

RAPORT ESG ZA ROK 2022



**PRZYGOTOWANY PRZEZ
PAPAYA FILMS
WE WSPÓŁPRACY Z KPMG**

SPIS TREŚCI

3	SŁOWO OD PREZESA
5	O NAS
6	ŁAŃCUCH WARTOŚCI
7	WYNIKI EKONOMICZNE
8	ODPOWIEDZIALNE ZARZĄDZANIE
8	NASZE WARTOŚCI
8	ZARZĄDZANIE
10	STRATEGIE I POLITYKI
12	KOMUNIKACJA Z INTERESARIUSZAMI ORAZ INTERESARIUSZKAMI
13	ROZWIĄZANIA PRAWNE W PRODUKCJI FILMOWEJ
14	RELACJE Z KLIENTAMI
14	ZADOWOLENIE KLIENTEK I KLIENTÓW
14	POUFNOŚĆ W RELACJACH Z KLIENTAMI I KLIENTKAMI
15	PRZEJRZYSTA KOMUNIKACJA
16	LUDZIE
16	NASZ ZESPÓŁ
16	WSPARCIE PRACOWNIC I PRACOWNIKÓW
18	ROZWÓJ
19	POZIOM ZADOWOLENIA Z PRACY DLA PAPAYA FILMS
20	ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO
22	RÓŻNORODNOŚĆ I RÓWNOŚĆ
22	RÓWNOŚĆ PŁCI
23	NIE DLA DYSKRYMINACJI
23	INKLUZYWNOŚĆ W BRANŻY FILMOWEJ
25	ŚRODOWISKO I KLIMAT
25	WPŁYW NA KLIMAT ORAZ RYZYKA I SZANSE ZWIĄZANE ZE ZMIANAMI KLIMATU
25	„ZIELONA” PRODUKCJA FILMOWA I REKLAMOWA
28	ZARZĄDZANIE ODPADAMI
31	SPOŁECZEŃSTWO
31	DOSTAWCY
31	DZIAŁALNOŚĆ SPONSORINGOWA I CHARYTATYWNA
33	O RAPORCIE
34	OŚWIADCZENIE O ZASTOSOWANIU GRI STANDARDS

SŁOWO OD PREZESA

2-22

Kiedy w 2006 roku Papaya Films wchodziła na rynek produkcji filmowej i reklamowej, byliśmy grupą niedoświadczonych entuzjastów, którzy chcieli podważyć status quo. Buntowaliśmy się. Wprowadzaliśmy rewolucję. Produkowaliśmy niestandardowo, wierząc w to, że dobry pomysł zawsze się obroni.

Dziś, kiedy oddajemy w Wasze ręce ten raport, jesteśmy liderami w branży produkcyjnej i przecieramy szlaki. Umiemy inspirować i wyznaczać trendy. Wiemy, że możemy mieć wpływ na innych. Po raz kolejny chcemy to wykorzystać w dobrej sprawie. Żeby zostawić po sobie ślad – ale pozytywny, a nie węglowy.

Jak chcemy to zrobić? **Mamy ambicję, żeby rozwijać się w sposób zrównoważony. Dlatego już teraz postanowiliśmy zmierzyć się z wymagającymi wskaźnikami ESG, choć prawnie nie jesteśmy jeszcze do tego zobligowani. Wiemy, że przed nami długa droga – raportowanie ESG jest wszak wyzwaniem dla firm wielokrotnie większych od nas. Mimo to postanowiliśmy, że podejmiemy się tego już dziś, bo w tym obszarze, jak nigdzie indziej, liczy się czas.**

Nasz społeczny ekosystem to odbiorcy i odbiorczynie treści, które tworzymy, klienci i klientki, dla których pracujemy, oraz nasi podwykonawcy i podwykonawczynie. **Dzięki naszej czołowej pozycji na rynku wywieramy wpływ na to, jak niedługo będzie wyglądać nasza branża. Dlatego staramy się wpływać na przekaz, podkreślając m.in. wagę kwestii środowiskowych czy akceptację różnorodności.** W pracy z klientami i klientkami chcemy pomagać im w podejmowaniu dobrych decyzji i wskazywać trendy warte promowania. Od nas zależy, jakie standardy pracy będziemy upowszechniać, gdzie poszukiwać talentów i jaki model współpracy tworzyć.

