

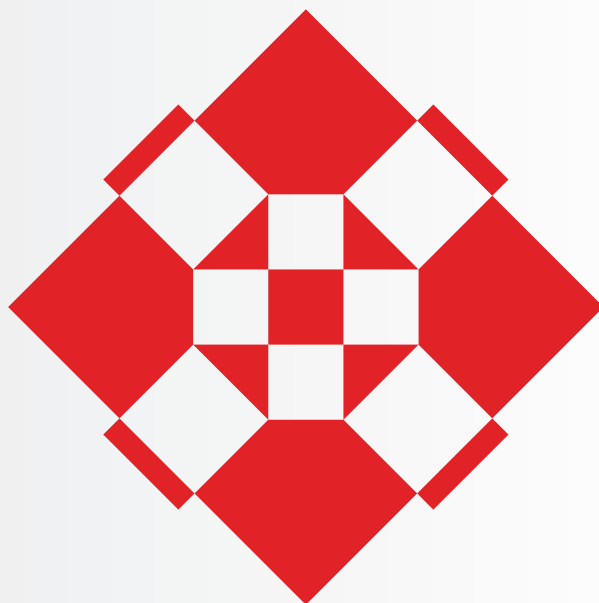


ten square_games

2024

**OŚWIADCZENIE
O ZRÓWNOWAŻONYM
ROZWOJU**

Grupy Kapitałowej Ten Square Games S.A.
oraz Spółki Ten Square Games S.A.
za rok 2024



Wrocław, 24 marca 2025 r.

SPIS TREŚCI

ESRS 2	OGÓLNE UJAWNIANIE INFORMACJI	4
BP-1	Ogólna podstawa sporządzenia oświadczeń dotyczących zrównoważonego rozwoju	4
BP-2	Ujawnianie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności	4
GOV-1	Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych	5
GOV-2	Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem	11
GOV-3	Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt	11
GOV-4	Oświadczenie dotyczące należytej staranności	12
GOV-5	Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju	12
SBM-1	Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości	14
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	19
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	22
IRO-1	Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans	28
ESRS S1	WŁASNE ZASOBY PRACOWNICZE	31
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	31
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	32
S1-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i istotnymi szansami	33
S1-6	Charakterystyka pracowników jednostki	34
S1-7	Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki	35
S1-1 MDR-P	Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi	36
S1-3	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze	39
S1-5	Cele związane z wynagrodzeniami	41
S1-11	Ochrona socjalna	42
S1-5	Cele związane z realizacją polityki	42
S1-14	Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy	43
S1-10	Adekwatna płaca	43
S1-16	Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa)	43
S1-2 MDRP	Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów	44
S1-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi oraz skuteczność tych działań	45
S1-8	Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego	46
S1-15	Równowaga pomiędzy życiem zawodowym, a prywatnym pracowników	46
S1-15	Mierniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	49
S1-9	Mierniki różnorodności	50
S1-12	Osoby z niepełnosprawnościami	50
S1-17	Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka	51
S1-13	Mierniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności	51

S4	KONSUMENCI I UŻYTKOWNICY KOŃCOWI	54
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	54
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	54
S4-1	Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi	58
S4-2	Procesy współpracy w zakresie wpływów z konsumentami i użytkownikami końcowymi	64
S4-3	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania problemów przez konsumentów i użytkowników końcowych	65
S4-4	Podjęcie działań dotyczących istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań	66
S4-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i istotnymi szansami	67
G1	POSTĘPOWANIE W BIZNESIE	68
GOV-1	Rola organów administrujących, nadzorczych i zarządzających	68
IRO-1	Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans	68
G1-1	Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna	68
G1-2 G1-6	Zarządzanie relacjami z dostawcami i praktyki płatnicze	74
G1-3	Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie	74
G1-4	Incydenty korupcji lub przekupstwa	74
G1-5	Wpływ polityczny i działalność lobbingowa	74
E1	ZMIANA KLIMATU	75
GOV-3	Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt	75
E1-1	Plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu	75
ESRS 2 SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i modelem biznesowym	75
ESRS 2 IRO-1	Opis procesów identyfikacji i oceny związanych z klimatem istotnych wpływów, ryzyk i szans	76
E1-2	Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	78
E1-3	Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej	79
E1-4	Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	81
E1-5	Zużycie energii i koszty energetyczny	81
E1-6	Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych	82
E1-7	Projekty usuwania gazów cieplarnianych i ograniczania emisji gazów cieplarnianych finansowane za pomocą jednostek emisji dwutlenku węgla	84
E1-8	Wewnętrzne ustalanie cen emisji gazów cieplarnianych	84
E1-9	Przewidywane skutki finansowe wynikające z istotnych ryzyk fizycznych i ryzyk przejścia oraz potencjalnych szans związanych z klimatem	84

ESRS 2

OGÓLNE UJAWNIANIE INFORMACJI

BP-1

Ogólna podstawa sporządzenia oświadczeń dotyczących zrównoważonego rozwoju

Grupa Ten Square Games nie podlega obowiązkowi raportowemu wprowadzonemu na podstawie implementacji przepisów Dyrektywy o sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju za rok obrotowy rozpoczęty 01.01.2024 roku i zakończony 31.12.2024 roku. Jednakże Grupa zdecydowała się na dobrowolne przygotowanie niniejszego raportu.

Niniejszy raport za 2024 rok przygotowano w wersji skonsolidowanej, a zakres konsolidacji jest tożsamy z zakresem Sprawozdania Finansowego za ten sam okres.

Niniejszy raport, z uwagi na dobrowolność przygotowania, nie podlegał badaniu przez audytora.

Na potrzeby niniejszego raportu poprzez sformułowania "TSG" oraz "Grupa" rozumie się spółkę dominującą Ten Square Games S.A. wraz z podmiotami zależnymi Play Cool Zombie Sport Games Sp. z o.o., Ten Square Games Germany GmbH oraz Rortos S.R.L.

W ujawnieniach w niniejszym raporcie brane pod uwagę są informacje dotyczące operacji własnych. W ujawnieniu ESRS 54 opisane zostały relacje z konsumentami oraz użytkownikami końcowymi. Informacje dotyczące łańcucha wartości włączone są kalkulacje emisji gazów cieplarnianych.

W niniejszym raporcie nie są stosowane wyłączenia dotyczące publikacji informacji stanowiących informacje szczególnie chronione i poufne w zakresie know-how lub wyników innowacji; nie pominięto również informacji o oczekiwanym rozwoju i wydarzeniach będących skutkiem prowadzonych negocjacji.

BP-2

Ujawnianie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności

Grupa określiła horyzonty czasowe na podstawie badania peer group w następujący sposób:

- » krótkoterminowy 2024-2025
- » średnioterminowy 2026-2030
- » długoterminowy 2031-2050

Grupa na potrzeby sporządzenia tego sprawozdania dokonała oszacowania wybranych mierników dotyczących łańcucha wartości na potrzeby obliczenia emisji gazów cieplarnianych. Mierniki te opisane są w części sprawozdania dotyczącej środowiska – ESRS E1.

Niniejszy raport jest pierwszym jaki Grupa sporządza zgodnie z wytycznymi dyrektywy CSRD. W raporcie nie są ujawniane informacje na podstawie innych przepisów lub ogólnie przyjętych interpretacji i standardów dotyczących sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Część informacji w raporcie została ujawniona poprzez odniesienie zgodnie z ESRS 1 sekcja 9.1 Włączenie przez odniesienie. Spółka nie zamieściła jednak w raporcie tabeli z listą odniesień.

GOV-1

Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych

Rada Nadzorcza

W skład Rady Nadzorczej Grupy Kapitałowej Ten Square Games na dzień 31.12.2024 roku wchodzi 6 osób, w tym jedna kobieta (kobiety stanowią 17%, natomiast mężczyźni 83%).

W skład Rady Nadzorczej wchodziły następujące osoby:

- » Rafał Olesiński – Przewodniczący Rady Nadzorczej
- » Marcin Bitos
- » Wiktor Schmidt
- » Arkadiusz Pernal
- » Maciej Marszałek
- » Kinga Stanisławska.

	Kobiety	Mężczyźni
Liczba osób:	1	5
% udziału każdej płci w strukturach Rady Nadzorczej	17%	83%

Między 01.01.2024 roku a 31.12.2024 roku nie było zmian w składzie Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza w tym samym składzie wybrana została w maju 2024 roku na następną kadencję.

4 z 6 członków Rady Nadzorczej spełnia kryteria niezależności określone przez ustawę o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym z dnia 11 maja 2017 roku.

W ramach Rady Nadzorczej Ten Square Games S.A. funkcjonują dwa Komitety:

- » Komitet Audytu
- » Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń

Komitet Audytu sprawuje funkcje konsultacyjne i doradcze, czuwając przede wszystkim nad procesem wyboru podmiotów dokonujących badania jednostkowego sprawozdania finansowego Spółki oraz skonsolidowanego sprawozdania grupy kapitałowej Spółki i ich niezależnością oraz pośrednicząc w komunikacji pomiędzy takimi podmiotami a Spółką. Komitet może wyrażać niewiążącą opinię we wszystkich sprawach dotyczących Spółki oraz występować do Rady Nadzorczej i Zarządu z wnioskami i inicjatywami. W szczególności do zadań Komitetu Audytu należy:

- (i) monitorowanie procesu sprawozdawczości finansowej;
- (ii) monitorowanie skuteczności systemów kontroli wewnętrznej i systemów zarządzania ryzykiem oraz audytu wewnętrznego, w tym w zakresie sprawozdawczości finansowej;
- (iii) monitorowanie wykonywania czynności rewizji finansowej;
- (iv) informowanie Rady Nadzorczej o wynikach badania oraz wyjaśnianie, w jaki sposób badanie to przyczyniło się do rzetelności sprawozdawczości finansowej w Spółce, a także jaka była rola Komitetu Audytu w procesie badania.

Komitet Wynagrodzeń i Nominacji pełni funkcje konsultacyjne i doradcze dla Rady Nadzorczej oraz dla Spółki w zakresie zatrudniania i wynagradzania członków Zarządu. Komitet może wyrażać niewiążącą opinię we wszystkich sprawach dotyczących Spółki oraz występować do Rady Nadzorczej i Zarządu z wnioskami i inicjatywami, w tym również w sprawach związanych z zatrudnianiem i wynagradzaniem kluczowych menedżerów Spółki. W szczególności do zadań Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji należy:

- (i) ocena kandydatur do pełnienia funkcji członka Zarządu Spółki, ocena wniosków o odwołanie członka Zarządu oraz przedstawienie Radzie Nadzorczej opinii w tych sprawach;
- (ii) ustalanie i rekomendowanie do powołania przez Radę Nadzorczą kandydatów do pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki, z uwzględnieniem niezbędnej wiedzy, kompetencji i doświadczenia koniecznych do zarządzania Spółką;
- (iii) dokonywanie oceny struktury, wielkości, składu i skuteczności działania Zarządu oraz rekomendowanie Radzie Nadzorczej ewentualnych zmian w tym zakresie;
- (iv) ustalanie formy i wysokości wynagrodzenia członków Zarządu, w tym planów motywacyjnych.

Zarząd

Zarząd spółki dominującej Grupy Kapitałowej Ten Square Games na dzień 31.12.2024 roku składał się z 3 osób. W jego skład wchodziły następujące osoby:

- » Andrzej Ilczuk – Prezes Zarządu, COO
- » Janusz Dziemidowicz – Członek Zarządu, CTO
- » Magdalena Jurewicz – Członkini Zarządu, CFO

	Kobiety	Mężczyźni
Liczba osób:	1	2
% udziału każdej płci w strukturach Zarządu	33%	67%

W trakcie 2024 roku nie było zmian w składzie Zarządu. Zarząd w tym samym składzie został w maju 2024 roku powołany na kolejną kadencję. W minionym roku w Zarządzie Ten Square Games nie zasiadały osoby pełniące rolę reprezentacji strony pracowniczej.

W badaniu podwójnej istotności Grupy Ten Square Games wykazano istnienie istotnych wpływów, ryzyk lub szans w zakresie tematów wymienionych w tabeli poniżej. Tematy te zostały odpowiednio zmapowane do zakresu tematycznego Strategii ESG Grupy Ten Square Games, w ramach której określono nadzór osób w strukturach Zarządu nad poszczególnymi obszarami tematycznymi zagadnień ESG.



ZAGADNIENIE ESG	CEL STRATEGII ESG
Zmiana klimatu	Ograniczymy emisje w zakresie 1 i 2
	Ograniczymy emisje w zakresie 3
	Podnosimy świadomość klimatyczną w Ten Square Games
	Zaangażujemy graczy w działania na rzecz klimatu
Własne zasoby pracownicze	Zbudujemy inkluzywne i przyjazne środowisko pracy
	Zlikwidujemy nierówności w wynagrodzeniach
	Zadbamy o rozwój naszych pracowników
Konsumenci i użytkownicy końcowi	Zadbamy o dobre relacje z graczami i między graczami
Prowadzenie działalności gospodarczej	Wdrożymy kompletny proces należytej staranności w zakresie ESG
	Zapewnimy adekwatny poziom zarządzania ryzykiem ESG
	Zapewnimy wsparcie realizacji działań z obszaru ESG

Odpowiedzialność za realizację poszczególnych celów jest zgodna z podziałem obowiązków pomiędzy członków zarządu.

Struktura organów Spółki zapewnia efektywny nadzór nad kwestiami związanymi ze zrównoważonym rozwojem.

Zróżnicowanie doświadczeń członków Rady, obejmujące obszary prawa, technologii, finansów, operacji biznesowych i inwestycji, pozwala na kompleksową ocenę wpływu działalności Spółki na otoczenie oraz skuteczne zarządzanie ryzykami i szansami związanymi z ESG.

Rada Nadzorcza wykorzystuje swoje kompetencje do zapewnienia, że strategia Ten Square Games S.A. uwzględnia kwestie zrównoważonego rozwoju jako integralną część działalności Spółki. Obejmuje to zarówno nadzór nad zgodnością z regulacjami prawnymi, jak i ocenę materialności zagadnień ESG, ich wpływu na długoterminową wartość Spółki oraz na jej interesariuszy.



Obszary wiedzy i umiejętności kluczowe dla nadzoru nad ESG

- » **Prawo i zgodność regulacyjna** – Przewodniczący Rady Nadzorczej posiada wiedzę prawną, co umożliwia nadzór nad zgodnością działań Spółki z regulacjami dotyczącymi ESG i raportowania.
- » **Zrównoważony rozwój i technologia** – Członkowie Rady posiadają doświadczenie we wdrażaniu strategii ESG w firmach technologicznych, a jednym z wyróżniających się obszarów kompetencji jest doświadczenie w uzyskaniu certyfikacji B Corp. Tego typu certyfikat wymaga spełnienia wysokich standardów w zakresie społecznej i środowiskowej odpowiedzialności biznesu oraz długoterminowego wpływu firmy na otoczenie. Kompetencje w tym zakresie umożliwiają identyfikację najlepszych praktyk w integracji ESG z działalnością biznesową oraz ich skuteczne wdrażanie w Spółce.
- » **Integracja ESG z modelem biznesowym** – Obecność w Radzie współzałożyciela Spółki zapewnia perspektywę strategiczną, pozwalającą na ocenę, w jaki sposób działania ESG są wpisane w długoterminowy rozwój firmy.
- » **Analiza finansowa i ocena materialności** – Członkowie Rady posiadają doświadczenie w obszarze finansów, co umożliwia właściwą ocenę istotności czynników ESG dla wyników finansowych Spółki oraz jej zdolności do długoterminowego wzrostu.
- » **Społeczne aspekty ESG** – Rada posiada kompetencje w zakresie inwestycji kapitałowych oraz działań na rzecz różnorodności, co wspiera budowanie strategii równych szans oraz zaangażowania społecznego Spółki.
- » **Zarządzanie biznesem cyfrowym i łańcuchem wartości** – Wiedza i doświadczenie członków Rady w obszarze e-commerce, marketingu i sprzedaży cyfrowej wspierają działania Spółki na rzecz odpowiedzialnego zarządzania wpływem działalności na użytkowników oraz partnerów biznesowych.

Odpowiedzialność za zarządzanie wpływami, ryzykami i szansami z zakresu zrównoważonego rozwoju zgodna jest z podziałem kompetencji w ramach Zarządu. Prace związane z zarządzaniem tymi zagadnieniami koordynowane są przez Zespół ds. ESG powołany przez Ten Square Games w listopadzie 2024 roku.

Osobą, która koordynuje działania Spółki z obszaru ESG jest Dyrektor ds. IR, PR & ESG. Zespół ds. ESG składający się z członka Zarządu oraz przedstawicieli działów: Prawnego, HR, IR, PR & ESG, który odpowiada za monitorowanie całokształtu działań ESG. Dzięki temu skład Zespołu ds. ESG zapewnia kompleksowe podejście do zarządzania istotnymi kwestiami środowiskowymi, społecznymi i zarządczymi w Grupie TSG. Osoba koordynująca działania ESG w Spółce – posiada doświadczenie w zakresie wdrażania, monitorowania i raportowania działań ESG, poparte kierunkowym wykształceniem. W 2024 roku wszyscy członkowie Zespołu ds. ESG uczestniczyli w szkoleniach z zakresu ESG. W zależności od potrzeb oraz istoty zagadnienia członkowie zespołu ds. ESG zapraszają do swojego grona innych specjalistów, którzy wspomagają zespół merytorycznie w niezbędnym zakresie.

Zespół ds. ESG współpracuje ściśle z Członkami Zarządu by efektywnie zarządzać wpływami, ryzykami i szansami z zakresu zrównoważonego rozwoju. Spotkania Zespołu ds. ESG odbywają się z różną częstotliwością uzależnioną od potrzeb związanych z realizacją poszczególnych celów. Podczas spotkań Zespołu omawiane są m.in. postępy w realizacji strategii zrównoważonego rozwoju, a także bieżące działania z tego obszaru prowadzone w Ten Square Games. W skład Zespołu ds. ESG wchodzi Członkini Zarządu Ten Square Games S.A. Magdalena Jurewicz. Jej bezpośredni udział w spotkaniach Zespołu zapewnia przekazanie Zarządowi Spółki informacji o wszelkich kwestiach dotyczących zrównoważonego rozwoju. W 2024 roku Spotkania Zespołu ds. ESG koncentrowały się na pracach związanych z wypracowaniem Strategii ESG Grupy TSG i obejmowały wszystkie istotne ryzyka, wpływy i szanse dotyczące zrównoważonego rozwoju.

Dodatkowo na spotkaniach omawiane były bieżące istotne kwestie związane z obszarem ESG, w tym: działania w zakresie zarządzania ryzykiem ESG, zmiany w regulacjach wewnętrznych obejmujących zrównoważony rozwój oraz szkolenia dla pracowników w tym obszarze.

Plan działań na dany rok, postępy w zakresie realizacji wcześniej ustalonych działań oraz środki na działania z zakresu zrównoważonego rozwoju są przedstawiane Radzie Nadzorczej w postaci dokumentu i z nią omawiane. Rada Nadzorcza otrzymuje również raport z efektów działań zrealizowanych w danym roku oraz omawia z Zarządem działania Spółki w obszarze zrównoważonego rozwoju.

W 2024 roku przedstawiciele Zarządu Spółki uczestniczyli w kluczowych warsztatach i spotkaniach dotyczących działań z zakresu zrównoważonego rozwoju Grupy TSG. Zespół ds. ESG koordynował prace nad uzgodnieniem planu działania Grupy na cały rok z osobami odpowiedzialnymi za poszczególne działania z zakresu zrównoważonego rozwoju. Przedstawiciele Zespołu omówili i zatwierdzili z Zarządem plan działań ESG na miniony rok, cele oraz budżet niezbędny do realizacji uzgodnionych działań. Po dyskusji z Zarządem i uzgodnieniu finalnego planu działania w obszarze ESG, jest on opiniowany przez Radę Nadzorczą. Organ ten otrzymuje co najmniej raz w roku informacje o postępie w realizacji działań z zakresu ESG, chyba, że poprosi o częstsze informacje w tym obszarze.

W 2024 roku Zarząd Ten Square Games uczestniczył w warsztatach poświęconych wypracowaniu Strategii Grupy TSG i przyjął ją w formie uchwały. Wcześniej Zarząd Spółki uczestniczył w badaniu podwójnej istotności i również przyjął wyniki tego badania w formie uchwały. Spółka po konsultacji z Komitetem Audytu włączyła ryzyka ESG do matrycy ryzyk Grupy TSG.

W 2024 roku Rada Nadzorcza Spółki otrzymała informacje z zakresu zrównoważonego rozwoju, w tym w zakresie sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju. Natomiast o postępach w pracach nad Strategią ESG Grupy TSG oraz regulacjami wewnętrznymi z tym związanymi Zarząd Spółki informował Radę Nadzorczą na kwartalnych posiedzeniach.

W strukturach Spółki nie powołano audytora wewnętrznego w formie odrębnej komórki organizacyjnej. Spółka w razie zidentyfikowania istotnych ryzyk korzysta z usług zewnętrznych ekspertów, którym zleca niezależne audyty wybranych obszarów działalności Spółki. Systemy kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem oraz nadzoru zgodności działalności z prawem (compliance) realizowane są w ramach istniejącej struktury zarządczej oraz w ramach działalności zespołu finansów i zespołu prawnego. Działania z zakresu zrównoważonego rozwoju są na bieżąco monitorowane przez Zespół ds. ESG.



GOV-2

Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem

Wpływy, ryzyka i szanse

Zarząd w pełnym składzie uczestniczył w procesie walidacji badania podwójnej istotności w ramach którego są identyfikowane istotne wpływy, ryzyka i szanse Grupy Kapitałowej w ramach zagadnień ESG.

Dodatkowo podczas analizy ryzyk operacyjnych Grupy TSG, Zarząd analizuje również ryzyka ESG. Współpracuje w tym zakresie z Zespołem ds. ESG, przedstawicielami zespołu finansów i zespołu prawnego. Zarząd dzieli się wnioskami z wyników tej analizy z Zespołem ds. ESG i Radą Nadzorczą.

Zarząd i Rada Nadzorcza uwzględnili istotne wpływy, ryzyka oraz szanse formułując cele Strategii ESG.

Zarząd Ten Square Games uczestniczył we wszystkich etapach prac związanych z opracowaniem Strategii ESG Grupy Ten Square Games, W trakcie tych prac Zarząd wyznaczył priorytety w zakresie zarządzania istotnymi ryzykami, szansami i wpływami wskazanymi jako istotne w badaniu podwójnej istotności i opisywanymi w niniejszym raporcie.

Proces należytej staranności

Dział Prawny TSG stoi na straży zgodności działań Grupy TSG z procesami należytej staranności. Zespół ds. ESG w ścisłej współpracy z działem Prawnym TSG weryfikuje okresowo oraz po istotnych zmianach w przepisach prawa zgodność z procesami należytej staranności. Zarząd Spółki jest informowany o konieczności wprowadzenia zmian w procesie należytej staranności po wejściu w życie zmian w przepisach prawa o funkcjonujących w Grupie procesach należytej staranności. Zarząd Spółki przynajmniej raz w roku informuje Radę Nadzorczą o funkcjonujących w Grupie procesach należytej staranności i zmianach jakie w nim zaszły od ostatniej przekazanej w tym zakresie informacji.

Polityki, działania i mierniki

Zarząd TSG akceptuje w formie uchwały wszystkie polityki obowiązujące w Spółce. Zaleca on również przyjęcie polityk w spółkach Grupy. Jest on informowany przez Zespół ds. ESG o funkcjonowaniu wdrożonych w Spółce i Grupie politykach oraz o ich roli we wspieraniu procesu należytej staranności. W drugiej połowie 2024 roku przyjęto zestaw polityk opisanych szczegółowo w dalszej części raportu. W Spółce przeprowadzono szkolenia ze znajomości tych polityk. Wskaźniki w tym obszarze będą monitorowane w przyszłości.

GOV-3

Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt

Wyniki związane ze zrównoważonym rozwojem nie są uwzględniane w systemach zachęt dla organów Grupy TSG.

GOV-4

Oświadczenie dotyczące należytej staranności

PODSTAWOWE ELEMENTY PROCESU NALEŻYTEJ STARANNOŚCI	PUNKTY W OŚWIADCZENIU DOTYCZĄCYM ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU
Uwzględnienie należytej staranności w rządzeniu, strategii i modelu biznesowym	G1-1, S1-1, S4-1
Współpraca z zainteresowanymi stronami, na które jednostka wywiera wpływ, na wszystkich kluczowych etapach procesu należytej staranności	SBM-2, S1-2, S4-2
Identyfikacja i ocena niekorzystnego wpływu	SBM-3
Podjęcie działań w celu ograniczenia zidentyfikowanego niekorzystnego wpływu	S4-3, S1-3
Monitorowanie skuteczności tych starań i przekazywanie stosownych informacji w tym zakresie	S4-4

GOV-5

Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju

W 2024 roku z uwagi na brak obowiązku sprawozdawczego z zakresu zrównoważonego rozwoju względem Grupy Kapitałowej oraz spółki dominującej Ten Square Games, w Spółce nie przyjęto jeszcze szczegółowych wewnętrznych procesów kontrolnych nad ujawnieniami w ramach niniejszego sprawozdania.

W trakcie prac Zespołu ds. ESG ustalono, iż za sprawozdawczość z zakresu zrównoważonego rozwoju odpowiada Dyrektorka ds. IR, PR i ESG we współpracy z pozostałymi członkami zespołu ds. ESG. Do jego obowiązków należy:

- » koordynacja działań związanych z pozyskiwaniem danych od innych obszarów merytorycznych,
- » zapewnienie informacji na temat działań spółki w zakresie zrównoważonego rozwoju,
- » weryfikację kompletności i integralności danych, które są dostarczane przez różne działy w Grupie.

Proces przygotowywania sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju został zaprojektowany w sposób zapewniający jego przejrzystość i wiarygodność i obejmuje na obecnym etapie następujące kroki:

- » definiowanie treści raportu,
- » pozyskiwanie danych,
- » weryfikację danych przy współpracy z kontrolerem finansowym,
- » opracowanie finalnej treści sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju,
- » zatwierdzenie raportu przez Zarząd Spółki.

Proces przygotowywania sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju obejmuje współpracę z różnymi komórkami organizacyjnymi Grupy TSG. Wszyscy uczestnicy procesu mieli możliwość zapoznania się z nowymi wymogami raportowymi zgodnie z Europejskimi Standardami Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS) w ramach prowadzonego procesu Analizy Podwójnej Istotności (DMA).

Identyfikacja i zarządzanie ryzykiem związanym ze sprawozdawczością zrównoważonego rozwoju stanowią element odpowiedzialnego zarządzania. Grupa TSG identyfikuje i ocenia ryzyka, które mogą wpływać na kompletność, wiarygodność i zgodność sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju z obowiązującymi regulacjami. Obecnie Spółka nie podlega obowiązkowi raportowania zgodnie z Dyrektywą CSRD, a w związku z ogłoszonym w lutym 2025 roku przez Komisję Europejską pakietem uproszczeń raportowania zrównoważonego rozwoju tzw. „Omnibus”, termin raportowania dla Grupy TSG najprawdopodobniej przesunie się o co najmniej 2 lata.

