

**OŚWIADCZENIE O ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJU
GRUPY KAPITAŁOWEJ TEN SQUARE GAMES S.A.
ORAZ SPÓŁKI TEN SQUARE GAMES S.A.
ZA 2025 ROK**

Wrocław, 8 kwietnia 2026 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	4
GOV-2 INFORMACJE PRZEKAZYWANE ORGANOM ADMINISTRUJĄCYM, ZARZĄDZAJĄCYM I NADZORCZYM JEDNOSTKI ORAZ PODEJMOWANE PRZEZ NIE KWESTIE ZWIĄZANE ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM	7
GOV-3 UWZGLĘDNIANIE WYNIKÓW ZWIĄZANYCH ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM W SYSTEMACH ZACHĘT	8
GOV-4 OŚWIADCZENIE DOTYCZĄCE NALEŻYTEJ STARANNOŚCI	8
GOV-5 ZARZĄDZANIE RYZYKIEM I KONTROLE WEWNĘTRZNE NAD SPRAWOZDAWCZOŚCIĄ W ZAKRESIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU	8
SBM-1 STRATEGIA, MODEL BIZNESOWY I ŁAŃCUCH WARTOŚCI	9
SBM-2 INTERESY I OPINIE ZAINTERESOWANYCH STRON	15
SBM-3 ISTOTNE WPŁYWY, RYZYKA I SZANSE ORAZ ICH WZAJEMNE ZWIĄZKI ZE STRATEGIĄ I Z MODELEM BIZNESOWYM	16
IRO-1 OPIS PROCESÓW SŁUŻĄCYCH DO IDENTYFIKACJI I OCENY ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS	23
ESRS S1 WŁASNE ZASOBY PRACOWNICZE	25
SBM-2 INTERESY I OPINIE ZAINTERESOWANYCH STRON	25
SBM-3 ISTOTNE WPŁYWY, RYZYKA I SZANSE ORAZ ICH WZAJEMNE ZWIĄZKI ZE STRATEGIĄ I Z MODELEM BIZNESOWYM	25
S1-5 CELE DOTYCZĄCE ZARZĄDZANIA ISTOTNYMI NEGATYWNYMI WPŁYWAMI, ZWIĘKSZANIA POZYTYWNYCH WPŁYWÓW I ZARZĄDZANIA ISTOTNYMI RYZYKAMI I ISTOTNYMI SZANSAMI	26
S1-6 CHARAKTERYSTYKA PRACOWNIKÓW JEDNOSTKI	27
S1-7 CHARAKTERYSTYKA OSÓB NIEBĘDĄCYCH PRACOWNIKAMI STANOWIĄCYCH WŁASNE ZASOBY PRACOWNICZE JEDNOSTKI	30
S1-1 MDR-P POLITYKI ZWIĄZANE Z WŁASNYMI ZASOBAMI PRACOWNICZYMI	31
S1-3 PROCESY NAPRAWY SKUTKÓW NEGATYWNYCH WPŁYWÓW I KANAŁY ZGŁASZANIA WĄTPLIWOŚCI PRZEZ WŁASNE ZASOBY PRACOWNICZE	33
S1-5 CELE ZWIĄZANE Z WYNAGRODZENIAMI	34
S1-11 OCHRONA SOCJALNA	35
S1-5 CELE ZWIĄZANE Z REALIZACJĄ POLITYKI	35
S1-14 MIERNIKI BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY	35
S1-10 ADEKWATNA PŁACA	36
S1-16 MIERNIKI WYNAGRODZEŃ (LUKA PŁACOWA)	36
S1-2 MDRP PROCEDURY WSPÓŁPRACY Z WŁASNYMI ZASOBAMI PRACOWNICZYMI I PRZEDSTAWICIELAMI PRACOWNIKÓW W KWESTIACH WPŁYWÓW	36
S1-4 PODEJMOWANIE DZIAŁAŃ DOTYCZĄCYCH ISTOTNYCH WPŁYWÓW NA WŁASNE ZASOBY PRACOWNICZE ORAZ STOSOWANIE PODEJŚĆ SŁUŻĄCYCH ZARZĄDZANIU ISTOTNYMI	

RYZIKAMI I WYKORZYSTYWANIU ISTOTNYCH SZANS ZWIĄZANYCH Z WŁASNYMI ZASOBAMI PRACOWNICZYMI ORAZ SKUTECZNOŚĆ TYCH DZIAŁAŃ	37
S1-8 ZAKRES ROKOWAŃ ZBIOROWYCH I DIALOGU SPOŁECZNEGO	37
S1-15 RÓWNOWAGA POMIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM, A PRYWATNYM PRACOWNIKÓW	38
S1-15 MIERNIKI RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM.....	39
S1-9 MIERNIKI RÓŻNORODNOŚCI.....	40
S1-12 OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI.....	40
S1-17 INCYDENTY, SKARGI I POWAŻNE WPŁYWY NA PRZESTRZEGANIE PRAW CZŁOWIEKA	41
S1-13 MIERNIKI DOTYCZĄCE SZKOLEŃ I ROZWOJU UMIEJĘTNOŚCI	41
ESRS S4 KONSUMENTY I UŻYTKOWNICY KOŃCOWI	43
SBM-2 INTERESY I OPINIE ZAINTERESOWANYCH STRON	43
SBM-3 ISTOTNE WPŁYWY, RYZYKA I SZANSE ORAZ ICH WZAJEMNE ZWIĄZKI ZE STRATEGIĄ I Z MODELEM BIZNESOWYM.....	43
S4-1 POLITYKI ZWIĄZANE Z KONSUMENTAMI I UŻYTKOWNIKAMI KOŃCOWYMI	45
S4-2 PROCESY WSPÓŁPRACY W ZAKRESIE WPŁYWÓW Z KONSUMENTAMI I UŻYTKOWNIKAMI KOŃCOWYMI.....	50
S4-3 PROCESY NAPRAWY SKUTKÓW NEGATYWNYCH WPŁYWÓW I KANAŁY ZGŁASZANIA PROBLEMÓW PRZEZ KONSUMENTÓW I UŻYTKOWNIKÓW KOŃCOWYCH.....	50
S4-4 PODEJMOWANIE DZIAŁAŃ DOTYCZĄCYCH ISTOTNYCH WPŁYWÓW NA KONSUMENTÓW KOŃCOWYCH ORAZ STOSOWANIE PODEJŚĆ SŁUŻĄCYCH ZARZĄDZANIU ISTOTNYMI RYZYKAMI I WYKORZYSTYWANIU ISTOTNYCH SZANS ZWIĄZANYCH Z KONSUMENTAMI I UŻYTKOWNIKAMI KOŃCOWYMI ORAZ SKUTECZNOŚĆ TYCH DZIAŁAŃ	51
S4-5 CELE DOTYCZĄCE ZARZĄDZANIA ISTOTNYMI NEGATYWNYMI WPŁYWAMI, ZWIĘKSZANIA POZYTYWNYCH WPŁYWÓW I ZARZĄDZANIA ISTOTNYMI RYZYKAMI I ISTOTNYMI SZANSAMI	51
ESRS G1 POSTĘPOWANIE W BIZNESIE.....	52
GOV-1 ROLA ORGANÓW ADMINISTRUJĄCYCH, NADZORCZYCH I ZARZĄDZAJĄCYCH.....	52
G1-1 POLITYKI POSTĘPOWANIA W BIZNESIE I KULTURA KORPORACYJNA	52
G1-2 ZARZĄDZANIE RELACJAMI Z DOSTAWCAMI I G1-6 PRAKTYKI PŁATNICZE	55
G1-3 ZAPOBIEGANIE KORUPCJI I PRZEKUPSTWU ORAZ ICH WYKRYWANIE	55
G1-4 INCYDENTY KORUPCJI LUB PRZEKUPSTWA	56
G1-5 WPŁYW POLITYCZNY I DZIAŁALNOŚĆ LOBBINGOWA	56
ESRS E1 ZMIANA KLIMATU.....	57
GOV-3 UWZGLĘDNIANIE WYNIKÓW ZWIĄZANYCH ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM W SYSTEMACH ZACHĘT	57
E1-1 PLAN PRZEJŚCIA NA POTRZEBY ŁAGODZENIA ZMIANY KLIMATU	57
SBM-3 ISTOTNE WPŁYWY, RYZYKA I SZANSE ORAZ ICH WZAJEMNE ZWIĄZKI ZE STRATEGIĄ I MODELEM BIZNESOWYM.....	57
IRO-1 OPIS PROCESÓW IDENTYFIKACJI I OCENY ZWIĄZANYCH Z KLIMATEM ISTOTNYCH WPŁYWÓW, RYZYK I SZANS	57
E1-2 POLITYKI ZWIĄZANE Z ŁAGODZENIEM ZMIANY KLIMATU I PRZYSTOSOWANIEM SIĘ DO NIEJ.....	58
E1-3 DZIAŁANIA I ZASOBY W ODNIESIENIU DO POLITYKI KLIMATYCZNEJ.....	58
E1-4 CELE ZWIĄZANE Z ŁAGODZENIEM ZMIANY KLIMATU I PRZYSTOSOWANIEM SIĘ DO NIEJ	59

E1-5 ZUŻYCIE ENERGII I KOSZYK ENERGETYCZNY	61
E1-6 EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH ZAKRESÓW 1, 2 I 3 BRUTTO ORAZ CAŁKOWITE EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH.....	61
E1-7 PROJEKTY USUWANIA GAZÓW CIEPLARNIANYCH I OGRANICZANIA EMISJI GAZÓW CIEPLARNIANYCH FINANSOWANE ZA POMOCĄ JEDNOSTEK EMISJI DWUTLENKU WĘGLA	62
E1-8 WEWNĘTRZNE USTALANIE CEN EMISJI GAZÓW CIEPLARNIANYCH.....	62
E1-9 PRZEWIDYWANE SKUTKI FINANSOWE WYNIKAJĄCE Z ISTOTNYCH RYZYK FIZYCZNYCH I RYZYK PRZEJŚCIA ORAZ POTENCJALNYCH SZANS ZWIĄZANYCH Z KLIMATEM.....	62

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 01.01.2025 roku i zakończony 31.12.2025 roku. Jednakże Grupa zdecydowała się na dobrowolne przygotowanie niniejszego raportu w formacie zbliżonym do obowiązujących regulacji.

