

# Strategia Zrównoważonego Rozwoju 2026-2030

*Niniejszy dokument przedstawia kierunki i cele strategiczne Grupy InPost w obszarze zrównoważonego rozwoju na lata 2026–2030. Dokument ma charakter informacyjny i nie stanowi zobowiązania prawnego ani gwarancji realizacji przedstawionych celów. Cele, plany i inicjatywy opisane w niniejszym materiale mają charakter aspiracyjny i mogą ulec zmianie w zależności od czynników zewnętrznych, regulacyjnych, technologicznych oraz rynkowych.*



# Jak czytać symbole przy celach Strategii Zrównoważonego Rozwoju?

13 CLIMATE ACTION



ESRS E1 Zmiana klimatu

## Sustainable Development Goals - SDGs (Cele ONZ)

Ikony z numerami odnoszą się do 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ. Pokazują, z którymi globalnymi wyzwaniami dany cel lub działanie jest powiązane tematycznie. Umieszczenie ikony SDG przy działaniu lub celu oznacza, że dany obszar może wspierać realizację wskazanego celu globalnego lub wskazujemy potencjalne powiązanie tematyczne z agendą ONZ.

## UN Global Compact (UNGC)

Symbol ONZ oznacza powiązanie z 10 zasadami odpowiedzialnego biznesu ONZ (prawa człowieka, praca, środowisko, przeciwdziałanie korupcji). Oznaczenie wskazuje, że dany obszar lub cel wspiera realizację odpowiednich zasad UN Global Compact lub jest powiązany tematycznie z obszarami objętymi tą inicjatywą.

## ESRS (*European Sustainability Reporting Standards*)

Skróty ESRS wskazują obszary raportowania zgodne z europejskimi standardami raportowania zrównoważonego rozwoju (CSRD). Oznaczenia pokazują, z którym obszarem raportowania powiązany jest dany cel lub działanie, np.:

**ESRS E** – środowisko (Environment)

**ESRS S** – kwestie społeczne (Social)

**ESRS G** – ład korporacyjny (Governance)

Numery (np. ESRS S1, ESRS G1) wskazują konkretny standard tematyczny.

Więcej informacji na temat realizacji danego celu i obszaru znajduje się w Raporcie Rocznym Grupy InPost.



# Rola Strategii Zrównoważonego Rozwoju

**2020**

Rozwój Grupy InPost wymaga przygotowania organizacji na rosnące oczekiwania inwestorów oraz na zwiększające się ryzyka związane z coraz szerszym wpływem Grupy na środowisko, przy jednoczesnym silnym wzroście konkurencyjności w branży.

Aktualizacja Strategii Zrównoważonego Rozwoju oraz jej integracja ze strategią biznesową mogą stanowić podstawę do budowania przewagi konkurencyjnej i wzmacniania pozycji InPost jako lidera.

**2026**

# Grupa InPost zajęła 205. miejsce w rankingu TIME „World’s Most Sustainable Companies 2025

Grupa InPost znalazła się w rankingu „**World’s Most Sustainable Companies 2025**” opracowanym przez TIME i Statista, wybrany spośród ponad 5 000 globalnych firm ocenianych w czteroetapowej metodologii.

1. Ocena wykluczała określone branże i sektory zgodnie z przyjętą metodologią oraz obejmowała analizę zobowiązań ESG, przejrzystości raportowania oraz rzeczywistych wskaźników środowiskowych i społecznych.
2. 205. miejsce na świecie (spośród 500 firm) w zewnętrznym rankingu opartym na opublikowanej metodologii TIME i Statista.

<https://time.com/7296709/worlds-most-sustainable-companies-2025-methodology/>



WORLD'S MOST  
SUSTAINABLE COMPANIES OF  
2025

TIME

statista 

Umieszczenie w rankingu nie jest certyfikatem i nie należy go interpretować jako oznakowania ekologicznego naszych produktów lub usług.

# Ocena „-A” w ratingu Carbon Disclosure Project

Grupa InPost została doceniona za transparentność w obszarze kwestii środowiskowych i zrównoważonego rozwoju przez CDP – globalną organizację non-profit zajmującą się ochroną środowiska, która prowadzi jedyny na świecie niezależny system ujawniania danych środowiskowych.

1. Grupa [InPost otrzymała ocenę A-](#) w obszarze zmian klimatu, przyznana na podstawie danych ujawnionych w ramach kwestionariusza CDP. W 2025 roku CDP oceniło blisko 20 000 spółek, spośród ponad 22 100 organizacji, które raportowały dane środowiskowe w tym samym roku.

2. CDP stosuje rygorystyczną i niezależną metodologię oceny, obejmującą jakość ujawnień, świadomość ryzyk, zarządzanie kwestiami środowiskowymi oraz dowody stosowania najlepszych praktyk. Skala ocen obejmuje zakres od A do D-, odzwierciedlając poziom ambicji, wyznaczania celów oraz podejmowanych działań.

3. CDP jest w pełni zgodne z ramami TCFD i prowadzi największą na świecie bazę danych środowiskowych. System ocen CDP jest powszechnie wykorzystywany przez inwestorów oraz zespoły zakupowe, które dążą do przyspieszenia transformacji w kierunku globalnej gospodarki neutralnej klimatycznie, zrównoważonej i pozytywnej dla planety.

*Ocena w rankingu nie jest certyfikatem i nie należy go interpretować jako oznakowania ekologicznego naszych produktów lub usług.*



## DZIAŁANIA GRUPY INPOST DOCENIONE OCENĄ A- WG RATINGU CDP

Climate

CDP

2025

A-

# Główne założenia Strategii Zrównoważonego Rozwoju

To ewolucja, a nie rewolucja – kontynuujemy rozwój podejścia zapoczątkowanego w 2021 koncentrując się na jego realizacji z jeszcze większą precyzją oraz na znacznie wyższym poziomie dojrzałości, ucząc się na błędach i skalując to, co było najlepsze.

1. Zbudowaliśmy wewnętrzne kompetencje ESG i współpracujemy z partnerami, którzy wspierają nas zarówno merytorycznie, jak i koncepcyjnie.

2. Przepisaliśmy odpowiedzialność za realizację poszczególnych celów.

Strategia opiera się na:

1. analizie trendów i benchmarkach branżowych

2. analizie ryzyk, szans i możliwości (tzw. IRO proces)

3. oczekiwaniach i feedbacku ze strony głównych interesariuszy

4. wewnętrznych analizach i spotkaniach z właścicielami poszczególnych obszarów

Dla kontekstu- zgodnie z raportem Navex globalnie

88%

spółek publicznych deklaruje wdrażanie inicjatyw z zakresu zrównoważonego rozwoju

oraz

67%

Spółek prywatnych komunikuje podejmowanie działań w obszarze strategii ESG.

W tym samym kierunku rozwijamy nasze podejście w Grupie InPost poprzez mierzalne programy obejmujące obszary środowiskowe, społeczne i ład korporacyjny.

# Filary Strategii Zrównoważonego Rozwoju

## In\_Planet

Grupa InPost wdraża ustrukturyzowane podejście do redukcji emisji gazów cieplarnianych we wszystkich swoich oddziałach, przyjmując rok 2021 jako rok bazowy. Nasza mapa drogowa redukcji emisji opiera się na założeniach zgodnych z metodologią Science Based Targets initiative (SBTi).

W miarę rozwoju Grupy, w tym poprzez przejęcia, aktualizujemy nasze cele bazowe i docelowe, przygotowując je do ponownej walidacji SBT\*<sup>i</sup>.