Główne Ryzyka zidentyfikowane w tym zakresie w Grupie TSG to:

- » ryzyko regulacyjne – niezgodność z przepisami prawa oraz regulacjami,
- » ryzyko kompletności i integralności danych,
- » ryzyko dokładności wyników szacunkowych wynikające z metodologii lub założeń użytych w szacunku,
- » ograniczona dostępność lub brak danych od dostawców i innych partnerów w łańcuchu wartości.

Aby skutecznie zarządzić powyższymi ryzykami Grupa TSG postanowiła przygotować wcześniej niż wynika to z przepisów Raport na temat zrównoważonego rozwoju, aby w praktyce zbadać sposoby mitygacji tych ryzyk i opracować rozwiązania wewnętrzne, które pozwolą w przyszłości ograniczyć powyższe ryzyko.



SBM-1

Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości

Grupa Ten Square Games to lider rynku innowacyjnych gier mobilnych o tematyce hobbystycznej, które towarzyszą graczom przez wiele lat. Model biznesowy Grupy Ten Square Games opiera się na udostępnianiu bezpłatnych do ściągnięcia gier z monetyzacją realizowaną poprzez płatności dokonywane w aplikacji przez graczy. Kluczowym elementem strategii monetyzacji są tzw. Live Ops – regularnie organizowane wydarzenia w grze, które angażują graczy poprzez nowe zadania i cele. Model biznesowy Grupy Ten Square Games oparty na stałym rozwoju gier w portfolio Grupy zapewnia jej możliwość regularnego generowania gotówki i poprawy wyników finansowych bez konieczności inwestowania wysokich nakładów w rozwój nowych gier. Gry tworzone przez Grupę Ten Square Games są adresowane do użytkowników dorosłych, powyżej 18 roku życia.

Największymi produktami Grupy są Fishing Clash i Hunting Clash, których stały rozwój i popularność wśród graczy zapewniają TSG stabilność finansową. Oba produkty mają silną pozycję w swoich segmentach rynku. Aspiracją Ten Square Games jest umocnienie pozycji rynkowej najmłodszej gry w portfolio Grupy – Wings of Heroes – w segmencie symulatorów lotów. Ten Square Games przywiązuje olbrzymią wagę do stałego rozwoju swoich głównych produktów poprzez innowacyjne funkcjonalności oraz najnowsze rozwiązania technologiczne. Wszystkie decyzje dotyczące rozwoju gier oraz aktualizacji w grach poprzedzone są dogłębną analizą danych, wieloetapowymi testami oraz dialogiem z graczami. Proces ten wspierają systemy technologiczne budowane przez zespół R&D Grupy.

Wśród graczy flagowych projektów Grupy – Fishing Clash i Hunting Clash dominują mężczyźni, którzy stanowią odpowiednio 84% i 83% graczy. W obu grach najliczniejszą grupą wiekową są osoby w wieku 35-54 lata, które stanowią łącznie około 68% graczy. Grupa wiekowa 18-34 lat stanowi około 10-11%, a grupa 55+ – około 21% graczy.

Większość graczy Fishing Clash i Hunting Clash to osoby o ustabilizowanym statusie rodzinnym oraz pracujące zawodowo. Ich główną motywacją do udziału w grze jest pokonywanie kolejnych wyzwań, zdobywanie największej liczby punktów oraz spędzanie czasu z ludźmi o podobnych zainteresowaniach i rywalizowanie z nimi. Większość graczy wymienia wędkarstwo i polowanie jako swoje hobby w świecie rzeczywistym, co wskazuje na silne powiązanie między zainteresowaniami życiowymi, a wyborem gier.

Na podstawie dobrowolnej ankiety przeprowadzonej wśród graczy Wings of Heroes stwierdzono, że fani tego tytułu to dojrzałe osoby – średnia wieku gracza to około 49 lat. Dominują w niej mężczyźni, którzy stanowią około 98% graczy. Podzielają oni wspólne zainteresowania, wśród których jest historia, lotnictwo i aktywności na świeżym powietrzu.

Gracze Wings of Heroes są zainteresowani poszerzaniem wiedzy na temat latania samolotem oraz historii. Chętnie grają w realistyczne symulatory lotów.

Informacja na temat największych rynków pod kątem przychodów generowanych przez Grupę znajduje się w Skonsolidowanym Sprawozdaniu Finansowym Grupy TSG za 2024 rok w dodatkowych notach i objaśnieniach do sprawozdania finansowego – nota 1.6: Przychody – podział geograficzny.

Struktura Grupy Kapitałowej została umieszczona w Sprawozdaniu Finansowym Grupy Ten Square Games S.A. w nocie nr 7.

Struktura akcjonariatu Ten Square Games S.A. została szczegółowo opisana w Sprawozdaniu Finansowym Grupy TSG za 2024 rok w nocie 6.

Cele Strategii Biznesowej odnoszące się do tematyki ESG

Ten Square Games jest deweloperem gier mobilnych o tematyce hobbystycznej. Jej główne produkty są dostępne w zewnętrznych sklepach z aplikacjami mobilnymi na największych rynkach. Ambicją Spółki jest być liderem w segmentach rynku, w których dostępne są jej gry. Aby tego dokonać Spółka aktywnie pozyskuje użytkowników z całego świata, zachęca ich do interakcji z jej produktami oraz stara się by ich zaangażowanie było długoterminowe. Model biznesowy Ten Square Games S.A. opiera się na umiejętności dotarcia do właściwej grupy odbiorców i stworzenia dla nich przestrzeni w świecie rozrywki online, do której będą chcieli systematycznie wracać. Rozpoznanie potrzeb klienta końcowego i umiejętność ich zaspokojenia znajdują się u podstaw działań podejmowanych przez Ten Square Games S.A.

W tym celu regularnie pośród wydarzeń przygotowywanych dla graczy pojawiają się te związane z celem mitygacji zmian klimatu. Spółka tworzy wydarzenia, które edukują graczy na temat zmian klimatycznych, wspierają konkretne instytucje w ich działaniach na rzecz klimatu, czy zachęca graczy, aby podejmowali konkretne działania na rzecz klimatu i planety w swoim najbliższym otoczeniu. W ten sposób Spółka nie tylko edukuje graczy na temat zmian klimatycznych, ale również aktywnie wspiera ich w podejmowaniu lokalnych inicjatyw z tego obszaru. Wydarzenia o tematyce ekologicznej w głównych grach Spółki są stałą częścią kalendarza wydarzeń w głównych grach. To element działań biznesowych doceniany przez graczy.

Rynek gier mobilnych podlega szybkim zmianom, a oferta biznesowa Spółki musi odpowiadać na zróżnicowane potrzeby graczy. Dlatego w centrum uwagi Spółki jest zespół i zapewnienie mu odpowiedniego środowiska pracy sprzyjającego kreatywności oraz szkoleń wspierających rozwój kompetencji. Projekty podejmowane w tym obszarze wspierają realizację strategii biznesowej Grupy TSG. Aby sprostać zmieniającym się oczekiwaniom graczy TSG regularnie konsultuje z grupami graczy zmiany, które planuje wprowadzić w poszczególnych tytułach. Informacje zwrotne od graczy wpływają na proces tworzenia wydarzeń lub nowych funkcjonalności w grze. Działanie to bezpośrednio wspiera realizację celów biznesowych Spółki.

Ten Square Games dba o bezpieczeństwo graczy zarówno poprzez wdrażanie procedur, które chronią ich dane osobowe, jak i takich, które eliminują z gry przejawy mowy nienawiści, dyskryminacji, czy innych niewłaściwych zachowań. W tym celu Spółka przygotowała dla graczy "Kodeks postępowania", który zawiera zarówno wskazówki dotyczące bezpiecznego zachowania w sieci, przykłady działań niepożądanych wśród graczy, jak i metody zgłaszania takich zachowań. Działania te zwiększają poczucie komfortu graczy podczas korzystania z produktów Grupy, co wspiera cele biznesowe Ten Square Games.

Wyzwaniem dla Ten Square Games w przyszłości będzie wypracowanie celów ograniczenia emisji CO₂, w szczególności w zakresie 3. Projekt ten w długim terminie może wpłynąć na sposób rozwoju i utrzymania gier przez Spółkę.

Poniżej Ten Square Games prezentuje cele związane ze zrównoważonym rozwojem z uwzględnieniem horyzontu czasowego ich realizacji.

OBSZAR TEMATYCZNY ESRS	CEL ZGODNIE ZE STRATEGIĄ	2025	2030	2050
E1	Ograniczenie emisji w zakresie 1 i 2	Do końca 2025 roku ustalimy cele redukcyjne w zakresach pierwszym i drugim emisji GHG.	Zatwierdzimy nasze cele z inicjatywą Science-based Targets Initiative.	Spróbujemy uzyskać neutralność w zakresie pierwszym i drugim.
E1	Ograniczenie emisji w zakresie 3	Obliczymy i ustalimy cele w istotnych kategoriach zakresu 3 emisji GHG.	Zatwierdzimy nasze cele z inicjatywą Science-based Targets Initiative.	Podjmiemy działania dążące do redukcji emisji w istotnych kategoriach.
E1	Podnoszenie świadomości klimatycznej w Ten Square Games	Zorganizujemy lub zaangażujemy się w inicjatywy zwiększające świadomość klimatyczną osób zatrudnionych w Ten Square Games.	Dalsze organizowanie i angażowanie się w inicjatywy zwiększające świadomość klimatyczną osób zatrudnionych w Ten Square Games.	Dalsze organizowanie i angażowanie się w inicjatywy zwiększające świadomość klimatyczną osób zatrudnionych w Ten Square Games.
E1	Angażowanie graczy w działania na rzecz klimatu.	Zapewnienie graczom możliwości uczestniczenia w naszych działaniach na rzecz klimatu poprzez wydarzenia w naszych grach.	Podtrzymanie praktyki z horyzontu krótkoterminowego.	Podtrzymanie praktyki wdrożonej w horyzontu krótkoterminowego.
S1	Zbudowanie inkluzywnego i przyjaznego środowiska pracy	Opracowanie polityk i procesów wspierających. Przystąpienie do inicjatywy Karta Różnorodności oraz Kobiety w gamingu.		
S1	Likwidowanie nierówności w wynagrodzeniach.	Obliczymy skorygowaną lukę płacową w Ten Square Games	Przeprowadzimy działania minimalizujące skorygowaną lukę płacową	Spróbujemy doprowadzić wskaźnik nierówności w wynagrodzeniu do poziomu 0%
S1	Dbanie o rozwój naszych pracowników	Zbadamy potrzeby szkoleniowe naszych pracowników, zaktualizujemy ścieżkę rozwoju dla kluczowych grup pracowników oraz wprowadzimy monitoring szkole w Grupie.	Kontynuacja działań przewidzianych w horyzoncie krótkoterminowym, tworzenie kompleksowych map ścieżek rozwoju,	Kontynuacja działań przewidzianych w horyzoncie krótko i średnioterminowym, tworzenie kompleksowych map ścieżek rozwoju,
S4	Dbanie o dobre relacje z graczami i między graczami	Zbadamy potrzeby graczy w zakresie komfortu i relacji pomiędzy graczami oraz pomiędzy Ten Square Games a graczami.		
G1	Wdrożenie kompletnego procesu należytej staranności w zakresie ESG	Opracujemy polityki wspierające etyczne postępowanie w Grupie Ten Square Games. Wypracujemy skuteczne metody komunikacji o etycznym postępowaniu, w tym moduły szkoleniowe.		
G1	Zapewnienie adekwatnego sposobu zarządzania ryzykiem	Wprowadzimy niezbędne modyfikacje do map ryzyk i będziemy aktywnie badać ryzyka i szanse związane ze zrównoważonym ryzykiem.		
G1	Zapewnienie wsparcia realizacji działań z obszaru ESG	Utworzymy wewnętrzny zespół wspierający działania z zakresu zrównoważonego rozwoju.		

W przypadku wprowadzania zmian w grze, które nie uzyskują akceptacji użytkowników Spółka zmuszona jest do rewizji podejmowanych działań i zmian w produkcie. W tym kontekście oddziaływanie klienta końcowego na strategię rozwoju produktu należy uznać za istotne.

Spółka piętnuje wszelkie przejawy dyskryminacji, w swoich działaniach wspiera się zautomatyzowanymi filtrami w czatach, które pomagają zidentyfikować wulgarne, obraźliwe lub dyskryminujące zwroty. W przypadku agresji werbalnej Spółka ma możliwość zablokowania niewłaściwie zachowującym się graczowi dostępu do gry. W przypadkach szczególnych Spółka zachęca każdego gracza, który czuje się obiektem agresji do współpracy z organami ścigania.

Produkty tworzone przez Grupę są wirtualnymi dobrami. Informacje dotyczące sposobu korzystania z gier dostępne są w serwisie internetowym prowadzonym przez Ten Square Games oraz bezpośrednio w aplikacji gry.

W razie wątpliwości co do sposobu korzystania z gry każdy gracz ma dostęp do regulaminu korzystania z gry, wirtualnych przewodników po grze oraz może skontaktować się z centrum obsługi użytkownika, które udziela odpowiedzi najpóźniej w ciągu 48 godzin.

Ten Square Games nie prowadzi działalności w sektorach paliw kopalnianych, produkcji chemikaliów, produkcji kontrowersyjnych rodzajów broni ani uprawy i produkcji tytoniu.

Ocena obecnych produktów lub usług oraz znaczących rynków i grup klientów w odniesieniu do celów związanych ze zrównoważonym rozwojem

Ten Square Games wykorzystuje swoje produkty, takie jak Fishing Clash i Hunting Clash, nie tylko do dostarczania rozrywki milionom graczy na całym świecie, ale również jako platformę do szerzenia świadomości ekologicznej i społecznej. Poprzez inicjatywy, takie jak Green Game Jam, czy Make Green Tuesday Moves, Spółka angażuje graczy w działania na rzecz ochrony środowiska, promując tematy związane z odbudową ekosystemów wodnych i zrównoważonym rybołówstwem. Te działania nie tylko zwiększają zaangażowanie graczy, ale także budują pozytywny wizerunek spółki jako odpowiedzialnego podmiotu w branży.

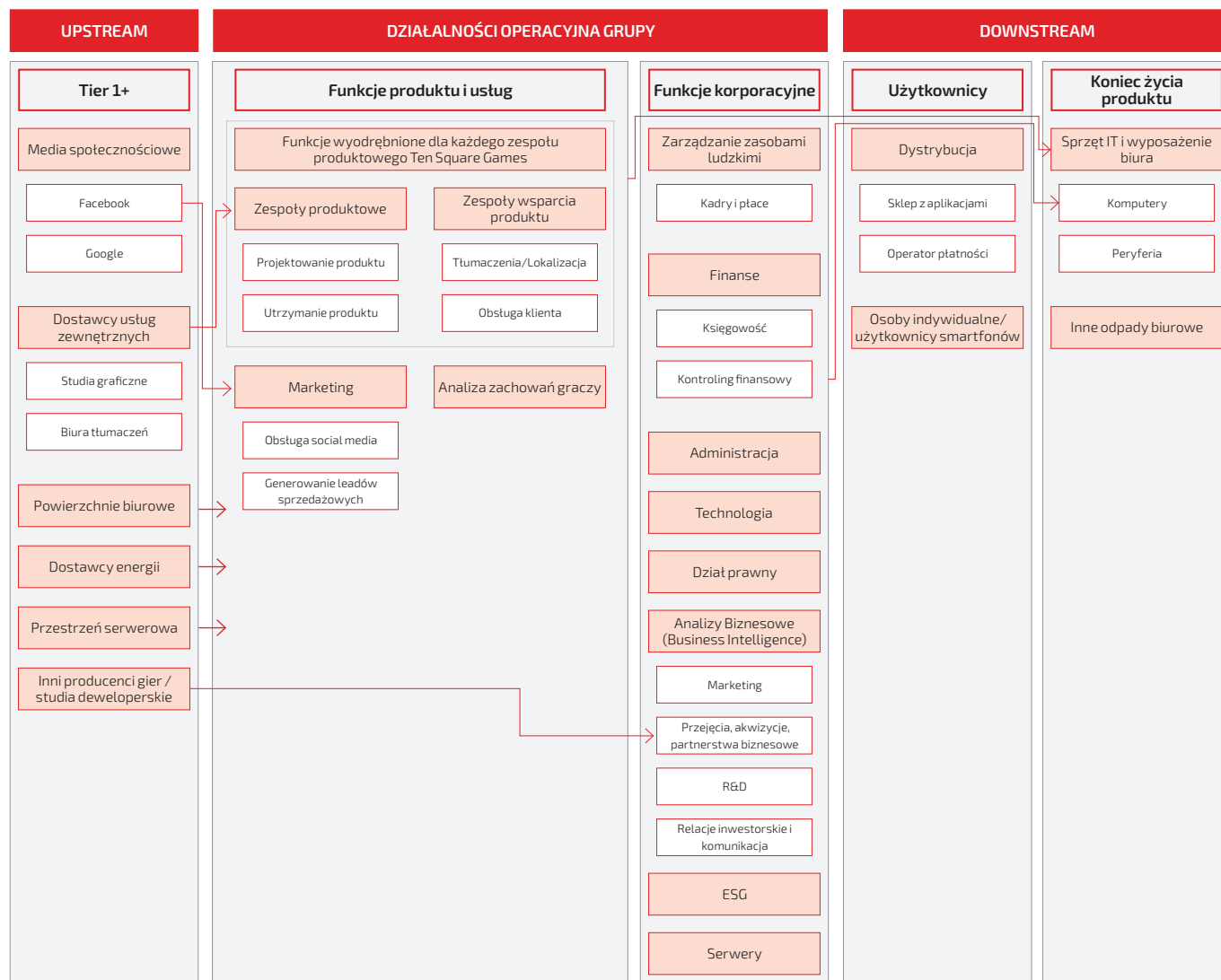
Najważniejsze rynki dla produktów spółki to USA i Europa, gdzie różnorodność graczy pozwala na wdrażanie rozwiązań odzwierciedlających zróżnicowane potrzeby i wartości. Działania na rzecz różnorodności i inkluzywności, zarówno w produktach, jak i wewnątrz organizacji, wspierają strategię ESG Ten Square Games. Różnorodne zespoły w spółce umożliwiają skuteczniejsze odpowiadanie na potrzeby klientów, wspierając innowacje, rozwój produktów oraz wzmacniając zdolność do adaptacji na dynamicznie zmieniających się rynkach.

Wprowadzenie Kodeksu Postępowania dla graczy promuje odpowiedzialną i etyczną rozgrywkę, zapewniając pozytywne środowisko dla społeczności graczy. W 2024 roku Spółka przeprowadziła ankietę na temat znajomości tego dokumentu przez graczy. Działania te budują lojalność i zaufanie klientów.

Dzięki takim inicjatywom produkty spółki wspierają cele zrównoważonego rozwoju, takie jak mitygacja zmian klimatu, odpowiedzialna konsumpcja, edukacja ekologiczna oraz promowanie równości. Jednocześnie te działania wspierają cele biznesowe Ten Square Games, wzmacniając jej wizerunek, zwiększając zaangażowanie graczy, poprawiając retencję klientów i tworząc przewagę konkurencyjną na kluczowych rynkach.



Łańcuch wartości Grupy TSG



SBM-2

Interesy i opinie zainteresowanych stron

Spółka wyłoniła główne grupy interesariuszy w dwuetapowym procesie z wykorzystaniem następujących narzędzi badawczych:

- » badanie kwestionariuszowe przeprowadzone wśród przedstawicieli wszystkich kluczowych obszarów zarządzania w Spółce,
- » badanie kwestionariuszowe przeprowadzone z ekspertami tematycznymi w Spółce,
- » badanie kwestionariuszowe i strukturyzowane wywiady z 5 przedstawicielami interesariuszy zewnętrznych Spółki.

Dla każdego interesariusza identyfikowano siłę wpływu w wymiarze dwukierunkowym: siła wpływu Spółki na interesariusza oraz siła wpływu interesariusza na Spółkę. Ocena siły wpływu została określona w sześciostopniowej skali: 6 Bardzo mocna, 5 Mocna, 4 Ponadprzeciętna, 3 Słabsza niż przeciętna, 2 Minimalna, 1 Brak wpływu.

Zidentyfikowane 5 grup interesariuszy to:

- » konsumenci,
- » pracownicy,
- » dostawcy,
- » organy prawodawcze i administracja publiczna,
- » inwestorzy i potencjalni inwestorzy.

Spółka prowadzi dialog ze wszystkimi grupami interesariuszy, skoncentrowany na informowaniu zainteresowanych stron o bieżącej działalności Ten Square Games S.A. oraz monitorowaniu ich opinii o Spółce, po to by skutecznie odpowiadać na pojawiające się potrzeby i oczekiwania.

Na stronie internetowej Spółki zostały zamieszczone dedykowane skrzynki mailowe, umożliwiające interesariuszom kontakt w zakresie: współpracy i mediów; pomocy technicznej oraz zgłaszania naruszeń prawa i regulacji wewnętrznych Ten Square Games S.A.

Opis zakresu i intensywności relacji (zaangażowania) Ten Square Games S.A. z ww. grupami kluczowych interesariuszy został przedstawiony poniżej.

Konsumenci – gracze

Spółka prowadzi proaktywną i reaktywną komunikację z konsumentami, tj. graczami. Komunikacja jest prowadzona zarówno bezpośrednio – w trakcie organizowanych spotkań online, jak i pośrednio – z wykorzystaniem mediów oraz portali społecznościowych. Dodatkowo, Spółka prowadzi liczne rozmowy oraz testy z udziałem graczy, aby skonsultować z nimi pomysły na dalszy rozwój poszczególnych projektów. Opinie z tych rozmów, czy testów są na bieżąco przekazywane do zespołu odpowiedzialnego za strategię rozwoju poszczególnych produktów, aby jak najlepiej dopasować produkt do potrzeb graczy i zwiększyć szansę na sukces biznesowy poszczególnych projektów.

W poszukiwaniu najlepszych praktyk w tworzeniu środowiska przyjaznego graczom, Ten Square Games dołączyło do Fair Play Alliance – globalnej koalicji twórców gier zaangażowanej w promowanie zasad fair play i wspieranie pozytywnych interakcji w grach online.

W 2023 r. w Spółce został przyjęty Kodeks postępowania – zestaw zasad i wytycznych, które określają właściwe wzorce postępowania dla wszystkich członków społeczności graczy. W 2024 r. Spółka przeprowadziła ankietę wśród graczy na temat znajomości tego dokumentu. Ankietę wypełniło blisko 44 tysiące osób. Połowa z respondentów wiedziała o istnieniu Kodeksu postępowania dla graczy. Ponad 70% osób, które wiedziały o istnieniu Kodeksu zapoznały się z jego treścią. 24% z nich regularnie korzysta z niego. Ponad 50% osób, które zapoznały się z treścią Kodeksu postępowania uważa, iż jest on pomocny w poprawianiu środowiska w grach Grupy.

Pracownicy

Pracownicy są największym aktywem Grupy. Zatrzymanie w ramach struktury Grupy najzdolniejszych osób, które potrafią tworzyć gry angażujące miliony graczy jest jednym z priorytetów Grupy. Spółka prowadzi stały dialog z pracownikami. W tym celu wykorzystywane są m.in. spotkania, mailingi, ankiety, badania opinii (tzw. Pulse Check), rozmowy okresowe, informacje zwrotne (feedback).

W Ten Square Games została wdrożona platforma WhistBoard, za pomocą której pracownicy mogą zgłaszać informacje o potencjalnych nieprawidłowościach – poprzez kontakt bezpośredni, anonimowy lub poufny formularz kontaktowy.

Dostawcy

Grupa Ten Square Games współpracuje z dużymi dostawcami usług z obszaru IT o zasięgu globalnym. Komunikacja z dostawcami przebiega za pomocą ustalonych kanałów komunikacji biznesowej. Są to m.in. indywidualne spotkania biznesowe, spotkania online i kontakt mailowy.

Ten Square Games zawiera umowy oparte na godziwych zasadach współpracy, zgodnych z wewnętrznymi politykami obu stron.

Organy prawodawcze i administracja publiczna

Spółka terminowo reguluje zobowiązania publiczno-prawne.

Od 2018 r. akcje Ten Square Games są notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie (GPW). Spółka wypełnia wszystkie wymogi informacyjne określone dla spółek giełdowych, w tym publikacje raportów bieżących oraz raportów okresowych.

W relacjach z administracją publiczną Spółka stawia na transparentność i terminowo przekazuje wymagane informacje.

Inwestorzy i potencjalni inwestorzy

Ten Square Games wypełnia wszystkie wymogi informacyjne określone dla spółek giełdowych, w tym publikacje raportów bieżących oraz raportów okresowych.

W relacjach z rynkiem kapitałowym Spółka najwyższą wagę przykłada do transparentności – szczegółowe i przejrzyste informacje o kluczowych zdarzeniach operacyjnych i korporacyjnych przekazuje interesariuszom w raportach, w formie komunikatów prasowych oraz informacji na stronie internetowej. W ten sposób przekazywane są również informacje o zmianach w strategii Spółki, czy jej planach. Ten Square Games angażuje się również w bezpośredni dialog z inwestorami podczas spotkań, konferencji i telekonferencji, a także udziela odpowiedzi na bieżące zapytania spływające zarówno od inwestorów indywidualnych, jak i instytucjonalnych. Po każdej publikacji wyników finansowych Spółka organizuje konferencje dla rynku kapitałowego oraz czaty dla inwestorów indywidualnych. Dodatkowo, Spółka organizuje tzw. dzień otwarty, na który zaprasza przedstawicieli rynku kapitałowego w celu przybliżenia im działalności Ten Square Games S.A.

Informacje na temat Spółki i jej bieżącej działalności są udostępniane w dwóch wersjach językowych – po polsku i po angielsku.

Ten Square Games S.A. uczestniczy corocznie w kilku międzynarodowych i krajowych konferencjach skierowanych do inwestorów instytucjonalnych oraz w wybranych wydarzeniach organizowanych dla inwestorów indywidualnych.

Spółka umożliwia zdalne głosowanie podczas Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy w czasie rzeczywistym, jeśli pojawi się taka potrzeba ze strony akcjonariuszy.



SBM-3

Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

Badanie istotności: istotne wpływy

W przeprowadzonym badaniu istotności zidentyfikowano obszary, w których Grupa Ten Square Games wywiera istotny wpływ.