Niniejszy raport za 2025 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. oraz Rortos S.R.L.

W ujawnieniach w niniejszym raporcie brane pod uwagę są informacje dotyczące operacji własnych. W ujawnieniu ESRS S4 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 2025-2026
- średnioterminowy 2027-2031
- długoterminowy 2032-2050

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 drugim jaki Grupa sporządza inspirując się wybranymi 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. Grupa nie zamieściła jednak w raporcie tabeli z listą odniesień.

GOV-1 ROLA ORGANÓW ADMINISTRUJĄCYCH, ZARZĄDZAJĄCYCH I NADZORCZYCH

Rada Nadzorcza

W skład Rady Nadzorczej na dzień 31.12.2025 r. wchodziły następujące osoby:

1. Rafał Olesiński – Przewodniczący Rady Nadzorczej
2. Wiktor Schmidt
3. Marcin Biłos
4. Arkadiusz Pernal
5. Maciej Marszałek
6. Kinga Stanisławska.

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

Między 01.01.2025 roku a 31.12.2025 roku nie było zmian w składzie Rady Nadzorczej. 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

W skład Zarządu na dzień 31.12.2025 r. wchodziły następujące osoby:

1. Andrzej Ilczuk – Prezes Zarządu
2. Janusz Dziemidowicz - Członek Zarządu
3. Magdalena Jurewicz - Członkini Zarządu.

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

W trakcie 2025 roku nie było zmian w składzie Zarządu. 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 Nadzorczej, 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 Spółki posiada kompetencje i uprawnienia 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 Spółki posiada wiedzę prawną, co umożliwia nadzór nad zgodnością działań Grupy 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.
- **Spoleczne 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 związanymi ze zrównoważonym rozwojem jest zgodna z podziałem kompetencji w ramach Zarządu. Prace w tym obszarze koordynuje Zespół ds. ESG powołany w Ten Square Games w listopadzie 2024 roku. W skład Zespołu ds. ESG wchodzi członek Zarządu oraz przedstawiciele działów: Prawnego, HR oraz IR, PR & ESG. Zespół odpowiada za monitorowanie działań ESG w Grupie TSG i zapewnia interdyscyplinarne podejście do zarządzania kluczowymi kwestiami środowiskowymi, społecznymi i zarządczymi. W zależności od potrzeb do prac zespołu zapraszani są także inni specjaliści wspierający go merytorycznie. Osoba koordynująca działania ESG posiada doświadczenie w zakresie wdrażania, monitorowania i raportowania działań z tego obszaru, poparte kierunkowym wykształceniem. W 2025 roku wybrani członkowie zespołu uczestniczyli w szkoleniach z zakresu ESG.

Zespół ds. ESG współpracuje z Zarządem Spółki w zakresie zarządzania wpływami, ryzykami i szansami związanymi ze zrównoważonym rozwojem. W jego skład wchodzi Członkini Zarządu Ten Square Games S.A., Magdalena Jurewicz, której udział w pracach zespołu zapewnia bieżące przekazywanie Zarządowi informacji dotyczących kwestii ESG. Spotkania zespołu odbywają się w zależności od bieżących potrzeb. W 2025 roku prace zespołu koncentrowały się przede wszystkim na analizie zmian regulacyjnych dotyczących raportowania ESG, w tym w szczególności dyrektywy „Stop the clock” przyjętej w kwietniu 2025 roku oraz planowanego zawężenia liczby spółek objętych obowiązkiem raportowania, w tym wyłączeniem obowiązku raportowania zagadnień ESG przez Ten Square Games. W związku ze zmianą harmonogramu raportowania ESG i finalnie wyłączeniem Spółki z grona podmiotów objętych obowiązkowym raportowaniem Radzie Nadzorczej przekazywane były na bieżąco informacje o zmianach w regulacjach prawnych i ich potencjalnych konsekwencjach dla Spółki.

W 2024 roku Zarząd Ten Square Games uczestniczył w warsztatach dotyczących opracowania Strategii Grupy TSG oraz w badaniu podwójnej istotności, których wyniki zostały przyjęte w formie uchwał. Po konsultacji z Komitetem Audytu Spółka włączyła ryzyka ESG do matrycy ryzyk Grupy TSG. W 2025 roku nie organizowano warsztatów o podobnym charakterze.

W związku ze zmianami regulacyjnymi w 2026 roku Zespół ds. ESG planuje zarekomendować Zarządowi weryfikację Strategii ESG i celów wypracowanych przez spółkę w tym zakresie, w tym związanych z audytem raportu ESG.

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

W 2025 roku przedstawiciele Zespołu ds. ESG uzgadniali z Zarządem działania z zakresu zrównoważonego rozwoju w Grupie. Spółka zdecydowała się przygotować raport za 2025 rok pomimo, iż nie jest do tego zobligowana prawnie i zostanie wyłączona z grona spółek raportujących te zagadnienia.

W związku ze zmianami w regulacjach prawnych dotyczących raportowania ESG Zespół ds. ESG planuje w 2026 roku weryfikację badania podwójnej istotności oraz celów zapisanych w strategii ESG oraz standardu raportowania zagadnień zrównoważonego rozwoju. Główne zagadnienia poruszane z Zarządem i Radą Nadzorczą dotyczyły zmian regulacyjnych w obszarze raportowania zrównoważonego rozwoju i konsekwencji potencjalnego wyłączenia Spółki z grona podmiotów zobowiązanych do raportowania.

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 aktualnej 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

W Grupie Ten Square Games zasada należytej staranności rozumiana jest jako ciągły proces mający na celu identyfikowanie negatywnych wpływów w obszarach zrównoważonego rozwoju oraz podejmowanie działań, które wyeliminują lub zredukują ich występowanie. 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 2025 roku nie wprowadzono w Spółce nowych polityk.

Działania podjęte w tym obszarze w 2025 roku obejmowały m.in. szkolenia dla liderów z zakresu informacji poufnych. W grudniu 2025 roku w szkoleniu uczestniczyło 40 liderów. W styczniu 2026 roku podczas dodatkowego szkolenia udział wzięło 11 liderów. W 2026 roku obowiązkowe szkolenia są prowadzone dla wszystkich pracowników Grupy.

Jednocześnie wszyscy nowi pracownicy w trakcie szkolenia onboardingowego są informowani o politykach obowiązujących w Grupie TSG. Częścią onboardingowego jest obowiązkowy test ze znajomości polityk obowiązujących w Grupie TSG. Tego typu szkolenia odbywają się średnio raz w miesiącu.

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
Podejmowanie 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

Z uwagi na brak obowiązku sprawozdawczego z zakresu zrównoważonego rozwoju względem Grupy Kapitałowej oraz spółki dominującej Ten Square Games, w Spółce nie sporządzono 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 jej 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 2026 roku przez Komisję Europejską pakietem uproszczeń raportowania zrównoważonego rozwoju tzw. „Omnibus”, Grupa TSG zostanie wyłączona z obowiązku raportowania zagadnień zrównoważonego rozwoju. Dlatego też większość wcześniej zidentyfikowanych głównych ryzyk związanych z procesem raportowania nie będzie już dotyczyć Grupy, nawet przy kontynuacji sporządzania przez Grupę raportów. Główne Ryzyka zidentyfikowane 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.

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. Gry tworzone przez Grupę Ten Square Games są adresowane do użytkowników dorosłych, powyżej 18 roku życia.

Strategia Grupy TSG i jej model biznesowy zostały szczegółowo opisane w nocie 2 w sprawozdaniu z działalności Grupy Ten Square Games za 2025 rok.

Aby lepiej poznać potrzeby odbiorców największych produktów Grupa realizuje badania weryfikujące profil odbiorcy produktów Grupy. Wyniki tych badań potwierdziły, że wśród graczy flagowych projektów Grupy dominują mężczyźni. Ostatnie takie badanie przeprowadzono w marcu 2025 roku w formie ankiety. Obejmowało ono różne typy pytań - zarówno ilościowe, jak i jakościowe. Celem badania było stworzenie pogłębionych profili graczy Fishing Clash. W badaniu zbierano informacje dotyczące zachowań w grze, motywacji do rozgrywki, ogólnych nawyków związanych z grami, zainteresowań i hobby w świecie realnym (ze szczególnym uwzględnieniem wędkarstwa), korzystania z mediów społecznościowych oraz danych demograficznych respondentów. Na podstawie tego badania gracze Fishing Clash przyporządkowani zostali do 4 głównych person. W badaniu wzięło udział 5.060 graczy.

1. Wyluzowany Odkrywca

Segment zdominowany przez mężczyzn (78,5%), o średnim wieku 47 lat, w większości zatrudnionych na pełen etat. Gracze pochodzą głównie z USA, Polski i Niemiec. Motywacją tej grupy jest relaks i spokojne obcowanie z tematyką wędkarską. Fishing Clash traktują jako dostępne, cyfrowe uzupełnienie rekreacyjnego hobby, z którego korzystają okazjonalnie.

2. Gracz Społecznościowy

W przeważającej mierze mężczyźni (84,8%), średnio 42 lata. Ponad połowa pracuje na pełen etat i mieszka w małych oraz średnich miejscowościach. To gracze silnie zmotywowani aspektem społecznym - cenią przynależność do grupy, wspólną rywalizację i aktywność w społecznościach wędkarskich. Gra stanowi dla nich przestrzeń budowania relacji wokół wspólnej pasji.

3. Niezależny Wędkarz

Najwyższy odsetek mężczyzn wśród segmentów (88,2%), średni wiek 45 lat. Większość jest aktywna zawodowo i mieszka w zróżnicowanych lokalizacjach - od obszarów wiejskich po duże aglomeracje. To gracze samodzielni, konsekwentni i nastawieni

na realizację własnych celów. Łączą realne wędkarstwo rekreacyjne z zaangażowaniem w grę mobilną, traktując ją jako przestrzeń rozwoju i doskonalenia umiejętności.

