

Oświadczenie na podstawie CSRD dotyczące spółki International Personal Finance plc za rok zakończony 31 grudnia 2024 r.

Wstęp

Dyrektywa w sprawie sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSRD) to unijne ramy regulacyjne mające na celu poprawę spójności i przejrzystości sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju. Przepisy dyrektywy obowiązują IPF plc od roku obrotowego 2024. Na podstawie CSRD spółka ujawnia informacje dotyczące zrównoważonego rozwoju zgodnie z określonymi standardami, obejmującymi szeroki zakres tematów związanych ze zrównoważonym rozwojem. Standardy te zapewniają spójność i porównywalność pomiędzy sektorami i przedsiębiorstwami. Kluczowym elementem CSRD jest ocena podwójnej istotności (ang. *Double Materiality Assessment*, DMA), która zobowiązuje nas do oceny kwestii zrównoważonego rozwoju istotnych zarówno z perspektywy naszej działalności, jak i całego łańcucha wartości.

Niniejsze oświadczenie na podstawie CSRD jest zgodne z CSRD oraz wymogami określonymi w europejskich standardach sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju (ESRS).

Patrząc w przyszłość, należy spodziewać się, że zakres wymogów CSRD dotyczących ujawniania informacji ulegnie zmianie, biorąc pod uwagę zapowiedzi UE w IV kwartale 2024 r., że dokonuje ona przeglądu zakresu kluczowych przepisów dotyczących zrównoważonego rozwoju, w tym CSRD, unijnej systematyki dotyczącej zrównoważonego rozwoju i dyrektywy w sprawie należytej staranności w zakresie zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw (CSDD). Będziemy nadal pracować nad analizą tych ewoluujących wymogów dotyczących sprawozdawczości oraz dostosowaniem się do nich.

i. Ujawnienia ogólne

Niniejsze oświadczenie na podstawie CSRD dotyczące spółki IPF plc zostało sporządzone w ujęciu skonsolidowanym i obejmuje taki sam zakres jak sprawozdanie finansowe. Obejmuje ono spółkę dominującą – IPF plc – oraz spółki zależne bezpośrednio lub pośrednio przez nią kontrolowane. Oświadczenie na podstawie CSRD obejmuje główny łańcuch wartości IPF plc, w tym wpływy, ryzyka i szanse występujące w działalności własnej, jak i w łańcuchu wartości na wyższym oraz niższym szczeblu.

Grupa potwierdza, że w okresie sprawozdawczym żadne informacje nie zostały pominięte w oświadczeniu na podstawie CSRD z powodu obaw związanych z własnością intelektualną, wiedzą fachową lub wynikami innowacji. Grupa potwierdza również, że nie skorzystała ze zwolnienia z obowiązku ujawniania informacji dotyczących oczekiwanych wydarzeń lub spraw będących przedmiotem toczących się negocjacji, zgodnie z art. 29a ust. 3 dyrektywy 2013/34/UE.

Informacje dotyczące szczególnych okoliczności przedstawiamy łącznie z odpowiednimi ujawnieniami. Żadne z ujawnionych wskaźników ani kwot pieniężnych w niniejszym oświadczeniu na podstawie CSRD nie są obciążone wysokim poziomem niepewności oszacowania.

Zakres ujawnień w niniejszym oświadczeniu na podstawie CSRD został znacząco rozszerzony w celu zapewnienia zgodności z wymogami CSRD.

ii. Ujawnienia informacji na temat ładu korporacyjnego

Zarząd Grupy – Rada Dyrektorów – składa się z siedmiu członków, w tym dwóch dyrektorów wykonawczych oraz pięciu dyrektorów niewykonawczych, wybieranych corocznie na dorocznym walnym zgromadzeniu akcjonariuszy Grupy zgodnie z postanowieniami Statutu spółki. Czterech z pięciu dyrektorów niewykonawczych (57% całego składu Rady) spełnia kryteria niezależności zgodnie z przepisami brytyjskiego kodeksu ładu korporacyjnego. Przewodniczący został uznany za niezależnego w momencie powołania. Zarząd Grupy ponosi najwyższą odpowiedzialność za nadzór nad strategią zrównoważonego rozwoju Grupy oraz zarządzaniem istotnymi wpływami, ryzykami i szansami. Zarząd wyznacza kierunki strategiczne w zakresie zrównoważonego rozwoju, m.in. poprzez:

przeгляд i zatwierdzenie rocznego planu w tym obszarze, zatwierdzenie różnych polityk dotyczących zrównoważonego rozwoju, przeгляд ujawnień publicznych Grupy w zakresie zrównoważonego rozwoju. Grupa potwierdza, że w bieżącym okresie sprawozdawczym nie było żadnych osób zatrudnionych ani innych pracowników pełniących funkcję przedstawicieli w Radzie Dyrektorów. Na dzień 31 grudnia 2024 r. średni współczynnik różnorodności płci w składzie Rady, obliczony jako stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn, wynosił 0,75.

Komitety Zarządu wspierają Radę Dyrektorów w nadzorze nad określonymi obszarami zgodnie z wymogami ładu korporacyjnego. Zakres obowiązków każdego komitetu określony jest w odrębnych dokumentach – regulaminach komitetów – które są corocznie poddawane przeglądowi, aktualizowane (jeśli to konieczne) i zatwierdzane przez Radę Dyrektorów. Regulaminy komitetów dostępne są na naszej stronie internetowej: www.ipfin.co.uk. Członkowie komitetów, w tym Przewodniczący, powoływani są przez Radę Dyrektorów spośród jej członków. W 2024 r. w Radzie Dyrektorów działały następujące komitety:

- **Komitet Audytu i Ryzyka:** odpowiedzialny za nadzór nad sprawami finansowymi, dotyczącymi zrównoważonego rozwoju i badania ustawowego, a także nad systemem kontroli wewnętrznej i systemem zarządzania ryzyka, w tym postępowaniem w biznesie i rzetelnością, procedurami sygnalizowania nieprawidłowości i innymi pokrewnymi sprawami. Do zadań Komitetu należy nadzór nad niezależnością biegłego rewidenta, procedura wyboru audytora zewnętrznego oraz nadzór nad ujawnieniami związanymi ze zrównoważonym rozwojem. Komitet zapewnia, aby ryzyko związane ze zrównoważonym rozwojem, w tym ryzyka związane ze zmianą klimatu i zgodnością z przepisami, było zarządzane i skutecznie zgłaszane.
- **Komitet ds. Wynagrodzeń:** odpowiada za ustalanie wynagrodzenia kadry kierowniczej, przeгляд polityki wynagrodzeń i zapewnienie zgodności z tą polityką, nadzór nad programami motywacyjnymi, w tym ich dostosowanie do zobowiązań w zakresie zrównoważonego rozwoju, jeśli ma to zastosowanie; nadzór nad programami emerytalnymi dla członków Zarządu Wykonawczego i przygotowanie sprawozdania o wynagrodzeniach dyrektorów.
- **Komitet ds. Nominacji i Ładu Korporacyjnego:** odpowiada za skuteczne zasady ładu korporacyjnego oraz skład Rady Dyrektorów i Zarządu Wykonawczego.

Szczegółowe informacje na temat członkostwa w każdym z tych komitetów przedstawiono na stronach 80–81 sprawozdania rocznego.

Członkowie Rady posiadają bogate doświadczenie w sektorze usług finansowych, ładu korporacyjnego i zarządzania ryzykiem. Bardziej szczegółowe informacje na temat kompetencji członków Rady Dyrektorów Grupy znajdują się na stronach 80 i 81 sprawozdania dotyczącego ładu korporacyjnego. Wiedza i doświadczenie poszczególnych członków Zarządu w zakresie zrównoważonego rozwoju:

Stuart Sinclair, przewodniczący – wcześniej członek Komitetu Odpowiedzialnego Biznesu w Lloyd's Banking Group, który nadzorował działania z zakresu zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialne praktyki biznesowe w tym brytyjskim banku. Jako przewodniczący Willis Ltd Stuart uczestniczył w pracach międzydziałowego Centrum Odporności na Zmianę Klimatu, które wspierało klientów w ocenie i łagodzeniu ryzyka związanego ze zmianą klimatu.

Katrina Cliffe, starszy niezależny dyrektor – jako dyrektor niewykonawczy DCC PLC, Katrina Cliffe nadzoruje szereg kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem w ramach działalności tej spółki w obszarze czystej energii.

Aileen Wallace, dyrektor niewykonawcza – posiada doświadczenie w przewodniczeniu komitetom zarządu, w ramach których omawiane są zagadnienia dotyczące środowiska zewnętrznego, pracowników oraz dobrostanu. Posiada również szerokie doświadczenie w rolach wykonawczych i niewykonawczych związane z wdrażaniem zielonych instrumentów finansowych.

Gerard Ryan, dyrektor generalny – nadzorował uruchomienie programów mających na celu poprawę zdrowia, bezpieczeństwa i rozwoju kariery pracowników, a także wspieranie działalności ukierunkowanej na realizację misji społecznej.

Gary Thompson, dyrektor finansowy – nadzorował programy zrównoważonego rozwoju wśród dostawców oraz poprawę jakości i częstotliwości ujawnień związanych z ESG przez dostawcywanie sprawozdawczości do uznanych standardów i ram.

Deborah Davis, dyrektor niewykonawcza – jako dyrektor niewykonawcza w Lloyds Banking Group/Scottish Widows i członkini Komitetu Inwestycyjnego sprawuje nadzór nad strategią odpowiedzialnych inwestycji w ramach działalności ubezpieczeniowej Grupy.

Richard Holmes, dyrektor niewykonawczy – jako przewodniczący Komitetu Audytu i Ryzyka Grupy nadzoruje rozwój i sprawozdawczość w zakresie kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem oraz zmianami klimatem w imieniu Rady.

Komitet ds. Nominacji i Ładu Korporacyjnego wspiera Radę Dyrektorów w ocenie, czy w jej składzie oraz w strukturach Zarządu Wykonawczego dostępne są odpowiednie kompetencje strategiczne, branżowe, z zakresu zrównoważonego rozwoju oraz inne niezbędne umiejętności. Komitet musi dopilnować, aby wszyscy kandydaci do Rady Dyrektorów spełniali oczekiwania interesariuszy i posiadali odpowiednie umiejętności, w tym wiedzę z zakresu zrównoważonego rozwoju oraz etyki biznesu. Rada Dyrektorów corocznie dokonuje oceny kompetencji, różnorodności, wiedzy i doświadczenia członków Rady oraz Zarządu Wykonawczego, co stanowi kluczowy element procesu rekrutacyjnego. Rada uczestniczy również w cyklicznych szkoleniach, które obejmują zagadnienia związane ze zrównoważonym rozwojem. W 2024 r. Rada i jej Komitety przeanalizowały szereg kwestii istotnych z punktu widzenia naszych kluczowych wpływów, ryzyk i szans, w tym strategię HR oraz aktualizację informacji o klientach przedstawioną przez dyrektora ds. marketingu.

Chociaż członkowie Rady posiadają różnicowane doświadczenie zawodowe, obejmujące między innymi finanse i zarządzanie ryzykiem, specjalistyczna wiedza z zakresu zrównoważonego rozwoju nie była dotychczas wyraźnie uwzględniana przy rekrutacji. Nasze obecne priorytety są zgodne z zidentyfikowanymi kluczowymi wpływami, ryzykami i szansami – dostępem do usług finansowych oraz naszym zespołem pracowników – a niezbędne wsparcie w obszarze zrównoważonego rozwoju jest zapewniane Radzie w miarę potrzeb. Będziemy nadal monitorować nasze potrzeby i wprowadzać odpowiednie zmiany.

Zarząd Wykonawczy składa się z 15 osób podlegających dyrektorowi generalnemu. 86,7% tej grupy stanowią mężczyźni, a 13,3% kobiety. Celem zarządu wykonawczego jest bieżące zarządzanie działalnością Spółki w sposób zgodny z ogólnym kierunkiem strategicznym wyznaczanym przez Radę Dyrektorów. Do zadań zarządu należy zapewnienie zgodności z politykami zatwierdzonymi przez Radę oraz z obowiązującymi regulacjami prawnymi, podejmowanie decyzji w zakresie alokacji zasobów oraz zapewnienie zgodności działań w obszarze zrównoważonego rozwoju i etyki biznesowej z naszymi planami długoterminowymi. Podział odpowiedzialności pomiędzy Zarządem Wykonawczym a Radą Dyrektorów określony jest w dokumencie „Matters Reserved to the Board” [Sprawy zastrzeżone do kompetencji Rady Dyrektorów], który jest corocznie zatwierdzany przez Radę.

Odpowiedzialność za nadzór nad wpływami, ryzykami i szansami jest zintegrowana z zakresem obowiązków Rady oraz jej komitetów, w szczególności Komitetu Audytu i Ryzyka. Polityki w zakresie etyki biznesowej, w tym nasz Kodeks etyki, są corocznie poddawane przeglądowi i zatwierdzane przez Radę Dyrektorów. Poniżej przedstawiono rolę kierownictwa w zakresie kontroli i zarządzania wpływami, ryzykami i szansami, wraz z określeniem ich powiązań z organami administracyjnymi, zarządczymi i nadzorczymi, a także integrację z innymi funkcjami wewnętrznymi.

Dział ds. zrównoważonego rozwoju Grupy – główna jednostka w strukturze zarządczej odpowiedzialna za identyfikację wpływów, ryzyk i szans Grupy, zarządzanie nimi oraz informowanie o nich. Zapewnia zgodność z przepisami poprzez wdrażanie odpowiednich procedur zbierania danych dotyczących zrównoważonego rozwoju. Odpowiada za zgodność z przepisami wszystkich zagadnień zrównoważonego rozwoju w kontekście sprawozdawczości, odpowiednich standardów w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz wymogów regulacyjnych. Oświadczenia dotyczące kwestii środowiskowych, społecznych w łańcuchu wartości (zarówno na wyższym, jak i na niższym szczeblu), a także ogólnych tematów związanych ze zrównoważonym rozwojem są przypisane do tej jednostki.

Dział prawny Grupy – zapewnia doradztwo w zakresie zgodności prawnej ujawnianych informacji dotyczących zrównoważonego rozwoju zarówno z punktu widzenia sprawozdawczości, jak i zgodności z odpowiednimi standardami w zakresie zrównoważonego rozwoju i przepisami prawa w odniesieniu do określonych kwestii. Odpowiada za ujawnienia dotyczące ładu korporacyjnego i przekazuje informacje o strukturach, politykach i procedurach zarządczych do Działu ds. zrównoważonego rozwoju Grupy.

Dział HR Grupy – kwestie społeczne związane z własnymi zasobami pracowniczymi Grupy są przypisane do Działu HR, który zgłasza dane dotyczące pracowników oraz działań społecznych do Działu ds. zrównoważonego rozwoju Grupy na potrzeby przeprowadzenia podwójnej analizy istotności (DMA) oraz sprawozdawczości.

Zarząd Wykonawczy

Dyrektor ds. prawnych wchodzi w skład Zarządu Wykonawczego i jest odpowiedzialny za ujawnianie kwestii niefinansowych oraz sprawozdawczość w tym zakresie. Zarząd Wykonawczy uczestniczy w dyskusjach i wykorzystuje swoją wiedzę oraz doświadczenie, by wspierać Radę Dyrektorów w podejmowaniu świadomych decyzji w kwestiach dotyczących zrównoważonego rozwoju. Ostateczne decyzje dotyczące wpływów, ryzyk i szans podejmuje Rada Dyrektorów.

W stosownych przypadkach Rada Dyrektorów wykorzystuje wyniki DMA do wyznaczania celów w odniesieniu do istotnych wpływów, ryzyk i szans Grupy. Po ustaleniu celów ich realizacja jest monitorowana za pomocą odpowiednich wskaźników jakościowych i ilościowych. Obecnie na poziomie Grupy nie ustalono celów poza tymi związanymi z emisją gazów cieplarnianych. Ustalenie celów związanych z emisjami było motywowane regulacjami obowiązującymi w Zjednoczonym Królestwie (tj. Grupa Zadaniowa ds. Ujawniania Informacji Finansowych Związanych z Klimatem), a cele dotyczące istotnych kwestii zrównoważonego rozwoju zostaną określone w przyszłości. Obecnie analizujemy, w jakich obszarach i w jaki sposób określać strategiczne cele, które przyspieszą zarówno realizację strategii biznesowej, jak i osiągnięcie lepszych wyników w zakresie zrównoważonego rozwoju.

iii. Informacje przekazywane organom administracyjnym, zarządzającym i nadzorczym oraz zagadnienia dotyczące zrównoważonego rozwoju rozpatrywane przez te organy

Rada Dyrektorów i komitety Rady są informowane o zagadnieniach związanych ze zrównoważonym rozwojem przez dyrektora ds. prawnych, zgodnie z potrzebami. W 2024 r. oznaczało to, że Rada Dyrektorów zatwierdziła plan zrównoważonego rozwoju Spółki na lata 2024/2025 oraz otrzymała bieżącą informację na temat postępów w jego realizacji. W odniesieniu do wpływów, ryzyk i szans w drugim kwartale 2024 r. Radzie Dyrektorów przedstawiono proces podwójnej oceny istotności (DMA), a w czwartym kwartale 2024 r. Zarząd Wykonawczy oraz Rada Dyrektorów dokonali przeglądu wyników DMA jako części działań w zakresie planowania strategicznego. W ciągu 2024 r. Rada Dyrektorów rozpatrywała kwestie istotnych wpływów, ryzyk i szans, w szczególności związane z dostępem do usług finansowych oraz warunkami pracy i prawami pracowników.

iv. Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt

Systemy zachęt dla dyrektorów wykonawczych Grupy obejmowały w 2024 r. elementy związane ze zrównoważonym rozwojem. Żaden inny członek jakiegokolwiek organu administracyjnego ani zarządzającego w Grupie nie otrzymuje wynagrodzenia w oparciu o systemy zachęt powiązane z zagadnieniami zrównoważonego rozwoju.

Szczegółowe informacje na temat systemów zachęt dla dyrektorów wykonawczych Grupy zawarto w polityce wynagrodzeń z 2023 r. Część ich wynagrodzenia obejmuje system premii rocznych. Cele dla dyrektora generalnego w ramach systemu premii rocznych ustalane są przez przewodniczącego Rady Dyrektorów, przy udziale Komitetu ds. Wynagrodzeń. Cele dla dyrektora ds. finansowych ustala dyrektor generalny. Wyniki są oceniane w ujęciu całorocznym i opierają się na następujących kryteriach:

- zazwyczaj 80% całkowitej premii zależy od realizacji celów finansowych;
- zazwyczaj 20% całkowitej premii zależy od realizacji indywidualnych celów powiązanych z realizacją strategii Grupy.

W 2024 r. indywidualne cele dla dyrektorów wykonawczych Grupy obejmowały cel powiązany ze zrównoważonym rozwojem. Cel ten nie był jednak oceniany w odniesieniu do konkretnych wskaźników lub wpływów związanych ze zrównoważonym rozwojem, a wskaźniki wyników w tym zakresie nie były traktowane jako wartości odniesienia wyników ani nie zostały ujęte w polityce wynagrodzeń Grupy. Wszystkie decyzje dotyczące wyników i wypłat dla dyrektorów wykonawczych podejmuje Komitet ds. Wynagrodzeń Grupy.

v. Oświadczenie dotyczące należytej staranności w obszarze zrównoważonego rozwoju

Poniższa tabela zawiera informacje na temat punktów, które zawierają ujawnienia dotyczące bieżących wyników Grupy w zakresie należytej staranności w obszarze zrównoważonego rozwoju.

Opis		Odpowiednia sekcja w oświadczeniu na podstawie CSRD
Etap należytej	Identyfikacja ryzyk dla zrównoważonego rozwoju i wpływów w tym zakresie	Oceniamy rzeczywisty i potencjalny niekorzystny wpływ na zrównoważony rozwój w całej naszej działalności i w całym łańcuchu wartości.
	Włączenie do polityk i procedur	Ryzyko związane ze zrównoważonym rozwojem i należyta staranność są włączone do polityk spółki, w tym polityki dotyczącej praw człowieka, polityki w zakresie zrównoważonego rozwoju i kodeksu postępowania.
	Współpraca z interesariuszami	Współpracujemy z interesariuszami, w tym pracownikami, dostawcami, społecznościami i inwestorami, aby identyfikować i rozwiązywać problemy związane ze zrównoważonym rozwojem.
	Mechanizm rozpatrywania skarg i mechanizm naprawczy	Zapewniamy kanały zgłaszania problemów związanych ze zrównoważonym rozwojem i dysponujemy mechanizmami rozpatrywania skarg.
	Sprawozdawczość i przejrzystość	Ujawniamy ryzyka związane ze zrównoważonym rozwojem, ich wpływ i strategię łagodzenia zgodnie z wymogami regulacyjnymi.
		Ocena istotności i zarządzanie ryzykiem (ESRS 2 GOV-5, SBM-3) s. 133–134
		Zarządzanie zrównoważonym rozwojem i polityki w zakresie zrównoważonego rozwoju (ESRS 2 GOV-1, GOV-2, GOV-3) s. 123–124 i 141–143
		Współpraca z interesariuszami (ESRS 2 SBM-2, SBM-3) s. 129–131
		Zgłaszanie nieprawidłowości i działania naprawcze (ESRS S1-3) s. 144–145
		Sprawozdawczość i atestacja w zakresie zrównoważonego rozwoju (ESRS 2 BP-2, BP-3) s. 131–133

vi. Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne dotyczące sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju

System zarządzania ryzykiem oraz kontroli wewnętrznej Grupy w odniesieniu do procesu sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju można podsumować w następujący sposób:

Nadzór Rady i komitetów

- Do obowiązków Komitetu ds. Audytu i Ryzyka Grupy należy nadzór nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju.
- Dyrektor ds. prawnych, który uczestniczy w posiedzeniach Rady Dyrektorów oraz Komitetu ds. Audytu i Ryzyka Grupy, ponosi odpowiedzialność za sprawozdawczość w zakresie zrównoważonego rozwoju.
- Nadzór nad tym procesem sprawuje Grupa Sterująca ds. Ram Odpowiedzialnego Biznesu, w skład której wchodzi kluczowe działy: Dział ds. relacji inwestorskich, Dział ds. zrównoważonego rozwoju, Dział ds. ryzyka, Dział prawny, Dział ds. zakupów oraz Dział HR.

