



LPP

SPRAWOZDANIE
ZRÓWNOWAŻONEGO
ROZWOJU ZA ROK 2023

NA DRODZE DO DEKARBONIZACJI

RESERVED

CROPP

HOUSE

MOHITO

sinsay



01 | 3

List Prezesa Zarządu

02 | 6

Profil i strategia Grupy LPP

- » Marka pełna wartości | 7
- » Struktura i forma własności | 13
- » Strategia biznesowa | 14
- » Strategia zrównoważonego rozwoju | 17
- » Łańcuch wartości | 19
- » Relacje z interesariuszami | 20
- » Członkostwo w organizacjach i nagrody branżowe | 22

03 | 25

Ład organizacyjny

- » Ład korporacyjny | 26
- » Etyka i należyta staranność | 30
 - » Etyka i zgłaszanie nieprawidłowości | 30
 - » Należyta staranność w zakresie praw człowieka i praw pracowniczych | 33
- » Model zarządzania ryzykiem | 35
- » Zarządzanie wpływem społecznym i środowiskowym | 38
- » Relacje z dostawcami | 40

Spis Treści

04 | 45

Wpływ na środowisko

- » Zarządzanie wpływem na środowisko | 46
- » Produkcja odzieży z preferowanych materiałów | 48
- » Rozwiązania stosowane w salonach, biurach i magazynach | 50
- » Obieg zamknięty | 54
- » Wpływ na klimat i środowisko | 58
- » Raport dotyczący Klimatu i Bioróżnorodności | 60

05 | 76

Wpływ społeczny

- » Zarządzanie wpływem społecznym | 77
- » Zatrudnienie | 78
- » Dobrostan i rozwój pracowników | 83
- » Różnorodność, równość i włączanie | 87
- » Bezpieczne miejsce pracy | 90
- » Dbalność o klienta i jakość produktów | 94
- » Zaangażowanie społeczne i działania Fundacji LPP | 98

06 | 107

Zestawienie danych

- » Obszar środowiskowy | 108
- » Obszar społeczny | 111
- » Obszar ładu organizacyjnego | 119
- » Raport z obliczeń emisji gazów cieplarnianych | 120
- » Taksonomia | 135

07 | 145

Podjęcie do raportowania

- » Przyjęte zasady raportowania | 146
- » Analiza podwójnej istotności | 148
- » Tabele wskaźnikowe | 150
- » Potwierdzenie audytu | 156



01

List Prezesa Zarządu



Na drodze do dekarbonizacji

[GRI 2-22]

W 2023 roku kontynuowaliśmy działania na rzecz ograniczania wpływu firmy na środowisko i przejścia na gospodarkę niskoemisyjną. Naszym priorytetem była dekarbonizacja. Aby zwiększyć efektywność działań redukujących nasz ślad węglowy, zdecydowaliśmy się na ich ustrukturyzowanie i opracowanie celów dekarbonizacji, które poddane zostały naukowej weryfikacji i ostatecznie zatwierdzone przez międzynarodową inicjatywę Science Based Targets (SBTi). Dzięki temu mamy pewność, że podejmujemy działania zgodne z najnowszymi wynikami badań naukowych dotyczących zmian klimatu. LPP jest pierwszą polską firmą odzieżową, której zobowiązania SBTi uznała za zgodne z postanowieniami porozumienia paryskiego.

Zdajemy sobie sprawę, że zmniejszenie poziomu emisji zależy od działań podejmowanych nie tylko przez naszą firmę, lecz również przez innych uczestników rynku. Największym wyzwaniem jest redukcja emisji zakresu trzeciego, obejmującego nasz cały łańcuch wartości, związany z cyklem życia produktu. To obszar o podsta-

wowym znaczeniu dla redukcji emisji gazów cieplarnianych w naszym łańcuchu wartości, dlatego podnosimy standardy współpracy i angażujemy w ten proces naszych partnerów i dostawców.

Wdrażamy zasady gospodarki cyrkularnej, co pozwala nam sukcesywnie zwiększać efektywność wykorzystania zasobów. Inwestując w innowacje w duchu textile-to-textile oraz propagowanie odpowiednich postaw konsumentów wydłużamy cykl życia produktów i zmniejszamy potrzebę pozyskiwania nowych surowców. Wszystkie sklepy stacjonarne LPP w Polsce przyjmują od klientów niepotrzebną im już odzież. Sortujemy ją, część przekazujemy organizacjom charytatywnym, jednocześnie pracując nad technologiami recyklingu, które pozwolą jak najlepiej wykorzystać surowce. Przykładem strategicznego partnerstwa jest współpraca ze start-upem Use Waste, w rezultacie której powstała technologia ponownego wykorzystania odpadów poliestrowych jako surowca do produkcji nowych włókien. Sukces i nowatorstwo projektu doceniono między innymi w kon-





kursie Innowator ESG, w którym przyznano mu Złotą Nagrodę.

Dobrostan i rozwój pracowników to podstawa naszej kultury organizacyjnej. Inwestujemy w liczne działania mające na celu zapewnienie optymalnych warunków pracy i rozwój kompetencji wszystkich zespołów. Dbamy także o personel dostawców i partnerów. W 2023 roku nasza firma została członkiem kilku organizacji, które propagują standardy prowadzenia działalności gwarantujące przestrzeganie praw człowieka na całym świecie. Rozpoczęliśmy również program szkoleniowy pod nazwą „Akademia ESG”, przeznaczony dla strategicznych dostawców towarów i usług w Polsce.

Po raz pierwszy przeprowadziliśmy proces analizy podwójnej istotności zgodnej z wytycznymi Europejskich Standardów Sprawozdawczości w zakresie Zrównoważonego Rozwoju (ESRS). Analiza objęła cały łańcuch wartości i dotyczyła zagadnień ujętych w wymogach standardu, uzupełnionych wynikami dialogu z interesariuszami, dzięki czemu dokładniej poznaliśmy zakres oddziaływania na środowisko, związane z tym ryzyko i szanse. Na tej podstawie opracowaliśmy wykaz istotnych zagadnień, które należy poruszyć w sprawozdaniu, a także uwzględnić w procesie strategicznego zarządzania problematyką ESG w perspektywie długoterminowej – chodzi o opracowywanie przemyślanych strategii i odpowiednie dostosowanie modelu biznesowego.

W raporcie odnieśliśmy się również do wydarzeń, jakie miały miejsce tuż przed publikacją niniejszego sprawozdania zrównoważonego rozwoju. W dniu 15 marca 2024 roku podjęto próbę zachwiania naszą wiarygodnością. Tego dnia firma Hindenburg Research opublikowała raport, w którym wystosowała pod naszym adresem fałszywe tezy, próbujące przekonać naszych interesariuszy, że kontynuujemy działalność operacyjną w Rosji. Zapewniam, że zarzuty zawarte w raporcie są niezgodne z prawdą, a szczegółowe wyjaśnienia zawarliśmy w dalszej części naszego sprawozdania. Pomimo tych przykrych wydarzeń, z optymizmem patrzymy w przyszłość i koncentrujemy się na realizacji naszej zrównoważonej transformacji, która pełna jest zarówno nowych wyzwań, jak i możliwości.

Dziękuję wszystkim pracownikom LPP za zaangażowanie, pomysły i działania, które pomagają nam osiągać coraz lepsze rezultaty. Jestem przekonany, że nasze wspólne wysiłki na rzecz zrównoważonego rozwoju przyniosą korzyści firmie, środowisku, a także lokalnym społecznościom, w których działamy. Mam również nadzieję, że podejmowane przez nas inicjatywy zainspirują innych do realizacji projektów na rzecz ochrony środowiska oraz zapewnienia dobrobytu społecznego i ekonomicznego.

Marek Piechocki,

Prezes Zarządu LPP SA





Profil i strategia Grupy LPP



Marka pełna wartości

O LPP

[GRI 2-1]

LPP jest polską firmą rodzinną, jedną z najszybciej rozwijających się w branży odzieżowej w regionie Europy Środkowej. Od 30 lat z sukcesem prowadzi działalność w Polsce i za granicą, w oparciu o sieć około 2 300 salonów zlokalizowanych w blisko 30 krajach, w tym w tak prestiżowych stolicach mody jak Londyn, Helsinki czy Mediolan. Łączna powierzchnia handlowa Grupy LPP obejmuje 1,9 mln m².

Spółka zarządza 5 markami modowymi: Sinsay, Reserved, Cropp, House i Mohito, których oferta dostępna jest dziś także w kanale online. LPP pełni ważną rolę, tworząc miejsca pracy dla ponad 33 tys. osób w biurach i strukturach sprzedaży w Polsce, krajach Europy, Azji i Afryki. Spółka jest notowana na warszawskiej Giełdzie Papierów

Wartościowych w ramach indeksu WIG20 oraz należy do prestiżowego indeksu MSCI Poland. W roku obrotowym 2023 Grupę LPP tworzyło 36 spółek – 9 w Polsce i 27 zagranicznych.

Główna siedziba firmy mieści się w Gdańsku, gdzie funkcjonują działy projektowe Sinsay, Reserved i Cropp. Kolekcje Mohito i House powstają w biurze LPP w Krakowie. Jesteśmy pionierami w dziedzinie Fashion Tech¹, posiadamy własne zaplecze analityczne, a nasz zespół IT dorównuje skalą największym przedsiębiorstwom informatycznym w Polsce. Jesteśmy również jednym z największych operatorów logistycznych w kraju zarządzającym magazynami nie tylko w Polsce, ale też w Rumunii i na Słowacji.



¹Fashion Tech – nowoczesne technologie wykorzystywane w branży modowej.



[GRI 2-6]

Oferujemy odzież, akcesoria i obuwie pięciu marek: Sinsay, Reserved, Cropp, House i Mohito. Każda z naszych marek jest skierowana do innej grupy docelowej i ma inny charakter.





Wizja, misja i wartości

Wizja, misja i wartości definiują nasze ambicje i wyznaczają kierunek, w którym podążamy.

NASZA MISJA:

Pomagamy naszym klientom w wyrażaniu emocji i spełnianiu marzeń poprzez ich wygląd.

NASZA WIZJA:

Pracujemy z pasją, dzięki czemu stajemy się najlepszą firmą odzieżową na świecie.

NASZE WARTOŚCI:

Działalność biznesową opieramy na trwałych wartościach, które pozwalają nam systematycznie się rozwijać i zaspokajać potrzeby interesariuszy.



F



FIRE-FUELED

energia i wewnętrzny ogień, który daje nam zapał do działania.

A



AMBITION-DRIVEN

ambicja, która jest motorem ciągłego doskonalenia.

S



SOCIALLY-RESPONSIBLE

odpowiedzialność za to, co robimy i za nasze otoczenie.

T



TEAM-ORIENTED

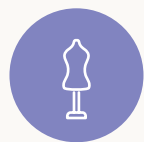
zespół jest naszą największą siłą.

Nasze wartości tworzą akronim FAST, który podkreśla zwinność firmy w obliczu nieustannych zmian otoczenia biznesowego i zdolność do szybkiego reagowania na trendy.



Model biznesowy

Przyjęty przez nas model działalności składa się z czterech kroków:



krok 1 PROJEKTOWANIE

Nasi projektanci śledzą pokazy organizowane w światowych stolicach mody, na bieżąco obserwują modę ulicy oraz mediów społecznościowych. Na tej podstawie tworzą oryginalne kolekcje, które twórczo łączą trendy na dany sezon (kolory, wzory i fasony) z potrzebami klientów.

Nasze projekty powstają w biurach projektowych zlokalizowanych w Gdańsku, Krakowie i Warszawie, oraz w biurze w Barcelonie. Ponad trzystuosobowy zespół projektowy tworzy kolekcje dla naszych pięciu marek, starając się spełnić oczekiwania zróżnicowanej społeczności klientów.



krok 2 PRODUKCJA



Nie posiadamy własnych fabryk, a produkcję zaprojektowanych kolekcji zlecamy ponad 1 500 zewnętrznym dostawcom. Współpracujemy ze starymi dobraćymi zakładami produkcyjnymi w Azji i Europie, które szyją poszczególne modele.

Dbamy o zrównoważony rozwój łańcucha dostaw. Nasi dostawcy przechodzą audyty i szkolenia dotyczące przestrzegania praw człowieka i praw pracowniczych. Zwracamy uwagę na oddziaływanie dostawców na środowisko. W Azji działamy za pośrednictwem biur przedstawicielskich.



krok 3

WYSYŁKA I LOGISTYKA



Posiadamy rozbudowaną sieć dystrybucji, która umożliwi dostawę produktów do klientów na całym świecie. Efektywną obsługę zamówień online i szybką dostawę produktów do klientów zapewnia kompleksowy system logistyczny. Operatorem logistycznym zarządzającym siecią zaopatrzenia i dystrybucji Grupy LPP obejmującą centra dystrybucyjne i magazyny typu Fulfillment Center o łącznej powierzchni blisko 500 tys. m² jest LPP Logistics. Działa na trzech kontynentach i oferuje pełen zakres usług logistycznych – od frachtu morskiego, kolejowego i drogowego, poprzez działalność własnej agencji celnej, aż po zaawansowaną logistykę magazynową wykorzystującą nowoczesne technologie. LPP Logistics zarządza obecnie ośmioma obiektami magazynowymi, w tym czterema Centrami Dystrybucyjnymi (w Pruszczu Gdańskim, Gdańsku, Brześciu Kujawskim, pod Bukaresztem) i czterema Fulfillment Centers (dwa w Polsce – w Pruszczu Gdańskim i na Podkarpaciu oraz dwa za granicą – okolicach Bukaresztu i w Bratysławie).



krok 4

SPRZEDAŻ

Stosujemy strategię omnichannel umożliwiającą szybkie dostosowanie do zmiennych preferencji i zachowań klientów. Nasze kolekcje dostępne są w sprzedaży stacjonarnej na blisko 30 rynkach. Dodatkowo prowadzimy też sprzedaż w kanale online.

[Wskaźnik własny] Liczba salonów

[Wskaźnik własny] Powierzchnia salonów

W 2023 roku liczba salonów wzrosła o 16% do 2 275, w porównaniu z 1 962 w 2022 roku, a najwięcej nowych sklepów powstało dla marek Sinsay oraz Cropp. Powierzchnia salonów marek LPP wzrosła o 19% między rokiem 2022 a 2023, z 1 673 360 metrów kwadratowych do 1 993 664 metrów kwadratowych. Największy wzrost powierzchni – ponad 36% - odnotowano w salonach Sinsay.



Spółki zależne tworzą sieci salonów poszczególnych marek w rejonach, w których prowadzą działalność i są zaopatrywane w towary przez LPP Logistics. W części lokalizacji na Bliskim Wschodzie sprzedaż powierzono franczyzobiorcom, głównie ze względu na specyfikę prawną tych krajów oraz doświadczenie i znajomość lokalnego rynku. Wspólnie ustalamy politykę cenową, a dostawy towarów odbywają się na takich samych zasadach, jak w naszych salonach własnych, z uwzględnieniem specyfiki klimatycznej i kulturowej.



Model tworzenia wartości Grupy LPP

KAPITAŁY

Kapitał naturalny	Kapitał finansowy	Kapitał ludzki i intelektualny	Kapitał społeczny i relacyjny	Kapitał wytworzony
Surowce do produkcji materiałów oraz korzystanie z zasobów takich jak energia i woda.	Kapitał własny i zobowiązania.	Wkład pracowników i dostawców w kreację, rozwijanie i produkcję kolekcji marek LPP oraz ich dystrybucję i sprzedaż.	Inspiracje i rozwój, który zawdzięczamy relacjom z inwestorami, partnerami biznesowymi i społecznymi, klientami oraz innymi interesariuszami.	Produkty, dystrybucja oraz sieć sprzedaży.

WYNIKI W ROKU OBROTOWYM 2023

<ul style="list-style-type: none"> » 131 399 GJ zużytej energii w operacjach własnych. » Od 01.2023 większość biur w Polsce, centra dystrybucyjne w Pruszczu Gdańskim i w Brześciu Kujawskim są zasilane energią wiatrową z Figene. » 63,8% tCO₂e mniej emisji gazów cieplarnianych we własnych operacjach (zakres 1 i 2, w stosunku do roku bazowego 2021). » Zużycie energii mniejsze o ok. 18% w salonach sprzedaży r/r dzięki m.in. wdrażaniu systemu telemetrii. 	<ul style="list-style-type: none"> » 4 717,0 mln zł: kapitał własny. » 9 085,1 mln zł: kwota na zobowiązania i rezerwy długo i krótkoterminowe. 	<ul style="list-style-type: none"> » 33 556 osób zatrudnionych w Grupie LPP. » 1 560 dostawców produkcyjnych na trzech kontynentach. » 108 dostawców w łańcuchu nieprodukcyjnym. 	<ul style="list-style-type: none"> » Partnerstwa na rzecz realizacji celów zrównoważonego rozwoju: Zero Discharge of Hazardous Chemicals (ZDHC), Polski Pakt Plastikowy, Canopy i Cotton made in Africa, International Accord, amfori BSCI, UN Global Compact. » Partnerstwo z Fundacją Inicjowania Rozwoju UpFoundation. » Wspieranie inicjatyw branżowych Związku Polskich Pracodawców Handlu i Usług (ZPPHiU) oraz Pracodawców Pomorza. » Skala działań i partnerstw Fundacji LPP. 	<ul style="list-style-type: none"> » Zwiększenie wykorzystania bawełny oznaczonej Cotton made in Africa – 8 869 ton w 2023 roku vs 2 661 tony w roku 2022. » 1 993, 7 tys. m² łączna powierzchnia wszystkich salonów.
---	---	--	--	--

WARTOŚĆ DLA INTERESARIUSZY

<ul style="list-style-type: none"> » Zmniejszanie negatywnego wpływu branży na środowisko. » Większy wybór produktów bardziej przyjaznych środowisku z myślą o odpowiedzialnych wyborach. 	<ul style="list-style-type: none"> » Wyniki finansowe doceniane przez inwestorów. » Możliwość odpowiedniego wynagradzania pracowników. » Wzmocnienie gospodarki m.in. poprzez podatki i współpracę z dostawcami z regionu. 	<ul style="list-style-type: none"> » Przyjazne warunki pracy dla tysięcy pracowników LPP. » Możliwości rozwoju zawodowego i podnoszenia kompetencji pracowników. 	<ul style="list-style-type: none"> » Wspieranie dostawców w procesie redukcji negatywnego wpływu na środowisko i poprawy konkurencyjności na rynku. » Wspieranie dostawców w zapewnianiu odpowiednich standardów zatrudnienia i przestrzegania praw człowieka. » Pomoc niesiona społecznościom lokalnym i społeczeństwu. 	<ul style="list-style-type: none"> » Rozwój innowacji i zwiększenie dostępności nowych technologii w branży modowej. » Dostępność produktów i wygoda bezpiecznych zakupów dla klienta.
---	---	--	---	--



Struktura i forma własności



Nasza firma działa jako Grupa Kapitałowa LPP, w skład której wchodzi spółka dominująca LPP SA z siedzibą w Polsce oraz 8 spółek krajowych i 27 zagranicznych. Te ostatnie w większości zajmują się sprzedażą produktów naszych marek poza granicami Polski. Spółki polskie natomiast prowadzą obsługę salonów w Polsce (LPP Retail Sp. z o.o.), sprzedaż odzieży promocyjnej (LPP Printable Sp. z o.o.), obsługę logistyczną

(LPP Logistics Sp. z o.o.), prace budowlane w centrach logistycznych (Veviera Investments Sp. z o.o.), zarządzanie projektami informatycznymi dla Grupy Kapitałowej (Silky Coders Sp. z o.o. i Dock IT Sp. z o.o.) oraz działalność w zakresie wynajmu nieruchomości w Polsce, w których zlokalizowane są sklepy naszych marek (DP&SL Sp. z o.o., IL&DL Sp. z o.o.).

W kwietniu 2023 roku LPP Logistics powołała dwie spółki zależne (LPP Logistics Rumunia i LPP Logistics Słowacja). Wzmocnienie struktury zagranicznej sieci zaopatrzenia i dystrybucji to reakcja na wzrost znaczenia tego regionu w rozwoju Grupy LPP, a także na potrzebę optymalizacji procesów logistycznych prowadzonych przez LPP Logistics na tych rynkach.

W III kwartale 2023 roku w strukturze Grupy LPP zaszły zmiany: utworzono zagraniczną spółkę Sinsay Portugal, Unipessoal LDA oraz zamknięto spółkę rosyjską LLC Re Developement wskutek zakończenia procesu jej likwidacji, związanego ze sprzedażą spółki Re Trading inwestorowi zewnętrznemu.

Spółka LPP jest polską firmą rodzinną, od 2001 r. notowaną na Rynku Głównym Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie. Jej akcje wchodzą w skład indeksów krajowych, takich jak WIG, WIG20, WIG30, WIG140, WIG Odzież, WIGESGI, WIGPoland, WIG20TR, WIG30TRi oraz indeksów zagranicznych: MSCI Poland Index, CECE Index, STOXX Europe 600, FTSE Russell Index. Spółka została ponadto zakwalifikowana do Indeksu Spółek Rodziny, który uruchomiono na GPW w 2021 roku.

Pakiet kontrolny (31,2%) akcji Spółki, odpowiada 60,8% głosom na Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy Spółki i należy do Fundacji Semper Simul (Zawsze Razem).

Poniższa tabela przedstawia akcjonariuszy posiadających co najmniej 5% ogólnej liczby głosów na WZA (bezpośrednio i pośrednio) na dzień przekazania raportu. W 2023 roku zaszła zmiana w strukturze własności znaczących pakietów akcji LPP: Fundacja Sky zbyła akcje Spółki, wskutek czego jej zaangażowanie spadło poniżej progu 5% ogólnej liczby głosów na WZA.

Akcjonariusz	Udział w kapitale zakładowym	Liczba głosów na WZA
Fundacja Semper Simul*	31,2%	1 978 889
Pozostali akcjonariusze	68,8%	1 276 301
Razem	100%	3 255 190

*Fundacja Semper Simul - fundacja blisko związana z Markiem Piechockim (art. 3 ust. 1 pkt 26 lit. d MAR)



Więcej informacji znajduje się pod linkiem [Relacje inwestorskie](#).



Strategia biznesowa

[Wskaźnik własny] Opis modelu biznesowego i rozwoju omnichannel

Problemy geopolityczne i gospodarcze ostatnich lat spowodowały radykalną zmianę naszej strategii i ukierunkowania z rynków Europy Wschodniej na Środkową i Południową oraz opracowanie planów wejścia na rynki zachodnie. Nie uległy natomiast zmianie filary naszej strategii:

I. Omnichannelowa organizacja

LPP to firma, w której sprzedaż tradycyjna i internetowa są w pełni zintegrowane. Chcemy zapewnić klientom jak najlepsze doświadczenia bez względu na to, czy decydują się kupić nasze produkty w salonach stacjonarnych, czy też w sklepach online. Dlatego równolegle rozwijamy oba kanały i dbamy o spójną prezentację naszej oferty. Nasze priorytety to:



← **LPP** →



ROZWÓJ PRZEZ MARKI

dalszy rozwój pięciu marek odzieżowych: Sinsay, w segmencie value for money przeznaczonym dla różnych grup docelowych oraz Reserved, Cropp, House i Mohito plasujących się w umiarkowanym przedziale cenowym.

ROZWÓJ PRZEZ EKSPANSJĘ NA NOWYCH RYNKACH

zwiększanie dostępności oferty naszych marek dzięki rozbudowie stacjonarnej sieci handlowej oraz oferty internetowej, tak by zapewnić klientom możliwość kontaktu z marką zgodnie z ich upodobaniami, w dowolnym miejscu i czasie.





CO SIĘ WYDARZYŁO W 2023 ROKU?

- » Kontynuowaliśmy **ekspansję na rynkach Europy Południowej i Zachodniej** - w 2023 roku otworzyliśmy trzy nowe salony Reserved w Londynie, a także pierwszy salon Reserved w Mediolanie. Pierwsze salony stacjonarne marki Sinsay powstały również we Włoszech i w Grecji.
- » **Umocniliśmy pozycję spółki jako niezależnego operatora logistycznego** w Europie Południowej i Środkowej - w kwietniu 2023 roku LPP Logistics powołała dwie spółki zależne (LPP Logistics Rumunia i LPP Logistics Słowacja).



- » Pod koniec 2023 roku zakończono budowę **nowego Centrum Dystrybucyjnego pod Bukaresztem**. Magazyn o powierzchni 65 tys. m² umożliwi sprawną obsługę dostaw do salonów marek LPP działających w Rumunii, a także w sąsiednich państwach Europy Południowo-Wschodniej, tj. w Bułgarii, na Węgrzech, w Chorwacji, Macedonii Północnej, Serbii i Grecji.
- » Natomiast we wrześniu 2023 roku **zamykaliśmy Fulfillment Center w Strykowie**, oddając deweloperowi obiekt o powierzchni magazynowej 46,6 tys. m² zlokalizowany w SEGRO Logistics Park Stryków.
- » W 2023 roku zwiększyliśmy liczbę salonów o 313, co stanowi wzrost o 16%. W planach na kolejne miesiące i lata mamy dynamiczny rozwój marki Sinsay oraz aplikacji i programu lojalnościowego. Chcemy ponadto nadal rozwijać markę Reserved w Wielkiej Brytanii i Włoszech, wprowadzić markę Mohito do Mediolanu i otworzyć kolejne salony marki Sinsay w Grecji. Mamy zamiar wykorzystać zaplecze logistyczne w Rumunii do kontynuacji dynamicznego rozwoju online w regionie SEE (South - Eastern Europe) oraz otworzyć sklep internetowy w Bośni i Hercegowinie. W 2023 roku otworzyliśmy biuro projektowe Reserved w Barcelonie, zaś w 2024 roku planujemy uruchomienie biura zakupowego Reseved w Stambule.





2. Digitalizacja organizacji

Wdrażamy nowoczesne technologie - tzw. Fashion Tech - w całym łańcuchu wartości, obejmującym produkt, logistykę i sprzedaż. Posiadamy własne zaplecze analityczne, które pozwala nam poznawać trendy i oczekiwania klientów. Dzięki temu możemy elastycznie i szybko reagować na zmiany w preferencjach zakupowych oraz projektować kolekcje dopasowane do bieżących potrzeb naszych klientów. Nowoczesne technologie wykorzystujemy w celu:

- ciągłego doskonalenia kolekcji stosownie do oczekiwań naszych klientów;
- poszerzenia oferty usług sprzedażowych i posprzedażowych zgodnie ze światowymi trendami w branży handlu detalicznego;
- zwiększania elastyczności działania naszej sieci dystrybucji;
- pełnej integracji kanału tradycyjnego z internetowym zgodnie ze strategią omnichannel.

CO SIĘ WYDARZYŁO W 2023 ROKU?

» Kontynuowaliśmy **rozwój m-commerce²** - w Polsce w I kw. 2023 roku aplikacje Reserved i Sinsay generowały około 50% całości przychodów ze sprzedaży internetowej tych marek. Odnotowano dynamiczny wzrost liczby użytkowników oraz udziału aplikacji w sprzedaży online na młodszych rynkach. W Rumunii w I kw. 2023 roku aplikacje generowały ponad 30% całości przychodów online.

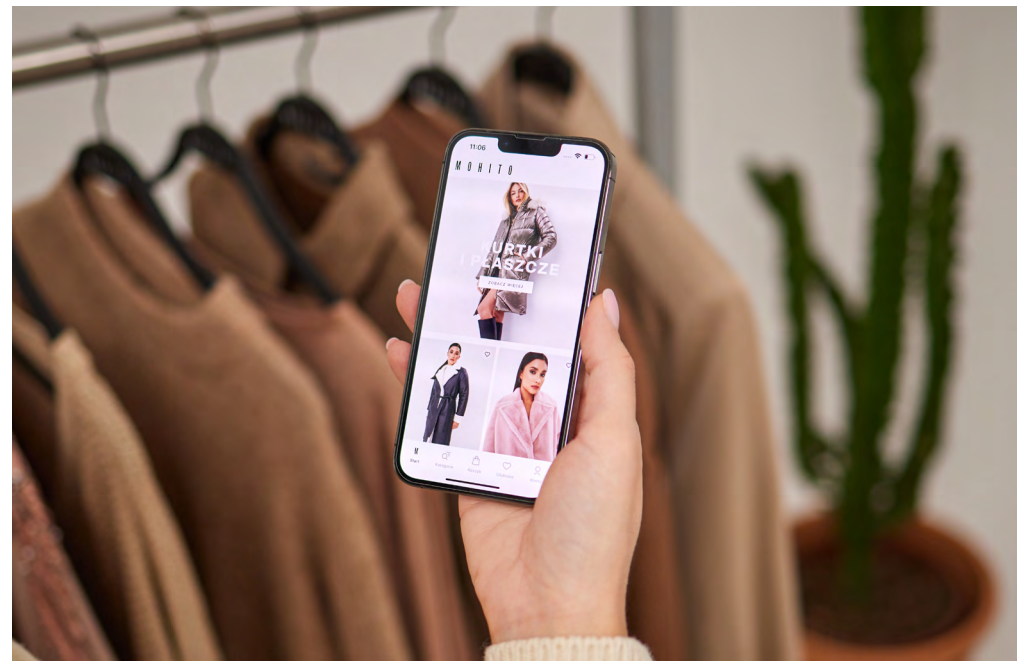
²m-commerce – obszar handlu elektronicznego, w którym istotną rolę odgrywają urządzenia mobilne.

» W listopadzie 2023 roku **uruchomiliśmy aplikację mobilną dla marki Mohito**, która już w pierwszych tygodniach działania zyskała uznanie klientów, plasując się wysoko w rankingu ocen użytkowników w swojej kategorii. Nowa aplikacja wzmocniła potencjał sprzedażowy Mohito w kanale online i przyspieszyła rozwój tej marki na rynkach zagranicznych. Została ona opracowana i wdrożona własnymi siłami, przez zespoły Mohito oraz Silky Coders działające w Grupie LPP.

» LPP Logistics rozwinęła autorską platformę **Control Tower**, która kontroluje przepływ towarów w łańcuchu dostaw, usprawnia obieg dokumentów oraz umożliwia optymalizację procesów logistycznych i szybkie reagowanie na zmienne warunki rynkowe (więcej na temat platformy w podrozdziale [Rozwiązania stosowane w salonach, biurach i magazynach](#).)

» W 2024 roku planujemy wdrożenie projektu usprawniającego pakowanie i wysyłkę towarów do sklepów (New Allocation Application).

» Zamierzamy dalej rozwijać aplikacje Reserved, Sinsay i Mohito oraz uruchomić aplikacje mobilne dla pozostałych marek – Cropp oraz House.



3. Zrównoważony rozwój

Stale angażujemy się w inicjatywy społeczne i podejmujemy działania zmniejszające nasz ślad węglowy. Przyjęta przez nas strategia zrównoważonego rozwoju zakłada odpowiedzialne podejście do mody, w ramach którego myślimy nie tylko o projektowaniu, ale też o produkcji, dystrybucji i użytkowaniu naszych kolekcji, jak również o tzw. drugim życiu ubrań po zakończeniu ich użytkowania przez klientów.



Więcej przeczytasz w podrozdziale [Wpływ na klimat i środowisko](#).



Strategia zrównoważonego rozwoju

[GRI 3-3]

**STRATEGIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU LPP „FOR PEOPLE FOR OUR PLANET”
OPIERA SIĘ NA CZTERECH FILARACH.**

SĄ TO:



PROJEKTOWANIE I PRODUKCJA

projektujemy produkty o dłuższej żywotności, by zmniejszyć ilość odpadów tekstylnych, prowadzimy także bardziej zrównoważoną produkcję, kierując się zasadą minimalizacji wpływu na środowisko naturalne.



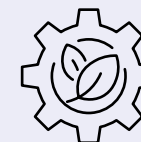
BEZPIECZEŃSTWO CHEMICZNE W PRODUKCJI

odnosi się do zobowiązań i działań dotyczących minimalizacji wpływu substancji chemicznych używanych w procesach produkcyjnych na środowisko naturalne, zdrowie ludzi oraz cały łańcuch dostaw.



PLASTIK POD KONTROLĄ

oznacza nasze zobowiązanie do eliminacji opakowań z tworzyw sztucznych, które nie nadają się do ponownego użycia, recyklingu lub kompostowania, zarówno z procesów produkcyjnych, jak i z oferowanych produktów.



ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ W BUDYNKACH CENTRALI I SIECI SPRZEDAŻY

dotyczy działań, które podejmujemy, by minimalizować wpływ środowiskowy naszej infrastruktury, jednocześnie dbając o efektywność energetyczną obiektów, komfort pracowników oraz wprowadzając innowacyjne rozwiązania z zakresu zrównoważonego budownictwa.



CO SIĘ WYDARZYŁO W 2023 ROKU?

- » W lipcu 2023 roku zostaliśmy pierwszą polską firmą odzieżową, której cele dekarbonizacyjne naukowo zweryfikowała i zatwierdziła międzynarodowa inicjatywa **Science Based Targets (SBTi)**³. Niezależna walidacja celów klimatycznych LPP przez SBTi potwierdza, że założenia Spółki są zgodne z postanowieniami Porozumienia Paryskiego⁴ w dążeniu do zatrzymania wzrostu globalnego ocieplenia na poziomie 1,5°C (więcej na ten temat w podrozdziale [Wpływ na klimat i środowisko](#)).
- » Od 2022 roku rozwijaliśmy technologię recyklingu poliestru z polskim start-upem **Use Waste**. W 2023 roku działania doprowadziły do wypracowania autorskiej koncepcji i uzyskania surowca, który posłuży do produkcji przędzy poliestrowej o nieporównanej jakości (więcej na ten temat w podrozdziale [Obieg zamknięty](#)).
- » Od 2023 roku instalujemy **systemy telemetrii** we wszystkich nowo otwieranych salonach, a w 2024 roku systemy te będą zainstalowane w całej sieci, obecnie znajduje się w około 75% salonów (więcej na ten temat w podrozdziale [Rozwiązania stosowane w salonach, biurach i magazynach](#)).



- » Opracowaliśmy wytyczne dotyczące projektowania opakowań wraz z rekomendowanymi rozwiązaniami, które otrzymali nasi projektanci i kupcy (więcej na ten temat w podrozdziale [Obieg zamknięty](#)).
- » Zmieniamy politykę opakowaniową - plastik jednorazowego użytku zastępujemy

tekturą, papierem z makulatury bądź tworzywami sztucznymi z recyklingu, nadającymi się do wielokrotnego użycia lub do recyklingu. Kładziemy nacisk na wielokrotne wykorzystanie kartonów. 100% używanych przez nas kartonów ma certyfikat FSC i pochodzi z recyklingu (więcej na ten temat w podrozdziale [Obieg zamknięty](#)).

- » Poddaliśmy się procesowi certyfikacji budynków **BREEAM** (nowo powstały budynek SILK należący do kampusu LPP Fashion Lab w Gdańsku oraz Centrum Dystrybucyjne w Brześciu Kujawskim) (więcej na ten temat w podrozdziale [Rozwiązania stosowane w salonach, biurach i magazynach](#)).
- » W ramach zbiórki ubrań, którą realizujemy we wszystkich salonach w Polsce, wraz z końcem 2023 roku programem miały zostać objęte także sklepy Grupy LPP zlokalizowane za granicą. Z uwagi na opóźnienia we wdrażaniu regulacji wykonawczych związanych z rozszerzoną odpowiedzialnością producenta w poszczególnych krajach, w tym przepisów dotyczących selektywnej zbiórki, zawartych w dyrektywie Unii Europejskiej z lipca 2023 roku, podjęliśmy decyzję o zmia-

nie harmonogramu wdrażania programu (więcej na ten temat w podrozdziale [Obieg zamknięty](#)).

- » Propagowaliśmy ponowne wykorzystanie i recykling dotyczące całego okresu przydatności ubrań, a także wprowadziliśmy zmiany, aby zmniejszyć ilość odpadów powstałych w procesie pakowania, przepakowywania oraz wysyłki produktów (więcej na ten temat w podrozdziale [Obieg zamknięty](#)).
- » Przystąpiliśmy do grona sygnatariuszy porozumienia **Accord Pakistan**, które działa na rzecz poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy w zakładach produkujących odzież (więcej na ten temat w podrozdziale [Członkostwo w organizacjach i nagrody branżowe](#)).
- » Podjęliśmy współpracę z **BRAC**, największą międzynarodową organizacją pozarządową w Bangladeszu, która tworzy systemowe rozwiązania na rynku pracy (więcej na ten temat w podrozdziale [Członkostwo w organizacjach i nagrody branżowe](#)).

³SBTi jest globalnym przedsięwzięciem powołanym w 2015 roku jako partnerstwo międzynarodowych organizacji działających na rzecz zrównoważonego rozwoju i ochrony środowiska – Carbon Disclosure Project (CDP), United Nations Global Compact (UNGC), World Resources Institute (WRI) i WWF.

⁴Porozumienie w sprawie zmian klimatu z 2015 roku zakłada m.in. ograniczenie globalnego ocieplenia znacznie poniżej 2 °C, a docelowo do 1,5 °C względem epoki przedprzemysłowej.



Łańcuch wartości

[GRI 2-6]

Łańcuch wartości Grupy LPP obejmuje działania, zasoby i relacje, które wykorzystujemy na wszystkich etapach produkcji, dystrybucji, sprzedaży i użytkowania produktów marek LPP. Dużą wagę przywiązujemy do praktyk zgodnych z zasadami społecznej odpowiedzialności i troski o środowisko naturalne na każdym etapie łańcucha wartości.

Łańcuch wartości obejmuje działania, zasoby i relacje, z których jednostka korzysta i na których się opiera, tworząc swoje produkty lub usługi - od koncepcji do realizacji, konsumpcji i wycofania z eksploatacji.

UPSTREAM	OPERACJE WŁASNE	DOWNSTREAM
<p><i>Podmioty znajdujące się na wyższym szczeblu niż jednostka (np. dostawcy) dostarczają produkty lub świadczą usługi, które są wykorzystywane do rozwijania produktów lub usług jednostki.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Tier 1 – Wytworzenie gotowego produktu - Tier 2 – Produkcja materiałów - Tier 3 – Przetwarzanie surowców - Tier 4 – Pozyskiwanie surowców 	<p><i>Istotne działania, zasoby i relacje w ramach operacji własnych jednostki, takie jak zasoby ludzkie.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Centra biurowe, centra handlowe i dystrybucyjne (sklepy w Polsce i za granicą, sklepy online, obiekty magazynowe w Polsce i za granicą) 	<p><i>Podmioty znajdujące się na niższym szczeblu łańcucha wartości niż jednostka (np. dystrybutorzy, klienci) otrzymują produkty lub usługi od jednostki.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Użytkowanie - Koniec cyklu życia produktów
TRANSPORT		
ZAINTERESOWANE STRONY (AFFECTED STAKEHOLDERS)		
<p>Dostawcy i poddostawcy oraz ich pracownicy, jednostki certyfikujące, lokalne społeczności, organizacje pozarządowe, środowisko naturalne (tzw. cichy interesariusz).</p>	<p>Pracownicy, partnerzy społeczni i biznesowi, inwestorzy, instytucje finansowe.</p>	<p>Konsumenci i użytkownicy końcowi, partnerzy społeczni i biznesowi, organizacje pozarządowe, lokalne społeczności.</p>

Zakres geograficzny: operacje własne Grupy LPP koncentrują się głównie na terenie Polski i obejmują typowe relacje biznesowe i operacyjne z dostawcami i poddostawcami zagranicznymi, a także obsługę klientów na terenie Polski i za granicą. Grupa LPP w ramach swoich sieci sprzedaży prowadzi również działalność na terenie Europy, Azji i Afryki.



Relacje z interesariuszami

[GRI 2-29] [GRI 3-3]



Podstawą naszych relacji z interesariuszami jest podejmowany dialog w różnych formach (ankiety, spotkania z ekspertami, opinie konsumentów itd.), którego wyniki uwzględniamy w podejmowanych decyzjach biznesowych. Regularnie informujemy interesariuszy o celach firmy i decyzjach, jakie podejmujemy oraz zbieramy ich opinie. Proces ten pomaga nam lepiej zrozumieć ich potrzeby i dostosowywać strategię i działania tak, by spełniać ich

oczekiwania oraz wspólnie dążyć do jak najlepszych rezultatów. Co roku identyfikujemy instytucje i osoby najważniejsze w całym łańcuchu wartości, analizujemy mapę interesariuszy i wdrażamy zróżnicowane formy komunikacji i zaangażowania. Bieżącą wymianę informacji uzupełniamy coroczną sesją dialogową z udziałem interesariuszy, przeprowadzaną zgodnie z zasadami standardu AA1000.

Na ostatnie spotkanie w październiku 2023 roku zaprosiliśmy przedstawicieli najważniejszych interesariuszy zewnętrznych Grupy LPP: projektantów, partnerów biznesowych, przedstawicieli organizacji branżowych i pozarządowych oraz ekspertów ESG. Chcieliśmy poznać ich opinie o działaniach Grupy LPP w obszarze zrównoważonego rozwoju, ustalić kluczowe tematy ESG oraz określić istotne wpływy, szanse i ryzyka ESG Grupy LPP. Dzięki temu przeprowadziliśmy kompleksową analizę podwójnej istotności oraz uzyskaliśmy cenny wkład dla potrzeb planowania dalszych działań strategicznych.

Ponadto, w listopadzie 2023 roku przeprowadziliśmy badanie ankietowe, które objęło dwie grupy respondentów: pracowników (76 badanych) i interesariuszy (60 badanych). W ankiecie skupiliśmy się na trzech obszarach tematycznych: postrzeganiu Grupy LPP, wpływie Grupy LPP na kwestie ESG oraz działaniach Grupy LPP w obszarze ESG. Zakres pytań obejmował szereg istotnych kwestii, takich jak: postrzeganie LPP

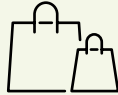


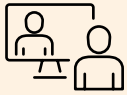

jako firmy, przyszłość firmy, wpływ na społeczeństwo, środowisko, własnych pracowników, pracowników w łańcuchu wartości, a także praktyki biznesowe oraz działania na rzecz zrównoważonego rozwoju. Wyniki pokazują, że zarówno pracownicy, jak i interesariusze postrzegają LPP jako firmę międzynarodową, rozwijającą się i godną zaufania. Jedyną kategorią, w której ankietowani pracownicy widzieli pole do rozwoju jest kształtowanie odpowiedzialnych nawyków konsumenckich. Respondenci podkreślili, że LPP zapewnia dobre i bezpieczne warunki pracy. Uważają również, że firma podejmuje wystarczające działania na rzecz pracowników w łańcuchu wartości, szczególnie w obszarze związanym z zakazem pracy przymusowej i pracy dzieci.



MAPA INTERESARIUSZY

GRUPA INTERESARIUSZY

WYBRANE KANAŁY KOMUNIKACJI

	 KLIENCI	 PRACOWNICY	 OTOCZENIE BIZNESOWE	 OTOCZENIE SPOŁECZNE	 ŚRODOWISKO INWESTORSKIE
	<ul style="list-style-type: none"> » klienci salonów » klienci sklepów internetowych 	<ul style="list-style-type: none"> » pracownicy centrali » pracownicy centrów dystrybucyjnych » pracownicy sieci sprzedaży 	<ul style="list-style-type: none"> » dostawcy w Polsce i za granicą » najemcy salonów w kluczowych lokalizacjach » franczyzobiorcy » banki » organizacje branżowe » instytucje finansowe » dziennikarze 	<ul style="list-style-type: none"> » organizacje branżowe » organizacje konsumenckie » organizacje społeczne wspierane przez LPP » uczelnie i szkoły współpracujące z LPP » władze lokalne » influencerzy 	<ul style="list-style-type: none"> » inwestorzy » najbardziej zainteresowani analitycy z Polski i z zagranicy – około 130-180 osób biorących udział w spotkaniach wynikowych » Giełda Papierów Wartościowych » Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych » Komisja Nadzoru Finansowego
	<ul style="list-style-type: none"> » serwisy internetowe marek » Biuro Obsługi Klienta » media społecznościowe » newslettery » salony » media 	<ul style="list-style-type: none"> » mailing » dedykowane grupy na platformie Viva Engage (LPP News, LPP Team, Centrala Kraków News, Silky Coders News) » w miejscu pracy (ekrany, ściany, tablice informacyjne, recepcja) » spotkania bezpośrednie Town Hall Meeting » eventy specjalne » szkolenia i webinary » ankiety i badania opinii » aplikacja Microsoft Teams » aplikacja Activities, » platforma SharePoint » aplikacja HR Quick Peek 	<ul style="list-style-type: none"> » mailing » cykliczne konferencje wynikowe » elektroniczna skrzynka biura prasowego » firmowa strona internetowa » dedykowany kanał na LinkedIn » webinary » spotkania bezpośrednie » eventy i publikacje specjalne » wydarzenia dla wybranych grup adresatów, np. panel interesariuszy » specjalne kanały komunikacji w ramach Związku Polskich Pracodawców Handlu i Usług » ankiety i badania opinii » aplikacja Microsoft Teams 	<ul style="list-style-type: none"> » mailing » media społecznościowe » media » spotkania bezpośrednie » wydarzenia dla wybranych grup adresatów, np. panel interesariuszy » działania realizowane przy wsparciu władz lokalnych » działania realizowane w ramach współpracy z partnerami » ankiety i badania opinii » aplikacja Microsoft Teams » strona internetowa 	<ul style="list-style-type: none"> » dwujęzyczna firmowa strona internetowa » mailing » media biznesowe » cykliczne konferencje inwestorskie » elektroniczna skrzynka kontaktowa investor relations » materiały inwestorskie takie jak Factbook, Equity Story i Databook » raporty roczne i zrównoważonego rozwoju » Elektroniczny System Przekazywania Informacji (ESPI) do przekazywania raportów bieżących i okresowych w toku wykonywania obowiązków informacyjnych » Elektroniczna Baza Informacji (EBI) – do przekazywania raportów o stosowaniu ładu korporacyjnego » kwartalne konferencje wynikowe z sekcją pytań i odpowiedzi na żywo » telekonferencje » komentarze wideo » Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy (WZA)



Członkostwo w organizacjach i nagrody branżowe

W 2023 roku kontynuowaliśmy dotychczasowe współpracy z uznanymi międzynarodowymi organizacjami, a także nawiązaliśmy nowe partnerstwa.

[GRI 2-28] [GRI 3-3]

Od 2013 roku	Członkostwo w International Accord , organizacji działającej w imieniu branży modowej na rzecz poprawy warunków pracy w Bangladeszu. Nasza firma jest jedynym polskim członkiem tej organizacji. Jej celem jest kontynuowanie i rozszerzanie współpracy sygnatariuszy umowy ze związkami zawodowymi na rzecz zapewnienia bezpieczeństwa fabrykom odzieży.
Od 2016 roku	Porozumienie z organizacją Otwarte Klatki i uczestnictwo w międzynarodowej inicjatywie Fur Free Retailer (Sklepy Wolne od Futera) . Zobowiązaliśmy się nie korzystać więcej z naturalnych futer przy produkcji odzieży i akcesoriów naszych marek.
Od 2017 roku	Członkostwo w Stowarzyszeniu Firm Rodzinnych – Family Business Network Poland .
Od 2018 roku	Partnerstwo w Funduszu Grantowym FIR (Fundusz Inicjowania Rozwoju) – wspierającym najlepsze pomorskie inicjatywy międzysektorowe, które inicjują pozytywne zmiany społeczno-gospodarcze w skali lokalnej i całego województwa pomorskiego. Członkostwo w Pracodawcach Pomorza – największej i najstarszej organizacji pracodawców z województwa pomorskiego, reprezentującej interesy tej grupy wobec władz oraz instytucji nadzorujących i kontrolujących przedsiębiorstwa.
Od 2019 roku	Członkostwo w United Nations Global Compact – największej na świecie inicjatywie ONZ na rzecz społecznej odpowiedzialności biznesu i wspierania zrównoważonego rozwoju. Członkostwo w New Plastics Economy Global Commitment – międzynarodowym porozumieniu na rzecz gospodarki obiegu zamkniętego dotyczącego gospodarowania plastikiem.

Od 2020 roku	Członkostwo w Związku Polskich Pracodawców Handlu i Usług (ZPPHiU) – organizacji branżowej powołanej w obliczu kryzysu wywołanego przez pandemię COVID-19 (nasza firma jest członkiem-założycielem). Przystąpienie do Porozumienia Zero Discharge of Hazardous Chemicals (ZDHC) , które działa na rzecz eliminacji szkodliwych substancji chemicznych z łańcucha wartości branży odzieżowej, określa i wdraża standardy bezpieczeństwa w całym łańcuchu dostaw. Przystąpienie do Polskiego Paktu Plastikowego , międzysektorowej platformy współpracy firm oraz organizacji branżowych i pozarządowych zrzeszającej uczestników łańcucha wartości tworzyw sztucznych z obszaru opakowań.
Od 2021 roku	Współpraca z organizacją Canopy , której celem jest propagowanie praktyk biznesowych obejmujących zrównoważone wykorzystywanie zasobów leśnych na całym świecie. Współpraca z organizacją Cotton made in Africa – inicjatywą, w ramach której opracowano uznany na całym świecie standard zrównoważonych upraw bawełny w Afryce.
Od 2022 roku	Współpraca z organizacją amfori BSCI , która jest jednym z wiodących globalnych inicjatorów działań na rzecz zrównoważonej produkcji i handlu, również w branży odzieżowej.
Od 2023 roku	Przystąpienie do grona sygnatariuszy porozumienia Accord Pakistan , organizacji, która działa na rzecz poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy w zakładach produkujących odzież. Nasza firma jest jedynym polskim sygnatariuszem porozumienia obejmującego ponad 500 fabryk. Dołączenie do programu Climate Positive , programu prowadzonego pod egidą ONZ przez UN Global Compact. Program to przykład praktyki, która realizuje działania odpowiadające na kryzys klimatyczny, utrata bioróżnorodności czy postępujące zanieczyszczenie środowiska. Program angażuje podmioty rządowe, NGO's oraz sektor prywatny. Członkostwo w EuroCham Myanmar , czyli Europejsko-Mjanmarskiej Izbie Handlowej, mającej za zadanie monitorowanie sytuacji pracowników i wypracowywanie wraz z członkami organizacji rozwiązań, których celem jest eliminacja nadużyć i prowadzenie biznesu według ściśle określonych standardów gwarantujących przestrzeganie praw człowieka. Współpraca z BRAC , największą międzynarodową organizacją pozarządową w Bangladeszu, która tworzy systemowe rozwiązania na rynku pracy. W ramach programu „Leadership and supervisory skills training” pracownice fabryk, w których produkuje LPP, są szkolone m.in. z umiejętności zarządzania zespołami i skutecznej komunikacji.



Lista nagród otrzymanych przez LPP w roku 2023



OBSZAR ŚRODOWISKOWY

- » **Złoty Listek CSR** – nagroda przyznana LPP przez Tygodnik Polityka za całokształt prowadzonych działań środowiskowych, społecznych i dotyczących ładu korporacyjnego.
- » **Zielony Listek CSR** – wyróżnienie przyznane przez Tygodnik Polityka za zmniejszanie negatywnego wpływu na klimat.
- » **Złota nagroda dla LPP w konkursie Innowator ESG organizowanym przez Polskie Stowarzyszenie ESG** za projekt technologii recyklingu tekstyliów poliestrowych, która pozwoli na ponowne wykorzystanie zużytych ubrań jako surowca do produkcji nowych włókien. Więcej informacji: [Drugie życie ubrań](#).



OBSZAR SPOŁECZNO-ZARZĄDCZY

- » **Nagroda Specjalna za raport zrównoważonego rozwoju zdobyta w konkursie The Best Annual Report** organizowanym przez Instytut Rachunkowości i Podatków.
- » **Wyróżnienie w kategorii najlepsze sprawozdanie z działalności zdobyte w konkursie The Best Annual Report** organizowanym przez Instytut Rachunkowości i Podatków.
- » **Drugie miejsce w Rankingu Odpowiedzialnych Firm** w kategorii handel i piąte miejsce w rankingu całościowym.
- » **Wyróżnienie** za najlepszy projekt w 15. edycji konkursu Nagrody Polskiego Towarzystwa Logistycznego za **autorską platformę Control Tower** do zarządzania globalnym łańcuchem dostaw.



- » **Wyróżnienie** w kategorii raporty zrównoważonego rozwoju w konkursie **Raporty Zrównoważonego Rozwoju 2023** organizowanym przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu i Deloitte Polska.
- » **Srebrna nagroda dla LPP oraz agencji Płodni w konkursie Effie Awards** w kategorii PR & Employer Branding za kampanię „Ty mówisz: praca? My mówimy: Sinsay!”.
- » **Lider Relacji Inwestorskich** – pierwsze miejsce w badaniu relacji inwestorskich w spółkach WIG30 przeprowadzonym przez Parkiet oraz Izbę Domów Maklerskich.
- » **2. miejsce w rankingu Złota Setka Pomorza organizowanym przez Polska Press** – opracowanym na podstawie przychodów ze sprzedaży osiągniętych w 2022 roku.
- » **Nagroda specjalna Prezesa PAIH (Polska Agencja Inwestycji i Handlu)** w konkursie Innowator ESG za konsekwentne działania ESG, definiowanie standardów w branży odzieżowej, a także za inspirowanie innych poprzez zaangażowanie w ochronę środowiska, wsparcie społeczności lokalnej oraz etyczne zarządzanie korporacyjne.
- » **Nagroda Główna MTA (Mobile Trends Awards) dla aplikacji Sinsay** – tytuł dla najlepszego projektu roku przyznany w konkursie Mobile Trends Awards.
- » **Inwestor bez granic** – nagroda przyznana LPP przez Polskie Towarzystwo Wspierania Przedsiębiorczości S.A. za odważną i skuteczną strategię ekspansji zagranicznej.
- » **Orły ESG** – nagroda przyznana LPP przez Dziennik Rzeczpospolita za umiejętne przewyższanie sytuacji kryzysowych, transformację technologiczną, logistyczną i sprzedażową.



Udział LPP w projektach i wydarzeniach branżowych

[GRI 3-3]

Wspieramy inicjatywy edukacyjne i bierzemy udział w branżowych konferencjach, panelach dyskusyjnych oraz publikacjach. Dzielimy się wiedzą i doświadczeniem, a ponadto staramy się inspirować innych do podejmowania działań na rzecz zrównoważonego rozwoju społecznego i gospodarczego. Nasza firma uczestniczyła w różnorodnych działaniach, takich jak:

- » **ING Circular Textiles Event** – debata na temat przyszłości i wyzwania w branży odzieżowej, ze szczególnym uwzględnieniem nowych regulacji, między innymi rozszerzających zakres odpowiedzialności producentów.
- » **Circular Textiles Days** – targi w Hertogenbosch w Holandii, podczas których ponad 70 firm z 10 różnych krajów dzieliło się swoją wiedzą i innowacyjnymi rozwiązaniami z zakresu cyrkularności.
- » **Wizyta studyjna w Holandii** – na zaproszenie Ambasady Niderlandów wzięliśmy udział w spotkaniach z firmami działającymi w modelu cyrkularnym, takimi jak Mud Jeans i United Repair Centre. Ponadto spotkaliśmy się z przedstawicielami New Order of Fashion Lab - organizacji wspierającej transformację przemysłu modowego i tekstylnego na cyrkularny.
- » **Inicjatywa Okrągłego Stołu na rzecz Zrównoważonej Mody** – platforma współpracy w obszarze zrównoważonego rozwoju, która skupia różne firmy związane z przemysłem modowym. W ramach inicjatywy prowadzonej przez UN Global Compact Network Poland przedstawiciele firm odzieżowych, organizacji pozarządowych, wspólnie poszukują rozwiązań mających na celu ograniczenie wpływu branży modowej na środowisko naturalne i społeczność.
- » **Panel ekspercki w ramach Circular Week 2023** – organizowane przez Ambasadę Niderlandów w Warszawie spotkanie, podczas którego dyskutowaliśmy o kierunkach zmian w sektorze tekstylnym i mody, w szczególności o cyrkularności. W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele największych firm odzieżowych z Polski i zagranicy, organizacje pozarządowe oraz dziennikarze.
- » **TOGETAIR Międzynarodowy Szczyt Klimatyczny** – debata i publikacje dotyczące łańcucha wartości w modelach operacyjnych i strategiach biznesowych w powiązaniu z gospodarką obiegu zamkniętego oraz zrównoważonych opakowań i mody cyrkularnej.
- » **PRECOP 28** – debata i publikacje dotyczące gospodarki obiegu zamkniętego. Na konferencji prezentowano zagadnienia omawiane podczas Szczytu Klimatycznego COP 28 (UN Climate Change Conference 2023 – COP 28), najważniejszego światowego forum, które opracowuje wspólną politykę przeciwdziałania zmianom klimatu.
- » **Open Eyes Economy Summit** – debata i publikacje dotyczące innowacji w modzie, zwłaszcza związanych z cyrkularnością. Podczas spotkania omawialiśmy szczegóły współpracy LPP ze start-upem Use Waste dotyczącej pełnego recyklingu zużytych tkanin poliestrowych w oparciu o ideę textile-to-textile oraz wyzwania, jakie musi przezwyciężyć branża odzieżowa w związku z przejściem z modelu linearnego na cyrkularny. Dodatkowo, podczas konferencji poruszyliśmy temat generowania energii społecznej i form jej wykorzystywania w sferze biznesu.
- » **Kongres ESG Polska Moc Biznesu** – debata dotycząca gospodarki obiegu zamkniętego i wykorzystania surowców naturalnych, przeprowadzona podczas grudniowej konferencji łączącej przedstawicieli biznesu, środowisk akademickich, NGO's, a także przedstawicieli administracji centralnej i samorządowej.
- » **European Textile and Fashion Sustainability Forum w Pradze** - prelekcja pt. "Following the carbon footprint - from its calculation to SBTi targets".
- » **The 2023 CDP Europe Workshops: Transform the Norm w Warszawie** - udział w warsztatach.
- » **Innovation Forum Amsterdam** – konferencja biznesowa poświęcona dostosowaniu wewnętrznych praktyk marek odzieżowych do przepisów unijnych. Opracowywanie strategii zerowej emisji netto, przekształcanie łańcuchów dostaw, skalowania obiegu zamkniętego i wywierania pozytywnego wpływu na społeczeństwo.
- » **Global Fashion Summit Kopenhaga** – konferencja skupiająca decydentów z całego ekosystemu mody, gdzie odbywa się szereg dyskusji i spotkań dotyczących najważniejszych problemów środowiskowych, społecznych i etycznych, przed którymi stoi branża tekstylna.



03

Ład organizacyjny



Ład korporacyjny

ŁAD ORGANIZACYJNY

[GRI 2-9]

Model ładu korporacyjnego w LPP jest podstawą skutecznego zarządzania, efektywnego nadzoru, przejrzystej komunikacji pomiędzy firmą a rynkiem oraz wyrazem szacunku wobec praw akcjonariuszy. Wdrożone zasady są integralną częścią naszego systemu działania, zwiększają jego przejrzystość i zapewniają równowagę interesów wszystkich uczestników rynku kapitałowego. Jako emitent akcji notowanych na Głównym Rynku GPW, LPP SA zobowiązuje się do przestrzegania zasad [Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW](#), ogłoszonych w 2021 roku. Głównym celem dobrych praktyk jest umacnianie transparentności spółek giełdowych, poprawa jakości komunikacji z inwestorami oraz wzmacnianie ochrony praw akcjonariuszy. Działalność LPP SA regulują w szczególności Statut Spółki, Regulaminy Zarządu, Rady Nadzorczej oraz Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy, a także [polityki dotyczące wynagrodzeń](#) organów nadzorujących i zarządzających, wypłaty dywidendy, czy realizacji obowiązków podatkowych.



Dokumenty te są jawne i dostępne na naszej stronie internetowej w zakładce [Ład Korporacyjny](#).

Władzami Spółki są: Zarząd, Rada Nadzorcza oraz Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy (WZA).

[GRI 2-10]

Procedurę wyboru członków Zarządu określa [Statut Spółki](#) i [Regulamin Zarządu](#), procedurę wyboru Rady Nadzorczej określają [Statut Spółki](#) i [Regulamin Rady Nadzorczej](#).

Powoływanie członków Zarządu i Rady Nadzorczej należy do kompetencji WZA, które powołuje i odwołuje członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki na okres wspólnej, pięcioletniej kadencji. WZA dokonuje wyboru spośród zgłoszonych kandydatów i na podstawie kryteriów określonych przez akcjonariuszy. Zgłaszając kandydaturę, akcjonariusz jest zobligowany do jej uzasadnienia, jak również do podania in-

formacji na temat ewentualnych powiązań z kandydatem, w celu spełnienia kryterium niezależności. W myśl Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021, co najmniej dwóch członków Rady Nadzorczej powinno spełniać kryteria niezależności.

LPP dąży do zapewnienia różnorodności i wszechstronności w strukturach zarządczych wybierając kandydatów posiadających odpowiednie doświadczenie, niezbędne do pełnienia funkcji w organach Spółki. Kluczowymi kryteriami oceny kandydatów na członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej są wykształcenie, znajomość branży oraz posiadane kompetencje, co gwarantuje skuteczne zarządzanie Spółką i efektywne pełnienie roli w organach Spółki.