W obszarze logistyki koncentrujemy się na praktycznych działaniach, takich jak optymalizacja procesów, poprawa efektywności energetycznej i rozwiązania niskoemisyjne w obszarach, w których mamy bezpośredni wpływ operacyjny

## In\_Consumer

Ambicje Grupy InPost wykraczają poza samą dostawę przesyłek. Rozwijamy usługi inkluzywne i dostępne, projektowane z myślą o potrzebach zróżnicowanej bazy klientów. Dzięki jasnej i przejrzystej komunikacji pomagamy klientom zrozumieć kluczowe cechy usług, umożliwiając podejmowanie świadomych decyzji przy korzystaniu z naszych rozwiązań.

Tam, gdzie ma to zastosowanie, pilotażowo wdrażamy rozwiązania z zakresu ponownego użycia, recyklingu oraz efektywnego wykorzystania zasobów, integrując je z naszymi operacjami w sposób wspierający niezawodność, wygodę i skalowalność na różnych rynkach.

## In\_People

Nasi pracownicy są fundamentem funkcjonowania i rozwoju InPost. Inwestujemy w rozwój kompetencji, bezpieczeństwo pracy oraz wspierające praktyki zatrudnienia, dążąc do tworzenia środowiska, w którym pracownicy mogą rozwijać swoje umiejętności i wносить długofalowy wkład w organizację. Poprzez wzmacnianie współpracy, uczenia się i zaangażowania budujemy silną i odporną organizację, wspierającą zarówno indywidualny rozwój, jak i wspólne wyniki.

## In\_Trust

Silny ład korporacyjny wspiera realizację naszej strategii. In\_Trust koncentruje się na jasnych strukturach decyzyjnych, odpowiedzialności oraz nadzorze, pomagając w spójnym powiązaniu priorytetów z określonymi działaniami w całej Grupie.

Dzięki przejrzystemu raportowaniu, jasno zdefiniowanym rolem oraz bieżącemu monitorowaniu kluczowych ryzyk i wskaźników efektywności wspieramy spójne praktyki zarządcze i świadome podejmowanie decyzji na wszystkich rynkach, na których działamy.

\*Grupa InPost posiada strategię dekarbonizacji, której celem jest osiągnięcie zerowej emisji netto do 2040 roku w całym łańcuchu wartości, w porównaniu do poziomu wyjściowego z 2021 roku. Cele zostały zatwierdzone przez Science Based Targets initiative (SBTi) w marcu 2023 roku i są zgodne z Porozumieniem Paryskim oraz celem ograniczenia wzrostu temperatury do 1,5°C. Grupa regularnie monitoruje swój ślad węglowy, poprawiając jakość danych i raportując postępy. Emisje są weryfikowane przez niezależnego audytora, a od 2024 roku raportowanie odbywa się zgodnie z wymogami dyrektywy CSRD. W wyniku nabycia nowych spółek przez Grupę InPost w 2024 i 2025 roku konieczne jest dostosowanie celów do nowych warunków strukturalnych. Z tego powodu Strategia Dekarbonizacji wraz z celami dekarbonizacji wymagają aktualizacji. Po zakończeniu tego procesu nowe propozycje celów prześlemy do ponownej weryfikacji przez SBTi, a postępy w realizacji strategii zostaną przedstawione w raportach rocznych. Status realizacji obecnej strategii jest dostępny w raporcie rocznym za 2025 rok, a status po ponownej walidacji będzie dostępny w raporcie rocznym za 2026 rok.

# Strategia Zrównoważonego Rozwoju – cele



1. Redukcja bezwzględnej emisji gazów cieplarnianych w zakresie 1 i zakresie 2 o 42% do 2030 roku w stosunku do roku bazowego 2021.
2. W zakresie 3 do 2027 roku 69% dostawców względem emisji obejmujących kategorie zakupionych towarów i usług, dobra inwestycyjne oraz transport i dystrybucję na wyższym szczeblu\*, będzie miało cele oparte na nauce.
3. Osiągnięcie zerowej emisji gazów cieplarnianych w całym łańcuchu wartości do 2040 roku. Redukcja bezwzględnych emisji gazów cieplarnianych w zakresie 1 i 2 o 95% do 2040 roku w porównaniu z rokiem bazowym 2021
4. Redukcja bezwzględnych emisji gazów cieplarnianych w Zakresie 3 o 90% do roku 2040, w porównaniu do roku bazowego 2021
5. Do 2027 roku zamierzamy opracować i przyjąć Strategię GOZ opartą na własnym modelu 5R (Rethink - przemyśl, Reduce - ograniczaj, Reuse – używaj ponownie, Recycle – poddawaj recydingowi, Raise Awareness – podnoś świadomość). Strategia będzie realizowana w latach 2028–2030.



1. Planujemy wdrożyć do 2030 r. kalkulatory śladu węglowego przesyłek na wszystkich naszych rynkach, oparte na spójnej metodologii i poddane niezależnej weryfikacji przed ich publicznym udostępnieniem.
2. Celem jest wdrożenie do 2030 r. co najmniej pięciu usprawnień lub rozwiązań w obszarze usług konsumenckich, ukierunkowanych na poprawę dostępności i użyteczności, z uwzględnieniem potrzeb osób o zróżnicowanych wymaganiach w zakresie dostępu.
3. Współpracując z władzami miast, chcemy przyczynić się do rozwoju infrastruktury, logistyki i inicjatyw edukacyjnych, które wspomogą efektywniejsze i bardziej odporne funkcjonowanie miast.

\* Zgodnie z GHG Protocol, kategorią 1,2,4 zakresu 3

Cele klimatyczne przedstawiamy w brzmieniu wymaganym przez SBTi: [LINK](#). W wyniku nabycia nowych spółek przez Grupę InPost w 2024 i 2025 roku konieczne jest dostosowanie celów do nowych warunków strukturalnych. Z tego powodu Strategia Dekarbonizacji wraz z celami dekarbonizacji wymagają aktualizacji. Po zakończeniu tego procesu nowe propozycje celów prześlemy do ponownej weryfikacji przez SBTi, a postępy w realizacji strategii zostaną przedstawione w raportach rocznych. Status realizacji obecnej strategii jest dostępny w raporcie rocznym za 2025 rok, a status po ponownej walidacji będzie dostępny w raporcie rocznym za 2026 rok.

# Strategia Zrównoważonego Rozwoju – cele



1. Naszym celem jest zwiększenie rocznej średniej liczby godzin szkoleniowych na pracownika do 20 h i utrzymanie tej wartości do końca 2030 r.
2. Do 2030 roku planujemy zwiększać reprezentację osób z niepełnosprawnościami w organizacji, w odniesieniu do ustalonego roku bazowego, poprzez rozwój dostępnych procesów rekrutacyjnych i dostosowań stanowisk pracy.
3. Do roku 2030 planujemy opracować i wdrożyć ramy wsparcia zdrowia psychicznego dla pracowników na wszystkich naszych rynkach, dostosowane do lokalnych kontekstów i potrzeb
4. Do roku 2030 planujemy opracować długoterminową strategię bezpieczeństwa dla kurierów, ukierunkowaną na działania prewencyjne, szkolenia oraz systematyczne doskonalenie standardów bezpieczeństwa



1. Do roku 2030 planujemy opracowanie i wdrożenie globalnego programu zarządzania ryzykiem oszustw dla Grupy InPost.
2. Do roku 2030 planujemy opracowanie i wdrożenie globalnych inicjatyw zwiększających świadomość zgodności na wszystkich rynkach InPost
3. Do końca 2027 roku zamierzamy zapewnić, że zdecydowana większość kluczowych dostawców (min. 90%) będzie objęta podpisanym Kodeksem postępowania, wspieranym przez analizę oddziaływania na środowisko i społeczeństwo oraz ocenę naszej globalnej bazy dostawców.
4. Naszym celem jest ograniczanie ryzyka poważnych incydentów związanych z naruszeniem danych poprzez rozwój kontroli ochrony danych, monitorowania i procesów reagowania.
5. Dążymy do ciągłego zmniejszania podatności pracowników na ataki phishingowe poprzez szkolenia, testy oraz programy podnoszące świadomość. Naszą ambicją jest utrzymanie wskaźnika podatności na phishing na poziomie poniżej 3%.
6. Dążymy do zwiększania oraz utrzymania wysokiego poziomu zaangażowania pracowników w zgłaszanie podejrzanych prób phishingowych poprzez działania podnoszące świadomość oraz narzędzia do raportowania. Naszą ambicją jest utrzymanie wskaźnika zgłaszania phishingu na poziomie powyżej 25%.