Sukcesywnie wdrażamy politykę otwartości. Bo jesteśmy przekonani, że różnorodność jest źródłem kreatywności i służy nam wszystkim – a nie dlatego, że to modny trend.

Angażujemy się też aktywnie w ochronę środowiska. Szukamy efektywnych sposobów ograniczenia śladu węglowego i hołdujemy zasadzie less waste. Wierzymy, że nawet w takiej firmie jak nasza, w której praca i codzienne funkcjonowanie nie mają sztywnych reguł, a niezależność i decyzyjność w praktyce należą do producentów, mamy szeroką przestrzeń do działania. Skupiamy się na promowaniu ważnych dla nas wartości, wzmacniając w pracownikach, pracownicach, współpracownikach i współpracownicach etyczne i pro-środowiskowe postawy. Dzielimy się też swoimi doświadczeniami, dążąc do tego, aby stały się standardem postępowania w branży. Wiemy, że znacząca zmiana jest możliwa tylko wtedy, gdy pracujemy na nią wszyscy.

Nie działamy w próżni. Dostrzegamy i reagujemy na makrotrendy i globalne wydarzenia. Naszą reakcją na to, co wydarzyło się za wschodnią granicą, było otwarcie się na pracowników i pracownice przybywające z Ukrainy i ich integracja z naszym zespołem. Przede wszystkim jednak skupiamy się na tym, co lokalne, bliskie nam i na co mamy największy wpływ. A tworząc narracje naszych produkcji coraz częściej skupiamy się na lokalnych problemach, a także bohaterach i bohaterkach.



Im większą i bardziej doświadczoną firmą się stajemy, tym większą czujemy odpowiedzialność. Nie unikamy samokrytyki. Już dziś wiemy, że zobowiązanie do zeroemisyjności w perspektywie zaledwie 7 lat (do 2030 r.), jest mało realne. Stale poszerzając zakres działań na rzecz środowiska zdaliśmy sobie w pełni sprawę, jak dużo jest do zrobienia, abyśmy – razem z innymi firmami, które przyjęły podobne zobowiązanie – stali się w pełni neutralni klimatycznie. **Nawet jeśli wyniki nadal wymagają poprawy, praca nad raportem pozwoliła nam spojrzeć na własne działania i otoczenie świeżym okiem. Wsluchaliśmy się w opinie i oczekiwania zarówno naszego zespołu, jak klientów i klientek oraz podwykonawców i podwykonawczyń. Sporo się nauczyliśmy i chcemy uczyć się dalej.** Jesteśmy przekonani, że zerojedynkowość „sukces–porażka” w sprawach klimatycznych nie ma zastosowania. Liczy się proces i ciągła nauka. Nie oznacza to jednak, że mamy jeszcze dużo czasu na zmianę. Chcemy i musimy działać tu i teraz, bo nie jest nam wszystko jedno.

2-1 Papaya Films Sp. z o.o. to kreatywna firma produkcyjna, zdeterminowana, by zmienić branżę filmową, reklamową i medialną. Od 2006 roku współpracujemy z najlepszymi w sektorze, tworząc autentyczne i pełne energii historie, które mają znaczenie.

Nasze zespoły znajdują się w Warszawie, Londynie, Nowym Jorku i Lizbonie.

2-6 Podstawową działalnością Papaya Films jest produkcja audiowizualna i fotograficzna. Zajmujemy się głównie produkcją filmów i fotografii reklamowych, filmów fabularnych i dokumentalnych, teledysków oraz czołówek do filmów i seriali. Pracujemy na zlecenie agencji reklamowych oraz na rzecz bezpośrednich klientów i klientek. Specjalizujemy się również w reprezentowaniu twórców i twórczyń.

W 2022 r. zorganizowaliśmy 311 dni zdjęciowych i zrealizowaliśmy 165 produkcji dla klientów z Polski i zagranicy. Świadczymy usługi na całym świecie.

W ramach swojej działalności spółka podejmuje również działania edukacyjne: poprzez organizację konkursu branżowego „Papaya New Directors” promuje młodych filmowców i filmowczynie.