KATEGORYZACJA WPŁYWU			CHARAKTERYSTYKA WPŁYWU					
Temat ESR5 (topic)	Istotne zagadnienie (sub-sub-topic) / Zależności	Nazwa wpływu	Czy jest pozytywny / negatywny wpływ	Czy jest potencjalny / rzeczywisty, dlaczego?	W jakiej perspektywie czasowej występuje/ może wystąpić	Jakiego elementu łańcucha wartości dotyczy wpływ	Czy wynika z modelu biznesowego i/lub strategii biznesowej	Opis wpływu
E1	Przeciwdziałanie zmianie klimatu (mitygacja)	Wpływ na obniżenie emisji poprzez zorganizowane akcje w grach Grupy Ten Square Games.	Pozytywny	Rzeczywisty	od krótkiej do długiej	Downstream	Wynika z modelu biznesowego	Grupa wywiera pozytywny wpływ na zmiany klimatyczne poprzez eventy w grach, których wyniki przekładają się na realne działania na rzecz klimatu.
	Energia	Wpływ na emisje gazów cieplarnianych.	Negatywny	Rzeczywisty	od krótkiej do długiej	Własne operacje	Wynika z modelu biznesowego	Na potrzeby operacyjne Grupa Ten Square Games zużywa energię elektryczną oraz paliwa, a także korzysta z usług i zakupuje towary, które wiążą się z powstawaniem emisji w Scope 3 w rozumieniu metodyki GHG Protocol.
S1	Bezpieczeństwo zatrudnienia	Wpływ na stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia poprzez formułowanie praktyk rekrutacyjnych i offboardingowych.	Pozytywny	Rzeczywisty	od krótkiej do długiej	Własne operacje	Strategia biznesowa	Grupa wywiera pozytywny wpływ na bezpieczeństwo zatrudnienia poprzez trzymanie się rynkowych standardów w zakresie rekrutacji pracowników, ich zatrudnienia oraz ewentualnego odejścia z firmy. Grupa prowadzi opisy zakresów zadań na poszczególnych stanowiskach oraz przeprowadza cykliczne procesy feedbackowe.
	Czas pracy	Wpływ na ilość zadań zleczanych pracownikom.	Pozytywny/ Negatywny	Rzeczywisty	od krótkiej do długiej	Własne operacje	Strategia biznesowa	Grupa wywiera pozytywny wpływ na czas pracy pracowników poprzez kontrolowanie ilości zadań oraz godzin pracowanych w ramach danego miesiąca. Spółka monitoruje potrzeby kadrowe względem ilości planowanych zadań i przeprowadza niezbędne rekrutacje. Grupa może wywierać negatywny wpływ na czas pracy pracowników w sytuacjach nieplanowanych zadań lub w sytuacjach chwilowego niedoboru kadr.
	Adekwatne wynagrodzenia	Wpływ na wynagrodzenia pracowników poprzez formułowanie polityki wynagrodzeń.	Pozytywny	Rzeczywisty	od krótkiej do długiej	Własne operacje	Strategia biznesowa	Grupa wywiera pozytywny wpływ na sprawiedliwe wynagradzanie pracowników poprzez formułowanie polityki wynagrodzeń. Spółka ma wprowadzony Regulamin Wynagrodzeń oraz Regulamin świadczeń dodatkowych. Spółka przeprowadza systematycznie benchmark wynagrodzeń rynkowych, monitoruje wynagrodzenia swoich pracowników (i wprowadza ewentualne korekty) oraz prowadzi oficjalne procesy podwyżkowe.
	Dialog ze stroną pracowniczą	Wpływ na dialog z pracownikami poprzez prowadzenie regularnej komunikacji w Grupie.	Pozytywny	Rzeczywisty	od krótkiej do długiej	Własne operacje	Strategia biznesowa	Grupa prowadzi regularną dialog z pracownikami poprzez cykliczne spotkania z wszystkimi pracownikami w ramach tzw "couchtalks", na których pracownicy mają możliwość zadania wszystkich pytań do zarządu i innych działów spółki. Regularnie prowadzone są badania satysfakcji pracowników w formie ankiet. Ponadto spółka na bieżąco komunikuje wszystkie ważne wydarzenia oraz informuje pracowników o wynikach finansowych. Spółka prowadzi regularne wybory oraz dialog z Przedstawicielami Pracowników.

KATEGORYZACJA WPŁYWU			CHARAKTERYSTYKA WPŁYWU					Opis wpływu
Temat ESRS (topic)	Istotne zagadnienie (sub-sub-topic) / Zależności	Nazwa wpływu	Czy jest pozytywny / negatywny wpływ	Czy jest potencjalny / rzeczywisty, dlaczego?	W jakiej perspektywie czasowej występuje/ może wystąpić	Jakiego elementu tańcucha wartości dotyczy wpływ	Czy wynika z modelu biznesowego i/lub strategii biznesowej	
S1	Równowaga pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym	Wpływ na ilość zadań zleczanych pracownikom.	Pozytywny/ Negatywny	Rzeczywisty	od krótkiej do długiej	Własne operacje	Strategia biznesowa	Grupa wywiera pozytywny wpływ na zapewnienie równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym pracowników poprzez kontrolowanie ilości zadań oraz godzin przepracowanych w ramach danego miesiąca. Spółka monitoruje potrzeby kadrowe względem ilości planowanych zadań i przeprowadza niezbędne rekrutacje. Spółka na bieżąco kontroluje stan niewykorzystanych urlopów pracowników i edukuje liderów w zakresie wagi odpoczynku. Spółka oferuje benefity swoim pracownikom, które mogą mieć korzystny wpływ na ich wellbeing. Grupa może wywierać negatywny wpływ na czas pracy pracowników w sytuacjach nieplanowanych zadań lub w sytuacjach chwilowego niedoboru kadr. Pracownicy mają możliwość zgłaszania wszystkich niezgodności w ramach procedury Sygnalistów.
	Bezpieczeństwo i higiena pracy	Wpływ na bezpieczeństwo i higienę pracy poprzez wprowadzanie procedur bezpieczeństwa i regularne szkolenia.	Pozytywny	Rzeczywisty	od krótkiej do długiej	Własne operacje	Strategia biznesowa	Grupa wywiera pozytywny wpływ poprzez wprowadzenie procedur bezpieczeństwa (np. procedura przeciwpożarowa), prowadzenie regularnych szkoleń BHP dla pracowników oraz audytów bezpieczeństwa w miejscu pracy. Spółka posiada ocenę ryzyka stanowisk pracy oraz zapewnia ergonomiczne stanowiska pracy. W spółce obowiązuje ponadto regulamin pracy zdalnej oraz uchwała w sprawie zakupów okularów korekcyjnych. Spółka zapewnia profilaktykę zdrowotną dla pracowników poprzez oferowane benefity.
	Równe traktowanie i równość szans	Wpływ poprzez wdrożenie Polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu oraz innym zachowaniom niepożądanym.	Pozytywny	Rzeczywisty	od krótkiej do długiej	Własne operacje	Strategia biznesowa	Grupa wywiera pozytywny wpływ poprzez wdrożenie Polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu oraz innym zachowaniom niepożądanym. Spółka prowadzi edukację pracowników oraz kandydatów w zakresie różnorodności oraz równego traktowania. Pracownicy mają możliwość zgłoszenia wszystkich niezgodności w ramach procedury Sygnalistów.
	Równość płci i równe wynagrodzenia za pracę o tej samej wartości	Wpływ poprzez formułowanie polityki wynagrodzeń oraz wdrożenie Polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu oraz innym zachowaniom niepożądanym.	Pozytywny	Rzeczywisty	od krótkiej do długiej	Własne operacje	Strategia biznesowa	Spółka wywiera pozytywny wpływ na równość wynagrodzeń poprzez formułowanie polityki wynagrodzeń. Spółka przeprowadza regularny przegląd wynagrodzeń swoich pracowników co najmniej 2 razy w roku oraz monitoruje gender pay gap i wprowadza ewentualne działania korygujące. Ponadto spółka prowadzi edukację pracowników w zakresie polityk wynagrodzeń. Spółka wdrożyła politykę przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu oraz innym zachowaniom niepożądanym i prowadzi edukację pracowników i kandydatów w tym zakresie. Pracownicy mają możliwość zgłoszenia wszystkich niezgodności w ramach procedury Sygnalistów.
	Szkolenia i rozwój pracowników	Wpływ poprzez formułowanie polityki szkoleniowej.	Pozytywny	Rzeczywisty	od krótkiej do długiej	Własne operacje	Strategia biznesowa	Spółka wywiera pozytywny wpływ poprzez formułowanie polityki szkoleniowej, zapewniając szkolenia oraz inne aktywności rozwojowe wszystkim pracownikom (zarówno całym zespołom jak i pojedynczym pracownikom). Spółka prowadzi program rozwojowy dla liderów. Spółka prowadzi opisy ścieżek rozwoju dla głównych stanowisk w firmie. Spółka monitoruje wydatki oraz godziny poświęcone na rozwój i szkolenia. Pracownicy mają możliwość zgłoszenia wszystkich niezgodności w ramach procedury Sygnalistów.

KATEGORYZACJA WPŁYWU			CHARAKTERYSTYKA WPŁYWU					
Temat ESRS (topic)	Istotne zagadnienie (sub-sub-topic) / Zależności	Nazwa wpływu	Czy jest pozytywny / negatywny wpływ	Czy jest potencjalny / rzeczywisty, dlaczego?	W jakiej perspektywie czasowej występuje/ może wystąpić	Jakiego elementu tańcucha wartości dotyczy wpływ	Czy wynika z modelu biznesowego i/ lub strategii biznesowej	Opis wpływu
S1	Zatrudnienie i integracja osób z niepełno- sprawnościami	Wpływ poprzez formułowanie Polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu oraz innym zachowaniom niepożądanym.	Pozytywny	Potencjalny/ Rzeczywisty	od krótkiej do długiej	Własne operacje	Strategia biznesowa	Grupa wywiera pozytywny wpływ poprzez wdrożenie Polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu oraz innym zachowaniom niepożądanym. Spółka edukuje pracowników i kandydatów w zakresie powyższej polityki.
	Prewencja przemocy i dyskryminacji w miejscu pracy	Wpływ poprzez formułowanie Polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu oraz innym zachowaniom niepożądanym.	Pozytywny	Rzeczywisty	od krótkiej do długiej	Własne operacje	Strategia biznesowa	Grupa wywiera pozytywny wpływ poprzez wdrożenie Polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu oraz innym zachowaniom niepożądanym. Spółka edukuje pracowników i kandydatów w zakresie powyższej polityki. Pracownicy mają możliwość zgłaszania wszystkich niezgodności w ramach procedury Sygnalistów.
	Różnorodność	Wpływ poprzez formułowanie Polityki różnorodności.	Pozytywny	Rzeczywisty	od krótkiej do długiej	Własne operacje	Strategia biznesowa	Grupa wywiera pozytywny wpływ poprzez wdrożenie Polityki różnorodności. Pracownicy mają możliwość zgłaszania wszystkich niezgodności w ramach procedury Sygnalistów.
	Prawo do prywatności	Wpływ poprzez zapewnienie polityki ochrony danych osobowych.	Pozytywny/ Negatywny	Potencjalny	od krótkiej do długiej	Własne operacje		Grupa przestrzega przepisów dotyczących ochrony danych osobowych, formułuje politykę ochrony danych osobowych i szkoli pracowników z tego zakresu. Spółka ogranicza monitoring pracowników tylko do koniecznych obszarów i zgodnie z przepisami prawa.
S4	Prywatność	Wpływ na zabezpieczenie w procesach przetwarzania danych osobowych.	Pozytywny, Negatywny	potencjalny	Długa perspektywa czasowa	Downstream	Wpływ wynika z modelu biznesowego	Grupa Ten Square Games stosuje przepisy nakładające obowiązki w zakresie właściwego postępowania przy przetwarzaniu danych osobowych. Dodatkowo, Spółka szkoli osoby, które mają dostęp do danych osobowych w zakresie ich przetwarzania i procedur na wypadek naruszenia tych zasad. Każda osoba, która zaobserwuje naruszenie zasad dotyczących przetwarzania danych osobowych może zgłosić to poprzez system do zgłaszania naruszeń. Stosowanie się do ustalonego procesu może wywierać zarówno potencjalnie pozytywne, jak i negatywne wpływy w przewidywalnej perspektywie czasowej.
	Wolność słowa	Wpływ na swobodę wypowiedzi w grach poprzez stosowanie mechanizmów cenzurujących niektóre wypowiedzi.	Pozytywny, Negatywny	potencjalny	Długa perspektywa czasowa	Downstream	Wpływ wynika z modelu biznesowego	Grupa Ten Square Games stosuje w swoich grach mechanizmy monitorujące wypowiedzi niezgodne z zasadami współżycia społecznego i spoteczności (np. wulgaryzmy, obraźliwe, dyskryminujące określenia). Działanie to może wpływać pozytywnie poprawiając komfort użytkowników gry i eliminując niewłaściwe słownictwo. Z drugiej strony może ono być przez niektórych użytkowników postrzegane jako potencjalne ograniczenie swobody wypowiedzi.
	Dostęp do informacji o odpowiedniej jakości	Wpływ na budowanie świadomości o zasadach spoteczności gier Ten Square Games.	Pozytywny	Rzeczywisty	Długa perspektywa czasowa	Downstream	Nie	Grupa Ten Square Games wprowadziła "Kodeks postępowania", który określa wzorce zachowań sprzyjające budowaniu przyjaznego środowiska w grach Grupy oraz wskazuje na zachowania, które według Grupy są niewłaściwe, niezgodne z zasadami współżycia społecznego lub przepisami prawa. W 2024 r. Spółka przeprowadziła badanie ankietowe wśród graczy, aby określić stopień ich świadomości, co do dokumentu i zaplanować działania zmierzające do popularyzacji wzorców zachowań zgodnych z Kodeksem postępowania. Zwiększenie świadomości graczy co do istnienia dokumentu, zasad w nim opisanych oraz zachęcenie ich do stosowania się do nich będzie mieć pozytywny wpływ w przewidywalnej perspektywie czasowej.

KATEGORYZACJA WPŁYWU			CHARAKTERYSTYKA WPŁYWU					
Temat ESRS (topic)	Istotne zagadnienie (sub-sub-topic) / Zależności	Nazwa wpływu	Czy jest pozytywny / negatywny wpływ	Czy jest potencjalny / rzeczywisty, dlaczego?	W jakiej perspektywie czasowej występuje/ może wystąpić	Jakiego elementu tańcucha wartości dotyczy wpływ	Czy wynika z modelu biznesowego i/ lub strategii biznesowej	Opis wpływu
S4	Dostęp do produktów i usług	Wpływ na dostępność produktu poprzez rozwiązania wdrażana w grach.	Pozytywny, Negatywny	potencjalny	Długa perspektywa czasowa	Downstream	Tak	Grupa Ten Square Games nie wprowadziła do tej pory w swoich grach żadnych mechanizmów umożliwiających osobom słabiej widzącym uczestniczenie w rozgrywce. Jediną formą komunikacji w grze są krótkie komunikaty słowne w ramach czatów dostępnych w grze. Jeśli chodzi o dźwięk to nie odgrywa on ważnej roli w rozgrywce stąd nie jest istotnym elementem dlatego też wady słuchu nie są przeszkodą w cieszeniu się rozrywką jaką oferują gry Grupy. Produkty Grupy dostępne są w ponad 90 krajach świata istotnych z perspektywy modelu biznesowego. Spółka wycofuje swoje produkty z krajów na które nałożone są sankcje przez instytucje międzynarodowe w związku np. z napaścią na inny kraj.
	Odpowiedzialne praktyki marketingowe	Wpływ na świadome decyzje konsumentów budowany odpowiednimi praktykami marketingowymi w grach.	Pozytywny, Negatywny	rzeczywisty	krótkoterminowa	Własne operacje	wynika z modelu biznesowego	Komunikacja marketingowa jest podstawowym narzędziem do informowania użytkowników o nowościach w grze (np. nowych wydarzeniach). Większość gier Grupy dostępna jest w modelu free to play, co oznacza, że spółka nie pobiera opłaty za ściąganie przez gracza gry. Głównym źródłem przychodów Grupy są płatności w grze dokonywane przez graczy na zakup przedmiotów, które umożliwiają im szybszy postęp w grze. Działania z zakresu komunikacji marketingowej mają na celu poinformowanie graczy o najnowszych wydarzeniach w grze i zachęcić ich do udziału w nich. Komunikacja marketingowa wpływa pozytywnie na wzrost liczby graczy w grze oraz ich zachowania, ale może być przez część graczy odbierana w sposób negatywny – jako zachęta do większych wydatków w grze.
G1	Kultura korporacyjna	Wpływ na budowanie misji, wizji i wartości włączających zrównoważony rozwój.	Pozytywny	Rzeczywisty	Długa perspektywa czasowa	Własne operacje	Wpływ wynika z przyjęcia Strategii ESG	Grupa Ten Square przyjęła Strategię ESG, w ramach której zawarty został pakiet działań formułujących podejście Grupy do Zrównoważonego Rozwoju. Cele Strategii dotyczą szerokiego spektrum istotnych zagadnień ESG, w tym w szczególności dotyczących aspektów społecznych. Realizacja celów Strategii zapewni mitygację i zarządzanie ryzykami. Strategia zakłada, że w efekcie realizacji działań Grupa będzie wywierała pozytywny wpływ na swoich interesariuszy.
	Ochrona sygnalistów	Wpływ na budowanie zaufania poprzez stosowanie dobrych praktyk wychodzących poza zgodność z zapisami Ustawy o Ochronie Sygnalistów.	Pozytywny	Rzeczywisty	Długa perspektywa czasowa	Własne operacje	Nie	Grupa ten Square Games w ramach istniejących procesów należytej staranności buduje systemie zgłaszania naruszeń wykraczający poza ramy regulacyjne Ustawy o Ochronie Sygnalistów.
	Korupcja i łapownictwo	Wpływ na formułowanie odporności modelu biznesowego na zdarzenia o cechach korupcji i przekupstwa poprzez dobrowolne wdrażanie mechanizmów zapobiegających.	Pozytywny	Rzeczywisty	Długa perspektywa czasowa	Własne operacje	Nie	Grupa Ten Square Games wdraża działania mające na celu zarządzanie ryzykiem związanym z korupcją na podstawie Polityki Antykorupcyjnej. Wśród nich jest przyjęcie stosownej polityki oraz szkolenia osób pracujących na rzecz TSG.

Model biznesowy Ten Square Games S.A. opiera się na umiejętności dotarcia do właściwej grupy odbiorców i stworzenia dla nich przestrzeni w świecie rozrywki online, do której będą chcieli systematycznie wracać. Rozpoznanie potrzeb klienta końcowego i umiejętność ich zaspokojenia znajdują się u podstaw działań podejmowanych przez Ten Square Games S.A.

W przypadku wprowadzania zmian w grze, które nie uzyskują akceptacji użytkowników Spółka zmuszona jest do rewizji podejmowanych działań i zmian w produkcie. W tym kontekście oddziaływanie klienta końcowego na strategię rozwoju produktu należy uznać za istotne.

Szczegółowy opis produktów w kontekście ich wpływu na użytkowników końcowych został przedstawiony w ESRS – 4.

Zagadnienie ESG	Nazwa ryzyka/Szansy	Opis	Czynniki ryzyka
S1 – Równo- uprawnienie płci i równość wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości	Ryzyko istnienia wystąpienia incydentów wskutek nieświadomych uprzedzeń oraz praktyk dyskryminacyjnych w rekrutacjach	W wyniku braku jasnych wytycznych dotyczących rekrutacji mogą zaistnieć nieprawidłowości w procesach rekrutacyjnych. Osoby aplikujące na stanowiska w TSG mogą nie być oceniane wyłącznie według obiektywnych kryteriów związanych ze specyfiką stanowiskową, co na razie je na dyskryminację. W wyniku wystąpienia takich zadaszeń firma mogłaby ponieść straty finansowe oraz wizerunkowe.	<ul style="list-style-type: none"> • uwarunkowania rynku pracy w branży IT • brak ustanowionego i ustrukturyzowanego inkluzyjnego procesu rekrutacji
E1-Zmiana klimatu	Ryzyko przerwania łańcuchów logistycznych	W wyniku nagłych zjawisk pogodowych może dojść do zaburzeń i przerw w dostawach energii elektrycznej co może wpłynąć na dostępność usług i produktów dostawców TSG, na możliwość prowadzenia operacji własnych TSG pośrednio lub bezpośrednio oraz na możliwość korzystania z produktów TSG	Nagłe zjawiska pogodowe nasilające się w scenariuszach zmian klimatu
E1-Zmiana klimatu	Ryzyko konieczności bardziej szczegółowego raportowania zagadnień zrównoważonego rozwoju	UE nakłada na spółki coraz bardziej rygorystyczne wymogi sprawozdawcze w zakresie zrównoważonego rozwoju. Może to spowodować powstanie obowiązków nakazujących wykonanie badań nad produktem Grupy TSG, których przeprowadzenie będzie wiązało się ze znaczącymi kosztami lub których niewykonanie będzie wiązało się z nałożeniem kary.	Trendy regulacyjne
E1-Zmiana klimatu	Ryzyko zagrożenia wzrostem cen energii w wyniku wysokoemisyjnego miksu energii elektrycznej w Polsce lub w innych krajach	Polski miks energetyczny jest jednym z najbardziej emisyjnych w UE. W scenariuszu mocnej reakcji na zmiany klimatyczne i konsekwentnego podnoszenia cen uprawnień emisyjnych energia pochodząca ze źródeł nieodnawialnych może stać się droższa co bezpośrednio wpłynie na koszty operacyjne.	Trendy regulacyjne
E1-Zmiana klimatu	Szansa na pozyskanie klientów zaintereso- wanych produktami pomagającymi prze- ciwdziałać kryzysowi klimatycznemu	Szansa polega na dotarciu z produktami TSG do nowych odbiorców, dla których działania podejmowane w zakresie przeciwdziałania zmianom klimatu mogą stanowić czynnik decyzji zakupowej.	Trendy rynkowe i raporty IPCC
S1 – Równo- uprawnienie płci i równość wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości	Ryzyko związane z luką płacową przekraczającą poziom 5%	Ryzyko związane z konsekwencjami przekroczenia progu 5% nieskorygowanej luki płacowej, który został ustalony w Dyrektywie 2023/970.	<ul style="list-style-type: none"> • brak działań skutecznie adresujących lukę płacową • brak badań szerszej analizujących i objaśniających lukę płacową – skorygowana luka płacowa • specyfika zatrudnienia w TSG i specyfika kalkulacji nieskorygowanej luki płacowej
S4-Prywatność	Ryzyko związane z naruszeniem przepisów o ochronie danych osobowych	Ryzyko to może wynikać zarówno z nieuprawnionego dostępu do danych, jak i ich niewłaściwego przetwarzania przez pracownika Spółki. Naruszenie prywatności przez pracownika może przyjąć różne formy, w tym: <ul style="list-style-type: none"> • Nieautoryzowany dostęp do danych użytkowników przechowywanych w systemach Spółki, • Udostępnienie lub wyciek danych na skutek błędu, zaniedbania lub celowego działania, • Niewłaściwe zarządzanie danymi osobowymi (np. przechowywanie, przetwarzanie poza określonym zakresem uprawnień), • Nieprzestrzeganie zasad bezpieczeństwa IT, np. używanie prywatnych urządzeń do przetwarzania danych lub brak stosowania środków zabezpieczających dostęp do systemów, • Manipulacja danymi użytkowników, np. ich edycja, usunięcie lub wykorzystywanie niezgodne z polityką prywatności Spółki. Naruszenie przepisów RODO/GDPR oraz innych regulacji dotyczących ochrony danych osobowych może skutkować (i) sankcjami administracyjnymi, w tym wysokimi karami finansowymi, (ii) utratą zaufania graczy i partnerów biznesowych, co może negatywnie wpłynąć na wizerunek Spółki, (iii) kosztami związanymi z postępowaniami wyjaśniającymi, ewentualnymi roszczeniami użytkowników oraz implementacją dodatkowych środków ochrony danych.	<ul style="list-style-type: none"> • nadanie pracownikom uprawnień wykraczających poza ich obowiązki lub brak kontroli nad dostępem do systemów przetwarzających dane osobowe. • stosowanie słabych hasel. • luki w zabezpieczeniach mogą umożliwić nieautoryzowany dostęp do baz danych. • brak narzędzi do rejestrowania i analizowania dostępu do danych przez pracowników może utrudniać wykrywanie nieprawidłowości. • pracownicy mogą wykorzystywać prywatne urządzenia do przetwarzania danych, co zwiększa ryzyko wycieku.
S4- Odpowiedzialne praktyki marketingowe	Ryzyko związane z komunikacją o zmianach w funkcjonowaniu w grach TSG	Ryzyko związane jest z wprowadzeniem zmian w grze, które są dla graczy niezrozumiałe. Praca nad nowymi funkcjonalnościami i wprowadzenie ich do gry zajmuje wiele czasu. Niewłaściwe przygotowanie graczy do takiej zmiany może wiązać się z utratą przychodów ze względu na odpływ graczy z gry lub ze względu na korzystanie z danej funkcjonalności niezgodnie z założeniami. Może to wpływać na ekonomię całej gry.	<ul style="list-style-type: none"> • wprowadzenie funkcjonalności, bez wsparcia tej zmiany odpowiednią komunikacją do graczy

Z perspektywy szans dokładna analiza dotychczasowych wydarzeń w grze oraz opinii graczy na temat tych wydarzeń dostarczy Spółce informacji na temat ich potencjału biznesowego. Spółka analizując te informacje weźmie pod uwagę zarówno opinię graczy, jak i dane takie jak wygenerowane płatności, czy zaangażowanie graczy.

W przypadku ryzyka konieczności bardziej szczegółowego raportowania zagadnień zrównoważonego rozwoju, Spółka powołała interdyscyplinarny Zespół ds. ESG, którego prace koordynuje Dyrektor ds. IR, PR i ESG. Członkowie tego zespołu czuwają nad zgodnością raportowania zagadnień zrównoważonego rozwoju z przepisami prawa. Wszelkie kwestie budzące wątpliwości są na bieżąco analizowane i omawiane przez członków tego zespołu. W przypadku konieczności wprowadzenia zmian w zakresie zbieranych i analizowanych danych, informacje te są przekazywane Zarządowi Spółki, który podejmuje ostateczne decyzje w tej kwestii. Spółka przygotowywała się do procesu raportowania i zbierania danych z zakresu zrównoważonego rozwoju przy wsparciu podmiotu zewnętrznego, by ograniczyć ryzyka w tym zakresie.

W przypadku ryzyka przerwania łańcuchów logistycznych, Spółka nie ma możliwości bezpośredniego przeciwdziałania mu lub zabezpieczenia się przeciw niemu. Największe ryzyko dla Spółki i Grupy związane jest z takim przerwaniem łańcuchów logistycznych, które wpłynie bezpośrednio na dostępność telefonów komórkowych. Ten Square Games jest producentem gier mobilnych i czynniki, które mogą wpłynąć na dostępność telefonów komórkowych, w tym ich ceny, niosą ze sobą ryzyko utraty wpływów. W celu zminimalizowania tego ryzyka produkty Spółki musiałyby być dostępne na innych platformach.

