

2025



answer.

PREMIUM FASHION BRANDS

SPRAWOZDANIE
ZRÓWNOWAŻONEGO
ROZWOJU

SPIS TREŚCI

ROZDZIAŁ I - UJAWNIECIA OGÓLNE

1.1 Informacje o sprawozdaniu zrównoważonego rozwoju	06
1.2 Zarządzanie zrównoważonym rozwojem w Spółce	07
1.3 Strategia, model biznesowy, istotni interesariusze i łańcuch wartości Spółki	09
1.4 Badanie podwójnej istotności	16
1.5 Tabela zgodności ze standardami ESRS	33

ROZDZIAŁ II - ŚRODOWISKO NATURALNE

1.3 Zmiana klimatu	42
1.4 Woda i zasoby morskie	51
1.5 Wykorzystanie zasobów i gospodarka o obiegu zamkniętym	52

ROZDZIAŁ III - ŚRODOWISKO NATURALNE

1.3 Pracownicy Answear.com	60
1.4 Pracownicy w łańcuchu wartości Answear.com	72
1.5 Konsumenci i użytkownicy końcowi produktów Answear.com	74

ROZDZIAŁ IV - ŚRODOWISKO NATURALNE

1.3 Kultura korporacyjna	82
1.4 Przeciwdziałanie nieprawidłowościom	82
1.5 Współpraca z kontrahentami i praktyki płatnicze	83

01

UJAWNIEŃ OGÓLNE

06

Informacje o sprawozdaniu zrównoważonego rozwoju

07

Zarządzanie zrównoważonym rozwojem w Spółce

09

Strategia, model biznesowy, istotni interesariusze i łańcuch wartości Spółki

16

Badanie podwójnej istotności

33

Tabela zgodności ze standardami ESRS

Rozdział I

Ujawnienia ogólne

1.1 Informacje o sprawozdaniu zrównoważonego rozwoju

ESRS 2 BP-1

Sprawozdanie zrównoważonego rozwoju (zwane dalej także „SZR”) zostało sporządzone w postaci jednostkowej przez Answear.com Spółka Akcyjna z siedzibą w Krakowie (Polska), pod adresem: ul. Aleja Pokoju 18, 31-564.

Wszystkie informacje na temat oszacowań łańcucha wartości oraz źródeł niepewności oszacowań i wyników są ujawniane wraz z poszczególnymi zakresami tematycznymi ESRS. Spółka nie skorzystała z możliwości pominięcia konkretnej informacji dotyczącej własności intelektualnej, know-how lub wyników innowacji.

ESRS 2 BP-1

Spółka nie dokonała zmiany w definicjach pojęć „krótko-, średnio- i długoterminowy” określonych w ESRS 1 na potrzeby SZR. Na zakończenie okresu sprawozdawczego Spółka przyjęła następujące odstępstwa czasowe:

- W odniesieniu do krótkoterminowej perspektywy czasowej: okres sprawozdawczy w sprawozdaniu finansowym (rok kalendarzowy);
- W odniesieniu do średniookresowej perspektywy czasowej: okres od końca krótkoterminowego okresu sprawozdawczego do pięciu lat;
- W odniesieniu do długoterminowej perspektywy czasowej: powyżej pięciu lat.

Wszystkie informacje dotyczące szacunków w łańcuchu wartości, a także źródeł niepewności tych oszacowań i ich wyników, zostały ujawnione w ramach poszczególnych standardów tematycznych ESRS. Na potrzeby ujawnienia mierników ilościowych w obszarze E5 (Zasoby i gospodarka o obiegu zamkniętym) Spółka stosowała przybliżenia i estymacje, które zostały szczegółowo opisane przy odpowiednich ujawnieniach

ilościowych. Do informacji obarczonych szczególnie wysokim poziomem niepewności należy „Łączna masa produktów wprowadzonych do obrotu” (wymóg E5-4), co wynika z braku rzeczywistej wagi produktów nabywanych i sprzedawanych na platformie Answear.com.

Spółka nie zgłasza istotnych błędów w poprzednim okresie sprawozdawczym. Wśród zmian, które Spółka wprowadziła w niniejszym okresie sprawozdawczym są zmiany metodologiczne w zakresie realizacji badania podwójnej istotności – szczegółowy opis zastosowanego podejścia oraz wprowadzonych modyfikacji przedstawiono w sekcji „Badanie podwójnej istotności”.

Ujawnienia włączane przez odniesienie:

Rozdział I INFORMACJE OGÓLNE	Doświadczenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej (ESRS 2 GOV-1) włączone przez odniesienie do rozdziału 5 „Władze Spółki” Sprawozdania Zarządu z działalności Spółki. Istotne ryzyka finansowe (ESRS 2 GOV-5) zostały włączone przez odniesienie do sekcji „Ryzyka dotyczące działalności Spółki” Sprawozdania Zarządu z Działalności Spółki.
Rozdział IV POSTĘPOWANIE W BIZNESIE	Informacje na temat wiedzy fachowej organów administrujących, zarządzających i nadzorczych w odniesieniu do prowadzenia działalności gospodarczej (ESRS 2 GOV-1-G1) zostały włączone przez odniesienie do rozdziału 5 „Władze Spółki” Sprawozdania Zarządu z działalności Spółki.

Zgodnie z dodatkiem C ESRS 1 Spółka skorzystała z uproszczenia w ramach ujawnienia E1-9 (Przewidywane skutki finansowe wynikające z istotnych ryzyk fizycznych i ryzyk przejścia oraz potencjalnych szans związanych z klimatem). Spółka zrezygnowała także z ujawniania Zakresu 3 śladu węglowego organizacji, a także ujawnień zgodnie z art. 8 rozporządzenia 2020/852 (rozporządzenie ws. tzw. Taksonomii UE).

1.2 Zarządzanie zrównoważonym rozwojem w Spółce

ESRS 2 GOV-1

Stanem na 31 grudnia 2025 roku Zarząd Spółki składa się z czterech osób:

- **Krzysztof Bajolek**, Prezes Zarządu
- **Jacek Dziaduś**, Wiceprezes Zarządu ds. finansowych
- **Magdalena Dąbrowska**, Wiceprezeska Zarządu
- **Bogusław Kwiatkowski**, Członek Zarządu ds. operacyjnych

Stanem na 31 grudnia 2025 roku Rada Nadzorcza Spółki składa się z pięciu osób:

- **Wojciech Chabasiewicz**, Przewodniczący Rady Nadzorczej
- **Arkadiusz Bajolek**, Członek Rady Nadzorczej
- **Paweł Borys**, Członek Rady Nadzorczej
- **Mateusz Gzyl**, Członek Rady Nadzorczej
- **Jacek Palec**, Członek Rady Nadzorczej

18 lutego 2026 r. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy powołało w skład Rady Nadzorczej Spółki Pana Macieja Matusiaka w miejsce Pana Mateusza Grzyła, który zrezygnował z tej funkcji 19 stycznia 2026 r. Powołanie nastąpiło na okres wspólnej z pozostałymi członkami Rady Nadzorczej kadencji.

Zróżnicowanie zarządu i rady nadzorczej pod względem płci:

	Kobiety	Mężczyźni
Liczba osób w Zarządzie	1	3
Liczba osób w Radzie Nadzorczej	0	5

Stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn wśród członków Zarządu wynosi 25%.

Spółka nie uwzględnia płci ani innych aspektów różnorodności przy doborze członków Zarządu. W Zarządzie nie ma reprezentacji pracowników ani innych osób świadczących pracę na rzecz Spółki. Jednocześnie 100% członków Zarządu spełnia definicję niezależnych członków Zarządu zgodnie z ESRS.

Doświadczenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej, związane z sektorami, produktami oraz położeniem geograficznym Spółki, zostało opisane w rozdziale 5 „Władze Spółki” Sprawozdania Zarządu z działalności Spółki.

W Spółce nie utworzono jeszcze specjalnego, odrębnego organu administracyjnego, zarządzającego ani nadzorczego odpowiedzialnego za nadzór nad wpływami, ryzykiem i szansami (IRO) związanymi z zagadnieniami zrównoważonego rozwoju. Nie istnieje także sformalizowany system podziału obowiązków dotyczących zarządzania IRO wśród członków Zarządu i Rady Nadzorczej. Zarząd Spółki odpowiada za wdrażanie procedur ładu korporacyjnego, w tym za ograniczanie ryzyk, oraz za delegowanie odpowiedzialności za ich realizację i nadzór na określone działy lub osoby. Pracownicy odpowiadają wówczas za raportowanie do swoich przełożonych lub kadry zarządzającej, a ta z kolei raportuje do Zarządu. W razie potrzeby Zarząd przekazuje informacje Radzie Nadzorczej.



Za nadzór nad sprawozdawczością dotyczącą zrównoważonego rozwoju odpowiada Jacek Dziaduś, Wiceprezes Zarządu ds. finansowych. W Spółce funkcjonują procedury zarządzania ryzykiem, takie jak procedura należytej staranności w VAT czy procedura sankcyjna, jednak nie zostały jeszcze opracowane specjalne procedury związane z uwzględnianiem IRO dotyczących zrównoważonego rozwoju. Formalna strategia zrównoważonego rozwoju nie została jeszcze opracowana, jednak zagadnienia ESG są uwzględniane w wewnętrznych KPI Spółki.

Wybrani członkowie Zarządu uczestniczyli w warsztatach oraz szkoleniach dotyczących ESG i zrównoważonego rozwoju w ramach prac nad SZR.

ESRS 2 GOV-2

W Grupie nie istnieją formalne procedury informowania Zarządu o istotnych IRO. Lista istotnych IRO, opracowana na potrzeby sporządzenia niniejszego SZR, została przygotowana i zatwierdzona pod nadzorem Wiceprezes Zarządu ds. finansowych Spółki.

W Grupie nie funkcjonuje również sformalizowany system uwzględniania kompromisów związanych z IRO podczas podejmowania decyzji strategicznych. Kwestie ESG są jednak uwzględniane przez Zarząd i Radę Nadzorczą w sposób bieżący, choć niesformalizowany, a elementy ESG zostały włączone do KPI poszczególnych działów. Zarząd i Rada Nadzorcza bezpośrednio nie identyfikowały IRO – nad zagadnieniami środowiskowymi (E1, E3 i E5) czuwał Członek Zarządu ds. operacyjnych, natomiast IRO w obszarze G1 zostały częściowo opracowane przez Wiceprezesa Zarządu ds. finansowych.

ESRS 2 GOV-3

W Spółce nie wdrożono systemu zachęt ani polityki wynagrodzeń powiązanych z kwestiami zrównoważonego rozwoju dla członków organów administrujących, zarządzających i nadzorczych.

ESRS 2 GOV-4

Elementy procesu należytej staranności wg. wytycznych OECD dotyczących należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu działalności biznesowej	Odpowiednie sekcje SZR
Włączenie zagadnień odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej do zasad i systemów zarządzania	SBM-1, S1-1, S2-1, S4-1, G1-1
Identyfikowanie i ocena faktycznych i potencjalnych negatywnych skutków związanych z działalnością, produktami lub usługami przedsiębiorstwa	SBM-2, S1-2, S2-2, S4-2, G1-2
Wstrzymanie negatywnych skutków, zapobieganie im lub łagodzenie i ocena negatywnych wpływów	SBM-3, IRO 1
Monitorowanie wdrażania i wyników	E1-3, E5-2, S1-3, S2-3, S4-3, G1-3
Informowanie o sposobie postępowania w przypadku wystąpienia negatywnych skutków	E1-6, E5-4, E5-5, S1-17, S2-4, S4-4

ESRS 2 GOV-5

W Spółce nie opracowano formalnego systemu zarządzania ryzykiem ani procedur kontroli wewnętrznej w zakresie sprawozdawczości dotyczącej zrównoważonego rozwoju. Podział ryzyk w Spółce odbywa się zgodnie z odpowiednimi działami w organizacji. Główne zidentyfikowane ryzyka oraz strategię reagowania na nie zostały opisane w sekcji SZR „Istotne ryzyka i szanse związane z zagadnie-

niami zrównoważonego rozwoju” oraz w sekcji „Ryzyka dotyczące działalności Spółki” Sprawozdania z działalności Spółki.

Wiceprezes Zarządu ds. finansowych nadzorował cały proces identyfikacji IRO oraz sporządzania SZR. Zarząd Spółki był świadomy konsekwencji prawnych wynikających z ewentualnych istotnych zniekształceń w sprawozdaniu.

1.3 Strategia, model biznesowy, istotni interesariusze i łańcuch wartości Spółki

SBM-1

Answer.com to platforma cyfrowej sprzedaży markowej odzieży, obuwia, akcesoriów i produktów dla domu w regionie Europy Środkowo-

Przychody netto w podziale na obszary geograficzne (tys. zł.) zgodnie z MSSF 8	Polska	UE	Poza UE	Ogółem
Przychody od klientów zewnętrznych	478 529	804 849	414 361	1 697 739
Przychody ze sprzedaży między segmentami	0	0	0	0
Przychody ogółem	478 529	804 849	414 361	1 697 739
Wynik operacyjny segmentu	18 537	27 368	24 130	70 035

Żadne usługi Spółki nie są objęte zakazami na żadnym rynku. Spółka nie prowadzi działalności związanej z sektorem paliw kopalnych (węgiel, ropa naftowa, gaz) ani nie generuje przychodów z produkcji chemikaliów, broni czy uprawy i produkcji tytoniu.

Spółka nie posiada celów związanych ze zrównoważonym rozwojem w odniesieniu do sprzedawanych usług.

Łańcuch wartości

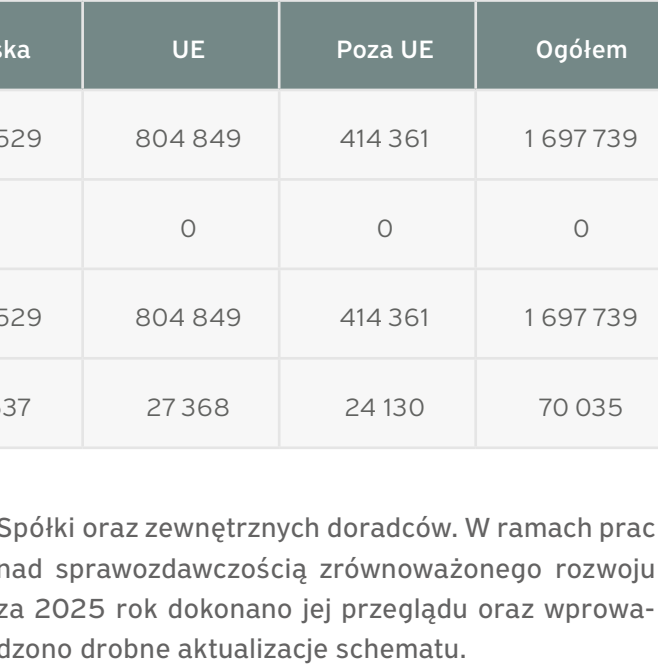
SBM-1

Mapa łańcucha wartości Spółki została opracowana w poprzednim okresie sprawozdawczym jako efekt współpracy wewnętrznych ekspertów

-Wschodniej, która działa od 2011 r. Spółka prowadzi obecnie działalność w 12 krajach Europy Środkowo-Wschodniej: Polska, Czechy, Słowacja, Węgry, Rumunia, Bułgaria, Ukraina, Grecja, Chorwacja, Cypr, Słowenia i Włochy. Sprzedaż jest zdywersyfikowana geograficznie, a żaden z rynków nie stanowi więcej niż 30 proc. udziału w całkowitych przychodach.

Obecnie sklep oferuje ponad 276 tys. produktów ponad 1000 światowych marek na stronach Answear, z czego nowy brand PRM dodaje do oferty ponad 22 tys. produktów 320 marek, z zasięgiem sprzedaży obejmującym nie tylko kraje CEE, ale również USA oraz kraje Unii Europejskiej.

Zatrudnienie na koniec 2025 roku wyniosło **859** pracowników. Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę ma miejsce tylko w Polsce.



Przedstawiony poniżej łańcuch wartości obejmuje wszystkie jego kluczowe etapy: upstream, operacje własne oraz downstream.

Łańcuch wartości Answear.com									
Zidentyfikowani istotni interesariusze mający styczność z procesami w ramach łańcucha wartości									
Dostawcy produktów sprzedawanych na Answear.com			Pracownicy, Zarząd i Rada Nadzorcza, Akcjonariusze					Klienci	
Upstream			Działalność własna - procesy w spółce					Downstream	
Projektowanie, produkcja i dostawa			Procesy operacyjne Answear.com					Użytkowanie	Produkty po użyciu/odpady
Dostawcy surowców (TIER 3)	Dostawcy materiałów (TIER 2)	Producenci i dostawcy gotowych produktów (TIER 1)	Magazynowanie produktów	Działania promocyjne i wizerunkowe	Sprzedaż na stronie Answear.com oraz sprzedaż stacjonarna	Opakowanie	Logistyka do klienta		
Dostawcy surowców pierwotnych, które są niezbędne do wytwarzania materiałów do produkcji sprzedawanych przez Answear towarów. Do takich surowców można zaliczyć m.in. • bawełnę • skórę • jedwab • len • kauczuk etc. Bezpośredni dobór odpowiednich surowców jest realizowany przez producentów materiałów i gotowych produktów.	Dostawcy materiałów niezbędnych do produkcji odzieży, obuwia, akcesoriów itd. Do takich materiałów można zaliczyć m.in.: • tkaniny (lniane, bawełniane, akrylowe, jedwabne etc.) • gumy • kleje • dodatki metalowe i plastikowe • skóry syntetyczne • kleje, farby, lakiery etc. Bezpośredni dobór materiałów jest realizowany przez producentów gotowych produktów. Dodatkowo Answear.com bezpośrednio zakupuje materiały opakowaniowe, takie jak m.in.: • folia • kleje • kartony i papier.	Dostawcy zajmujący się produkcją gotowych produktów z asortymentu Answear.com - odzież, obuwie, torebki, akcesoria itd. Za dobór odpowiednich produktów i relacje z dostawcami jest odpowiedzialny dział zakupów Answear.com. Dodatkowo spółka realizuje zakup produktów i usług niezbędnych do realizacji operacji własnych. Do takich dóbr można zaliczyć m.in.: • komputery i technologie • paliwa • usługi IT i telekomunikacji • usługi doradcze • maintenance	Magazynowanie produkcji jest realizowane w centrum logistycznym umiejscowionym w Kokotowie pod Krakowem. Magazyn z powierzchnią 39 tys. m2 dedykowany do zaopatrywania Polski i wszystkich zagranicznych rynków działalności, zdolny do obsługi do 2 mld PLN GMV.	Answear.com bezpośrednio realizuje sesje zdjęciowe i nagrania catwalków w studiu foto-video zlokalizowanym w centrum Krakowa. Dodatkowo do działań promocyjnych i wizerunkowych, realizowanych przez Answear.com można zaliczyć: • marketing i reklamę • komunikację i PR • relacje inwestorskie itd.	Będąc platformą e-commerce oferującym modę i produkty Home & Life-style w regionie Europy Środkowo-Wschodniej sprzedaż produktów jest realizowana przez platformę internetową Answear.com. Sprzedaż jest także realizowana w stacjonarnym concept store Answear i PRM w Fabryce Norblina, w Warszawie. Spółka realizuje obsługę posprzedażową, do której można zaliczyć m.in.: • obsługę klienta przez BOK • obsługę reklamacji i zwrotów • gwarancję i naprawę produktów	W celu logistyki i dystrybucji zamówionego produktu firma wykorzystuje takie materiały do opakowań, jak m.in.: • kartony wysyłkowe; • papierowe wypełniacze • foliopaki • folie stretch i bąbelkowe • palety etc.	Logistyka dostaw zamówień nabywanych poprzez kanał e-commerce na zlecenie Answear jest realizowana przez firmy zewnętrzne z różnych rynków, firmy kurierskie, poczty etc.		
Logistyka dostaw			Stałe procesy operacyjne i wsparcie						
Logistyka zakupywanych produktów do magazynu Answear.com w Kokotowie			• kontrola jakości • zarządzanie • obsługa prawna • wewnętrzne wsparcie IT • administracja • HR i BHP • szkolenie i rozwój • finanse i księgowość • controlling itd.						



Istotni interesariusze

ESRS 2 SBM-2

W bieżącym okresie sprawozdawczym Spółka przeprowadziła proces ponownej oceny interesariuszy. Punktem wyjścia była lista istotnych interesariuszy zidentyfikowana w ramach prac prowadzonych w poprzednich okresach sprawozdawczych. Za realizację tego procesu odpowiadali wewnątrzni eksperci Spółki, właściwi dla poszczególnych obszarów tematycznych sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju.

W ramach przeglądu podwójnej istotności eksperci dokonali oceny poszczególnych grup interesariuszy, uwzględniając zarówno skalę wpływu interesariuszy na Spółkę, jak i zwrotny wpływ działalności Answear.com na poszczególne grupy interesariuszy. Ocena została przeprowadzona w oparciu o skale punktowe określające siłę oddziaływania.

Uzyskane wyniki zostały następnie naniesione na matrycę istotności interesariuszy, która umożliwiła określenie, czy dana grupa interesariuszy jest istotna z perspektywy Spółki. Poniżej przedstawiono listę kluczowych interesariuszy Spółki.

Grupa istotnych interesariuszy	Sposób zaangażowania i komunikacji	Poruszane tematy i cel zaangażowania
1. Pracownicy	Bezpośrednia komunikacja werbalna jest realizowana poprzez spotkania twarzą w twarz, takie jak indywidualne rozmowy z pracownikami, spotkania zespołowe, zebrania, statusy czy krótkie rozmowy na bieżące tematy, np. w kuchni lub podczas przerw. Komunikacja pisemna obejmuje: • Answear News – regularne publikacje firmowe zawierające informacje o zrealizowanych i planowanych celach, • Intranet, • Tablice informacyjne. Komunikacja elektroniczna odbywa się za pośrednictwem: • poczty e-mail, • wideokonferencji na platformie Microsoft Teams, • czatu w Microsoft Teams, • platform do zarządzania projektami, wspierającej zarządzanie zadaniami i komunikację w ramach zespołów projektowych np Microsoft Planner Azure DevOps, YouTrack. Komunikacja nieformalna jest wspierana przez spotkania integracyjne i wydarzenia firmowe. Anonimowa komunikacja odbywa się poprzez skrzynki na sugestie.	Kluczowe tematy poruszane w komunikacji z pracownikami obejmują zarówno: bieżące sprawy związane z ich pracą, jak i długoterminowe cele, aktualną sytuację firmy, aktywności i wydarzenia, które dzieją się w organizacji, status projektów, wyniki firmy.