ŁAŃCUCH WARTOŚCI

RODZAJE DOSTAWCÓW:

- Ekipy filmowe:
 - ekipa kreatywna (m.in. reżyser/reżyserka, autor/autorka zdjęć, montażystka/montażysta, kompozytor/kompozytorka, aktorki i aktorzy, fotograf/fotografka)
 - ekipa produkcyjna (m.in. producenci/producentki, kierownicy/kierowniczki produkcji);
 - ekipa kamerowa
 - ekipa oświetleniowa
 - ekipa wózków (tzw. gripowa)
 - departament scenograficzny
- Firmy transportowe
- Firmy cateringowe
- Twórcy i twórczynie (reżyserzy/reżyserki, autorzy/autorki zdjęć, fotografowie/fotografki)
- Copywriterki i copywriterzy
- Graficzki i graficy
- Prawnicy i prawniczki
- Specjaliści i specjalistki IT

*Szacunkowa liczba dostawców:
ok. 1000 podmiotów.*

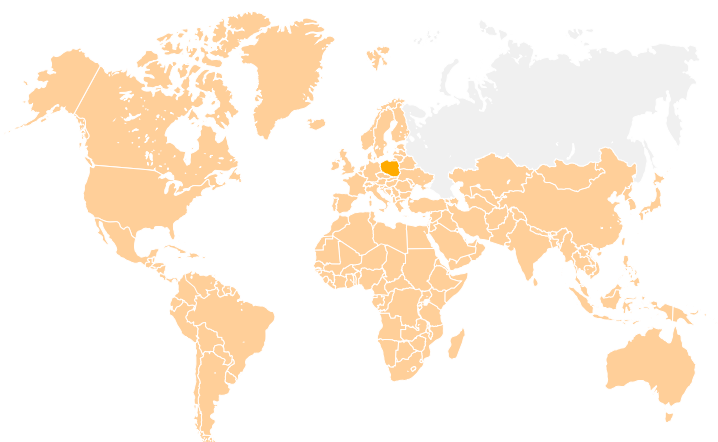
RODZAJE ODBIORCÓW:

- Agencje reklamowe
- Branża FMCG
- Banki i instytucje finansowe
- Serwisy streamingowe
- Branża modowa
- Branża automotive
- Branża kosmetyczna
- Platformy sprzedażowe

*Szacunkowa liczba odbiorców:
ok. 70 podmiotów.*

LOKALIZACJA GEOGRAFICZNA ODBIORCÓW:

Polska 71%
zagranica 29%



2-28 Inicjatywy i programy, w których uczestniczymy, by wcielić nasze wartości w życie:

- **Green The Bid** – projekt skupiający podmioty z branży filmowej i reklamowej, które zobowiązują się do redukcji negatywnego wpływu na środowisko przy realizacji swoich projektów.
- **AdGreen** – organizacja mająca na celu propagowanie wiedzy na temat ograniczenia emisji dwutlenku węgla przy produkcjach audiowizualnych i fotograficznych. Działania polegają m.in. na udostępnieniu w ramach branży reklamowej kalkulatora emisyjności oraz przeprowadzaniu szkoleń z liczenia emisji.

- **Stowarzyszenie Komunikacji Marketingowej SAR** – stowarzyszenie zrzeszające firmy tworzące komunikację marketingową. Ma za zadanie stwarzać warunki do wymiany doświadczeń i wiedzy w środowisku reklamowym w Polsce. SAR opracowuje, systematyzuje i popularyzuje standardy przetargowe oraz dobre praktyki biznesowe, poprzez m.in. szkolenia i seminaria.
- **Biznes nie wyklucza** – akcja, której pomysłodawcą jest Stowarzyszenie Miłość Nie Wyklucza. W jej ramach zaangażowane firmy mogą pokazać swoim pracownikom, pracowniczkom, klientom i klientkom, że firma dostrzega społeczność LGBTQ+ i chce być dla niej bezpieczniejsza i bardziej przyjazna. Jednocześnie ma na celu zachęcać inne firmy, kontrahentów i kontrahentki, a także podwykonawców i podwykonawczynie do budowania bardziej otwartej przestrzeni dla społeczności LGBTQ+.