4. Rywalizujący Strateg

W większości mężczyźni (82,6%), średni wiek 48 lat, najczęściej aktywni zawodowo. Reprezentują zróżnicowane środowiska zamieszkania. Motywacją tej grupy jest rywalizacja i osiąganie wysokich wyników. Fishing Clash stanowi dla nich platformę strategicznego współzawodnictwa - zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i społecznościowym.

W przypadku Hunting Clash badanie zostało przeprowadzone w maju 2025 roku i objęło 3.598 unikalnych, prawidłowo wypełnionych ankiet. Metodologia była analogiczna do zastosowanej w badaniu Fishing Clash.

Wyniki wskazują, że społeczność Hunting Clash można opisać poprzez dominującą personę - „Myśliwego po godzinach”. Jest to mężczyzna w średnim wieku (średnio 49 lat), aktywny zawodowo, który traktuje grę jako codzienną formę kontaktu ze swoją pasją do przyrody i aktywności outdoorowych.

Mężczyźni stanowią blisko 92% graczy. Większość społeczności to osoby pracujące zawodowo (ok. 63%), a istotną grupę (16%) stanowią emeryci. Gracze najczęściej mieszkają w średnich miastach oraz na obszarach podmiejskich i wiejskich. Do ich ulubionych form spędzania wolnego czasu należą gry mobilne, oglądanie telewizji i filmów, wędkowanie oraz prace manualne.

Ponad jedna trzecia graczy aktywnie angażuje się w łowiectwo w życiu realnym. Najczęściej są to polowania rekreacyjne - zarówno na zwierzyńcę grubą (61,0%), jak i drobną (60,8%). Gracze deklarują również oglądanie programów o tematyce łowieckiej (51,1%) oraz czytanie magazynów i stron internetowych poświęconych łowiectwu (ok. 30%). Polowanie ma najczęściej charakter okazjonalny - odbywa się „co kilka miesięcy” (30,7%) lub „raz albo dwa razy w miesiącu” (17,0%). W tym kontekście gra mobilna stanowi bardziej dostępny, codzienny sposób podtrzymywania kontaktu z pasją.

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 sporządzonym na dzień 31.12.2025 roku w nocie 1.6: Przychody – podział geograficzny. Struktura Grupy Kapitałowej została umieszczona w Sprawozdaniu Finansowym Grupy Ten Square Games S.A. sporządzonym na dzień 31.12.2025 roku w nocie nr 7 – Grupa Kapitałowa, struktura akcjonariatu Ten Square Games S.A. została szczegółowo opisana w nocie 6 Sprawozdania.

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 Grupa jest być liderem w segmentach rynku, w których dostępne są jej gry. Aby tego dokonać Grupa 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 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 wśród wydarzeń przygotowywanych dla graczy pojawiają się te związane z celem mitygacji zmian klimatu. Grupa tworzy wydarzenia, najczęściej we współpracy z partnerami zewnętrznymi, którzy edukują graczy na temat zmian klimatycznych, wspierają konkretne instytucje w ich działaniach na rzecz klimatu, czy zachęcają graczy do poszerzenia swojej wiedzy w tym obszarze. W ten sposób także zespół produktowy poszerza swoją wiedzę na temat zmian klimatycznych. Wydarzenia o tematyce ekologicznej w głównych grach Grupy są stałą częścią kalendarza wydarzeń. To element działań biznesowych doceniany przez graczy. Efektem tych wydarzeń jest zazwyczaj wsparcie finansowe konkretnej instytucji.

Rynek gier mobilnych podlega szybkim zmianom, a oferta biznesowa Grupy musi odpowiadać na zróżnicowane potrzeby graczy. Dlatego w centrum uwagi Grupy 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 Grupy.

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 Grupa 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.

Poniżej zaprezentowano cele związane ze zrównoważonym rozwojem z uwzględnieniem horyzontu czasowego ich realizacji. Poniższe cele zostaną poddane rewizji w 2026 roku ze względu na zmianę otoczenia regulacyjnego i wyłączenia Spółki z grona podmiotów zobowiązanych do raportowania.

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 horyzontie krótkoterminowym, tworzenie kompleksowych map ścieżek rozwoju,	Kontynuacja działań przewidzianych w horyzontie krótko i średnioterminowym, tworzenie kompleksowych map ścieżek rozwoju.

Obszar tematyczny ESRS	Cel zgodnie ze strategią	2025	2030	2050
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.		

Z perspektywy Grupy oddziaływanie klienta końcowego na strategię rozwoju produktów i model biznesowy Grupy należy uznać za istotne. W przypadku wprowadzania zmian w grze, które nie uzyskują akceptacji użytkowników Spółka zmuszona jest do rewizji podejmowanych działań i zmian w produkcie. Wiąże się to z dodatkowym nakładem czasu i środków oraz może wpływać na wyniki finansowe Grupy.

W trosce o najwyższą jakość usług Grupa piętnuje wszelkie przejawy dyskryminacji, a w swoich działaniach wspiera się zautomatyzowanymi filtrami w czatach, które pomagają zidentyfikować wulgarne, obraźliwe lub dyskryminujące zwroty. W przypadku agresji werbalnej Grupa ma możliwość zablokowania niewłaściwie zachowującym się graczowi dostępu do gry. W przypadkach szczególnych Grupa 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 Spółkę 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.

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 Grupę. W 2025 roku w każdym z produktów Grupy podjęto działania mające na celu skrócenie czasu ładowania gier. Działania te będą kontynuowane w 2026 r.

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

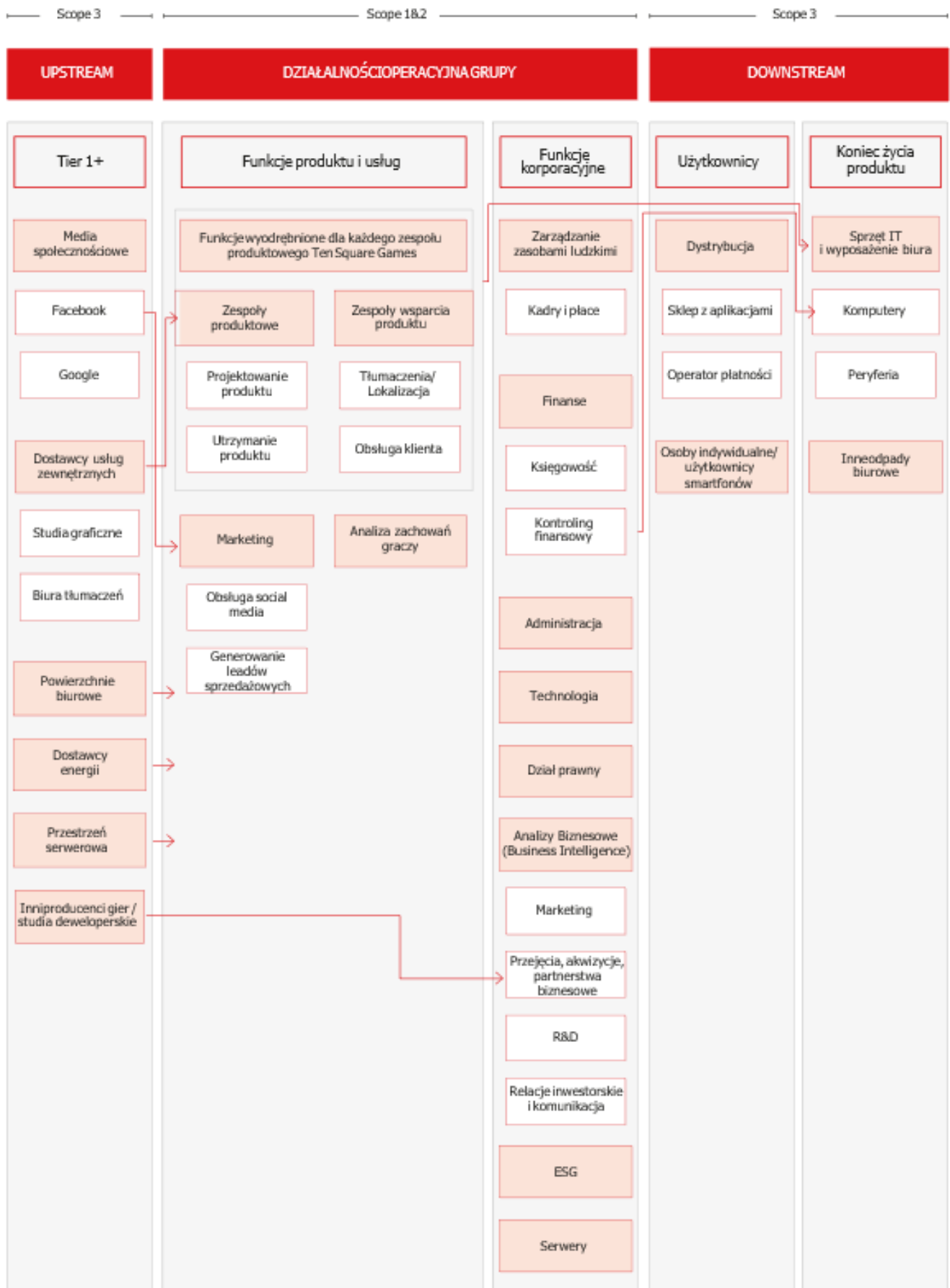
inicjatywy, takie jak Green Game Jam, czy Make Green Tuesday Moves, Grupa angażuje graczy w działania na rzecz ochrony środowiska, promując tematy związane z odbudową ekosystemów wodnych i zrównoważonym rybołówstwem. Te działania nie tylko zwiększają zaangażowanie graczy, ale także budują pozytywny wizerunek Grupy jako odpowiedzialnego podmiotu w branży.