Jeśli chodzi o ryzyko zagrożenia wzrostem cen energii w wyniku wysokoemisyjnego miks energii elektrycznej w Polsce lub w innych krajach to będzie ono miało wpływ głównie na wzrost kosztu utrzymania siedziby Spółki. Spółka obserwuje zmiany na rynku cen energii oraz działania zmierzające do zmian w polskim miksie energetycznym. Obecnie Spółka nie zarządza aktywnie tym ryzykiem. Koszt energii jest częścią opłat ponoszonych w związku z wynajmowaniem przestrzeni w biurowcu, w którym Spółka ma swoją główną siedzibę. W przypadku ryzyka istotnych zmian w kosztach energii Spółka przeanalizuje inne formy zakupu energii na swoje potrzeby.



IRO-1

Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans

Badanie istotności

Grupa Ten Square Games w roku 2023 przeprowadziła kompleksowe badanie istotności. Metodyka, według której wykonano badanie została dostosowana do wymogów dyrektywy CSRD oraz nowych standardów raportowania European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Proces badania istotności był prowadzony przez podmiot zewnętrzny – firmę MATERIALITY. Wynikiem przeprowadzenia procesu badania istotności jest mapowanie obszarów ryzyka ESG, które następnie mogą być włączane do systemów wewnętrznej kontroli ryzyka. Badanie istotności przeprowadzono w metodyce MAX 4 – MATERIALITY ASSESSMENT MATRIX w wersji czwartej.

Badanie uwzględniło m.in. następujące źródła informacji:

- Analiza zagregowanych danych źródłowych z poszczególnych etapów badania,
- Analiza porównawcza 21 podmiotów z branży gamingu z Polski i ze świata,
- Kompleksowe badanie ankietowe przeprowadzone na grupie, w skład w której wchodziło 17 osób. Do grupy należeli między innymi przedstawiciele zarządu i wyższej kadry zarządzającej spółki,
- Ankiety i ustrukturyzowane wywiady z 5 przedstawicielami interesariuszy zewnętrznymi.

W procesie badania istotności zbadano poziom ryzyka w odniesieniu do istotnych zagadnień. Badanie ryzyka stanowiło element badania parametru istotności finansowej. Zagadnienia objęte badaniem analizowano za pomocą dwóch wymiarów: poziomu ryzyka oraz poziomu szansy.

W Grupie TSG nie zostały wydzielone osobne segmenty operacyjne, w związku z czym do grupy podmiotów porównywalnych w badaniu istotności włączono jednostki prowadzące działalność wydawniczą w zakresie gier komputerowych, która stanowi podstawowy przedmiot działalności Grupy Ten Square Games.

Zgodnie z zasadą podwójnej istotności, zagadnienie było uznawane za istotne i raportowane w przypadku uznania za istotne z perspektywy istotności wpływu, istotności finansowej lub z perspektywy obu parametrów.

Istotność wpływu

Monitoring wpływów był ściśle związany ze zidentyfikowanymi rodzajami działalności i relacjami biznesowymi Grupy, a także łańcuchem wartości, który został opracowany przez grupę roboczą, która reprezentowała różne obszary działalności Grupy i różne perspektywy. Łańcuch wartości stanowił podstawę do analizy wpływów, jakie ma Grupa, poprzez analizę m.in. dostawców Grupy (do której zaliczono również kontrahentów Grupy i partnerów biznesowych), oferowanych produktów i usług, strukturę organizacyjną, klientów końcowych i użytkowników produktów oferowanych przez Grupę, a także koniec życia sprzętu i odpady.

Interesariusze, na których spółka ma wpływ zostali zidentyfikowani na podstawie obszarów działalności łańcucha wartości. Parametry istotności wpływów zostały ocenione przez skalę i znaczenie grup interesariuszy dla Grupy (w tym udział w przychodach, kosztach, dostarczaniu kapitału itp.). Oceniono również istotność danej działalności lub wpływu Grupy na poszczególne grupy interesariuszy.

Spółka uznaje, że dane zagadnienie ma istotny wpływ, jeżeli istotność wpływu jest co najmniej ważna ($IM > 2$), ryzyko co najmniej większe niż średnie ($R > 2$) lub szansa co najmniej większa niż średnia ($S > 2$).

Hierarchię istotności wpływów określono 4 parametrami. Trzy z nich: (i) siła wpływu, (ii) zakres wpływu, (iii) możliwość naprawienia skutków – stanowią o dotkliwości wpływu. Czwarty to jego prawdopodobieństwo.

Istotność finansowa

Parametry istotności finansowej zastosowane w badaniu istotności obejmują:

1. Skalę (magnitude) ryzyka lub szansy, która określa jak dotkliwie dla Grupy Ten Square Games skutki występują, jeśli dane ryzyko wystąpi. W przypadku szansy skala określa jak znaczące mogą być korzystne skutki, jeśli dana szansa wystąpi i zostanie wykorzystana.
2. Prawdopodobieństwo wystąpienia (likelihood) ryzyka lub szansy, które określa, na ile możliwe jest ich wystąpienie w kontekście Grupy.

Skale stosowane do oceny ryzyk i szans prezentowały się następująco:

RYZYKA SKALA WAGI RYZYKA	SZANSE SKALA WAGI SZANSY
krytyczne lub bardzo poważne skutki ryzyka	bardzo istotne szanse
poważne skutki ryzyka	istotne szanse
skutki ryzyka większe niż średnie	szanse większe niż średnie
skutki ryzyka mniejsze niż średnie	szanse mniejsze niż średnie
minimalne lub lekkie skutki ryzyka	minimalne lub drobne szanse
brak ryzyka	brak szans

Prawdopodobieństwo ryzyka/szansy

(i) obecne, (ii) prawdopodobne, (iii) możliwe, (iv) mało prawdopodobne, (v) odległe, (vi) niemożliwe.

Uwzględnienie opinii interesariuszy

Interesariusze, na których spółka ma wpływ, zostali zidentyfikowani na podstawie obszarów działalności łańcucha wartości.

W procesie badania istotności przeprowadzono również wywiady i ankiety z reprezentantami różnych grup interesariuszy.

Uwzględnienie wyników badania istotności w zarządzaniu ESG

Ryzyka dot. zrównoważonego rozwoju są oceniane w sposób spójny z pozostałymi ryzykami – w kontekście ich prawdopodobieństwa, wpływu na działalność operacyjną spółki, wpływu na wynik finansowy spółki oraz wpływu na spółkę. W ten sposób Ten Square Games zapewnia, że ryzyka dotyczące zrównoważonego rozwoju nie są ani pomijane, ani preferowane wobec pozostałych ryzyk. W Grupie Ten Square Games nie został jeszcze opracowany formalny proces zarządzania zagadnieniami zrównoważonego rozwoju. Ten Square Games jest w trakcie przygotowywania się do raportowania zagadnień zrównoważonego rozwoju. W 2023 roku Grupa przeprowadziła zaawansowany proces badania istotności wśród różnych grup interesariuszy, zewnętrznych i wewnętrznych, zgodnie z regulacjami ESRS. W 2024 roku korzystając z wniosków i rekomendacji z badania istotności grupa Ten Square Games opracowała Strategię ESG. Dodatkowo na przestrzeni 2024 roku zidentyfikowane wpływy, ryzyka oraz szanse poddano ponownej ocenie oraz zaktualizowano ich opisy.



ESRS S1

WŁASNE ZASOBY PRACOWNICZE

SBM-2

Interesy i opinie zainteresowanych stron

Ten Square Games traktuje opinie swoich pracowników jako jeden z elementów procesu zarządzania oraz budowania kultury organizacyjnej opartej na dialogu i wzajemnym szacunku. Spółka zachęca pracowników do zgłaszania opinii, pomysłów i uwag za pośrednictwem regularnych ankiet pracowniczych, dedykowanej skrzynki Idea Box, regularnych spotkań z Zarządem Spółki (tzw. Couch Talks) oraz przyjętego procesu anonimowych zgłoszeń zapewniającego bezpieczeństwo wypowiedzi.

Każda zgłoszona przez pracownika opinia jest wnikliwie analizowana i rozpatrywana. Ten Square Games uwzględnia opinie pracowników i wykorzystuje je do doskonalenia środowiska pracy oraz procesów. Wyniki działań podjętych na podstawie zgłoszeń są komunikowane pracownikom w zależności od ich charakteru, np. za pośrednictwem wewnętrznego komunikatora Slack oraz podczas spotkań wewnętrznych. Proces zbierania i analizowania opinii pracowników (Pulse Check) jest prowadzony w sposób regularny – raz na kwartał, co pozwala monitorować zmiany w potrzebach i oczekiwaniach pracowników. Spółka ocenia skuteczność wdrażanych rozwiązań na podstawie kolejnych ankiet i wskaźników zaangażowania pracowników.

Takie podejście umożliwia bieżące uwzględnianie perspektywy pracowników w działaniach spółki i zapewnia, że ich prawa oraz dobrostan są integralnym elementem strategii i modelu biznesowego Ten Square Games.

Grupa Ten Square Games uwzględniła perspektywę pracowników jako kluczowej grupy interesariuszy w procesie badania istotności. Opinie te zostały zebrane na etapie konsultacji, które przyjęły formę ankiet, indywidualnych wywiadów oraz warsztatów tematycznych. Pracownicy mieli możliwość wyrażenia swoich oczekiwań i spostrzeżeń dotyczących kwestii społecznych i pracowniczych, a ich wkład stanowił istotny element w rekomendacjach wykorzystywanych do kształtowania Strategii ESG Grupy.

Podczas prac nad Strategią ESG Grupa TSG przeprowadziła warsztaty tematyczne poświęcone każdemu z zagadnień uznanych za istotne na podstawie badania istotności. W warsztatach tych uczestniczyli pracownicy reprezentujący różne obszary działalności spółki, co zapewniło wieloaspektowe spojrzenie na kluczowe tematy. W efekcie strategia ESG Grupy została ukształtowana w sposób odzwierciedlający realne potrzeby i oczekiwania pracowników.

W 2024 roku w spółce nie funkcjonowały związki zawodowe, jednak w warsztatach uczestniczyli wybrani przedstawiciele pracowników.

SBM-3

Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

Opisywane zagadnienia dotyczące Istotnych wpływów, ryzyk i szans oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym obejmują wszystkich pracowników własnych Grupy TSG. W toku identyfikacji wpływów w obszarze związanym z własnymi zasobami pracowniczymi, TSG zidentyfikowało łącznie trzy istotne zagadnienia oraz związane z nimi ryzyka i szanse, są to:

Warunki pracy:

- » równowaga między życiem zawodowym a prywatnym.

Równe traktowanie i szanse dla wszystkich:

- » równouprawnienie płci i równość wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości,
- » różnorodność.

Grupa TSG nie zidentyfikowała ryzyka wystąpienia przypadków pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz pracy dzieci w działalności Grupy, w tym ryzyka które mogłyby wynikać z prowadzenia działalności w krajach o zwiększonym ryzyku występowania takich przypadków, dlatego też Grupa nie odnosi się do tych tematów w niniejszym Sprawozdaniu. W Grupie Ten Square Games nie zidentyfikowano negatywnych wpływów wywieranych przez Grupę Ten Square Games na własnych pracowników ze względu na charakterystykę lub lokalizację prowadzonej działalności.

Głównym przedmiotem działalności Grupy Ten Square Games jest produkcja gier mobilnych. Osoby zatrudnione w Grupie Ten Square Games, niezależnie od formy zatrudnienia, pracują w biurach zlokalizowanych we Wrocławiu, Warszawie i Weronie. Zarządzanie ryzykami i maksymalizacja szans związanych z pracownikami są kluczowe dla sukcesu biznesowego Grupy Ten Square Games. Grupa systematycznie inwestuje w rozwój, zdrowie, dobrostan pracowników, a także w budowanie pozytywnej kultury organizacyjnej. Model zarządzania w Grupie skupia się na ludziach, promowaniu otwartości na innowacje oraz na tworzeniu środowiska pracy wspierającego kreatywność i współpracę. Te zagadnienia są w opinii Zarządu kluczowe dla wykorzystania pełnego potencjału zespołu i zapewnienia długoterminowego sukcesu firmy na konkurencyjnym rynku gier mobilnych.

Większość osób współpracujących z Grupą zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i na innych zasadach (w tym umowy cywilnoprawne, b2b) to specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych. W 2024 roku Grupa Ten Square Games zatrudniała średnio na podstawie umowy o pracę 204 osoby, natomiast średnia liczba osób zatrudnionych w Grupie Ten Square Games, na podstawie wszystkich rodzajów umów wyniosła 288. Liczba ta nie uwzględnia członków Rady Nadzorczej.

Spółka nie identyfikuje ryzyka dla własnych zasobów pracowniczych wynikających z planów transformacji lub innych działań związanych z osiągnięciem neutralności klimatycznej.

Organizacja nie identyfikuje operacji narażonych na wystąpienie znaczącego ryzyka przypadków pracy przymusowej i pracy dzieci. Spółka działa w branży kreatywnej, która zatrudnia wysoko wyspecjalizowanych profesjonalistów o unikalnych umiejętnościach, które nie są łatwo zastępowalne.

Grupa nie zidentyfikowała żadnych ryzyk wynikających z ekspozycji lub zależności w odniesieniu do osób o szczególnych charakterystykach w ramach własnego zatrudnienia. Spółka nie zdefiniowała w swojej strukturze zatrudnienia żadnych grup pracowników, które byłyby szczególnie narażone na specyficzne ryzyka zawodowe.

Osoby o szczególnych charakterystykach to pracownicy, których cechy indywidualne lub stan zdrowia mogą powodować zwiększoną wrażliwość na określone warunki pracy lub czynniki ryzyka. Mogą to być na przykład osoby, dla których określone aspekty środowiska pracy mogą stanowić ponadprzeciętne obciążenie lub zagrożenie. W strukturze zatrudnienia Spółki nie zidentyfikowano jednak grup, które wymagałyby szczególnego podejścia w tym zakresie.

S1-5

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

Cele strategiczne w tym obszarze obejmują:

1. Budowę inkluzywnego i przyjaznego środowiska pracy;
2. Likwidację nierówności w wynagrodzeniach;
3. Troskę o rozwój pracowników.

Działania wspierające realizację tych celów w krótkim terminie obejmują:

- » Przyjęcie polityk dotyczących różnorodności;
- » Przystąpienie do Karty Różnorodności i do organizacji wspierających karierę kobiet w obszarze gamingu;
- » Wprowadzenie klauzuli o różnorodności do ogłoszeń o pracę.

Działania wspierające realizację tych celów w średnim terminie obejmują:

- » Zbudowanie wizerunku podmiotu dbającego o różnorodność.

Działania wspierające realizację tych celów w długim terminie obejmują:

- » Doprowadzenie do wyrównania proporcji w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn – % osób na stanowisku liderskim będzie minimum taki, jak % grupy niedoreprezentowanej w całej organizacji;
- » Obliczenie skorygowanej luki płacowej i przeprowadzenie działań minimalizujących ją, tym samym doprowadzając ją do poziomu 0%;
- » Wprowadzenie jawności wynagrodzeń pracowników;
- » Zbadanie potrzeb szkoleniowych.

S1-6

Charakterystyka pracowników jednostki

Większość osób zatrudnionych w Grupie, bez względu na formę zatrudnienia to specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych. W 2024 roku Grupa TSG zatrudniła 204 osoby na umowę o pracę. 65.2% zatrudnionych to mężczyźni. 119 osób współpracowało z Grupą na innej podstawie umowy innej niż umowa o pracę. Większość pracowników Grupy wykonuje pracę na terenie Polski.

Przedstawiane dane dotyczą całej Grupy TSG, zgodnie z definicją ze sprawozdania finansowego Grupy TSG. Dane liczbowe zostały zaprezentowane według stanu na dzień 31.12.2024 roku, w przeliczeniu na osoby. Nie podlegały one weryfikacji zewnętrznej.

PODZIAŁ WEDŁUG PŁCI OSÓB ZATRUDNIONYCH NA UMOWACH O PRACĘ W GRUPIE TSG

	2024
Kobiety	71
Mężczyźni	133
Inne	0
Nie ujawniono	0
Łącznie	204

PODZIAŁ WEDŁUG KRAJÓW O ISTOTNYM POZIOMIE ZATRUDNIENIA DLA OSÓB ZATRUDNIONYCH NA UMOWACH O PRACĘ W GRUPIE TSG

	2024
Polska	175
Włochy	29
Łącznie	204

PODZIAŁ WEDŁUG RODZAJU UMOWY DLA OSÓB ZATRUDNIONYCH NA UMOWACH O PRACĘ W GRUPIE TSG W 2024 R.

	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	INNE	NIEUJAWNIONO	ŁĄCZNIE
Liczba osób zatrudnionych na umowach o pracę, w tym:	71	133	0	0	204
Liczba osób zatrudnionych na umowach o pracę na czas nieokreślony	71	126	0	0	197
Liczba osób zatrudnionych na umowach o pracę na czas określony	0	7	0	0	7
Liczba osób zatrudnionych na umowach o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy	65	132	0	0	198
Liczba osób zatrudnionych na umowach o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy	5	1	0	0	6

PODZIAŁ WEDŁUG RODZAJU UMOWY DLA OSÓB ZATRUDNIONYCH NA UMOWACH O PRACĘ WEDŁUG REGIONÓW OPERACJI W GRUPIE TSG W 2024 R.

	POLSKA	WŁOCHY
Liczba osób zatrudnionych na umowach o pracę	175	29
Liczba osób zatrudnionych na umowach o pracę na czas nieokreślony	170	27
Liczba osób zatrudnionych na umowach o pracę na czas określony	5	0
Liczba osób zatrudnionych na umowach o pracę, którym nie gwarantuje się godzin pracy	0	2
Liczba osób zatrudnionych na umowach o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy	169	29
Liczba osób zatrudnionych na umowach o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy	6	0

WSKAŹNIK ROTACJI W GRUPIE TSG W 2024 R.

	2024
Liczba osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę, którzy odeszli z organizacji w okresie sprawozdawczym	41
Wskaźnik rotacji	21.10%

S1-7

Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki

Poza statymi pracownikami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę, Grupa TSG współpracuje również z wieloma osobami na innych zasadach. Za osoby niebędące pracownikami (osoby współpracujące) uznaje się: osoby świadczące pracę na rzecz Grupy TSG na podstawie umowy cywilnoprawnej (umowa zlecenie, umowa o dzieło, samozatrudnienie B2B).

W 2024 roku liczba współpracowników w Grupie TSG wyniosła 119 osób. Największą grupę stanowią osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych (głównie umowy B2B). Osoby niebędące pracownikami stanowiły w 2024 roku 37% własnej siły roboczej Grupy TSG.

Przedstawiane dane dotyczą całej Grupy TSG, zgodnie z definicją ze sprawozdania finansowego Grupy TSG. Dane liczbowe zostały zaprezentowane według stanu na dzień 31.12.2024 roku, w przeliczeniu na osoby. Nie podlegały one weryfikacji zewnętrznej.

PODZIAŁ WEDŁUG RODZAJU UMOWY DLA OSÓB ZATRUDNIONYCH NA UMOWACH O PRACĘ W GRUPIE TSG W 2024 R.

	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	INNE	NIEUJAWNIONO
Liczba osób pracujących w oparciu o umowy cywilnoprawne (zlecenia, dzieło i kontrakt menedżerski)	4	13	0	0
Liczba osób pracujących w oparciu o umowę o współpracy (B2B)	23	79	0	0
Liczba osób świadczących pracę na podstawie umów z agencjami pracy tymczasowej	0	0	0	0
Łączna liczba osób współpracujących z jednostką na podstawie umów innych niż umowa o pracę	27	92	0	0

S1-1 MDR-P

Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi

Grupa TSG wdrożyła szereg polityk w celu zarządzania wpływami na osoby wykonujące pracę na rzecz Grupy. Są to:

1. Kodeks Etyki;
2. Polityka Różnorodności;
3. Polityka przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu oraz innym zachowaniom niepożądanym.

Kodeks Etyki

Kodeks Etyki dotyczy wszystkich Osób TSG tj. Wszystkich osób zatrudnionych w Grupie TSG na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia lub innej umowy cywilnoprawnej, a także członków organów zarządczych lub nadzorczych.

Poprzez wdrożenie Kodeksu Etyki Spółka zobowiązuje siebie oraz wszystkie osoby wykonujące pracę na jej rzecz do stosowania się do międzynarodowo uznanych Praw Człowieka oraz standardów ich ochrony, w tym w szczególności:

1. Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka;
2. Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej;
3. 10 Zasad United Nations Global Compact;
4. Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP);
5. Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw Międzynarodowych;
6. Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka.

Kodeks swoim zakresem tematycznym obejmuje kwestie:

- » równego traktowania i zapobiegania dyskryminacji,
- » zapobieganie mobbingowi,
- » zapobieganie molestowaniu, w tym molestowaniu seksualnemu,
- » wolność zrzeszania się,
- » zakaz pracy przymusowej lub obowiązkowej, pracy dzieci oraz handlu ludźmi,
- » ogólne zasady BHP,
- » zapobieganie konfliktowi interesów oraz korupcji,
- » kwestie ochrony danych osobowych oraz informacji poufnych,

- » ogólne zasady zgłaszania nieprawidłowości, szerzej omówione w procedurze zgłaszania naruszeń;
- » zasady dotyczące uczciwej konkurencji,
- » relacje z otoczeniem,
- » szacunek dla środowiska naturalnego,
- » zgłaszanie nieprawidłowości.

Kodeks podlega corocznym przeglądom, a za jego wdrożenie i nadzór nad realizacją odpowiada Zespół ds. ESG Grupy Ten Square Games.

Polityka została opublikowana w Intranecie Ten Square Games S.A. oraz na ogólnodostępnym kanale na Slacku wykorzystywanym w Grupie TSG jako podstawowy kanał komunikacji.

Polityka Różnorodności Grupy Kapitałowej Ten Square Games S.A.

Polityka różnorodności dotyczy wszystkich Osób TSG tj. Wszystkich osób zatrudnionych w Grupie TSG na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia lub innej umowy cywilnoprawnej, a także członków organów zarządczych lub nadzorczych.

Przyjęcie niniejszej Polityki ma na celu efektywne zarządzanie różnorodnością w Grupie.

W polityce, w celu głębszego zrozumienia tematyki różnorodności przez Osoby TSG, formułuje się definicję różnorodności, podkreślając jednocześnie, że różnorodność jest chroniona i promowana, jedynie wtedy, gdy zagwarantowane są prawa człowieka i podstawowe wolności, w tym przede wszystkim wolność i równość wszystkich osób w swej godności i w swoich prawach. W polityce Grupa TSG zobowiązuje się do tworzenia miejsca pracy wolnego od dyskryminacji oraz innych zachowań niepożądanych, jak również do uczciwego traktowania wszystkich podmiotów, w którymi wchodzi w interakcje, w tym również Kontrahentów i graczy.

W polityce zobowiązuje się ponadto do:

- » budowania różnorodnych zespołów,
- » przestrzegania zasady równości szans,
- » tworzenia przyjaznej atmosfery pracy,
- » stosowania przejrzystych kryteriów rekrutacji,
- » stosowania zasady otwartych drzwi i dialogu w celu redukcji barier komunikacyjnych i swobodny dostęp każdej Osoby TSG do informacji o działaniach i inicjatywach podejmowanych przez Grupę TSG,
- » wspierania Osób TSG w godzeniu życia zawodowego z życiem prywatnym i rodzinnym,
- » przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu i mobbingowi, co bardziej szczegółowo adresuje Polityka przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu oraz innym zachowaniom niepożądanym.

Polityka nakłada również na Osoby TSG obowiązek zgłaszania wszelkich jej naruszeń na zasadach określonych w Procedurze zgłoszeń wewnętrznych.

Polityka dostępna jest dla wszystkich osób, których dotyczy w systemie Intranet, a we wszelkich sprawach związanych z jej treścią Osoby TSG mogą zgłaszać się do działu prawnego poprzez adres e-mail udostępniony w polityce lub za pomocą stosowanych w Grupie TSG komunikatorów internetowych.

Polityka podlega corocznym przeglądom. Za jej wdrożenie w Ten Square Games S.A. odpowiedzialny jest Zarząd TSG. Zarządy spółek zależnych zostały zobowiązane za wdrożenie analogicznej polityki w spółkach zależnych. Polityka została uchwalona 5 sierpnia 2024 roku i w okresie sprawozdawczym nie zaszły zmiany w jej treści.

Polityka przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu oraz innym zachowaniom niepożądanym

Grupa TSG wdrożyła politykę przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu oraz innym zachowaniom niepożądanym w celu przyczynienia się do tworzenia miejsca pracy, w którym przestrzegane są podstawowe prawa człowieka i pracownika, wolnego od wszelkich form mobbingu, molestowania, nierównego traktowania, dyskryminacji i innych zachowań niepożądanych oraz opartego na wzajemnym szacunku, zaufaniu i współpracy, sprzyjającego kreatywności i wolności wyrażania myśli, aby tworzyć najlepsze produkty dla naszych graczy.

Polityka dotyczy wszystkich Osób TSG tj. Wszystkich osób zatrudnionych w Grupie TSG na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia lub innej umowy cywilnoprawnej, a także członków organów zarządczych lub nadzorczych.

Polityka zobowiązuje wszystkie Osoby TSG do niepodejmowania działań noszących cechy molestowania (w tym seksualnego), mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania czy innych Zachowań niepożądanych i przeciwdziałania ich stosowaniu przez inne osoby w środowisku TSG, a także reagowania na wszelkie ich przejawy bezpośrednio tj. przeciwstawiając się konkretnym zachowaniom lub też zgłaszając okoliczności im towarzyszące.

Jako przestanki dyskryminacji polityka wskazuje w szczególności na cechy takie jak płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu.

Polityka nakłada również na Osoby TSG obowiązek zgłaszania wszelkich jej naruszeń na zasadach określonych w Procedurze zgłoszeń wewnętrznych. Dodatkowo w przypadku jakichkolwiek wątpliwości związanych ze zgłaszaniem naruszeń, Osoba TSG może zwrócić się do swojego Lidera, odpowiedniej osoby z działu HR lub Działu prawnego. Ponadto Osoba TSG może w każdym czasie zwrócić się do wskazanych osób (działów) w celu konsultacji bądź wsparcia odnośnie do zachowań, których była podmiotem bądź świadkiem.

Polityka dostępna jest dla wszystkich osób, których dotyczy w systemie Intranet, a we wszelkich sprawach związanych z jej treścią (w tym m.in. jej stosowania, rozumienia poszczególnych jej zapisów) Osoby TSG mogą zgłaszać się do działu prawnego poprzez adres e-mail udostępniony w polityce lub za pomocą stosowanych w Grupie TSG komunikatorów internetowych.