WYNIKI EKONOMICZNE

3-3 Jesteśmy świadomi naszego wpływu ekonomicznego na nasze otoczenie biznesowe. Nasze przychody mają szczególną wartość ekonomiczną dla dostawców, z którymi współpracujemy w ramach łańcucha wartości. Odpowiedzialnie podchodzimy do regulacji płatności – nie wstrzymujemy ich, dokonując opłat tak szybko, jak to możliwe. Poprawia to płynność finansową partnerów i umożliwia dalszy rozwój. Regularnie monitorujemy dotrzymywanie terminów rozliczeń projektów, a skuteczność mierzymy przy wsparciu przeznaczonych do tego programów.

201-1	[tys. zł]
Przychody ogółem	143 883
Koszty operacyjne	136 526
Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze	10 089
Płatności na rzecz dostawców kapitału (dywidendy i odsetki)	4 000
Płatności na rzecz instytucji publicznych (podatki)	1 418
Inwestycje społeczne (darowizny i inwestycje na rzecz społeczeństwa)	117

ODPOWIEDZIALNE ZARZĄDZANIE

NASZE WARTOŚCI

INTEGRALNOŚĆ

Nie podejmujemy pracy przy projektach, które uważamy za moralnie wątpliwe i nie współpracujemy z klientkami i klientami, którzy wykorzystują osoby i grupy mniej uprzywilejowane lub promują dyskryminujące zachowania. Jesteśmy transparentni w swoich działaniach.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Jesteśmy odpowiedzialni za planetę i dążymy do minimalizowania negatywnego wpływu, który mamy na środowisko. Bierzymy odpowiedzialność za naszych ludzi i ich dobrostan. Wspieramy klientki, klientów oraz partnerów biznesowych w osiągnięciu celów w zrównoważony sposób.

CIEKAWOŚĆ

Ciekawość prowadzi do kreatywności. Stawiamy pytania i szukamy nowatorskich sposobów na osiągnięcie naszych celów. Wierzymy, że nic nie jest niemożliwe i aktywnie kwestionujemy *status quo*, szukając nowych środków wyrazu. Stale uczymy się i dzielimy wiedzę.

ZARZĄDZANIE

- 2-9** Papaya Films formalnie posiada **jednoosobowy Zarząd**, w którego skład wchodzi **Prezes Zarządu** – **Kacper Sawicki**. Do składania oświadczeń woli w imieniu spółki uprawniony jest Prezes Zarządu (samodzielnie) lub prokurent (samodzielnie).

W skład zespołu kierującego operacjami spółki wchodzi:

- Założyciele/właściciele,
- Osoby kierujące głównymi działami: operacji, HR, produkcji, produkcji międzynarodowej, księgowości, rostersa, prawnym, komunikacji.

Zespół złożony jest z 11 osób – 5 kobiet i 6 mężczyzn.

2-10 **Prezes Zarządu** powoływany jest przez zgromadzenie wspólników. Odpowiada on za wyznaczanie strategii i kierunków rozwoju firmy. Obecnie wspomniane stanowisko piastuje właściciel i założyciel Papaya Films.

2-11
2-12
2-16 **Najwyższe organy zarządcze** – Prezes i zespół kierujący operacjami spółki – **są wybierane na podstawie ich kompetencji**, w tym m.in. doświadczenia w produkcji filmowej i zarządzaniu podmiotami o podobnym zakresie działalności, odpowiedniego profilu wykształcenia, wiedzy. Ważne kryteria stanowią ponadto dostosowanie do aktualnych potrzeb rozwoju i realizowanej strategii, niezależność kandydatów i kandydatek oraz dążenie do różnorodności.

W kompetencjach władz firmy leży wyznaczanie oraz realizacja misji, wizji i wartości, a także polityk i celów Papaya Films. Władze pełnią nadzór i kontrolują procesy w poszczególnych działach, a także podejmują wszystkie decyzje związane z zarządzaniem i wpływem firmy na środowisko, społeczeństwo czy gospodarkę.