Grupa istotnych interesariuszy	Sposób zaangażowania i komunikacji	Poruszane tematy i cel zaangażowania
2.Zarząd i Rada Nadzorcza	Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej są powoływani zgodnie ze statutem Spółki. Zarząd komunikuje się z kadrą kierowniczą oraz między sobą podczas regularnych spotkań operacyjnych, odbywających się co najmniej raz w tygodniu. Rada Nadzorcza obraduje na posiedzeniach zwoływanych co najmniej kwartalnie, przed raportowaniem danych Spółki na giełdę oraz w przypadku konieczności podjęcia uchwał związanych z działalnością Spółki. Rada Nadzorcza otrzymuje informacje od Spółki za pośrednictwem komunikacji e-mailowej lub platformy SharePoint, gdzie udostępniane są dane dla członków Rady.	Celem komunikacji Zarządu jest formułowanie strategii Spółki, bieżące zarządzanie poszczególnymi pionami oraz egzekwowanie strategii w ramach działalności operacyjnej. Celem zaangażowania Rady Nadzorczej jest nadzorowanie działań Zarządu, opiniowanie jego decyzji oraz udzielanie wymaganych zgód zgodnie z uprawnieniami określonymi w statucie Spółki.
3. Akcjonariusze	Akcjonariuszem Spółki jest każda osoba fizyczna lub instytucja, która nabyła jej akcje. Answear.com jest spółką notowaną na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie, dlatego struktura akcjonariatu jest zmienna, a zasady nabywania i zbywania akcji regulują przepisy obowiązujące na GPW. Spółka prowadzi aktywną politykę komunikacji z akcjonariuszami, realizując następujące działania: • Prowadzenie strony relacji inwestorskich, • Komunikacja poprzez raporty bieżące (ESPI), • Publikacja raportów giełdowych, • Organizacja kwartalnych spotkań wynikowych z inwestorami, • Uczestnictwo w konferencjach, webinarach, wystąpieniach publicznych i wywiadach (telewizja, prasa).	Celem współpracy jest zapewnienie wszystkim akcjonariuszom – obecnym i przyszłym – równego, rzetelnego i bieżącego dostępu do informacji na temat Spółki, w tym jej wyników oraz istotnych wydarzeń mających wpływ na wycenę Spółki i jej akcji.
4. Dostawcy produktów sprzedawanych na Answear.com	W 2022 roku Spółka opracowała i przyjęła politykę zakupową Answear, zakładającą współpracę z selektywnie wybranymi dostawcami oferującymi modę z segmentu premium. Za komunikację i współpracę z grupą interesariuszy odpowiada dział zakupów, który składa zamówienia bezpośrednio w showroomach producentów zlokalizowanych w światowych stolicach mody. Zamówienia są również często realizowane online – za pośrednictwem e-maili lub dedykowanych portali B2B partnerów biznesowych.	Zakupy, negocjacje, pozyskiwanie nowych marek, budowanie relacji biznesowych.

Grupa istotnych interesariuszy	Sposób zaangażowania i komunikacji	Poruszane tematy i cel zaangażowania
5.Podwykonawcy i pozostali dostawcy	Komunikacja z dostawcami materiałów, opakowań, usług marketingowych, IT, najmu powierzchni (biur, salonów, logistyki), a także firmami zajmującymi się ochroną środowiska i recyklingiem odbywa się za pośrednictwem poczty elektronicznej, telefonicznie oraz poprzez wideokonferencje.	Proces zakupu obejmuje omawianie jakości, ceny oraz innych warunków realizacji usług i dostawy produktów.
6.Inwestorzy i analitycy finansowi	Komunikacja opiera się na tych samych filarach, co komunikacja z akcjonariuszami, z tym, że analitycy utrzymują również bezpośredni kontakt z CFO Spółki (spotkania, telekonferencje, e-maile), celem weryfikacji założeń zawartych w modelach finansowych opracowywanych dla Spółki.	Analitycy monitorują wyniki spółki oraz komentarze do tych wyników, aby budować i aktualizować modele finansowe wykorzystywane do wyceny akcji Spółki. Omawiane są również założenia strategiczne Spółki, mające wpływ na modelowane dane. Rezultaty wycen są publikowane wśród inwestorów obecnych na GPW.
7.Klienci	Wszystkie kanały komunikacji Spółki są zintegrowane w nowo wdrożonym systemie CRM. Klientom Spółki dostępne są następujące kanały przekazywania zapytań: telefon, e-mail, formularz kontaktowy, Messenger, Instagram, chatbot oraz czat. Wszystkie procesy obsługi są spisane w Bazie Wiedzy, która jest dostępna zarówno dla pracowników BOK, jak i dla klientów. Chatbot oparty na technologii ChatGPT korzysta wyłącznie z wiedzy zawartej w Bazie Wiedzy. Dodatkowo w 2025 roku Spółka zrealizowała ankietowanie NPS wśród klientów. Dodatkowo, klienci są obsługiwani osobiście w punkcie odbioru przesyłek w Krakowie przy Al. Pokoju 18 oraz w Concept Store w Warszawie.	Zakupy, negocjacje, pozyskiwanie nowych marek, budowanie relacji biznesowych.



Spółka prowadzi bieżący dialog z kluczowymi interesariuszami za pośrednictwem opisanych powyżej kanałów, w celu poznania ich opinii oraz interesów. Zbierane w ten sposób informacje w sposób niesformalizowany wspierają proces planowania i realizacji strategii biznesowej.

Perspektywy kluczowych interesariuszy są również uwzględniane podczas identyfikacji oraz oceny wpływów, ryzyk i szans (IRO) związanych z zagadnieniami zrównoważonego rozwoju.

1.4 Badanie podwójnej istotności

Metodologia

ESRS 2 IRO-1

W celu określenia zakresu informacji podlegających ujawnieniu w sprawozdaniu zrównoważonego rozwoju Spółka przeprowadziła aktualizację badania podwójnej istotności (DMA), zgodną z wymogami dyrektywy CSRD oraz Europejskich Standardów Raportowania Zrównoważonego Rozwoju (ESRS). Punktem wyjścia dla analizy były wyniki kompleksowego badania DMA zrealizowanego na potrzeby ujawnień za poprzedni okres sprawozdawczy (2024[Go4.1][Go4.2] [SP4.3] rok).

W ramach analizy zidentyfikowano oraz oceniono kluczowe wpływy, ryzyka i szanse (IRO – impacts, risks, opportunities) związane z zagadnieniami zrównoważonego rozwoju. Uzyskane wyniki stanowiły podstawę do określenia właściwych standardów tematycznych ESRS, zakresu wymogów ujawnieniowych oraz konkretnych punktów danych podlegających raportowaniu.

Analiza została przeprowadzona zgodnie z zasadą podwójnej istotności, uwzględniając zarówno wpływ działalności Answear.com oraz jej łańcucha wartości na kwestie zrównoważonego rozwoju, jak i tzw. istotność finansową, obejmującą wpływ tych zagadnień na sytuację finansową, wyniki oraz perspektywy Spółki.

Zgodnie z obowiązującymi wytycznymi w ramach badania uwzględniono kluczowe zmienne biznesowe, w tym:

- model biznesowy oraz prowadzone działalności gospodarczej

- regiony geograficzne, w których Spółka i jej dostawcy prowadzą działalność gospodarczą,

- charakter relacji z interesariuszami oraz ich oczekiwania i interesy.

Badanie zostało przeprowadzone w oparciu o metodologię opracowaną przez firmę doradczą VIVER-NO. Analizie poddano listę tematów, podtematów oraz jednostek tematycznych wskazanych w AR 16 (Application Requirements) standardu ESRS 1.

Zgodnie z wytycznymi Spółka identyfikowała zarówno bezpośrednie wpływy wynikające z własnych operacji, jak i pośrednie wpływy występujące na wyższym i niższym szczeblu łańcucha wartości.

W listopadzie 2025 roku Answear.com przeprowadziła przegląd metodologii badania podwójnej istotności i wprowadziła zmiany, które wpłynęły na ostateczną listę istotnych IRO zidentyfikowanych w 2024 roku. Do najważniejszych modyfikacji należały:

- zmiana podejścia do kwalifikacji istotności ryzyk i szans – szczegóły zostały opisane w sekcji „Istotne ryzyka i szanse związane z zagadnieniami zrównoważonego rozwoju”,
- modyfikacja kryteriów kwalifikowania wpływów jako pozytywnych – do pozytywnych wpływów nie są obecnie zaliczane działania mające wyłącznie na celu mitygowanie negatywnych oddziaływań generowanych przez Spółkę lub jej łańcuch wartości; tego rodzaju oddziaływania zostały zakwalifikowane jako neutralne i usunięte z listy istotnych wpływów, a opisane w konkretnych wymogach ujawnieniowych.

Na dzień sporządzenia sprawozdania Spółka nie ustaliła terminu kolejnego przeglądu metodologii badania podwójnej istotności.

Proces aktualizacji podwójnej istotności w Grupie obejmował następujące etapy:

1. Identyfikację istotnych grup interesariuszy, które mogą być dotknięte lub zaangażowane w zidentyfikowane IRO. Szczegółowe informacje przedstawiono w sekcji „Istotni interesariusze”.

2. Przegląd oraz weryfikację zmian w łańcuchu

wartości Spółki, mających na celu identyfikację potencjalnych modyfikacji wpływających na IRO. W ramach aktualizacji wiedzy za 2025 rok Spółka, podobnie jak w 2024 roku, skontaktowała się z kluczowymi dostawcami towarów sprzedawanych na stronie oraz produktów i usług niezbędnych do prowadzenia działalności gospodarczej.

3. Weryfikację oraz ponowną ocenę zidentyfikowanych wpływów, z uwzględnieniem wprowadzonych zmian metodologicznych.

4. Weryfikację oraz ponowną ocenę ryzyk i szans, również z uwzględnieniem niewielkich modyfikacji metodologicznych.

Istotne wpływy

Spółka identyfikowała i oceniała zarówno bezpośrednie wpływy wywierane przez Spółk[Go5.1] [SP5.2]ę, jak i wpływy pośrednie występujące w jej łańcuchu wartości, w tym powstające u podmiotów z obszaru upstream i downstream. W 2025 roku Spółka przeprowadziła przegląd listy zidentyfikowanych wpływów, jednocześnie weryfikując oceny kryteriów wpływu dokonane w poprzednim roku.

W ramach oceny analizowano dwa kluczowe kryteria:

- **dotkliwość** – obejmującą siłę, zakres oraz możliwość naprawy w przypadku wpływów negatywnych,
- **prawdopodobieństwo materializacji** – w odniesieniu do wpływów potencjalnych.

Poszczególnym kryteriom przypisano oceny punktowe, które następnie były sumowane. Łączna liczba punktów decydowała o istotności danego wpływu oraz jego zakwalifikowaniu do odpowiedniej kategorii. Maksymalna możliwa liczba punktów wynosiła **15**.

Na tej podstawie wpływy przyporządkowano do pięciu kategorii istotności:

- **Krytyczny** – ≥ 12 punktów
- **Znaczący** – [10; 12) punktów
- **Ważny** – [8; 10) punktów

- **Informacyjny** – [5; 8) punktów

- **Minimalny** – < 5 punktów

Zakwalifikowanie wpływu do jednej z trzech pierwszych kategorii oznaczało jego **istotność**. Wpływy istotne podlegały raportowaniu w ramach sprawozdania zrównoważonego rozwoju w ujawnieniu SBM-3.

W ramach tegorocznego przeglądu dokonano również weryfikacji tzw. wpływów pozytywnych. Do tej kategorii nie zaliczano wpływów, których celem było wyłącznie ograniczanie negatywnych oddziaływań Spółki lub jej łańcucha wartości (np. działań o charakterze mitygującym).

Identyfikacja i ocena wpływów była prowadzona w oparciu o szeroki zestaw źródeł informacji, obejmujący m.in.: faktury za media i paliwa, umowy z kontrahentami, wewnętrzne raporty zawierające listy produktowe, faktury za opakowania i specyfikacje opakowań, raporty za materiały eksploatacyjne, raporty użytych opakowań, umowy zawierane z pracownikami, system kadrowo-płacowy, regulaminy, polityki, kodeksy i pozostałe wewnętrzne dokumenty, plany budynków, systemy księgowe, ankiety dla dostawców, badania tematyczne, oceny eksperckie itp.



Lista istotnych wpływów

Zagadnienia ESG w tematycznych ESRS	Opis wpływów	Część łańcu-cha wartości	Rodzaj i horyzont czasowy wpływu
E1 - ZMIANA KLIMATU			
Łagodzenie zmian klimatu	Zakup gotowych produktów generuje pośrednie emisje gazów cieplarnianych – kategoria 1 w zakresie 3, która jest najbardziej emisyjna w całym śladzie węglowym spółki.	Upstream	Rzeczywisty, negatywny wpływ o długim horyzoncie czasowym
Energia	Spółka zakupuje i zużywa prąd sieciowy do zasilania magazynu w Kokotowie.	Upstream, operacje własne, downstream	Rzeczywiste, negatywne wpływy o długim horyzoncie czasowym
	Paliwa kopalne oraz energia elektryczna są wykorzystywane podczas transportu produktów do magazynu (upstream) oraz do klientów przez firmy transportowe (downstream).		
	Spółka zużywa prąd sieciowy do zasilania pozostałych pomieszczeń oraz paliwa kopalne w działalnościach operacyjnych.		
E3 - WODA I ZASOBY MORSKIE			
Pobór i zużycie wody	Woda jest pobierana do celów komunalnych w biurze, magazynie oraz innych obiektach infrastruktury Spółki.	Upstream, operacje własne	Rzeczywiste, negatywne wpływy o długim horyzoncie czasowym
	Woda jest zużywana do uprawy bawełny i innych roślin niezbędnych do produkcji tkanin wykorzystywanych do odzieży sprzedawanej przez Spółkę.		
	Duże ilości wody są zużywane do produkcji denimu i innych tkanin naturalnych.		
Zrzuty wody	Ścieki komunalne są odprowadzane z biura, magazynu oraz innych obiektów infrastruktury Spółki.	Upstream, operacje własne	Rzeczywisty, negatywny wpływ o długim horyzoncie czasowym
E5 - GOSPODARKA O OBIEGU ZAMKNIĘTYM			
Zasoby wprowadzane, w tym wykorzystanie zasobów	Zasoby są wykorzystywane do produkcji opakowań wysyłanych do klientów. Zasoby, takie jak bawełna, skóra, jedwab, len i kauczuk, są wykorzystywane przez producentów produktów sprzedawanych przez Spółkę.	Upstream, operacje własne	Rzeczywiste, negatywne wpływy o długim horyzoncie czasowym
Zasoby odprowadzane związane z produktami i usługami	Spółka odprowadza zasoby wraz ze sprzedawanymi klientom produktami, obejmującymi m.in. odzież, buty i akcesoria. Wraz z produktami odprowadzane są materiały opakowaniowe, takie jak karton, plastik czy folia.	Operacje własne	Rzeczywiste, negatywne wpływy o długim horyzoncie czasowym

Zagadnienia ESG w tematycznych ESRS	Opis wpływów	Część łańcu-cha wartości	Rodzaj i horyzont czasowy wpływu
Odpady	Odpady opakowaniowe powstają po odebraniu produktów przez klientów. Zużyta odzież staje się odpadem po zakończeniu jej użytkowania przez użytkowników końcowych.	Downstream	Rzeczywiste, negatywne wpływy o długim horyzoncie czasowym
S1 - WŁASNE ZASOBY PRACOWNICZE			
Bezpieczne zatrudnienie	Umowy zawierane z pracownikami obejmują ochronę socjalną. Pracodawca zapewnia możliwość przystąpienia do PPE w całości finansowanego przez pracodawcę po uzyskaniu 3-miesięcznego stażu pracy.	Operacje własne	Rzeczywiste, pozytywne wpływy o długim horyzoncie czasowym
Czas pracy	Pracodawca przestrzega norm czasu pracy i przerw w pracy zgodnie z Kodeksem Pracy.	Operacje własne	Rzeczywiste, pozytywne wpływy o długim horyzoncie czasowym
Odpowiednie wynagrodzenie	Pracodawca ustala poziom wynagrodzenia zgodnie z Kodeksem Pracy. Wynagrodzenie jest wypłacane terminowo, zgodnie z regulaminem wynagradzania.	Operacje własne	Rzeczywiste i potencjalne pozytywne wpływy o długim horyzoncie czasowym
	Wynagrodzenie jest ustalane w odniesieniu do kwalifikacji i doświadczenia pracowników oraz zajmowanego stanowiska. Pracodawca wdrożył politykę wynagradzania opartą na przyjętej metodologii Korn Ferry i pracuje nad poszczególnymi elementami polityki wynagradzania spójnymi z Dyrektywa UE o jawności wynagrodzeń.		
Dialog z pracownikami	Z pracownikami prowadzona jest komunikacja mailowa oraz kaskadowanie informacji przez kierowników.	Operacje własne	Rzeczywiste, pozytywne wpływy o długim horyzoncie czasowym
	Pracownicy mają dostęp do intranetu z bieżącymi informacjami oraz otrzymują cyklicznie newsletter. Pracownicy z ograniczonym dostępem do skrzynki mailowej i intranetu korzystają z tablicy informacyjnej.		
Wolność zrzeszania się, istnienie rad zakładowych oraz prawa pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa	Zgodnie z Kodeksem Pracy, pracodawca szanuje prawo do zrzeszania się oraz prawo do informacji. U pracodawcy działają wybrani przedstawiciele pracowników, którzy reprezentują osoby zatrudnione. Spółka posiada również dedykowaną reprezentację do spraw dotyczących PPE.	Operacje własne	Rzeczywiste, pozytywne wpływy o długim horyzoncie czasowym

Zagadnienia ESG w tematycznych ESRS	Opis wpływów	Część łańcu-cha wartości	Rodzaj i horyzont czasowy wpływu
Równowaga między pracą a życiem prywatnym	Pracodawca regularnie monitoruje wykorzystanie urlopów wypoczynkowych i ma niski wskaźnik urlopów zaległych.	Operacje własne	Rzeczywiste, pozytywne wpływy o długim horyzoncie czasowym
Zdrowie i bezpieczeństwo	W firmie są przestrzegane wszystkie wymogi BHP, a określonym grupom pracowników została zapewniona odpowiednia odzież robocza i obuwie, a stanowiska pracy zostały dostosowane zgodnie z zasadami ergonomii.	Operacje własne	Rzeczywiste, pozytywne wpływy o długim horyzoncie czasowym
	Każdy z pracowników objęty jest prywatną opieką zdrowotną, częściowo lub w całości finansowaną przez pracodawcę, z możliwością objęcia ochroną członków rodziny na preferencyjnych warunkach finansowych.		
	Pracodawca prowadzi coroczne profilaktyczne akcje zdrowotne dla pracowników, w tym szczepienia, masaże, analizy składu ciała itp		
Równouprawnienie płci i równość wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości	W Spółce obowiązują polityki, które gwarantują brak dyskryminacji ze względu na płeć, w tym brak dyskryminacji w zakresie wynagrodzenia. Zgodnie ze zmianami w Kodeksie pracy, obowiązującymi od 24 grudnia 2025 r., wszystkie ogłoszenia o pracę publikowane przez Spółkę są neutralne płciowo. Każdy kandydat przed nawiązaniem stosunku pracy jest informowany o wszystkich składnikach o charakterze pieniężnym (wynagrodzeniu, ewentualnych dodatkach i premiach) oraz o dodatkowych świadczeniach pozapłacowych w formie benefitów.	Operacje własne	Rzeczywiste, pozytywne wpływy o długim horyzoncie czasowym
Szkolenia i rozwój umiejętności	Spółka zapewnia dostęp do szkoleń zewnętrznych i wewnętrznych. Pracownicy mogą swobodnie korzystać z platformy LearningPoint oraz platformy do nauki języka angielskiego e-Tutor	Operacje własne	Rzeczywiste, pozytywne wpływy o długim horyzoncie czasowym
Zatrudnienie i integracja osób z niepełnosprawnościami	Osoby z niepełnosprawnościami są na równi traktowane z pracownikami oraz innymi kandydatami do pracy. W firmie funkcjonuje polityka antydyskryminacyjna. Spółka stosuje się do wszystkich wymogów dotyczących OzN wynikających z prawa.	Operacje własne	Rzeczywiste, pozytywne wpływy o długim horyzoncie czasowym

Zagadnienia ESG w tematycznych ESRS	Opis wpływów	Część łańcu-cha wartości	Rodzaj i horyzont czasowy wpływu
Środki zapobiegania przemocy i molestowaniu w miejscu pracy	•W Spółce obowiązuje Polityka przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji oraz Polityka dotycząca zagadnień pracowniczych, zawierająca zakaz dyskryminacji, nakaz przestrzegania przepisów Międzynarodowej Organizacji Pracy, nakaz stosowania równości, a także Polityka dotycząca praw człowieka, zawierająca zakaz nękania, nakazująca szacunek wobec pracowników, tworzenie bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy oraz przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji. Spółka ma zapewniony anonimowy kanał zgłaszania nieprawidłowości w miejscu pracy oraz odpowiednią procedurę postępowania.	Operacje własne	Rzeczywiste, pozytywne wpływy o długim horyzoncie czasowym
Różnorodność	Spółka zakazuje stosowania praktyk dyskryminacyjnych w szczególności ze względu na rasę, wiek, niepełnosprawność, narodowość, religię, płeć, przynależność społeczną, orientację seksualną, przynależność polityczną czy związkową.	Operacje własne	Rzeczywiste, pozytywne wpływy o długim horyzoncie czasowym
Prywatność pracowników	Spółka przestrzega ochrony danych osobowych pracowników, a system kadrowo-płacowy zapewnia odpowiedni poziom bezpieczeństwa tych danych.	Operacje własne	Rzeczywiste, pozytywne wpływy o długim horyzoncie czasowym



Zagadnienia ESG w tematycznych ESRS	Opis wpływów	Część łańcu-cha wartości	Rodzaj i horyzont czasowy wpływu
S2 – PRACOWNICY W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI			
Bezpieczeństwo zatrudnienia, Czas pracy,	Answear.com jako spółka działająca w branży mody, współpracuje z licznymi dostawcami odzieży, obuwia i akcesoriów, których produkcja realizowana jest m.in. w Bangladeszu, Indiach, Chinach, Tajlandii, na Filipinach, w Turcji, Kambodży, Gwatemali oraz Pakistanie. Oznacza to, że łańcuch wartości Spółki obejmuje wiele krajów, w których – zgodnie z dostępnymi opracowaniami publicznymi* – systemy prawa pracy charakteryzują się istotnymi, systemowymi brakami, w tym m.in.:	Upstream i downstream	Rzeczywiste i potencjalne negatywne wpływy incydentalne i systemowe
Adekwatna płaca,			
Dialog społeczny,			
Wolność zrzeszania się, w tym istnienie rad zakładowych,			
Rokowania zbiorowe,			
Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym,			
Bezpieczeństwo i higiena pracy,			
Równouprawnienie płci i równość wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości,			
Szkolenia i rozwój umiejętności,			
Zatrudnienie i integracja osób z niepełnosprawnościami,			
Środki zapobiegania przemocy i molestowaniu w miejscu pracy,			
Różnorodność,			
Praca dzieci,			
Praca przymusowa,			
Odpowiednie warunki mieszkaniowe,			
Woda i warunki sanitarne,			
Prywatność			