Polityka podlega corocznym przeglądom. Za jej wdrożenie w Ten Square Games S.A. odpowiedzialny jest Zarząd TSG. Zarządy spółek zależnych zostały zobowiązane za wdrożenie analogicznej polityki w spółkach zależnych. Polityka została uchwalona 5 sierpnia 2024 roku i w okresie sprawozdawczym nie zaszły zmiany w jej treści.

Nadrzędną polityką dotyczącą praw człowieka jest Kodeks Etyki opisany w ramach ujawnień powyżej. Adresuje on tematy wskazywane w Wytocznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, co jest wskazane w samej treści Kodeksu i odzwierciedlone w zwartych w nim zasadach. Kodeks Etyki Grupy Ten Square Games ustala m.in. zasady w odniesieniu do nieakceptowania i przeciwdziałania pracy przymusowej i pracy dzieci.

Grupa TSG ujęła ogólne zapisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w obowiązującym całą Grupę kapitałową Kodeksie Etyki, który opisany został powyżej. Szczegółowe zapisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy zawarte są w regulaminach pracy poszczególnych Spółek Grupy TSG. Spółki Grupy TSG zapewniają przeszkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem ich do pracy oraz szkolenia okresowe.

Na dzień publikacji niniejszego raportu Grupa Ten Square Games w swoich badaniach istotności nie identyfikuje grup interesariuszy o cechach, ze względu na które byłyby one w szczególny sposób narażone na występowanie wpływów.

S1-3

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

Spółka wdrożyła system do zgłaszania nieprawidłowości dostępny dla wszystkich osób pracujących dla TSG niezależnie od formy ich zatrudnienia oraz dla osób spoza Spółki i Grupy.

System zgłaszania został poparty wdrożoną 19 września 2024 roku procedurą zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania działań następczych. Formularz służący zgłoszeniu nieprawidłowości dostępny jest na stronie korporacyjnej Spółki. Daje on możliwość zgłoszenia zaobserwowanych nieprawidłowości w Ten Square Games S.A. oraz w spółce zależnej Rortos Srl. Grupa zachęca do zgłaszania informacji o rzeczywistym lub potencjalnym naruszeniu lub nadużyciu przez TSG prawa, w szczególności przepisów dotyczących ochrony konsumentów, ochrony prywatności i danych osobowych czy prawa pracy oraz zachowań sprzecznych z wartościami TSG lub w inny sposób naruszających prawa i wolności zgłaszającego. Kanał zgłaszania naruszeń dostępny jest w językach: polskim, angielskim, niemieckim, ukraińskim, hiszpańskim, włoskim oraz rosyjskim. Grupa TSG dąży do zapewnienia pełnej zgodności działań Grupy TSG z obowiązującymi przepisami, politykami i procedurami wewnętrznymi Grupy TSG, a także zapewnienia poszanowania wartości przyświecających Grupie TSG, zdrowego środowiska pracy wolnego od wszelkich przejawów dyskryminacji, wykluczenia i innych naruszeń osobistych praw i wolności, niezależnie od formy zatrudnienia.

Zgłoszenie może być anonimowe lub z przekazaniem informacji kontaktowych sygnalisty. Trafia ono do bezstronnych osób wyznaczonych do obsługi zgłoszeń, które badają okoliczności wskazane w zgłoszeniu. Osoby obsługujące zgłoszenia w razie potrzeby zbierają dodatkowe informacje, przeprowadzają rozmowy z osobami, których dotyczy zgłoszenie i ustalają, czy faktycznie doszło do nieprawidłowości, a jeżeli tak, to jakie kroki TSG powinno podjąć, aby usunąć nieprawidłowości i zapobiec ich powstawaniu w przyszłości. TSG zapewnia Sygnalistom pełną ochronę przed jakimikolwiek negatywnymi skutkami dokonania zgłoszenia, pod warunkiem, że Sygnalista nie dokonał umyślnie fałszywego zgłoszenia w celu wywołania negatywnych skutków wobec TSG lub określonej osoby w TSG.

Dodatkowo, osoby pracujące w TSG otrzymują wsparcie HR Business Partnera, do którego mogą zwrócić się w dowolnym momencie z potencjalnymi wątpliwościami czy podejrzeniami naruszeń. Każda z osób może także porozmawiać ze swoim przełożonym, jeśli będzie miała jakiegokolwiek wątpliwości co do określonego zachowania bądź sytuacji.

Równość wynagrodzeń

S1-1 MDR-P

Polityki odnoszące się do kwestii wynagrodzeń

Grupa TSG przywiązuje dużą wagę do kwestii odpowiednich płac, traktując je jako jeden z kluczowych elementów budowania zaangażowania pracowników oraz długoterminowego sukcesu organizacji. Podejście Grupy opiera się na zasadach sprawiedliwości oraz dostosowywaniu wynagrodzeń do rynkowych standardów i indywidualnych osiągnięć pracowników. Materialność tego tematu podkreślają wyniki analizy podwójnej istotności, w wyniku której warunki pracy zostały uznane za jeden z tematów istotnych dla Grupy.

Istotną rolę w kontekście wynagradzania odgrywa Regulamin wynagradzania TSG oraz Polityka różnorodności, która podkreśla zasadę równego traktowania bez względu na płeć. Z tego względu Grupa TSG eliminuje wszelkie formy dyskryminacji, a wynagrodzenia ustala wyłącznie na podstawie obiektywnych kryteriów: umiejętności, doświadczenia i wyników pracy. Grupa TSG wdrożyła zasadę równego traktowania oraz zarządzania różnorodnością w obszarach rekrutacji, rozwoju, dostępu do awansów, benefitów, planowania sukcesji i wynagradzania.

S1-4 MDR-A

Podejmowane działania w celu realizacji założeń polityk

Grupa TSG dba, aby zasady ustalania wynagrodzeń były jasno przedstawiane pracownikom. Aby zapewnić konkurencyjność wynagrodzeń, Grupa dwa razy w roku przeprowadza badanie wysokości wynagrodzeń w branży, w której działa. Proces przeglądu wynagrodzeń jest komunikowany pracownikom. Dział HR Grupy TSG przygotowuje zarówno liderów, jak i pracowników do rozmowy na temat proponowanej podwyżki tak aby proces przebiegał sprawnie i merytorycznie.

Wynagrodzenia pracowników Grupy TSG uzupełnia szeroki pakiet świadczeń pozapłacowych, który jest dostępny dla pracowników bez względu na wymiar współpracy. W 2024 roku obejmował on m.in. platformę kafełkową z wyborem benefitów najlepiej odpowiadających na potrzeby pracowników. W jej ramach pracownicy mogli skorzystać m.in. z dofinansowania na prywatną opiekę medyczną, karty Multisport, czy platformy Ask Henry.

Dodatkowo, Ten Square Games zapewnia pracownikom budżet na szkolenia i udział w konferencjach branżowych. Ponadto, pracownicy mogą skorzystać w pracy z darmowych śniadań, przekąsek w postaci owoców i warzyw. Firma oferuje pracownikom również dodatkowe dni wolne od pracy w okresie świątecznym. Zainteresowane osoby mogą również skorzystać z atrakcyjnej oferty grupowego ubezpieczenia na życie.



S1-5

Cele związane z wynagrodzeniami

W strategii Grupy TSG określone zostały cele w obszarze wynagrodzeń. Do końca 2025 roku obliczona zostanie skorygowana luka płacowa w Grupie TSG. W średnim horyzoncie czasowym wyznaczonym do roku 2030 przeprowadzone zostaną działania minimalizujące skorygowaną lukę płacową. Ambicją Grupy TSG jest doprowadzenie wskaźnika nierówności w wynagrodzeniu do poziomu 0%.

W Grupie TSG równość płacowa oznacza zapewnienie sprawiedliwego wynagrodzenia dla wszystkich pracowników, niezależnie od płci, wieku, pochodzenia czy innych cech niemających wpływu na kompetencje i wykonywane obowiązki. W tym kontekście skorygowana luka płacowa odnosi się do różnicy w wynagrodzeniach między grupami pracowników o podobnych kwalifikacjach i na porównywalnych stanowiskach, po uwzględnieniu czynników takich jak doświadczenie, zakres obowiązków czy poziom odpowiedzialności.

W krótkim horyzoncie czasowym wyznaczonym do końca 2025 roku zbadane zostaną również potrzeby szkoleniowe pracowników Grupy TSG, zaktualizowana zostanie również ścieżka rozwoju kluczowych grup pracowników oraz wprowadzony monitoring szkoleń w Grupie TSG. Działania te będą kontynuowane w średnim horyzoncie czasowym tworząc kompleksowe mapy ścieżek rozwoju.

Warunki pracy

S1-1 MDR-P

Polityki odnoszące się do kwestii warunków pracy

W Grupie TSG głównym dokumentem określającym prawa i obowiązki wszystkich pracowników oraz standardy dotyczące bezpieczeństwa i organizacji pracy jest Regulamin Pracy. W intranecie znajduje się dodatkowa sekcja informacyjna w zakresie zasad BHP.

S1-4 MDR-A

Podjęmowane działania w celu realizacji założeń polityk

Grupa TSG działa w krajach UE, gdzie warunki i praktyki zatrudnienia są ściśle regulowane przez prawo. Grupa TSG opiera swoje działania na dwóch głównych filarach: przestrzeganiu Kodeksu Pracy, jako nadrzędnego i zewnętrznego dokumentu regulującego prawa i obowiązki pracodawcy oraz pracowników, a także na wewnętrznych regulacjach opracowanych z myślą o zapewnieniu bezpiecznego środowiska pracy.

W tym celu Grupa TSG prowadzi regularne badanie opinii pracowników w postaci anonimowych ankiet Pulse Check. Celem takiego badania jest zrozumienie, jak pracownicy oceniają swoje doświadczenia zawodowe, co pozwala na identyfikację obszarów wymagających poprawy oraz na wprowadzenie odpowiednich zmian w organizacji.

Grupa TSG troszczy się o zapewnienie warunków pracy gwarantujących równowagę między karierą zawodową a życiem prywatnym i innymi osobistymi potrzebami pracowników. Tworzenie przyjaznego miejsca pracy, które sprzyja równowadze między życiem zawodowym a prywatnym, jest nie tylko ważnym elementem zrównoważonego rozwoju, ale również istotnym czynnikiem wpływającym na produktywność, zaangażowanie i lojalność pracowników.

Oprócz zapewnienia atrakcyjnych warunków pracy, rozwoju i wsparcia socjalnego, Grupa TSG wspiera pracowników powracających do pracy po urlopie macierzyńskim/rodzicielskim, a także zachęca do udziału w akcjach charytatywnych, zajęciach sportowych i kulturalnych.

S1-11

Ochrona socjalna

Ten Square Games S.A., zatrudniający zdecydowaną większość pracowników Grupy, działa w oparciu o przepisy polskiego Kodeksu Pracy, który gwarantuje m.in. wszystkim pracownikom ochronę przed utratą dochodów z powodu poważnych zdarzeń życiowych takich jak: choroba, bezrobocie, wypadek przy pracy i niepełnosprawność nabyta, urlopem rodzicielskim, przejściem na emeryturę. Wszystkim pracownikom Ten Square Games oferowane są takie same świadczenia socjalne i rzeczowe bez względu na rodzaj umowy o pracę (na czas określony/nieokreślony) i wymiar czasu pracy (część etatu/pełen etat) oraz miejsce świadczenia pracy. Zagraniczne spółki zależne działają w oparciu o lokalne przepisy regulujące stosunek pracownik – pracodawca.

Ten Square Games oferuje pracownikom dostęp do programu prywatnej opieki medycznej na terenie całej Polski. W ramach indywidualnie przygotowanych zakresów abonamentów medycznych wszyscy zgłoszeni Pracownicy posiadają dostęp do podstawowych i specjalistycznych konsultacji medycznych, szczegółowych badań diagnostycznych i programów profilaktycznych. Dla pracowników, którzy chcą dodatkowo zabezpieczyć się finansowo na nieprzewidziane sytuacje życiowe Ten Square Games oferuje program ubezpieczeń na życie. Ubezpieczenie na życie to jeden z fundamentów bezpieczeństwa finansowego. Pracownicy mogą przystąpić do ubezpieczenia grupowego i skorzystać z warunków, jakich nie otrzymaliby, ubezpieczając się indywidualnie. Przystąpienie do ubezpieczenia ma charakter dobrowolny. Z możliwości ubezpieczenia mogą skorzystać również współpracownicy Grupy TSG.

S1-5

Cele związane z realizacją polityki

W Strategii ESG Grupy Ten Square Games cele związane z polityką zostały określone w ramach trzech punktów:

- (i) zbudujemy inkluzywne i przyjazne środowisko pracy;
- (ii) zlikwidujemy nierówności w wynagrodzeniach;
- (iii) zadbamy o rozwój naszych pracowników.

Podobny cel nie został zdefiniowany w Strategii Grupy TSG w rozumieniu ESRS.



S1-14

Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy

LICZBA OSÓB WŚRÓD WŁASNYCH ZASOBÓW PRACOWNICZYCH OBJĘTYCH SYSTEMEM BHP ORGANIZACJI

	2024 ROK
Liczba osób zatrudnionych na umowach o pracę objętych systemem zarządzania BHP	204

W 2024 r. nie odnotowano żadnego rodzaju wypadków przy pracy zgłoszonych przez pracowników, bądź współpracowników Grupy TSG. Nie zarejestrowano również dni wolnych z powodu wypadków przy pracy.

Grupa TSG nie gromadzi danych o liczbie dni utraconych w wyniku złego stanu zdrowia. W 2024 r., ani we wcześniejszych okresach nie zgłoszono przypadków wymienionych w wykazie chorób zawodowych Międzynarodowej Organizacji Pracy.

S1-10

Adekwatna płaca

W 2024 roku wszyscy pracownicy Grupy TSG otrzymywali wynagrodzenie powyżej płacy minimalnej.

S1-16

Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa)

W ujęciu ESRS, luka płacowa między kobietami a mężczyznami zdefiniowana jest jako różnica średniego poziomu wynagrodzenia między pracownikami płci żeńskiej i męskiej i jest wyrażona jako odsetek średniego poziomu wynagrodzenia pracowników płci męskiej. Grupa TSG obliczyła lukę płacową bazując na wynagrodzeniu całkowitym. Wynagrodzenie podstawowe stanowi stałą kwotę wynikającą z umowy o pracę, natomiast wynagrodzenie całkowite uwzględnia wynagrodzenie podstawowe, a także dodatkowe kwoty wypłacone pracownikowi (w tym: premie, świadczenia, wynagrodzenie za nadgodziny i inne wypłacone dodatki płacowe). Powyższe dane zostały przeliczone na wynagrodzenie brutto za godzinę pracy. W obliczeniach uwzględniono pracowników pozostających w stosunku pracy według danych na dzień 31.12.2024 roku.

LUKA PŁACOWA

	2024
Luka płacowa (pay gap) dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Grupie TSG	0%

SKŁADOWE WZORU KALKULACJI LUKI PŁACOWEJ W UJĘCIU ESRS DLA GRUPY TSG (ŁĄCZNIE Z RORTOS)

	2024
Średnia stawka godzinowa brutto mężczyzn	72,62 PLN
Średnia stawka godzinowa brutto kobiet	72,33 PLN

Dialog z pracownikami

S1-2 MDRP

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

Ten Square Games prowadzi regularnie (raz na kwartał) badania nastroju pracowników w formie anonimowej ankiety. Jest to zaangażowanie o charakterze bezpośrednim. Dzięki temu każda osoba pracująca na rzecz Ten Square Games ma szansę wyrazić swoją opinię i przekazać otwarcie informacje na temat pozytywnych lub negatywnych oddziaływań, które ich dotyczą lub mogą dotyczyć. Spółka analizuje każdorazowo wyniki ankiet i w razie potrzeby podejmuje adekwatne działania. Wnioski z ankiet są brane pod uwagę podczas kształtowania warunków zatrudnienia i pracy w Ten Square Games. Wyniki ankiet dają również szansę analizy nastrojów, oddziaływań w czasie ze względu na swoją regularność i powtarzalność. Za organizację badania i analizę jego wyników odpowiada dział HR Ten Square Games S.A. Analogiczne badanie jest prowadzone w spółce zależnej Rortos.

Dodatkowo, Zarząd Spółki regularnie spotyka się ze wszystkimi pracownikami Spółki wyjaśniając im sytuację Grupy TSG oraz jej główne plany. Podczas tych spotkań pracownicy mogą kierować swoje pytania bezpośrednio do Zarządu lub przestać je wcześniej za pomocą dedykowanego formularza.

Zarząd Spółki spotyka się również regularnie (raz w miesiącu) ze wszystkimi liderami w Grupie i wspólnie z nimi omawia wyniki finansowe oraz postępy w realizacji planów strategicznych.

Otwartej komunikacji w Grupie Ten Square Games służy także internetowy kanał wewnętrzny Slack, gdzie na bieżąco publikowane są wszystkie istotne informacje o działalności Grupy, a pracownicy mają możliwość ich komentowania i dzielenia się swoimi spostrzeżeniami.

Grupa TSG zgodnie z zapisami wdrożonego Kodeksu etyki respektuje wolność zrzeszania się i przestrzega zasad umożliwiających zrzeszanie się pracowników, a także tworzy warunki do działania dla organizacji zrzeszających pracowników, w tym związków zawodowych, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. W 2024 roku w Grupie TSG nie funkcjonowały związki zawodowe. Zarząd Spółki współpracował z wyłonionymi przedstawicielami pracowników.

Grupa Ten Square Games nie zidentyfikowała grup w ramach własnych zasobów pracowniczych, które stawałyby się przedmiotem wpływu ze względu na indywidualną specyfikę lub cechy szczególne.



S1-4

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

Grupa TSG wdrożyła szereg działań mających na celu zapewnienie zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, w tym:

- » pakiet opieki medycznej – zapewniający pracownikom dostęp do kompleksowej opieki medycznej, jak również na preferencyjnych warunkach dla ich rodzin,
- » regularne szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- » wsparcie psychologiczne,
- » wsparcie prewencyjne – promowanie profilaktyki zdrowotnej i regularnych badań,
- » dodatkowe świadczenia – wdrożenie m.in. pakietów benefitów, w tym ubezpieczeń zdrowotnych i kart sportowych.

Grupa TSG przestrzega przepisów Kodeksu Pracy i podejmuje działania wspierające równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, zapewniając m.in. hybrydowy model pracy. Grupa TSG przestrzega przepisów dotyczących nadgodzin, ich odpowiedniego ewidencjonowania oraz wynagradzania. Wynagrodzenia w Grupie TSG podlegają regularnym przeglądom w celu zapewnienia konkurencyjnego i sprawiedliwego wynagrodzenia pracowników. TSG dba również o równość płacową w obrębie podobnych stanowisk.

W Grupie TSG niezwykle istotne znaczenie ma informacja zwrotna, dlatego cztery razy w roku organizowane jest badanie Pulse Check, w którym pracownicy w sposób poufny mogą wyrazić swoją opinię na temat pracy w Grupie TSG. Udział w badaniu jest dobrowolny.

Organizacja dba o równość i neutralność płci w zakresie wynagrodzeń – TSG dokłada starań, aby wpływ na ich wysokość miały wyłącznie czynniki merytoryczne. Spółka regularnie inwestuje w rozwój kompetencji pracowników przez szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne oraz wdrożyła działania zapewniające pracownikom środki przeciwko naruszeniom.

W 2024 roku w Grupie TSG partnerem do rozmów z Zarządem Spółki w zakresie warunków pracy i dobrostanu pracowników byli wybrani w wyborach przedstawiciele pracowników.

Wszystkie powyższe zagadnienia zostały szczegółowo opisane w tematycznych sekcjach ESRS S1 w poszczególnych rozdziałach sprawozdania dotyczących własnych zasobów pracowniczych.

Zidentyfikowane w toku analizy podwójnej istotności wpływy znajdują odzwierciedlenie w modelu biznesowym organizacji.

S1-8

Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego

S1-1 MDR-P

Polityki w obszarze układów zbiorowych

Grupa TSG zapewnia pracownikom pełną swobodę do zrzeszania się. W 2024 r. w Grupie nie funkcjonował związek zawodowy, ani układ zbiorowy.

MDR-A

Działania podejmowane w obszarze układów zbiorowych i dialogu społecznego

Zarząd Ten Square Games konsultował wszystkie wymagane prawem sprawy pracownicze z wyłonioną reprezentacją pracowników. Zarząd Ten Square Games dąży do stałego zapewniania wysokich standardów pracy i relacji z pracownikami oraz współpracownikami Grupy poprzez transparentne i odpowiedzialne praktyki zarządzania oraz dialog z pracownikami szczegółowo opisany w pozostałych sekcjach raportu.

S1-15

Równowaga pomiędzy życiem zawodowym, a prywatnym pracowników

Grupa TSG dba o zachowanie zdrowej równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym przez pracowników. Może stanowić ona element kluczowy zarówno dla osiągnięcia dobrostanu, satysfakcji z wykonywanej pracy, jak i wysokiego poziomu efektywności w realizacji zadań. Grupa TSG dokłada starań, aby stworzyć bezpieczne i przyjazne środowisko pracy, w którym dbanie o dobrostan pracowników jest standardem.

S1-1 MDR-P

Polityki odnoszące się do równowagi pomiędzy życiem zawodowym, a prywatnym pracowników

W Grupie TSG nie funkcjonuje jednolita polityka poświęcona tematyce równowagi między życiem zawodowym i prywatnym, nie ma także planów na jej wprowadzenie.

Grupa TSG wspiera pracowników w osiąganiu zdrowego poziomu równowagi poprzez szereg realizowanych działań i programów.

S1-4 MDR-A

Podjęte działania w celu realizacji założeń polityk

Grupa TSG pyta pracowników o kwestie dotyczące samopoczucia, dobrostanu i odczuwanego stresu cyklicznie (raz na kwartał) w badaniu Pulse Check. Na podstawie odpowiedzi Grupa TSG wdraża inicjatywy mające na celu poprawę warunków pracy.

Firma oferuje pracownikom możliwość skorzystania z usług serwisu AskHenry.pl – dzięki czemu każdy pracownik zyskuje osobistego asystenta dopasowanego do jego rzeczywistości i indywidualnych potrzeb. To rozwiązanie wspiera pracowników w realizacji zadań życiowych, pozwala im zaoszczędzić czas i podnieść jakość życia. Z tego rozwiązania mogą skorzystać wszyscy pracownicy i współpracownicy TSG.

Grupa TSG także 15-minutowe masaże karku i pleców dla pracowników i współpracowników w biurze we Wrocławiu.

W 2024 roku pracownicy otrzymali możliwość udziału w dodatkowym szkoleniu z pierwszej pomocy. Skorzystało z tej możliwości 66 osób pracujących i współpracujących z TSG.

Dobre samopoczucie i kondycja fizyczna przekładają się skuteczność w pracy i ogólne zadowolenie z życia. TSG zachęca pracowników do korzystania z dostępnych w TSG rozwiązań:

- » dofinansowanie do karty MultiSport,
- » rowerownia oraz szafki i prysznice dla osób dojeżdżających rowerem do pracy,
- » opieka medyczna w ramach abonamentu,
- » badania z zakresu profilaktyki onkologicznej.

W Grupie TSG praca jest zorganizowana w modelu hybrydowym. W Ten Square Games S.A. co do zasady 3 dni pracy przypadają na obecność w biurze, a pozostałe 2 dni w tygodniu można pracować zdalnie.

Grupa TSG stara się pozytywnie wpłynąć na samopoczucie pracowników w biurze oferując im zdrowe i pożywne śniadania, wspólne lunche w ostatni piątek każdego miesiąca. Grupa TSG dba o integrację pracowników dlatego też alokuje specjalne środki na integracje zespołowe (raz na kwartał) oraz ogólnofirmowe (2 razy w roku).

Firma zasila także urodzinowo konto benefitowe każdego pracownika dodatkowymi środkami.

Każdy pracownik i współpracownik Grupy TSG ma możliwość skorzystania z konsultacji z psychologiem (stała miesięczna kwota dofinansowania co miesiąc).

Stay in the game to program dla mam przebywających na urlopie macierzyńskim i po jego zakończeniu. Aby wesprzeć pracownice w okresie opieki nad niemowlęciem, Grupa TSG oferuje młodym mamom:

- » Indywidualne lekcje języka angielskiego podczas urlopu macierzyńskiego – zajęcia są umawiane w dogodnym dla nich terminie, aby można było łączyć naukę języka z opieką nad dzieckiem,
- » Elastyczny czas pracy w pierwszym miesiącu po powrocie – możliwość dostosowania godzin pracy w kluczowych pierwszych tygodniach po powrocie do obowiązków zawodowych. W tym czasie pracownica pracuje wtedy, kiedy może, nawet jeśli nie jest to pełny etat, a Ten Square Games wypłaca pełne miesięczne wynagrodzenie za ten okres przejściowy.

Dodatkowo, firma przygotowuje dla każdego pracownika i współpracownika wyprawkę dla nowo narodzonego malucha.

Firma wspiera także pracowników w momencie gdy zawierają związek małżeński – jest to voucher do wybranego hotelu, który mogą realizować wedle swoich potrzeb.

Grupa TSG finansuje wynajem sali gimnastycznej, na której fani aktywności fizycznej mogą co tydzień wspólnie grać w koszykówkę, siatkówkę itp. Dodatkowo, firma co roku organizuje Dzień Dziecka podczas, którego integrować mogą się całe rodziny Grupy TSG.



S1-15

Mierniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym

PODSTAWOWE DANE O URLOPACH RODZICIELSKICH, OPIEKUŃCZYCH I WYCHOWAWCZYCH W GRUPIE TSG W 2024 R.

	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	INNE	NIEUJAWNIONO
% osób na umowach o pracę upoważnionych do urlopu rodzicielskiego w sumie osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę	29.58%	15.04%	0	0
% osób na umowach o pracę upoważnionych, które skorzystały z urlopu rodzicielskiego	100%	5%	0	0

Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich

Grupa TSG chce tworzyć środowisko pracy, w którym ludzie czują się docenieni i szanowani.

S1-1 MDR-P

Polityki odnoszące się do równego traktowania pracowników

Polityka różnorodności w Grupie TSG

W 2024 roku Grupa TSG przyjęła Politykę różnorodności. Została ona szczegółowo opisana w sekcji S1-1 MDR-P Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi.

S1-4 MDR-A

Podejmowane działania w celu realizacji założeń polityk

Nad procedurami wspierającymi różnorodność w Grupie TSG czuwa zespół ds. ESG. W 2024 roku wdrożeniu procedury towarzyszyły wewnętrzne szkolenia oraz quiz wiedzy.

S1-5 MDR-T

Cele związane z realizacją polityk i działań

Cele Strategii Grupy TSG w tym obszarze wspierane przez przepisy Polityki różnorodności Grupy TSG wskazują następujące główne cele:

- » budowa inkluzywnego i przyjaznego środowiska pracy,
- » likwidacja nierówności w wynagrodzeniach,
- » troska o rozwój pracowników.