Określone zakresy odpowiedzialności

- Dział ds. zrównoważonego rozwoju nadzoruje gromadzenie informacji z różnych jednostek biznesowych.
- Każda jednostka biznesowa zobowiązana do przekazywania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem musi wyznaczyć specjalistę ds. sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju, aby zapewnić spójność gromadzonych danych.

Włączenie do sprawozdawczości i procesów decyzyjnych

- Wyniki w zakresie zrównoważonego rozwoju są kwartalnie przedstawiane Radzie Dyrektorów w postaci dedykowanego pakietu informacji zarządczych w obszarze ESG.

Współpraca z interesariuszami

- Formalne konsultacje z interesariuszami (klientami, współpracownikami, dostawcami, inwestorami, organizacjami pozarządowymi) w celu identyfikacji ryzyk i szans związanych ze zrównoważonym rozwojem.
- Ryzyka i szanse związane ze zrównoważonym rozwojem stanowią wkład do procesu planowania strategicznego realizowanego przez Zarząd Wykonawczy i Radę Dyrektorów.

Grupa nie stosuje żadnej konkretnej metodyki ustalania priorytetów ryzyka. W wyniku wewnętrznych konsultacji zidentyfikowano jednak następujące ryzyka istotne z punktu widzenia sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju:

- jakość i dokładność danych: zapewnienie, aby wskaźniki zrównoważonego rozwoju i ujawniane informacje były dokładne, wiarygodne i oparte na weryfikowalnych danych;
- zgodność z przepisami: monitorowanie zgodności ze zmieniającymi się przepisami i standardami dotyczącymi zrównoważonego rozwoju, takimi jak wymogi ESRS, w celu uniknięcia kar prawnych i finansowych.

Możliwość opracowania szczegółowych planów łagodzenia tych ryzyk zostanie poddana ocenie w 2025 r., jednak obecnie takie plany nie istnieją. Grupa nie włącza wyników oceny ryzyka ani kontroli wewnętrznej na potrzeby procesu sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju do funkcji i procesów wewnętrznych i nie planuje takiego włączenia. Nasze procesy sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju i zarządzania ryzykiem pozostają rozdzielne.

vii. Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości

a. Oferowane produkty i usługi

Nasze produkty i usługi są dostosowane do potrzeb klientów oraz ich zróżnicowanych profili kredytowych i preferencji. W 2024 r. oferowaliśmy następujące produkty:

Produkt	Estonia	Łotwa	Litwa	Meksyk	Australia	Polska	Rumunia	Węgry	Czechy
Pożyczki ratalne z obsługą w domu: Pożyczki na niewielkie kwoty z cotygodniową obsługą osobistą oraz coraz bardziej cyfrowym podejściem, udzielane w domach klientów przez przedstawicieli firmy.									
Pożyczki hybrydowe: Unikalne połączenie obsługi przez przedstawiciela oraz kanałów cyfrowych dla klientów, którzy nie mają wystarczająco silnego profilu kredytowego, aby uzyskać w pełni cyfrową ofertę.									
Karta kredytowa: Wygodne rozwiązanie dla klientów umożliwiające zakupy stacjonarne, zakupy online lub wypłatę gotówki za pośrednictwem przedstawiciela klienta lub bankomatu.									
Kredyt detaliczny: Współpraca ze sprzedawcami detalicznymi w celu udzielania klientom pożyczek ratalnych, zarówno stacjonarnie, jak i online.									
Produkty dodatkowe: Szeroka gama produktów wykraczających poza kredyty, w tym ubezpieczenia zdrowotne i na życie.									
Cyfrowe pożyczki ratalne: Przystępne cenowo, kompleksowe cyfrowe usługi kredytowe na okres od jednego miesiąca do trzech lat, ze spłatą miesięczną.									
Odnawialna linia kredytowa: Elastyczny dostęp do środków w ramach ustalonego limitu; w miarę spłaty udostępniane są kolejne środki.									
Portfel mobilny: Zarządzanie kontem i dostęp do usług dodatkowych w telefonie klienta.									

Nasze produkty zostały zaprojektowane z myślą o milionach konsumentów, którzy mają ograniczony dostęp do usług, w sposób odpowiedzialny.

W okresie sprawozdawczym nie zaszły istotne zmiany w ofercie produktów, usług ani w grupach klientów obsługiwanych przez Grupę.

b. Liczba osób

Stan zatrudnienia na dzień 31 grudnia 2024 r. według regionu geograficznego:

Rynek	Liczba pracowników
Meksyk	2 569
Polska	1 040
Węgry	2 150
Czechy	302
Rumunia	1 960
Zjednoczone Królestwo	126
Estonia	120
Litwa	30
Łotwa	34
Australia	20

c. Cele związane ze zrównoważonym rozwojem

Grupa potwierdza, że obecnie nie obowiązują żadne konkretne cele w zakresie zrównoważonego rozwoju w odniesieniu do następujących obszarów: istotne grupy produktów i usług, kategorie klientów, regiony geograficzne czy relacje z interesariuszami. Obecna strategia koncentruje się na kluczowych tematach biznesowych, takich jak rentowny wzrost i satysfakcja klienta, przy jednoczesnym uwzględnianiu aspektów zrównoważonego rozwoju, takich jak zatrudnienie i odpowiedzialne udzielanie pożyczek w ramach działalności operacyjnej. Choć zrównoważony rozwój nie stanowi głównego czynnika napędzającego działalność, monitorujemy pojawiające się tendencje i przepisy, a przy tym badamy możliwości w zakresie szkoleń i analizy danych w celu wsparcia przyszłego rozwoju strategicznego. Regularnie weryfikujemy nasze podejście i dostosowujemy je w razie potrzeby.

d. Ujawnienie informacji na temat modelu biznesowego i łańcucha wartości

Nasz model biznesowy ma na celu wspieranie konsumentów, którzy mają ograniczony dostęp do usług finansowych, oraz tworzenie długoterminowej wartości dla społeczności, którym służymy. Opracowaliśmy zestaw produktów opisanych powyżej, dostosowanych do sytuacji finansowej, potrzeb i preferencji naszych klientów, i dostarczamy je w sposób odpowiedzialny. Dzięki temu zwiększamy włączenie finansowe milionów osób. Nasze podejście opiera się na zrównoważonym finansowaniu, wielokanałowej dystrybucji oraz silnym przestrzeganiu przepisów.

Pozyskujemy środki finansowe poprzez zdywersyfikowane instrumenty finansowania hurtowego, w tym euroobligacje, dwustronne umowy finansowe oraz inne źródła rynku kapitałowego. Dzięki tym środkom jesteśmy w stanie oferować konsumentom szeroki wachlarz dostosowanych produktów finansowych.

Nasze produkty są dostarczane przez wiele kanałów, co zapewnia ich dostępność i wygodę. Jesteśmy zobowiązani do odpowiedzialnego udzielania pożyczek – kredyt przyznajemy wyłącznie na podstawie zdolności klienta do jego spłaty. Nasze oceny zdolności kredytowej, przejrzyste ceny oraz etyczne praktyki windykacyjne mają na celu wspieranie długoterminowej stabilności finansowej klientów. Działamy w ramach przepisów prawa i regulacji obowiązujących na poszczególnych rynkach, dzięki czemu zapewniamy zgodność z przepisami dotyczącymi ochrony konsumenta, standardami uczciwego udzielania pożyczek oraz przepisami finansowymi.

Zidentyfikowaliśmy następujące zasoby wejściowe wymagane przez nasz model biznesowy i poniżej opisujemy, w jaki sposób są one pozyskiwane, rozwijane i zabezpieczane:

1. Kapitał finansowy:

- Opis:** środki finansowe wykorzystywane do udzielania pożyczek i prowadzenia działalności operacyjnej.
- Źródła:** finansowanie dłużne z rynku hurtowego, inwestycje kapitałowe.
- Sposób pozyskiwania:** utrzymywanie relacji z bankami i inwestorami, opracowywanie atrakcyjnych narracji inwestycyjnych, dywersyfikacja źródeł finansowania.
- Sposób rozwoju:** nie dotyczy (kapitał nie jest rozwijany, lecz zarządza się jego dostępnością).
- Sposób zabezpieczenia:** utrzymywanie dobrych wyników finansowych, skuteczne zarządzanie ryzykiem, przestrzeganie przepisów, budowanie zaufania inwestorów.

2. Infrastruktura technologiczna i danych:

- Opis:** oprogramowanie, sprzęt oraz platformy danych wykorzystywane do udzielania pożyczek, ich obsługi, zarządzania ryzykiem, sprawozdawczości i kontaktów z klientami.
- Źródła:** dostawcy zewnętrzni, rozwój wewnętrzny.
- Sposób pozyskiwania:** staranny wybór dostawców, konkurencyjne przetargi, monitorowanie trendów technologicznych..
- Sposób rozwoju:** inwestycje w badania i rozwój, współpraca z firmami technologicznymi, budowanie wewnętrznych kompetencji, priorytetyzacja cyberbezpieczeństwa.
- Sposób zabezpieczenia:** wdrożenie solidnych środków z zakresu cyberbezpieczeństwa, szyfrowanie danych, kontrola dostępu, regularne audyty bezpieczeństwa, zgodność z przepisami dotyczącymi ochrony danych.

3. Kapitał ludzki:

- Opis:** pracownicy posiadający wiedzę specjalistyczną z zakresu pożyczek, finansów, technologii, obsługi klienta i zarządzania ryzykiem.
- Źródła:** rekrutacja, szkolenia wewnętrzne.
- Sposób pozyskiwania:** ukierunkowane strategie rekrutacyjne, konkurencyjne wynagrodzenia i świadczenia, budowanie marki pracodawcy.
- Sposób rozwoju:** programy szkoleniowe, rozwój przywództwa, systemy zarządzania efektywnością.
- Sposób zabezpieczenia:** pozytywne środowisko pracy, konkurencyjne wynagrodzenia, możliwości rozwoju, silna kultura organizacyjna, programy zatrzymywania talentów.

4. Dane klientów:

- Opis:** informacje o pożyczkobiorcach wykorzystywane do oceny zdolności kredytowej, udzielania pożyczek i zarządzania relacjami z klientami.
- Źródła:** wnioski pożyczkowe, biura informacji kredytowej, zewnętrzni dostawcy danych (jeśli dotyczy).
- Sposób pozyskiwania:** przejrzyste praktyki gromadzenia danych, świadoma zgoda klientów, zgodność z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych.
- Sposób rozwoju:** analityka danych i modelowanie w celu udoskonalenia oceny ryzyka i zdolności kredytowej.
- Sposób zabezpieczenia:** rygorystyczne środki bezpieczeństwa danych, kontrola dostępu, szyfrowanie, zgodność z przepisami dotyczącymi prywatności (np. RODO).

5. Informacje kredytowe:

- **Opis:** raporty i oceny kredytowe pochodzące z biur informacji kredytowej.
- **Źródła:** różne biura informacji kredytowej.
- **Sposób pozyskiwania:** nawiązywanie relacji z biurami informacji kredytowej, subskrybowanie ich usług.
- **Sposób rozwoju:** nie dotyczy (informacje kredytowe nie są opracowywane przez pożyczkodawców).
- **Sposób zabezpieczenia:** bezpieczne przekazywanie i przechowywanie danych, zgodność z przepisami dotyczącymi sprawozdawczości kredytowej.

6. Wiedza specjalistyczna z zakresu prawa i regulacji:

- **Opis:** wiedza i doświadczenie w zakresie regulacji dotyczących udzielania pożyczek, przepisów o ochronie konsumentów i innych wymogów prawnych.
- **Źródła:** wewnętrzny zespół prawny, zewnętrzni doradcy prawni, stowarzyszenia branżowe.
- **Sposób pozyskiwania:** monitorowanie zmian regulacyjnych, współpraca z ekspertami prawnymi, udział w wydarzeniach branżowych.
- **Sposób rozwoju:** budowanie wewnętrznych kompetencji w zakresie zgodności z przepisami, opracowywanie solidnych programów zgodności.
- **Sposób zabezpieczenia:** utrzymywanie silnej kultury zgodności, regularne audyty, przeglądy prawne polityk i procedur.

7. Marka i reputacja:

- **Opis:** wizerunek i reputacja Grupy na rynku.
- **Źródła:** opinie klientów, relacje w mediach, uznanie w branży.
- **Sposób pozyskiwania:** monitorowanie opinii klientów, współpraca z mediami, udział w wydarzeniach branżowych.
- **Sposób rozwoju:** świadczenie wysokiej jakości usług klientom, budowanie zaufania i zapewnianie przejrzystości, stosowanie odpowiedzialnych praktyk udzielania pożyczek.
- **Sposób zabezpieczenia:** etyczne praktyki biznesowe, skuteczne rozpatrywanie skarg klientów, przejrzysta komunikacja.

Zidentyfikowaliśmy następujące wyniki naszej działalności, które definiujemy jako bezpośrednie produkty i usługi, jakie dostarczyliśmy w 2024 r.:

- **Udzielone pożyczki:** całkowita wartość i liczba udzielonych pożyczek.
- **Liczba obsługowanych klientów:** liczba pożyczkobiorców, którym Grupa udzieliła finansowania.
- **Wielkość portfela pożyczek:** całkowite saldo wszystkich niespłaconych pożyczek.

1. Klienci:

Obecne korzyści:

- **Dostęp do kredytu:** zapewniamy dostęp do finansowania różnych potrzeb, przede wszystkim dla segmentu klientów, który nie jest dobrze obsługiwany przez tradycyjnych kredytodawców.
- **Wygodny proces składania wniosków i wypłaty środków:** nasz model z udziałem przedstawicieli klienta oraz procesy online są zaprojektowane tak, aby sprostać oczekiwaniom klientów w zakresie wygody.
- **Elastyczne warunki pożyczek:** oferujemy szeroki zakres kwot pożyczek, harmonogramów spłat oraz opcji oprocentowania, aby sprostać różnorodnym potrzebom.
- **Przejrzyste ceny:** wszystkie opłaty i stopy procentowe są jasno przedstawiane z góry, co zapewnia brak ukrytych kosztów.

Oczekiwane korzyści:

- **Budowanie historii kredytowej:** terminowa i odpowiedzialna spłata pożyczek może pomóc klientom w budowaniu lub poprawie ich zdolności kredytowej.
- **Realizacja celów finansowych:** nasze produkty umożliwiają klientom realizację ich celów.

2. Inwestorzy:

Obecne korzyści:

- **Zwrot finansowy:** wyniki finansowe Grupy, w tym dywidendy.
- **Dywersyfikacja portfela:** oferujemy inwestorom dostęp do zróżnicowanych rynków geograficznych.
- **Wpływ społeczny:** nasze ukierunkowanie na włączenie finansowe przekłada się na pozytywny wpływ społeczny inwestycji w Grupę.

Oczekiwane korzyści:

- **Zrównoważony wzrost:** prognozowanie przyszłego wzrostu i rentowności, aby wykazać długoterminową wartość inwestycji.
- **Silne zarządzanie ryzykiem:** podkreślamy nasze podejście do oceny i ograniczania ryzyka, aby dać inwestorom pewność co do bezpieczeństwa ich inwestycji.

3. Inni interesariusze:

Pracownicy:

- **Obecne korzyści:** tworzenie miejsc pracy, konkurencyjne wynagrodzenia i świadczenia, możliwości rozwoju zawodowego.
- **Oczekiwane korzyści:** rozwój kariery, pozytywne i włączające środowisko pracy.

Społeczności lokalne:

- **Obecne korzyści:** wzrost aktywności gospodarczej, rozwój społeczności.
- **Oczekiwane korzyści:** zwiększony dostęp do usług finansowych w społecznościach o ograniczonym dostępie do usług.

Organy regulacyjne:

- **Obecne korzyści:** przestrzeganie wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji, przejrzysta sprawozdawczość.
- **Oczekiwane korzyści:** wkład w stabilny i sprawnie funkcjonujący system finansowy.

Nasz łańcuch wartości

1. Łańcuch wartości na wyższym szczeblu

Łańcuch wartości na wyższym szczeblu obejmuje zasoby i usługi, na których opieramy się w celu tworzenia i dostarczania naszych produktów pożyczkowych. Kluczowi uczestnicy to:

- **Rynki kapitałowe:** pozyskujemy finansowanie poprzez różne umowy o finansowanie na rynku międzybankowym. Relacje te mają kluczowe znaczenie dla zapewnienia dostępności kapitału na cele pożyczkowe.
- **Dostawcy technologii:** korzystamy z usług zewnętrznych dostawców IT, partnerów dostarczających infrastrukturę chmurową oraz firm zajmujących się cyberbezpieczeństwem w celu utrzymania bezpiecznych i skalowalnych cyfrowych platform pożyczkowych.
- **Biura informacji kredytowej:** korzystamy z usług sprawozdawczości kredytowej. Dostęp do dokładnych danych kredytowych jest podstawą naszego procesu oceny zdolności kredytowej i odpowiedzialnych praktyk pożyczkowych.
- **Zewnętrzni usługodawcy:** korzystamy z usług wielu dostawców w zakresie m.in. windykacji spłat, obsługi prawnej i marketingu. Relacje te umożliwiają skalowanie naszej działalności oraz dostęp do specjalistycznej wiedzy.
- **Ubezpieczyciele:** współpracujemy z zewnętrznymi ubezpieczycielami w celu oferowania usług dodatkowych – to oni wystawiają polisy, obsługują roszczenia i przejmują ryzyko.
- **Obiekty fizyczne:** naszą działalność operacyjną wspiera sieć własnych i wynajmowanych lokali, w tym biur, oddziałów i centrów obsługi telefonicznej, które odgrywają istotną rolę w dostarczaniu produktów i usług finansowych. Umowy najmu są zarządzane w ramach porozumień z właścicielami obiektów i firmami zarządzającymi nieruchomościami.

2. Nasza działalność operacyjna

Nasza podstawowa działalność obejmuje:

- **Udzielanie pożyczek i ubezpieczenia:** oceniamy wnioski kredytowe na podstawie zdolności kredytowej, dochodów i innych czynników, zgodnie z wymogami regulacyjnymi i naszą gotowością do podejmowania ryzyka. Proces ten obejmuje zarówno modele automatycznego oceniania, jak i ręczne analizy.

e. Interesy i opinie interesariuszy

Poniżej przedstawiono informacje dotyczące współpracy z interesariuszami w 2024 r. Więcej informacji znajduje się w sekcji poświęconej współpracy z interesariuszami w niniejszym sprawozdaniu rocznym i sprawozdaniu finansowym na s. 46–47.

Grupa interesariuszy	Pracownicy	
Kim są?	Nasi pracownicy pracujący w pełnym wymiarze godzin lub jako samozatrudnieni przedstawiciele klienta.	
W jaki sposób nawiązuje się współpracę i jak jest zorganizowana?	Dział HR utrzymuje liczne punkty kontaktowe z pracownikami na każdym etapie cyklu zatrudnienia – od rekrutacji i onboardingu, przez rozwój, wynagradzanie i docenianie, zarządzanie wynikami, aż po zakończenie współpracy. Regularnie prowadzimy również specjalne działania dotyczące zaangażowania, takie jak globalne badanie pracownicze oraz ankiety w celu zebrania informacji zwrotnych, a także bardziej jakościowe grupy fokusowe. Dodatkowo przeprowadziliśmy ocenę podwójnej istotności (DMA), aby poznać ich punkt widzenia w kluczowych kwestiach związanych ze zrównoważonym rozwojem.	
Jaki jest cel współpracy?	Celem jest budowanie zmotywowanej i efektywnej siły roboczej, uzyskanie informacji o wyzwaniach operacyjnych, poprawa kultury pracy i zapewnienie zgodności między potrzebami pracowników a celami biznesowymi – co w efekcie wspiera długoterminowy sukces.	
Jak wykorzystywane są wyniki?	– Wyniki pochodzące z narzędzi umożliwiających przekazywanie informacji zwrotnych są analizowane przez Dział HR na poziomie Grupy i poszczególnych rynków. Wyniki badań są poddawane przeglądowi przez Radę Dyrektorów Grupy oraz rynki lokalne. – Opinie pracowników wpływają na strategię zarządzania personelem, decyzje dotyczące wynagrodzeń oraz projektowanie struktury organizacyjnej.	
Jakie są ich opinie na temat strategii Grupy?	Proces DMA obejmował zaangażowanie pracowników i przedstawicieli klienta na wszystkich rynkach. Wyniki tego działania wskazały pięć najważniejszych tematów (w kolejności od najważniejszego): warunki pracy i prawa pracownicze, zdrowie i bezpieczeństwo, prywatność klientów, kultura korporacyjna oraz dostęp do usług finansowych.	