Zagadnienia ESG w tematycznych ESRS	Opis wpływów	Część łańcu-cha wartości	Rodzaj i horyzont czasowy wpływu
S4 – UŻYTKOWNICY KOŃCOWI			
Prywatność	Spółka ma wdrożony system ochrony danych osobowych oraz prywatności użytkowników końcowych	Własne operacje	Rzeczywiste, pozytywne wpływy o długim horyzoncie czasowym
Wolność wypowiedzi/ekspresji	Spółka szanuje prawo do wolności wypowiedzi, dlatego klienci mogą zamieszczać swoje opinie na portalach internetowych takich jak Trustpilot, Opineo, Appstore oraz Google. Spółka reaguje na bardzo negatywne komentarze, starając się wyjaśnić zaistniałe sytuacje, aby zapobiec podobnym przypadkom w przyszłości.	Własne operacje, Downstream	Rzeczywiste, pozytywne wpływy o długim horyzoncie czasowym
Dostęp do (wysokiej jakości) informacji	Spółka zapewnia wszystkie istotne informacje dotyczące rozmiarów, składów oraz cech produktów zarówno na stronie internetowej Answear.com, jak i na etykietach umieszczonych na samych produktach. Informacje można również uzyskać w BOK telefonicznie, mailowo, za pomocą chatu oraz Messengera.	Własne operacje	Rzeczywiste, pozytywne wpływy o długim horyzoncie czasowym
Bezpieczeństwo użytkowników końcowych	Spółka ma wdrożony system reklamacji towarów oraz funkcjonujące Biuro Obsługi Klientów, które zajmuje się obsługą zgłoszeń reklamacyjnych.	Własne operacje	Rzeczywiste, pozytywne wpływy o długim horyzoncie czasowym
Niedyskryminacja	Marka własna Answear.LAB popularyzuje feminizm jako ruch na rzecz równości i stara się zmieniać negatywne stereotypy z nim związane. Wraz z kobietami i mężczyznami, między innymi poprzez akcję „I’m a feminist”, marka pokazuje, że bycie feministą lub feministką nie oznacza rezygnacji z tradycyjnych wartości czy relacji. Slogany takie jak „I’m a feminist i kocham mężczyzn” oraz „I’m a feminist i jestem patriotką” mają na celu przeciwdziałać uprzedzeniom, że feminizm wiąże się z nienawiścią do mężczyzn lub agresywnym aktywizmem.	Własne operacje	Rzeczywiste, pozytywne wpływy o długim horyzoncie czasowym
Dostęp do produktów i usług	Spółka oferuje produkty osobom o różnych sylwetkach i specyfice ciał, co pozwala na zaspokojenie potrzeb szerokiego kręgu klientów. W ofercie znajdują się różnorodne rozmiary, kroje i fasony, które uwzględniają indywidualne preferencje oraz komfort noszenia. Spółka realizuje wysyłkę towarów do małych miejscowości, co pozwala na dotarcie do klientów z różnych regionów. Dzięki współpracy z zaufanymi firmami kurierskimi, Answear nie wyklucza żadnych miejscowości z obszaru swojej działalności. Uruchamiając w 2024 roku Answear Concept Store, swój pierwszy stacjonarny sklep, Answear wyszedł naprzeciw innemu nabierającemu znaczenia trendowi konsumenciemu - sklepy stają się przestrzenią wspólnotową.	Własne operacje, Downstream	Rzeczywisty, pozytywny wpływ o długim horyzoncie czasowym

Zagadnienia ESG w tematycznych ESRS	Opis wpływów	Część łańcu-cha wartości	Rodzaj i horyzont czasowy wpływu
Odpowiedzialne praktyki marketingowe	W swojej komunikacji Spółka skupia się na społecznie ważnych tematach i kwestiach środowiskowych. Cyklicznie realizuje projekt „Zadbaj o to, co jest w środku” dotyczący dobrostanu psychicznego.	Własne operacje,	Rzeczywisty, pozytywny wpływ o długim horyzoncie czasowym
G1 - POSTĘPOWANIE W BIZNESIE			
Kultura korporacyjna	W Spółce obowiązują Polityki, które stanowią zbiór wartości, zasad oraz standardów postępowania, opisujących kulturę organizacyjną Answear.com.	Własne operacje	Rzeczywisty, pozytywny wpływ o długim horyzoncie czasowym
Ochrona sygnalistów	W Spółce obowiązuje procedura ochrony sygnalistów oraz system do zgłaszania naruszeń. Spółka prowadzi postępowania wyjaśniające w wyniku zgłoszeń sygnalistów. Spółka identyfikuje zagrożenia, które w przeciwnym razie byłyby trudne do wykrycia.	Własne operacje	Rzeczywisty, pozytywny wpływ o długim horyzoncie czasowym
Zarządzanie relacjami z dostawcami, w tym praktyki płatnicze	W spółce funkcjonuje polityka zakupowa regulująca relacje z dostawcami oraz praktyki płatnicze.	Własne operacje, Upstream i dowsntream	Rzeczywisty, pozytywny wpływ o długim horyzoncie czasowym
Zapobieganie i wykrywanie korupcji i przekupstwa	W spółce funkcjonuje Polityka przeciwdziałania korupcji. W przypadku wystąpienia obaw lub podejrzeń dotyczących naruszenia zasad tej polityki, pracownicy są zobowiązani do zgłaszania takich incydentów za pośrednictwem wewnętrznej platformy.	Własne operacje	Rzeczywisty, pozytywny wpływ o długim horyzoncie czasowym

Istotne ryzyka i szanse

ESRS 2 IRO-1

Analiza istotności finansowej obejmowała identyfikację oraz ocenę ryzyk i szans finansowych wynikających z zagadnień ESG. Ich źródłem mogły być zarówno oddziaływania generowane przez działalność Answear.com lub występujące w jej łańcuchu wartości, jak i zależność Spółki od określonych zasobów oraz relacji z kluczowymi interesariuszami.

W 2025 roku Spółka dokonała przeglądu wcześniej zidentyfikowanych ryzyk i szans, a w wybranych przypadkach przeprowadziła ich ponowną ocenę w oparciu o dwa podstawowe kryteria: prawdopodobieństwo wystąpienia oraz potencjalny wpływ finansowy w przypadku ich materializacji. Jednocześnie, w ramach aktualizacji metodologii, dotychczasowe podejście do określania istotności, oparte na iloczynie skwantyfikowanego prawdopodobieństwa i skutków finansowych, zostało zastąpione dwuosiową matrycą istotności.

Każde ryzyko lub szansa zostały zaklasyfikowane do jednej z czterech kategorii:

- bardzo wysoka,
- wysoka,
- średnia,
- niska.

Przypisanie oceny „bardzo wysokiej” lub „wysokiej” oznaczało uznanie danego ryzyka lub szansy za istotne z perspektywy finansowej.

Lista istotnych ryzyk i szans

Zagadnienia ESG w tematycznych ESRS	Miejsce powstania ryzyka lub szansy	Opis	Zdolność i strategia reagowania na ryzyko lub wykorzystywania szansy
ŚRODOWISKOWE			
E1 (Energia)	Operacje własne	Szansa: Zastosowanie folii UV na świetlikach dachowych zmniejsza koszty operacyjne, opóźniając konieczność inwestycji w drogie, energochłonne systemy chłodzenia magazynu.	Mniejsze koszty operacyjne pozwalają przesunąć środki w sektory wymagające pilniejszych nakładów inwestycyjnych i operacyjnych.
E1 (Energia)	Operacje własne	Inwestycje w energoefektywność pozwalają obniżyć koszty operacyjne i poprawić rentowność, co przekłada się na oszczędności i przewagę konkurencyjną.	Spółka inwestuje i monitoruje skuteczność wprowadzanych rozwiązań, co pozwala uzyskać pozytywne sprzężenie z rosnącym trendem.
E1 (Energia)	Upstream	Ryzyko: Zmienne ceny energii oraz przerwy w jej dostawach mogą prowadzić do wzrostu kosztów operacyjnych i zakłóceń w realizacji procesów biznesowych, co negatywnie wpływa na stabilność finansową Spółki.	Spółka prowadzi regularne negocjacje cenowe z firmami transportowymi.
E1 (Energia)	Upstream	Ryzyko: Wahania cen paliw zwiększają koszty transportu i logistyki, co obniża marżę operacyjną i może ograniczać konkurencyjność Spółki.	Dzięki zróżnicowanej sieci dostawców spółka nie jest tak bardzo zależna od tych partnerów, którzy podnoszą ceny swoich usług lub produktów.
E3 (Zużycie wody)	Upstream	Ryzyko: Niedobór wody u producentów odzieży może skutkować ograniczoną dostępnością produktów lub wzrostem cen zakupu, co zwiększa koszty operacyjne i wpływa na rentowność.	Wizerunek rzetelnego pracodawcy jest rozwijany dzięki szerokiemu pakietowi benefitów (ochrona zdrowia, ubezpieczenie, zabezpieczenie emerytalne, aktywność fizyczna i inne), a także kulturze organizacyjnej opartej na dialogu, akceptacji odmienności, docenianiu i współpracy.

Zagadnienia ESG w tematycznych ESRS	Miejsce powstania ryzyka lub szansy	Opis	Zdolność i strategia reagowania na ryzyko lub wykorzystywania szansy
SPOŁECZNE			
S1 (Bezpieczne zatrudnienie)	Operacje własne	Szansa: Wizerunek Answear.com jako atrakcyjnego, rzetelnego i stabilnego pracodawcy zmniejsza rotację i koszty rekrutacji.	Wizerunek rzetelnego pracodawcy jest rozwijany dzięki szerokiemu pakietowi benefitów (ochrona zdrowia, ubezpieczenie, zabezpieczenie emerytalne, aktywność fizyczna i inne), a także kulturze organizacyjnej opartej na dialogu, akceptacji odmienności, docenianiu i współpracy.
S1 (Bezpieczne zatrudnienie)	Operacje własne	Szansa: Brak restrukturyzacji i zwolnień grupowych eliminuje konieczność wypłaty odpraw.	Brak konieczności przeprowadzania restrukturyzacji i zwolnień grupowych pozwala Spółce na znaczną oszczędność środków, które w innym przypadku musiałyby zostać przeznaczone na wypłatę odpraw. Dzięki temu zaoszczędzone fundusze mogą być przeznaczone na rozwój biznesu.
S1 (Czas pracy/ work-life balance)	Operacje własne	Ryzyko: Nadmierne obciążenie pracowników obowiązkami może prowadzić do dużej liczby nadgodzin, co zwiększa koszty pracy. Dodatkowo skutkuje to wyższą rotacją kadry i długotrwałymi zwolnieniami lekarskimi, co generuje konieczność zatrudniania dodatkowego personelu, wpływając negatywnie na efektywność finansową spółki.	Zgodnie z obowiązującymi praktykami nadgodziny są zlecane przez przełożonych wyłącznie w nadzwyczajnych sytuacjach i w pierwszej kolejności są kompensowane czasem wolnym od pracy. W obszarach, gdzie jest to możliwe, Spółka korzysta ze wsparcia agencji pracy tymczasowej, aby balansować okresy większego obciążenia pracą. Spółka stale monitoruje powody odejść pracowników i w razie potrzeby podejmuje działania zaradcze w określonych obszarach. Na wewnętrznej platformie szkoleniowej są dostępne kursy w zakresie zarządzania czasem, efektywną organizacją pracy, a także radzenia sobie ze stresem, budowania odporności psychicznej itp.
S1 (Czas pracy)	Operacje własne	Ryzyko: Brak elastyczności w podejściu do czasu pracy, wynikający z nieaktualnych regulacji Kodeksu pracy (pochodzącego z 1979 r.), skutkuje sztywnymi zasadami rozliczania czasu pracy, niedostosowanymi do obecnych trendów. W konsekwencji ogranicza to możliwość optymalizacji zatrudnienia i powoduje wzrost kosztów pracy, co negatywnie wpływa na efektywność finansową Spółki.	Spółka rzetelnie rozlicza czas pracy pracowników zgodnie z obowiązującymi przepisami. W obszarach, gdzie jest to możliwe z biznesowego punktu widzenia, Spółka dopuszcza większą elastyczność w planowaniu czasu pracy oraz możliwość częściowej pracy zdalnej (zgodnie z Regulaminem pracy oraz Regulaminem pracy zdalnej obowiązującymi w Spółce).

Zagadnienia ESG w tematycznych ESRS	Miejsce powstania ryzyka lub szansy	Opis	Zdolność i strategia reagowania na ryzyko lub wykorzystywania szansy
S1 (Odpowiednie i równe wynagrodzenia)	Operacje własne	Ryzyko: odejścia pracowników z powodu wynagrodzeń, co prowadzi do wysokiej rotacji na najniższych opłacanych stanowiskach.	Aby zminimalizować ryzyko odejścia pracowników z powodu wynagrodzeń, Spółka ma w planach opracowanie strategii regularnych przeglądów płac, które umożliwią dostosowanie wynagrodzeń do sytuacji rynkowej i potrzeb pracowników. Kluczowym elementem jest także budowanie pozytywnej kultury organizacyjnej, która podkreśla wartość każdego pracownika i wzmacnia ich poczucie przynależności. Dzięki tym działaniom Spółka może ograniczyć rotację, a tym samym zmniejszyć koszty rekrutacji i wdrażania nowych pracowników. Jest to ryzyko związane z koniecznością zwiększonych nakładów na wynagrodzenia.
S1 (Odpowiednie i równe wynagrodzenia)	Operacje własne	Ryzyko: Rosnąca presja płacowa i łatwiejszy dostęp do informacji o poziomie wynagrodzeń w konkurencji może zwiększyć rotację i koszty wynagrodzeń.	Bieżące działania wewnętrzne Spółki, mające na celu wzmacnianie konkurencyjności płacowej, w tym opracowanie spójnej i transparentnej struktury stanowisk opartej na obiektywnych kryteriach oceny wartości pracy, oraz bieżąca analiza rynku wynagrodzeń, umożliwiają podejmowanie adekwatnych działań w zakresie ustalania zarówno budżetu wynagrodzeń, jak i stawek oferowanych na poszczególnych stanowiskach. Atrakcyjny pakiet benefitów dostępnych dla pracowników oraz inne działania (np. kampanie prospołeczne) stanowią dodatkowy czynnik pozapłacowy, który wspiera budowanie lojalności pracowników wobec organizacji
S1 (Odpowiednie i równe wynagrodzenia)	Operacje własne	Ryzyko: Wzrost minimalnego wynagrodzenia wymusza korekty wynagrodzeń, zwiększając ogólną presję płacową.	Spółka w adekwatny sposób planuje budżet wynagrodzeń, priorytetowo zapewniając ustawowy wzrost płacy minimalnej pracownikom, których ta kwestia dotyczy.
S1 (Odpowiednie wynagrodzenie)	Operacje własne	Szansa: Przygotowanie jasnych i sprawiedliwych zasad wynagradzania w odpowiedzi na zmiany legislacyjne zwiększa wewnętrzną spójność i potencjalnie zmniejsza rotację. Szansa: Wprowadzenie nowych przepisów w Kodeksie pracy, zobowiązujących pracodawcę do podawania widełek płacowych przed momentem zatrudnienia oraz wszystkich składników wynagrodzenia i benefitów, stwarza możliwość skrócenia czasu pozyskiwania kandydatów, ograniczenia kosztów rekrutacji oraz zmniejszenia ryzyka niedopasowania oczekiwań płacowych. W efekcie firma może efektywniej wykorzystać budżet rekrutacyjny i zwiększyć stabilność zatrudnienia, co pozytywnie wpływa na wyniki finansowe.	Przygotowanie jasnych i sprawiedliwych zasad wynagradzania w odpowiedzi na zmiany legislacyjne stanowi dla Pracodawcy szansę na zwiększenie zaufania i lojalności wśród pracowników. Przejrzystość w systemie płac redukuje ryzyko konfliktów wewnętrznych oraz poczucia niesprawiedliwości, co pozytywnie wpływa na morale zespołu. Dzięki temu Spółka unika oskarżeń o dyskryminację i nierówne traktowanie. Każdy pracownik ma dostęp do tej samej wiedzy i informacji dotyczących wynagradzania. Spółka pracuje nad wdrożeniem zasad wynagradzania opartych na ocenie wartości stanowiska pracy oraz indywidualnych wyników pracownika. Kryteria brane pod uwagę są obiektywne i neutralne pod względem płci.

Zagadnienia ESG w tematycznych ESRS	Miejsce powstania ryzyka lub szansy	Opis	Zdolność i strategia reagowania na ryzyko lub wykorzystywania szansy
S1 (Równe traktowanie)	Operacje własne	Szansa: Stosowanie neutralnych nazw stanowisk w ogłoszeniach rekrutacyjnych zwiększa dostępność kandydatów i przyspiesza obsadzanie wakatów. Dzięki temu firma może obniżyć koszty rekrutacji, skrócić czas zatrudnienia oraz poprawić efektywność procesu, co przekłada się na wymierne oszczędności i lepsze wyniki finansowe.	Spółka w ogłoszeniach o pracę (zarówno publikowanych zewnętrznie jak i wewnętrznie) stosuje nazwy stanowisk i treść ogłoszenia, które nie preferują żadnej płci. W doborze kandydatów do pracy stosuje wyłącznie obiektywne kryteria.
S1 (Różnorodność)	Operacje własne	Szansa: Różnorodność w firmie stwarza możliwość zwiększenia innowacyjności, lepszego zrozumienia potrzeb zróżnicowanych grup klientów oraz budowania otwartego, angażującego i bardziej produktywnego środowiska pracy. W efekcie może to przełożyć się na wyższą konkurencyjność i lepsze wyniki finansowe.	Spółka przestrzega wewnętrznych polityk antydyskryminacyjnych i w kryteriach doboru pracowników stosuje wyłącznie obiektywne kryteria. Takie podejście jest demonstrowane przez różnorodność przedstawicieli różnych płci i narodowości.
S1 (Dialog z pracownikami)	Operacje własne	Ryzyko: Strajki pracowników obniżają efektywność działalności operacyjnej spółki, co skutkuje przestojami, opóźnieniami w realizacji zamówień i wzrostem kosztów operacyjnych. W dłuższej perspektywie może to negatywnie wpłynąć na przychody oraz rentowność.	Spółka monitoruje nastroje panujące wśród pracowników i w razie potrzeby podejmuje działania. Spółka jest w pełni otwarta na dialog z Przedstawicielami Pracowników, wybranymi w wewnętrznych wyborach powszechnych. Wywiady z odchodzącymi pracownikami mają na celu identyfikację kluczowych przyczyn odejść pracowników - ich wyniki są analizowane i w razie potrzeby podejmowane są działania zaradcze. W spółce funkcjonuje też kanał do anonimowego zgłaszania nieprawidłowości. Wszystkie powyższe inicjatywy mają na celu minimalizowanie ryzyka strajków.
S1 (Work-life balance)	Operacje własne	Ryzyko: Preferencja pracowników do pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz wysoki odsetek pracy zdalnej mogą prowadzić do obniżenia zaangażowania i efektywności operacyjnej. W konsekwencji może to zwiększyć koszty związane z koniecznością zatrudniania dodatkowego personelu lub wdrażania rozwiązań wspierających produktywność, co negatywnie wpływa na wyniki finansowe spółki.	Spółka przestrzega zasad udzielania pracy zdalnej zgodnie z przepisami prawa oraz monitoruje poziom wykorzystania pracy zdalnej przez pracowników w obszarach, gdzie taka forma pracy jest możliwa. Osoby zarządzające pracownikami na wewnętrznej platformie szkoleniowej mają dostęp do materiałów szkoleniowych w zakresie efektywnego zarządzania w zespole hybrydowym.

Zagadnienia ESG w tematycznych ESRS	Miejsce powstania ryzyka lub szansy	Opis	Zdolność i strategia reagowania na ryzyko lub wykorzystywania szansy
S1 (Work-life balance)	Operacje własne	Szansa: Regularne wykorzystywanie urlopów wypoczynkowych przez pracowników skutecznie ogranicza wysokość tworzonych rezerw, co obniża koszty operacyjne.	Spółka monitoruje poziom wykorzystania urlopów wypoczynkowych przez pracowników, regularnie informuje managerów wyższych szczebli o poziomie wykorzystania urlopów bieżących i zaległych w spółce. Każdy manager ma możliwość weryfikacji w systemach wewnętrznych poziomu urlopów do wykorzystania przez swoich pracowników, dzięki czemu może planować pracę w taki sposób, aby każdy pracownik mógł wykorzystać urlop w optymalnym terminie. Regularne wykorzystywanie urlopów wypoczynkowych przez pracowników pozwala firmie na ograniczenie wysokości rezerw kosztowych na niewykorzystane dni urlopowe, co bezpośrednio obniża koszty operacyjne. Dodatkowo, wypoczęci pracownicy są bardziej produktywni i zmotywowani, co przekłada się na lepsze wyniki pracy. Takie podejście sprzyja również lepszemu planowaniu zasobów i utrzymaniu płynności finansowej firmy. W efekcie firma zyskuje zarówno pod względem finansowym, jak i efektywności zespołu. Brak jest niepotrzebnych przestojów oraz nieefektywności kosztowej.
S1 (Zdrowie i bezpieczeństwo)	Operacje własne	Ryzyko: Wysoki odsetek zwolnień lekarskich destabilizuje procesy biznesowe, powodując opóźnienia w realizacji zadań i konieczność angażowania dodatkowych zasobów. Skutkuje to wzrostem kosztów operacyjnych oraz spadkiem efektywności, co negatywnie wpływa na wyniki finansowe Spółki	Spółka regularnie realizuje inicjatywy prozdrowotne, które odbywają się w siedzibie Spółki w godzinach pracy. Działania te nie tylko wzmacniają lojalność i zaangażowanie pracowników, ale również przyczyniają się do ograniczenia absencji chorobowych (L4) oraz kosztów związanych z koniecznością zastępowania nieobecnych pracowników.
S1 (Zdrowie i bezpieczeństwo)	Operacje własne	Szansa: Regularne akcje prozdrowotne zmniejszają liczbę zwolnień lekarskich i nieobecności w pracy.	Ma to również istotny wymiar zarządczy – ograniczenie liczby nieobecności w zespołach pomaga minimalizować ryzyko wzrostu napięć i dodatkowego obciążenia pracą wynikającego z konieczności zastępowania nieobecnych pracowników.



Zagadnienia ESG w tematycznych ESRS	Miejsce powstania ryzyka lub szansy	Opis	Zdolność i strategia reagowania na ryzyko lub wykorzystywania szansy
S1 (Szkolenie i rozwój umiejętności)	Operacje własne	Ryzyko: Niezadowolenie pracowników z ograniczonej liczby dostępnych szkoleń może zwiększać rotację kadry, ponieważ możliwość rozwoju jest jednym z kluczowych czynników wpływających na decyzję o zmianie pracy. W konsekwencji rosną koszty rekrutacji i wdrożenia nowych pracowników, co negatywnie wpływa na efektywność finansową Spółki	Spółka identyfikuje potrzeby szkoleniowe, planując zarówno działania rozwojowe w zakresie wiedzy merytorycznej czy technicznej, ale też w zakresie rozwoju kompetencji. Szczególną uwagę poświęca się młodym liderom obejmującym stanowiska zarządzające. Wszyscy pracownicy mają dostęp do wewnętrznej platformy szkoleniowej, która oferuje kilkadziesiąt kursów, webinarów czy materiałów szkoleniowych (zarówno przygotowanych wewnętrznie oraz przez zewnętrznych trenerów). Ta baza wiedzy sukcesywnie się rozszerza.
S1 (Szkolenie i rozwój umiejętności)	Operacje własne	Szansa: Rozwój platformy e-learningowej z szeroką ofertą szkoleń dostępnych dla wszystkich pracowników wspiera rozwój kompetencji i zadowolenie kadry. Wzmacnia to lojalność, szczególnie wśród kluczowych pracowników oraz ogranicza rotację, co przekłada się na niższe koszty rekrutacji i większą stabilność organizacyjną.	
S1 (Zatrudnianie i uwzględnianie osób z niepełnosprawnościami)	Operacje własne	Szansa: Zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami (OzN) i spełnienie wymogów pozwala na uniknięcie składek do PFRON.	Spółka stwarza możliwości aktywizacji zawodowej dla grup społecznych dotkniętych wykluczeniem poprzez oferowanie hybrydowej pracy zdalnej oraz dostosowanie biura do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.
S1 (Środki przeciw przemocy i nękanu w miejscu pracy)	Operacje własne	Szansa: Środki antydyskryminacyjne zmniejszają ryzyko negatywnych konsekwencji prawnych i wizerunkowych, które mogą znacząco wpłynąć na wyniki finansowe Spółki.	Wdrożenie skutecznych środków antydyskryminacyjnych zmniejsza ryzyko kosztownych procesów sądowych i kar finansowych, co chroni stabilność finansową firmy. Procedury te umożliwiają Spółce szybkie i efektywne reagowanie na incydenty dyskryminacyjne wśród pracowników. Firma posiada wdrożone narzędzie, które pozwala na eliminowanie kosztownych procesów sądowych oraz kar, minimalizując ryzyko finansowe.
S1 oraz S4 (Prywatność)	Operacje własne	Ryzyko: Coraz częstsze ataki cybernetyczne zwiększają ryzyko ujawnienia danych osobowych, co może skutkować konsekwencjami finansowymi i utratą wiarygodności Spółki.	Spółka wdraża zaawansowane środki bezpieczeństwa, w tym zabezpieczenia sklepu internetowego za pomocą takich rozwiązań jak Web Application Firewall (WAF) oraz mechanizmów ochrony przed atakami DDoS i innymi zaawansowanymi zagrożeniami wymierzonymi w zasoby Spółki.