S1-9

Mierniki różnorodności

INFORMACJE O RÓŻNORODNOŚCI WŚRÓD OSÓB ZATRUDNIONYCH NA UMOWACH O PRACĘ W GRUPIE TSG W 2024 R.

	KOBIETY	MĘŻCZYŻNI	INNE	NIEUJAWNIONO
Łączna liczba osób w tym:	71	133	0	0
Grupa wiekowa: powyżej 50 lat	1	5	0	0
Grupa wiekowa: 30-50 lat	43	78	0	0
Grupa wiekowa: poniżej 30 lat	27	50	0	0

Wskazane w tabelach dane zostały przygotowane przez Grupę TSG według stanu na dzień 31 grudnia 2024 roku. Nie podlegały weryfikacji zewnętrznej.

S1-12

Osoby z niepełnosprawnościami

W 2024 r. odsetek osób z niepełnosprawnościami zatrudnionymi w Grupie TSG wyniósł 0.98%.

Przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji i innym zachowaniom nieakceptowanym

Grupa TSG przeciwstawia się wszelkim przejawom mobbingu, dyskryminacji, molestowania i nieetycznego zachowania. Takie postępowania określane są w TSG jako „zachowania nieakceptowane” i stanowią poważne naruszenie obowiązków pracowniczych.

S1-1 MDR-P

Treść polityki odnoszącej się do przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji została szczegółowo opisane w sekcji poświęconej Politykom związanym z własnymi zasobami pracowniczymi.

S1-4 MDR-A

Podejmowane działania w celu realizacji założeń polityk

Złamanie zakazu stosowania zachowań nieakceptowanych jest traktowane jako poważne naruszenie obowiązków pracowniczych. Konsekwencje wyciągane są zgodnie z przepisami przewidzianymi przez kodeks pracy i Regulamin pracy. Dopuszczenie się do zachowania nieakceptowanego lub stworzenie sytuacji zachęcającej do tego skutkuje narażeniem się na odpowiedzialność dyscyplinarną, a nawet karną.

W 2024 roku Ten Square Games S.A. przygotowało serię szkoleń z zakresu wdrożenia polityki. Dedykowane szkolenia odbyli Liderzy TSG – osoby zarządzające zespołami oraz pozostali pracownicy.

Informacje na temat Polityki opublikowane są w intranecie Ten Square Games i oprócz treści polityki zawierają informacje na temat zachowań nieakceptowanych, obejmujące m.in. obowiązujące definicje tych zachowań i sposoby ich zgłaszania.

S1-5 MDR-T

Cele związane z realizacją polityk i działań

Celem Polityki w sprawie przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i innym zachowaniom nieakceptowanym jest przede wszystkim zapobieganie zachowaniom nieakceptowanym oraz wspieranie budowania dobrych relacji między pracownikami i tworzenie przyjaznego środowiska pracy. Polityka opisuje jasne stanowisko wobec osób stwarzających okoliczności sprzyjające występowaniu zachowań nieakceptowanych lub samemu podejmujących działania nieakceptowane, traktując je jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Ten Square Games S.A. jako pracodawca może wtedy wyciągnąć konsekwencje, które przewidują przepisy prawa pracy, w tym Regulamin pracy. W Grupie TSG nie został wyznaczony cel w tym zakresie w rozumieniu ESRS.

S1-17

Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka

W 2024 r. grupa TSG nie odnotowała żadnych zgłoszeń dotyczących działań nieakceptowalnych, w tym dyskryminacji, czy molestowania. Nie było również żadnych incydentów dotyczących praw człowieka.

S1-13

Mierniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności

Grupa TSG funkcjonuje na szybko rozwijającym się rynku dlatego też przywiązuje szczególną wagę do rozwoju pracowników. Działania rozwojowe realizowane są przez zapewnienie odpowiednich narzędzi i umożliwienie dostępu do specjalistycznej wiedzy. Grupa TSG oferuje pracownikom możliwość samodzielnego wyboru kierunku swojego rozwoju w ramach organizacji oraz brania udziału w wybranych inicjatywach rozwojowych.

S1-1 MDR-P

Polityki odnoszące się do kwestii szkoleniowych

W Grupie TSG funkcjonuje polityka działań szkoleniowo-rozwojowych, która precyzuje zasady korzystania ze szkoleń w Grupie TSG. Zarząd TSG wierzy, że wiedza i umiejętności napędzają rozwój firmy. Grupa działa w branży, która nigdy nie zasypia i nieustannie rośnie.

Polityka ta określa wszystkie sposoby, w jakie można wykorzystać budżet rozwojowy, aby poszerzać wiedzę i rozwijać się razem z TSG. Polityka dotyczy wszystkich członków zespołu TSG zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, B2B, umowy zlecenia oraz umowy o dzieło – zarówno w pełnym, jak i niepełnym wymiarze godzin.

W ramach polityki członkowie zespołu TSG mogą ubiegać się o udział w:

- » Szkoleniach wewnętrznych organizowanych przez TSG,
- » Szkoleniach zewnętrznych, konferencjach, zakupie książek i innych materiałów edukacyjnych.

Liderzy poszczególnych zespołów zatwierdzają wnioski szkoleniowe i decydują o poziomie finansowania przez TSG, biorąc pod uwagę priorytety zespołu oraz dostępny budżet.

Grupa TSG przygotowała również ścieżki rozwoju dla jednej z największych grup zawodowych w organizacji i w kolejnych latach planuje przygotować podobne ścieżki dla pozostałych grup zawodowych.

S1-4 MDR-A

Podejmowane działania w celu realizacji założeń polityk

Pakiet szkoleń obowiązkowych – szkolenia obowiązkowe w Grupie stanowią zestaw szkoleń wynikających z przepisów prawa oraz wewnętrznych regulacji TSG.

Pakiet szkoleń onboardingowych – szkolenia organizowane raz w miesiącu dla wszystkich nowych pracowników i współpracowników firmy mające na celu efektywne wprowadzenie nowych osób do organizacji.

Szkolenia językowe – finansowane przez firmę lekcje języka angielskiego dla wszystkich pracowników, którzy chcą w tym obszarze podnosić swoje kompetencje. Firma finansuje również lekcje języka polskiego dla pracowników z innych krajów. Aby wesprzeć ich aklimatyzację w Polsce, współfinansuje również lekcje języka polskiego dla ich bliskich.

Szkolenia zewnętrzne – uzgodnione indywidualnie w ramach budżetu na dany rok.

S1-5 MDR-T

Cele związane z realizacją polityk i działań

Cele związane z polityką szkoleniową Grupy TSG nie zostały jednoznacznie zdefiniowane w Strategii Grupy TSG. Co do zasady są one ściśle powiązane z celami biznesowymi poszczególnych zespołów oraz z ogólną strategią TSG. Głównymi celami Grupy TSG w tym obszarze jest:

- (i) podnoszenie kwalifikacji pracowników i współpracowników poprzez zdobywanie nowych umiejętności i wiedzy,
- (ii) zwiększenie zaangażowania pracowników poprzez inwestowanie w ich rozwój zawodowy.

Realizacja zapisów polityki jest systematycznie monitorowana poprzez: regularną ocenę efektywności działań szkoleniowo-rozwojowych, opartą na zbieraniu informacji zwrotnej od uczestników szkoleń i analizie ich wyników (bazując na ankietach, testach wiedzy i wskaźnikach frekwencji). Raportowanie i przegląd działań realizuje Dział HR.

LICZBA GODZIN SZKOLENIOWYCH PRACOWNIKÓW GRUPY TSG W 2024 R.

	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	INNE	NIEUJAWNIONO
Wyższa kadra zarządzająca	32.0	n/d	0	0
Osoby pełniące funkcje menedżerskie i kierownicze	211.50	212	0	0
Pozostałe osoby zatrudnione na umowach o pracę	949.80	3244.30	0	0
Łącznie liczba godzin szkoleniowych	1193.30	3456.30	0	0

W liczbie godzin szkoleniowych nie została ujęta nauka języków obcych.

LICZBA ROZMÓW ROZWOJOWYCH NA OSOBĘ ZATRUDNIONĄ NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ W GRUPIE TSG W 2024 R.

KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	INNE	NIEUJAWNIONO
1.62	1.67	0	0

Wskazane w tabelach dane zostały przygotowane przez Grupę TSG według stanu na dzień 31 grudnia 2024 roku. Nie podlegały weryfikacji zewnętrznej.



S4

KONSUMENCI I UŻYTKOWNICY KOŃCOWI

SBM-2

Interesy i opinie zainteresowanych stron

Grupa Ten Square Games działa na rynku gier mobilnych. Jej produkty adresowane są do użytkowników dorosłych. Swoją działalność Grupa prowadzi zgodnie z przepisami powszechnie obowiązującego prawa. Korzystanie z produktów Grupy jest w pełni dobrowolne i nie ma żadnych zewnętrznych czynników, które zmuszałyby do ich wyboru.

Grupa podejmuje działania w celu zwalczania mowy nienawiści czy przejawów jakiegokolwiek dyskryminacji w grach. W tym celu przygotowała również Kodeks postępowania dla graczy, który jasno precyzuje niepożądane i nieakceptowalne formy zachowań oraz ich konsekwencje. Grupa wstuchuje się w opinie swoich użytkowników, w tym te dotyczące jej produktów. Są one często brane pod uwagę podczas prac nad aktualizacją produktów Grupy. Grupa prowadzi regularne testy wprowadzanych do gier funkcjonalności wśród graczy. Wnioski z tych testów wpływają na kształt wprowadzanych do gier rozwiązań. Oprócz testów, Grupa prowadzi spotkania online z graczami podczas których zbiera ich opinie na temat poszczególnych gier, wprowadzonych funkcjonalności, czy sposoby komunikacji do graczy. Za działania te odpowiada dział Customer Service, który przekazuje wyniki ankiet i rozmów z graczami poszczególnym produktom w celu ich uwzględniania w pracach nad rozwojem gier.

SBM-3

Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

W centrum strategii Grupy Ten Square Games jest gracz i jego potrzeby. Dlatego też jego interakcje z produktami Grupy odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu strategii i modelu biznesowego Grupy. To od jego zadowolenia z produktu i chęci częstej interakcji z produktem zależy sukces biznesowy Grupy. Model biznesowy Ten Square Games opiera się na umiejętności dotarcia do właściwej grupy odbiorców i stworzenia dla nich przestrzeni w świecie rozrywki online, do której będą chcieli systematycznie wracać. Rozpoznanie potrzeb klienta końcowego i umiejętność ich zaspokojenia znajdują się u podstaw działań podejmowanych przez Ten Square Games. W przypadku wprowadzania zmian w grze, które nie uzyskują akceptacji użytkowników Grupa zmuszona jest do rewizji podejmowanych działań i zmian w produkcie. W tym kontekście oddziaływanie klienta końcowego na strategię rozwoju produktu można uznać za istotne.

Zakres ujawnień dotyczy pełnego grona konsumentów i użytkowników końcowych.

Spółka nie tworzy produktów, które są ze swojej natury szkodliwe lub zwiększają ryzyko wystąpienia chorób przewlekłych. Produkty tworzone przez Grupę są wirtualnymi dobrami. Informacje dotyczące sposobu korzystania z gier dostępne są w serwisie internetowym prowadzonym przez Ten Square Games oraz bezpośrednio w aplikacji gry.

Produkty tworzone przez Grupę są wirtualnymi dobrami. Z tego powodu nie posiadają opakowań ani etykiet czy instrukcji obsługi na opakowaniach. Informacje dotyczące sposobu korzystania z gier dostępne są w serwisie internetowym prowadzonym przez Ten Square Games oraz bezpośrednio w aplikacji gry. W razie wątpliwości co do sposobu korzystania z gry każdy gracz ma dostęp do regulaminu korzystania z gry, wirtualnych przewodników po grze oraz może skontaktować się z centrum obsługi użytkownika, które udziela odpowiedzi najpóźniej w ciągu 48 godzin.

Produkty Grupy są adresowane do użytkowników dorosłych, dlatego osoby poniżej 18 roku życia nie mają do nich dostępu. Dodatkowo specjalistyczna tematyka produktów sprawia, że nie są one interesujące dla najmłodszych odbiorców. Grupa stara się dotrzeć z przekazem marketingowym dotyczącym jej produktów do osób, które są entuzjastami spędzania wolnego czasu na świeżym powietrzu. Obecnie Spółka nie ma możliwości weryfikacji sytuacji ekonomicznej graczy podczas dokonywania płatności, aby upewnić się czy poziom ich wydatków nie zagraża ich budżetowi. Spółka analizuje jednak na bieżąco trendy dotyczące sposobu wydawania środków w grze przez poszczególnych graczy.

Szczegółowa charakterystyka demograficzna graczy została przedstawiona w ESRS 2 w sekcji SBM 3.

Spółka piętnuje wszelkie przejawy dyskryminacji, w swoich działaniach wspiera się zautomatyzowanymi filtrami w czatach, które pomagają zidentyfikować wulgarne, obraźliwe lub dyskryminujące zwroty. W przypadku agresji werbalnej Spółka ma możliwość zablokowania niewłaściwie zachowującemu się graczowi dostępu do gry. W przypadkach szczególnych Spółka zachęca każdego gracza, który czuje się obiektem agresji do współpracy z organami ścigania.

W razie wątpliwości co do sposobu korzystania z gry każdy gracz ma dostęp do regulaminu korzystania z gry, wirtualnych przewodników po grze oraz może skontaktować się z centrum obsługi użytkownika, które udziela odpowiedzi najpóźniej w ciągu 48 godzin.

Gracz może korzystać ze wszystkich funkcjonalności gry nie włączając dźwięku – w ten sposób osoby borykające się z jakąkolwiek dysfunkcją słuchu nie są wykluczone z grona graczy. Gry w portfolio Spółki opierają się przede wszystkim na grafikach, komunikacja pisana ogranicza się do czatów w grze, które nie są dostosowane dla osób z dysfunkcją wzroku.

Ten Square Games jest wydawcą gier mobilnych w modelu F2P, co oznacza, że zdecydowana większość przychodów Grupy stanowią mikropłatności od graczy. Tym samym możliwości dalszego rozwoju Grupy związane są z właściwym zarządzaniem wpływami i zależnościami z konsumentami i użytkownikami końcowymi

Grupa nie zidentyfikowała żadnych ryzyk wynikających z wpływów i zależności w odniesieniu do osób o szczególnych charakterystykach wśród użytkowników końcowych.

Osoby o szczególnych charakterystykach to użytkownicy, których cechy indywidualne, stan zdrowia lub inne specyficzne uwarunkowania mogą powodować zwiększoną wrażliwość na określone aspekty produktów lub usług. Może to dotyczyć na przykład intensywności bodźców audiowizualnych, mechanik gry wymagających określonych umiejętności czy innych elementów mogących mieć szczególny wpływ na wybrane grupy odbiorców.

Na podstawie dostępnych danych i analiz Spółka nie zidentyfikowała grup użytkowników końcowych, które byłyby narażone na zwiększone ryzyko w związku z korzystaniem z jej produktów lub usług.

Niemniej jednak Spółka zbiera opinie użytkowników końcowych na temat poszczególnych gier lub rozwiązań w nich wprowadzanych.

Dbając o bezpieczeństwo graczy, Grupa dokłada wszelkich starań związanych z właściwym oznakowaniem produktów spółek z Grupy, m.in. poprzez:

- » oznakowanie gier ratingiem wiekowym właściwym dla danego terytorium na największych platformach cyfrowych (Google, Apple);
- » informacja o ratingu gry jest umieszczona na dedykowanej stronie internetowej, aplikacji mobilnej, wybranych materiałach marketingowych z nią związanych i jej kartach produktowych,
- » umieszczenie ostrzeżenia dotyczącego fotowrażliwości.

Grupa Ten Square Games podejmuje również działania, aby ograniczyć dostęp do wybranych treści związanych z grami studia dla osób w nieodpowiednim wieku poprzez umieszczenie bramek dostępowych na dedykowanych stronach internetowych oraz stronach produktowych gier studia na platformach cyfrowej dystrybucji gier.

Grupa stara się dotrzeć z przekazem marketingowym dotyczącym jej produktów do osób, które są entuzjastami spędzania wolnego czasu na świeżym powietrzu.

Wśród potencjalnych szans wynikających z wpływów i zależności związanymi z konsumentami i użytkownikami końcowymi Spółka zidentyfikowała m.in.:

1. rozwój technologii,
2. rozbudowę społeczności graczy,
3. efektywne zarządzanie systemem mikropłatności.

Udoskonalenie technologii i mechanizmów angażowania użytkowników może zwiększyć zaangażowanie i lojalność, co przełoży się na wyższe przychody z mikropłatności. Implementacja innowacyjnych rozwiązań, jak np. mechanizmów opartych na sztucznej inteligencji, może przyspieszyć wprowadzanie nowych funkcjonalności do gier, wyróżnić produkty spółki na rynku i przyciągnąć nowych użytkowników.

Natomiast aktywne budowanie i utrzymywanie silnej społeczności graczy może wpłynąć na poprawę retencji użytkowników oraz ich gotowości do dokonywania mikropłatności. Ponadto, zespoły odpowiedzialne za rozwój gier organizują wydarzenia, konkursy, i tworzą przestrzeń do dzielenia się doświadczeniami co może zwiększyć zaangażowanie graczy.

Ten Square Games dba o to, aby jej strategia cenowa była sprawiedliwa dla użytkowników i jednocześnie rentowna dla firmy.

Wśród ryzyk zidentyfikowanych przez Grupę należy wskazać przede wszystkim:

1. zmiany w regulacjach prawnych,
2. oczekiwania i zmiany zachowań konsumentów,
3. ryzyko związane z ochroną prywatności i bezpieczeństwem danych.

Nowe regulacje dotyczące gier mobilnych i mikropłatności mogą wpłynąć na model biznesowy Ten Square Games. Dodatkowo, istotne znaczenie dla modelu biznesowego Grupy mają regulacje dużych platform jak np. Facebook, Google czy Apple. Zmiany w prawie dotyczące ochrony konsumentów, ograniczenia dotyczące mikropłatności czy regulacje dotyczące prywatności danych mogą wymagać dostosowań, które mogą być kosztowne lub wpłynąć na przychody.

Ponadto szybko zmieniające się trendy i preferencje użytkowników mogą stanowić wyzwanie dla utrzymania ich zaangażowania i zainteresowania grami. Niewłaściwe zrozumienie oczekiwań użytkowników końcowych może prowadzić do spadku popularności produktów i obniżenia przychodów.

Jako firma operująca w przestrzeni cyfrowej, Ten Square Games musi szczególnie dbać o ochronę danych osobowych użytkowników. Naruszenia bezpieczeństwa danych mogą nie tylko wiązać się z konsekwencjami prawnymi i finansowymi, ale także negatywnie wpływać na reputację firmy.

Do chwili obecnej nie zidentyfikowano wśród użytkowników żadnych specyficznych grup narażonych na większe ryzyko z tytułu korzystania z produktów Grupy.



S4-1

Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi

Dobre relacje z graczami i między graczami

Grupie Ten Square Games zależy na tworzeniu długotrwałych i transparentnych relacji z użytkownikami. Dlatego Grupa w sposób jasny i precyzyjny komunikuje zasady korzystania z jej usług i produktów.

S4-1 MDR-P

Polityki związane z budowaniem relacji z graczami

Regulamin świadczenia usług

Regulaminy Świadczenia Usług Ten Square Games S.A. i Rortos określają zasady korzystania z gier i usług oferowanych przez Grupę oraz sposób zarządzania wpływem tych usług na użytkowników końcowych. Regulaminy definiują podstawowe prawa i obowiązki graczy, zapewniając transparentność zasad, ochronę użytkowników oraz zgodność działalności Grupy z regulacjami prawnymi.

Regulaminy mają zastosowanie do wszystkich użytkowników korzystających z usług Grupy, jednak jednoznacznie wskazują, że usługi Grupy Ten Square Games są przeznaczone wyłącznie dla osób pełnoletnich. Korzystanie z gier wymaga akceptacji regulaminu oraz potwierdzenia wieku przez użytkownika, co stanowi jeden z kluczowych mechanizmów ograniczających dostęp do usług dla osób niepełnoletnich.

S4-4 MDR-A

Podejmowane działania w celu realizacji założeń regulaminu

Spółka stosuje różnorodne mechanizmy w celu minimalizacji ryzyk związanych z wpływem gier na użytkowników. Regulamin świadczenia usług określa m.in. zasady moderacji treści publikowanych przez graczy, w tym możliwość zgłaszania naruszeń oraz procedury ich weryfikacji i egzekwowania sankcji wobec osób naruszających standardy społeczności. Dodatkowo uwzględnia zasady dotyczące ochrony danych osobowych oraz środków finansowych użytkowników.

Regulamin jest regularnie aktualizowany w celu dostosowania go do zmieniającego się otoczenia regulacyjnego i praktyk rynkowych. Wszelkie istotne zmiany są komunikowane użytkownikom, a Spółka dokłada starań, aby zapewnić jak najwyższy poziom bezpieczeństwa i przejrzystości w korzystaniu z oferowanych usług.

S4-5 MDR-T

Cele związane z realizacją polityk i działań

Celem Grupy TSG jest budowanie transparentnych relacji z graczami. Regulamin świadczenia usług zapewnia informację każdemu graczowi o zasadach korzystania z produktów Grupy i jest pierwszym elementem budowania długoterminowych relacji z użytkownikami. W tym obszarze nie ustanowiono celów w rozumieniu ESRS.

Polityka Prywatności

Polityka Prywatności Ten Square Games S.A. określa zasady gromadzenia, przetwarzania i ochrony danych osobowych użytkowników gier oraz usług Spółki. Dokument zapewnia przejrzystość zasad przetwarzania danych oraz informuje użytkowników o ich prawach w zakresie prywatności i bezpieczeństwa informacji.

Polityka ma zapewnić ciągłość i ochronę procesów przetwarzania danych osobowych w działalności biznesowej. Ma również zapewnić, że dane osobowe przetwarzane są w sposób bezpieczny i zgodny z wymogami prawa. Zarząd Grupy TSG otrzymuje na bieżąco informacje o przypadkach naruszeń RODO i skarg zgłoszonych do UODO.

Polityka obejmuje wszystkich użytkowników końcowych korzystających z usług Ten Square Games S.A., niezależnie od platformy czy regionu. Jednocześnie Spółka jednoznacznie określa, że jej usługi są przeznaczone wyłącznie dla osób pełnoletnich i nie zbiera świadomie danych osobowych osób poniżej 18. roku życia.

Polityka Prywatności reguluje sposób przetwarzania danych użytkowników, uwzględniając kluczowe aspekty, takie jak:

- » zapewnienie ochrony danych osobowych,
- » przetwarzanie informacji wyłącznie w zakresie niezbędnym do świadczenia usług,
- » możliwość usunięcia konta oraz żądania dostępu, sprostowania lub usunięcia danych,
- » określenie zasad udostępniania danych wyłącznie podmiotom współpracującym na potrzeby realizacji usług,
- » zastosowanie środków technicznych i organizacyjnych w celu zabezpieczenia danych przed nieuprawnionym dostępem.

Polityka Prywatności podlega regularnym przeglądom i aktualizacjom, aby dostosować ją do zmieniających się wymogów regulacyjnych oraz najlepszych praktyk rynkowych.

S4-4 MDR-A

Podjęte działania w celu realizacji założeń polityki

Grupa TSG respektuje wszystkie uprawnienia użytkowników końcowych, pracowników oraz innych osób, których dane dotyczą, a ich prywatność jest chroniona. Każda osoba ma dostęp do klauzul informacyjnych, które zawierają pełną informację, w jaki sposób dane są przetwarzane i jak można skontaktować się z Inspektorem Ochrony Danych Osobowych. Wszystkie osoby poszkodowane są informowane o incydencie naruszenia danych osobowych. Spółka stosuje mechanizmy ograniczające ryzyko naruszeń prywatności, w tym szyfrowanie danych, ograniczony dostęp do informacji oraz stały monitoring bezpieczeństwa systemów.

S4-5 MDR-T

Cele związane z realizacją polityk i działań

Przejrzystość w zakresie przetwarzania danych oraz zapewnienie użytkownikom kontroli nad ich prywatnością stanowią kluczowe elementy budowania zaufania i pozytywnego doświadczenia użytkowników gier Ten Square Games S.A. Treść polityki dostępna jest na stronie internetowej Spółki. Głównym celem Grupy TSG jest zapewnienie wysokiej ochrony danych osobowych i stałe podwyższanie jej standardów. Do tej pory nie wyznaczono celów w tym obszarze w rozumieniu ESRS.

Polityka plików cookie

Polityka plików cookie Ten Square Games S.A. określa zasady gromadzenia i wykorzystywania plików cookie oraz innych technologii przechowywania danych na stronie internetowej Spółki. Dokument reguluje sposób, w jaki TSG przetwarza informacje o użytkownikach, zapewniając przejrzystość działań oraz zgodność z obowiązującymi przepisami dotyczącymi ochrony prywatności.

Polityka obejmuje wszystkich użytkowników strony internetowej Ten Square Games S.A. i precyzuje, że użytkownik może zarządzać swoimi preferencjami dotyczącymi plików cookie za pomocą dedykowanego banera wyświetlanego przy pierwszej wizycie na stronie. Użytkownik może zaakceptować wszystkie pliki cookie, odmówić ich stosowania (poza niezbędnymi do działania strony) lub wybrać konkretne kategorie, na które wyraża zgodę.

Polityka plików cookie określa podział plików cookie według ich funkcji i celu. Strona internetowa Spółki wykorzystuje narzędzia analityczne, takie jak Google Analytics, do monitorowania ruchu oraz Pixel Meta Platforms do celów marketingowych. Polityka zapewnia użytkownikom możliwość zarządzania zgodami na poszczególne rodzaje plików cookie oraz informuje o sposobach ich usunięcia poprzez ustawienia przeglądarki internetowej.

S4-4 MDR-A

Podejmowane działania w celu realizacji założeń polityki

Polityka plików cookie jest regularnie aktualizowana, aby uwzględniać zmiany technologiczne oraz wymogi prawne w zakresie ochrony prywatności.

S4-5 MDR-T

Cele związane z realizacją polityk i działań

Transparentne podejście do zarządzania danymi użytkowników oraz możliwość kontroli ustawień plików cookie stanowią istotny element zapewniania zgodności z regulacjami oraz budowania zaufania użytkowników do usług oferowanych przez Ten Square Games S.A. Treść polityki dostępna jest na stronie internetowej Spółki.

Kodeks Postępowania dla Graczy

Kodeks Postępowania dla Graczy Ten Square Games S.A. określa zasady interakcji w społeczności graczy oraz stanowi narzędzie zarządzania wpływem usług Spółki na użytkowników końcowych. Dokument definiuje dopuszczalne i niedopuszczalne zachowania w grach online, promując standardy fair play, wzajemny szacunek oraz bezpieczne środowisko rozgrywki.