Osoby kierujące spółką przekazują informacje dotyczące swoich działań interesariuszom i interesariuszkom na bieżąco podczas spotkań, prezentacji oraz sesji pytań i odpowiedzi. Dodatkowo kwestie krytyczne komunikowane są obustronnie przy wykorzystaniu systemu sygnalistów i sygnalistek, bezpośrednio drogą mailową, podczas nieformalnych spotkań, za pośrednictwem kierowników i kierowniczek działów oraz działu prawnego. W 2022 r. pojawiło się 9 takich kwestii.

2-15 Osoby pracujące i świadczące usługi na wyłączność na rzecz Papaya Films zobowiązane są do unikania konfliktu interesów. **Wszelkie sytuacje mogące powodować konflikt interesów zgłaszane są do wyznaczonych przedstawicieli i przedstawicielek kadry menedżerskiej i rozwiązywane na bieżąco.**

2-19
2-20
2-21 **Za określanie poziomów wynagrodzeń odpowiada dział People**, na czele którego w 2022 r. stała **Chief People and Sustainability Officer**. Uwzględnia on takie czynniki jak aktualne możliwości finansowe firmy, poziom inflacji, standardy rynkowe oraz konieczność utrzymania konkurencyjności.

Podejmujemy działania mające na celu zagwarantowanie identycznych wynagrodzeń za pracę o tej samej jakości i wartości.

2-13
2-17 **Za kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem w Papaya Films w 2022 r. również odpowiadała Chief People and Sustainability Officer**, której to zadanie powierzył Prezes Zarządu. Zarządzanie wpływami pionów operacyjnych należy do obowiązków poszczególnych szefów i szefowych pionów. Ich działania są regularnie raportowane osobie koordynującej zarządzanie zrównoważonym rozwojem oraz Prezesowi i zespołowi kierującemu operacjami spółki.

Osoby zarządzające firmą biorą udział w szkoleniach, które poszerzają ich wiedzę z zakresu zrównoważonego rozwoju, co wpływa na wcielanie jego zasad w codzienne funkcjonowanie firmy.

2-18 Zasady i sposób oceny efektów działań najwyższych organów zarządczych w sferze zrównoważonego rozwoju są na etapie formułowania i wdrażania. Osobom odpowiedzialnym za poszczególne piony postawione zostały cele i monitorowany jest stopień ich realizacji.

W 2022 r. podjęliśmy decyzję o włączeniu kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem do **celów bonusowych kadry zarządzającej oraz kadry średniego szczebla**. Od 2023 r. realizacja tych celów będzie odpowiadała za 20% rocznej premii tej grupy.

2-14 Raport ESG został przygotowany z inicjatywy osób zarządzających. Najwyższe organy zarządcze biorą czynny udział we wszystkich etapach procesu raportowania ESG – od wyboru tematów istotnych, poprzez zbieranie informacji aż do akceptacji ostatecznej treści publikacji.

STRATEGIE I POLITYKI

2-23 Charakter pracy, napięte terminy i duże tempo to czynniki, które mogą wpływać na pojawienie się negatywnych emocji i niepożądanych zachowań. To znamienne dla branży, jednak w Papaya Films czujemy się zobowiązani do tworzenia bezpiecznego miejsca pracy i wyznaczania w ten sposób drogi dla całego sektora. Wartości, takie jak szacunek dla drugiego człowieka, wspieranie różnorodności, inkluzywność, dialog i odpowiedzialność ekonomiczna, nie są dla nas wyłącznie sloganami. Dążymy do tego, by trwale naprawiać ewentualne nieprawidłowości, co jest możliwe tylko wówczas, gdy podchodzi się do nich systemowo. Dlatego wprowadzamy konkretne rozwiązania i przeciwstawiamy się mobbingowi i wszelkim patologiom.

W Papaya Films od 2016 r. obowiązuje Kodeks etyki wyznaczający standardy szacunku i równości. Z jednej strony wskazuje on model odpowiedniego zachowania, z drugiej – stanowi podstawę orzecznictwa w sytuacjach wymagających interwencji. Kodeks zakłada możliwość zgłaszania i rozpatrywania nieprawidłowych zachowań i praktyk, a następnie odpowiedniego reagowania na nie.