# Dlaczego Strategia Zrównoważonego Rozwoju, a nie Strategia ESG?

## Strategia Zrównoważonego Rozwoju

Długoterminowy system budowania odpornego biznesu, który łączy wpływ ekonomiczny, społeczny i środowiskowy

### Zakres:

Zrównoważony rozwój obejmuje kulturę organizacyjną, model operacyjny oraz innowacje

### Horyzont czasowy:

długoterminowy (m.in. cele klimatyczne do 2040 r.)

### Narracja:

w jaki sposób tworzymy wartość

## ESG

Ramy zarządzania i raportowania, które porządkują sposób mierzenia naszych działań oraz ujawniania informacji zgodnie z regulacjami i oczekiwaniami rynku.

### Zakres:

wskaźniki (metryki), zarządzanie ryzykiem i zgodność regulacyjna

### Horyzont czasowy:

bieżący i krótkoterminowy (okresy raportowe)

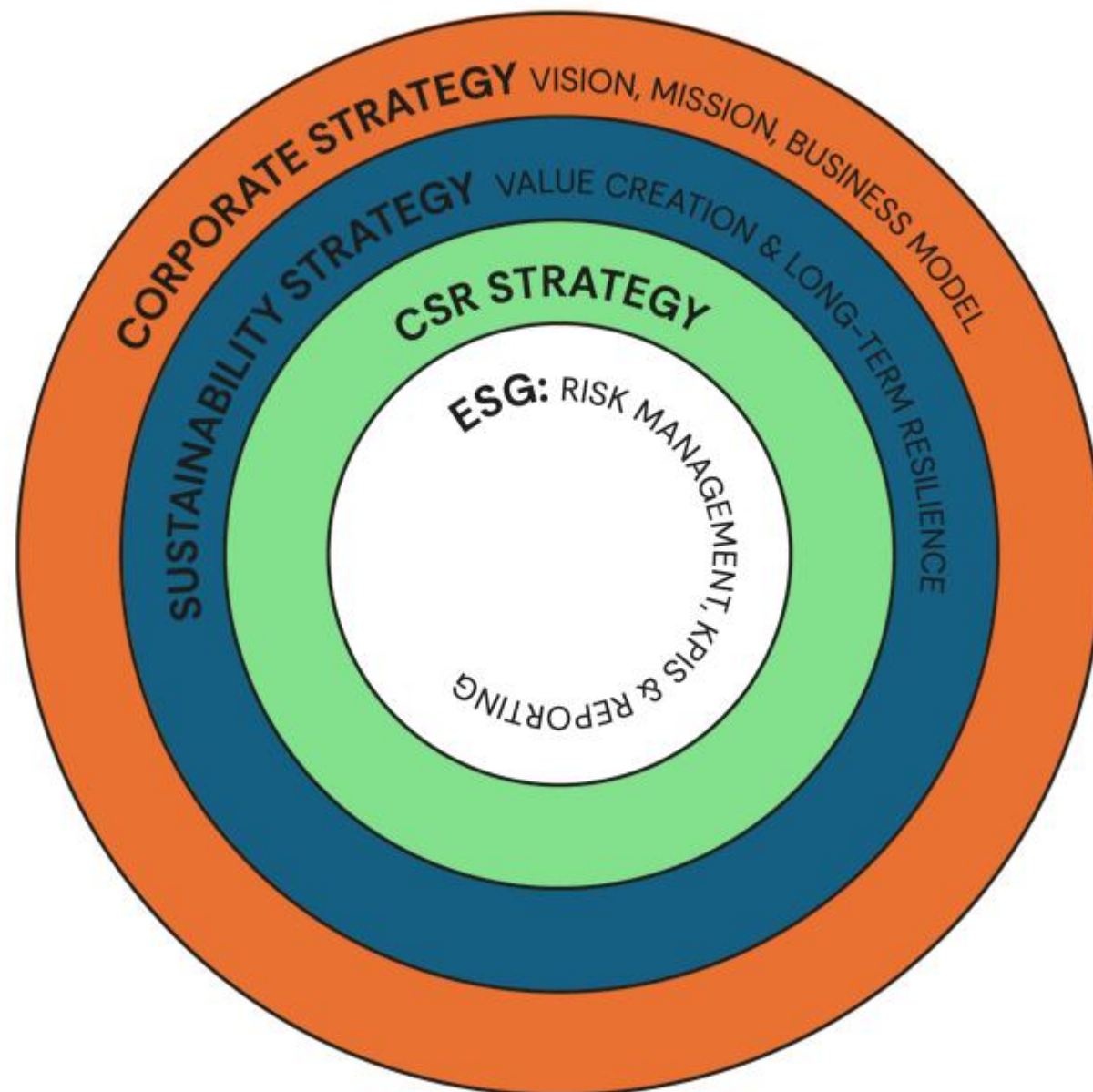
### Narracja:

w jaki sposób raportujemy wartość

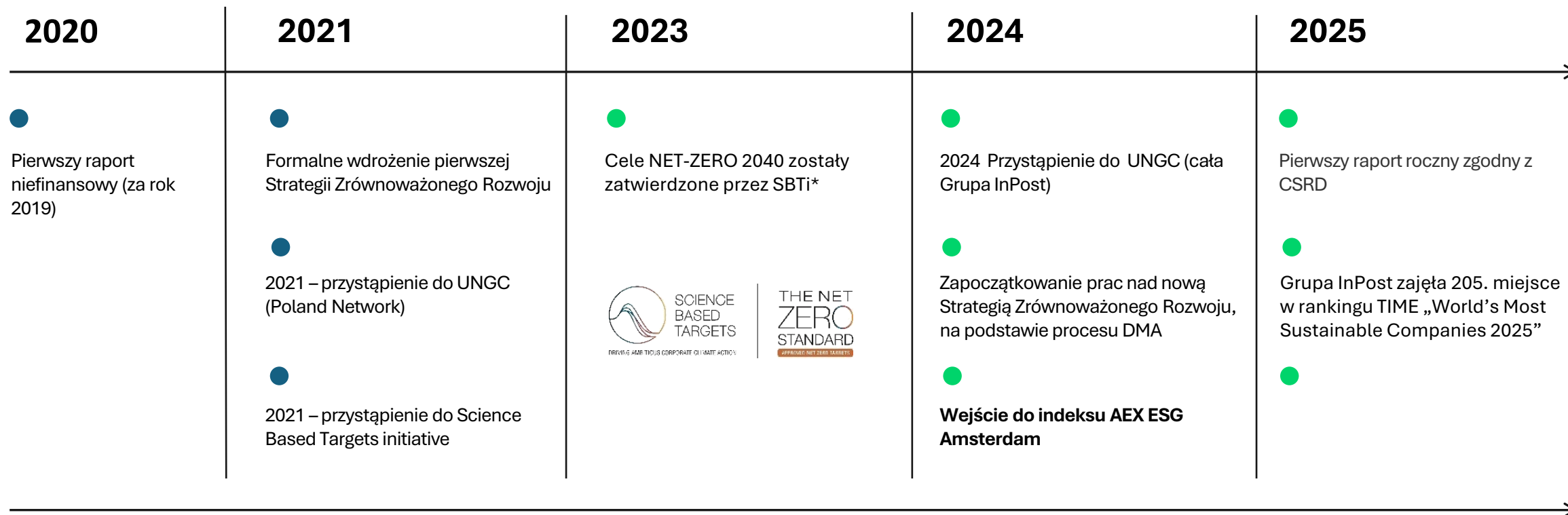
MYŚLIMY O TYM  
KIM JESTEŚMY



MIERZYMYS  
CO ROBIMY



# Zrównoważony rozwój Grupy InPost – kluczowe etapy



\*W wyniku nabycia nowych spółek przez Grupę InPost w 2024 i 2025 roku konieczne jest dostosowanie celów do nowych warunków strukturalnych. Z tego powodu Strategia Dekarbonizacji wraz z celami dekarbonizacji wymagają aktualizacji. Po zakończeniu tego procesu nowe propozycje celów prześlemy do ponownej weryfikacji przez SBTi, a postępy w realizacji strategii zostaną przedstawione w raportach rocznych. Status realizacji obecnej strategii jest dostępny w raporcie rocznym za 2025 rok, a status po ponownej walidacji będzie dostępny w raporcie rocznym za 2026 rok.