Zagadnienia ESG w tematycznych ESRS	Miejsce powstania ryzyka lub szansy	Opis	Zdolność i strategia reagowania na ryzyko lub wykorzystywania szansy
S1 (Prywatność)	Operacje własne	Szansa: Respektowanie indywidualnych potrzeb pracowników zwiększa atrakcyjność firmy na rynku pracy, wzmacnia lojalność i zaangażowanie obecnej kadry, a także ułatwia pozyskiwanie nowych pracowników – szczególnie na stanowiska operacyjne (np. w logistyce). W efekcie firma może skrócić czas rekrutacji, obniżyć jej koszty i poprawić stabilność zatrudnienia, co przekłada się na lepszą efektywność finansową.	Spółka dopuszcza częściową pracę zdalną w obszarach, gdzie nie stanowi to przeszkody biznesowej. W obszarach, gdzie jest to dopuszczalne, przełożeni planując grafiki pracy w miarę możliwości uwzględniają prośby pracowników w zakresie preferowanego czasu pracy.
S4 (Dostęp do informacji)	Operacje własne, downstream	Szansa: Wdrożenie rozwiązań AI w obsłudze klienta zmniejsza koszty operacyjne i zwiększa atrakcyjność platformy e-commerce i wśród klientów.	Dzięki wdrożeniu platformy CRM możliwe było zastosowanie technologii ChatGPT w obsłudze klientów na stronach sklepów oraz w odpowiedziach na zapytania mailowe. Klienci zyskują tym samym natychmiastowy dostęp do informacji. Obecnie blisko 8% tekstowych interakcji z klientami obsługiwanych jest z wykorzystaniem technologii AI. Spółka planuje zwiększenie udziału AI w obsłudze do 30% do końca 2026 roku.
S4 (Dostęp do produktów i usług)	Operacje własne, downstream	Szansa: Model biznesowy oparty na e-commerce i współpracy z lokalnymi firmami kurierskimi umożliwia dynamiczny rozwój i ekspansję na nowe rynki.	Spółka zrezygnowała z jednorodnej ścieżki dostawy, co pozwala unikać wysokich kosztów transportu transgranicznego narzucanych przez globalne firmy kurierskie. Dzięki temu podejściu możliwe jest jednoczesne zapewnienie najlepszego SLA (czasu dostawy) na tle konkurencji, co stanowi fundament modelu biznesowego.

W Spółce nie wdrożono jednolitego, sformalizowanego systemu zarządzania ryzykiem.

Szczegółowe informacje dotyczące odporności strategii oraz modelu biznesowego Answer.com, w szczególności w kontekście ograniczania istotnych ryzyk oraz wykorzystywania zidentyfikowa-

nich szans, zostały przedstawione w odpowiednich ujawnieniach tematycznych ESRS. Ujawnienia te obejmują wszystkie istotne wpływy, ryzyka i szanse zidentyfikowane w ramach procesu podwójnej istotności.



1.5 Tabela zgodności ze standardami ESRS

IRO-2

Ujawnienie ESRS	Nazwa ujawnienia	Numer strony w sprawozdaniu
ESRS 2 OGÓLNE UJAWNIE NIE INFORMACJI		
BP-1	Ogólna podstawa sporządzenia oświadczeń dotyczących zrównoważonego rozwoju	str. 6
BP-2	Ujawnianie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności	str. 6
GOV-1	Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych	str. 7
GOV-2	Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem	str. 8
GOV-3	Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt	str. 8
GOV-4	Oświadczenie dotyczące należytej staranności	str. 8
GOV-5	Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju	str. 8
SBM-1	Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości	str. 9
SBM-2	Interesy i opinie interesariuszy	str. 13
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	str. 16 str. 25
IRO-1	Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, istotnych ryzyk i istotnych szans	str. 16 str. 24
IRO-2	Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju	str. 33
ESRS E1 ZMIANA KLIMATU		
E1-1	Plan transformacji na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu	str. 42
E1-2	Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	str. 48
E1-3	Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej	str. 48
E1-4	Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	str. 48
E1-5	Zużycie energii i mix energetyczny	str. 49
E1-6	Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych	str. 50
E1-7	Projekty usuwania gazów cieplarnianych i ograniczania emisji gazów cieplarnianych finansowane za pomocą jednostek emisji dwutlenku węgla	str. 50
E1-8	Wewnętrzne ustalanie opłat za emisję gazów cieplarnianych	str. 50
E1-9	Przewidywane skutki finansowe wynikające z istotnych ryzyk fizycznych i ryzyk przejścia oraz potencjalnych szans związanych z klimatem	str. 50

Ujawnienie ESRS	Nazwa ujawnienia	Numer strony w sprawozdaniu
ESRS E2 ZANIECZYSZCZENIA		Nieistotny obszar
ESRS E3 WODA I ZASOBY MORSKIE		
E3-1	Polityki związane z wodą i zasobami morskimi	str. 51
E3-2	Działania i zasoby związane z wodą i zasobami morskimi	str. 51
E3-3	Cele związane z wodą i zasobami morskimi	str. 51
E3-4	Zużycie wody	str. 52
E3-5	Przewidywane skutki finansowe wynikające z istotnych ryzyk i możliwości związanych z wodą i zasobami morskimi	Zastosowano uproszczenie
ESRS E4 BIORÓŻNORODNOŚĆ I EKOSYSTEMY		Nieistotny obszar
ESRS E5 GOSPODARKA O OBIEGU ZAMKNIĘTYM		
E5-1	Polityki związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	str. 53
E5-2	Działania i zasoby związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	str. 53
E5-3	Cele związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	str. 54
E5-4	Zasoby wprowadzane do organizacji	str. 54
E5-5	Zasoby odprowadzane z organizacji	str. 55
E5-6	Przewidywane skutki finansowe wynikające z wpływów, ryzyk i szans związanych z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	Brak istotnych ryzyk i szans związanych z wykorzystaniem zasobów i GOZ
ESRS S1 OSOBY ŚWIADCZĄCE PRACĘ NA RZECZ SPÓŁKI		
S1-1	Polityki związane z własną siłą roboczą	str. 61
S1-2	Procedury współpracy z własnymi pracownikami i przedstawicielami pracowników w zakresie wpływów	str. 61
S1-3	Procesy niwelowania negatywnych wpływów i kanały zgłaszania problemów przez pracowników jednostki	str. 62
S1-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własnych pracowników oraz stosowanie podejść służących ograniczeniu istotnego ryzyka i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własną siłą roboczą oraz skuteczność tych działań	str. 62
S1-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i istotnymi szansami	str. 64
S1-6	Charakterystyka pracowników jednostki	str. 65
S1-7	Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własnych pracowników jednostki	str. 66
S1-8	Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego	str. 66
S1-9	Wskaźniki różnorodności	str. 68
S1-10	Odpowiednie płace	str. 68
S1-11	Ochrona socjalna	str. 68
S1-12	Osoby z niepełnosprawnościami	str. 69
S1-13	Wskaźniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności	str. 69

Ujawnienie ESRS	Nazwa ujawnienia	Numer strony w sprawozdaniu
S1-14	Wskaźniki bezpieczeństwa i higieny pracy	str. 70
S1-15	Wskaźniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	str. 71
S1-16	Wskaźniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)	str. 71
S1-17	Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka	str. 72
ESRS S2 PRACOWNICY W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI		
S2-1	Polityki związane z pracownikami w łańcuchu wartości	str. 73
S2-2	Procesy współpracy z osobami wykonującym pracę w łańcuchu wartości w zakresie wpływów	str. 74
S2-3	Procesy niwelowania negatywnych wpływów i kanały zgłaszania problemów przez pracowników w łańcuchu wartości	str. 74
S2-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości oraz skuteczność tych działań	str. 74
S2-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i istotnymi szansami	str. 74
ESRS S3 SPOŁECZNOŚCI DOTKNIĘTE WPLYWEM		Nieistotny obszar
ESRS S4 KONSUMENTY I UŻYTKOWNICY KOŃCOWI		
S4-1	Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi	str. 75
S4-2	Procesy współpracy w zakresie wpływów z konsumentami i użytkownikami końcowymi	str. 76
S4-3	Procesy naprawy negatywnych wpływów i kanały zgłaszania problemów przez konsumentów i użytkowników końcowych	str. 76
S4-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań	str. 77
S4-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i istotnymi szansami	str. 78
ESRS G1 ŁAD ZARZĄDCZY		
G1-1	Kultura korporacyjna i polityki prowadzenia działalności gospodarczej	str. 82
G1-2	Zarządzanie relacjami z dostawcami	str. 83
G1-3	Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie	str. 83
G1-4	Potwierdzony incydent związany z korupcją lub przekupstwem	str. 83
G1-5	Wpływ polityczny i działalność lobbingowa	Nieistotne
G1-6	Praktyki płatnicze	str. 83



Tabela punktów danych zawartych w standardach przekrojowych i standardach tematycznych, które wynikają z innych przepisów UE.

IRO-2

Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych		Odniesienie do miejsca w SZR
ESRS 2 GOV-1	Zróżnicowanie członków zarządu ze względu na płeć pkt 21 lit. d)	str. 7
ESRS 2 GOV-1	Odsetek członków zarządu, którzy są niezależni pkt 21 lit. e)	str. 7
ESRS 2 GOV-4	Oświadczenie w sprawie należytej staranności pkt 30	str. 8
ESRS 2 SBM-1	Udział w działaniach związanych z działaniami dotyczącymi paliw kopalnych pkt 40 lit. d) ppkt (i)	Nieistotne
ESRS 2 SBM-1	Udział w działaniach związanych z produkcją chemikaliów pkt 40 lit. d) ppkt (ii)	Nieistotne
ESRS 2 SBM-1	Udział w działalności związanej z kontrowersyjną bronią pkt 40 lit. d) ppkt (iii)	Nieistotne
ESRS 2 SBM-1	Udział w działaniach związanych z uprawą i produkcją tytoniu pkt 40 lit. d) ppkt (iv)	Nieistotne
ESRS E1-1	Plan transformacji służący osiągnięciu neutralności klimatycznej do 2050 r. pkt 14	str. 42
ESRS E1-1	Jednostki wykluczone z zakresu obowiązywania wskaźników referencyjnych dostosowanych do porozumienia paryskiego pkt 16 lit. g)	str. 42
ESRS E1-4	Cele redukcji emisji gazów cieplarnianych pkt 34	str. 48
ESRS E1-5	Zużycie energii z kopalnych źródeł zdezagregowane w podziale na źródła (dotyczy wyłącznie sektorów o znacznym oddziaływaniu na klimat) pkt 38	str. 49
ESRS E1-5	Zużycie energii i koszyk energetyczny pkt 37	str. 49
ESRS E1-5	Energochłonność powiązana z działaniami podejmowanymi w sektorach o znacznym oddziaływaniu na klimat pkt 40–43	str. 49
ESRS E1-6	Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1, 2, 3 brutto i całkowite emisje gazów cieplarnianych pkt 44	str. 50
ESRS E1-6	Intensywność emisji gazów cieplarnianych brutto pkt 53–55	str. 50
ESRS E1-7	Usuwanie gazów cieplarnianych i jednostki emisji dwutlenku węgla pkt 56	str. 50
ESRS E1-9	Ekspozycja portfela odniesienia na ryzyko fizyczne związane z klimatem pkt 66	str. 50
ESRS E1-9	Dezagregacja kwot pieniężnych według ostrego i stałego ryzyka fizycznego pkt 66 lit. a)	str. 50
ESRS E1-9	Lokalizacja znaczących składników aktywów obarczonych istotnym ryzykiem fizycznym pkt 66 lit. c)	str. 50
ESRS E1-9	Podział wartości księgowej nieruchomości według klas efektywności energetycznej pkt 67 lit. c)	str. 50

Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych		Odniesienie do miejsca w SZR
ESRS E1-9	Stopień ekspozycji portfela na możliwości związane z klimatem pkt 69	str. 50
ESRS E2-4	Ilość każdego czynnika zanieczyszczającego wymienionego w załączniku II do rozporządzenia w sprawie E-PRTR (Europejski Rejestr Uwalniania i Transferu Zanieczyszczeń) emitowanego do powietrza, wody i gleby, pkt 28	Nieistotne
ESRS E3-1	Woda i zasoby morskie pkt 9	str. 51
ESRS E3-1	Specjalna polityka pkt 13	str. 51
ESRS E3-1	Zrównoważone praktyki w dziedzinie mórz i oceanów pkt 14	Nieistotne
ESRS E3-4	Całkowita ilość wody poddanej recyklingowi i ponownemu użyciu pkt 28 lit. c)	str. 52
ESRS E3-4	Całkowite zużycie wody w m³ na przychód netto z własnych operacji pkt 29	str. 52
ESRS 2 IRO1-E4 pkt 16 lit. a) pkt (i)		Nieistotne
ESRS 2 IRO1-E4 pkt 16 lit. b)		Nieistotne
ESRS 2 IRO1-E4 pkt 16 lit. c)		Nieistotne
ESRS E4-2	Zrównoważone praktyki lub polityki w zakresie gruntów/rolnictwa pkt 24 lit. b)	Nieistotne
ESRS E4-2	Zrównoważone praktyki lub polityki w zakresie oceanów/mórz pkt 24 lit. c)	Nieistotne
ESRS E4-2	Polityki na rzecz przeciwdziałania wylesianiu pkt 24 lit. d)	Nieistotne
ESRS E5-5	Odpady niepoddawane recyklingowi pkt 37 lit. d)	str. 55
ESRS E5-5	Odpady niebezpieczne i odpady promieniotwórcze pkt 39	Nieistotne
ESRS 2 SBM-3-S1	Ryzyko wystąpienia przypadków pracy przymusowej pkt 14 lit. f)	str. 60
ESRS 2 SBM-3-S1	Ryzyko wystąpienia przypadków pracy dzieci pkt 14 lit. g)	str. 60
ESRS S1-1	Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka pkt 20	str. 61
ESRS S1-1	Strategie w zakresie należytej staranności w odniesieniu do kwestii objętych podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 1–8, pkt 21	str. 61
ESRS S1-1	Procedury i środki na rzecz zapobiegania handlowi ludźmi pkt 22	str. 61
ESRS S1-1	Polityka lub system zarządzania służące zapobieganiu wypadkom przy pracy pkt 23	str. 61
ESRS S1-3	Mechanizmy rozpatrywania skarg pkt 32 lit. c)	str. 62
ESRS S1-14	Liczba zgonów związanych z pracą oraz liczba i wskaźnik wypadków związanych z pracą pkt 88 lit. b) i c)	str. 70
ESRS S1-14	Liczba dni straconych z powodu urazów, wypadków, ofiar śmiertelnych lub chorób pkt 88 lit. e)	str. 70
ESRS S1-16	Nieskorygowana luka płacowa między kobietami a mężczyznami pkt 97 lit. a)	str. 71



Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych		Odniesienie do miejsca w SZR
ESRS S1-16	Nadmierny poziom wynagrodzenia dyrektora generalnego pkt 97 lit. b)	str. 71
ESRS S1-17	Przypadki dyskryminacji pkt 103 lit. a)	str. 72
ESRS S1-17	Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD pkt 104 lit. a)	str. 72
ESRS 2 SBM-3-S2	Znaczące ryzyko wystąpienia przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej w łańcuchu wartości pkt 11 lit. b)	str. 72
ESRS S2-1	Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka pkt 17	str. 73
ESRS S2-1	Polityki związane z pracownikami w łańcuchu wartości pkt 18	str. 73
ESRS S2-1	Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD pkt 19	str. 73
ESRS S2-1	Strategie w zakresie należytej staranności w odniesieniu do kwestii objętych podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 1–8, pkt 19	str. 73
ESRS S2-4	Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka związane z łańcuchem wartości na wyższym i niższym szczeblu pkt 36	str. 74
ESRS S3-1	Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka, pkt 16	Nieistotne
ESRS S3-1	Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, zasad MOP lub wytycznych OECD pkt 17	Nieistotne
ESRS S3-4	Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka pkt 36	Nieistotne
ESRS S4-1	Polityka odnosząca się do konsumentów i użytkowników końcowych pkt 16	str. 75
ESRS S4-1	Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD pkt 17	str. 75
ESRS S4-4	Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka pkt 35	str. 77
ESRS G1-1	Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji pkt 10 lit. b)	str. 82
ESRS G1-1	Ochrona sygnalistów pkt 10 lit. d)	str. 82
ESRS G1-4	Grzywny za naruszenie przepisów antykorupcyjnych i przepisów w sprawie zwalczania przekupstw pkt 24 lit. a)	str. 83
ESRS G1-4	Normy w zakresie przeciwdziałania korupcji i przekupstwu pkt 24 lit. b)	str. 83



02

ŚRODOWISKO NATURALNE

42

Zmiana klimatu

51

Woda i zasoby morskie

52

Wykorzystanie zasobów i gospodarka o obiegu zamkniętym

ROZDZIAŁ II

ŚRODOWISKO NATURALNE

2.1 Zmiana klimatu

Kwestie klimatyczne w kontekście zaradczym

ESRS2 GOV-3-E1

Kwestie związane z klimatem nie są uwzględniane w wynagrodzeniu członków organów administrujących, zarządzających i nadzorczych Spółki.

E1-1

Spółka nie posiada planu transformacji i jeszcze nie ustaliła terminu jego przyjęcia

Ekspozycja i przeciwdziałanie ryzykom klimatycznym

ESRS2 IRO-1-E1, ESRS2 SBM-3-E1

Spółka przeprowadziła identyfikację oraz analizę ryzyk i szans finansowych związanych ze zmianą klimatu w ramach sporządzenia Sprawozdania zrównoważonego rozwoju za rok 2024. W roku 2025 nie odnotowano istotnych zmian w łańcuchu wartości, strukturze ani modelu biznesowym Spółki, dlatego Answear.com nie dokonywała aktualizacji tej analizy. Poniżej przedstawiono ujawnienia z poprzedniego okresu sprawozdawczego.

Proces analizy opierał się na wytycznych **TCFD (The Task Force on Climate-Related Financial Disclosures)** oraz na liście ryzyk fizycznych i transformacyjnych wymienionych w dodatku A do rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2021/2139 (Taksonomia UE).

Przeglądowi poddano:

- 29 ryzyk fizycznych,
- 3 ryzyk związanych z transformacją na rzecz gospodarki niskoemisyjnej.

Dobór odpowiednich zagrożeń klimatycznych został przeprowadzony w ramach wewnętrznego warsztatu z udziałem przedstawicieli Answear.com oraz ekspertów z zewnętrznej firmy doradczej. Na podstawie zidentyfikowanych zagrożeń oceniono:

- Narażenie lokalizacji, w których znajdują się kluczowe elementy fizycznej infrastruktury Spółki,
- Wrażliwość kluczowych komponentów działalności Spółki na adekwatne zagrożenia klimatyczne.

Analiza odporności na podstawie scenariuszy klimatycznych

Do realizacji tzw. analizy odporności wykorzystano dwa skrajne scenariusze klimatyczne opracowane przez Międzyrządowy Zespół ds. Zmian Klimatu (IPCC). W analizie uwzględniono następujące projekcje:

RCP 2.6 [W/m²]

Stężenie CO₂ na poziomie 400 ppm, co oznacza utrzymanie wzrostu średniej temperatury na poziomie 1,5°C do 2100 roku względem epoki przedindustrialnej, zgodnie z celem Porozumienia Paryskiego (zwany dalej „Paris-aligned”).

RCP 8.5 [W/m²]

Stężenie CO₂ na poziomie 940 ppm, co oznacza kontynuację obecnego tempa wzrostu emisji gazów cieplarnianych w formule „business as usual”. W tym scenariuszu średnia globalna temperatura wzrośnie o 4,5°C względem epoki przedindustrialnej, co doprowadzi do nieodwracalnej destabilizacji klimatu (zwany dalej „Paris-missed”).

W przypadku ryzyk transformacyjnych dodatkowo wykorzystano jakościowe scenariusze opracowane przez Network for Greening the Financial System (NGFS), a mianowicie:

Orderly – Net Zero 2050:

Scenariusz zakładający realizację celów UE w zakresie redukcji emisji na lata 2030 i 2050, osiągnięcie przez Polskę neutralności klimatycznej oraz wdrożenie ambitnych polityk dekarbonizacyjnych. Charakteryzuje się znaczącym wzrostem cen energii i kosztów emisji gazów cieplarnianych w krótkim i średnim okresie, a także rosnącą presją ze strony kontrahentów, klientów i organów regulacyjnych w zakresie

działań na rzecz redukcji emisji. W efekcie przewidyje się stosunkowo wysokie ryzyka transformacyjne do 2050 roku.

Hot House World – NDCs/Current Policies

Scenariusz zakładający brak realizacji celów UE w zakresie redukcji emisji na lata 2030 i 2050 oraz niedążenie Polski do osiągnięcia neutralności klimatycznej. W tym przypadku wzrost cen energii i kosztów emisji gazów cieplarnianych jest umiarkowany, podobnie jak presja ze strony kontrahentów, klientów i regulatorów w obszarze dekarbonizacji. W rezultacie przewiduje się stosunkowo niskie ryzyka transformacyjne do 2050 roku.

Perspektywy czasowe wykorzystane do oceny natężenia narażenia na ryzyka obejmują:

- **Krótki horyzont czasowy:** 2025–2028
- **Średni horyzont czasowy:** 2028–2040
- **Długi horyzont czasowy:** 2040–2100

W ramach analizy Spółka korzystała z ogólnodostępnych projekcji klimatycznych oraz analiz powiązanych z ww. scenariuszami IPCC, takich jak m.in.: Scenariusze zmian klimatu – Klimada 2.0, Copernicus Interactive Climate Atlas oraz WWF Risk Filter Suite.

Analiza odporności na istotne ryzyka klimatyczne została przeprowadzona dla kluczowej infrastruktury fizycznej Spółki, obejmującej magazyn zlokalizowany w Kokotowie, siedzibę główną, studio, serwerownię oraz sklepy Spółki. W kolejnych latach sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju Spółka planuje rozszerzyć ocenę ryzyk klimatycznych na kluczowe ogniwa łańcucha wartości na szczelu upstream.