- **Obsługa pożyczek:** zarządzamy spłatami, zapewniamy obsługę klienta i odpowiadamy na zapytania. Staramy się oferować wygodne formy spłaty i jasną komunikację na każdym etapie cyklu życia pożyczki.
- **Zarządzanie ryzykiem i zgodność z przepisami:** na bieżąco monitorujemy jakość portfela pożyczkowego, oceniamy ryzyko kredytowe i dbamy o zgodność z obowiązującymi przepisami prawa.
- **Technologia i analityka danych:** inwestujemy w technologie w celu usprawnienia procesów, poprawy podejmowania decyzji i podniesienia jakości obsługi klienta. Analityka danych odgrywa kluczową rolę w ocenie kredytowej, wykrywaniu oszustw i zarządzaniu portfelem.

3. Łańcuch wartości na niższym szczeblu

Łańcuch wartości na niższym szczeblu koncentruje się na dostarczaniu produktów pożyczkowych klientom oraz zarządzaniu nimi po udzieleniu. Kluczowi uczestnicy to:

- **Klienci:** oferujemy produkty finansowe szerokiej bazie konsumentów, wspierając włączenie finansowe poprzez odpowiedzialny dostęp do kredytu.
- **Agencje windykacyjne (jeśli dotyczy):** współpracujemy z wyspecjalizowanymi agencjami windykacyjnymi w celu odzyskiwania zaległości. Przestrzegamy etycznych i zgodnych z przepisami praktyk windykacyjnych.
- **Agencje informacji kredytowej:** przekazujemy historię spłat pożyczkobiorców do biur informacji kredytowej, wspierając tym samym ekosystem kredytowy.
- **Przedstawiciele klienta:** nasi przedstawiciele bezpośrednio oferują i obsługują pożyczki osobiste u klientów, także podczas wizyt domowych, zapewniając łatwy i wygodny dostęp.
- **Partnerzy detaliczni:** nasze produkty obejmują finansowanie w punktach sprzedaży zarówno w placówkach stacjonarnych, jak i online, we współpracy z partnerami handlowymi poprzez integrowanie rozwiązań finansowych z codziennymi transakcjami konsumenckimi.

Grupa interesariuszy	Klienci	
Kim są?	Osoby fizyczne, którym w każdym z naszych rynków oferujemy finansowanie, ubezpieczenia i inne usługi dodatkowe.	
W jaki sposób nawiązuje się współpracę i jak jest zorganizowana?	Analiza wskaźników zaangażowania klientów i doświadczeń klientów, skarg oraz informacji zwrotnych od przedstawicieli klienta. Przeprowadzamy również ocenę istotności z udziałem klientów, aby poznać ich perspektywę w zakresie kluczowych tematów związanych ze zrównoważonym rozwojem.	
Jaki jest cel współpracy?	Zrozumienie potrzeb, preferencji i wyzwań klientów, aby zagwarantować, że nasze produkty i usługi pozostają istotne, konkurencyjne i zgodne z wymaganiami rynkowymi. Taka współpraca pomaga również budować zaufanie, zwiększać satysfakcję klienta i wspierać długoterminową lojalność, co ostatecznie przekłada się na rozwój działalności i reputację marki.	
Jak wykorzystywane są wyniki?	Opinie klientów są analizowane w celu identyfikacji trendów, ulepszania produktów i usług oraz dopracowywania strategii dotyczących doświadczenia klienta, tak aby były zgodne z oczekiwaniami rynkowymi. Wnioski te są następnie uwzględniane w decyzjach biznesowych oraz procesach rozwoju produktów i ulepszania usług, co wspiera satysfakcję i utrzymanie klientów, a także długoterminowy rozwój.	
Jakie są ich opinie na temat strategii Grupy?	W procesie DMA uwzględniono zaangażowanie klientów na każdym rynku. Wyniki tego procesu wskazały pięć najbardziej interesujących tematów (w kolejności od najważniejszego): prywatność klientów, warunki pracy i prawa pracownicze, zdrowie i bezpieczeństwo, korupcja, łapownictwo i zgłaszanie nieprawidłowości oraz etyczny marketing.	

Grupa interesariuszy	Inwestorzy	
Kim są?	Podmioty finansujące IPF (kapitał własny i dłużny).	
W jaki sposób nawiązuje się współpracę i jak jest zorganizowana?	Dyrektor ds. relacji inwestorskich i skarbnik Grupy koordynują szeroki program współpracy z inwestorami. Dyrektor generalny i dyrektor ds. finansowych regularnie prowadzą rozmowy, w tym formalne prezentacje wyników rocznych i półrocznych, w ramach których otrzymują informacje zwrotne od przedstawicieli tej grupy. Wspólni brokerzy Grupy oraz ich zespoły sprzedażowe wraz z doradcami ds. kapitału i długu również angażują się w kontakty z inwestorami w imieniu IPF i dostarczają informacji na temat nastrojów inwestorskich.	
Jaki jest cel współpracy?	Budowanie zaufania inwestorów i dostosowanie strategii biznesowej do oczekiwań akcjonariuszy i innych inwestorów. Dzięki regularnej współpracy możliwe jest zapewnienie długoterminowego wsparcia inwestycyjnego i informowanie o wynikach finansowych, a także rozwiązywanie wszelkich wątpliwości. Przeprowadziliśmy również proces oceny istotności, aby poznać ich punkt widzenia w kluczowych kwestiach związanych ze zrównoważonym rozwojem.	
Jak wykorzystywane są wyniki?	Informacje zwrotne wpływają na ład korporacyjny, inicjatywy ESG i strategię długoterminowego wzrostu, dzięki czemu pomagają równoważyć oczekiwania akcjonariuszy z efektywnością prowadzenia zrównoważonej działalności.	
Jakie są ich opinie na temat strategii Grupy?	W procesie DMA uwzględniono współpracę z szerokim gronem inwestorów kapitałowych i dłużnych. Wyniki tego procesu wskazały pięć najbardziej interesujących tematów (w kolejności od najważniejszego): dostęp do usług finansowych, warunki pracy i prawa pracownicze, kultura korporacyjna, prywatność klientów oraz zdrowie i bezpieczeństwo.	

Grupa interesariuszy	Dostawcy	
Kim są?	Organizacje, z którymi współpracujemy, aby dostarczać nasze produkty klientom i wspierać naszych pracowników.	
W jaki sposób nawiązuje się współpracę i jak jest zorganizowana?	IPF prowadzi regularne spotkania i badania z udziałem dostawców, analizuje konkretne skargi dostawców, jeśli się pojawiają, oraz współpracuje z kluczowymi dostawcami przy użyciu procesów zarządzania relacjami z dostawcami. Działania te są koordynowane przez Dział ds. zakupów. W przypadku poważnych nieporozumień możliwe są działania prawne. W 2024 r. przeprowadziliśmy także DMA i zaprosiliśmy do udziału dostawców ze wszystkich rynków, na których działamy, aby poznać ich punkt widzenia w kluczowych kwestiach związanych ze zrównoważonym rozwojem.	
Jaki jest cel współpracy?	Współpracujemy z naszymi dostawcami, aby zapewnić niezawodność, jakość i zrównoważony charakter naszego łańcucha dostaw. Zaangażowanie to pomaga także ocenić i ograniczyć ryzyka, poprawić efektywność operacyjną, zapewnić ochronę danych i zwiększyć odporność infrastruktury ICT, a także dostosować praktyki zakupowe do standardów etycznych, regulacyjnych i związanych ze zrównoważonym rozwojem.	
Jak wykorzystywane są wyniki?	Wnioski z badania zaangażowania dostawców wykorzystywane są do dostosowywania strategii zakupowych i zapewnienia zgodności ze standardami jakościowymi, etycznymi i związanymi ze zrównoważonym rozwojem. Informacje od dostawców mogą prowadzić do usprawnień procesów, zmian w umowach lub wspólnych inicjatyw, które wspierają efektywność, innowacyjność i sukces partnerstw długoterminowych.	
Jakie są ich opinie na temat strategii Grupy?	Proces DMA objął zaangażowanie ponad 50 dostawców na wszystkich naszych rynkach. Wyniki tego procesu wskazały pięć najbardziej interesujących tematów (w kolejności od najważniejszego): warunki pracy i prawa pracownicze, zdrowie i bezpieczeństwo, prywatność klientów, skuteczne zarządzanie dostawcami oraz dostęp do usług finansowych.	

Grupa interesariuszy	Społeczności	
Kim są?	Społeczności, na które wywieramy wpływ poprzez naszą działalność operacyjną, w tym konkretne działania podejmowane w celu poprawy sytuacji społeczności, których jesteśmy częścią.	
W jaki sposób nawiązuje się współpracę i jak jest zorganizowana?	Dyrektor ds. korporacyjnych koordynuje współpracę z dyrektorami ds. korporacyjnych na poszczególnych rynkach w celu zrozumienia perspektywy grup społecznych. Inicjatywy takie jak coroczne badanie reputacji oraz badania dotyczące dobrobytu finansowego dostarczają szczegółowych informacji na temat potrzeb tej grupy. Lokalne sieci organizacji pozarządowych (NGO) i innych partnerów społecznych stanowią cenne źródło informacji na temat kwestii wpływających na naszych klientów. Prowadzimy również proces oceny istotności w celu poznania ich perspektywy w zakresie kluczowych zagadnień związanych ze zrównoważonym rozwojem.	
Jaki jest cel współpracy?	Zrozumienie lokalnych potrzeb, wywieranie pozytywnego wpływu społecznego oraz zapewnienie, by nasze działania w ramach współpracy z tymi grupami były znaczące i skuteczne.	
Jak wykorzystywane są wyniki?	Wykorzystujemy wyniki badania zaangażowania społecznego do oceny wpływu inicjatyw inwestycyjnych skierowanych do społeczności oraz do dostosowywania programów w taki sposób, aby lepiej odpowiadały na lokalne potrzeby. Może to prowadzić do zmian w alokacji środków, nawiązania nowych partnerstw lub rozszerzenia sprawdzonych inicjatyw.	
Jakie są ich opinie na temat strategii Grupy?	Proces DMA objął współpracę z ponad 20 organizacji pozarządowych na wszystkich naszych rynkach. Wyniki tego procesu wskazały pięć najbardziej interesujących tematów (w kolejności od najważniejszego): dostęp do usług finansowych, warunki pracy i prawa pracownicze, prywatność klientów, zdrowie i bezpieczeństwo oraz kultura korporacyjna.	

Grupa interesariuszy	Organy regulacyjne	
Kim są?	Organy regulacyjne lub agencje nadzorujące i egzekwujące przepisy oraz standardy obowiązujące w sektorze, w którym działamy, w celu ochrony konsumentów, utrzymania integralności rynku i zapewnienia uczciwej konkurencji.	
W jaki sposób nawiązuje się współpracę i jak jest zorganizowana?	Dyrektor ds. korporacyjnych koordynuje współpracę z dyrektorami ds. korporacyjnych na poszczególnych rynkach w celu zrozumienia perspektywy organów regulacyjnych.	
Jaki jest cel współpracy?	Zapewnienie zgodności z przepisami, budowanie zaufania, wspieranie tworzenia polityk opartych na rzetelnych informacjach oraz kształtowanie stabilnego i przewidywalnego otoczenia regulacyjnego.	
Jak wykorzystywane są wyniki?	Wyniki etycznej współpracy z organami regulacyjnymi są uwzględniane w procesach decyzyjnych Grupy, w tym z zakresu strategii, operacji i programów zgodności, w celu zapewnienia zgodności z oczekiwaniami organów regulacyjnych i promowania odpowiedzialnych praktyk biznesowych.	
Jakie są ich opinie na temat strategii Grupy?	Grupa otrzymuje opinie tej grupy interesariuszy za pośrednictwem różnych kanałów. Ogólnie rzecz biorąc, opinie te wskazują, że Grupa jest postrzegana jako wiarygodny i istotny uczestnik sektora, znany z przestrzegania ustanowionych przepisów mających na celu ochronę konsumentów i utrzymanie zdrowego systemu finansowego.	

Rada Dyrektorów otrzymuje informacje zwrotne od interesariuszy poprzez: (i) specjalne aktualizacje dotyczące kluczowych grup interesariuszy przekazywane przez członków Kadry Zarządzającej; (ii) dwukrotnie w ciągu roku dedykowaną aktualizację na temat interesariuszy, która obejmuje wpływ interesariuszy na Grupę oraz decyzje podjęte przez Radę Dyrektorów mające wpływ na konkretne grupy interesariuszy; oraz (iii) każdą dokumentację rozpatrywaną przez Radę Dyrektorów i komitety Rady, która zawiera sekcję zawierającą szczegółowy opis wpływu na interesariuszy.

f. Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich interakcja ze strategią i modelem biznesowym

Istotne wpływy, ryzyka i szanse dotyczące warunków pracy i praw pracowniczych oraz dostępu do usług finansowych zostały zidentyfikowane w wyniku przeprowadzonego procesu oceny istotności. Te istotne wpływy, ryzyka i szanse odnoszą się do podstawowej działalności naszego modelu biznesowego i koncentrują się głównie na naszej własnej działalności operacyjnej. Ze względu na bliskie powiązanie naszych istotnych wpływów, ryzyk i szans z modelem biznesowym, są one zarządzane w ramach naszych bieżących działań. Jedne z zidentyfikowanych istotnych wpływów, ryzyk i szans podlega obowiązkowym ujawnieniom zgodnie z ESRs (warunki pracy i prawa pracownicze), natomiast inne (dostęp do usług finansowych) ujmowane jest jako dodatkowe ujawnienie dotyczące konkretnej jednostki.

Obecne i przewidywane skutki istotnych wpływów, ryzyk i szans dla modelu biznesowego, łańcucha wartości, strategii oraz procesu decyzyjnego

Warunki pracy i prawa pracownicze

- **Istotne wpływy:** ochrona praw pracowniczych i utrzymanie korzystnych warunków pracy przyczyniają się do szerszego dobrostanu społecznego przez promowanie uczciwych praktyk zatrudnienia oraz stabilności gospodarczej. Zapewnienie etycznych standardów pracy wspiera rozwój społeczności, zmniejsza nierówności i wzmacnia zobowiązania całej branży do odpowiedzialnego prowadzenia działalności.
- **Istotne ryzyka:** niekorzystne warunki pracy lub naruszanie praw pracowniczych mogą prowadzić do konsekwencji prawnych, sporów pracowniczych oraz nadszarpnięcia reputacji. Może to również skutkować spadkiem efektywności pracy oraz zwiększoną rotacją pracowników.
- **Istotne szanse:** przez oferowanie uczciwego wynagrodzenia oraz wspieranie bezpiecznego i włączającego miejsca pracy, Grupa może zwiększyć zaangażowanie pracowników i wyniki operacyjne. Przestrzeganie wysokich standardów pracy wzmacnia reputację Grupy jako pożądanego pracodawcy, co ułatwia przyciąganie i zatrzymywanie talentów.

- **Ocena koncentracji:** wskazane istotne wpływy koncentrują się przede wszystkim wewnątrz struktur operacyjnych Grupy.
- **Obecne skutki:** priorytetowe traktowanie praw pracowniczych oraz warunków pracy potwierdza dotychczasowe zrozumienie przez Grupę znaczenia jej podejścia do zasobów ludzkich.
- **Przewidywane skutki:** Grupa przewiduje, że dalszy rozwój strategii HR będzie sprzyjał przyciąganiu i zatrzymywaniu talentów, co przełoży się na wzrost produktywności.
- **Wpływ na model biznesowy i łańcuch wartości:** temat ten bezpośrednio wpływa na działalność operacyjną Grupy, a skuteczne zarządzanie nim ma kluczowe znaczenie dla długofalowego sukcesu przedsiębiorstwa.
- **Wpływ na strategię i proces decyzyjny:** w całej Grupie funkcjonuje strategia HR obejmująca takie obszary jak rozwój pracowników oraz polityki operacyjne i będzie ona kontynuowana.
- **Reagowanie i planowane działania:** w związku z tą oceną nie przewiduje się żadnych dodatkowych działań.

- **Zmiany w strategii i modelu biznesowym:** nie przewiduje się żadnych konkretnych zmian.
- **Horyzont czasowy:** kwestia ta ma wpływ na Grupę w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej.
- **Potencjalny negatywny wpływ na ludzi:** mogą obejmować niekorzystne warunki pracy, takie jak niebezpieczne środowisko, niesprawiedliwe wynagrodzenia czy nadmierne godziny pracy, które mogą prowadzić do szkód fizycznych i psychicznych. Wśród pracowników znajdują się również przedstawiciele klienta, którzy odwiedzają klientów w ich domach w celu wypłaty pożyczek i odbioru spłat – co wiąże się ze specyficznymi zagrożeniami dla zdrowia i bezpieczeństwa, np. przebywanie w potencjalnie niebezpiecznych środowiskach lub ryzyko związane z podróżowaniem. Ryzyka te są ograniczane za pomocą odpowiednich protokołów bezpieczeństwa, szkoleń i mechanizmów wsparcia zapewniających dobrostan pracowników.
- **Potencjalny pozytywny wpływ na ludzi:** zapewnienie korzystnych warunków pracy i przestrzeganie praw pracowniczych wspiera dobrostan pracowników, sprzyja pozytywnej atmosferze w pracy i zwiększa wydajność.
- **Potencjalny pozytywny wpływ na środowisko:** w tym obszarze nie zidentyfikowano istotnego pozytywnego wpływu na środowisko.
- **Potencjalny negatywny wpływ na środowisko:** w tym obszarze nie zidentyfikowano istotnego wpływu na środowisko.
- **Podstawa zaangażowania:** Grupa uczestniczy w tym obszarze poprzez swoje bezpośrednie działania operacyjne.

Dostęp do usług finansowych

- **Istotne wpływy:** zapewnienie dostępu do usług finansowych ma kluczowe znaczenie dla promowania włączenia finansowego, szczególnie na rynkach o ograniczonej dostępności usług. Jako dostawca usług finansowych, Grupa odgrywa istotną rolę w zmniejszaniu barier w dostępie do finansów.
- **Istotne ryzyka:** ograniczony dostęp do usług finansowych dla niektórych grup może pogłębiać nierówności ekonomiczne i negatywnie wpływać na społeczną akceptację działalności Grupy.
- **Istotne szanse:** rozszerzanie dostępu do usług finansowych stwarza istotne możliwości rozwoju poprzez dotarcie do nowych segmentów klientów. Może to także wzmocnić pozycję Grupy jako lidera w promowaniu włączenia finansowego, co przyniesie korzyści społeczne i zapewni zrównoważony charakter działalności biznesowej.
- **Ocena koncentracji:** wpływ wynikający z działań na rzecz włączenia finansowego koncentruje się głównie w działalności w łańcuchu wartości na niższym szczeblu, czyli w obszarach, w których Grupa bezpośrednio kontaktuje się z klientami.

- **Obecne efekty:** celem i strategią Grupy jest poprawa dostępu do usług finansowych, zwłaszcza na rynkach o ograniczonym dostępie do usług.
- **Przewidywane skutki:** Grupa przewiduje dalszy rozwój swojej oferty produktów i kanałów dystrybucji, co zwiększy popyt na oferowane usługi.
- **Wpływ na model biznesowy i łańcuch wartości:** rozszerzenie dostępu do usług finansowych wpływa na działalność Grupy w łańcuchu wartości na niższym szczeblu, co wymaga dostosowania kanałów dystrybucji. Ponadto przewiduje się wpływ na działalność w łańcuchu wartości na wyższym szczeblu, gdyż może być konieczne większe zaangażowanie dostawców, zwłaszcza w obszarze technologii.
- **Wpływ na strategię i proces decyzyjny:** misja Grupy sprawia, że włączenie finansowe jest priorytetem strategicznym, co wpływa na decyzje dotyczące rozwoju produktów, partnerstw i ekspansji na rynki.

- **Reagowanie i planowane działania:** w związku z tą oceną nie przewiduje się żadnych dodatkowych działań.
- **Zmiany w strategii i modelu biznesowym:** nie przewiduje się żadnych konkretnych zmian.
- **Horyzont czasowy:** kwestia ta ma wpływ na Grupę w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej.
- **Potencjalny negatywny wpływ na ludzi:** brak dostępu do usług finansowych szczególnie dotyka osoby o niskich dochodach i społeczności z ograniczonym dostępem do usług, przez co ogranicza ich zdolność do oszczędzania, inwestowania czy zarządzania ryzykiem finansowym. Może to prowadzić do pogłębiania się nierówności ekonomicznych i wykluczenia z uczestnictwa w życiu gospodarczym.
- **Potencjalny pozytywny wpływ na ludzi:** zwiększenie dostępu do usług finansowych daje ludziom – szczególnie w społecznościach z ograniczonym dostępem do usług – narzędzia do zarządzania finansami i budowania odporności finansowej.
- **Potencjalny pozytywny wpływ na środowisko:** wykluczenie finansowe ma ograniczony bezpośredni wpływ na środowisko.
- **Potencjalny negatywny wpływ na środowisko:** pożyczki konsumenckie mogą pośrednio wpływać na środowisko, ponieważ umożliwiają zakupy przyczyniające się do emisji dwutlenku węgla, wyczerpywania zasobów i powstawania odpadów. Ponieważ Grupa nie monitoruje sposobu wykorzystania pożyczek przez klientów, nie jest w stanie ocenić ani zmierzyć konkretnych skutków środowiskowych swojej działalności kredytowej. Proces udzielania i obsługi pożyczek oraz zarządzania nimi opiera się na infrastrukturze cyfrowej, centrach danych i zużyciu energii w biurach, a przedstawiciele klienta w ramach działalności związanej z pożyczkami domowymi korzystają z pojazdów mechanicznych, co również przyczynia się do emisji w sektorze finansowym.

- **Podstawa zaangażowania:** Grupa uczestniczy w tym obszarze poprzez swoje bezpośrednie działania operacyjne.