Najważniejsze rynki dla produktów Grupy 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 Grupie 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 Grupy 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

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

- badanie kwestionariuszowe przeprowadzone wśród przedstawicieli wszystkich kluczowych obszarów zarządzania w Grupie.
- badanie kwestionariuszowe przeprowadzone z ekspertami tematycznymi w Grupie.
- badanie kwestionariuszowe i strukturyzowane wywiady z 5 przedstawicielami interesariuszy zewnętrznych Grupy.

Dla każdego interesariusza identyfikowano siłę wpływu w wymiarze dwukierunkowym: siła wpływu Grupy na interesariusza oraz siła wpływu interesariusza na Grupę. 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.

Grupa prowadzi dialog ze wszystkimi grupami interesariuszy, skoncentrowany na informowaniu zainteresowanych stron o bieżącej działalności Ten Square Games oraz monitorowaniu ich opinii o Grupie, 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 z ww. grupami kluczowych interesariuszy został przedstawiony poniżej.

Konsumenci - gracze

Grupa 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, Grupa 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.

Istotnym kanałem komunikacji z graczami staje się platforma Discord. Grupa TSG rozpoczęła swoją aktywność na tym kanale w lutym 2025 roku. Na koniec 2025 roku społeczność na Discordzie skupiała ponad 27.500 użytkowników. Grupa TSG przeprowadziła 12 ankiet zbierających opinie społeczności na temat różnych zagadnień związanych z rozwojem gier, które wprost miały przełożenie na prowadzone działania przez poszczególne zespoły.

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 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 i Grupa terminowo reguluje zobowiązania publiczno-prawne.

Od 2018 r. akcje Ten Square Games są notowane na Gieldzie 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 Game wypełnia wszystkie wymogi informacyjne określone dla spółek giełdowych, w tym publikacje raportów bieżących oraz raportów okresowych.

W relacjach z rynkiem kapitałowym Spółka najwyższą wagę przykładą 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 Grupy 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.

Temat ESRS (topic)	Kategoryzacja wpływu		Charakterystyka wpływu					Opis wpływu
	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	
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.
E1	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.
S1	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 przepracowanych w ramach danego miesiąca. Spółka monitoruje potrzeby

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 łańcucha wartości dotyczy wpływ	Czy wynika z modelu biznesowego i/lub strategii biznesowej	Opis wpływu
								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.
S1	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.
S1	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. Bazując na informacji zwrotnej od pracowników Spółka podejmuje działania mające na celu poprawę procesu komunikacji. Spółka prowadzi regularne wybory oraz dialog z Przedstawicielami Pracowników. Dodatkowo, Spółka współpracuje zgodnie z przepisami prawa z przedstawicielami międzyzakładowej komisji jednego z ogólnopolskich związków zawodowych. przedstawicielami działającymi w Spółce.
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.
S1	Bezpieczeństwo i higiena pracy	Wpływ na bezpieczeństwo i higienę pracy poprzez wprowadzanie procedur	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

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 łańcucha wartości dotyczy wpływ	Czy wynika z modelu biznesowego i/lub strategii biznesowej	Opis wpływu
		bezpieczeństwa i regulame szkolenia.						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.
S1	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 zgłoszenie wszystkich niezgodności w ramach procedury Sygnalistów.
S1	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 zgłoszenie wszystkich niezgodności w ramach procedury Sygnalistów.
S1	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 zgłoszenie wszystkich niezgodności w ramach procedury Sygnalistów.
S1	Zatrudnienie i integracja osób z niepełnosprawnościami	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.
S1	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.
S1	Różnorodność	Wpływ poprzez formułowanie	Pozytywny	Rzeczywisty	od krótkiej do długiej	Własne operacje	Strategia biznesowa	Grupa wywiera pozytywny wpływ poprzez wdrożenie Polityki różnorodności. Pracownicy mają możliwość zgłaszania

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 łańcucha wartości dotyczy wpływ	Czy wynika z modelu biznesowego i/lub strategii biznesowej	Opis wpływu
		Polityki różnorodności.						wszystkich niezgodności w ramach procedury Sygnalistów.
S1	Prawo do prywatności	Wpływ poprzez zapewnienie polityki ochrony danych osobowych.	Pozytywny/ Negatywny	Potencjalny	od krótkiej do długiej	Własne operacje	Wpływ wynika z modelu biznesowego	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 zabezpieczenia 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 potencjalne pozytywne, jak i negatywne wpływy w przewidywalnej perspektywie czasowej.
S4	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 współzycia społecznego i społeczności (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.
S4	Dostęp do informacji o odpowiedniej jakości	Wpływ na budowanie świadomości o zasadach społeczności 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 współzycia 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.
S4	Dostęp do produktów i usług	Wpływ na dostępność produktu poprzez rozwiązania wdrażane 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

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 łańcucha wartości dotyczy wpływ	Czy wynika z modelu biznesowego i/lub strategii biznesowej	Opis wpływu
								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.
S4	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 ściągnięcie 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.
G1	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.
G1	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 produkcji. 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.

Ryzyka i szanse:

Zagadnienie ESG	Nazwa ryzyka/Szansy	Opis	Czynniki ryzyka
S1- Równouprawnienie 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 zdarzeń firma mogłaby ponieść straty finansowe oraz wizerunkowe.	- uwarunkowania rynku pracy w branży IT - brak ustanowionego i ustrukturyzowanego inkluzywnego 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 mixsu energii elektrycznej w Polsce lub w innych krajach	Polski mixs 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 zainteresowanych produktami pomagającymi przeciwdziałać 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- Równouprawnienie płci i równość wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości	Ryzyko związane z luką płacową przekraczająca poziom 5%	Ryzyko związane z konsekwencjami przekroczenia progu 5% nieskorygowanej luki płacowej, który został ustalony w Dyrektywie 2023/970.	- brak działań skutecznie adresujących lukę płacową - brak badań szerzej analizujących i objaśniających lukę płacową - skorygowana luka płacowa - specyfika zatrudnienia w TSG i specyfika kalkulacji nieskorygowanej luki płacowej

Zagadnienie ESG	Nazwa ryzyka/Szansy	Opis	Czynniki ryzyka
S4-Prywatność	Ryzyko związane z naruszeniem przepisów o ochronie danych osobowych	<p>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:</p> <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. <p>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.</p>	<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 haseł. - 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.	- 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 Grupie informacji na temat ich potencjału biznesowego. Grupa analizując te informacje weźmie pod uwagę zarówno opinię graczy, jak i dane takie jak wygenerowane płatności, czy zaangażowanie graczy.

W przypadku ryzyka przerwania łańcuchów logistycznych, Grupa 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 Grupy musiałyby być dostępne na innych platformach.

Jeśli chodzi o ryzyko zagrożenia wzrostem cen energii w wyniku wysokoemisyjnego miksu 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 biurcu, 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 WPLYWÓW, RYZYK I SZANS

A. 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 standardów raportowania European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Proces badania istotności był prowadzony przez podmiot zewnętrzny. 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 uwzględniało 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.

B. 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 dotkliwe 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.

C. 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.

D. 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 opracowany formalny proces zarządzania zagadnieniami zrównoważonego rozwoju. Ten Square Games jest w trakcie weryfikacji swojego podejścia do raportowania zagadnień zrównoważonego rozwoju w wyniku ostatnich zmian regulacyjnych w tym obszarze. 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. W trakcie 2025 roku i na początku 2026 roku opublikowane zostały nowe regulacje i projekty regulacji w obszarze ESG. Na ich mocy Ten Square Games S.A. nie kwalifikuje się jako podmiot mający obowiązki sprawozdawcze w zakresie zrównoważonego rozwoju na podstawie Dyrektywy CSRD. Spółka w 2026 roku podejmie decyzje co do tego w jaki sposób podejść do raportowania tych zagadnień w przyszłości.

ESRS S1 WŁASNE ZASOBY PRACOWNICZE

SBM-2 INTERESY I OPINIE ZAINTERESOWANYCH STRON

Największą siłą i wartością Ten Square Games są osoby, które pracują w Grupie. To ich kreatywność, talent i zaangażowanie decydują o sukcesie Grupy. Dlatego też Grupa TSG stara się stworzyć bezpieczne środowisko pracy oparte 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 Grupy 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.

Na początku 2025 roku w Ten Square Games S.A. rozpoczęła działalność międzyzakładowa komisja funkcjonująca w ramach jednego ze związków zawodowych. Spółka współpracuje z przedstawicielami komisji z zachowaniem odpowiednich regulacji. Spółce zależy, aby zapewnić równowagę pomiędzy interesami osób zatrudnionych a efektywnością organizacji, co sprzyja jej zrównoważonemu i harmonijnemu rozwojowi. Pracownicy Grupy nie są objęci zbiorowym układem pracy.

SBM-3 ISTOTNE WPLYWY, 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.

Grupa Ten Square Games wpływa na osoby zatrudnione poprzez m.in. zapewnianie odpowiednich standardów zatrudnienia, w tym oferowanie atrakcyjnego poziomu wynagrodzeń i pakietu pozapłacowych benefitów, dbanie o dobrostan pracowników przez m. in. zapewnianie komfortowego, bezpiecznego miejsca pracy oraz oferowanie możliwości rozwoju zawodowego i osobistego. Podejście Grupy w tych obszarach określa m.in. przyjęty w lutym 2025 roku Kodeks etyki – wewnętrzny dokument stanowiący przewodnik po obowiązujących w Grupie Ten Square Games zasadach, politykach i regulacjach, których przestrzegamy zarówno wewnętrznie, jak i w relacjach zewnętrznych. Pomaga on w podejmowaniu decyzji etycznych oraz wspiera zachowanie uczciwości, przejrzystości i odpowiedzialności we wszystkich działaniach.

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 ryzyk wystąpienia przypadków pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz pracy dzieci w działalności Grupy, w tym ryzyk 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 2025 roku Grupa Ten Square Games zatrudniała na podstawie umowy o pracę 205 osób, natomiast średnia liczba osób zatrudnionych w Grupie Ten Square Games, na podstawie wszystkich rodzajów umów wyniosła 318. Liczba ta nie uwzględnia członków Rady Nadzorczej.

Spółka nie identyfikuje ryzyk 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 WPLYWAMI, ZWIĘKSZANIA POZYTYWNYCH WPLYWÓW 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 liderkim 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.