ZARZĄD SPÓŁKI

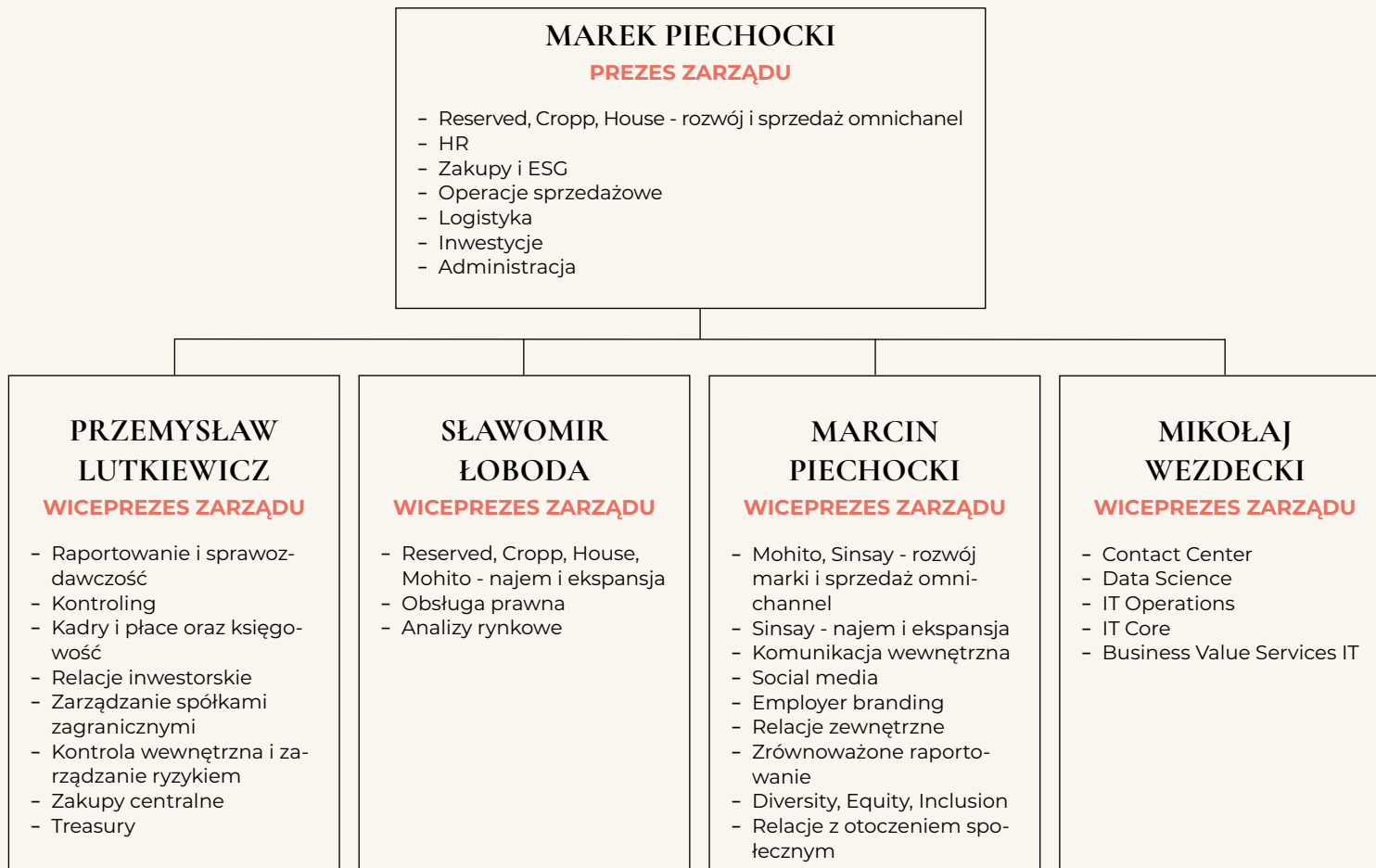
[GRI 2-9] [GRI 2-11] [GRI 2-12]

Zgodnie ze Statutem Spółki, Zarząd LPP SA tworzy od dwóch do sześciu osób powoływanych i odwoływanych przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy na okres pięciu lat. W skład Zarządu wchodzi: prezes oraz od jednego do pięciu wiceprezesów. Za-

rząd reprezentuje Spółkę i prowadzi wszelkie sprawy Spółki niezastrzeżone przepisami prawa albo statutem.

[GRI 2-11]

Na czele Zarządu stoi Prezes Zarządu powoływany przez WZA. Prezes Zarządu odpowiada za wszystkie aspekty funkcjonowania Spółki – od rozwoju marek LPP, przez zarządzanie ofertą produktową, po sprzedaż w modelu omnichannel. Nadzoruje działania strategiczne firmy oraz zarządza zespołami odpowiedzialnymi za zlecenie produkcji na całym świecie. Prowadząc sprawy Spółki, zarówno Zarząd działający kolegialnie, jak i członkowie Zarządu działający samodzielnie, podejmują decyzje w granicach uzasadnionego ryzyka gospodarczego oraz po rozpatrzeniu wszystkich informacji, analiz i opinii, które powinny być, w ocenie członków Zarządu, w danym przypadku wzięte pod uwagę ze względu na interes Spółki.

**Członkowie Zarządu wraz z obszarami odpowiedzialności**

W 2023 roku w składzie Zarządu LPP zaszły następujące zmiany: 10 października 2023 ze stanowiska wiceprezesa Zarządu ustąpił Jacek Kujawa, uchwałą NWZA⁵ w dniu 17 listopada 2023 do składu Zarządu powołano Mikołaja Wezdeckiego.

» Kompetencje i zasady działania Zarządu zostały określone w: Kodeksie spółek handlowych, Statucie Spółki i Regulaminie Zarządu.

» Szczegółowe informacje prezentujące doświadczenie, kompetencje oraz podział odpowiedzialności za poszczególne obszary działalności członków Zarządu publikujemy na naszej stronie internetowej w zakładce [Ład Korporacyjny](#).

⁵NWZA – Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy



RADA NADZORCZA

[GRI 2-18]

Rada Nadzorcza sprawuje stały nadzór nad wszystkimi dziedzinami działalności LPP. Nadzór ten polega na wykonywaniu czynności nadzoru właścicielskiego. Członkowie Rady Nadzorczej powinni podejmować odpowiednie działania, aby otrzymywać od Zarządu regularne i wyczerpujące informacje o wszystkich istotnych sprawach dotyczących działalności Spółki oraz o ryzyku związanym z prowadzoną działalnością i sposobach zarządzania tym ryzykiem.

Do kompetencji i obowiązków Rady Nadzorczej należą między innymi sporządzanie i przedstawianie WZA corocznego, pisemnego sprawozdania za ubiegły rok obrotowy, obejmującego ocenę sytuacji Spółki, z uwzględnieniem oceny systemów kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem, compliance oraz funkcji audytu wewnętrznego. Ponadto, raz w roku Rada Nadzorcza sporządza i przedstawia WZA sprawozdanie z działalności Rady Nadzorczej.

Rada Nadzorcza stale monitoruje proces sprawozdawczości finansowej, dbając o zgodność z obowiązującymi standardami i przepisami prawa. Raz w roku sporządza i przedstawia WZA ocenę sposobu wypełniania przez Spółkę obowiązków informacyjnych, dotyczących stosowania zasad ładu korporacyjnego, określonych w zasadach Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021 oraz przepisach dotyczących informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów war-



tościowych. Również raz w roku Rada Nadzorcza sporządza i przedstawia WZA ocenę realizacji działań związanych z ESG oraz prowadzonej przez spółkę polityki charytatywnej i sponsoringowej. Rozpatruje i opiniuje sprawy mające być przedmiotem uchwał WZA, a także ocenia sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowe Spółki za ubiegły rok obrotowy w zakresie ich zgodności z księgaami, dokumentami i ze stanem faktycznym. Może również wyrażać opinie we wszystkich sprawach związanych z działalnością Spółki, w tym występować z wnioskami i propozycjami do Zarządu.

[GRI 2-9]

W roku 2023 w składzie Rady Nadzorczej zostały następujące zmiany: 31 maja 2023 roku rezygnację złożyli Magdalena Sekuła i Wojciech Olejniczak. 2 czerwca 2023 roku powołano na członka Rady Nadzorczej Jagodę Piechocką, a 30 czerwca 2023 roku Alicję Milińską.

W skład Rady Nadzorczej LPP na dzień 31 stycznia 2024 roku wchodził: Miłosz Wiśniewski (przewodniczący Rady Nadzorczej), Alicja Milińska (członkini Rady Nadzorczej), Jagoda Piechocka (członkini Rady Nadzorczej), Piotr Piechocki (członek Rady Nadzorczej), Grzegorz Maria Słupski (członek Rady Nadzorczej).

» Zasady działania Rady Nadzorczej zostały określone w: Kodeksie spółek handlowych, Statucie Spółki, Regulaminie Rady Nadzorczej.

» Szczegółowe informacje prezentujące doświadczenie oraz kompetencje Rady Nadzorczej publikujemy na stronie internetowej w zakładce Ład Korporacyjny.



W ramach struktury Rady Nadzorczej funkcjonuje Komitet Audytu, do którego zadań należy między innymi monitorowanie sprawozdawczości finansowej, systemów kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem oraz niezależności biegłego rewidenta i podmiotu uprawnionego do badania sprawozdań finansowych. Komitet Audytu tworzą: Grzegorz Maria Słupski (przewodniczący Komitetu Audytu), Piotr Piechocki (członek Komitetu Audytu), Miłosz Wiśniewski (członek Komitetu Audytu).

W 2023 roku skład Komitetu Audytu podlegał następującym zmianom: do 31 maja 2023 roku w skład Komitetu wchodziło czterech członków, w tym trzech członków niezależnych, a od 18 września 2023 roku skład zmniejszył się do trzech członków, w tym dwóch członków niezależnych.

[GRI 2-15]

Mając na uwadze możliwość wystąpienia konfliktu interesów przy dokonywaniu transakcji z akcjonariuszami oraz innymi osobami, których interesy wpływają na działalność Spółki, Zarząd działa ze szczególną starannością, dbając, aby realizowane transakcje były dokonywane adekwatnie do warunków rynkowych. Członkowie Zarządu są zobowiązani poinformować Zarząd oraz Radę Nadzorczą o każdym konflikcie interesów związanym z pełnioną funkcją lub o możliwości jego powstania. Członek Zarządu powinien powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą w sprawie, w której wystąpił konflikt interesów.



Podobnie, każdy Członek Rady Nadzorczej powinien kierować się w swoim postępowaniu interesem Spółki oraz niezależnością opinii i sądów. W przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego powstania członek Rady Nadzorczej powinien poinformować Radę Nadzorczą, powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą w sprawie, w której zaistniał konflikt interesów. Członek Rady Nadzorczej powinien przy wykonywaniu swoich obowiązków dołożyć staranności, wynikającej z zawodowego charakteru swojej działalności, jak również dochować lojalności wobec Spółki.

[GRI 2-19]

Zasady wynagradzania Zarządu i Rady Nadzorczej LPP SA reguluje Polityka Wynagrodzeń Organów Nadzorujących i Zarządzających LPP SA, przyjęta przez WZA 30 czerwca 2023 roku. Członkom Zarządu przysługuje stałe wynagrodzenie, które nie zależy od wyników ani od oceny efektów ich pracy. Świadczenia zmienne w formie uprawnień do nabycia akcji Spółki oparte są o program motywacyjny. Członkowie Zarządu mogą również otrzymać premię roczną, której wysokość jest uzależniona od osiągniętych wyników. Decyzję o przyznaniu premii, w tym ustalenie jej zasad i warunków, podejmuje Rada Nadzorcza. Premia może mieć postać pieniężną lub rzeczową. Proporcje części stałej oraz zmiennej wynagrodzenia członków Zarządu mogą się zmieniać zgodnie z osiąganymi wynikami.

Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie ryczałtowe.

[GRI 2-20]

Celem Polityki Wynagrodzeń jest realizacja strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, w tym osiągnięcia zakładanych wyników ekonomicznych, rzeczywistej, długoterminowej sytuacji finansowej Spółki oraz długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa, m.in. poprzez powiązanie na zasadach określonych w Programie Motywacyjnym zmiennej części wynagrodzenia członków Zarządu w formie akcji z osiąganymi wynikami.

Polityka Wynagrodzeń została stworzona z uwzględnieniem:

- wymogów przepisów prawnych powszechnie obowiązujących w szczególności Ustawy o ofercie publicznej;
- założeń ekonomicznych i celów strategii Spółki;
- warunków pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej;
- okoliczności makroekonomicznych spowodowanych pandemią wirusa COVID-19, jak również agresją Federacji Rosyjskiej na Ukrainę;
- dotychczas funkcjonujących w Spółce regulacji wewnętrznych dotyczących zasad ustalania wynagrodzeń oraz poprzednich decyzji Walnego Zgromadzenia w zakresie w jakim pozostają aktualne.

Za opracowanie, wdrożenie oraz aktualizację treści Polityki wynagrodzeń odpowiada Zarząd. Zadaniem Rady Nadzorczej jest natomiast zaopiniowanie polityki i jej późniejszych zmian, a także nadzór wdrożenia w Spółce, przegląd i ocena funkcjonowania oraz sporządzenie corocznego sprawozdania o wynagrodzeniach. Politykę Wynagrodzeń i jej późniejsze zmiany przyjmuje Walne Zgromadzenie, które jest także odpowiedzialne za opiniowanie sprawozdania o wynagrodzeniach sporządzanego przez Radę Nadzorczą.



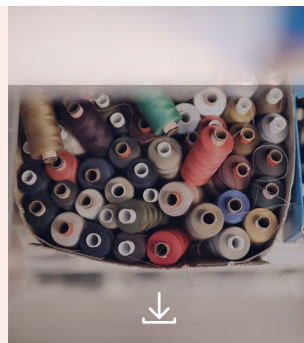
Etyka i należyta staranność

Etyka i zgłaszanie nieprawidłowości

[GRI 2-23] [GRI 3-3]

Zobowiązujemy się do przestrzegania zasad etycznych, stanowiących podstawę naszej działalności. Najważniejsze zasady to uczciwość, przejrzystość i szacunek w relacjach - zarówno wewnątrz firmy, jak i na zewnątrz. Działamy z poszanowaniem praw człowieka, respektując różne kultury i systemy wartości. Podejmujemy działania, które minimalizują nasz ślad środowiskowy. Tego samego wymagamy od pracowników, współpracowników i kontrahentów, a nasze wartości i zasady etyczne jasno komunikujemy. Zapisano je między innymi w dokumentach firmy znajdujących się na naszej stronie internetowej.

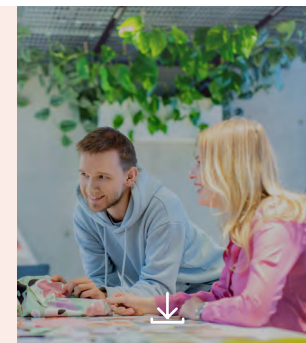
Zasady LPP dla pracowników



Polityka Grupy LPP

dotycząca zarządzania różnorodnością, równego traktowania i budowania kultury włączenia

(więcej o tym przeczytasz w podrozdziale Różnorodność, równość i włączenie)



Zasady LPP dla pracowników salonów

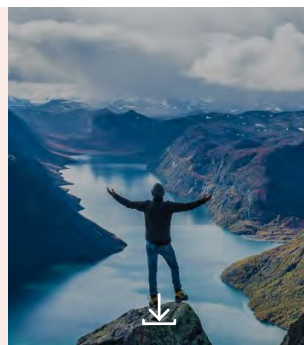


Kodeks Postępowania (tzw. Code of Conduct)

obowiązujący dostawców i podwykonawców (więcej o tym przeczytasz w podrozdziale Relacje z dostawcami)

Polityka Grupy LPP dotycząca poszanowania praw człowieka

(więcej o tym przeczytasz w podrozdziale Należyta staranność dotycząca praw człowieka i praw pracowniczych)



Zasady współpracy z kontrahentami

(więcej o tym przeczytasz w podrozdziale Relacje z dostawcami)





[GRI 2-23] [GRI 2-24]

Podstawowym dokumentem określającym pożądane zachowania i normy etyczne jest kodeks etyki, czyli „**Zasady LPP – przewodnik dla pracowników**”. Dokument ten obowiązuje pracowników wszystkich szczebli. Jego celem jest zapewnienie spójności naszych zasad i praktyczne ułatwienie wszystkim codziennej pracy w LPP. Odzwierciedla nasze zobowiązanie do utrzymania wysokich standardów postępowania oraz budowania korporacyjnej kultury opartej na etyce i szacunku. Stanowi spójny zestaw wytycznych, które kierują działaniami naszych pracowników. Dokument ten określa normy postępowania oczekiwane w miejscu pracy, a ponadto propaguje uczciwość, współpracę, innowacyjność oraz troskę o środowisko. Normuje również kwestie związane z równością szans, szacunkiem dla różnorodności, a także dbałością o bezpieczeństwo i zdrowie pracowników.

Pięć naczelnych zasad LPP:

- » dbamy o rozwój i dobre imię naszej firmy;
- » zawsze stosujemy zasadę szacunku dla drugiego człowieka;
- » przestrzegamy zasad prawa krajowego i międzynarodowego;
- » dążymy do pozytywnego wpływu naszych działań na ludzi, gospodarkę i środowisko;
- » nie akceptujemy łamania praw człowieka w miejscu pracy i poza nim.



Zasady LPP są podstawą wszystkich pozostałych polityk, zawierają szczegółowe wyjaśnienia i specyfikacje dotyczące norm i wartości, którymi się kierujemy.

Aby zapewnić wysoką jakość obsługi klienta, opracowaliśmy również oddzielny dokument dopasowany do realiów pracy w salonach, „**Zasady LPP dla pracowników salonów**”. Określa on normy postępowania dotyczące pracowników w salonach, co podnosi jakość obsługi klientów i ułatwia budowanie trwałych relacji. Dokument stanowi wytyczne dla pracowników w zakresie skutecznej komunikacji z klientami, a jednocześnie podkreśla znaczenie współpracy zespołowej, transparentności oraz dbałości o pozytywny wizerunek marki. Wszyscy nowi pracownicy zapoznają się z powyższymi zasadami podczas procesu wdrażania (onboardingu) i zobowiązują się do ich przestrzegania. Regularnie przypominamy te zasady w komunikacji wewnętrznej. Ponadto osoby, które awansują na stanowiska kierownicze, biorą udział w Akademii Menedżera – cyklu szkoleń menedżerskich, poświęconych wartościom i zasadom etycznych obowiązującym w firmie (więcej o tym przeczytasz w podrozdziale Zatrudnienie).

W 2023 roku kontynuowaliśmy szkolenie e-learningowe „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy”, które uzupełniało działania prewencyjne dotyczące zachowań negatywnych i niepożądanych i było obowiązkowe dla pracowników salonów wszystkich marek LPP w Polsce.

W 2023 roku rozpoczęliśmy weryfikację funkcjonującego w LPP systemu etycznego, w tym aktualizację i ujednoczenie zasad etycznych oraz kanałów zgłaszania nieprawidłowości we wszystkich polskich i zagranicznych spółkach zależnych.

DZIAŁANIA W OBSZARZE COMPLIANCE

[GRI 2-24]

W 2023 roku powołaliśmy funkcję Compliance Officera dla Grupy LPP. To najważniejszy etap procesu porządkowania, nadzorowania i kontroli ryzyk regulacyjnych. Celem działania Compliance Officera jest minimalizacja ryzyka związanego z naruszeniem przepisów prawa, regulaminów oraz wewnętrznych praktyk firmy. Compliance Officer skupia się na zapewnieniu zgodności działań przedsiębiorstwa z obowiązującymi normami etycznymi i społecznymi. Odpowiada również za szkolenie pracowników w kwestiach związanych z prawem oraz monitorowanie zmian w przepisach. Jako osoba podlegająca bezpośrednio Zarządowi, Compliance Officer pełni kluczową rolę w wykrywaniu potencjalnych ryzyk regulacyjnych, przeciwdziałaniu praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, a także zapewnieniu zgodności z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych. Jego zadania obejmują ponadto nadzór nad działalnością maklerską i powierniczą, monitorowanie umów oraz systemów zabezpieczających, a także zgłaszanie wszelkich naruszeń prawa odpowiednim organom. Jako osoba odpowiedzialna za szkolenie pracowników oraz partnerów biznesowych, Compliance Officer pełni istotną rolę w pro-



pagowaniu kultury zgodności z prawem i etyką w Grupie LPP.

[GRI 2-16]

Minimum raz w roku Główny koordynator ds. zgłaszania naruszeń przedstawia Zarządowi Spółki raport, w którym informuje o przypadkach naruszeń, wraz z informacją o ilości i rodzaju zgłoszeń oraz ich statusie. Jednocześnie, Główny koordynator ds. zgłaszania naruszeń ma obowiązek przedstawienia wszelkich informacji dotyczących systemu etycznego na każde żądanie Zarządu lub Rady Nadzorczej.

ZGŁASZANIE NIEPRAWIDŁOWOŚCI

[GRI 2-26]

Zapewniamy bezpieczne środowisko, w którym każde zgłoszenie dotyczące zachowań i działań, które naruszają lub mogą naruszać nasze główne wartości i zasady, traktuje się z szacunkiem i powagą. W centrali i salonach marek LPP działają rzecznicy etyki, którzy przyjmują zgłoszenia dotyczące nieprawidłowości oraz oferują pomoc i wyjaśniają dylematy etyczne, jakie mogą pojawić się w pracy. Od 2021 roku obowiązują „Zasady zgłaszania nieprawidłowości”, opracowano również specjalny formularz elektroniczny dostępny na zewnętrznej platformie. Formularz zapewnia pracownikom oraz osobom trzecim (w tym przyszłym pracownikom, współpracownikom, akcjonariuszom, kontrahentom, jak również innym podmiotom, których dotyczy prowadzona przez Spółkę działalność) możliwość dokonania anonimowego zgłoszenia nieprawidłowości dotyczących pro-

wadzonej przez Spółkę działalności, zarówno w zakresie naruszeń przepisów prawa, ładu korporacyjnego oraz wewnętrznych wytycznych obowiązujących w Spółce. Każde zgłoszenie otrzymuje automatycznie przydzielony numer identyfikacyjny oraz hasło. Dzięki temu możliwe jest anonimowe śledzenie postępu obsługi zgłoszenia i prowadzenie dalszej korespondencji.

KOMISJA ETYKI

W uzasadnionych przypadkach proces wyjaśniania zgłoszonej nieprawidłowości prowadzi Komisja Etyki LPP. Stałymi członkami tej komisji są członkowie Zarządu oraz rzecznicy etyki LPP. Zarząd ma prawo powołać do Komisji Etyki innych członków. Członkowie Komisji Etyki, podobnie jak rzecznicy etyki, mają obowiązek uszanowania decyzji pracownika zgłaszającego nieprawidłowość o nieprzekazywaniu jego danych personalnych osobom trzecim. Oznacza to, że komisja nie ujawnia danych personalnych osoby zgłaszającej nieprawidłowość nikomu, kto nie jest jej członkiem.

PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

Szczególną wagę przywiązujemy do zapobiegania korupcji. Stale monitorujemy zmiany w przepisach prawa, by móc na bieżąco dostosowywać polityki wewnętrzne do aktualnych wymagań. Ścisłe kontrolujemy obszary podatne na ryzyko korupcji, opracowujemy również odpowiednie procedury audytowe. Jedną z naczelnych zasad całego procesu jest zero tolerancji wobec korupcji, czyli zdecydowane reagowanie na wszelkie zgłoszenia.

[GRI 205-2]

Wspierając nasze postanowienia w tym zakresie, prowadzimy działania komunikacyjne i szkolenia dotyczące polityk i procedur antykorupcyjnych dla pracowników, Zarządu oraz dostawców i partnerów biznesowych. Pracownicy poznają zasady podczas pierwszego spotkania wprowadzającego i wtedy też zobowiązują się do przestrzegania polityk oraz procedur antykorupcyjnych firmy. Ponadto, otrzymują regularne komunikaty mailowe, które podkreślają pożądane postawy etyczne oraz przypominają o istotnych zapisach polityk, regulujących zagadnienia etyczne i antykorupcyjne.



Zagadnienia etyczne oraz antykorupcyjne są regulowane w ramach naszych polityk. Więcej o postanowieniach w nich zapartych przeczytasz w podrozdziale [Etyka i zgłaszanie nieprawidłowości](#).

Członkowie Zarządu podczas zatrudnienia podlegają tym samym procedurom, co wszyscy pracownicy, a członkowie Rady Nadzorczej są informowani na pierwszym posiedzeniu kadencji o procedurze zgłaszania nieprawidłowości.

Partnerów biznesowych i dostawców informujemy o wartościach firmy poprzez umowy, Ogólne Warunki Realizacji Zamówień, formularze zamówień oraz Kodeks Postępowania LPP, które zawierają odniesienie do polityk i wartości Grupy LPP.



Więcej informacji w zakresie działań informacyjnych i szkoleniowych dla dostawców i partnerów biznesowych znajduje się w podrozdziale [Relacje z dostawcami](#).

Szczegółowe informacje dotyczące liczby zaznajomionych lub przeszkolonych z zakresu polityk i procedur antykorupcyjnych pracowników, członków najwyższych organów oraz partnerów biznesowych LPP znajdują się w [Tabeli w Zestawieniu danych](#).

[GRI 205-3]

W roku sprawozdawczym 2023 nie odnotowano żadnych przypadków korupcji.

[GRI 2-27]

Poważnie traktujemy naszą odpowiedzialność jako firmy i zobowiązujemy się do pełnego przestrzegania obowiązującego prawa. W każdym przypadku naruszenia prawa, jeśli do niego dojdzie, kierownictwo analizuje przyczynę i wagę incydentu oraz podejmuje odpowiednie działania. Nad zgodnością z przepisami i regulacjami czuwają wewnętrzne jednostki powołane w ramach każdej ze spółek, wspierane przez zewnętrzne procedury audytowe.

W 2023 roku nie odnotowano żadnych przypadków naruszeń i niezgodności z przepisami prawa.



Należyta staranność dotycząca praw człowieka i praw pracowniczych

[GRI 3-3]

Obowiązek dochowania należytej staranności dotyczącej praw człowieka i praw pracowniczych obejmuje zarówno relacje biznesowe, jak i cały łańcuch wartości firmy. Przeciwdziałamy występowaniu i ograniczamy ryzyka związane z prowadzoną działalnością i jej wpływem na otoczenie. Nad wdrożeniem procesu należytej staranności czuwa specjalny zespół powołany w 2023 roku (więcej o tym przeczytasz w podrozdziale [Zarządzanie wpływem społecznym i środowiskowym](#)).

Podstawy działań dotyczących dochowania należytej staranności:

- » Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, dotyczące dochowania należytej staranności i odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej oraz odpowiedzialnych łańcuchów dostaw w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym,
- » zapisy Międzynarodowej Karty Praw Człowieka oraz Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej Podstawowych Zasad i Praw w Pracy,



- » inne informacje, w tym raporty międzynarodowych organizacji pozarządowych i doniesienia naukowe.

[GRI 2-23]

„**Polityka Grupy LPP dotycząca poszanowania praw człowieka**” stanowi zobowiązanie i wytyczne dla LPP SA oraz spółek z Grupy LPP w zakresie poszanowania praw człowieka, rozumianego zgodnie z Wytycznymi ONZ dotyczącymi działalności gospodarczej i praw człowieka. Obowiązuje ona wszystkich pracowników i współpracowników każdej polskiej i zagranicznej spółki należącej do Grupy LPP.

Określa zasady mające na celu zapewnienie poszanowania praw człowieka w całym łańcuchu wartości Grupy LPP, przeciwdzia-

łanie niekorzystnym skutkom naszej działalności w tym obszarze oraz minimalizowanie związanych z nim ryzyk. Jest również wyrazem naszego zobowiązania do propagowania przestrzegania praw człowieka wśród wszystkich interesariuszy.

[GRI 2-24] [GRI 2-25] [GRI 3-3]

Wdrożone działania zaradcze i naprawcze związane z dochowaniem należytej staranności w zakresie praw człowieka i praw pracowniczych w 2023 roku:

- » przeprowadzenie ankiety dotyczącej ryzyk, działań zaradczych i naprawczych z zakresu praw człowieka i praw pracowniczych wśród dostawców w Indiach, Pakistanie i Bangladeszu;

» zaktualizowanie oceny ryzyk związanej z prawami człowieka i prawami pracowniczymi (więcej informacji znajduje się w dalszej części podrozdziału [Należyta staranność dotycząca praw człowieka i praw pracowniczych](#));

» opublikowanie "Kodeksu postępowania LPP" w wersjach: chińskiej, bengalskiej i tureckiej. Wszystkie wersje językowe znajdują się na stronie LPP w sekcji [Nasze zasady](#);

» opracowanie programu i realizacja Akademii ESG, powstałej w oparciu o wyniki ankiety przeprowadzonej wśród dostawców towarów i usług łańcucha produkcyjnego w Polsce (więcej informacji znajduje się w opisach dobrych praktyk w podrozdziale [Relacje z dostawcami](#));



- » kontynuacja działań w ramach międzynarodowych stowarzyszeń i inicjatyw, m.in. International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry, Cotton made in Africa, Zero Discharge of Hazardous Chemicals (więcej informacji o organizacjach, z którymi współpracujemy znajduje się w podrozdziale [Relacje z dostawcami](#));
- » oprócz kontroli prowadzonych za pośrednictwem International Accord, Accord Pakistan, regularnie poddajemy fabryki z nami współpracujące **audytom socjalnym**. W tym celu od 2017 roku współpracujemy z organizacją SGS, a w 2022 roku rozpoczęliśmy współpracę z amfori BSCI (więcej informacji znajduje się w podrozdziale [Relacje z dostawcami](#));
- » od 2018 roku organizujemy w Bangladeszu **Awareness Day**, podczas którego edukujemy dostawców w zakresie praw człowieka, praw pracowniczych i zasad BHP. W 2023 roku rozszerzyliśmy program o kolejne kraje – Indie i Pakistan (więcej informacji znajduje się w dalszej części podrozdziału [Należyta staranność dotycząca praw człowieka i praw pracowniczych](#));
- » realizacja działań społecznych poprzez Fundację LPP (więcej informacji na temat działań Fundacji znajduje się w podrozdziale [Zaangażowanie społeczne i działania Fundacji LPP](#));

- » kontynuacja działań szkoleniowych dot. różnorodności i włączania w celu budowania przyjaznego i wolnego od dyskryminacji miejsca pracy. W ramach Akademii DE&I w centrali odbyły się trzy webinary: "Neuróżnorodność", "ABC LGBT+" oraz "Komunikacja międzypokoleniowa". W styczniu 2024 roku uruchomiliśmy Akademię DE&I dla salonów w Polsce (więcej informacji znajduje się w podrozdziale [Różnorodność, równość i włączanie](#));
- » istotne naruszenia lub brak współpracy przy ich eliminacji ze strony partnerów biznesowych Grupy LPP, mogą doprowadzić do podjęcia przez nas decyzji o stopniowym ograniczaniu ilości zamówień lub o zakończeniu współpracy z danym dostawcą. Jeśli charakter naruszeń tego wymaga, rezygnacja może być natychmiastowa. Proces należytej staranności w zakresie praw człowieka i praw pracowniczych wspieramy szkoleniami prowadzonymi przez trenerów, dostępnymi na wewnętrznej platformie szkoleniowej LPP Edukacja i EduStores.

AKTUALIZACJA MAPY RYZYK

[GRI 3-3]

Zgodnie z wytycznymi OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, w grudniu 2023 roku przeprowadziliśmy – w formie warsztatów - aktualizację mapy najistotniejszych **ryzyk związanych z prawami człowieka i prawami pracowniczymi**. W warsztatach wzięli udział dyrektorzy, menedżerowie, eksperci i specjaliści reprezentujący działy: zakupów i ESG, zakupów centralnych, HR, komunikacji wizerunkowej i relacji z otoczeniem społecznym, kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem, logistyki, administracji i zespołu ds. bezpieczeństwa informacji. Głównym celem tej inicjatywy była ocena ryzyk związanych z personelem firmy, pracownikami zatrudnionymi w łańcuchu wartości, społecznościami dotkniętymi naszym wpływem oraz konsumentami i użytkownikami końcowymi, z uwzględnieniem osób bądź interesariuszy z grup szczególnie narażonych. Przedstawiono ponadto etapy procesu dochowania należytej staranności, a także wyniki ankiety, w której ryzyka i możliwe działania zaradcze i naprawcze konsultowano z przedstawicielami łańcucha produkcyjnego w Indiach, Pakistanie i Bangladeszu. Rezultaty ankiety uwzględniono przy aktualizacji mapy ryzyk.

DOBRA PRAKTYKA

Awareness Day

Organizujemy tzw. Awareness Day, szkolenie przeznaczone dla współpracujących z nami dostawców, które ma popularyzować wśród nich wiedzę dotyczącą praw człowieka oraz praw pracowniczych. Szkolenia takie organizowane są co roku i trwają pełne dwa dni. Pierwsze zorganizowaliśmy w 2018 roku w Bangladeszu. Od tego czasu przeszkolono około 100 przedstawicieli tamtejszych fabryk. W 2023 roku rozszerzyliśmy program o całonocne kursy online w innych krajach, w których produkuje się nasze wyroby. W Pakistanie uczestniczyło w nich 72 przedstawicieli, a w Indiach – 67 osób reprezentujących aktualnych dostawców. Udział w szkoleniu był dobrowolny, a uczestnicy mieli możliwość uzyskania certyfikatów uczestnictwa. Podczas szkolenia omawia się kwestie istotne z perspektywy „Kodeksu Postępowania” (więcej na ten temat przeczytasz w podrozdziale [Relacje z dostawcami](#)), między innymi takie, jak: zakaz pracy dzieci i pracy przymusowej, dyskryminacji i molestowania, ochrona pracowników młodocianych, wolność zrzeszania się, przepisowe godziny pracy, odpowiednie wynagrodzenia i premie, bezpieczeństwo i higiena pracy, warunki zatrudnienia oraz ochrona środowiska. Materiały szkoleniowe przygotowujemy z uwzględnieniem lokalnych przepisów prawa i głównych ryzyk branżowych występujących w danym kraju.



Model zarządzania ryzykiem

[GRI 3-3]

Proces zarządzania ryzykiem w LPP obejmuje kompleksowe działania służące identyfikacji, ocenie, monitorowaniu i kontroli ryzyk związanych z działalnością firmy. W procesie zarządzania ryzykiem w LPP SA uczestniczą Zarząd, Dyrektor ds. zakupów i ESG wraz z Działem zakupów i ESG, osoby odpowiedzialne za poszczególne obszary i ryzyka, Kierownik ds. kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem oraz audytorzy wewnętrzni, specjaliści ds. finansów i pozostali pracownicy organizacji. Zarząd sprawuje nadzór nad procesem zarządzania ryzykiem w Grupie LPP. Do jego obowiązków należy również długoterminowe kształtowanie rozwoju Grupy LPP z uwzględnieniem zidentyfikowanych zagrożeń i szans. Za koordynację procesu zarządzania ryzykiem odpowiada Kierownik ds. kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem, nad którego działem funkcję kontrolną sprawuje Rada Nadzorcza.

W 2023 roku dokonaliśmy aktualizacji rejestru ryzyk. Przeprowadziliśmy warsztaty z przedstawicielami poszczególnych obszarów, na których dokonaliśmy identyfikacji oraz oceny nowych ryzyk, a dla istniejących ryzyk dokonaliśmy aktualizacji oceny. Dla wszystkich ryzyk w rejestrze został przypisany właściciel ryzyka, a dla tych ocenionych jako TOP (jako ryzyko wysokie lub bardzo wysokie) określono odpowiedź na ryzyko. Po dokonaniu przeglądu oceny i odpowiedzi na ryzyko Kierownik kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem raportuje rejestr ryzyk do Zarządu.

KSIĘGA RYZYKA LPP

Po wprowadzeniu nowej procedury zaktualizowaliśmy Księgę Ryzyka, w której ujęte zostały najbardziej istotne dla LPP ryzyka i szanse.

LISTA KLUCZOWYCH RYZYK ESG WRAZ Z PODJĘTYMI DZIAŁANIAMI MITYGACYJNYMI

ISTOTNE RYZYKA ESG

ODPOWIEDŹ NA RYZYKO

Ryzyka E - Environmental

Ryzyko niedopasowania kolekcji ze względu na nieprzewidywalność zmiany pogody

Grupa LPP posiada system analizy temperatur i pogody sprzężony z procesami planowania dostaw na różne rynki. Dodatkowo, w przypadku konieczności szybszego dostarczenia asortymentu istnieje możliwość zmiany metody transportu z drogi morskiej na lotniczą, a portfolio dostawców tzw. near shore (w niedalekiej odległości od centrów dystrybucyjnych LPP) jest stale rozbudowywane.

Ryzyko ograniczonej dostępności i wzrostu cen materiałów pochodzących ze zrównoważonej produkcji lub recyklingu

W celu ograniczenia ryzyka Grupa LPP podejmuje działania mające na celu podnoszenie cen produktu lub zmniejszenie ilości modeli z wykorzystaniem przędzy ze zrównoważonych źródeł. LPP koncentruje się również na zwiększeniu inwestycji w działania mające na celu rozwój rynku materiałów pochodzących ze zrównoważonej produkcji oraz recyklingu, m.in. współpraca ze start-upem zajmującym się recyklingiem poliestru.

Ryzyko ograniczonej dostępności surowców do produkcji materiałów i ich rosnąca cena w konsekwencji postępujących zmian klimatycznych i utraty bioróżnorodności

Grupa LPP prowadzi stały monitoring cen surowców krytycznych dla produkcji kolekcji oraz dostosowuje ceny sprzedaży do cen surowców. Dodatkowo stale zwiększa zakres wykorzystywanych zrównoważonych źródeł surowców m.in. Cotton made in Africa oraz Lenzing.

Ryzyka S - Social

Ryzyko naruszenia praw człowieka i/lub etyki pracy w łańcuchu dostaw oraz pozostałych obszarach działalności

Ochrona praw człowieka i podstawowych wolności pracowników Grupy LPP i wszystkich pracowników w jej łańcuchach dostaw stanowi podstawowe zobowiązanie, wspierane przez kierownictwo na najwyższym szczeblu. Od 2019 roku Spółka jest sygnatariuszem inicjatywy UN Global Compact.

W 2022 roku Spółka opracowała Politykę Praw Człowieka w LPP we współpracy z czołowymi polskimi autorytetami w tej dziedzinie. Polityka stanowi zobowiązanie i drogowskaz dla działań LPP SA oraz spółek z Grupy LPP w zakresie poszanowania praw człowieka, rozumianego zgodnie z Wytocznymi ONZ dot. biznesu i praw człowieka. Jest ona także odzwierciedleniem wagi, jaką Grupa LPP przywiązuje do poszanowania praw człowieka w swojej działalności, zarówno z powodów etycznych, jak i biznesowych. Polityka obowiązuje we wszystkich spółkach Grupy LPP w Polsce i za granicą. LPP mityguje ryzyka naruszeń praw człowieka m.in. przez zapoznanie pracowników na etapie procesu onboardingowego z zasadami zawartymi w takich dokumentach jak kodeksy, zasady i wytyczne. W maju 2022 roku Spółka zdefiniowała Politykę Grupy LPP dotyczącą zarządzania różnorodnością, równego traktowania i budowania kultury



ISTOTNE RYZYKA ESG

cd. Ryzyko naruszenia praw człowieka i/lub etyki pracy w łańcuchu dostaw oraz pozostałych obszarach działalności

włączenia, zwaną „Polityką DE&I (Diversity, Equity, and Inclusion)”, która jest zobowiązaniem do przestrzegania praw człowieka wszystkich osób świadczących pracę na rzecz LPP oraz jasną deklaracją sprzeciwu wobec jakiegokolwiek przejawu naruszenia praw człowieka, w tym m.in. dyskryminacji ze względu na jakiegokolwiek przesłanki. Polityka wskazuje najważniejsze kierunki rozwoju organizacji w obszarze zarządzania różnorodnością.

W odpowiedzi na dbałość o dobro zasobów ludzkich w obszarze nieprodukcyjnym Grupa LPP wprowadziła w 2023 roku:

- Akademię DE&I dla pracowników sieci sprzedaży;
- Akademię ESG dla dostawców, w tym agencji pracy tymczasowej;
- rozpoczęła proces analizy Double Materiality;
- aktualizuje program etyczny Grupy LPP (antymobbing, kodeks etyki, antykorupcja).

Ryzyko związane z pozyskaniem, zarządzaniem i utrzymaniem talentów

Posiadanie wysoko kwalifikowanej i zaangażowanej kadry gwarantuje firmom właściwą ofertę rynkową, odpowiednie podejście do klienta i sukces rynkowy. LPP jako największa polska firma z branży odzieżowej, dysponuje szeregiem specjalistów posiadających dostęp do informacji, gromadzonych wewnątrz organizacji LPP przez lata. Z jednej strony stwarza to okazję dla pracowników do poszerzania sieci kontaktów i rozwoju. Jednak ten sam zasób wiedzy sprawia, że pracownicy LPP stają się atrakcyjnym kandydatem na rynku pracy dla konkurencji. Utrzymanie kluczowego personelu ma zapewnić racjonalną, ale też rynkową politykę płacową, rozwijany przez Grupę LPP system motywacyjny, inwestowanie w pracowników poprzez szkolenia, wyznaczanie ścieżek kariery oraz umożliwienie awansu w ramach struktur Grupy LPP. Dokonywany jest również regularny przegląd wynagrodzeń. Niebagatelną rolę w walce o talenty odgrywa również nasz wizerunek i dbanie o wewnętrzny i zewnętrzny employer branding (EB), dlatego też obecnie zespół EB oraz dział HR pracują nad nową, parasolową strategią w tym zakresie. Kluczem w zatrzymaniu najlepszych, oprócz warunków pracy, jest też dbanie o etyczne i włączające środowisko pracy oraz kultura i jakość zarządzania kadry menadżerskiej, której ciągły rozwój jest dla LPP priorytetem. W odpowiedzi na ryzyko w obszarze retail, Grupa LPP wprowadza działania zmierzające do zminimalizowania i uproszczenia procesów w salonach - ograniczenie ich do niezbędnego minimum przez działy handlowe. W związku z planowaną zmianą płacy minimalnej, zmianie ulegną proporcjonalnie wynagrodzenia pracowników salonów, osób funkcyjnych oraz menedżerów.

ODPOWIEŹ NA RYZYKO

Ryzyka G - Governance

Ryzyko niewypełnienia wymagań regulacyjnych związanych ze zrównoważonym rozwojem

Grupa LPP zdaje sobie sprawę z istotności wprowadzanych rozporządzeń i konieczności dostosowania do nich swojej działalności. Dynamika zmian zachodzących w zakresie ESG spowodowała wzmocnienie zespołu zaangażowanego w prace w tej dziedzinie, jak również zintensyfikowanie samych prac. Aby zabezpieczyć się przed ryzykiem niezgodności z przepisami wynikającym z braku świadomości zmian legislacyjnych, Grupa LPP zapewnia swoim podmiotom usługi wywiadu regulacyjnego za pośrednictwem centrali i centrów wsparcia w regionach, w których prowadzi działalność. LPP na bieżąco monitoruje postęp prac legislacyjnych nad nowymi regulacjami, współpracuje z zewnętrznymi firmami doradczymi i dostosowuje swoje procedury oraz działania operacyjne do nowych wymagań.

Ryzyko związane z rozpowszechnianiem nieprawdziwych informacji przez podmioty trzecie

W wyniku działań podmiotów trzecich wymierzonych celowo w nadzarcnięcie dobrego imienia Spółki istnieje ryzyko negatywnego odbioru wizerunku Spółki przez interesariuszy, do których należą inwestorzy, kredytodawcy, partnerzy handlowi, klienci, pracownicy, organy regulacyjne oraz opinia publiczna, czego skutkiem może być utrata reputacji oraz straty ekonomiczne. Skutki takiego zdarzenia mogą mieć efekt natychmiastowy jak np. spadek kursu akcji Spółki, a także być widoczne w dłuższym okresie i przejawiać się trudnościami w pozyskaniu kredytowania, odpływem klientów, niechęcią ze strony partnerów biznesowych do nawiązywania współpracy. Spółka ma świadomość wielowymiarowości skutków odziaływania po publikacji nieprawdziwych informacji o Spółce.

Aby odpowiednio zarządzać ryzykiem i zminimalizować skutki w przypadku materializacji, Spółka współpracuje z wyspecjalizowanymi firmami monitorującymi rynek mediów w celu pozyskania informacji o zbliżającym się kryzysie wizerunkowym na możliwie najwcześniejszym etapie jego powstania.

W marcu 2024 roku Spółka doświadczyła ataku wizerunkowego w wyniku opublikowania przez podmiot trzeci raportu zawierającego szereg niepotwierdzonych informacji na temat Spółki odnoszących się do sprzedaży biznesu w Rosji.

W obliczu tego zagrożenia Spółka opublikowała trzy komunikaty giełdowe i podjęła działania prewencyjne:

- opublikowanie na stronie internetowej Spółki oświadczeń o jej stanowisku wobec zarzutów, jak również przesłanie wiadomości na GPW;
- złożenie zawiadomień do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę LPP SA i jej akcjonariuszy;
- zorganizowanie konferencji Prezesa Zarządu i CFO Spółki z inwestorami i dziennikarzami;
- zorganizowanie posiedzenia Rady Nadzorczej.



ISTOTNE RYZYKA ESC

Ryzyko cyberbezpieczeństwa

ODPOWIEDŹ NA RYZYKO

Grupa LPP dążąc do zapewnienia efektywnego i odpowiedniego poziomu ochrony informacji wdrożyła i nieustannie rozwija rozwiązania techniczne i organizacyjne, bazujące na wiodących standardach w obszarach bezpieczeństwa informacji oraz ochrony danych osobowych. LPP zapewnia, że rozwiązania te są adekwatne do skali, profilu prowadzonej działalności oraz zidentyfikowanych ryzyk. Grupa LPP posiada wyspecjalizowane komórki organizacyjne odpowiedzialne za zarządzanie i nadzór nad obszarem bezpieczeństwa informacji w tym ochrony danych osobowych (powołana funkcja CISO wraz z zespołem, Inspektor Ochrony Danych). Wyznaczone działy dążą do zapewniania zgodności Grupy LPP i z krajowymi oraz wspólnotowymi przepisami w tym z RODO⁶, jak również ze standardami wynikającymi z międzynarodowych norm m.in. ISO 27001 czy standardu PCI DSS. Grupa LPP wdrożyła i nieustannie optymalizuje procedury w obszarach bezpieczeństwa informacji i ochrony danych osobowych oraz rozwiązania bezpieczeństwa IT. Skuteczność wdrożonych procesów, procedur i rozwiązań jest potwierdzana poprzez organizację cyklicznych testów i audytów bezpieczeństwa, m.in. we współpracy z wyspecjalizowanymi firmami zewnętrznymi. LPP posiada certyfikat zgodności ze standardem PCI DSS potwierdzający wiarygodność i rzetelność Spółki oraz dbałość o bezpieczeństwo, poufność i ochronę informacji związanych z transakcjami klientów dokonywanymi kartami płatniczymi.

Grupa LPP realizuje zaplanowane inicjatywy z obszaru bezpieczeństwa oraz ciągle doskonali procesy, procedury i narzędzia.



⁶Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych)



Zarządzanie wpływem społecznym i środowiskowym

[GRI 2-12] [GRI 2-13] [GRI 2-14] [GRI 2-25] [GRI 3-3]

W strukturze organizacyjnej LPP działa skuteczny system nadzoru i zarządzania zrównoważonym rozwojem, obejmujący najważniejsze obszary działalności. **Rada Nadzorcza** zatwierdza kierunki rozwoju i strategię przedsiębiorstwa, natomiast **Zarząd** sprawuje nadzór nad wdrażaniem strategii biznesowej, skupiając się m.in. na zrównoważonym rozwoju. Do zadań **Dyrektora Finansowego (CFO)** należy planowanie finansowania projektów związanych z ESG (Environmental, Social, Governance) oraz zrównoważonym rozwojem. **Dyrektor ds. zakupów i ESG** jest odpowiedzialny za wyznaczanie celów oraz kształtowanie i wdrażanie strategii zrównoważonego rozwoju, a także analizę i planowanie zarządzania ryzykiem ESG. Stoi także na czele **Komitetu ESG**, który podejmuje decyzje dotyczące wdrażania działań związanych z ESG po zatwierdzeniu ich przez Zarząd.

Za wdrożenie strategii zrównoważonego rozwoju, kontrolę i realizację zadań zapewniających bezpieczeństwo produkcji odpowiada **Kierownik ds. zrównoważonego**

rozwoju wraz z **Działem zrównoważonego rozwoju**. Dział ten kontroluje realizację strategii przez Komitet ESG oraz wspomaga działania i inicjatywy środowiskowe podejmowane przez LPP, obejmujące obszary takie jak kalkulacja emisji, dekarbonizacja, zarządzanie energią i łańcuchem dostaw. Bardzo istotną rolę pełni **Ekspertka ds. zrównoważonego rozwoju**, odpowiedzialna za identyfikację szans na rozwój, związanych ze zmieniającym się otoczeniem biznesowym, wynikającym ze zmian klimatu, utraty bioróżnorodności oraz doradztwo w zakresie ograniczenia ryzyk klimatycznych i związanych z naturą. Współpracuje ściśle z Dyrektorem ds. zakupów i ESG.

Dział kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem odpowiada za ciągłą identyfikację i analizę ryzyk oraz szans przedsiębiorstwa, współpracując ściśle z CFO. Priorytety dotyczące kluczowych ryzyk i szans w obszarze ESG, zwłaszcza środowiskowych i klimatycznych, ustala się we współpracy z Komitetem ESG oraz Dyrektorem ds. zakupów i ESG.

Zespół ds. wdrażania procesu należytej staranności dotyczącej praw człowieka i praw pracowniczych, skupia się na prowadzeniu procesu należytej staranności w tych obszarach. Jego zadania obejmują identyfikację i ocenę kluczowych ryzyk, wdrażanie i monitorowanie efektywności działań zaradczych i naprawczych oraz informowanie interesariuszy o podjętych działaniach.

Zespół zrównoważonego raportowania i relacji z otoczeniem społecznym zajmuje się współpracą z organizacjami społecznymi, opracowywaniem i wdrażaniem polityki różnorodności i inkluzywności, wpływem społecznym na otoczenie biznesowe firmy oraz przygotowywaniem corocznych sprawozdań zrównoważonego rozwoju.

Pozostałe jednostki organizacyjne LPP SA, spółki Grupy LPP w Polsce i za granicą, a także menedżerowie marek LPP realizują zadania operacyjne w ramach planów wdrażania strategii ESG i zrównoważonego rozwoju, uwzględniając decyzje Zarządu i Komitetu ESG. Samodzielnie pro-

wadzą działania społeczne w skali lokalnej i przekazują informacje o nich do LPP w ramach sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju.

KOMITET ESG

Na czele Komitetu ESG stoi Dyrektor ds. zakupów i ESG. W skład Komitetu wchodzi dyrektorzy zarządzający markami oraz kluczowymi obszarami działalności. Komitet doradza Zarządowi i prowadzi określone działania w dziedzinie ESG i zrównoważonego rozwoju w związku z działalnością LPP SA oraz Grupy LPP. Podejmuje również decyzje dotyczące wdrażania działań w obszarze ESG po zatwierdzeniu ich przez Zarząd i podejmuje inicjatywy ułatwiające Spółce utrzymanie wysokiej pozycji wśród liderów praktyk ESG i zrównoważonego rozwoju. Prace Komitetu mają wzmocnić interdyscyplinarny charakter zarządzania problematyką ESG i zrównoważonego rozwoju w LPP SA oraz propagowanie dobrych praktyk dotyczących współpracy kluczowych jednostek organizacyjnych Grupy LPP w tym zakresie.



Dodatkowo w LPP funkcjonuje Zespół ds. należytej staranności w zakresie praw człowieka i praw pracowniczych. Został on powołany w 2023 roku i składa się z przedstawicieli różnych obszarów w LPP. W jego skład wchodzi: Prezeska Fundacji LPP, Ekspertka ds. różnorodności i relacji z otoczeniem społecznym z Zespołu zrównoważonego raportowania i relacji z otoczeniem społecznym, Specjalistka ds. kwestii społecznych w Dziale zakupów i ESG oraz przedstawiciel Działu HR. Do zadań jednostki należy prowadzenie procesu należytej staranności w zakresie praw człowieka i praw pracowniczych obejmującego identyfikację i ocenę kluczowych ryzyk, wdra-

żanie i monitorowanie efektywności odpowiednich działań zaradczych i naprawczych oraz komunikacja podjętych działań z interesariuszami.

[GRI 2-17]

Stale kształcimy się w tematyce ESG i podnosimy kwalifikacje osób odpowiedzialnych za zrównoważony rozwój. Wdrażamy normy i procedury, tworzymy spójne rozwiązania dotyczące kwestii środowiskowych, społecznych i związanych z ładem korporacyjnym na poziomie całej Grupy LPP, chcemy bowiem spełniać oczekiwania klientów i interesariuszy oraz obecne i przyszłe wymogi regulacyjne.

Członkowie Zarządu poszerzają swoją wiedzę z zakresu ESG, zobowiązując się do działań zgodnych z zasadami zrównoważonego rozwoju. Regularnie uczestniczą w szkoleniach, w tym dwa razy w roku w ramach Komitetu ESG. Rada Nadzorcza jest regularnie informowana o postępach i planach dotyczących ESG przez Dyrektora ds. zakupów i ESG.

Struktura zarządzania zagadnieniami ESG

RADA NADZORCZA

ZARZĄD LPP SA

CFO

DYREKTOR DS. ZAKUPÓW I ESG

Dział
zrównoważonego
rozwoju

Zespół zrównoważonego
raportowania i relacji
z otoczeniem społecznym

Dział
kontroli wewnętrznej
i zarządzania ryzykiem

Komitet ESG



Relacje z dostawcami

[GRI 3-3]

Współpraca z dostawcami - zarówno produkcyjnymi, jak i nieprodukcyjnymi - jest integralnym aspektem naszego łańcucha dostaw. Współpraca z dostawcami produkcyjnymi umożliwia nam skuteczne zarządzanie procesem produkcji od etapu projektowania do produktu końcowego. Partnerstwo z dostawcami nieprodukcyjnymi umożliwia efektywne zarządzanie łańcuchem dostaw, wprowadzanie innowacji w obszarze e-commerce oraz zapewnienie wysokiej jakości obsługi klienta.

Podstawowym warunkiem współpracy z dostawcami jest przestrzeganie przez nich standardów związanych z bezpieczeństwem, ochroną środowiska oraz zapisów Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy i Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka. Od wszystkich dostawców oczekujemy przyjęcia zobowiązania do zapewnienia bezpiecznych warunków pracy, ochrony środowiska naturalnego i poszanowania praw człowieka.

[GRI 2-23] [GRI 2-24]

Kodeks Postępowania LPP (Code of Conduct) jest podstawą naszych relacji z dostawcami i podwykonawcami. Wszystkie fabryki oraz dostawcy, którzy chcą współpracować z LPP, zobligowani są do jego akceptacji i wdrożenia. Zgodnie z zasadami tego kodeksu, oczekujemy od naszych partnerów handlowych przestrzegania najwyższych standardów etycznych i przepisów prawa oraz prowadzenia uczciwej działalności. Kodeks nakłada obowiązki dotyczące ochrony praw pracowników, bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy respektowania praw człowieka i ochrony środowiska naturalnego. Dostawcy i podwykonawcy są zobowiązani do przestrzegania zasad uczciwej konkurencji, eliminowania praktyk korupcyjnych oraz zapewnienia przejrzystości swoich działań.

Ostatnia aktualizacja Kodeksu Postępowania LPP miała miejsce w styczniu 2023 roku. Wprowadziliśmy nowe zapisy doty-

czące m.in. przeciwdziałania przymusowi pracy więźniów i handlowi ludźmi oraz poszerzenia kategorii pracowników z grup szczególnie narażonych o osoby pracujące z domu⁷ Dodano również obowiązek pokrycia przez dostawcę opłat powiązanych z zatrudnieniem pracowników, w tym osób migrujących i członków grup najbardziej narażonych oraz jednolitej wysokości wynagrodzenia za wykonywanie pracy na tym samym stanowisku bez względu na płeć.

[Wskaźnik własny]: Liczba audytów Grupy LPP pod kątem BHP, warunków pracy i przestrzegania praw człowieka

Nasz zespół audytorów i niezależne firmy audytorskie np. Qima oraz przedstawiciele organizacji międzynarodowych (m.in. International Accord i amfori BSCI) regularnie kontrolują przestrzeganie zasad określonych w Kodeksie. W 2023 roku przeprowadziliśmy łącznie 998 audytów dotyczących praw człowieka.

W przypadku wykrycia rażących uchybień lub braku współpracy przy ich eliminacji u naszych partnerów biznesowych, podejmujemy decyzję o wdrożeniu działań naprawczych. Plany Działań Naprawczych (CAP) są kluczem do zrównoważonego zarządzania łańcuchem dostaw. Jest to wsparcie dla dostawców w ich procesach doskonalenia oraz gotowy plan mający na celu

zapobieganie nieprawidłowościom. Plany te są opracowywane przez audytorów wewnętrznych lub zewnętrznych. Zespół monitoruje plany działań naprawczych i regularnie kontaktuje się z dostawcami lub producentem, udzielając porad, monitorując postępy i weryfikując ulepszenia w celu zapewnienia większej zgodności z naszym Kodeksem postępowania i przepisami obowiązującymi w danym kraju.

W przypadku braku wdrożenia działań naprawczych przez dostawców, podejmujemy decyzję o stopniowej redukcji liczby zamówień i rezygnacji ze współpracy lub o natychmiastowej rezygnacji ze współpracy, jeśli jest to konieczne ze względu na charakter naruszeń.



Na naszej stronie LPP w sekcji [Nasze Zasady/Kodeks Postępowania](#) opublikowaliśmy trzy nowe wersje językowe Kodeksu postępowania w języku: **chińskim, tureckim i bengalskim.**

⁷Osoby pracujące z domu to osoby, które wykonywają obowiązki zawodowe w swoim miejscu zamieszkania, zamiast w biurze lub innym miejscu oferowanym przez pracodawcę (praca chatupnicza).



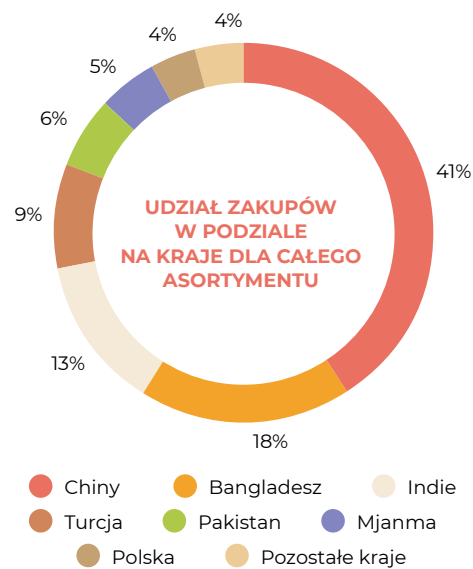
ZASADY WSPÓŁPRACY Z KONTRAHENTAMI

[GRI 2-24]

W trosce o zapewnienie przejrzystości i klarowności relacji handlowych, zobowiązujemy swoich pracowników i współpracowników do przestrzegania ustalonych zasad kontaktowania się z podmiotami zewnętrznymi, przedstawionych w „Zasadach współpracy z kontrahentami LPP”. Każdy pracownik i współpracownik LPP musi dochować należytej staranności przy doborze dostawców towarów i usług. Współpracując z nimi, pracownicy i współpracownicy LPP powinni dążyć do zachowania bezstronności i transparentności oraz unikać sytuacji, które mogłyby wpływać na ich decyzje biznesowe, w tym przyjmowania prezentów czy innych form gratyfikacji.

W 2023 roku rozpoczęliśmy systematyczne szkolenia z zasad Kodeksu postępowania, przeznaczone dla pracowników, w których do tej pory wzięło udział 538 osób (kupy wszystkich marek handlowych LPP oraz przedstawiciele biur w Barcelonie, Dhace i Szanghaju). Celem szkolenia jest uwrażliwienie pracowników na warunki pracy w fabrykach, które odwiedzają oraz dodatkowe zwrócenie uwagi na praktyki biznesowe dostawców, z którymi współpracują. Na wewnętrznej platformie szkoleniowej dostępny jest również kurs „Etyka w biznesie”, specjalnie dostosowany do potrzeb kupców, pozwalający odświeżyć i utrwalić zasady etyczne obowiązujące we współpracy z dostawcami.

[Wskaźnik własny]: Udział procentowy dostawców zagranicznych w podziale na kraje



Dostawców produkcyjnych (w szczególności fabryki wyrobów gotowych) wybieramy nie tylko ze względu na zdolność do produkcji wysokiej jakości odzieży; uwzględniamy również gotowość do przestrzegania surowych standardów bezpieczeństwa, ochrony środowiska oraz etycznych norm pracy. Wierzymy w skuteczność działań systemowych, dlatego też nawiązujemy współpracę z organizacjami międzynarodowymi, instytucjami rządowymi, stowarzyszeniami branżowymi i sektorowymi oraz innymi firmami.

[GRI 2-24] [GRI 3-3]



Współpraca z International Accord

International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry - to jedna z kluczowych inicjatyw partnerskich, w którą angażujemy się w kontekście praw człowieka. Jest to porozumienie działające w imieniu branży odzieżowej na rzecz poprawy warunków pracy w Bangladeszu, a od stycznia 2023 roku również w Pakistanie. LPP przystąpiło do tej inicjatywy w 2013 roku jako pierwsza i jedyna do tej pory firma z Polski. International Accord stawia sobie za cel kontynuowanie i rozszerzanie wspólnych wysiłków sygnatariuszy oraz związków zawodowych na rzecz zapewnienia bezpieczeństwa w fabrykach. Porozumienie pakistańskie na rzecz Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Przemśle Włókienniczym i Odzieżowym (The Pakistan Accord on Health and Safety in the Textile and Garment Industry) będzie obowiązywać do końca 2025 roku. W tym czasie będziemy współpracować przy tworzeniu nowoczesnych standardów funkcjonowania fabryk i zapewnienia ochrony coraz większej grupie pracowników fabryk produkujących odzież, fabryk tkanin i dzianin, tekstyliów domowych



i akcesoriów. Dzięki tym działaniom mamy możliwość prowadzenia niezależnej weryfikacji podwykonawców i podejmowania współpracy z fabrykami, które zapewniają swoim pracownikom bezpieczne i godne warunki pracy.



ROADMAP TO ZERO

Współpraca z Zero Discharge of Hazardous Chemicals

Od 2020 roku nasza firma jest członkiem Porozumienia Zero Discharge of Hazardous Chemicals (ZDHC), które działa na rzecz eliminacji szkodliwych substancji chemicznych w łańcuchu wartości branży odzieżowej, opracowuje i wdraża standardy bezpieczeństwa w całym łańcuchu dostaw. Porozumienie zawarto w 2011 roku, a jego misją jest umożliwienie przemysłowi tekstylnemu, odzieżowemu i obuwniczemu wdrażania najlepszych praktyk dotyczących zrównoważonego bezpieczeństwa chemicznego w całym łańcuchu dostaw. ZDHC zrzesza ponad 320 sygnatariuszy z całej branży, w tym dostawców rozwiązań i środków chemicznych. Przestrzeganie

standardów ZDHC umożliwia bezpieczną dla środowiska gospodarkę środkami chemicznymi w fabrykach oraz prawidłowe oczyszczanie wody poprodukcyjnej. Przynależność do ZDHC jest jednym z ważniejszych czynników uwzględnianych przez nas przy wyborze fabryk, którym zlecamy produkcję.