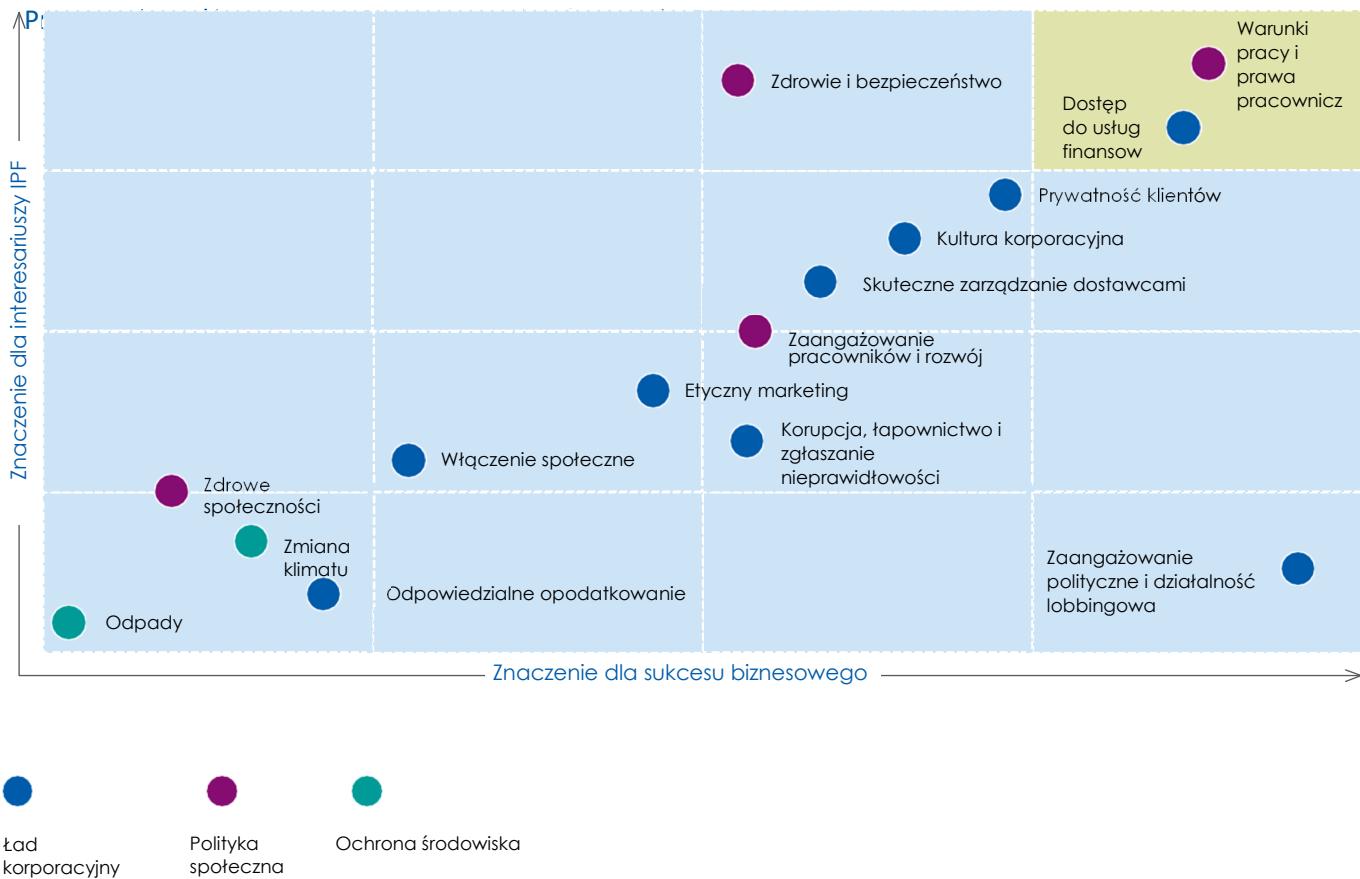
Obecne skutki finansowe zidentyfikowanych istotnych wpływów, ryzyk i szans są ograniczone. Grupa nie uważa, aby obecne skutki finansowe wskazanych powyżej istotnych wpływów, ryzyk i szans miały istotny wpływ na jej sytuację finansową, wyniki finansowe lub przepływy pieniężne. Ponadto nie zidentyfikowano istotnych ryzyk, które wymagałyby istotnej korekty wartości księgowej aktywów i zobowiązań w następnym okresie sprawozdawczym.

Przewidywane skutki finansowe istotnych ryzyk i szans dla Grupy nadal będą istotnym czynnikiem wpływającym na jej sytuację finansową, wyniki finansowe oraz przepływy pieniężne w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej. Kwestie te pozostaną przedmiotem szczególnej uwagi kadry zarządzającej i Rady Dyrektorów Grupy i będą regularnie oceniane w ramach procesu planowania strategicznego, aby zapewnić odpowiednie działania w zakresie ograniczania ryzyk i wykorzystywania szans.

Grupa nie przewiduje istotnych zmian w swoich planach inwestycyjnych, planach zbycia aktywów ani w źródłach finansowania w wyniku omawianych wpływów, i będzie nadal oceniać ich rozwój w ramach bieżącego planowania biznesowego i struktury ładu korporacyjnego.

Ponieważ zidentyfikowane istotne wpływy, ryzyka i szanse są bezpośrednio związane z podstawową działalnością biznesową Grupy, działania na rzecz zwiększenia szans oraz ograniczenia wpływów i ryzyk są włączone do już istniejących struktur ładu korporacyjnego. W związku z tym odporność Grupy w ramach horyzontów czasowych stosowanych w ramach CSRD oceniana jest jako wysoka. Analiza odporności oparta jest na jakościowym wkładzie wewnętrznych ekspertów merytorycznych, w tym na ogólnej ocenie istniejących mechanizmów zaradczych obejmujących wszystkie istotne wpływy, ryzyka i szanse.

g. Ujawnienia dotyczące procesu oceny istotności



W 2023 r. po raz pierwszy przeprowadziliśmy proces oceny istotności i przedstawiliśmy jego wyniki w sprawozdaniu rocznym i sprawozdaniu finansowym za rok 2023. W 2024 r. przeprowadziliśmy podwójną ocenę istotności (DMA), aby określić i lepiej zrozumieć nasze najbardziej istotne wpływy zgodnie z wymaganiami ERS 1 i 2. DMA to strategiczne i kompleksowe podejście służące ocenie wpływów, ryzyk i szans związanych ze zrównoważonym rozwojem. W wyniku DMA określono jeden temat wynikający z ERS (warunki pracy i prawa pracownicze) oraz jeden temat zidentyfikowany samodzielnie (dostęp do usług finansowych) jako istotne.

Dążyliśmy do wykorzystania odpowiednich metod i założeń, aby uzyskać pełne zrozumienie tego, jak zagadnienia związane ze zrównoważonym rozwojem wpływają zarówno na Grupę, jak i naszych szeroko pojętych interesariuszy. Przygotowując pierwsze ujawnienia zgodne z wymogów ERS, dokonaliśmy szczegółowej oceny wszystkich wymogów na poziomie każdego punktu danych, z uwzględnieniem zidentyfikowanych wpływów, ryzyk i szans oraz wyszczególniliśmy i przygotowaliśmy wszystkie istotne wymogi dotyczące ujawniania.

Grupa dokonała oceny odporności strategii i modelu biznesowego w zakresie zdolności do reagowania na istotne wpływy, ryzyka i szanse. Na podstawie przeprowadzonej obecnie analizy nie zidentyfikowano żadnych istotnych ryzyk ani szans związanych ze zrównoważonym rozwojem, które wymagałyby wprowadzenia zmian strategicznych. Grupa nadal monitoruje potencjalne zmiany związane ze zrównoważonym rozwojem w ramach procesów zarządzania ryzykiem oraz planowania biznesowego, stosując różne horyzonty czasowe zgodnie z wytycznymi ERS 1.

W bieżącym okresie sprawozdawczym – jako że jest to pierwszy raz gdy Grupa ujawnia dane zgodnie z ERS – nie istnieją wcześniejsze cykle sprawozdawcze umożliwiające porównanie. Grupa pozostaje zobowiązana do prowadzenia bieżących ocen i zaktualizuje swoje ujawnienia w kolejnych okresach sprawozdawczych, jeżeli zajdą zmiany w zakresie istotnych wpływów, ryzyk i szans.

W bieżącym okresie sprawozdawczym – jako że jest to pierwszy raz gdy Grupa ujawnia dane zgodnie z ERS – nie istnieją wcześniejsze cykle sprawozdawcze umożliwiające porównanie. Grupa pozostaje zobowiązana do prowadzenia bieżących ocen i zaktualizuje swoje ujawnienia w kolejnych okresach sprawozdawczych, jeżeli zajdą zmiany w zakresie istotnych wpływów, ryzyk i szans.

Progi zastosowano zarówno w ocenie finansowej, jak i ocenie skutków. Progi finansowe zastosowano w procesie DMA w celu oceny ryzyk i szans finansowych, tak aby były one zgodne z ogólnym podejściem do oceny ryzyk w kontekście wyników finansowych. W przypadku oceny skutków zastosowano wewnętrznie opracowane progi, oparte na wewnętrznych konsultacjach. Progi te pozwoliły na ocenę i identyfikację wpływów w sposób zaspokajający potrzeby naszych interesariuszy, w tym odbiorców oświadczenia na podstawie CSRD.

Opracowanie metodyki DMA oraz zarządzanie całym procesem DMA zostały scentralizowane, aby zapewnić spójność w stosowaniu punktacji i progów, a także uwzględniły udział zewnętrznych ekspertów merytorycznych. Proces ten był nadzorowany przez Grupę Sterującą ds. Ram Odpowiedzialnego Biznesu, a jego wyniki zostały przedstawione Radzie Dyrektorów.

Opisany proces umożliwił skupienie uwagi na konkretnych działaniach, relacjach biznesowych, regionach geograficznych lub innych czynnikach, które wiążą się z podwyższonym ryzykiem wystąpienia niekorzystnego wpływu na środowisko lub ludzi, w zależności od wybranych tematów. Dzięki konsultacjom z klientami, dostawcami, organizacjami pozarządowymi oraz inwestorami proces ten miał na celu uwzględnienie wpływów, w które Grupa jest zaangażowana poprzez relacje biznesowe. Z kolei przez konsultacje z pracownikami proces miał na celu identyfikację wpływów wynikających z własnej działalności operacyjnej. Proces ten obejmował konsultacje z interesariuszami, których działalność Grupy bezpośrednio dotyczy, ale nie uwzględniał konsultacji z ekspertami zewnętrznymi. Celem procesu była priorytetyzacja negatywnych wpływów na podstawie ich powagi i prawdopodobieństwa, ocenianych poprzez pytania zadawane interesariuszom.

Zgodnie z przyjętym procesem zarządzania obszarem zrównoważonego rozwoju proces oceny podwójnej istotności (DMA) był prowadzony przez Dział ds. zrównoważonego rozwoju Grupy we współpracy z wewnętrznymi ekspertami merytorycznymi. Wyniki DMA zostały omówione z Grupą Sterującą ds. Ram Odpowiedzialnego Biznesu oraz Grupą Wykonawczą ds. Ram Odpowiedzialnego Biznesu, zanim zostały przekazane do przeglądu Radzie Dyrektorów.

Grupa uwzględnia ryzyka związane ze zrównoważonym rozwojem w ramach zintegrowanego systemu zarządzania ryzykiem, obok innych ryzyk biznesowych. Ryzyka te są poddawane ocenie przy użyciu istniejących narzędzi i procesów oceny ryzyka wraz z ryzykami finansowymi, operacyjnymi i regulacyjnymi w celu wsparcia procesu kompleksowego zarządzania ryzykiem. Szczegółowe informacje na temat tego, jak Grupa identyfikuje i ocenia ryzyka, w tym ryzyko klimatyczne i inne ryzyka związane ze zrównoważonym rozwojem, znajdują się w sekcji „Główne ryzyka i niepewności” w sprawozdaniu rocznym i sprawozdaniu finansowym Grupy za rok 2024 na s. 38–43.

Grupa identyfikuje, ocenia ryzyka i szanse, które mogą mieć skutki finansowe, ustala ich priorytety oraz monitoruje je w ramach odrębnych procesów.

Identyfikacja i ocena ryzyk:

Ryzyka związane ze zrównoważonym rozwojem są rozpatrywane jako część szerszych ram zintegrowanego zarządzania ryzykiem Grupy, obok ryzyk finansowych, operacyjnych i regulacyjnych. Prawdopodobieństwo wystąpienia, skala oraz charakter tych ryzyk są oceniane w sposób jakościowy, z uwzględnieniem potencjalnych skutków finansowych i wpływu na działalność operacyjną. Grupa nie nadaje priorytetu ryzykom związanym ze zrównoważonym rozwojem względem innych kategorii ryzyk – zamiast tego stosuje jednolity proces przeglądu ryzyk we wszystkich kategoriach, aby zapewnić spójność w zarządzaniu ryzykiem.

Identyfikacja i ocena szans:

Szanse są oceniane w ramach procesu planowania strategicznego i budżetowania, w którym wskazuje się priorytetowe obszary działania na podstawie celów biznesowych i warunków rynkowych. Proces ten nie obejmuje jednak wyraźnej oceny powiązań pomiędzy wpływem działalności Grupy i jej zależnościami a potencjalnymi szansami, które mogą z tego wynikać. Ocena skutków finansowych związanych z szansami prowadzona jest w sposób jakościowy, a podejmowane decyzje są ukierunkowane przez szersze rozważania strategiczne.

Grupa stale monitoruje ryzyka i szanse związane ze zrównoważonym rozwojem w ramach obowiązujących ram zarządzania i planowania.

W ramach oceny podwójnej istotności (DMA) korzystaliśmy z danych dostarczonych przez interesariuszy i uwzględniliśmy wszystkie rynki, na których prowadzimy działalność. Ocena opierała się zarówno na danych jakościowych, jak i ilościowych, w tym na informacjach zwrotnych od interesariuszy oraz wewnętrznych dyskusjach. Nie przyjęto żadnych istotnych odstępstw ani wyjątkowych założeń wykraczających poza te, które są poparte dostępnymi danymi.

Jak wspomniano powyżej, Grupa przeprowadziła pierwszą ocenę istotności w 2023 r., a w 2024 r. została ona dopracowana, aby uwzględnić wymogi szczegółowe określone w europejskich standardach sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju (ESRS) dotyczące oceny istotności.

Procesy identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans – tematy środowiskowe

Grupa oceniła potencjalne wpływy, ryzyka i szanse związane ze środowiskiem zgodnie z wymogami ESRS E1–E5. Zostały one poddane ocenie istotności w ramach procesu DMA w taki sam sposób jak inne zagadnienia, zgodnie z opisem powyżej. Oznacza to, że bardzo szeroki zakres zagadnień dotyczących klimatu i środowiska został umieszczony na początkowej „długiej liście” tematów. Po przeprowadzonych dyskusjach tematy „Zmiana klimatu” oraz „Odpady” zostały ujęte na krótkiej liście tematów, które następnie były przedmiotem konsultacji z interesariuszami. W ramach tej oceny uwzględniono nie tylko działalność własną Grupy, lecz również działalność w łańcuchu wartości – zarówno na jego wyższym, jak i niższym szczeblu.

Na podstawie tej oceny żaden z tematów środowiskowych nie został uznany za istotny w kontekście działalności Grupy. Poniżej przedstawiono szczegółowe informacje zgodne z odpowiednimi standardami:

ESRS E1: Zmiana klimatu

Grupa dokonała przeglądu swoich potencjalnych wpływów na zmianę klimatu oraz ryzyk z nią związanych. Proces ten obejmował analizę zagrożeń klimatycznych i ryzyk fizycznych, ryzyk związanych z transformacją oraz wykorzystanie analizy scenariuszowej związanej z klimatem. Grupa nie prowadzi działalności operacyjnej generującej istotne emisje dwutlenku węgla, zużycie energii ani ryzyka związane ze zmianą klimatu. Jako instytucja finansowa świadcząca usługi jej wpływ na środowisko jest ograniczony, a ryzyka związane ze zmianą klimatu nie są obecnie uznawane za istotne. Grupa będzie nadal monitorować zmiany regulacyjne oraz trendy w branży.

ESRS E2: Zanieczyszczenie

Grupa nie prowadzi działalności produkcyjnej, przemysłowej ani innej, która generowałaby zanieczyszczenia powietrza, wody lub gleby. Jako dostawca usług finansowych Grupa nie zidentyfikowała ryzyk ani szans związanych z zanieczyszczeniem jako istotnych. Główny ślad środowiskowy Grupy wiąże się z funkcjonowaniem biur i infrastrukturą cyfrową, które nie są uznawane za istotne źródła zanieczyszczenia.

ESRS E3: Woda i zasoby morskie

Działalność biznesowa Grupy nie wiąże się z dużym zużyciem wody, odprowadzaniem zanieczyszczeń do zbiorników wodnych ani uzależnieniem od zasobów morskich. W związku z tym Grupa nie uważa zarządzania zasobami wodnymi i morskimi za zagadnienie istotne.

ESRS E4: Bioróżnorodność i ekosystemy

Grupa ma ograniczony zasięg geograficzny i koncentruje się na obszarach miejskich. Nie działa w sektorach bezpośrednio wpływających na różnorodność biologiczną, użytkowanie gruntów, wylesianie ani degradację ekosystemów. Biorąc pod uwagę, że podstawowa działalność Grupy dotyczy usług finansowych, ryzyka i szanse związane z różnorodnością biologiczną nie są uznawane za istotne.

ESRS E5: Wykorzystanie zasobów oraz gospodarka o obiegu zamkniętym

Działalność operacyjna Grupy nie wiąże się ze znaczącym zużyciem zasobów, wytwarzaniem odpadów ani inicjatywami z zakresu gospodarki o obiegu zamkniętym. Jako instytucja finansowa Grupa wykorzystuje zasoby głównie w kontekście usług cyfrowych, sprzętu biurowego i infrastruktury IT, które nie są uznawane za istotne w kontekście zasad gospodarki o obiegu zamkniętym.

h. Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju

W ramach procesu DMA Grupa dokonała oceny wpływów, ryzyk i szans związanych ze zmianą klimatu. Informacje zwrotne od wszystkich grup interesariuszy zaangażowanych w proces — zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych — wskazywały, że zmiana klimatu nie została uznana za istotny wpływ, istotne ryzyko ani istotną szansę w odniesieniu do działalności naszej Grupy. Ocena ta uwzględniała zarówno bezpośrednie wpływy Grupy, jak i potencjalne wpływy wynikające z jej łańcucha wartości.

Wewnętrzna analiza tych wyników potwierdziła powyższe wnioski, w szczególności ze względu na następujące czynniki:

- **Ograniczona emisja bezpośrednia:** nasz ślad operacyjny, związany głównie z emisją z pojazdów, lokalami biurowymi i centrami danych, generuje ograniczoną emisję gazów cieplarnianych. Nie prowadzimy działalności produkcyjnej, transportowej ani innej, która typowo wiąże się z istotnymi emisjami bezpośrednimi.
- **Ograniczona ekspozycja na emisje finansowane:** nasza podstawowa działalność obejmuje udzielanie pożyczek konsumenckich i oferowanie kart kredytowych. Choć dostrzegamy szerszy wpływ społeczny wydatków konsumenckich, nasza działalność finansowa nie obejmuje projektów na dużą skalę ani nie dotyczy branż o wysokim śladzie węglowym (np. wydobywanie paliw kopalnych, przemysł ciężki). Obecnie brak jest uznanych metod umożliwiających rzetelne i miarodajne przypisanie emisji finansowanych z zakresu 3 do rodzaju działalności i w zakresie udzielania pożyczek prowadzonej przez Grupę. Monitorujemy rozwój takich metodyk i zrewidujemy ten aspekt DMA w miarę ich ewolucji.
- **Ocena ryzyk fizycznych:** zlecieliśmy niezależnej, wyspecjalizowanej firmie zajmującej się opracowywaniem modeli przeprowadzenie kompleksowej oceny fizycznych ryzyk związanych ze zmianą klimatu dla naszych globalnych lokalizacji w różnych horyzontach czasowych. Ocena ta uwzględniała różne scenariusze zmiany klimatu i potencjalne skutki, w tym ekstremalne zjawiska pogodowe. Wyniki tej analizy wskazują, że zgodnie z obecnymi prognozami nie występują istotne fizyczne ryzyka klimatyczne dla naszej działalności w perspektywie krótkoterminowej i średnioterminowej.

Analiza perspektywiczna:

Chociaż zmiana klimatu obecnie nie została uznana za istotny wpływ, istotne ryzyko ani istotną szansę, zdajemy sobie sprawę, że sytuacja ta może ulec zmianie. Dlatego będziemy nadal monitorować następujące czynniki, które mogą skłonić nas do ponownej oceny istotności zagadnienia zmiany klimatu w przyszłości:

- **Rozwój metodyki dotyczącej emisji z zakresu 3:** w miarę udoskonalania metod szacowania emisji finansowanych w związku z pożyczkami konsumenckimi, ponownie ocenimy zasadność i możliwość uwzględnienia tych emisji w naszej analizie.
- **Zmiany w otoczeniu regulacyjnym:** ewolucja przepisów dotyczących sprawozdawczości w zakresie zmiany klimatu i ujawnień finansowych może wymagać ponownej oceny istotności.
- **Zmiany w zachowaniach konsumenckich:** znaczące przesunięcia preferencji konsumenckich w kierunku bardziej zrównoważonych produktów i usług mogą wpłynąć na naszą działalność i wymusić dostosowanie praktyk udzielania pożyczek.
- **Postępy w nauce o klimacie:** zaktualizowane prognozy klimatyczne i oceny ryzyka mogą wykazać większe zagrożenia fizyczne dla naszych operacji lub szerzej rozumianej gospodarki, co może wpłynąć na nasze otoczenie biznesowe.