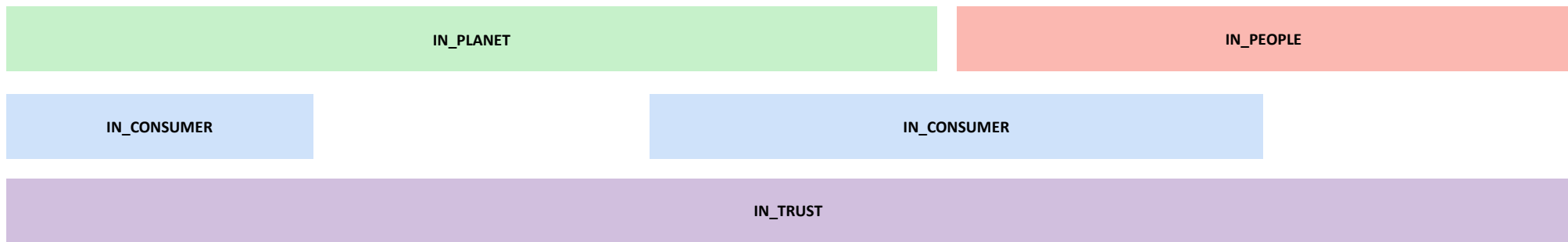
# Powiązanie Strategii Zrównoważonego Rozwoju ze strategią korporacyjną Grupy InPost



Filary strategii korporacyjnej



Filary Strategii Zrównoważonego Rozwoju



# Proces transformacji w Grupie InPost

Od działań zapewniających zgodność regulacyjną do stopniowej integracji ESG w kluczowych obszarach działalności biznesowej Grupy

## 2021-2025

### Wzmocnione

**Wzmocnione kompetencje ESG, zintegrowane z kluczowymi procesami**

- Przyjęto kluczowe polityki i dokumenty ramowe zgodnie z obowiązującymi wymaganiami ESG
- Zainicjowano oraz rozpoczęto realizację wdrożono wybranych inicjatyw strategicznych (m.in. w obszarze dekarbonizacji, zarządzania ryzykami klimatycznymi, gospodarki o obiegu zamkniętym oraz działań społecznych)
- Ustanowiono strukturę organizacyjną wspierającą realizację obszaru ESG
- Przeprowadzono działania szkoleniowe i komunikacyjne, zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne, ukierunkowane na rozwój kompetencji ESG w kluczowych rolach

**Inicjatywy ESG ukierunkowane na wspieranie długoterminowych zmian w łańcuchu wartości oraz we współpracy z partnerami**

- Zapewnienie zgodności oraz spójności polityk i działań ESG na rynkach, na których działa Grupa, zgodnie z międzynarodowymi standardami ESG
- Stopniowe uruchamianie nowych inicjatyw, z uwzględnieniem rosnącej skali i zaawansowania działań
- Regularne monitorowanie oraz raportowanie postępów wdrażania, w tym osiągnięcia wyznaczonych celów i wskaźników ESG (z wykorzystaniem narzędzi IT)

## 2026 - 2030

### Zintegrowane


**ESG łączy Grupę na różnych rynkach**

**ESG zintegrowane z ramami zarządzania i podejmowania decyzji**

- Strategia Zrównoważonego Rozwoju zintegrowana ze strategią korporacyjną
- Ryzyka ESG uwzględnione w systemie zarządzania ryzykiem (ERM), analogicznie do innych ryzyk biznesowych
- Realizacja projektów i programów przekrojowych, łączyjących różne rynki działalności Grupy oraz wspólne podejście do ESG w każdym z nich

# In\_Planet





**InPost dąży do osiągnięcia NET-ZERO na rynkach, na których działa, oraz do wzmacniania swojej roli w rozwoju rozwiązań logistycznych, które uwzględniają aspekty środowiskowe i społeczne.**

**Wierzymy, że to podejście wspiera zarówno środowisko, jak i społeczności, którym świadczymy usługi, przyczyniając się do bardziej odpowiedzialnego prowadzenia działalności w dłuższej perspektywie.**

# Filar In\_Planet – w skrócie

## Obszar tematyczny

## Cele

## SDG-y które wspieramy

Zaangażowanie w dekarbonizację oraz realizację celu NET-ZERO, w szczególności poprzez ciągłe doskonalenie efektywności operacyjnej.

Redukcja bezwzględnej emisji gazów cieplarnianych w zakresie 1 i zakresie 2 o 42% do 2030 roku w stosunku do roku bazowego 2021.

W zakresie 3 do 2027 roku 69% dostawców względem emisji obejmujących kategorie zakupionych towarów i usług, dobra inwestycyjne oraz upstream transport i dystrybucję, będzie miało cele oparte na nauce.

Osiągnięcie zerowej emisji gazów cieplarnianych w całym łańcuchu wartości do 2040 roku. Redukcja bezwzględnych emisji gazów cieplarnianych w zakresie 1 i 2 o 95% do 2040 roku w porównaniu z rokiem bazowym 2021

Redukcja bezwzględnych emisji gazów cieplarnianych w Zakresie 3 o 90% do roku 2040, w porównaniu do roku bazowego 2021

13 CLIMATE ACTION



7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY



9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE



Firma InPost dokonuje wewnętrznej transformacji w kierunku gospodarki o obiegu zamkniętym poprzez 5R (przemysł, zredukuj, użyj ponownie, poddaj recyklingowi, zwiększ świadomość) i umożliwia innym korzystanie z gospodarki o obiegu zamkniętym poprzez świadczenie usług w obiegu zamkniętym i edukację

Do 2027 roku zamierzamy opracować i przyjąć Strategię GOZ opartą na własnym modelu 5R (Rethink - przemysł, Reduce - ograniczaj, Reuse – używaj ponownie, Recycle – poddawaj recyklingowi, Raise Awareness – podnoś świadomość). Strategia będzie realizowana w latach 2028–2030.

12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



Cele klimatyczne przedstawiamy w brzmieniu wymaganym przez SBTi: [LINK](#). W wyniku nabycia nowych spółek przez Grupę InPost w 2024 i 2025 roku konieczne jest dostosowanie celów do nowych warunków strukturalnych. Z tego powodu Strategia Dekarbonizacji wraz z celami dekarbonizacji wymagają aktualizacji. Po zakończeniu tego procesu nowe propozycje celów prześlemy do ponownej weryfikacji przez SBTi, a postępy w realizacji strategii zostaną przedstawione w raportach rocznych. Status realizacji obecnej strategii jest dostępny w raporcie rocznym za 2025 rok, a status po ponownej walidacji będzie dostępny w raporcie rocznym za 2026 rok.

# Dążymy do osiągnięcia neutralności klimatycznej (net-zero) w zakresie emisji gazów cieplarnianych do 2040 r.

## Główne cele:

---

### CEL 1

Redukcja bezwzględnej emisji gazów cieplarnianych w zakresie 1 i zakresie 2 o 42% do 2030 roku w stosunku do roku bazowego 2021.