Kodeks skierowany jest do wszystkich użytkowników gier Ten Square Games S.A., niezależnie od platformy czy regionu. Jednocześnie Spółka jasno określa, że jej usługi są przeznaczone wyłącznie dla osób pełnoletnich, a akceptacja regulaminu i potwierdzenie wieku są warunkiem dostępu do gier.

Kodeks precyzuje zasady przeciwdziałania nadużyciom, dyskryminacji i nieodpowiednim zachowaniom, wspierając tworzenie inkluzywnego i bezpiecznego środowiska. Wprowadza mechanizmy umożliwiające zgłaszanie naruszeń przez graczy, a także określa konsekwencje dla osób naruszających zasady, w tym ostrzeżenia, czasowe blokady dostępu do gry lub permanentne usunięcie konta.

W zakresie zdrowia i dobrostanu użytkowników Kodeks zwraca uwagę na odpowiedzialne korzystanie z gier i zachowanie równowagi między rozgrywką a codziennym życiem. Informuje o potencjalnych zagrożeniach, takich jak nadmierne zaangażowanie w gry, oraz wskazuje organizacje oferujące wsparcie w przypadku potrzeby.

Treść kodeksu jest dostępna na stronie internetowej Spółki bezpośrednio oraz z poziomu Regulaminu świadczenia usług. Została ona skomunikowana za pomocą

Działanie Grupy TSG związane z poszanowaniem praw człowieka każdego interesariusza wynika z generalnego zobowiązania wyrażonego w Kodeksie Etyki, który został opisany w ujawnieniu S1-1.

S4-4 MDR-A

Podejmowane działania w celu realizacji założeń kodeksu

Spółka przeprowadziła kampanię informacyjną na temat wprowadzonego Kodeksu. Dodatkowo przeprowadziła badanie świadomości istnienia tego dokumentu wśród graczy promując jego istnienie. 43 821 osób odpowiedziało na ankietę. Połowa respondentów była świadoma, że on istnieje.

S4-5 MDR-T

Cele związane z realizacją Kodeksu

Celem Grupy TSG jest budowanie również uczciwych i etycznych relacji między graczami. W tym obszarze nie ustanowiono celów w rozumieniu ESRS.

Spółka określiła natomiast cele średnioterminowe w tym obszarze. Jednym z nich jest przygotowanie sekcji zdrowych praktyk dla graczy. Inne cele z obszaru relacji z graczami to:

- (i) ustanowienie procesu zbierania i analizy feedbacku od graczy,
- (ii) zbadanie możliwości technicznych mechanizmów samoograniczania w grach,
- (iii) przygotowanie sekcji get help z numerami telefonów.

Procedura obsługi zgłoszeń dotyczących nadużyć w czatach klanowych

We wrześniu 2024 roku Ten Square Games S.A. doprecyzowała i zaktualizowała procedurę zbierania oraz obsługi zgłoszeń dotyczących nadużyć zgłaszanych przez graczy. Celem zmian było usprawnienie procesu weryfikacji zgłoszeń oraz zapewnienie spójnych i adekwatnych reakcji na naruszenia zasad obowiązujących w całej społeczności gier Grupy na poziomie globalnym.

Zaktualizowana procedura obejmuje 8 kategorii zgłoszeń nadużyć oraz ich automatyczne oznaczanie jednym z ośmiu tagów w systemie zgłoszeń obejmujących: naruszenie praw własności intelektualnej, mowę nienawiści, groźby dotyczące użycia przemocy, seksualne wykorzystywanie nieletnich, inne nadużycia, handel nielegalnymi towarami, propagowanie terroryzmu i ekstremistycznej przemocy, oszustwa, np. próby wyłudzenia danych. Te kategorie umożliwiają bardziej precyzyjne klasyfikowanie zgłoszeń i odpowiednie reagowanie na każdy przypadek.

Gracze mogą zgłaszać przypadki naruszeń poprzez dedykowaną funkcję "Zgłoś", dostępną przy każdej wiadomości w czacie klanowym. Po zgłoszeniu system automatycznie rejestruje zdefiniowane dane.

Po otrzymaniu zgłoszenia w systemie HelpShift, zespół odpowiedzialny za moderację identyfikuje zgłoszoną wiadomość, wykorzystując czas utworzenia lub pozycję na clan wallu. W przypadku potwierdzenia naruszenia możliwe są następujące działania: (i) usunięcie wiadomości z czatu, (ii) blokada czatu klanowego – czasowa lub stała blokada możliwości korzystania z czatu, (iii) blokada konta – czasowa lub permanentna blokada dostępu do gry.

Wszystkie podjęte działania są automatycznie komunikowane użytkownikowi, a w systemie rejestrowana jest sygnatura sprawy.

Każdy użytkownik ma prawo odwołać się od decyzji za pośrednictwem systemu zgłoszeń. W przypadku odwołania użytkownik otrzymuje informację o powodzie nałożonej kary oraz jej czasie obowiązywania. Każdy przypadek jest analizowany indywidualnie, a w razie wątpliwości podejmowane są konsultacje z liderem zespołu oraz działem prawnym. System nakładania kar uwzględnia wagę oraz powtarzalność naruszeń.

S4-4 MDR-A

Podejmowane działania w celu realizacji założeń procedury

Dział obsługi użytkowników przeprowadził kampanię informacyjną wśród graczy, aby dotrzeć z informacją na temat zmian w zasadach zgłoszeń w klanach czatowych. To dodatkowa forma zgłaszania naruszeń, która ma ułatwić graczom zgłaszanie wszelkich przypadków naruszeń, czy błędów bez opuszczania gry.



S4-5 MDR-T

Cele związane z realizacją procedury

Ten Square Games S.A. dąży do zapewnienia bezpiecznego środowiska w swoich grach, a wprowadzone we wrześniu 2024 roku zmiany w procedurze obsługi zgłoszeń nadużyć umożliwiają bardziej efektywne śledzenie zgłoszeń oraz adekwatne reagowanie na niezgodne z zasadami zachowania. Systematyczne doskonalenie procesów moderacji i obsługi zgłoszeń stanowi istotny element zarządzania interakcjami społeczności graczy oraz przestrzegania zasad etycznych i regulacji prawnych.

Za realizację powyższej procedury odpowiada dział Support w Ten Square Games S.A. Jej treść jest dostępna dla osób zajmujących się realizacją tej procedury w firmowym intranecie.

Polityka zaangażowania społecznego

Polityka została opracowana w celu sformułowania i wyjaśnienia kluczowych zasad i celów Grupy TSG w obszarze zaangażowania społecznego oraz ochrony środowiska i dotyczy wszystkich Osób TSG tj. wszystkich osób zatrudnionych w Grupie TSG na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia lub innej umowy cywilnoprawnej, a także członków organów zarządczych lub nadzorczych.

Polityka reguluje kwestie sponsoringu i promocji, ogólnych zasad przyznawania wsparcia finansowego, finansowania działalności zaangażowanej społecznie i sponsoringowej.

Polityka opiera się na wynikach badania istotności przeprowadzonego wśród interesariuszy Grupy TSG w 2023 roku, które potwierdziło, że zagadnienia z obszaru społecznego i pracowniczego są szczególnie istotne i stanowią kluczowe obszary do uwzględnienia w strategii ESG (Environmental, Social, and Governance – środowiskowy, społeczny i ładu zarządczego) Grupy TSG.

Polityka ma zastosowanie do działań podejmowanych przez TSG oraz Spółki zależne w obszarach, w których działalność TSG i/lub Spółek wywiera największy wpływ tj.:

- » Równe traktowanie, równość szans, różnorodność i inkluzywność;
- » Ochrona środowiska, zmiana klimatu, adaptacja do zmian klimatu;
- » Relacje z graczami;
- » Inicjatywy wspierające rozwój lokalnej społeczności;
- » Wsparcie charytatywne w przypadku nagłych potrzeb.

Polityka nakłada również na Osoby TSG obowiązek zgłaszania wszelkich jej naruszeń na zasadach określonych w Procedurze zgłoszeń wewnętrznych.

Polityka dostępna jest na wewnętrznym intranecie Spółki, a we wszelkich sprawach związanych z jej treścią (w tym m.in. jej stosowania, rozumienia poszczególnych jej zapisów) Osoby TSG mogą zgłaszać się do działu prawnego poprzez adres e-mail udostępniony w polityce lub za pomocą stosowanych w Grupie TSG komunikatorów internetowych.

Polityka podlega corocznym przeglądom, a odpowiedzialność za jej wdrożenie odpowiedzialny jest Zarząd każdej Spółki.

Polityka została uchwalona 5 sierpnia 2024 roku i w okresie sprawozdawczym nie zaszły zmiany w jej treści.

S4-4 MDR-A

Podejmowane działania w celu realizacji założeń polityki

Polityka wyznacza kierunki zaangażowania społecznego Grupy TSG, także w obszarze związanym z użytkownikami końcowymi. Stanowi ona wytyczną uspójniającą te działania z zadaniami wyznaczonymi w Strategii ESG Grupy TSG.

S4-5 MDR-T

Cele związane z realizacją procedury

Ten Square Games S.A. dąży do efektywnej realizacji założeń Strategii ESG Grupy TSG. Głównym celem Polityki zaangażowania społecznego Grupy TSG jest zapewnienie spójności podejmowanych działań ze Strategią Grupy, także w obszarze relacji z graczami.

S4-2

Procesy współpracy w zakresie wpływów z konsumentami i użytkownikami końcowymi

Grupa nie zidentyfikowała do tej pory żadnych grup użytkowników końcowych dotkniętych w negatywny sposób produktami lub usługami Grupy.

Grupa zbiera opinie użytkowników końcowych na temat poszczególnych gier lub rozwiązań w nich wprowadzanych. Badanie opinii użytkowników związane jest z harmonogramem prac nad poszczególnymi grami oraz zależy od istotności wprowadzanych zmian. Spółka przyjęła wewnętrzny zbiór dobrych praktyk obsługi klienta. Zbieranie opinii graczy odbywa się zgodnie z zasadami opisanymi w tym dokumencie. Jednak nie jest to proces sformalizowany.

Spółka nie prowadzi formalnych ustaleń z żadną grupą graczy czy jej przedstawicielami w związku z tym proces zbierania opinii graczy nie kończy się żadnym formalnym uzgodnieniem, czy dokumentem.



S4-3

Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania problemów przez konsumentów i użytkowników końcowych

Grupa TSG dąży do nawiązania trwałych relacji z klientami, między innymi dbając o zrozumiałość i jasność przekazywanych im komunikatów. Użytkownicy mogą zgłaszać wszelkie problemy poprzez system obsługi klienta, który jest dla nich dostępny całą dobę. W przypadkach, w których użytkownik z powodu błędu w grze nie może korzystać z usługi, za którą zapłacił otrzymuje od Spółki rekompensatę i Spółka usuwa błąd, który był przyczyną zdarzenia.

Każdy gracz może skomunikować się ze Spółką poprzez formularz kontaktowy dostępny na stronie Spółki. Dodatkowo, formularz kontaktowy jest również dostępny bezpośrednio z poziomu aplikacji. Gracze, którzy otrzymali status VIP mogą dodatkowo skontaktować się z opiekunem klienta. Standard kontaktu z obsługą klienta w Ten Square Games wykracza poza powszechnie stosowany na rynku gier mobilnych.

Dedykowany system CRM pozwala na śledzenie wpływających zgłoszeń w czasie rzeczywistym. Regularnie raz w miesiącu zespół odpowiedzialny za obsługę klienta przygotowuje analizę zgłoszeń i wraz z rekomendacją działań przekazuje raporty osobom odpowiedzialnym za rozwój produktu. Do analizy zgłoszeń przygotowany został zestaw wskaźników, który pozwala monitorować trendy w tym obszarze.

W przypadku zgłoszeń od graczy główną rolę w strukturach Grupy odgrywa dział Wsparcia, który agreguje zgłoszenia graczy o podobnym charakterze i podejmuje działania w celu usunięcia przyczyn zgłoszenia, jeśli wynikają one z błędów po stronie Grupy. Liczba i przyczyny zgłoszeń przekazywane są do właścicieli biznesowych w celu zakontraktowania działań eliminujących.

Informacje o głównych kategoriach zgłoszeń przekazywane są w formie raportu do członka Zarządu odpowiadającego za nadzór nad działem Wsparcia. Podgląd danych dotyczących reklamacji jest aktualizowany na bieżąco w formie dashboardu, a podsumowanie wyników przekazywane jest co miesiąc do Product Ownerów, głównych produktów w celu podjęcia działań naprawczych.

Informacja o możliwych formach zgłoszeń udostępniana jest na stronie internetowej Spółki oraz w aplikacji każdej z gier. W ramach działań prewencyjnych każda modyfikacja produktu lub usług jest konsultowana z graczami, co pozwala wyeliminować na wczesnym etapie nieprawidłowości, które mogłyby być podstawą skarg.

Wszystkie zgłoszenia graczy są rejestrowane i analizowane w celu poprawy procesów.

W 2024 roku Ten Square Games odnotowała łącznie 227.138 zgłoszeń od graczy. W przypadku Hunting Clash największa liczba zgłoszeń dotyczyła wydarzeń w grach oraz problemów technicznych. Również w przypadku Fishing Clash największa liczba zgłoszeń związana była z wydarzeniami w grze. Druga największa kategoria zgłoszeń dotyczyła braku nagród na koncie graczy. W przypadku obu produktów pojawiały się również zgłoszenia dotyczące problemów technicznych i logowania się do gry.

Poza analizą kategorii zgłoszenia i czasu reakcji Grupa nie prowadzi innych pomiarów skuteczności dostępnych kanałów.

Kanały zgłoszeń są dostępne dla wszystkich graczy przez całą dobę.

Spółka regularnie przeprowadza badanie satysfakcji klientów ze sposobu obsługi klienta. Na tej podstawie podejmuje działania naprawcze lub usprawniające procesy, m.in., aby zwiększyć świadomość użytkowników co do dostępnych dla nich sposobów komunikacji z obsługą klienta.

Celem Grupy TSG jest dostarczenie użytkownikom końcowym prostego w obsłudze kanału, przez który klienci niezadowoleni ze świadczonych przez Grupę usług mogą to zgłosić. Dodatkowo, celem Grupy jest zapewnienie monitoringu, który pozwala na eliminację błędów i ciągłe doskonalenie usług. Obecnie w Grupie TSG nie ma w tym obszarze wyznaczonych celów w rozumieniu ESRS.

W perspektywie średnioterminowej Grupa TSG ustanowi proces zbierania i analizy feedbacku od graczy. Zbada również możliwość technicznych mechanizmów samoograniczenia w grach oraz wprowadzi narzędzia filtrujące niewłaściwy język na czatach, poinformuje graczy w jaki sposób sobie z tym radzić; wprowadzi rozwiązania karania graczy nie stosujących się do ustalonych zasad.

Działania w obszarze relacji z użytkownikami są na bieżąco monitorowane przez dział wsparcia użytkowników. Prowadzi on regularne ankiety wśród graczy, organizuje spotkania online w celu pozyskania informacji zwrotnej od graczy. Wnioski z ankiet oraz rozmów są przekazywane do zespołów produktowych, a wnioski wykorzystywane do ulepszenia procesów, czy sposobu rozwoju produktów. Spółka zapewnia pełną poufność i anonimowość graczom w procesie zgłaszania niewłaściwych zachowań lub naruszeń eliminując możliwość podjęcia działań odwetowych. Dlatego też nie stworzono, żadnych dodatkowych procedur.

S4-4

Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań

Działania w tym obszarze zostały opisane przy omawianiu każdej z polityk z tego obszaru.

S4-5

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

Celem Ten Square Games jest dostarczanie graczom rozrywki i relaksu podczas gry w ich ulubione gry. TSG promuje odpowiedzialną zabawę i zdrowe relacje między graczami. Gry mogą wywierać pozytywny wpływ na graczy, oferując rozrywkę, budowanie społeczności, naukę i wsparcie dla zdrowia psychicznego, ale należy pamiętać o potencjalnych negatywnych skutkach, takich jak uzależnienie, agresja i problemy zdrowotne.

Filary działań w zakresie wpływu na graczy:

- » przejrzyste podejście do informowania,
- » zapewnienie graczom kontroli,
- » troska o bezpieczne środowisko dla graczy,
- » ustalenie standardów społeczności.



G1 POSTĘPOWANIE W BIZNESIE

GOV-1 Rola organów administrujących, nadzorczych i zarządzających

W Grupie TSG funkcje administracyjne, zarządcze i nadzorcze są podzielone między trzy organy:

- » Zgromadzenie Akcjonariuszy,
- » Radę Nadzorczą,
- » Zarząd.

Szczegółowy opis roli organów oraz ich wiedzy fachowej znalazł się w ujawnieniu GOV 1 oraz GOV 2 w ramach ESRS 2.

IRO-1 Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans

Pełny proces identyfikacji ryzyk i szans opisany został w ujawnieniu IRO-1 w ramach ESRS 2.

G1-1 Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna

Grupa TSG wdrożyła szereg polityk oraz procedur odnoszących się do postępowania w biznesie. Są to:

1. Polityka antykorupcyjna;
2. Polityka zapobiegania i zarządzania konfliktem interesów;
3. Polityka Ochrony Informacji Poufnych;
4. Polityka własności intelektualnej;
5. Polityka Compliance;
6. Procedura zgłoszeń wewnętrznych.

Polityka antykorupcyjna

Polityka antykorupcyjna została wdrożona w Grupie TSG w celu ułatwienia Osobom TSG rozpoznawanie, zapobieganie oraz ograniczanie ryzyka wystąpienia Korupcji i nadużyć z nią związanych oraz ujednoczenia standardów uczciwości i etycznego postępowania, zarówno w relacjach biznesowych jak i wszelkich relacjach z organami publicznymi, w kontekście powszechnie obowiązujących przepisów prawa krajowego, Unii Europejskiej oraz międzynarodowego. Jej celem jest także budowanie świadomości wśród osób TSG, dotyczącej ryzyka Korupcji i jej minimalizowaniu.

Polityka definiuje zjawisko korupcji, podając jej przykłady oraz skupia się na kwestiach jej przeciwdziałania oraz takich jak przyjmowanie i wręczanie prezentów, konflikt interesów, prowadzenie ksiąg rachunkowych tak, aby odzwierciedlały w sposób prawdziwy, rzetelny i jasny sytuację majątkową i finansową Grupy TSG, dokonywanie płatności w sposób zgodny ze standardami Grupy TSG oraz powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, zaangażowanie finansowe obejmujące kwestie darowizn.

Grupa TSG zapewnia Osobom TSG odpowiednie szkolenia z zakresu identyfikacji zdarzeń o charakterze korupcyjnym oraz zapobiegania praktykom korupcyjnym. Szkolenia mają na celu minimalizowanie ryzyka występowania nadużyć oraz podnoszenia świadomości w zakresie zagadnień związanych z Korupcją i innymi nadużyciami gospodarczymi.

Polityka zapobiegania i zarządzania konfliktem interesów

Polityka zapobiegania i zarządzania konfliktem interesów została wdrożona w celu zapobiegania i zarządzania Konfliktem Interesów TSG i niedopuszczenie do naruszenia Interesu TSG w szczególności poprzez:

- » pomoc Osobom TSG w rozpoznaniu i zapobieganiu wszelkim sytuacjom, w których Konflikt Interesów mógłby mieć wpływ na ich zachowanie lub decyzje biznesowe, w tym który mógłby powstrzymać Osobę TSG od działania w najlepszym Interesie TSG;
- » przekazanie Osobom TSG wytycznych umożliwiających: rozpoznawanie, zapobieganie i zarządzanie Konfliktem Interesów, jaki może wynikać w rezultacie prowadzonych działań lub czynności, a pozostających w związku z Interesem TSG;
- » przeciwdziałanie występowaniu zdarzeń, które mogą prowadzić do strat finansowych lub wizerunkowych Grupy TSG. Jako zdarzenia rozumieć należy zarówno celowe działania Osób TSG, jak również czynniki i działania zewnętrzne, niezależne od Osób TSG, które dzięki wdrożeniu odpowiednich procedur oraz mechanizmów kontrolnych, mogą ulec zminimalizowaniu lub zostać w pełni zablokowane.

Polityka obejmuje wytyczne dotyczące:

1. Identyfikowania relacji i zdarzeń, w ramach których może zachodzić Konflikt interesów;
2. Wprowadzania środków i mechanizmów kontrolnych przeciwdziałających powstawaniu Konfliktem interesów lub zmniejszających skalę jej występowania – w zakresie, w jakim jest to możliwe;
3. Monitorowania oraz raportowania wszystkich istotnych konfliktów interesów;
4. Zarządzania Konfliktem interesów, w tym sposobem postępowania w przypadku nieuniknionego Konfliktem interesów oraz właściwego informowania osób fizycznych i podmiotów, których dotyczą;
5. Sposobu zakwalifikowania danego zachowania do kategorii Konfliktów interesów, jakie mogą występować, wraz z przykładami.

Polityka Ochrony Informacji Poufnych

Polityka Ochrony Informacji Poufnych została wdrożona w celu zapewnienia Osobom TSG podstawowego zrozumienia, czym są Informacje Poufne oraz Informacje Poufne w rozumieniu MAR (Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) Nr 596/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 roku w sprawie nadużyć na rynku oraz uchylające dyrektywę 2003/6/WE Parlamentu Europejskiego i Rady i dyrektywy Komisji 2003/124/WE, 2033/125/WE i 2004/72/WE) oraz jak należy je chronić. Obowiązkiem każdej Osoby TSG jest przestrzeganie i utrzymywanie bezpieczeństwa i poufności tych informacji oraz postępowanie z nimi w sposób opisany w Polityce.

Polityka ma zastosowanie do obowiązku zachowania w poufności Informacji poufnych oraz Informacji poufnych w rozumieniu MAR przez wszystkie Osoby TSG. Obowiązek zachowania poufności ustanawiany przez Politykę rozciąga się poza relacje Osoby TSG z Grupą TSG i trwa również po zakończeniu zatrudnienia, zaangażowania lub umowy z TSG/Spółką zależną, przez okres wskazany we właściwej umowie lub wynikający z powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

Polityka własności intelektualnej

Polityka własności intelektualnej została wdrożona w celu zapewnienia Osobom TSG podstawowego zrozumienia, czym jest Własność intelektualna oraz jak należy z niej korzystać i jak ją chronić. Polityka ustanawia zasady ochrony Własności intelektualnej Grupy TSG oraz korzystania z Własności intelektualnej innych podmiotów.

Własność intelektualna zgodnie z zapisami Polityki obejmuje m.in. istotne z punktu widzenia Grupy TSG kategorie:

- » utwory – mogą to być przykładowo: grafiki, scenariusze, muzyka, fotografie, programy komputerowe (ochrona obejmuje w szczególności kod źródłowy i kod wynikowy, lecz nie algorytm);
- » znaki towarowe – symbole, nazwy, logo lub inne oznaczenia używane do identyfikacji produktów lub usług;
- » know-how – to wiedza o procesach, technologiach, jak również stosowane rozwiązania, pomysły, które nie są powszechnie znane i dzięki którym działania podejmowane są szybciej, sprawniej, z lepszym efektem ekonomicznym; określone rozwiązania mogą mieć zdolność patentową (być chronione jak wynalazek) lub być tajemnicą przedsiębiorstwa;
- » wizerunek – tj. wygląd albo zestaw cech indywidualizujących osobę fizyczną (człowieka), a w niektórych jurysdykcjach (poza Polską) może dotyczyć również np. obiektów architektonicznych;
- » prawa do baz danych – tj. zbioru danych lub jakichkolwiek innych materiałów i elementów zgromadzonych według określonej systematyki lub metody, której opracowanie wymagało znacznego nakładu inwestycyjnego (ilościowego lub jakościowego).

Polityka Compliance

Niniejsza Polityka ma zastosowanie do wszystkich Osób TSG oraz do zarządzania wszystkimi Ryzykami braku zgodności w Grupie TSG. Wskazuje ona w szczególności:

- » podmioty, na których spoczywa odpowiedzialność za zachowanie Compliance w Grupie TSG;
- » najistotniejsze Ryzyka braku zgodności;
- » zasady zachowania zgodności oraz gwarancję należytej realizacji funkcji Compliance;
- » środki (mechanizmy), których celem jest zapobieganie, wykrywanie i zarządzanie Ryzykiem braku zgodności oraz osiągnięcie strategicznych i operacyjnych celów organizacji w zakresie Zgodności.

Wszystkie wyżej opisane polityki odnoszące się do postępowania w biznesie dotyczą wszystkich Osób TSG tj. każdej osoby zatrudnionej w Grupie TSG na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia lub innej umowy cywilnoprawnej, a także członków organów zarządzających lub nadzorczych. Polityki nakładają dodatkowo na Osoby TSG obowiązek zgłaszania wszelkich ich naruszeń na zasadach określonych w Procedurze zgłoszeń wewnętrznych.

Polityki te dostępne są dla wszystkich osób, których dotyczą w systemie Intranet, a we wszelkich sprawach związanych z ich treścią Osoby TSG mogą zgłaszać się do działu prawnego poprzez adres e-mail udostępniony w politykach lub za pomocą stosowanych w Grupie TSG komunikatorów internetowych.

Polityki podlegają corocznym przeglądom, a za ich wdrożenie odpowiedzialny jest Zarząd Grupy TSG.

Procedura zgłoszeń wewnętrznych

Ten Square Games S.A. wdrożyła procedurę zgłoszeń wewnętrznych.

Niniejsza procedura została wdrożona w celu uregulowania zasad i sposobu zgłaszania naruszeń i podejmowania działań następczych w Grupie TSG oraz zapewnienia zgodności Grupy TSG z obowiązującymi przepisami dotyczącymi ochrony Sygnalistów, w szczególności z Ustawą o ochronie sygnalistów.

Procedura ma zastosowanie do osób fizycznych, które mogą być uznane za Sygnalistów zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, osób, których dotyczy zgłoszenie, osób pomagających w dokonaniu zgłoszenia oraz osób powiązanych z Sygnalistami.

Procedura reguluje zasady dokonywania zgłoszeń, również anonimowych, które Grupa TSG dopuszcza oraz ustanawia kanały zgłoszeń. Zgłoszenia, zgodnie z procedurą, można dokonać poprzez wypełnienie formularza elektronicznego – dostępnego pod adresem <https://tsg.whistboard.com/>. Kanał Whistboard dostępny jest również z poziomu Intranetu oraz strony internetowej TSG pod adresem <https://tensquaregames.com/pl/kontakt/>.

Procedura wskazuje również na funkcje odpowiedzialne za przyjmowanie i rozpatrywanie zgłoszeń, reguluje proces ich weryfikacji, zasady podejmowania działań następczych, prowadzenia rejestru zgłoszeń czy dokonywania zgłoszeń zewnętrznych. Procedura bezwzględnie zakazuje jakichkolwiek działań odwetowych wobec Sygnalisty, osoby która pomagała Sygnaliście przy dokonaniu zgłoszenia czy osoby powiązanej z Sygnalistą. [G1-1_05]

Ustanowiony na podstawie procedury kanał zgłaszania naruszeń dostępny jest w językach: polskim, angielskim, niemieckim, ukraińskim, hiszpańskim, włoskim oraz rosyjskim, a zgłoszenia za jego pomocą dokonać mogą również interesariusze zewnętrzni nie będącymi pracownikami Grupy TSG.