Zobowiązujemy się do regularnego przeglądu naszej oceny istotności w zakresie zmiany klimatu. Takie przeglądy zagwarantują, że nasze oceny będą zgodne z najnowszym stanem wiedzy naukowej, wymogami regulacyjnymi oraz najlepszymi praktykami w zarządzaniu ryzykiem związanym ze zmianą klimatu. Wszelkie zmiany w ocenie istotności oraz powiązanych ujawnieniach będą odpowiednio publikowane. Jesteśmy również zaangażowani w ograniczanie naszych emisji — więcej informacji na ten temat znajduje się w naszych ujawnieniach zgodnie z zaleceniami Grupy Zadaniowej ds. Ujawniania Informacji Finansowych Związanych z Klimatem na s. 68–75.

Istotność ujawnianych informacji

Przy określaniu istotnych informacji, które należy ujawnić w niniejszym oświadczeniu na podstawie CSRD, Grupa stosowała wytyczne określone w sekcji 3.2 ESRS 1, zgodnie z którymi istotne informacje to te, które są niezbędne, aby interesariusze mogli zrozumieć istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz sposób zarządzania nimi. Grupa przyjęła ostrożne podejście, zapewniając ujawnienie wszystkich istotnych informacji dotyczących istotnych wpływów, ryzyk i szans. Celem tego podejścia jest zapewnienie przejrzystości i zgodności z wymogami ESRS, aby interesariusze mogli uzyskać jasny i pełny obraz ujawnień dotyczących zrównoważonego rozwoju Grupy.

Punkty danych wynikające z ustawodawstwa UE

W poniższej tabeli przedstawiono punkty danych wynikające z innych aktów prawnych UE, zgodnie z załącznikiem B do standardu ESRS 2.

Wskazano w niej, gdzie określone punkty danych można znaleźć w naszym sprawozdaniu rocznym i sprawozdaniu finansowym za 2024 rok oraz określono, które z nich zostały ocenione jako „nieistotne” (informacje nie są istotne w kontekście naszych ujawnień) lub „niezwiązane” (informacje nie mają zastosowania do naszej działalności).

Legenda

- Rozporządzenie w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych – SFDR
- Wymogi dotyczące ujawniania informacji określone w wykonawczych standardach technicznych EUNB w ramach trzeciego filaru – P3
- Rozporządzenie w sprawie norm dotyczących klimatycznych wskaźników referencyjnych – BRR
- Europejskie prawo o klimacie – EUCL

Wymóg dotyczący ujawniania informacji	Punkt danych	Prawodawstwo	Strona/zastosowani e
ESRS 2 GOV-1	pkt 21 lit. d)	Zróżnicowanie członków zarządu ze względu na płeć	SFDR/BRR Strona 123
ESRS 2 GOV-1	pkt 21 lit. e)	Odsetek członków organów, którzy są niezależni	BRR Strona 123
ESRS 2 GOV-4	pkt 30	Oświadczenie w sprawie należytej staranności	SFDR Strona 125
ESRS 2 SBM-1	pkt 40 lit. d) ppkt (i)	Udział w działaniach związanych z działaniami dotyczącymi paliw kopalnych	SFDR/P3/BRR Nie ma zastosowania
ESRS 2 SBM-1	pkt 40 lit. d) ppkt (ii)	Udział w działaniach związanych z produkcją chemikaliów	SFDR/BRR Nie ma zastosowania
ESRS 2 SBM-1	pkt 40 lit. d) ppkt (iii)	Udział w działalności związanej z kontrowersyjną bronią	SFDR/BRR Nie ma zastosowania
ESRS 2 SBM-1	pkt 40 lit. d) ppkt (iv)	Udział w działaniach związanych z uprawą i produkcją tytoniu	BRR Nie ma zastosowania
ESRS E1-1	pkt 14	Plan przejścia służący osiągnięciu neutralności klimatycznej do 2050 r.	EUCL Nieistotne
ESRS E1-1	pkt 16 lit. g)	Jednostki wykluczone z zakresu obowiązywania wskaźników referencyjnych dostosowanych do porozumienia paryskiego	P3/BRR Nie ma zastosowania
ESRS E1-4	pkt 34	Cele redukcji emisji gazów cieplarnianych	SFDR/P3/BRR Nieistotne
ESRS E1-5	pkt 38	Zużycie energii z kopalnych źródeł zdezagregowane w podziale na źródła	SFDR Nie ma zastosowania
ESRS E1-5	pkt 37	Zużycie energii i koszyk energetyczny	SFDR Nieistotne
ESRS E1-5	40–43	Energochłonność powiązana z działaniami podejmowanymi w sektorach o znacznym oddziaływaniu na klimat	SFDR Nieistotne
ESRS E1-6	pkt 44	Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1, 2, 3 brutto	SFDR/P3/BRR Nieistotne
ESRS E1-6	pkt 53–55	Intensywność emisji gazów cieplarnianych brutto	SFDR/P3/BRR Nieistotne
ESRS E1-7	pkt 56	Usuwanie gazów cieplarnianych i jednostki emisji dwutlenku węgla	EUCL Nie ma zastosowania
ESRS E1-9	pkt 66	Ekspozycja portfela odniesienia na ryzyka fizyczne związane z klimatem	BRR Nieistotne
ESRS E1-9	pkt 66 lit. a)	Dezagregacja kwot pieniężnych według nagłego i długotrwałego ryzyka fizycznego	P3 Nieistotne
ESRS E1-9	pkt 66 lit. c)	Lokalizacja znaczących składników aktywów obarczonych istotnym ryzykiem fizycznym	P3 Nieistotne
ESRS E1-9	pkt 67 lit. c)	Podział wartości księgowej nieruchomości według klas efektywności energetycznej	P3 Nie ma zastosowania
ESRS E1-9	pkt 69	Stopień ekspozycji portfela na szanse związane z klimatem	BRR Nie ma zastosowania
ESRS E2-4	pkt 28	Ilość każdego czynnika zanieczyszczającego wymienionego w załączniku II do rozporządzenia w sprawie E-PRTR emitowanego do powietrza, wody i gleby	SFDR Nie ma zastosowania
ESRS E3-1	pkt 9	Woda i zasoby morskie	SFDR Nie ma zastosowania
ESRS E3-1	pkt 13	Specjalna polityka	SFDR Nie ma zastosowania

Wymóg dotyczący ujawniania			Prawodaw	Strona/zastosow
ESRS E3-4	pkt 28 lit. c)	Całkowita ilość wody poddanej recyklingowi i ponownemu użyciu	SFDR	Nie ma zastosowania
ESRS E3-4	pkt 29	Całkowite zużycie wody w m3 na przychód netto z własnych operacji	SFDR	Nie ma zastosowania
ESRS 2 SBM-3 – E4	pkt 16 lit. a) ppkt (i)	Obszary wrażliwe pod względem bioróżnorodności	SFDR	Nie ma zastosowania
ESRS 2 SBM-3 – E4	pkt 16 lit. b)	Zrównoważone praktyki lub polityki w zakresie gruntów/rolnictwa	SFDR	Nie ma zastosowania
ESRS 2 SBM-3 – E4	pkt 16 lit. c)	Gatunki zagrożone	SFDR	Nie ma zastosowania
ESRS E4-2	pkt 24 lit. b)	Zrównoważone praktyki lub polityki w zakresie gruntów/rolnictwa	SFDR	Nie ma zastosowania
ESRS E4-2	pkt 24 lit. c)	Zrównoważone praktyki lub polityki w dziedzinie mórz i oceanów	SFDR	Nie ma zastosowania
ESRS E4-2	pkt 24 lit. d)	Polityki na rzecz przeciwdziałania wylesianiu	SFDR	Nie ma zastosowania
ESRS E5-5	pkt 37 lit. d)	Odpady niepoddawane recyklingowi	SFDR	Nie ma zastosowania
ESRS E5-5	pkt 39	Odpady niebezpieczne i odpady promieniotwórcze	SFDR	Nie ma zastosowania
ESRS 2 SBM-3 – S1	pkt 14 lit. f)	Ryzyko wystąpienia przypadków pracy przymusowej	SFDR	Strona 140
ESRS 2 SBM-3 – S1	pkt 14 lit. g)	Ryzyko wystąpienia przypadków pracy dzieci	SFDR	Strona 140
ESRS S1-1	pkt 20	Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka	SFDR	Strona 142
ESRS S1-1	pkt 21	Strategie w zakresie należytej staranności w odniesieniu do kwestii objętych podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 1–8	BRR	Nieistotne
ESRS S1-1	pkt 22	Procedury i środki na rzecz zapobiegania handlowi ludźmi	SFDR	Nie ma zastosowania
ESRS S1-1	pkt 23	Polityka lub system zarządzania służące zapobieganiu wypadkom przy pracy	SFDR	Strona 144
ESRS S1-3	pkt 32 lit. c)	Mechanizmy rozpatrywania skarg	SFDR	Strony 144–145
ESRS S1-14	pkt 88 lit. b), c)	Liczba zgonów związanych z pracą oraz liczba i wskaźnik wypadków związanych z pracą	SFDR/BRR	Strona 149
ESRS S1-14	pkt 88 lit. e)	Liczba dni straconych z powodu urazów, wypadków, ofiar śmiertelnych lub chorób	SFDR	Strona 149
ESRS S1-16	pkt 97 lit. a)	Nieskorygowana luka płacowa między kobietami a mężczyznami	SFDR /BRR	Strona 149
ESRS S1-16	pkt 97 lit. b)	Nadmierny poziom wynagrodzenia dyrektora generalnego	SFDR	Strona 149
ESRS S1-17	pkt 103 lit. a)	Przypadki dyskryminacji	SFDR	Strona 149
ESRS S1-17	pkt 104 lit. a)	Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD	SFDR/BRR	Nieistotne
ESRS 2 SBM-3 – S2	pkt 11 lit. b)	Znaczące ryzyko wystąpienia przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej w łańcuchu wartości	SFDR	Nieistotne
ESRS S2-1	pkt 18	Polityki związane z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości	SFDR	Nie ma zastosowania
ESRS S2-1	pkt 19	Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD	SFDR/BRR	Nieistotne
ESRS S2-1	pkt 19	Strategie w zakresie należytej staranności w odniesieniu do kwestii objętych podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 1–8 pkt 19	BRR	Nieistotne
ESRS S2-4	pkt 36	Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka związane z łańcuchem wartości na wyższym i niższym szczeblu	SFDR	Nieistotne
ESRS S3-1	pkt 16	Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka	SFDR	Nieistotne
ESRS S3-1	pkt 17	Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD	SFDR/BRR	Nieistotne

Wymóg dotyczący ujawniania informacji		Punkt danych	Prawodawstwo	Strona/zastosowanie
ESRS S3-4	pk	Kwestie i incydenty dotyczące	SFDR	Nieistotne
ESRS S4-1	pk	Polityka odnosząca się do konsumentów i	SFDR	Nieistotne
ESRS S4-1	pk	Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD	SFDR/BRR	Nieistotne
ESRS S4-4	pk	Kwestie i incydenty dotyczące	SFDR	Nieistotne
ESRS G1-1	pkt 10	Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji	SFDR	Nieistotne
ESRS G1-1	pkt 10	Ochrona sygnalistów	SFDR	Nieistotne
ESRS G1-4	pkt 24	Grzywny za naruszenie przepisów antykorupcyjnych i przepisów w sprawie zwalczania przekupstw	SFDR/BRR	Nieistotne
ESRS G1-4	pkt 24 lit. b)	Normy w zakresie przeciwdziałania korupcji i przekupstwu	SFDR	Nieistotne

Tabela: Przegląd zgodności z wymogami dotyczącymi ujawniania informacji wynikającymi z ESRS zgodnie z pkt 56 ESRS 2

Wymóg dotyczący ujawniania informacji wynikający z ESRS	Uwzględniony w oświadczeniu na podstawie CSRD	Odniesienie/wyjaśnienie
ESRS 2 SBM-1 Model biznesowy i strategia	Tak	Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości, s. 126–128 ESRS 2 SBM-2
Interesy i opinie zainteresowanych stron	Tak	Interesy i opinie interesariuszy, s. 129–131
ESRS 2 SBM-3 Istotne wpływy, ryzyka i szanse	Tak	Istotne wpływy, ryzyka i szanse, s. 131–133 ESRS 2 GOV-1 Zarządzanie
kwestiami zrównoważonego rozwoju	Tak	Ujawnienia informacji na temat ładu korporacyjnego, s. 123–125
ESRS 2 GOV-2 Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym	Tak	Ujawnienia informacji na temat ładu korporacyjnego, s. 123–124
ESRS 2 GOV-3 Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt	Tak	Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt, s. 125
ESRS 2 GOV-4 Oświadczenie w sprawie należytej staranności	Tak	Oświadczenie o należytej staranności w obszarze zrówn. rozwoju, s. 125
ESRS 2 GOV-5 Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju	Tak	Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne dotyczące sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju, s. 125
ESRS 2 IRO-1 Opis procesów identyfikacji i oceny związanych z klimatem istotnych wpływów, ryzyk i szans	Tak	Ujawnienia dotyczące procesu oceny istotności, s. 133–135
ESRS IRO-2 Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju	Tak	Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju, s. 135
ESRS S1 Własne zasoby pracownicze	Tak	Własne zasoby pracownicze, s. 140–150
S1-1 Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi	Tak	Polityki, s. 140–144
S1-2 Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów	Tak	Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów, s. 144
S1-3 Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze	Tak	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze, s. 144–145
S1-4 Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi oraz skuteczność tych działań	Tak	Cele dotyczące zarządzania istotnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami, s. 146
S1-5 Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami	Tak	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami, s. 146
S1-6 Charakterystyka pracowników jednostki	Tak	Charakterystyka pracowników jednostki, s. 147
S1-7 Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki	Tak	Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki, s. 148
S1-8 Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego	Tak	Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego, s. 148
S1-9 Mierniki różnorodności	Tak	Mierniki różnorodności, s. 148
S1-10 Adekwatna płaca	Tak	Adekwatna płaca, s. 148
S1-11 Ochrona socjalna	Tak	Ochrona socjalna, s. 148
S1-12 Osoby z niepełnosprawnościami	Tak	Osoby z niepełnosprawnościami, s. 148
S1-13 Mierniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności	Tak	Mierniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności, s. 149
S1-14 Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy	Tak	Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy, s. 149
S1-15 Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	Tak	Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, s. 149
S1-16 Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)	Tak	Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie), s. 149
S1-17 Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka	Tak	Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka, s. 149–150

Informacje dotyczące kwestii społecznych

ESRS S1 Własne zasoby pracownicze

Nasi pracownicy są fundamentem naszej działalności. Jesteśmy zaangażowani w ich rozwój osobisty i zawodowy oraz dążymy do tworzenia włączającej kultury, w której każdy czuje się doceniony i wspierany. Staramy się zapewniać możliwości rozwoju kariery wszystkim pracownikom – niezależnie od płci, wieku czy lokalizacji. Ta część oświadczenia na podstawie CSRD zawiera szczegółowe informacje dotyczące naszych zasobów pracowniczych zgodnie z wymogami standardu ESRS S1 „Własne zasoby pracownicze”.

a. Pracownicy i nasza strategia

Grupa uznaje, że rzeczywisty i potencjalny wpływ na własne zasoby pracownicze, a także ryzyka i szanse z nimi związane, są powiązane z jej strategią i modelem biznesowym, szczególnie w obszarach takich jak dobrostan, zdrowie i bezpieczeństwo oraz rozwój kompetencji. Choć kwestie te są uwzględniane w bieżącym zarządzaniu zasobami ludzkimi, nie zidentyfikowano żadnych istotnych ryzyk ani wpływów, które wymagałyby znaczących zmian w strategii lub modelu biznesowym Grupy. Niemniej jednak, Grupa nadal monitoruje kwestie związane z pracownikami, aby zapewnić zgodność z długoterminowymi celami biznesowymi i potrzebami operacyjnymi.

Wszyscy nasi pracownicy etatowi, przedstawiciele klienta oraz pracownicy kontraktowi mogą być narażeni na istotne wpływy wynikające z naszej działalności i wszyscy są objęci niniejszym ujawnieniem. Grupa zatem obejmuje wszystkich członków własnych zasobów pracowniczych w ramach tego ujawnienia. Obejmuje to:

- **pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy:** osoby te we wszystkich lokalizacjach operacyjnych podlegają bezpośredniemu wpływowi polityk Grupy dotyczących warunków pracy, zdrowia i bezpieczeństwa, wynagrodzenia oraz rozwoju zawodowego;
- **przedstawicieli klienta:** przedstawiciele klienta, którzy odwiedzają klientów w ich domach w celu wypłaty pożyczek i odbioru spłat, zostali ujęci ze względu na ich narażenie na specyficzne ryzyka w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa. Grupa dąży do wdrożenia środków bezpieczeństwa w celu ograniczenia tych ryzyk;
- **pracowników tymczasowych i kontraktowych:** osoby te również mieszczą się w zakresie niniejszego ujawnienia, ponieważ podczas okresu współpracy podlegają zasadom uczciwego traktowania i standardom bezpieczeństwa Grupy.

Nasze zasoby pracownicze obejmują zarówno role związane z bezpośrednią obsługą klientów, jak i funkcje zaplecza operacyjnego. Wszystkie te osoby są objęte wpływem naszej działalności operacyjnej. W szczególności osoby pełniące funkcje związane z bezpośrednim kontaktem z klientem, czyli przedstawiciele klienta, których rola polega na bezpośrednich interakcjach z pożyczkobiorcami, są narażone na specyficzne ryzyka związane z obsługą klienta. Ryzyka te są minimalizowane poprzez rozbudowane szkolenia oraz protokoły bezpieczeństwa. Nie zidentyfikowaliśmy żadnych istotnych negatywnych skutków, które miałyby charakter powszechny/systemowy lub wynikałyby z incydentów indywidualnych dotyczących naszych zasobów pracowniczych.

Grupa odnotowała pozytywne skutki dla własnych zasobów pracowniczych dzięki inicjatywom ukierunkowanym na rozwój pracowników, ich dobrostan i zaangażowanie. Obejmują one programy szkoleniowe wspierające rozwój kariery, elastyczne formy pracy sprzyjające równowadze między życiem zawodowym a prywatnym, oraz inicjatywy wspierające, które przyczyniają się do satysfakcji zawodowej i utrzymania pracowników. Korzyści te są dostępne dla wszystkich pracowników. Prowadzona jest ciągła ocena, która ma na celu zapewnienie zgodności tych działań z celami biznesowymi i potrzebami pracowników.

Uznajemy, że nasze zasoby pracownicze mają kluczowe znaczenie dla sukcesu Grupy oraz że nasza działalność może wiązać się zarówno z ryzykiem, jak i szansami w kontekście zatrudnienia. Choć zarządzamy szeregiem czynników związanych z personelem, nie zidentyfikowaliśmy obecnie żadnych konkretnych ryzyk lub szans wynikających z wpływu na nasze zasoby pracownicze, które można by uznać za indywidualnie istotne w kontekście tego konkretnego wymogu dotyczącego ujawniania informacji. Grupa uznaje zależność od własnych zasobów pracowniczych za istotną, zważywszy na konieczność zapewnienia realizacji kluczowych działań biznesowych i utrzymania jakości obsługi. Dostępność, zaangażowanie i poziom kompetencji pracowników mają kluczowe znaczenie dla sukcesu operacyjnego. Niemniej jednak, ryzyka i szanse w tym zakresie są skutecznie zarządzane poprzez istniejące procesy, takie jak planowanie zatrudnienia, inicjatywy angażujące pracowników, programy szkoleniowo-rozwojowe oraz ramy zarządzania ryzykiem. Grupa nieustannie monitoruje zależności związane z zasobami pracowniczymi, aby zapewnić ciągłość działalności i elastyczność w obliczu zmieniających się warunkowań zatrudnienia. Ocena ta będzie dokonywana corocznie.

Grupa nie zidentyfikowała żadnych istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze związanych z działaniami na rzecz ograniczenia wpływu na środowisko ani z realizacją celów zrównoważonego rozwoju. Jako dostawca usług finansowych, którego bezpośredni wpływ na środowisko jest ograniczony, Grupa nie odnotowała znaczących zmian w zatrudnieniu, takich jak restrukturyzacja, redukcje etatów czy konieczność przekwalifikowania pracowników w związku z tymi działaniami.

Grupa przeanalizowała swoją działalność i ustaliła, że nie występują istotne ryzyka związane z pracą przymusową ani z pracą dzieci, zarówno z uwagi na charakter prowadzonej działalności, jak i lokalizacje geograficzne, w których prowadzi działalność. Jako podmiot świadczący usługi finansowe dla konsumentów Grupa nie działa w sektorach wysokiego ryzyka, które są zwykle kojarzone z takimi zagrożeniami.

Grupa zidentyfikowała przedstawicieli klienta jako szczególną grupę w ramach swoich zasobów pracowniczych, która może być bardziej narażona na negatywne skutki w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa. W celu zarządzania tym ryzykiem wdrożono zestaw polityk i procedur, które zostały opisane szczegółowo w dalszej części dokumentu. Poza tym obszarem ryzyka związane z zatrudnieniem są zarządzane w ramach ogólnych polityk i procedur obowiązujących wszystkich pracowników.

b. Polityki

Grupa wdrożyła kompleksowy zestaw polityk regulujących sposób postępowania w kwestiach dotyczących wszystkich pracowników w sposób uporządkowany. Nasze polityki odnoszące się do pracowników regulują te działania, w których występują kluczowe wpływy i potencjalne ryzyka, a także wspierają nas w osiąganiu celów i ambicji związanych ze społecznym wymiarem zrównoważonego rozwoju. Polityki te, jeśli są publicznie dostępne, można znaleźć na naszej stronie internetowej: www.ipfin.co.uk.