### CEL 2

W zakresie 3 do 2027 roku 69% dostawców względem emisji obejmujących kategorie zakupionych towarów i usług, dobra inwestycyjne oraz upstream transport i dystrybucję, będzie miało cele oparte na nauce.

### CEL 3

Osiągnięcie zerowej emisji gazów cieplarnianych w całym łańcuchu wartości do 2040 roku. Redukcja bezwzględnych emisji gazów cieplarnianych w zakresie 1 i 2 o 95% do 2040 roku w porównaniu z rokiem bazowym 2021

### CEL 4

Redukcja bezwzględnych emisji gazów cieplarnianych w Zakresie 3 o 90% do roku 2040, w porównaniu do roku bazowego 2021

## Definicja

---

Cele dekarbonizacji oraz ścieżka redukcji emisji są zgodne z wytycznymi SBTi. Cele redukcji emisji gazów cieplarnianych spółek opierają się na aktualnej wiedzy naukowej i odpowiadają ścieżce wskazanej przez najnowsze badania klimatyczne, prowadzącej do realizacji celów Porozumienia paryskiego.

**Grupa InPost aktualizuje bazę emisji oraz cele redukcyjne w związku ze zmianami w strukturze organizacyjnej. Zaktualizowane cele zostaną przekazane do ponownej walidacji przez SBTi, zgodnie z obowiązującymi wymogami tej inicjatywy.**



ESRS E1 Zmiana klimatu



7.8.9.

## **CEL 2:** Do 2027 roku zamierzamy opracować i przyjąć Strategię GOZ opartą na własnym modelu 5R (Rethink - przemyśl, Reduce - ograniczaj, Reuse – używaj ponownie, Recycle – poddawaj recyklingowi, Raise Awareness – podnoś świadomość). Strategia będzie realizowana w latach 2028–2030.

### Definicja:

---

Ten cel odnosi się do zobowiązania się przez InPost do opracowania i przyjęcia Strategii Gospodarki Obiegu Zamkniętego (GOZ) do 2027 roku. Strategia będzie oparta na własnym modelu 5R firmy – Rethink (Przemyśl), Reduce (Ograniczaj), Reuse (Używaj ponownie), Recycle (Recykling), Raise Awareness (Podnoś świadomość) – które wspólnie kierują działaniami mającymi na celu minimalizowanie zużycia zasobów, wydłużanie cyklu życia produktów i materiałów oraz promowanie zrównoważonych zachowań wśród klientów, partnerów i pracowników.

Strategia określi priorytety, plan działania oraz sposób monitorowania postępów. Planujemy wdrożenie kluczowych działań w latach 2028–2030, a postępy będą raportowane corocznie w ramach naszych raportów zrównoważonego rozwoju, po ostatecznym ustaleniu danych i wskaźników KPI.

### Wartości bazowe:

---

**Rok bazowy:**  
2024

**Wartość bazowa:**  
brak grupowej strategii 5R



ESRS E5 Ekonomia Cyrkularna



7.8. 9.

# In\_Consumer













**Ambicje Grupy InPost  
wykraczają poza samą  
dostawę przesyłek**

**Dążymy do wspierania społeczności  
poprzez oferowanie inkluzywnych i  
dostępnych usług oraz poprzez  
inicjatywy ukierunkowane na  
ograniczanie wpływu środowiskowego,  
a także budowanie trwałego zaufania  
dzięki wysokiej jakości  
doświadczeniom konsumenckim.**

# Filar In\_Consumer - cele

Obszar tematyczny	Cele	SDGy które wspieramy
<p>Zwiększanie świadomości środowiskowej użytkowników końcowych poprzez udostępnianie informacji na temat śladu węglowego usług świadczonych przez Grupę InPost.</p>	<p>Do 2030 r. planujemy wdrożyć kalkulatory śladu węglowego przesyłek na wszystkich naszych rynkach, oparte na spójnej metodologii i poddane niezależnej weryfikacji przed ich publicznym udostępnieniem.</p>	 
<p>Koncentrujemy się na tworzeniu usług i doświadczeń konsumenckich odpowiadających na zróżnicowane potrzeby, w tym potrzeby osób o szczególnych wymaganiach.</p>	<p>Do 2030 r. planujemy wdrożyć do najmniej 5 usług lub rozwiązań w obszarze usług konsumenckich, ukierunkowanych na poprawę dostępności i użyteczności, z uwzględnieniem potrzeb osób o zróżnicowanych wymaganiach w zakresie dostępu.</p>	 
<p>Współpraca z samorządami lokalnymi poprzez wspólne inicjatywy w obszarze infrastruktury, logistyki i edukacji, wspierające bardziej efektywne i odporne funkcjonowanie miast.</p>	<p>Współpracując z władzami miast, chcemy przyczynić się do rozwoju infrastruktury, logistyki i inicjatyw edukacyjnych, które wspomogą efektywniejsze i bardziej odporne funkcjonowanie miast.</p>	   

# CEL 1. Do 2030 r. planujemy wdrożyć kalkulatory śladu węglowego przesyłek na wszystkich naszych rynkach, oparte na spójnej metodologii i poddane niezależnej weryfikacji przed ich publicznym udostępnieniem.

## Definicja:

Do 2030 r. dążymy do udostępnienia kalkulatorów śladu węglowego przesyłek na rynkach, na których prowadzimy działalność, z myślą o partnerach biznesowych oraz konsumentach. Narzędzie to będzie umożliwiać dostęp do informacji na temat śladu węglowego przesyłek dostarczanych do punktów odbioru (PUDO), maszyn Paczomat (APM) lub bezpośrednio do domów, w zależności od zakresu usług dostępnych na danym rynku. Informacje te będą udostępniane za pośrednictwem strony internetowej, aplikacji mobilnej lub dedykowanej strony/podstrony, w zależności od możliwości poszczególnych rynków.

Metodologia będzie podlegać zewnętrznej weryfikacji zgodnie z wymogami Dyrektywy EmpCo. Wdrożeniu informacji o śladzie węglowym na danym rynku będzie towarzyszyć komunikacja o charakterze informacyjnym, mająca na celu udostępnienie użytkownikom danych dotyczących dostępnych opcji dostawy.

## Wartości bazowe

**Rok bazowy**  
2024

### Wartość bazowa:

Kalkulator śladu węglowego wdrożony w Polsce –  
brak narzędzia na pozostałych rynkach będzie poddany zewnętrznej certyfikacji zgodnie z wytycznymi EmpCo



In\_Consumer



ESRS S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi  
ESRS E1 Zmiana klimatu



7,8,9.

## **CEL 2. Do 2030 r. planujemy wdrożyć co najmniej 5 usprawnień lub rozwiązań w obszarze usług konsumenckich, ukierunkowanych na poprawę dostępności i użyteczności, z uwzględnieniem potrzeb osób o zróżnicowanych wymaganiach w zakresie dostępu.**

### **Definicja:**

Do 2030 r. InPost planuje wdrożyć pięć nowych rozwiązań i/lub usprawnień ukierunkowanych na poprawę dostępności oraz jakości usług konsumenckich i obsługi klienta, z uwzględnieniem potrzeb osób ze szczególnymi potrzebami oraz z niepełnosprawnościami. Rozwiązania te mogą obejmować różne obszary usług InPost, takie jak nadawanie i odbiór przesyłek, obsługa klienta, platformy cyfrowe oraz aplikacje. Działania te będą wspierać równość szans oraz odpowiadać na potrzeby osób z niepełnosprawnościami i osób o zróżnicowanych potrzebach dostępu, przyczyniając się do tworzenia bardziej inkluzywnego i dostępnego systemu usług InPost.

Poprzez dostosowywanie naszych usług dążymy do wywierania pozytywnego wpływu na społeczność lokalne i konsumentów, wspierania równego traktowania oraz ograniczania ryzyka wykluczenia.