Odsetek sztuk odzieży wyprodukowanych w fabrykach, z którymi współpracuje LPP, objętych inicjatywą „Roadmap to Zero” ZDHC

Bangladesz	94%
Indie	25%
Pakistan	92%
Turcja	53%



Współpraca z Cotton made in Africa

Od 2021 roku nasza firma jest jednym z partnerów Cotton made in Africa (CmiA) – uznanego na świecie standardu zrównoważonych upraw bawełny w Afryce. Od 2005 roku działania podejmowane przez Fundację Aid by Trade – inicjatora Cotton made in Africa – koncentrują się na ochronie środowiska i poprawie warunków pracy i ży-

cia rolników oraz pracowników zakładów tekstylnych, socjalnej ochronie rodzin oraz równym traktowaniu pracujących kobiet i mężczyzn. W ten sposób inicjatywa przyczynia się do poprawy warunków społecznych, gospodarczych i ochrony środowiska w procesie produkcji bawełny w Afryce. Współpracuje z rozbudowaną siecią firm działających w krajach uprawiających bawełnę, do której należą uczestnicy łańcucha wartości wyrobów włókienniczych, a także organizacje rządowe i pozarządowe, aby zapewnić wdrożenie standardu i właściwe przetwarzanie certyfikowanych surowców na całym świecie.





Współpraca z amfori BSCI

W 2022 roku rozpoczęliśmy współpracę z amfori BSCI, jedną z wiodących organizacji działających na rzecz zrównoważonej produkcji i handlu, również w branży odzieżowej. Przynależność do niej umożliwia nam dostęp do szkoleń, materiałów edukacyjnych oraz narzędzi umożliwiających weryfikację i monitorowanie przede wszystkim kwestii etycznych i pracowniczych, a także ochrony środowiska naturalnego we współpracujących z nami fabrykach. Chcemy, aby docelowo wszystkie współpracujące z nami fabryki odzieży i akcesoriów były objęte systemem oceny amfori BSCI. W 2023 roku były nim objęte fabryki w Chinach, Bangladeszu, Mjanmie, Indiach, Pakistanie, Turcji i Kambodży.

Odsetek dostawców Grupy LPP objętych systemem amfori BSCI

Chiny	7%
Bangladesz	83%
Mjanma	33%
Indie	18%
Pakistan	85%
Turcja	30%
Kambodża	48%
Łącznie	31%

Współpraca z EuroCharm Myanmar

W 2023 roku przystąpiliśmy do EuroCharm Myanmar, czyli Europejsko-Mjanmarskiej Izby Handlowej, której zadaniem jest monitorowanie sytuacji pracowników i wypracowywanie rozwiązań eliminujących nadużycia i propagujących prowadzenie biznesu według ściśle określonych standardów gwarantujących przestrzeganie praw człowieka. Nasza współpraca skupia się na standardach społecznych i środowiskowych dotyczących praw człowieka i równości płci, godnych płac, odporności społeczno-gospodarczej w kontekście postpandemicznym oraz po zamachu stanu w 2021 roku.

Współpraca z BRAC

Od 2023 roku współpracujemy z BRAC, największą międzynarodową organizacją pozarządową w Bangladeszu, która tworzy systemowe rozwiązania na rynku pracy. Od 1972 roku pomogła ona ponad 100 milionom ludzi żyjącym w biedzie i cierpiącym z powodu nierówności oferując im szanse na rozwój i zmianę społeczną. W wybranych fabrykach, z którymi współpracujemy, wprowadzamy opracowany przez BRAC program szkoleń „Leadership and supervisory skills training”. Ma on na celu przeszkolenie pracownic fabryk, m.in. w zakresie rozwijania umiejętności zarządzania

zespołami i skutecznej komunikacji. Podczas spotkań z lokalną kadrą kierowniczą i zespołami HR podkreślana jest istotna rola kobiet w sektorze tekstylno-odzieżowym i korzyści związane z zapewnieniem im dostępu do wyższych stanowisk. Pilotaż trwa i odbywać się będzie do jesieni 2024 roku w trzech fabrykach na terenie Dhaki.



Więcej informacji o temacie współpracy i członkostwie w organizacjach branżowych znajduje się w podrozdziale [Członkostwo w organizacjach i nagrody branżowe](#).





RELACJE Z DOSTAWCAMI W ŁAŃCUCHU NIEPRODUKCYJNYM

Również w przypadku dostawców nieprodukcyjnych, takich jak dostawcy materiałów i usług, kładziemy nacisk na zrównoważone praktyki i innowacyjne rozwiązania. Zależy nam, aby aktywnie angażowali się oni w zmniejszanie negatywnego wpływu na środowisko, przestrzegając jednocześnie najwyższych standardów jakości. Dbamy także o prawa człowieka. Dla wszystkich dostawców nieprodukcyjnych wdrożyliśmy „Ogólne Warunki Realizacji Zamówień”, zobowiązujące ich m.in. do zapoznania się z zasadami etycznymi LPP wynikającymi z „Zasad współpracy z kontrahentami”, „Kodeksu postępowania LPP” oraz „Polityki Grupy LPP dotyczącej poszanowania praw człowieka” i przestrzegania ich. Wszelkie przypadki naruszenia traktujemy jako niedotrzymanie warunków umowy. Jednocześnie, do wzorów umów dotyczących outsourcingu i pracy tymczasowej w obszarze zarządzania logistyką, wprowadziliśmy klauzulę zobowiązującą zleceniobiorcę do zapoznania się z „Polityką Grupy LPP dotyczącej poszanowania praw człowieka” i przestrzegania jej zapisów pod rygorem rozwiązania umowy. Zobowiązanie to uwzględniono we wszystkich aktualnie obowiązujących umowach dotyczących usług outsourcingu i pracy tymczasowej.

[GRI 414-1] [GRI 3-3]

W 2023 roku 100% z naszych 21 nowych dostawców w łańcuchu nieprodukcyjnym zostało poddanych weryfikacji pod kątem kryteriów społecznych.

DOBRA PRAKTYKA

Ankiety prowadzone wśród dostawców nieprodukcyjnych w Polsce

W 2023 roku po raz kolejny przeprowadziliśmy ankietę wśród dostawców, by poznać ich polityki i podejście do takich zagadnień, jak etyka i przeciwdziałanie korupcji, wpływ na środowisko naturalne, odpowiedzialne praktyki pracodawcy oraz szacunek dla praw człowieka. Respondentów zapytano także o zaangażowanie społeczne, wsparcie społeczności lokalnych oraz posiadane certyfikaty. Dotychczas otrzymaliśmy odpowiedzi od 74 firm, z którymi współpracujemy. Wyniki ukazują zróżnicowany poziom zaawansowania naszych dostawców w zakresie zrównoważonego rozwoju, stanowiąc jednocześnie punkt wyjścia do dalszych działań i współpracy w kierunku bardziej zrównoważonej działalności. Większość ankietowanych potwierdziła, że ich firma określiła swoje podejście do etyki prowadzenia działalności poprzez kodeks etyki/postępowania lub inne wewnętrzne regulacje. Nieco mniej niż połowa posiada cele redukcji generowania odpadów i/lub inne cele wpisujące się w gospodarkę obiegu zamkniętego, a około jedna trzecia posiada cele dotyczące zapewniania godnych, atrakcyjnych warunków pracy, ograniczania wpływu na środowisko i redukcji emisji gazów cieplarnianych.



DOBRA PRAKTYKA

Akademia ESG: szkolenia dla dostawców w łańcuchu wartości w Polsce

W 2023 roku rozpoczęliśmy projekt pod nazwą Akademia ESG – program szkoleniowy przeznaczony dla strategicznych dostawców towarów i usług w Polsce. Tematy półrocznego kursu obejmują zagadnienia z „Kodeksu postępowania Grupy LPP” oraz „Polityki Grupy LPP dotyczącej poszanowania praw człowieka”, dobre praktyki z zakresu Diversity & Equity & Inclusion, obliczanie śladu węglowego, działania w ramach gospodarki o obiegu zamkniętym, przestrzeganie BHP oraz sprawozdawczość ESG. Do opracowania programu posłużyły również wyniki ankiety dotyczącej działań podejmowanych w obszarze ESG. Kurs, który

rozpoczął się w grudniu 2023 roku, dostarczy istotnych informacji dotyczących wchodzących w życie dyrektyw UE i związanych z nimi nowych wyzwań dla przedsiębiorstw. Oferuje także możliwość budowania relacji między LPP a dostawcami. W 2023 roku odbyły się trzy spotkania: "Prawa człowieka w łańcuchu wartości", "Kodeks postępowania dla partnerów biznesowych współpracujących z Grupą LPP i należyta staranność w zakresie praw człowieka" oraz "Różnorodność, włączanie i etyka". W planach na 2024 rok znalazły się m.in. "Ślad węglowy" oraz „Obieg zamknięty”.





Zarządzanie wpływem na środowisko

[GRI 3-3]

Modyfikujemy sposób produkowania i używania naszych kolekcji. Mierzmy emisje gazów cieplarnianych w całym łańcuchu wartości: od momentu pozyskania materiału, przez produkcję, transport aż po użytkowanie jej przez klientów. Dzięki temu wiemy, gdzie mamy największy wpływ na środowisko i które obszary wymagają najwięcej uwagi.

Opracowujemy rozwiązania z obszaru gospodarki obiegu zamkniętego, zapewniające maksymalne wykorzystanie surowców i minimalizację ilości odpadów tekstylnych oraz śladu środowiskowego w przeliczeniu na jedną sztukę wyprodukowanej odzieży. Dążymy do tego, by nasze kolekcje były coraz bardziej przyjazne środowisku, m.in. poprzez wprowadzenie do oferty certyfikowanych i **preferowanych⁸ materiałów**. Zmieniamy politykę opakowaniową, z której eliminujemy jednorazowy plastik zastępując go tekturą, papierem z makulatury, bądź tworzywami sztucznymi pochodzą-



cymi z drugiego obiegu, nadającymi się do wielokrotnego użycia lub recyklingu. Kontrolujemy proces produkcji i dopasowujemy jej wielkość do popytu. Dzięki temu ograniczamy ilość zamawianej u naszych dostawców odzieży i minimalizujemy liczbę niesprzedanych sztuk. Od 2020

roku prowadzimy program mający na celu zwiększanie efektywności energetycznej naszych sklepów. Tam, gdzie mamy taką możliwość, korzystamy z energii pochodzącej ze źródeł odnawialnych (OZE). Wszystkie nowo budowane obiekty własne obejmujemy certyfikacją **BREEM**.

Nasze podejście do zarządzania kwestiami środowiskowymi określają następujące dokumenty:

- » Strategia zrównoważonego rozwoju „For People for Our Planet” na lata 2020–2025;
- » „Kodeks Postępowania LPP” zawierający obok kwestii społecznych wytyczne dotyczące czynników środowiskowych w procesach produkcji;
- » Zaakceptowane w 2023 roku przez SBTi cele dekarbonizacji - krótko- i średnioterminowe plany ograniczania emisyjności w działalności LPP i w łańcuchu dostaw.

⁸Materiały preferowane oznaczają te z niższym śladem węglowym w stosunku do konwencjonalnego odpowiednika oraz te pochodzące z recyklingu - czyli takie, które ponownie wykorzystują wyprodukowany surowiec. Materiały preferowane zapewniają większe korzyści dla klimatu, przyrody i ludzi poprzez holistyczne podejście do procesu produkcji.



Dział zakupów i ESG	Dział relacji inwestorskich	Dział komunikacji wizerunkowej i relacji z otoczeniem społecznym	Pozostałe działy LPP SA, spółki LPP w Polsce i zagranicą
<ul style="list-style-type: none"> - analiza ryzyk i szans środowiskowych oraz społecznych; - koordynacja realizacji celów środowiskowych strategii LPP; - zrównoważony rozwój marek i łańcucha wartości; - zwiększanie wykorzystania materiałów preferowanych; - ocena dostawców pod kątem kryteriów środowiskowych oraz społecznych, takich jak efektywność energetyczna i zużycie wody; - realizacja projektów społecznych w łańcuchu wartości, m.in. szkoleń; - współpraca z fabrykami na rzecz eliminacji szkodliwych substancji chemicznych; - agregowanie informacji dotyczących postępów w działaniach redukujących emisję gazów cieplarnianych, ograniczających odpady i innych celach zrównoważonego rozwoju; - przygotowanie i zarządzanie realizacją strategii dekarbonizacji; - prezentacja postępów na forum Zarządu i wsparcie Zarządu w decyzjach o przyszłych kierunkach działań oraz szkolenia z zakresu wpływu biznesu na środowisko; - przekazywanie informacji z obszaru zrównoważonego rozwoju m.in. zainteresowanym organizacjom pozarządowym, agencjom ratingowym i mediom, utrzymywanie kontaktu z interesariuszami; - organizowanie spotkań dla pracowników Grupy LPP w celu szerzenia wiedzy na temat podejmowanych inicjatyw i ich wspólnego wdrażania. 	<ul style="list-style-type: none"> - dostarczanie danych ESG potrzebnych reprezentantom rynków finansowych, analitykom finansowym oraz agencjom ratingowym zainteresowanym kwestiami wpływu czynników środowiskowych na strategię i wyniki LPP. 	<ul style="list-style-type: none"> - koordynacja procesu raportowania dotyczącego zrównoważonego rozwoju; - przekazywanie informacji z obszaru zrównoważonego rozwoju wewnątrz firmy i w mediach społecznościowych; - edukacja pracowników LPP w obszarze inicjatyw w zakresie zrównoważonego rozwoju i wdrażania modelu ESG. 	<ul style="list-style-type: none"> - realizacja przypisanych im szczegółowych celów dotyczących ograniczenia wpływu działalności Grupy LPP na klimat i środowisko; - dostarczanie danych ESG.

DOBRA PRAKTYKA

Cykl edukacyjno-szkoleniowy „Z ESG na Ty”

Nie tylko podejmujemy zobowiązania i działamy w obszarze ESG, ale także wspieramy propagowanie wśród pracowników oraz otoczenia firmy wiedzy na temat najważniejszych kwestii środowiskowych, społecznych i związanych z ładem korporacyjnym. Tak powstał projekt „Z ESG na Ty”, który w przystępny sposób przybliżył tę te-

matykę. W pierwszej odsłonie cyklu nasze ekspertki mówiły o dekarbonizacji, emisji gazów cieplarnianych i inicjatywie SBTi. Drugi odcinek dotyczył obiegu zamkniętego i naszej polityki w zakresie opakowań kartonowych oraz foliowych. Planujemy także odcinki na temat współpracy z Cotton made in Africa, wykorzystania energii

z OZE w biurach i magazynach oraz bezpieczeństwa chemicznego w procesach produkcyjnych. Poszczególne odcinki cyklu zamieszczamy na wewnętrznej platformie komunikacji, a także w kanałach społecznościowych LPP.





Produkcja odzieży z preferowanych materiałów

Odpowiedzialne kształtowanie oferty produktowej jest podstawą naszego zaangażowania w zrównoważony rozwój. Każdy etap procesu projektowania i produkcji jest dla nas ogromnie ważny, podejmujemy świadome decyzje, by zminimalizować wpływ firmy na środowisko.

Uważnie śledzimy rynek surowców. Do produkcji coraz częściej wybieramy **materiały preferowane** o niższym śladzie węglowym lub pochodzące z recyklingu, takie jak: bawełna Cotton made in Africa, poliester z recyklingu oraz certyfikowane włókna celulozowe.

COTTON MADE IN AFRICA

Bawełna to jeden z podstawowych surowców z jakich tworzymy kolekcje LPP – stanowi ok. 45% wszystkich surowców z jakich korzystamy. Coraz częściej zamieniamy bawełnę konwencjonalną na Cotton made in Africa. W 2023 roku jej użycie w kolekcjach LPP wzrosło o ponad **300%**.

Cotton made in Africa jest inicjatywą Fundacji Aid by Trade, która już od 2005 roku promuje zrównoważoną uprawę bawełny w Afryce Subsaharyjskiej. Misją inicjatywy jest poprawa warunków życia i pracy drobnych rolników oraz ochrona przyrody. Bawełna afrykańska uprawiana jest przez drobnych rolników, którzy stosują płodozmian, a plantacje nawadniane są w sposób naturalny wodą deszczową. Cotton made in Africa jest obecnie jednym z wiodących na świecie standardów bawełny produkowanej w sposób zrównoważony.

Tabela prezentująca główne kategorie surowców i materiałów używanych w LPP w 2023 roku

Surowiec	% surowców w stosunku do całości
Bawełna	46,27%
Poliester	31,84%
Włókna celulozowe	5,60%
Inne	16,29%
SUMA	100%





WYKORZYSTANIE MATERIAŁÓW PREFEROWANYCH - CERTYFIKATY

W doborze materiałów preferowanych opieramy się na międzynarodowo uznanych certyfikatach, które potwierdzają, że materiały, które wykorzystujemy do produkcji są pozyskiwane w zgodzie z określonymi kryteriami środowiskowymi i społecznymi. Chcemy redukować wpływ na środowisko, dlatego w miarę możliwości wybieramy materiały z niższym śladem węglowym oraz pochodzące z recyklingu, czyli takie, które ponownie wykorzystują wyprodukowany surowiec.

- » **RCS (Recycled Claim Standard):** Standard dotyczący tkanin zawierających włókno pochodzące z recyklingu.
- » **GRS (Global Recycled Standard):** Standard dotyczący tkanin zawierających włókno pochodzące z recyklingu, np. poliestru. Bazuje na kryteriach środowiskowych i społecznych.
- » **OSC (Organic Content Standard):** Standard dotyczący materiałów organicznych.
- » **GOTS (Global Organic Textile Standard):** Standard dotyczący materiałów organicznych, np. bawełny i lnu. Wyznacza obszerne kryteria środowiskowe i społeczne.
- » **RDS (Responsible Down Standard):** Standard, który ma na celu pozyskiwanie puchu w sposób zapewniający humanitarne traktowanie zwierząt.



Rozwiązania stosowane w salonach, biurach i magazynach

[GRI 3-3]

LPP dąży do pełnego wdrożenia innowacyjnych rozwiązań środowiskowych w swoich salonach, biurach i magazynach.

W salonach marek LPP priorytetem jest optymalizacja zużycia energii dzięki zastosowaniu energooszczędnych systemów oświetlenia oraz klimatyzacji.

- » Do końca stycznia 2024 roku zainstalowaliśmy systemy telemetryczne w około 75% salonów. Od 2023 roku instalujemy systemy telemetrii we wszystkich nowo otwieranych salonach, a w 2024 roku systemy te będą zainstalowane w całej sieci.
- » W 2023 roku kontynuowaliśmy proces wymiany źródeł światła na energooszczędne typu LED. We wszystkich nowo otwartych salonach naszych marek zainstalowaliśmy oświetlenie LED, które nie tylko zużywa 40% mniej energii elektrycznej, ale również wytwarza mniej ciepła, co pozwala na obniżenie zużycia energii elektrycznej przez systemy klimatyzacyjne. **Obecnie technologię LED stosujemy w około 75% salonów.**



- » We wszystkich nowych salonach, w których znajdują się ruchome schody, montujemy czujniki ruchu. Dzięki temu ruchome schody włączają się tylko wtedy, gdy ktoś z nich korzysta.
- » Dzięki wdrożeniu systemu **telemetrii**, stosowaniu LED we wszystkich nowych salonach, obniżeniu mocy chłodniczych oraz innych działaniach operacyjnych w salonach, osiągnęliśmy oszczędność zużycia energii rok do roku na poziomie ok. **18%**.



Najnowsze technologie, które ograniczają zużycie surowców i zmniejszają emisje gazów cieplarnianych, a jednocześnie podnoszą komfort pracowników stosujemy **również w biurach i magazynach**. Projektując nowe obiekty magazynowe i przestrzenie biurowe kładziemy nacisk na certyfikaty środowiskowe i nowoczesne rozwiązania:

- » każdy nowo powstający budynek zgłaszamy do **BREEAM**, czyli systemu certyfikacji wielokryterialnej budynków (z ang. Building Research Establishment Environmental Assessment Method);
- » wprowadziliśmy system zintegrowanej automatyki budynkowej **BMS** (z ang. Building Management System), który kontroluje parametry pracy poszczególnych urządzeń oraz monitoruje i reguluje działanie instalacji oświetleniowej, grzewczej i klimatyzacji;
- » zamontowaliśmy urządzenia do **rekupe-racji** w centralach wentylacyjnych;
- » używamy **inteligentnych systemów oświetlenia** z energooszczędnymi źródłami światła, którymi automatycznie sterują cyfrowe technologie i tak regulujemy **detektory ruchu** w korytarzach, łazienkach i magazynach, aby oświetlenie włączało się tylko wtedy, gdy jest potrzebne;
- » od stycznia 2023 roku większość naszych budynków biurowych na terenie Polski,

a także Centrum Dystrybucyjne LPP w Pruszczu Gdańskim oraz w Brześciu Kujawskim, zasilane jest **energią wiatrową**;

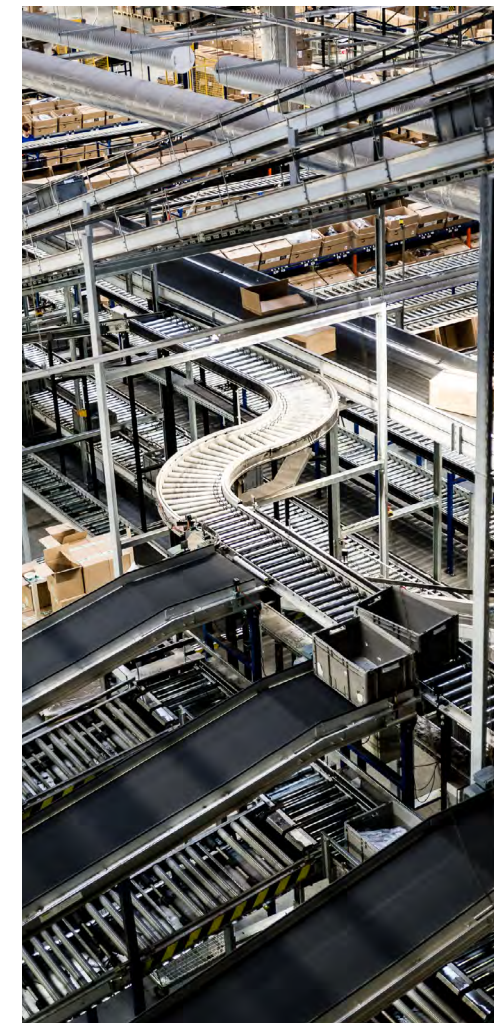
- » stosujemy rozwiązania umożliwiające wykorzystanie **deszczówki** w sanitariatach oraz do podlewania terenów zielonych.

Ponadto, w magazynie w Brześciu Kujawskim wprowadziliśmy następujące rozwiązania:

- » zbiornik retencyjny na wodę deszczową wraz z przepompownią i kanałem odprowadzającym deszczówkę do rzeki;
- » cztery stacje wiatrowo-słoneczne do ładowania aut elektrycznych (10 stanowisk);
- » zasilanie energią odnawialną przy użyciu 4 tys. paneli fotowoltaicznych o mocy ok. 1,5 MW;
- » tereny zielone, na których zainstalowaliśmy budki dla bezkręgowców, owadów i ptaków;
- » recykling materiałów – wykorzystujemy do wysyłki kartony, w których przyjechał towar od producenta oraz odzyskujemy kartony z dostaw do sklepów - projekt „drugie życie”;
- » setki świetlików na dachu, które pozwalają wykorzystać do maksimum światło dzienne, a co za tym idzie ograniczać zużycie energii.

Na etapie budowy budynku biurowego SILK w Gdańsku⁹:

- » zamontowaliśmy systemy, które będą **zmniejszać zużycie wody** (wykorzystanie wody deszczowej do spłukiwania toalet, zastosowanie czasowych wyłączników w bateriach umywalkowych, a także wprowadzenie nowatorskiego systemu pozyskiwania skroplin z układów klimatyzacyjnych, które będą wykorzystywane do podlewania trawników);
- » wprowadziliśmy energooszczędne windy, wyposażone między innymi w funkcję czuwania, by zmniejszyć pobór mocy na czas postoju;
- » zainstalowaliśmy dynamiczne oświetlenie LED, które będzie maksymalnie wykorzystywać naturalne światło i dostosowywać natężenie oświetlenia do panujących warunków atmosferycznych;
- » wykorzystaliśmy **niskoemisyjny beton**.



⁹Budynek SILK będzie nową częścią przestrzeni biurowej w siedzibie firmy w Gdańsku. Nie został jeszcze oddany do użytku.



DOBRA PRAKTYKA

Wykorzystanie właściwości stropów chłodzących

W budynku VELVET w Gdańsku wprowadziliśmy technologię stropów chłodzących, których zaletą jest między innymi możliwość rezygnacji z wykorzystania freonu, większy komfort cieplny i niższy poziom szumu.

Zasada działania tych stropów polega na wykorzystaniu zdolności masy betonu w budynku do akumulacji ciepła. Ta właściwość betonu umożliwia oszczędne ogrzewanie niskotemperaturowe oraz stosowanie urządzeń chłodniczych o parametrach niższych niż w przypadku tradycyjnych systemów klimatyzacyjnych, co przyczynia się do ochrony zasobów energetycznych. Ponadto zamiast tradycyjnego środka chłodzącego, czyli freonu, stropy chłodzące wykorzystują wodę, co eliminuje problem drobnoustrojów, które z czasem pojawiają się w kanałach klimatyzacyjnych.

DOBRA PRAKTYKA

Zastosowanie niskoemisyjnego betonu

Projektowaliśmy budynek SILK chcąc stworzyć obiekt spełniający wymogi zrównoważonego budownictwa, dlatego zdecydowaliśmy się wdrożyć w nim rozwiązania bardziej przyjazne środowisku. Jednym z elementów tej koncepcji było wykorzy-

stanie do budowy niskoemisyjnego betonu z linii Vertua®, który przyczyni się do ograniczenia śladu węglowego całej inwestycji. W sumie do budowy obiektu wykorzystaliśmy ponad 4 000 m³ tego produktu, z czego 3 600 m³ zostało przeznaczone na wykonanie elementów elewacji oraz wykończenia wnętrz wykonanych w technologii betonu architektonicznego. Beton Vertua® cechują się nie tylko niską emisyjnością, ale także doskonałą jakością. To produkty, które pozwalają realizować inwestycje w sposób bardziej przyjazny dla środowiska, przy zachowaniu optymalnych parametrów technicznych. Każdy produkt Vertua® posiada Deklarację Środowiskową produktu III typu EPD, która wykorzystuje metodologię obliczeniową oceny cyklu życia (LCA). Jest to dokument z zewnętrzną weryfikacją zgodności z odpowiednią normą (ISO 14040 oraz 14044) czy innymi wytycznymi dla danego sektora.

Dzięki wszystkim wprowadzonym rozwiązaniom zredukowaliśmy zużycie energii elektrycznej i ciepła w budynkach biurowych. W roku 2022 zużycie energii elektrycznej wyniosło około 4,24 MWh, podczas gdy w roku 2023 spadło do 3,60 MWh, co oznacza oszczędność na poziomie 18% rok do roku. Jeżeli chodzi o ciepło, w roku 2022 zużyto około 12 800 GJ, natomiast w roku 2023 ilość ta spadła do 10 400 GJ, co oznacza oszczędność na poziomie 23% rok do roku.

Transport

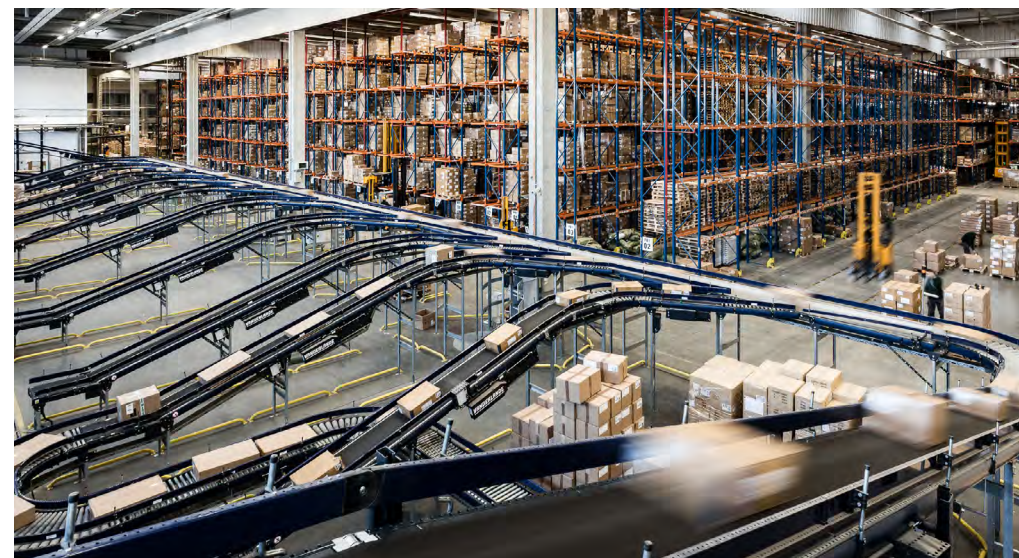
Poszukujemy najbardziej przyjaznych dla środowiska rozwiązań transportowych. Chcemy zminimalizować wpływ naszych działań logistycznych na środowisko.

W 2023 roku inwestowaliśmy w rozwiązania najkorzystniejsze dla środowiska i dla naszych klientów:

- » w miarę możliwości korzystaliśmy z usług armatorów, których jednostki są zasilane alternatywnymi źródłami energii, takimi jak LNG. W 2024 roku sukcesywnie zwiększamy udział wolumenu jaki jest transportowany jednostkami zasilanymi LNG. Naszym celem jest 20%

udział wolumenu jaki jest transportowany na jednostkach zasilanych LNG;

- » współpracowaliśmy z armatorami, którzy przyczyniają się do ochrony zwierząt żyjących w morzach i oceanach, takich jak walenie i wieloryby, poprzez ograniczanie prędkości w obszarach lęgowych i zaostrzanie procedur mających na celu eliminację nielegalnego handlu gatunkami zagrożonymi;
- » zmniejszaliśmy emisje realizując 20% dostaw do naszych salonów w Warszawie samochodami z napędem elektrycznym;





» wprowadziliśmy **standaryzację kartonów** do wysyłki. W ramach projektu Control Tower, platformy usprawniającej zarządzanie łańcuchem dostaw, wdrożyliśmy proces standaryzacji i wzmocnienia kartonów, co umożliwiło zmniejszenie ilości zużytych opakowań, ponowne ich wykorzystywanie i optymalizację procesu pakowania towarów. Standaryzacja wielkości opakowań oznacza w praktyce lepsze zagospodarowanie przestrzeni przewozowej firm kurierskich i zmniejszenie liczby kursów przy transporcie towaru do klientów. Dzięki temu pośrednio ograniczamy ślad węglowy. W 2023 roku ponownie wykorzystaliśmy 2 517 819 kartonów;

DOBRA PRAKTYKA

Narzędzie Control Tower

Aby sprostać wyzwaniom związanym z zarządzaniem międzynarodową siecią zaopatrzenia i dystrybucji, wdrożyliśmy autorski projekt platformy **Control Tower**. Platforma pozwala kontrolować przepływ towarów na poszczególnych etapach łańcucha dostaw w imporcie, usprawnia elektroniczny obieg dokumentów oraz dostarcza informacje w czasie rzeczywistym wszystkim uczestnikom procesu – od kupców przez do-

» dla doręczeń w kanale e-commerce promujemy dostawy w opcji OOH (Out Of Home), czyli doręczenia do punktów odbioru i automatów paczkowych, które są bardziej komfortowe dla naszych klientów oraz przyczyniają się do redukcji śladu węglowego. W 2023 roku udział dostaw OOH wzrósł o 4,5 punktu procentowego względem 2022, czyli z 35,2% do 39,7%;

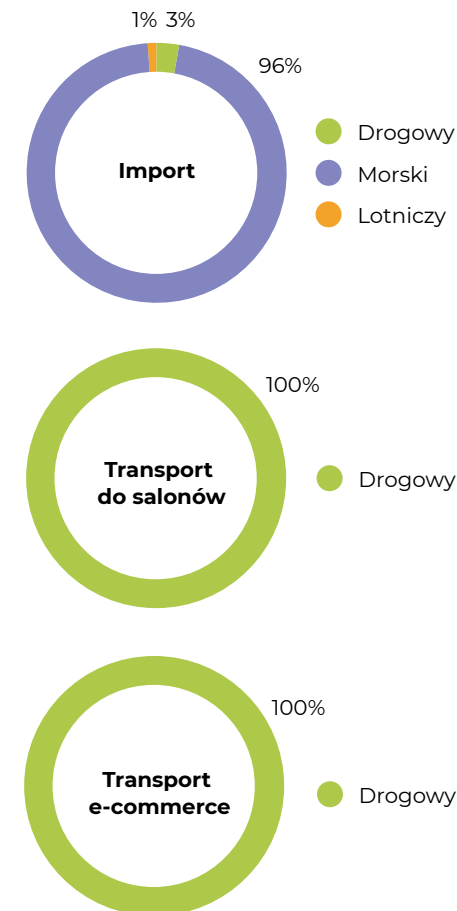
» w zależności od wolumenu wysyłkowego oraz możliwości obsługi różnych typów załadunków, zamówienia e-commerce umieszczamy na naczepach samochodów dostawczych bez użycia palet, aby zwiększyć wypełnienie każdej naczepy oraz zmniejszyć liczbę przejazdów, co przekłada się bezpośrednio na zmniejszenie śladu węglowego każdej przewożonej paczki.

stawców, centra dystrybucyjne aż do agentów spedycji. Umożliwia także optymalizację procesów logistycznych pod względem kosztowym i operacyjnym oraz szybkie reagowanie na zmienne uwarunkowania rynkowe. W 2023 roku Platforma Control Tower otrzymała wyróżnienie za najlepszy projekt w 15. edycji konkursu Nagrody Polskiego Towarzystwa Logistycznego.



PROCENTOWY UDZIAŁ POSZCZEGÓLNYCH GAŁĘZI TRANSPORTU W ROKU 2023

Wskaźnik własny





Obieg zamknięty

[GRI 3-3]

Angażujemy się w działania na rzecz gospodarki o obiegu zamkniętym. To nie tylko sposób realizacji podjętego przez nas zobowiązania do odpowiedzialnej produkcji, ale także ważny element strategii biznesowej. Popularyzujemy ideę cyrkularnej mody i poszukujemy innowacyjnych rozwiązań, które przyczynią się do redukcji naszego śladu środowiskowego.

Wprowadzamy zmiany, aby zmniejszyć ilość odpadów powstałych w procesie pakowania, przepakowywania oraz wysyłki produktów. W ramach zobowiązań przyjętych w związku z uczestnictwem w Polskim Pakcie Plastikowym oraz inicjatywie Global Commitment Fundacji Ellen MacArthur i United Nations Environment Programme, pracujemy nad eliminacją opakowań nadmiarowych i problematycznych. Robimy to między innymi poprzez zmianę projektów opakowań, co usprawnia lokalne systemy zbiórki, sortowania i ponownego użycia.

Wszystkie koperty, w których towary zamówione przez Internet trafiają do naszych klientów, wykonane są z papieru z certyfi-

katem FSC (Forest Stewardship Council), a wysyłane kartony zaklejamy wyłącznie papierową taśmą z klejem skrobiowym aktywowanym wodą.

Kartony wykorzystywane wewnątrz firmy, koperty oraz kartony do wysyłki zamówień internetowych, zawieszki cenowe w Reserved, Cropp, Mohito, House oraz torby zakupowe oferowane klientom posiadają certyfikat FSC.

Stopniowo zmniejszamy generację odpadów foliowych i zapotrzebowanie na materiały pierwotne, korzystając z tworzyw pochodzących z recyklingu. Od 2023 roku wszystkie towary zamówione od dostawców trafiają do nas w workach wykonanych wyłącznie z odzyskanego polietylenu (rLDPE).

Dodatkowo, foliopaki w sklepach Sinsay, Cropp i House składają się w 80% z tworzywa pochodzącego z recyklingu i nadają się do ponownego przetworzenia.



CERTYFIKACJA ZAKUPÓW O ZNACZĄCYM WOLUMENIE

Towary kupowane przez LPP w znacznych ilościach (np. torby papierowe, kartony używane do transportu i część wyposażenia biurowego) są poddawane procesowi oceny i potwierdzenia zgodności z określonymi standardami. Wszystkie torby papierowe sprzedawane lub rozdawane w naszych salonach w Polsce i za granicą mają

w składzie papier przetworzony. W zależności od producenta, jego zawartość waha się od 30 do 100%. Dotyczy to również kartonów używanych w Polsce do transportu naszych ubrań z centrów dystrybucyjnych do salonów oraz papieru biurowego wykorzystywanego w biurach i salonach.



WYTYCZNE DOTYCZĄCE OPAKOWAŃ

Aby do końca 2025 roku osiągnąć cel strategiczny - jakim jest całkowite wyeliminowanie z opakowań plastiku nienadającego się do ponownego użycia, recyklingu lub kompostowania - opracowaliśmy wytyczne dotyczące projektowania opakowań wraz z rekomendowanymi rozwiązaniami, które otrzymali pracownicy działów przygotowania produktów.

Nasze wytyczne mają na celu eliminację materiałów szkodliwych dla środowiska i tych, które nie nadają się do recyklingu. Tym samym uświadamiamy naszych dostawców na temat istotności zmiany podejścia w kwestii ochrony środowiska. Preferujemy opakowania wykonane z papieru lub tektury z certyfikatem FSC MIX lub, w przypadku braku tego certyfikatu, z recyklingu, a także polietylenu (PE), polietylenu niskiej gęstości (LDPE), polietylenu wysokiej gęstości (HDPE), politereftalanu etylenu (PET), polipropylenu (PP), jednostronnie orientowanego polipropylenu (OPP), oraz dwuosioowo orientowanego polipropylenu (BOPP). Natomiast niezalecane materiały obejmują: polichlorek winylu (PVC), polistyren (PS/EPS), poliwęglan (PC), celofan oraz laminaty.

DRUGIE ŻYCIE KARTONÓW




Na różnych etapach naszej działalności, korzystamy z kartonów, począwszy od produkcji, aż po dystrybucję. Dlatego też podejmujemy liczne działania, aby optymalizować procesy pakowania, redukować odpady i wprowadzać bardziej efektywne rozwiązania związane z wykorzystaniem kartonów.

Wdrożyliśmy między innymi pilotażowy projekt powtórnego wykorzystywania kartonów, w których wysyłamy odzież z magazynów do salonów, co pozwoliło zmniejszyć ilość nowych kartonów zamawianych dla potrzeb wysyłki. Projekt rozpoczęliśmy w lutym w kilku salonach testowych, które zwracały kartony do Fulfillment Center w Będzieszynie. Z upływem czasu powiększaliśmy liczbę salonów korzystających z tego rozwiązania, a na początku października projekt objął wszystkie salony w Polsce.

Poprzez efektywne wykorzystanie i ponowne przetwarzanie kartonów możemy ograniczyć zużycie surowców naturalnych, obniżyć koszty związane z zakupem nowych opakowań i zmniejszyć generowaną masę odpadów także w centrach dystrybucyjnych. W 2023 roku, w Centrum Dystrybucyjnym w Pruszczu Gdańskim wykorzystano niemal 5,5 mln kartonów, z czego prawie 2 miliony pochodziło z wtórnego obiegu, co oznacza stopę odzysku na poziomie 35%. Centrum Dystrybucyjne w Brześciu Kujawskim wykorzystało natomiast ponad 2,1 miliona kartonów, uzyskując stopę odzysku na poziomie 26%. Łącznie wykorzystaliśmy ponownie 33% kartonów.



Rok sprawozdawczy 2023

	Centrum Dystrybucyjne w Pruszczu Gdańskim	Centrum Dystrybucyjne w Brześciu Kujawskim
 Kartony nowe	3 549 132	1 570 431
 Kartony z odzysku	1 950 008	547 956
 Suma używanych kartonów	5 499 220	2 118 387
% odzysku	35%	26%



DRUGIE ŻYCIE UBRAŃ

Odzież używana jest źródłem cennych surowców. Dlatego propagujemy ponowne wykorzystanie, recykling i inne zrównoważone praktyki, dotyczące całego okresu przydatności ubrań. Ubrania, które wciąż nadają się do noszenia, można przekazać na cele społeczne, co ułatwiamy naszym klientom poprzez zbiórkę odzieży używanej we wszystkich sklepach LPP w Polsce. Uważamy, że odzież, która nie nadaje się już do noszenia, naprawy czy przerobienia, powinna trafić do recyklingu, dzięki czemu stanie się wartościowym surowcem do produkcji nowych ubrań.

Każdego roku w krajach Unii Europejskiej zbiorce podlega zaledwie 2,1 mln ton odzieży i wyrobów tekstylnych, które są ponownie wprowadzane do obiegu albo jako produkty tzw. rynku wtórnego do ponownego wykorzystania, bądź też jako surowiec do dalszego przetworzenia. Dyrektywa Unii Europejskiej, ogłoszona w lipcu 2023 roku, która zobowiązuje państwa członkowskie do ustanowienia rozszerzonej odpowiedzialności producenta, w tym przepisów dotyczących selektywnej zbiórki i odpowiedniej segregacji odpadów tekstylnych, daje nadzieję na sukcesywny wzrost ilości zwracanej do obiegu odzieży, począwszy od 2025 roku. Szacuje się, że docelowo

70% tego rodzaju odpadów można poddać recyklingowi textile-to-textile¹⁰. Obecnie dostępne technologie pozwalają na pokrycie tego zapotrzebowania jedynie w 1-2%.

W poszukiwaniu nowych technologii, które pozwolą na ponowne wykorzystanie tekstylnych odpadów jako surowca do produkcji włókien, w 2022 roku nawiązaliśmy współpracę z polskim start-upem Use Waste. Jej celem było opracowanie technologii chemicznego recyklingu tkanin poliestrowych, pozwalającej na wytwarzanie dowolnego rodzaju włókien poliestrowych i wykorzystywanie ich do produkcji tkanin wykonanych wyłącznie z surowców pochodzących z recyklingu.

Prace laboratoryjne trwały piętnaście miesięcy i doprowadziły do wypracowania autorskiej koncepcji selektywnej depolimeryzacji tkaniny poliestrowej wykonanej z barwionych włókien i uzyskanie surowca, który posłuży do produkcji przędzy poliestrowej o nie pogorszonej jakości. Opracowana technologia wyróżnia się niską emisyjnością zanieczyszczeń i CO₂. Docelowo recykling textile-to-textile pozwoli na zamknięcie obiegu tekstyliów i jednocześnie ograniczenie wykorzystania surowców pierwotnych w procesie produkcji naszych kolekcji.

[GRI 306-3] Wytwarzane odpady (t)	2021	2022	2023
	Grupa LPP	Grupa LPP	Grupa LPP
Opakowania kartonowe	27 068	15 112	18 669
Opakowania foliowe	3 986	2 373	3 345
Opakowania z drewna	82	2 563	305
Opakowania ze szkła	7	0	0
Łącznie	31 143	20 048	22 319

[GRI 306-4] Odpady skierowane do odzysku według rodzaju odpadów (t)	2022		2023	
	LPP SA	Grupa LPP	LPP SA	Grupa LPP
Makulatura kartonowa	13 167	16 096	8 994	39 589
Opakowania foliowe	583	624	356	3 368
Materiały drewniane	181	181	161	3 907
Opakowania ze szkła	0	0	0	9
Łącznie	13 931	16 901	9 511	46 873

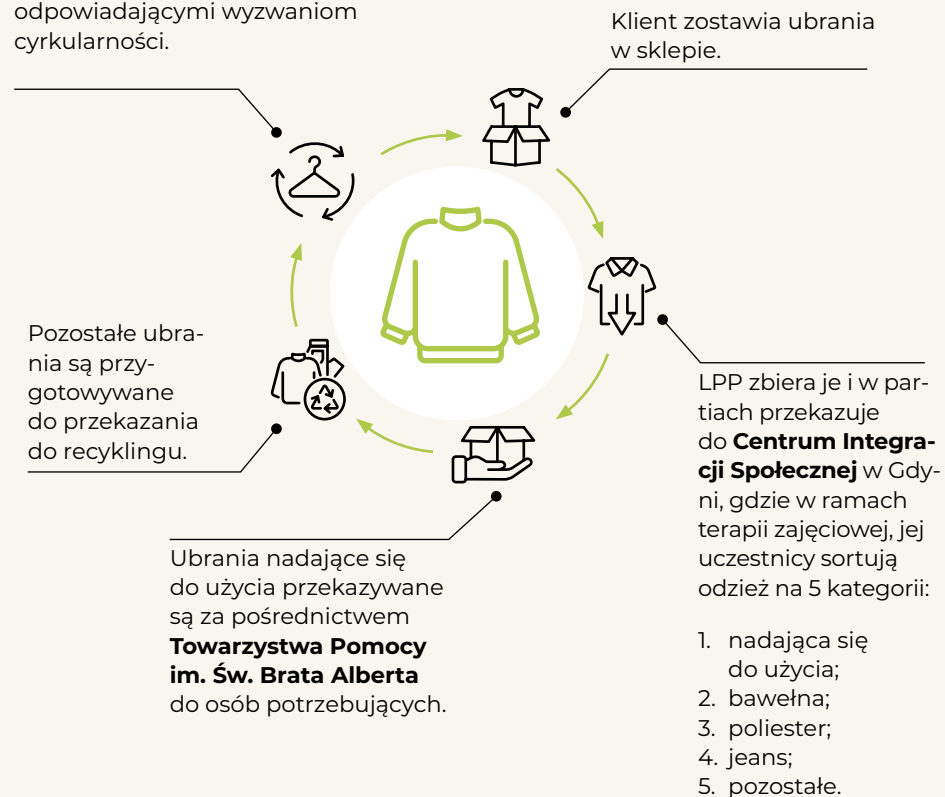
[GRI 306-4] Odpady skierowane do odzysku według rodzaju odzysku (t)	2023			
	LPP SA		Grupa LPP	
	na miejscu	na zewnątrz	na miejscu	na zewnątrz
Przygotowanie do ponownego wykorzystania	0	9 634	39	9 634
Recykling	0	9 511	1 135	36 667
Pozostałe rodzaje odzysku	0	0	0	694
Łącznie	19 145	19 145	48 168	48 168

¹⁰Recykling textile-to-textile polega na rozłożeniu ubrania na włókna, z których potem tworzona jest pełnowartościowa tkanina.



CO SIĘ DZIEJE Z UŻYWANYMI UBRANIAMI PRZEKAZANYMI W SKLEPACH LPP W POLSCE?

LPP cały czas szuka rozwiązań zamykających obieg – w tym celu współpracuje z **Use Waste** nad rozwiązaniami najlepiej odpowiadającymi wyzwaniom cyrkularności.



1. nadająca się do użycia;
2. bawełna;
3. poliester;
4. jeans;
5. pozostałe.

DOBRA PRAKTYKA

Kampania „Dbaj o ubranie”

Kampania „Dbaj o ubranie” miała na celu propagowanie skutecznych metod pielęgnacji odzieży wśród naszych klientów. W ramach kampanii udostępniliśmy klientom stronę internetową z praktycznymi poradami www.dbajoubranie.pl, kalkulator emisji i chatbot, z których mogli skorzystać, by sprawdzić, w jaki sposób codziennie wykonywane czynności wpływają nie tylko na stan noszonej przez nich odzieży, ale także na środowisko. W lutym 2023 roku podsumowaliśmy osiągnięte efekty.



Chatbot stworzony na potrzeby kampanii udzielił przeszło 22 500 odpowiedzi z poradami, jak odczytywać symbole z metek i pielęgnować ubrania w zależności od materiału, z którego są uszyte. Dzięki kalkulatorowi emisji ponad 1 500 osób wyliczyło swój ślad węglowy i dowiedziało się, jak można go zmniejszyć.

Dzięki wykorzystaniu wielu kanałów komunikacji i niestandardowych form przekazu, kampania objęła szerokie grono odbiorców. Na TikToku zyskała blisko 10 mln wyświetleń, zaś w ogłoszonym na tej platformie wyzwaniu wzięło udział prawie 1 500 osób. Dzięki współpracy z influencerami na Instagramie informacje o kampanii dotarły do ponad 580 tys. odbiorców. Do tego doszło ponad 70 publikacji w mediach, które dotarły do 52 mln osób.

dbaj o ubranie

czytaj sprawdzaj pielęgnuj



Wpływ na klimat i środowisko

[GRI 3-3]

Emisje gazów cieplarnianych w LPP

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

	2021			2022			2023		
	Zakres 1	Zakres 2*	Zakres 3	Zakres 1	Zakres 2*	Zakres 3	Zakres 1	Zakres 2*	Zakres 3
Emisje gazów cieplarnianych [t CO ₂ e]	4 420,67	10 267,11	2 865 952,62	13 762,35	7 827,65	2 460 049,67	3 586,76	1 723,80	2 786 871,28

*Zakres 2 obliczony metodą market-based

Intensywność emisji gazów cieplarnianych

[GRI 305-4]

Intensywność emisji gazów cieplarnianych	2021	2022	2023
Emisje z zakresów 1 i 2 w przeliczeniu na przychód (t CO ₂ e / 1 mln zł)	1,03	1,36	0,31
Emisje ze wszystkich zakresów w przeliczeniu na przychód (t CO ₂ e/1 mln zł)	202,65	155,81	160,41

DEKARBONIZACJA I PRZYSTĄPIENIE DO SBTI

Nasza droga do dekarbonizacji rozpoczęła się w 2017 roku, kiedy w celu zmierzenia wpływu naszej działalności na klimat zaczęliśmy obliczać i po raz pierwszy raportować ślad węglowy, czyli emisje gazów cieplarnianych. Koncentrowaliśmy się początko-

wo na bezpośrednich emisjach gazów cieplarnianych ze spalania paliw w źródłach stacjonarnych, czyli kotłach. W 2018 roku poszerzyliśmy kalkulację o emisje z użytkowania paliw, energii elektrycznej i ciepła oraz z podróży służbowych pracowników LPP SA oraz zagranicznych spółek zależnych (biura i sklepy). Stopniowo udoskonaliśmy

metodologię zbierania danych i rozszerzyliśmy analizę. Od 2019 roku w obliczeniach uwzględniliśmy dużo dokładniejsze źródła danych dla miejsc powstawania emisji dotyczących zużycia ze spółek zagranicznych, dane dotyczące liczby pokonanych kilometrów różnymi środkami transportu podczas podróży służbowych, a także emisje powstałe podczas transportu produktów od dostawców do centrów dystrybucyjnych oraz dalej do salonów w Polsce i za granicą. Co najważniejsze, uwzględniliśmy także emisje powstałe przy wytworzeniu surowców i na etapach produkcji odzieży dodając do tego emisje powstałe z produkcji materiałów opakowaniowych. Ponadto,

skupiliśmy się także na etapie użytkowania odzieży, utylizacji materiałów opakowaniowych wprowadzonych na rynek oraz odpadów. Wybraliśmy rok 2019 jako rok bazowy do dalszego raportowania emisji, względem których mierzymy postępy w latach następnych. W kolejnych latach poszerzaliśmy obliczenia oraz analizy i wreszcie w 2021 roku po raz pierwszy policzyliśmy ślad węglowy we wszystkich trzech zakresach i kategoriach, zgodnie z międzynarodowym standardem GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard.

Mając te informacje, w 2022 roku jako pierwsza polska firma odzieżowa przystą-



piliśmy do światowej inicjatywy Science Based Targets (SBTi) wspierającej sektor prywatny w działaniach na rzecz walki z globalnym ociepleniem. Inicjatywa ma na celu wsparcie przedsiębiorstw w przechodzeniu na gospodarkę zeroemisyjną, poprzez wspieranie ich w procesie opracowywania strategii dekarbonizacji, zgodnie z założeniami Porozumienia Paryskiego, z wykorzystaniem najnowszych osiągnięć nauki o klimacie.

Przystępując do SBTi podjęliśmy zobowiązanie do opracowania opartych na nauce, ambitnych, ale również realnych do osiągnięcia celów redukcji emisji we wszystkich trzech zakresach, które wpisują się w poziom ambicji Porozumienia Paryskiego. Cele te stanowiły pierwszy kamień milowy w strategii redukcji emisji Grupy LPP i pierwszy etap procesu przygotowania długofalowej strategii dekarbonizacji. W listopadzie 2022 roku przedstawiliśmy SBTi nasze cele obejmujące absolutną redukcję emisji w zakresach pierwszym i drugim oraz dwa cele w zakresie trzecim obejmujące kategorie, w których emisje naszego łańcucha wartości są najwyższe i przejawiają największy potencjał do dekarbonizacji. W wyznaczonych celach zobowiązaliśmy się do:

ZAKRES 1 I 2

- » redukcji emisji gazów cieplarnianych w zakresie 1 i 2 o 42% do 2030 roku w porównaniu do roku bazowego 2021. Osiągniemy to między innymi poprzez dekarbonizację sieci energetycznej

i przechodzenie na OZE, ograniczając zużycie energii, a także modyfikując swoją flotę samochodową;

ZAKRES 3

- » ograniczenia do 2030 roku o 51,6% emisji wynikających z zakupu towarów i usług ujętych w zakresie 3 w przeliczeniu na każdą zakupioną sztukę produktu (w porównaniu do 2021 roku). W celu realizacji przyjętych zobowiązań spółka będzie między innymi zwiększać udział certyfikowanych surowców potrzebnych do produkcji, których pozyskanie wiąże się z mniejszą ingerencją w środowisko oraz głębiej angażować się we współpracę z dostawcami energii elektrycznej dla potrzeb przejścia na energię z OZE;
- » zaangażowania partnerów biznesowych odpowiedzialnych za 21% emisji w zakresie 3 w wyznaczenie własnych celów redukcji do 2027 roku.

W 2023 roku SBTi zweryfikowało i zatwierdziło cele dekarbonizacyjne. Potwierdza to, że nasze założenia są zgodne z postanowieniami Porozumienia Paryskiego i z dążeniem do zatrzymania globalnego ocieplenia na poziomie 1,5°C. Weryfikacja planu ograniczenia emisji daje nam pewność, że nasza strategia opiera się na mocnych fundamentach i zmierzamy w dobrym kierunku.

Obecne wyniki to potwierdzają. Dzięki energii pochodzącej ze źródeł odnawialnych, osiągnęliśmy cel redukcji emisji gazów cieplarnianych w zakresie 1 i 2. Nasze

cele dekarbonizacyjne zostały jednak określone do 2030 roku, co podkreśla znaczenie kontynuowania redukcji emisji, szczególnie w kontekście rozwoju naszej firmy.

Wypełniliśmy już także cel zaangażowania partnerów biznesowych do wyznaczenia własnych celów redukcji. Kluczową rolę w osiągnięciu tego miała edukacja i uświadamianie ich o konieczności mierzenia i redukcowania emisji.

ODPOWIEDZIALNE KORZYSTANIE Z ZASOBÓW WODNYCH

[GRI 3-3]

Dzięki wykorzystaniu technologii Jeanologia® redukujemy niekorzystny wpływ produkcji jeansów na środowisko. Część zamówień kierujemy do fabryk, które uzyskały akredytację firmy Jeanologia® i wykorzystują opatentowane rozwiązania technologiczne służące ograniczaniu zużycia wody, substancji chemicznych oraz energii w procesie produkcji. Technologia wykorzystywana przez Jeanologia® bazuje m.in. na wykorzystywaniu ozonu oraz maszyn laserowych do procesu wykańczania jeansów.

Uczestniczymy ponadto w globalnych inicjatywach partnerskich, ponieważ chcemy wymieniać się doświadczeniami i aktywnie współpracować z innymi podmiotami, które również dążą do wprowadzania pozytywnych zmian w branży modowej.

Od 2020 roku należymy do porozumienia Zero Discharge of Hazardous Chemicals

(ZDHC), które działa na rzecz eliminacji szkodliwych substancji chemicznych w łańcuchu wartości branży tekstylnej, odzieżowej i obuwniczej. Łącząc producentów, marki odzieżowe, dostawców rozwiązań i środków chemicznych oraz organizacje pozarządowe, porozumienie opracowuje zestaw standardów, narzędzi i wytycznych, które pomagają firmom w zarządzaniu i ograniczaniu wpływu niebezpiecznych chemikaliów na środowisko i zdrowie. Przestrzeganie standardów ZDHC umożliwia bezpieczne dla środowiska zarządzanie środkami chemicznymi w fabrykach oraz prawidłowe oczyszczanie wody poprodukcyjnej. Przynależność do ZDHC jest jednym z ważniejszych czynników uwzględnianych przez nas przy wyborze fabryk, którym zlecamy produkcję.



Więcej informacji o organizacjach, z którymi współpracujemy przedstawiono w podrozdziale [Relacje z dostawcami](#).



Raport dotyczący Klimatu i Bioróżnorodności



WSTĘP

Według najnowszego „Raportu dotyczącego globalnego ryzyka” (Global Risk Report 2024¹¹) opracowanego przez Światowe Forum Ekonomiczne, zmiany klimatu i utrata bioróżnorodności są zjawiskami współzależnymi, stanowiącymi jedno z najbardziej prawdopodobnych i brzemiennych w skutki zagrożeń, z którymi muszą poradzić sobie zarówno biznes, jak i społeczeństwo.

Branża modowa jest jednym z sektorów o znaczącym wpływie na klimat i środowisko, m.in. poprzez wykorzystanie zasobów naturalnych, wody i emisje gazów cieplarnianych (zarówno w operacjach własnych, jak i w całym łańcuchu wartości). Sektor ten będzie ponadto odczuwać skutki występowania klimatycznych ryzyk fizycznych, które mogą być szczególnie dotkliwe w Azji Południowej, stanowiącej kluczowe ogniwo łańcucha wartości branży. W połączeniu z rosnącą świadomością konsumentów oraz zaostrzeniem regulacji Unii Europejskiej w zakresie zrównoważonego rozwoju będzie to wymagało od spółek zwiększenia zaangażowania w proces transformacji zgodnej z kryteriami ESG.

Mamy świadomość, że aby osiągnąć cel – czyli uwzględnić zrównoważony rozwój w procesach decyzyjnych i planowaniu strategicznym Grupy LPP, należy wypracować przejrzystą i rzetelną strukturę sprawozdawczą. W związku z tym opracowaliśmy raport zintegrowany, przedstawiający

postępy, jakie poczyniliśmy w procesie dostosowywania strategii do nowych ryzyk związanych z klimatem i środowiskiem oraz główne obszary, na których będziemy koncentrować się w najbliższej przyszłości.

O RAPORCIE

Zdajemy sobie sprawę, że warunkiem efektywnego wdrażania zmian jest koordynacja i integracja działań na poziomie lokalnym i globalnym. W związku z tym z przyjemnością prezentujemy swój pierwszy zintegrowany raport oparty na zaleceniach Grupy Zadaniowej ds. Ujawniania Informacji Finansowych związanych z Klimatem (ang. Taskforce on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) oraz Grupy Zadaniowej ds. Ujawniania Informacji Finansowych związanych z Naturą (ang. Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD). W ten sposób rozpoczynamy proces ujawniania informacji dotyczących przeciwdziałania zmianie klimatu zgodnie z wymogami Międzynarodowych Standardów Sprawozdawczości Finansowej (ang. International Financial Reporting Standards, IFRS), a konkretnie MSSF S2 dotyczącego ujawniania informacji związanych z klimatem w oparciu o rekomendacje TCFD.

ŁAD KORPORACYJNY

Ciągle dopracowujemy struktury i systemy w obszarze ładu korporacyjnego, w którym liczy się zarówno nadzorcza funkcja Zarządu i kierownictwa wyższych szczebli, jak

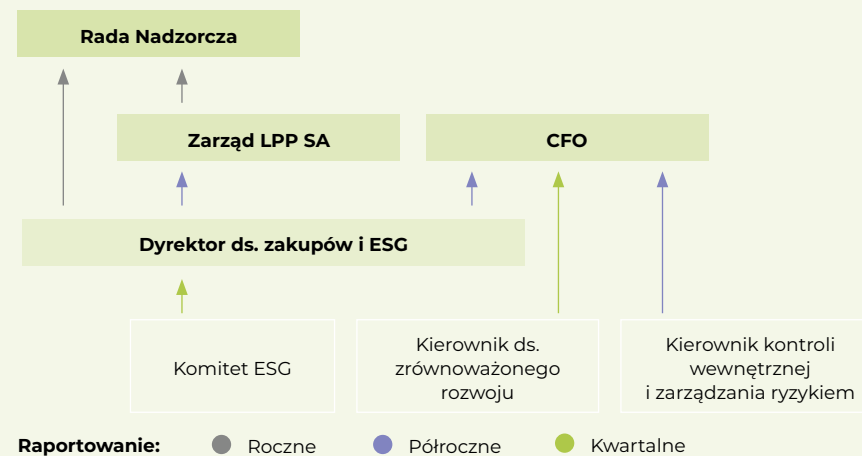
i merytoryczna wiedza członków poszczególnych zespołów. Opracowaliśmy odpowiednie schematy sprawozdawcze i zadbałmy o właściwy podział odpowiedzialności za kwestie dotyczące środowiska i zmian klimatu w całym łańcuchu wartości.

Członkami Zarządu i kierownictwa Grupy LPP są osoby posiadające odpowiednie doświadczenie i wiedzę specjalistyczną, co zapewnia sprawne podejmowanie decyzji, skuteczny nadzór i efektywność realizacji strategii zrównoważonego rozwoju. Kwestie dotyczące zmiany klimatu i ochrony natury wchodzi w zakres odpowiedzialności Dyrektora Finansowego (Chief Financial Officer), który ustawicznie kształci się w tej tematyce,

m.in. uczestnicząc w szkoleniach odbywających się przynajmniej raz na kwartał.

Zarząd dokonuje przeglądu i zatwierdza strategię oraz budżet Grupy LPP, a także publikację Raportu dotyczącego Klimatu i Bioróżnorodności oraz powiązanych ujawnień. Nadzoruje ponadto planowanie priorytetowych projektów strategicznych, kształtując tym samym podejście LPP do zarządzania strategicznymi ryzykami i szansami, obejmującymi także te związane ze zmianami klimatu i utratą bioróżnorodności. Co pół roku kierownictwo przedstawia Zarządowi aktualne informacje dotyczące strategicznych ryzyk związanych z klimatem i środowiskiem, klasyfikowanych jako „TOP ryzyko”.