Do przestrzegania Kodeksu zobowiązany jest nie tylko **cały nasz zespół**, ale również wszyscy **nasi partnerzy i partnerki oraz podwykonawczynie i podwykonawcy**.

W Papaya Films wierzymy, że wolność idei jest fundamentem sukcesu twórczego i biznesowego. Uważamy, że należy się ona każdemu i w każdych warunkach. **Jasno podkreślamy nasze stanowisko w opublikowanym przez nas w 2022 r. oświadczeniu o współczesnym niewolnictwie i handlu ludźmi.**

Jego podstawą jest brytyjska ustawa o współczesnym niewolnictwie. By zagwarantować pełne przestrzeganie praw człowieka w naszej działalności, podjęliśmy kroki w celu identyfikacji, zapobiegania i mitygowania ryzyka zaistnienia przypadków współczesnego niewolnictwa. W oświadczeniu, **oprócz podkreślenia naszych zasad i oczekiwań wobec partnerów, zobowiązujemy się do szerzenia świadomości na ten temat, m.in. poprzez otwartą komunikację dotyczącą standardów pracy i wartości, stawianie na współpracę z mniejszymi dostawcami**

usług spełniającymi nasze wymagania, szkolenie zespołu, stosowną ewaluację projektów, dbanie o różnorodność oraz angażowanie pracowników i pracownic w walkę z problemem.



Grupą szczególnie wrażliwą podczas produkcji filmowej są **dzieci**, dlatego ważne jest, by na planie zapewnić im odpowiednie warunki oraz opiekę. **W Papaya Films obowiązuje dokument, który w szczególowy sposób opisuje współpracę z dziećmi na każdym etapie**, tj. przygotowania produkcji, kreowania warunków na planie, filmowania, i czasu po produkcji. Wskazane w nim aspekty to m.in. konieczność zadbania o stosowność scenariusza, obecność osoby desygnowanej do współpracy z dzieckiem, dostosowanie harmonogramów, zorganizowanie odpowiedniej przestrzeni, dopasowanie się do naturalnego cyklu dnia, sposób przekazywania informacji, przestrzeganie czasu pracy. W branży formalnie obowiązuje podział na dwie grupy wiekowe: aktorzy i aktorki do ukończenia 16 lat mogą pracować maksymalnie 6 h dziennie, a młodzież powyżej 16. roku życia maksymalnie 8 h. W Papaya Films wprowadziliśmy dodatkową kategorię dzieci małych, od 0 do 7 lat, które w naszej ocenie potrzebują szczególnego podejścia.

Bardzo ważne jest dla nas dobro statystów i statystek, od lat podnoszących kwestię traktowania swojej grupy zawodowej na równi z pozostałymi obecnymi na planie. Podejście do nich świadczy o naszych wartościach i może łatwo stać się wizytówką całej firmy. **Stworzyliśmy dokument, który akcentuje potrzebę partnerskiego traktowania i określa zasady współpracy.** Ujęliśmy w nim m.in. kwestie dotyczące przygotowania do produkcji, wynagrodzeń, warunków na planie, pożywienia i praw do wizerunku. Staramy się jednocześnie wpływać na podejście firm rekrutujących statystów i statystki, np. informując ich o zakontraktowanym wynagrodzeniu, by ukrócić spotkania w branży proceder przekazywania statystom i statystkom zaniżonych kwot przez agencje.

Opracowaliśmy ponadto **Zasady Współpracy dla Firm Transportowych**. Każde auto w czasie trwania zlecenia jest oznaczone naszym logo i reprezentuje Papaya Films, dlatego wymagamy przestrzegania ustalonych reguł i standardów, dotyczących m.in. przestrzegania przepisów ruchu drogowego, właściwych zachowań wobec współpasażerek i współpasażerów, czystości, wyposażenia, brandingu, współpracy z zespołem produkcyjnym oraz zachowania zasad zapobiegających rozprzestrzenianiu się COVID-19.

2-24 Nadzór nad przestrzeganiem zapisów naszych wewnętrznych polityk prowadzi Chief People and Sustainability Officer, a za ich wdrażanie w konkretnych działach odpowiadają ich szefowie i szefowe. Wszelkie kwestie z nimi związane omawiane są na comiesięcznych spotkaniach z Prezesem Zarządu i najwyższym kierownictwem. Zgodność z politykami jest monitorowana na bieżąco.