Wszystkie osoby przetwarzające zgłoszenie są do tego odpowiednio upoważnione oraz zobowiązane do zachowania bezstronności i poufności, a w przypadku konfliktu interesów zostają wyłączone z udziału w rozpatrywaniu danego Zgłoszenia.

Procedura zgłoszeń wewnętrznych obowiązuje w Ten Square Games S.A. od dnia 19 września 2024 roku, a za jej wdrożenie odpowiedzialny jest Zarząd Ten Square Games S.A. Procedura podlega corocznym przeglądom. W celu zapewnienia zrozumienia i zwiększenia zaufania do mechanizmów ustanowionych w procedurze Ten Square Games S.A. wskazuje w niej na możliwość zwracania się ze wszystkimi wątpliwościami dotyczącymi jej stosowania, rozumienia poszczególnych zapisów do działu prawnego osobiście, za pośrednictwem wskazanego w procedurze adresu e-mail lub poprzez stosowane w Grupie TSG komunikatory.

Za pomocą kanału Whistboard zgłosić można wszelkie naruszenia dotyczące spółek Ten Square Games S.A. oraz Rortos SRL. Kanał ten dostępny jest nie tylko dla pracowników Grupy TSG ale również dla zewnętrznych interesariuszy.

Wszystkie osoby przetwarzające zgłoszenie są do tego odpowiednio upoważnione oraz zobowiązane do zachowania bezstronności i poufności, a w przypadku konfliktu interesów zostają wyłączone z udziału w rozpatrywaniu danego Zgłoszenia.

Kultura korporacyjna w TSG skupia się wokół 4 podstawowych wartości w Grupie TSG. Są one regularnie omawiane i promowane przez Zarząd Spółki. Spotkania z pracownikami całej Grupy, odbywające się co najmniej dwa razy do roku, stanowią platformę do dyskusji na temat wartości firmy, ich rozumienia i zastosowania w codziennej pracy. Wartości te obejmują odwagę do eksploracji, odpowiedzialność, współpracę i szybkie adaptowanie się do zmian. Regularność spotkań zapewnia ciągłą refleksję nad kulturą korporacyjną i jej integrację w życie firmy. By wzmocnić dodatkowo zrozumienie wartości Spółki i zasad działania opartych na nich Spółka na początku 2025 roku przyjęła Kodeks Etyki – przewodnik po najistotniejszych zasadach postępowania w Grupie TSG.



Główne wartości promowane przez TSG to:

- » **Dare to Explore** (Odwaga do eksploracji): zachęcanie do kreatywności, innowacji i uczenia się na błędach.
- » **Own It** (Bądź odpowiedzialny): promowanie odpowiedzialności, kreatywności i samodzielności.
- » **Grow Together** (Razem się rozwijajmy): wspieranie współpracy, rozwoju osobistego i zawodowego w zespole.
- » **Change Fast** (Szybko się zmieniaj): adaptacja do dynamicznie zmieniającego się środowiska rynkowego.

Te tematy są nie tylko promowane podczas spotkań, ale także stanowią kryteria oceny w procesach rekrutacyjnych i podczas ocen pracowniczych, co podkreśla ich znaczenie dla kultury organizacyjnej TSG.

TSG oferuje konkretne zachęty i narzędzia dla pracowników w celu wspierania kultury korporacyjnej, w tym:

- » **Finansowanie inicjatyw pracowniczych:** pokazuje wsparcie zarządu dla innowacyjności i zaangażowania pracowników.
- » **Ocena dopasowania do kultury organizacyjnej podczas rekrutacji:** zapewnia, że nowi pracownicy będą działać zgodnie z wartościami firmy.
- » **Regularne oceny pracownicze:** obejmują ocenę zgodności zachowań pracowników z kulturą organizacyjną.
- » **Wydarzenia integracyjne:** organizacja dużych wydarzeń integracyjnych i mniejszych spotkań zespołów promuje współpracę i budowanie relacji międzyludzkich.

Kultura organizacyjna w TSG jest dynamiczna i ewoluuje wraz z firmą, co jest odzwierciedlone w sposobie, w jaki Zarząd angażuje się w jej rozwój i promocję. Przez skupienie się na kluczowych wartościach i ich integrację w codzienną działalność, TSG tworzy środowisko pracy, które sprzyja innowacyjności, odpowiedzialności i wspólnemu rozwojowi.

W Grupie TSG procedury szybkiego, niezależnego i obiektywnego badania incydentów korupcji funkcjonują w ramach opisanej powyżej Procedurze Zgłoszeń Wewnętrznych.

Biorąc pod uwagę specyfikę działalności Ten Square Games funkcjami najbardziej narażonymi na ryzyko i korupcję są te związane z:

- a. zakupem usług i technologii od zewnętrznych dostawców, np. narzędzi marketingowych, chmury obliczeniowej, software'u,
- b. negocjacjami warunków współpracy z platformami dystrybucji (np. Apple, Google), współpracą z agencjami reklamowymi, influencerami, partnerami reklamowymi, wydatkami na kampanie promocyjne,
- c. dostęp do danych użytkowników i zarządzanie prywatnością danych.

G1-2 G1-6

Zarządzanie relacjami z dostawcami i praktyki płatnicze

Grupa TSG nie posiada polityki dotyczącej relacji z dostawcami, której celem jest zapobieganie opóźnieniom w płatnościach. Niewdrożenie polityki wynika ze specyfiki działalności Grupy TSG, gdzie w praktyce nie występują problemy z opóźnieniami w płatnościach. Grupa dba o utrzymanie stabilnych relacji z dostawcami, opartych na zaufaniu i partnerskiej współpracy. Prawie 100% faktur regulowanych jest zgodnie z terminem płatności. Polscy dostawcy z reguły określają termin płatności na 7-14 dni. Dostawcy zagraniczni stosują dłuższe terminy płatności. Spółka nie jest stroną żadnych postępowań sądowych w związku z opóźnieniami w płatnościach.

G1-3

Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie

Grupa TSG 5 sierpnia 2024 roku wdrożyła Politykę Antykorupcyjną, która opisana w ujawnieniu G1-1. Wszelkie zgłoszenia naruszenia Polityki Antykorupcyjnej rozpatrywane są zgodnie z zasadami rozpatrywania zgłoszeń naruszeń określonymi w Procedurze zgłoszeń wewnętrznych opisanej w ujawnieniu G1-1.

G1-4

Incydenty korupcji lub przekupstwa

Ten Square Games nie ma żadnych wyroków za naruszenie przepisów antykorupcyjnych i przepisów w sprawie zwalczania przekupstwa. Na Spółkę, ani na spółki z Grupy nie nałożono grzywnien za naruszenie przepisów antykorupcyjnych i przepisów w sprawie zwalczania przekupstwa. W 2024 roku nie odnotowano żadnych potwierdzonych incydentów korupcji lub przekupstwa.

G1-5

Wpływ polityczny i działalność lobbingowa

Ani Grupa TSG, ani Spółka dominująca nie prowadziła w 2024 roku działalności lobbingowej i związanej z wywieraniem wpływu politycznego. Grupa nie finansowała bezpośrednio, ani pośrednio żadnych inicjatyw o tym charakterze. TSG nie było również członkiem żadnych stowarzyszeń lobbingowych.

aden z członków organów administrujących, zarządzających czy nadzorczych nie zajmował porównywalnego stanowiska w administracji publicznej w ciągu 2 lat poprzedzających powołanie do organów Spółki. Ten Square Games nie ma planuje podjęcia działań lobbingowych w najbliższym czasie.

E1 ZMIANA KLIMATU

GOV-3

Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt

Na przestrzeni 2024 roku w Polityce Wynagrodzeń nie powiązano składników wynagrodzenia z poziomem realizacji celów redukcyjnych w zakresie emisji GHG oraz innych celów strategicznych związanych z klimatem.

E1-1

Plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu

Grupa Ten Square Games w 2024 roku nie posiadała dedykowanego planu transformacji klimatycznej. Działalność operacyjna Grupy Kapitałowej wywiera relatywnie niewielki, bezpośredni wpływ na klimat poprzez generowanie emisji gazów cieplarnianych, Grupa Ten Square Games nie posiada aktywów mogących generować znaczące emisje w ramach Scope 1. Działania dążące do redukcji emisji CO2 ujmowane są obecnie w Strategii ESG Grupy Ten Square Games.

ESRS 2 SBM-3

Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i modelem biznesowym

Grupa Ten Square Games przeprowadziła identyfikację i analizę ryzyk ESG, czyli ryzyk oraz wynikających z nich zagrożeń i szans w zakresie zmian klimatu, zagadnień środowiska naturalnego, spraw społecznych, pracowniczych i praw człowieka. Zidentyfikowane ryzyka i szanse:

Ryzyka:

1. Ryzyko przerwania łańcuchów logistycznych;
2. Ryzyko konieczności bardziej szczegółowego raportowania zagadnień zrównoważonego rozwoju;
3. Ryzyko zagrożenia wzrostem cen energii w wyniku wysokoemisyjnego miksu energii elektrycznej w Polsce lub w innych krajach.

Szanse:

1. Szansa na pozyskanie klientów zainteresowanych produktami pomagającymi przeciwdziałać kryzysowi klimatycznemu.

Na dzień 31.12.2024 roku nie została jeszcze wykonana analiza scenariuszowa odporności modelu biznesowego Grupy Ten Square Games na zmiany klimatyczne.

ESRS 2 IRO-1

Opis procesów identyfikacji i oceny związanych z klimatem istotnych wpływów, ryzyk i szans

Analiza ryzyk klimatycznych wykonana została we współpracy z zewnętrzną firmą doradcą, zgodnie z metodologią AXIS® (Amplification, eXclusion, Intensification, Seizure), w czteroetapowym procesie uwzględniającym: analizę porównawczą, kwestionariuszową, ilościową i jakościową. Proces bazuje na założeniach zgodnych z normą ISO 31000.

Analizie poddano 38 ryzyk oraz ich potencjalnych skutków w postaci 12 szans i 26 zagrożeń dla organizacji.

Po ocenie prawdopodobieństwa i wagi poszczególnych zagrożeń i szans ustalono, że istotne znaczenie dla Grupy Ten Square Games ma 1 szansa oraz 3 zagrożenia. Dodatkowo 3 szanse oraz 10 zagrożeń zostało poddanych monitoringowi i zarządzaniu w uzasadnionych przypadkach.

Na potrzebę analizy ryzyk klimatycznych przyjęto następujące **horyzonty czasowe**:

» 2023 – 2025

» 2026 – 2030

» 2031 – 2050

Prawdopodobieństwo ocenia się w skali:

- » Prawie pewne;
- » Bardzo prawdopodobne;
- » Prawdopodobne;
- » Raczej prawdopodobne;
- » Raczej nieprawdopodobne;
- » Nieprawdopodobne;
- » Bardzo nieprawdopodobne;
- » Niemal niemożliwe.



Waga oceniana jest w skali:

- » Bardzo wysoka
- » Wysoka
- » Średnio wysoka
- » Średnio niska
- » Niska
- » Bardzo niska

Opisywane badanie zidentyfikowało do poszczególnych grup:

Grupa A (Amplification) – wysokie prawdopodobieństwo i niska waga:

- » 2 szanse,
- » 7 zagrożeń.

Grupa X (Exclusion) – niskie prawdopodobieństwo i niska waga:

- » 7 szans,
- » 13 zagrożeń.

Grupa I (Intensification) – wysoka waga i niskie prawdopodobieństwo:

- » 1 szansa,
- » 3 zagrożenia.

Grupa S (Seizure) – wysokie prawdopodobieństwo i wysoka waga:

- » 1 szansa,
- » 3 zagrożenia.

Ten Square Games S.A., jako spółka produkująca gry mobilne, prowadzi działalność w branży technologicznej, która charakteryzuje się relatywnie niskim bezpośrednim wpływem operacyjnym na środowisko. Jednak działalność Spółki, podobnie jak innych podmiotów cyfrowych, może być pośrednio narażona na ryzyka klimatyczne, które wpływają na jej operacje, łańcuch wartości oraz długoterminową strategię. Ryzyka fizyczne wynikające ze zmian klimatu mogą dotyczyć głównie ciągłości działania operacji, w tym:

- » **Dostępności infrastruktury IT i serwerów** – Spółka korzysta z usług chmurowych oraz serwerów zewnętrznych dostawców. Ekstremalne zjawiska pogodowe, takie jak fale upałów czy przerwy w dostawie energii spowodowane huraganami, mogą prowadzić do zakłóceń w dostępności serwerów obsługujących gry i systemy operacyjne.
- » **Zakłóceń w funkcjonowaniu biur** – wzrost częstotliwości ekstremalnych zjawisk pogodowych (np. powodzie, burze) może wpłynąć na dostępność i funkcjonowanie biur Grupy, szczególnie w lokalizacjach zagrożonych zmianami klimatu.
- » **Podwyższonego zapotrzebowania na energię** – wzrost temperatury globalnej może prowadzić do wyższego zapotrzebowania na chłodzenie centrów danych, co może wpłynąć na koszty i ślad węglowy infrastruktury IT.

Zmiany regulacyjne, rynkowe i społeczne związane z polityką klimatyczną mogą mieć wpływ na działalność Spółki. Obecnie w związku z projektem kolejnych zmian w regulacjach dotyczących raportowania zrównoważonego rozwoju nie jest możliwe określenie tego wpływu.

E1-2

Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej

W 2024 roku Spółka nie posiadała polityk związanych z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej.



E1-3

Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej

Ten Square Games S.A., jako globalny producent gier mobilnych, nie wywiera bezpośredniego negatywnego wpływu na środowisko naturalne. Jednak, dzięki globalnemu zasięgowi swoich produktów, Spółka może wywierać pośredni i bezpośredni pozytywny wpływ, budując świadomość ekologiczną swoich graczy i angażując ich w działania na rzecz ochrony klimatu.

W 2024 roku Ten Square Games realizowało szereg działań wspierających edukację klimatyczną, zarówno samodzielnie, jak i we współpracy z partnerami zewnętrznymi:

Make Green Tuesday Moves – cykliczne działania klimatyczne w grach

Od kwietnia 2024 roku w każdy pierwszy wtorek miesiąca w największej grze Spółki – Fishing Clash – organizowane były wydarzenia w ramach inicjatywy Make Green Tuesday Moves. Celem tych działań było zwrócenie uwagi graczy na konsekwencje zmian klimatu oraz możliwości ich ograniczania w codziennym życiu. Dodatkowo, Ten Square Games dzieliło się częścią przychodów z dedykowanych ofert w grze, wspierając Planet Play – organizację działającą na rzecz podnoszenia świadomości klimatycznej poprzez gaming. Łącznie w 2024 roku TSG przekazało Planet Play blisko 61 tys. PLN w ramach tych działań.

Green Game Jam – zaangażowanie graczy i pracowników

W ramach Green Game Jam Spółka nie tylko zorganizowała wydarzenie w grze Fishing Clash, ale także przeprowadziła realne działania ekologiczne wśród pracowników, w tym sprzątnięcie brzegów rzeki Oławy i Odry. Pracownicy brali również udział w warsztatach edukacyjnych, które podkreślały znaczenie ekosystemów wodnych dla miasta i jego mieszkańców.

Zespół Fishing Clash aktywnie angażował graczy do podejmowania działań w realnym świecie i dzielenia się swoimi inicjatywami w mediach społecznościowych. W ramach motywacji do działania gracze, którzy podzielili się zdjęciami ze swoich akcji ekologicznych, otrzymali nagrody do wykorzystania w grze.

Earth Day Activation

Tradycyjnie Ten Square Games włączyło się także w obchody Dnia Ziemi, organizując w Fishing Clash wydarzenie specjalne. W jego ramach gracze mogli zdobywać wirtualne nagrody za podejmowanie działań na rzecz ochrony środowiska.

Darowizny na rzecz ochrony ekosystemów wodnych

Spółka wsparła działania Global Nature Fund dwiema darowiznami po 10 000 EUR każda.

- » Pierwsza darowizna została przekazana na rzecz programu ochrony jezior, mającego na celu zachowanie różnorodności biologicznej i poprawę jakości wód na świecie.
- » Druga darowizna wsparła projekt wzmocnienia odporności i poprawy zarządzania rybołówstwem w rzece Magdalena w Kolumbii, co przyczynia się do ochrony naturalnych siedlisk i promocji zrównoważonych praktyk połowowych.

Badanie opinii graczy na temat roli gier w edukacji klimatycznej

W 2024 roku Ten Square Games, we współpracy z United Nations Development Programme (UNDP), przeprowadziło badanie wśród graczy dotyczące postrzegania gier jako platformy do budowania świadomości na temat zmian klimatycznych. Wyniki badania wykazały ponadprzeciętne zaangażowanie graczy w tematykę ekologiczną, co potwierdza potencjał gier mobilnych jako narzędzia edukacyjnego.

W 2024 roku Ten Square Games zaangażowało się również w projekt obliczania samodzielnie emisji gazów cieplarnianych. Spółka odbyła warsztaty z firmą zewnętrzną, która pomogła spółce zidentyfikować źródła emisji i ustalić wskaźniki niezbędne do policzenia emisji. W rezultacie Spółce udało się oszacować emisje CO2 dla całej Grupy.

Rodzaje wydatków Grupy TSG w 2024 roku

TYP WYDATKÓW	za okres 1.01.2024 – 31.12.2024
działalność środowiskowa	150 070
działalność sponsoringowa	37 500
działalność charytatywna	70 500
działalność sportowa	4 444
działalność edukacyjna	0
RAZEM	262 514

ORGANIZACJA	za okres 1.01.2024 – 31.12.2024
Global Nature Fund	85 898
Sphaira Innovation AG	60 856
Milkywire AB	0
Tech to the Rescue Foundation	0
DevGAMM LLC	0
Fundacja Gospodarki i Administracji Publicznej	0
Pozostałe	115 760
RAZEM	262 514

E1-4

Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej

W 2024 roku w ramach przyjętej strategii ESG dla Grupy TSG ustalone zostały następujące cele strategiczne w obszarze Środowiska:

krótkoterminowe

- » ustalenie celu redukcyjnego emisji Scope 1+2
- » ustalenie celu redukcyjnego emisji Scope 3
- » organizacja corocznej inicjatywy skierowanej do użytkowników oraz pracowników
- » zaangażowanie graczy w działania na rzecz klimatu – eventy w grach

średnioterminowe

- » zatwierdzenie celów redukcyjnych emisji w SBTi
- » aktualizacja polityki zakupu sprzętu, polityki podróży służbowych i innych polityk w zakresie nabywania sprzętu i usług o niskim lub zerowym śladzie węglowym

długoterminowe

- » obniżenie do zera emisji w Scope 1 i 2
- » zatwierdzenie celu redukcji emisji w Scope 3 w SBTi
- » organizacja corocznej inicjatywy skierowanej do użytkowników i do pracowników np. inicjatywy dotyczące edukacji klimatycznej w ramach Playing for the Planet

E1-5

Zużycie energii i koszyk energetyczny

W 2024 roku zużycie energii elektrycznej przez Grupę Tens Square Games wyniosło 280 561,32 kWh, a zużycie energii cieplnej 350,45 GJ.

E1-6

Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych

Grupa TSG w bieżącym okresie po raz pierwszy ujawnia emisje GHG zgodnie zobowiązującymi standardami ESRS (Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2023/2772 z dnia 31 lipca 2023 r. uzupełniające dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/34/UE w odniesieniu do standardów sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju) oraz z uwzględnieniem zasad, wymogów i wytycznych przedstawionych w GHG Protocol Corporate Standard (The Greenhouse Gas Protocol A Corporate Accounting and Reporting Standard Revised Edition, GHG Protocol Scope 2 Guidance, GHG Protocol Corporate Value Chain [Scope 3] Accounting and Reporting Standard).

Niekiedy Grupa nie posiadała wystarczającej liczby danych, aby dokonać oszacowań emisji zgodnie z przyjętą metodyką. W takich przypadkach (np. emisje związane z użytkowaniem produktów Grupy przez graczy) Grupa zdecydowała się na przeprowadzenie eksperymentu w celu ustalenia miernika niezbędnego do przeprowadzenia szacunków.

Poniżej Spółka przekazuje obliczenia dokonane za 2024 r.

Emisje za rok 2024 zostały przedstawione w trzech zakresach (Scope):

» **Zakres 1:** emisje bezpośrednie

Emisje gazów cieplarnianych generowane bezpośrednio przez organizację i jej działania.

Przykłady: spalanie paliw kopalnych, wycieki czynnika chłodniczego.

Takich emisji nie zidentyfikowano ze względu na fakt, iż Spółka nie jest właścicielem powierzchni w biurowcu, w którym prowadzi działalność, a jego najemcą oraz nie posiada floty samochodowej.

» **Zakres 2:** emisje pośrednie związane z energią

Emisje związane ze zużyciem przez organizację energii elektrycznej, ciepła lub pary. Grupa dokonała obliczeń na podstawie faktury od właściciela biura we Wrocławiu oraz w Weronie, które Grupa wynajmuje. Dane dotyczące energii elektrycznej, ciepłej i wody dla podnajmowanej powierzchni biurowej w Warszawie zostały oszacowane na podstawie metrażu i liczby osób korzystających z niewielkiej przestrzeni.

Przykład: zużycie energii elektrycznej.

» **Zakres 3:** inne emisje pośrednie

Wszystkie inne emisje pośrednie występujące na górze lub na dole łańcucha wartości organizacji.

Przykłady: zakup surowców, zakup usług, podróże służbowe, transport towarów, odpady, wykorzystanie i koniec życia sprzedanych produktów, energia wydobywcza.

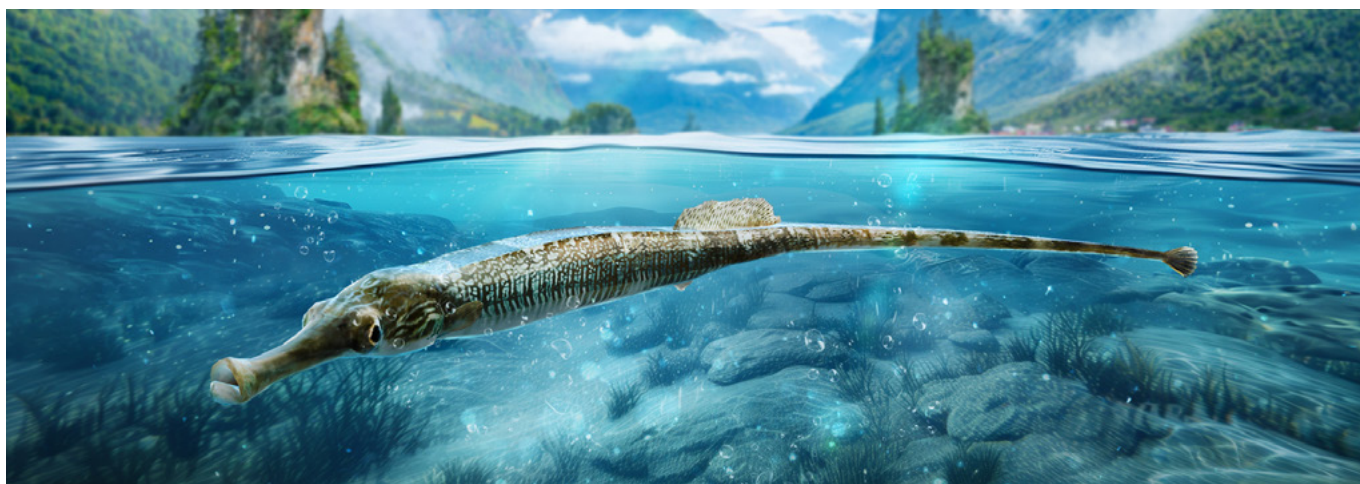
W zakresie 3 największe znaczenie z perspektywy działalności Grupy mają emisje związane z zakupem usług reklamowych Kat. 1 zakupione usługi oraz korzystaniem z produktów Grupy przez graczy – Kat. 11 Użytkowanie produktów. Szacunki emisji związanych z zakupem usług reklamowych oparte zostały o liczbę wyświetleń kreacji reklamowych online oraz współczynnik emisji związanych z ich odtwarzaniem. W celu obliczenia emisji związanych z korzystaniem z produktów Grupy, Spółka we współpracy z zewnętrznym doradcą przeprowadziła eksperyment w celu stworzenia miernika niezbędnego do oszacowania emisji z tego tytułu. Szacunki te wiążą się z niepewnością co do dokładności obliczeń.

W wyliczeniach emisji z zakresu 3 Spółka wzięta również pod uwagę Kat. 2 Dobra kapitałowe, Kat. 5 Odpady operacyjne, Kat. 6 Podróże służbowe, Kat. 7 Dojazdy pracowników, Kat. 8 Aktywa wynajmowane, Kat.12 Utylizacja produktów na koniec życia pomimo, iż ich wpływ na emisje Grupy jest dużo mniejszy. Nie zidentyfikowano innych źródeł emisji w Grupie.

W strukturze emisji Grupy Kapitałowej Ten Square Games nie występują emisje biogeniczne.

Emisje GHG w tonach ekwiwalentu CO2 dla Grupy TSG w 2024 r.

ZAKRES EMISJI GHG	Wielkość emisji [tCO2e] w 2024 r.
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1	N/A
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2	192
Znaczące emisje gazów cieplarnianych zakresu 3 (istotne kategorie)	4 196
Kat. 1 Zakupione towary i usługi	3 789
Kat. 2 Dobra kapitałowe	14
Kat. 5 Odpady operacyjne	56
Kat. 6 Podróże służbowe	70
Kat. 7 Dojazdy pracowników	179
Kat. 8 Aktywa wynajmowane	4
Kat. 11 Użytkowanie produktów	81
Kat.12 Utylizacja produktów na koniec życia	2



E1-7

Projekty usuwania gazów cieplarnianych i ograniczania emisji gazów cieplarnianych finansowane za pomocą jednostek emisji dwutlenku węgla

Jednostka nie korzystała z projektów związanych z ograniczaniem gazów cieplarnianych finansowanych z kredytów węglowych.

E1-8

Wewnętrzne ustalanie cen emisji gazów cieplarnianych

W 2024 roku Grupa Ten Square Games nie korzystała z narzędzi Internal Carbon Price.

E1-9

Przewidywane skutki finansowe wynikające z istotnych ryzyk fizycznych i ryzyk przejścia oraz potencjalnych szans związanych z klimatem

Spółka postanowiła skorzystać z wyłączenia oferowanego w dodatku C do ESRS 1i w pierwszym roku raportowania nie oszacowała skutków finansowych wynikających z istotnych ryzyk fizycznych i ryzyk przejścia oraz potencjalnych szans związanych z klimatem.