Poniższa grafika przedstawia jednostki LPP odpowiedzialne za zarządzanie ryzykami związanymi z klimatem i naturą oraz schemat cyklicznego raportowania do Rady Nadzorczej



¹¹Global Risks Report 2024 | World Economic Forum | World Economic Forum (weforum.org)



Ośrodek odpowiedzialności	Opis odpowiedzialności w zakresie klimatu i natury
Zarząd LPP SA	Rolą Zarządu jest nadzór nad wdrażaniem strategii biznesowej, której jednym z trzech filarów jest zrównoważony rozwój. W zakres obowiązków wchodzi również długoterminowe kształtowanie strategii rozwoju Grupy LPP.
CFO (Chief Financial Officer)	Kluczowym obszarem odpowiedzialności CFO jest planowanie finansowe, zarządzanie finansami oraz aranżacja finansowania i ściśle powiązana z tym ocena zagrożeń, w tym ryzyk klimatycznych i związanych z naturą, mogących wpłynąć na działalność biznesową Spółki w krótkim, średnim i długim okresie. CFO raportuje bezpośrednio do Prezesa Zarządu.
Kierownik kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem	Kluczowym obszarem odpowiedzialności Kierownika kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem jest realizowana w ściślejszej współpracy z CFO ciągła identyfikacja oraz analiza ryzyk i szans stojących przed organizacją. W zakres obowiązków tej jednostki wchodzi również priorytetyzacja kluczowych ryzyk i szans w obszarze ESG, w tym czynników klimatycznych i związanych z naturą, opracowywana we współpracy z Komitetem ESG i kierującym nim Dyrektorem ds. zakupów i ESG.
Dyrektor ds. zakupów i ESG	Rolą Dyrektora ds. zakupów i ESG jest kształtowanie i wdrażanie strategii zrównoważonego rozwoju oraz analiza i planowanie procesu zarządzania ryzykiem ESG, w tym ryzykiem klimatycznym i dotyczącym natury, we współpracy z CFO. Połączenie tych dwóch funkcji ma na celu efektywne zarządzanie realizacją założonych dla działalności własnej oraz łańcucha dostaw KPI, które wynikają w dużej mierze z inicjatyw środowiskowych, takich jak poprawa efektywności energetycznej, doskonalenie procesów logistycznych, wykorzystanie energii ze źródeł odnawialnych, jak również transformacja w kierunku gospodarki cyrkularnej. Zobowiązany jest on do kwartalnego raportowania statusu wdrożenia strategii zrównoważonego rozwoju do CFO i dwa razy w roku przed Zarządem Spółki. Dyrektor ds. zakupów i ESG stoi na czele Komitetu ESG.
Komitet ESG	Na czele Komitetu ESG stoi Dyrektor ds. zakupów i ESG, a w jego skład wchodzi dyrektorzy zarządzający markami oraz dyrektorzy kluczowych obszarów funkcjonowania firmy. Rolą Komitetu ESG jest pełnienie funkcji doradczej dla Zarządu LPP oraz wykonawczej w kwestiach ESG i zrównoważonego rozwoju związanych z działalnością LPP oraz Grupy LPP. Komitet podejmuje decyzje dotyczące wdrażania działań w obszarze ESG, po zatwierdzeniu ich przez Zarząd i wspiera Zarząd LPP w utrzymaniu wysokiej pozycji spółki wśród liderów praktyk ESG i zrównoważonego rozwoju. Prace Komitetu mają na celu wzmocnienie interdyscyplinarnego podejścia do zarządzania kwestiami ESG i zrównoważonego rozwoju w LPP oraz umacnianie dobrych praktyk współpracy kluczowych jednostek organizacyjnych LPP w tym zakresie.

Kierownik ds. zrównoważonego rozwoju i Dział zrównoważonego rozwoju

Kierownik ds. zrównoważonego rozwoju jest osobą bezpośrednio odpowiedzialną za wdrożenie strategii zrównoważonego rozwoju. Odpowiada za kontrolę i realizację zadań związanych z bezpieczeństwem w obszarze produkcji LPP. Realizuje inicjatywy, które są przekładane na cele zawarte w dokumentach strategicznych. Cele te stanowią podstawę do dalszych prac w Komitecie ESG.

W skład Działu zrównoważonego rozwoju wchodzi audytorzy oraz specjaliści, których zadaniem jest zapewnienie wsparcia departamentom i jednostkom realizującym kluczowe elementy strategii. Jest to tzw. kontrola (poprzeczna) realizacji strategii przez Komitet ESG. Zespół pełni również rolę wspomagającą w działaniach i inicjatywach środowiskowych podejmowanych przez LPP. Obejmuje to takie obszary jak kalkulacja emisji, dekarbonizacja na poziomie Spółki i poszczególnych produktów oraz zarządzanie energią i łańcuchem dostaw.

Ekspertka ds. zrównoważonego rozwoju

W zakres obowiązków Ekspertki wchodzi między innymi poszukiwanie szans na rozwój związanych ze zmieniającym się otoczeniem biznesowym wynikającym ze zmian klimatu, utraty bioróżnorodności oraz doradztwo w zakresie ograniczenia ryzyk klimatycznych i związanych z naturą. Osoba będąca na tym stanowisku ściśle współpracuje z Dyrektorem ds. zakupów i ESG.

Zespół ds. wdrażania procesu należytej staranności w zakresie praw człowieka i praw pracowniczych

Zespół został powołany w 2023 roku. W jego skład wchodzi przedstawiciele różnych obszarów LPP. Zespół składa się z Prezeski Fundacji LPP, Ekspertki ds. różnorodności i relacji z otoczeniem społecznym z Zespołu zrównoważonego raportowania i relacji z otoczeniem społecznym, Specjalistki ds. kwestii społecznych w Dziale zakupów i ESG oraz przedstawiciela Działu HR. Do zadań jednostki należy przeprowadzanie procesu należytej staranności w zakresie praw człowieka i praw pracowniczych obejmującego identyfikację i ocenę kluczowych ryzyk, wdrażanie i monitorowanie efektywności odpowiednich działań zaradczych i naprawczych oraz komunikację podjętych działań z interesariuszami.

Za prowadzenie dialogu z interesariuszami i przekazywanie informacji uczestnikom rynku odpowiadają przede wszystkim Dział komunikacji wizerunkowej i relacji z otoczeniem społecznym oraz Dział relacji inwestorskich, których zadania obejmują

przekazywanie aktualnych i transparentnych komunikatów i sprawozdań dotyczących działalności spółki, w tym jej wpływu na środowisko naturalne i klimat.



Nasze podejście do poszanowania praw człowieka w łańcuchu wartości

Rozumiemy, że nasze działania i decyzje mogą pozytywnie lub negatywnie wpływać na dobrostan nie tylko naszych pracowników, ale także społeczności lokalnych w całym łańcuchu wartości Grupy LPP. W naszym działaniach kierujemy się przyjętą w 2022 roku „Polityką Grupy LPP dotyczącą poszanowania praw człowieka”. Dokument ten określa zasady przeciwdziałania naruszaniu praw człowieka w związku z naszą działalnością oraz minimalizowanie ryzyk z tym związanych. Wyraża również podjęte przez nas zobowiązanie do propagowania poszanowania praw człowieka wśród interesariuszy. Ponadto za pośrednictwem Fundacji LPP realizujemy działania mające na celu wyrównywanie szans społecznych oraz poprawę dobrostanu społeczności lokalnych oraz innych beneficjentów.

STRATEGIA

STRATEGIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Przyjęta w 2019 roku, zintegrowana ze strategią biznesową, strategia zrównoważonego rozwoju „For People For Our Planet” na lata 2020-2025 obejmuje zarówno własną działalność biznesową firmy, jak i jej łańcuch wartości. Koncentruje się na czterech obszarach:

- » bardziej zrównoważony produkt, produkcja i sprzedaż;
- » bezpieczeństwo chemiczne w produkcji;
- » plastik pod kontrolą;

- » zrównoważona infrastruktura – budynki centrali i sieć sprzedaży.

W każdym z tych obszarów zidentyfikowaliśmy wymierne, długofalowe cele w perspektywie do roku 2025, ukierunkowane na wywieranie pozytywnego wpływu na otoczenie. Działalność naszej firmy obejmuje między innymi wykorzystywanie zasobów naturalnych, a zdolność do ich pozyskiwania zależy od stanu środowiska naturalnego i skutków zmian klimatu. Ograniczenie negatywnego wpływu zarówno działalności własnej, jak i łańcucha dostaw jest z jednej strony wyrazem naszej społecznej odpowiedzialności, ale ma również strategiczne znaczenie dla ciągłości naszej działalności. z drugiej zaś – dbałości o zachowanie ciągłości działania w wymiarze strategicznym.

Cotton made in Africa

W 2022 roku jako pierwsza polska spółka dołączyliśmy do grona partnerów Cotton made in Africa (CmiA) – uznanego na świecie standardu dla zrównoważonych upraw bawełny w Afryce. Działania podejmowane przez jej pomysłodawcę - Fundację Aid by Trade – są zbieżne ze strategicznymi celami LPP, zakładającymi konsekwentne zwiększanie udziału produktów wyprodukowanych z materiałów preferowanych w naszej ofercie, a także wdrażanie najlepszych praktyk i standardów produkcji przyczyniających się do zrównoważonego rozwoju przemysłu tekstylnego.

ANALIZA PODWÓJNEJ ISTOTNOŚCI

Na podstawie analizy podwójnej istotności przeprowadzonej zgodnie z wymaganiami Standardów Sprawozdawczości w zakresie Zrównoważonego Rozwoju (European Sustainability Reporting Standards, ESRS) w odniesieniu do Grupy LPP i zatwierdzonej przez Zarząd w listopadzie 2023 roku, zmiany klimatu uznano za istotny temat ze względu na zidentyfikowane oddziaływania w obszarze łagodzenia zmian klimatu, adaptacji oraz zużycia energii. Wysoka energochłonność produkcji i intensywność wykorzystania transportu, charakterystyczne dla branży odzieżowej, generują znaczące emisje CO₂ na tych etapach łańcucha wartości. Użytkowanie odzieży i obuwia przez konsumentów również jest źródłem znaczących emisji, związanych m.in. z zużyciem energii podczas pielęgnacji odzieży. Grupa LPP podejmuje w tym obszarze istotne działania, dążąc do zmniejszenia wpływu na klimat poprzez wdrożenie celów dekarbonizacji i monitorowanie ryzyk klimatycznych.

Bioróżnorodność uznano za temat o średniej istotności, głównie ze względu na kwestię eksploatacji gruntów dla potrzeb uprawy bawełny, zidentyfikowaną w odniesieniu do łańcucha dostaw oraz związane z nią potencjalne oddziaływanie na stan gatunków występujących w danym ekosystemie. Analiza objęła ponadto między innymi wpływ transportu na różnorodność biologiczną zasobów morskich. Grupa LPP uznała temat bioróżnorodności za wymagający monitorowania i pogłębienia ze względu na świadomość oddziaływania, jakie ma na niego

cała branża odzieżowa, głównie w kontekście pozyskiwania surowców.

ANALIZA SCENARIUSZOWA

Aby lepiej zrozumieć potencjalny wpływ zmian klimatu na naszą działalność i strategię, przeprowadziliśmy pogłębioną analizę scenariuszową, której celem była identyfikacja kluczowych ryzyk i szans w odpowiednich horyzontach czasowych.

Na potrzeby analizy przyjęliśmy dwa hipotetyczne scenariusze zgodne z podejściem Międzyrządowego Zespołu ds. Zmian Klimatu (IPCC), by móc dokładnie ocenić odporność naszego modelu biznesowego. Dzięki temu poznaliśmy potencjalny wpływ zmian klimatu na naszą działalność w różnych regionach świata oraz na każdym etapie łańcucha wartości, zaczynając od pozyskiwania materiałów i produkcji, poprzez dystrybucję, sprzedaż, aż po użytkowanie i utylizację przez klientów.

Grupa LPP definiuje ryzyko jako każde potencjalne zdarzenie, które może mieć negatywny wpływ na realizację celów biznesowych lub które może wpłynąć na normalny tryb działalności firmy. Na tej podstawie kategoryzujemy ryzyko uwzględniając jego potencjalny wpływ, prawdopodobieństwo wystąpienia oraz gotowość firmy do podjęcia odpowiednich działań. Ponieważ zmiany klimatu mają charakter długoterminowy i występują w dużej skali, ocenę ryzyka i szans przeprowadziliśmy w trzech perspektywach czasowych: krótkoterminowej (do 2025 roku), średnioterminowej (do



Założenia analizowanych scenariuszy klimatycznych

	<2°C Globalnie skoordynowane regulacje na rzecz dekarbonizacji zgodnie z Porozumieniem Paryskim	4°C Brak globalnie skoordynowanych działań w zakresie polityki klimatycznej
Prawdopodobieństwo i skala ryzyk transformacyjnych (w średnim i długim okresie)	Wyższe	Niższe
Realizacja celów UE dotyczących redukcji emisji w latach 2030–2050	Zrealizowane	Niezrealizowane
Wzrost cen energii	Istotny	Stopniowy
Koszty emisji	Istotne	Umiarkowane
Wzrost efektywności technologii OZE	Szybszy niż dotychczasowy	Wolniejszy niż dotychczasowy
Ekoświadomość konsumentów	Znaczący wzrost ekoświadomości oraz większy popyt na produkty niskoemisyjne	

2030 roku) oraz długoterminowej (analiza trendu do 2050 roku). Proces identyfikacji kluczowych ryzyk polegał na jakościowej oraz ilościowej ocenie prawdopodobieństwa wystąpienia danego zjawiska i skali jego oddziaływania, z wykorzystaniem kryteriów zarówno finansowych, jak i reputacyjnych. W związku z tym podjęliśmy próbę opracowania długiej listy zagrożeń środowiskowych, które następnie poddaliśmy krytycznej ocenie i priorytetyzacji zgodnie z wyżej wymienionymi kryteriami. Dzięki temu udało się zidentyfikować zdarzenia o wysokim prawdopodobieństwie wystąpienia oraz znaczącym wpływie na naszą działalność.

Ze względu na lokalną specyfikę zjawiska utraty bioróżnorodności TNFD zaleca odmienne podejście do analizy scenariuszowej. Wykorzystuje się przy tym scenariusze „eksploracyjne” by zbadać różne sytuacje, które mogą wystąpić w przyszłości na podstawie najważniejszych czynników rodzących niepewność, takich jak skala degradacji usług ekosystemowych. Jest to metodologia zgodna z propagowanym przez TNFD podejściem LEAP (Locate, Evaluate, Assess and Prepare), które ma na celu analizę ryzyk i szans związanych ze środowiskiem oraz opracowanie odpowiednich sposobów reagowania, a jego pierwszym etapem jest określenie oddziaływania przedsięwzięcia na ekosystemy i zależności od nich.

Zarządzanie ryzykiem

Zarządzanie ryzykiem związanym z klimatem i naturą jest w pełni zintegrowane metodycznie i podporządkowane etapom przebiegu procesu zarządzania ryzykiem korporacyjnym (Enterprise Risk Management, ERM) Grupy LPP. Oznacza to, że zagrożenia w obszarze klimatu i natury analizuje się pod względem wpływu na realizację strategii Grupy LPP tak samo, jak pozostałe kategorie ryzyk. Każde zidentyfikowane ryzyko podlega ocenie w oparciu o ujednolicone założenia metodyczne i jest uwzględniane w Rejestrze Ryzyk Grupy LPP, który podlega przeglądowi w trybie rocznym. W styczniu 2024 roku uzupełniono go o zidentyfikowane ryzyka związane z naturą. Podejście takie pozwala na ciągły monitoring i raportowanie zmian dotyczących ryzyk w ramach przyjętej w 2022 roku Procedury Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym. Dokument ten określa pożądaną kulturę i etapy procesu zarządzania ryzykiem, a tak-

że jego uczestników, zakres ich odpowiedzialności oraz wykorzystywane narzędzia. Wprowadza ponadto słownictwo dotyczące ryzyka, którego należy używać w Grupie LPP dla potrzeb jednoznacznej i klarownej komunikacji dotyczącej ryzyka i szans.



Etapy Procedury Zarządzania Ryzykiem Grupy LPP

Identyfikacja i ocena	Utworzenie rejestru ryzyk obejmującego zidentyfikowane ryzyka występujące w poszczególnych obszarach działalności Grupy LPP oraz przeprowadzenie oceny ryzyk zidentyfikowanych w Grupie LPP.
Określenie apetytu	Określenie apetytu na ryzyko dla ryzyk kluczowych.
Ustalenie odpowiedzi	Opracowanie rodzajów reakcji na ryzyka oraz planu ich wdrożenia.
Monitorowanie	Ustalenie sposobu, częstotliwości i limitów monitorowania kluczowych ryzyk.
Komunikacja	Określenie zasad regularnego przekazywania informacji o poziomie ryzyka, jak również komunikację ad-hoc w przypadku wystąpienia nagłych zdarzeń, takich jak wystąpienie nowego ryzyka kluczowego czy istotnego incydentu.



Ryzyka klimatyczne i związane z naturą identyfikuje się na bieżąco zgodnie z Procedurą Zarządzania Ryzykiem, wyznacza się osoby odpowiedzialne i dokonuje oceny na podstawie ustalonych kryteriów, uwzględniających finansowe i reputacyjne skutki wystąpienia danego ryzyka. W odniesieniu do ryzyk klimatycznych stosuje się ponadto podejście scenariuszowe zgodne z rekomendacjami TCFD. Następnie określa się apetyt na ryzyko oraz sposób reagowania na jego wystąpienie. Procedura opisuje również sposoby przekazywania informacji o wystąpieniu ryzyka – zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz firmy. Ryzykami i szansami związanymi z klimatem i naturą zarządza się na poziomie całego przedsiębiorstwa – na wszystkich szczeblach i we wszystkich komórkach organizacyjnych. Dzięki temu Grupa LPP może kompleksowo je analizować oraz oceniać ich wpływ na ciągłość działania oraz odporność przyjętej strategii.

RYZYKA I SZANSE

LOKALIZACJE WRAŻLIWE

Mając świadomość wpływu na naturę oraz zależności od kapitału naturalnego rozpoczęliśmy proces monitorowania stanu ekosystemów, w których prowadzimy nasze bezpośrednie oraz pośrednie operacje. Chociaż nie przeprowadziliśmy jeszcze kompleksowej oceny priorytetowych loka-

lizacji wrażliwych, korzystając z narzędzi oraz metodologii rekomendowanej przez TNFD, gromadzimy i przetwarzamy dane dotyczące zdrowia, stanu i żywotności ekosystemów, na które ma wpływ i od których zależy działalność naszej firmy.

Wykorzystując Zintegrowane Narzędzie Oceny Bioróżnorodności (Integrated Biodiversity Assessment Tool, IBAT)¹² zbierające i segregujące globalne bazy danych dotyczących różnorodności biologicznej, przeprowadziliśmy szczegółową analizę powiązania lokalizacji naszych magazynów z potencjalnym wpływem, jaki mogą wywierać na pobliskie ekosystemy. Analizą objęto teren w promieniu 50 km od danej lokalizacji, zgodnie z rekomendacjami IBAT. Ekspertyzę przeprowadzono w odniesieniu do wszystkich magazynów Grupy LPP - zarówno centrów dystrybucyjnych, jak i logistycznych na terenie Polski, Rumunii i Słowacji z wykorzystaniem trzech kluczowych kryteriów.

Mając na uwadze specyfikę naszej branży, zdajemy sobie sprawę, że badanie w zakresie bezpośrednich operacji jest jedynie pierwszym krokiem na drodze do zrozumienia naszego pełnego związku z naturą. W 2024 roku rozpoczęliśmy analizę ryzyka występującego w naszych łańcuchach dostaw bawełny na terenie Indii. Bawełna

Kryteria dotyczące lokalizacji wrażliwych analizowanych przez Grupę LPP

Kryterium	Opis	Baza danych	Wskaźnik
Różnorodność gatunkowa	Czy w danym ekosystemie występują gatunki zagrożone wyginięciem?	Czerwona Lista Gatunków Zagrożonych Międzynarodowej Unii Ochrony Natury (The IUCN Red List of Threatened Species) ¹³	Liczba gatunków zagrożonych wyginięciem znajdujących się na Czerwonej Liście Gatunków Zagrożonych, które mogą występować w promieniu 50 km od danej lokalizacji
Ochrona prawna	Czy ekosystem jest objęty ochroną prawną ze względu na swoje znaczenie biologiczne?	Światowa baza danych o obszarach chronionych (The World Database on Protected Areas, WDPA) ¹⁴	Liczba obszarów chronionych w promieniu 50 km od lokalizacji
Istotność ekosystemu	Czy ekosystem jest zaklasyfikowany jako kluczowy obszar bioróżnorodności, czyli obszar znacząco przyczyniający się do globalnego utrzymywania się różnorodności biologicznej?	Kluczowe obszary bioróżnorodności (Key Biodiversity Areas (KBA)) ¹⁵	Liczba obszarów zakwalifikowanych jako kluczowe obszary bioróżnorodności (KBAs) w promieniu 50 km od danej lokalizacji

stanowi ok. 45% wszystkich surowców używanych do produkcji naszych kolekcji. Aby zidentyfikować lokalizacje wrażliwe na poziomie gospodarstw i plantacji, połączyliśmy dane przestrzenne dotyczące stanu Gujarat, najważniejszego regionu produkcji bawełny w Indiach, z danymi przestrzennymi dotyczącymi różnorodności gatunkowej i istotności ekosystemu, wykorzystując narzędzie IBAT.

Analiza wykazała obecność trzydziestu sześciu gatunków zagrożonych wyginięciem w promieniu 50 km od Gujarat, w tym sześciu zakwalifikowanych jako krytycznie zagrożone. Głównym powodem występowania ryzyka wyginięcia wszystkich analizowanych gatunków jest nadmierna eksploatacja ekosystemów, prowadząca do utraty naturalnych siedlisk, pogłębiająca się w wyniku rozwoju obszarów zamieszkiwanych przez człowieka, budowy dróg oraz komercyjnych upraw, w tym uprawy bawełny.

¹²Integrated Biodiversity Assessment Tool (IBAT) (ibat-alliance.org)

¹³<https://www.iucnredlist.org/>

¹⁴<https://www.protectedplanet.net/en>

¹⁵<https://www.keybiodiversityareas.org/>



W promieniu 50 km od Gujarat zidentyfikowano również jeden kluczowy obszar bioróżnorodności, w którym główne ryzyko związane jest z nielegalnym wypompowywaniem wody przez lokalnych rolników na potrzeby upraw roślin, takich jak kminek i bawełna. Zjawisko to ma szkodliwy wpływ na liczne gatunki ptaków wodnych gniazdujących na tym terenie.

Biorąc pod uwagę wszystkie analizowane czynniki, Grupa LPP dostrzega ryzyko dla bioróżnorodności, związane z pozyskaniem bawełny ze stanu Gujarat, które zamierza monitorować oraz uwzględniać w swoich planach strategicznych.

ZALEŻNOŚCI I WPŁYWY NA NATURĘ

W 2024 roku po raz pierwszy przeprowadziliśmy ocenę naszej działalności w celu określenia stopnia wpływu na kapitał naturalny i zależności od niego, stopnia uzależnienia oraz związanych z tym ryzyk i szans. Zgodnie z rekomendacjami TNFD analizę przeprowadzono przy użyciu narzędzia ENCORE¹⁶ z uwzględnieniem łańcucha dostaw, skupiając się na produkcji włókien naturalnych oraz syntetycznych. Ze względu na ograniczenia analizy, takie jak uśredniona ocena dla całych sektorów, wyniki zostały uzupełnione o lokalny kontekst oraz zinterpretowane w odniesieniu do działalności Grupy LPP. Definicje wpływów i zależności przedstawiono w Słowniku pojęć zamieszczonym w załączniku. Wyniki analizy przedstawiono poniżej.

Operacje bezpośrednio Grupy LPP – Produkcja i handel odzieżą

WPŁYW NA NATURĘ		ZALEŻNOŚĆ OD NATURY	
Aspekt wpływu	Poziom wpływ	Aspekt zależności	Poziom zależności
Wykorzystanie wody	●	Bioremediacja	○
Zanieczyszczenia powietrza niebędące gazami cieplarnianymi	●	Rozcieńczanie przez atmosferę i ekosystemy	●
Zanieczyszczenia wody	○	Filtracja	●
Zanieczyszczenia gleby	○	Stabilizacja masy i kontrola erozji	○
Odpady stałe	●		

¹⁶ENCORE (encorenature.org)

Operacje w łańcuchu dostaw Grupy LPP – Produkcja włókien naturalnych i syntetycznych

WPŁYW NA NATURĘ		ZALEŻNOŚĆ OD NATURY	
Aspekt wpływu	Poziom wpływ	Aspekt zależności	Poziom zależności
Wykorzystanie wody	●	Bioremediacja	●
Zanieczyszczenia powietrza niebędące gazami cieplarnianymi	●	Rozcieńczanie przez atmosferę i ekosystemy	●
Zanieczyszczenia wody	●	Filtracja	●
Zanieczyszczenia gleby	●	Ochrona przed powodzią i burzą	●
Odpady stałe	●	Stabilizacja masy i kontrola erozji	●
Wykorzystanie ekosystemów lądowych	●	Włókna i inne materiały	●
		Woda gruntowa	●
		Woda powierzchniowa	●
		Utrzymanie przepływu wody	●
		Jakość wody	●

○ Bardzo niskie ● Niskie ● Średnie ● Wysokie ● Bardzo wysokie

Analiza wykazała, że nasze bezpośrednie operacje charakteryzują się niskim stopniem zależności od wpływu na kapitał naturalny i w większości przypadków mogą odbywać się nawet przy całkowitym zakłóceniu analizowanych usług ekosystemowych. W ramach operacji bezpośrednich, zidentyfikowano średni wpływ na ekosystem ze względu na produkcję odpadów stałych, wynikający głównie z braku poddania recyklingowi wszystkich odpadów powstałych w ramach codziennego użytku pracowników Grupy LPP. W procesie produkcji włókien wpływ ten oceniono jako wysoki. Wiąże się to z wytwarzaniem

półproduktów, które – jeżeli nie zostaną ponownie wykorzystane lub poddane recyklingowi – stanowią odpady produkcyjne.

Choć ogólny poziom uzależnienia firmy od kapitału naturalnego i wpływ procesu produkcji na ten kapitał ocenia się jako umiarkowany, wiąże się on z intensywnym wykorzystywaniem wody, zarówno gruntowej, jak i powierzchniowej, co z jednej strony istotnie wpływa na lokalne ekosystemy, z drugiej zaś – uzależnia produkcję od wielkości zasobów wody, z których firma może korzystać. Wykorzystanie wody jest szczególnie istotne przy produkcji włókien



naturalnych, takich jak bawełna. Choć jest to roślina stosunkowo odporna na suszę i w wielu regionach jej uprawy mogą być nawadniane głównie wodą deszczową, około połowa obszaru produkcyjnego wymaga dodatkowego nawadniania, a sam proces produkcji włókien jest wysoce wodochłonny. Ponadto niemal wszystkie barwniki i chemikalia nanosi się na tekstylnia w kąpeli wodnej, a na etapach przygotowania, takich jak odklejanie, czyszczenie, wybielanie i merceryzacja, również często wykorzystuje się wodę.

RYZYKA I SZANSE

W raporcie prezentujemy zintegrowane podejście do ujawnień ryzyk związanych z klimatem i naturą. Zgodnie z rekomendacjami TCFD, w 2022 roku przeprowadziliśmy szczegółową analizę scenariuszową dotyczącą zarówno ryzyk fizycznych, jak i transformacyjnych, uwzględniając wszystkie podkategorie ryzyka. W 2024 roku zidentyfikowane ryzyka środowiskowe uzupełniono o kwestie dotyczące natury.

	Ryzyko	Scenariusz	Pozyskanie surowców	Produkcja	Dystrybucja	Sprzedaż i zadowolenie klientów		
FIZYCZNE	CHRONICZNE	Ryzyko ograniczonej dostępności producentów i podwykonawców w konsekwencji postępujących zmian klimatycznych i utraty bioróżnorodności	<2°C	●	●			
			4°C	●	●			
		Ryzyko ograniczonej dostępności surowców do produkcji materiałów i ich rosnąca cena w konsekwencji postępujących zmian klimatycznych i utraty bioróżnorodności	<2°C	●				
			4°C	●				
	NAGŁE	Ryzyko występowania zakłóceń procesów produkcyjnych spowodowane ekstremalnymi zjawiskami pogodowymi i brakiem naturalnych barier ochronnych	<2°C		●			
			4°C		●			
TRANSFORMACYJNE	RYNKOWE	Ryzyko ograniczonej dostępności i wzrostu cen materiałów pochodzących ze zrównoważonej produkcji lub recyklingu	<2°C	●				
			4°C	●				
		Ryzyko wzrostu kosztów własnych z tytułu zarządzania magazynami oraz kosztów łańcucha dostaw w związku ze wzrostem cen energii elektrycznej	<2°C		●	●		
			4°C		●	●		
	REGULACYJNE	Ryzyko ograniczonej dostępności i wzrostu kosztów logistyki morskiej oraz terminowości realizacji transportu	<2°C			●		
			4°C			●		
		Ryzyko nasilenia wymagalności i zwiększonej dokładności prowadzenia sprawozdawczości pozafinansowej w kwestiach dotyczących klimatu, natury i społeczności	<2°C	●	●	●	●	
			4°C	●	●	●	●	
	TECHNO-LOGICZNE	Ryzyko niedostosowania do tempa zmian technologii pozwalających na zaadresowanie potrzeb konsumentów lub wymogów regulacyjnych w zakresie działań prośrodowiskowych	<2°C		●	●	●	
			4°C		●	●	●	
		REPUTACYJNE	Ryzyko negatywnego wizerunku i presji społecznej z powodu niewystarczających, negatywnych lub niewłaściwie odbieranych komunikatów związanych z działaniami środowiskowymi	<2°C				●
				4°C				●

Ocena ryzyka: ● Niskie ● Średnie ● Wysokie ● Bardzo wysokie



Ryzyka fizyczne związane ze zmianami klimatu oraz utratą bioróżnorodności można odczuć już dziś. Obejmują one zarówno zjawiska nagłe, takie jak powodzie i pożary, jak i zmiany o charakterze długoterminowym, takie jak stres cieplny, susza i podnoszenie się poziomu mórz. Wpływ ryzyk fizycznych na Grupę LPP jest silnie ukierunkowany na łańcuch dostaw i globalne regiony zapotrzenia.

Zagrożenia związane z naturą, które mogą wpłynąć na działalność firmy, dostrzegaliśmy już na pierwszym etapie łańcucha dostaw, czyli w momencie pozyskiwania surowców niezbędnych do produkcji. Kraje, z których LPP pozyskuje włókna naturalne, już dziś borykają się z problemem nadmiernego poboru wody w sektorze rolniczym i przemysłowym. Problem ten może narastać, ponieważ przemysłowe wykorzystanie wody często szkodzi interesom lokalnych społeczności. Dodatkowo nasilają go zmiany klimatu powodujące szybkie topnienie himalajskich lodowców, które są jednym z głównych źródeł wody w tym regionie. Związane z tym poważne ryzyko wprowadzenia lokalnych ograniczeń i sprzeciwu społecznego może negatywnie wpłynąć na dostępność i cenę materiału pochodzącego z Indii, Chin, Pakistanu, Uzbekistanu, Turkmenistanu czy Kazachstanu. W perspektywie krótko- i średnioterminowej może to zwiększać ryzyko wystąpienia powodzi, które rośnie również z powodu braku lub zbyt niskiego poziomu naturalnej bariery ochronnej, a dodatkowo zwiększają je zmiany naturalnych korzyści

rzecznych i wycinka roślinności nadmorskiej. W perspektywie średnio- i długoterminowej wzrasta natomiast ryzyko ograniczenia dostępu do wody i przedłużających się okresów suszy. Zmiany klimatu wywołują ponadto ekstremalne zjawiska pogodowe, takie jak intensywne opady deszczu i coraz gwałtowniejsze monsuny, co może skutkować gwałtownym spadkiem podaży. Wystąpienie któregokolwiek z wyżej omawianych scenariuszy spowoduje pogorszenie dostępności surowca, a co za tym idzie – wzrost jego ceny.

Ryzyka i szanse związane z transformacją zależą od charakteru i tempa dekarbonizacji światowej gospodarki. Wpływ na to mają zmiany rynkowe, technologiczne, polityczne i prawne, a także postawy kluczowych interesariuszy, w tym klientów i inwestorów. Wzrost zainteresowania rynku materiałami ze zrównoważonej produkcji może wiązać się z pogorszeniem ich dostępności oraz wzrostem cen, szczególnie w średniej perspektywie czasowej i scenariuszu 4°C. Na kolejnym etapie naszego łańcucha wartości, którym jest produkcja odzieży, przeważają ryzyka związane ze wzrostem kosztów energii, który przekłada się na wzrost kosztów stałych w całym łańcuchu dostaw. Na etapie dystrybucji i sprzedaży szczególnie istotne dla Grupy LPP są widoczne już wahania dostępności przestrzeni ładunkowej w transporcie morskim, które mogą zwiększać koszty bezpośrednio, niepewność dotyczącą terminowej realizacji dostaw oraz ryzyko niemożności sprzedaży części kolekcji w odpowiednim



czasie. Zmiany te związane są również z uwzględnieniem transportu morskiego w pakiecie regulacji Unii Europejskiej związanym z tzw. „Zielonym Ładem” (Green Deal), w szczególności w pakiecie „Gotowi na 55” (Fit for 55). Postępujące zmiany ustawodawcze powodują ryzyko, które prawdopodobnie będzie ewoluować - zarówno w perspektywie krótko-, jak i średnioterminowej.

Rynek, na którym działa Grupa LPP, będzie się prawdopodobnie zmieniać, podobnie jak preferencje konsumentów czy koszty materiałów. Proces ten może kształtować zarówno ryzyka, jak i nowe możliwości. Specjaliści z różnych krajów opracowują alternatywne technologie produkcji i innowacyjne materiały, które mogą zyskać uznanie konsumentów i dać przewagę konkurencyjną korzystającym z nich firmom. Ryzyko to jednak jest ograniczone do grupy konsumentów bardziej zamożnych ze względu na wysokie koszty nowych rozwiązań.

Istotną kwestią jest wpływ zmian klimatu i utraty bioróżnorodności na reputację Grupy LPP i jej relacje z najważniejszymi interesariuszami. Mamy świadomość, że skala działalności i pozycja rynkowa naszego przedsiębiorstwa powodują ryzyko utożsamiania problemu degradacji środowiska przez branżę modową z naszą marką – zarówno w kraju, jak i w regionie. Skuteczne zdefiniowanie ryzyk związanych z klimatem i naturą pozwala nam podejmować działania, które w obu analizowanych scenariuszach pomagają zapewnić Grupie LPP odporność w kontekście kluczowych zagrożeń, jak również możliwość poprawy wyników finansowych oraz wizerunku, w przypadku poprawy dynamiki wzrostu gospodarczego.

Poniższa tabela przedstawia ryzyka uznane przez Grupę LPP za kluczowe w perspektywie strategicznej (2030) z uśrednieniem wpływu w odniesieniu do obu analizowanych scenariuszy klimatycznych.



Prawdopodobieństwo	Wpływ	Znikomy	Niski	Umiarkowany	Wysoki	Bardzo wysoki
<input type="radio"/> Znikome	Finansowy					
<input checked="" type="radio"/> Niskie	Reputacyjny					
<input type="radio"/> Umiarkowane						
<input type="radio"/> Wysokie						
<input type="radio"/> Bardzo wysokie						

Ryzyko	Prawdopodobieństwo	Ocena wpływu	Opis wpływu	Odpowiedź na ryzyko
Ryzyko ograniczonej dostępności producentów i podwykonawców w konsekwencji postępujących zmian klimatycznych i utraty bioróżnorodności	<input checked="" type="radio"/>		Ekstremalne zjawiska pogodowe spowodowane przez zmiany klimatu oraz utratę bioróżnorodności mogą spowodować przenoszenie się pracowników lub całych firm produkcyjnych z regionów najbardziej dotkniętych nagłymi zjawiskami pogodowymi (migracje klimatyczne) oraz problemem nadmiernego wykorzystania wody, napędzanego przez szybkie tempo topnienia lodowców w Himalajach, co może prowadzić do podwyższenia kosztów produkcji i samego produktu.	<ul style="list-style-type: none"> - Przenoszenie produkcji odzieży z krajów o wyższym ryzyku występowania nagłych zjawisk pogodowych. - Zwiększony nacisk na rozwój produkcji w krajach Europy o niższym ryzyku występowania nagłych zjawisk pogodowych (m.in. Turcja, Maroko) oraz poza obszarem centralnym. - Rozwój oraz dywersyfikacja bazy dostawców.
Ryzyko ograniczonej dostępności surowców do produkcji materiałów i ich rosnąca cena w konsekwencji postępujących zmian klimatycznych i utraty bioróżnorodności	<input type="radio"/>		Ekspozycja finansowa Grupy LPP jest największa w przypadku bawełny, która jest głównym surowcem wykorzystywanym do produkcji kolekcji. Stres wodny napędzany przez ekstremalne zjawiska pogodowe, takie jak susze czy intensywne opady deszczu, może wpływać negatywnie na uprawy bawełny, szczególnie w regionach, w których skupiona jest większość światowej produkcji. Dodatkowo nadmierne wykorzystanie wody może skutkować sprzeciwem społeczności lokalnych, które może odbić się na dostępności i cenie materiału pochodzącego z krajów takich jak Indie, Chiny, Pakistan, Uzbekistan, Turkmenistan, Kazachstan. Długofalowo może to spowodować brak dostępności surowca, a co za tym idzie wzrost cen.	<ul style="list-style-type: none"> - Stały monitoring cen surowców krytycznych dla produkcji kolekcji. - Przejście na bardziej zrównoważone źródła surowców m.in. Cotton made in Africa oraz Lenzing.
Ryzyko występowania zakłóceń procesów produkcyjnych spowodowane ekstremalnymi zjawiskami pogodowymi i brakiem naturalnych barier ochronnych	<input type="radio"/>		Ekstremalne zjawiska pogodowe charakterystyczne dla niektórych regionów produkcji kolekcji LPP, takie jak powodzie, cyklony itp., mogą zakłócić ciągłość procesów produkcyjnych generując utratę przychodów. Ryzyko występuje również ze względu na brak naturalnej bariery ochronnej. Ryzyko szczególnie istotne dla upraw naturalnych włókien, takich jak bawełna oraz dla zakładów produkcyjnych znajdujących się w obszarach zalewowych. Ryzyko potęgowane jest zmianami naturalnych biegów rzek i wycinką roślinności nadmorskiej.	<ul style="list-style-type: none"> - Dywersyfikacja rynków produkcji, m.in. przenoszenie produkcji odzieży z krajów o wyższym ryzyku postępujących zmian klimatycznych do krajów o niższym poziomie ryzyka. - Rozłożenie danej grupy produktowej na różnych rynkach.
Ryzyko występowania zakłóceń procesów logistycznych spowodowane ekstremalnymi zjawiskami pogodowymi	<input type="radio"/>		Droga morska stanowi większość transportu produkcji dla Grupy LPP. Ekstremalne zjawiska pogodowe, takie jak podniesienie poziomu wód morskich lub cyklony, mogą spowodować zniszczenie znaczących dla łańcucha dostaw portów oraz opóźnienia w transporcie. Skutkować to może brakiem dostępności towaru w danym okresie dla klienta końcowego i negatywnym wpływem na sprzedaż.	<ul style="list-style-type: none"> - Poszukiwanie alternatywnych możliwości/opcji transportu oraz dowozu do portów. - Korzystanie z łączonych metod transportu obejmujących m.in. transport lądowy i morski. - Ścisła współpraca z największymi przewoźnikami, przekładająca się na lepsze warunki długoterminowych umów oraz pierwszeństwo transportu.



Ryzyko	Prawdopodobieństwo	Ocena wpływu	Opis wpływu	Odpowiedź na ryzyko
Ryzyko ograniczonej dostępności i wzrostu cen materiałów pochodzących ze zrównoważonej produkcji lub recyklingu	●		Wraz ze zwiększonym popytem na materiały ze zrównoważonej produkcji, mogą wystąpić zakłócenia w ich dostępności oraz wzrost cen. Aby zachować konkurencyjne ceny, ryzyko może wpływać na konieczność obniżenia marży, a tym samym końcowego zysku ze sprzedaży kolekcji.	<ul style="list-style-type: none"> - Inwestycje w działania mające na celu rozwój rynku materiałów pochodzących ze zrównoważonej produkcji oraz recyklingu, m.in. współpraca ze start-upem zajmującym się recyklingiem poliestru.
Ryzyko wzrostu kosztów własnych z tytułu zarządzania magazynami oraz kosztów łańcucha dostaw w związku ze wzrostem cen energii elektrycznej	●		Ryzyko związane ze wzrostem kosztów stałych, wpływające na pogorszenie wyników finansowych Grupy LPP.	<ul style="list-style-type: none"> - Stały monitoring rynku oraz wykorzystanie możliwości wcześniejszego zakupu energii. - Zabezpieczenie poprzez kontrakty - zakontraktowana cena energii z OZE (Figene) na 10 lat z możliwością przedłużenia o kolejne 3. - Testowanie oraz wdrażanie rozwiązań w zakresie efektywności energetycznej - np. wdrożenie systemu telemetrii w salonach, budowa pomp ciepła w magazynie w Brześciu Kujawskim.
Ryzyko ograniczonej dostępności i wzrostu kosztów logistyki morskiej oraz terminowości realizacji transportu	●		Ze względu na ujęcie transportu morskiego w takich regulacjach jak „Fit for 55” może nastąpić wzrost kosztów. Ponadto, zwiększona presja konsumentów na wdrożenie rozwiązań z kategorii "zielony transport" będzie wpływać na wzrost inwestycji w nowe technologie lub zmiany w łańcuchu dostaw.	<ul style="list-style-type: none"> - Ścisła współpraca z największymi przewoźnikami, przekładająca się na lepsze warunki długoterminowych umów. - Składanie zamówień z wyprzedzeniem, zapewniające gwarancje terminowości dostaw.
Ryzyko nasilenia wymagalności i zwiększonej dokładności prowadzenia sprawozdawczości pozafinansowej w kwestiach dotyczących klimatu, natury i społeczności	●	 	Wywiązywanie się z wymogów raportowych w tematyce dotyczącej klimatu, bioróżnorodności oraz kwestii społecznych związanych m.in. z Taksonomią i CSRD oraz wdrażanie systemów do pozyskiwania danych niesie ze sobą zwiększone koszty osobowe i operacyjne. Brak transparentnego raportowania może przełożyć się na niską wycenę Spółki oraz trudności w pozyskaniu kapitału, może również negatywnie wpłynąć na odbiór działalność Grupy LPP przez interesariuszy.	<ul style="list-style-type: none"> - Wzmocnienie struktur ESG oraz przypisanie zadań związanych z realizacją celów ESG związanych z raportowaniem Taksonomii i CSRD.
Ryzyko niedostosowania do tempa zmian technologii pozwalających na zaadresowanie potrzeb konsumentów lub wymogów regulacyjnych w zakresie działań prośrodowiskowych	●	 	Ryzyko technologiczne wynikające ze zmieniających się technologii w zakresie ograniczenia emisyjności oraz alternatywnych technologii produkcji włókien. Będzie to dotyczyć dostawców Grupy LPP i Spółki, którzy mogą być zobowiązani do zwiększonych inwestycji w tym zakresie. Ryzyko związane jest również ze wzrostem oczekiwań interesariuszy w zakresie ciągłego wzrostu ambicji działań prośrodowiskowych Grupy LPP.	<ul style="list-style-type: none"> - Stały monitoring oraz współpraca z zewnętrznymi doradcami w zakresie wyboru optymalnych technologii pozwalających na rozwój Grupy LPP w zakresie działań prośrodowiskowych.
Ryzyko negatywnego wizerunku i presji społecznej z powodu niewystarczających, negatywnych lub niewłaściwie odbieranych komunikatów związanych z działaniami prośrodowiskowymi	●	 	Nieprecyzyjne komunikaty marketingowe dotyczące działalności Grupy LPP w zakresie zrównoważonego rozwoju, np. wykorzystanie materiałów z niższym śladem węglowym lub z recyklingu, działania w zakresie wykorzystania wody i substancji chemicznych w procesach produkcyjnych) mogą spowodować negatywny PR, odpływ konsumentów, spadek sprzedaży lub w skrajnych przypadkach bezpośrednie ataki na LPP.	<ul style="list-style-type: none"> - Realizacja programów edukacyjnych dla konsumentów, m.in. kampania „Dbaj o ubranie”. - Prowadzenie spójnej komunikacji w zakresie zrównoważonego rozwoju w ramach wszystkich marek LPP. - Udział w konferencjach branżowych dotyczących zrównoważonego rozwoju.



Szacunkową wycenę finansowych oraz reputacyjnych skutków ryzyk prezentowanych w tej części raportu przygotowaliśmy z należytą starannością w oparciu o dostępną wiedzę oraz przewidywania dotyczące przyszłych zdarzeń i trendów. Prezentowane szacunki opierają się na aktualnych oczekiwaniach i założeniach dotyczących możliwego wpływu poszczególnych ryzyk na przyszłe wyniki finansowe oraz poziom zaufania i zadowolenia interesariuszy. Określiłiśmy i wdrażamy działania mitygujące dla wszystkich najważniejszych zdefinio-

wanych ryzyk. Ich efektem będzie redukcja ich oddziaływania na wyniki firmy, a zatem i na rezydualny poziom ryzyka w przyszłości.

Choć analizując skutki zmian klimatu i utraty bioróżnorodności koncentrujemy się na ryzykach, nie zapominamy również o szansach dalszego rozwoju, zidentyfikowanych w toku analizy scenariuszy i wynikających ze zmian zachodzących w środowisku naturalnym czy wzorcach zachowań konsumentów. Najważniejsze szanse to:



Szansa	Opis	Opis wpływu
Szansa w zakresie produktów i usług	Szansa wzrostu popytu na produkty o mniejszym lub neutralnym wpływie na środowisko wynikająca ze zmiany trendów zakupowych.	Coraz większa świadomość klientów na temat istotności problemów, jakim są zmiany klimatyczne oraz utrata bioróżnorodności sprawia, że coraz chętniej sięgają oni po produkty bardziej zrównoważone oraz tych marek, które wykazują się wysoką świadomością oraz pionierskim podejściem w zakresie tych tematów.
Szansa lepszego dostępu do finansowania	Szansa wzrostu dostępności i/ lub spadku kosztów pozyskania finansowania dla firm ze zdefiniowanymi celami klimatycznymi oraz wysokim ratingiem ESG.	Zwiększony dostęp do kapitału powoduje zwiększenie nakładów na projekty transformacyjne, zwłaszcza w obszarze rozwoju technologii związanych z produkcją i logistyką, poprawiające efektywność oraz ograniczające koszty operacyjne Grupy LPP. Dodatkowy aspekt może stanowić uniknięcie nieprzewidzianych kosztów związanych z obowiązkowymi działaniami związanymi z regulacjami w obszarze bioróżnorodności i ekosystemów dzięki wczesnemu zastosowaniu analiz i inicjatyw.
Szansa zwiększenia odporności	Szansa na poprawę efektywności i optymalizację działań logistycznych oraz niższą emisję (dostawy bezpośrednio z fabryki do centrum dystrybucji) dzięki wzrostowi udziału w danym rynku (rozwój sieci sprzedaży).	Dzięki większemu popytowi na danym rynku, Grupa LPP może zainwestować w centra dystrybucyjne na miejscu oraz skierować tam transport bezpośrednio od dostawców. Wpływie to na poprawę efektywności transportu oraz zmniejszenie negatywnego oddziaływania na środowisko.
Szansa efektywnego gospodarowania surowcami	Szansa wykorzystania dywersyfikacji kierunków, z których pozyskiwane są surowce i materiały, w tym w regionach mniej zagrożonych oraz tych, które mają potencjał do rozwoju.	Dywersyfikacja kierunków pozyskiwania surowców i materiałów ogranicza ryzyko uzależnienia od konkretnych dostawców oraz może pozytywnie oddziaływać na wizerunek Grupy LPP jako organizacji niosącej pozytywny wpływ w rozwój krajów rozwijających się.



ODPORNOŚĆ STRATEGII

Niezależnie od analizy scenariuszowej raz w roku analizujemy ryzyka i szanse związane z klimatem i naturą we wszystkich sektorach i rynkach działalności Grupy LPP. Sprawdzamy również, czy przyjęta przez nas strategia jest odporna na możliwe

zmiany warunków, co pozwala na precyzyjne wyznaczenie krótko-, średnio- i długoterminowych celów strategicznych. Analizę odporności modelu biznesowego oraz strategii Grupy LPP przeprowadzono w oparciu o kryteria jakościowe.

Perspektywa czasowa	Wystąpienie scenariusza <2°C	Wystąpienie scenariusza 4°C
Krótkoterminowa (2025)	Wysoki poziom odporności.	Wysoki poziom odporności.
Średnioterminowa (2030)	Wysoki poziom odporności zależny od podjęcia odpowiednich działań przystosowawczych oraz ograniczających ryzyko.	Relatywnie wysoki poziom odporności zależny od podjęcia odpowiednich działań przystosowawczych oraz ograniczających ryzyko. Obserwowany wzrost ryzyk związanych z pozyskiwaniem surowców, produkcją oraz logistyką.
Długoterminowa (2050)	Średni poziom odporności związany ze znaczącym wzrostem ryzyka w obszarze pozyskiwania surowców, produkcji materiałów oraz dostosowania produktów do zmian preferencji i potrzeb klientów.	Niski poziom odporności związany z gwałtownym wzrostem ryzyka w obszarze pozyskiwania surowców, produkcji materiałów oraz dostosowania produktów do zmian preferencji i potrzeb klientów.
Podsumowanie	W perspektywie krótko- i średnioterminowej na odporność strategii Grupy LPP mają wpływ głównie ryzyka transformacyjne. W dłuższej perspektywie rośnie znaczenie ryzyk fizycznych - głównie w obszarze pozyskiwania surowców, produkcji oraz logistyki.	

ABY WZMOCNIĆ ODPORNOŚĆ ORAZ ZMINIMALIZOWAĆ RYZYKO I WYKORZYSTAĆ SZANSE, KONCENTRUJEMY WYSIŁKI NA TRZECH OBSZARACH DZIAŁAŃ:



Strategia i ambicje w zakresie przeciwdziałania zmianom klimatu i utracie bioróżnorodności

W 2023 roku nasze cele w zakresie redukcji emisji zostały zatwierdzone przez Science Based Targets, a obecnie koncentrujemy działania na realizacji planu dekarbonizacji oraz ustaleniu ścieżki strategii w zakresie przeciwdziałania utracie bioróżnorodności.



Rozwój narzędzi i metodologii

Stale zwiększamy nasze ambicje w zakresie rozwoju metodologii do identyfikacji, pomiaru i monitorowania podejmowanych działań. W 2024 roku przeprowadziliśmy analizę wpływów i zależności od natury, którą zamierzamy pogłębić w kolejnych latach.



Zintegrowane zarządzanie ryzykiem dotyczącym klimatu i natury

W 2022 roku wprowadziliśmy Procedurę Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym, obejmującą ryzyko związane z klimatem. W 2024 roku uzupełniliśmy ją o ryzyka związane z naturą oraz rozpoczęliśmy zintegrowany proces analizy ryzyka.

WSKAŹNIKI I CELE

Wskaźniki

Docelowo Grupa LPP będzie uwzględniać kwestie zmiany klimatu i ochrony natury we wszystkich działaniach i procesach decyzyjnych, w oparciu o przejrzyste wskaźniki i cele. Zgodnie z rekomendacjami TCFD, TNFD oraz wymaganiami IFRS S2 publikujemy szerszy zakres wskaźników operacyjnych dotyczących prowadzonej działalności dla potrzeb poprawy wyników, pogłębionej analizy trendów i korelacji tej

działalności ze stanem klimatu i środowiska naturalnego.

Emisje Grupy LPP

Ślad węglowy obliczamy zgodnie z międzynarodowym standardem GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting. Poziomy emisji związane z bezpośrednią oraz pośrednią działalnością Grupy LPP przedstawia tabela zamieszczona w [Zestawieniu danych](#) na końcu sprawozdania zrównoważonego rozwoju.



Surowce priorytetowe

Zgodnie z wymaganiami IFRS S2 w 2024 roku Grupa LPP zaczęła analizować wskaźniki dotyczące wykorzystania surowców priorytetowych, obejmujących między innymi włókna syntetyczne, włókna natu-

ralne, produkty celulozowe, materiały pochodzenia zwierzęcego oraz wszelkie inne surowce wykorzystywane bezpośrednio do produkcji odzieży, akcesoriów lub produktów obuwniczych.

WYKORZYSTANIE SUROWCÓW PRIORYTETOWYCH

Surowiec priorytetowy (nazwa)	Czynniki środowiskowe lub społeczne	Związek z ryzykami i szansami biznesowymi	Strategia zarządzania
CmiA	<ul style="list-style-type: none"> Niższy ślad węglowy Niższe zużycie wody Mniejsze wykorzystanie pestycydów Wsparcie lokalnych społeczności, w tym kobiet 	Zgodny z realizacją celów SBTi	Zwiększanie ilości w planowanych kolekcjach



CELE

W 2023 roku cele dekarbonizacyjne Grupy LPP zostały naukowo zweryfikowane i zatwierdzone przez międzynarodową inicjatywę Science Based Targets. Zawarte w nich zobowiązania obejmują plan redukcji emisji gazów cieplarnianych do 2030 roku w kategoriach, które mają największy udział w naszym śladzie węglowym. Uzyskany przez firmę certyfikat potwierdza zgodność przyjętych założeń z postanowieniami Porozumienia Paryskiego i z dążeniem do zatrzymania wzrostu globalnego ocieplenia na poziomie 1,5°C.

W przedstawionym SBTi planie dekarbonizacji Grupa LPP zobowiązała się do:

- » **redukcji emisji gazów cieplarnianych w zakresie 1 i 2 o 42% do 2030 roku w porównaniu do roku bazowego 2021.** Osiągnięcie tego założenia będzie realizowane m.in. poprzez dalszą dekarbonizację sieci energetycznej i przechodzenie na OZE, ograniczenie zużycia energii, a także zmiany w obszarze własnej floty samochodowej;
- » **ograniczenia do 2030 roku o 51,6% emisji wynikających z zakupu towarów i usług ujętych w zakresie 3, w przeliczeniu na sztukę zakupionego produktu (w porównaniu do 2021 roku).** W celu realizacji przyjętych zobowiązań Spółka będzie m.in. zwiększać udział certyfikowanych surowców potrzebnych do produkcji, których pozyskanie wiąże się z mniejszą ingerencją w środowisko oraz

zwiększać zaangażowanie we współpracę z dostawcami w zakresie przejścia na energię z OZE;

- » **zaangażowania partnerów biznesowych odpowiedzialnych za 21% emisji w kategoriach 4 i 8 zakresu 3 w opracowanie własnych celów redukcji do 2027 roku.**

Weryfikacja celów dekarbonizacji przez SBTi stanowi ważny krok w zrównoważonym rozwoju Grupy LPP. Dla potrzeb zapewnienia ciągłego rozwoju przedsiębiorstwa koncentrujemy się na poprawie efektywności procesu wdrażania inicjatyw dekarbonizacyjnych. Zobowiązaliśmy się również do ciągłego pogłębiania wiedzy dotyczącej przeciwdziałania utracie bioróżnorodności i prowadzenia szczegółowych analiz współzależności działalności gospodarczej Grupy LPP i stanu kapitału naturalnego.



ZAŁĄCZNIK

Słownik pojęć

DEFINICJE ZALEŻNOŚCI OD NATURY - CZYNNIKI	
Czynnik	Opis
Bioremediacja	Naturalny proces, podczas którego żywe organizmy, takie jak mikroorganizmy, rośliny, glony i niektóre zwierzęta, rozkładają, redukują i/lub neutralizują zanieczyszczenia.
Rozcieńczanie przez atmosferę i ekosystemy	Woda, zarówno słodka, jak i słona, oraz atmosfera mogą rozrzedzać gazy, płyny i opady stałe powstałe w wyniku działalności człowieka.
Filtracja	Proces filtrowania, oddzielania, gromadzenia i przechowywania zanieczyszczeń prowadzony przez różne organizmy – na przykład glony, zwierzęta, mikroorganizmy, rośliny naczyniowe i nienaczyniowe.
Stabilizacja masy i kontrola erozji	Stabilizację masy i kontrolę erozji zapewnia się poprzez ochronę szaty roślinnej i stabilizację ekosystemów lądowych, przybrzeżnych i morskich, przybrzeżnych terenów podmokłych i wydm. Roślinność na zboczach zapobiega również lawinom i osuwiskom ziemi, a namorzyny, trawa morska i makroglony zapewniają ochronę wybrzeży i osadów przed erozją.
Ochrona przed powodzią i burzą	Ochronę przed powodziami i burzami zapewnia osłona, buforowanie i działanie łagodzące roślinności naturalnej i obsadzonej roślinami.
Włókna i inne materiały	Włókna i inne materiały z roślin, alg i zwierząt są bezpośrednio wykorzystywane lub przetwarzane do różnych celów. Są to między innymi drewno, drewno i włókna, które nie są dalej przetwarzane, materiały wykorzystywane do produkcji, takie jak celuloza, bawełna i barwniki, a także substancje pochodzenia roślinnego, zwierzęcego i glonowego stosowane w paszach i nawozach.
Woda gruntowa	Woda magazynowana pod ziemią w warstwach wodonośnych zbudowanych z przepuszczalnych skał, gleby i piasku. Woda zasilająca źródła wód podziemnych pochodzi z opadów atmosferycznych, topnienia śniegu i przepływu wody z naturalnych zasobów słodkiej wody.
Woda powierzchniowa	Wody powierzchniowe dostarczane są poprzez zasoby słodkiej wody pochodzącej z zebranych opadów atmosferycznych oraz dopływ wody ze źródeł naturalnych.
Utrzymanie przepływu wody	Cykl wodny, zwany też cyklem hydrologicznym, to system umożliwiający cyrkulację wody przez ziemską atmosferę, lądy i oceany. Cykl hydrologiczny jest odpowiedzialny za uzupełnianie źródeł wód podziemnych (tj. warstw wodonośnych) i utrzymanie przepływów wód powierzchniowych.
Jakość wody	Jakość wody zapewnia się poprzez utrzymywanie odpowiedniego stanu chemicznego wód słodkich, w tym rzek, strumieni, jezior i źródeł wód gruntowych, a także wód słonych, aby zapewnić korzystne warunki życia fauny i flory.

DEFINICJE WPŁYWÓW NA NATURĘ I LOKALNE EKOSYSTEMY - CZYNNIKI	
Czynnik	Wskaźnik
Wykorzystanie wody	Przykładami mogą być: ilość zużytej wody gruntowej, powierzchniowej itp.
Zanieczyszczenia powietrza niebędące gazami cieplarnianymi	Przykłady obejmują drobne cząstki stałe (PM _{2,5}) i grube cząstki stałe (PM ₁₀), lotne związki organiczne (LZO), tlenki monoazotu (NO i NO ₂ , powszechnie określane jako NOx), dwutlenek siarki (SO ₂), tlenek węgla (CO) itp.
Zanieczyszczenia wody	Przykłady obejmują ilość ścieków (np. azotanów i fosforanów) lub innych substancji (np. metali ciężkich i chemikaliów) odprowadzanych do zbiornika wodnego.
Zanieczyszczenia gleby	Przykładami mogą być ilość odpadów odprowadzanych i zatrzymywanych w glebie w danym okresie.
Odpady stałe	Przykłady obejmują ilość odpadów według klasyfikacji (tj. inne niż niebezpieczne, niebezpieczne i radioaktywne), według określonych składników materiału (np. ołów, plastik) lub według metody usuwania (np. składowanie, spalanie, recykling, specjalistyczne przetwarzanie).
Wykorzystanie ekosystemów lądowych	Przykładami są: areał upraw według rodzaju, areał plantacji leśnych według rodzaju, areał zajęty przez kopalnię odkrywkową według rodzaju itp.



Indeks TCFD/TNFD

Obszar	Rekomendacja TCFD	Strona	Rekomendacja TNFD	Strona
Ład korporacyjny	Opis nadzoru Zarządu nad ryzykami i szansami związanymi z klimatem.	s. 61-62	Opis nadzoru zarządu nad zależnościami, skutkami, ryzykami i szansami związanymi z naturą.	s. 61-62
	Opis roli kierownictwa w ocenie i zarządzaniu ryzykiem i szansami związanymi z klimatem.	s. 61-62	Opis roli kierownictwa w ocenie i zarządzaniu zależnościami, wpływami, ryzykami i szansami związanymi z naturą.	s. 61-62
Strategia	Opis zidentyfikowanych ryzyk i szans związanych z klimatem w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej.	s. 67-71	Opis związanych z naturą zależności, wpływów, ryzyk i szans zidentyfikowanych przez organizację w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej.	s. 66-71
	Opis wpływu ryzyk i szans związanych z klimatem na biznes, strategię i planowanie finansowe.	s. 67-71	Opis wpływu, jaki ryzyka i szanse związane z naturą miały i mogą mieć na działalność, strategię i planowanie finansowe organizacji.	s. 67-71
	Opis odporności strategii na różne scenariusze związane z klimatem, w tym scenariusz 2°C lub niższy.	s. 72	Opis odporności strategii organizacji na ryzyka i szanse związane z naturą, biorąc pod uwagę różne scenariusze.	s. 72
Zarządzanie ryzykiem i wpływem	Opis procesów organizacji służących identyfikacji i ocenie ryzyk związanych z klimatem.	s. 63	Ujawnienie lokalizacji, w których znajdują się aktywa i/lub działania w bezpośredniej działalności organizacji, na wyższym i/lub niższym szczeblu łańcucha dostaw i/lub finansowane, w stosownych przypadkach, znajdujące się w obszarach priorytetowych. Opis procesów organizacji służących identyfikacji i ocenie zależności, wpływów, ryzyk i szans związanych z naturą w jej bezpośrednich działaniach.	s. 65-66 s. 65-72
	Opis procesów organizacji służących zarządzaniu ryzykiem związanym z klimatem.	s. 64	Opis podejścia organizacji do identyfikowania zależności, wpływów, ryzyk i szans związanych z naturą w jej łańcuchach wartości na wyższym i niższym szczeblu łańcucha wartości oraz finansowanych działaniach i aktywach.	s. 69-71
	Opisać, w jaki sposób procesy identyfikacji, oceny i zarządzania ryzykiem związanym z klimatem są zintegrowane z ogólnym zarządzaniem ryzykiem w organizacji.	s. 64-65	Opis procesów organizacji dotyczących zarządzania zależnościami, wpływami, ryzykami i szansami związanymi z naturą oraz działaniami podjętymi w kontekście tych procesów.	s. 64-65
	Opisać, w jaki sposób procesy identyfikacji, oceny i zarządzania ryzykiem związanym z klimatem są zintegrowane z ogólnym zarządzaniem ryzykiem w organizacji.	s. 64-65	Opis, w jaki sposób procesy identyfikacji, oceny i zarządzania ryzykiem związanym z naturą są zintegrowane z ogólnym zarządzaniem ryzykiem w organizacji.	s. 64-65
Wskaźniki i cele	Ujawnij wskaźniki wykorzystywane do oceny ryzyk i szans związanych z klimatem zgodnie ze strategią i procesem zarządzania ryzykiem.	s. 119-133	Opis, w jaki sposób organizacja angażuje zainteresowane strony, których to dotyczy, w ocenę i reakcję na zależności, wpływy, ryzyko i szanse związane z naturą.	s. 63, 147
	Ujawnij zakres 1, zakres 2 oraz w stosownych przypadkach emisje gazów cieplarnianych (GHG) z zakresu 3 oraz powiązane ryzyka związane z klimatem.	s. 69-70, 109-110	Opis, w jaki sposób organizacja angażuje zainteresowane strony, których to dotyczy, w ocenę i reakcję na zależności, wpływy, ryzyko i szanse związane z naturą.	s. 63, 147
	Opisz cele stosowane przez organizację do zarządzania ryzykami i szansami związanymi z klimatem oraz jej wyniki w stosunku do nich.	s. 73	Ujawnienie wskaźników stosowanych przez organizację do oceny istotnych ryzyk i szans związanych z naturą oraz zarządzania nimi zgodnie ze swoją strategią i procesem zarządzania ryzykiem.	s. 63, 147
			Ujawnienie wskaźników stosowanych przez organizację do oceny zależności i wpływu na naturę oraz zarządzania nimi.	
			Opis celów stosowanych przez organizację do zarządzania zależnościami, wpływami, ryzykami i szansami związanymi z naturą oraz jej wyniki w tym obszarze.	s. 73



05

Wpływ społeczny



Zarządzanie wpływem społecznym

POLITYKI I DOKUMENTY REGULUJĄCE PODEJŚCIE DO ZARZĄDZANIA W OBSZARZE SPOŁECZNYM

Polityki i dokumenty przedstawione w poniższej tabeli to kompleksowe zestawienie norm, wytycznych i inicjatyw, które określają zasady zarządzania wpływem społecznym w LPP. Wśród kluczowych dokumentów znajdują się polityki dotyczące tworzenia odpowiedzialnego miejsca pracy, praw człowieka w Grupie LPP i całym łańcuchu wartości. Ponadto, lista obejmuje polityki regulujące działania charytatywne i inicjatywy społeczne, a także polityki określające zasady równości i różnorodności w miejscu pracy.