W 2025 roku Grupa podjęła działania ukierunkowane na realizację poszczególnych celów. Ich podsumowanie znajduje się w tabeli poniżej.

Podsumowanie realizacji celów w obszarze własnych zasobów pracowniczych.

Cel	Status realizacji
Przeprowadzimy komunikację o politykach m.in. dotyczących różnorodności do pracowników i włączymy ją na stałe do edukacji (rekrutacyjnej, onboardingowej i ciągłej)	Cel został zrealizowany . Przeprowadzono komunikację na temat obowiązujących w Grupie polityk oraz krótkie quizy badające poziom ich znajomości wśród pracowników. Dodatkowo, sporządzono specjalną sekcję w intranecie, która porządkuje wszystkie polityki i gromadzi je w jednym miejscu, w przystępnej formie dla wszystkich zainteresowanych.
Przeprowadzimy badanie pulse check na temat różnorodności na poszczególnych szczeblach organizacji i określimy ewentualne bariery i wykluczenia (opracowanie poziomu bazowego)	Cel został zrealizowany . Przeprowadzone badanie wśród pracowników wykazało, że pracownicy nie dostrzegają istotnych barier w obszarze różnorodności.
Zidentyfikujemy na podstawie opinii pracowników jakie aspekty różnorodności są kluczowe w organizacji (badanie ankietowe), a następnie opracujemy działania na nie odpowiadające.	Cel został zrealizowany . Przeprowadzone badanie wśród wszystkich pracowników wykazało, że pracownicy nie dostrzegają istotnych barier w obszarze różnorodności. Żadne z zagadnień nie okazało się kluczowe i nie wskazano konieczności podjęcia w tych obszarach działań.
Wprowadzenie klauzuli o różnorodności do ogłoszeń o pracę.	Cel został zrealizowany .
Przystąpienie do inicjatywy/organizacji wspierających karierę kobiety w obszarze gamingu.	Cel nie został zrealizowany . W związku z faktem, że pracownicy spółki nie zidentyfikowali barier w obszarze różnorodności i konieczności podejmowania działań w obszarze ich usuwania Spółka nie przystąpiła do żadnej z organizacji. Spółka zbada potrzeby pracowników w tym obszarze w przyszłości.
Edukacja pracowników w zakresie czynników wpływających na wynagrodzenie.	Cel został zrealizowany . Przeprowadzono szkolenia wyjaśniające jakie elementy są brane pod uwagę w określaniu wysokości wynagrodzenia i jaki jest wpływ poszczególnych elementów na poziom wynagrodzenia. Na początku 2026 roku odbyły się również szkolenia dla pracowników zatrudnionych na umowę o pracę jakie rodzaju daniny społeczne i w jakim stopniu wpływając na wysokość wynagrodzenia netto.
Wdrożymy monitoring danych dotyczących szkoleń w całej Grupie Kapitałowej.	Cel został zrealizowany.
Przygotujemy ścieżkę rozwoju dla grup pracowników (pow. 5 osób) wykonujących tą samą pracę.	Cel został zrealizowany.
Zbadamy potrzeby szkoleniowe pracowników.	Cel został zrealizowany.
Opracowanie bazy szkoleń oraz regularna komunikacja na jej temat.	Cel został zrealizowany . Dział HR Grupy Ten Square Games opracował bazę dostępnych szkoleń oraz takich, które cieszyły się pozytywnymi opiniami osób z nich korzystających. Przypomniano również zasady korzystania z budżetów szkoleniowych w ramach akcji informacyjnej na temat bazy szkoleń.
Obliczenie skorygowanej luki płacowej	Cel ten nie został zrealizowany. Jego realizacja została przesunięta na późniejszy termin.
Zbadanie opinii graczy o Kodeksie postępowania dla graczy.	Cel został zrealizowany.
Zbadanie statystyk korzystania z Kodeksu	Cel nie został zrealizowany. Spółka podejmie się jego realizacji w 2026 roku.
Przeanalizowanie luk w kontekście wymogów sprawozdawczych ESRS w obszarze relacji z użytkownikami.	Cel został zrealizowany . W związku z wprowadzonym w międzyczasie nowej wersji uproszczonych ESRS rozpisana mapa działań zostanie poddana kolejnej weryfikacji.

Oprócz tego, w drugiej połowie 2025 roku Ten Square Games rozpoczęło kompleksowy proces redefiniowania obietnicy marki pracodawcy, aby lepiej odzwierciedlała ona realne doświadczenia pracowników oraz wyzwania współczesnej branży gier.

Głównym celem było nadanie autentycznego znaczenia hasłu „Unlock Excitement”, które przestało być jedynie marketingowym sloganem, a stało się obietnicą energii płynącej z zespołu, sprawczości i realnego wpływu na produkt. Firma zdecydowała się zaktualizować komunikację na rzecz transparentności i prawdy o pracy w dynamicznym, globalnym środowisku. Proces oparto na wieloetapowej metodologii badawczej, łączącej dane ilościowe i jakościowe:

- **Badania ilościowe:** Przeprowadzono badanie satysfakcji pracowniczej (kwiecień 2025 roku) oraz badanie zaangażowania w metodyce Gallupa Q12 (grudzień 2025 roku).

- **Badania jakościowe:** Przeprowadzono pogłębione wywiady z reprezentatywną grupą 19 pracowników z różnych działów (IT, Product, Growth, Back Office) o stażu od kilku miesięcy do ponad 10 lat.
- **Synteza:** Stworzono mapę insightów identyfikującą kluczowe napięcia w organizacji, co pozwoliło na wypracowanie trzech propozycji nowego EVP podczas warsztatów z grupami fokusowymi, które to zdecydowały o wybraniu nowego brzmienia starego hasła.

Wdrożenie nowego EVP opiera się na fundamencie „GIVE & GET” – partnerskiej umowie między firmą a pracownikiem:

- **Autoryzacja zmiany:** Oficjalne przyjęcie filarów: "Your Team, Your Fuel", "Your Work, Played by Millions" oraz "Your Growth, On A Global Stage" jako standardu zarządzania.
- **Role Modeling:** Zaangażowanie liderów w budowanie kultury doceniania (ownership) oraz słuchania feedbacku (wpływ).
- **Naprawa „Podstaw”:** Adresowanie kwestii dobrostanu, jasności celów i warunków pracy, w zespołach, które w badaniach zostały określone jako potrzebujące największej uwagi.
- **Komunikacja Rekrutacyjna:** Wprowadzenie szczerego języka korzyści (Energiczny, Szczery, Profesjonalny) i określenie person, dzięki którym dopasowanie do roli powinno być silniejsze.

Nowa strategia *Unlock the excitement* została zaprezentowana liderom na początku 2026 roku. Jej prezentacja dla całego zespołu oraz działania wzmacniające jej wdrożenie zostały zaplanowane na II i III kwartał 2026 r. Pod koniec 2026 roku zaplanowane zostało powtórzenie badania zaangażowania w celu zmierzenia efektywności wdrożonych działań.

S1-6 CHARAKTERYSTYKA PRACOWNIKÓW JEDNOSTKI

Większość osób zatrudnionych w Grupie, bez względu na formę zatrudnienia to specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych. W 2025 roku Grupa TSG zatrudniała 205 osób na umowę o pracę. 64% zatrudnionych to mężczyźni. 130 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 31.12.2025 roku, w przeliczeniu na osoby. Nie podlegały one weryfikacji zewnętrznej.

Podział według płci osób zatrudnionych na umowach o pracę w Grupie TSG

	2024	2025
Kobiety	74	74
Mężczyźni	130	131
Inne	0	0
Nie ujawniono	0	0
Łącznie	204	205

Podział według krajów o istotnym poziomie zatrudnienia dla osób zatrudnionych na umowach o pracę w Grupie TSG

	2024	2025
Polska	175	175
Włochy	29	30
Łącznie	204	205

Podział według rodzaju umowy dla osób zatrudnionych na umowach o pracę w Grupie TSG w 2025 r.

	Kobiety	Mężczyźni	Inne	Nieujawniono	Łącznie
Liczba osób zatrudnionych na umowach o pracę, w tym:	74	131	0	0	205
Liczba osób zatrudnionych na umowach o pracę na czas nieokreślony	74	127	0	0	201
Liczba osób zatrudnionych na umowach o pracę na czas określony	0	2	0	0	2
Liczba osób zatrudnionych na umowę o pracę, którym nie gwarantuje się liczby godzin pracy	0	2	0	0	2

	Kobiety	Mężczyźni	Inne	Nieujawniono	Łącznie
Liczba osób zatrudnionych na umowach o pracę, w tym:	74	131	0	0	205
Liczba osób zatrudnionych na umowach o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy	72	130	0	0	202
Liczba osób zatrudnionych na umowach o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy	2	1	0	0	3

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	5	0	0	5
Liczba osób zatrudnionych na umowę o pracę, którym nie gwarantuje się liczby godzin pracy	0	2	0	0	2

	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 w pełnym wymiarze czasu pracy	66	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 2025 r.

	Polska	Włochy
Liczba osób zatrudnionych na umowach o pracę	175	30
Liczba osób zatrudnionych na umowach o pracę na czas nieokreślony	174	28
Liczba osób zatrudnionych na umowach o pracę na czas określony	1	2

	Polska	Włochy
Liczba osób zatrudnionych na umowach o pracę	175	30
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	172	28
Liczba osób zatrudnionych na umowach o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy	3	0

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	174	26
Liczba osób zatrudnionych na umowach o pracę na czas określony	1	3

	Polska	Włochy
Liczba osób zatrudnionych na umowach o pracę	175	29
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	171	27
Liczba osób zatrudnionych na umowach o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy	4	0

Wskaźnik rotacji w Grupie TSG w 2025 r.	
Liczba osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę, którzy odeszli z organizacji w okresie sprawozdawczym	42
Wskaźnik rotacji	12,90%

S1-7 CHARAKTERYSTYKA OSÓB NIEBĘDĄCYCH PRACOWNIKAMI STANOWIĄCYCH WŁASNE ZASOBY PRACOWNICZE JEDNOSTKI

Poza stałymi 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 2025 roku liczba współpracowników w Grupie TSG wyniosła 130 osób. Największą grupę stanowią osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych (głównie umowy B2B). Osoby niebędące pracownikami stanowiły w 2025 roku 38,8% (37% w 2024 roku) 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 31.12.2025 roku oraz 31.12.2024 roku, w przeliczeniu na osoby. Nie podlegały one weryfikacji zewnętrznej.