Nowa usługa oznacza rozwiązanie skierowane do nowej, wyodrębnionej grupy konsumentów. W związku z powyższym, ta sama usługa wdrożona na dwóch rynkach jest liczona jako dwa odrębne rozwiązania (z perspektywy komunikacji oraz doświadczenia konsumenta). Każde wdrożenie jest oceniane z perspektywy doświadczenia użytkownika i lokalnego kontekstu regulacyjnego

### **Wartości bazowe**

**Rok bazowy**  
2024

**Wartość bazowa:**  
Strefy Ułatwionego Dostępu wdrożone w UK, Polsce, Francji



**ESRS S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi**



**1.**

## **CEL 3. Współpracując z władzami miast, chcemy przyczynić się do rozwoju infrastruktury, logistyki i inicjatyw edukacyjnych, które wspomogą efektywniejsze i bardziej odporne funkcjonowanie miast.**

### **Definicja:**

„Współpraca” oznacza realizację lub wsparcie inicjatyw podejmowanych wraz z lokalnymi lub regionalnymi organami administracji publicznej oraz instytucjami działającymi na rzecz społeczności lokalnych. Charakter tej współpracy może różnić się w zależności od kraju. Inicjatywy mogą obejmować działania edukacyjne, społeczne lub środowiskowe, ukierunkowane na potrzeby społeczności lokalnych. Mogą być one inicjowane przez władze miast lub samorządy lokalne albo opracowywane w odpowiedzi na konkretne wyzwania lub potrzeby wynikające z obecności InPost w środowisku miejskim.

Inicjatywy mogą również obejmować inwestycje w zieloną infrastrukturę miejską (z wyłączeniem nasadzeń na dachach maszyn paczkowych) oraz współpracę z władzami miast przy projektach wspierających dobrostan i rozwój społeczności lokalnych, z uwzględnieniem aspektów środowiskowych i społecznych.

### **Wartości bazowe**

**Rok bazowy**  
2024

**Wartość bazowa:**  
34  
inicjatyw/projektów



In\_Consumer




ESRS S3 Dotknięte społeczności  
ESRS S4 Konsumenty i użytkownicy  
końcowi



1.

# In\_People










**Siłą Grupy InPost są zaangażowanie i kompetencje naszych pracowników. Dążymy do tego, aby każda osoba czuła się doceniona, wspierana i upodmiotowiona, tak aby mogła wnieść do zespołu swoje unikalne talenty.**

**Nasze działania mają na celu tworzenie różnicowanego i inkluzywnego miejsca pracy, w którym pracownicy mogą rozwijać się zarówno osobiście, jak i zawodowo.**

# In\_People w skrócie

Obszar tematyczny	Cele	SDGy jakie wspieramy
<b>Działania w kierunku tworzenie środowiska wspierającego ciągły rozwój zawodowy oraz skuteczne zarządzanie talentami.</b>	Zwiększymy średnią liczbę godzin szkoleniowych na pracownika do 20 h rocznie i utrzymamy tę wartość do końca 2030 r.	 
<b>Działania w kierunku budowania inkluzywnego miejsca pracy – jesteśmy otwarci na osoby z niepełnosprawnościami w naszej organizacji.</b>	Do 2030 roku planujemy zwiększać reprezentację osób z niepełnosprawnościami w organizacji, w odniesieniu do ustalonego roku bazowego, poprzez rozwój dostępnych procesów rekrutacyjnych i dostosowań stanowisk pracy (cel dla Polski i UK)	
<b>Działania w kierunku zapewnienia pracownikom dostępu do wsparcia psychologicznego oraz programów wellbeing promujących zdrowie psychiczne i dobrostan emocjonalny w miejscu pracy.</b>	Do roku 2030 planujemy opracować i wdrożyć ramy wsparcia zdrowia psychicznego dla pracowników na wszystkich naszych rynkach, dostosowane do lokalnych kontekstów i potrzeb	
<b>Działania w kierunku zapewnienia środowiska pracy minimalizującego ryzyko wypadków drogowych oraz zapewnienia kurierom odpowiednie warunki do bezpiecznego i efektywnego wykonywania obowiązków.</b>	Do roku 2030 planujemy opracować długoterminową strategię bezpieczeństwa dla kurierów, ukierunkowaną na działania prewencyjne, szkolenia oraz systematyczne doskonalenie standardów bezpieczeństwa	

# CEL 1. Naszym celem jest zwiększenie średniej liczby godzin szkoleniowych na pracownika do 20 h rocznie i utrzymanie tej wartości do końca 2030 r

## Definicja:

Inwestując w rozwój naszych pracowników, dążymy do zwiększenia ich kompetencji, wzrostu satysfakcji z pracy oraz wzmocnienia sukcesu organizacji. Obejmuje to zapewnienie dostępu do programów szkoleniowych, możliwości rozwoju kariery oraz solidnego systemu zarządzania talentami, który pozwala dopasować odpowiednie osoby do właściwych ról, aby maksymalizować ich potencjał i przyczynić się do naszego długoterminowego sukcesu.

Szkolenie – systematyczna inicjatywa wdrażana przez firmę w celu utrzymania lub podnoszenia umiejętności i wiedzy własnych pracowników. Może obejmować różne formy, takie jak szkolenia stacjonarne i online (w tym programy e-learningowe), obowiązkowe i nieobowiązkowe.

Cel dotyczy pracowników zatrudnionych na umowę o pracę oraz współpracowników B2B (bez kurierów, którzy objęci są innymi procesami/wymogami szkoleniowymi).

## Wartości bazowe

**Rok bazowy:**  
2024

**Wartość bazowa:**  
średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika w 2024 roku wynosiła 17,1 h.



In\_People



ESRS S1 Własna siła robocza



6.

## **CEL 2. Do 2030 roku planujemy zwiększać reprezentację osób z niepełnosprawnościami w organizacji, w odniesieniu do ustalonego roku bazowego, poprzez rozwój dostępnych procesów rekrutacyjnych i dostosowań stanowisk pracy**

### **Definicja:**

---

Grupa InPost dąży do tworzenia środowiska pracy, w którym pracownicy – niezależnie od swojego pochodzenia – mogą czuć się doceniani i szanowani oraz mieć równy dostęp do możliwości rozwoju i wzrostu. Cel ten podkreśla znaczenie inkluzywności w miejscu pracy i koncentruje się na wspieraniu możliwości rozwoju oraz wnoszenia wkładu w sukces organizacji.

Strategiczny cel budowania inkluzywnego miejsca pracy obejmuje szereg kluczowych działań mających na celu zapewnienie, aby nasze środowisko pracy było dostępne i wspierające dla osób z niepełnosprawnościami. Definicja osoby z niepełnosprawnością jest zgodna z lokalnym prawem w każdym kraju oraz międzynarodowymi standardami. Poszczególne rynki mogą zatrudniać osoby z niepełnosprawnościami, korzystając z istniejących lokalnych programów i/lub procedur.

### **Wartości bazowe:**

---

**Rok bazowy**  
2024

**Wartość bazowa:**  
128 osób w całej Grupie



In\_People



ESRS S1 Własna siła robocza



6.

## **CEL 3. Do roku 2030 planujemy opracować i wdrożyć ramy wsparcia zdrowia psychicznego dla pracowników na wszystkich naszych rynkach, dostosowane do lokalnych kontekstów i potrzeb**

### **Definicja:**

---

Naszym celem jest opracowanie programu wsparcia zdrowia psychicznego, obejmującego działania dostosowane do potrzeb każdego rynku. Program będzie koncentrować się na wspieraniu dobrostanu psychicznego, ograniczaniu ryzyka wypalenia zawodowego, wspieraniu przyjaznego środowiska pracy oraz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Program może obejmować działania takie jak ułatwianie dostępu do wsparcia psychologicznego i konsultacji.