Odpowiedzialne miejsce pracy

- » „Polityka Grupy LPP dotycząca zarządzania różnorodnością, równego traktowania i budowania kultury włączenia”
- » „Polityka Grupy LPP dotycząca poszanowania praw człowieka”
- » „Regulamin pracy” wraz z „Procedurą antymobbingową”
- » „Regulamin telepracy”
- » „Ogólne zasady rekrutacji”
- » „Regulamin wynagradzania” i „Regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych”
- » „Zasady współpracy z kontrahentami LPP”
- » Kodeks etyki „Zasady LPP przewodnik dla pracowników”
- » Kodeks etyki „Zasady LPP dla pracowników salonów”

Prawa człowieka w Grupie LPP i jej łańcuchu dostaw

- » „Polityka Grupy LPP dotycząca poszanowania praw człowieka”
- » „Kodeks postępowania LPP”
- » Kodeks etyki „Zasady LPP dla pracowników salonów”
- » „Procedura antymobbingowa”
- » Okresowe przeglądy „Polityki Grupy LPP dotyczącej poszanowania praw człowieka”
- » Systematyczna analiza human rights due diligence w celu aktualizacji mapy ryzyk

Dbłość o klienta

- » Kodeks etyki „Zasady LPP dla pracowników salonów
- » „LPP Quality Guidebook”
- » „Quality Assurance System” w fabrykach w Bangladeszu
- » Kontrole jakościowe w fabrykach i centrach dystrybucyjnych
- » Analizy przyczyn zwrotów odzieży dokonywane przez dział kontroli jakości

Zaangażowanie społeczne

- » Fundacja LPP i realizowane przez nią projekty cykliczne i akcje doraźne
- » Lokalne zaangażowanie społeczne spółek zagranicznych





Zatrudnienie

Przyjęty w Grupie LPP system zatrudnienia zapewnia elastyczne warunki pracy. Dbamy o pracowników, oferując im nie tylko stabilność zatrudnienia, ale także liczne możliwości rozwoju zawodowego. O sukcesie naszej firmy decyduje zespół pracowników, zarówno zatrudnionych bezpośrednio, jak i na podstawie umów cywilnoprawnych oraz wykonujących pracę na podstawie umów z agencjami pracy tymczasowej.

W Grupie LPP stosuje się różnorodne modele zatrudnienia, odpowiadające specyfice działalności danej firmy i warunków lokalnych. Głównymi formami zatrudnienia są umowy o pracę, które dominują w LPP SA i centrach dystrybucyjnych oraz model outsourcingu¹⁷ stosowany głównie w centrach dystrybucyjnych poza granicami Polski. W niektórych lokalizacjach pracują ponadto osoby zatrudnione przez agen-

cje pracy tymczasowej. Dzięki tak różnorodnym formom zatrudnienia możemy elastycznie dostosowywać się do potrzeb biznesowych oraz lokalnych uwarunkowań rynkowych.

[GRI 2-7] [GRI 2-8]

W 2023 roku w Grupie LPP w Polsce i za granicą zatrudnionych było 33 556 osób¹⁸, o 12,1% więcej niż rok wcześniej. W biurach, salonach i obiektach magazynowych zgromadziliśmy zespół wybitnych ekspertów, utalentowanych specjalistów oraz osób, które dopiero zaczynają zdobywać doświadczenie zawodowe.

¹⁷Outsourcing oznacza, że Grupa LPP powierza prowadzenie pewnych procesów biznesowych lub świadczenie usług dostawcom zewnętrznym.

¹⁸Liczba nie uwzględnia osób wykonujących pracę na rzecz Grupy LPP, niebędących jej pracownikami, zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej.

Wzrost zatrudnienia w Grupie LPP

[Wskaźnik własny]: Liczba nowych pracowników oraz wskaźnik fluktuacji



19 476

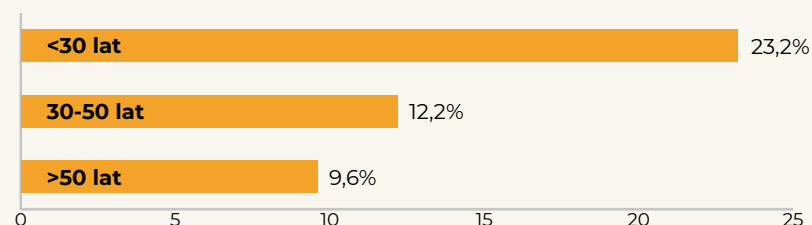
Liczba osób przyjętych do pracy w Grupie LPP w 2023 roku



508

Liczba osób przyjętych do pracy w LPP SA w 2023 roku

Wskaźnik rotacji w LPP SA dla poszczególnych grup wiekowych w 2023 roku:





Przejrzyste i przewidywalne warunki pracy

W ubiegłym roku wdrożyliśmy wytyczne dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady UE¹⁹ dotyczącej przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy. Dyrektywa ta reguluje kwestie czasu pracy, elastycznych form zatrudnienia oraz ochronę pracowników przed nadużyciami pracodawców. Jest ukierunkowana na zwiększenie przewidywalności godzin pracy oraz zapewnienie pracownikom jasnych informacji o warunkach zatrudnienia.

[GRI 2-30]

W Grupie LPP nie funkcjonują związki zawodowe ani układy zbiorowe, ale posiadamy przedstawicieli pracowników we wszystkich spółkach Grupy LPP w Polsce.

DOBRA PRAKTYKA

Town Hall Meeting

Town Hall Meeting to formuła spotkań pracowników z kierownictwem, mająca na celu omówienie istotnych kwestii dotyczących firmy oraz zachęcanie do dialogu i wymiany poglądów. Po raz pierwszy spotkaliśmy się online wiosną 2023 roku w dniu prezentacji raportu finansowego i sprawozdania zrównoważonego rozwoju za 2022 rok. W spotkaniu wzięło udział prawie 70% pracowników. Jesienią odbyło się kolejne spotkanie z podobną frekwencją, więc planujemy kontynuować te spotkania w 2024 roku.

Rekrutacja i proces wdrażania nowych pracowników

W procesie rekrutacji i wdrażania nowych pracowników kładziemy nacisk na wybór najlepszych kandydatów oraz efektywne wprowadzenie ich do środowiska pracy. Nowi pracownicy otrzymują regularny feedback, co ułatwia im szybkie dostosowanie się do nowego środowiska i rytmu funkcjonowania firmy.

ENTRY MEETING

Zwracamy uwagę na relacje, atmosferę i warunki pracy sprzyjające otwartej komunikacji i wymianie opinii, co jest szczególnie istotne dla nowych pracowników. Dlatego wprowadziliśmy system indywidualnych spotkań z nowymi pracownikami, tzw. Entry Meetings, organizowanych po 2-3 miesiącach od przyjęcia do pracy, przez dział HR. Uzyskane w toku spotkań informacje o opiniach pracowników dotyczących procesu wdrożenia, integracji z zespołem i firmą oraz potencjalnych trudności umożliwiają nam minimalizację rotacji w zespołach i rozwiązywanie problemów na bieżąco. Dzięki rozmowom z pracownikami lepiej rozumiemy ich potrzeby i oczekiwania, co ułatwia im adaptację w nowym



miejsu pracy. Entry Meetings wdrożono pilotażowo w LPP SA oraz LPP Logistics.

START-UP MANAGEMENT 3.0

Start-up Management 3.0 to innowacyjny, autorski program wdrożeniowy, którego celem jest szkolenie kadr zarządzających salonami marek LPP. Opracowano go w interdyscyplinarnym zespole składającym się z przedstawicieli Działu HR oraz menedżerów z salonów na potrzeby procesu wdrażania pracowników na stanowiskach menedżerskich i funkcyjnych sieci sprzedaży LPP, zarówno tych nowo zatrudnionych, jak i awansowanych z niższych stanowisk.

Stworzyliśmy rozwiązania, które bazują na nowych technologiach przystosowanych do potrzeb edukacyjnych młodszych generacji pracowników. W procesie wprowadzania do nowych obowiązków użytkownicy programu mogą korzystać z kursów online oraz zdobywać praktyczne doświadczenie podczas szkoleń w salonach. W ten sposób zapewniamy spójność procesu wdrażania nowych pracowników w Polsce, ponieważ wszyscy oni zyskują możliwość korzystania z tych samych narzędzi i platformy. W 2024 roku planujemy uspołnić proces także na rynkach zagranicznych.

¹⁹Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej.



HR INFOPACK

W 2022 roku opracowaliśmy HR Infopack służący skutecznemu wprowadzaniu w procesy kadrowe liderów, czyli osób odpowiedzialnych za zarządzanie ludźmi, procesami biznesowymi i osiągnięcie celów firmy. W 2023 roku materiały te zaktualizowano. Staraliśmy się, aby nowi liderzy od początku orientowali się w procesach HR, w których biorą udział, jak również tych, które dotyczą ich zespołów. Przygotowany materiał prezentowany jest podczas bezpośrednich spotkań z działem HR, a zakres omawianych zagadnień obejmuje między innymi rolę zespołu HR, rekrutację, udzielanie informacji zwrotnych, zarządzanie w sytuacjach konfliktowych, rozwój i szkolenia, zmiany w strukturze organizacyjnej, system płacowy i premiiowy, pracę zdalną i zakończenie współpracy. Omawiane materiały wdrożono zarówno w LPP SA, jak i w LPP Logistics, aby zapewnić spójność i efektywność działań w obu spółkach.

SUMMER FASHION LAB

Summer Fashion Lab - to trzymiesięczny program staży wakacyjnych, umożliwiający uczestnikom rozwijanie kompetencji w wybranej dziedzinie, we współpracy z ekspertami LPP. W 2023 roku oferowaliśmy staże w obszarach Przygotowania Produktu, Visual Communication, Omnichannel/e-commerce oraz w LPP Logistics. Stażyści mieli okazję nie tylko obserwować z bliska

każdy proces, ale także prezentować własne pomysły. Program obejmował m.in. prezentację firmy, zwiedzanie biura, wycieczkę do Centrum Dystrybucyjnego w Pruszczu Gdańskim, warsztaty poświęcone stylom komunikacji oraz fotografii flat lay²⁰. Otrzymaliśmy 1 522 aplikacje, przeprowadziliśmy 577 spotkań rekrutacyjnych, a w programie wzięło udział 72 stażystów, z których 36 rozpoczęło pracę w LPP po ukończeniu stażu.

DOBRA PRAKTYKA

Przyjęcie pracowników tymczasowych do LPP Logistics

Zgodnie z obowiązującymi przepisami Agencja Pracy Tymczasowej (APT) ma prawo skierować pracownika tymczasowego do jednego pracodawcy na okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w ciągu 36 kolejnych miesięcy. Aby zapewnić ciągłość zatrudnienia osobom, które pracowały dla LPP od 18 miesięcy i których zatrudnienie rekomendowali przełożeni, postanowiliśmy do końca 2023 roku przejąć z APT 165 pracowników i zatrudnić ich na umowę o pracę w LPP Logistics. Dla pracowników oznaczało to większe poczucie bezpieczeństwa i stabilność zatrudnienia.

Marka LPP na rynku pracy

Podjmujemy różnorodne działania w obszarze employer branding²¹ chcąc zainteresować, zatrudnić i utrzymać w organizacji najlepszych specjalistów na rynku:

- » **Plenum x LPP** - projekt w przestrzeni Plenum we współpracy z Ulicą Elektryków w Gdańsku, angażujący lokalną społeczność w warsztaty kreatywne, nawiązujące do pracy w LPP i związane z modą, szyciem i projektowaniem. Od 2022 roku odbyło się 11 akcji, w których wzięło udział ponad 200 uczestników.
- » **Podcast „LPP od podszewki”** – to rozmowy z pracownikami o ich ścieżkach kariery, rozwoju i pasjach. Pokazujemy pracownikom, osobom zainteresowanym pracą w naszej firmie, a także entuzjastom mody, jakie możliwości rozwoju daje nasza branża, uświadamiamy, że ścieżki kariery mogą być bardzo różnorodne i że rozwijać się można bez względu na wiek i staż pracy. Do tej pory zrealizowaliśmy 25 odcinków, z czego 3 w ostatnim roku.



²⁰Fotografia flat lay - to zdjęcia „z góry”, na których przedstawione są przedmioty leżące na jednolitej powierzchni.

²¹Employer branding - proces budowania i kształtowania pozytywnego wizerunku pracodawcy wśród obecnych i potencjalnych pracowników.



» **Spotkania „LPP od podszewki”** – to projekt realizowany od 2018 roku w przestrzeni biurowej centrali LPP, pokazujący kulisy pracy na różnych stanowiskach. Na spotkaniach prezentujemy konkretne stanowiska oraz zapraszamy uczestników na warsztaty. Wiele z ponad 400 osób, które wzięły w nich udział, zgłosiło się do pracy w LPP.



» **Responsible Fashion Awards** – to konkurs, który organizujemy od 2020 roku we współpracy z Międzynarodową Szkołą Kostiumografii i Projektowania Ubioru. Jest on przeznaczony dla projektantów odzieży zainteresowanych odpowiedzialną produkcją ubrań, etyką oraz ekologią. Każdego roku do konkursu zgłasza się nawet 100 osób, z których do tej pory wyłoniliśmy 40 finalistów.

» **Fashion Starter** - to projekt organizowany co roku we współpracy z Akademią Sztuk Pięknych w Gdańsku. Ma na celu prezentację procesu projektowania produktu oraz realizacji warsztatów fotograficznych dla osób zainteresowanych modą. W 2023 roku zakończyliśmy trzecią edycję projektu, w którym do tej pory wzięło udział 60 osób. Wiele z nich otrzymało oferty pracy w LPP.



» **Webinar „Po nitce do...”** – to rozpoczęty w 2023 roku cykl spotkań online, poświęconych prezentacji stanowisk pracy oferowanych w LPP, w toku których podpowiadamy, jak przygotować się do pracy na nich (na przykład dzięki odpowiednim kursom), opracować CV lub portfolio. Przybliżamy uczestnikom charakter różnorodnych stanowisk pracy dostępnych w LPP i podpowiadamy, jak rozpocząć karierę w branży odzieżowej. Do tej pory w 6 webinarach wzięło udział ponad 700 osób.

» **SLOT** – to rozpoczęty w 2023 roku projekt, zachęcający pracowników do wymiany doświadczeń i prezentacji swoich zainteresowań. W pierwszych trzech edycjach warsztatów wzięło udział aż 50 osób.

Nawiązujemy również relacje z uczelniami wyższymi, obejmujące różne formy kontaktu: spotkania online, wizyty w siedzibie LPP, prelekcje, uczelniane targi pracy, gale dyplomowe i wiele innych. W 2023 roku LPP współpracowało z 16 uczelniami wyższymi i szkołami. W naszych kanałach społecznościowych regularnie publikujemy posty prezentujące poszczególne stanowiska, kulturę organizacyjną oraz materiały poradnikowe dotyczące procesu rekrutacji, a także informacje o rozwoju naszego biznesu, zaangażowania społecznego czy inicjatyw z obszaru zrównoważonego rozwoju.

Angażujemy się ponadto w projekty promujące firmę jako atrakcyjnego pra-

codawcę na różnego rodzaju wydarzeniach branżowych. Patronat umożliwia prezentację roli naszej firmy na rynku oraz dodatkowe zaangażowanie się w formie organizacji stref kreatywnych, oferty staży lub nagród finansowych. Co istotne, nasi pracownicy występują w roli prelegentów. W 2023 roku LPP objęło patronatem między innymi konferencję POWER ON!, Gdynia Design Days, Łódź Young Fashion, Cracow Fashion Week oraz Festiwal Ilustrator.

Międzynarodowe działania w obszarze employer branding

Chcąc ujednoczyć materiały rekrutacyjne i proces budowania wizerunku marki LPP na rynku pracy, prowadzimy działania employer brandingowe wspólnie ze spółkami zależnymi. Służą nam do tego media społecznościowe, w których budujemy jednolity przekaz dotyczący możliwości zatrudnienia i rozwoju w naszej firmie, obejmujący wszystkie rynki. Dbamy o to, by pracownicy na wszystkich szczeblach organizacyjnych posiadali taką samą wiedzę o naszej firmie: udostępniamy im materiały informacyjne oraz rekrutacyjne, a także wymieniamy doświadczenia organizując na różnych rynkach regularne szkolenia, warsztaty i spotkania, poświęcone omawianiu bieżących inicjatyw oraz prezentacji pomysłów dotyczących wspierania, nagradzania i kształcenia pracowników, co przyczynia się do zmniejszenia rotacji.



Ujednolicanie standardów i procedur HR

W 2023 roku w LPP Logistics rozpoczęliśmy proces ujednolicania standardów i procedur HR obowiązujących w naszych centrach logistycznych, również tych nowo otwartych za granicą. W nowych Fulfillment Center na Słowacji i w Centrum Dystrybucyjnym w Rumunii pracownicy będą pracować zgodnie z modelem mieszanym: kadra kierownicza i biurowa będzie podlegać bezpośrednio LPP Logistics (Slovakia lub Romania), a podstawowe procesy powierzymy firmom outsourcingowym. Nad obszarem HR w obu centrach będzie czuwał HR Business Partner, podlegający bezpośrednio strukturom centralnym HR LPP Logistics.

Dzięki centralizacji możliwe będzie ujednolicenie procesów HR realizowanych w Polsce i za granicą przy zachowaniu możliwości elastycznego dostosowania się do lokalnych warunków rynkowych.

Drabinka interwencji w LPP Retail – zestaw narzędzi dla menedżerów

W 2023 roku podjęliśmy serię inicjatyw, aby sprostać wyzwaniom, z jakimi na co dzień borykają się menedżerowie zarządzający zespołami wszystkich marek zarówno w Polsce, jak i zagranicą. W ich toku opracowano zestaw narzędzi, które można wykorzystać w sytuacjach, kiedy pracownicy realizują zadania niezgodnie z oczekiwaniami przełożonych.

System ten nazwaliśmy "Drabinką interwencji". Określa on dokładnie, jakie kroki



należy podjąć, aby zapobiec podobnym sytuacjom w przyszłości. Zależy nam na tym, by deklaracje zawarte w "Zasadach LPP dla pracowników salonów" znalazły odzwierciedlenie w naszych działaniach. System składa się z pięciu prostych kroków, które pozwalają skutecznie rozwiązywać trudne problemy. Dobremu przygotowaniu kadry kierowniczej w Polsce służy specjalny kurs online, demonstrujący, jak należy stosować opracowane narzędzia w praktyce. Z "Drabinką interwencji" zapoznało się dotychczas ponad 1 100 menedżerów, a prawie 450 osób ukończyło dodatkowy kurs "Action Plan", skupiający się na czwartym kroku "Drabinki interwencji" - tworzeniu indywidualnego planu działania dla pracownika.

Wdrażanie karty HR na rynkach zagranicznych oraz dotychczasowe wyniki w salonach LPP Retail w Polsce

Priorytetowo traktujemy przestrzeganie ustalonych zasad i wewnętrznych standardów polityki personalnej obowiązującej w naszych salonach. Dlatego we wrześniu 2023 roku rozpoczęliśmy proces wdrażania karty kontroli HR w spółkach zależnych, który zakończyliśmy w styczniu 2024 roku. Obecnie karta funkcjonuje już we wszystkich salonach w Polsce i będzie wykorzystywana do monitorowania poziomu standardów oraz wiedzy menedżerów z zakresu HR podczas wizyt pracowników regionalnych w naszych salonach. W okresie od lutego 2023 do stycznia 2024 roku przepro-

wadziliśmy 1 639 wizyt w polskich salonach z wykorzystaniem karty kontroli HR. Średni uzyskany wynik wynosił 84,65%.

Job Market

[GRI 404-2]

W maju 2023 roku rozpoczęliśmy projekt pod nazwą Job Market, w ramach którego utworzyliśmy wewnętrzny rynek pracowników gotowych do relokacji. Rozwiązanie zwiększa możliwości zaspokajania potrzeb rekrutacyjnych, umożliwiając kierowanie pracowników różnych marek LPP tam, gdzie w danym okresie są najbardziej potrzebni. Regionalni Kierownicy Sprzedaży mogą zgłaszać zapotrzebowanie na nowych pracowników oraz informować o dostępności członków swoich zespołów. Proces jest koordynowany centralnie, a zadaniem rekrutera jest dopasowywanie otrzymywanych zgłoszeń do bieżącego zapotrzebowania rekrutacyjnego w LPP. Do tej pory miejsce pracy zmieniło 62 pracowników, z czego 12 z nich otrzymało awans.

Największą zaletą Job Market wskazywaną przez kierowników salonów jest możliwość współpracy z doświadczonymi pracownikami z innych lokalizacji. Będziemy kontynuować tę inicjatywę i testować ją na rynkach zagranicznych.



Dobrostan i rozwój pracowników

Dobrostan i rozwój pracowników uznajemy za priorytety, które kształtują kulturę organizacyjną i sposób funkcjonowania firmy. Inwestujemy w programy i inicjatywy mające na celu zapewnienie najlepszych warunków pracy oraz możliwości ciągłego rozwoju zawodowego.

ROZWÓJ I SZKOLENIA PRACOWNIKÓW

[GRI 404-2]

Integralną częścią naszej strategii kształcenia pracowników i podnoszenia ich kwalifikacji jest system szkoleń dostosowanych do potrzeb i wymagań różnych dziedzin prowadzonej działalności – od zarządzania po sprzedaż i obsługę techniczną. Stale sprawdzamy, czy szkolenia przynoszą oczekiwane skutki, zbierając opinie uczestników i dostosowując programy do zmiennych potrzeb rynku pracy oraz przedsiębiorstwa.

[GRI 404-1]

W 2023 roku oferowaliśmy pracownikom sześć tygodniowy wybór szkoleń i programów kształcenia, obejmujących wiele obszarów i kompetencji niezbędnych na różnych stanowiskach.

	LPP SA	Grupa LPP
całkowita liczba godzin szkoleniowych	39 187	177 135
średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na pracownika	13,1	6,0
średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika na stanowiskach managerskich	22,8	7,0
średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika na stanowiskach niemanagerkich	11,9	5,8

Szczegółowe informacje dotyczące liczby godzin szkoleniowych znajdują się w Tabeli w [Zestawieniu danych](#).

AKADEMIA KUPIECKA

Program podnoszenia kwalifikacji, przygotowany specjalnie dla kupców produktowych LPP SA z różnych lokalizacji (Gdańsk, Kraków, Warszawa). Przeznaczony jest dla osób, które odbyły szkolenia wdrożeniowe oraz kurs prowadzenia negocjacji. Składa się z trzech modułów obejmujących zakupy i zarządzanie kategoriami, planowanie i sourcing²² oraz zarządzanie relacjami i wyzwaniem związanym z funkcją zakupów. Do tej pory zorganizowaliśmy 3 edycje tego programu.

AKADEMIA MENEDŻERA

Programy kształcenia menedżerów, obejmujące od pięciu do siedmiu modułów,

w zależności od stanowiska, odpowiadających najważniejszym kwalifikacjom menedżerskim: umiejętności planowania, delegowania, komunikacji, motywowania, prowadzenia trudnych rozmów oraz znajomości prawa pracy i finansów dla osób niespecjalizujących się w finansach. W 2023 roku zorganizowaliśmy 2 edycje programu dla menedżerów oraz 4 dla liderów. W następnej edycji chcemy też dodać moduł ośmy, poświęcony etycznemu środowisku pracy.

²²Sourcing - strategia przedsiębiorstwa, której celem jest efektywne zarządzanie procesami biznesowymi i obszarami funkcjonalnymi firmy.



DOBRA PRAKTYKA

Narzędziownik Skutecznego Zespołu i warsztaty

Wprowadziliśmy zestaw narzędzi dla menedżerów przeznaczonych do wykorzystania w zarządzaniu zespołem, a także do pracy projektowej i integracji. Każdemu narzędziu z zestawu towarzyszy opis kluczowych aspektów działania zespołu i instrukcje użycia, filmy instruktażowe oraz inne materiały pomocnicze. Omawiane narzędzia mają zastosowanie przy budowaniu i integracji zespołu, określaniu ról poszczególnych członków, podsumowywaniu postępów pracy oraz łagodzeniu napięć i przezwyciężaniu kryzysów. Aby pomóc pracownikom rozwiązać problemy czy osiągnąć wyznaczone cele, organizujemy warsztaty współpracy zespołowej z wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi i z udziałem doświadczonych trenerów.

GENERATIVE AI SKILLING W SILKY CODERS

We współpracy z naszym strategicznym partnerem Google Cloud oferujemy pracownikom serię bezpłatnych szkoleń dotyczących generatywnej sztucznej inteligencji (Generative AI), obejmującą zarówno sesje biznesowe, jak i techniczne, w tym związane z Vertex AI, czyli platformą uczenia maszynowego, interesującym rozwiąza-

niem dla branży modowej. Szkolenia rozpoczęły się w październiku 2023 roku i trwały do marca 2024 roku.

AKADEMIA MENEDŻERA SILKY CODERS

Projekt ten pomaga pracownikom w doskonaleniu umiejętności menedżerskich, ze szczególnym naciskiem na efektywną realizację zadań menedżera i komunikację. Umożliwia wymianę doświadczeń między spółkami, jednocześnie dostosowując się do dynamicznego i zmiennego środowiska IT, w którym sprawna realizacja projektów wymaga elastyczności i współpracy między różnymi działami lub zespołami. Pierwsza edycja odbyła się w grudniu 2023 roku i objęła wszystkich nowych menedżerów.

SZKOLENIA DLA MENEDŻERÓW Z ZAKRESU PRAWA PRACY W LPP RETAIL

Dbamy o regularne szkolenia kadry menedżerskiej LPP Retail w zakresie aktualnych przepisów prawa pracy. Zorganizowaliśmy cykl pięciu szkoleń, których program został opracowany na podstawie ankiet przeprowadzonych wśród menedżerów, aby dostosować się do ich potrzeb. Każdy blok tematyczny był odpowiedzią na 368 pytań zadanych przez uczestników ankiety. W szkoleniach uczestniczyli dyrektorzy i menedżerowie z wszystkich szczebli oraz marek w Grupie LPP. Spotkania odbywały się online i cieszyły się dużym zainteresowaniem: **frekwencja sięgała nawet 900 osób**. Z myślą o różnych stylach uczenia się i indywidualnych preferencjach przy-

gotowaliśmy zróżnicowane narzędzia dydaktyczne, takie jak webinary, zestawy odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania oraz kompleksowe prezentacje. Dzięki temu każdy mógł przyswoić omawiany materiał we własnym tempie i stosować go w praktyce.

DZIAŁANIA NA RZECZ PRACOWNIKÓW PRZECHODZĄCYCH NA EMERYTURĘ

[GRI 404-2]

Pracownicy przechodzący na emeryturę mogą otrzymać dodatkowe świadczenie finansowe - **dodatek pożegnalny w związku z zakończeniem pracy**. Wielkość świadczenia jest uzależniona od stażu pracy w LPP. Ponadto, zarówno pracownicy odchodzący z organizacji na emeryturę, jak i osoby, które zostały zwolnione, mogą przez 3 miesiące po ustaniu stosunku pracy korzystać z **programu wsparcia pracowników heLPP**. Program umożliwia korzystanie z darmowych konsultacji i pomocy w kwestiach psychologicznych, finansowych i prawnych. Więcej o programie wsparcia przeczytasz w [dalszej części tego rozdziału](#).

Dbamy o dobrostan naszych pracowników, tworząc takie warunki i atmosferę pracy, by pracownicy czuli się doceniani, zmotywowani do rozwoju, a jednocześnie mogli wypracować równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz zadbać o swoje zdrowie.

UMOŻLIWIENIE PRACY ZDALNEJ

Spółki centralne LPP dostosowały się do zmieniających się warunków pracy, szczególnie w kontekście rosnącej popularności pracy zdalnej. Wprowadziliśmy szereg dokumentów, w tym „Regulamin pracy zdalnej”, który kompleksowo reguluje wszystkie aspekty pracy na odległość zgodnie z obowiązującymi przepisami. Nowe dokumenty, takie jak „Regulamin pracy zdalnej w LPP SA i LPP Logistics”, wzory wniosków, procedura ochrony danych osobowych przy pracy zdalnej, informacja określająca zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania takiej pracy oraz ocena związanego z nią ryzyka zawodowego powstały w wyniku licznych konsultacji między Działem HR, Kadr i płac, Działem prawnym i działami biznesowymi.

Ustaliliśmy ponadto kwotę ryczałtu na pokrycie kosztów energii elektrycznej i Internetu oraz opracowaliśmy proces obsługi wniosków dla wszystkich pracowników w spółkach LPP w Polsce. Pracownicy zostali szczegółowo poinformowani o wprowadzonych zmianach, a wszystkie niezbędne informacje i wzory wniosków są dostępne w systemie HR.



WORK-LIFE BALANCE W LPP

W 2023 roku wdrożyliśmy wytyczne Dyrektywy w sprawie równowagi między życiem prywatnym i zawodowym rodziców i opiekunów (tzw. Dyrektywy Work-Life Balance), która tworzy ramy regulacyjne umożliwiające pracownikom pogodzenie wymagań zawodowych z życiem prywatnym, co poprawia ich ogólny dobrostan i poziom zadowolenia z pracy.

DZIAŁANIA ZWIĄZANE Z DOBROSTANEM PRACOWNIKÓW SPÓŁEK ZAGRANICZNYCH

Dbałość o dobrostan pracowników spółek zagranicznych stanowi istotny element naszej strategii HR. Są to różnorodne inicjatywy, które propagują aktywność fizyczną i zdrowy styl życia, w tym:

- » wydarzenia sportowe, takie jak Belgrad Business Run w Serbii, Telekom Vivicitta Felmaraton na Węgrzech czy Women's Run w Estonii;

DOBRE PRAKTYKI

#LPPcares

Z okazji Światowego Dnia Walki z Depresją, przygotowaliśmy 4 odcinki podcastu o zdrowiu psychicznym, prowadzonego przez psychoterapeutkę Joannę Frejus i aktorkę Aleksandrę Hamkało. Podcasty odsłuchało około 500 osób.

Webinary poświęcone zdrowiu kobiet i mężczyzn

Podczas webinarów zorganizowanych we współpracy z Care Solutions omawialiśmy kwestie profilaktyki nowotworów piersi, jąder i gruczołu krokowego. W spotkaniach wzięło udział łącznie ponad 200 osób.

Propagowanie zdrowego trybu życia

Propagujemy zdrowy styl życia poprzez inicjatywy w ramach programu **LPP Team**, który obejmuje finansowanie startów pracowników w zawodach biegowych i rowerowych. Zachęcamy naszych pracowników do uczestnictwa w regularnych zajęciach sportowych, organizowanych na terenie lub wokół centrali. W ramach tych zajęć oferujemy różnorodne aktywności, takie jak siłownia, zajęcia jogi, stretchingu oraz treningi biegowe. Dzięki tym inicjatywom chcemy nie tylko wspierać naszych pracowników w utrzymaniu zdrowia i formy fizycznej, ale także integrować ich poprzez wspólne działania sportowe, które sprzyjają budowaniu silnej wspólnoty i pozytywnej atmosfery w miejscu pracy.





Świadczenia pozapłacowe

[GRI 401-2]

Kompleksowe świadczenia dodatkowe dla pracowników są istotnym elementem naszej strategii zatrudnienia. Z ich pomocą, tworzymy motywujące środowisko pracy, które sprzyja rozwojowi i realizacji zawodowej dla wszystkich pracowników. Dążymy do dostosowywania naszej oferty benefitów do specyfiki każdego miejsca pracy, aby zwiększyć satysfakcję i zadowolenie naszych pracowników. Wymiar posiadanego etatu nie wpływa na dostępność benefitów.

LPP SA

W ramach oferty LPP SA stawiamy na rozwój zawodowy naszych pracowników, zapewniając im możliwość satysfakcjonującej współpracy z różnymi działami biznesowymi i proponujemy umowę o pracę bez okresu próbnego. Zdrowie i komfort pracowników są dla nas bardzo ważne, dlatego oferujemy im **opiekę medyczną, kartę sportową, dostęp do siłowni** i restauracji w biurze oraz ubezpieczenie na życie na preferencyjnych warunkach. Umożliwiamy im także rozwój, oferując możliwość **dofinansowania do studiów podyplomowych** oraz **kursu języka angielskiego** po przepracowaniu minimum 3 miesięcy. Pracownicy LPP SA mają dostęp do platformy e-learningowej z bogatą ofer-

²³Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych.

tą darmowych kursów, co umożliwia ciągle doskonalenie zawodowe. Prowadzimy także **Program Wsparcia Pracowników heLPP**, który wspiera pracowników i ich rodziny w obszarach: psychologicznym, finansowym i prawnym (więcej na ten temat przeczytasz w dalszej części tego rozdziału). Przez cały rok zachęcamy do uczestnictwa w wolontariacie oraz dołączenia do grup sportowych i finansujemy udział w zawodach w ramach sekcji sportowej – LPP Team. Dodatkowo, z okazji jubileuszu stażu pracy i świąt, przygotowujemy dla pracowników **bony zniżkowe i upominki**.

LPP RETAIL

Pracownikom zatrudnionym w sieci sprzedaży LPP, bez względu na rodzaj umowy, oferujemy zniżki pracownicze i możliwość podjęcia pracy zarówno w charakterze stałym, jak i sezonowym. Aby umożliwić im rozwój zawodowy, zapewniamy szkolenia zarówno w sieci sprzedaży, jak i w centrali, a także dostęp do **bezpłatnej platformy szkoleniowej**.

PRZYKŁADY BENEFITÓW W LPP



- » prezent z okazji narodzin dziecka
- » dofinansowanie do karty MultiSport
- » dofinansowanie do ubezpieczenia zdrowotnego i ubezpieczenia na życie
- » kody rabatowe na produkty LPP
- » budżet szkoleniowy
- » możliwość korzystania z rowerów służbowych
- » dofinansowanie dla grup sportowych
- » dofinansowanie do okularów korekcyjnych lub soczewek kontaktowych

Osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę mogą dodatkowo skorzystać, za dopłatą, z **ubezpieczenia na życie** w 6 różnych pakietach, opieki medycznej oraz pakietu sportowego. Dodatkowo, podobnie jak w przypadku innych spółek, z okazji jubileuszu stażu pracy i świąt, przygotowujemy dla pracowników bony zniżkowe i upominki.

LPP LOGISTICS

Pracownicy LPP Logistics mają taki jak w LPP SA podstawowy pakiet benefitów. Dotyczy to również pracowników agencji pracy tymczasowej, którzy nie otrzymują jedynie świadczeń z ZFŚS²³. Ponadto, w niektórych lokalizacjach istnieją dodatkowe benefity dostosowane do specyfiki danego rynku, np. możliwość skorzystania z **dofinansowanych biletów transportu podmiejskiego** oraz posiłków. Tego typu korzyści wynikają z indywidualnych wymagań danego regionu, jak np. Specjalna Strefa Ekonomiczna, w której zlokalizowany jest obiekt.

PROGRAM heLPP

„heLPP” - to rozpoczęty w 2022 roku program przeznaczony dla pracowników i ich najbliższych, który ma na celu zapewnienie dodatkowego wsparcia w codziennych trudnościach, ochronę równowagi między życiem prywatnym a zawodowym. **„heLPP” oferuje nieodpłatne, poufne, zewnętrzne doradztwo**, dostępne dla pracowników LPP SA, LPP Logistics, Silky Coders, Dock IT, z planami rozszerzenia na LPP Retail. W ramach heLPP pracownicy mogą uzyskać **poradę ekspertów, w tym psychologów, doradców finansowych i prawników**, a konsultacje odbywają się anonimowo i bezpłatnie poprzez chat, stronę internetową oraz telefonicznie. Program umożliwia kontakt z ekspertami ds. finansów i prawa, co ułatwia pracownikom i ich bliskim rozwiązywanie problemów podatkowych, rodzinnych oraz planowanie budżetu domowego.

Do stycznia 2024 roku zarejestrowaliśmy 647 zgłoszeń od osób, które chciały skorzystać z naszego wsparcia, a od momentu uruchomienia usługi heLPP skorzystano z niej łącznie 3 161 razy.

W ramach programu „heLPP” w 2023 roku odbyły się 4 webinary, podczas których eksperci udzielali wskazówek dotyczących radzenia sobie z emocjami, prowadzenia budżetu domowego, przewycięzania stresu oraz przedstawiali rolę psychologa i psychoterapeuty w procesie odkrywania siebie. W webinarach wzięło udział 1 221 osób.



Różnorodność, równość i włączanie

[GRI 3-3]



Nasza firma to społeczność wielonarodowa, różnorodna i wielowyznaniowa. Jej członków różni kolor skóry, płeć, wiek, orientacje psychoseksualne oraz tożsamość płciowa. Znajdują się w różnych sytuacjach życiowych, różnie się komunikują, żyją w wielu strefach czasowych. Mają odmienne wartości, kulturę, indywidualną wrażliwość, różni ich też kondycja fizyczna i psychiczna.

W LPP nie toleruje się żadnej formy dyskryminacji, niezależnie od płci, pochodzenia etnicznego, narodowego, religii, bezwy-

znaniowości, niepełnosprawności, wieku, orientacji psychoseksualnej, tożsamości płciowej oraz innych widocznych lub niewidocznych cech. Dążymy do zapewnienia atmosfery akceptacji, w której różnorodność stanowi wartość samą w sobie, jako czynnik sprzyjający rozwojowi i współpracy.

Od 2019 roku **jesteśmy sygnatariuszami Karty Różnorodności**. Od 2022 roku obowiązuje „Polityka Grupy LPP zarządzania różnorodnością, równego traktowania i budowania kultury włączenia” (zwana dalej „Polityką DE&I²⁴”).



Tekst przyjętej Polityki DE&I wskazuje najważniejsze kierunki rozwoju LPP w obszarze zarządzania różnorodnością i obejmuje wszystkie polskie i zagraniczne spółki zależne. Polityka jest dokumentem jawnym i znajduje się na [naszej stronie internetowej](#).

Stosując zawarte w niej zasady doceniamy różnorodność, jaka cechuje nasz zespół i zobowiązujemy się stworzyć przyjazne miejsce pracy, wolne od dyskryminacji i zapewniające wszystkim równe traktowanie.

Polityka DE&I jest zobowiązaniem do przestrzegania praw człowieka oraz jasną deklaracją sprzeciwu wobec jakichkolwiek przejawów ich naruszenia czy dyskryminacji. Wyznacza najważniejsze kierunki rozwoju przedsiębiorstwa w obszarze zarządzania różnorodnością. Obowiązuje wszystkie polskie i zagraniczne spółki Grupy LPP i dotyczy ich pracowników, członków, interesariuszy, partnerów biznesowych i klientów. Jest spójna z innymi regulacjami obowiązującymi w Grupie LPP, między innymi z „Zasadami LPP” oraz „Polityką dotyczącą poszanowania praw człowieka”. Wszyscy członkowie Grupy LPP są zobowiązani do przestrzegania jej zapisów.

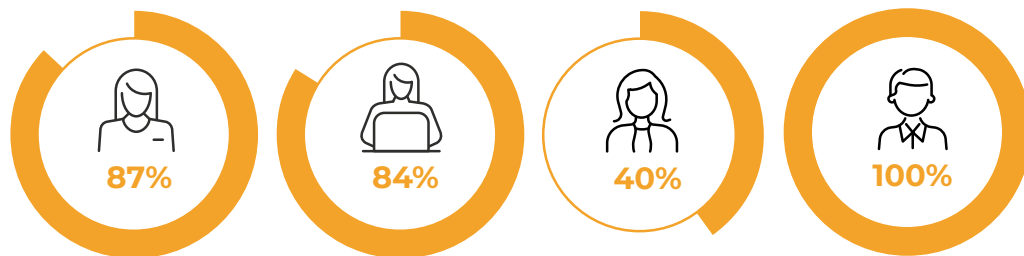
²⁴DE&I (ang. Diversity, equity, and inclusion) – Różnorodność, równość i włączenie



AKADEMIA DE&I W LPP RETAIL

W styczniu 2024 roku uruchomiliśmy Akademię DE&I dla osób pracujących w salonach marek LPP w Polsce. To wyjątkowa formuła szkoleniowa, szyta na miarę potrzeb osób pracujących, uwzględniająca specyfikę pracy w salonie i wyzwania związane z codzienną pracą. W ramach Akade-

[GRI 405-1]



osób zatrudnionych w Grupie LPP to **kobiety**

stanowisk menedżerskich w Grupie LPP zajmują **kobiety**

Rady Nadzorczej stanowią **kobiety**

składu Zarządu LPP SA stanowią **mężczyźni**

ZAPOBIEGANIE DYSKRYMINACJI

[GRI 406-1]

W LPP nie tolerujemy żadnych przejawów dyskryminacji i mobbingu. Wszelkie incydenty tego typu mogą być zgłaszane bezpiecznie i anonimowo, a osoby zgłaszające nie narażają się na żadne negatywne konsekwencje zawodowe ani na działania odwetowe. W 2023 roku zgłoszono 11 przypadków, czyli o połowę mniej niż w roku poprzednim (22 zgłoszonych przypadków

mii DE&I zaplanowano 6 szkoleń w formule e-learningowej z nagranyimi krótkimi elementami video poświęconymi m.in. takim zagadnieniom jak język włączający, mikroprzekazy i nieuświadomione uprzedzenia, neuroróżnorodność i LGBT+.

w 2022 roku). Wszystkie zgłoszenia zostały poddane weryfikacji i podobnie jak rok wcześniej, w żadnym ze zgłoszonych przypadków nie potwierdzono dyskryminacji.

W przypadku potwierdzenia dyskryminacji lub gdy pojawiają się wątpliwości w tej kwestii, wdramy plany naprawcze. Działania naprawcze są dostosowane do konkretnej sytuacji i potrzeb poszkodowanych osób. Obejmują one szereg działań mają-

cych na celu zarówno naprawienie szkody, jak i zapobieganie podobnym incydentom w przyszłości. Wnioski z analizy zgłoszonych przypadków oraz opis planów naprawczych wraz z ich wynikami są gromadzone w ramach wewnętrznej ewidencji zdarzeń etycznych.

Na dzień 31 stycznia 2024 roku trwały działania podejmowane w odniesieniu do jednego ze zgłoszonych incydentów.

» Dodatkowe informacje na ten temat znajdują się w podrozdziale [Etyka i zgłaszanie nieprawidłowości](#).

URLOPY RODZICIELSKIE

[GRI 401-3]

Chcemy, by nasi pracownicy wychowujący dzieci, mogli bez trudu pogodzić obowiązki zawodowe z rodzicielskimi. Oferujemy więc różnorodne świadczenia i elastyczne podejście do urlopów rodzicielskich. W 2023 roku w politykach firmy uwzględniono zapisy dwóch dyrektyw, co oznacza istotne zmiany dla naszych pracowników (więcej na ten temat przeczytasz w podrozdziałach [Zatrudnienie oraz Dobrostan i rozwój pracowników](#)).

W 2023 roku z prawa do urlopu rodzicielskiego skorzystało łącznie 1 187 pracowników zatrudnionych w Grupie LPP w Polsce (1 138 kobiet oraz 49 mężczyzn).

WYNAGRODZENIA

[GRI 3-3]

Dużą wagę przywiązujemy do przejrzystych, uczciwych zasad ustalania wynagrodzeń. Każdy pracownik musi mieć pewność, że potraktowano go sprawiedliwie. Poziom wynagrodzenia powinien zależeć od kompetencji, doświadczenia i wyników pracy, nie od płci czy innych cech osobistych. Wykluczamy dyskryminację. Dążymy do całkowitej eliminacji różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zajmujących takie same stanowiska.

[GRI 405-2]

W raportowanym roku stosunek wynagrodzenia kobiet do mężczyzn w przypadku wynagrodzenia podstawowego i wynagrodzenia ogółem wyniósł 98% zarówno w LPP SA jak i w całej Grupie LPP w Polsce, zarówno na stanowiskach menedżerskich jak i pozostałych.

» Szczegółowe informacje dotyczące stosunku wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn znajdują się w tabeli w [Zestawieniu danych](#).



DOBRE PRAKTYKI W ZAKRESIE WYNA-GRODZEŃ

[GRI 3-3]

Przegląd wynagrodzeń w LPP SA i LPP Logistics

Regularnie przeprowadzamy przeglądy płac dla potrzeb monitorowania i oceny zgodności zasad wynagradzania z przepisami oraz zapewnienia równości i uczciwego traktowania. Dzięki temu możemy dostosowywać poziomy płac do zmieniających się warunków rynkowych oraz do wzrostu kompetencji i doświadczenia pracowników. **Chcemy, aby każdy pracownik otrzymywał wynagrodzenie odpowiednie do swojej roli, umiejętności i wkładu w rozwój firmy.** W ramach przeglądu wynagrodzeń podwyżki otrzymuje statystycznie około 60-70% pracowników.

Celem nowej polityki płacowej w Działach Przygotowania Produktu (w skrócie DPP) jest osiągnięcie takiego poziomu płacowego na poszczególnych stanowiskach tworzących kolekcje, by doprowadziło to do znacznego zmniejszenia poziomu rotacji, możliwości zatrudnienia osób o najwyższych kompetencjach z rynku oraz zwiększenia motywacji zespołów DPP.

W 2023 roku budżet wynagrodzeń wzrósł średnio o 10% dla umów B2B i 6,5% dla umów o pracę. Największy wzrost (44%) miał miejsce w LPP Logistics.

Dodatki płacowe w LPP Retail

W 2023 roku ujednoliliśmy zasady ułtawiające działanie salonom sprzedaży narażonym na wyjątkowo duże trudności związane z rekrutacją i utrzymaniem pracowników ze względu na sezonowość lub specyfikę lokalizacji. Po pierwsze, dostosowaliśmy kwotę dodatku transportowego, który pokrywa koszty dojazdu do pracy wszystkich pracowników z danej lokalizacji, bez względu na rodzaj umowy czy etat. Drugi dodatek sezonowy jest dostępny w salonach, które odnotowują znaczący wzrost sprzedaży w pewnych okresach, takich jak sezon letni. Trzecim świadczeniem jest dodatek przygraniczny, wypłacany w salonach położonych w pobliżu granicy państwa. Oferujemy również premię dla menedżera, który przejściowo kieruje dwoma salonami sprzedaży. Wszystkie te dodatki wdrożono we wszystkich markach LPP, zarówno w Polsce, jak i na rynkach zagranicznych.

Wdrożenie nowego systemu premiowego

W 2023 roku w Centrum Dystrybucyjnym w Brześciu Kujawskim wprowadziliśmy nowy system premiowy oparty na kluczowych wskaźnikach efektywności (KPI). Główne kryteria oceny - to frekwencja i produktywność pracowników. Dotychczasowy model premii, oparty na kryteriach uznaniowych, został zweryfikowany i dostosowa-

wany do specyfiki działalności logistycznej. Dzięki temu premia przyznawana pracownikom jest teraz w pełni uzależniona od ich zaangażowania oraz wyników pracy, zarówno osiągniętych indywidualnie, jak i przez cały zespół. Co istotne, wartość premii bazującej na KPI jest większa od wcześniejszej premii o charakterze uznaniowym.





Bezpieczne miejsce pracy

[GRI 3-3]

Nasza firma ściśle przestrzega norm i procedur BHP. W tych sprawach nie uznajemy kompromisów ani rozwiązań prowizorycznych. Chcemy, aby każdy pracownik, niezależnie od zajmowanego stanowiska czy rodzaju wykonywanej pracy, mógł realizować swoje obowiązki zawodowe w pełni zdrowia.

[GRI 403-1]

Choć nie wdrożyliśmy formalnego systemu zarządzania BHP, spełniamy wszystkie wymogi prawne dotyczące bezpieczeństwa pracy. Nasze działania normują regulaminy pracy, wewnętrzne procedury BHP, zarządzenia, tabele przydziału odzieży i obuwia ochronnego, oraz środki ochrony indywidualnej, ocenę ryzyka zawodowego i instrukcje BHP. Regularnie przeprowadzamy audyty w salonach, biurach i centrach logistycznych, dbając o odpowiednie i bezpieczne warunki pracy.

Również w LPP Logistics nie wdrożono systemu zarządzania BHP. Spółka dostosowała przestrzenie magazynowe, biurowe oraz stanowiska pracy do wymagań prawnych. Po uruchomieniu kolejnych magazynów



typu Fulfillment Center w Będzieszynie i Jasionce oraz Centrum Dystrybucyjnego w Brześciu Kujawskim rozpoczęto proces wdrażania rozwiązań funkcjonujących we wszystkich magazynach, w tym oceny ryzyka zawodowego, audytów i procedur BHP. Wdrażane rozwiązania mają systemowo analizować poziom BHP zarówno w całej spółce, jak i w poszczególnych lokalizacjach.

Nad bezpieczeństwem i higieną pracy czuwa: dziewięcioosobowy zespół BHP (pięć osób w LPP SA, trzy osoby w LPP Logistics i jedna osoba zatrudniona zarówno w LPP SA jak i w Silky Coders) oraz dwie firmy zewnętrzne o zasięgu ogólnopolskim.

[GRI 403-2] [GRI 403-9]

Proces identyfikacji zagrożeń związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy stosowany w Grupie LPP jest kompleksowy i wieloetapowy. Wykorzystuje się różne metody, takie jak analiza warunków pracy, konsultacje z lekarzem medycyny pracy oraz fotografii dnia roboczego dla poszczególnych grup stanowisk. Listy kontrolne, które określają podstawowe czynniki ryzyka, są również istotnym narzędziem identyfikacji zagrożeń, podzielonych na kategorie szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe. Ostatecznym etapem identyfikacji zagrożeń jest ocena ryzyka zawodowego, która podlega regularnej weryfikacji. Wykryte zagrożenia analizuje się i sprawdza z uwzględnieniem proponowanych rozwiązań, takich jak środki ochronne mające na celu minimalizację poziomu szacowanego ryzyka.

W LPP Logistics analizujemy również procesy przebiegające w magazynach, dokumentację dotyczącą maszyn, urządzeń, procesów produkcji i preparatów chemicznych dla potrzeb identyfikacji czynników ryzyka, które następnie uwzględnia się w ocenie



ryzyka zawodowego. Jeżeli poziom tego ryzyka okaże się nieakceptowalny, podejmujemy się odpowiednie środki korygujące w celu jego zmniejszenia. Taka procedura zapewnia bezpieczne warunki pracy wszystkim pracownikom Grupy LPP.

[GRI 403-5]

Nasi pracownicy biorą udział w szkoleniach wstępnych, stanowiskowych oraz okresowych z zakresu BHP. W 2023 roku udostępniłmy pracownikom wszystkich spółek platformę szkoleniową, co umożliwiło usprawnienie procesu przeprowadzania szkoleń okresowych dla określonych grup stanowisk. Zapewniamy również możliwość uczestnictwa w szkoleniach BHP, z pierwszej pomocy oraz ochrony przeciwpożarowej. Okresowo audytujemy salony, biura i obiekty magazynowe, sprawdzając czy zapewniają odpowiednie i bezpieczne warunki pracy.

Szkolenia BHP są obowiązkowe dla pracowników każdej ze spółek zgodnie z obowiązującym prawem, a ich koszt ponosi pracodawca. Mogą odbywać się w godzinach pracy lub poza nimi, przy czym pracownicy otrzymują wtedy wynagrodzenie za poświęcony czas. W zależności od spółki są prowadzone przez ekspertów z wewnątrz lub przy wsparciu firmy zewnętrznej. Skuteczność szkoleń BHP jest oceniana za pomocą różnorodnych metod, które sprawdzają zarówno wiedzę teoretyczną, jak i praktyczną. Po zakończeniu szkolenia pracownicy przechodzą testy sprawdzające zrozumienie zagadnień dotyczących BHP.



Dodatkowo, wypełniają ankiety mające na celu zebranie ich opinii o organizacji szkolenia i przydatności materiałów szkoleniowych. Ponadto, istotnym wskaźnikiem skuteczności szkoleń jest analiza statystyk dotyczących wypadków, która pozwala ocenić, czy szkolenie przyczyniło się do poprawy bezpieczeństwa w miejscu pracy.

[GRI 403-4]

Na podstawie analizy statystyk wypadkowych i ankiet wśród pracowników oceniamy również potrzeby szkoleniowe. Pozwala to zidentyfikować najczęściej występujące problemy i zebrać opinie na temat obszarów, które wymagają poprawy. Aktualizujemy priorytety szkoleniowe także wtedy, kiedy wprowadzane są nowe technologie, procesy i przepisy.

[GRI 403-2] [GRI 403-7]

Pracownicy mają prawo do odmowy wykonywania pracy w przypadku zagrożenia życia lub zdrowia, a także prawo do zgłaszania nieprawidłowości. W tym celu mają możliwość korzystania z **serwisu zgłoszeniowego ServiceDesk**, który umożliwia stały i bezpośredni kontakt z przedstawicielami Zespołu BHP. Wszystkie zgłoszenia są rejestrowane i monitorowane oraz rozwiązywane. Każdy pracownik może zgłosić wypadek przy pracy lub w drodze do/z pracy oraz zaobserwowaną nieprawidłowość na terenie budynków LPP wypełniając odpowiedni formularz.

KOMISJA DS. BHP

[GRI 403-4]

Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy organizujemy kwartalne spotkania **Komisji ds. BHP**, na których omawia się między innymi warunki pracy, aktualne wyzwania i pomysły na udoskonalenia w obszarach BHP.

W skład Komisji wchodzi przedstawiciele pracowników, pracodawcy, lekarz medycyny pracy oraz pracownicy BHP. Dzięki temu Komisja ds. BHP reprezentowana jest poprzez kompletne i kompetentne grono specjalistów, które skutecznie podnosi poziom i kulturę bezpieczeństwa pracy w firmie.



Pracownicy BHP służą wsparciem oraz doradztwem, a jednocześnie prowadzą działania kontrolne dotyczące przestrzegania przepisów, procedur i instrukcji BHP.

TROSKA O ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO PRACOWNIKÓW

[GRI 403-3] [GRI 403-6]

Wszyscy pracownicy znajdują się pod opieką lekarzy medycyny pracy, dzięki czemu łatwo jest zidentyfikować występowanie czynników niebezpiecznych i potencjalnie szkodliwych dla ich zdrowia. Pracownicy wszystkich spółek mają ponadto możliwość korzystania z preferencyjnych warunków zakupu **pakietów medycznych, które dofinansowujemy w 55%**. Zapewniamy równość i zgodność warunków pracy z obowiązującymi przepisami prawa, niezależnie od tego, czy dotyczy to osób bezpośrednio zatrudnionych przez Grupę LPP, czy przez agencję pracy tymczasowej. Wszyscy pracownicy na stanowiskach wymagających stosowania środków ochrony indywidualnej lub odzieży roboczej otrzymują je zgodnie z ustalonym standardem. Przeprowadza się również szkolenia wstępne i okresowe z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, obejmujące instruktaż ogólny oraz stanowiskowy. Za postępowanie powypadkowe, badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy odpowiada specjalny zespół, powoływany zgodnie z wewnętrznymi procedurami bezpieczeństwa i przeciwdziałania wypadkom.

Zapewniamy poufność informacji o zdrowiu pracowników kontrolując dostęp do dokumentacji powypadkowej. Przechowujemy ją w zabezpieczonych szafach lub w plikach chronionych hasłem, aby zapewnić bezpieczeństwo danych wrażliwych. Dokumentację udostępniamy tylko upoważnionym pracownikom odpowiedzialnym za zarządzanie tymi informacjami.



NAJCZĘŚCIEJ WYSTĘPUJĄCE CHOROBY I URAZY

[GRI 403-9] [GRI 403-10]

W centrali, gdzie przeważa praca biurowa, długotrwała praca przed monitorem komputera i podwyższony poziom stresu może prowadzić do bólu pleców, szyi i nadgarstków związanych z niewłaściwą postawą i ergonomią stanowiska pracy, a także bólu głowy, zespołu suchego oka i innych problemów ze wzrokiem.

Praca fizyczna może prowadzić do urazów mięśniowo-szkieletowych i przeciążeń, zwiększając ryzyko kontuzji i wypadków. Urazy obejmują zwichnięcia, skręcenia, naderwania, skaleczenia, stłuczenia, złamania kończyn oraz urazy głowy. W LPP Retail najczęstsze zagrożenia to upadki z drabiny, poślizgnięcia na mokrej podłodze oraz potknięcia o kable lub meble. W LPP Logistics to pociągnięcie przez ruchome elementy maszyny, zmiżdżenie, upadki z regałów, wypadki w dokach, incydenty z urządzeniami transportowymi oraz urazy wynikające z interakcji z urządzeniami mechanicznymi. Ponadto, niektórzy pracownicy narażeni są na: kontakt z substancjami chemicznymi, co może prowadzić do poparzeń lub zatrucia, hałas, który może uszkadzać słuch, oraz pyły i alergen, które mogą powodować alergie skórne czy problemy z układem oddechowym.

Poważne wypadki w Grupie LPP wynikały z podróży samochodowej oraz istniejących wcześniej chorób, niezwiązanych z pracą.



W LPP wdrażamy dobre praktyki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, których celem jest zapewnienie optymalnych warunków pracy dla pracowników. Zapewniamy jednakowe i zgodne z obowiązującymi przepisami prawa warunki pracy zarówno pracownikom agencji pracy tymczasowej, jak i pracownikom zatrudnionym w LPP. Projektujemy miejsca pracy z myślą o ergonomii, aby minimalizować ryzyko urazów związanych z powtarzającymi się ruchami czy niewłaściwym ustawieniem stanowisk pracy. Wsłuchujemy się w potrzeby naszych pracowników w celu poprawienia standardu i wygody na stanowiskach pracy.

DOBRE PRAKTYKI

[GRI 403-2] [GRI 403-7]

„Zdrowe Serce Silky Coders”

W ramach współpracy z Grupą Luxmed zorganizowaliśmy akcję "Zdrowe Serce Silky Coders", obejmującą między innymi masaże i konsultacje z fizjoterapeutami, a także codzienne dwudziestominutowe rozgrzewki prowadzone online, co umożliwiło udział również pracownikom w trakcie pracy zdalnej. Ponadto wzbogaciliśmy firmową bibliotekę o książki dotyczące zdrowia psychicznego, równowagi życiowej i dobrostanu. W salkach konferencyjnych umieściliśmy bieżnie, zachęcające pracowników do aktywności fizycznej podczas pracy. W aneksach kuchennych pojawiły się owoce i warzywa, a firma wspierała akcję propagowania dawstwa szpiku z **Fundacją DKMS**, sportowe grupy zainteresowań oraz program heLPP. Zorganizowaliśmy także konkurs "Aktywny weekend", propagujący ruch i aktywność na świeżym powietrzu.

Możliwość zgłaszania incydentów

Pracownicy mają możliwość zgłaszania incydentów bezpieczeństwa czy nieprawidłowości w środowisku pracy wypełniając odpowiedni formularz dostępny na stronie intranetowej. Ponadto zespół BHP zawsze informuje o wykrytych zagrożeniach i przy współpracy z kadrą kierowniczą niezwłocznie je eliminuje.

Program szkoleń z zakresu pierwszej pomocy

Zapewniamy pracownikom szkolenia z pierwszej pomocy umożliwiające szybkie i skuteczne reagowanie na wypadki. Prowadzi je zespół doświadczonych ratowników medycznych i obejmuje wiele ćwiczeń praktycznych, również z użyciem defibrylatorów, dostępnych w każdym budynku LPP. Szkolenia z zakresu udzielania pierwszej pomocy były realizowane w sierpniu oraz we wrześniu 2023 roku.

Cykliczne posty w intranecie

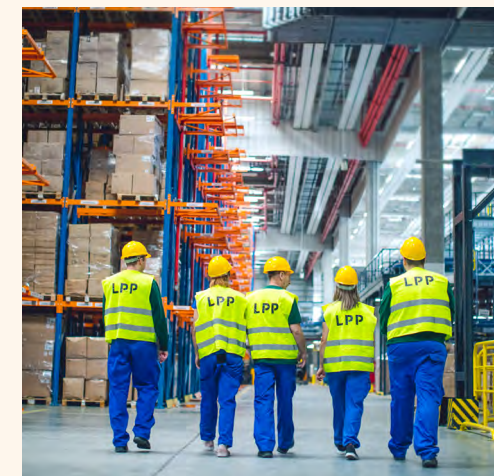
Zwiększamy świadomość pracowników dotyczącą kwestii BHP i przekazujemy najnowsze wiadomości dotyczące podjętych przez nas działań publikując artykuły i cykliczne posty w Intranecie.

Fundusz prewencyjny

W 2023 roku utworzyliśmy fundusz prewencyjny na inicjatywy, których celem jest zapobieganie powstawaniu i zmniejszanie skutków zdarzeń losowych w firmie. Środki z tego funduszu zostały przeznaczone na tablice BHP informujące pracowników o aktualnych zasadach oraz przepisach BHP, a także na gogle VR i szkolenia z ich wykorzystaniem. Środki zostaną także przeznaczone do produkcji laminowanych kart z wytycznymi jak należy postępować podczas wypadków w pracy. Karty te zostaną dołączone do identyfikatorów pracowniczych, by były zawsze dostępne.