Osoby współpracujące z jednostką na podstawie umów innych niż umowa o pracę w 2025 r.

	Kobiety	Mężczyźni	Inne	Nieujawniono	Łącznie
Liczba osób pracujących w oparciu o umowy cywilnoprawne (zlecenia, dzieło i kontrakt menedżerski)	5	13	0	0	18
Liczba osób pracujących w oparciu o umowę o współpracy (B2B)	22	91	0	0	113
Liczba osób świadczących pracę na podstawie umów z agencjami pracy tymczasowej	0	0	0	0	0
Łączna liczba osób współpracujących z jednostką na podstawie umów innych niż umowa o pracę	27	104	0	0	131

Osoby współpracujące z jednostką na podstawie umów innych niż umowa o pracę w 2024 r.

	Kobiety	Mężczyźni	Inne	Nieujawniono	Łącznie
Liczba osób pracujących w oparciu o umowy cywilnoprawne (zlecenia, dzieło i kontrakt menedżerski)	4	13	0	0	17
Liczba osób pracujących w oparciu o umowę o współpracy (B2B)	23	79	0	0	102
Liczba osób świadczących pracę na podstawie umów z agencjami pracy tymczasowej	0	0	0	0	0
Łączna liczba osób współpracujących z jednostką na podstawie umów innych niż umowa o pracę	27	92	0	0	119

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. Jej celem jest 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, z 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 przesłanki 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 Wytycznych 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 2025 roku obejmował on m.in. platformę kafeterijną 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 ubezpieczenia na życie..

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.

W 2025 roku Grupa TSG dopasowała proces rekrutacyjny do zmian związanych ze stopniowym wchodzeniem w życie regulacji dotyczących transparentności płac. Treść ogłoszeń o pracę została sformułowana w taki sposób, aby brzmiały one neutralnie pod kątem płci. Dodatkowo, w ramach procesu rekrutacyjnego Grupa przekazuje kandydatom informacje o minimalnym poziomie wynagrodzenia jakie oferuje na danym stanowisku.

S1-5 CELE ZWIĄZANE Z WYNAGRODZENIAMI

W strategii Grupy TSG określone zostały cele w obszarze wynagrodzeń. Grupie nie udało się zrealizować celu związanego z oszacowaniem skorygowanej luki płacowej do końca 2025 roku. 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.

Cele związane ze zbadaniem potrzeb szkoleniowych pracowników Grupy TSG zostały zrealizowane w 2025 roku. Zaktualizowane zostały również ścieżki 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) Podejmowane 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 badania 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 w 2025 i 2024 r.

	2024	2025
Liczba osób zatrudnionych na umowach o pracę objętych systemem zarządzania BHP	204	205

W 2025 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 2025 r., ani we wcześniejszych okresach nie zgłoszono przypadków wymienionych w wykazie chorób zawodowych Międzynarodowej Organizacji Pracy.

S1-10 ADEKWATNA PŁACA

W 2025 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 zasadnicze. Wynagrodzenie podstawowe stanowi stałą kwotę wynikającą z umowy o pracę. Powyższe dane zostały przeliczone na wynagrodzenie brutto za godzinę pracy. W obliczeniach uwzględniono pracowników pozostających w stosunku pracy według danych na dzień 31.12.2025 roku.

Luka płacowa

	2024	2025
Luka płacowa (pay gap) dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Grupie TSG	0%	4%

Składowe wzoru kalkulacji luki płacowej w ujęciu ESRS dla Grupy TSG

	2024	2025
Średnia stawka godzinowa brutto mężczyzn	72,62 zł	76,42 zł
Średnia stawka godzinowa brutto kobiet	72,33 zł	79,48 zł

S1-2 MDRP PROCEDURY WSPÓŁPRACY Z WŁASNYMI ZASOBAMI PRACOWNICZYMI I PRZEDSTAWICIELAMI PRACOWNIKÓW W KWESTIACH WPLYWÓW

Ten Square Games prowadzi regularnie badania nastroju pracowników w formie anonimowej ankiety. W 2025 roku przeprowadzono 2 takie badania. 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 przesłać 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. Od 2025 roku podsumowania z tych spotkań przekazywane są uczestnikom spotkań, którzy wykorzystują je do komunikowania poszczególnym zespołom tego co dzieje się w organizacji.

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. Od początku 2025 roku w Grupie TSG funkcjonuje międzyzakładowa komisja jednego z ogólnopolskich związków zawodowych. Zarząd Spółki współpracuje z przedstawicielami związku zgodnie z przepisami prawa.

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. W 2025 roku przeprowadzono 2 badania satysfakcji pracowników, w którym pracownicy w sposób poufny mogli wyrazić swoją opinię na temat pracy w Grupie TSG. Udział w badaniach jest dobrowolny.

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

W 2025 roku w ramach działań związanych ze zdrowiem pracowników, a w szczególności profilaktyką antynowotworową w siedzibie Grupy zorganizowane zostały badania USG i badania krwi dla pracowników. W trakcie 3 dni w badaniach wzięło udział 150 osób. Firma oferowała również pracownikom możliwość zaszczepienia się przeciwko grypie w siedzibie firmy. Z możliwości tej skorzystały 54 osoby.

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 2025 r. Ten Square Games S.A., została powiadomiona o objęciu jej działaniem przez międzyzakładową komisję jednego z ogólnopolskich związków zawodowych. Jej członkami zgodnie z informacją na 31.12.2025 r. jest 31 osób zatrudnionych w Grupie Ten Square Games. W 2025 roku Grupa nie była objęta układem zbiorowym.

(MDR-A) Działania podejmowane w obszarze układów zbiorowych i dialogu społecznego

Zarząd Ten Square Games konsultował wszystkie wymagane prawem sprawy pracownicze przedstawicielami związku zawodowego i 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 tworzyć 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) Podejmowane działania w celu realizacji założeń polityk

Grupa TSG pyta pracowników o kwestie dotyczące samopoczucia, dobrostanu i odczuwanego stresu cyklicznie 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 oferuje także 15-minutowe masaże karku i pleców dla pracowników i współpracowników w biurze we Wrocławiu.

W 2025 roku pracownicy otrzymali możliwość udziału w profilaktycznych badaniach USG i krwi. Skorzystało z nich 150 osób.

Dodatkowo, w 2025 roku pracownicy i współpracownicy Grupy mieli możliwość uczestniczenia w dwóch warsztatach o charakterze well-beingowym. Pierwsze z nich nosiło tytuł „Know your brain”, a drugie „Święty spokój na święta: Twoje granice, Twoje zasady”. Każdy z warsztatów trwał 3 godziny. Łącznie z tej możliwości skorzystało 60 osób.

Dobre samopoczucie i kondycja fizyczna przekładają się na 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 oraz wspólne lunchy 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:

- 1) 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,
- 2) 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 urloпах rodzicielskich, opiekuńczych i wychowawczych w Grupie TSG w 2025 r.

	Kobiety	Mężczyźni	Inne	Nieujawniono
% osób na umowach o pracę upoważnionych do urlopu rodzicielskiego w sumie osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę	17,1%	12,7%	0,0%	0,0%
% osób na umowach o pracę upoważnionych, które skorzystały z urlopu rodzicielskiego	100,0%	3,9%	0,0%	0,0%

Podstawowe dane o urloпах 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	29,6%	15,0%	0,0%	0,0%
% osób na umowach o pracę upoważnionych, które skorzystały z urlopu rodzicielskiego	100,0%	5,0%	0,0%	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. W 2025 roku informacja o procedurze została dodana do cyklu szkoleń onboardingowych dla nowych pracowników.

(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 2025 r.

	Kobiety	Mężczyźni	Inni	Nieujawniono
Łączna liczba osób w tym:	74	131	0	0
Grupa wiekowa: powyżej 50 lat	1	7	0	0
Grupa wiekowa: 30-50 lat	47	77	0	0
Grupa wiekowa: poniżej 30 lat	26	47	0	0

Informacje o różnorodności wśród osób zatrudnionych na umowach o pracę w Grupie TSG w 2024 r.

	Kobiety	Mężczyźni	Inni	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 2025 roku. Nie podlegały weryfikacji zewnętrznej.

S1-12 OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

W 2025 r. i 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 opisana 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. W 2025 roku informacje na temat polityki zostały włączone w cykl szkoleń onboardingowych.

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 2025 r. grupa TSG odnotowała jedno zgłoszenie dotyczące działań nieakceptowalnych, w tym dyskryminacji, czy molestowania. Przeprowadzone zostało wewnętrzne postępowanie, które potwierdziło działania niepożądane. Powołana do przeprowadzenia Komisja przekazała Zarządowi rekomendacje działań, które zostały wdrożone. Nie było natomiast 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 w trakcie 2024 i 2025 roku ścieżki rozwoju dla największych grup zawodowych w organizacji, a w kolejnych latach działania będą kontynuowane dla pozostałych grup zawodowych.

(S1-4 MDR-A) Podejmowane działania w celu realizacji założeń polityk

Pakiet szkoleń obowiązkowych - 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, Grupa współfinansuje również lekcje języka polskiego dla ich bliskich.

Szkolenia zewnętrzne są uzgadniane 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 analizę ich wyników (bazując na ankietach, testach wiedzy i wskaźnikach frekwencji). Raportowanie i przegląd działań realizuje Dział HR.

Liczba godzin szkoleniowych pracowników Grupy TSG w 2025 r.