Obecna podatność na istotne ryzyka związane ze zmianą klimatu oraz prognozowane ich natężenie w różnych perspektywach czasowych zostały przedstawione w tabeli.



Adekwatne ryzyka i kluczowe komponenty biznesowe Spółki			Obecna podatność (wrażliwość + narażenie)	Natężenie narażenia - wpływ na odporność					
				2025-2028		2028-2040		2040-2100	
				Paris-aligned	Paris-missed	Paris-aligned	Paris-missed	Paris-aligned	Paris-missed
FIZYCZNE ZAGROŻENIA									
Nagłe	Fala upałów i noce tropikalne	Magazyn		↔	↔	↗	↗	↗	↑
		Biuro		↔	↔	↗	↗	↗	↑
		Serwerownie		↔	↔	↗	↗	↗	↑
		Studio		↔	↔	↗	↗	↗	↑
		Sklepy		↔	↔	↔	↔	↑	↑
	Fala chłodu	Magazyn		↘	↘	↘	↘	↔	↘
		Biuro		↔	↘	↗	↘	↔	↔
		Studio		↔	↘	↗	↘	↔	↔
		Sklepy		↔	↔	↘	↔	↘	↘
	Silne opady i nawałnice	Magazyn		↔	↔	↔	↔	↗	↗
		Biuro		↔	↗	↗	↔	↗	↗
		Serwerownie		↔	↔	↔	↔	↗	↗
		Studio		↔	↔	↔	↗	↗	↗
		Sklepy		↔	↔	↔	↔	↗	↗
	Powódź	Magazyn		↔	↗	↗	↔	↔	↑
Stałe	Zmiana temperatury (wzrost średniej temperatury powietrza)	Magazyn		↔	↔	↗	↗	↗	↑
		Serwerownie - Katowice		↔	↔	↗	↗	↗	↑
		Serwerownia - Kraków		↔	↔	↗	↗	↗	↑
RYZYKA TRANSFORMACYJNE									
Polityczne	Wymagania i regulacje dot. Istniejących produktów i usług			↑	↔	↗	↔	↔	↑
Rynkowe	Zmiany zachowań konsumenckich w związku z zanikiem dotychczasowej sezonowości			↗	↗	↗	↗	↗	↑
Ryzyko utraty reputacji	Stygmatyzacja sektora			↑	↔	↗	↔	↔	↑

Niewielka podatność

Średnia podatność

Średnia podatność

Średnia podatność

↔

Brak zmian

↘

Umiarkowany spadek intensywności

↗

Umiarkowany wzrost intensywności

↓

Silny spadek intensywności

↑

Silny wzrost intensywności

Zagrożenie	Opis ryzyka dla Answear.com	Stosowane/planowane podejście adaptacyjne
Fale upałów i noce tropikalne	Fale upałów stanowią przede wszystkim ryzyko dla magazynu spółki zlokalizowanego w Kokotowie, gdzie prowadzone są intensywne prace fizyczne. Tego typu działalność wiąże się z naturalnym podwyższeniem temperatury ciała pracowników, a w połączeniu z ekstremalnie wysokimi temperaturami zewnętrznymi zwiększa ryzyko wystąpienia stresu termicznego, co może negatywnie wpłynąć na zdrowie i wydajność zespołu.	Stosowanym działaniem adaptacyjnym w obliczu fal upałów w magazynie w Kokotowie jest instalacja folii UV na świetlikach dachowych. To rozwiązanie ma na celu poprawę komfortu pracy pracowników, poprzez ograniczenie nadmiernego nagrzewania pomieszczeń w wyniku intensywnych promieni słonecznych. Dzięki foliom UV zmniejsza się konieczność inwestycji w systemy chłodzenia, co pozwala na utrzymanie bardziej stabilnej temperatury w magazynie, co z kolei przekłada się na lepsze warunki pracy.
	Dodatkowym wyzwaniem są tzw. noce tropikalne, kiedy temperatura przy gruncie nie spada poniżej 20°C. Brak możliwości naturalnego wychłodzenia budynku po upalnym dniu sprawia, że wewnątrz magazynu pozostaje nagrzane również w godzinach nocnych, co pogłębia problem i utrudnia utrzymanie optymalnych warunków pracy.	
	Wymiar finansowy tego ryzyka może objawiać się koniecznością inwestycji w nowe, kosztowne systemy klimatyzacyjne, które pozwolą utrzymać temperaturę w magazynie na poziomie umożliwiającym bezpieczne i efektywne wykonywanie obowiązków w okresach upałów.	
Silne opady i nawałnice	Silne opady deszczu oraz nawałnice stanowią zagrożenie fizyczne, które może prowadzić do ryzyka podtopienia pomieszczeń Spółki oraz uszkodzenia kluczowej infrastruktury.	Podczas negocjacji dotyczących przedłużenia umowy najmu Spółka może zobowiązać wynajmującego do przeprowadzenia prac zabezpieczających lub modernizacji elementów narażonych na uszkodzenia w wyniku nawałnic czy intensywnych opadów deszczu, lub rozważyć zmianę lokalizacji.
	W trakcie warsztatów zidentyfikowano, że szczególnie narażone na podtopienia jest studio foto i wideo zlokalizowane w Krakowie w Galerii Kazimierz. Przestrzeń wynajmowana pod studio foto umiejscowiona jest na najwyższym poziomie w budynku, a dużą część powierzchni bocznych stanowi stolarka okienna. W związku z powstaniem budynku kilkanaście lat temu, nie są zastosowane w nim aktualne technologie i rozwiązania, co stanowi ryzyko przeciekania czy zalania powierzchni przy silnych opadach i nawałnicach.	
	Ryzyko dla Spółki w sytuacji zalania powierzchni to uszkodzenie instalacji elektrycznej oraz sprzętu wykorzystywanego podczas pracy (aparaty fotograficzne, lampy itp.), co skutkowałoby wstrzymaniem pracy i opóźnieniem w publikacji produktów na stronie internetowej Spółki oraz nakładem finansowym na pokrycie kosztów napraw.	
Bardziej rygorystyczne regulacje dot. sprzedawanych produktów	W związku z rosnącym naciskiem na przeciwdziałanie degradacji środowiska, branża fashion stoi przed wyzwaniem dostosowania się do coraz większej liczby regulacji prawnych, które wkrótce wejdą w życie. Te zmiany wymagają od firm elastyczności i innowacyjności w adaptacji do nowych standardów.	Spółka wdraża nowe regulacje prawne do swoich procedur oraz polityk wewnętrznych, jednocześnie dostosowując procesy do zmieniającej się sytuacji prawnej.
	Do takich regulacji można zaliczyć m.in. rozporządzenie EUDR w zakresie wylesiania, dyrektywa o prawie konsumentów do naprawy, rozporządzenie o opakowaniach i odpadach opakowaniowych, regulacja w odniesieniu do wzmocnienia pozycji konsumentów w procesie transformacji ekologicznej poprzez lepszą ochronę przed nieuczciwymi praktykami oraz lepsze informowanie.	

Zagrożenie	Opis ryzyka dla Answear.com	Stosowane/planowane podejście adaptacyjne
Zmiany zachowań konsumentów w związku z zacierającymi się granicami pór roku	W wyniku wzrostu średnich temperatur oraz postępującego zaniku dotychczasowej sezonowości, Spółka zaobserwowała spadek popytu na określone towary, w tym te z wyższą marżą, w tradycyjnie najwyższych okresach sprzedaży. W obliczu tych zmian Spółka powinna dostosować swoje kolekcje do coraz bardziej zatartej granicy między porami roku, skutecznie zarządzając asortymentem, by lepiej odpowiadać na aktualne potrzeby rynku w każdym sezonie.	Spółka podejmuje również działania mające na celu poprawę zarządzania terminowością dostaw, uwzględniając potrzeby konsumentów. Planowane dostawy są odpowiednio rozłożone w czasie, aby maksymalna ilość zakupionego towaru przypadła na okres szczytu sprzedażowego w danej kategorii asortymentowej.
Stygmatyzacja sektora fashion i większe wymagania po stronie konsumentów	Sektor branży fashion coraz częściej boryka się z negatywnym odbiorem medialnym oraz rosnącą świadomością konsumentów, m.in. w zakresie rezygnacji z produktów fast fashion czy wyboru odzieży z drugiego obiegu. W obliczu takiej presji Spółka może być zmuszona do dostosowania swojego modelu biznesowego do aktualnych trendów rynkowych oraz zmieniających się postaw konsumenckich.	Spółka zrezygnowała ze współpracy z markami fast fashion, koncentrując się na rozwoju współpracy z markami, które kładą większy nacisk na jakość produktów oraz zrównoważoną modę. We wrześniu 2020 roku Answear przystąpił do programu „Sklepy Wolne od Futer” prowadzonego przez Stowarzyszenie Wolne Klatki, co oznacza, że w asortymencie Answear nie znajdują się futra zwierzęce. W 2024 roku Answear.com rozpoczął współpracę z firmą INTU, która oferuje usługi naprawy, przeróbek oraz upcyklingu odzieży zarówno dla firm, jak i klientów indywidualnych.

W ramach przeprowadzonego warsztatu zidentyfikowano dwie istotne szanse dla Spółki wynikające z transformacji rynku w kierunku działań proklimatycznych:

1. Rozwój nowych produktów lub usług poprzez badania i rozwój oraz innowacje.

W 2024 roku Answear.com rozpoczęła współpracę z firmą INTU, którą kontynuowała w 2025 roku. Firma ta zajmuje się naprawą, przeróbkami oraz upcyklینگiem odzieży zarówno dla firm, jak i klientów indywidualnych. Celem tej współpracy jest przedłużenie cyklu życia ubrań poprzez wykorzystanie materiałów odzyskanych oraz wdrażanie metod naprawczych. Wspólne działania koncentrują się na minimalizacji odpadów tekstylnych oraz wspieraniu gospodarki o obiegu zamkniętym. W ramach sekcji Renewed oferowane są produkty naprawione i przerobione, dostosowane do aktualnych trendów.

W 2025 roku, w ramach kolejnego dropu kolekcji Renewed, Spółka wprowadziła cyfrowe paszporty

produktu (DPP) dla odzieży z upcyklingu. Rozwiązanie to umożliwia identyfikację pochodzenia produktu oraz odtworzenie przebiegu procesu jego przetworzenia.

Po zeskanowaniu kodu QR lub wykorzystaniu tagu NFC użytkownik uzyskuje dostęp do informacji o produkcie źródłowym, przebiegu procesu upcyklingu oraz wybranych wskaźnikach środowiskowych. Wdrożenie to stanowi element przygotowania do nadchodzących regulacji unijnych, w szczególności rozporządzenia ESPR.

2. Rozwój i/lub ekspansja niskoemisyjnych towarów i usług

Zrównoważona moda stanowi rosnący segment rynku, oparty na nowych, bardziej świadomych metodach produkcji. Produkty zaliczane do tego segmentu powstają z materiałów naturalnych, takich jak bawełna organiczna, len, konopie, wełna ekologiczna, bambus czy tencel, a także z surowców pochodzących z recyklingu. Spółka dostosowuje swoją ofertę do rosnącego zainteresowania klientów

aspektami ekologicznymi i etycznymi w branży modowej i dąży do zwiększania udziału takich produktów w swojej ofercie. W asortymencie regularnie pojawiają się marki wykorzystujące materiały organiczne i recyklingowane oraz ograniczające stosowanie szkodliwych substancji w procesie produkcji. Produkty te są skierowane do konsumentów świadomych wpływu swoich wyborów na środowisko oraz gotowych do inwestowania w produkty o wyższej jakości i trwałości.

Polityki, działania i cele w kontekście zmiany klimatu

E1-2

Spółka nie przyjęła sformalizowanej polityki ze względu na doraźny charakter podejmowanych działań na rzecz ochrony klimatu.

E1-3

W 2025 roku uruchomiono instalację fotowoltaiczną (PV) zlokalizowaną przy magazynie Spółki o mocy 190,8 kWp, wytwarzającą energię elektryczną o zerowym współczynniku emisyjności. Autokonsumpcja energii z instalacji wyniosła 178,37 MWh, co pokryło około 15% rocznego zapotrzebowania energetycznego magazynu.

Dzięki temu Spółka ograniczyła pobór energii z sieci, co przełożyło się na redukcję śladu węglowego zarówno w ujęciu market-based, jak i location-based. Szacowany efekt dekarbonizacyjny wynikający z funkcjonowania instalacji PV wyniósł około 144 t CO₂e.

W 2025 roku Spółka kontynuowała zakup energii zużywanej przez magazyn, pochodzącej z odnawialnych źródeł energii. Oznacza to, że całość energii zużytej w magazynie Spółki (1013,00 MWh) ma zerowy wskaźnik emisyjności, co zostało potwierdzone gwarancjami pochodzenia otrzymanymi od dostawcy energii. W efekcie, przekłada się to na oszczędność około 819 ton CO₂e w ujęciu market-based[SP11.1]. Całość energii elektrycznej zużyta w sklepie PRM oraz Concept Store w Warszawie (338,87 MWh) również została objęta gwarancjami pochodzenia, co skutkowało oszczędnością emisji w około 274 tony CO₂e w ujęciu market-based.

E1-4

Spółka nie posiada sformalizowanych celów związanych z łagodzeniem i adaptacją do zmian klimatu. Zużycie energii jest natomiast monitorowane miesięcznie, a cele operacyjne zakładają utrzymanie zużycia na niezmienionym poziomie lub jego redukcję w ujęciu rocznym względem roku poprzedniego.



Zużycie energii i ślad węglowy Spółki

W ten sposób intensywność zużycia energii na 1 mln przychodów wyniosła około 2,25 MWh[SP13]

E1-5

Zużycie energii i mix energetyczny	Jednostka	Zużycie w 2024	Zużycie w 2025	Zmiana R/R [%]
Zużycie paliwa z węgla i produktów węglowych	MWh	0,00	0,00	0,00
Zużycie paliwa z ropy naftowej i produktów naftowych	MWh	160,79	157,71	-1,9%
Zużycie paliwa z gazu ziemnego	MWh	1381,78	1507,40	+9,1%
Zużycie paliwa z innych źródeł kopalnych	MWh	0,00	0,00	0,00
Zużycie zakupionych lub pozyskanych energii elektrycznej, ciepła, pary wodnej i chłodzenia ze źródeł kopalnych	MWh	679,00	647,59	-4,6%
Całkowite zużycie energii ze źródeł kopalnych	MWh	2221,57	2312,69	+4,1%
Udział źródeł kopalnych w całkowitym zużyciu energii	%	60,66	60,18	-0,8%
Zużycie energii ze źródeł jądrowych	MWh	0,00	0,00	0,00
Udział źródeł jądrowych w całkowitym zużyciu energii	%	0,00	0,00	0,00
Zużycie paliwa ze źródeł odnawialnych, w tym z biomasy (obejmujące również odpady przemysłowe i komunalne pochodzenia biologicznego, biogaz, wodór odnawialny itd.)	MWh	0,00	0,00	0,00
Zużycie zakupionych lub pozyskanych energii elektrycznej, ciepła, pary wodnej i chłodu ze źródeł odnawialnych	MWh	1440,84	1351,87	-6,2%
Zużycie energii odnawialnej produkowanej samodzielnie bez użycia paliwa	MWh	0,00	178,37	+100%
Całkowite zużycie energii ze źródeł odnawialnych	MWh	1440,84	1530,24	+6,2%
Udział źródeł odnawialnych w całkowitym zużyciu energii	%	39,34	39,82	+1,2%
Całkowite zużycie energii	MWh	3662,41	3842,94	+4,9%

Ślad węglowy Answear.com

			Retrospektywa	
	Jednostka	Rok sprawozdawczości (2025)	Poprzedni rok (2024)	Zmiana R/R [%]
EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH W ZAKRESIE 1				
Emisje brutto gazów cieplarnianych w zakresie 1	Mg CO2e	342	312	+9,62%
Udział emisji gazów cieplarnianych w zakresie 1 z regulowanego systemu handlu emisjami	%	0	0	0%
EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH W ZAKRESIE 2				
Emisje brutto gazów cieplarnianych w zakresie 2 wg metody location-based	Mg CO2e	917	1216	-24,59%
Emisje brutto gazów cieplarnianych w zakresie 2 wg metody market-based	Mg CO2e	126	398	-68,34%
CAŁKOWITE EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH				
Całkowite emisje gazów cieplarnianych 1+2 (location-based)	Mg CO2e	1259	1528	-17,6%
Całkowite emisje gazów cieplarnianych 1+2 (market-based)	Mg CO2e	468	710	-34,08%

	Jednostka	2025
Intensywność emisji zakresu 1+2 (location-based) na przychód netto	Mg CO2e/1 mln PLN	0,74
Intensywność emisji zakresu 1+2 (market-based) na przychód netto	Mg CO2e/1 mln PLN	0,27

E1-7

W 2025 roku Spółka nie dokonywała zakupu jednostek offsetowych ani Carbon Credits.

E1-8

Spółka nie stosuje wewnętrznego systemu opłat za emisję gazów cieplarnianych.

E1-9

Stosując uproszczenie wynikające z dodatku C do ESRS 1, Spółka jakościowo opisała oczekiwane skutki zmian klimatu w sekcji „Ryzyka związane ze zmianą klimatu” dla Answear.com.

2.2 Woda i zasoby morskie

Istotność tematu

ESRS2 IRO-1-E3

Choć Answear.com nie jest spółką produkcyjną i wykorzystuje wodę wyłącznie do celów komunalnych, zasób ten ma istotne znaczenie w łańcuchu wartości Spółki. Produkcja większości tkanin jest bowiem silnie uzależniona od wody na niemal każdym etapie – od uprawy surowców roślinnych, przez wytwarzanie włókien i tkanin, aż po procesy ich barwienia i wykańczania.

W ramach badania podwójnej istotności Spółka przeanalizowała pobór i zużycie wody w kluczowych obiektach swojej infrastruktury, tj. magazynie, biurach, sklepach stacjonarnych oraz studiu foto i wideo. Woda wykorzystywana jest wyłącznie do celów komunalnych, a generowane ścieki mają charakter użytkowy. Dane dotyczące zużycia pochodzą z faktur za media.

W celu oceny wpływów w łańcuchu wartości (upstream), takich jak zużycie wody w procesie uprawy surowców tekstylnych oraz produkcji tkanin, Spółka oparła się na analizie raportów wewnętrznych, ocenie eksperckiej oraz ogólnodostępnej wiedzy naukowej. Zużycie wody w downstreamie, związane z użytkowaniem produktów (np. praniem odzieży zakupionej na Answear.com), nie jest raportowane ze względu na brak odpowiednich i wiarygodnych mierników.

W ramach przeprowadzonej analizy Spółka nie zidentyfikowała istotnych ryzyk ani szans biznesowych związanych z wodą i zasobami morskimi. Nie przeprowadzono również konsultacji z potencjalnie dotkniętymi społecznościami, z uwagi na brak bezpośredniego wpływu operacyjnego Spółki w tym obszarze.

W analizie częściowo uwzględniono założenia podejścia LEAP, jednak pełna lokalizacja wpływów na zasoby wodne w całym łańcuchu wartości nie była możliwa na obecnym etapie ze względu na wysoki poziom rozproszenia dostawców Tier 2 i Tier 3. W związku z tym zastosowano podejście oparte na szacunkach i danych uśrednionych.

Polityki, działania i cele w kontekście zasobów wodnych

E3-1

W Spółce nie funkcjonuje polityka dotycząca zasobów wodnych ze względu na dotychczasowy brak dedykowanych środków na ten cel.

E3-2

Spółka nie podejmowała działań związanych z zarządzaniem zasobami wodnymi ze względu na dotychczasowy brak dedykowanych środków na ten cel.

Jedną z dobrych praktyk stosowanych przez Zarządcę budynku, w którym mieści się centrala Spółki w Krakowie, jest funkcjonujący system zbierania i magazynowania wody deszczowej. Zgromadzona woda opadowa jest następnie wykorzystywana przez Spółkę do celów sanitarnych, co pozwala ograniczyć zużycie wody wodociągowej.

W 2025 roku Spółka wykorzystwała około 767 m³ wody deszczowej. Rozwiązanie to przyczyniło się do zmniejszenia poboru wody z sieci wodociągowej, wspierając racjonalne gospodarowanie zasobami wodnymi oraz ograniczanie wpływu środowiskowego działalności operacyjnej.

E3-3

Spółka nie posiada sformalizowanych celów związanych z zużyciem zasobów wodnych. Zużycie wody jest natomiast monitorowane miesięcznie, a cele operacyjne zakładają utrzymanie zużycia na niezmiennym poziomie lub jego redukcję w ujęciu rocznym względem roku poprzedniego.

E3-4

		Jednostka	2024	2025	Zmiana R/R [%]
Zużycie wody	Całkowite zużycie wody	m3	0	0	0
	Całkowite zużycie wody na obszarach narażonych na ryzyko związane z wodą, w tym na obszarach o znacznym deficycie wody	m3	0	0	0
	Całkowita ilość wody poddanej recyklingowi i ponownemu użyciu	m3	0	0	0
	Całkowita ilość magazynowej wody	m3	0	0	0
Intensywność zużycia wody	Całkowite zużycie wody w przeliczeniu na 1mln przychodu	m3/1 mln PLN	0	0	0
Pobór i zrzut wody	Całkowity pobór wody	m3	6090,48	4666,38	-23,38%
	Całkowity zrzut wody	m3	6090,48	5433,65	-10,78%

Pobór i zrzuty wody zostały obliczone na podstawie rzeczywistych danych z liczników znajdujących się w obiektach Spółki, nad którymi sprawuje ona nadzór.

2.3 Wykorzystanie zasobów i gospodarka o obiegu zamkniętym

Istotność tematu

ESRS2 IRO-1-E5

W ramach badania istotności Spółka oceniła zasoby bezpośrednio wprowadzane do organizacji, koncentrując się przede wszystkim na produktach kupowanych i sprzedawanych przez Answear, a także na zasobach niezbędnych do realizacji operacji własnych, takich jak materiały opakowaniowe, w których są wysyłane produkty do klientów. W podobny sposób analizowano również odpady powstające w wyniku działalności operacyjnej. Źródłem danych w tym zakresie były wewnętrzne raporty obejmujące zestawienia list produktowych ze składami materiałowymi zakupionych produktów, faktury za zakupione opako-

wania i materiały eksploatacyjne, opisy specyfikacji opakowań, raporty dotyczące użytych opakowań, dane sprzedażowe oraz sprawozdania BDO.

Największy wpływ na generowanie odpadów występuje jednak w downstreamie, po stronie użytkowników końcowych. Odpady te obejmują zarówno zużyte opakowania, jak i sprzedane produkty, które ostatecznie, po zakończeniu życia, stają się odpadami. Podstawowym źródłem danych w tym zakresie były dane sprzedażowe. Z kolei największy wpływ na zużycie zasobów ma miejsce w upstreamie łańcucha wartości Spółki, na poziomie producentów odzieży, obuwia i akcesoriów, co zostało określone na podstawie danych zakupowych.

W ramach badania istotności nie przeprowadzono konsultacji z dotkniętymi społecznościami, ze względu na brak bezpośredniego wpływu Spółki na te grupy. Wszystkie zasoby trafiają do magazynu Spółki w Kokotowie, który obsługuje zarówno rynek polski, jak i wszystkie zagraniczne rynki działalności. W magazynie generowane są również odpady związane z logistyką produktów. Zasoby produkcyjne

wykorzystywane są na wcześniejszych etapach łańcucha wartości, u dostawców oraz dostawców dostawców (na poziomie Tier 2 i Tier 3), co wskazuje na koncentrację wykorzystania zasobów w upstreamie. Odpady w downstreamie powstają po stronie klientów Spółki.