Kodeks etyki

Opis głównych założeń polityki, w tym jej celów ogólnych	Kodeks etyki określa zasady i standardy etycznego postępowania w działalności biznesowej, dzięki czemu zapewnia integralność, przejrzystość oraz zgodność z wymogami prawnymi i regulacyjnymi. Obejmuje kluczowe obszary, takie jak przeciwdziałanie korupcji, sprawiedliwe traktowanie pracowników, ochrona danych, konflikt interesów oraz odpowiedzialne praktyki biznesowe, przez co wzmacnia zaangażowanie Grupy w etyczne podejmowanie decyzji i odpowiedzialność.
Opis istotnych wpływów, ryzyk i szans, których dotyczy polityka	Kodeks etyki odnosi się do istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z oddziaływaniem na pracowników, w tym sprawiedliwego traktowania, różnorodności i niedyskryminacji. Wspiera także możliwości zwiększenia zaufania interesariuszy, wzmocnienia ładu korporacyjnego i przestrzegania odpowiedzialnych praktyk biznesowych w całej działalności Grupy.
Opis procesu monitorowania	Grupa monitoruje przestrzeganie kodeksu przez regularne szkolenia, nadzór kadry kierowniczej oraz mechanizmy zgłaszania, w tym kanał zgłaszania nieprawidłowości zapewniający poufność. Nadzór nad kodeksem sprawuje ostatecznie Rada Dyrektorów, która zatwierdza jego treść. W ramach nadzoru wykonawczego funkcjonuje Komitet Etyki Grupy, w skład którego wchodzi dyrektor generalny, dyrektor ds. finansowych, dyrektor ds. HR oraz dyrektor ds. prawnych. Codziennym nadzorem i zarządzaniem kodeksem zajmuje się Dział prawny Grupy, który weryfikuje zgodność z kodeksem i zapewnia, by wszelkie naruszenia były rozpatrywane zgodnie z ustalonymi procedurami.
Opis zakresu polityki	Kodeks etyki obowiązuje w całej działalności Grupy i dotyczy wszystkich pracowników, Zarządu Wykonawczego, członków Rady Dyrektorów, a także – w stosownych przypadkach – kontrahentów, dostawców i partnerów biznesowych. Reguluje etyczne postępowanie we wszystkich krajach, w których Grupa prowadzi działalność, i obejmuje działania w całym łańcuchu wartości, w tym interakcje z klientami oraz relacje ze stronami trzecimi. Nie przewiduje się żadnych wyjątków od zakresu stosowania.
Podmiot odpowiedzialny za wdrożenie polityki	Rada Dyrektorów.
Odniesienie do odpowiednich standardów zewnętrznych	Kodeks oparty jest na 10 zasadach inicjatywy Global Compact ONZ – inicjatywy ONZ na rzecz promowania etycznych praktyk biznesowych. Odzwierciedla również zasady zawarte w Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz w Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych.
Uwzględnienie interesariuszy	Chociaż nie przeprowadzono formalnych konsultacji z interesariuszami, polityka odzwierciedla powszechnie przyjęte oczekiwania dotyczące etycznego postępowania, zgodności i odpowiedzialnych praktyk biznesowych w działalności Grupy.
Sposób udostępnienia polityki	Kodeks etyki jest dostępny dla wszystkich potencjalnie zainteresowanych stron poprzez publikację na stronie internetowej Grupy oraz w intranecie. Został przetłumaczony na wszystkie języki właściwe dla rynków, na których działa Grupa, aby zapewnić jego dostępność we wszystkich regionach operacyjnych. Grupa organizuje coroczny Tydzień Etyki, podczas którego zasady kodeksu są omawiane w ramach różnych działań angażujących pracowników. Ponadto wszyscy pracownicy są zobowiązani do corocznego ukończenia szkolenia z zakresu etyki, co wzmacnia świadomość i zrozumienie zasad Kodeksu. W ciągu roku odbywają się także inne wydarzenia i działania komunikacyjne promujące jego treść i wspierające skuteczne wdrażanie.

Polityka dotycząca poszanowania praw człowieka

Opis głównych założeń polityki, w tym jej celów ogólnych	Polityka wyraża zobowiązanie Grupy do poszanowania i przestrzegania podstawowych praw człowieka w ramach działalności operacyjnej i w całym łańcuchu wartości. Jej głównym celem jest zapewnienie uczciwego i etycznego traktowania pracowników, przeciwdziałanie dyskryminacji i molestowaniu, promowanie bezpiecznych warunków pracy oraz przestrzeganie praw pracowniczych zgodnie z międzynarodowymi standardami. Dokument ten potwierdza również stanowisko Grupy sprzeciwiające się współczesnemu niewolnictwu, pracy dzieci oraz pracy przymusowej.
Opis istotnych wpływów, ryzyk i szans, których dotyczy polityka	Polityka odnosi się do istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z zasobami pracowniczymi, w tym sprawiedliwego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji oraz zapewnienia bezpiecznych warunków pracy. Uwzględnia ryzyka naruszenia praw pracowniczych, występowania przypadków molestowania w miejscu pracy czy niewystarczających standardów BHP, dzięki czemu zapewnia zgodność z odpowiednimi normami prawnymi i etycznymi. Jednocześnie wskazuje na szanse poprawy dobrostanu pracowników, wzmocnienia kultury organizacyjnej oraz zaangażowania poprzez tworzenie środowiska pracy opartego na odpowiedzialności i włączeniu.
Opis procesu monitorowania	Grupa monitoruje przestrzeganie polityki poprzez wewnętrzne przeglądy, mechanizmy gromadzenia informacji zwrotnych od pracowników oraz oceny ryzyka. Pracownicy uczestniczą w regularnych szkoleniach zwiększających świadomość i zrozumienie zasad ochrony praw człowieka. Wszelkie nieprawidłowości można zgłaszać za pomocą ustalonych kanałów, w tym poufnego mechanizmu zgłaszania nieprawidłowości. Polityka podlega okresowym przeglądom w celu oceny jej skuteczności, a wykryte niezgodności są rozwiązywane w ramach szerszego systemu ładu korporacyjnego i zgodności.
Opis zakresu polityki	Polityka obowiązuje we wszystkich obszarach działalności Grupy i obejmuje pracowników, miejsca pracy oraz działania biznesowe. Określa oczekiwania dotyczące przestrzegania praw człowieka w praktykach zatrudnienia, warunkach pracy oraz relacjach z interesariuszami. Wyznacza ramy działania w zakresie sprawiedliwego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i zapewnienia bezpieczeństwa pracy, zgodnie z obowiązującym prawem oraz międzynarodowymi standardami dotyczącymi praw człowieka.
Podmiot odpowiedzialny za wdrożenie polityki	Rada Dyrektorów.
Odniesienie do odpowiednich standardów zewnętrznych	Polityka jest zgodna z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka oraz innymi odpowiednimi ramami prawnymi.
Uwzględnienie interesariuszy	Chociaż nie przeprowadzono formalnych konsultacji z interesariuszami, polityka odzwierciedla powszechnie przyjęte oczekiwania w zakresie poszanowania praw człowieka w działalności Grupy.
Sposób udostępnienia polityki	Główne założenia polityki zawarte są w Kodeksie etyki. Pełny dokument polityki dostępny jest publicznie na stronie internetowej Grupy, co zapewnia dostępność zarówno dla pracowników, jak i interesariuszy oraz innych zainteresowanych stron.

Polityka różnorodności

Opis głównych założeń polityki, w tym jej celów ogólnych	Polityka określa zobowiązanie Grupy do tworzenia włączającego i sprawiedliwego środowiska pracy, w którym wszyscy pracownicy są szanowani i traktowani z godnością. Dokument wspiera równość szans w procesach rekrutacji, rozwoju zawodowego i kulturze organizacyjnej, a jednocześnie przeciwdziała dyskryminacji ze względu na płeć, pochodzenie etniczne, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną lub inne cechy chronione. Polityka wspiera różnorodność w miejscu pracy poprzez zapewnienie sprawiedliwego traktowania i promowanie kultury włączenia i przynależności.
Opis istotnych wpływów, ryzyk i szans, których dotyczy polityka	Polityka dotyczy wpływów związanych z zasobami pracowniczymi, w tym reprezentacji, integracji w miejscu pracy i rozwoju kariery. Przeciwdziała ryzyku dyskryminacji, uprzedzeń w podejmowaniu decyzji oraz barierom ograniczającym równe szanse. Jednocześnie tworzy szanse na zwiększenie zaangażowania pracowników, pozyskanie różnorodnych talentów oraz wzmocnienie innowacyjności i współpracy w ramach Grupy.
Opis procesu monitorowania	Grupa monitoruje wdrażanie polityki poprzez regularne oceny struktury zatrudnienia, informacje zwrotne od pracowników oraz badania dotyczące włączenia. Dane dotyczące różnorodności są okresowo poddawane przeglądowi w celu oceny postępów w zakresie reprezentacji i rozwoju zawodowego. Pracownicy uczestniczą w szkoleniach dotyczących zasad różnorodności i integracji. Wszelkie uwagi lub nieprawidłowości można zgłaszać za pośrednictwem ustalonych kanałów, w tym poufnego systemu zgłaszania nieprawidłowości.
Opis zakresu polityki	Polityka obowiązuje we wszystkich aspektach praktyk zatrudnienia w Grupie i obejmuje rekrutację, awanse, zachowania w miejscu pracy oraz rozwój przywództwa. Określa oczekiwania związane z utrzymywaniem integracyjnego środowiska pracy i odnosi się do wszystkich pracowników oraz jednostek biznesowych Grupy. Dokument koncentruje się na wewnętrznej strukturze zatrudnienia i nie dotyczy interesariuszy zewnętrznych ani szerszego łańcucha wartości.
Podmiot odpowiedzialny za wdrożenie polityki	Komitet Etyki Grupy.
Odniesienie do odpowiednich standardów zewnętrznych	Polityka nie odnosi się bezpośrednio do żadnych konkretnych zewnętrznych standardów.
Uwzględnienie interesariuszy	Polityka została opracowana bez formalnego procesu konsultacji z interesariuszami, ale odzwierciedla powszechnie uznawane dobre praktyki oraz wymogi prawne. Uwzględnia również uznane ramy w zakresie różnorodności i włączenia oraz czerpie z doświadczeń zdobytych w ramach bieżącego dialogu z pracownikami i ocen zasobów pracowniczych.
Sposób udostępnienia polityki	Polityka jest publicznie dostępna na stronie internetowej Grupy oraz przekazywana pracownikom za pośrednictwem komunikatów i programów szkoleniowych. Pracownicy otrzymują regularne aktualizacje dotyczące inicjatyw związanych z różnorodnością, a polityka jest uwzględniona w procesach rekrutacyjnych, zarządzaniu wynikami oraz rozwoju kadry kierowniczej, co zapewnia jej skuteczne wdrażanie. Kluczowe założenia polityki są również zawarte w Kodeksie etyki.

Polityka dotycząca
zdrowia i
bezpieczeństwa

Opis głównych założeń polityki, w tym jej celów ogólnych	Polityka wyraża zobowiązanie Grupy do zapewnienia bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy dla wszystkich pracowników. Określa zasady zapobiegania ryzyku, procedury bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz działania na rzecz dobrostanu pracowników. Celem dokumentu jest ograniczenie zagrożeń zawodowych, zapewnienie zgodności z przepisami bezpieczeństwa oraz budowanie kultury, w której zdrowie i bezpieczeństwo są traktowane priorytetowo w codziennej działalności.
Opis istotnych wpływów, ryzyk i szans, których dotyczy polityka	Polityka odnosi się do ryzyk związanych z zatrudnieniem, takich jak wypadki przy pracy, choroby zawodowe i nieprzestrzeganie przepisów BHP. Jej celem jest ograniczenie potencjalnych konsekwencji prawnych i ryzyka utraty reputacji oraz stworzenie szans na poprawę dobrostanu pracowników, zmniejszenie absencji i zwiększenie efektywności dzięki bezpiecznemu i wspierającemu środowisku pracy.
Opis procesu monitorowania	Grupa monitoruje zgodność z polityką poprzez regularne kontrole stanowisk pracy, oceny ryzyka oraz ustalone mechanizmy zgłaszania nieprawidłowości. Pracownicy uczestniczą w szkoleniach dotyczących procedur BHP, a incydenty są rejestrowane i analizowane w celu identyfikacji obszarów wymagających poprawy. Działa również poufny system zgłaszania nieprawidłowości, umożliwiający pracownikom zgłaszanie zagrożeń dla bezpieczeństwa, które są następnie badane i rozwiązywane w ramach szerszego systemu zarządzania ryzykiem Grupy.
Opis zakresu polityki	Polityka obowiązuje we wszystkich działaniach i jednostkach Grupy oraz obejmuje pracowników, kontrahentów i inne osoby wykonujące pracę na miejscu. Dokument określa obowiązki dotyczące utrzymania bezpieczeństwa pracy na wszystkich szczeblach organizacji. Choć skupia się przede wszystkim na działaniach wewnętrznych, w stosownych przypadkach obejmuje również zewnętrznych dostawców usług.
Podmiot odpowiedzialny za wdrożenie polityki	Rada Dyrektorów.
Odniesienie do odpowiednich standardów zewnętrznych	Polityka jest zgodna z normą ISO 45001 w zakresie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, będącą międzynarodowym standardem określającym wymagania dotyczące systemów zarządzania BHP.
Uwzględnienie interesariuszy	Polityka została opracowana bez formalnych konsultacji z interesariuszami, lecz jest zgodna z wymogami prawnymi, najlepszymi praktykami branżowymi oraz wewnętrznymi systemami zarządzania ryzykiem. Uwzględnia również informacje zwrotne od pracowników i wyniki ocen bezpieczeństwa w miejscu pracy, co zapewnia jej aktualność i skuteczność.
Sposób udostępnienia polityki	Polityka jest przekazywana wewnętrznie za pośrednictwem programów szkoleniowych, odpraw dotyczących BHP i ogólnogrupowych komunikatów. Pracownicy otrzymują regularne informacje o procedurach bezpieczeństwa, a dokument jest częścią procesów wdrażania nowych pracowników oraz wytycznych operacyjnych, co zapewnia jego jednolite stosowanie w całej Grupie.

c. Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów

Grupa uwzględnia perspektywę pracowników w ramach ogólnych inicjatyw z zakresu zaangażowania, takich jak ankiety i mechanizmy przekazywania informacji zwrotnych, które wspierają podejmowanie decyzji dotyczących polityki zatrudnienia i dobrostanu pracowników. Grupa nie wdrożyła jednak formalnego procesu integrującego te opinie w zarządzaniu rzeczywistymi i potencjalnymi wpływami związanymi z zasobami pracowniczymi. Kwestie dotyczące pracowników są monitorowane w ramach szerszych struktur HR oraz operacyjnych.

Grupa prowadzi dialog z pracownikami zarówno bezpośrednio, jak i poprzez formalne fora pracownicze i przedstawicieli klienta. W 2024 r. zarówno funkcjonujące we wszystkich krajach fora pracowników, jak i fora przedstawicieli klienta na wszystkich rynkach pożyczek domowych umożliwiły otwartą wymianę informacji na temat istotnych zagadnień dotyczących zasobów pracowniczych. Dodatkowo we wszystkich jednostkach przeprowadzono ankiety w celu zebrania informacji zwrotnych, które spotkały się z bardzo pozytywnym odzewem. Wyniki tych badań zostały przeanalizowane przez Dział HR, Zarząd Wykonawczy oraz Radę Dyrektorów, co dostarczyło cennych informacji na potrzeby strategii oraz procesu decyzyjnego. Powyższe mechanizmy współpracy umożliwiają regularne pozyskiwanie i uwzględnianie opinii pracowników w sposób uporządkowany i włączający.

Grupa nie wdrożyła odrębnego procesu umożliwiającego lepsze poznanie perspektyw pracowników szczególnie narażonych na negatywne wpływy lub marginalizowanych. Aktualnie nie planuje się wprowadzenia takiego procesu. Grupa pozostaje jednak zaangażowana w stosowanie ogólnych zasad dotyczących różnorodności, równości i włączenia, co ma na celu zapewnienie równego traktowania i równych szans wszystkim zatrudnionym osobom.

d. Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze

Grupa deklaruje pełne zaangażowanie w identyfikowanie, rozwiązywanie i naprawianie wszelkich istotnych negatywnych wpływów dotyczących jej zasobów pracowniczych, które mogą dotyczyć warunków pracy – w tym bezpieczeństwa zatrudnienia, wynagrodzeń, czasu pracy, dialogu społecznego, wolności zrzeszania się, rokowań zbiorowych, równowagi między pracą a życiem prywatnym oraz zdrowia i bezpieczeństwa. W tym celu stosowane są ustalone mechanizmy HR, procedury składania skarg oraz niezależny system sygnalizowania nieprawidłowości, który umożliwiał pracownikom poufne zgłaszanie problemów bez obawy przed działaniami odwetowymi.

W sytuacjach gdy Grupa stwierdzi, że sama spowodowała lub przyczyniła się do powstania istotnego negatywnego wpływu, podejmowana jest ocena stosownego środka naprawczego poprzez wewnętrzne dochodzenie, bezpośredni kontakt z poszkodowanymi pracownikami oraz działania naprawcze, takie jak zmiany w politykach, usprawnienia procesów lub ukierunkowane interwencje. Skuteczność wdrożonych działań weryfikowana jest poprzez dalsze konsultacje, opinie wyrażane na forach pracowniczych oraz monitorowanie kluczowych wskaźników dotyczących siły roboczej, co pozwala upewnić się, że zgłoszone kwestie zostały odpowiednio rozwiązane.

Grupa dąży do utrzymania przejrzystego i wspierającego środowiska pracy, w którym każdy pracownik ma możliwość swobodnego zgłaszania uwag, problemów czy potrzeb. Podkreśla się wagę zapewnienia pracownikom czytelnych i dostępnych kanałów komunikacji z Grupą w sprawach dotyczących ich dobrostanu, warunków pracy oraz praw. W tym celu wdrożono solidne mechanizmy gwarantujące, że wszystkie zgłoszenia pracowników będą rozpatrywane terminowo i sprawiedliwie. Kanały zgłaszania uwag:

- **Niezależny mechanizm zgłaszania nieprawidłowości:** Grupa zapewnia niezależny, poufny mechanizm zgłaszania nieprawidłowości, dostępny dla wszystkich pracowników. Mechanizm ten umożliwia zgłaszanie wszelkich obaw dotyczących niewłaściwego postępowania, nieetycznych zachowań lub innych kwestii mogących wpływać na dobrostan pracowników, w tym potencjalnych naruszeń polityk Grupy lub wymogów prawnych.
- **Dostępność i poufność:** mechanizm zgłaszania obsługiwany jest przez niezależnych zewnętrznych dostawców, co zapewnia poufność i bezstronność. Pracownicy mogą zgłaszać uwagi anonimowo, bez obawy przed odwetem, mając pewność, że każde zgłoszenie zostanie dokładnie przeanalizowane i odpowiednio rozpatrzone.
- **Regularna komunikacja:** Grupa regularnie przypomina pracownikom o dostępności tego mechanizmu, dbając o to, by wiedzieli, jak z niego korzystać oraz jakie sprawy można w ten sposób zgłaszać. Informacje o mechanizmie zgłaszania nieprawidłowości są przekazywane podczas onboardingu, w wiadomościach e-mail kierowanych do całej organizacji oraz publikowane w intranecie.
- **Wewnętrzne mechanizmy zgłaszania:** oprócz niezależnego mechanizmu zgłaszania nieprawidłowości Grupa umożliwiała zgłaszanie uwag bezpośrednio kierownictwu lub Działowi HR. Obejmuje to:

– **zgłaszania do Działu HR:** Pracownicy mogą kontaktować się z działem HR za pośrednictwem e-maila, telefonicznie lub osobiście, aby zgłaszać uwagi dotyczące warunków pracy, świadczeń, rozwoju kariery czy innych kwestii zawodowych.

- **Bezpośredni kontakt z przełożonym:** zachęcamy do otwartej komunikacji pomiędzy pracownikami a ich bezpośrednimi przełożonymi. Uwagi mogą być zgłaszane podczas regularnych spotkań, rozmów rozwojowych lub doraźnie, co pozwala na szybkie reagowanie na zgłoszone problemy. Te kanały wewnętrzne nadzorowane są przez odpowiednie działy, zgodnie z ustalonymi procedurami zapewniającymi terminowe i skuteczne rozpatrywanie zgłoszeń.
- **Ankiety informacji zwrotnych i fora pracownicze:** Grupa regularnie prowadzi ankiety zaangażowania, w których zbierane są informacje zwrotne dotyczące różnych aspektów środowiska pracy, w tym dobrostanu, satysfakcji zawodowej oraz obszarów wymagających poprawy. Pracownicy mogą zgłaszać uwagi lub proponować ulepszenia, a wyniki tych ankiet analizowane są przez Zarząd Wykonawczy i uwzględniane w działaniach operacyjnych. Dodatkowo organizowane są cykliczne fora pracownicze i spotkania otwarte, podczas których można bezpośrednio zadawać pytania i dzielić się uwagami z kierownictwem Grupy.

