieżowy będzie przesuwany w kierunku bardziej ekologicznych surowców i mniejszej ilości chemikaliów. W tym scenariuszu spółki z segmentu odzieżowego będą kontynuować swoje działania zmierzające do rozszerzenia oferty ekologicznej oraz dopasowania w szczególności oferty kolekcji jesiennych i zimowych do zmieniających się warunków klimatycznych. Brak podjętych szybkich działań redukujących emisje gazów cieplarnianych prowadziłyby jednak do znacznego nasilenia niekorzystnych zmian pogodowych w przeciągu kilkunastu lat i szybszego wzrostu temperatury w szczególności po 2035 roku, co mogłoby negatywnie wpłynąć zarówno na koszt surowców jak i popyt. W dalszych latach możliwe byłoby zaostrzenie się ryzyk fizycznych w tym scenariuszu.</p> <p>Ryzyka te w opinii Zarządu mogą zarysować się bardziej w średnim i długim terminie, niż w krótkim.</p> <p>Segment jubilerski: Podobna sytuacja miałaaby miejsce w segmencie jubilerskim. Zmiany klimatyczne wraz z rosnącą świadomością społeczeństwa zapewne spowodowałyby stopniowe zmiany w podejściu konsumentów do zakupów biżuterii i zegarków. Również po stronie dostawców zapewne rozpoczęłyby się dostosowania do zmieniającego się otoczenia. Brak podjętych szybkich działań redukujących emisje gazów cieplarnianych prowadziłyby jednak do znacznego nasilenia niekorzystnych zmian pogodowych w przeciągu kilkunastu lat i szybszego wzrostu temperatury w szczególności po 2035 roku, co mogłoby negatywnie wpłynąć zarówno na dostępność metali i kamieni szlachetnych.</p>

Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy Kapitałowej VRG S.A. i VRG S.A.

	<p>Wysokie temperatury lub powódzie mogłyby zagrozić terenom, na których wydobywane są te surowce. Zarząd będzie reagował i dostosowywał swoją ofertę oraz źródła dostaw.</p>
--	---

Ryzyka te w opinii Zarządu mogą zarysować się bardziej w średnim i długim terminie, niż w krótkim.

4. INFORMACJE DOTYCZĄCE KWESTII SPOŁECZNYCH I PRACOWNICZYCH

4.1. POLITYKI

Kwestie społeczne i pracownicze są istotne dla Spółki i Grupy Kapitałowej, dotyczą one bowiem interesariuszy wewnętrznych czyli pracowników, a także interesariuszy zewnętrznych czyli rodzin pracowników, lokalnych społeczności, jak również klientów. W relacjach pracowniczych Grupa stawia na różnorodność, możliwości rozwoju, szkolenia, przejrzystą ścieżkę kariery oraz rynkowe wynagrodzenie. W relacjach społecznych Grupa angażuje się w promocję sportu, higieny pracy oraz wartościowych akcji społecznych.

Na koniec 2023 roku Grupa Kapitałowa zatrudniała 2 087 osób, o 2,2% mniej r/r w porównaniu do bazy skorygowanej o WSM Factory Sp. z o.o. (ze względu na utratę kontroli nad WSM Factory Sp. z o.o. i postawieniem jej w likwidację, pozyskanie danych za pierwsze 5 miesięcy nie było możliwe). Umowy o pracę były podstawowym sposobem zatrudniania pracowników. W 2023 roku stanowiły one 90% wszystkich umów na poziomie Grupy Kapitałowej wobec 92% w 2022 roku i 91% w odniesieniu do porównywalnej bazy. Pozostałe umowy to umowy zlecenia lub inne umowy cywilne. W Spółce ten wskaźnik wyniósł 84% w 2023 roku, spadając z 86% w 2022 roku. W 2023 roku nastąpiła zmiana – n największym pracodawcą w obrębie Grupy Kapitałowej nie była już VRG S.A. (Spółka), ale spółka zależna W.KRUK S.A. VRG S.A. na koniec 2023 roku zatrudniała 949 osób, spadek o 7,1% r/r, a W.KRUK S.A. 1 010 osób, + 1,8% r/r. W 2023 roku Grupa Kapitałowa zatrudniła 614 osób, spadek o 3,6% r/r w odniesieniu do porównywalnych danych. W 2023 roku Spółka przyjęła 308 osób, 4,6% mniej r/r. W 2023 roku z Grupy Kapitałowej odeszło 656 osób, więcej o 5% r/r na porównywalnych danych. Najwięcej osób, które odeszły pracowało w salonach i miało mniej niż 30 lat. W 2023 roku ze Spółki odeszły 384 osoby, 11% więcej r/r.

W Spółce systematycznie analizowane są kluczowe wskaźniki dotyczące zatrudnienia pracowników. W 2023 roku wskaźnik całkowitej rotacji wyniósł 39,4% dla Spółki oraz 30,6% dla Grupy Kapitałowej. Jest to wzrost w porównaniu do 2022 r., kiedy to wskaźnik rotacji całkowitej dla Grupy wyniósł 28,2% (po wyłączeniu WSM Factory Sp. z o.o.) i dla Spółki 32,3%. Zmiany organizacyjne w Spółce, m.in. optymalizacja procesów biznesowych, zamknięcia salonów spowodowały wzrost pożądanych, jak i niepożądanych odejść pracowników. Wskazany poziom rotacji nie odbiega od średniego poziomu na rynku handlu detalicznego, Spółka podejmuje jednak szereg działań, by obniżyć poziom odejść niepożądanych m.in. poprzez rozszerzenie programów szkoleniowych i rozwojowych, czy podnoszenie standardów benefitów pracowniczych (np.: prywatnej opieki medycznej dostępnej dla wszystkich pracowników, możliwość przystąpienia do programu lojalnościowego). Jednocześnie, w 2023 roku Spółka r/r odnotowała niższy poziom zatrudnienia.

Zatrudnienie na koniec roku (osoby)	2022	2022 bez WSM Factory Sp. z o.o.	2023
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	2 338	2 135	2 087
Segment odzieżowy	1 346	1 143	1 077
Segment jubilerski	992	992	1 010
VRG S.A.	1 021	1 021	949

Zwracamy uwagę na różnice między działaniem salonów a liczbą pracowników poszczególnych marek. W salonach Vistula, Wólczanka, Deni Cler Milano i W.KRUK pracownicy salonów są zatrudnieni na umowę o pracę. Salony marki Bytom są natomiast prowadzone przez przedsiębiorców, którzy współpracują ze Spółką na podstawie umów cywilno-prawnych. Zatrudnienie pracowników salonów leży po stronie przedsiębiorców prowadzących salony na podstawie umów o współpracy, których zadaniem jest zatrudnianie pracowników salonów na umowy o pracę. Zaprezentowane dane dla marki Bytom (obecnie część VRG S.A.) obejmują więc tylko dane dotyczące centrali czyli pracowników administracyjnych zatrudnionych na umowę o pracę. Nie obejmują kierowników salonów oraz personelu salonów, zatrudnianego przez kierowników. Liczba pracowników zatrudnionych na koniec okresu podana jest w osobach bez uwzględnienia osób na urloпах wychowawczych.

Polityka zarządzania personelem opiera się na strukturze dyrektorów, kierowników i menadżerów średniego szczebla. Struktury te różnią się w zależności od miejsca zatrudnienia (administracja/centrala, salony czy produkcja). Kwestie pracownicze oraz bezpieczeństwa i higieny pracy regulowane są w Grupie Kapitałowej zgodnie z polskim prawem. Najważniejszym aktem normatywnym po-

wszechnie obowiązującym, regulującym obszar pracowniczy jest Kodeks Pracy. W Spółce i Grupie Kapitałowej wdrożono szereg regulacji dotyczących obszaru pracowniczego, m.in.: Regulamin Pracy, Regulamin Wynagradzania, Regulamin pracy zdalnej, Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, Kodeks Etyki, Procedura Antykorupcyjna, Procedura anonimowego zgłaszania naruszeń. W Spółce i w Grupie Kapitałowej regulaminy te ustalają: organizację i porządek w procesie pracy (w tym godziny pracy), związane z tym prawa i obowiązki pracownika, możliwość wzięcia urlopu, sposób informowania o zwolnieniach, sposób i czas zapłaty wynagrodzenia, jak również wytyczne dotyczące ochrony życia i zdrowia pracowników. Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych określa zasady przeznaczenia środków z ZFŚS na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej oraz zasady i warunki korzystania z tych świadczeń. Środki z ZFŚS przeznaczone są na dofinansowanie wypoczynku pracowników i ich rodzin oraz na udzielanie pomocy finansowej przyznawanej w wypadkach losowych np. utrata zdrowia, ciężka sytuacja rodzinna, życiowa czy materialna.

Zarówno Spółka, jak i Grupa Kapitałowa pozwalają na zrzeszanie się pracowników w związki zawodowe. Na koniec 2023, podobnie jak w 2022 roku, nie było związków zawodowych w Spółce. Nie było również związków zawodowych w Grupie Kapitałowej wraz z utratą kontroli nad WSM Factory Sp. z o.o., w którym na koniec 2022 roku działały 2 związki zawodowe. Zarówno w 2023 roku i w 2022 roku nie miały miejsca spory zbiorowe z pracownikami ani na poziomie Spółki, ani Grupy Kapitałowej.

CENIMY RÓŻNORODNOŚĆ, DAJEMY RÓWNE SZANSE

Grupa Kapitałowa uznaje, że dostępność szerokiej puli talentów pomaga w rozwoju organizacji jako całości. Z tego względu odmienność i różnorodność są cenione wśród pracowników. To właśnie efekt kumulacji i współdziałania różnych doświadczeń i kompetencji pozwala na nieustanny rozwój organizacji. Zarząd podziela pogląd, że rozwój Spółki i Grupy oraz realizacja celów biznesowych będą skuteczniejsze, jeśli dostrzeże się i wykorzysta różne doświadczenia oraz potrzeby występujące w organizacji i w jej otoczeniu. Grupa szanuje pracowników bez względu na wiek, płeć, wyznanie, różnice w poglądach, odmienność kulturową czy orientację seksualną. Grupa przykładą wagę, aby żaden z wewnętrznych dokumentów nie stał w sprzeczności z polityką różnorodności. W wewnętrznych regulaminach nie znajduje się informacja o tym, by którakolwiek płeć czy grupa miała utrudniony bądź ułatwiony dostęp do wiedzy, świadczeń, przywilejów czy też byłaby w szczególności sposób obciążona obowiązkami. Podejście to promowane jest przez wprowadzoną politykę różnorodności i odzwierciedlone we wskaźnikach niefinansowych. Na poziomie Grupy Kapitałowej: (1) zatrudnione są osoby w różnym wieku (61% pracowników to osoby między 30 a 50 rokiem życia), (2) prowadzone są działania, aby zmniejszyć różnicę w zatrudnieniu według płci (87% pracowników to kobiety), (3) zatrudnione osoby posiadają różny staż pracy (34% pracowników posiada staż pracy między 1 a 5 lat). Grupa zatrudnia również osoby z niepełnosprawnościami. W 2023 roku w Grupie Kapitałowej zatrudnione było 20 osób z niepełnosprawnościami, wzrost o 18% r/r w odniesieniu do porównywalnej bazy. Jednocześnie, podawane wartości są znacząco niższe niż raportowane 80 osób na koniec 2022 roku ze względu na utratę kontroli nad WSM Factory Sp. z o.o. W Spółce na koniec 2023 roku zatrudnionych było 10 osób z niepełnosprawnościami, wzrost o 25% r/r.

W 2023 roku nastąpiły nieznaczne zmiany w strukturze doświadczenia pracowników zarówno na poziomie Spółki, jak i Grupy Kapitałowej w odniesieniu do płci i stażu pracy. Widoczną zmianą był podział pracowników na miejsca zatrudnienia, w odniesieniu do których po utracie kontroli nad WSM Factory Sp. z o.o. spadł udział pracowników w obszarze produkcji. Na koniec 2023 roku liczba kobiet przebywających na urlopie macierzyńskim/rodzicielskim wyniosła 57, o 7% mniej r/r, na poziomie Grupy Kapitałowej na porównywalnych danych (dla Spółki 30, +7% r/r). Jednocześnie 59 kobiet (27% mniej r/r na porównywalnych danych) wróciło z urlopów macierzyńskich/rodzicielskich w 2023 roku na poziomie Grupy Kapitałowej, a 29 na poziomie Spółki, 34% mniej r/r. W 2023 roku 65 kobiet powracających po urlopie macierzyńskim przepracowało dłużej niż 12 miesięcy – w 2022 roku było to 32 kobiety. Na poziomie Spółki w 2023 roku było to 37 kobiet, wzrost z 13 r/r. W 2023 roku w Spółce 5 (2022: 3) mężczyzn zdecydowało się na wykorzystanie urlopu ojcowskiego, a w Grupie 6, w porównaniu do 5 mężczyzn na poziomie Grupy w 2022 roku.

GRUPA KAPITAŁOWA VRG S.A. – PODZIAŁ ZATRUDNIONYCH PRACOWNIKÓW WEDŁUG:

	2022	2022 bez WSM Factory Sp. z o.o.	2023
WIEK U	<p>powyżej 50 lat 17% do 30 lat 23% 30-50 lat 60%</p>	<p>powyżej 50 lat 13% do 30 lat 25% 30-50 lat 62%</p>	<p>powyżej 50 lat 15% do 30 lat 24% 30-50 lat 61%</p>
PŁCI	<p>Mężczyźni 13% Kobiety 87%</p>	<p>Mężczyźni 14% Kobiety 86%</p>	<p>Mężczyźni 13% Kobiety 87%</p>
STAŻU PRACY	<p>do 1 roku 20% ponad 5 lat 48% 1 - 5 lat 32%</p>	<p>do 1 roku 22% ponad 5 lat 43% 1 - 5 lat 35%</p>	<p>do 1 roku 20% ponad 5 lat 46% 1 - 5 lat 34%</p>
MIJSCA ZATRUDNIENIA	<p>Produkcja 10% Administracja 26% Salony 64%</p>	<p>Produkcja 3% Administracja 27% Salony 70%</p>	<p>Produkcja 3% Administracja 27% Salony 70%</p>

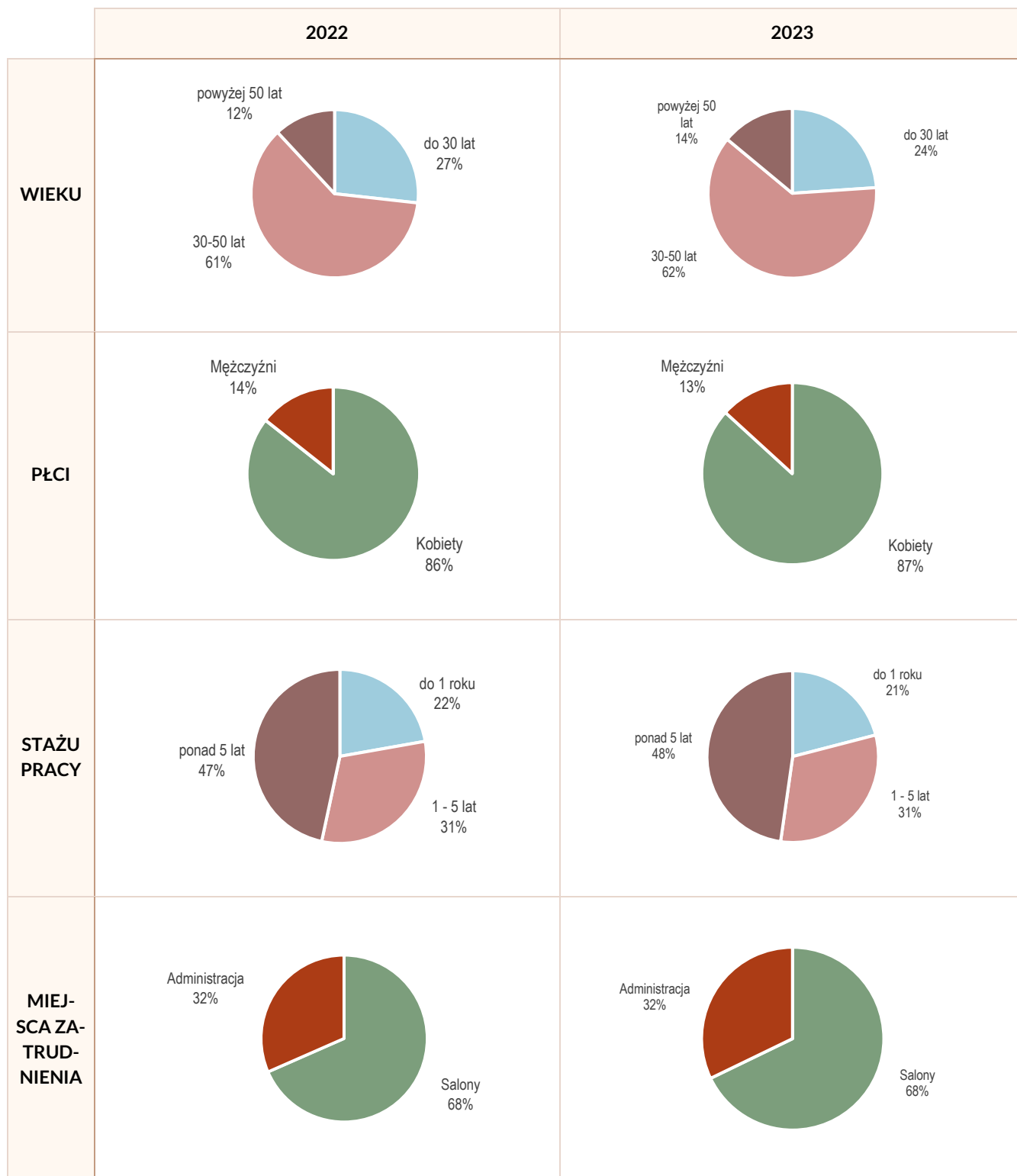
Celem stworzenia i funkcjonowania polityki różnorodności w spółkach należących do Grupy Kapitałowej VRG jest wykreowanie takiego miejsca i środowiska pracy, w którym każda zatrudniona osoba czuje się szanowana, akceptowana i doceniana, w którym może w pełni realizować swój potencjał, rozwijać się i w efekcie przyczyniać się do sukcesu organizacji jako całości. Polityka różnorodności stawia sobie również za cel budowanie zaufania i sprzyjającej atmosfery pracy oraz przeciwdziałanie ewentualnej dyskryminacji. Podejmowane i promowane przez Grupę działania to m.in.: (1) budowanie różnorodnych zespołów pod kątem płci i wieku; brak preferencji w tym wymiarze umożliwia budowanie szerszej perspektywy w procesie rozwiązywania problemów, lepszą atmosferę pracy, wyższą kreatywność zespołów oraz możliwość transferu istotnej wiedzy, (2) wspieranie w godzeniu ról zawodowych i prywatnych poprzez: możliwość pracy z domu, możliwość wyjścia z pracy w nagłych okolicznościach rodzinnych, udzielanie urlopów w nagłych przypadkach, realizowanie zadań służbowych elastycznie do posiadanych możliwości rodzinnych, elastyczny czas pracy; oraz (3) kreowanie kultury, w której panuje atmosfera dialogu, otwartości, tolerancji i pracy zespołowej, a także podejście minimalizujące ryzyka związane z utratą wartościowych pracowników, zapewnienie równego dostępu do oferowanych przez spółkę benefitów.