	Kobiety	Mężczyźni	Inne	Nieujawniono
Wyższa kadra zarządzająca	0	n/d	0	0
Osoby pełniące funkcje menedżerskie i kierownicze	79	107	0	0
Pozostałe osoby zatrudnione na umowach o pracę	427	1 797	0	0
Łącznie liczba godzin szkoleniowych	506	1 904	0	0

Liczba godzin szkoleniowych pracowników Grupy TSG w 2024 r.

	Kobiety	Mężczyźni	Inne	Nieujawniono
Wyższa kadra zarządzająca	32	n/d	0	0
Osoby pełniące funkcje menedżerskie i kierownicze	212	212	0	0
Pozostałe osoby zatrudnione na umowach o pracę	950	3 244	0	0
Łącznie liczba godzin szkoleniowych	1 193	3 456	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 2025 r.

Kobiety	Mężczyźni	Inne	Nieujawniono
1,51	1,60	0,00	0,00

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	0,00	0,00

Wskazane w tabelach dane zostały przygotowane przez Grupę TSG według stanu na dzień 31 grudnia 2025 roku. Nie podlegały weryfikacji zewnętrznej.

ESRS 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 wsłuchuje 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.

Dodatkowo, od 2025 roku Grupa prowadzi komunikację z graczami za pomocą platformy Discord. Dzięki temu kanałowi komunikacji Ten Square Games dociera do ponad 47.500 użytkowników. Dane pokazują, że Discord to bardzo dynamicznie rozwijające się centrum społeczności gry. Gracze aktywnie angażują się w dyskusje i informację zwrotną. Jednocześnie społeczność ma charakter globalny i w dużej mierze korzysta z platformy mobilnie.

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.

Grupa 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 Grupa nie ma możliwości weryfikacji sytuacji ekonomicznej graczy podczas dokonywania płatności, tak, aby upewnić się czy poziom ich wydatków nie zagraża ich budżetowi. Grupa 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.

Grupa 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 Grupa ma możliwość zablokowania niewłaściwie zachowującym się graczowi dostępu do gry. W przypadkach szczególnych Grupa 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 Grupy 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.

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.

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

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

Niemniej jednak Grupa 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 Grupa zidentyfikowała m.in.:

- 1) rozwój technologii,
- 2) rozbudowę społeczności graczy oraz
- 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 oraz
- 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 s.r.l. 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

Grupa 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 Grupa 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) Podejmowane 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.

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. Nie udało się zrealizować wszystkich celów związanych z Kodeksem w 2025 roku. Spółka nie opracowała planu dalszych działań wynikających z informacji otrzymanych od graczy. Cel ten będzie realizowany w kolejnym roku.

(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.

Grupa 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 samoograniczenia w grach oraz
- (iii) przygotowanie sekcji get help z numerami telefonów.

Zasady przejrzystości dotyczący moderacji treści Ten Square Games

W 2024 roku na mocy Aktu o Usługach Cyfrowych (Digital Services Act), w szczególności w zakresie zapewnienia przejrzystości działań moderacyjnych i ochrony użytkowników Grupa Ten Square Games przygotowała procedurę zgłaszania i moderacji treści oraz innych aspektów wynikających z wymagań zawartych w art. 15 Aktu o Usługach Cyfrowych. Raport roczny dotyczący moderacji treści jest publikowany przez Ten Square Games na stronie korporacyjnej. Misją Ten Square Games jest dostarczanie graczom najwyższej jakości rozrywki, jednocześnie dbając o bezpieczne i zgodne z prawem środowisko korzystania z usług Grupy. Osoby odpowiedzialne za moderację treści w Ten Square Games są w stałym kontakcie z działem prawnym organizacji, który udziela bieżącego wsparcia i odpowiedzi na wszelkie pytania związane z obowiązującymi przepisami prawa oraz regulaminem świadczenia usług. Dzięki temu moderacja odbywa się zgodnie z obowiązującymi standardami prawnymi i etycznymi. Użytkownicy usług dostarczanych przez Ten Square Games mają możliwość zgłaszania nielegalnych treści, które potencjalnie naruszają prawo lub regulamin świadczenia usług za pomocą dwóch głównych kanałów:

- bezpośrednio z poziomu gry, dzięki zintegrowanym funkcjom raportowania;

- za pośrednictwem formularza zgłoszeniowego dostępnego na oficjalnej stronie internetowej Ten Square Games.

Działania moderacyjne podjęte przez Ten Square Games mogą wpłynąć na dostępność, widoczność oraz osiągalność informacji udostępnionych przez użytkowników poprzez ograniczenie lub usunięcie zgłoszonych treści oraz ograniczenie dostępu do funkcji czatu lub konta. Wszystkie te środki są podejmowane w celu utrzymania bezpiecznego środowiska użytkownika oraz zgodności z regulaminem świadczenia usług i przepisami prawa.

(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 procedury zgłaszania naruszeń, tak aby ułatwić graczom zgłaszanie wszelkich niepokojących ich sygnałów. Wszystkie działania moderacyjne są dokumentowane i klasyfikowane według rodzaju zgłoszonych treści (np. język nienawiści, oszustwa, naruszenia praw własności intelektualnej) oraz metody ich wykrycia.

(S4-5 MDR-T) Cele związane z realizacją procedury

Ten Square Games S.A. dąży do zapewnienia bezpiecznego środowiska w swoich grach. 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 Customer Service w Ten Square Games S.A. Jej treść jest dostępna dla osób zajmujących się realizacją tej procedury w firmowym intranecie.

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 Customer 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 uspoijnającą te działania z zadaniami wyznaczonymi w Strategii ESG Grupy TSG.

W 2025 roku Spółka wsparła zbiórkę finansową na rzecz pobytu nad morzem podopiecznych Stowarzyszenia Osób Niepełnosprawnych w Wołowie. Organizacja działa na terenie Dolnego Śląska podobnie jak Ten Square Games S.A.

W październiku 2025 roku Spółka wraz z Fundacją One More Tree zaangażowała się w akcje sadzenia 1000 drzew na obrzeżach Wrocławia przyczyniając się w ten sposób do rekultywacji obszarów na obrzeżach Wrocławia, w którym mieści się siedziba firmy. Dodatkowo, przez cały rok w każdy wtorek w największej grze spółki Fishing Clash pojawiała się specjalna oferta, a część środków z jej sprzedaży jest przekazywana do organizacji Planet Play.

(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 WPLYWÓW 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.

Grupa 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 WPLYWÓW 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 Grupy rekompensatę i Grupa 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 Customer Support, który agreguje zgłoszenia graczy o podobnych 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 Customer Support. Zbiór 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 2025 roku Ten Square Games odnotowała łącznie 136.224 (227.138 w 2024 roku) 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. Istotne zmniejszenie liczby zgłoszeń wynika głównie z poprawy parametrów technicznych gier, w tym czasu ich ładowania.

Aby przyspieszyć proces udzielania informacji użytkownikom w 2025 roku Dział Customer Service wdrożył IA Answer. Jest to element automatyzacji wsparcia, który działa jeszcze przed zaangażowaniem pracownika Działu Wsparcia i ma za zadanie rozwiązać część zgłoszeń już na etapie pierwszego kontaktu. Mechanizm analizuje treść wiadomości gracza (najczęściej przy użyciu NLP i modeli AI), a następnie dopasowuje ją do istniejących artykułów w bazie wiedzy. Na tej podstawie generowana jest propozycja rozwiązania, którą gracz widzi natychmiast po wysłaniu zgłoszenia. Kluczową wartością tego rozwiązania jest skrócenie czasu odpowiedzi oraz odciążenie zespołu wsparcia użytkownika, szczególnie w przypadku powtarzalnych zgłoszeń np.

związanych z mechaniką gry. Jeśli odpowiedź jest trafna, gracz może rozwiązać swój problem bez dalszej interakcji, co znacząco poprawia czas rozwiązania zgłoszenia i zmniejsza wolumen zgłoszeń trafiających do agentów. Jeśli jednak sugestia nie jest pomocna, system daje możliwość przejścia do kontaktu z agentem. W takim przypadku cała dotychczasowa interakcja (wiadomość gracza oraz zaproponowana odpowiedź) jest widoczna dla działu Customer Service, co pozwala szybciej zrozumieć kontekst i uniknąć zadawania tych samych pytań od nowa. To również pomaga agentowi lepiej dopasować odpowiedź i skupić się na bardziej złożonych przypadkach.

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

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 samoograniczania w grach oraz wprowadzi narzędzia filtrujące niewłaściwy język na czatach, poinformuje graczy w jaki sposób sobie z tym radzić; wprowadzi kolejne rozwiązania karania graczy niestosujących 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. Grupa 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 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.

ESRS 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 ujednolicenia 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 niedopuszczenia 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 wyniknąć 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 Konflikty 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 Konflikty 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, 2003/125/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

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 będący 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 S.r.l. 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 rozwijamy): 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. W 2025 roku w ramach dialogu z pracownikami przeprowadzono ocenę adekwatności powyższych wartości w oczach pracowników. Na początku 2026 roku przedstawione zostały wyniki tego badania oraz plan działania odpowiadający na wyniki tego badania.

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 ZARZĄDZANIE RELACJAMI Z DOSTAWCAMI I G1-6 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 S.A. nie ma żadnych wyroków za naruszenie przepisów antykorupcyjnych i przepisów w sprawie zwalczania przekupstwa. Na Spółkę, ani na spółki z Grupy nie nałożono grzywien za naruszenie przepisów antykorupcyjnych i przepisów w sprawie zwalczania przekupstwa. W 2025 roku nie odnotowano żadnych potwierdzonych incydentów korupcji lub przekupstwa.

G1-5 WPŁYW POLITYCZNY I DZIAŁALNOŚĆ LOBBINGOWA

Spółka dominująca ani jej spółki zależne nie prowadziły w 2025 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.

Żaden 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.