Wyposażenie ochronne

Zarówno pracownikom agencji pracy tymczasowej, jak i pracownikom LPP dostarczamy odpowiednie wyposażenie ochronne, dopasowane do występujących zagrożeń zgodnie z obowiązującymi przepisami i normami. Nasi pracownicy uczestniczą również w dodatkowych szkoleniach, na przykład dotyczących wykonywania prac na wysokości, które pozwalają im lepiej zrozumieć specyfikę prac szczególnie niebezpiecznych oraz korzystać ze sprzętu ochronnego w sposób właściwy. Wszystkie osoby pracujące na stanowiskach pracy, które wymagają stosowania środków ochrony indywidualnej lub odzieży roboczej, otrzymują je według przyjętego jednolitego standardu.





Dbłość o klienta i jakość produktów

[GRI 3-3]

W trosce o komfort i bezpieczeństwo klientów, inwestujemy w rozwiązania podnoszące jakość produktów i obsługi. Opracowaliśmy system rozwiązań, kontroli, procedur i audytów zapewniających najwyższe standardy bezpieczeństwa odzieży i innych produktów marek LPP. Dążymy do tego, aby nasi klienci mieli pełne zaufanie do naszych produktów i czuli się komfortowo podczas zakupów, wiedząc, że ich bezpieczeństwo jest naszym priorytetem.

PODNOŻENIE STANDARDÓW OBSŁUGI KLIENTA

W 2023 roku skupiliśmy się na podniesieniu jakości obsługi klienta poprzez wprowadzenie systemów automatycznego kontaktu na różnych platformach. Wprowadziliśmy nasze autorskie narzędzie, Voicebot Statu-sowy, które pomogło 12,7% klientów dowiedzieć się o aktualnym statusie ich zamówień. Poprawiliśmy także poziom rozpoznawania zapytań klientów i zwiększyliśmy wyko-

rzystanie API²⁵ do informowania o statusie przesyłek. API umożliwia automatyczne pobieranie i przetwarzanie informacji o statusie przesyłek bez konieczności ręcznego sprawdzania każdej przesyłki. Automatyzacja na WebChat wzrosła, a wprowadzenie chatbotów na Messengerze na nowych rynkach przyniosło zauważalny wzrost automatyzacji. Nowe narzędzia automatyzacyjne w korespondencji e-mailowej doprowadziły do skoku w automatyzacji o 80% w porównaniu z rokiem poprzednim. Podsumowując, nasze działania przyczyniły się do wzrostu liczby zautomatyzowanych zgłoszeń o 41,5% rok do roku, z poziomu 35,3% w roku 2022.

Ponadto, poprawiliśmy system informowania osób odpowiedzialnych za zespół obsługi klienta o wynikach badań **CSAT (Customer Satisfaction Survey)**. Dzięki temu mają oni bieżącą wiedzę o ocenach wystawionych przez klientów i mogą szybciej reagować na ich ewentualne niezadowolenie.

W grudniu 2023 roku zaczęliśmy wykorzystywać technologię generatywnej sztucznej inteligencji do automatyzacji obsługi e-maili. Technologia ta umożliwia kategoryzację, automatyczne odpowiadanie lub przekierowanie wiadomości do odpowiedniego pracownika. Dzięki temu zwiększyliśmy efektywność naszych procesów.

BEZPIECZEŃSTWO DANYCH I CYBER-BEZPIECZEŃSTWO

Dążymy do zapewnienia bezpieczeństwa informacji oraz ochrony danych osobowych, dlatego wdramy i stale rozwijamy rozwiązania techniczne i organizacyjne oparte na wiodących standardach. Rozwiązania te dopasowujemy do skali, profilu prowadzonej działalności oraz zidentyfikowanych ryzyk. W ramach Grupy LPP istnieją wyspecjalizowane stanowiska i zespoły odpowiedzialne za zarządzanie i nadzór nad obszarem bezpieczeństwa informacji w tym ochronę danych osobowych, w tym

Chief Information Security Officer (CISO) oraz Inspektor Ochrony Danych. Dążą oni do zapewniania zgodności działań Grupy LPP z krajowymi oraz wspólnotowymi przepisami w tym z RODO jak również z międzynarodowymi normami i standardami m.in. ISO 27001 czy PCI DSS.

W związku z rozwojem kanałów e-commerce i m-commerce **podnosimy standardy bezpieczeństwa naszych klientów również w sieci**. Wdrożyliśmy i nieustannie optymalizujemy procedury i rozwiązania związane z bezpieczeństwem IT. Zapewniamy ich skuteczność przeprowadzając cykliczne testy i audyty bezpieczeństwa, także we współpracy z wyspecjalizowanymi firmami zewnętrznymi. Posiadamy certyfikat zgodności ze standardem PCI DSS potwierdzający wiarygodność i rzetelność Spółki oraz naszą dbłość o bezpieczeństwo, poufność i ochronę informacji związanych z transakcjami klientów dokonywanymi kartami płatniczymi.

²⁵API to skrót od Application Programming Interface, czyli interfejs programowania aplikacji. Jest to zestaw reguł i protokołów, które umożliwiają różnym aplikacjom komunikowanie się i współpracę ze sobą.



ZAPEWNIENIE JAKOŚCI I BEZPIECZEŃSTWA PRODUKTÓW

Przyjęty w LPP system kontroli jakości i bezpieczeństwa produktów obejmuje działania prowadzone w wielu obszarach. Kluczowym elementem tego systemu jest proces doskonalenia, który obejmuje szkolenia dla pracowników, prace badawczo-rozwojowe (R&D) oraz projekty jakościowe, które stale podnoszą jakość procesów i produktów. Integralne elementy tego systemu – to podnoszenie kwalifikacji, ocena i poprawa jakości produktów, które ułatwiają analizę przyczyn źródłowych (RCA), identyfikację i klasyfikację dostawców. W ramach działań zapobiegających występowaniu problemów jakościowych lub dotyczących bezpieczeństwa produktów, organizujemy szkolenia w łańcuchu dostaw, ocenę ryzyka oraz regularne wizyty kontrolerów jakości LPP w fabrykach.

Dostawcy, którzy współpracują z LPP, muszą stosować się do szczegółowych wytycznych zawartych w „LPP Quality Guidebook”, który określa standardy jakościowe, procedury przeprowadzania inspekcji, a także testy i metody ich przeprowadzania. „LPP Quality Guidebook” podlega regularnej aktualizacji, a wszystkie zmiany natychmiast komunikujemy dostawcom. W 2023 roku dostosowaliśmy wymagania jakościowe do wymogów Taksonomii UE

oraz rozszerzyliśmy listę obowiązkowych testów jakościowych.

Zaktualizowaliśmy również listę RSL (Restricted Substances Lists) – substancji chemicznych objętych ograniczeniami produkcyjnymi oraz substancji zakazanych. RSL to wykazy spójne z przepisami prawa unijnego, które ograniczają lub zakazują obecności niektórych substancji chemicznych w gotowych tekstyliach, odzieży i obuwiu. Wszyscy nasi dostawcy zobowiązani są do przestrzegania wymagań dotyczących zawartości poszczególnych substancji chemicznych w produktach gotowych. Przestrzegamy również postanowień REACH²⁶ – rozporządzenia regulującego stosowanie chemikaliów w przemyśle odzieżowym.

Oczekiwania dotyczące jakości określiliśmy zgodnie ze standardem AQL (Acceptance Quality Limit). W 2023 roku wprowadziliśmy jeden poziom AQL (2,5) dla wszystkich marek LPP. Dowodem skuteczności naszego systemu zarządzania jakością jest pozytywny wynik audytu przeprowadzonego w ubiegłym roku, w wyniku którego otrzymaliśmy **certyfiakat ISO 9001:2015**.

Zanim złożymy zamówienie, oczekujemy od dostawców przysłania próbek i wzorów. Oceniamy jakość materiałów i wykonania, a nasz dział kontroli sprawdza, czy produkty spełniają standardy jakościowe przed



wprowadzeniem ich do sprzedaży. Nasze Centrum Dystrybucyjne w Pruszczu Gdańskim jest wyposażone w sprzęt pozwalający na przeprowadzenie różnorodnych testów fizycznych. Zawsze dostosowujemy ofertę do przepisów kraju, w którym działają nasze salony – jeśli dany materiał nie jest z jakichkolwiek przyczyn dopuszczony do obrotu w tym kraju, nie jest dostępny w naszych sklepach.



WYMAGAMY OD DOSTAWCÓW PRZESTRZEGANIA NORM PRZYJĘTYCH W LPP I REGULARNIE SPRAWDZAMY, CZY STOSUJĄ SIĘ DO NASZYCH ZALECEŃ.

- » Mamy 3 biura, w których funkcjonują zespoły kontroli jakości – w Polsce, Chinach oraz Bangladeszu, a system jest scentralizowany i kontrolowany przez biuro w Pruszczu Gdańskim. Przeprowadzamy audyty jakości (Quality Assurance System), które kompleksowo weryfikują jakość w toku produkcji, jak i po jej zakończeniu, kontrolę parametrów fizycznych produktów, weryfikację punktów pomiarowych²⁷, monitorowanie zwrotów oraz badanie przyczyn reklamacji.
- » Wewnętrznie wypracowane standardy uzupełniamy najlepszymi praktykami branżowymi. Współpracujemy między innymi z międzynarodową inicjatywą działającą na rzecz bezpieczeństwa chemicznego w branży odzieżowej **Zero Discharge of Hazardous Chemicals** (ZDHC). Więcej na ten temat przeczytasz w podrozdziałach [Relacje z dostawcami](#) oraz [Wpływ na klimat i środowisko](#).

²⁶Rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów i utworzenia Europejskiej Agencji Chemikaliów

²⁷Punkty pomiarowe - to miejsca lub urządzenia, które służą do dokonywania pomiarów określonych parametrów jakościowych, takich jak wymiary, grubość, ciśnienie, temperatura, czy inne właściwości fizyczne lub chemiczne.



DEPARTAMENTY KONTROLI JAKOŚCI

POLSKA

Pruszcz Gdański

- » Projekty jakościowe (Quality Projects)
- » Kontrole końcowe
- » Analizy wyników jakości
- » Mapowanie dostawców
- » Szkolenia w zakresie łańcucha dostaw
- » Ocena ryzyka
- » Wizyty kontrolerów jakości w fabrykach
- » Sprawdzanie parametrów fizycznych
- » Weryfikacje pomiarów
- » Monitorowanie zwrotów i reklamacji
- » Szkolenie pracowników
- » Badania i rozwój

Dhaka

- » Audyty Systemu Zapewnienia Jakości (QAS).
- » Wstępna inspekcja kontroli procesu (IPC)
- » Inspekcje bezpośrednie
- » Kontrole końcowe
- » Projekty jakościowe (Quality Projects)
- » Analizy wyników jakości
- » Mapowanie dostawców
- » Szkolenia w zakresie łańcucha dostaw
- » Wizyty kontrolerów jakości w fabrykach
- » Sprawdzanie parametrów fizycznych
- » Szkolenie pracowników
- » Badania i rozwój

BANGLADESZ

Shanghai

- » Szkolenia w zakresie łańcucha dostaw
- » Wizyty kontrolerów jakości w fabrykach
- » Inspekcje bezpośrednie
- » Kontrole końcowe
- » Mapowanie dostawców
- » Sprawdzanie parametrów fizycznych
- » Weryfikacje pomiarów
- » Szkolenie pracowników
- » Badania i rozwój

CHINY



BADANIA W OBSZARZE JAKOŚCI I BEZPIECZEŃSTWA PRODUKTÓW – W TYM TESTY FIZYCZNE

Przeprowadzamy testy fizyczne celem zapewnienia wysokiej jakości oferowanych produktów oraz bezpieczeństwa klientów. Obejmują one między innymi badanie wytrzymałości materiałów, testowanie odporności na ścieranie, rozciągliwości, trwałości kolorów oraz odporności na działanie detergentów czy substancji chemicznych. W ramach tych badań przeprowadzamy również testy bezpieczeństwa produktów, takie jak sprawdzanie zawartości substancji szkodliwych czy alergizujących.

Wszystkie produkowane przez nas ubrania dla dzieci podlegają kontroli z wykorzystaniem specjalnych wykrywaczy metalu – w ten sposób eliminujemy ryzyko pozostawienia odłamków z igieł szwalniczych. W Bangladeszu, Chinach, Indiach i Pakistanie nasi główni dostawcy dziecięcych bluz z zamkami poddają je dodatkowym testom na wytrzymałość. Testowane są też guziki, napy oraz odstające aplikacje i ozdoby stosowane w naszych kolekcjach.

[Wskaźnik własny] Liczba kontroli jakościowych przeprowadzonych przez LPP w fabrykach i centrum dystrybucyjnym w roku objętym sprawozdaniem. Przeprowadzamy intensywne kontrole i audyty, aby zapewnić najwyższe standardy bezpieczeństwa produktu. **W 2023 roku przeprowadziliśmy 14 827 kontroli jakościowych** (dla porównania w 2022 roku przeprowadzono 9 309 kontroli). Liczba audytów jakościowych QAS wzrosła z 88 przeprowadzonych w poprzednim roku do 258. Przeprowadziliśmy również audyty w Bangladeszu i Chinach, gdzie wykonaliśmy łącznie 26 ocen poziomu wilgoci na poszczególnych etapach produkcji.

[GRI 416-2]

W sytuacjach, w których wada produktu została wykryta po wprowadzeniu go do sprzedaży, informujemy o tym klientów za pośrednictwem zakładki na stronie internetowej: „Oświadczenia dla klientów”. Dodatkowo, analizujemy przyczyny zwrotów odzieży pod kątem błędów jakościowych.

W poprzednim 2022 roku nie zostały nałożone żadne kary z powodu niezgodności produktów z przepisami. Natomiast w 2023 roku odnotowano niezgodność z przepisami w przypadku 5 produktów, z uwagi na którą nałożono karę grzywny. Wskazane przypadki podlegające sankcjom doty-

czyły naruszenia wytycznych REACH oraz niezgodności z przepisami Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie bezpieczeństwa zabawek²⁸. Wszystkie zakwestionowane produkty zostały wycofane ze sprzedaży i przekazane odpowiednim zakładom do utylizacji.

OZNAKOWANIE PRODUKTÓW ORAZ UDZIELANIE INFORMACJI NA ICH TEMAT

Zgodnie z unijnymi przepisami dotyczącymi etykietowania produktów, każdy produkt LPP jest starannie oznakowany lub opatrzony etykietą zawierającą pełen skład, w kolejności od składnika o największym udziale procentowym do składnika o najmniejszym udziale procentowym oraz zalecenia dotyczące odpowiedniej pielęgnacji i prania. Na stronie internetowej każdej z marek również znajdują się informacje dotyczące składu i sposobu pielęgnacji. Umożliwia to naszym klientom łatwy dostęp do informacji, wspierających ich w odpowiednim użytkowaniu oraz utrzymaniu jakości produktu przez dłuższy czas.



Informacje dotyczące stosowanych przez nas materiałów oraz uzyskanych certyfikatów znajdują się w podrozdziale [Produkcja odzieży z preferowanych materiałów](#).

²⁸Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/48/WE z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie bezpieczeństwa zabawek (Tekst mający znaczenie dla EOG).



Zaangażowanie społeczne i działania Fundacji LPP

O FUNDACJI

Za realizację inicjatyw społecznych Grupy LPP odpowiada Fundacja LPP. Od chwili powstania w 2017 roku realizuje ona projekty o zasięgu lokalnym, regionalnym i ogólnopolskim w trzech głównych obszarach obejmujących: wyrównywanie szans społecznych i działania na rzecz społeczności lokalnych, ochronę zdrowia oraz ekologię i ochronę środowiska.

Misją Fundacji jest niesienie pomocy ludziom w trudnych sytuacjach życiowych oraz aktywizacja zawodowa młodzieży. Głównymi beneficjentami działań Fundacji LPP są dzieci i młodzież z domów dla dzieci, osoby zagrożone wykluczeniem społecznym oraz społeczności z regionów, w których prowadzimy działalność. Fundacja LPP działa także na rzecz placówek ochrony zdrowia, wspiera lokalną przedsiębiorczość oraz inicjatywy ekologiczne i projekty społeczne.



WŁADZE FUNDACJI

Za kształtowanie strategii i realizację misji Fundacji odpowiadają Zarząd Fundacji oraz Rada Fundacji. Zarząd kieruje jej bieżącą działalnością, podejmuje decyzje operacyjne oraz dba o efektywne wykorzystanie zasobów. Rada Fundacji jest natomiast organem nadzorczym, który zapewnia zgodność działań podejmowanych przez Zarząd z misją Fundacji oraz jej wartościami.

ZARZĄD FUNDACJI

Patrycja Zbytniewska – Prezeska Zarządu
Sławomir Ronkowski – Wiceprezes Zarządu

RADA FUNDACJI

Przewodniczący Rady Fundacji - Sławomir Łoboda
Członkini Rady Fundacji - Danuta Krzysiak
Członek Rady Fundacji - Przemysław Lutkiewicz
Członek Rady Fundacji - Maciej Wozowicz



JAK DZIAŁA FUNDACJA

Fundacja realizuje swoją misję w formie różnorodnych inicjatyw, które obejmują zarówno projekty własne, jak i partnerską współpracę oraz dodatkowe przedsięwzięcia angażujące naszych pracowników i zasoby. Współpraca z osobami prawnymi, takimi jak przedsiębiorstwa społeczne, fundacje czy stowarzyszenia, umożliwia Fundacji prowadzenie projektów o szerszym zakresie, a zatem o większym zasięgu społecznym. Zasady regulujące działalność Fundacji określa Statut stanowiący podstawę wszystkich podejmowanych działań.



[Statut Fundacji](#)

[Wskaźnik własny] Skala działalności Fundacji LPP w 2023 roku

W 2023 roku Fundacja LPP udzieliła wsparcia finansowego 67 organizacjom, a darowizny rzeczowe otrzymało 210. Na cele społeczne przekazaliśmy ponad 280 tysięcy sztuk odzieży.

Fundacja realizuje swoje projekty w dużej mierze poprzez wolontariat. Z każdym rokiem zyskuje on na popularności wśród pracowników Grupy LPP, którzy dzielą się swoim czasem, talentami i umiejętnościami. W raportowanym okresie w projekty zaangażowanych było 750 wolontariuszy, którzy łącznie przepracowali 10 184 godzin. W 2023 roku wprowadziliśmy regulamin wolontariatu pracowniczego, którego celem jest przedstawienie pracownikom możliwości zaangażowania się w tego rodzaju działania

oraz klarownych zasad ich funkcjonowania.

[Wskaźnik własny] Wartość darowizn przekazanych w 2023 roku



Największą kwotę darowizn, podobnie jak w poprzednim roku, przeznaczaliśmy na cele związane ze wsparciem społeczności lokalnej oraz wyrównywanie szans społecznych. Kwota ta wzrosła o ponad 14% w porównaniu z minionym okresem. Ponieważ w 2023 roku dodatkowym priorytetem Fundacji było wspieranie dobrostanu psychicznego dzieci i młodzieży, największy wzrost odnotowaliśmy w darowiznach przeznaczanych na ochronę zdrowia, które zwiększyły się o ponad 68% w porównaniu do zeszłego roku.

Angażowaliśmy się również w popularyzację innowacyjnych rozwiązań społecznych, działania charytatywne łagodzące społeczne skutki wykluczenia, a także projekty propagujące ochronę środowiska i zdrowy styl życia. Ponadto Fundacja uczestniczyła w programach sprzyjających integracji społeczności lokalnych. Przykłady tych działań przedstawiamy poniżej.

[GRI 415-1]

Fundacja LPP nie wspiera żadnej działalności politycznej.



WYRÓWNYWANIE SZANS SPOŁECZNYCH I DZIAŁANIA NA RZECZ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ - PRZYKŁADY

» W związku z rozszerzeniem w 2023 roku zbiórki odzieży używanej na wszystkie salony w Polsce, zwiększyliśmy odpowiednio skalę działania projektu „Sortownia”. Jest on efektem naszej wieloletniej współpracy z Towarzystwem Pomocy im. Św. Brata Alberta i łączy działalność prośrodowiskową z aktywacją społeczną i zawodową. Oferuje pracę przy sortowaniu używanej odzieży od kilku lat zbieranej w naszych sklepach i przekazywanej osobom w kryzysie bezdomności za pośrednictwem Towarzystwa. Od początku projektu zebrano ponad 21 ton odzieży, która od 2022 roku jest sortowana w Gdyńskim Centrum Integracji Społecznej. Tylko w ubiegłym roku, 28 osób przesortowało **8 ton** ubrań zebranych w sklepach marek LPP.

» W 2023 roku byliśmy współorganizatorami 23. edycji **Ogólnopolskiego Festiwalu Twórczości Teatralno-Muzycznej Osób Niepełnosprawnych Intelakcyjne „Albertiana”**, realizowanego pod patronatem Fundacji Anny Dymnej „Mimo Wszystko” oraz Fundacji im. Brata Alberta. Ponadto corocznie organizujemy w swojej siedzibie w Krakowie kiermasz miłośniczek, podczas którego pracownicy LPP mogą zakupić wyroby rękodzielnicze podopiecznych Fundacji Anny Dymnej.

» Współpracujemy również z **Fundacją „Jateż”**, która działa na rzecz akceptacji oraz aktywizacji szkolnej i zawodowej osób z niepełnosprawnościami. W roku 2023 przekazaliśmy środki finansowe na doposażenie mieszkania wspomaganego dla podopiecznych Fundacji.

» Na początku kwietnia 2023 roku pomogliśmy wyposażać nowo powstały dom dla dzieci w szafy, łóżka, regały i biurka. To kolejny dom stworzony przez **Gdańską Fundację Innowacji Społecznej**, z którą współpracujemy już od 2014 roku.



» Wiosną 2023 roku zakończyliśmy akcję odnawiania ogrodu wokół domu dla dzieci **Fundacji dla Rodziny „Ogniska Nadziei”**. Prace rozpoczęliśmy w listopadzie 2022: posadziliśmy rośliny, wyrównaliśmy teren i wyznaczyliśmy przestrzeń zieloną. W maju 2023 roku zamontowaliśmy warzywniki i przeprowadziliśmy prace porządkowe. W akcji brało udział 37 wolontariuszy oraz specjaliści z firmy ogrodniczej Zielone2S.



» W 2023 roku przekazaliśmy ponad 150 tysięcy złotych na **wyjazdy wakacyjne** dla 320 podopiecznych siedmiu organizacji opiekujących się dziećmi zagrożonymi wykluczeniem społecznym, w tym fundacji prowadzących domy dla dzieci zlokalizowane na Pomorzu i w Małopolsce oraz organizacji z Dolnego Miasta w Gdańsku.

» Nasi pracownicy co roku biorą udział w sportowej akcji charytatywnej LPP Team for Kids, w ramach której Fundacja LPP **wymienia na złotówki kilometry** przebyte przez nich na rowerze i podczas biegania. W 2023 roku padł nowy rekord, jeżeli chodzi o liczbę uczestników akcji i uzbieranej kwoty. Dzięki temu, zamiast dwóch organizacji społecznych, jak w latach poprzednich, mogliśmy wesprzeć aż cztery placówki z Pomorza i Małopolski, do których trafiło po 31 tysięcy złotych na zakup sprzętu sportowego oraz organizację zajęć sportowych.



» W sierpniu, we współpracy z **Fundacją Jack Strong**, zorganizowaliśmy rejs na statku szkoleniowym Generał Zaruski dla podopiecznych domów dla dzieci. 84 dzieci z trzech fundacji spędziło cały dzień na żaglowcu, gdzie nie tylko podziwiały widoki, ale także zdobywały umiejętności żeglarskie i szkutnicze. Przy okazji uczyły się też, jak ważna jest dbałość o środowisko naturalne. Po wydarzeniu, dwie uczestniczki rejsu rozpoczęły stałe zajęcia żeglarskie pod skrzydłami Fundacji.

» W 2023 roku już po raz drugi braliśmy udział w programie „**Wyprawka dla pierwszaka**” organizowanym w Gminie Trzebowniko, w której zlokalizowane jest nasze Fulfillment Center. Przekazaliśmy zestawy przyborów szkolnych i materiałów plastycznych niemal 380 uczniom ze szkół w Jasionce, Trzebowniku, Stobiernej, Zaczerniu, Łące, Łukawcu, Wólce Podleśnej oraz Nowej Wsi.

» Nasza firma jest partnerem **Lokalnego Programu Wspierania Edukacji Uzdolnionych Dzieci i Młodzieży w Brześciu Kujawskim**, gdzie znajduje się nasze Centrum Dystrybucyjne. Jego częścią jest projekt stypendialny, w którym uczestniczymy już od roku. W ramach tego projektu 26 uczniów brzeskich szkół podstawowych otrzymało stypendia na cały rok szkolny. W czerwcu zaprosiliśmy wyróżnionych stypendystów do siedziby głównej firmy w Gdańsku oraz do Centrum Dystrybucyjnego w Pruszczu Gdańskim.

W trakcie wycieczki uczniowie przyglądali się procesowi projektowania odzieży oraz akcesoriów i poznawali zaawansowane technologie oparte na sztucznej inteligencji.

» W 2023 roku odbyła się również kolejna akcja „**Społeczna kawa**”. Jest to dla nas forma wsparcia organizacji propagujących rozwój zawodowy osób zagrożonych wykluczeniem i osób z niepełnosprawnościami. Tym razem prowadziliśmy ją we współpracy z trzema kawiarniami: **Kawiarnią Kuźnia** (Gdańsk), która daje pierwszą pracę młodzieży z domów dla dzieci i pomaga im w usamodzielnieniu oraz **Kawiarniami Frapp&Go** (Kraków)

i **ToMy** (Warszawa), zatrudniającymi osoby z niepełnosprawnościami. Nasi pracownicy kupowali w tych miejscach kawę i ciasto po preferencyjnych cenach, my dopłacaliśmy resztę, a cała kwota przeznaczona była na rozwój modelu działalności gospodarczej, który służy realizacji zadań o charakterze społecznym.

» Współpracujemy z organizacjami społecznymi z **Dolnego Miasta w Gdańsku**. Latem, podczas festynu sąsiedzkiego, przeprowadziliśmy dla lokalnej społeczności warsztaty kreatywne. W grudniu, podczas festynu Choinka na Dolnym Mieście, Fundacja LPP miała własne stoisko, na którym wspólnie z mieszkańcami pro-

jektowaliśmy kartki świąteczne. W siedzibie LPP w Gdańsku zorganizowaliśmy również mikołajkowy kiermasz ceramiki, z którego dochód zasilił konto kawiarni **ToMy**, zatrudniającej osoby z niepełnosprawnościami i zagrożone wykluczeniem społecznym.

» W maju i czerwcu w ramach akcji **Gdańsk Pomaga Ukrainie**, zorganizowaliśmy dwie zbiórki, by pomóc Ukrainkom i Ukraińcom na terenach dotkniętych działaniami wojennymi oraz tym przybywającym do Gdańska. Zebrane podczas zbiórki środki higieniczne, sprzęt polowy, żywność i bielizna zostały wysłane w konwoju humanitarnym.





OCHRONA ZDROWIA – PRZYKŁADY

- » W minionym roku Fundacja LPP angażowała się w zapewnienie dobrostanu psychicznego dzieci i młodzieży. Współpracowaliśmy z ekspertami oraz ze specjalistycznymi placówkami, które pomagają dzieciom i młodzieży rozwijać zdrowe mechanizmy radzenia sobie w życiu. Przeczytaj więcej o dwóch naszych największych inicjatywach - **Telefonie Zaufania dla Młodych** i **Niebieskich Trampkach** - na końcu tego rozdziału.



- » Co roku wspieramy **Fundację Uniwersyteckiego Szpitala Dziecięcego w Krakowie „O ZDROWIE DZIECKA”** przekazując środki na zakup sprzętu medycznego. Tegoroczna darowizna pozwoliła sfinansować zakup wagi medycznej ze wzrostomierzem dla SOR oraz dwóch resuscytatorów i lampy medycznej LED dla Oddziału Patologii i Intensywnej Terapii Noworodka. Z okazji Dnia Dziecka oraz Mikołajek wolontariusze i wolontariuszki z krakowskiego biura LPP odwiedzili już po raz kolejny ten szpital. W przebraniach

elfów, skrzatów i postaci z bajek wręczali małym pacjentom upominki. Ta inicjatywa to nasz sposób okazania chorym dzieciom życzliwości i troski, szczególnie istotnej w dniu ich święta.

- » Od 2021 roku razem z **Fundacją Zaczynani.org** realizujemy różnorodne inicjatywy charytatywne. W grudniu 2023 roku przygotowaliśmy 200 prezentów i kartek z życzeniami dla dzieci, które w okresie świątecznym przebywały w **Szpitalu Dziecięcym Polanki** w Gdańsku.



- » Dla szpitala na Polankach ufundowaliśmy drugi już plac zabaw, chcąc umożliwić małym pacjentom odpoczynek i zabawę na świeżym powietrzu. Dbamy również o pracowników szpitala - co roku przekazujemy im ciepłe polary, aby nie zmarzli przemieszczając się między budynkami w zimowe dni.

- » W **Szpitalu Specjalistycznym w Kościele** sfinansowaliśmy zakup szafek przyłóżkowych, a w ramach współpracy z **Fundacją z Pompą** przekazaliśmy fundusze na organizację warsztatów arteterapii dla pacjentów Kliniki Pediatrii, Hematologii i Onkologii Uniwersyteckiego Centrum Klinicznego w Gdańsku.

- » Co roku w okresie świątecznym Fundacja LPP wspiera **pracowników LPP i członków ich najbliższej rodziny**, którzy mają poważne problemy zdrowotne. Dzięki temu mogą oni podjąć dalszą rehabilitację i leczenie. Od 2017 przeznaczaliśmy na ten cel już ponad 1,1 miliona zł, z czego ponad 230 tys. zł w 2023 roku.

- » W 2023 roku w ramach współpracy z **Fundacją Hospicyjną**, Fundacja LPP dofinansowała wyposażenie nowo powstałego **Centrum Opieki Wytchnieniowej w Gdańsku**, które zbudowano z myślą o odciążeniu osób opiekujących się na co dzień w domach ciężko chorymi bliskimi. Placówka oferuje bezpłatną opiekę nad dziećmi i dorosłymi niesamodzielnymi z powodu choroby lub niepełnospraw-

ności, dając w ten sposób ich rodzinom szansę na odpoczynek, zadbanie o swoje zdrowie lub załatwienie spraw, na które brakuje im czasu podczas codziennej opieki.

- » Dofinansowaliśmy dodruk książki **"Za siódmą górą"** dla pacjentów hospicjów i ich rodzin oraz ufundowaliśmy koszulki dla wolontariuszy **Hospicjum im. ks. E. Dutkiewicza SAC w Gdańsku**. Na stałe współpracujemy również z innymi hospicjami w Gdańsku, w Pruszczu Gdańskim oraz w Krakowie, przekazując fundusze na zakup sprzętu medycznego oraz artykułów higienicznych.

- » Od 2017 roku wspólnie z ekipą **Regionalnego Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa** organizujemy akcje krwiodawstwa przy ul. Łąkowej w Gdańsku. W 2023 roku w ramach takiej akcji 193 osoby oddały rekordową ilość krwi - aż 85 litrów.

- » W 2023 roku, we współpracy z **Fundacją DKMS**, zorganizowaliśmy akcję rejestracyjną na rzecz naszej koleżanki z pracy i innych osób potrzebujących szpiku. W ciągu dwóch dni powiększyliśmy bazę dawców o kolejne 60 osób, co zwiększyło szanse osób potrzebujących na znalezienie „bliźniaka genetycznego”.



» W styczniu 2024 roku ponownie dołączyliśmy do **Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy (WOŚP)**. Jak co roku wspieraliśmy lokalny oddział całej akcji, oraz przekazaliśmy gdańskiemu sztabowi okolicznościowe t-shirty, które w tym roku nosiło 1 500 wolontariuszy. Na aukcję WOŚP start-up Use Waste przekazał

nić poliestrową, która powstała w wyniku naszej **współpracy w ramach technologii recyklingu tkanin poliestrowych**, o której więcej przeczytasz w podrozdziale **Obieg zamknięty**. Środki z tej i innych aukcji zostaną w tym roku przeznaczone na walkę ze skutkami panemii - zakup sprzętu do oddziałów pulmonologicznych dla dzieci i dorosłych.

OCHRONA ŚRODOWISKA I EKOLOGIA - PRZYKŁADY

» W 2023 roku razem ze **Stowarzyszeniem Paka dla Zwierzaka** zadaliśmy o bezdomne zwierzęta. Stowarzyszenie wspiera pomorskie schroniska, fundacje, domy tymczasowe opiekujące się niechcianymi zwierzętami. Dzięki przekazanym darowiznom ratuje i leczy psy oraz koty, a także prowadzi działalność edukacyjną.

» W 2023 roku kontynuowaliśmy współpracę z **Fundacją Zwierzętom w Potrzebie** (obecnie **Fundacja Ośrodek Jelonki**), która ratuje i leczy dzikie zwierzęta. Dzięki naszemu wsparciu fundacja zakupiła karmę, paszę i inne środki niezbędne w okresie jesienno-zimowym.

» Dodatkowo, w ramach współpracy z **Fundacją Kotangens**, przekazaliśmy fundusze na leczenie i sterylizację bezpańskich kotów na terenie Gdańska i Gdyni.



INICJATYWY SPOŁECZNE W SPÓŁKACH ZAGRANICZNYCH

Nasze spółki zagraniczne również działają na rzecz społeczności lokalnych. Oto przykłady:

- » **Bośnia i Hercegowina** – wsparcie obchodów Down Syndrome Day;
- » **Chorwacja** – wolontariat w domach dla seniorów;
- » **Rumunia** – dofinansowanie budowy domu dla dzieci;
- » **Ukraina** – organizacja akcji krwiodawstwa.



TELEFON ZAUFANIA MŁODYCH

Telefon Zaufania Młodych jest inicjatywą realizowaną od 2021 roku przez markę Reserved i Fundację ITAKA. Zaangażowani w nią psychologowie odbyli już prawie **16 000 rozmów telefonicznych**, ponad **3 000 rozmów na czacie** i ponad **1 300 konsultacji**, pomagając młodym osobom w przetrwaniu kryzysów psychicznych. W czerwcu 2023 roku projekt został przedłużony na kolejny rok, tym razem dzięki wsparciu finansowemu Fundacji LPP. Nasze zaangażowanie jest reakcją na nasilające się sygnały rosnącego zapotrzebowania na pomoc psychologiczną i psychiatryczną, szczególnie wśród młodzieży i młodych dorosłych. Dyżurujący specjaliści są dostępni pięć dni w tygodniu w godzinach 13:00-20:00. Dzięki temu młodzi ludzie mogą nawiązać z nimi kontakt w najdogodniejszym momencie, bez świadków. Mogą też wybrać konsultacje telefoniczne lub online, które wiele osób uznaje za bardziej komfortowe.

NIEBIESKIE TRAMPKI

Niebieskie Trampki to projekt Fundacji Oparcia Społecznego Aleksandry FOSA, którego celem jest zapobieganie samobójstwom dzieci i młodzieży.

W grudniu 2023 roku we współpracy z Fundacją FOSA, miastem Gdańsk oraz Galerią Metropolia uruchomiliśmy wsparcie i pomoc psychologiczną dla nastolatków. „**Niebieskie Trampki w Metropolii**” to klub, którego działalność finansowana jest przez Fundację LPP. To miejsce zapewni młodym ludziom niezbędną pomoc w sytuacjach kryzysowych, a także umożliwi kreatywne spędzanie czasu wolnego pod fachową opieką. Pierwsza taka placówka działa już od dwóch lat w centrum handlowym FORUM w Gdańsku. Organizuje się tam warsztaty tematyczne, turnieje czy rozgrywki, a także spotkania edukacyjne poświęcone zdrowiu psychicznemu dzieci i młodzieży. Co roku jesteśmy również partnerem koncertu z okazji pierwszego dnia wiosny: „**Niebieskie Trampki – kroki ku życiu**”, podczas którego młodzi ludzie mogą wziąć udział w warsztatach kreatywnych oraz porozmawiać z psychologami. W 2023 roku zostaliśmy również partnerem kampanii społecz-

nej „Sit and Talk”, skierowanej do młodzieży oraz ich rodziców w zakresie prewencji zachowań autoagresywnych i samobójczych. Kluczowe treści zostały przetłumaczone

na język ukraiński, tak aby kampania była dostępna dla mieszkającej w Gdańsku młodzieży z Ukrainy, borykającej się z traumą wojenną i codziennością dojrzewania.





Od 2019 roku zrealizowaliśmy sześć edycji Minigrantów, w które zaangażowało się **185 pracowników**, realizując **44 projekty**. Łączne dofinansowanie wyniosło blisko **220 tys. złotych**.

MINIGRANTY

Wspieramy społeczne inicjatywy pracowników, między innymi poprzez Minigranty - program wolontariatu pracowniczego, w ramach którego osoby pracujące w LPP mogą zgłaszać do konkursu własne pomysły i projekty wolontariackie, a w przypadku wygranej, otrzymać grant w wysokości do 5 000 zł na ich realizację.

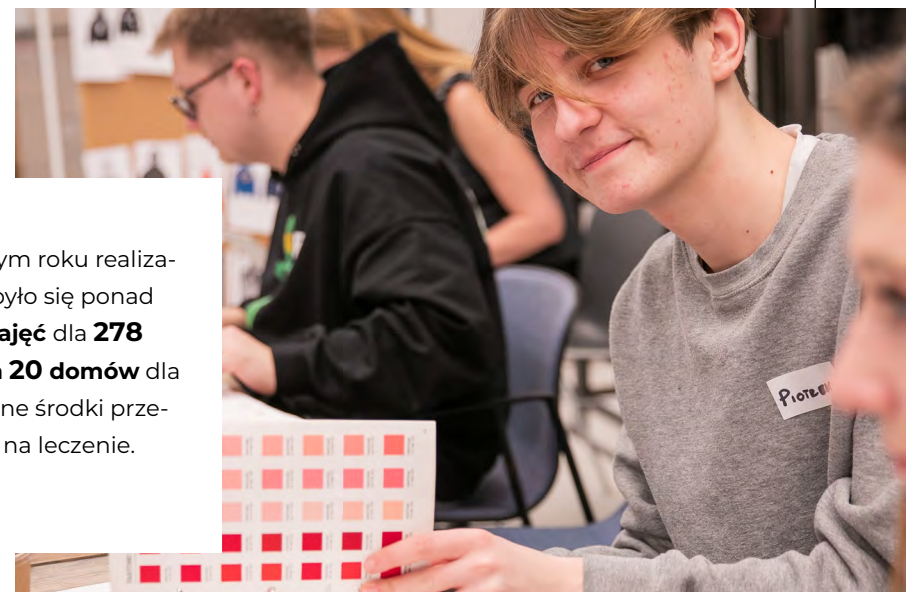
W roku 2023, podczas kolejnej edycji konkursu, dofinansowanie na łączną kwotę

blisko **50 000 złotych** otrzymało **10 projektów**. Wśród nich znalazły się m.in. działania na rzecz podopiecznych Malborskiego Stowarzyszenia Przyjaciół Zwierząt REKS czy Azylu dla koni Kucykowo. Finansowanie uzyskały też pomysły na kompleksowe sprzątnięcie Domu im. Jana Korczaka w Gdańsku dla dzieci chorych i z niepełnosprawnościami oraz na doposażenie i montaż mebli w Centrum Opieki Wytchnieniowej przy Fundacji Hospicyjnej.

MODA NA LEPSZY START

"Moda na lepszy start" - to autorski program Fundacji LPP skierowany do podopiecznych domów dla dzieci **Gdańskiej Fundacji Innowacji Społecznej, Fundacji „Rodzinny Gdańsk” oraz Fundacji dla Rodziny „Ogniska Nadziei”**. Jego celem jest wyrównywanie szans społecznych poprzez zapewnianie funduszy na leczenie lub kształcenie, a także motywowanie do rozwijania talentów

i kompetencji. W październiku 2023 roku do programu dołączyła kolejna organizacja – **Towarzystwo Nasz Dom z Krakowa**. Dzięki środkom przekazywanym przez Fundację LPP podopieczni placówek opiekuńczo-wychowawczych w Krakowie będą mogli rozwijać swoje umiejętności i pasje oraz uczestniczyć w różnorodnych zajęciach edukacyjnych, terapeutycznych i rozwojowych.



W drugim pełnym roku realizacji projektu, odbyło się ponad **4 316 godzin zajęć** dla **278 podopiecznych 20 domów** dla dzieci. Przekazane środki przeznaczono także na leczenie.



WSPÓŁPRACA Z MARKĄ DISNEY

W oparciu o doświadczenia zebrane w programie „**Moda na lepszy start**” Fundacja LPP, we współpracy z marką Cropp i Walt Disney Company w Polsce, zrealizowała projekt opracowania **wyjątkowej kolekcji odzieży** nawiązującej do treści i bohaterów sagi Star Wars. Do udziału w projekcie zaproszono podopiecznych trzech gdańskich fundacji. Mieli oni okazję poznać branżę modową od środka, doskonalić swoje

umiejętności pod okiem fachowców, a przy okazji rozwijać zainteresowania. Prace nad kolekcją Cropp i Disney na sezon jesienno-zimowy 2023 roku rozpoczęły się w marcu i trwały kilka miesięcy. W tym czasie młodzież wzięła udział w kilku warsztatach kreatywnych oraz wycieczce do siedziby firmy Disney w Warszawie. Młodzi ludzie uczestniczyli we wszystkich etapach opracowywania nowej kolekcji. Pracowa-

li z zespołem projektowym Cropp, a ich pomysły uwzględniono w nowej kolekcji, którą wprowadzono na rynek w połowie listopada 2023 roku i którą udostępniono zarówno w sklepach stacjonarnych Cropp, jak i w sprzedaży internetowej. Dzięki tej współpracy uczestnicy projektu mogli rozwinąć swoje talenty oraz i zainspirować się różnymi drogami rozwoju zawodowego.

FORUM INICJOWANIA ROZWOJU

Już po raz siódmy nasza firma była partnerem **Forum Inicjowania Rozwoju**, którego dwunasta edycja odbyła się w listopadzie. Stałym punktem programu jest rozstrzygnięcie konkursu grantowego Funduszu Inicjowania Rozwoju. W tym roku przyznano granty o łącznej wartości 150 tys. zł, które trafiły do ośmiu inicjatyw międzysektorowych, realizowanych przy współudziale biznesu, organizacji pozarządowych i samorządu. Nagrodzono między innymi działania prośrodowiskowe, aktywizujące zawodowo i społecznie oraz edukacyjne, w tym projekty dla najmłodszych. Wszystkie projekty są realizowane w formie partnerskiej współpracy międzysektorowej. Wartość przyznanych kwot mieści się w przedziale od 15 do 25 tys. zł. Niezależnie od dofinansowania, laureatów konkursu objęto opieką merytoryczną, organizacyjną i ekspercką przy realizacji kampanii crowdfundingowej.







Obszar środowiskowy

E- Environmental

ENERGIA I EMISJA

GRI 302-1 Zużycie energii w organizacji (GJ)	02.2021-01.2022		02.2022-01.2023			02.2023-01.2024		
	GJ	%	GJ	%	zmiana r/r %	GJ	%	zmiana r/r %
Zużycie energii elektrycznej, w tym:	53 486,01	23,82%	64 698,66	15,78%	20,96%	55 346,15	42,12%	-14,46%
- Energia odnawialna	0,00	0,00%	17 104,03	4,17%	100,00%	48 042,32	36,56%	180,88%
- Energia nieodnawialna	53 486,01	23,82%	47 594,63	11,61%	-11,01%	7 303,83	5,56%	-84,65%
Zużycie energii cieplnej	47 708,34	21,25%	14 615,41	3,56%	-69,37%	13 947,81	10,61%	-4,57%
Gaz ziemny	41 671,09	18,56%	239 771,70	58,48%	475,39%	34 188,39	26,02%	-85,74%
Olej napędowy	16 888,82	7,52%	10 004,01	2,44%	-40,77%	5 462,99	4,16%	-45,39%
Benzyna	11 283,09	5,03%	16 117,96	3,93%	42,85%	22 401,34	17,05%	38,98%
Olej opałowy	0,00	0,00%	119,19	0,03%	100,00%	0,00	0,00%	-100,00%
LPG	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00%	52,71	0,04%	100,00%
Suma	224 523,35		410 025,58			131 399,39		-67,95%

W celu obliczenia zużycia energii, współczynniki przeliczeniowe konwersji jednostek zużycia paliw na energię pobrane zostały z DEFRA UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (v1,1 June 2023).



GRI 305-1 Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (t CO ₂ e)	02.2021-01.2022	02.2022-01.2023	02.2023-01.2024
Emisje bezpośrednie ze spalania stacjonarnego	2 100,87	12 064,43	1,72
Emisje bezpośrednie ze spalania mobilnego	1 848,43	1 697,92	3 481,80
Emisje bezpośrednie z czynników chłodniczych	471,36	0,00	103,24
Łączne bezpośrednie emisje GHG (Zakres 1)	4 420,67	13 762,35	3 586,76

GRI 305-2 Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (location-based) (t CO ₂ e)	02.2021-01.2022	02.2022-01.2023	02.2023-01.2024
Emisje pośrednie z zakupionej/ nabytej energii elektrycznej	9 687,36	12 041,14	10 116,28
Emisje pośrednie z zakupionej/ nabytej pary wodnej	0,00	0,00	0,00
Emisje pośrednie z zakupionej/ nabytej energii cieplnej	2 262,57	693,14	696,02
Emisje pośrednie z zakupionego/nabytego zimna	0,00	0,00	0,00
Łączne pośrednie emisje GHG (Zakres 2)	11 949,93	12 734,28	10 812,30

GRI 305-2 Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (market-based) (t CO ₂ e)	02.2021-01.2022	02.2022-01.2023	02.2023-01.2024
Emisje pośrednie z zakupionej/ nabytej energii elektrycznej	8 004,54	7 134,51	1 027,77
Emisje pośrednie z zakupionej/ nabytej pary wodnej	0,00	0,00	0,00
Emisje pośrednie z zakupionej/ nabytej energii cieplnej	2 262,57	693,14	696,02
Emisje pośrednie z zakupionego/nabytego zimna	0,00	0,00	0,00
Łączne pośrednie emisje GHG (Zakres 2)	10 267,11	7 827,65	1 723,80



GRI 305-3 Pozostałe pośrednie emisje gazów cieplarnianych (t CO ₂ e)	02.2021-01.2022	02.2022-01.2023	02.2023-01.2024
Kat. 1 Zakupione towary i usługi	1 892 769,20	1 605 129,29	1 902 729,39
Kat. 2 Dobra inwestycyjne	197 454,69	198 798,33	182 852,12
Kat. 3 Emisje związane ze zużyciem energii i paliw (nieujęte w zakresie 1 i 2)	3 555,63	5 777,88	1 179,38
Kat. 4 Transport i dystrybucja zakupionych produktów	157 610,94	132 480,70	193 459,06
Kat. 5 Odpady generowane podczas działalności	385,10	400,13	470,72
Kat. 6 Podróże służbowe	2 390,09	3 062,98	4 146,30
Kat. 7 Transport pracowników do pracy	16 319,17	16 891,80	24 793,64
Kat. 8 Aktywa wzięte w najem	388 443,36	250 730,09	163 847,22
Kat. 9 Transport i dystrybucja sprzedanych produktów	26 212,33	28 959,62	28 087,24
Kat. 10 Przetwarzanie sprzedanych produktów	0,00	0,00	0,00
Kat. 11 Użytkowanie sprzedanych produktów	146 559,20	171 358,99	228 058,33
Kat. 12 Utylizacja sprzedanych produktów	32 969,36	45 179,33	56 501,41
Kat. 13 Aktywa oddane w najem	0,00	0,00	0,00
Kat. 14 Franczyzy	1 283,55	1 280,54	746,47
Kat. 15 Inwestycje	0,00	0,00	0,00
Łączne pozostałe pośrednie emisje GHG (Zakres 3)	2 865 952,62	2 460 049,67	2 786 871,28
GRI 305-4 Intensywność emisji gazów cieplarnianych	02.2021-01.2022	02.2022-01.2023	02.2023-01.2024
Emisje z zakresów 1 i 2 w przeliczeniu na przychód (t CO ₂ e / 1 mln zł)	1,03	1,36	0,31
Emisje ze wszystkich zakresów w przeliczeniu na przychód (t CO ₂ e/1 mln zł)	202,65	155,81	160,41

Opis przyjętej metodologii oraz więcej informacji na temat śladu węglowego Grupy LPP znajduje się w [Raporcie z obliczeń emisji gazów cieplarnianych](#)

OPAKOWANIA I ODPADY

GRI 306-3 Wytwarzane odpady (t)	02.2021-01.2022	02.2022-01.2023	02.2023-01.2024
	Grupa LPP	Grupa LPP	Grupa LPP
Opakowania kartonowe	27 068	15 112	18 669
Opakowania foliowe	3 986	2 373	3 345
Opakowania z drewna	82	2 563	305
Opakowania ze szkła	7	0	0
Łącznie	31 143	20 048	22 319

Dane dotyczą wagi opakowań wprowadzonych przez spółki Grupy LPP na rynek w danym roku obrotowym.

GRI 306-4 Odpady skierowane do odzysku według rodzaju odpadów (t)	02.2022-01.2023		02.2023-01.2024	
	LPP SA	Grupa LPP	LPP SA	Grupa LPP
Makulatura kartonowa	13 167	16 096	8 994	39 589
Opakowania foliowe	583	624	356	3 368
Materiały drewniane	181	181	161	3 907
Opakowania ze szkła	0	0	0	9
Łącznie	13 931	16 901	9 511	46 873

GRI 306-4 Odpady skierowane do odzysku według rodzaju odzysku (t)	02.2023-01.2024			
	LPP SA		Grupa LPP	
	na miejscu	na zewnątrz	na miejscu	na zewnątrz
Przygotowanie do ponownego wykorzystania	0	9 634	39	9 634
Recykling	0	9 511	1 135	36 667
Pozostałe rodzaje odzysku	0	0	0	694
Łącznie	19 145	19 145	48 168	48 168



Obszar społeczny

S - Social

Wpływy do budżetu państwa [tys. zł]	02.2022-01.2023	02.2023-01.2024
Podatek VAT - oddziały w Polsce	895 713	1 069 832
Podatek VAT - oddziały za granicą	0	44 313
Podatek VAT - sklep e-commerce UE	33 056	29 679
Podatek dochodowy od osób prawnych - CIT	183 927	329 237
Podatek CFC od zagranicznych podmiotów kontrolowanych	0	0
Podatek od sprzedaży detalicznej PSD	53 599	59 292
Cło	270 662	214 942
Podatek dochodowy od osób fizycznych – PIT	35 755	41 668
ZUS	223 224	243 627
PFRON	7 143	7 092
Podatek od nieruchomości	7 466	8 187
Podatek od środków transportowych	1	0
Łącznie	1 710 546	2 047 869
Zmiana r/r	8%	20%





GRI 2-7 Liczba pracowników w podziale na płeć (liczba osób i FTE ²⁹)	02.2022-01.2023				02.2023-01.2024			
	LPP SA		Grupa LPP		LPP SA		Grupa LPP	
	Liczba osób	FTE	Liczba osób	FTE	Liczba osób	FTE	Liczba osób	FTE
Kobiety	2 362	2 356,53	23 309	19 352,07	2 385	2 376,55	23 887	19 714,24
Mężczyźni	566	566,00	3 221	2 896,75	566	564,51	3 523	3 018,42
Suma	2 928	2 923,00	26 530	22 249,00	2 951	2 941,06	27 410	22 732,66

GRI 2-7 Liczba pracowników w podziale na płeć i czas trwania umowy	02.2022-01.2023								02.2023-01.2024							
	LPP SA				Grupa LPP				LPP SA				Grupa LPP			
	Czas nieokreślony		Czas określony		Czas nieokreślony		Czas określony		Czas nieokreślony		Czas określony		Czas nieokreślony		Czas określony	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Kobiety	1 323	56%	1 039	44%	11 985	51%	11 324	49%	1 698	71%	687	29%	15 063	63%	8 824	37%
Mężczyźni	311	55%	255	45%	2 010	62%	1 211	38%	410	72%	156	28%	2 512	71%	1 011	29%
Suma	1 634	56%	1 294	44%	13 995	53%	12 535	47%	2 108	71%	843	29%	17 575	64%	9 835	36%

GRI 2-7 Liczba pracowników w podziale na płeć i na wymiar godzin	02.2022-01.2023								02.2023-01.2024											
	LPP SA				Grupa LPP				LPP SA				Grupa LPP							
	Pełen etat		Część etatu		Pełen etat		Część etatu		Pełen etat		Część etatu		Godziny niegwarantowane		Pełen etat		Część etatu		Godziny niegwarantowane	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Kobiety	2 342	99%	20	1%	13 653	59%	9 656	41%	2 358	99%	27	1%	0	0%	14 532	61%	8 627	36%	728	3%
Mężczyźni	566	100%	0	0%	2 295	71%	926	29%	563	99%	3	1%	0	0%	2 524	72%	939	27%	60	2%
Suma	2 908	99%	20	1%	15 948	60%	10 582	40%	2 921	99%	30	1%	0	0%	17 056	62%	9 566	35%	788	3%

Tabele przedstawiają liczbę pracowników zatrudnionych na umowę o pracę zgodnie ze stanem na 31.01.2024.

²⁹FTE (ang. Full-time equivalent) oznacza ekwiwalent pełnego czasu pracy



GRI 2-8 Liczba osób świadczących pracę na rzecz LPP, niebędących jej pracownikami w podziale na płeć i typ kontraktu	02.2022-01.2023		02.2023-01.2024		
	LPP SA	Grupa LPP	LPP SA	Grupa LPP	
Zatrudnieni w oparciu o umowy cywilnoprawne	Kobiety	31	1 662	14	5 247
	Mężczyźni	14	231	8	485
	Suma	45	1 893	22	5 732
Pozostałe (kontrakty menedżerskie, B2B, stażyści)	Kobiety	2	1 133	5	127
	Mężczyźni	3	374	4	287
	Suma	5	1 507	9	414

Tabela przedstawia liczbę osób świadczących pracę na rzecz LPP, niebędących jej pracownikami, zatrudnionych w oparciu o umowy cywilnoprawne i inne rodzaje umów zgodnie ze stanem na 31.01.2024.

GRI 2-8 Liczba osób świadczących pracę na rzecz LPP, niebędących jej pracownikami	02.2022-01.2023		02.2023-01.2024	
	LPP SA	Grupa LPP	LPP SA	Grupa LPP
Pracownicy agencji pracy tymczasowej i pracownicy outsourcingowi	0	6 596	0	9 806

Tabela przedstawia liczbę osób świadczących pracę na rzecz LPP, niebędących jej pracownikami, zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej oraz pracowników outsourcingowych w ujęciu średniorocznym.

Wskaźnik własny: Liczba nowych pracowników oraz wskaźnik fluktuacji	02.2022-01.2023						02.2023-01.2024						
	LPP SA			Grupa LPP			LPP SA			Grupa LPP			
	<30 lat	30-50 lat	>50 lat	<30 lat	30-50 lat	>50 lat	<30 lat	30-50 lat	>50 lat	<30 lat	30-50 lat	>50 lat	
Liczba osób przyjętych do pracy	Kobiety	423	241	4	12 223	1 273	32	291	124	3	14 373	2 462	163
	Mężczyźni	94	73	4	1 396	425	59	63	26	1	2 064	366	48
	Suma	517	314	8	13 619	1 698	91	354	150	4	16 437	2 828	211
Odsetek osób przyjętych do pracy	Kobiety	46,7%	17,2%	7,4%	261,6%	123,1%	138,7%	34,0%	8,4%	4,2%	72,2%	27,8%	34,2%
	Mężczyźni	48,7%	21,1%	14,8%	301,7%	118,6%	181,5%	32,6%	7,6%	2,0%	84,7%	22,0%	25,3%
	Suma	47,1%	18,0%	9,9%	254,2%	118,5%	157,0%	33,7%	8,2%	3,5%	73,5%	26,90%	31,6%
Liczba osób, które przestały być pracownikami	Kobiety	192	153	3	11 573	919	20	196	182	9	12 744	2 369	114
	Mężczyźni	52	42	2	1 204	134	14	47	40	2	1 937	367	27
	Suma	244	195	5	12 777	1 053	34	243	222	11	14 681	2 736	141
Wskaźnik rotacji	Kobiety	21,2%	10,9%	5,6%	105,1%	36,5%	43,5%	22,9%	12,3%	12,5%	64,0%	26,8%	23,9%
	Mężczyźni	26,9%	12,1%	7,4%	99,0%	20,6%	25,0%	24,4%	11,7%	4,8%	79,5%	22,1%	14,2%
	Suma	22,2%	11,2%	6,2%	104,5%	33,2%	33,3%	23,2%	12,2%	9,6%	65,7%	26,0%	21,1%

Dane w powyższej tabeli obejmują liczbę osób pracujących na rzecz spółek Grupy LPP w oparciu o wszystkie rodzaje umów zawartych bezpośrednio przez spółki Grupy LPP (umowy o pracę, umowy cywilnoprawne, B2B, kontrakty menedżerskie) zgodnie ze stanem na 31.01.2024.



WORK-LIFE BALANCE I ROZWÓJ

GRI 401-3 Urlop rodzicielski	02.2022-01.2023		02.2023-01.2024	
	LPP SA	LPP SA	Grupa LPP w Polsce	
Liczba pracowników uprawnionych do urlopu rodzicielskiego	Kobiety	2 362	2 385	10 358
	Mężczyźni	566	566	1 529
	Suma	2 928	2 951	11 887
Liczba pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego	Kobiety	178	211	1 138
	Mężczyźni	28	24	49
	Suma	206	235	1 187
Liczba pracowników, którzy powrócili do pracy w okresie sprawozdawczym po zakończeniu urlopu rodzicielskiego	Kobiety	121	106	577
	Mężczyźni	27	27	52
	Suma	148	133	629
Liczba pracowników, którzy powrócili do pracy po zakończeniu urlopu rodzicielskiego, którzy nadal pracowali po 12 miesiącach od swojego powrotu do pracy	Kobiety	109	102	385
	Mężczyźni	27	27	51
	Suma	136	129	436
Wskaźnik utrzymania pracowników	Kobiety	90,1%	84,3%	53,2%
	Mężczyźni	100,0%	100,0%	91,1%
	Łącznie	91,9%	87,2%	55,9%

Dane dla Grupy LPP w Polsce w powyższej tabeli obejmują dane dla spółek: LPP SA, LPP Retail, LPP Logistics, Silky Coders, LPP Printable.

Wskaźnik utrzymania pracowników obliczony jest zgodnie z następującą formułą: liczba pracowników, którzy powrócili do pracy po zakończeniu urlopu rodzicielskiego, którzy nadal pracowali po 12 miesiącach od swego powrotu do pracy / liczba pracowników, którzy powrócili do pracy w poprzednim okresie sprawozdawczym po zakończeniu urlopu rodzicielskiego *100%.

Liczba godzin szkoleniowych	02.2022-01.2023		02.2023-01.2024	
	LPP SA	Grupa LPP	LPP SA	Grupa LPP
Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na pracownika	18,3	6,2	13,1	6,0
Całkowita liczba godzin szkoleniowych (łącznie szkolenia stacjonarne i e-learningowe)	54 413	182 235	39 187	177 135

GRI 404-1 Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika według płci i struktury zatrudnienia w raportowanym roku	02.2022-01.2023		02.2023-01.2024		
	LPP SA	Grupa LPP	LPP SA	Grupa LPP	
Stanowiska menedżerskie	Kobiety	16,8	13,0	22,3	6,6
	Mężczyźni	17,3	14,7	24	9,5
	Suma	16,9	13,3	22,8	7
Pozostali pracownicy	Kobiety	18,2	5,1	12,1	5,6
	Mężczyźni	19,9	6,7	10,6	7,2
	Suma	18,5	5,3	11,9	5,8

W powyższej tabeli została uwzględniona liczba godzin szkoleniowych wśród osób pracujących na rzecz spółek Grupy LPP w oparciu o wszystkie rodzaje umów zawartych bezpośrednio przez spółki Grupy LPP (umowy o pracę, umowy cywilnoprawne, B2B, kontrakty menedżerskie) zgodnie ze stanem na 31.01.2024.



RÓŻNORODNOŚĆ

GRI 405-1 Różnorodność kadry pracowniczej		02.2023-01.2024					
		LPP SA			Grupa LPP		
		<30 lat	30-50 lat	>50 lat	<30 lat	30-50 lat	>50 lat
Stanowiska menedżerskie	Kobiety	0,2%	9,2%	0,3%	4,4%	7,6%	0,1%
	Mężczyźni	0,2%	3,7%	0,4%	0,6%	1,6%	0,1%
	Suma	0,5%	12,9%	0,7%	5,0%	9,2%	0,3%
Pozostali pracownicy	Kobiety	28,5%	40,5%	2,1%	50,1%	23,4%	1,5%
	Mężczyźni	6,1%	7,8%	0,9%	6,4%	3,7%	0,5%
	Suma	34,6%	48,3%	3,0%	56,5%	27,1%	2,0%
Wszyscy pracownicy	Kobiety	28,7%	49,7%	2,4%	54,5%	31,0%	1,6%
	Mężczyźni	6,3%	11,5%	1,4%	7,0%	5,2%	0,6%
	Suma	35,0%	61,2%	3,8%	61,5%	36,3%	2,3%

Tabela przedstawia liczbę wszystkich pracowników zgodnie ze stanem na 31.01.2024.

GRI 405-1 Różnorodność kadry pracowniczej		02.2022-01.2023					
		LPP SA			Grupa LPP		
		<30 lat	30-50 lat	>50 lat	<30 lat	30-50 lat	>50 lat
Wszyscy pracownicy	Kobiety	30,9%	47,9%	1,8%	59,3%	27,5%	1,1%
	Mężczyźni	6,6%	11,8%	0,9%	6,9%	4,9%	0,4%
	Suma	37,5%	59,7%	2,8%	66,2%	32,4%	1,5%

Tabela przedstawia liczbę wszystkich pracowników zgodnie ze stanem na 31.01.2023.

GRI 405-1 Różnorodność na stanowiskach zarządczych		02.2022-01.2023			02.2023-01.2024		
		<30 lat	30-50 lat	>50 lat	<30 lat	30-50 lat	>50 lat
Zarząd	Kobiety	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Mężczyźni	0%	40%	60%	0%	40%	60%
	Suma	0%	40%	60%	0%	40%	60%
Rada Nadzorcza	Kobiety	0%	16,7%	0%	20%	0%	20%
	Mężczyźni	0%	16,7%	66,6%	0%	20%	40%
	Suma	0%	33,3%	66,6%	20%	20%	60%

Tabela przedstawia różnorodność organów zarządczych spółki dominującej Grupy LPP – LPP SA zgodnie ze stanem na 31.01.2024.