Oprócz powyższych kroków polityka różnorodności wdrażana jest też w praktyce. Pod koniec 2022 roku W.KRUK, jako pierwsza spółka z Grupy Kapitałowej, podjął decyzję o dołączeniu do grupy sygnatariuszy Karty Różnorodności, międzynarodowej inicjatywy pod egidą Komisji Europejskiej, w Polsce reprezentowanej przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Tym samym firma zobowiązała się do promowania kultury włączenia, wspierania różnorodności oraz do zapobiegania potencjalnej dyskryminacji. Jako sygnatariusz Karty Różnorodności W.KRUK przystąpił w 2023 roku do badania Diversity In Check w celu określenia poziomu dojrzałości organizacji w zakresie tworzenia różnorodnego środowiska pracy. Badanie uwzględniało 4 obszary różnorodności – podstawy zarządzania, programy społeczne, budowanie zaangażowania, wskaźniki rezultatów. Uzyskane wyniki będą podstawą do rozwoju działań Spółki. Badanie zostanie powtórzone w 2025 roku. Dążenie do równości i różnorodności zespołu, W.KRUK zaczął od różnorodności językowej, wprowadzając dla chętnych pracowniczek feminy – żeńskie formy stanowisk. W 2023 roku Spółka także po raz pierwszy obchodziła Europejski Miesiąc Różnorodności, prowadząc aktywną komunikację wewnętrzną. W 2023 roku W.KRUK zapoczątkował „Biblioteki Różnorodności W.KRUK”, zapewniając pracownikom specjalnie dobraną literaturę, poświęconą różnym aspektom różnorodności. Biblioteki powstały w biurach oraz Manufakturze W.KRUK. Natomiast załoga salonów własnych W.KRUK uzyskała dostęp do literatury za pośrednictwem aplikacji Legimi. Pracownicy W.KRUK wzięli też udział w spektaklu interaktywnym poświęconym uprzedzonym „Stereotypom”, grupie roboczej poświęconej pracownikom 50+.

OFERUJEMY MOŻLIWOŚCI ROZWOJU, DBAMY O WYNAGRODZENIA

Ścieżki kariery w Grupie Kapitałowej i Spółce związane są bezpośrednio z działem/pionem, w którym pracownik rozpoczyna pracę. Ze względu na liczebność działu, największa rozpiętość rozwoju kariery oferowana jest w dziale handlowym, czyli w salonach Grupy Kapitałowej. Dostępne możliwości to rozwój w kierunku kierownika salonu sprzedaży, kierownika regionalnego czy visual merchandisera. Pracownicy centrali i administracji rozwijają się zarówno w ramach ścieżek eksperckich, które dają większe możliwości rozwoju niż awanse pionowe i poziome. Każdy pracownik posiada równe szanse w drodze do awansu. Grupa Kapitałowa maksymalizuje liczbę wewnętrznych promocji, w szczególności w salonach. Pozwala to na rozwój kadry, daje gwarancję ciągłości wiedzy o standardach sprzedaży w obrębie salonu, jak również zwiększa zaangażowanie pracowników i świadomość marki. Dopiero, jeśli rekrutacja wewnętrzna nie przynosi spodziewanych efektów, uruchamiana jest rekrutacja zewnętrzna. W przypadku stanowisk w centrali, zwyczajowo uruchamia się w tym samym momencie rekrutację zewnętrzną (publikację ogłoszenia na zewnętrznych portalach pracy i stronie internetowej Spółki) oraz rekrutację wewnętrzną, najczęściej bowiem stanowiska te wymagają specjalistycznej wiedzy dostępnej niewielkiemu gronu ekspertów. W sytuacji, gdy pracownik jest zainteresowany opublikowanym wakatem, bierze udział w rekrutacji na zasadach równych w stosunku do kandydatów zewnętrznych, po uprzednim otrzymaniu zgody swojego przełożonego na taki krok.

VRG S.A. (SPÓŁKA) – PODZIAŁ ZATRUDNIIONYCH PRACOWNIKÓW WEDŁUG



Możliwości rozwoju pracowników nie ograniczają się do awansów. Spółka kładzie duży nacisk na nieustanne podnoszenie kwalifikacji managerskich wśród swojej kadry kierowniczej. W 2023 roku kontynuowano Akademię Menadżera, rozpoczętą rok wcześniej, w ramach której został przeprowadzony kolejny cykl szkoleń rozwijających kompetencje menadżerskie. Wyznacznikiem aktywności rozwojowych w ramach Akademii Menadżera były wyniki sesji Development Center, które wskazały kierunki rozwoju systemu szkoleń na rok 2023 roku. Oprócz wspomnianych wyżej szkoleń menadżerskich, przeprowadzono szereg szkoleń podnoszących zarówno kompetencje i świadomość biznesową (excel, Power BI, znajomość produktu, procesy produkcyjne) pracowników centrali, jak i

warsztaty w zakresie kompetencji miękkich (współpraca, komunikacja, itp.). W 2023 r. kontynuowane były projekty szkoleniowe dla kadry menadżerskiej rozpoczęte w 2022 roku oraz rozszerzono zakres szkoleń podnoszących kwalifikacje pracowników. Spółka poprzez działania szkoleniowe i warsztaty dla kadry zarządzającej buduje i wzmacnia kulturę udzielania informacji zwrotnych, zarządzania przez cele, itp. Kadra menadżerska i liderzy zespołów (centrala) zostali przeszkoleni w obszarze przeprowadzania ocen pracowniczych, wyznaczania i oceny stopnia realizacji celów. Dodatkowo, wszyscy pracownicy biorący udział w procesie oceny (oceniający i oceniani) zostali przeszkoleni w zakresie wdrażanego procesu oceny. Kadra zarządzająca i pracownicy przeszli szereg szkoleń i warsztatów, stąd znaczący wzrost liczby dni szkoleniowych w 2022 roku. Spółka podtrzymała praktykę prowadzenia szkoleń zdalnych lub e-learningowych, w których pracownicy mogli uczestniczyć w czasie wybranym przez siebie. W rezultacie w 2023 roku nastąpił 15,0% r/r wzrost liczby dni szkoleń na poziomie Grupy Kapitałowej, a liczba przeszkolonych osób wzrosła o 21,3% r/r i wyniosła 2 018 osób (dane podane w odniesieniu do porównywalnej bazy). Na poziomie Spółki liczba osób przeszkolonych wyniosła 931 w 2023 roku, rosnąc o 24,8% r/r, jednocześnie ze względu na formułę szkoleń (przewaga trwających krócej szkoleń on-line, w których uczestniczyć może większa grupa pracowników), zmalała liczba godzin szkoleniowych, a tym samym liczba dni szkoleniowych o 4,1%. Spółka kładzie nacisk na organizację szkoleń wewnętrznych (stacjonarnych i zdalnych) prowadzonych przez pracowników ekspertów.

W ramach projektów szkoleniowych/rozwojowych pracownicy salonów mogą być delegowani do wskazanych jednostek szkoleniowych. Poza tym, pracownik może wystąpić z wnioskiem o dofinansowanie szkoleń lub studiów podyplomowych. W szczególności dla pracowników pionu sprzedaży Grupa Kapitałowa organizuje cykliczne szkolenia produktowe i sprzedażowe, które pozwalają uzyskiwać kompetencje doradcy klienta. Z kolei rozpoczynający pracę w Grupie Kapitałowej biorą udział w specjalnie przygotowanych i systematycznie rozbudowywanych procesach adaptacyjnych, zarówno do pracy w centrali, jak i w salonach sprzedaży. Jednocześnie, oferując pracownikom rozwój, Grupa Kapitałowa nie zapomina o ocenie pracowniczej, informacji zwrotnej oraz rynkowym wynagrodzeniu, którego poziom jest monitorowany przez dostęp do raportów płacowych. Poniżej prezentujemy dane dotyczące szkoleń pracowników (wszystkich poza szkoleniami BHP). W 2023 roku pracownicy W.KRUK brali udział w szkoleniach zewnętrznych związanych ze zrównoważonym rozwojem i etycznym projektowaniem. Spółka rozwijała politykę szkoleniową, zaplanowała oraz zrealizowała budżet na zewnętrzne szkolenia pracownicze w centrali. W spółce zrealizowano również wiele projektów wewnętrznych, min szkolenie Przywódca motywujący dla kadry menadżerskiej średniego szczebla oraz liczne szkolenia produktowe dla pracowników salonów.

Liczba przeszkolonych pracowników i współ-pracowników	2022	2022 bez WSM Factory sp. z o.o.	2023
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	1 702	1 663	2 018
Segment odzieżowy	799	760	1 026
Segment jubilerski	903	903	992
VRG S.A.	746	746	931

Liczba dni szkoleń	2022	2022 bez WSM Factory sp. z o.o.	2023
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	3 859	3 851	4 430
Segment odzieżowy	1 883	1 874	2 039
Segment jubilerski	1 977	1 977	2 390
VRG S.A.	1 859	1 859	1 782

Zasady wynagradzania w Spółce opisuje Regulamin Wynagradzania VRG S.A., zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy. Wynagrodzenie zasadnicze jest indywidualnie ustalone w umowie o pracę, w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom oraz kompetencjom pracownika, z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje łączne wynagrodzenie brutto ustalone w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy. Systemy motywacyjne stosowane w Spółce premiuje osiągnięcie wyznaczonych wskaźników, m. in. takich jak: poziom sprzedaży (kryterium dla pracowników salonów i pracowników, którzy mają bezpośredni wpływ na realizację poziomu sprzedaży), poziom określonych wskaźników finansowych Spółki (kryterium dla kadry menadżerskiej), czy realizację wyznaczonych celów. Spółka przykłada szczególną wagę do rozwijania przejrzystych systemów motywacyjnych, weryfikuje ich skuteczność i dostosowuje do zmieniających się warunków ekonomicznych.

Spółka w 2023 roku wdrożyła w centrali proces rocznej Oceny Pracowniczej, propagujący przekazywanie informacji zwrotnej pracownikom co do osiągniętych przez nich rezultatów pracy. Proces ten wspiera także ustalenie planów rozwoju, które są z kolei bazą

do konstrukcji planów szkoleniowych. W 2023 roku w Spółce przeprowadzono wśród pracowników centrali anonimową ankietę satysfakcji z pracy. Wyniki Ankiety posłużyły do planowania działań i aktywności wspierających pożądany rozwój kultury organizacyjnej Spółki. Zarówno proces Oceny Pracowniczej, jak i Ankieta satysfakcji z pracy wśród pracowników centrali VRG S.A. będą kontynuowane w 2024 roku.

Pracownicy otrzymują wynagrodzenie ustalone w oparciu o ich kwalifikacje, doświadczenie zawodowe i inne wymagane kompetencje. Zarówno Spółka, jak i Grupa Kapitałowa dokonały analizy wynagrodzeń w podziale na grupy stanowisk oraz płeć uwzględniając w niej wszystkich pracowników wraz z Zarządem Spółki oraz spółek zależnych. Na poziomie Spółki w 2023 roku różnica w średnim wynagrodzeniu kobiet versus mężczyzn wynosi 33% (30% w 2022 roku), a na poziomie Grupy Kapitałowej 36% (stabilnie r/r). Poszukując źródła tych różnic, w 2023 r. został zrealizowany projekt wartościowania stanowisk pracy. W jego wyniku powstała koncepcja rozwoju polityki wynagrodzeń, która jest wdrażana począwszy od 2024 r., jako jeden z kluczowych procesów HR w Spółce. W ramach projektu wartościowania stanowisk pracy powstał taryfikator stanowisk (z wyłączeniem Zarządu Spółki), w ramach którego przeanalizowano lukę płacową na poszczególnych poziomach taryfikatora w oparciu o średnie wynagrodzenie zasadnicze (system premiowy oparty jest na wskaźnikach biznesowych niezależnych od płci pracowników). Wyniki wskazują, że luka płacowa ustalona na podstawie średniego wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych poziomach średnio dla wszystkich pracowników jest znacząco niższa niż uśrednione wartości obliczane na poziomie Spółki i Grupy Kapitałowej. Analizując dane zagregowane, warto podkreślić, że na wysokość podawanych danych istotnie wpływają systemy motywacyjne. Ważnym elementem wynagrodzenia pracowników i kierowników salonów jest premia powiązana bezpośrednio z wynikami sprzedaży. Wysokość wynagrodzenia pracowników salonów zależy zatem od indywidualnych starań czy też lokalizacji salonu, w którym są zatrudnieni. Innym elementem, na który należy zwrócić uwagę analizując prezentowane wyniki jest struktura zatrudnienia według płci – kobiety stanowią 86% pracowników Spółki i 87% pracowników Grupy Kapitałowej, a tym samym są dominującą grupą również wśród pracowników salonów. Zarząd Spółki uważa, iż zarówno pracownicy Spółki, jak i Grupy Kapitałowej są wynagradzani odpowiednio do ich zaangażowania w pracę na rzecz Spółki i Grupy Kapitałowej. Zarząd będzie kontynuował analizy i działania, mające na celu przeciwdziałanie powstawania i istnienia różnic.

PROMUJEMY SPORT I ZDROWY STYL ŻYCIA

Grupa Kapitałowa i Spółka angażują się w kampanie oraz inicjatywy, które uważają za wartościowe dla swoich interesariuszy, a także zgodne z wizerunkiem marek oraz wartościami Grupy Kapitałowej. VRG S.A. w szczególności angażuje się w promocję sportu, będąc partnerem znanych i cenionych polskich sportowców z różnorodnych dziedzin sportu. Komunikacja marketingowa związana ze sportem to nie tylko odświeżenie i zdynamizowanie wizerunku poprzez połączenie go z dziedzinami sportu, które pasują do profilu i zainteresowań klienta marki, ale również promocja pozytywnych postaw takich jak dążenie do celu, konsekwencja oraz sukces. Po kooperacji z Robertem Lewandowskim, Kamilem Stochem, Piotrem Żyłą czy Dawidem Kubackim, marka Vistula nadal angażuje się w promowanie zdrowego stylu życia i wartościowych postaw mężczyzn, zaangażowanych w różne dziedziny sportu. W latach 2016-2023 Vistula była Oficjalnym Partnerem Polskiego Związku Piłki Nożnej ubierając polską reprezentację w formalne stroje podczas Mistrzostw Świata w Piłce Nożnej czy na Mistrzostwa Europy. Natomiast w 2022 roku marka zaprzestała kontynuacji projektu „Vistula z Pasją”, a w 2023 nawiązała współpracę z polskimi sportowcami: Rafałem Jonkiszem, akrobatą, podróżnikiem i influencerem oraz Rafałem Rulskim, polskim mistrzem wyścigów samochodowych i konstruktorem symulatorów do simracingu.

Inicjatywy związane z promocją polskich sportowców, to nie jedyny obszar związany z promocją aktywnego trybu życia. Od 2017 roku VRG angażuje się w projekt wsparcia inicjatywy biegu charytatywnego Poland Business Run – w samym 2023 roku Spółka finansowo umożliwiła uczestnictwo w projekcie sześciu drużynom i przy okazji pomogła wesprzeć finansowo osoby po amputacjach lub niepełnosprawności kończyn dolnych. Inicjatywa miała na celu nie tylko wsparcie osób z niepełnosprawnością, ale też promocję aktywnego stylu życia i integrację społeczności lokalnej z biznesem. Spółka umożliwiła pracownikom pokazanie swoich talentów sportowych i zachęciła innych do rozpoczęcia podobnych aktywności. Ze względu na pozytywny oddźwięk akcji wśród pracowników, drużyny z VRG sukcesywnie wspierają tę akcję swoją sportową obecnością. Ponadto, Spółka (poprzez służby BHP) prowadzi programy edukacyjne kierowane do pracowników: „Ochrona przeciwpożarowa”, czy „Prawidłowe zachowania w sytuacjach zagrażających zdrowiu i życiu”, propagujące właściwe postawy w zakresie ochrony zdrowia w miejscu pracy. Dodatkowo służby BHP VRG S.A. rozpoczęły w 2023 roku edukację kierowników salonów w zakresie „Pierwsza pomoc w stanach zagrożenia życia” poprzez organizację całodziennego, stacjonarnego szkolenia. Szkolenie prowadzone było przez ratowników medycznych i składało się z części teoretycznej jak i praktycznej.

Grupa współfinansuje pracownikom karty Medicover Sport, wszyscy pracownicy mogą przystąpić do programu opieki zdrowotnej (wszyscy pracownicy w centrali VRG S.A. oraz wszyscy pracownicy salonów zatrudnieni na umowę o pracę już od pierwszego dnia zatrudnienia) i ubezpieczenia na życie. W 2023 roku W.KRUK prowadził i uczestniczył w akcjach związanych z promocją zdrowego stylu życia, profilaktyką zdrowotną, takich jak m.in.: dofinansowanie do kart Medicover Sport dla pracowników, szkolenia w ramach

zapobiegania problemom zdrowotnym pracowników – w 2022 szkolenie z budżetu województwa małopolskiego „Zachowaj Balans”, udział w wydarzeniach sportowych (Business Run).

W centrali Grupy Kapitałowej obowiązują elastyczne godziny pracy. W Spółce, w wybranych działach, pracownik może rozpocząć pracę między 7 a 9 rano. W 2023 roku zarówno w VRG S.A. jak i W.KRUK wprowadzono Regulamin Pracy Zdalnej, który uregulował zasady świadczenia pracy zdalnej w oparciu o obowiązujące przepisy prawa pracy. Pracownicy salonów pracują w tzw. równoważnym systemie czasu pracy. Kierownicy salonów układając grafiki czasu pracy uwzględniają potrzeby pracowników dotyczące czasu rozpoczynania pracy, dni wolnych, tak aby zabezpieczyć obsadę etatową salonu i przestrzegać obowiązujących przepisów. Łącznie w Spółce w 2023 roku wykazano 570 nadgodzin, wzrost o 5% r/r. W 2023 roku pracownicy Grupy Kapitałowej przepracowali 3 886 nadgodzin, spadek o 28% r/r w odniesieniu do porównywalnej bazy. Mniejszy wzrost na poziomie Grupy Kapitałowej niż na poziomie Spółki wynika ze spadku nadgodzin w Deni Cler oraz W.KRUK. W odniesieniu do W.KRUK spadek nadgodzin wynika ze świadomej promocji zbalansowanego łączenia życia prywatnego z zawodowym. Od 2022 r. W.KRUK prowadzi projekt „2 Godziny dla Rodziny”, w ramach którego pracownicy otrzymują dodatkowe 2 godziny wolne od pracy na rzecz spędzania czasu z najbliższymi. Mają również możliwość wzięcia udziału w konkursie i zdobycia symbolicznych nagród. Do programu „2 Godziny dla Rodziny” w 2023 r. przystąpiła również Spółka VRG S.A.