Do kluczowych zasobów nabywanych przez Spółkę należą:

- 1. Produkty sprzedawane klientom Spółki, w tym odzież, obuwie, akcesoria i dodatki.
- 2. Opakowania papierowe, kartonowe i plastikowe wykorzystywane do wysyłki produktów do klientów.

Spółka nie zidentyfikowała istotnych ryzyk związanych z utrzymaniem dotychczasowego modelu działalności. W tym scenariuszu Spółka odprowadza zasoby wraz ze sprzedawanymi produktami, a także materiały opakowaniowe, takie jak karton, plastik i folia, w ramach własnych operacji.

Jednocześnie Spółka nie zidentyfikowała istotnych szans biznesowych związanych z przejściem na model gospodarki o obiegu zamkniętym.

Polityki dotyczące wykorzystania zasobów i gospodarki o obiegu zamkniętym

E5-1

W Spółce nie funkcjonuje sformalizowana polityka dotycząca wykorzystania zasobów i przejścia na gospodarkę o obiegu zamkniętym. Spółka realizuje jednak wymogi polskiego prawa w zakresie ochrony środowiska, obejmujące raportowanie odpadów w BDO (Bazy danych o produktach i opakowaniach oraz o gospodarce odpadami), współpracę z organizacjami recyklingu w zakresie przetwarzania odpadów opakowaniowych, elektronicznych i baterii oraz realizację obowiązków przedsiębiorcy związanych z prowadzeniem kampanii edukacyjnych. Prowadzenie kont w BDO, odprowadzanie stosownych opłat, monitoring zmian prawnych, prowadzenie KEO (karty ewidencji odpadów), wystawianie KPO (karty przekazania odpadów) oraz współpracę z organizacjami odzysku

i podmiotami transportującymi oraz odbierającymi odpady Spółka outsourcuje do specjalistycznego podmiotu.

Działania i cele w kontekście wykorzystania zasobów i gospodarki o obiegu zamkniętym

E5-2

Poza raportowaniem oraz przekazywaniem odpadów wyspecjalizowanej firmie zewnętrznej, Spółka realizuje szereg praktyk mających na celu rozwój modelu cyrkularnego i ograniczania powstających odpadów.

Spółka kieruje do obiegu produkty po zwrotach i reklamacji, które są odsprzedawane do firmy zewnętrznej. W 2025 roku selektywne zbieranie i odsprzedaż towarów po reklamacji oraz selektywne zbieranie i odsprzedaż odpadów opakowaniowych pojawiających się w magazynie wygenerowały 2.569,6 tys. zł przychodów.

Kolejnym działaniem spółki podjętym w 2024 roku i kontynuowanym w 2025 jest **współpraca z firmą INTU**. INTU świadczy usługi napraw, kreatywnych przeróbek oraz upcyklingu odzieży zarówno dla firm, jak i klientów indywidualnych. Oferuje produkty i usługi przedłużające życie ubrań. W ramach współpracy powstały ubrania z sekcji Renewed - produkty naprawione i przerobione. Sekcja RENEWED została wprowadzona w grudniu 2024 roku i dotychczas zanotowano sprzedaż około 100 produktów. [SP16.1][Go16.2][Go17.1]

Spółka kontynuowała dobrą praktykę zapoczątkowaną w 2024 roku, polegającą na istotnej zmianie procesów związanych z zagospodarowaniem odpadów opakowaniowych pochodzących ze zwrotów. Dzięki dalszej współpracy z firmą PreZero **możliwe było przekazanie znaczącego wolumenu odpadów nienadających się do recyklingu materiałowego do przetworzenia na wysokokaloryczne paliwo alternatywne RDF** (Refuse Derived Fuel).

W 2025 roku wolumen odpadów przekazanych na tych zasadach wyniósł 344,71 ton (kod 15 01 06). Całość została przetworzona na paliwo alternatywne, co potwierdza zawarta z kontrahentem umowa. Oznacza to wzrost o 110% w porównaniu z poprzednim okresem sprawozdawczym.

Spółka nie wyznaczyła sformalizowanych, mierzalnych celów dotyczących wykorzystania surowców i wytwarzania odpadów.

Niemniej jednak, monitoruje wolumeny wytwarzanych odpadów i raportuje je do systemu BDO, zgodnie z wymogami polskiego prawa.

Produkty i zasoby wprowadzane do Answear.com

E5-4

Zasoby wprowadzane do organizacji	Jednostka	2024	2025	Zmiana R/R [%]
Łączna masa produktów wprowadzonych do organizacji	Mg	2619	4569,6	+74,48%
Łączna masa materiałów technicznych wprowadzonych do organizacji (Opakowania)	Mg	1463	1285	-12,17%
W tym opakowania, w których przyjeżdżają produkty	Mg	717	675	-5,86%
W tym opakowania do wysyłki produktów	Mg	746	610	-18,23%
w tym całkowita masa wtórnie wykorzystanych lub użytych komponentów, ponownie użytych półproduktów i surowców wtórnych użytych do wytwarzania produktów i usług przedsiębiorstwa	Mg	569,8	573,4	0,63%
Łączna masa materiałów biologicznych wprowadzonych do organizacji	Mg	0	0	0%
W tym pochodzących ze zrównoważonych źródeł	Mg	0	0	0%
Łączna masa materiałów technicznych i materiałów biologicznych wprowadzonych do organizacji	Mg	1463	1285	-12,17%
Łączna masa produktów, materiałów technicznych i materiałów biologicznych	Mg	4082	5854,6	+43,48%
Wartość procentowa materiałów biologicznych pochodzących ze zrównoważonych źródeł	%	0	0	0%
Wartość procentowa materiałów wtórnie wykorzystanych	%	38,95	44,62	+5,68%

Masa opakowań wysyłanych z magazynu została obliczona na podstawie wagi poszczególnych składowych, które są mnożone przez ilości wysłanych produktów.

Masa opakowań, w których przyjeżdżają produkty, została obliczona na podstawie średniej wagi łącznej opakowań na jednej palecie z produktami przyjętymi do magazynu, pomnożonej przez liczbę palet przyjętych w 2025 roku.

Masa wtórnie wykorzystanych lub użytych komponentów/opakowań wynika z deklaracji dostawców opakowań, zgodnie z którymi 94% opakowań do wysyłki produktów pochodzi z recyklingu.

Łączna masa produktów wprowadzonych do Spółki obejmuje masę towarów udostępnionych do sprzedaży, obliczoną jako iloczyn liczby zakupionych sztuk i masy jednostkowej produktów.

Produkty, zasoby i odpady wyprowadzane z Answear.com

E5-5

Zasoby wprowadzane do organizacji	Jednostka	2024	2025	Zmiana R/R [%]
Całkowita waga produktów	Mg	2498	4766	+91%
Całkowita zawartość produktu, która nadaje się do recyklingu	Mg	0,00	0,00	0%
Całkowita waga opakowania	Mg	904	1600	+77%
Całkowita waga opakowania nadająca się do recyklingu	Mg	822,77	1412,06	+72%
Wskaźnik zawartości materiałów nadających się do recyklingu w produktach	%	0	0	0%
Wskaźnik zawartości materiałów nadających się do recyklingu w opakowaniach	%	91	88	-3%

Całkowita masa produktów obejmuje masę sprzedanych towarów handlowych, obliczoną jako iloczyn liczby sprzedanych sztuk i masy jednostkowej produktów.

Całkowita masa opakowań obejmuje sumę masy wszystkich elementów opakowań, w tym kartonów i foliopaków, a także dodatkowych komponentów,

takich jak taśmy, folie, wypełniacze, folie bąbelkowe, etykiety itp. Masa ta została obliczona na podstawie raportów zużycia opakowań per sztuka dla pudełek i foliopaków, natomiast masa elementów dodatkowych została oszacowana proporcjonalnie. Łączna wartość obejmuje wszystkie opakowania wysłane na wszystkie rynki.

Odpady wyprowadzane z organizacji	Jednostka	2024	2025	Zmiana R/R [%]
ODPADY SKIEROWANE DO ODZYSKU				
ODPADY NIEBEZPIECZNE	Mg	0	0	0%
Przygotowanie do ponownego użycia	Mg	0	0	0%
Recykling	Mg	0	0	0%
Inne procesy odzysku	Mg	0	0	0%
ODPADY INNE NIŻ NIEBEZPIECZNE	Mg	404,56	431,73	+7%
Przygotowanie do ponownego użycia	Mg	0	0	0%
Recykling	Mg	404,56	431,73	+7%
Inne procesy odzysku	Mg	0	0	0%
CAŁKOWITA ILOŚĆ ODPADÓW SKIEROWANYCH DO ODZYSKU	Mg	404,56	431,73	+7%

ODPADY SKIEROWANE DO UTYLIZACJI				
ODPADY NIEBEZPIECZNE	Mg	0	0,42	+100%
Spalanie	Mg	0	0	0%
Składowanie	Mg	0	0	0%
Inne procesy unieszkodliwiania	Mg	0	0,42	+100%
ODPADY INNE NIŻ NIEBEZPIECZNE	Mg	371,91	648,21	+74%
Spalanie z odzyskiem energii	Mg	164,08	344,71	+110%
Składowanie	Mg	0	0	0%
Inne procesy unieszkodliwiania	Mg	207,83	303,50	+46%
CAŁKOWITA ILOŚĆ ODPADÓW SKIEROWA- NYCH DO UTYLIZACJI	Mg	371,90	648,63207	+74%%
CAŁKOWITA ILOŚĆ ODPADÓW PROMIE- NIOTWÓRCZYCH	Mg	0	0	0%
CAŁKOWITA ILOŚĆ ODPADÓW NIEBEZPIECZ- NYCH	Mg	0	0,42	+100%
CAŁKOWITA ILOŚĆ WYTWORZONYCH ODPA- DÓW	Mg	776,47	1080,36675	+39%
Całkowita ilość odpadów niepoddanych recyklingowi	Mg	371,90	648,63207	+74%%
Wartość procentowa odpadów niepoddanych recyklingowi	%	47,89%	60%	+12,14%

Odpady wymienione w powyższej tabeli obejmują odpady powstające w magazynie Spółki, w tym odpady opakowaniowe z papieru i tektury, tworzyw sztucznych, drewna, zmieszane odpady opakowaniowe, a także drewno, sorbenty, materiały filtracyjne, tkaniny do wycierania, zużyty sprzęt oraz zużyte urządzenia zawierające elementy niebezpieczne.

Dane pochodzą z raportowania odpadowego prowadzonego w systemie BDO. Wolumeny poddane

recyklingowi dla poszczególnych frakcji opakowań zostały oszacowane na podstawie Raportu tematycznego IOŚ-PIB. Odpady, dla których nie były dostępne publiczne wskaźniki dotyczące poziomów recyklingu, zostały zaklasyfikowane do kategorii „Inne procesy unieszkodliwiania” jako przekazane wyspecjalizowanemu podmiotowi.

Kategoria „Spalanie z odzyskiem energii” obejmuje wolumen odpadów przekazanych firmie PreZero.



03

SPOŁECZEŃSTWO

60

Pracownicy Answear.com

72

Pracownicy w łańcuchu wartości Answear.com

74

Konsumenci i użytkownicy końcowi produktów Answear.com

ROZDZIAŁ III

SPOŁECZEŃSTWO

3.1 Pracownicy Answear.com

Istotność tematu

ESRS2 SBM-3-S1

Pracownicy oraz współpracownicy Answear.com stanowią jeden z kluczowych kapitałów Spółki i fundament realizacji jej działalności operacyjnej oraz strategii rozwoju. Spółka zatrudnia osoby na podstawie umów o pracę, a także współpracuje z osobami świadczącymi usługi na podstawie umów cywilnoprawnych (umowy zlecenia, umowy o dzieło). Ponadto współpracuje z osobami fizycznymi prowadzącymi działalność gospodarczą, kontrahentami zewnętrznymi oraz korzysta z usług agencji pracy tymczasowej. Wszystkie wskazane grupy zostały objęte zakresem ujawnień w obszarze S1 w niniejszym rozdziale Sprawozdania Zrównoważonego Rozwoju.

W ramach przeprowadzonego badania podwójnej istotności zidentyfikowano zarówno wpływy odnoszące się do wybranych grup, jak i takie, które mają charakter horyzontalny i obejmują wszystkie osoby ujęte w obszarze S1. Do tej drugiej kategorii należą w szczególności:

- obowiązujące w Spółce polityki i procedury, w tym dotyczące praw człowieka, przeciwdziałania dyskryminacji oraz szeroko rozumianych zagadnień pracowniczych;
- równe traktowanie osób z niepełnosprawnościami, w tym dostosowanie siedziby Spółki do ich potrzeb oraz stosowanie obowiązujących przepisów prawa w tym zakresie;
- przestrzeganie wymogów bezpieczeństwa i higieny pracy;
- kształtowanie poziomu wynagrodzeń w oparciu o kwalifikacje, doświadczenie oraz zakres odpowiedzialności wynikający z zajmowanego stanowiska lub pełnionej funkcji;
- zapewnienie anonimowego kanału zgłaszania nieprawidłowości;

- prowadzenie bieżącej komunikacji wewnętrznej z wykorzystaniem adekwatnych kanałów, umożliwiających skuteczne dotarcie do właściwych grup odbiorców.

Spółka nie zidentyfikowała istotnych negatywnych wpływów wywieranych na osoby w obszarze S1. Jednocześnie Spółka nie wdrożyła planu transformacji w kierunku działalności niskoemisyjnej, w związku z czym nie monitorowała potencjalnych negatywnych skutków dla pracowników wynikających z realizacji takiego planu.

Nie zidentyfikowano również operacji ani obszarów geograficznych narażonych na podwyższone ryzyko wystąpienia pracy przymusowej, pracy obowiązkowej czy pracy dzieci.

Wszystkie istotne ryzyka i szanse w obszarze S1 zostały wskazane w ujawnieniu ESRS 2 IRO-1 w sekcji „Lista istotnych ryzyk i szans”.

Do ryzyk odnoszących się do wybranych grup pracowników i współpracowników należą w szczególności:

- ryzyko odejścia pracowników w związku z poziomem wynagrodzeń, mogące prowadzić do podwyższonej rotacji, a także presja płacowa wynikająca ze wzrostu minimalnego wynagrodzenia – ryzyka te w największym stopniu dotyczą stanowisk o najniższym poziomie wynagrodzenia;
- preferencja części pracowników do pracy w niepełnym wymiarze czasu oraz wysoki udział pracy zdalnej, co może wpływać na poziom zaangażowania i efektywność operacyjną – ryzyko to dotyczy przede wszystkim stanowisk, których charakter umożliwia wykonywanie pracy w modelu zdalnym (pracownicy umysłowi).

Polityki i procedury związane z pracownikami

S1-1

Spółka wdrożyła szereg polityk i procedur mających na celu zarządzanie istotnymi wpływami, ryzykami i szansami (IRO) w obszarze S1.

Do kluczowych dokumentów obejmujących wszystkich pracowników należą:

- **Regulamin Pracy,**
- **Regulamin Wynagradzania,**
- **Polityka dotycząca praw człowieka.**

Polityka dotycząca praw człowieka zobowiązuje pracowników, współpracowników, partnerów biznesowych, dostawców, podwykonawców oraz innych interesariuszy do przestrzegania powszechnie uznanych standardów w zakresie praw człowieka. Obejmuje ona m.in. zakaz dyskryminacji, pracy przymusowej i pracy dzieci, zakaz nękania fizycznego i psychicznego, zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a także poszanowanie prawa do zrzeszania się oraz prowadzenia dialogu społecznego. Dokument wprost odnosi się do zagadnień handlu ludźmi, pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz pracy dzieci.

W organizacji funkcjonuje również **Wewnętrzna procedura zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następnych** oraz dedykowany system zgłaszania nieprawidłowości Whistlelink. Zgłoszenia mogą być dokonywane:

1. za pośrednictwem dedykowanej platformy dostępnej pod adresem answear.whistlelink.com,
2. osobiście – w ramach bezpośredniego spotkania z Koordynatorem ds. obsługi zgłoszeń, organizowanego na wniosek złożony poprzez platformę Whistlelink, nie później niż w terminie 14 dni od zgłoszenia takiego wniosku.

Ponadto Spółka posiada **Politykę przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji**, obejmującą wszystkich pracowników, która określa tryb postępowania w przypadku podejrzenia mobbin-

gu lub innych zachowań niedozwolonych. Polityki obowiązujące w Spółce zakazują dyskryminacji ze względu na przesłanki wskazane w ujawnieniu S1-1 oraz zobowiązują do traktowania wszystkich pracowników w sposób sprawiedliwy i z poszanowaniem ich godności.

Wskazane polityki pozostają spójne z rekomendacjami zawartymi w Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka. Wszystkie zgłoszone sprawy są rozpatrywane zgodnie z obowiązującymi regulacjami wewnętrznymi.

W obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy Spółka posiada **procedurę określającą zasady ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, wypadków zrównanych z wypadkami przy pracy, wypadków w drodze do pracy i z pracy oraz innych zdarzeń o charakterze wypadkowym**. Procedura opisuje sposób zgłaszania zdarzeń oraz dalsze postępowanie powypadkowe. Spółka nie posiada formalnie wyodrębnionego systemu zarządzania wypadkami przy pracy.

S1-2

Spółka aktywnie współpracuje oraz prowadzi dialog ze swoimi pracownikami i współpracownikami. W ramach formalnej reprezentacji **wyłoniono przedstawicieli pracowników w sprawach pracowniczych oraz w zakresie zagadnień związanych z PPE**. Spółka konsultuje z nimi kwestie, w odniesieniu do których jest do tego zobowiązana przepisami prawa lub regulacjami wewnętrznymi.

Ponadto Spółka kieruje do pracowników kończących współpracę **ankiety umożliwiające ocenę różnych aspektów zatrudnienia. Realizowane są również rozmowy oceniające pomiędzy pracownikami a ich przełożonymi**. W zależności od obszaru działalności rozmowy te odbywają się z częstotliwością miesięczną lub półroczną. W przypadku pracowników odchodzących ankiety przeprowadzane są w okresie wypowiedzenia.

Współpraca i dialog prowadzone są zarówno za pośrednictwem przedstawicieli pracowników, jak i bezpośrednio z pracownikami.

Za operacyjne zapewnienie realizacji dialogu oraz uwzględnianie jego wyników w podejściu Spółki od-

powiadają Dyrektor Personalny, Kierownik Działu Kadr i Płac oraz wszyscy członkowie Zarządu.

W celu oceny skuteczności prowadzonych działań Spółka analizuje wyniki ankiet pracowników odchodzących, które są prezentowane Zarządowi w ujęciu kwartalnym. Konsultacje z przedstawicielami pracowników służą wyjaśnianiu ewentualnych wątpliwości oraz rozpatrywaniu zgłaszanych sugestii dotyczących omawianych zagadnień.

Spółka nie prowadzi odrębnego dialogu z grupami S1 potencjalnie szczególnie narażonymi na negatywne oddziaływania lub marginalizację, ponieważ nie zidentyfikowała takich wyodrębnionych grup w swojej strukturze zatrudnienia.

S1-3

W ramach funkcjonującego systemu należyte staranności Spółka podejmuje działania mające na celu przeciwdziałanie naruszeniom prawa oraz zachowaniom dyskryminacyjnym. Na wewnętrznej platformie szkoleniowej dostępny jest **dedykowany kurs dotyczący procedury zgłaszania naruszeń, a także webinar poświęcony przeciwdziałaniu mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy.**

Jako narzędzie wykrywania nieprawidłowości w obszarze S1 Spółka wdrożyła **kanal zgłaszania naruszeń, wynikający z przepisów Ustawy o ochronie sygnalistów.** Kanał ten jest dostępny dla wszystkich interesariuszy, w tym pracowników, za pośrednictwem zewnętrznej platformy Whistlelink. Dodatkowo **Polityka przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji,** stanowiąca załącznik do Regulaminu Pracy, określa zasady dokonywania oraz rozpatrywania zgłoszeń w tym zakresie.

W celu zapewnienia dostępności kanału zgłoszeń Spółka udostępnia link do platformy Whistlelink na wszystkich stronach internetowych sklepów oraz na stronie przeznaczonej dla akcjonariuszy. W intranecie funkcjonuje również dedykowana strona informacyjna dla pracowników, zawierająca informacje o sposobie zgłaszania naruszeń oraz zasadach ochrony sygnalistów.

Po wdrożeniu procedury dotyczącej sygnalistów

w 2024 roku wszyscy pracownicy zostali objęci **szkoleniem w formie e-learningu.** Nowo zatrudnione osoby są **informowane o obowiązywaniu procedury w trakcie onboardingu,** a na platformie szkoleniowej dostępny jest **stały kurs w tym zakresie.**

Szczegółowe zasady rozpatrywania zgłoszeń oraz mechanizmy ochrony sygnalistów zostały opisane w ujawnieniu G1-1.

Działania na rzecz pracowników Answear.com

S1-4

W okresie sprawozdawczym Spółka podjęła **szereg działań w obszarze S1,** w szczególności:

1. Przeprowadziła intensywne działania informacyjne i promocyjne wśród pracowników, mające na celu zwiększenie poziomu uczestnictwa w Pracowniczym Programie Emerytalnym (PPE) finansowanym w całości przez pracodawcę.

2. Zrealizowała działania analityczne oraz edukacyjne skierowane do kadry kierowniczej średniego i wyższego szczebla, których celem było zwiększenie świadomości menedżerów w zakresie identyfikowania potencjalnych nierówności w wynagradzaniu pracowników wykonujących pracę o porównywalnej wartości oraz podejmowania adekwatnych działań korygujących.

3. Prowadziła profilaktyczne programy zdrowotne dla pracowników, obejmujące m.in. szczepienia, badania krwi, badania wzroku, analizę składu ciała oraz pomiary poziomu glukozy.

4. Zapewniła wszystkim pracownikom nieograniczony dostęp do platformy szkoleniowej LearningPoint oraz platformy do nauki języka angielskiego e-Tutor.

Podejmowane działania miały w przeważającej mierze charakter wewnętrzny i planowane są do kontynuacji w 2026 roku.

Spółka nie zidentyfikowała istotnych, faktycznych negatywnych wpływów wymagających wdrożenia działań naprawczych. Realizacja zaplanowanych inicjatyw nie wiązała się z koniecznością ponoszenia znaczących nakładów inwestycyjnych ani operacyj-



nych. W celu zapobiegania potencjalnym negatywnym wpływom wdrożono mechanizm opisany w wymogu ujawnieniowym S1-3.

Do kluczowych **działań i inicjatyw wspierających pozytywny wpływ na pracowników** należą:

- Pracowniczy Program Emerytalny finansowany w całości przez pracodawcę,
- prywatna opieka medyczna finansowana przez pracodawcę,
- współfinansowane karty sportowe,
- ubezpieczenie na życie oferowane na preferencyjnych warunkach,
- zniżki na produkty firmowe,
- karty lunchowe dla wybranych grup pracowników,
- szeroka oferta szkoleniowa, w tym kursy języka angielskiego realizowane z wykorzystaniem aplikacji,
- inicjatywy prozdrowotne, motywacyjne i integracyjne organizowane przez pracodawcę.