Mechanizmy te zapewniają wszystkim pracownikom dostęp do odpowiednich kanałów zgłaszania zastrzeżeń lub skarg związanych ze środowiskiem pracy, dobrostanem lub innymi kwestiami dotyczącymi zatrudnienia. Pracownicy mogą korzystać zarówno z wewnętrznych systemów zgłaszania, jak i z niezależnego mechanizmu zgłaszania nieprawidłowości – oba te rozwiązania zapewniają poufne i sprawiedliwe rozpatrywanie zgłoszeń, bez ryzyka działań odwetowych.

Grupa wdrożyła kompleksowy system rejestrowania i monitorowania zgłoszeń przekazywanych za pośrednictwem kanału zgłaszania skarg i kanału zgłaszania nieprawidłowości. Za nadzór nad tym procesem odpowiada Dział prawny Grupy, który dba o zachowanie poufności oraz zgodności z wewnętrznymi politykami. W celu utrzymania przejrzystości i odpowiedzialności wszystkie kwestie zgłoszone w ramach kanału zgłaszania nieprawidłowości są regularnie analizowane przez Komitet Etyki Grupy, który przekazuje bieżące informacje Komitetowi Audytu i Ryzyka.

- **Komitet Etyki Grupy:** komitet odgrywa kluczową rolę w analizowaniu zgłoszeń oraz innych kwestii zgłaszanych przez pracowników. Do jego zadań należy ocena charakteru zgłoszonych spraw, zapewnienie właściwego przebiegu postępowania wyjaśniających oraz rekomendowanie odpowiednich działań naprawczych, gdy jest to konieczne.
- **Nadzór ze strony Działu prawnego Grupy:** w celu zapewnienia poufności oraz rzetelnego przebiegu procesu Dział prawny Grupy prowadzi nadzór nad rejestracją i obsługą wszystkich zgłoszeń. Dział ten zapewnia zgodność postępowania z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi, przy jednoczesnej ochronie tożsamości osób zgłaszających oraz innych zaangażowanych stron.
- **Regularne sprawozdania:** informacje o zgłoszonych sprawach i sposobie ich rozwiązania są regularnie przekazywane Komitetowi Audytu i Ryzyka, co pozwala Zarządowi Wykonawczemu i Radzie Dyrektorów na bieżące monitorowanie istotnych kwestii i ryzyk. Jednocześnie zapewnia to zgodność działań z ramami zarządzania ryzykiem przyjętymi w Grupie.

Grupa zapewnia bezpieczne, przejrzyste i etyczne środowisko pracy, w którym wszyscy pracownicy oraz przedstawiciele klienta mogą zgłaszać zastrzeżenia bez obawy przed działaniami odwetowymi. Polityka zgłaszania nieprawidłowości zawiera jasne zasady dotyczące sposobu, w jaki pracownicy, pracownicy kontraktowi oraz przedstawiciele pracowników mogą zgłaszać przypadki niewłaściwego postępowania, nieetycznych zachowań, naruszeń prawa lub innych problemów związanych z miejscem pracy.

Polityka wprost zakazuje wszelkich form odwetu wobec osób, które zgłaszają zastrzeżenia w dobrej wierze za pośrednictwem przewidzianych kanałów.

Polityka zgłaszania nieprawidłowości dotyczy wszystkich osób zatrudnionych w Grupie, w tym pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, kontrahentów oraz samozatrudnionych przedstawicieli klienta. Polityka ta stanowi element ram zarządzania ryzykiem związanym z personelem, zapewniając pracownikom poufny i bezpieczny kanał do zgłaszania przypadków niewłaściwego postępowania, działań nieetycznych lub naruszeń polityk wewnętrznych. Gwarantuje ona, że każda osoba zgłaszająca zastrzeżenie za pośrednictwem wyznaczonych kanałów, w tym niezależnego mechanizmu zgłaszania nieprawidłowości, będzie chroniona przed wszelkimi działaniami odwetowymi. Grupa zapewnia dostęp do niezależnych, zewnętrznych mechanizmów umożliwiających poufne, a w razie potrzeby anonimowe, zgłaszanie zastrzeżeń. Zewnętrzny charakter tego rozwiązania zwiększa poczucie bezpieczeństwa osób zgłaszających problem. W celu dodatkowej ochrony tożsamości sygnalistów mechanizm zgłaszania nieprawidłowości zapewnia ścisłą poufność – żadne dane umożliwiające identyfikację nie są ujawniane bez zgody osoby zgłaszającej, z wyjątkiem przypadków wymaganych prawem. Grupa traktuje wszelkie przypadki działań odwetowych z najwyższą powagą – każde takie zgłoszenie jest niezwłocznie badane, a wobec osób dopuszczających się takich działań stosowane są odpowiednie środki dyscyplinarne.

e. Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi oraz skuteczność tych działań

Grupa zarządza istotnymi wpływami dotyczącymi własnych zasobów pracowniczych za pomocą ugruntowanych polityk kadrowych, inicjatyw zaangażowania pracowników oraz ram ładu korporacyjnego. W celu zapobiegania istotnym negatywnych wpływom lub ograniczania tych wpływów regularnie przeprowadzane są ankiety wśród pracowników, funkcjonują formalne fora pracownicze i przedstawiciele klientów, a także dostępne są mechanizmy zgłaszania nieprawidłowości i skarg, co umożliwia proaktywne identyfikowanie i rozwiązywanie problemów w miejscu pracy. W przypadku wystąpienia rzeczywistego istotnego negatywnego wpływu Grupa podejmuje odpowiednie działania poprzez wewnętrzne dochodzenia, bezpośredni kontakt z pracownikami oraz działania naprawcze, zapewniając sprawiedliwe rozwiązanie i zgodność z obowiązującymi politykami. Działania te mogą obejmować aktualizację polityk, programy szkoleniowe lub w stosownych przypadkach zmiany warunków pracy.

Ponadto Grupa wdraża inicjatywy ukierunkowane na osiąganie pozytywnych wpływów, takie jak programy rozwoju kariery, wsparcie w zakresie dobrostanu pracowników oraz elastyczne formy pracy, co przekłada się na większe zaangażowanie i utrzymanie pracowników. Skuteczność tych działań i inicjatyw jest monitorowana poprzez informacje zwrotne od pracowników, wyniki ankiet, wskaźniki rotacji oraz wskaźniki dobrostanu, co umożliwia bieżącą ocenę i doskonalenie praktyk zarządzania zasobami ludzkimi.

Grupa identyfikuje działania niezbędne w odpowiedzi na rzeczywiste lub potencjalne negatywne wpływy na własne zasoby pracownicze poprzez wcześniej opisane mechanizmy – mianowicie regularne ankiety wśród pracowników, fora zaangażowania, mechanizm zgłaszania skarg oraz kanały sygnalizowania nieprawidłowości. Zgłoszone kwestie są oceniane przez Dział HR oraz kierownictwo, a odpowiednie działania są podejmowane na podstawie polityk wewnętrznych, wymogów regulacyjnych oraz informacji zwrotnych od pracowników. Skuteczność tych działań jest monitorowana w ramach ciągłego zaangażowania pracowników oraz przeglądów prowadzonych przez Dział HR.

Grupa zarządza istotnymi wpływami, ryzykami i szansami związanymi z własnymi zasobami pracowniczymi w ramach bieżącej działalności, obejmującej struktury ładu korporacyjnego, zaangażowanie pracowników oraz polityki HR. Kwestie związane z pracownikami – takie jak dobrostan, sprawiedliwe traktowanie i bezpieczeństwo w miejscu pracy – są zintegrowane ze standardowymi praktykami zarządzczymi i są realizowane w oparciu o istniejące procesy HR, programy szkoleniowe oraz wewnętrzne mechanizmy zgłaszania.

Nie przydzielono odrębnych planów działania ani dodatkowych zasobów poza bieżącymi operacjami biznesowymi.

Grupa upewnia się, że jej praktyki nie powodują ani nie przyczyniają się do istotnych negatywnych skutków dla pracowników, poprzez regularne badania opinii pracowników, fora dialogu społecznego oraz inne formy kontaktu, które dostarczają informacji na temat

dobrostanu pracowników i warunków pracy. Zgłaszane przez pracowników obawy są zarządzane za pośrednictwem ustalonych zasad HR, mechanizmów składania skarg i kanałów zgłaszania nieprawidłowości w celu proaktywnego rozwiązywania potencjalnych problemów.

Zarządzanie istotnymi kwestiami dotyczącymi pracowników jest realizowane w ramach bieżących obowiązków działu HR, jako element standardowego procesu budżetowania. Nie przewidziano odrębnych zasobów poza tymi, które są już dostępne w ramach codziennych działań HR. Kwestie związane z pracownikami – w tym dobrostan pracowników, polityki kadrowe oraz zgodność z przepisami – są zintegrowane z bieżącą

146 International Personal Finance plc

Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami

Grupa nie określiła żadnych szczegółowych celów czasowych ani celów zorientowanych na rezultaty w zakresie ograniczania negatywnych wpływów, zwiększania pozytywnych wpływów ani zarządzania istotnymi ryzykami i szansami w odniesieniu do własnych zasobów pracowniczych – poza celami dotyczącymi rotacji pracowników, które zostały przedstawione powyżej na s. 25. Obecnie nie ma również planów wprowadzenia takich celów. Grupa monitoruje skuteczność swoich polityk i działań za pośrednictwem regularnych procesów ładu korporacyjnego i nadzoru. Obejmuje to okresowe przeglądy zasobów kadrowych, mechanizmy gromadzenia informacji zwrotnych od pracowników oraz zgłaszanie kwestii do Działu HR w celu analizy trendów dotyczących zaangażowania, dobrostanu oraz zgodności z politykami zatrudnienia. Choć nie zdefiniowano formalnie poziomu ambicji, oceny jakościowe i zgłoszenia wewnętrzne wspierają ciągle doskonalenie kwestii związanych z zasobami pracowniczymi.

Kraj

Za ustalanie celów dotyczących zasobów pracowniczych – jeśli zajdzie taka potrzeba – odpowiada dyrektor ds. HR, który określa je w porozumieniu z dyrektorem generalnym oraz Radą Dyrektorów. W takim przypadku proces ten obejmuje analizę danych kadrowych, wniosków dotyczących zaangażowania pracowników oraz zgodność celów z priorytetami biznesowymi. Chociaż poza wskazanymi powyżej celami nie określono żadnych dodatkowych, ewentualne przyszłe cele zostaną opracowane w konsultacji z odpowiednimi interesariuszami i będą monitorowane w ramach istniejących struktur nadzoru kadrowego.

Oświadczenie metodyczne dotyczące ujawnień S1-6 do S1-17

Niniejsze oświadczenie metodyczne przedstawia podejście zastosowane przy opracowywaniu i zgłaszaniu danych dotyczących zasobów pracowniczych na potrzeby ujawnień S1-6 do S1-17. Ma ono na celu zapewnienie spójności, dokładności i zgodności z obowiązującymi standardami sprawozdawczości we wszystkich jednostkach wchodzących w skład Grupy. Stosowane metodyki określają jasne ramy klasyfikacji pracowników, typów umów, wymiaru czasu pracy oraz płci, wspierając kompleksową analizę zasobów pracowniczych.

Zakres i objęcie:

Dane przedstawione w ujawnieniach S1-6 do S1-17 obejmują wszystkie podmioty wchodzące w skład Grupy.

- Dane dotyczące pracowników są gromadzone na koniec okresu sprawozdawczego, z dodatkowym odniesieniem do średniej liczby pracowników w danym okresie, celem analizy porównawczej.

- Dane są zgłaszane w formie liczby osób, a nie w przeliczeniu na pełne etaty (FTE).
- Źródłem danych dotyczących zatrudnienia są wewnętrzne systemy HR, bazy danych płacowych oraz dokumentacja kadrowa.

Zastosowana metodologia:

działalnością HR i realizowane w ramach istniejących struktur i budżetów.

3. Klasyfikacja czasu pracy

- Pracownicy są klasyfikowani jako zatrudnieni w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin na podstawie:
 - warunków umowy,
 - rzeczywistego czasu pracy.

4. Klasyfikacja według płci

- Opiera się na rejestrach Działu HR Grupy, które mogą obejmować:
 - dane samodzielnie zgłoszone przez pracowników (jeśli są dostępne),
 - w stosownych przypadkach – lokalne klasyfikacje pracownicze.

Stosując powyższe metodyki, Grupa dąży do zapewnienia dokładnego rejestrowania danych kadrowych oraz spójnego ich stosowania we wszystkich jednostkach objętych sprawozdawczością. Takie ustrukturyzowane podejście zwiększa przejrzystość, porównywalność i wiarygodność, dostarczając wartościowych informacji na temat struktury zatrudnienia i praktyk kadrowych Grupy.

(liczba osób)

f. Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-6 – Charakterystyka pracowników jednostki

Tabela 1 – Informacje o pracownikach według rodzaju umowy, z podziałem na płeć

	Liczba pracowników
Płeć	(liczba osób)
Mężczyźni	2 946
Kobiety	5 405
Inne	0
Niepodano	0
Wszyscy pracownicy	8 351

Dane zawarte w tej tabeli obejmują wszystkie podmioty wchodzące w skład Grupy i dotyczą pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas nieokreślony oraz określony, a także pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy. Zestawienie uwzględnia również przedstawicieli klienta działających na Węgrzech i w Rumunii, którzy są zatrudnieni w ramach struktury pracowniczej Grupy. W okresie sprawozdawczym nie odnotowano istotnych zmian w łącznej liczbie pracowników.

Tabela 3 – Informacje o pracownikach według rodzaju umowy, z podziałem na płeć*

	2024			
	Kobiety	Mężczyźni	Inna(*) Nie podano	łącznie
Liczba pracowników (liczba osób)	5 405	2 946		8 351
Liczba pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony (liczba osób)	5 287	2 918		8 205
Liczba pracowników tymczasowych (liczba osób)	106	23		129
Liczba pracowników bez gwarantowanej liczby godzin (liczba osób)	12	5		17

* Płeć zgodnie z deklaracją pracowników.

1. Klasyfikacja liczby pracowników

- Pracownicy zatrudnieni na stałe są ujmowani na podstawie statusu ich umowy w dniu kończącym okres sprawozdawczy.
- Pracownicy tymczasowi obejmują osoby zatrudnione na podstawie umów na czas określony oraz pracowników zatrudnionych za pośrednictwem agencji pracy.

2. Klasyfikacja rodzaju umowy

- Umowy stałe oznaczają umowy o pracę na czas nieokreślony.

Charakterystycznym elementem składu zasobów pracowniczych Grupy jest fakt, że około 3 000 pracowników to przedstawiciele klienta w Rumunii i na Węgrzech. Bardzo wysoki odsetek tych stanowisk zajmują kobiety, co wpływa na ogólnie wyższy udział kobiet w strukturze zatrudnienia Grupy. Tendencja ta odzwierciedla lokalną specyfikę rynku pracy oraz charakter tych stanowisk zorientowanych na bezpośredni kontakt z klientem na tych rynkach. Dane te różnią się od tych przedstawionych w nocie 9 do sprawozdania finansowego załączonego do niniejszego sprawozdania, ponieważ dane dotyczące pracowników powyżej odnoszą się do stanu na dzień 31 grudnia 2024 r., podczas gdy dane w sprawozdaniu finansowym przedstawiają średnioroczną liczbę etatów (FTE).

Tabela 2 – Liczba pracowników w krajach, w których jednostka posiada co najmniej 50 pracowników stanowiących co najmniej 10% całkowitej liczby pracowników

	Liczba pracowników
Czechy	302
Estonia	120
Węgry	2 150
Meksyk	2 569
Polska	1 040
Rumunia	1 960
Zjednoczone Królestwo	126

Dane zawarte w tej tabeli obejmują wszystkie podmioty wchodzące w skład Grupy w krajach, w których jednostka prowadzi działalność i zatrudnia co najmniej 50 pracowników, stanowiących co najmniej 10% ogólnej liczby pracowników.

Uwzględniono zarówno osoby zatrudnione na podstawie umów na czas nieokreślony, jak i określony, a także pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy. Zestawienie obejmuje również przedstawicieli klienta działających na Węgrzech i w Rumunii, którzy są częścią struktury zatrudnienia Grupy. Obecność znacznej liczby przedstawicieli klienta w tych krajach przyczynia się do ich relatywnie wyższej liczby pracowników, co stanowi istotny kontekst dla rozmieszczenia zasobów pracowniczych w Grupie. Największą liczbę pracowników Grupa zatrudnia w Meksyku, co odzwierciedla skalę działalności na tym rynku.

Większość pracowników Grupy jest zatrudniona na podstawie umów na czas nieokreślony. Zatrudnienie tymczasowe stanowi niewielki odsetek ogólnej liczby pracowników, ponieważ nasz model operacyjny opiera się przede wszystkim na długoterminowych relacjach zatrudnienia, które zapewniają stabilność i ciągłość działania. Na potrzeby niniejszego oświadczenia na podstawie CSRD przyjęto definicję „pracowników tymczasowych” jako osób spełniających co najmniej jedno z poniższych kryteriów:

- 1) nie zawarli umowy o pracę na czas nieokreślony z Grupą;
- 2) zawarli umowę na czas określony (np. umowę

o pracę na czas określony).

Oświadczenie na podstawie CSRD dotyczące spółki International Personal Finance plc za rok zakończony 31 grudnia 2024 r. – *ciąg dalszy*

Przyjęta definicja zapewnia, że nasze raportowanie jest zgodne z wymogami ESRS S1-6, a jednocześnie odzwierciedla struktury zatrudnienia stosowane w poszczególnych krajach, w których prowadzimy działalność.

W 2024 roku łączna liczba pracowników, którzy opuścili Grupę, wyniosła 2 562 osoby, a wskaźnik rotacji pracowników w okresie sprawozdawczym wyniósł 29,2%.

g. Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-7 – Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki

Łączna liczba osób niebędących pracownikami w ramach własnej siły roboczej

Miernik	Jednostka	Łącznie
Łączna liczba osób niebędących pracownikami w ramach własnej siły roboczej	Liczba osób	12 139

Klasyfikacja osób niebędących pracownikami:

- **Czechy:** przedstawiciele klienta są klasyfikowani jako osoby samozatrudnione.
- **Polska:** przedstawiciele klienta świadczą usługi jako zleceniobiorcy (umowy cywilnoprawne).
- **Meksyk:** przedstawiciele klienta działają jako agenci prowizyjni.

Powyższa klasyfikacja jest zgodna z lokalnymi ramami prawnymi i kontraktowymi, zapewniając zgodność z przepisami prawa pracy w poszczególnych krajach, a także odzwierciedla zróżnicowany charakter zaangażowania siły roboczej w różnych krajach.

h. Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-8 – Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego

0% pracowników Grupy objętych jest układami zbiorowymi pracy na poziomie globalnym.

W Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG) Grupa nie posiada zawartych układów zbiorowych pracy. Poza EOG również 0% pracowników objętych jest układami zbiorowymi.

Kraj	Odsetek pracowników objętych reprezentacją pracowniczą w każdym kraju EOG
Czechy	0%
Estonia	0%
Węgry	0%
Meksyk	0%
Polska	0%
Rumunia	0%

Grupa nie zawarła żadnych porozumień dotyczących reprezentacji pracowników w ramach europejskiej rady zakładowej, rady zakładowej spółki europejskiej ani rady zakładowej spółdzielni europejskiej.

i. Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-9 – Mierniki różnorodności

Różnorodność płci na poziomie kadry kierowniczej najwyższego szczebla

Przy przygotowywaniu ujawnienia dotyczącego struktury płciowej na poziomie kadry kierowniczej najwyższego szczebla zastosowaliśmy definicję kadry kierowniczej najwyższego szczebla jako jednego i dwóch poziomów poniżej poziomu organów administracyjnych i nadzorczych. Struktura płciowa w tej grupie przedstawia się następująco:

Miernik	Jednostka	Łącznie
Liczba i odsetek osób na poziomie kadry kierowniczej najwyższego szczebla według płci	Liczba osób (%)	88 (100%)
Kobiety	Liczba osób (%)	29 (33%)
Mężczyźni	Liczba osób (%)	59 (67%)
Inna tożsamość płciowa	Liczba osób (%)	0 (0%)
Nie podano	Liczba osób (%)	0 (0%)

Struktura wiekowa pracowników

Nasza kadra składa się z pracowników należących do różnych grup wiekowych. Rozkład jest następujący:

Miernik	Jednostka	Łącznie
Podział pracowników według grup wiekowych	Liczba osób (%)	8 351 (100%)
<30 lat	Liczba osób (%)	1 038 (12,4%)
30–50 lat	Liczba osób (%)	5 443 (65,2%)
> 50 lat	Liczba osób (%)	1 870 (22,4%)

k. Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-10 – Adekwatna płaca

Potwierdzamy, że żaden pracownik w Grupie nie otrzymuje wynagrodzenia poniżej poziomu godziwego wynagrodzenia. Jest to zgodne z naszym zobowiązaniem do prowadzenia uczciwej i odpowiedzialnej polityki zatrudnienia, zapewniającej bezpieczeństwo finansowe oraz dobrostan naszych pracowników.

l. Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-11 – Ochrona socjalna

We wszystkich krajach, w których prowadzimy działalność, pracownikom Grupy przysługują świadczenia z zakresu ochrony socjalnej, zgodnie z obowiązującym prawem krajowym. Obejmują one między innymi:

- **Świadczenia chorobowe:** wszyscy pracownicy w naszych krajach operacyjnych (Meksyk, Wielka Brytania, Czechy, Polska, Węgry, Rumunia, Australia, Łotwa, Litwa i Estonia) mają prawo do świadczeń dochodowych w czasie choroby, wypłacanych w ramach publicznych systemów ubezpieczenia zdrowotnego lub równoważnych programów.
- **Zasiłki dla bezrobotnych:** pracownicy objęci są we wszystkich krajach ustawowymi programami ubezpieczenia na wypadek bezrobocia, zapewniającymi wsparcie dochodowe w okresach utraty pracy.
- **Urlopy rodzicielskie:** wszystkie kraje oferują ustawowe urlopy rodzicielskie, zapewniające wsparcie dochodowe w okresach macierzyństwa lub rodzicielstwa.
- **Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i niepełnosprawności:** pracownicy są objęci ochroną w przypadku wypadków przy pracy oraz trwałej niezdolności do pracy, poprzez publiczne systemy ubezpieczeń lub równoważne programy.