KULTYWUJEMY RZEMIOSŁO I TRADYCYJNE ZAWODY

Tradycja, przywiązanie do wysokiej jakości wykonania i rękodzieła pozostają ważnymi wartościami dla Grupy Kapitałowej. Korzystając z nowoczesnych materiałów, technik oraz wzornictwa, Grupa Kapitałowa kultywuje tradycyjne zawody jakimi są krawiectwo i jubilerstwo. W segmencie odzieżowym VRG S.A. prowadzi działania wspierające proces budowania postrzegania marki Vistula jako „Narodowego Krawca”, czyli marki, która kontynuuje tradycję polskiego krawiectwa, dbając o elegancki wygląd Polaków w sytuacjach oficjalnych oraz codziennych. Grupa Kapitałowa i Spółka regularnie ubierają czołowych polskich aktorów i artystów na najważniejsze wydarzenia kulturalne, przykładowo marka ubrała czołowych polskich artystów na ceremonię wręczenia Polskich Nagród Filmowych Orły 2024. W misję tę wpisuje się także współpraca z państwowymi instytucjami kultury i sztuki. VRG S.A. sponсорuje stroje do wybranych sztuk teatralnych (w 2022 roku ubrała aktorów na spektakl „Nic się nie stało”, który jest połączeniem pasji i miłości do futbolu), a we wcześniejszych latach ubierała pracowników Muzeum Narodowego w Krakowie oraz pracowników Łazienek Królewskich w Warszawie.

Podobne działania prowadzi marka Bytom, która w ramach szerszej współpracy w 2021 i 2022 roku ubierała pracowników Zamku Królewskiego na Wawelu w Krakowie. Kwintesencją tej współpracy była limitowana kolekcja z fragmentami arrasów króla Zygmunta Augusta, której sesja zdjęciowa w ramach kolekcji Jesień/Zima 2022 miała miejsce na Wawelu. Działania te wpisują się w aktywność marki na rzecz promocji polskiej kultury i wizji nowoczesnego krawiectwa. W ostatnich latach marka Bytom prezentowała w swoich kolekcjach i przekazie marketingowym twórczość oraz wybitne postacie polskiej sztuki, tj. kolekcję z nadrukami obrazów Zdzisława Beksińskiego powstałą we współpracy z Muzeum Historycznym w Sanoku, jak również jej kolejną odsłonę wprowadzoną do sprzedaży, w sezonie Jesień/Zima 2022, kolekcję produktów z nadrukami grafik z plakatów Andrzeja Pągowskiego, jednego z najbardziej znanych polskich grafików i plakacistów czy kolejną limitowaną kolekcję będącą kontynuacją przedstawienia wybranych i charakterystycznych dzieł Zdzisława Beksińskiego, a w sezonie Jesień/Zima 2023 wprowadzona została do sprzedaży kolejna limitowana kolekcja, inspirowana twórczością wybitnego polskiego pisarza, filozofa i futurologa, uznanego za jednego z najważniejszych autorów gatunku science fiction - Stanisława Lema. Marka Bytom promuje sztukę także poprzez współpracę z różnymi instytucjami – marka została Partnerem Wspierającym 14., 15. i 16. Międzynarodowego Konkursu Kina Niezależnego Mastercard Off Camera, była również partnerem I Koncertu Laureatów XVIII Międzynarodowego Konkursu Pianistycznego im. Fryderyka Chopina, który odbył się w Teatrze Wielkim – Operze Narodowej w Warszawie oraz po raz trzeci Partnerem festiwalu Zaduszki Jazzowe.

VRG S.A. współpracuje z biurem karier wybranych uczelni, a część pracowników współpracuje z uczelniami zawodowymi dzieląc się posiadaną wiedzą dotyczącą sztuki krawiectwa i projektowania ze studentami. Ponadto, różne działy w strukturze organizacyjnej Grupy pomagają studentom w tworzeniu wybranych prac magisterskich, dostarczając dane i wyjaśnienia, jak i oferując staże. W 2023 roku marki Vistula, Bytom, Wólczanka nagrodziły Absolwentów pokazu dyplomowego Międzynarodowej Szkoły Kostiumografii i Projektowania Ubioru stażami w centrali firmy. W.KRUK, jako najstarsza marka jubilerska w Polsce, z ponad 180-letnią tradycją w wytwórstwie biżuterii, angażuje się w kultywowanie rzemiosła złotniczego. Od 2021 roku Manufaktura W.KRUK współpracuje z Zespołem Szkół Budownictwa Nr 1 w Poznaniu i rodzicami uczniów. W.KRUK jest patronem klasy złotniczej, której uczniom udostępnia wyposażone pomieszczenia do praktycznej nauki zawodu na terenie Manufaktury. Nauczycielami w klasie złotniczej są dwie osoby będące pracownikami Manufaktury oraz jeden emerytowany pracownik.

Marka W.KRUK kieruje swoją komunikacją w przeważającej mierze do kobiet, jednak dążąc do wspierania różnorodności, w portfolio W.KRUK pojawia się coraz więcej kolekcji inkluzywnych, które dają wolność wyboru. Marka nie definiuje czy są dla kobiet lub

mężczyzn. W komunikacji marka zaznacza równość i różnorodność w wyrażaniu swojego stylu. W działaniach marketingowych mówi językiem bliskim wartościom współczesnych Polek i Polaków. Od kilku lat marka co roku prezentuje autorskie kolekcje biżuterii zaprojektowane we współpracy ze znanymi i wpływowymi kobietami. Wśród ambasaderek W.KRUK, które stworzyły swoją autorską kolekcję biżuterii są Natalia Kukulska wraz z Michałem Dąbrówką, Magda Motek, Martyna Wojciechowska, Ewa Chodakowska, Magdalena Cielecka, Maja Ostaszewska, Alicja Bachleđa-Curuś, Kinga Rusin oraz Anna Maria Jopek. Kolekcje te inspirowane są wartościami takimi jak przyjaźń czy też wolność (w realizacji marzeń) i symbolizują przesłania, takie jak np. motywowanie do wytrwałego dążenia do osobistych celów. W działaniach marketingowych W.KRUK poświęca wiele miejsca na treści i aktywacje związane z w/w wartościami i przesłaniami, których wyjątkowym symbolem pozostaje biżuteria marki. Najstarsza polska firma jubilerska jest też od lat partnerem plebiscytu Srebrne Jabłka PANI. Jako marka ponadczasowa i skupiona na emocjach takich jak miłość, W.KRUK wspiera aktywność redakcji PANI w nagradzaniu wyjątkowych historii miłości opisywanych co roku na łamach magazynu. W 2023 roku W.KRUK został partnerem obchodów 23-lecia magazynu ELLE DECORATION, podczas których nagrodił zwycięzców plebiscytu dla designerów. W ten sposób W.KRUK podkreślał wagę rzemiosła oraz uznanie dla polskich twórców i projektantów, wchodząc w rolę „mecenasa rzemiosła i designu”. W 2023 r. W.KRUK doceniając unikalne kompetencje Zespołu Manufaktury, zorganizował wewnętrzne wydarzenie dla pracowników – Dzień Św. Eligiusza, czyli dzień patrona złotników i złotniczek, zegarmistrzów i zegarmistrzyń oraz wielu innych zawodów związanych z pracą w metalu. W 2023 r. W.KRUK rozpoczął wielokanałową kampanię „Rzemiosło Jest Piękne”, która podkreśla mistrzostwo jubilerskie, wiedzę i wyjątkowe umiejętności zespołu Manufaktury W.KRUK, łączenie tradycyjnych technik wytwarzania biżuterii z nowoczesnymi rozwiązaniami, piękne wzornictwo oraz unikalne podejście do każdego projektu jubilerskiego.

Projekty realizowane dzięki współpracy z

PIOT

Rada Sektorowa ds. Kompetencji Moda i Innowacyjne Tekstylna powstała w październiku 2016 roku jako inicjatywa wypływająca z potrzeb branży polegających na dostosowaniu wiedzy, umiejętności i kompetencji do wymogów zmieniającego się rynku. Jest to projekt finansowany z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój Oś priorytetowa II – Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji. Liderem projektu jest Związek Przedsiębiorców Przemysłu Mody LEWIATAN a partnerem projektu, który ma trwać w latach 2016-2023 jest Związek Pracodawców Przemysłu Odzieżowego i Tekstylnego – PIOT.

W 2023 roku odbyły się ostatnie działania w projekcie.

We wszystkich poniższych działaniach Spółka VRG S.A. brała udział jako pracodawca sektorowy, doradca sektorowy, bądź konsultant opracowanych przez ekspertów dokumentów.

- opracowano aktualizację poradnika dla doradców zawodowych, dla sektora odzieżowego, tekstylnego i skórzanego oraz aktualizację poradnika dla instruktorów zawodu w dla sektora odzieżowego, tekstylnego i skórzanego w wersji elektronicznej, mając na uwadze głębokie zmiany jakie zaszły zarówno w systemie oświaty jak i w sektorze, każdy z dokumentów został de facto stworzony od początku w oparciu o obecnie obowiązujący system kształcenia, stan sektora i stworzone przez radę powiązania pomiędzy biznesem a edukacją, przedsiębiorstwa sektorowe opiniowały dokumenty, aby wiedza zawarta w poradnikach była zgodna z aktualnym stanem przedsiębiorstwa zarówno zakresie organizacji, przedsiębiorstw, prowadzonych procesów produkcji, stosowanych maszyn, urządzeń, technologii oraz używanych do produkcji materiałów;
- opracowano aktualizację rekomendacji strategicznych Rady Sektorowej z prognozą dla sektora do roku 2027, aktualizując je o zmiany jakie zaszły od roku 2019 i wytyczając działania które są koniecznością dla dalszego rozwoju sektora, szczególnie w zakresie budowania przewag konkurencyjnych sektora odnosząc się do rozwoju e-commerce i wdrażania gospodarki cyrkularnej;
- opracowano program rekomendowanych szkoleń dla sektora w zakresie wdrażania gospodarki obiegu zamkniętego niezwykle potrzebny i konieczny do natychmiastowego wdrożenia, mając na uwadze wymagania stawiane sektorowi od 1 stycznia 2025 w zakresie niwelowania szkodliwego śladu środowiskowego szczególnie wobec wdrożonej Strategii UE dla sektora tekstylnego - odzieżowego. Brak fachowców na rynku wymaga na przedsiębiorstwach szkolenie pracowników w tym zakresie;
- zorganizowano drugą edycję warsztatów dla instruktorów zawodu - innowacyjny sektor odzieżowo - tekstylny i warsztatów dla doradców zawodowych ścieżka kariery w innowacyjnym sektorze odzieżowo - tekstylnym przekazując doradcom i instruktorom kompendium wiedzy o sektorze i wymaganiom stawianym przed pracownikami w zakresie kwalifikacji i umiejętności;
- opracowano rekomendowane nowe kwalifikacji rynkowych zgodnych z oczekiwaniem pracodawców wobec konieczności stosowania gospodarki obiegu zamkniętego i e-commerce zgodne z opisem wymagań stawianych w zakresie pozyskania wiedzy i umiejętności w każdej z opisanych kwalifikacji;
- przy wykorzystaniu rekomendacji przedsiębiorstw, opracowano program optymalnego cyklu szkoleń dla nowo przyjmowanych osób do sektora zgodnych z zapotrzebowaniem pracodawców, którzy przyjmują osoby bez kwalifikacji i potrzebują szybkiego wdrożenia pracowników do pracy;
- przeprowadzono badania fokusowe w postaci ankietowania i wywiadów telefonicznych. Zrealizowano badania i monitoring sektora w odniesieniu do obszarów istotnych dla działalności przedsiębiorstw – rynek zaopatrzenia, nowe technologie, nowe funkcjonalne materiały, dystrybucja z punktu widzenia kwalifikacji kadr. Z badań i monitoringu przygotowano raport podsumowujący przeprowadzone badania. Dodatkowo

- przeprowadzono badania porównawcze - poszukiwane kompetencje na rynku pracy w sektorze a kompetencje absolwentów szkół średnich, które obrazuje luki występujące w edukacji zawodowej, które powinny być uzgodnione po konsultacjach z przedsiębiorstwami w programach nauczania i planach praktyk, tak aby absolwenci szkół mogli bez dodatkowych szkoleń rozpocząć pracę po zakończonej edukacji;
- przygotowano i przeprowadzono cykl wydarzeń promujących sektor i edukację zawodową dla sektora m.in. Dni Kariery – Razem dla Przemysłu Mody, debatę sektorową oraz konferencję ogólnopolską z udziałem przedstawicieli EURATEX.

W roku 2023 przedsiębiorstwa sektorowe brały udział poprzez PIOT w konsultacjach dotyczących wdrożenia polityki innowacyjności i kształtowania w nowej perspektywie konkursów dla sektora na wsparcie procesów związanych z wdrażaniem nowych technologii i cyfryzacji przedsiębiorstw.

PIOT bierze udział w pracach nad nowelizacją ustawy o odpadach, która zakłada m.in. przejście odpowiedzialności przez przedsiębiorstwa za wyroby wprowadzane na rynek i ich cykl życia. Przepisy są konsultowane z przedsiębiorstwami. PIOT pozyskał środki na utworzenie Branżowego Centrum Umiejętności, w ciągu kolejnych dwóch lat przedsiębiorstwa sektorowe będą korzystać z bezpłatnych praktycznych szkoleń kadr, założenia działalności BCU i plany szkoleń były konsultowane z przedsiębiorstwami.

W międzynarodowej współpracy sektorowej w roku 2023 we wszystkich poniższych działaniach VRG S.A. brała udział jako pracodawca sektorowy, doradca sektorowy, bądź konsultant opracowanych przez ekspertów dokumentów:

- uczestnictwo w pracach stałego zespołu monitorującego zużycie niebezpiecznych chemicznych substancji wykorzystywanych do produkcji wyrobów tekstylnych,

- opiniowanie rewizji przepisów Reach (rozporządzenie Unii Europejskiej, przyjęte w celu poprawy ochrony zdrowia ludzkiego i środowiska przed zagrożeniami, jakie mogą stwarzać chemikalia, przy jednoczesnym zwiększeniu konkurencyjności przemysłu chemicznego w UE) i BAT („Najlepsze Dostępne Techniki” jako najbardziej efektywny oraz zaawansowany poziom technologii i metod prowadzenia danej działalności, wykorzystywany jako podstawa ustalania granicznych wielkości emisyjnych mających na celu zapobieganie emisjom lub, jeśli jest to praktycznie niemożliwe, ograniczanie emisji i wpływu na środowisko jako całość),

- uczestnictwo w pracach DG Grow poświęconym wdrażaniu Europejskiej Strategii Rozwoju Konkurencyjności Sektora Odzieżowego i Tekstylnego,

- udział w posiedzeniach Komitetu ds. CSR w sektorze. Na posiedzeniach omawiane były zadania wdrażane przez kraje UE w ramach przyjętej strategii CSR - głównie koncentrowały się na społecznej odpowiedzialności w łańcuchu dostaw.

- udział w pracach grupy roboczej Euratex – Zrównoważony Rozwój – Komitet w 2023r. zajmował się: pracami nad wdrożeniem Strategii UE na rzecz zrównoważonych wyrobów włókienniczych w obiegu zamkniętym poprzez opisywanie, opiniowanie i tworzenie stanowisk sektora do zagadnień:

- wprowadzenia obowiązkowych wymogów dotyczących ekoprojektowania;
- zaprzestanie niszczenia niesprzedanych lub zwróconych wyrobów włókienniczych
- zwalczania zanieczyszczenia mikrodrobinami plastiku;
- wprowadzania wymogów informacyjnych i cyfrowego paszportu produktu;
- rozszerzonej odpowiedzialności producenta oraz wspieranie ponownego użycia i recyklingu odpadów włókienniczych;
- stworzenie ścieżki przejściowej dla ekosystemu włókienniczego przyszłości;
- odwrócenie nadprodukcji i nadmiernej konsumpcji odzieży;
- zapewnienie uczciwej konkurencji;
- wspieranie badań, innowacji i inwestycji;
- rozwijanie umiejętności potrzebnych do transformacji ekologicznej i cyfrowej.

- udział w pracach Skills Committee w Euratex. Wraz z partnerami z państw UE w ramach Pact for Skills for T&C Sector, które koncentrują się na ustanowieniu instrumentów wsparcia przedsiębiorstw europejskich w rozwoju kadr, podnoszenia ich kompetencji i kwalifikacji oraz promocją zawodów sektorowych w świetle permanentnego braku kadr,

- udział w Forum PRO w Helsinkach – spotkanie dotyczyło organizacji prac, podstaw prawnych, zasad działalności i usytuowaniu PRO w krajach członkowskich po wejściu w życie znowelizowanej dyrektywy odpadowej wprowadzającej Rozszerzoną Odpowiedzialność producentów za wyroby wprowadzane na rynek. PIOT z członkami podjął inicjatywę stworzenia PRO przy PIOT.

DBAMY O BEZPIECZEŃSTWO PRACY

Bezpieczeństwo pracy pracowników oraz współpracowników jest priorytetem dla Zarządu Spółki i dla Grupy Kapitałowej. W Grupie wdrożone są procedury i instrukcje BHP (Bezpieczeństwo i Higiena Pracy), a także wytyczne dotyczące bezpieczeństwa przeciwpożarowego. Zatrudnione są również dedykowane osoby (pracownicy służby BHP), których zadanie polega na upewnianiu się, iż wszelkie regulacje są stosowane w praktyce. VRG S.A. wraz ze spółkami z Grupy Kapitałowej posiadają Politykę Bezpieczeństwa Pracy, która określa długoterminowe cele i zasady, którymi kieruje się Zarząd w realizacji postawionych zadań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpieczeństwa pożarowego. Celem jest zapewnienie jak najbezpieczniejszych warunków pracy, a w ślad za tym minimalizacja ryzyka zawodowego oraz wyrobienie wśród pracowników nawyków zmierzających do maksymalnego ograniczenia ryzyka przy realizowanych zadaniach. Skuteczność zarządzania bezpieczeństwem pracy wynika z dokładnego sprecyzowania, kto za co odpowiada oraz w jaki sposób przebiega współpraca przy realizacji zadań. System obejmuje więc Zarząd (który jest odpowiedzialny za całość zagadnień związanych z BHP i ochroną przeciwpożarową), dyrektorów i kierowników (odpowiedzialnych m.in. za opracowywanie i wdrażanie instrukcji, organizowanie stanowisk pracy, egzekwowanie przestrzegania przepisów i zasad przez pracowników) oraz pracowników (których obowiązkiem jest m.in. znać zasady BHP i brać udział w szkoleniach, zawiadamiać przełożonych o zagrożeniach i ryzykach, wykonywanie pracy w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa).