Zobowiązania zawarte w politykach wyznaczają kierunki działalności naszej firmy, np. współpraca podejmowana jest wyłącznie ze sprawdzonymi kontrahentami, którzy zobowiązują się do przestrzegania naszego Kodeksu etyki.

Wszyscy zatrudnieni i zatrudnione oraz przedstawiciele i przedstawicielki najwyższego kierownictwa przechodzą szkolenia, które poszerzają ich znajomość polityk firmy oraz świadomość tego, co za sobą niosą.

2-25 Stworzyliśmy system anonimowego informowania o działaniach niepożądanych, z którego **2-26** mogą korzystać wszyscy nasi interesariusze i interesariuszki. Procedury, które wskazują sposób postępowania w przypadku łamania naszych zasad, są jasne i dostępne dla wszystkich pracowników i pracowniczek.

Zobowiązujemy się do konsekwentnego i uczciwego traktowania wszystkich ujawnień i podejmowania wszelkich rozsądnych kroków w celu zapewnienia informatorom oraz informatorkom anonimowości. Gwarantujemy, że żadne działania odwetowe wobec sygnalistów i sygnalistek działających w dobrej wierze nie będą akceptowane i zostaną odpowiednio zaadresowane. Osoby dokonujące zgłoszeń nie są zobowiązane do przedstawienia nam dowodów nieodpowiednich zachowań, abyśmy przeprowadzili postępowanie wyjaśniające.

W 2022 r. otrzymaliśmy 6 zgłoszeń w sprawie nieprawidłowości. W całej swojej historii Papaya Films nigdy nie była stroną w żadnym postępowaniu prawnym z tego tytułu. Swoje działanie w celu rozwiązania zgłoszenia dostosowujemy do charakteru nieprawidłowości i rozwiązujemy je na bieżąco.

By zapewnić transparentność naszych działań, uczciwość wobec interesariuszek i interesariuszy oraz bezpieczeństwo zgłaszającym:

- umożliwiamy anonimowe przekazywanie informacji,
- traktujemy wszystkie sygnały o nieprawidłowościach z powagą i konsekwencją,
- oferujemy pracownikom i pracownicom wsparcie w okresie, który może być dla nich trudny emocjonalnie, np. zapewniając im dostęp do mentoringu, poradnictwa i psychoterapii,
- zapewniamy sygnalistów i sygnalistki, że fakt dokonania zgłoszenia nie zagrozi ich pozycji w pracy,
- odpowiadamy zgłaszającym nie później niż po 48 godzinach,
- dokumentujemy decyzje i działania podjęte w reakcji na otrzymane informacje oraz przekazujemy podsumowanie sygnalistkom i sygnalistom.

2-27 W 2022 r. na Papaya Films nie zostały nałożone żadne istotne kary finansowe ani inne sankcje za nieprzestrzeganie regulacji. Odnotowaliśmy 8 pomniejszych kar na łączną kwotę 14 087 zł – były to głównie mandaty i kary administracyjne za zajęcie pasa ruchu na potrzeby realizacji produkcji.

KOMUNIKACJA Z INTERESARIUSZAMI ORAZ INTERESARIUSZKAMI

2-29 Uwzględniając wpływ Papaya Films na różne grupy oraz wpływ tych grup na nas, wyróżniliśmy kilka najważniejszych kategorii interesariuszy oraz interesariuszek. Są to:

- pracownicy i pracownice,
- potencjalni pracownicy i pracownice,
- partnerzy biznesowi,
- klienci i klientki,
- media,
- organizacje branżowe,

- konkurencja,
- twórcynie i twórcy,
- podwykonawcy i dostawcy,
- instytucje kulturalne.

Zaangażowanie interesariuszek i interesariuszy uznajemy za niezbędne dla rozwoju naszej firmy. Odpowiadanie na ich potrzeby pomaga tworzyć wspólnotę opartą na dialogu, a jednocześnie umożliwia nam pełnienie roli wzoru dla całej branży, wyznaczanie trendów i dywersyfikację produktów. Dbamy o utrzymanie najwyższych standardów produkcji oraz tworzenie efektywnego i przyjaznego miejsca pracy.