GRI 405-2 Stosunek wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn		02.2022-01.2023		02.2023-01.2024	
		LPP SA	Grupa LPP w Polsce	LPP SA	Grupa LPP w Polsce
Wynagrodzenie podstawowe	Stanowiska menedżerskie	96%	95%	98%	98%
	Pozostali pracownicy	99%	99%	98%	98%
	Łącznie	98%	98%	98%	98%
Wynagrodzenie ogółem	Stanowiska menedżerskie	96%	95%	98%	98%
	Pozostali pracownicy	99%	99%	98%	98%
	Łącznie	98%	98%	98%	98%

Dane dla Grupy LPP w Polsce w powyższej tabeli obejmują dane dla spółek: LPP SA, LPP Retail, LPP Logistics, Silky Coders.

Wskaźnik Gender Pay Gap został wyznaczony dla homogenicznych grup stanowisk jako:

- stosunek średniego wynagrodzenia podstawowego kobiet do średniego wynagrodzenia podstawowego mężczyzn zatrudnionych na Umowę o pracę (średnie wynagrodzenie podstawowe za całego okresu w ujęciu miesięcznym przeliczone do pełnego etatu)
- stosunek średniego wynagrodzenia ogółem kobiet do średniego wynagrodzenia ogółem mężczyzn zatrudnionych na Umowę o pracę.

W związku z koniecznością porównania homogenicznych grup stanowisk przy wyznaczeniu wskaźnika Gender Pay Gap pod uwagę zostały wzięte wyłącznie stanowiska, na których mamy zatrudnione osoby różnej płci. W przypadku braku porównania, stanowiska zostały wykluczone z bazy porównawczej.

Liczba i odsetek pracowników z niepełnosprawnościami w Grupie LPP	02.2022-01.2023		02.2023-01.2024	
	LPP SA	Grupa LPP	LPP SA	Grupa LPP
Liczba pracowników z niepełnosprawnością	54	381	56	374
Odsetek pracowników z niepełnosprawnością	1,8%	1,4%	1,9%	1,4%

Tabela przedstawia liczbę pracowników z niepełnosprawnościami zgodnie ze stanem na 31.01.2024.



BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

GRI 403-9

Urazy związane z pracą

	02.2022-01.2023		02.2023-01.2024	
	LPP SA	Grupa LPP	LPP SA	Grupa LPP
Pracownicy - liczba wypadków	Liczba wypadków śmiertelnych	0	0	2
	Liczba wypadków ciężkich (bez śmiertelnych)	0	brak danych	1
	Łączna liczba wypadków podlegających rejestracji	16	204	10
Pracownicy - wskaźnik wypadków	Wskaźnik wypadków śmiertelnych	0,00	0,00	0,06
	Wskaźnik wypadków ciężkich (bez śmiertelnych)	0,00	brak danych	0,03
	Wskaźnik wypadków podlegających rejestracji	3,40	3,80	2,27
Osoby świadczące pracę niebędące pracownikami - liczba wypadków	Liczba wypadków śmiertelnych		0	0
	Liczba wypadków ciężkich (bez śmiertelnych)		0	0
	Łączna liczba wypadków podlegających rejestracji		0	12
Osoby świadczące pracę niebędące pracownikami - wskaźnik wypadków	Wskaźnik wypadków śmiertelnych		0	0
	Wskaźnik wypadków ciężkich (bez śmiertelnych)		0	0
	Wskaźnik wypadków podlegających rejestracji		0	2,77

Dane w powyższej tabeli obejmują wszystkich pracowników oraz osoby świadczące pracę na rzecz Grupy LPP niebędące jej pracownikami. Wskaźnik wypadkowości obliczany jest według wzoru: liczba wypadków odnotowanych w okresie sprawozdawczym / łączna liczba godzin przepracowanych przez wszystkich pracowników * 1 000 000.

Liczba przepracowanych godzin w podziale na płeć		02.2023-01.2024	
		LPP SA	Grupa LPP
Pracownicy	Kobiety	3 492 689	27 790 565
	Mężczyźni	908 476	4 882 296
	Suma	4 401 165	32 672 862
Osoby świadczące pracę niebędące pracownikami	Kobiety	4 627	3 515 250
	Mężczyźni	1 376	816 142
	Suma	6 003	4 331 392





ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE

Wskaźnik własny: Wsparcie społeczności lokalnych przez Grupę LPP

	02.2022-01.2023	02.2023-01.2024
Całkowita wartość wsparcia (łącznie darowizny pieniężne i rzeczowe)	26 390 950 zł	6 973 613 zł
Darowizny pieniężne	7 760 501 zł	3 388 750 zł
Darowizny rzeczowe	18 630 449 zł	3 584 864 zł

Wskaźnik własny: Skala działalności Fundacji LPP

	02.2022-01.2023	02.2023-01.2024
Wartość przekazanych darowizn pieniężnych	3 099 840 zł	2 801 570 zł
W tym:		
Na ochronę zdrowia	696 500 zł	1 170 459 zł
Na projekty proekologiczne	45 000 zł	77 000 zł
Na wsparcie społeczności lokalnej oraz projektów przeciwdziałających wykluczeniu społecznemu	1 358 340 zł	1 554 111 zł
W ramach akcji #LPPUkrainie	1 000 000 zł	
Liczba organizacji, którym przekazano darowizny finansowe	58	67
Liczba organizacji, którym przekazano darowizny rzeczowe	127	210
Liczba wolontariuszy z Grupy LPP zaangażowanych w projekty non-profit	975	750
Liczba godzin pracowanych przez wolontariuszy z Grupy LPP w projekty non-profit	8 212	10 184
Liczba sztuk odzieży przekazanych przez Grupę LPP na cele społeczne	180 014	323 000





Obszar ładu organizacyjnego

G - Governance

PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

GRI 205-2 Komunikacja i szkolenia poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym	02.2022-01.2023		02.2023-01.2024	
	liczba	odsetek	liczba	odsetek
Członkowie Zarządu, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji	5	100%	5	100%
Członkowie Zarządu, którzy przeszli szkolenia z zakresu przeciwdziałania korupcji	5	100%	5	100%
Pracownicy, którzy przeszli szkolenia z zakresu przeciwdziałania korupcji w ramach szkoleń onboardingowych dla nowozatrudnionych pracowników	1 505	100%	508	100%
Partnerzy biznesowi poinformowani o polityce i procedurach antykorupcyjnych	1 238	100%	1 668	100%

Dane w powyższej tabeli dotyczą LPP SA. Wszyscy nowozatrudnieni pracownicy przechodzą szkolenia z zakresu przeciwdziałania korupcji w ramach szkoleń onboardingowych.

GRI 205-3 Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte w związku z nimi działania	02.2022-01.2023		02.2023-01.2024	
	Grupa LPP		Grupa LPP	
Liczba potwierdzonych przypadków korupcji		0		0
Liczba potwierdzonych przypadków incydentów, w których pracownicy zostali zwolnieni lub ukarani dyscyplinarnie za korupcję		0		0
Liczba incydentów, w których umowy z partnerami biznesowymi zostały rozwiązane lub nie zostały przedłużone z powodu naruszeń związanych z korupcją		0		0

PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI

GRI 406-1 Całkowita liczba przypadków dyskryminacji oraz podjęte działania naprawcze	02.2022-01.2023	02.2023-01.2024
Liczba zgłoszonych przypadków dyskryminacji	22	11
Liczba potwierdzonych przypadków dyskryminacji	0	0

Tabela przedstawia dane ze spółek LPP SA, LPP Retail i LPP Logistics. W raportowanym okresie zakończono postępowanie przeciwko LPP SA dotyczące naruszenia zasady równego traktowania względem pracownika, które wszczęto w poprzednim okresie sprawozdawczym. Postępowanie zakończyło się ugodą, bez kary i konsekwencji finansowych dla Grupy LPP.

KLUCZOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI

	02.2022-01.2023	02.2023-01.2024
Liczba salonów	1 962	2 275
Liczba nowych salonów	271	313
Liczba pracowników na świecie	29 930	33 556
Liczba osób zatrudnionych na umowę o pracę w Polsce	14 543	11 903
Łączna powierzchnia salonów Grupy LPP (w m ²)	1 673 360	1 993 664
Przychody ze sprzedaży	15,9 mld zł	17,4 mld zł
Nakłady inwestycyjne (CAPEX)	1 157 mln zł	1 089,8 mln zł

GRI 416-2 Przypadki niezgodności dotyczące wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo	02.2022-01.2023		02.2023-01.2024	
	LPP SA		LPP SA	
Przypadki niezgodności z przepisami skutkujące grzywną lub karą		0		5
Przypadki niezgodności z przepisami skutkujące ostrzeżeniem		0		0
Przypadki niezgodności z dobrowolnymi kodeksami		0		0



Raport z obliczeń emisji gazów cieplarnianych



1. WPROWADZENIE

Poniższy raport podsumowuje wyniki oraz opisuje metodologię obliczeń emisji gazów cieplarnianych (GHG) Grupy LPP w roku obrotowym 2023. **Obliczenia przeprowadzone zostały zgodnie ze standardem GHG Protocol**, opisanym w:

- The GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard³⁰;
- GHG Protocol Scope 2 Guidance³¹;
- Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard³².

Emisje GHG obliczone zostały dla wszystkich zakresów i wszystkich kategorii zakresu 3 zdefiniowanych przez GHG Protocol. Zakres 1 i 2 obejmuje bezpośrednio i pośrednio emisje związane z użytkowaniem pojazdów i budynków własnych (biura, magazyny) Grupy LPP. Zakres 3 obejmuje pośrednio emisje związane z procesami produkcyjnymi zakupionego towaru (od pozyskania surowca do wyprodukowania artykułu), ich transportem i dystrybucją od dostawcy do magazynów LPP oraz transportem i dystrybucją między magazynami i między salonami LPP, emisje związane z dostarczeniem klientowi, użytkowaniem i utylizacją przez niego sprzedanych przez LPP produktów oraz emisje związane z działalnością operacyjną firmy nieujęte w zakresie 1 i 2 (w tym z wynajmowanych powierzchni pod salony, magazyny i biura).

W obliczeniach uwzględniono wszystkie gazy cieplarniane, podając emisje w ekwiwalencie CO₂ (CO₂e) dzięki zastosowaniu współczynników emisji podanych w tej jednostce.

W danym okresie sprawozdawczym nie występowały emisje wynikające z własnej produkcji energii elektrycznej, ciepła lub pary, która jest sprzedawana lub przekazywana innej organizacji, emisje związane z wytwarzaniem energii elektrycznej, ciepła lub pary kupowanej w celu odsprzedaży czy emisje związane ze spalaniem paliw biogenicznych. **W obliczeniach nie zostały uwzględnione projekty offsetowe.**

2. OKRES SPRAWOZDAWCZY

Okres sprawozdawczy, dla którego obliczone zostały emisje GHG obejmuje okres **01.02.2023-31.01.2024 roku**, czyli rok obrotowy Grupy LPP, równoległy z okresem, za który publikowane jest Sprawozdanie zrównoważonego rozwoju Grupy LPP za rok obrotowy 2023.

- **Emisje dotyczące użytkowania budynków (biura, magazyny, salony) i samochodów.** Obliczeniami objęte zostały emisje z budynków i samochodów użytkowanych w deklarowanym okresie sprawozdawczym, na podstawie faktur lub odczytów liczników obejmujących ten okres. W przypadku braku dostępności kompletnych danych, emisje obliczone zostały na podstawie ekstrapolacji dostępnych danych.

- **Emisje dotyczące zakupionych produktów i usług.** W przypadku towaru zakupionego od dostawców, a sprzedawanego później klientowi końcowemu przez Grupę LPP, za moment zakupu przyjmuje się moment, w którym zakupiony towar został załadowany na środek transportujący go z kraju produkcji do magazynu LPP. W przypadku pozostałych produktów i usług za moment zakupu uznaje się datę wystawienia faktury. Obliczeniami objęte zostały emisje wynikające z produkcji oraz transportu zakupionych produktów i usług w deklarowanym okresie sprawozdawczym, pod uwagę zostały wzięte również odpady generowane przez Grupę LPP związane z zakupionymi produktami.
- **Emisje dotyczące sprzedanych produktów.** Obliczeniami objęte zostały emisje wynikające z transportu do klienta, użytkowania oraz utylizacji przez niego sprzedanych produktów w deklarowanym okresie sprawozdawczym, na podstawie danych sprzedażowych.
- **Pozostałe emisje dotyczące działalności operacyjnej.** Do tych emisji zaliczają się m.in. emisje wynikające z podjętych inwestycji, podróży służbowych i podróży pracowników do miejsc pracy odbyte w deklarowanym okresie sprawozdawczym.

3. GRANICE ORGANIZACYJNE

LPP jest polską firmą odzieżową, właścicielem marek: Reserved, Cropp, House, Mohito i Sinsay, która projektuje i zajmuje się dystrybucją odzieży w Polsce, Europie i w krajach Bliskiego Wschodu.

W skład Grupy LPP wchodzi: LPP SA, jako dominująca, 8 krajowych spółek zależnych oraz 27 zagranicznych spółek zależnych. Spółki zagraniczne są w większości podmiotami realizującymi dystrybucję towaru LPP poza granicami Polski.

W obliczeniach ujętych zostało wszystkich 36 spółek Grupy LPP. We wszystkich spółkach, za wyjątkiem spółek Veviera Investments Sp. z o.o. oraz P&L Marketing&Advertising Agency SAL, Grupa LPP posiada 100% udziału w kapitale oraz 100% kontroli finansowej, w związku z tym wybór kryterium konsolidacji emisji ze względu na wielkość udziałów i kontrolę finansową nie miało znaczenia (equity share approach vs. financial control approach wg. GHG Protocol). **LPP odpowiada za 100 procent emisji gazów cieplarnianych wynikającej z działalności wszystkich spółek.**

W obliczeniach ujętych zostało również 12 franczyzowych salonów sprzedaży działających w Egipcie, Kuwejcie, Katarze, Izraelu i Zjednoczonych Emiratach Arabskich (kategoria 14 zakresu 3).

4. GRANICE OPERACYJNE

Jako kryterium konsolidacji przyjęto kontrolę operacyjną (operational control wg. GHG Protocol). Określenie granic operacyjnych miało znaczenie w kontekście ulokowania obliczonych emisji we właściwych zakresach i kategoriach zdefiniowanych według GHG Protocol.



Tabela 1. Struktura Grupy Kapitałowej LPP – LPP SA i spółki zależne (stan na 31.01.2024 r.)

L.p.	Nazwa spółki	Siedziba	Udział w kapitale	Kontrola finansowa
1.	LPP SA	Gdańsk, Polska	100,0%	tak
2.	LPP Retail Sp. z o.o.	Gdańsk, Polska	100,0%	tak
3.	DP&SL Sp. z o.o.	Gdańsk, Polska	100,0%	tak
4.	IL&DL Sp. z o.o.	Gdańsk, Polska	100,0%	tak
5.	LPP Printable Sp. z o.o.	Gdańsk, Polska	100,0%	tak
6.	LPP Logistics Sp. z o.o.	Gdańsk, Polska	100,0%	tak
7.	Dock IT Sp. z o.o.	Gdańsk, Polska	100,0%	tak
8.	Silky Coders Sp. z o.o.	Gdańsk, Polska	100,0%	tak
9.	Veviera Investments Sp. z o.o.	Gdańsk, Polska	50,0%	tak
10.	LPP Czech Republik SRO	Praga, Czechy	100,0%	tak
11.	LPP Slovakia SRO	Bańska Bystrzyca, Słowacja	100,0%	tak
12.	LPP Hungary KFT	Budapeszt, Węgry	100,0%	tak
13.	LPP Lithuania UAB	Wilno, Litwa	100,0%	tak
14.	LPP Latvia LTD	Ryga, Łotwa	100,0%	tak
15.	LPP Estonia OU	Tallin, Estonia	100,0%	tak
16.	LPP Ukraina AT	Przemyślany, Ukraina	100,0%	tak
17.	OOO LPP BLR	Mińsk, Białoruś	100,0%	tak
18.	LPP Kazakhstan LLP	Almaty, Kazachstan	100,0%	tak
19.	LPP Fashion Bulgaria EOOD	Sofia, Bułgaria	100,0%	tak
20.	LPP Romania Fashion SRL	Bukareszt, Rumunia	100,0%	tak
21.	LPP Croatia DOO	Zagrzeb, Chorwacja	100,0%	tak
22.	LPP Reserved DOO Beograd	Belgrad, Serbia	100,0%	tak
23.	Reserved Fashion, Modne Znamke DOO	Lublana, Słowenia	100,0%	tak
24.	LPP BH DOO	Banja Luka, Bośnia i Hercegowina	100,0%	tak
25.	LPP Macedonia DOOEL	Skopje, Macedonia	100,0%	tak
26.	LPP Albania LTD	Tirana, Albania	100,0%	tak
27.	LPP Deutschland GmbH	Hamburg, Niemcy	100,0%	tak
28.	LPP Reserved UK LTD	Altrincham, Wielka Brytania	100,0%	tak
29.	LPP Finland LTD	Helsinki, Finlandia	100,0%	tak
30.	LPP Italy SRL	Mediolan, Włochy	100,0%	tak
31.	LPP Clothing Retail Spain, S.L.	Madryt, Hiszpania	100,0%	tak
32.	LPP Greece Single Member Private Company	Ateny, Grecja	100,0%	tak
33.	P&L Marketing&Advertising Agency SAL	Bejrut, Liban	97,3%	tak
34.	LPP Logistics Slovakia s.r.o.	Sered, Słowacja	100,0%	tak
35.	LPP Logistics Romania s.r.l.	Stefanestii de Jos, Rumunia	100,0%	tak
36.	SINSAY PORTUGAL, UNIPES- SAL LDA	Portugalia, Lizbona	100,0%	tak



W większości powierzchni biur i we wszystkich magazynach własnych oraz wobec samochodów, LPP posiada 100% kontroli operacyjnej i emisje związane z użytkowaniem tych obiektów (spalanie paliw, zużycie energii elektrycznej, ciepłej i zużycie czynników chłodniczych) ujęto w zakresie 1 i 2. Salony stacjonarne są traktowane jako aktywa wzięte w najem, w których LPP nie posiada kontroli operacyjnej, ponieważ większość z nich znajduje się w centrach handlowych i retail parkach. W związku z tym emisje związane z użytkowaniem salonów zostały ujęte w kategorii 8 zakresu 3. LPP na koniec rozważanego okresu sprawozdawczego posiadało 2 275 salonów.

Powierzchnie biur, nad którymi LPP nie posiada całkowitej kontroli operacyjnej to powierzchnie wynajmowane od podmiotów zewnętrznych. LPP wynajmując powierzchnie biurowe w Polsce wykorzystuje w nich własne rozwiązania mające na celu m.in. oszczędność energii. W związku z powyższym postanowiono emisje wynikające z użytkowania wynajętych biur na terenie Polski zaliczyć do emisji w zakresie 1 i 2. Dodatkowo takie ulokowanie emisji jest bardziej przejrzyste (emisje związane z wykorzystywaną powierzchnią biurową są w jednym miejscu), a w przypadku wykupienia wynajmowanej powierzchni przez LPP, co w przeszłości miało już miejsce, nie będzie to miało wpływu na zmiany w wielkości emisji wynikające bezpośrednio z podjętych działań ograniczających emisyjność firmy.

Biura wynajęte za granicą traktuje się jako aktywa wzięte w najem i emisje związane z ich użytkowaniem (energia elektryczna i ciepła, zużycie gazu ziemnego oraz zużycie czynników chłodniczych) ujęto w kategorii 8 zakresu 3.

Obok salonów i biur, jako aktywa wzięte w najem uznano również magazyny typu Fulfillment Center (FC) w Polsce i za granicą. Te emisje również ujęto w kategorii 8 zakresu 3. W obliczeniach pominięto wynajmowane magazyny pomocnicze i techniczne w Polsce ze względu na ich małą powierzchnię.

Własne powierzchnie biurowe i magazynowe (zakres 1 i 2, 100% kontroli finansowej i operacyjnej):

- » Biuro Gdańsk Łąkowa Cotton,
- » Biuro Gdańsk Łąkowa Velvet,
- » Biuro Gdańsk Reduta,
- » Biuro Gdańsk Sadowa,
- » Biuro Kraków,
- » DC Pruszcz Gdański (magazyn+biuro),
- » DC Brześć Kujawski,
- » FC Pruszcz Gdański (magazyn+biuro).

Wynajęte powierzchnie biurowe (zakres 1 i 2, 100% kontroli finansowej, częściowa kontrola operacyjna):

- » Biuro Gdańsk Opera,
- » Biuro Gdańsk Długie Ogrody,
- » Biuro Warszawa.

Powierzchnie wzięte w najem, ujęte w kategorii 8 zakresu 3 (100% kontroli finansowej, brak kontroli operacyjnej):

- » salony sprzedaży stacjonarnej w Polsce i za granicą,
- » biura zagraniczne,
- » DC Bukareszt (Rumunia),
- » magazyny typu Fulfillment Center (FC) w Polsce i za granicą.

5. OPIS METODOLOGII OBLICZEŃ, ŹRÓDEŁ DANYCH I WSKAŹNIKÓW

Metodologia obliczeń emisji jest analogiczna jak przy obliczeniach za rok obrotowy

Tabela 2. Najważniejsze informacje dotyczące metodologii obliczeń emisji za rok 2023

Źródło emisji	Metoda obliczeniowa	Źródło danych wejściowych	Źródło wskaźników emisji (w przypisach)
Zakres 1			
Paliwa i czynniki chłodnicze wykorzystane w budynkach i samochodach będących własnością Grupy LPP	Average-data	Faktury (zużycie źródeł w odpowiednich jednostkach)	33
Zakres 2 – market-based			
Energia elektryczna i ciepła wykorzystana w budynkach Grupy LPP	Market-based dla energii elektrycznej i average-data dla energii cieplnej	Faktury (zużycie źródeł w odpowiednich jednostkach)	Gwarancja pochodzenia dla energii wiatrowej; 40 dla pozostałych dostawców

2022. W Tabeli 2. zestawione zostały najważniejsze informacje: źródła emisji wraz ze źródłami danych oraz źródłami wykorzystanych wskaźników emisji i zastosowana metoda obliczeniowa. Ze szczegółowym opisem metodologii można zapoznać się w Raporcie z obliczeń emisji gazów cieplarnianych będącym częścią Sprawozdania zrównoważonego rozwoju za rok 2022 (s. 108).



Źródło emisji	Metoda obliczeniowa	Źródło danych wejściowych	Źródło wskaźników emisji (w przypisach)
Zakres 2 – location-based			
Energia elektryczna i ciepła wykorzystana w budynkach Grupy LPP	Location-based dla energii elektrycznej i average-data dla energii cieplnej	Faktury (zużycie źródeł w odpowiednich jednostkach)	34 dla energii elektrycznej; 33 dla energii cieplnej
Zakres 3, kategoria 1 – Surowce i materiały			
Pozyskanie surowców konwencjonalnych i surowców bardziej zrównoważonych oraz produkcja materiałów	Average-data, spend-based	Baza zakupionego towaru (masa każdego z surowców)	35 dla metody average-data; 36 dla metody spend-based
Zakres 3, kategoria 1 – Procesy produkcyjne gotowego towaru			
Procesy produkcyjne gotowego towaru (materiał → produkt)	Average-data	Baza zakupionego towaru (liczba sztuk wszystkich produktów)	37
Zakres 3, kategoria 1 – Torby dla klienta wydawane w salonach sprzedaży			
Procesy produkcyjne toreb wydawanych klientom w salonach sprzedaży	Average-data	Faktury (liczba sztuk zamówionych toreb przeliczona na masę)	35
Zakres 3, kategoria 1 – Opakowania e-commerce wysłane do klienta			
Procesy produkcyjne opakowań e-commerce	Average-data	Baza wysyłek (liczba sztuk wysłanych paczek w danym opakowaniu przeliczona na masę)	35
Zakres 3, kategoria 1 - OpEx			
Pozostałe zakupione towary i usługi, które są niemierzalne lub brak jest rzetelnych wskaźników emisji	Spend-based	Zestawienie OpEx	36
Zakres 3, kategoria 2 – Dobra inwestycyjne			
Zakupione dobra inwestycyjne	Spend-based	Zestawienie CapEx	36

Zakres 3, kategoria 3 – Emisje związane z energią i paliwami nieujęte w zakresie 1 i 2

Emisje WTT – związane z wygenerowaniem, transportem oraz dystrybucją zakupionych i zużytych paliw i energii w budynkach i pojazdach własnych	Average-data	Analogiczne jak dla danych do zakresu 1 i 2	33
--	--------------	---	----

Zakres 3, kategoria 4 – Transport i dystrybucja – upstream (od dostawców do magazynów LPP)

Transport zakupionego towaru od dostawcy do magazynów LPP (transport lotniczy, morski i lądowy)	Distance-based	Baza zakupionego towaru (rodzaj transportu, miejsce wysyłki i odbioru, masa przewiezionego ładunku - towar wraz z opakowaniami)	33 dla transportu drogą lądową i powietrzną; 38 dla transportu drogą morską
---	----------------	---	--

Zakres 3, kategoria 4 – Transport i dystrybucja – upstream (wewnątrz LPP)

Transport zakupionego towaru między jednostkami LPP (magazyn-magazyn, magazyn-salon, salon-salon, salon-magazyn; transport lądowy)	Distance-based	Baza logistyczna (rodzaj transportu, miejsce wysyłki i odbioru, masa przewiezionego ładunku - towar wraz z opakowaniami)	33
--	----------------	--	----

Zakres 3, kategoria 5 – Odpady generowane podczas działalności

Odpady związane bezpośrednio z zakupionym produktem, powstałe na etapie transportu i dystrybucji zamówionego towaru (kartony, folie, taśmy, w które spakowany był towar od dostawcy lub przy transporcie między magazynami LPP, a które jako odpad skończyły w magazynach LPP) oraz opakowania e-commerce, które wróciły do LPP wraz ze zwrotami towaru od klientów	Average-data	Baza zakupionego towaru (kartony i folia od dostawców), faktury (dodatkowe opakowania), baza zwróconych paczek e-commerce (liczba sztuk przeliczona na masę)	33
---	--------------	--	----



Źródło emisji	Metoda obliczeniowa	Źródło danych wejściowych	Źródło wskaźników emisji (w przypisach)
Zakres 3, kategoria 6 – Podróże służbowe			
Transport oraz pobyt w hotelu w miejscu docelowym	Average-data	Baza podróży służbowych (środek transportu, odległości, liczba noclegów w danym kraju)	32 dla transportu; https://www.hotelfootprints.org dla noclegów
Zakres 3, kategoria 7 – Transport pracowników do miejsc pracy			
Transport pracowników LPP do ich miejsca pracy (pracownicy centrali, magazynów oraz salonów)	Average-data z ekstrapolacją	Ankieta pracownicza (środek transportu, odległość, liczba dni pracy z biura)	32
Zakres 3, kategoria 8 – Aktywa wzięte w najem			
Zużycie paliw, energii elektrycznej, ciepłej i czynników chłodniczych w wynajmowanych obiektach (biura, magazyny, salony sprzedaży)	Location-based dla energii elektrycznej, average-data dla pozostałych	System telemetryczny (dla energii elektrycznej w salonach), faktury oraz liczniki dla energii elektrycznej w biurach i magazynach, energii cieplnej, paliw i czynników chłodniczych w biurach, salonach i magazynach (zużycie źródeł w odpowiednich jednostkach)	33 dla energii elektrycznej w Polsce; 38 dla energii elektrycznej w pozostałych krajach; 32 dla energii cieplnej i czynników chłodniczych
Zakres 3, kategoria 9 – Transport i dystrybucja – downstream			
Transport zakupionego kanałem e-commerce towaru do klienta	Supplier-specific	Baza wysyłek (liczba sztuk wysłanych paczek danym przewoźnikiem)	Bezpośrednio od dostawców (dla wysyłek w Polsce); Średnie wskaźniki na podstawie wskaźników od przewoźników w Polsce (dla wysyłek zagranicznych)

Zakres 3, kategoria 10 – Przetwarzanie sprzedanych produktów

LPP sprzedaje tylko gotowe produkty, nie jest dystrybutorem półproduktów wymagających przetworzenia przez klienta.

Zakres 3, kategoria 11 – Użytkowanie sprzedanych produktów

Pośrednie zużycie energii elektrycznej podczas prania, suszenia i prasowania produktów tekstylnych zakupionych przez klienta oraz bezpośrednie zużycie energii elektrycznej przez produkty zasilane z gniazdek sieciowych	Average-data	Baza sprzedanych produktów z podziałem na kraje (liczba sztuk produktów tekstylnych wraz z dołączonymi instrukcjami prania oraz liczba produktów zasilanych z gniazdek sieciowych)	33 dla energii elektrycznej w Polsce; 38 dla energii elektrycznej w pozostałych krajach
---	--------------	--	--

Zakres 3, kategoria 12 – Utylizacja sprzedanych produktów

Rodzaj postępowania z produktem po zakończeniu jego użytkowania przez klienta	Average-data	Baza sprzedanych produktów (liczba sztuk)	32
---	--------------	---	----

Zakres 3, kategoria 13 – Aktywa oddane w najem

LPP oddaje w najem tylko pomieszczenia dla ochrony obiektów LPP (pominięte ze względu na małą wagę)

Zakres 3, kategoria 14 - Franczyzy

Zużycie energii elektrycznej i ciepłej w salonach franczyzowych	Location-based dla energii elektrycznej, average-data dla energii cieplnej	System telemetryczny (dla energii elektrycznej), faktury dla energii cieplnej	38 dla energii elektrycznej; 32 dla energii cieplnej
---	--	---	---

Zakres 3, kategoria 15 - Inwestycje

LPP nie posiada inwestycji kapitałowych poza Grupą LPP.



6. WYNIKI I KOMENTARZ

W 2024 roku po raz kolejny dokonaliśmy obliczeń swojego śladu węglowego uwzględniając wszystkie zakresy i wszystkie kategorie zdefiniowane według GHG Protocol. Całkowity ślad węglowy Grupy LPP za okres sprawozdawczy 01.02.2023-31.01.2024 roku wyniósł **2 792 181,84 t CO₂e**. Emisje w zakresie 1, obejmujące bezpośrednie emisje związane ze spalaniem paliw i zużyciem czynników chłodniczych w budynkach i pojazdach firmy wyniosły **3 586,76 t CO₂e** i stanowiły **0,13%** całkowitej emisji CO₂e. Emisje w zakresie 2, obejmujące pośrednie emisje związane ze zużyciem zakupionej energii elektrycznej (dla metody market-based) i ciepłej w budynkach LPP wyniosły **1 723,80 t CO₂e**, co stanowiło **0,06%** całkowitej emisji CO₂e. Emisje w zakresie 2 ob-

liczone metodą location-based wyniosły **10 812,30 t CO₂e**. Największy udział w całkowitym śladzie węglowym LPP miały pośrednie emisje ujęte w zakresie 3, związane z produkcją i dystrybucją zakupionego towaru, dostarczeniem do klienta, użytkowaniem i utylizacją przez klienta sprzedanego towaru oraz funkcjonowaniem całej firmy w zakresach innych niż opisane w zakresie 1 i 2. Emisje te wyniosły **2 786 871,28 t CO₂e** i stanowiły **99,81%** całkowitej emisji CO₂e (Tabela 2).

W zakresie 3 największą część emisji stanowiły emisje związane z zakupionymi towarami i usługami (kategoria 1) – **68,14%**. W dalszej kolejności pod względem wielkości znajdują się emisje wynikające z użytkowania przez klientów sprzedanych im produktów (kategoria 11) – **8,17%** i emisje wynikają-

ce z transportu i dystrybucji zamówionego towaru od dostawcy do jednostek LPP oraz między nimi (kategoria 4) – **6,93%** (Tabela 2, Rysunek 1).

W danym okresie sprawozdawczym LPP zakupiło w sumie **621 727 218 sztuk** towaru. Przeliczając emisję na sztukę zakupionego towaru otrzymuje się wartość **4,49 kg CO₂e/sztukę**.

Przychód ze sprzedaży w danym roku obrotowym 2023 wyniósł **17 406 200 000 PLN**. Przeliczając emisję na przychód otrzymuje się wartość **160,41 t CO₂e/M PLN** (Tabela 3).

Największą część całkowitej emisji GHG stanowiły emisje związane z produkcją materiałów (**36,87%**) oraz z pozyskaniem surowców do produkcji towaru (**17,37%**) (Ry-

sunek 2). Emisje związane z zakupionym towarem, obejmujące jego produkcję oraz transport stanowiły **71,98%** wszystkich emisji, czyli ponad połowę emisji Grupy LPP (Rysunek 3). Emisje związane z procesami produkcyjnymi stanowiły w sumie **65,05%**, a emisje związane z transportem zakupionego towaru **6,93%** wszystkich emisji (Rysunek 4). Emisje związane ze sprzedanymi produktami, czyli generowane przez klienta stanowiły **11,50%** całkowitej emisji Grupy LPP (Rysunek 3), z czego największą część, **8,17%** całkowitej emisji, stanowiły te związane z użytkowaniem produktu przez klienta (Rysunek 5). Emisje związane z działalnością operacyjną firmy, obejmujące zakresy 1 i 2 oraz niektóre kategorie zakresu 3 stanowiły **16,52%** wszystkich emisji Grupy LPP (Rysunek 3).

Tabela 3. Ślad węglowy Grupy LPP w roku obrotowym 2023 w podziale na zakresy i kategorie emisji wraz z procentowym udziałem zakresów i kategorii emisji w całkowitym śladzie węglowym. Porównanie z rokiem obrotowym 2021 i 2022

	2021		2022		2023		Zmiana r/r %
	t CO ₂ e	%*	t CO ₂ e	%*	t CO ₂ e	% całości	
Zakres 1	4 420,67	0,15%	13 762,35	0,52%	3 586,76	0,13%	-73,94%
Zakres 2	10 267,11	0,36%	7 827,65	0,30%	1 723,80	0,06%	-77,98%
Zakres 3	2 865 952,62	99,49%	2 460 049,67	99,18%	2 786 871,28	99,81%	+13,29%
Kat. 1 Zakupione towary i usługi	1 892 769,20	66,04%	1 605 129,29	64,82%	1 902 729,39	68,14%	+18,54%
Kat. 2 Dobra inwestycyjne	197 454,69	6,89%	198 798,33	7,55%	182 852,12	6,55%	-8,02%



	2021		2022		2023		Zmiana r/r
	t CO ₂ e	%*	t CO ₂ e	%*	t CO ₂ e	% całości	%
Kat. 3 Emisje związane ze zużyciem energii i paliw (nieujęte w zakresie 1 i 2)	3 555,63		5 777,88		1 179,38	0,04%	-79,59%
Kat. 4 Transport i dystrybucja zakupionych produktów	157 610,94		132 480,70		193 459,06	6,93%	+46,03%
Kat. 5 Odpady generowane podczas działalności	385,10		400,13		470,72	0,02%	+17,64%
Kat. 6 Podróże służbowe	2 390,09		3 062,98		4 146,30	0,15%	+35,37%
Kat. 7 Transport pracowników do pracy	16 319,17		16 891,80		24 793,64	0,89%	+46,78%
Kat. 8 Aktywa wzięte w najem	388 443,36		250 730,09		163 847,22	5,87%	-34,65%
Kat. 9 Transport i dystrybucja sprzedanych produktów	26 212,33		28 959,62		28 087,24	1,01%	-3,01%
Kat. 10 Przetwarzanie sprzedanych produktów	0,00		0,00		0,00	0,00%	0,00%
Kat. 11 Użytkowanie sprzedanych produktów	146 559,20		171 358,99		228 058,33	8,17%	+33,09%
Kat. 12 Utylizacja sprzedanych produktów	32 969,36		45 179,33		56 501,41	2,02%	+25,06%
Kat. 13 Aktywa oddane w najem	0,00		0,00		0,00	0,00%	0,00%
Kat. 14 Franczyzy	1 283,55		1 280,54		746,47	0,03%	-41,71%
Kat. 15 Inwestycje	0,00		0,00		0,00	0,00%	0,00%
SUMA Zakres 1+2+3	2 880 640,39		2 481 639,67		2 792 181,84		+12,51%

Tabela 4. Intensywność emisji w przeliczeniu na sztukę zakupionego towaru i na jednostkę przychodu za rok obrotowy 2023. Porównanie z latami obrotowymi 2021 i 2022

	2021		2022		Wielkość emisji		Zmiana r/r
					2023		%
Całkowita emisja	2 880 640,39 t CO ₂ e		2 481 639,67 t CO ₂ e		2 792 181,84 t CO ₂ e		+12,51%
Emisja na sztukę zamówionego towaru	4,97 kg CO ₂ e/sztukę		5,28 kg CO ₂ e/sztukę		4,49 kg CO ₂ e/sztukę		-14,88%
Emisja na jednostkę przychodu	202,65 t CO ₂ e/M PLN		155,81 t CO ₂ e/M PLN		160,41 t CO ₂ e/M PLN		+2,95%



Tabela 5. Zakres 1: emisje podzielone według typów źródeł za rok obrotowy 2023. Porównanie z latami obrotowymi 2021 i 2022

	2021		2022		2023		Zmiana r/r
	t CO ₂ e	%	t CO ₂ e	%	t CO ₂ e	% zakresu 1	%
Zakres 1	4 420,67	100%	13 762,35	100%	3 586,76		-73,94%
Emisje bezpośrednie ze spalania stacjonarnego	2 100,87	47,52%	12 064,43	87,66%	1,72	0,05%	-99,99%
Emisje bezpośrednie ze spalania mobilnego	1 848,43	41,81%	1 697,92	12,34%	3 481,80	97,07%	+105,06%
Emisje bezpośrednie z czynników chłodniczych	471,36	10,66%	0,00	0,00%	103,24	2,88%	+100,00%

Tabela 6. Zakres 1: szczegółowy podział emisji za rok obrotowy 2023. Porównanie z rokiem obrotowym 2021 i 2022

	2021		2022		2023		Zmiana r/r
	t CO ₂ e	%	t CO ₂ e	%	t CO ₂ e	% zakresu 1	%
Zakres 1	4 420,67	100%	13 762,35	100%	3 586,76		-73,94%
Benzyna	726,58	16,44%	1 022,94	7,43%	1 379,38	38,46%	34,84%
Olej napędowy	1 121,85	25,38%	674,98	4,90%	362,85	10,12%	-46,24%
Gaz ziemny	2 100,87	47,52%	12 054,68	87,59%	1 738,16	48,46%	-85,58%
Olej opałowy	0,00	0,00%	9,75	9,74%	0,00	0,00%	-100,00%
Czynniki chłodnicze	471,36	10,66%	0,00	0,00%	103,24	2,88%	100,00%

Tabela 7. Zakres 2: emisje podzielone według typów źródeł za rok obrotowy 2023. Porównanie z latami obrotowymi 2021 i 2022

	2021		2022		2023		Zmiana r/r
	t CO ₂ e	%	t CO ₂ e	%	t CO ₂ e	% zakresu 2	%
Zakres 2	10 267,11	100%	7 827,65	100%	1 723,80		-77,98%
Emisje pośrednie z zakupionej/nabytej energii elektrycznej	8 004,54	77,96%	7 134,51	91,14%	1 027,77	59,62%	-85,59%
Emisje pośrednie z zakupionej/nabytej pary wodnej	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00%
Emisje pośrednie z zakupionej/nabytej energii cieplnej	2 262,57	22,04%	693,14	8,86%	696,02	40,38%	0,42%
Emisje pośrednie z zakupionego/nabytego zimna	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00%



Tabela 8. Zakres 2: zużycie energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych i konwencjonalnych za rok obrotowy 2023. Porównanie z latami obrotowymi 2021 i 2022

	2021		2022		2023	
	kWh	%	kWh	%	kWh	%
Całkowite zużycie energii elektrycznej	14 857 223,71		17 971 849,59		15 373 930,18	
Zużycie energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych	0,00	0,00%	4 751 118,34	26,44%	13 345 087,84	86,80%
Zużycie energii elektrycznej ze źródeł konwencjonalnych	14 857 223,71	100%	13 220 731,25	73,56%	2 028 842,34	13,20%

Tabela 9. Zakres 3: emisje podzielone według typów źródeł za rok obrotowy 2023. Porównanie z latami obrotowymi 2021 i 2022

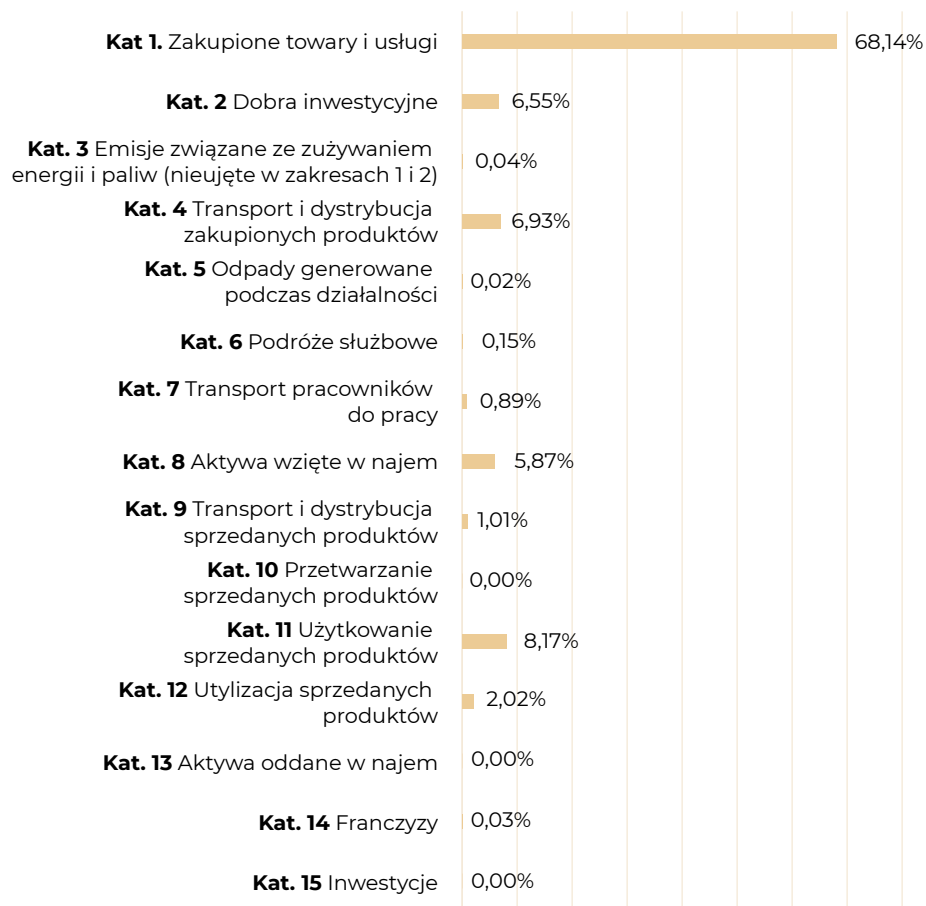
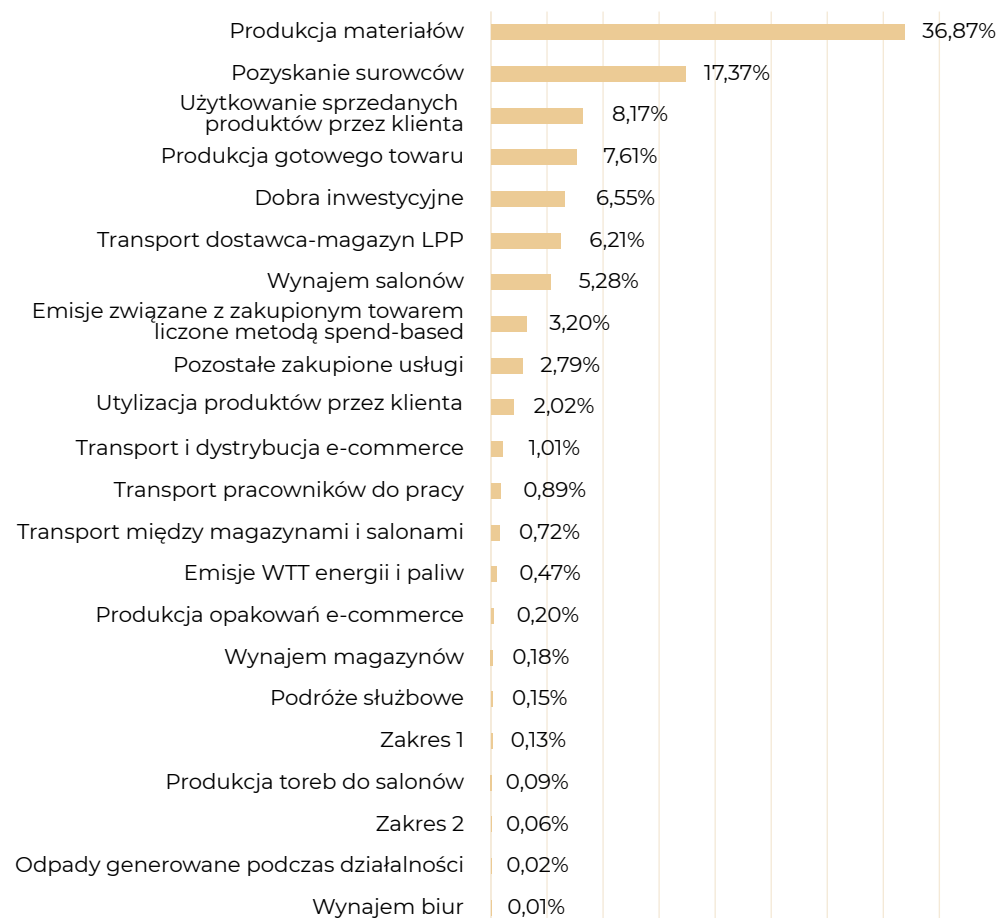
	2021		2022		2023		Zmiana r/r
	t CO ₂ e	%	t CO ₂ e	%	t CO ₂ e	% zakresu 3	
Zakres 3	2 865 952,63	99,49%	2 631 555,82	99,19%	2 786 871,28	99,81%	+13,29%
Pozyskanie surowców	500 081,95	17,45%	396 993,35	15,09%	485 067,23	17,37%	+22,19%
Produkcja materiałów	1 033 289,26	36,05%	872 780,51	33,17%	1 029 350,02	36,87%	+17,94%
Produkcja gotowego towaru	205 330,27	7,16%	165 776,20	6,30%	212 552,48	7,61%	+28,22%
Emisje związane z zakupionym towarem liczone metodą spend-based	66 672,42	2,33%	58 794,87	2,23%	89 405,38	3,20%	+52,06%
Produkcja toreb do salonów	1 900,80	0,07%	2 476,20	0,09%	2 612,50	0,09%	+5,50%
Produkcja opakowań e-commerce	5 240,16	0,18%	7 698,92	0,29%	5 709,67	0,20%	-25,84%
Pozostałe zakupione usługi	80 254,35	2,80%	201 218,49	7,65%	78 032,11	2,79%	-22,44%
Dobra inwestycyjne	197 454,69	6,89%	198 798,33	7,55%	182 852,12	6,55%	-8,02%
Emisje WTT energii i paliw	47 558,37	1,66%	38 632,71	1,47%	13 253,26	0,47%	-61,78%
Transport dostawca-magazyn LPP	121 701,08	4,25%	112 418,99	4,27%	173 416,76	6,21%	+54,26%
Transport wewnątrz LPP (między magazynami i salonami)	35 909,85	1,25%	63 779,82	2,42%	20 042,30	0,72%	-0,10%
Odpady generowane podczas działalności	385,10	0,01%	400,13	0,02%	470,72	0,02%	+17,64%
Podróże służbowe	2 390,09	0,08%	3 062,98	0,12%	4 146,30	0,15%	+35,37%

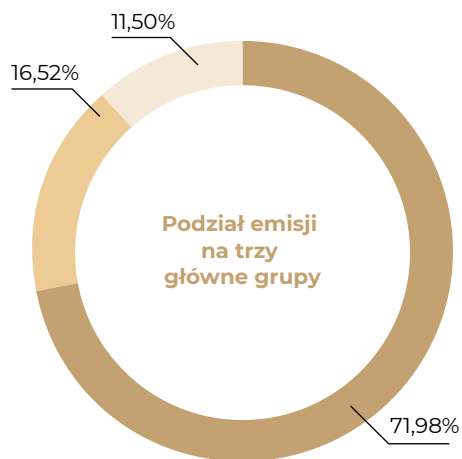


	2021		2022		2023		Zmiana r/r
	t CO ₂ e	%	t CO ₂ e	%	t CO ₂ e	% zakresu 3	%
Transport pracowników do pracy	16 319,17	0,57%	16 891,80	0,64%	24 793,64	0,89%	+46,78%
Wynajem salonów (w tym franczyzy)	289 365,02	10,10%	215 486,87	8,19%	147 292,39	5,28%	-31,65%
Wynajem magazynów	55 362,91	1,93%	28 765,20	1,09%	4 911,41	0,18%	-11,39%
Wynajem biur	996,24	0,03%	2 082,52	0,08%	316,02	0,01%	-84,83%
Transport i dystrybucja sprzedanych produktów do klienta (transport e-commerce)	26 212,33	0,91%	28 959,62	1,10%	28 087,24	1,01%	-3,01%
Użytkowanie sprzedanych produktów przez klienta	146 559,20	5,11%	171 358,99	6,51%	228 058,33	8,17%	+33,09%
Utylizacja sprzedanych produktów przez klienta	32 969,36	1,15%	45 179,33	1,72%	56 501,41	2,02%	+25,06%

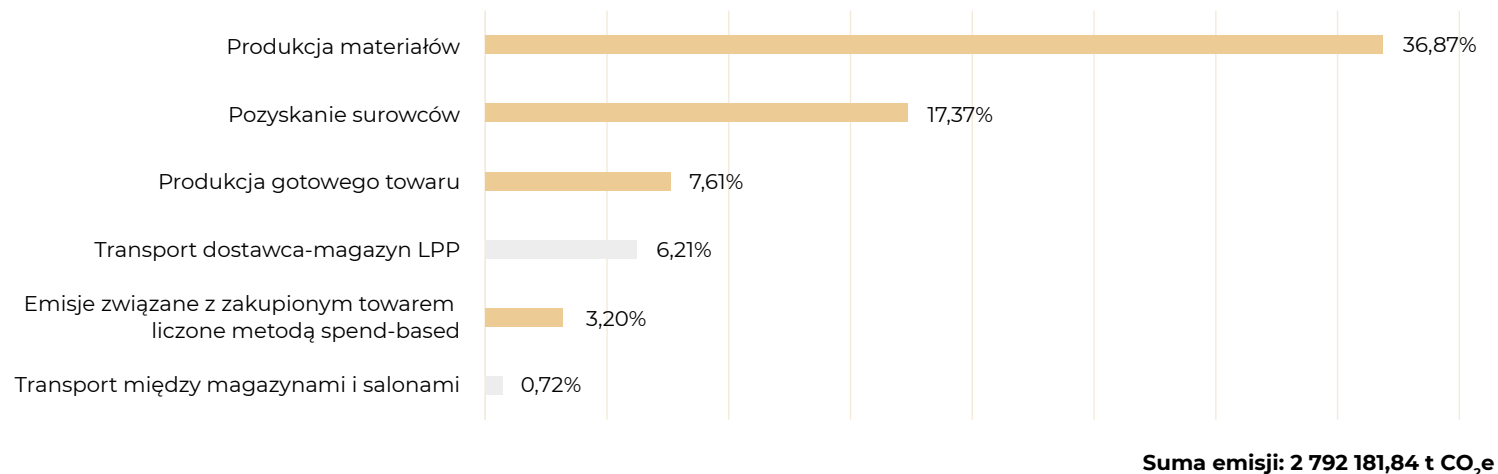
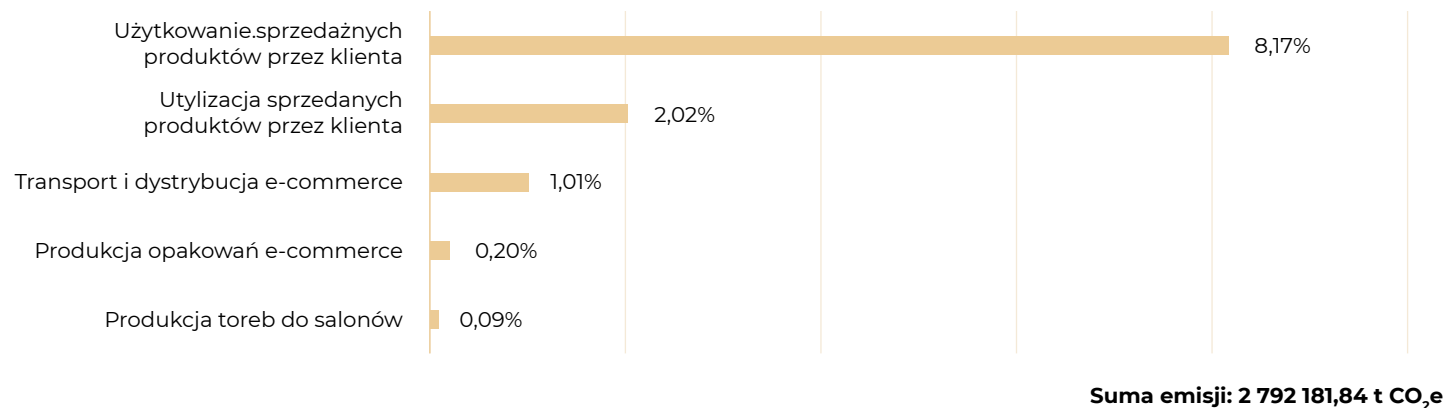
Tabela 10. Intensywność emisji w przeliczeniu na sztukę zakupionego towaru i na jednostkę przychodu za rok obrotowy 2023. Porównanie z latami obrotowymi 2021 i 2022

	2021		2022		2023		Zmiana r/r
							%
Emisja z pozyskania surowców na kilogram zużytego surowca	3,63 kg CO ₂ e		3,41 kg CO ₂ e		3,42 kg CO ₂ e		+0,18%
Emisja z transportu dostawca-LPP na tonę przewiezonego towaru od dostawcy do LPP	0,85 t CO ₂ e		0,80 t CO ₂ e		1,04 t CO ₂ e		+30,81%
Emisja z funkcjonowania salonów sprzedaży na m ² powierzchni	0,21 t CO ₂ e		0,12 t CO ₂ e		0,07 t CO ₂ e		-40,49%
Emisja z użytkowania na sztukę sprzedanego towaru	0,99 kg CO ₂ e		0,44 kg CO ₂ e		0,46 kg CO ₂ e		+3,24%

**Rysunek 1.** Porównanie emisji z zakresu 3 z podziałem na kategorie (rok obrotowy 2023)**Rysunek 2.** Porównanie najważniejszych emisji za rok obrotowy 2023**Suma emisji: 2 792 181,84 t CO₂e**

**Rysunek 3.** Szczegółowy podział emisji na trzy główne grupy**Suma emisji: 2 792 181,84 t CO₂e**

- Zakupiony towar
- Działalność operacyjna
- Sprzedany produkt

Rysunek 4. Szczegółowy podział emisji związanych z zakupionym towarem (w porównaniu do całkowitej emisji)**Rysunek 5.** Szczegółowy podział emisji związanych ze sprzedanym produktem (w porównaniu do całkowitej emisji)



7. PORÓWNANIE WYNIKÓW: 2023 VS. 2022

W roku obrotowym 2023 po raz kolejny policzyliśmy emisje we wszystkich zakresach i wszystkich kategoriach zakresu 3 zgodnie z metodologią GHG Protocol. Dzięki temu możemy co roku obserwować realny postęp w efektach wynikających z realizowanych działań dekarbonizacyjnych Grupy LPP.

Dokonana została korekta w obliczeniach za rok 2022. Korekta została wprowadzona w wartościach emisji obliczonych dla kategorii 1 (wystąpił double-counting), kategorii 4 (błędnie przyjęty jeden ze wskaźników emisji) oraz kategorii 8 (błędnie przeliczone jednostki zużycia energii).

W zakresie 1 obserwujemy spadek emisji aż o 73,94% w stosunku do roku obrotowego 2022. W zeszłym roku znaczący wzrost emisji w tym zakresie w porównaniu do roku bazowego 2021 wynikał z uruchomienia nowego Centrum Dystrybucyjnego w Brześciu Kujawskim i wykorzystania gazu ziemnego do ogrzania nowo wybudowanego budynku. W tym roku nie było konieczności tak intensywnego dogrzewania, w związku z czym zmniejszyło się zużycie gazu ziemnego (Tabela 2).

W zakresie 2 uzyskaliśmy spadek emisji o **77,98%**, co jest związane z kontynuacją korzystania z energii elektrycznej pochodzącej z wiatru w naszych biurach i magazynach oraz uruchomienia paneli fotowoltaicznych na dachu magazynu w Brześciu Kujawskim.

Od roku 2021 wykorzystanie energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych w biurach i magazynach własnych LPP wzrosło od 0%, przez 26,44% w roku 2022, do 86,80% w roku 2023 (Tabela 2 i Tabela 7).

W zakresie 3 w kategoriach związanych z zakupionym towarem obserwujemy wzrost emisji, zarówno w procesach produkcyjnych, jak i transporcie. Wynika to ze wzrostu liczby zamówionych sztuk towaru przeznaczonego na sprzedaż, a co za tym idzie ilości surowców potrzebnych do procesów produkcyjnych. Pomimo znacznego wzrostu ilości pozyskanych surowców koniecznych do wyprodukowania towaru, obserwujemy wzrost emisji z pozyskania surowców na kilogram zużytego surowca o jedynie 0,18% (Tabela 9). Osiągnęliśmy to dzięki kontynuacji zwiększania wykorzystania surowców preferowanych o niższym śladzie węglowym w naszych kolekcjach. W 2023 roku szczególnie wzrosła ilość wykorzystanej bawełny Cotton made in Africa – aż o ok. 330% (wskaźnik emisji z pozyskania surowca CmiA jest o 34,6% niższy niż wskaźnik dla pozyskania bawełny konwencjonalnej).

W zakresie 3 obserwujemy też spadek o **40,49%** emisji wynikających z funkcjonowania naszych salonów sprzedaży, w przeliczeniu na metr kwadratowy powierzchni (Tabela 9). Osiągnęliśmy to dzięki kontynuowaniu wprowadzania systemu telemetrii do naszych salonów sprzedaży. Pod koniec stycznia 2024 już około 75% salonów posiadało zamontowany system telemetrii, a każdy nowo otwierany salon jest w niego

domyślnie wyposażony. Monitoring zużycia energii elektrycznej, który jest głównym zadaniem telemetrii, umożliwia sukcesywne wprowadzanie działań mających na celu oszczędność zużycia energii, a co za tym idzie, zmniejszenie generowanego śladu węglowego. Przykładami takich działań jest dopasowanie harmonogramów pracy oświetlenia w salonach oraz zdalne zarządzanie czasem pracy urządzeń elektronicznych.

8. REALIZACJA CELÓW DEKARBONIZACJI SBTi

W lipcu 2023 roku nasze cele dekarbonizacji zostały oficjalnie zatwierdzone przez Science Based Targets (SBTi). Zgodnie z nimi zobowiązaliśmy się do:

1. redukcji emisji gazów cieplarnianych w zakresie 1 i 2 o **42%** do 2030 roku w porównaniu do roku bazowego 2021;
2. ograniczenia do 2030 roku o **51,6%** emisji wynikających z zakupu towarów i usług ujętych w zakresie 3, w przeliczeniu na sztukę zakupionego produktu (w porównaniu do roku bazowego 2021);
3. zaangażowania partnerów biznesowych odpowiedzialnych za **21%** emisji w kategoriach 4 i 8 zakresu 3 w opracowanie własnych celów redukcji do 2027 roku.

W roku 2023 osiągnęliśmy już cel w zakresach 1 i 2 w ujęciu absolutnym, obniżając emisje o **63,84%** w stosunku do roku bazowego 2021. Osiągnęliśmy to dzięki wykorzystaniu energii z wiatru w naszych biurach i magazynach (Tabela 10).

Emisje na sztukę zakupionego towaru wynikające z zakupu towarów i usług ujęte w kategorii 1 zakresu 3 obniżyliśmy o **6,12%**, co daje nam potwierdzenie, że nasze działania dekarbonizacyjne podejmowane w kategoriach związanych z procesami produkcyjnymi przynoszą efekty.

Już teraz osiągnęliśmy również cel mówiący o zaangażowaniu naszych partnerów biznesowych odpowiedzialnych za emisje w kategoriach 4 i 8 w opracowanie własnych celów redukcji emisji zgodnych z SBTi – już **46,80%** tych emisji pochodzi od partnerów z takimi celami. W ciągu ostatniego roku przeprowadziliśmy szereg rozmów i konsultacji z naszymi partnerami biznesowymi, w szczególności z właścicielami powierzchni handlowych, które wynajmujemy pod działalność naszych salonów sprzedaży. Widać coraz intensywniejsze działania przedstawicieli różnych branż w działania mające na celu zredukowanie emisji gazów cieplarnianych, a większość z tych działań wymaga zaangażowania obu stron. Takie rozmowy są dobrą okazją do podzielenia się dobrymi praktykami i wypracowania wspólnej drogi do realizacji nierozdzielnych, specyficznych dla danej branży, celów dekarbonizacji.

**Tabela 11.** Postęp w realizacji celów SBTi

	Rok bazowy 2021			2022		2023	
	KPI	KPI	% realizacji celu	KPI	% realizacji celu	KPI	% realizacji celu
1. Cel absolute dla zakresu 1 i 2	14 687,78 t CO ₂ e	21 589,99 t CO ₂ e	+46,99%	5 310,56 t CO ₂ e			-63,84%
2. Cel INTENSITY dla kategorii 1 zakresu 3	3,11 kg CO ₂ /szt.	3,18 CO ₂ /szt.	+2,10%	2,92 CO ₂ /szt.			-6,12%
3. Cel SUPPLIER ENGAGEMENT dla kategorii 4 i 8 zakresu 3 (% emisji od partnerów biznesowych z celami zgodnymi z SBTi)		14,00%			26,93%		46,80%

9. ŹRÓDŁA

³⁰The GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard. World Resources Institute and World Business Council for Sustainable Development, March 2004

³¹GHG Protocol Scope 2 Guidance. An amendment to the GHG Protocol Corporate Standard. World Resources Institute 2015

³²Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard. Supplement to the GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard. World Resources Institute and World Business Council for Sustainable Development, September 2011

³³UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting. Department for Business, Energy & Industrial Strategy, Department for Environment Food & Rural Affairs, version 1,1, 2023

³⁴Wskaźniki emisyjności CO₂, SO₂, NO_x, CO i pyłu całkowitego dla energii elektrycznej na podstawie informacji zawartych w Krajowej bazie o emisjach gazów cieplarnianych i innych substancji za 2022

rok. Zespół Zarządzania Krajową Bazą KOBIZE, grudzień 2023

³⁵Higg MSI Methodology and Data Version 3.7, <https://app.worldly.io/>, ostatnia aktualizacja: grudzień 2023, dostęp: styczeń 2024

³⁶Quantis, <https://quantis-suite.com/Scope-3-Evaluator/>; data ostatniej aktualizacji: luty 2021

³⁷Higg PM Version 1.0, <https://app.worldly.io/>, dostęp: styczeń 2024

³⁸2022 Global Ocean Container Greenhouse Gas Emission Intensities. Clean Cargo, czerwiec 2023

³⁹2022 Grid Electricity Emissions Factors v0.1 – February 2023

⁴⁰<https://exergy.pl/2023/09/22/ranking-sladu-weglo-wego-energii-elektrycznej-2023/>

Aleksandra Kędziora

Starsza Specjalistka ds. Zrównoważonego Rozwoju

aleksandra.kedziora@lpp.com

Agnieszka Ostroch

Specjalistka ds. Zrównoważonego Rozwoju

agnieszka.ostroch@lpp.com



Taksonomia



TAKSONOMIA UE

Przedsiębiorstwa spełniające kryteria wskazane w art. 19a lub 29a dyrektywy 2013/34/UE objęte są obowiązkiem ujawnień określonym w Taksonomii UE oraz aktach delegowanych, tj. rozporządzeniach delegowanych Komisji (UE): 2021/2139, 2021/2178, 2022/1214, 2023/2485 oraz 2023/2486. Grupa LPP podlega obowiązkowi wynikającym ze wskazanej dyrektywy oraz przygotowuje sprawozdanie na temat informacji niefinansowych, a tym samym jest zobligowana do przedstawienia ujawnień taksonomicznych za rok obrotowy 2023.