Służba BHP realizuje postanowienia Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 02.09.1997 roku w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy, z późniejszymi zmianami. Posiadana polityka precyzuje zadania i obowiązki pracownika i osób kierujących. Kładzie ona nacisk na odpowiednią identyfikację zagrożeń dla potrzeb rzetelnej i obiektywnej oceny ryzyka zawodowego (czyli prawdopodobieństwa wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą powodujących straty, w szczególności wystąpienie u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub sposobu jej wykonywania). Analiza ryzyka zawodowego realizowana jest przez powoływane zespoły przy współpracy ze służbą BHP. Jest ona aktualizowana: obowiązkowo raz na dwa lata, w związku ze zmianą technologii, w przypadku stwierdzenia przekroczenia czynników szkodliwych i niebezpiecznych w środowisku pracy lub na wniosek uprawnionych instytucji zewnętrznych. Wszystko to przyczynia się do niskiej liczby wypadków zarówno w Spółce jak i w Grupie Kapitałowej. W VRG S.A. jak i w Grupie Kapitałowej w analizowanych latach nie zanotowano ciężkich i śmiertelnych wypadków przy pracy. Poniżej zaprezentowane są podstawowe statystyki dotyczące obszaru. Utrzymane niskie liczby wypadków zarówno na poziomie Spółki jak i Grupy Kapitałowej wynikają przede wszystkim ze stale podnoszonej wśród pracowników świadomości dotyczącej bezpiecznego wykonywania pracy, oraz prawidłowego zachowania w sytuacjach zagrożenia a także z regularnie przeprowadzanych kontroli stanu bezpieczeństwa zarówno w salo-
nach firmowych, jak i biurach oraz jednostkach terenowych.

Liczba wypadków przy pracy	2022	2022 bez WSM Factory Sp. z o.o.	2023
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	5	4	7
Segment odzieżowy	4	3	4
Segment jubilerski	1	1	3
VRG S.A.	2	2	3

Wskaźnik częstości wypadków	2022	2022 bez WSM Factory Sp. z o.o.	2023
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	2,1	1,9	3,4
Segment odzieżowy	3,0	2,6	3,7
Segment jubilerski	1,0	1,0	3,0
VRG S.A.	2,0	2,0	3,2

Liczba dni z niezdolnością do pracy	2022	2022 bez WSM Factory Sp. z o.o.	2023
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	196	143	441
Segment odzieżowy	185	132	110

Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy Kapitałowej VRG S.A. i VRG S.A.

Segment jubilerski	11	11	331
VRG S.A.	125	125	72

Wskaźnik ciężkości wypadków	2022	2022 bez WSM Factory Sp. z o.o.	2023
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	39,2	35,8	63,0
Segment odzieżowy	46,3	44,0	27,5
Segment jubilerski	11,0	11,0	110,3
VRG S.A.	62,5	62,5	24,0

Relatywnie niska wypadkowość jest również wynikiem regularnie prowadzonych szkoleń BHP. W porównaniu z rokiem poprzednim, liczba wypadków wzrosła i wypadki te skutkowały większą liczbą dni niezdolności do pracy w stosunku do wypadków z roku 2022, w wyniku czego nastąpił wzrost wskaźnika ciężkości wypadków. Wartości za 2023 rok – choć wyższe r/r – nie odbiegały od wartości notowanych w Grupie Kapitałowej we wcześniejszych latach. Szkolenia z zakresu BHP uregulowane są przez Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (z późn. zm.) oraz dokumentami wewnętrznymi w poszczególnych spółkach Grupy Kapitałowej. Wytyczne w tym zakresie zapewniają uczestnikom szkoleń: (1) zaznajomienie się z czynnikami środowiska pracy mogącymi powodować zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników podczas pracy oraz z odpowiednimi środkami i działaniami zapobiegawczymi, (2) poznanie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, ppoż., w zakresie niezbędnym do wykonywania pracy w zakładzie pracy i na określonym stanowisku pracy, a także związanych z pracą obowiązków i odpowiedzialności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, ppoż. oraz (3) nabycie umiejętności wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie i innych osób, postępowania w sytuacjach awaryjnych oraz udzielenia pomocy osobie, która uległa wypadkowi. W celu prawidłowego przekazania wiedzy i umiejętności pracownikom, programy opracowywane są dla określonych grup stanowisk. Programy szkolenia wstępnego oraz szkolenia okresowego, określające szczegółową tematykę, formy realizacji i czas trwania szkolenia, dla poszczególnych grup stanowisk opracowuje służba BHP. W 2023 roku VRG S.A. przeszkoliła w zakresie BHP łącznie 585 osoby (+19,6% r/r), a Grupa Kapitałowa 1 291 osoby (+2,9%, ale 21,4% r/r w porównaniu do bazy bez WSM Factory Sp. z o.o.). Wzrost całkowitej liczby przeszkolonych osób wynika ze wzrostu liczby szkoleń okresowych w VRG S.A. (do końca roku 2023 należało uaktualnić wszystkie zaległe szkolenie z zakresu BHP).

Liczba przeszkolonych pracowników w ramach wstępnych szkoleń BHP	2022	2022 bez WSM Factory Sp. z o.o.	2023
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	642	633	629
Segment odzieżowy	352	343	356
Segment jubilerski	290	290	273
VRG S.A.	319	319	275

Liczba przeszkolonych pracowników w ramach okresowych szkoleń BHP	2022	2022 bez WSM Factory Sp. z o.o.	2023
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	613	430	662
Segment odzieżowy	387	204	340
Segment jubilerski	226	226	322
VRG S.A.	170	170	310

Całkowita liczba przeszkolonych pracowników w ramach szkoleń BHP	2022	2022 bez WSM Factory Sp. z o.o.	2023
Grupa Kapitałowa VRG S.A.	1 255	1 063	1 291
Segment odzieżowy	739	547	696
Segment jubilerski	516	516	595

VRG S.A.	489	489	585
-----------------	------------	------------	------------

Osobne dokumenty wewnętrzne regulują działania Komisji ds. bezpieczeństwa i higieny pracy w tych Spółkach, w których została powołana. W skład komisji wchodzi osoby wyłonione z grona pracowników. Zadaniem Komisji jest dokonywanie przeglądów warunków pracy, oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, opiniowanie podejmowanych przez Zarząd Spółki środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy oraz współdziałanie z Zarządem Spółki w realizacji obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

WSPIERAMY WAŻNE SPOŁECZNIE AKCJE

Grupa Kapitałowa i Spółka angażują się w szereg społecznie istotnych działań dla pracowników, społeczności lokalnych oraz swoich klientów. Są one uzależnione od bieżącej sytuacji w kraju. W latach 2022 W.KRUK kontynuował akcję wsparcia służb medycznych rozpoczętą podczas pandemii, a po agresji Rosji na Ukrainę, działania marek zostały zorientowane na wsparcie Ukraińców i Ukrainek. Zarówno VRG S.A. jak i W.KRUK przekazały wsparcie finansowe Polskiej Akcji Humanitarnej. Zarówno Spółka jak i Grupa Kapitałowa zapewniły pracownikom z Ukrainy wsparcie finansowe. Poszczególne marki w swoim zakresie wsparły również potrzebujących przez przekazanie odzieży. Dodatkowo, w 2022 W.KRUK wspólnie z pracownikami zaangażował się w akcję Szlachetna Paczka – zaangażowanie było kontynuowane w kolejnym roku. W 2023 roku pracownicy VRG S.A. również przystąpili do akcji pomocy.

Od 2020 roku W.KRUK oferuje specjalnie zaprojektowaną zawieszkę-beads, będącą symbolem fundacji Martyny Wojciechowskiej, UNaweza. Organizacja ta, w Polsce i na świecie, daje kobietom skrzydła, poprzez wyrównywanie szans ekonomicznych, społecznych i prawnych. W.KRUK wspiera działalność UNaweza i przeznaczają od 2020 roku 20% łącznej wartości przychodu netto, a od III kwartału 2021 całkowity dochód ze sprzedaży beadsów Freedom UNLIMITED UNaweza na jej cele statutowe. Również w 31 edycji finału WOŚP, w ramach akcji Rzeczy od serca, W.KRUK przekazał na aukcję zestaw biżuterii zaprojektowanej we współpracy z Martyną Wojciechowską wraz z zaproszeniem na wycieczkę do Manufaktury W.KRUK.

VRG S.A. w 2023 roku kontynuowała wsparcie dla Fundacji Zdążyć z pomocą, poprzez zbiórkę odzieży zarówno w centrali spółki, jak i kilku salonach marki Wólczanka. Misją Fundacji jest realizacja ogólnokrajowego Programu „Zdążyć z pomocą”, którego celem jest ratowanie zagrożonego życia dzieci, przywracanie im zdrowia, wspieranie ich edukacji i pomoc w trudnych warunkach materialnych. W 2022 roku marka Wólczanka wsparła akcję Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy, przeprowadzając zbiórkę pieniędzy w siedzibie VRG S.A. oraz organizując licytację profesjonalnej sesji zdjęciowej, zorganizowanej przez markę.

PRODUKUJEMY I SPRZEDAJEMY ODPOWIEDZIALNIE

Odpowiedzialna produkcja i sprzedaż to kwestie, które coraz mocniej obecne są na agendzie wszystkich marek Spółki i Grupy Kapitałowej. W kolekcjach segmentu odzieżowego krok po kroku wprowadzone są nowoczesne i ekologiczne tkaniny (tj. bawełna organiczna, bawełna z recyklingu, puch naturalny z certyfikatem RDS, len organiczny, eko wiskoza oraz włókna sztuczne z recyklingu). W efekcie wielomiesięcznych działań podjętych w 2023 roku, w sezonie Wiosna/Lato 2024 kolekcje marek Spółki będą zawierać minimum 20% modelokolorów odzieży w każdej marce i minimum 25% sztuk odzieży z wykorzystaniem certyfikowanych surowców o ekologicznym podłożu. Jednocześnie marki segmentu odzieżowego konsekwentnie realizują podjęte pod koniec 2019 roku VRG S.A. zobowiązanie w postaci przystąpienia do programu Otwarte Klatki. Od sezonu Wiosna/Lato 2020 marki zrezygnowały z wykorzystywania naturalnych futer w swoich kolekcjach. Przyjęta polityka fur-free jest potwierdzeniem zaangażowania VRG S.A. i Grupy w działania na rzecz oferowania etycznych rozwiązań i produktów, które wykonano z poszanowaniem zwierząt i środowiska naturalnego.

Oprócz coraz bardziej odpowiedzialnej produkcji prowadzimy również działania na rzecz zmniejszenia śladu węglowego również poprzez uczestnictwo i wsparcie działań z obszaru cyrkularności. Marki odzieżowe w 2023 roku marka wsparły akcją „Ubrania do oddania” (Wólczanka i Deni Cler Milano cały rok, Bytom w II półroczu). W wybranych salonach stacjonarnych marek w największych miastach można było oddać niepotrzebną odzież do dedykowanych boksów lub zamówić bezpłatnego kuriera przez stronę internetową, aby ten odebrał ubrania ze wskazanej lokalizacji. Były to zarówno ubrania nowe jak i odzież używana dowolnych marek. Każdy kilogram zebranych rzeczy (a przykładowo marka Wólczanka zebrała ich około 4,5 tony do daty publikacji Sprawozdania) przełożył się na złotówkę pomocy dla podopiecznych Fundacji „Zdążyć z pomocą” (ze strony marki Wólczanka) oraz „Między Niebem a Ziemią” (ze strony marki Deni Cler). Przekazane ubrania dostarczone zostały do marki Ubrania Do Oddania, w której zostały posortowane i odświeżane. Część z nich trafiła do drugiego obiegu i uniknęła wyrzucenia do śmieci, a część, nienadająca się do dalszego użytkowania poddawano recyklingowi.

W ramach segmentu jubilerskiego, Grupa angażowała się w obrady Okrągłego Stołu dla Zrównoważonej Mody w ramach UN Global Compact Network Poland. W przypadku W.KRUK korzystanie z kruszców wtórnych zwiększa ekologiczny wymiar produkcji własnej – Manufaktura W.KRUK w 100% korzysta ze złota z recyklingu oraz częściowo posługuje się wtórnym srebrem jak i innymi komponentami. Przykładem produktu, który powstaje z wykorzystaniem surowców z recyklingu jest pierścionek zaręczynowy Jedyny®, jak również pierścionek Doskonały® z brylantem New Diamond by W.KRUK® oraz biżuteria połączona w ramach kolekcji ambasadorskiej Freedom Elements. W 2023 roku W.KRUK rozwinęła kolekcję z kamieniami New Diamond by W.KRUK®, które zostały stworzone w laboratorium przez człowieka jako wyraz doskonałości i innowacyjności. W.KRUK był pierwszym jubilerem sieciowym, który wprowadził New Diamond na polski rynek. Dodatkowo, wszystkie opakowania zewnętrzne dla flakonów perfum W.KRUK wykonano z materiałów z przeznaczeniem do recyklingu oraz z papieru posiadającego certyfikat FSC, bez dodatkowych uszlachetnień. Marka W.KRUK w kategorii akcesoriów i galanterii skórzanej w 2023 roku oferowała 34% asortymentu wyprawianego w oparciu o roślinną technologię garbowania skór.

4.2. RYZYKA

Najważniejsze zidentyfikowane przez Grupę i Spółkę ryzyka związane z kwestiami społecznymi i pracowniczymi to:

- rotacja pracowników,
- niemożność przyciągnięcia odpowiednich pracowników (mała dostępność pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach),
- presja na płace (wysokie wymagania pracowników odnośnie wynagrodzenia).

Ryzyko dotyczące obszaru społecznego i pracowniczego jest istotne zarówno dla Spółki jak i Grupy Kapitałowej. Wysoka rotacja pracowników oznacza rosnące koszty (obsługi procesu rekrutacji, zatrudniania, szkoleń i wynagrodzeń) oraz możliwość pogorszenia jakości obsługi. Niesie ono za sobą ryzyko braku zastępowalności personelu oraz zarządzania kompetencjami. Niemożność przyciągnięcia talentów do firmy wystawia Spółkę i Grupę Kapitałową na ryzyko, iż jej projekty oraz działania będą mniej innowacyjne i mniej efektywne niż konkurencji. Oba te czynniki ryzyka w połączeniu ze znaczną presją na płace oraz łatwością w zmianie miejsca pracy, w szczególności na stanowiskach w salonach, mogą mieć negatywny wpływ na wyniki finansowe realizowane przez Spółkę jak i Grupę Kapitałową, co osłabiłoby jej pozycję konkurencyjną.

Zarząd i kadra zarządzająca przywiązują znaczącą wagę do komfortu, warunków i bezpieczeństwa pracy pracowników na każdym szczeblu kariery. Pracownicy otrzymują równe szanse, rynkowe wynagrodzenie oraz możliwości rozwoju wraz z przejrzystą ścieżką kariery. Pracownicy w większości zatrudniani są na umowę o pracę, a praca w nadgodzinach nie jest promowana. Jednocześnie, Zarząd Spółki i Grupy Kapitałowej stara się wychodzić naprzeciw oczekiwaniom pracowników oferując również pozapłacowe benefity tj. dopłaty do kart Multisport, bezpłatny dostęp do lekarzy specjalistów w ramach ogólnofirmowego pakietu medycznego, możliwość szkoleń, dalszego rozwoju oraz zaangażowania w ważne akcje społeczne.

5. INFORMACJE ZWIĄZANE Z RZĄDZENIEM

5.1. ŁAD KORPORACYJNY

VRG S.A. i Grupa Kapitałowa VRG S.A. przykładają dużą wagę do ładu korporacyjnego. Jako podmiot notowany na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie, Grupa prowadzi otwartą komunikację z uczestnikami rynku kapitałowego. Stosuje się również do większości zasad ładu korporacyjnego z Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021.

WALNE ZGROMADZENIE AKCJONARIUSZY	RADA NADZORCZA	ZARZĄD
– raz do roku ma miejsce Zwyczajne Walne Zgromadzenie	– składa się z 5-7 członków – kadencja trwa 3 lata	– składa się z 3-6 osób – kadencja trwa 3 lata

Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy Kapitałowej VRG S.A. i VRG S.A.

<ul style="list-style-type: none"> – w wyjątkowych sytuacjach ma miejsce Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie – Walne Zgromadzenie zwołuje Zarząd z własnej inicjatywy, na wniosek Rady Nadzorczej lub na wniosek akcjonariusza dysponującego 1/20 kapitału – wybiera Radę Nadzorczą, daje absolutorium RN i Zarządowi, zatwierdza sprawozdania finansowe 	<ul style="list-style-type: none"> – sprawuje nadzór nad działalnością Spółki i Grupy – powołuje Zarząd i zatwierdza wybrane najważniejsze decyzje – posiedzenie odbywa się min. raz na kwartał – w ramach Rady Nadzorczej działa Komitet Audytu oraz Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń 	<ul style="list-style-type: none"> – reprezentuje Spółkę i Grupę Kapitałową – podejmuje najważniejsze decyzje – przygotowuje strategię wzrostu organicznego, odpowiada za przejęcia – dwuosobowa reprezentacja
---	---	--

Skład

Porozumienie akcjonariuszy (Jan Kolański, Colian sp. z o.o., Colian Developer sp. z o.o., Ipopema 21 FIZ Aktywów Niepublicznych, Colian Holding Sp. z o.o.)	31,04%	Piotr Stępiak, Przewodniczący Rady Nadzorczej	Mateusz Kolański Prezesa Zarządu
„PZU Żłota Jesień” OFE oraz DFE	19,44%	Wacław Szary, Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej	
NN OFE	13,97%	Blanka Borkowska	Marta Fryzowska Wiceprezesa Zarządu
Jerzy Mazgaj	13,71%	Danuta Dąbrowska	Michał Zimnicki Wiceprezes Zarządu
Pozostały free-float	21,84%	Marcin Gomoła	
		Piotr Kaczmarek	
		Andrzej Szumański	Łukasz Bernacki Wiceprezes Zarządu

2 Komitety w Radzie Nadzorczej

100% Rady Nadzorczej to członkowie niezależni

Do Zarządu VRG S.A. raportuje 17 dyrektorów, z których 9 to kobiety.