Spółka na bieżąco analizuje poziom uczestnictwa w PPE oraz monitoruje realizację szkoleń przez pracowników. Identyfikacja potrzeb oraz kierunków dalszych działań odbywa się w oparciu o dialog z interesariuszami, zgodnie z wymogiem ujawnieniowym S1-2.

Strategie oraz metody reagowania na ryzyka i wykorzystywania szans w obszarze S1 zostały przedstawione w sekcji „Lista istotnych ryzyk i szans”.

W procesie podejmowania decyzji dotyczących pracowników Spółka kieruje się obowiązującymi przepisami prawa, zapewniając pełne poszanowanie praw pracowniczych.

S1-5

Jednym z celów Spółki na 2025 rok było **wyeliminowanie nieuzasadnionej skorygowanej luki płacowej** na wszystkich poziomach organizacji (w porównaniu do 2024 roku).

Średnia skorygowana luka płacowa w 2025 roku wyniosła 6,6%, co oznacza spadek o 1,4 p.p. względem 2024 roku (8,4%). Osiągnięta wartość odzwierciedla poziom wynagrodzeń w podziale na wewnętrzne poziomy zaszerogowania. Podstawę kalkulacji stanowiło całkowite wynagrodzenie godzinowe (średnia płaca brutto powiększona o stałe i zmienne składniki wynagrodzenia). Jako kryterium segmentacji populacji zastosowano wewnętrzne poziomy zaszerogowania (1–10).

Metodologia obliczenia średniej ważonej luki płacowej obejmowała:

1. Ustalenie udziału pracowników na każdym poziomie zaszerogowania (waga).
2. Obliczenie iloczynu średniego godzinowego wynagrodzenia całkowitego kobiet oraz wagi dla każdego poziomu.
3. Obliczenie iloczynu średniego godzinowego wynagrodzenia całkowitego mężczyzn oraz wagi dla każdego poziomu.
4. Zsumowanie uzyskanych wartości dla każdej z płci, co pozwoliło na określenie średniego skorygowanego wynagrodzenia godzinowego kobiet i mężczyzn.
5. Wyliczenie luki płacowej zgodnie ze wzorem $(M-K)/M$ na podstawie wartości określonych w pkt 4.

Należy jednak podkreślić, że ze względu na szeroki zakres działalności Spółki oraz zróżnicowanie stanowisk, w obrębie poszczególnych poziomów zaszerogowania mogą występować różnice w wynagrodzeniach, które znajdują obiektywne uzasadnienie (np. w zakresie odpowiedzialności, doświadczenia czy specyfiki roli).

Średnia nieskorygowana luka płacowa w 2025 roku wyniosła w Spółce 16,72% na korzyść mężczyzn, co stanowi spadek o 1,44 p.p. w porównaniu do 2024 roku. Więcej informacji dotyczących luki płacowej przedstawiono w ujawnieniu **S1-16**.

Spółka regularnie weryfikuje poziom luki płacowej w odniesieniu do stawek rynkowych, identyfikuje jej

przyczyny oraz, w razie potrzeby, podejmuje działania zaradcze. Jednym z narzędzi monitorowania jest Regulamin Wynagradzania.

W pozostałych obszarach Spółka nie wyznaczyła jeszcze sformalizowanych celów. Nie prowadzi również regularnych działań monitoringowych ani nie posiada wewnętrznych procedur szczegółowo odnoszących się do tych zagadnień.

Struktura zatrudnienia w Answer.com

S1-6

Liczba pracowników w podziale na płeć

Płeć	Liczba pracowników w 2024	Liczba pracowników w 2025	Zmiana R/R [%]
Kobiety	598	617	+3,2%
Mężczyźni	241	242	0,4%
Pozostali	0	0	0%
Nie ujawniono płci	0	0	0%
Łącznie pracownicy	839	859	+2,4%

Wszyscy pracownicy, w liczbie 859, są zatrudnieni w Polsce

Liczba pracowników w podziale na wymiar czasu pracy i płeć

Płeć	Kobiety	Mężczyźni	Pozostali	Nie ujawniono płci	Łącznie w 2025	Zmiana[%] w stosunku do 2024
Liczba pracowników	617	242	0	0	859	+2,4%
Liczba pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony	368	152	0	0	520	+13,3%
Liczba pracowników zatrudnionych na czas określony	249	90	0	0	339	-10,8%
Liczba pracowników, którym nie gwarantuje się godzin pracy	0	0	0	0	0	0%
Liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy	583	215	0	0	798	+1,9%
Liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy	34	27	0	0	61	+8,9%

Rotacja

Płeć	2024	2025	Zmiana R/R [%]
Liczba pracowników, którzy odeszli z organizacji w okresie sprawozdawczym	242	173	-28,5%
Wskaźnik rotacji w (%)	27,8%	20,5%	-7,2%

Dane dotyczące liczby zatrudnionych opracowano bez uwzględnienia wymiaru etatu. Podział według płci, kraju i wymiaru czasu pracy przedstawiono na koniec okresu sprawozdawczego, natomiast dane dotyczące rotacji obejmują cały okres sprawozdawczy.

S1-7

Liczba pracowników na podstawie innych form zatrudnienia niż umowa o pracę.

Dane o osobach niebędących pracownikami współpracujących z jednostką (liczba osób)	Kobiety	Mężczyźni	Pozostali	Nie ujawniono płci	Łącznie w 2025	Zmiana[%] w stosunku do 2024
Liczba osób pracujących w oparciu o umowy cywilno-prawne (zlecenia i dzieło)	46	35	0	0	81	-14,74%
Liczba osób pracujących w oparciu o umowę o współpracy (B2B)	37	48	0	0	85	+13,33%
Liczba osób na kontraktach zewnętrznych - APT	128	168	0	0	296	+17,46%
Razem					462	+9,48%

Dane na koniec okresu sprawozdawczego (31.12.2024) obejmują osoby posiadające aktywną umowę w tym dniu, uwzględnione jako liczba zatrudnionych.

S1-8

W Spółce nie funkcjonują związki zawodowe ani inne układy zbiorowe. Istnieją jednak przedstawiciele pracowników, którzy reprezentują wszystkich zatrudnionych w Spółce -100% pracowników.



Różnorodność pracowników względem płci i wieku.

	2025				Zmiana[%] w stosunku do 2024			
Łącznie pracownicy zatrudnieni na umowach o pracę	Kobiety	Mężczyźni	Pozostali	Nie ujawniono płci	Kobiety	Mężczyźni	Pozostali	Nie ujawniono płci
Łączna liczba pracowników, w tym:	598	241	0	0	+3,18%	+0,41%	0	0
Grupa wiekowa: powyżej 50 lat	32	11	0	0	+46,88%	+27,27%	0	0
Grupa wiekowa: 30-50 lat	325	141	0	0	+8,92%	+8,51	0	0
Grupa wiekowa: poniżej 30 lat	241	89	0	0	-10,37%	-15,73%	0	0

	2024		2025	
Rozkład płci w ujęciu liczbowym w kadrze kierowniczej najwyższego szczebla	N	%	N	%
Kobiety	8	50	10	52,6%
Mężczyźni	8	50	9	47,4%
Pozostali	0	0	0	0
Nie ujawniono płci	0	0	0	0
Łącznie	16	-	19	-

Kadra kierownicza najwyższego szczebla odnosi się dla pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, których stanowiska zostały zgodnie z metodologią Hay zaszeregowane co najmniej na poziomie 18.

Warunki pracy

S1-10

Wszyscy pracownicy otrzymują co najmniej wynagrodzenie minimalne określone przez usta-

wodawcę, a analiza danych płacowych pod kątem zajmowanych stanowisk wskazuje, że wraz ze wzrostem kategorii stanowiska rośnie zarówno minimalne jak i średnie wynagrodzenie oferowane w danej kategorii.

S1-11

Wszyscy pracownicy są objęci ochroną socjalną i podlegają zgłoszeniu do ZUS na zasadach ogólnych, co oznacza, że:

- w trakcie zatrudnienia pracownik podlega ZUS Fundusz Pracy, a po rozwiązaniu umowy może zarejestrować się jako osoba bezrobotna, jednak nie w trakcie zatrudnienia;
- są zabezpieczeni przed utratą dochodów w związku z wypadkiem przy pracy oraz niepełnosprawnością nabytą;
- są zabezpieczeni przed utratą dochodów w związku z urlopem rodzicielskim;
- są zabezpieczeni przed utratą dochodów w związku z przejściem na emeryturę.

S1-12

Zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami

Pracownikiem z niepełnosprawnością jest osoba zatrudniona w Spółce, która posiada orzeczenie potwierdzające niepełnosprawność.

	Liczba w 2024	Liczba w 2025	Zmiana R/R [%]
Kobiety	7	8	0
Mężczyźni	2	1	
Pozostali	0	0	
Nie ujawniono płci	0	0	
Łącznie	9	9	
Udział procentowy wśród wszystkich pracowników	1,07%	1,05%	-0,02%

S1-13

Liczba pracowników na podstawie innych form zatrudnienia niż umowa o pracę.

	2025				Zmiana[%] w stosunku do 2024			
Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika	Kobiety	Mężczyźni	Pozostali	Nie ujawniono płci	Kobiety	Mężczyźni	Pozostali	Nie ujawniono płci
Wyższa kadra zarządzająca	23,00	10,56	nd.	nd.	-33,14%	-69,66%	nd.	nd.
Menadżerowie i kierownicy	22,15	17,21	nd.	nd.	-39,48%	-56,32%	nd.	nd.
Pozostali pracownicy	2,88	3,99	nd.	nd.	-45,66%	-46,80%	nd.	nd.
Wszyscy pracownicy	4,71	5,76	nd.	nd.	-34,58%	-46,67%	nd.	nd.

	2025				Zmiana[%] w stosunku do 2024			
Procentowy odsetek pracowników którzy uczestniczyli w regularnych przeglądach wyników i rozwoju kariery	Kobiety	Mężczyźni	Pozostali	Nie ujawniono płci	Kobiety	Mężczyźni	Pozostali	Nie ujawniono płci
Wyższa kadra zarządzająca	100,00%	100,00%	nd.	nd.	+0,00%	+12,50%	nd.	nd.
Menadżerowie i kierownicy	100,00%	100,00%	nd.	nd.	+3,40%	+11,10%	nd.	nd.
Pozostali pracownicy	61,00%	56,00%	nd.	nd.	+30,30%	+24,80%	nd.	nd.
Wszyscy pracownicy	65,00%	63,00%	nd.	nd.	+30,20%	+25,70%	nd.	nd.

S1-14

Bezpieczeństwo i higiena pracy

WYPADKI WŚRÓD PRACOWNIKÓW	2024	2025	Zmiana R/R [%]
Wypadki lekkie (podlegające zgłoszeniu)	3	1	-66,67%
Wypadki ciężkie (podlegające zgłoszeniu)	0	0	0%
Wypadki śmiertelne (podlegające zgłoszeniu)	0	0	0%
Wypadki zbiorowe (podlegające zgłoszeniu)	0	0	0%
Łącznie liczba wypadków (podlegające zgłoszeniu)	3	1	-66,67%
WYPADKI WŚRÓD OSÓB NIEBĘDĄCYCH PRACOWNIKAMI			
Wypadki lekkie (podlegające zgłoszeniu)	0	0	0%
Wypadki ciężkie (podlegające zgłoszeniu)	0	0	0%
Wypadki śmiertelne (podlegające zgłoszeniu)	0	0	0%
Wypadki zbiorowe (podlegające zgłoszeniu)	0	0	0%
Łącznie liczba wypadków (podlegające zgłoszeniu)	0	0	0%
WYPADKI WŚRÓD PRACOWNIKÓW PODWYKONAWCÓW PRACUJĄCYCH NA TERENIE ZAKŁADU			
Wypadki lekkie (podlegające zgłoszeniu)	0	0	0%
Wypadki ciężkie (podlegające zgłoszeniu)	0	0	0%
Wypadki śmiertelne (podlegające zgłoszeniu)	0	0	0%
Wypadki zbiorowe (podlegające zgłoszeniu)	0	0	0%
Łącznie liczba wypadków (podlegające zgłoszeniu)	0	0	0%

100% pracowników oraz osób niebędących pracownikami jest objętych systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy Spółki, opartym na wymogach prawnych oraz uznanych normach lub wytycznych.

Równość i równowaga w miejscu pracy

S1-15

Wszyscy pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę są uprawnieni do korzystania z urlopów rodzicielskich.

Płeć	Kobiety	Mężczyźni	Pozostali	Nie ujawniono płci	Zmiana[%] w stosunku do 2024
% pracowników upoważnionych do urlopu rodzicielskiego	100%	100%	nd.	nd.	Miernik nie uległ zmianie w stosunku do 2024 roku
% pracowników upoważnionych, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego	2%	0%	nd.	nd.	

S1-16

Luka płacowa

Średnia godzinowa płaca brutto, w tym:	Kobiety	Mężczyźni	Luka w 2025 [%]	Luka w 2024 [%]	Zmiana R/R [%]
Średnia godzinowa płaca brutto dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę	43,07	51,72	16,72	18,17029368	Spadek luki płacowej o 1,44%
Średnia godzinowa płaca brutto w PLN					
Wyższa kadra zarządzająca	159,13	160,11	0,61	-5,298281092	Spadek luki płacowej o 4,69%
Menadżerowie i kierownicy	84,38	87,87	3,97	1,649344781	Wzrost luki płacowej o 2,32%
Pozostali pracownicy	37,25	41,92	11,14	14,00749064	Spadek luki płacowej o 2,87%
Średnia godzinowa płaca brutto + stałe dodatki w PLN					
Wyższa kadra zarządzająca	159,13	160,11	0,61	-5,298281092	Spadek luki płacowej o 4,69%
Menadżerowie i kierownicy	84,38	87,87	3,97	1,649344781	Wzrost luki płacowej o 2,32%
Pozostali pracownicy	37,25	41,92	11,14	14,00749064	Spadek luki płacowej o 2,79%

Średnia godzinowa płaca brutto, w tym:	Kobiety	Mężczyźni	Luka w 2025 [%]	Luka w 2024 [%]	Zmiana R/R [%]
Średnia godzinowa płaca brutto + zmienne dodatki w PLN					
Wyższa kadra zarządzająca	171,22	172,11	0,52	-3,668811783	Spadek luki płacowej o 3,15%
Menadżerowie i kierownicy	90,38	95,46	5,32	2,658985154	Wzrost luki płacowej o 2,66%
Pozostali pracownicy	40,34	45,1	10,55	13,78326996	Spadek luki płacowej o 3,23%

Średnia luka płacowa (Gender Pay Gap Ratio), obliczana jako wartość bezwzględna z różnicy pomiędzy stosunkiem średniej godzinowej płacy brutto jednej płci do drugiej, a wartością 100%, w 2025 roku wyniosła w Spółce **16,72%** na korzyść mężczyzn, co wykazuje spadek o **1,44%** w stosunku do 2024 roku.

Wskaźnik CEO Pay Ratio, czyli stosunek wynagrodzenia osoby najwyżej zarabiającej w organizacji do mediany wynagrodzenia pozostałych pracowników, wyniósł **6,2**, co wykazuje wzrost o **0,3%** w stosunku do 2024 roku.

Do obliczenia luki płacowej uwzględniono wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na dzień 31.12.2025 r., na podstawie list płac wypłaconych w 2025 roku.

W kategorii płacy zasadniczej ujęto wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie urlopowe oraz świadczenia związane z absencjami pracowników (np. zasiłki chorobowe). Do dodatków stałych zaliczono dodatek językowy. W ramach dodatków zmiennych uwzględniono premie i nagrody, wynagrodzenie oraz dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, a także ekwiwalent za pranie.

Przy kalkulacji godzin pracy uwzględniono zarówno liczbę godzin przepracowanych, jak i liczbę godzin absencji z prawem do wynagrodzenia lub zasiłku.

Zaobserwowana luka płacowa na rzecz mężczyzn w istotnym stopniu wynika z obniżenia wynagrodzenia w okresach absencji. Średni udział godzin absencji w stosunku do łącznej liczby godzin

z należnym wynagrodzeniem wynosi w przypadku kobiet 19,5%, natomiast w przypadku mężczyzn 12,4%. Różnica ta jest przede wszystkim związana z korzystaniem przez kobiety z uprawnień związanych z macierzyństwem.

S1-17

Incydenty dyskryminacji

W 2025 roku zgłoszono 0 przypadków dyskryminacji i molestowania (o 2 mniej niż w 2024 roku). Spółka nie została ukarana grzywnami, karami ani nie wypłaciła odszkodowań za szkody związane z incydentami. W okresie sprawozdawczym Spółka nie miała żadnych poważnych incydentów związanych z poszanowaniem praw człowieka w odniesieniu do własnych pracowników.

3.2 Pracownicy w łańcuchu wartości Answear.com

Istotność tematu

ESRS2 SBM-3-S2

Jako duży, multibrandowy sklep oferujący ponad 1000 światowych marek z ponad 276 tys. produktów, Answear współpracuje z szeroką grupą dostawców – ponad 1000 podmiotów krajowych i zagranicznych. W związku z tym łańcuch wartości Spółki jest niezwykle złożony i, wraz z poziomami Tier 2 i Tier 3 w downstreamie, obejmuje dziesiątki tysięcy pracowników w obszarze **S2**.

Z tego względu Spółka nie jest w stanie zagwarantować, że wszystkie osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości, na które może wywierać pośredni

wpływ, zostały w pełni objęte ujawnieniami.

W 2025 roku Spółka, podobnie jak i w poprzednim okresie sprawozdawczym, zbadała wybranych dostawców pod kątem kryteriów zrównoważonego rozwoju, w tym poszanowania praw człowieka i praw pracowniczych, koncentrując się na największych dostawcach z poziomu Tier 1, w tym dostawcach produktów sprzedawanych na Answear.com. Dodatkowo, w oparciu o dostępne analizy zrealizowano ocenę warunków pracy w krajach, w których zatrudnione są osoby pracujące u dostawców z poziomów Tier 2 i Tier 3.

Spółka pośrednio, poprzez współpracę z dostawcami, wywiera wpływ na osoby świadczące pracę przede wszystkim w:

- **Podmiotach Tier 1 (upstream)** – dostawcach produktów sprzedawanych na Answear.com, czyli dużych dystrybutorach odzieży, obuwia i akcesoriów.
- **Podmiotach Tier 1 (upstream + downstream)** – firmach logistycznych dostarczających zakupione produkty do magazynu Spółki oraz firmach kurierskich obsługujących dostawy do klientów końcowych.
- **Podmiotach Tier 1 (upstream)** – dostawcach usług (IT, marketing, doradztwo itp.) niezbędnych do realizacji operacji Spółki.
- **Podmiotach Tier 2 i Tier 3 (upstream)** – dostawcach i podwykonawcach, obejmujących producentów surowców i materiałów oraz szwalnie realizujące procesy produkcyjne.

Więcej informacji o łańcuchu wartości Spółki znajduje się w sekcji „Łańcuch wartości”.

Regionem szczególnie narażonym na występowanie pracy dzieci oraz pracy przymusowej lub obowiązkowej w łańcuchu wartości Spółki (Tier 2 i Tier 3 upstream) jest Azja i Pacyfik. Najbardziej podatne kraje w tym regionie, w których mogą działać podmioty z łańcucha dostaw Spółki i są szczególnie narażone na naruszenia praw człowieka i praw pracowniczych (ze wskaźnikiem podatności powyżej 50 na 100 punktów w Global Slavery Index¹) to:

¹ <https://www.walkfree.org/global-slavery-index/>

- Pakistan – 80 /100
- Bangladesz – 58/100
- Filipiny – 66/100
- Indie – 56/100
- Turcja – 51/100

Dla porównania, Polska osiągnęła wynik 19/100 punktów.

Spółka prowadzi politykę zakupową zakładającą współpracę z selektywnie wybranymi dostawcami oferującymi modę premium. W ramach strategii Spółka zrezygnowała ze współpracy z markami fast fashion, koncentrując się na rozwoju partnerstw z markami stawiającymi na jakość oraz etyczną produkcję.

Dzięki zróżnicowanemu portfelowi zakupowemu i dostawcom Spółka nie zidentyfikowała istotnych ryzyk ani szans finansowych związanych z tym obszarem.

Szczególną cechą osób pracujących w łańcuchu wartości Spółki, które mogą być narażone na nieprawidłowości, jest ich lokalizacja w krajach borykających się z wyzwaniem regulacyjnymi w zakresie prawa pracy oraz funkcjonowania instytucji państwowych.

ESRS2 SBM-2-S2

Interesy i poglądy pracowników w łańcuchu wartości nie wpływają w istotny sposób na strategię i model biznesowy Spółki.

Przeciwdziałanie nieprawidłowościom dotyczącym pracowników w łańcuchu wartości

S2-1

Spółka nie wdrożyła formalnej polityki dotyczącej pracowników w łańcuchu wartości ze względu na ograniczone zasoby.

S2-2

Spółka nie prowadzi odrębnego dialogu z osobami świadczącymi pracę w łańcuchu wartości.

Spółka posiada dedykowany kanał zgłaszania nieprawidłowości (whistleblowing), dostępny dla wszystkich interesariuszy, w tym pracowników łańcucha wartości. Formularz zgłoszeniowy, dostępny w języku angielskim, znajduje się na stronie internetowej Answear.com. Spółka nie podejmuje dodatkowych działań w celu zapewnienia dostępności tych kanałów w miejscach pracy osób zatrudnionych w łańcuchu wartości. Wdrożono politykę ochrony sygnalistów, obejmującą także pracowników łańcucha wartości, zapewniającą ochronę przed działaniami odwetowymi. Szczegóły mechanizmu opisano w ujawnieniu G1-1.

Działania i cele na rzecz pracowników w łańcuchu wartości

Spółka nie podejmuje działań na rzecz pracowników w łańcuchu wartości ze względu na ograniczenia kosztowe.

Spółka nie wyznaczyła wymiernych celów związanych z pracownikami w łańcuchu wartości. Jedyłą formą monitoringu skuteczności jest kanał dla sygnalistów, dostępny również dla tej grupy interesariuszy. Procedura rozpatrywania zgłoszeń została opisana w ujawnieniu G1-1

3.3 Konsumenci i użytkownicy końcowi produktów Answear.com

Istotność tematu

Interesy, poglądy i prawa użytkowników końcowych odgrywają ważną rolę w modelu i strategii biznesowej Answear.com, ponieważ konsumenci są jedną z kluczowych grup interesariuszy Spółki, która bezpośrednio przekłada się na rozwój biznesowy przedsiębiorstwa. W celu dostosowywania działań Spółki do potrzeb klientów, moderowane są ich opinie na portalach internetowych, a Biuro Obsługi Klienta monitoruje kluczowe wskaźniki

efektywności.

W ramach badania istotności Spółka uwzględniła IRO związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi produktów sprzedawanych przez Spółkę.

Użytkownikiem końcowym jest osoba kupująca i/lub korzystająca z produktów zakupionych na platformie Answear.com lub w sklepie stacjonarnym.