Planujemy również budowę społeczności przeszkolonych pracowników tworzących sieć wsparcia, organizację webinarów i szkoleń, konferencję dotyczącą zdrowia psychicznego w miejscu pracy oraz warsztaty poświęcone radzeniu sobie ze stresem i lękiem.

Cel dotyczy pracowników zatrudnionych na umowę o pracę oraz współpracowników B2B. Zakres wsparcia będzie dobierany w oparciu o potrzeby danej grupy, a działania mogą różnić się pomiędzy rynkami w zależności od lokalnych uwarunkowań.

### **Wartości bazowe:**

---

**Rok bazowy:**  
2024

**Wartość bazowa:**

brak jednego programu funkcjonującego w ramach wspólnych ram; działania rozproszone w poszczególnych rynkach.



ESRS S1 Własna siła robocza



1.

# CEL 4: Do roku 2030 planujemy opracować długoterminową strategię bezpieczeństwa dla kurierów, ukierunkowaną na działania prewencyjne, szkolenia oraz systematyczne doskonalenie standardów bezpieczeństwa (cel dla Polski i UK)

## Definicja:

Aby stale podnosić jakość naszych usług, dążymy do wdrożenia strategii i programu skoncentrowanych zarówno na bezpieczeństwie kurierów, jak i bezpieczeństwie ruchu drogowego. Bezpieczeństwo pracowników i bezpieczeństwo na drodze pozostają jednym z kluczowych priorytetów, dlatego strategia będzie obejmować szeroki zakres działań, w tym regularne szkolenia z bezpieczeństwa ruchu drogowego, kursy bezpiecznej jazdy, kontrole prawa jazdy oraz szkolenia w dedykowanej aplikacji dla kurierów.

Dążymy do wspierania kurierów w zdobywaniu wiedzy i umiejętności niezbędnych do bezpiecznego wykonywania obowiązków.

Kształt programu może różnić się w poszczególnych rynkach w zależności od ich specyfiki i lokalnych uwarunkowań. Cel dotyczy kurierów/przewoźników współpracujących z nami w Polsce i Wielkiej Brytanii.

## Wartości bazowe

**Rok bazowy:**  
2024

**Wartość bazowa:**

brak jednego programu funkcjonującego w ramach wspólnych ram; działania rozproszone w poszczególnych rynkach.



ESRS S1 Własna siła robocza  
ESRS S3 Dotknięte społeczności



1.

# In\_Trust





**Skuteczne zarządzanie Grupą InPost jest kluczowym elementem Strategii Zrównoważonego Rozwoju i może przyczyni się do osiągnięcia lepszych wyników w obszarze logistyki i e-commerce.**

**Zapewnia ono kontrolę, strukturę oraz odpowiedzialność niezbędne do przekształcania priorytetów i zobowiązań w konkretne rezultaty.**

# In\_Trust w skrócie

## Obszary tematyczne

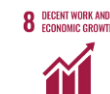
## CELE

## SDGs jakie wspieramy

Dążymy do budowania wysokiego poziomu zaufania poprzez rozwijanie globalnego podejścia do zarządzania ryzykiem nadużyć oraz programów zwiększających świadomość w zakresie zgodności, wspierających uczestników ekosystemu InPost.

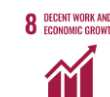
Do roku 2030 planujemy opracowanie i wdrożenie globalnego programu zarządzania ryzykiem oszustw dla Grupy InPost.

Do roku 2030 planujemy opracowanie i wdrożenie globalnych inicjatyw zwiększających świadomość zgodności na wszystkich rynkach InPost



Rozwijamy praktyki mające na celu zarządzanie elementami łańcucha dostaw w sposób etyczny, zgodny z przepisami oraz ukierunkowany na efektywne wykorzystanie zasobów.

Do końca 2027 roku zamierzamy zapewnić, że zdecydowana większość kluczowych dostawców (min. 90%) będzie objęta podpisanym Kodeksem postępowania, wspieranym przez analizę oddziaływania na środowisko i społeczeństwo oraz ocenę naszej globalnej bazy dostawców.



Jako jedną z kluczowych wartości naszej organizacji traktujemy ochronę danych osobowych i dążymy do utrzymywania wysokich standardów prywatności danych we wszystkich naszych działaniach.

Naszym celem jest ograniczanie ryzyka poważnych incydentów związanych z naruszeniem danych poprzez rozwój kontroli ochrony danych, monitorowania i procesów reagowania na incydenty



Rozwijamy działania ukierunkowane na ochronę informacji przed nieuprawnionym dostępem, naruszeniami i zagrożeniami cybernetycznymi, przy jednoczesnym wspieraniu zgodności z przepisami prawa i standardami branżowymi..

Dążymy do ciągłego zmniejszania podatności pracowników na ataki phishingowe poprzez szkolenia, testy oraz programy podnoszące świadomość. Naszą ambicją jest utrzymanie wskaźnika podatności na phishing na poziomie poniżej 3%.

Dążymy do zwiększania oraz utrzymania wysokiego poziomu zaangażowania pracowników w zgłaszanie podejrzanych prób phishingowych poprzez działania podnoszące świadomość oraz narzędzia do raportowania. Naszą ambicją jest utrzymanie wskaźnika zgłaszania phishingu na poziomie powyżej 25%.



# CEL 1: Do roku 2030 planujemy opracowanie i wdrożenie globalnego programu zarządzania ryzykiem oszustw dla Grupy InPost

## Definicja:

---

Cel obejmuje stworzenie i wdrożenie ustandaryzowanych procedur oraz mechanizmów kontrolnych służących identyfikowaniu, ocenie, monitorowaniu i zarządzaniu ryzykiem nadużyć finansowych, w tym konfliktu interesów. Kluczowym elementem programu jest wprowadzenie corocznego procesu składania deklaracji konfliktu interesów przez pracowników w całej Grupie InPost, a także regularne monitorowanie procesu oraz wdrażanie działań korygujących.

## Wartości bazowe:

---

### Rok bazowy:

2024

### Wartości bazowe:

1. Polityki i szkolenia wdrożone, oświadczenie o braku konfliktu interesów podpisywane przez wszystkich pracowników Grupy InPost przy rozpoczęciu pracy.
2. Wdrożony Kodeks Etyki.
3. Istniejące procedury dochodzeniowe i dyscyplinarne zostały poddane przeglądowi i zaktualizowane.



ESRS S1 Własna siła robocza

ESRS G1 Postępowanie w biznesie



2. 7. 8.

## CEL 2: Do roku 2030 planujemy opracowanie i wdrożenie globalnych inicjatyw zwiększających świadomość zgodności na wszystkich rynkach InPost

### Definicja:

Dążymy do zwiększenia poziomu wiedzy i świadomości pracowników Grupy InPost w obszarze zgodności, w tym dostępności i zgłaszania nieprawidłowości. Realizacja tego celu ma wspierać zgodność z przepisami prawa oraz regulacjami wewnętrznymi Grupy InPost, pomagać w zarządzaniu ryzykiem nadużyć oraz wzmacniać kulturę etycznego postępowania. Zwiększanie dostępności szkoleń ma na celu zapewnianie równego dostępu do możliwości rozwoju pracowników. System zgłaszania nieprawidłowości jest projektowany tak, aby wspierać identyfikację i reagowanie na potencjalne problemy.

### Wartość bazowa

**Rok bazowy:**  
2024

**Wartość bazowa**

Brak zintegrowanego programu globalnego; działania związane ze zgodnością prowadzone lokalnie w poszczególnych krajach



ESRS S1 Własna siła robocza

ESRS G1 Postępowanie w biznesie



2. 7. 8.