Kontrolę nad Spółką i Grupą Kapitałową sprawują akcjonariusze, czyli właściciele, którzy wyrażają swoją wolę poprzez Zgromadzenie Akcjonariuszy. Zwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy odbywa się do 6 miesięcy po zakończeniu roku obrotowego, natomiast w wyjątkowych sytuacjach zbiera się Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy. Zwyczajne Walne Zgromadzenie zatwierdza sprawozdania finansowe za poprzedni rok obrotowy oraz sprawozdania z działalności Spółki i Grupy Kapitałowej, podejmuje uchwałę o podziale zysku lub pokryciu straty, wybiera lub dokonuje zmian w Radzie Nadzorczej, jak również udziela absolutorium członkom Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki za poprzedni rok obrotowy. Do kompetencji Walnego Zgromadzenia należy również m.in. zmiana przedmiotu działalności Spółki, zmiana statutu, podwyższenie lub obniżenie kapitału zakładowego, połączenie, podział lub przekształcenie Spółki. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie zwołuje Zarząd Spółki z własnej inicjatywy lub z inicjatywy akcjonariuszy reprezentujących, co najmniej 1/20 (jedną dwudziestą) kapitału zakładowego Spółki. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie powinno zostać zwołane w terminie 2 tygodni od momentu zgłoszenia wniosku przez uprawnione podmioty. Akcjonariat Spółki i Grupy Kapitałowej jest rozproszony – czterech znaczących akcjonariuszy posiada łącznie 78,16% głosów na Walnym Zgromadzeniu. Większość z wymienionych akcjonariuszy posiada akcje Spółki co najmniej od kilku lat, uczestniczą oni w kształtowaniu

Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy Kapitałowej VRG S.A. i VRG S.A.

działalności Spółki i Grupy Kapitałowej poprzez reprezentantów w Radzie Nadzorczej. Spółka posiada znaczący udział akcji wolnych w obrocie (tzw. free-float), a akcjonariat w większości składa się z inwestorów finansowych.

Walne Zgromadzenie wybiera Radę Nadzorczą, która sprawuje w imieniu akcjonariuszy nadzór nad Spółką i nad pracami Zarządu. Zgodnie ze statutem Spółki, Rada Nadzorcza może liczyć od 5 do 7 członków a jej kadencja trwa 3 lata. Rada Nadzorcza VRG S.A. obecnie liczy 7 osób i jest zróżnicowana pod kątem doświadczeń zawodowych jej przedstawicieli. Posiedzenia Rady odbywają się przynajmniej raz na kwartał. Do kompetencji Rady Nadzorczej należy m.in.: badanie i ocena sprawozdania finansowego i sprawozdania Zarządu z działalności Spółki i Grupy Kapitałowej, zatwierdzanie projektu budżetu Spółki czy wybór biegłego rewidenta. W ramach Rady Nadzorczej działa Komitet Audytu oraz Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń. Rada Nadzorcza wybiera Zarząd, którego celem jest bieżące zarządzanie Spółką i Grupą Kapitałową. Dodatkowo, Rada Nadzorcza zatwierdza regulamin Zarządu oraz ustala wynagrodzenie członków Zarządu. Zarząd składa się od 3 do 6 osób, a jego kadencja trwa 3 lata (podobnie jak kadencja Rady Nadzorczej). Wynagrodzenie Zarządu składa się z dwóch elementów: wynagrodzenia pieniężnego (wynagrodzenie zasadnicze oraz ewentualne wynagrodzenie zmienne (premie) uzależnione od wyników Grupy Kapitałowej i realizacji jej strategii rozwojowej i celów społecznych). Zasady regulujące wysokość stałych wynagrodzeń, wynagrodzeń zmiennych (premie) i innych świadczeń dla członków Zarządu Spółki określone zostały w Polityce wynagrodzeń dla członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej VRG S.A. przyjętej przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki w dniu 29 czerwca 2020 r., zmienionej uchwałą Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 17 marca 2021 roku oraz uchwałą nr 25/06/2022 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 21 czerwca 2022 roku.

	Piotr Stępiak (P)	Wacław Szary	Marcin Gomoła
Niezależny	✓	✓	✓
Komitet Audytu	✓	✓	✓ (P)
Komitet Nominacji i Wynagrodzeń	✓ (P)	✓	✓

	Piotr Kaczmarek	Blanka Borkowska	Danuta Dąbrowska	Andrzej Szumański
Niezależny	✓	✓	✓	✓
Komitet Audytu	✓		✓	
Komitet Nominacji i Wynagrodzeń	✓			✓

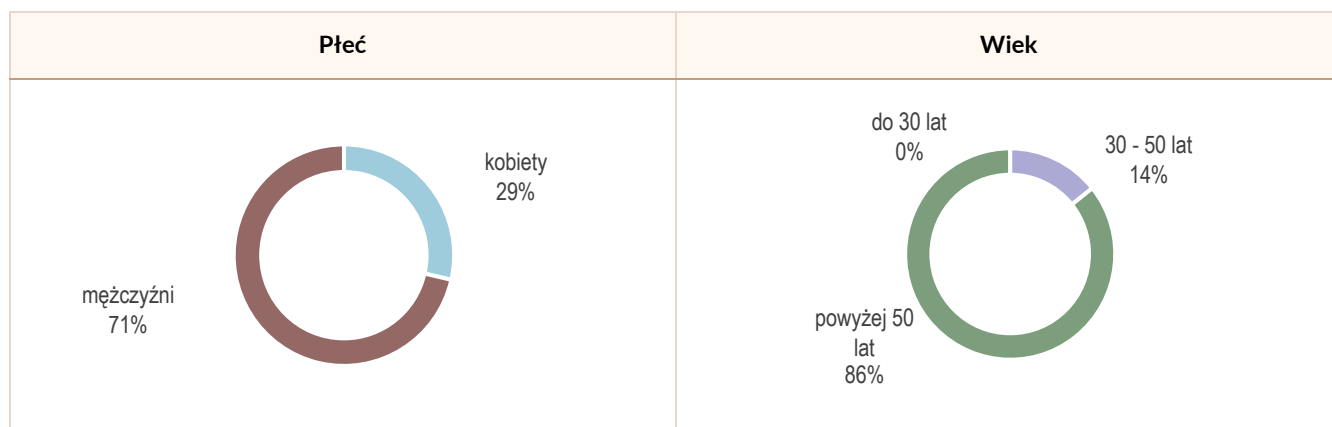
P - Przewodniczący

Spółka nie posiada formalnej polityki różnorodności dla władz – Rady Nadzorczej i Zarządu. Osoby zasiadające we władzach Spółki posiadają zróżnicowane wykształcenie oraz kompetencje jak również różnią się wiekiem. Dodatkowo członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej są zróżnicowani ze względu na płeć.

Imię i nazwisko	Stanowisko	Wykształcenie	Rok pierwszego powołania	Rok powołania na obecną kadencję	Rok upływu obecnej kadencji
Piotr Stępiak	Przewodniczący Rady Nadzorczej	wyższe ekonomiczne	2020	2021	2024
Wacław Szary	Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej	wyższe politechniczne	2020	2021	2024
Marcin Gomoła	Członek Rady Nadzorczej	wyższe prawnicze	2021	2021	2024
Piotr Kaczmarek	Członek Rady Nadzorczej	wyższe filologiczne	2019	2021	2024
Blanka Borkowska	Członkini Rady Nadzorczej	wyższe ekonomiczne	2024	2024	2024
Danuta Dąbrowska	Członkini Rady Nadzorczej	wyższe ekonomiczne	2023	2023	2024
Andrzej Szumański	Członek Rady Nadzorczej	profesor nauk prawnych	2018	2021	2024

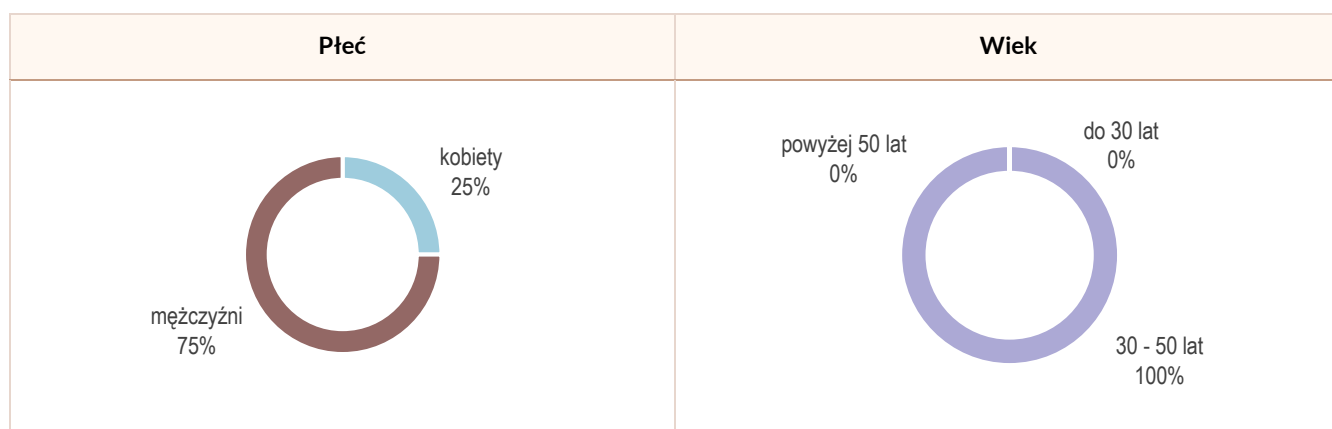
RÓŻNORODNOŚĆ W RADZIE NADZORCZEJ ZE WZGLĘDU NA:

Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy Kapitałowej VRG S.A. i VRG S.A.



Imię i nazwisko	Stanowisko	Wykształcenie	Rok pierwszego powołania	Rok powołania na obecną kadencję	Rok upływu obecnej kadencji
Mateusz Kolański	Prezes Zarządu	wyższe prawnicze	2023	2023	2023
Marta Fryzowska	Wiceprezeska Zarządu	wyższe administracyjne	2021	2021	2023
Michał Zimnicki	Wiceprezes Zarządu	wyższe ekonomiczne	2020	2020	2023
Łukasz Bernacki	Wiceprezes Zarządu	wyższe ekonomiczne	2022	2022	2023

RÓŻNORODNOŚĆ W ZARZĄDZIE ZE WZGLĘDU NA:

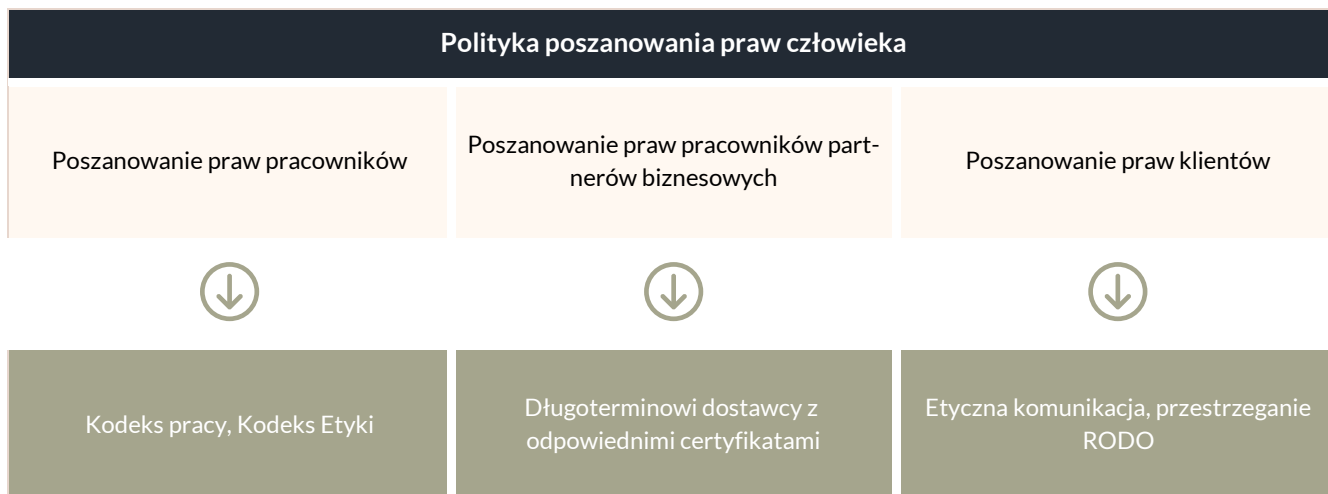


W związku z tym, że żadna z osób we władzach Spółki nie posiada wprost wykształcenia w obszarze zrównoważonego rozwoju, Zarząd Spółki zdecydował o rozpoczęciu ustawicznej edukacji w tym zakresie zarówno Zarządu, jak i kadry zarządzającej. Działania te rozpoczęły się pod koniec 2023 roku i są kontynuowane.

5.2. POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA

5.2.1. POLITYKI

Grupa Kapitałowa zwraca uwagę na kwestie związane z prawami człowieka w całym łańcuchu dostaw, zaczynając od pracowników Grupy, poprzez pracowników swoich dostawców i partnerów biznesowych, jak również klientów.



POSZANOWANIE PRAW PRACOWNIKÓW

W Grupie Kapitałowej i Spółce obowiązuje Kodeks Pracy, który respektuje Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy. Kodeks obowiązuje wszystkich pracowników, niezależnie od ich pozycji, funkcji, płci i wieku. Szczególną uwagę Grupa przykładła do kwestii równouprawnienia płci. Zdecydowana większość ogłoszeń o pracę jest niewrażliwa na kwestię płci kandydata, a decyzje o zatrudnieniu kandydata/tki polegają wyłącznie na ocenie posiadanych kompetencji. Wyjątek stanowi rekrutacja na stanowisko modelki i modela technicznego odpowiadającego za przymiarki odzieży z kolekcji marek, do których przyjmowane są osoby o określonej płci i sylwetce. Profil działalności Grupy Kapitałowej odzwierciedla też zainteresowanie społeczeństwa pracą w branży detalicznej. W związku z tym przewagę liczebną przy rekrutacji stanowią panie (76% aplikacji do VRG S.A. w 2023 roku pochodziło od kobiet w porównaniu do 77% w 2022 roku; w W.KRUK S.A. ten wskaźnik to 84% w porównaniu do 78% w 2022 roku). Praktycznie na każdym szczeblu w Grupie Kapitałowej znajdują się kobiety i mężczyźni, dotyczy to salonów, produkcji oraz kadry zarządczej (jedynym wyjątkiem od tej zasady są Zarząd i Rada Nadzorcza W.KRUK S.A.). Grupa skupia się na kompetencjach i umiejętnościach pracowników, zatrudniając osoby w różnym wieku, bez względu na ich płeć, wyznanie czy narodowość. Umowa franczyzowa podpisywana z franczyzobiorcami zawiera zapis mówiący o obowiązkowym zatrudnieniu pracowników na umowę o pracę oraz konieczności zatwierdzenia systemów premiowych. W przypadku naruszenia któregoś z tych punktów mogą być nałożone kary na franczyzobiorcę. W marce Bytom osoby pracujące w salonach zatrudniane są na umowę o pracę przez kierowników salonów, a nie przez Spółkę.

Grupa Kapitałowa wdrożyła w 2019 roku Kodeks Etyki na bazie występujących w spółce dominującej i spółkach zależnych utrwalonych praktyk oraz wieloletnich zwyczajów. Został on zaktualizowany w 2021 roku, a jego szczegóły przedstawione są w tabeli poniżej. Porusza on kluczowe tematy dla Grupy oraz prezentuje cztery wartości Grupy Kapitałowej: współpracę, profesjonalizm, szacunek, transparentność. Z Kodeksem Etyki zapoznawani są wszyscy nowo zatrudniani pracownicy w ramach procesu onboardingu. W.KRUK w 2022 r. oraz VRG S.A. w 2023 r. rozpoczęły program czynnego zapobiegania sytuacjom o charakterze mobbingowym oraz wdrażania polityki różnorodności w szerszym wymiarze. Zarówno w W.KRUK, jak i w VRG S.A. organizowane były szkolenia pt. „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy”. W W.KRUK szkolenia te odbyły się w IV kwartale 2022 roku, wzięli w nim udział: Zarząd oraz dyrektorzy spółki oraz w I kwartale 2023 roku kadra kierownicza centrali spółki. Z kolei w VRG S.A. szkolenia te odbyły się w IV kwartale 2023 roku, wzięli w nim udział: Zarząd, dyrektorzy, a także kadra kierownicza centrali spółki. W planach jest kontynuacja szkoleń.

POSZANOWANIE PRAW PRACOWNIKÓW NASZYCH PARTNERÓW BIZNESOWYCH

Grupa Kapitałowa i Spółka mają na względzie nie tylko dobro swoich pracowników, ale także pracowników swoich partnerów biznesowych, dostawców czy podwykonawców. Grupa Kapitałowa utrzymuje długoterminowe relacje z dostawcami, oparte na szacunku i zaufaniu. Z tego względu Grupa Kapitałowa uczestniczy w działaniach, których celem jest poszanowanie praw człowieka. Chcąc sformalizować wymagania dla swoich dostawców i kontrahentów, w większy sposób wywierać na nich wpływ oraz przenieść wartości Grupy VRG, Zarząd w 2020 roku stworzył Kodeks Postępowania dla Dostawców i Kontrahentów Grupy Kapitałowej VRG S.A. (zwany dalej: Kodeksem), który określa wymagania Grupy wobec jej dostawców, poddostawców oraz pozostałych kontrahentów, zarówno krajowych, jak i zagranicznych. Przy konstrukcji Kodeksu Grupa Kapitałowa posłużyła się m.in. wytycznymi OECD dla segmentu odzieżowego oraz wymogami RJC (Responsible Jewellery Council) w segmencie jubilerskim jak również zasadami UNGC (United Nations Global Compact) dla obu segmentów. Jego podstawowym celem jest zapewnienie bezpieczeństwa w zakładach produkcyjnych, jak najlepszych warunków pracy oraz jak najbardziej kompleksowej ochrony środowiska naturalnego. Kodeks został wdrożony w Spółce i w Grupie Kapitałowej w marcu 2020 roku. Kodeks jest sukcesywnie wdrażany u dostawców – podpisało się pod nim już 95% dostawców VRG S.A. oraz 83% kontrahentów W.KRUK. Kluczowe elementy Kodeksu zawarte są w tabeli poniżej.

KODEKS ETYKI GRUPY KAPITAŁOWEJ VRG S.A.

Kodeks zawiera 4 podstawowe wartości Grupy Kapitałowej

Cel: promocja preferowanych postaw wśród wszystkich pracowników Grupy Kapitałowej, norm i wartości Grupy Kapitałowej. Kodeks jest publicznie dostępny, zamieszczony na stronie internetowej VRG S.A. Obejmuje swoim zasięgiem nie tylko spółkę matkę, ale również wszystkie spółki zależne. Osobom zgłaszającym naruszenia kodeksu zapewniana jest anonimowość i bezpłatna porada prawna.