Grupa LPP, mając na uwadze powyższe rozporządzenia, podjęła się ujawnienia udziału procentowego działalności gospodarczej zgodnej z, kwalifikującej się do i niekwalifikującej się do systematyki w łącznych obrotach (przychody), nakładach inwestycyjnych (CapEx) i wydatkach operacyjnych (OpEx). Oprócz wspomnianych kluczowych wskaźników, Grupa LPP publikuje opracowaną metodologię i informacje jakościowe.

Wspomniane wyżej akty delegowane ustalające wymogi dotyczące technicznych kryteriów kwalifikacji oraz zasady „niewyrządzenia poważnych szkód” obejmują po raz pierwszy wszystkie sześć celów środowiskowych. Przy czym zgodnie z obowiązkiem regulacyjnym, ujawnienia dotyczące

dwóch pierwszych celów środowiskowych, tj. łagodzenia zmian klimatu i adaptacji do zmian klimatu obejmują informacje w zakresie działalności kwalifikujących się do systematyki (Taxonomy-eligible) oraz zgodnych z systematyką (Taxonomy-aligned); natomiast ujawnienia związane z działalnościami wymienionymi w ramach pozostałych czterech celów środowiskowych wymagają zaraportowania jedynie informacji dotyczących kwalifikowalności do systematyki (Taxonomy-eligible). Wraz z rozwojem Taksonomii UE w przyszłych latach, ujawnienia Grupy LPP będą odpowiednio aktualizowane i dostosowane do nowych aktów prawnych i pojawiających się interpretacji.

OCENA ZGODNOŚCI Z ROZPORZĄDZENIEM 2020/852

W celu zaprezentowania ujawnień oraz dokonania stosownych obliczeń kluczowych wskaźników wyników, Grupa LPP dokonała oceny swojej działalności pod kątem kwalifikowalności do systematyki (Taxonomy-eligibility) oraz zgodności z systematyką (Taxonomy-alignment).

W kroku pierwszym Grupa LPP dokonała identyfikacji działalności kwalifikujących się do systematyki. Podobnie jak w roku poprzednim, przeanalizowano wszystkie rodzaje działalności opisane w aktach delegowanych do Taksonomii UE pod kątem

przychodów, nakładów inwestycyjnych (CapEx) oraz wydatków operacyjnych (OpEx) Grupy LPP. Do identyfikacji obrotu, CapEx i OpEx pochodzących z działalności kwalifikującej się posłużono się opisami rodzajów działalności gospodarczej zawartymi w Rozporządzeniu Delegowanym 2021/2139⁴¹, Rozporządzeniu Delegowanym 2022/1214⁴² oraz Rozporządzeniach Delegowanych 2023/2485 i 2023/2486⁴³. Należy wskazać, iż Grupa LPP nie zidentyfikowała nowych działalności na podstawie Rozporządzenia Delegowanego 2023/2485 i 2023/2486.

W kroku drugim zidentyfikowane działalności kwalifikujące się do systematyki w ramach wskaźników obrotu, nakładów inwestycyjnych i wydatków operacyjnych poddano ocenie pod kątem spełniania technicznych kryteriów kwalifikacji, zasady „nie czyn poważnych szkód”, a także wymogów w zakresie minimalnych gwarancji. Przedmiotowa analiza zarówno na poziomie oceny kwalifikowalności, jak i zgodności, została przeprowadzona indywidualnie dla każdej pozycji w ramach kluczowych wskaźników obrotu, CapEx i OpEx we wszystkich spółkach należących do Grupy LPP zapewniając, iż każdy przychód, nakłady inwestycyjne oraz wydatki operacyjne nie zostały uwzględnione więcej niż raz w kalkulacjach.

Działalności, które zostały zidentyfikowane przez Grupę LPP jako zgodne z systematyką, zostały dopasowane oraz wnoszą istotny wkład w realizację tylko jednego celu środowiskowego, tj. w łagodzenie zmian klimatu. Ponadto, zaraportowane przez Grupę LPP działalności nie przyczyniają się równocześnie do osiągnięcia kilku celów środowiskowych.

ANALIZA DZIAŁALNOŚCI GRUPY LPP W ZAKRESIE ZGODNOŚCI Z TAKSONOMIĄ UE

Główna działalność Grupy LPP związana jest z sektorem handlu detalicznego oraz sprzedażą odzieży, obuwia i wyrobów tekstylnych. Należy wskazać, iż działalność ta nie została uwzględniona w ramach listy aktywności wskazanej w Taksonomii UE i aktach delegowanych. Nie oznacza to jednak, iż działalność Grupy LPP nie może zostać uznana za zrównoważoną środowiskowo, a jedynie nie została ona obecnie uwzględniona przez unijnego ustawodawcę pod kątem kwalifikowalności do Taksonomii UE. Należy zauważyć, że Taksonomia UE będzie podlegała okresowemu rewizjom, które w przyszłości mogą określić osobną kategorię i szczegółowe techniczne kryteria kwalifikacji dla działalności związanych z handlem detalicznym i sprzedażą odzieży. W chwili obecnej, Grupa LPP przedstawiła

⁴¹Rozporządzenie delegowane ustanawiające techniczne kryteria kwalifikacji w odniesieniu do łagodzenia zmian klimatu i adaptacji do zmian klimatu.

⁴²Rozporządzenie delegowane ustanawiające techniczne kryteria kwalifikacji dla działalności związanych z energią jądrową i gazem ziemnym.

⁴³Rozporządzenia delegowane ustanawiające techniczne kryteria kwalifikacji dla pozostałych czterech celów środowiskowych oraz nowe kryteria w ramach dotychczasowych dwóch celów środowiskowych.



w ramach ujawnień swoje inne działalności pod kątem kluczowych wskaźników wyników w zakresie nakładów inwestycyjnych (CapEx) i wydatków operacyjnych (OpEx), które zostały uwzględnione w Taksonomii UE i aktach delegowanych.

Dział zajmujący się kwestiami ESG oraz odpowiednie działy biznesowe związane z raportowanymi działalnościami były odpowiedzialne za proces zbierania danych oraz oceny pod kątem identyfikacji działalności kwalifikującej się i zgodnej z systematyką. Finalna kalkulacja i agregacja danych została dokonana przez Dział kontrolingu Grupy LPP. Nad całością procesu czuwał zespół zrównoważonego rozwoju Grupy LPP.

W ramach analizy działalności pod kątem zgodności z systematyką należy zweryfikować, czy spełnione zostały wymogi w zakresie technicznych kryteriów kwalifikacji oraz zasady „niewyrządzania poważnych szkód” obejmujące ocenę ryzyka związanego z klimatem i narażenia na to ryzyko. Grupa LPP przeanalizowała swoje działalności pod kątem istotnego wkładu w łagodzenie zmian klimatu. Ocena ryzyka przebiegała w kontekście dwudziestu ośmiu fizycznych zagrożeń związanych z klimatem określonych w Dodatku A do Rozporządzenia Delegowanego 2021/2139. Pierwszy etap oceny obejmował ustalenie listy zagrożeń związanych z klimatem mających wpływ na sprawdzaną działalność. Zagrożenia te zostały określone jako adekwatne. Zagrożenia niewystępujące w lokalizacji prowadzenia działalności gospodarczej oce-

nianej pod kątem zgodności z systematyką oraz zagrożenia występujące w danej lokalizacji, ale nie mające wpływu na żaden z elementów systemu umożliwiającego prowadzenie oceny działalności zostały wykluczone jako nieadekwatne. Drugi etap oceny ryzyka i narażenia dotyczył ustalenia istotności skutków materializacji każdego adekwatnego ryzyka dla ocenianych działalności gospodarczych. Analiza zidentyfikowanych ryzyk została przeprowadzona w dwóch horyzontach czasowych, tj. w horyzoncie do 10 lat oraz w horyzoncie od 10 do 30 lat, zgodnie z wymogami Rozporządzenia Delegowanego 2021/2139. W wyniku analizy żadne ryzyka nie zostały ocenione jako „wysokie” (istotne), a większość z nich otrzymała ocenę „niską”, a niewielkie „średnią”. W związku z tym, nie zidentyfikowano działalności ani aktywów Grupy LPP narażonych na „wysokie” (istotne) fizyczne ryzyko klimatyczne.

Działalności, które zostały uznane przez Grupę LPP za zgodne z systematyką wnoszą istotny wkład w łagodzenie zmian klimatu. W związku z tym analiza ryzyka związanego ze zmianą klimatu i narażeniem na to ryzyko została wykonana zgodnie z kryteriami określonymi w Dodatku A do Załącznika I rozporządzenia delegowanego 2021/2139.

MINIMALNE GWARANCJE

W 2023 roku Grupa LPP prowadziła działalność zgodnie z minimalnymi gwarancjami, o których mowa w art. 18 rozporządzenia

2020/852 (Taksonomia UE). Spełnienie kryteriów oceniono w oparciu o rekomendacje Platformy Zrównoważonego Finansowania UE – Final Report on Minimum Safeguards.

Podjęcie do procesów należytej staranności w Grupie LPP opisano w rozdziale Ład korporacyjny, w szczególności w sekcji Należyta staranność dotycząca praw człowieka i praw pracowniczych. W zakresie zdarzeń, które wystąpiły po dniu bilansowym w związku z raportem wywiadowni Hindenburg Research opublikowanym 15 marca 2024, odsyłamy do informacji w rozdziale 7 - Podjęcie do raportowania. Aktualnie LPP SA jest w trakcie wyjaśniania okoliczności powstania rzeczonoego raportu oraz podjęła działania w zakresie komunikacji z Rynkiem, bankami oraz nadzorem publicznym.

PODSUMOWANIE KLUCZOWYCH WSKAŹNIKÓW WYNIKÓW GRUPY LPP

Kluczowe wskaźniki wyników związane z obrotem (KPI obrotu)

Ze względu na brak uwzględnienia w Taksonomii UE i aktach delegowanych głównej działalności Grupy LPP związanej z sektorem handlu detalicznego oraz sprzedażą odzieży, obuwia i wyrobów tekstylnych, w ramach kluczowego wskaźnika obrotu, podobnie jak w roku poprzednim, nie zostały zidentyfikowane żadne działalności kwalifikujące się lub zgodne z systematyką.

Kluczowe wskaźniki wyników związane z nakładami inwestycyjnymi (CapEx)

zgodność z systematyką

Grupa LPP skategoryzowała w obszarze nakładów inwestycyjnych jako zgodne z systematyką przede wszystkim działalności:

- » 7.3. Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną (HVAC i oświetlenie) – była to łącznie kwota 47,9 mln zł poniesiona na centrale klimatyzacyjne oraz energooszczędne oświetlenie LED (źródła, osprzęt, przewody), znajdujące się zgodnie z technicznymi kryteriami kwalifikacji w dwóch najwyższych klasach efektywności energetycznej (rzeczowy majątek trwały ujęty w księgach rachunkowych w myśl MSR 16 Rzeczowe aktywa trwałe);
- » 7.5. Montaż, konserwacja i naprawa instrumentów i urządzeń do pomiaru, regulacji i kontroli charakterystyki energetycznej budynku – była to łączna kwota 2,0 mln zł poniesiona na telemetrię w salonach i budynkach (jak wyżej, to również aktywa ujemowane zgodnie ze standardem MSR 16 Rzeczowe aktywa trwałe).

Rozporządzenia nakładające na przedsiębiorstwa obowiązki w zakresie Taksonomii są regulacjami nowymi, do których okresowo powstają komentarze ze strony unijnego regulatora. Dzięki rosnącemu doświadczeniu Grupy LPP w tym obszarze oraz kształtującej się całej praktyki rynkowej i interpretacji, Grupa LPP zidentyfikowała



dotatkową aktywność, jaką jest wskazana powyżej działalność 7.5. Montaż, konserwacja i naprawa instrumentów i urządzeń do pomiaru, regulacji i kontroli charakterystyki energetycznej budynku, która nie była raportowana w latach ubiegłych, a która została uznana za zgodną z systematyką.

» kwalifikowalność do systematyki, lecz niezgodność z nią

W grupie nakładów inwestycyjnych kwalifikujących się, a niezgodnych, znalazły się:

- » 6.5. Transport motocyklami, samochodami osobowymi i pojazdami użytkowymi - w przypadku Grupy LPP obejmująca nakłady na pojazdy samochodowe (kwota łączna 5,2 mln zł);
- » 7.1. Budowa nowych budynków – w przypadku Grupy LPP obejmująca nakłady na realizację projektu budowlanego związanego ze wznoszeniem budynku niemieszkalnego (kwota łączna 54,4 mln zł);
- » 8.1. Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność – w przypadku Grupy LPP obejmująca nakłady na sprzęt IT (kwota łączna 2,6 mln zł).

Kluczowe wskaźniki wyników w odniesieniu do wydatków operacyjnych (OpEx)

zgodność z systematyką

Grupa LPP nie zidentyfikowała wydatków operacyjnych zgodnych z systematyką w ramach ujawnienia za 2023 rok.

kwalifikowalność do systematyki, lecz niezgodność z nią

Grupa LPP wykazuje jako kwalifikującą się do systematyki, a niezgodną z nią działalność:

- » 6.5. Transport motocyklami, samochodami osobowymi i pojazdami użytkowymi – są to wydatki operacyjne dotyczące utrzymania posiadanych przez nią pojazdów samochodowych (kwota łączna 3,4 mln zł; bez istotniejszych zmian w stosunku do poprzedniego roku);
- » 7.3. Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną obejmujące wydatki operacyjne poniesione na utrzymanie, konserwację i wymianę energooszczędnego oświetlenia LED na kwotę łączną 3,4 mln zł (tu również bez istotniejszych zmian kwotowych w stosunku do poprzedniego roku);
- » 8.1. Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność – w przypadku Grupy LPP obejmująca wydatki na wynagrodzenie pracowników zajmujących się utrzymaniem sprzętu IT (kwota łączna 5,2 mln zł) – należy dodać, że w stosunku do zeszłego roku kwota uległa zmniejszeniu (i analogicznie zmniejszył się też procentowy jej udział w mianowniku) ze względu na fakt, iż w pionie Utrzymania IT ograniczono liczbę osób.

Zasady rachunkowości

W celu odpowiedniego zaraportowania kluczowych wskaźników wyników obejmujących: udział procentowy działalności

gospodarczej zgodnej z systematyką, kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z nią, oraz niekwalifikującej się do systematyki w łącznym obrocie, nakładach inwestycyjnych (CapEx) i wydatkach operacyjnych (OpEx), ustalono poszczególne kategorie za pomocą danych z wykorzystywanych w Grupie LPP systemów finansowo-księgowych (księgi rachunkowe spółek w Grupie LPP prowadzone są głównie przy użyciu systemu komputerowego SAP, który zapewnia rzetelność przetwarzanych informacji). Polityka rachunkowości uwzględnia zasady zawarte w Międzynarodowych Standardach Rachunkowości i Międzynarodowych Standardach Sprawozdawczości Finansowej (MSR/MSSF) oraz związanych z nimi interpretacjach ogłoszonych w formie rozporządzeń wykonawczych Komisji Europejskiej. Rozporządzenie 2021/2178 definiujące kluczowe wskaźniki wyników w rozumieniu Taksonomii UE odwołuje się właśnie do tych regulacji w zakresie doboru danych liczbowych, stąd Grupa LPP była w stanie w sposób precyzyjny wyznaczyć poszczególne wymagane na jej potrzeby kwoty:

Kluczowe wskaźniki wyników związane z obrotem (KPI obrotu)

Udział procentowy obrotu został obliczony jako część przychodów netto ze sprzedaży produktów lub świadczenia usług, w tym wartości niematerialnych i prawnych związanych z działalnością gospodarczą zgodną z systematyką, podzieloną przez przychody netto ze sprzedaży zgodnie z międzynarodowym standardem rachunkowości (MSR)

1 pkt 82 lit. a). Przychody te prezentuje skonsolidowane sprawozdanie z całkowitych dochodów oraz nota 9.1. w informacji dodatkowej do skonsolidowanego sprawozdania finansowego.

Kluczowe wskaźniki wyników związane z nakładami inwestycyjnymi (CapEx)

Udział procentowy nakładów inwestycyjnych (CapEx), został obliczony dzieląc nakłady inwestycyjne na aktywa lub procesy związane z działalnością gospodarczą zgodną z systematyką, będące częścią planu mającego na celu rozszerzenie działalności gospodarczej zgodnej z systematyką lub umożliwienie działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki dostosowanie się do systematyki, lub dotyczące zakupu produktów z działalności gospodarczej zgodnej z systematyką oraz indywidualnych środków umożliwiających docelowej działalności stanie się niskoemisyjną lub umożliwiających jej ograniczenie emisji gazów cieplarnianych przez łączne nakłady inwestycyjne określone w międzynarodowych standardach sprawozdawczości finansowej (MSSF):

- a) MSR 16 Rzeczowe aktywa trwałe, pkt 73 lit. e) ppkt (i) oraz (iii);
- b) MSR 38 Wartości niematerialne, pkt 118 lit. e) ppkt (i);
- c) MSSF 16 Leasing, pkt 53 lit. h).

Wartości CapEx odnoszą się bezpośrednio do wartości ze skonsolidowanego sprawozdania finansowego – nota 14 (Rzeczowe aktywa trwałe; suma pozycji Nabycia, z wyłączeniem kwoty opłaconych w roku ob-



rotowym, a nierozliczonych do końca tego roku, zaliczek na środki trwałe, tj. 5,4 mln zł), nota 15 (Leasing; suma pozycji Zwiększenia (nowe leasingi) oraz Zmiany umów leasingu (w części dotyczącej zwiększeń) i nota 16 (Wartości niematerialne; suma pozycji Nabycia oraz Inne zwiększenia).

Kluczowe wskaźniki wyników w odniesieniu do wydatków operacyjnych (OpEx)

Udział procentowy wydatków operacyjnych został obliczony dzieląc bezpośrednio, nieskapitalizowane koszty dotyczące aktywów lub procesów związanych z działalnością gospodarczą zgodną z systematyką, będące częścią planu dotyczącego nakładów inwestycyjnych mającego na celu rozszerzenie działalności gospodarczej zgodnej z systematyką lub umożliwienie działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki dostosowanie się do systematyki, lub dotyczące zakupu produktów z działalności gospodarczej zgodnej z systematyką oraz indywidualnych środków umożliwiających docelowej działalności stanie się niskoemisyjną lub umożliwiających jej ograniczenie emisji gazów cieplarnianych przez zsumowane wydatki zdefiniowane w Taksonomii jako wydatki operacyjne.

W ramach tej kategorii (mianownik wskaźnika) rozpoznaje się przede wszystkim:

- » usługi utrzymania czystości, zwłaszcza w salonach sprzedażowych i obiektach logistycznych;
- » usługi bieżących napraw w majątku trwałym;

- » wynagrodzenia pracowników utrzymujących w sprawności sprzęt informatyczny (Service Desk) oraz maszyny i urządzenia;
- » utrzymanie floty samochodowej;
- » opravę elektryczną.

Najważniejszą kategorią wydatków operacyjnych z grupy „pozostałych wydatków związanych z bieżącą obsługą składników rzeczowych aktywów trwałych” są usługi utrzymania czystości, zwłaszcza w salonach sprzedażowych i obiektach logistycznych (jak opisano wyżej) oraz usługi ochrony mienia (oba tytuły znajdują się tylko w mianowniku wskaźnika).

Porównanie podejścia do ujawnień taksonomicznych za 2022 oraz 2023 rok

Komisja Europejska opublikowała dnia 20 października 2023 roku wytyczne dotyczące oceny technicznych kryteriów kwalifikacji dla działalności 7.3. (Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną i istotnego wkładu w realizację celu łagodzenia zmian klimatu). Wskazują one, iż za zgodne z systematyką mogą zostać uznane indywidualne środki i urządzenia należące do dwóch najwyższych dostępnych na rynku klas energetycznych. Z tego powodu w tegorocznym ujawnieniu Grupa LPP zmieniła rozumienie oceny zgodności względem ujawnienia za rok 2022 i uznała całość nakładów inwestycyjnych na energooszczędne oświetlenie LED (źródła, osprzęt, przewody) za zgodne z systematyką.





KLUCZOWE WSKAŹNIKI WYNIKÓW ZWIĄZANE Z OBROTEM (KPI OBROTU)

Rok obrotowy 2023	Rok			Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady DNSH („nie czyni poważnych szkód”)									
	Kod lub kody (2)	Obrót (3)	Część obrotu, rok N (4)	Łagodzenie zmian klimatu (5)	Adaptacja do zmian klimatu (6)	Zasoby wodne i morskie (7)	Zanieczyszczenie (8)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (9)	Bioróżnorodność (10)	Łagodzenie zmian klimatu (11)	Adaptacja do zmian klimatu (12)	Zasoby wodne i morskie (13)	Zanieczyszczenie (14)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (15)	Bioróżnorodność (16)	Minimalne gwarancje (17)	Udział działalności zgodnej z systematyką (A.1.) lub kwalifikującej się do systematyki (A.2.) Obrót, rok N-1 (18)	Kategoria Działalność wspomagająca (19)	Kategoria Działalność na rzecz przejścia (20)
Działalność gospodarcza (1)		mln PLN	%	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	%	E	T
A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																			
A.1 Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką)																			
N/A	N/A	0	0,00%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	N	0,00%	-	-
Obrót z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką) (A.1)		0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	N	N	N	N	N	N	N	0,00%		
W tym wspomagająca		0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	N	N	N	N	N	N	N	0,00%	E	
W tym na rzecz przejścia		0	0,00%	0,00%						N	N	N	N	N	N	N	0,00%		T
A.2 Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)																			
N/A	N/A	0	0,00%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,00%		
Obrót z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką) (A.2)		0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%								0,00%		
A. Obrót z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki (A.1+A.2)		0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%								0,00%		
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																			
Obrót z tytułu działalności niekwalifikującej się do systematyki		17 406,2	100,00%																
OGÓŁEM		17 406,2	100,00%																


KLUCZOWE WSKAŹNIKI WYNIKÓW ZWIĄZANE Z NAKŁADAMI INWESTYCYJNYMI (CAPEX) (KPI DOTYCZĄCE NAKŁADÓW INWESTYCYJNYCH)

Rok obrotowy 2023	Rok			Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady DNSH („nie czyni poważnych szkód”)										
	Działalność gospodarcza (1)	Kod lub kody (2)	Obrót (3)	Część obrotu, rok N (4)	Łagodzenie zmian klimatu (5)	Adaptacja do zmian klimatu (6)	Zasoby wodne i morskie (7)	Zanieczyszczenie (8)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (9)	Bioróżnorodność (10)	Łagodzenie zmian klimatu (11)	Adaptacja do zmian klimatu (12)	Zasoby wodne i morskie (13)	Zanieczyszczenie (14)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (15)	Bioróżnorodność (16)	Minimalne gwarancje (17)	Udział działalności zgodnej z systematyką (A.1) lub kwalifikującej się do systematyki (A.2.) Obrót, rok N-1 (18)	Kategoria Działalność wspomagająca (19)	Kategoria Działalność na rzecz przejścia (20)
		mln PLN	%	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	%	E	T
A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																				
A.1 Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką)																				
Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną	CCM 7.3. / CCA 7.3.	47,9	1,76%	T	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	T	T	T	T	T	T	T	T	0,16%	E	-
Montaż, konserwacja i naprawa instrumentów i urządzeń do pomiaru, regulacji i kontroli charakterystyki energetycznej budynku	CCM. 7.5. / CCA 7.5.	2,0	0,10%	T	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	T	T	T	T	T	T	T	T	0,00%	E	-
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką) (A.1)		49,9	1,83%	1,83%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	T	T	T	T	T	T	T	T	0,16%		
W tym wspomagająca		49,9	1,83%	1,83%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	T	T	T	T	T	T	T	T	0,16%	E	
W tym na rzecz przejścia		0	0,00%	0,00%						N	N	N	N	N	N	N	N	0,00%		T
A.2 Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)																				
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL											
Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi	CCM 6.5. / CCA 6.5.	5,2	0,19%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									0,14%		
Budowa nowych budynków	CCM 7.1. / CCA 7.1. / CE 3.1.	54,4	2,00%	EL	EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL									1,42%		
Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną	CCM 7.3. / CCA 7.3.	0	0,00%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									0,52%		
Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność	CCM 8.1./ CCA 8.1.	2,6	0,10%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									0,47%		
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką) (A.2)		62,2	2,29%	2,29%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%									2,55%		
A. Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki (A.1+A.2)		112,1	4,12%	4,12%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%									2,71%		
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																				
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności niekwalifikującej się do systematyki		2 603,9	95,88%																	
OGÓŁEM		2 716,0	100,00%																	


KLUCZOWE WSKAŹNIKI WYNIKÓW W ODNIESIENIU DO WYDATKÓW OPERACYJNYCH (OPEX) (KPI W ODNIESIENIU DO WYDATKÓW OPERACYJNYCH)

Rok obrotowy 2023	Rok			Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady DNSH („nie czyni poważnych szkód”)									
	Kod lub kody (2)	Obrót (3)	Część obrotu, rok N (4)	Łagodzenie zmian klimatu (5)	Adaptacja do zmian klimatu (6)	Zasoby wodne i morskie (7)	Zanieczyszczenie (8)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (9)	Bioróżnorodność (10)	Łagodzenie zmian klimatu (11)	Adaptacja do zmian klimatu (12)	Zasoby wodne i morskie (13)	Zanieczyszczenie (14)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (15)	Bioróżnorodność (16)	Minimalne gwarancje (17)	Udział działalności zgodnej z systematyką (A.1) lub kwalifikującej się do systematyki (A.2) Obrót, rok N-1 (18)	Kategoria Działalność wspomagająca (19)	Kategoria Działalność na rzecz przejścia (20)
Działalność gospodarcza (1)		mln PLN	%	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	%	E	T
A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																			
A.1 Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką)																			
N/A	N/A	0	0,00%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	N	0,00%	-	-
Wydatki operacyjne z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką) (A.1)		0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	N	N	N	N	N	N	N	0,00%		
W tym wspomagająca		0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	N	N	N	N	N	N	N	0,00%	E	
W tym na rzecz przejścia		0	0,00%	0,00%						N	N	N	N	N	N	N	0,00%		T
A.2 Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)																			
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL										
Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi	CCM 6.5. / CCA 6.5.	3,4	1,94%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1,76%		
Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną	CCM 7.3. / CCA 7.3.	3,4	1,94%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1,85%		
Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność	CCM 8.1./ CCA 8.1.	5,2	2,97%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								4,07%		
Wydatki operacyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką) (A.2)		12,0	6,85%	6,85%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%								7,68%		
A. Wydatki operacyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki (A.1+A.2)		12,0	6,85%	6,85%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%								7,68%		
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																			
Wydatki operacyjne z tytułu działalności niekwalifikującej się do systematyki		163,3	93,15%																
OGÓŁEM		175,3	100,00%																



Legenda oznaczeń zastosowanych w powyższych tabelach:

- Kod (kolumna 2) stanowi skrót odpowiedniego celu, w przypadku którego działalność gospodarcza kwalifikuje się do wniesienia istotnego wkładu w jego realizację, a także numer sekcji poświęconej danej działalności w odpowiednim załączniku dotyczącym celu (kolumna 2), tj.: — łagodzenie zmian klimatu (CCM); adaptacja do zmian klimatu (CCA); zasoby wodne i morskie (WTR); gospodarka o obiegu zamkniętym (CE); zapobieganie zanieczyszczeniu i jego kontrola (PPC); bioróżnorodność i ekosystemy (BIO);
- T (kolumny 5-10) – Tak, działalność kwalifikująca się do systematyki i zgodna z systematyką w przypadku adekwatnego celu środowiskowego;
- N (kolumny 5-10) – Nie, działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezgodna z systematyką w przypadku adekwatnego celu środowiskowego;
- EL (kolumny 5-10) – działalność kwalifikująca się do systematyki w przypadku odpowiedniego celu;
- N/EL (kolumny 5-10) – Nie kwalifikuje się, działalność niekwalifikująca się do systematyki w przypadku odpowiedniego celu środowiskowego;
- N/A = nie dotyczy;
- T/N (kolumny 11-17) = odpowiedź TAK/NIE w zakresie niewyrządzenia poważnych szkód lub spełnienia minimalnych gwarancji (do wyboru T / N);
- E (kolumna 19) = oznaczenie działalności gospodarczej określonej w rozporządzeniu delegowanym 2021/2139 jako wspomagająca;
- T (kolumna 20) = oznaczenie działalności gospodarczej określonej w rozporządzeniu delegowanym 2021/2139 jako na rzecz przejścia.

Część nakładów inwestycyjnych/ Łączne nakłady inwestycyjne		
Cel	Zgodność z systematyką w podziale na cele	Kwalifikowanie się do systematyki w podziale na cele
CCM	1,83%	4,12%
CCA	0,00%	0,00%
WTR	0,00%	0,00%
CE	0,00%	0,00%
PPC	0,00%	0,00%
BIO	0,00%	0,00%

Część wydatków operacyjnych/ Łączne wydatki operacyjne		
Cel	Zgodność z systematyką w podziale na cele	Kwalifikowanie się do systematyki w podziale na cele
CCM	0,00%	6,85%
CCA	0,00%	0,00%
WTR	0,00%	0,00%
CE	0,00%	0,00%
PPC	0,00%	0,00%
BIO	0,00%	0,00%

Łagodzenie zmian klimatu (CCM); adaptacja do zmian klimatu (CCA); zasoby wodne i morskie (WTR); gospodarka o obiegu zamkniętym (CE); zapobieganie zanieczyszczeniu i jego kontrola (PPC); bioróżnorodność i ekosystemy (BIO)



1. Działalność związana z energią jądrową i gazem ziemnym

Art. 8 ust. 6, 7 i 8 rozporządzenia delegowanego 2022/1214 nakłada na przedsiębiorstwa niefinansowe zobowiązanie do przedstawienia odpowiednich informacji dotyczących działalności związanej z energią jądrową i gazem ziemnym. W wykonaniu przedmiotowego obowiązku, Grupa LPP przekazuje wymagane informacje w poniższej tabeli obejmującej kluczowe wskaźniki wyników dla obrotu, CapEx i OpEx dotyczące działalności związanej z energią jądrową i gazem ziemnym (jedna zbiorcza tabela zgodnie z wytycznymi regulatora wskazanymi w projekcie zaawizowania Komisji z 21.12.2023).

Jednocześnie, Grupa LPP wskazuje, iż nie posiada ekspozycji na działalność związaną z energią jądrową i gazem ziemnym, wobec czego ujawnienie nie obejmuje wskazania dodatkowych danych.

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



07

Podjęcie do raportowania



Przyjęte zasady raportowania

[GRI 2-2] [GRI 2-3] [GRI 2-4] [GRI 2-5]

Sprawozdanie zrównoważonego rozwoju za rok obrotowy 2023 obejmuje informacje na temat całej Grupy LPP, w tym spółki dominującej LPP SA. Spółka LPP SA nie posiada udziałów mniejszościowych w innych podmiotach. Lista spółek uwzględniona w sprawozdaniu finansowym i lista spółek z sprawozdania zrównoważonego rozwoju są tożsame, nie występują między nimi różnice.

Dane prezentowane w niniejszym sprawozdaniu są zgodne z zaleceniami Standardów Raportowania GRI, tzn. z pominięciem różnic wynikających z definicji prawnych na różnych rynkach. Grupa LPP publikuje raporty w cyklu rocznym, a dane przedstawione w niniejszym sprawozdaniu odnoszą się do okresu 12 miesięcy roku obrotowego: od 1.02.2023 roku do 31.01.2024 roku. To siódma edycja raportu niefinansowego Grupy LPP.

Poprzednie raporty oraz więcej szczegółowych informacji na temat naszych bieżących praktyk ESG i zrównoważonego rozwoju są dostępne na [stronie internetowej](#).

ZDARZENIA PO DNIU BILANSOWYM

W dniu 15 marca 2024 roku wywiadownia Hindenburg Research na swojej stronie internetowej opublikowała raport, w którym wystosowała pod adresem LPP SA kilkanaście zarzutów kwestionujących wcześniejszą komunikację Spółki na temat zakończenia działalności handlowej na terenie Federacji Rosyjskiej.

Skutkiem tego raportu był spadek kursu akcji LPP o 35,78%, które w kolejnym dniu notowań (18 marca 2024 roku) wzrosły o 20,52%.

LPP SA wydała oświadczenia, które zawarła w Raportach bieżących nr 4/2024, nr 5/2024 oraz nr 6/2024 dementujące zarzuty wskazane przez wywiadownię. Spółka, w ich treści, poinformowała, że działanie Hindenburg Research jest elementem zorganizowanego ataku dezinformacyjnego obliczonego na spadek kursu akcji LPP oraz zapewniła, że nie jest właścicielem biznesu rosyjskiego i nie kontroluje działalności swojej byłej spółki w Rosji.

W wyniku opublikowanego przez wywiadownię raportu, Spółka złożyła zawiadomienie do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę LPP SA i jej akcjonariuszy, inwestorów giełdowych, zagrażające bezpieczeństwu rynku finansowego.

Aktualnie LPP SA jest w trakcie wyjaśniania okoliczności powstania rzeczonego raportu oraz podjęła działania w zakresie komunikacji z Rynkiem, bankami oraz nadzorem publicznym.

Na moment podpisania skonsolidowanego sprawozdania finansowego nie wpłynęło żadne pismo zmieniające warunki umowy kredytowej ani też jej wypowiedzenie.

KOREKTA INFORMACJI OPUBLIKOWANYCH W POPRZEDNIM SPRAWOZDANIU ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

[GRI 2-4]

W stosunku do poprzedniego Sprawozdania zrównoważonego rozwoju Grupy LPP opublikowanego za rok obrotowy 2022 dokonano następujących korekt:

- We wskaźniku GRI 2-7 Pracownicy dokonano korekty liczby pracowników zatrudnionych na pełen etat w Grupie LPP.

- We wskaźniku GRI 405-2, który w zeszłym roku ujawniono jako wskaźnik własny "Pracownicy w podziale na kategorie według płci, wieku oraz innych wskaźników różnorodności" dokonano korekty liczby pracowników Grupy LPP nastąpił błąd w sumie dla Grupy.

- We wskaźniku GRI 305-3 Pozostałe pozostałe emisje gazów cieplarnianych dokonano korekta w obliczeniach za rok 2022. Korekta została wprowadzona w wartościach emisji obliczonych dla kategorii, kategorii 4 oraz kategorii 8.

WERYFIKACJA ZEWNĘTRZNA

[GRI 2-5]

W celu potwierdzenia wiarygodności i rzetelności prezentowanych wyników, podaliśmy sprawozdanie zewnętrznej weryfikacji, którą przeprowadzili audytorzy z firmy Grant Thornton. Zakres informacji poddawanej weryfikacji został określony



na podstawie analizy benchmarkingowej dla branży przeprowadzonej przez audytora. Weryfikacja obejmowała wybrane wskaźniki oznaczone stosownie w tabeli GRI. Wyniki audytu, prezentowane zarówno Komitetowi ESG, jak i Zarządowi Spółki, stanowią integralną część niniejszego sprawozdania i są zamieszczone na końcu [rozdziału](#). Grant Thornton zachowuje pełną niezależność wobec spółek Grupy LPP.

BĄDŹMY W KONTAKCIE

[GRI 2-3]

Jeżeli po przeczytaniu naszego sprawozdania chcielibyście podzielić się z nami swoimi refleksjami, uwagami czy pomysłami – zapraszamy do kontaktu. Zależy nam na zdaniu każdego z Was. Czekamy na Wasze maile:

- **Patrycja Zbytniewska** Liderka zespołu zrównoważonego raportowania i relacji z otoczeniem społecznym csr@lpp.com;
- **Ewa Janczukowicz-Cichosz** Ekspertka ds. zrównoważonego rozwoju csr@lpp.com;
- **Monika Wszeborowska** PR manager media@lpp.com.





Analiza podwójnej istotności

Treść sprawozdania opracowano na podstawie analizy podwójnej istotności (tzw. double materiality assessment) przeprowadzonej zgodnie z wytycznymi Europejskich Standardów Sprawozdawczości w zakresie Zrównoważonego Rozwoju (ESRS). Jest to pierwszy krok w kierunku osiągnięcia zgodności procesu raportowego z Corporate Sustainability Reporting Directive (tzw. dyrektywa CSRD).

Proces ten umożliwił nam określenie, które z wymogów dotyczących ujawniania informacji wymienionych w ESRS są istotne i obowiązkowe do ujawnienia, a które można pominąć. Analiza służyła identyfikacji wszystkich istotnych oddziaływań, ryzyk i szans (IRO) naszej firmy związanych z tematami raportowania ESG, które należy ujawnić. Nie ograniczała się tylko do własnej działalności, ale obejmowała także cały łańcuch wartości, związany z cyklem życia produktu - od pozyskania surowców po utylizację odzieży, (upstream, downstream value chain).

PROCES OKREŚLANIA TEMATÓW ISTOTNYCH

[GRI 3-1]

Proces analizy podwójnej istotności przeprowadziliśmy wspólnie z ekspertami z firmy Deloitte. Przebiegał on w czterech etapach. Etap pierwszy obejmował analizę dotychczasowego podejścia do badania istotności w procesach raportowych, strategicznych oraz zarządzania ryzykiem, analizę działalności LPP, zmapowanie łańcucha wartości oraz zdefiniowanie zakresu dalszych prac. W etapie drugim przeprowadziliśmy analizę zewnętrzną sektora oraz sytuacji społeczno-ekonomicznej, wewnętrzną weryfikację tematów zidentyfikowanych przez pracowników i kadre zarządzającą Grupą LPP jako istotnych oraz działań realizowanych w ramach procesu należytej staranności. Przeprowadziliśmy również dialog z interesariuszami za pomocą sesji dialogowej i ankiety. W rezultacie, na koniec etapu powstało zestawienie potencjalnych oddziaływań, ryzyk i szans (IRO

- impact, risk and opportunity). Etap trzeci miał za zadanie ocenę IRO poprzez analizę istotności oddziaływania zgodnie z wytycznymi ESRS i GRI, a także analizę istotności finansowej poprzez ocenę ryzyk i szans. Wstępne wyniki zaprezentowaliśmy podczas warsztatów i skonsultowaliśmy z kluczowymi osobami w organizacji. Ostatni etap obejmował ostateczną priorytetyzację wyników, stworzenie matrycy dla istotnych IRO, potwierdzenie wyników z Zarządem LPP SA i rekomendacje ujawnień do Sprawozdania zrównoważonego rozwoju Grupy LPP za rok 2023 zgodnie z wymogami ESRS w ramach zidentyfikowanych tematów istotnych.

W rezultacie powstała lista **15 tematów istotnych** rekomendowanych do zaraportowania sprawozdaniu, a także będących podstawą do strategicznego zarządzania tematami ESG w organizacji w perspektywie długoterminowej.



**ISTOTNE TEMATY RAPORTOWANIA LPP**

[GRI 3-2]

KLUCZOWE TEMATY W RAPORCIE ZA ROK OBROTOWY:

2023	2022	2021
Przystosowanie do zmian klimatu	Wpływ na klimat	Zrównoważona moda i wpływ na klimat
Łagodzenie zmian klimatu (Emisje CO ₂)	Gospodarka obiegu zamkniętego	LPP jako pracodawca
Energia	Bezpieczeństwo chemiczne i wpływ na wodę	Doskonalenie procesów zarządzania ESG
Substancje potencjalnie niebezpieczne w produkcji	LPP jako pracodawca	Omnichannel i nowe technologie
Woda	Doskonalenie procesów zarządzania ESG	Rozwój sieci dystrybucji
Gospodarka obiegu zamkniętego	Prawa człowieka w łańcuchu wartości	Ocena dostawców pod kątem zapewnianych warunków pracy
Odpowiednia płaca	Etyka biznesu i zgodność działalności z prawem	Satysfakcja klientów
Bezpieczne miejsce pracy	Jakość i bezpieczeństwo produktów	Jakość i bezpieczeństwo produktów
Różnorodność i inkluzywność	Satysfakcja klientów	Etyka biznesu i zgodność działalności z prawem
Edukacja konsumentów	Rozwój sieci dystrybucji	Wpływ ekonomiczny i społeczny LPP w czasach pandemii
Komunikacja marketingowa		
Jakość produktu		
Etyka biznesu		
Weryfikacja dostawców		
Zarządzanie ryzykiem ESG		

TABELA TEMATÓW ISTOTNYCH I ODPOWIADAJĄCE IM WSKAŹNIKI GRI

Tabela przedstawia istotne tematy raportowania LPP, wskaźniki GRI pod którymi znajdują się ujawnienia w zakresie tych tematów oraz odpowiadające im strony w raporcie.

TEMATY ISTOTNE (2023)	WSKAŹNIK GRI	LOKALIZACJA W RAPORCIE
Przystosowanie do zmian klimatu	2-22	s. 3-4
	305-1	
Łagodzenie zmian klimatu (Emisje CO ₂)	305-2	s. 58-59
	305-3	s. 109-110
	305-4	
Energia	302-1	s. 109
Substancje potencjalnie niebezpieczne w produkcji	N/A	-
Woda	-	-
Gospodarka obiegu zamkniętego	306-3	s. 56
	306-4	s. 110
Odpowiednia płaca	2-20	s. 29
	403-1	
Bezpieczne miejsce pracy	403-2	
	403-3	
	403-4	s. 90-93
	403-5	s. 116
	403-6	
	403-7	
	403-9	
Różnorodność i inkluzywność	405-1	
	405-2	s. 88
Edukacja konsumentów	406-1	
	2-29	s. 20
Komunikacja marketingowa	2-29	s. 20
Jakość produktu	416-2	s. 97
Etyka biznesu	205-2	s. 32
	205-3	
Weryfikacja dostawców	414-1	s. 44
Zarządzanie ryzykiem ESG	N/A	-

N/A – brak wskaźnika GRI korespondującego z tematem istotnym



Tabele wskaźnikowe

TABELA ZGODNOŚCI ZAGADNIEŃ NIEFINANSOWYCH Z USTAWĄ O RACHUNKOWOŚCI

Lista ustawowo wymaganych zagadnień raportowania (wg Ustawy o Rachunkowości) wraz z odniesieniami do konkretnych stron sprawozdania.

ZAGADNIENIE	NR STRON
1. Model biznesowy LPP	7-19
2. Kluczowe wskaźniki efektywności	10-12
3. Polityki, procedury, dokumenty regulujące w LPP:	
zagadnienia pracownicze	77-79, 83-93
zagadnienia społeczne	94-99
zagadnienia środowiskowe	46-47, 61-75
poszanowanie praw człowieka	40-44, 77, 87-88
przeciwdziałanie korupcji	30-33, 40, 118
4. Opis ryzyk i zarządzanie ryzykami niefinansowymi	35-37, 65-72

TABELA DANYCH COMMUNICATION ON PROGRESS UN GLOBAL COMPACT

LPP SA od 2019 roku jest członkiem inicjatywy UN Global Compact. Oznacza to, że wdramy działania zgodne z 10 zasadami określonymi przez Global Compact i raportujemy nasze postępy w tym zakresie. Oświadczamy, że będziemy kontynuować wsparcie realizacji zasad Global Compact w praktyce biznesowej i innych obszarach naszych działań.

ZAGADNIENIE

ZARAPORTOWANIE

OŚWIADCZENIE KONTYNUACJI WSPARCIA

PRAWA CZŁOWIEKA

Zasada 1. Firmy powinny przestrzegać i wspierać ochronę międzynarodowo uznanych praw człowieka.

Ochrona praw człowieka i podstawowych wolności pracowników Grupy LPP i wszystkich pracowników w łańcuchach dostaw stanowi podstawowe zobowiązanie, wspierane przez kierownictwo firmy na najwyższym szczeblu.

Więcej informacji znajduje się w podrozdziałach [Należyta staranność dotycząca praw człowieka i praw pracowniczych](#) oraz [Relacje z dostawcami](#).

Zasada 2. Firmy powinny eliminować wszelkie przypadki łamania praw człowieka

LPP zapewnia bezpieczne środowisko, gdzie można anonimowo zgłaszać zachowania i działania, które naruszają lub mogą naruszać nasze główne wartości i zasady. Wszelkie naruszenia są badane i eliminowane poprzez obowiązujące systemy reakcji. Proces należytej staranności w zakresie praw człowieka i praw pracowniczych wspieramy szkoleniami prowadzonymi zarówno przez trenerów jak i dostępnymi na wewnętrznej platformie szkoleniowej.

Więcej informacji znajduje się w podrozdziale [Należyta staranność dotycząca praw człowieka i praw pracowniczych](#).

STANDARDY PRACY

Zasada 3. Firmy powinny popierać wolność zrzeszania się i w praktyce uznawać prawo do zbiorowych negocjacji

LPP szanuje prawo człowieka, jakim jest wolność zrzeszania się, czy też prawo do zbiorowych negocjacji. W raportowanym okresie w LPP nie funkcjonowały związki zawodowe, nie było też sytuacji zbiorowych negocjacji.

Więcej informacji na temat przestrzegania i propagowania praw człowieka przez LPP, znajduje się w podrozdziale [Należyta staranność dotycząca praw człowieka i praw pracowniczych](#) oraz w rozdziale [Wpływ społeczny](#).

**ZAGADNIENIE****ZARAPORTOWANIE**

Zasada 4. Firmy powinny wspierać eliminację wszelkich form niewolnictwa i pracy przymusowej.

LPP wspiera eliminację wszelkich form niewolnictwa i pracy przymusowej. Po- przez kontrolę łańcucha dostaw oraz regularne audyty w zakładach produkcyj- nych, LPP zapewnia, że żadna forma pracy przymusowej czy niewolnictwa nie ma miejsca w procesie produkcji.

Przeprowadzamy audyty w zakładach produkcyjnych, aby sprawdzić, czy prze- strzegane są standardy pracy, w tym zakaz pracy dzieci.

Ponadto, LPP aktywnie angażuje się w inicjatywy społeczne i edukacyjne, wspierając społeczności lokalne i promując uczciwe warunki pracy na całym świecie.

Więcej informacji znajduje się w podrozdziale [Należyta staranność dotycząca praw człowieka i praw pracowniczych](#).

Zasada 5. Firmy powinny przyczynić się do fak- tycznego zniesienia pracy dzieci.

LPP stanowczo potępia wykorzystywanie pracy dzieci i nie zatrudnia dzieci w żadnym obszarze swojej działalności. Wymaga od dostawców przestrzega- nia standardów praw człowieka i praw pracowniczych, w tym zakazu pracy dzieci. Jest to bardzo ważny punkt we współpracy z dostawcami i wymóg, od którego nie akceptujemy żadnych odstępstw. Zapisy tego typu są ujęte w oczekiwniach LPP wobec dostawców oraz regularnie komunikowane także podczas szkoleń.

Więcej informacji znajduje się w podrozdziale [Należyta staranność dotycząca praw człowieka i praw pracowniczych](#).

Zasada 6. Firmy powinny przeciwdziałać dyskrymi- nacji w sferze zatrudnienia.

W LPP nie toleruje się żadnej formy dyskryminacji, niezależnie od płci, pocho- dzenia etnicznego, narodowego, religii, bezwyznaniowości, niepełnospraw- ności, wieku, orientacji psychoseksualnej, tożsamości płciowej oraz innych widocznych lub niewidocznych cech.

Więcej informacji znajduje się w podrozdziale [Różnorodność, równość i włą- czanie](#).

Wszelkie przejawy dyskryminacji mogą być zgłaszane bezpiecznie i anonimowo, a osoby zgłaszające nie narażają się na żadne negatywne konsekwencje zawodowe ani na działania odwetowe.

Więcej informacji znajduje się w podrozdziale [Etyka i zgłaszanie nieprawidłó- wości](#).

OCHRONA ŚRODOWISKA

Zasada 7. Firmy powinny wspierać zapobiegawcze podejście do problemów środowiska naturalnego.

LPP zobowiązuje się do ograniczania wpływu swojej działalności na środo- wisko. Mierzmy emisje gazów cieplarnianych w całym łańcuchu wartości: od momentu pozyskania materiału, przez produkcję, transport aż po użytko- wanie jej przez klientów. Opracowujemy rozwiązania z obszaru gospodarki obiegu zamkniętego, zapewniające maksymalne wykorzystanie surowców i minimalizację ilości odpadów tekstylnych oraz śladu środowiskowego związa- nego z produkcją jednej sztuki odzieży. Dążymy do tego, by nasze kolekcje były coraz bardziej przyjazne środowisku, m.in. poprzez wprowadzenie do oferty certyfikowanych i preferowanych materiałów.

Więcej informacji znajduje się w rozdziale [Wpływ na środowisko](#).

Zasada 8. Firmy powinny podejmować inicjatywy propagujące większą odpowiedzialność środowi- skową.

LPP angażuje się w projekty społeczne i edukacyjne, które mają na celu pod- niesienie świadomości społecznej na temat ochrony środowiska i zachęcanie do proekologicznych zachowań ograniczających wpływ na środowisko.

Więcej informacji znajduje się w rozdziale [Wpływ na środowisko](#) oraz w pod- rozdziale [Relacje z dostawcami](#).

Zasada 9. Firmy powinny wspierać rozwój i upo- wszechnianie technologii przyjaznych środowisku.

LPP inwestuje w badania i rozwój, aby opracowywać procesy produkcyjne, któ- re redukują zużycie wody, energii i surowców naturalnych oraz minimalizują emisję zanieczyszczeń. Ponadto, LPP angażuje się w poszukiwanie alternatyw- nych materiałów i technologii, które pozwolą na zamknięcie obiegu tekstyliów i ograniczenie wykorzystania surowców pierwotnych w procesie produkcji.

Więcej informacji znajduje się w rozdziale [Wpływ na środowisko](#).

PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

Zasada 10. Firmy powinny przeciwdziałać korupcji we wszystkich jej formach, w tym łapówkarstwu wy- muszeniom

LPP stosuje zasady i procedury antykorupcyjne i dba o ich przestrzeganie na wszystkich szczeblach organizacji, we wszystkich transakcjach i decyzjach podejmowanych na każdym poziomie działalności. Ponadto, LPP angażuje się w działania edukacyjne i szkoleniowe, aby podnosić świadomość pracowników i partnerów biznesowych na temat szkodliwych skutków korupcji oraz promo- wać etyczne standardy postępowania.

Więcej informacji w podrozdziale [Etyka i zgłaszanie nieprawidłowości](#).

**INDEKS TREŚCI GRI****OŚWIADCZENIE O ZASTOSOWANIU**

Sprawozdanie zrównoważonego rozwoju Grupy LPP za okres od 1.02.2023 do 31.01.2024 zostało sporządzone zgodnie ze Standardami Raportowania GRI.

Zastosowana wersja GRI 1: GRI 1 Podstawy 2021

Standard sektorowy: brak

GRI 2 OGÓLNE UJAWNIENIA

Wskaźnik	Standard GRI	Pominięte wymogi + wyjaśnienie pominięcia	Lokalizacja w raporcie	Zweryfikowane przez audytora
ORGANIZACJA I JEJ PRAKTYKI RAPORTOWANIA				
GRI 2-1 Szczegóły dotyczące organizacji			7	
GRI 2-2 Podmioty objęte raportowaniem zrównoważonego rozwoju organizacji			146	
GRI 2-3 Cykl raportowania i dane kontaktowe	GRI 2. Ogólne ujawnienia 2021		146 - 147	
GRI 2-4 Korekty informacji			146	
GRI 2-5 Weryfikacja zewnętrzna			146, 147, 156	
DZIAŁALNOŚĆ I PRACOWNICY				
GRI 2-6 Rodzaje działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	GRI 2. Ogólne ujawnienia 2021		8	
Wskaźnik własny: Powierzchnia salonów w m ² dla całej Grupy LPP oraz wzrost % r/r			119	
Wskaźnik własny: Liczba salonów całej Grupy LPP i wzrost r/r	<i>nie dotyczy</i>		119	
Wskaźnik własny: Udział % dostawców w podziale na kraje (cały asortyment)			119	
GRI 2-7 Pracownicy			78, 146, 112	✓
GRI 2-8 Osoby świadczące pracę na rzecz organizacji, niebędące jej pracownikami	GRI 2. Ogólne ujawnienia 2021		78, 113	
ZARZĄDZANIE				
GRI 2-9 Ład organizacyjny i skład organów zarządczych			26, 28	
GRI 2-10 Nominacja i wybór członków najwyższego organu zarządczego			26	
GRI 2-11 Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego			26	
GRI 2-12 Rola najwyższego organu zarządzającego w nadzorowaniu zarządzania wpływem			26	
GRI 2-13 Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem			26, 38	
GRI 2-14 Rola najwyższego organu zarządzającego w raportowaniu zrównoważonego rozwoju			38	
GRI 2-15 Konflikty interesów	GRI 2. Ogólne ujawnienia 2021		29	
GRI 2-16 Komunikowanie poważnych zastrzeżeń			32	
GRI 2-17 Wiedza najwyższego organu zarządczego			39	
GRI 2-18 Ocena wyników najwyższego organu zarządczego			28	
GRI 2-19 Polityka wynagrodzeń			29	
GRI 2-20 Proces ustalania wynagrodzenia			29	
GRI 2-21 Roczny wskaźnik całkowitego wynagrodzenia		Powód pominięcia informacji: Dane wrażliwe.		



Wskaźnik	Standard GRI	Pominięte wymogi + wyjaśnienie pominięcia	Lokalizacja w raporcie	Zweryfikowane przez audytora
STRATEGIA, POLITYKI, DZIAŁANIA				
GRI 2-22 Oświadczenie na temat strategii zrównoważonego rozwoju			4	
GRI 2-23 Zobowiązania w politykach dotyczących zrównoważonego rozwoju			30, 33, 40	
GRI 2-24 Wdrażanie zobowiązań w ramach polityk	GRI 2. Ogólne ujawnienia 2021		40, 41, 31, 33	
GRI 2-25 Proces łagodzenia negatywnego wpływu			33, 38	
GRI 2-26 Mechanizmy zasięgania porady i zgłaszania wątpliwości			32	
GRI 2-27 Zgodność z przepisami prawa i regulacjami			32	
RELACJE Z INTERESARIUSZAMI				
GRI 2-28 Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach			22	
GRI 2-29 Podejście do zaangażowania interesariuszy	GRI 2. Ogólne ujawnienia 2021		20	
GRI 2-30 Układy zbiorowe pracy			79	
TEMATY ISTOTNE				
GRI 3-1 Proces określania tematów istotnych	GRI 3. Tematy istotne 2021		148	
GRI 3-2 Lista tematów istotnych			149	
UJAWNIENIA SZCZEGÓŁOWE DOTYCZĄCE ISTOTNYCH TEMATÓW				
TEMATY EKONOMICZNE I ZARZĄDZANIE ORGANIZACJĄ				
Temat istotny: Doskonalenie procesów zarządzania ESG				
GRI 3-3 Zarządzanie tematem istotnym	GRI 3. Tematy istotne 2021		33 - 34	
Wskaźnik własny: Opis głównych działań ukierunkowanych na rozwój polityki i systemu zarządzania zagadnieniami ESG	<i>nie dotyczy</i>		38 - 39	
Wskaźnik własny: Odsetek dostawców objętych systemem amfori BSCI			43	
Temat istotny: Etyka biznesu i zgodność działalności z prawem				
GRI 3-3 Zarządzanie tematem istotnym	GRI 3. Tematy istotne 2021		30	
GRI 205-2 Komunikacja i szkolenia w zakresie polityki i procedur antykorupcyjnych	GRI 205. Przeciwdziałanie korupcji 2016		32, 119	
GRI 205-3 Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania			32, 119	
Temat istotny: Rozwój sieci dystrybucji				
GRI 3-3 Zarządzanie tematem istotnym	GRI 3. Tematy istotne 2021		50	
Wskaźnik własny: Udział procentowy poszczególnych gałęzi transportu	<i>nie dotyczy</i>		44, 53	



Wskaźnik	Standard GRI	Pominięte wymogi + wyjaśnienie pominięcia	Lokalizacja w raporcie	Zweryfikowane przez audytora
TEMATY ŚRODOWISKOWE				
Temat istotny: Wpływ na klimat				
GRI 3-3 Zarządzanie tematem istotnym	GRI 3. Tematy istotne 2021		58	
GRI 302-1 Zużycie energii w organizacji	GRI 302. Energia 2016		58, 108	
GRI 305-1 Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1)			58, 109	✓
GRI 305-2 Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2)	GRI 305.		58, 109	✓
GRI 305-3 Pozostałe pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 3)	Emisje 2016		58, 110	✓
GRI 305-4 Intensywność emisji gazów cieplarnianych			58, 110	✓
Temat istotny: Gospodarka obiegu zamkniętego				
GRI 3-3 Zarządzanie tematem istotnym	GRI 3. Tematy istotne 2021		56	
GRI 306-3 Wytwarzane odpady	GRI 306.		56, 110	✓
GRI 306-4 Odpady skierowane do odzysku	Odpady 2020		56, 110	
Temat istotny: Bezpieczeństwo chemiczne i wpływ na wodę				
GRI 3-3 Zarządzanie tematem istotnym	GRI 3. Tematy istotne 2021		59	
Wskaźnik własny: Odsetek fabryk objętych inicjatywą „Roadmap to Zero” ZDHC	<i>nie dotyczy</i>		42	
TEMATY SPOŁECZNE				
Temat istotny: LPP jako pracodawca				
GRI 3-3 Zarządzanie tematem istotnym	GRI 3. Tematy istotne 2021		79, 87, 90	
Zatrudnienie				
Wskaźnik własny: Nowozatrudnieni pracownicy, wskaźnik rotacji pracowników	<i>nie dotyczy</i>		78	
GRI 401-2 Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie są dostępne dla pracowników tymczasowych lub pracujących w niepełnym wymiarze godzin	GRI 401.		86	
GRI 401-3 Urlopy rodzicielskie	Zatrudnienie 2016	Pominięto ujawnienie wskaźnika powrotów do pracy. Powód: dane niekompletne	88	
Szkolenia i edukacja				
GRI 404-1 Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika			83, 114	
GRI 404-2 Programy rozwoju umiejętności pracowników oraz programy wspierające w przypadku zmian w karierze zawodowej	GRI 404. Edukacja i szkolenia 2016		82, 84, 88	
Różnorodność				
GRI 405-1 Różnorodność organów zarządczych i kadry pracowniczej	GRI 405. Różnorodność i równość szans 2016		88	
GRI 405-2 Stosunek wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn			88	
Wskaźnik własny: Odsetek pracowników z niepełnosprawnością	<i>nie dotyczy</i>		116	



Wskaźnik	Standard GRI	Pominięte wymogi + wyjaśnienie pominięcia	Lokalizacja w raporcie	Zweryfikowane przez audytora
Przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi				
GRI 406-1 Przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	GRI 406. Przeciwdziałanie dyskryminacji 2016		88, 119	
Bezpieczeństwo i higiena pracy				
GRI 403-1 System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy			90	
GRI 403-2 Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie incydentów			93	
GRI 403-3 Usługi w zakresie dbałości o zdrowie pracowników			92	
GRI 403-4 Udział pracowników, konsultowanie oraz komunikowanie zagadnień dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy			91	
GRI 403-5 Szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	GRI 403. Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018		91	✓
GRI 403-6 Programy promocji zdrowia pracowników			92	
GRI 403-7 Zapobieganie i mitygacja zagrożeń w obszarze BHP bezpośrednio związanych z działalnością operacyjną			91, 93	
GRI 403-9 Urazy związane z pracą			90, 92, 116	✓
Temat istotny: Prawa człowieka w łańcuchu wartości				
GRI 3-3 Zarządzanie tematem istotnym	GRI 3. Tematy istotne 2021		44	
GRI 414-1 Nowi dostawcy, którzy zostali poddani weryfikacji pod kątem kryteriów społecznych	GRI 414. Ocena społeczna dostawców 2016		44	
Wskaźnik własny: Liczba audytów pod kątem BHP, warunków pracy, przestrzegania praw człowieka	<i>nie dotyczy</i>		40	
Wskaźnik własny: Odsetek dostawców objętych systemem amfori BSCI			43	
Temat istotny: Jakość i bezpieczeństwo produktów				
GRI 3-3 Zarządzanie tematem istotnym	GRI 3. Tematy istotne		44	
Wskaźnik własny: Liczba kontroli jakościowych przeprowadzonych przez LPP w fabrykach i Centrum Dystrybucyjnym w raportowanym roku	<i>nie dotyczy</i>		44	
GRI 416-2 Przypadki niezgodności w zakresie wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo	GRI 416. Zdrowie i bezpieczeństwo klientów 2016		97, 119	
Temat istotny: Satysfakcja klientów				
GRI 3-3 Zarządzanie tematem istotnym	GRI 3. Tematy istotne		94	
Wskaźnik własny Przychody ze sprzedaży	<i>nie dotyczy</i>		119	
Temat: Lokalne społeczności				
Wskaźnik własny Wartość przekazanych darowizn w raportowanym roku	<i>nie dotyczy</i>		117	
Wskaźnik własny Liczba wolontariuszy zaangażowanych w projekty w raportowanym roku			117	
GRI 415-1 Wsparcie podmiotów politycznych	GRI 415. Zaangażowanie społeczne 2016		99	



LPP

Zapraszamy do kontaktu

media@lpp.com

www.lpp.com

www.lpp.com

 [discoverlpp](#)

 [company/lpp-s.a](#)

 [discoverlpp](#)

 [discoverlpp](#)