Podział użytkowników Answear.com według płci:

Płeć	Udział użytkowników strony [%]	Udział kupujących [%]
Kobiety	72,66%	81,31%
Mężczyźni	27,34%	18,69%

Podział użytkowników Answear.com według wieku:

Przedział wiekowy	Udział użytkowników strony [%]	Udział kupujących [%]
18-24	7,63%	8,66%
25-34	18,64%	26,75%
35-44	20,26%	29,64%
45-54	26,26%	20,73%
55-64	15,66%	8,12%
65+	11,54%	6,10%

Spółka nie zidentyfikowała szczególnych grup konsumentów, które mogłyby być w większym stopniu narażone na negatywne wpływy lub ryzyka związane z produktami i usługami sprzedawanymi przez Spółkę. Nie stwierdzono również istotnych negatywnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych.

Istotne pozytywne wpływy zostały opisane w tabeli SBM-3 w sekcji „Istotne wpływy związane z zagadnieniami zrównoważonego rozwoju”, natomiast istotne ryzyka i szanse – w sekcji „Istotne ryzyka i szanse związane z zagadnieniami zrównoważonego rozwoju”.

Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi

Sklep internetowy Answear.com jest prowadzony w oparciu o [Regulamin Sklepu](#), który reguluje prawa i obowiązki Spółki oraz jej klientów (użytkowników końcowych) w zakresie korzystania ze sklepu internetowego Spółki, w tym prowadzenia konta klienta oraz zawierania umów sprzedaży towarów. Regulamin obejmuje również zasady korzystania z dedykowanego klientom programu lojalnościowego Answear.Club.

Postanowienia Regulaminu Sklepu Internetowego zapewniają konsumentom prawa wynikające z odpowiednich przepisów prawa, w szczególności ustawy o świadczeniu usług drogą elektroniczną. Konsumentom przysługują m.in. prawa do:

- otrzymania warunków zawieranych umów sprzedaży na trwałym nośniku,
- odstąpienia od umowy sprzedaży zawartej na odległość w terminie 30 dni od dnia otrzymania przesyłki z zakupionymi towarami,
- złożenia reklamacji w przypadku uznania, że zakupione towary są niezgodne z umową sprzedaży.

Spółka dokłada wszelkich starań, aby Regulamin był komunikowany klientom w sposób przystępny, z wykorzystaniem języka prawniczego jedynie w niezbędnym zakresie. Regulamin zawiera również dane kontaktowe: adres email contact@answear.com oraz adres fizyczny do przesyłek zwrotów i reklamacji.

Answear.com ponosi odpowiedzialność za brak zgodności towaru z umową, istniejący w chwili jego dostarczenia i ujawniony w ciągu dwóch lat od tej chwili. Towar niezgodny z umową może być zareklamowany zgodnie z odpowiednimi przepi-

sami prawa oraz postanowieniami Regulaminu. Konsument ma także prawo do odstąpienia od umowy sprzedaży bez podawania przyczyny w terminie 30 dni od dnia otrzymania towaru.

Regulamin Sklepu internetowego zawiera elementy wymagane przepisami prawa, w szczególności ustawy z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną. W niektórych przypadkach postanowienia Regulaminu przyznają konsumentom szersze uprawnienia niż wynikające z przepisów prawa. Przykładem jest prawo do odstąpienia od umowy sprzedaży w terminie 30 dni od otrzymania zakupionych towarów, zamiast ustawowych 14 dni.

Spółka zobowiązuje się do możliwie najszybszej realizacji zamówień, które są zazwyczaj realizowane w terminie 2 dni roboczych od dnia przyjęcia zamówienia. Regulamin sklepu jest systematycznie przeglądany i aktualizowany w zakresie niezbędnym, np. w przypadku zmiany przepisów prawa lub zakresu świadczonych usług. Zmiany w regulaminie są wprowadzane na wniosek Działu E-commerce Development przez Dział Prawny Spółki, zgodnie z odpowiednimi postanowieniami Spółki.

Regulamin dotyczy konsumentów dokonujących bezpośrednich zakupów produktów Spółki.

Dodatkowo, Spółka wdrożyła i przestrzega szeregu polityk oraz procedur regulujących zasady **ochrony danych osobowych użytkowników końcowych**, w tym:

- Polityka Prywatności** – opisująca sposób przetwarzania danych osobowych w ramach prowadzonego sklepu internetowego.
- Polityka Transparentności** – określająca zasady przetwarzania danych osobowych w kontekście innych operacji przetwarzania, takich jak kontakt telefoniczny czy monitoring wizyjny.
- Polityka Bezpieczeństwa Danych Osobowych** – dokument wewnętrzny, regulujący m.in. zasady przetwarzania danych, takie jak zgodność z prawem, minimalizacja i adekwatność danych, integralność i poufność oraz prawidłowość danych, określenie celu przetwarzania oraz czasu przechowywania danych. Dokument zawiera również sposób realizacji uprawnień

podmiotów danych, w tym spełnianie obowiązków informacyjnych, a także odnosi się do bezpieczeństwa przetwarzania danych osobowych oraz zasady postępowania przy naruszeniach ochrony danych.

- **Instrukcja Przetwarzania Danych Osobowych** – dokument dedykowany personelowi Spółki, opisujący zasady zgodnego z prawem przetwarzania danych osobowych na poszczególnych stanowiskach pracy.

Zgodność powyższych polityk i procedur z przepisami prawa nadzoruje zewnętrzna kancelaria prawna, w tym adwokat pełniący w Spółce rolę Inspektora Ochrony Danych (IOD). Spółka w pełni realizuje obowiązki wynikające z RODO, w tym prawa podmiotów danych, takie jak prawo dostępu do informacji, sprzeciw wobec przetwarzania danych osobowych czy prawo do ich usunięcia.

W celu realizacji zapisów polityk, Spółka powołała Inspektora Danych Osobowych, do którego mogą zwrócić się wszystkie osoby, których dane dotyczą, pisząc na adres: iod@answear.com. Informacje dla poszczególnych kategorii podmiotów danych, dotyczące przetwarzania i ochrony ich danych, przekazywane są przez Spółkę z zachowaniem przepisów RODO, za pośrednictwem dedykowanych klauzul informacyjnych, publikowanych na stronie Spółki.

W przypadku incydentów związanych z bezpieczeństwem danych, Spółka współpracuje z odpowiednimi organami nadzorczymi i niezwłocznie wdraża procedury naprawcze, aby uniknąć podobnych sytuacji w przyszłości. W 2025 roku Spółka nie otrzymała żadnych skarg dotyczących naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych. Spółka odnotowała kilka naruszeń ochrony danych w rozumieniu art. 33 ust. 1 RODO, jednak co do zasady nie zagrażających w istotny sposób prawom lub wolnościom osób fizycznych. Po analizie i oszacowaniu ryzyka naruszenia praw i wolności, przekazano Prezesowi UODO zawiadomienie dotyczące jednego naruszenia ochrony danych osobowych, polegającego na naruszeniu poufności i integralności z powodu błędu w systemie autentykacji.

Współpraca z konsumentami i użytkownikami końcowymi

S4-2

Za współpracę z klientami Spółki bezpośrednio odpowiada Biuro Obsługi Klienta (BOK). BOK modeluje opinie konsumentów w Internecie na portalach Trustmate oraz Google. Na podstawie opinii BOK modyfikuje procesy i poprawia je jakościowo.

Kontakt i współpraca z klientami jest realizowana przede wszystkim za pośrednictwem kanałów elektronicznych. W Spółce funkcjonuje także Pick Up Point w Krakowie oraz Concept Store w Warszawie, gdzie klienci mogą przychodzić osobiście i porozmawiać z przedstawicielami Spółki. Opisana współpraca ma charakter bieżący. Stanowiska, które są odpowiedzialne za jej realizację oraz wpływ na działania Spółki to Członek Zarządu ds. Operacyjnych (Chief Operating Officer) oraz Dyrektor Customer Care.

Skuteczność współpracy jest oceniana poprzez pomiary satysfakcji klientów za pomocą badań NPS (Net Promoter Score) oraz CSAT (Customer Satisfaction). Dodatkowo prowadzony jest monitoring rozmów i korespondencji z klientami.

W 2025 roku w ramach badania NPS zrealizowano 89 612 ankiet satysfakcji wśród klientów Answear.com. Uzyskany NPS na poziomie 74,4 pkt – znacznie ponad średnią branżową e-commerce (45–60 pkt).

S4-3

Spółka zapewnia środki naprawcze w przypadku naruszenia praw konsumenta lub sprzedaży wadliwego towaru. Zasady ich stosowania zostały określone w **Regulaminie Sklepu**, opisanym w ujawnieniu S4-1. Do najczęściej wykorzystywanych środków naprawczych należą naprawa, wymiana zakupionego towaru lub zwrot środków pieniężnych. Dodatkowym środkiem naprawczym stosowanym wobec klientów Spółki są indywidualnie przyznawane kody rabatowe o wartości od 5% do 25%.

Za monitorowanie zgłoszeń odpowiada Biuro Obsługi Klienta (BOK), działające od poniedziałku do piątku w godzinach 9:00–17:00. Kontakt z Biurem

jest możliwy telefonicznie, mailowo, za pośrednictwem chatu oraz formularza kontaktowego dostępnego na stronach internetowych Spółki. Dodatkowo klienci mogą korzystać z komunikacji poprzez Meta Facebook Messenger oraz Instagram. Dostępność i efektywność tych kanałów jest regularnie analizowana na podstawie poziomu odbieralności połączeń telefonicznych oraz czasu reakcji na korespondencję tekstową. Spółka nie prowadzi odrębnego procesu oceny świadomości użytkowników końcowych w zakresie dostępnych form kontaktu.

Klienci mają również możliwość zgłaszania nieprawidłowości w ramach procedury obejmującej mechanizm ochrony sygnalistów. Szczegółowe informacje na temat tego mechanizmu znajdują się w ujawnieniu G1-1.

Działania i cele dotyczące konsumentów i użytkowników końcowych

S4-4

W 2025 Answear.com po raz czwarty uruchamia akcję „Zadbaj o to, co jest w środku” – inicjatywę skupiającą się na kwestiach dobrostanu psychicznego i tego, jak możemy wspierać siebie nawzajem w codziennym życiu. Najnowsza odsłona projektu, realizowana we współpracy z Fundacją „Nie Widać Po Mnie”, koncentruje się na często pomijanym temacie: zdrowiu psychicznym mężczyzn.

Projekt podnosi ważny społecznie temat trudności, z jakimi borykają się mężczyźni w świecie, który wciąż często nie daje im przestrzeni na szczerą rozmowę o emocjach.

W ramach projektu powstał emocjonalny film kampanijny pokazujący, jak wygląda maskowanie emocji w codziennym życiu mężczyzn oraz specjalna strona www.zadbaj.answear.com, na której dostępny jest między innymi test sprawdzający, którą „maskę” nosimy najczęściej. Film w metaforyczny sposób przenosi uczucia na ubrania, które stają się swego rodzaju kamuflażem, a cytaty takie jak „W tych kieszeniach chowam strach” czy „Pod kapturem skrywam lęk” ukazują prawdziwe emocje bohaterów. Kampania sugeruje też konkretne narzędzia – rozmowę w której w bezpośredni sposób dotyka się tłumionych emocji, jak

nazywać swoje uczucia, wrażenia czy obawy, nie oceniając drugiej osoby. Na stronie znajdują się też kontakty do organizacji oferujących profesjonalne wsparcie psychologiczne, w tym bezpłatne infolinie kryzysowe.

Dodatkowo do przesyłek Answear.com dołączany jest specjalny insert edukacyjny z testem PHQ-9 – narzędziem pomagającym sprawdzić samopoczucie psychiczne, rozpoznać sygnały ostrzegawcze i ocenić czy warto skonsultować się ze specjalistą.

Ochrona danych osobowych klientów Answear.com i cyberbezpieczeństwo

S4-4

W celu monitorowania ochrony danych osobowych, Spółka codziennie skanuje swoje sklepy internetowe za pomocą narzędzia do skanowania aplikacji internetowych (Web Application Scanning – WAS). Wszelkie wykryte problemy lub potencjalne luki w zabezpieczeniach są analizowane i usuwane przez zespoły odpowiedzialne za bezpieczeństwo oraz rozwój. Cała infrastruktura jest regularnie poddawana **testom penetracyjnym** (grey/black box), co umożliwia weryfikację skuteczności zastosowanych środków ochrony.

Spółka wprowadziła **zabezpieczenia na komputerach służbowych** zgodne z wewnętrznymi procedurami ochrony informacji, aby zminimalizować ryzyko incydentów bezpieczeństwa, w tym naruszeń ochrony danych spowodowanych czynnikiem ludzkim. W celu osiągnięcia tego samego celu, wdrożono odpowiednie środki bezpieczeństwa na urządzeniach mobilnych wykorzystywanych przez pracowników Spółki.

W każdej lokalizacji, w której przetwarzane są dane osobowe, zarówno w biurach, jak i w centrum dystrybucyjnym, wdrożono procedury dotyczące przetwarzania, przechowywania i ochrony danych osobowych. **Spółka zapewnia również szkolenie z zakresu przetwarzania danych osobowych**, które odbywa się w formie e-learningu na dedykowanej platformie.

Na poziomie całej **organizacji stosowane są systemy antywirusowe, antyspamowe oraz mechanizmy zapobiegające wyludzeniom informacji**

i chroniące przed utratą danych. Zarządzanie cyklem życia danych, zapewnienie zgodności komunikacji oraz przeciwdziałanie podszywaniu się stanowią integralną część polityki bezpieczeństwa.

Procedury odzyskiwania danych w sytuacjach kryzysowych są częścią podejścia do zarządzania bezpieczeństwem informacji. W tym celu wdrożono systemy kopii zapasowych, które działają na wielu poziomach i obejmują całą infrastrukturę.

Spółka dba także o bezpieczne usuwanie danych i niszczenie nośników danych, które nie są już potrzebne, współpracując z profesjonalnymi firmami zajmującymi się ich niszczeniem w sposób zgodny z obowiązującymi standardami bezpieczeństwa, w tym plombowaniem nośników oraz ich demagnetyzowaniem przed fizycznym zniszczeniem.

Spółka korzysta z Web Application Firewall (WAF) oraz mechanizmów ochrony przed atakami typu DDoS i innymi zaawansowanymi zagrożeniami. Zastosowane są również zabezpieczenia, takie jak szyfrowanie połączeń HTTPS/SSL, co zapewnia ochronę danych przesyłanych przez użytkowników e-sklepu. Bezpieczeństwo płatności elektronicznych jest gwarantowane dzięki certyfikowanym bramkom płatności, które spełniają wymagania normy PCI DSS. W celu ograniczenia przekazywania danych osobowych do państw spoza Europejskiego Obszaru Gospodarczego, infrastruktura serwerowa jest utrzymywana w polskich centrach danych, które posiadają międzynarodowe certyfikaty bezpieczeństwa, w tym ISO/IEC 27001:2013 i ISO/IEC 27018:2019. Przestrzenie serwerowe są dostarczane przez dostawcę usług hostingowych, który monitoruje infrastrukturę. Dodatkowo, monitoring jest realizowany przez wewnętrzny zespół DevOps, odpowiedzialny za prawidłowe działanie i zabezpieczenie infrastruktury.

S4-5

W 2025 roku celem Spółki związanym z konsumentami i użytkownikami końcowymi było osiągnięcie wskaźnika odbieralności połączeń telefonicznych od klientów przez pracowników Biura Obsługi Klienta na poziomie 95%. Wcześniej wskaźnik nie był mierzony i monitorowany. Cel nie został zrealizowany, a wskaźnik odbieralności telefonów w 2025 roku wyniósł **89%**.



04

POSTĘPOWANIE W BIZNESIE

82

Kultura korporacyjna

82

Przeciwdziałanie nieprawidłowościom

83

Współpraca z kontrahentami i praktyki płatnicze

ROZDZIAŁ IV

POSTĘPOWANIE W BIZNESIE

4.1 Kultura korporacyjna

ESRS2 GOV-1-G1

Wszystkie wewnętrzne polityki dotyczące postępowania w biznesie, w tym zasady etyczne, przeciwdziałanie korupcji, zgłaszanie nieprawidłowości oraz konflikty interesów, są zatwierdzane i uchwalane przez Zarząd Spółki.

W celu kontroli procesów zarządczych Spółka powołuje specjalne organy. W taki sposób Rada Nadzorcza powołuje Komitet Audytu, w którego skład wchodzi co najmniej trzech członków, w tym przynajmniej jeden członek komitetu audytu powinien spełniać warunki, o których mowa w § 6 ust. 2 Regulaminu Rady Nadzorczej Answear.com S.A. Rada Nadzorcza może powołać również inne komitety, w drodze uchwały, która powinna określać skład i zakres działania komitetu.

Informacje na temat wiedzy fachowej organów administrujących, zarządzających i nadzorczych w odniesieniu do prowadzenia działalności gospodarczej zostały ujawnione w rozdziale 5 „Władze Spółki” Sprawozdania Zarządu z działalności Spółki.

G1-1

Spółka promuje kulturę organizacyjną **przede wszystkim poprzez działania szkoleniowe dla pracowników, w tym e-learningi oraz webinary**. Kultura uznania i doceniania jest także budowana poprzez m.in. organizację wydarzeń takich jak Appreciation Days.

Spółka regularnie monitoruje wskaźniki HR dla całej organizacji oraz organizuje inicjatywy wzmacniające zaangażowanie pracowników, takie jak Tydzień Zdrowia czy 2 godziny dla rodziny. Co roku przyznawane są nagrody firmowe oraz wyróżnienia dla pracowników z 10-letnim stażem.

Spółka celebrowe wspólne wydarzenia, a pracownicy kwartalnie otrzymują biuletyn Answear News. **Komunikacja wewnętrzna prowadzona**

jest również za pośrednictwem intranetu. Istotnym elementem zarządzania zasobami ludzkimi jest zbieranie opinii pracowników – w tym celu realizowane są m.in. rozmowy wyjściowe (exit interviews).

Spółka organizuje cotygodniowe szkolenia dla nowych pracowników, podczas których przedstawiana jest historia firmy, jej cele, misja i wizja. Szkolenia obejmują również omówienie struktury organizacyjnej oraz kultury firmy, co ułatwia nowym pracownikom lepsze zrozumienie i adaptację w organizacji.

4.2 Przeciwdziałanie nieprawidłowościom

G1-1

Spółka wdrożyła wewnętrzną procedurę zgłaszania naruszeń prawa oraz podejmowania działań następczych, zgodnie z zasadami określonymi w ustawie o ochronie sygnalistów. Zgłoszenia mogą być dokonywane za pośrednictwem dedykowanej platformy Whistlelink lub w ramach osobistego spotkania z wyznaczonym Koordynatorem ds. obsługi zgłoszeń.

W celu ochrony sygnalistów Spółka wprowadziła bezwzględny zakaz podejmowania działań odwetowych, także w sytuacji, gdy zgłoszenie zostało dokonane w dobrej wierze, a przeprowadzone postępowanie wyjaśniające nie potwierdziło naruszenia prawa. Sygnalistom przysługuje ochrona przed działaniami represyjnymi, dyskryminacją oraz innymi formami niesprawiedliwego traktowania, w szczególności:

1. odmową nawiązania stosunku pracy,
2. wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia,
3. obniżeniem wynagrodzenia,
4. wstrzymaniem awansu lub pominięciem przy awansowaniu,
5. pominięciem przy przyznawaniu dodatkowych świadczeń związanych z pracą,
6. przeniesieniem na niższe stanowisko pracy.

Wyjątkiem są sytuacje, w których Spółka wykaze, że

podjęte działania miały obiektywne uzasadnienie, niezwiązane z dokonaniem zgłoszeniem.

Informacje na temat procedury zgłaszania naruszeń oraz statusu sygnalisty zostały udostępnione w intranecie, a dodatkowo opracowano materiał szkoleniowy na ten temat. Każdy pracownik jest zobowiązany do zapoznania się z tymi materiałami.

Spółka posiada również Politykę przeciwdziałania korupcji, która ma charakter ogólny i nie obejmuje szczegółowych procedur.

W zakresie dobrostanu zwierząt Spółka nie posiada formalnej procedury, jednak we wrześniu 2020 roku przystąpiła do programu „Sklepy Wolne od Futer” prowadzonego przez Stowarzyszenie Wolne Klatki. W związku z tym **w asortymencie Answear.com nie znajdują się produkty zawierające futra zwierzęce.**

Zapobieganie korupcji

G1-3

Spółka posiada **Politykę przeciwdziałania korupcji**. W przypadku podejrzenia lub obawy naruszenia jej zasad, pracownicy są zobowiązani do zgłaszania takich przypadków do Wiceprezesa Zarządu ds. Finansowych. Jeśli dochodzenie dotyczy członka zarządu, jego przeprowadzenie zostaje powierzone niezależnemu podmiotowi.

Spółka nie posiada odrębnej procedury dotyczącej składania sprawozdań z wyników dochodzenia organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym. Polityka została zakomunikowana pracownikom za pośrednictwem korespondencji e-mailowej oraz jest dostępna w intranecie. Pracownicy logistyki, którzy nie posiadają firmowych kont e-mail, mogą zapoznać się z jej treścią w formie wydrukowanej, dostępnej w sekretariacie centrum logistycznego.

Spółka nie prowadzi programów szkoleniowych w zakresie przeciwdziałania korupcji i przekupstwu.

G1-4

W 2025 roku Spółka nie odnotowała wyroków skazujących ani nałożonych grzywien za naruszenie przepisów antykorupcyjnych oraz regulacji dotyczących zwalczania przekupstwa. Łączna liczba potwierdzonych incydentów korupcyjnych lub przypadków przekupstwa wyniosła 0.

4.3 Współpraca z kontrahentami i praktyki płatnicze

G1-2

Spółka nie przyjęła formalnych polityk mających na celu zapobieganie opóźnieniom w płatnościach. Przed rozpoczęciem współpracy z kontrahentem, każdorazowo Spółka przeprowadza weryfikację danych rejestrowych, rachunku bankowego oraz siedziby kontrahenta, a także lokalizacji magazynu, z którego dostarczany jest towar. Działania te mają na celu zabezpieczenie przed potencjalnymi ryzykami związanymi z niewłaściwą realizacją płatności.

Spółka nie posiada sformalizowanych kryteriów społecznych i środowiskowych, które byłyby uwzględniane przy wyborze dostawców.

G1-6

Standardowe warunki płatności Spółki to od 14 do 90 dni.

Średni czas, jaki zajmuje Spółce uregulowanie faktury od dnia rozpoczęcia obliczania umownego lub ustawowego terminu płatności w 2025 roku wyniósł 46 dni.

Wskaźniki zostały obliczone na podstawie próby reprezentatywnej głównych typów kontrahentów w 2025 roku.

W 2025 roku 69,42 % płatności Spółki zostało zrealizowanych w zgodzie z ww. warunkami.

Spółka nie ma nierozstrzygniętych postępowań sądowych w związku z opóźnieniami w płatnościach.

Podpisy:

Imię i Nazwisko	Stanowisko	Podpis
Krzysztof Bajołek	Prezes Zarządu	Signature Not Verified Dokument podpisany przez Krzysztof Bajołek Data: 2026.10.12 13:49:23 CEST
Jacek Dziaduś	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych	Signature Not Verified Dokument podpisany przez Jacek Dziaduś Data: 2026.10.08 18:40:14 CEST
Magdalena Dąbrowska	Wiceprezeska Zarządu	Signature Not Verified Dokument podpisany przez Magdalena Dąbrowska Data: 2026.10.12 09:56:18 CEST
Bogusław Kwiatkowski	Członek Zarządu ds. Operacyjnych	Signature Not Verified Dokument podpisany przez Bogusław Kwiatkowski Data: 2026.10.08 19:43:12 CEST