WSPÓŁPRACA

Grupa w swoich działaniach nakierowanych na rozwój nie pozostaje obojętna na interesy drugiej strony. Ukształtowanie współpracy na zasadzie równowagi, wzajemnego poszanowania i uwzględniania potrzeb obu stron, a także dążenia do kompromisu, kształtuje nie tylko relacje Grupy z podmiotami zewnętrznymi, ale przede wszystkim wewnątrz niej samej, na poziomie relacji pomiędzy współpracownikami.

PROFESJONALIZM

To właśnie dzięki profesjonalizmowi, ciężkiej pracy i zaangażowaniu swoich pracowników Grupa mogła rozwinąć się i osiągnąć pozycję na rynku, którą ma obecnie. Nieustanne zwiększanie kwalifikacji połączone z rzetelnym podejściem do powierzonych obowiązków pozwala efektywnie realizować zadania, z korzyścią dla Grupy i jej partnerów biznesowych, wpływając pozytywnie na wizerunek i reputację Grupy w oczach podmiotów zewnętrznych, a w szczególności Klientów.

SZACUNEK

Respektowanie zarówno współpracowników, jak i podmiotów zewnętrznych oraz poszanowanie ich godności stanowi jedną z podstawowych zasad wyznaczających kierunek działań Grupy. Grupa podkreśla, że z różnorodnością jej pracowników związana jest ich równość. Wszelkie formy dyskryminacji ze względu na narodowość, wiek, płeć, rasę, stopień sprawności, orientację seksualną, religię czy przekonania polityczne są niedopuszczalne.

TRANSPARENTNOŚĆ

Grupa nie może funkcjonować bez jasnego i czytelnego określenia wymagań i uprawnień. Informowanie pracowników na temat ich statusu, zakresu obowiązków oraz decyzji podjętych w stosunku do nich powinno się odbywać w sposób zrozumiały dla pracownika. Ta sama idea przyświeca Grupie w relacjach z podmiotami zewnętrznymi, gdzie transparentność jest niezbędna do unikania nieporozumień i sporów.

Kodeks porusza tak istotne kwestie jak unikanie konfliktu interesu, wskazuje pożądane działania pracowników oraz kształtuje relacje z podmiotami zewnętrznymi (partnerami biznesowymi, klientami, otoczeniem konkurencyjnym). Kodeks adresuje również istotność społeczności lokalnych dla Grupy, zaangażowanie w inicjatywy lokalne, jak również świadomość ekologiczną i promowanie aktywnych postaw w celu osiągnięcia zrównoważonego wzrostu. Wskazuje, iż Kierownictwo jest zobowiązane do promowania swoją postawą wartości i norm określonych w Kodeksie.

Większość europejskich i dalekowschodnich dostawców to duże firmy, które działają w środowisku międzynarodowym od wielu lat i produkują towary dla wielu znanych marek europejskich i światowych. W wielu z nich są przeprowadzane audyty przez ich klientów, jak i niezależne instytucje. Raporty z tych audytów są Spółce udostępniane. Zdecydowana większość dostawców w segmencie odzieżowym, zarówno polskich, jak i zagranicznych, posiada certyfikację OEKOTEX Standard 100 w zakresie wyrobów tekstylnych (tkanin i dodatków) oraz spełnia normy REACH obowiązujące dla producentów z Unii Europejskiej. Stosowne certyfikaty są przez Spółkę weryfikowane. Certyfikaty zbierane są na bieżąco, w momencie wysyłania zapytań ofertowych oraz składania zamówień. Zwyczajowo wysyłane są one przez dostawców drogą elektroniczną lub udostępniane na ich stronach internetowych. Ponadto niektóre surowce, zwłaszcza tkaniny są przez Spółkę wyrywkowo sprawdzane pod kątem występowania substancji chemicznych i innych niebezpiecznych związków w certyfikowanych laboratoriach badawczych. Do tej pory nie zdarzyło się, aby wyniki badań były poza dopuszczalnymi normami.

W latach poprzednich Spółka nie zawierała w swoich umowach dotyczących zakupów w segmencie odzieżowym zobowiązań odnoszących się do przestrzegania praw człowieka oraz niezatrudniania i niekorzystania z pracy dzieci, niemniej jednak wymagała od swoich dostawców, aby w ich zakładach produkcyjnych te prawa były przestrzegane oraz aby posiadali oni stosowne certyfikaty (np. BSCI, SMETA/SEDEX) i byli w stanie je przedstawić na żądanie VRG S.A. Stosowne certyfikaty posiadają wszyscy najwięksi dostawcy dla marek VRG. Są one także wymagane dla wszystkich nowych dostawców i stanowią kryterium rozpoczęcia współpracy. Ponieważ Spółka stawia przede wszystkim na jakość produktów, a nie tylko na ich cenę, korzysta z bardziej wyspecjalizowanych producentów, a nie nastawionych głównie na duże wolumeny i niskie koszty. Dodatkowo, znaczny udział produkcji podstawowych produktów sprzedawanych przez VRG S.A. ma miejsce w polskich zakładach, w których przestrzegany jest krajowy kodeks pracy. Dodatkowo produkcja w kraju odbywa się w Polsce pod nadzorem technologów. W obrębie Grupy Kapitałowej znajduje się zakład produkcyjny, a VRG S.A. współpracuje również z zakładami, które historycznie były jej częścią.

W segmencie jubilerskim, producenci biżuterii W.KRUK mają na uwadze etyczny wymiar biznesu – około 50% dostawców zagranicznych posiada międzynarodowe certyfikaty lub przynależy do organizacji zrzeszających odpowiedzialnych przedsiębiorców. Wybrani dostawcy regulują kwestie standardów wewnętrznie tworząc dokumenty typu Code of Conduct, określające wymagania w zakresie standardów i warunków pracy. Czołowi kontrahenci należą do RJC (Responsible Jewellery Council, rozszerzona nazwa: Council for Responsible Jewellery Practices Ltd.) – międzynarodowej organizacji non-profit, która wyznacza standardy etyczne w branży jubilerskiej i certyfikuje firmy spełniające najwyższe kryteria. Organizacji zależy przede wszystkim na wprowadzaniu do sprzedaży metali i kamieni szlachetnych, które posiadają certyfikat potwierdzający pozyskanie surowca w sposób odpowiedzialny oraz z przestrzeganiem warunków pracy. Wielu dostawców spełnia normy ISO: ISO 14001, ISO 9000 oraz ISO 9001, niektórzy przynależą do Sedex, w konsekwencji czego poddawani są procedurze SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit).

POSZANOWANIE PRAW KLIENTÓW

Cały łańcuch wartości Grupy Kapitałowej oparty jest na kliencie, z myślą o którym tworzone są pomysły i projekty. Z tego względu Grupa dokłada starań, aby produkty powstawały w godziwych etycznych warunkach, aby komunikacja z klientem była oparta na wzajemnym szacunku, aby podmiot, którego produkty są kupowane działał na zasadzie uczciwej konkurencji jak również, aby pozyskane dane osobowe klientów były w odpowiedni i bezpieczny sposób przetwarzane.

Stojąc na straży wizerunku swoich marek, Grupa Kapitałowa kładzie szczególny nacisk na etykę działań tworząc komunikację marketingową w oparciu o najwyższe standardy. Zespoły marketingu poszczególnych marek w codziennej pracy korzystają ze stworzonych przez Grupę procedur i zbioru dobrych praktyk. W zależności od skali działań, pomysły konsultowane są na różnych poziomach organizacyjnych Spółki i Grupy. Strategiczne projekty konsultowane są z Zarządem Spółki. Zanim komunikat lub kreacja zostaną upublicznione, każdorazowo podlegają weryfikacji merytorycznej i wizualnej przez zespół danej marki. Pojawiające się wątpliwości, uwagi i opinie poddawane są dyskusji, dzięki czemu przygotowanie nieodpowiedniego przekazu marketingowego jest minimalizowane.

Grupa Kapitałowa szanuje wolną i uczciwą konkurencję, jako podstawowy element prawa klienta do szerokiego wyboru towarów w każdym z segmentów, w których działa. Ani w 2023 ani w 2022 roku Grupa nie była zaangażowana w żadne postępowanie, które dotyczyłoby naruszenia zasad konkurencji.

KODEKS DLA DOSTAWCÓW I KONTRAHENTÓW VRG I GRUPY VRG – PONIŻEJ PREZENTOWANE SĄ JEGO WYBRANE FRAGMENTY. PEŁNA WERSJA DOSTĘPNA JEST NA STRONIE INTERNETOWEJ WWW.VRG.PL

1

Wymagania prawne

Dostawca Grupy zobligowany jest także do przestrzegania wszelkich innych unormowań i standardów obowiązujących w branży, a także odpowiednich konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ) oraz postanowień Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, a ponadto Wytycznych OECD dotyczących należytej staranności w zakresie odpowiedzialnych łańcuchów dostaw w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym.

2

Warunki zatrudnienia, dobrowolność i warunki pracy, pracownicy niepełnoletni

Zerowa tolerancja wobec wszelkich form pracy przymusowej, Grupa nie toleruje zatrudniania dzieci. Z tego powodu dostawcy i kontrahenci powinni traktować wszystkich swoich pracowników z należyтым szacunkiem, a także poszanowaniem ich godności. Niedopuszczalne jest stosowanie przez dostawców i podwykonawców lub innych kontrahentów Grupy praktyk dyskryminacyjnych w odniesieniu do osób rekrutowanych, starających się o awans, zatrudnionych u danego pracodawcy oraz nie powinny być one przyczyną do rozwiązania umowy o świadczenie pracy. Niedozwolone jest zatrudnianie pracowników w przypadku braku dostatecznie jasnych warunków, które określałyby wynagrodzenie i zasady jego przyznawania, przewidziany okres trwania umowy, zakres wykonywanych obowiązków oraz czas pracy.

3

Prawa pracowników

Dostawcy oraz inni kontrahenci są zobowiązani przestrzegać wszystkich przepisów prawa pracy. Dostawcy mają obowiązek uznawać, a także respektować prawa pracowników do zawierania zbiorowych układów pracy oraz wolnego członkostwa w organizacjach takich jak rady pracownicze, związki zawodowe czy stowarzyszenia których celem jest reprezentowanie interesów pracowników.

4

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Dbałość o bezpieczeństwo pracowników powinna być priorytetem każdego pracodawcy, dlatego dostawcy współpracujący z Grupą są zobowiązani do zachowania najwyższej staranności w trosce o zapewnienie zatrudnionym bezpiecznych i higienicznych warunków wykonywanej pracy.

5

Środowisko naturalne

Grupa oczekuje od dostawców i kontrahentów przestrzegania zapisów prawa w zakresie wpływu swojej działalności na środowisko naturalne. Powinni oni również oceniać swoją działalność pod kątem ryzyka negatywnego wpływu na środowisko i dążyć do zapobiegania temu ryzyku.

6

Miejsca produkcji; Podzlecenie produkcji (podwykonawstwo)

Celem Grupy jest zapewnienie przestrzegania Kodeksu oraz przepisów prawa nie tylko przez bezpośrednich dostawców i kontrahentów Grupy, ale również przez podwykonawców. w związku z tym Dostawca Grupy powinien udzielić pełnej informacji na temat faktycznego miejsca produkcji wyrobów dla Grupy, zwłaszcza w przypadku, gdy działa jako agent lub biuro zakupowe. Kodeks ma zastosowanie zarówno dla kontrahenta i dostawcy Grupy, jak i ich podwykonawców faktycznie realizujących produkcję.

7

Szczególne zasady dotyczące dostawców segmentu jubilerskiego marki W.KRUK

Dostawcy wyrobów jubilerskich marki W. KRUK S.A. powinni ponadto stosować się do zasad, które odnoszą się do etycznych praktyk tej branży, wyrażonych w dokumencie Code of Practices sformułowanym przez RJC.

8

Polityka Antykorupcyjna

Grupa nie akceptuje przejawów korupcji. Pracownicy Grupy nie udzielają, nie przyjmują ani nie obiecują udzielenia żadnych korzyści osobistych lub majątkowych w związku lub przy okazji wykonywanych obowiązków. Powyższe zasady obowiązują w odniesieniu do relacji z dostawcami, podwykonawcami i innymi kontrahentami. Grupa oczekuje od dostawców, podwykonawców i innych kontrahentów wdrożenia skutecznych mechanizmów przeciwdziałania wszelkim przejawom korupcji.

9

Zgodność z międzynarodowymi standardami

Grupa w swojej polityce wobec dostawców nie poprzestaje jedynie na wymaganiu respektowania podstawowych regulacji prawnych dotyczących zatrudnienia, procesów produkcyjnych czy ochrony środowiska. Dostawcy Grupy są zobowiązani do przeprowadzania oraz udostępniania procesów (analiz) należytej staranności w segmencie odzieżowym, obuwniczym i jubilerskim które obejmują procedury umożliwiające przedsiębiorstwom identyfikację, zapobieganie, minimalizowanie, a także określenie sposobu reagowania na rzeczywiste i potencjalne negatywne skutki swojej działalności.

10

Implementacja Kodeksu przez dostawców i kontrahentów

Grupa oczekuje od dostawców oraz kontrahentów dołożenia należytej staranności w przestrzeganiu postanowień Kodeksu na polu swojej działalności, a także wdrożenia systemów zarządzania ułatwiających przestrzeganie obowiązujących przepisów oraz wspierających dokonywanie usprawnień w odniesieniu do oczekiwań wskazanych w niniejszym Kodeksie.

11

Kontrola przestrzegania postanowień Kodeksu i działania naprawcze

W ramach odpowiedzialności za łańcuch dostaw, Grupa zastrzega sobie prawo do niezapowiedzianej uprzednio wizytacji fabryk i obiektów głównych dostawców przynajmniej raz w roku. Grupa oczekuje od swoich dostawców oraz kontrahentów poszanowania standardów zawartych w Kodeksie i dąży do podejmowania współpracy na przejrzystych zasadach, a przekazywane przez dostawców informacje oraz dane nie będą świadomie zmieniane i będą w sposób uczciwy przekazywane organom spółek wchodzących w skład Grupy oraz jej audytorom.

12

Postanowienia końcowe

Obowiązujące dotychczas zasady, które dotyczą dostawców i partnerów biznesowych Grupy pozostają w mocy, o ile nie są sprzeczne z postanowieniami niniejszego Kodeksu.

Grupa Kapitałowa dopełnia również należytej staranności w kontekście przechowywania i przetwarzania danych swoich klientów. Przesyłanie danych klientów jest szyfrowane, a serwery na których dane są przechowywane znajdują się w Grupie Kapitałowej lub u jej sprawdzonych dostawców. Obecnie, klienci salonów mogą wprowadzać i edytować swoje dane w systemie mobilnym. Dotyczy to wszystkich marek poza Deni Cler Milano. W salonach marki Deni Cler Milano w dalszym ciągu obowiązuje forma papierowa rejestracji klientów. W 2022 roku została wdrożona aplikacja sprzedażowa marki Bytom. Wdrożenie dla marek Vistula i Wólczanka nastąpiło przed 2022 rokiem. Grupa w 2022 przeprowadziła audyt przez dział audytu wewnętrznego w zakresie przestrzegania regulacji dotyczących ochrony danych osobowych. W 2023 roku nowy Inspektor Ochrony Danych Osobowych dokonał przeglądu i zaproponował aktualizacje procedur dotyczących polityki ochrony danych osobowych w związku z wejściem w życie w dniu 25 maja 2018 roku Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych). Spółka wdrożyła platformę e-learningową do szkolenia w zakresie przepisów RODO obecnych i nowych pracowników. W 2023 przeprowadzono szkolenia dla ponad 1 400 osób z organizacji (1 200

w 2022 roku), były to szkolenia wstępne i okresowe swoim zakresem obejmujące ochronę danych osobowych i podstawy cyberbezpieczeństwa. Objęte nimi są wszystkie grupy pracowników Grupy Kapitałowej. W 2023 roku, podobnie jak w 2022 roku, w Grupie zanotowano pojedyncze incydenty w zakresie ochrony danych osobowych.

W ramach segmentu jubilerskiego, spółka W.KRUK S.A. mając na celu ochronę wizerunku marki W.KRUK i interesów klientów, monitoruje na bieżąco rynek jubilerski i w przypadku stwierdzenia, że podmioty trzecie oferują sprzedaż produktów podrobionych do produktów z kolekcji marki W.KRUK – wzywa takie podmioty do zaprzestania naruszeń. W przypadku braku zaprzestania nieuprawnionych działań przez takie podmioty, Spółka zgłasza organom ścigania przypadki sprzedaży podróbek produktów Spółki.

Spółka i Grupa Kapitałowa dbają również o etyczny kontakt z klientami. W salonach w wyborze produktów klientom pomagają pracownicy salonów, których zadaniem jest dbanie o odczucia klientów oraz dostarczenie fachowej wiedzy o produktach oraz wsparcie w wyborze. Pracownicy salonów zobowiązani są do zapoznania się z regulaminami i wewnętrznymi procedurami, tzw. standardami pracy salonu. Uczestniczą również w szkoleniach. Sprawdzianem dla relacji Grupy z klientami są reklamacje, które każda z marek Grupy Kapitałowej realizuje zgodnie z polskim prawem, zapewniając klientom możliwie jak najszerszy dostęp do możliwości zgłoszeń oraz kontaktu.

5.2.2. RYZYKA

Najistotniejsze ryzyka zidentyfikowane przez Spółkę i Grupę w tym zakresie obejmują:

- brak poszanowania praw pracowników,
- brak poszanowania praw człowieka u dostawców i partnerów biznesowych,
- brak poszanowania praw klientów.

Ryzyko naruszenia praw człowieka jest ryzykiem o szerokim zasięgu zarówno dla Spółki jak i Grupy Kapitałowej, dotyka ono bowiem tak kluczowej sprawy jaką jest reputacja Spółki i Grupy Kapitałowej. Choć VRG S.A. i Grupa VRG S.A. działają głównie na terenie Polski, kraju będącego członkiem UE, w którym prawa człowieka regulują zarówno krajowe kodeksy jak i międzynarodowe konwencje, sprzedawane produkty oraz tkaniny czy surowce, z których są tworzone, kupowane są częściowo w krajach, w których prawa człowieka mogą być nie w pełni przestrzegane. Dodatkowo, istnieje ryzyko, iż naruszymy prawa naszych klientów lub pracowników do etycznego traktowania lub do prywatności.