- **Świadczenia emerytalne:** pracownicy są objęci państwowymi systemami emerytalnymi we wszystkich krajach, w których prowadzimy działalność

m. Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-12 – Osoby z niepełnosprawnościami

Miernik	Jednostka	Łącznie
Odsetek pracowników z niepełnosprawnościami	Liczba osób (%)	124 (1,5%)

Jesteśmy zaangażowani w tworzenie integracyjnego miejsca pracy, które wspiera różnorodność i równe szanse dla wszystkich pracowników, w tym osób z niepełnosprawnościami.

- W ramach sprawozdawczości zgodnej z wymogiem dotyczącym ujawniania informacji S1-12 podajemy odsetek pracowników z niepełnosprawnościami, z uwzględnieniem ograniczeń prawnych dotyczących zbierania danych w poszczególnych krajach.
- Zapewniamy zgodność z przepisami krajowymi oraz definicjami niepełnosprawności obowiązującymi w krajach, w których działamy, uznając, że definicje prawne mogą się różnić.
- W miarę możliwości monitorujemy i śledzimy reprezentację osób z niepełnosprawnościami w naszej kadrze, aby uwzględnić ten fakt odpowiednio w politykach i inicjatywach ukierunkowanych na zwiększanie dostępności, integracji i wsparcia w miejscu pracy.

n. Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-13 – Mierniki szkoleń i rozwoju umiejętności

Grupa nie gromadzi danych na temat średniej liczby godzin szkoleniowych na pracownika z podziałem na płeć.

Miernik	Jednostka	Łącznie
Pracownicy objęci regularną oceną wyników i rozwoju kariery według płci	%	52%
Kobiety	%	45,5%
Mężczyźni	%	63,9%
Inna tożsamość płciowa	%	0%

Niepodano	%	0%
-----------	---	----

o. Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-14 – Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy

Miernik	Jednostka	Łącznie
Odsetek pracowników własnych objętych systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy opartym na wymogach prawnych bądź uznanych normach lub wytycznych	%	100%

Wszystkie spółki Grupy z obszaru pożyczek z obsługą w domu (Polska, Czechy, Węgry, Rumunia, Meksyk) posiadają akredytację ISO 45001 – System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wszystkie spółki IPF Digital przestrzegają lokalnych wymogów prawnych dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa. We wszystkich lokalizacjach przeprowadzane są oceny systemów zarządzania BHP w celu monitorowania zgodności z protokołami Grupy dotyczącymi zdrowia i bezpieczeństwa.

Miernik	Jednostka	Łącznie
Liczba wypadków śmiertelnych spowodowanych urazami lub chorobami związanymi z pracą	Liczba ofiar śmiertelnych	0

Miernik	Jednostka	Łącznie
Wskaźnik wypadków przy pracy podlegających zgłoszeniu	Liczba urazów /przepracowane godziny	1,1
Liczba podlegających zgłaszaniu wypadków związanych z pracą	Liczba	302

Dane zostały obliczone zgodnie z przyjętym standardem branżowym.

Wskaźnik ogólnej liczby zdarzeń podlegających zgłaszaniu = Liczba incydentów × 200 000 / łączna liczba przepracowanych godzin przez pracowników/przedstawicieli klienta w ciągu roku

Miernik	Jednostka	Łącznie
Liczba podlegających zgłaszaniu przypadków chorób zawodowych wśród pracowników stanowiących własne zasoby pracownicze	Liczba	0

Z uwagi na charakter naszej działalności, obejmującej pracę biurową oraz wizyty domowe w celu świadczenia usług finansowych – bez narażenia na substancje niebezpieczne lub niebezpieczne warunki pracy – nie odnotowaliśmy żadnych przypadków chorób zawodowych podlegających zgłaszaniu w okresie sprawozdawczym.

Miernik	Jednostka	Łącznie
Liczba dni utraconych z powodu wypadków przy pracy i zgonów wśród pracowników stanowiących własne zasoby pracownicze	Dni	1 529

Miernik

Liczba zgonów w wyniku wypadków przy pracy lub chorób zawodowych wśród pracowników innych firm wykonujących pracę na terenie jednostki

p. Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-15 – Mierniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym

Poniżej przedstawiono mierniki dotyczące urlopów rodzinnych na rok 2024:

Miernik	Jednostka	Łącznie
Odsetek pracowników uprawnionych do skorzystania z urlopów związanych z życiem rodzinnym	%	98%

Miernik	Jednostka	Łącznie
Odsetek uprawnionych pracowników, którzy skorzystali z urlopu związanego z życiem rodzinnym – według płci	%	21%
Kobiety	%	26%
Mężczyźni	%	14%
Inna tożsamość płciowa	%	0%
Niepodano	%	0%

Powyższe dane potwierdzają nasze zaangażowanie w zapewnianie wsparcia pracownikom, którzy mają obowiązki rodzinne, poprzez dostępną i integracyjną politykę urlopową.

q. Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-16 – Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)

Miernik	Jednostka	Łącznie
Roczne całkowite wynagrodzenie najwyższej opłacanej osoby w jednostce	GBP	2 349 609
Mediana rocznego całkowitego wynagrodzenia	GBP	11 198
Wskaźnik rocznego całkowitego wynagrodzenia	Stosunek	209,82
Procentowa różnica w wynagrodzeniu ze względu na płeć	%	37,98%

r. Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-17 – Wpływ na prawa człowieka

Dyskryminacja i skargi

Metryka	Łącznie
Liczba zgłoszonych przypadków dyskryminacji i molestowania w 2024 r.	3

W 2024 roku Grupa otrzymała i rozpatrzyła trzy zgłoszenia przypadków dyskryminacji. Dążymy do promowania kultury integracji, szacunku i uczciwości oraz zapewniamy, że wszystkie zgłoszone incydenty są dokładnie badane i odpowiednio rozpatrywane.

Szczegóły zgłoszonych incydentów

1. Zgłoszenie dotyczące dyskryminacji ze względu na płeć:
 - Przedstawicielka klienta zgłosiła, że poczuła się dyskryminowana przez klienta, który złożył skargę na jej karmienie piersią podczas wizyty domowej. Przedstawicielka uznała tę sytuację za dyskryminację ze względu na płeć.
 - Podjęte działanie: przeprowadzono rozmowy mediacyjne pomiędzy przedstawicielką a klientem, których celem było uznanie wzajemnych racji i złagodzenie sytuacji. Kierownictwo otrzymało wytyczne dotyczące postępowania w podobnych przypadkach i zalecono konsultacje z Działem HR przed podjęciem jakichkolwiek działań.
2. Niestosowne komentarze kierownika:
 - Kierownik wypowiadał się w sposób negatywny o kobietach. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego kierownik otrzymał pisemne upomnienie dyscyplinarne zgodnie z polityką Grupy.
3. Zarzut molestowania seksualnego:
 - Zbadano skargę dotyczącą molestowania seksualnego. Jednak ze względu na niewystarczające dowody nie można było kontynuować postępowania i nie zastosowano żadnych sankcji.

Traktujemy wszystkie zgłoszenia dotyczące dyskryminacji bardzo poważnie i zobowiązujemy się do reagowania na tego rodzaju sytuacje poprzez odpowiednie działania, w tym postępowania wyjaśniające, sankcje dyscyplinarne oraz wsparcie pracowników.

Ujawnienia specyficzne dla jednostki:
Dostęp do usług finansowych

W ramach procesu oceny podwójnej istotności (DMA) Grupa zidentyfikowała dostęp do usług finansowych jako istotną kwestię zrównoważonego rozwoju. Obszar ten odnosi się do naszej roli w dostarczaniu produktów finansowych społecznościom o ograniczonym dostępie do usług, które są często pomijane przez tradycyjne instytucje bankowe. Nasze zaangażowanie w oferowanie spersonalizowanych usług oraz utrzymywanie wysokich standardów etycznych jest spójne ze strategią promowania włączenia finansowego.

Zgodnie z ESRS, w szczególności ESRS 2 w sprawie ujawnień ogólnych, uznajemy znaczenie raportowania istotnych kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem, w tym tych samodzielnie zidentyfikowanych za pośrednictwem naszego DMA. Nasze podejście do tematu dostępu do usług finansowych obejmuje następujące elementy:

- Strategia i model biznesowy: integracja kwestii włączenia finansowego z podstawową strategią biznesową w celu dotarcia do społeczności o ograniczonym dostępie do usług.
- Produkty i kanały: wdrażanie produktów i polityk ukierunkowanych na rozszerzanie dostępu do usług finansowych wśród społeczności marginalizowanych.
- Pomiar wyników: bieżące monitorowanie i ocena skuteczności działań za pomocą kluczowych wskaźników efektywności związanych z docieraniem do klientów i poziomem satysfakcji klientów z grup o ograniczonym dostępie do usług.

Koncentrując się na dostępie do usług finansowych, dążymy do wywierania pozytywnego wpływu społecznego, jednocześnie identyfikując nowe możliwości rozwoju biznesowego i wypełniając nasze zobowiązania w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Skorzystaliśmy z przepisu przejściowego zawartego w ESRS 1 dotyczącego ujawnień specyficznych dla jednostki. W związku z tym przygotowaliśmy ujawnienia spójne z przedstawionymi w roku ubiegłym. Znajdują się one w części raportu poświęconej klientom, na stronach 50–52. W kolejnych latach będziemy rozwijać ujawnienia związane z dostępem do usług finansowych.

Niezależny raport z usługi atestacyjnej dającej ograniczoną pewność dla Zarządu International Personal Finance Plc

Zostaliśmy zaangażowani przez International Personal Finance Plc („Spółka”) do przeprowadzenia usługi atestacyjnej dającej ograniczoną pewność w odniesieniu do oświadczenia na podstawie dyrektywy w sprawie sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSRD) za rok zakończony 31 grudnia 2024 r., przedstawionego na stronach 123–150 Sprawozdania rocznego i sprawozdania finansowego, dalej określanego jako „informacje na podstawie CSRD”.

Odpowiedzialność Zarządu

Zarząd Spółki ponosi odpowiedzialność za:

- opracowanie, wdrożenie i opisanie w oświadczeniu na podstawie CSRD procesu oceny podwójnej istotności (DMA), mającego na celu identyfikację informacji ujawnianych zgodnie z europejskimi standardami sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju (ESRS), oraz za ujawnienie tego procesu w oświadczeniu na podstawie CSRD;
- przygotowanie, pomiar, rzetelną prezentację i raportowanie informacji na podstawie CSRD zawartych w oświadczeniu, zgodnie z obowiązującymi kryteriami zawartymi w dyrektywie UE 2022/2464, które to informacje obejmują zgodność z wymogami ESRS;
- zaprojektowanie, wdrożenie i utrzymywanie systemów, procesów oraz mechanizmu kontroli wewnętrznej niezbędnych do przygotowania i prezentacji informacji na podstawie CSRD wolnych od istotnych zniekształceń, niezależnie od tego, czy wynikają one z oszustwa czy błędu;
- prowadzenie odpowiedniej dokumentacji niezbędnej do przygotowania oraz odokumentowania informacji na podstawie CSRD;
- treści i ujawnień zawartych w informacjach na podstawie CSRD.

Nasza niezależność i zarządzanie jakością

Działaliśmy zgodnie z wymogami niezależności oraz innymi zasadami etyki zawodowej określonymi w Kodeksie etyki zawodowych księgowych, wydanym przez Radę ds. Międzynarodowych Standardów Etyki Zawodowej Księgowych (IESBA). Kodeks ten opiera się na podstawowych zasadach: uczciwości, bezstronności, profesjonalnych kompetencji i należyte staranności, poufności oraz właściwego postępowania zawodowego.

Stosujemy również Międzynarodowy Standard Zarządzania Jakością (PL) 1 – *Zarządzanie jakością dla firm wykonujących badania lub przeglądy sprawozdań finansowych lub zlecenia innych usług atestacyjnych lub pokrewnych*. Standard ten wymaga od nas zaprojektowania, wdrożenia i utrzymywania systemu zarządzania jakością, w tym polityk i procedur zapewniających zgodność z wymogami etycznymi, standardami zawodowymi oraz mającymi zastosowanie przepisami prawa i wymogami regulacyjnymi.

Nasze obowiązki

Jesteśmy odpowiedzialni za:

- zaplanowanie i przeprowadzenie usługi atestacyjnej w celu uzyskania ograniczonej pewności, że informacje na podstawie CSRD nie zawierają istotnych zniekształceń, czy to wynikających z oszustwa, czy z błędu;
- ocenę, czy ogólna prezentacja, struktura i treść oświadczenia na podstawie CSRD zapewniają rzetelną prezentację zgodnie z wymaganiami ESRS oraz zgodnie z oceną podwójnej istotności przeprowadzoną przez Spółkę, w zakresie zgodności z opisem przedstawionym w oświadczeniu na podstawie CSRD;
- sformułowanie i przedstawienie niezależnego wniosku w oparciu o przeprowadzone procedury oraz uzyskane dowody.

Naszą usługę atestacyjną dającą ograniczoną pewność przeprowadziliśmy zgodnie z Międzynarodowym Standardem Usług Atestacyjnych 3000 (zmienionym) — Usługi atestacyjne inne niż badania lub przeglądy historycznych informacji („MSUA 3000”), wydanym przez Radę Międzynarodowych Standardów Rewizji Finansowej i Usług Atestacyjnych (IAASB).

Podsumowanie wykonanych prac

Zakres i charakter wykonanych przez nas procedur oraz ustalenie ich harmonogramu i intensywności zostały oparte na naszej profesjonalnej ocenie, w tym na analizie ryzyka wystąpienia istotnych zniekształceń w informacjach na podstawie CSRD, niezależnie od tego, czy wynikają one z oszustwa czy błędu. Nasze procedury nie obejmowały żadnych elementów wykraczających poza zakres informacji na podstawie CSRD. Zakres przeprowadzonych procedur obejmował między innymi:

- przeprowadzenie procedur oceny ryzyka w celu zrozumienia działalności Spółki i jej otoczenia, mechanizmów kontroli wewnętrznej, źródeł danych wykorzystanych do opracowania informacji na podstawie CSRD oraz innych okoliczności związanych z realizacją usługi, w tym granic sprawozdawczości i łańcucha wartości Spółki;

- uzyskanie wiedzy na temat procesu oceny podwójnej istotności Spółki przez przeprowadzenie wywiadów w celu zrozumienia źródeł informacji wykorzystywanych przez kierownictwo, analizę dokumentacji wewnętrznej Spółki dotyczącej tego procesu oraz ocenę, czy uzyskane w toku procedur dowody są spójne z opisem tego procesu przedstawionym w oświadczeniu na podstawie CSRD;

- przeprowadzenie wywiadów z kierownictwem oraz innymi osobami w strukturze Spółki w celu zrozumienia informacji na podstawie CSRD oraz kryteriów stosowanych do ich pomiaru i oceny;
- wykonanie ograniczonych badań bezpośrednich informacji na podstawie CSRD, w tym sprawdzenie poprawności obliczeń arytmetycznych, porównanie punktów danych i ujawnień z dokumentacją źródłową w celu oceny, czy zostały one prawidłowo zmierzone, zarejestrowane, zestawione i zraportowane; oraz
- ocenę ogólnej prezentacji, struktury i treści oświadczenia na podstawie CSRD.

Niezależny raport z usługi atestacyjnej dającej ograniczoną pewność dla Zarządu International Personal Finance Plc *ciąg dalszy*

Procedury realizowane w ramach usługi atestacyjnej dającej ograniczoną pewność różnią się zakresem, charakterem i momentem przeprowadzenia od procedur stosowanych przy usłudze dającej wystarczającą pewność. W rezultacie poziom pewności uzyskany w ramach usługi atestacyjnej dającej ograniczoną pewność jest istotnie niższy niż poziom, jaki można byłoby osiągnąć w przypadku przeprowadzenia usługi dającej wystarczającą pewność. W związku z tym nie wyrażamy opinii dającej wystarczającą pewność co do tego, czy informacje na podstawie CSRD zostały przygotowane we wszystkich istotnych aspektach zgodnie z obowiązującymi kryteriami.

Nasza usługa została zaplanowana i przeprowadzona w celu uzyskania ograniczonej – lecz nie absolutnej – pewności, że oświadczenie na podstawie CSRD nie zawiera istotnych zniekształceń, czy to wynikających z oszustwa, czy z błędu. W związku z tym istnieje nieuniknione ryzyko, że niektóre istotne zniekształcenia mogą nie zostać wykryte, nawet jeśli usługa została zaplanowana i przeprowadzona prawidłowo. Ponadto taka usługa atestacyjna dająca ograniczoną pewność nie jest projektowana w celu identyfikowania zagadnień nieistotnych z punktu widzenia informacji na podstawie CSRD.

Aby uniknąć wątpliwości, informujemy, że nasze prace nie obejmowały badania informacji na podstawie CSRD. W związku z tym nasz wniosek nie jest wyrażony jako opinia z badania.

Przedmiot usługi

Przedmiotem niniejszej usługi są informacje na podstawie CSRD. Zakres nie obejmuje informacji porównawczych za okresy poprzednie.

Zastosowane kryteria

Przy sporządzaniu informacji na podstawie CSRD zastosowano ESRS, które są publicznie dostępne na stronie internetowej EFRAG. Informacje na podstawie CSRD należy odczytywać łącznie z tymi kryteriami.

Ograniczenia charakterystyczne dla informacji niefinansowych

Informacje niefinansowe z natury wiążą się z większymi ograniczeniami niż informacje finansowe. Wynika to z braku rozbudowanej praktyki sprawozdawczej, cech samego przedmiotu raportowania oraz metod i precyzji stosowanych do jego pomiaru i oceny.

Inne informacje

Nie przeprowadziliśmy żadnych prac atestacyjnych ani nie wyrażamy żadnego wniosku w odniesieniu do innych informacji towarzyszących informacjom na podstawie CSRD ani ujawnionych przez Spółkę w inny sposób, bezpośrednio ani pośrednio. Zapoznaliśmy się z innymi informacjami, które towarzyszą informacjom na podstawie CSRD lub je zawierają, w celu zidentyfikowania ewentualnych istotnych niespójności z informacjami na podstawie CSRD lub z naszym raportem z usługi atestacyjnej dającej ograniczoną pewność. Aby uniknąć wątpliwości, zaznaczamy, że pozostałe informacje towarzyszące informacjom na podstawie CSRD, przygotowane przez Spółkę, mogą obejmować informacje porównawcze, które nie są objęte niniejszą usługą, lub dodatkowe ujawnienia w zakresie zrównoważonego rozwoju, które nie zostały przygotowane zgodnie z obowiązkami sprawozdawczymi wynikającymi z CSRD. Nie formułujemy wniosku ani żadnego innego zapewnienia w odniesieniu do innych informacji prezentowanych łącznie z informacjami na podstawie CSRD, które nie są objęte naszą usługą atestacyjną dającą ograniczoną pewność.

Wniosek z usługi atestacyjnej dającej ograniczoną pewność

Na podstawie przeprowadzonych przez nas procedur i uzyskanych dowodów nie zidentyfikowaliśmy niczego, co skłaniałoby nas do stwierdzenia, że informacje na podstawie CSRD Spółki za rok zakończony 31 grudnia 2024 r. nie zostały przygotowane – we wszystkich istotnych aspektach – zgodnie z obowiązującymi kryteriami, tj. między innymi:

- że proces oceny podwójnej istotności, w ramach którego zidentyfikowano ujawniane informacje, nie jest zgodny z opisem przedstawionym w sekcji „Ujawnienia dotyczące procesu oceny istotności” na stronach 133–135 oświadczenia na podstawie CSRD; oraz
- że informacje na podstawie CSRD zawarte w oświadczeniu na podstawie CSRD nie są rzetelnie zaprezentowane i zgodne z wymogami dotyczącymi ujawniania informacji zawartymi w ESRS.

Wykorzystanie naszego raportu

Niniejszy raport został sporządzony wyłącznie dla International Personal Finance Plc, jako całości, zgodnie z warunkami naszej umowy o wykonanie usługi z dnia 19 grudnia 2024 r. Usługa atestacyjna dająca ograniczoną pewność została przeprowadzona w celu przedstawienia Spółce informacji, które zobowiązani jesteśmy jej przekazać w ramach niezależnego raportu z usługi atestacyjnej dającej ograniczoną pewność, a nie w żadnym innym celu. Niniejszy raport atestacyjny został wydany z zastrzeżeniem, że nie może być cytowany, przywoływany ani ujawniany – w całości ani częściowo – w żadnym innym dokumencie ani przekazany żadnej innej osobie trzeciej bez naszej uprzedniej pisemnej zgody.

W najszerszym zakresie dozwolonym przez prawo nie przyjmujemy ani nie ponosimy żadnej odpowiedzialności wobec nikogo innego niż International Personal Finance Plc za naszą pracę, niniejszy raport ani za sformułowane przez nas wnioski.

PKF LittleJohn LLP
Chartered Accountants

Londyn

26 lutego 2025 r.

Ten dokument jest tłumaczeniem na język polski dokumentu Annual Report and Financial Statements 2024, oryginalnie sporządzonego w wersji angielskiej. Nie jest to tłumaczenie przysięgłe.