Podsumowanie realizacji celów w obszarze postępowania w biznesie:

Cel	Status realizacji
Opracowanie i przyjęcie kompletu polityk w zakresie należytej staranności.	Cel został zrealizowany . Wdrożono wszystkie wymagane procedury i przeprowadzono szkolenia na ich temat.
Opracowanie i przyjęcie kompletu polityk w zakresie należytej staranności.	Cel został zrealizowany . Wdrożono wszystkie wymagane procedury i przeprowadzono szkolenia na ich temat.
Opracowanie procesu i alokacja zasobów do remediacji dla zidentyfikowanych i zgłoszonych naruszeń.	Cel został zrealizowany . Proces został wykorzystany do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego w wyniku zgłoszonego zdarzenia.
Opracowanie modułów szkoleniowych odnośnie przyjętych polityk.	Cel został zrealizowany . Stosowne moduły zostały przygotowane. Na ich bazie przeprowadzono szkolenia wewnętrzne.
Implementacja koszyków ryzyk wskazanych badaniem istotności do mapy ryzyk w organizacji.	Cel został zrealizowany . Określeni zostali również właściciela ryzyka.
Opracowanie formuły raportowania powyższych ryzyk.	Realizacja tego celu została przesunięta ze względu na planowaną weryfikację badania istotności oraz strategii ESG.
Powołanie wewnętrznego zespołu wspierającego działania ESG.	Cel został zrealizowany . Zespół został powołany.

ESRS E1 ZMIANA KLIMATU

GOV-3 UWZGLĘDNIANIE WYNIKÓW ZWIĄZANYCH ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM W SYSTEMACH ZACHĘT

Na przestrzeni 2025 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 2025 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, ale poddane zostaną weryfikacji.

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 31.12.2025 roku nie została wykonana analiza scenariuszowa odporności modelu biznesowego Grupy Ten Square Games na zmiany klimatyczne.

Dodatkowo, w związku ze zmianami regulacyjnymi w zakresie raportowania zrównoważonego rozwoju w 2025 roku, ryzyko konieczności raportowania zagadnień zrównoważonego w bardziej szczegółowy sposób się oddaliło. Dyrektywa „stop the clock” przesunęła termin potencjalnego objęcia spółkę obowiązkowym raportowaniem zagadnień zrównoważonego rozwoju, a przyjęty projekt zmian w dyrektywie CSRD na początku 2026 roku wyłącza spółkę z obowiązku przygotowywania raportów zrównoważonego rozwoju.

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 w 2023 roku przyjęto następujące **horyzonty czasowe**:

2023 – 2025

2026 – 2030

2031 – 2050

Prawdopodobieństwo ocenia się w 8 stopniowej skali (prawie pewne, bardzo prawdopodobne, prawdopodobne, raczej prawdopodobne, raczej nieprawdopodobne, nieprawdopodobne, bardzo nieprawdopodobne, niemal niemożliwe).

Natomiast waga oceniana jest w 6 stopniowej 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 2025 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 2025 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 ograniczenia 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 2025 roku TSG przekazało Planet Play blisko 92 tys. PLN w ramach tych działań.

Green Game Jam – zaangażowanie graczy i pracowników

W ramach Green Game Jam Spółka zorganizowała wydarzenie w grze Fishing Clash mające na celu zwrócenie uwagi graczom na skutki zmian klimatycznych. Towarzyszyła temu również zbiórka środków na rzecz organizacji Planet Play w celu wsparcia jej w realizacji działań na rzecz przeciwdziałania zmianom klimatu.

Badanie opinii graczy na temat roli gier w edukacji klimatycznej

W 2025 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 2025 roku Ten Square Games zaangażował pracowników w akcję sadzenia drzew we Wrocławiu w porozumieniu z władzami miasta i we współpracy z Fundacją One More Tree. Pracownicy spółki posadzili wspólnie ponad 1000 drzew przyczyniając się do rekultywacji części nieużytków rolnych we Wrocławiu.

Rodzaje wydatków Grupy TSG w 2025 roku

TYP WYDATKÓW	za okres 1.01.2025 - 31.12.2025
działalność środowiskowa	119 116
działalność sponsoringowa	112 114
działalność charytatywna	6 000
działalność sportowa	7 965
działalność edukacyjna	0
RAZEM	245 195

ORGANIZACJA	za okres 1.01.2025 - 31.12.2025
Sphaira Innovation AG (Planet Play)	91 716
ONE MORE TREE FOUNDATION	27 400
Pozostałe	153 479
RAZEM	245 195

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. Ze względu na fakt, że Spółka nie będzie objęta obowiązkowym raportowaniem zagadnień zrównoważonego rozwoju ten cel średnioterminowy zostanie przez Spółkę zweryfikowany w 2026 roku.

- aktualizacja polityki zakupu sprzętu, polityki podróży służbowych i innych polityk w zakresie nabywania sprzętu i usług o niskim lub zerowym śladzie węglowym

dlugoterminowe

- obniżenie do zera emisji w Scope 1 i 2

- zatwierdzenie celu redukcji emisji w Scope 3 w SBTi. Ze względu na fakt, że Spółka nie będzie objęta obowiązkiem raportowania zagadnień zrównoważonego rozwoju ten cel ze względu na wiążące się z nim obciążenia administracyjne i finansowe zostanie w 2026 roku przez Spółkę zweryfikowany.

- organizacja corocznej inicjatywy skierowanej do użytkowników i do pracowników np. inicjatywy dotyczące edukacji klimatycznej w ramach Playing for the Planet.

Jednak biorąc pod uwagę zmianę regulacji w zakresie raportowania zrównoważonego rozwoju, Spółka zweryfikuje swoje cele w tym obszarze w kolejnych latach.

Podsumowanie realizacji celów w obszarze środowisko:

Cel	Status realizacji
Kalkulacja emisji GHG Scope 1+2 z użyciem realnych danych o zużyciu paliw i energii	Cel został zrealizowany . Grupa przygotowała kalkulacje w oparciu o realne dane.
Ustalenie z zarządcą nieruchomości stanu faktycznego i czy jest możliwość zmiany dostawy energii na niskoemisyjną.	Cel został zrealizowany w pewnym zakresie . Rozmowy zostały zainicjowane. Sprawa jest w toku, ze względu na fakt, iż w budynku jest kilku wynajmujących, niezbędne jest porozumienie ze wszystkimi. Sprawa będzie monitorowana w 2026 r.
Kalkulacja emisji GHG Scope 3 (z dominującym użyciem metody average-data).	Cel został zrealizowany w pewnym zakresie . Ze względu na brak dostępności wskaźników dopasowanych do swojej działalności, Spółka musiała się posłużyć założeniami i eksperymentami. Z tego powodu dokładność danych może być istotnie zaburzona. Prace nad udoskonaleniem opracowanej metody szacowania, a w szczególności efektywniejszego sposobu kalkulacji będą prowadzone w 2026 r.
Kontakt z dostawcami usług chmurowych w celu policzenia emisyjności poszczególnych nabywanych usług.	Cel został zrealizowany dla największych kategorii usług chmurowych.
Kontakt z dostawcami sprzętu w celu weryfikacji możliwości pozyskania sprzętu z certyfikatami, analiza wykonalności dla zastosowania sprzętu z certyfikacją.	Cel nie został zrealizowany . Jego realizacja została przesunięta na 2026 rok.
Przeprowadzenie pilotażowego wydarzenia angażującego pracowników w działania ekologiczne.	Cel został zrealizowany częściowo. Zespół wraz z fundacją One More Tree Foundation zasadził 1000 drzew na obrzeżach Wrocławia.
Przeprowadzenie wydarzenia w grze i wypracowanie sposobu jego opomiarowania.	Cel został zrealizowany . Było to działanie w ramach Green Game Jam w grze Fishing Clash.
Przegląd zaangażowania graczy i badanie opinii o inicjatywie po jednym pełnym cyklu.	Cel został zrealizowany . Pełne badanie pokazujące zaangażowanie graczy oraz ich opinię na temat zasadności takich wydarzeń zostało przeprowadzone wraz z partnerem zewnętrznym Planet Play oraz UNGC.

E1-5 ZUŻYCIE ENERGII I KOSZYK ENERGETYCZNY

W 2025 roku zużycie energii elektrycznej przez Grupę Tens Square Games wyniosło 241.171 kWh, a zużycie energii cieplnej 384 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 lub wykorzystać szacunki.

Poniżej Grupa przekazuje obliczenia dokonane za 2025 r.

Emisje za rok 2025 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 Grupa 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 faktur od właściciela biura we Wrocławiu oraz w Weronie, które Grupa wynajmuje. Dane dotyczące energii elektrycznej, cieplnej 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, Grupa 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 i nie uwzględniają najnowszego projektu Grupy – Trophy Hunter.

W wyliczeniach emisji z zakresu 3 Spółka wzięła 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.

Zakres emisji GHG	Wielkość emisji [tCO ₂ e] w 2025 r.	Wielkość emisji [tCO ₂ e] w 2024 r.
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1	N/A	N/A
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2	170	192
Znaczące emisje gazów cieplarnianych zakresu 3, w tym: (istotne kategorie)	3 569	4 196
Kat. 1 a Zakupione towary i usługi	3 151	3 789
Kat. 2 Dobra kapitałowe	26	14
Kat. 5 Odpady operacyjne	45	56
Kat. 6 Podróże służbowe	59	70
Kat. 7 Dojazdy pracowników	169	179
Kat. 8 Aktywa wynajmowane	4	4
Kat. 11 Użytkowanie produktów	110	81
Kat.12 Utylizacja produktów na koniec życia	4	2

Główna zmiana w wartości emisji CO₂ w 2025 roku w porównaniu do 2024 roku wynika z mniejszej aktywności marketingowej w głównych tytułach Grupy – Fishing Clash i Hunting Clash.

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 2025 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

Ze względu na fakt, że Spółka nie jest objęta obowiązkiem raportowania zagadnień zrównoważonego rozwoju podjęła ona decyzję o nie szacowaniu skutków finansowych wynikających z istotnych ryzyk fizycznych i ryzyk przejścia oraz potencjalnych szans związanych z klimatem.

funkcja	imię i nazwisko	data	podpis
Prezes Zarządu	Andrzej Ilczuk	08.04.2026	
Członek Zarządu	Janusz Dziemidowicz	08.04.2026	
Członek Zarządu	Magdalena Jurewicz	08.04.2026	