VRG S.A. i Grupa Kapitałowa VRG S.A. bardzo poważnie traktują kwestie związane z przestrzeganiem praw człowieka. Zarząd kładzie nacisk na długoterminowe relacje ze swoimi dostawcami i partnerami biznesowymi, stawiając jakość wykonania i warunki panujące u partnerów biznesowych ponad koszt. Ponadto, Grupa jest dystrybutorem produktów światowych marek, dla których społeczna odpowiedzialność biznesu jest również istotna. Zarząd Spółki i Grupy Kapitałowej zwraca też uwagę na etykę działania, zarówno w stosunku do klientów marek jak i swojej konkurencji, stawiając reputację Grupy i poszczególnych marek na pierwszym miejscu. Wdrożenie Kodeksu dla Dostawców i Kontrahentów przyczynia się do minimalizacji tego ryzyka u partnerów biznesowych. W Spółce i w Grupie Kapitałowej wdrożone są wewnętrzne procesy, których celem jest maksymalizacja bezpieczeństwa klientów i pracowników i ich danych osobowych. Istotnym elementem jest też Kodeks Etyki wdrożony w Spółce i w Grupie Kapitałowej, który zawiera wytyczne oraz wartości. Każdy pracownik Grupy ma obowiązek znać zasady Kodeksu i przestrzegać ich w trakcie wszystkich swoich działań i relacji służbowych.

5.3. PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU

5.3.1. POLITYKI

Grupa Kapitałowa i Spółka sprzeciwiają się korupcji i łapownictwu. Działania takie stanowią czyny zabronione w polskim prawie. Niezgodne z prawem działania nie są tolerowane na żadnym z poziomów zarządzania, zarówno w strukturach Grupy Kapitałowej, jak i w kontaktach ze światem zewnętrznym. Dotyczy to w szczególności: przyjmowania lub dawania korzyści majątkowych, wykonywania przysług w zamian za korzyści pieniężne, wykorzystywania swoich funkcji lub pozycji czy przekupstwa (łapownictwo). Spółka i Grupa Kapitałowa posiadają Procedurę Antykorupcyjną, szczegóły której opisane są w tabeli poniżej. Zarówno ww. doku-

ment jak i Kodeks Etyki wprowadziły wartości Grupy Kapitałowej oraz procedury, uspołniając polityki przeciwdziałania nieprawidłowościom na poziomie całej Grupy Kapitałowej. Dokumenty te stanowią wytyczne dla wszystkich pracowników Grupy Kapitałowej oraz zwiększają przejrzystość Grupy w oczach nie tylko interesariuszy wewnętrznych, ale i zewnętrznych.

Grupę w działaniach przeciw korupcji i łapownictwu wspiera także Dział Compliance i Zarządzania Ryzykiem, utworzony w 2021 roku (pierwotnie w październiku 2020 roku stworzono stanowisko ds. compliance i zarządzania ryzykiem). Głównym zadaniem Działu Compliance i Zarządzania Ryzykiem jest aktywne wspieranie Zarządu Spółki w zapewnieniu zgodności i efektywnym zarządzaniu ryzykiem oraz podejmowanie działań mających na celu ograniczanie ryzyka i zapewnienie zgodności w Spółce i Grupie. Zapewnienie zgodności należy rozumieć jako zapewnienie przestrzegania przepisów prawa, wymagań regulatorów, regulacji wewnętrznych, ogólnie przyjętych dobrych praktyk postępowania oraz standardów etycznych w działalności biznesowej. Ponadto, w Grupie Kapitałowej działa również Dział Audytu Wewnętrznego, który odpowiada za ocenę systemu działania kontroli wewnętrznej i działania doradcze. Osoba na stanowisku Głównego Audytora ma za zadanie przeprowadzenie weryfikacji posiadanych przez Spółkę i spółki z Grupy Kapitałowej procedur i ich skuteczności zarówno z zakresu biznesu, prawa jak i ryzyka. Główny Auditor posiada niezależne stanowisko i raportuje bezpośrednio do Zarządów spółek oraz do Komitetu Audytu. Kwestie związane z nieprawidłowościami pracownicy mogą zgłaszać za pośrednictwem różnych kanałów komunikacji, tj. formularz zgłoszenia dostępnego na stronie internetowej, pocztą tradycyjną, mailowo na wskazane adresy. Osobą przyjmującą zgłoszenie może być Pracownik HR, Pracownik compliance, Prokurent, Członek Zarządu Spółki, a także Przewodniczący Rady Nadzorczej.

Procedura Antykorupcyjna Grupy Kapitałowej – celem procedury jest przeciwdziałanie korupcji oraz zmniejszenie ryzyka jej wystąpienia w Grupie Kapitałowej poprzez stworzenie zasad oraz trybu postępowania i odpowiedzialności pracowników w obszarach zagrożonych korupcją, ustalenie sposobu zgłaszania, rejestrowania i rozstrzygnięcia zaistniałych problemów korupcyjnych, a także budowanie świadomości zagrożeń korupcyjnych.

Kierownictwo Grupy Kapitałowej zobowiązuje się do informowania lub szkolenia pracowników w celu zwiększenia świadomości na temat zjawisk korupcyjnych oraz wyeliminowania zjawiska korupcji; podnoszenia świadomości pracowników w zakresie korupcji; zachęcania pracowników do zgłaszania zjawisk korupcyjnych; powiadamiania organów ścigania o naruszeniach prawa karnego, w szczególności o charakterze korupcyjnym; przeciwdziałania korupcji i innym nadużyciom gospodarczym przez zachęcanie i promowanie wśród podmiotów, z którymi Grupa prowadzi współpracę antykorupcyjnych postaw i zachowań.

Każdy pracownik Grupy, bez względu na zajmowane stanowisko ma obowiązek: zapobiegania i zgłaszania przypadków korupcji; unikania działań mogących spowodować podejrzenie korupcji; udziału w szkoleniach antykorupcyjnych lub akcjach informacyjnych organizowanych przez Grupę; natychmiastowego informowania o każdym zauważonym zachowaniu wzbudzającym uzasadnione podejrzenia korupcji; zapobiegania konfliktowi interesów poprzez zastosowanie się do wytycznych określonych w procedurze oraz postanowień Kodeksu Etyki.

Pracownicy Grupy zobowiązani są do prowadzenia kompleksowej dokumentacji obejmującej swoim zakresem także wszelkie relacje utrzymywane z kontrahentami, w której określony pozostaje cel wraz ze szczegółami transakcji. Procedura formalizuje również proces zgłaszania i wyjaśniania nadużyć.

Na skrzynkę przeciwdziałanie-korupcji@vrg.pl, funkcjonującą w ramach procedury antykorupcyjnej w Grupie Kapitałowej VRG S.A., w 2022 roku nie wpłynęło żadne zgłoszenie – podobnie jak do W.KRUK. W 2023 roku wpłynęło jedno zgłoszenie dot. spraw VRG i WKRUK. W związku z wpływem zgłoszenia Prezes Zarządu po badaniu wstępnym koordynatora i jego rekomendacji, zlecił doraźne zadanie audytowe do działu audytu wewnętrznego. Wyniki zadania audytowego nie potwierdziły zarzutów w zgłoszeniu.

5.3.2. RYZYKA

Najważniejsze zidentyfikowane przez Spółkę i Grupę Kapitałową ryzyka obejmują:

- niewłaściwe relacje pracowników z dostawcami i klientami,
- brak świadomości pracowników odnośnie korupcji i łapownictwa,
- proponowanie/ otrzymanie pracy za korzyść.

Ryzyka występują po stronie zakupowej oraz w relacjach między pracownikami Spółki i Grupy Kapitałowej np. przy obsadzaniu nowych stanowisk, przy wyborze partnerów biznesowych. Zarząd jest świadomy istotności przeciwdziałania korupcji i łapownictwu, gdyż zarówno Spółka jak i Grupa prowadzą działania w coraz bardziej konkurencyjnym środowisku z coraz większymi podmiotami, co zwiększa presję na jakość i przejrzystość prowadzonych relacji biznesowych. Po stronie zakupowej, współpraca z dostawcami

oparta jest na długoterminowych relacjach. Ryzyko jest minimalizowane przez wdrożenie Procedury Antykorupcyjnej, która określa niepożądane działania i uwypukla brak akceptacji dla niepożądanych działań przez Zarząd.

5.4. ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

Zarządzanie ryzykiem jest jednym z istotnych procesów wewnętrznych w VRG S.A. i Grupie Kapitałowej VRG. Wspiera ono realizację strategii Grupy i ma na celu zagwarantowanie odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa działalności biznesowej oraz sprawozdawczości finansowej. Grupa Kapitałowa dąży do odpowiednio wczesnego rozpoznania oraz zarządzania ryzykami związanymi z działalnością spółek Grupy. Proces i metody zarządzania ryzykiem są adekwatne do skali działalności Grupy oraz dostosowane do poziomu danego ryzyka. Proces zarządzania ryzykiem jest procesem systematycznym i podlegającym doskonaleniu - jest dostosowywany do nowych czynników i źródeł ryzyka, a także zmieniającego się otoczenia prawnego i ekonomicznego. Metody zarządzania ryzykiem są okresowo weryfikowane. System zarządzania ryzykiem jest ustrukturyzowanym podejściem do oceny i zarządzania zagrożeniami pojawiającymi się w toku działalności biznesowej Spółki i Grupy Kapitałowej.

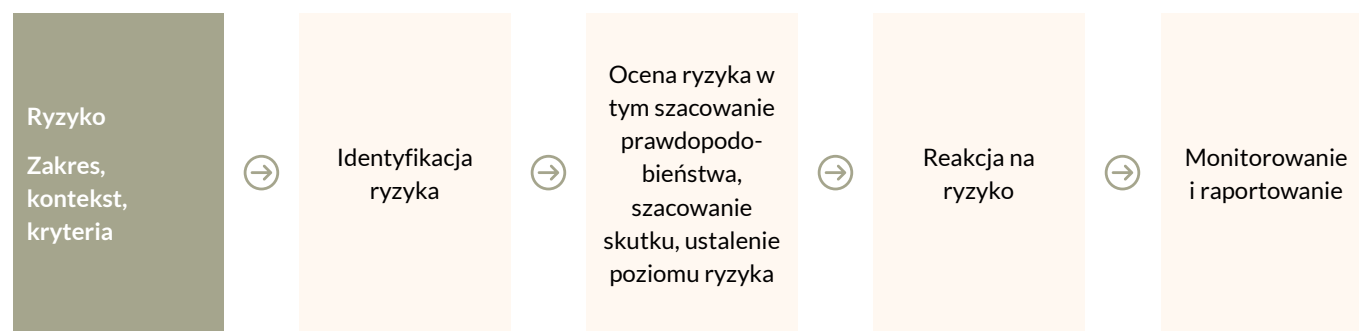
Zarząd odpowiada za skuteczne zarządzanie ryzykiem. W ramach zapewnienia adekwatności, skuteczności i efektywności systemu zarządzania ryzykiem, Zarząd lub członek Zarządu odpowiedzialny za dany obszar Spółki m.in.

- podejmuje formalne decyzje dotyczące kluczowych elementów systemu zarządzania ryzykiem,
- zarządza ryzykami o szczególnym znaczeniu dla funkcjonowania Grupy, które są przypisane do Zarządu/członka Zarządu jako właściciela ryzyka,
- zapewnia odpowiednie zasoby na potrzeby systemu zarządzania ryzykiem,
- umożliwia promowanie kultury zarządzania ryzykiem,
- zatwierdza rejestr ryzyka i plan reakcji na ryzyko.

Rada Nadzorcza VRG S.A. sprawuje stały nadzór nad działaniami Zarządu VRG S.A. Dodatkowo, w ramach Rady Nadzorczej VRG S.A. od maja 2012 roku działa wewnętrzny Komitet Audytu. Komitet Audytu jako stały organ kolegialny Rady Nadzorczej sprawuje stały nadzór nad działaniami Zarządu w zakresie zarządzania ryzykiem.

Proces zarządzania ryzykiem jest realizowany w oparciu o Politykę zarządzania ryzykiem w Grupie Kapitałowej VRG, która w lutym 2022 zastąpiła dotychczas obowiązujący Regulamin zarządzania ryzykiem. W 2022 roku Grupa Kapitałowa VRG zakupiła oprogramowanie do zarządzania ryzykiem, które zostało dostosowane do obowiązującej Polityki zarządzania ryzykiem oraz wdrożone we wszystkich spółkach Grupy Kapitałowej. Oprogramowanie wspiera zarządzanie ryzykiem w Grupie, szczególnie w zakresie monitorowania i raportowania. Proces zarządzania ryzykiem jest procesem ciągłym oraz realizowanym we wszystkich jednostkach wszystkich spółek należących do Grupy Kapitałowej VRG. Kluczowe etapy procesu zarządzania ryzykiem zostały przedstawione poniżej:

PROCES ZARZĄDZANIA RYZYKIEM



- **Identyfikacja ryzyka** czyli wykrywanie źródeł ryzyka oraz ich kategoryzacja polega na określeniu ryzyka, które zagraża celom i zadaniom działalności gospodarczej Spółki i Grupy Kapitałowej. Pracownicy biorą czynny udział w identyfikowaniu zagrożeń oraz komunikują je swoim przełożonym.
- **Ocena ryzyka** w Spółce i Grupie Kapitałowej odbywa się na podstawie przyjętego modelu oceny zapewniającego porównywalność wyników we wszystkich obszarach funkcjonowania Spółki i Grupy Kapitałowej oraz ułatwiającego przetwarzanie indywidualnych ocen, w celu stworzenia ogólnego profilu ryzyka występującego w Spółce i Grupie Kapitałowej. Ocena obejmuje:
 - ocenę ryzyka inherentnego (czyli ryzyka przed zastosowaniem mechanizmów kontrolnych),

Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy Kapitałowej VRG S.A. i VRG S.A.

- wskazanie istniejących mechanizmów kontrolnych (mechanizmów łagodzenia czyli redukcji ryzyka),
- ocenę ryzyka rezydualnego (czyli po zastosowaniu mechanizmów kontrolnych).

Na tym etapie następuje oszacowanie prawdopodobieństwa wystąpienia ryzyka, uwzględniające możliwą częstotliwość wystąpienia zdarzenia oraz liczbę możliwych powtórzeń. Szacowanie skutku wystąpienia ryzyka odbywa się poprzez oszacowanie wartości potencjalnej straty w perspektywie nadchodzących 12-18 miesięcy. Poziom ryzyka wylicza się jako iloczyn oszacowanego prawdopodobieństwa i oszacowanego skutku. Ocena prawdopodobieństwa i skutków wystąpienia ryzyka jest wyrażona w pięciostopniowej skali. Po oszacowaniu parametrów ryzyka dokonuje się określenia poziomu ryzyka w czterostopniowej skali - jako małego, średniego, wysokiego lub krytycznego.

- **Reakcja na ryzyko** zależy od poziomu oszacowanego ryzyka rezydualnego. Małe ryzyko jest ryzykiem, w przypadku którego bieżące postępowanie z ryzykiem jest wystarczające. Średnie ryzyko wymaga już uwagi ze strony kierownictwa jednostki. Wysokie ryzyko wymaga wysokiego poziomu uważności ze strony kierownictwa jednostki i w większości wysokich ryzyk realizowany jest plan optymalizacji ryzyka. Krytyczne ryzyko jest jedynym nieakceptowalnym ryzykiem, dla którego konieczny jest plan postępowania z ryzykiem.
- **Monitorowanie i raportowanie** - monitoring polega na dokonywaniu przeglądu aktualności zidentyfikowanych ryzyk i ich oceny, skuteczności mechanizmów kontrolnych, reakcji na ryzyko, w tym realizacji planów optymalizacji ryzyka. Oficer ryzyka sporządza okresowo raport zawierający w szczególności informację o kluczowych ryzykach i przekazuje do wiadomości Zarządu Spółki. Zarząd na bieżąco informuje Komitet Audytu i Radę Nadzorczą.

W Grupie wyodrębnia się następujące główne kategorie ryzyka:

- Strategiczne - ryzyko związane z podejmowaniem niekorzystnych lub błędnych decyzji strategicznych, brakiem lub wadliwą realizacją przyjętej strategii oraz ze zmianami w otoczeniu zewnętrznym i niewłaściwą reakcją na te zmiany.
- Operacyjne - ryzyko wynikające z nieodpowiednich lub zawodnych procedur wewnętrznych, błędów ludzi i systemów lub ze zdarzeń zewnętrznych, obejmuje także ryzyko prawne.
- Finansowe - wywiera bezpośredni wpływ na wynik finansowy Spółki/Grupy, wiąże się z nieoczekiwanymi zmianami przepływów pieniężnych uwarunkowanych aktywnością na rynkach finansowych bądź działalnością operacyjną; ma swoje źródło w wyborach rodzajów i struktury źródeł finansowania; występuje szczególnie w przypadku finansowania działalności za pomocą podejmowanych zobowiązań; ma źródło w wahaniach stóp procentowych, kursów walutowych lub rynkowej wyceny aktywów.

W Grupie Kapitałowej VRG ryzyko klimatyczne należy do kategorii ryzyk strategicznych. Właścicielem ryzyka klimatycznego w VRG SA i W.KRUK SA jest Prezes Zarządu (podobnie jak zarządzania zrównoważonym rozwojem i raportowania ESG), a w DCG SA Zarząd. Prezesi Zarządu zidentyfikowali ryzyka klimatyczne, ocenili je, to jest oszacowali prawdopodobieństwo, skutek i ustalili poziom ryzyka zarówno z perspektywy inherentnej, jak i rezydualnej. Mechanizmy kontrolne, tj. mechanizmy łagodzenia ryzyka obejmują min.: budowę oferty ekologicznej, ograniczanie kosztów energii elektrycznej oraz częściowe wykorzystywanie energii ze źródeł odnawialnych, zarządzanie zużyciem opakowań oraz promowanie działań ekologicznych.

W tabeli poniżej zaprezentowane jest skróty najważniejszych czynników ryzyka.

Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy Kapitałowej VRG S.A. i VRG S.A.