## **Cel 3: Do końca 2027 roku zamierzamy zapewnić, że zdecydowana większość kluczowych dostawców będzie objęta podpisanym Kodeksem postępowania, wspieranym przez analizę oddziaływania na środowisko i społeczeństwo oraz ocenę naszej globalnej bazy dostawców.**

### Definicja

---

Grupa InPost dąży do objęcia kluczowych dostawców Standardem Postępowania Dostawców do końca 2027 roku. Kluczowi dostawcy będą identyfikowani m.in. poprzez proces mapowania i oceny globalnej bazy dostawców pod kątem ich wpływu na środowisko i społeczeństwo oraz innych istotnych czynników dla Grupy. Podpisanie Kodeksu Postępowania Dostawców będzie formalnym potwierdzeniem zobowiązania do przestrzegania określonych standardów etycznych, środowiskowych i społecznych.

W uzasadnionych przypadkach, takich jak wyjątkowe okoliczności dotyczące ochrony praw człowieka, może zostać ustanowiona procedura odstępstw. Cel obejmuje również dostawców posiadających własne kodeksy postępowania zgodne z zasadami określonymi w Standardzie Postępowania Dostawców InPost.

### Wartość bazowa:

---

**Rok bazowy::**  
2024

**Wartość bazowa:**

brak spójnej definicji kluczowych dostawców.



ESRS S2 Pracownicy w łańcuchu wartości

ESRS G1 ESRS G1 Postępowanie w biznesie



2. 7. 8.

# CEL 4: Naszym celem jest ograniczanie ryzyka poważnych incydentów związanych z naruszeniem danych poprzez rozwój kontroli ochrony danych, monitorowania i procesów reagowania na incydenty

## Definicja:

Naruszenie danych osobowych o wysokiej wadze definiujemy jako przypadkowe lub niezgodne z prawem zniszczenie, utratę, zmianę, nieuprawnione ujawnienie lub dostęp do danych osobowych przesyłanych, przechowywanych lub w inny sposób przetwarzanych, obejmujących szczególne kategorie danych lub mogących prowadzić do szkód finansowych, psychologicznych lub kradzieży tożsamości. Definicja ta opiera się na art. 4(12) RODO i uwzględnia szeroki zakres możliwych scenariuszy naruszeń. Zgodnie z podejściem RODO definicja nie opiera się na progu liczby rekordów, lecz na potencjalnym wpływie na osobę.

Naruszenie obejmujące szczególne kategorie danych (np. dane zdrowotne lub pochodzenie etniczne) traktowane jest jako naruszenie o wysokiej wadze niezależnie od skali. W przypadku danych innych niż szczególne kategorie naruszenie może zostać uznane za naruszenie o wysokiej wadze, jeżeli może prowadzić do szkód finansowych, psychologicznych lub kradzieży tożsamości. Na potrzeby tego celu przyjmuje się, że naruszenia o wysokiej wadze mogą wynikać z błędu ludzkiego.

## Wartość bazowa:

**Rok bazowy:**  
2024

**Wartość bazowa:**  
w roku bazowym nie odnotowano naruszeń danych o wysokiej wadze.



ESRS S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi

ESRS G1 Postępowanie w biznesie



2. 7. 8.

## **CEL 5: Dążymy do ciągłego zmniejszania podatności pracowników na ataki phishingowe poprzez szkolenia, testy oraz programy podnoszące świadomość. Naszą ambicją jest utrzymanie wskaźnika podatności na phishing na poziomie poniżej 3%.**

### **Definicja:**

---

Utrzymanie wskaźnika podatności na phishing poniżej 3% oznacza, że mniej niż 3 na 100 pracowników może ulec symulowanemu atakowi phishingowemu w ramach testów prowadzonych z wykorzystaniem narzędzi takich jak KnowBe4. Wskaźnik ten ma służyć jako miernik świadomości pracowników oraz skuteczności działań szkoleniowych, wspierając rozwój pierwszej linii obrony przed cyberzagrożeniami. Dostępne benchmarki branżowe wskazują na wyższe średnie wartości – ok. 6,8% w sektorze transportowym i 5,3% w sektorze technologicznym. Niższy poziom podatności może wskazywać na wyższy poziom dojrzałości bezpieczeństwa w organizacji.

### **Wartości bazowe:**

---

#### **Rok bazowy:**

2024

#### **Wartość bazowa:**

2.3 %



**ESRS S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi**



## **CEL 6: Dążymy do zwiększania oraz utrzymania wysokiego poziomu zaangażowania pracowników w zgłaszanie podejrzanych prób phishingowych poprzez działania podnoszące świadomość oraz narzędzia do raportowania. Naszym celem jest utrzymanie wskaźnika zgłaszania phishingu na poziomie powyżej 25%.**

### **Definicja:**

---

Utrzymanie wskaźnika zgłaszania phishingu powyżej 25% oznacza, że ponad jedna czwarta pracowników, którzy otrzymali symulowaną wiadomość phishingową w ramach testu bezpieczeństwa, zgłasza ją przy użyciu odpowiednich narzędzi, takich jak Phish Alert Button (PAB). Wskaźnik ten jest obliczany na podstawie regularnych testów phishingowych i ma służyć jako miernik świadomości pracowników w zakresie zagrożeń phishingowych oraz ich gotowości do współpracy z działem IT.

Choć nie istnieją oficjalne benchmarki branżowe, eksperci ds. bezpieczeństwa często uznają wynik powyżej 25%, a szczególnie około 30%, za relatywnie wysoki i mogący wskazywać na wysoki poziom świadomości użytkowników.

### **Wartość bazowa:**

---

**Rok bazowy**  
2024

**Wartość bazowa:**  
28 %



**ESRS S4 Konsumentki i użytkownicy  
końcowi**



**2. 7. 8.**

# Monitoring Strategii Zrównoważonego Rozwoju

## Lokalni Liderzy

- Monitorowanie wdrażania strategii zrównoważonego rozwoju na swoich rynkach oraz zapewnianie zgodności z wyznaczonymi celami.
- Przekazywanie kwartalnych raportów do Head of Sustainability dotyczących postępów, wyzwań i obszarów wymagających wsparcia.
- Komunikowanie postępów, napotkanych barier oraz konkretnych potrzeb wsparcia, w tym możliwych działań naprawczych.
- Organizowanie lokalnych komitetów ESG i przygotowywanie szczegółowych raportów dotyczących wdrażania strategii.
- Zapewnienie ciągłego przepływu informacji pomiędzy osobami odpowiedzialnymi (Responsible/Accountable) w różnych rynkach, wraz z regularnymi aktualizacjami postępów.

## Head of Sustainability

- Organizowanie i prowadzenie comiesięcznych spotkań statusowych z lokalnymi liderami w celu przeglądu postępów, wyzwań i działań korygujących.
- Konsolidowanie danych i raportów wynikowych ze wszystkich rynków w celu zapewnienia zgodności z ogólnymi celami.
- Analiza statusu wdrożenia strategii, identyfikacja ryzyk oraz monitorowanie działań naprawczych.
- Przekazywanie półrocznych raportów do ESG Officer dotyczących postępów, ryzyk i działań korygujących.

## ESG Officer

- Corocznie otrzymuje kompleksowy raport z wdrażania Strategii Zrównoważonego Rozwoju wraz z metrykami efektywności i zidentyfikowanymi ryzykami.
- Raport, wraz z rekomendacjami, jest przeglądany i zatwierdzany przez Zarząd

**Q1**

Kwartałne raporty lokalne  
Lokalne Komitety ESG / spotkanie Steering Committee

**Q2**

Półroczne raporty lokalne  
Lokalne Komitety ESG / spotkanie Steering Committee

**Q3**

Kwartałne raporty lokalne  
Lokalne Komitety ESG / spotkanie Steering Committee

**Q4**

Roczny raport z wdrożenia strategii  
Lokalne Komitety ESG / spotkanie Steering Committee

**Spotkanie Group Steering Committee**

**Spotkanie Group Steering Committee**

# Dziękujemy!