Rodzaj ryzyka	Zarządzanie ryzykiem
Ryzyka strategiczne	
Ryzyko związane z sytuacją makroekonomiczną i geopolityczną	<p>Ryzyko związane z brakiem elastycznej reakcji na dynamicznie zmieniającą się, niestabilną sytuację makroekonomiczną i geopolityczną. Czynniki ryzyka to w szczególności: słaby wzrost gospodarczy, wzrost bezrobocia, spadek konsumpcji indywidualnej, rosnąca inflacja, kryzys energetyczny, wzrost płacy minimalnej w Polsce, konflikt na Ukrainie, kryzys na Morzu Czerwonym.</p> <p>Mechanizmy łagodzenia ryzyka to m.in.: optymalizacja kosztów; stały monitoring sytuacji gospodarczej (analiza wpływu otoczenia na działalność) i na tej podstawie weryfikowanie kierunków i celów rozwoju; wycofanie się z projektów obciążonych wysokim ryzykiem.</p>
Niewłaściwa strategia	<p>Istnieje ryzyko, że zostały niewłaściwie nakreślone cele i/lub został przyjęty niewłaściwy sposób realizacji nakreślonych celów. Przyjęte założenia Grupy okażą się niedostosowane do zmieniających się oczekiwań klientów lub warunków rynkowych. Istnieje ryzyko, że realizacja zadań opóźni się lub niektóre elementy nie będą możliwe do realizacji lub nie dadzą zakładanych wyników.</p> <p>Mechanizmy łagodzenia ryzyka to m.in.: odwołanie strategii ogłoszonej na lata 2023-2025 i przyjęcie nowych założeń; bieżące i cykliczne monitorowanie przez Zarządy i Rady Nadzorcze spółek Grupy realizacji nowych założeń w oparciu o wskaźniki i zdefiniowane cele; na podstawie monitoringu, weryfikowanie kierunków i celów rozwoju; pozyskiwanie i analiza danych o rynku, klientach i konkurencji; zmiana struktury organizacyjnej i obszarów odpowiedzialności; wycofanie się z projektów obciążonych wysokim ryzykiem; optymalizacja poziomu zatowarowania sklepów i poziomu zapasów; realizacja nowych inicjatyw.</p>
Nietrafiona kolekcja i jej nieoptymalne wdrożenie	<p>Spółka VRG działa na bardzo konkurencyjnym, zmiennym i wymagającym rynku odzieżowym. Błędnie zaplanowana kolekcja, nietrafiona kolekcja lub jej nieoptymalne wdrożenie może mieć istotny wpływ na wynik finansowy Spółki.</p> <p>Mechanizmy łagodzenia ryzyka to m.in.: monitorowanie i analiza najnowszych trendów w modzie; zdefiniowanie grupy docelowej dla każdej marki; dywersyfikacja ID marek; cykliczna weryfikacja przyjętych strategicznych założeń kreatywnych; dopasowywanie planu asortymentowego do budżetu oraz do pików sprzedażowych; analiza rankingu sprzedaży; analiza opinii klientów i kierowników salonów oraz rozwijanie na tej podstawie nowych produktów; piramida kolekcji - optymalne rozłożenie produktów bazowych, komercyjnych i trendowych; sterowanie cenami pierwszymi oraz rabatami; zapas stały, zapewnienie dostępności produktów basic; stała linia ekologiczna; analiza konkurencji.</p>
Ryzyka operacyjne	
Ryzyko cyberbezpieczeństwa	<p>Ryzyko cyberbezpieczeństwa to ryzyko ataku, uszkodzenia lub nieautoryzowanego dostępu do danych przedsiębiorstwa, jego sieci informatycznych, urządzeń i programów. Zabezpieczenia techniczne nie eliminują ryzyka. Czynnikiem ludzki może być słabym punktem prowadzącym do wystąpienia ryzyka.</p> <p>Mechanizmy łagodzenia ryzyka to m.in.: proces nadawania uprawnień do systemów oraz procedury zarządzania dostępem do systemów wewnętrznych; ciągła aktualizacja systemowa zabezpieczeń technicznych i antywirusowych; szkolenia pracowników, budowanie świadomości, materiały informacyjne i procedury; zewnętrzne audyty bezpieczeństwa.</p>
Opóźnienia dostaw	Ryzyko związane z opóźnieniem dostaw wyrobów gotowych, surowców i dodatków. Potencjalne opóźnienia mogą skutkować utratą potencjału sprzedaży i wpływać na wynik finansowy.

Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy Kapitałowej VRG S.A. i VRG S.A.

	Mechanizmy łagodzenia ryzyka to m.in.: monitorowanie dostaw; weryfikacja operatorów logistycznych, współpraca ze sprawdzonymi dostawcami towarów i usług transportowych; wymogi dla dostawców towarów i usług transportowych oraz kontrola jakości; w razie potrzeby, zmiana środka transportu lub serwisu; ubezpieczenia.
Ryzyka finansowe	
Ryzyko walutowe	<p>Grupa uzyskuje przychody zasadniczo w złotych, natomiast ponosi istotne koszty w euro, dolarach amerykańskich i frankach szwajcarskich, co powoduje narażenie wyniku finansowego na ryzyko kursowe. W okresach osłabiania się złotego w stosunku do głównych walut rozliczeniowych Grupa ponosi wyższe koszty. Jednocześnie potencjalnie negatywna wycena zobowiązań w walutach obcych wpływa na pogorszenie struktury bilansu. Istotnym elementem ryzyka jest wycena skumulowanych zobowiązań leasingowych z tytułu wynajmu lokali handlowych.</p> <p>Mechanizmy łagodzenia ryzyka to m.in.: tworzenie prognozy przepływów walutowych; wykorzystywanie instrumentów zabezpieczających (w przypadku negatywnych prognoz w zakresie przyszłych kursów walutowych); zabezpieczanie rezerwy na ryzyko walutowe na poziomie budżetu; nabywanie waluty w ramach transakcji negocjowanych (transakcje spotowe); zarządzanie ceną z uwzględnieniem zmiennych kursów walut; korzystanie z prognoz dotyczących przyszłych kursów walutowych; stosowanie faktoringu odwrotnego w walutach; utrzymywanie aktywnych limitów skarbowych, w celu zawierania transakcji terminowych.</p>
Ryzyko kredytowe	<p>Spółki Grupy są stroną umów kredytowych. Umowy te zawierają szereg warunków i kowenanty, co do których realizacji Spółki są zobowiązane. W przypadku pogorszenia się koniunktury gospodarczej, osłabienia popytu na produkty Spółki, realizacja kowenantów może być zagrożona, co powoduje ryzyko wypowiedzenia umów przez banki finansujące. Ze względu na dużą kwotę finansowania może się okazać, iż Spółka nie będzie mogła w krótkim czasie pozyskać refinansowania.</p> <p>Mechanizmy łagodzenia ryzyka to m.in.: terminowa realizacja zobowiązań wobec banków; monitoring spełniania kowenantów (w tym monitoring wyceny zabezpieczeń, np. znaków towarowych, zapasów); przekazywanie na bieżąco bankom finansującym informacji o sytuacji finansowej; audyty zewnętrzne sprawozdań finansowych (roczne i pół-roczne) potwierdzające rzetelność danych.</p>
Ryzyko płynności finansowej	<p>Grupa posiada zobowiązania z tytułu umów kredytowych oraz zobowiązania handlowe. Obsługa powyższych zobowiązań odbywa się przede wszystkim przy wykorzystaniu bieżących wpływów z działalności. W skrajnym przypadku gwałtownego, równoczesnego spadku popytu i wzrostu kosztów (szczególnie w sytuacji głębokiego osłabienia złotego) lub czasowej utraty przychodów w wyniku zdarzeń nadzwyczajnych w Grupie mogą pojawić się trudności w utrzymaniu płynności finansowej.</p> <p>Mechanizmy łagodzenia ryzyka to m.in.: opracowywanie budżetu na dany rok, monitorowanie procesu cashflow, zarządzanie terminami płatności.</p>

6. WSKAŹNIKI NIEFINANSOWE

Zarząd Spółki i Grupy Kapitałowej określił listę kluczowych wskaźników niefinansowych, które zostały zaprezentowane w niniejszym Sprawozdaniu. Wskaźniki zostały wyselekcjonowane pod kątem ich istotności dla interesariuszy i w celu stworzenia jak najpełniejszego obrazu polityk niefinansowych. Wskaźniki zostały przedstawione na poziomie Spółki, czyli spółki matki VRG S.A. oraz na poziomie Grupy Kapitałowej. Dodatkowo, aby lepiej zobrazować charakter poszczególnych segmentów i ułatwić interesariuszom odniesienie danych niefinansowych do finansowych informacji zawartych w Skonsolidowanym Sprawozdaniu Finansowym oraz Sprawozdaniu z Działalności Grupy Kapitałowej, na poziomie Grupy Kapitałowej wybrane wskaźniki i dane niefinansowe zostały zaprezentowane w podziale na segment odzieżowy oraz segment jubilerski. Poniższa tabela obrazują: zgodność Sprawozdania z Ustawą o rachunkowości, zgodność z Rekomendacjami TCFD, wymogami Raportowania Zintegrowanego, wytycznymi do raportowania ESG oraz najważniejsze wskaźniki niefinansowe wraz z metodologią przyjętą do obliczeń.

ZGODNOŚĆ Z USTAWĄ O RACHUNKOWOŚCI

Obszar	Strona
Model biznesowy	4-18
Kluczowe wskaźniki efektywności	Tabela kluczowych wskaźników efektywności znajduje się poniżej
Opis ryzyk i zarządzanie ryzykami	41-47, 61, 70-75
Główne polityki i procedury VRG S.A. i Grupy Kapitałowej VRG S.A. i wyniki ich wdrażanie	
- kwestie pracownicze	48-61
- kwestie społeczne	20-47
- kwestie środowiskowe	65-70
- poszanowanie praw człowieka	70-72
- przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu	70-72

ZGODNOŚĆ Z REKOMENDACJAMI TCFD (TASK-FORCE FOR CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES)

Obszar	Wskaźnik	Strona	Komentarz
Ład korporacyjny	Opis nadzoru zarządu nad ryzykami i szansami związanymi z klimatem	72-73	Pełne
	Opis roli kadry zarządzającej w procesie oceny i zarządzania ryzykami oraz szansami związanymi z klimatem	72-73	Pełne
Strategia	Opis ryzyk i szans związanych z klimatem, które organizacja zidentyfikowała w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej.	41-45	Pełne
	Opis wpływu ryzyk i szans związanych z klimatem na działalność biznesową, strategię i finanse organizacji.	41-45	Pełne
	Opis odporności modelu biznesowego i strategii organizacji w różnych scenariuszach związanych z klimatem (w tym w scenariuszu uwzględniającym wzrost średnich temperatur o dwa lub mniej stopni Celsjusza).	46-47	Pełne
Zarządzanie ryzykiem	Opis procesów identyfikacji i oceny ryzyk związanych z klimatem.	72-73	Pełne
	Opis procesów zarządzania ryzykami związanymi z klimatem.	72-73	Pełne

	Opis sposobu integracji procesów identyfikacji, oceny i zarządzania ryzykami związanymi z klimatem w ramach ogólnego zarządzania ryzykiem w organizacji.	72-73	Pełne
Wskaźniki i cele	Wskaźniki wykorzystywane przez organizację do oceny ryzyk i szans związanych z klimatem zgodnie ze strategią i procesami zarządzania ryzykiem.	20-27	Częściowe
	Emisje gazów cieplarnianych w zakresach 1, 2 i, jeśli ma to znaczenie, 3 oraz opis powiązanych z nimi ryzyk.	20-27	Częściowe ujawnienia dotyczące Zakresu 3 emisji gazów cieplarnianych
	Cele wykorzystywane przez organizację do zarządzania ryzykami i szansami związanymi z klimatem oraz wyniki w odniesieniu do tych celów.	-	Brak

ZGODNOŚĆ Z WYTYCZNYMI DO RAPORTOWANIA ESG STWORZONYMI PRZEZ GPW W WARSZAWIE

Zakres	Obszar	Opis/Wskaźnik	Numer strony	
Informacje ogólne		I-P1 Model biznesowy	4-18	
		I-P2 Integracja kwestii dotyczących zrównoważonego rozwoju	14-18	
		I-P3 Zarządzanie kwestiami dotyczącymi zrównoważonego rozwoju	14-18	
		I-P4 Istotny wpływ, ryzyko i szanse	18-19	
		I-P5 Zaangażowanie interesariuszy	18-19	
Wskaźniki środowiskowe	Zmiana klimatu	E-P1 Zarządzanie kwestiami dot. zmiany klimatu	38-47, 72-73	
		E-P2 Emisje gazów cieplarnianych	26-28	
		E-P3 Intensywność emisji gazów cieplarnianych	28	
		E-P4 Zużycie energii i jej źródła	26	
	Inne kwestie dotyczące środowiska	E-P5 Polityka środowiskowa	-	
		E-D1 Zużycie wody	26	
		E-D2 Zarządzanie zasobami wodnymi	-	
		E-D3 Wpływ na bioróżnorodność	25-26	
		E-D5 Zarządzanie odpadami	24-26	
Wskaźniki społeczne	Zatrudnienie	S-P1 Polityka różnorodności	50-52	
		S-P2 Polityka zatrudnienia	50-52	
		S-P3 Polityka work-life balance	49,55	
		S-P4 Polityka reintegracji	49	
		S-P5 Wskaźnik równości wynagrodzeń	54	
		S-P6 Rotacja zatrudnienia	48	
		S-P7 Wolność zrzeszania się i negocjacji zbiorowych	49	
			S-D1 Bezpieczeństwo i higiena pracy	58-60
	Prawa człowieka	S-P8 Polityka praw człowieka	65-70	
S-P9 Procedury należytej staranności dot. praw człowieka		65-70		
Wskaźniki dotyczące ładu korporacyjnego	Ład korporacyjny	G-P1 Struktura organów zarządczych	62-64	
		G-P2 Niezależni członkowie organów	62-64	
		G-P3 Różnorodność w składzie organów	62-64	

Etyka biznesu	G-P4 Kodeks etyczny	66-67
	G-P5 Polityka antykorupcyjna	70-72
	G-P6 Mechanizm zgłaszania naruszeń	70-72
Bezpieczeństwo i ochrona danych	G-D1 Polityka ochrony danych	67-68

Wskaźnik niefinansowy	Metodologia	Strona
Sieć sprzedaży	Liczba salonów oraz powierzchnia w m ² salonów wszystkich marek (zarówno salony franczyzowe jak i własne)	4,6-8,12,13
Średnia wielkość salonu	Powierzchnia salonów podzielona przez liczbę salonów na koniec okresu	6-8
Liczba miast	Liczba miast, w których znajdują się salony marek na koniec okresu	4,12
Liczba dostawców	Liczba dostawców o rocznym obrocie przekraczającym 10 tys. zł	8
Liczba lojalnych dostawców	Podział dostawców w zależności od długości trwania współpracy	10, 11
Liczba przesyłek	Liczba przesyłek z magazynu centralnego wysłanych średnio w miesiącu w segmencie off-line i on-line	8
Liczba klientów	Traffic w salonach, czyli suma osób wchodzących do salonów w roku kalendarzowym	13
Liczba lojalnych klientów	Klienci, którzy uczestniczą w jednym z programów lojalnościowych oferowanych przez marki Grupy Kapitałowej	4,8,13
Średnia długość umowy najmu	Średnia długość trwania umów podpisanych dla salonów własnych	12-13
Udział powierzchni franczyzowej	Powierzchnia salonów franczyzowych danego segmentu/ podmiotu podzielona przez całościową powierzchnię segmentu/ podmiotu	4,13
Udział internetu w sprzedaży	Sprzedaż e-sklepów w proporcji do całości sprzedaży Spółki/ Grupy Kapitałowej	4,13
Liczba pracowników	Liczba osób zatrudnionych na umowę o pracę bez uwzględnienia osób na urloпах wychowawczych	4, 48
Liczba odejść/ nowo zatrudnionych	Liczba pracowników, którzy odeszli lub zostali zwolnieni/ zostali przyjęci do pracy w danym roku kalendarzowym (w etatach)	48
Liczba osób z niepełnosprawnościami	Liczba zatrudnionych osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności	49
Wskaźniki różnorodności	Podział pracowników ze względu na płeć, wiek, staż, miejsce zatrudnienia	4, 50-52
Liczba nadgodzin	Suma liczby godzin przepracowanych ponad standardowy czas pracy przez pracowników Spółki i Grupy Kapitałowej w danym roku	55
Związki zawodowe	Liczba związków zawodowych oraz liczba osób, które wchodzi w ich skład	49
Liczba kobiet/mężczyzn na urloпах macierzyńskich/ rodzicielskich	Liczba kobiet i mężczyzn na urloпах macierzyńskich i rodzicielskich, liczba kobiet powracających z urloпов	49

	macierzyńskich i pozostających w Spółce/ Grupie dłużej niż 12 miesięcy	
Luka płacowa	Różnica w średnim wynagrodzeniu kobiet a mężczyzn	54
Liczba osób przeszkolonych	Liczba pracowników, którzy odbyli szkolenia, podana w podziale na szkolenia BHP (wstępne i okresowe) i rozwojowe. Przy szkoleniach innych niż BHP podano również liczbę dni, których dotyczyły.	53, 59-60
Liczba wypadków	Liczba wypadków wśród pracowników grupy i pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu.	58-59
Wskaźnik częstości wypadków	Liczba wypadków przy pracy na 1000 zatrudnionych	58
Dni niezdolności do pracy	Łączna liczba dni niezdolności do pracy spowodowana wypadkami	59
Wskaźnik ciężkości wypadków	Liczba dni niezdolności do pracy/ liczba wypadków	59
Certyfikacja dostawców	Procent dostawców, którzy podpisali Kodeks Postępowania dla Dostawców i procent posiadających odpowiednie certyfikaty	66-67
Procent salonów z zainstalowanym oświetleniem led	Liczba salonów, w których zainstalowano oświetlenie led w stosunku do liczby salonów własnych	20
Procent salonów z klauzulą środowiskową	Liczba salonów, dla która podpisana jest umowa środowiskowa w stosunku do liczby salonów własnych	20
Pojazdy służbowe	Liczba wynajmowanych, leasingowych lub posiadanych przez Spółkę/ Grupę Kapitałową pojazdów samochodowych	21-22
Liczba przejechanych km	Liczba kilometrów przejechanych przez wynajmowane, leasingowane i posiadane pojazdy w danym roku kalendarzowym	21
Delegacje	Liczba delegacji	22
Liczba pokonanych km	Liczba kilometrów pokonanych podczas delegacji	22-23
Zużycie energii i wody	Zużycie energii elektrycznej, ciepłej, gazu ziemnego i wody	26
Odpady	Ilość wytworzonych odpadów (tony)	24-26
Opakowania	Kilogramy opakowań wprowadzone do obiegu w kraju i poddane do recyklingu	25
Emisje	Wyemitowane ekwiwalenty CO2 w podziale na Scope 1, Scope 2 i wybrane elementy Scope 3 oraz znormalizowane wielkości	26-28
Zgłoszone nieprawidłowości	Liczba zgłoszonych spraw na skrzynki dotyczące korupcji oraz nieprawidłowości	71
Taksonomia	Procent kwalifikowanych przychodów, wydatków inwestycyjnych oraz kosztów operacyjnych	28-40

Mateusz Kolański
Prezes Zarządu

Marta Fryzowska
Wiceprezeska Zarządu

Michał Zimnicki
Wiceprezes Zarządu

Łukasz Bernacki
Wiceprezes Zarządu



VRG
VISTULA RETAIL GROUP

VISTULA

BYTOM
SZTUKA KRAWIECTWA OD 1945

WÓLCZANKA

DENI CLER
MILANO

W.KRUK
1 8 4 0