Interesariusze i interesariuszki, osoby pracujące lub współpracujące stałe ze Spółką lub pracujące w Papaya Films **mogą kontaktować się z nami drogą mailową, pisząc na adresy dostępne na stronie www.papaya-films.com/waw/contact/**. Mogą też skorzystać z systemu anonimowego zgłaszania niepokojących sytuacji, opisanego w części dotyczącej strategii i polityk.

Dbając o rozwój i kontakt z otoczeniem, organizujemy szkolenia, gale, pokazy, spotkania branżowe i edukacyjne. Dodatkowo **po zakończeniu każdego projektu przeprowadzamy jego ewaluację, w ramach której prosimy uczestniczki i uczestników o ich przemyślenia, oceny i sugestie.**

ROZWIĄZANIA PRAWNE W PRODUKCJI FILMOWEJ

W Papaya Films wierzymy, że swoimi działaniami możemy mieć wpływ na całą branżę, również w zakresie prawnym.

Poprzez przygotowanie prawidłowej dokumentacji prawnej dbamy o jasne definiowanie warunków współpracy z aktorami i aktorkami, twórczyniami i twórcami.

Dział prawny wprowadza szereg ułatwień, aby zapewnić działalność w zgodzie z prawem produkcji filmowej. Jednym z udogodnień jest opracowanie sposobu briefowania twórców i twórczyń jeszcze przed przygotowaniem przez nich/nie wyceny, co pozwala na uwzględnienie w umowie wszystkich ustaleń. Dział prawny razem z działem HR wypracował słownik języka inkluzywnego, którym posługujemy się przy przygotowywaniu briefów castingowych oraz w życiu codziennym. **Opracował też system zbierania danych od kontrahentów**, aby sprawniej przygotowywać prawidłowo wszelkie dokumenty, umowy czy rachunki.

RELACJE Z KLIENTAMI

ZADOWOLENIE KLIENTEK I KLIENTÓW

Chcemy, żeby społeczność budowana wokół Papaya Films była otwarta i partnerska, dlatego zależy nam, by nasi klienci i klientki kierowali się wartościami podobnymi do naszych. Pragniemy w sposób uczciwy zapewniać im bezpieczeństwo i zasłużyć na ich zaufanie, by wspólnie rozwijać długotrwałe relacje.

Zadowolenie klientek i klientów ma duże znaczenie przy tworzeniu wartościowej społeczności. Dlatego **dążymy do tego, by dobrze ich poznać, zastanawiać się, co jest dla nich ważne i jaki sposób współpracy wybrać, by zapewnić im komfort.** Zrozumienie ich potrzeb jest niezbędne do przygotowania produktu, który sprosta stawianym nam wymaganiom. Zawsze bierzemy pod uwagę specyfikę kraju, w którym realizujemy dany projekt, dzięki czemu jesteśmy w stanie dostarczać rozwiązania adekwatne do oczekiwań współczesnych widzek i widzów.

Kluczowe znaczenie ma w tym kontekście komunikacja. Zwracamy szczególną uwagę nie tylko na treść, ale też na formę naszych komunikatów oraz porę, w której chcemy dotrzeć z nimi do adresatem i adresatów. Nie chcemy, żeby musieli domyślać się, na jakim etapie znajduje się projekt, dlatego określiliśmy standardy, które wyznaczają nam maksymalny czas odpowiedzi na ich pytania. Aby usprawnić komunikację z agencjami oraz klientami i klientkami wprowadziliśmy wirtualny dokument, tzw. iBooklet, czyli strefę klienta/klientki połączoną z bookletem przedprodukcyjnym, w którym znajdują się wszystkie możliwe informacje dotyczące produkcji.

POUFNOŚĆ W RELACJACH Z KLIENTAMI I KLIENTKAMI

- 3-3** Zaufanie klientów i klientek może zostać nadszarpięte, jeśli nie zapewnimy im odpowiedniego bezpieczeństwa, w tym bezpieczeństwa informacji i danych, które nam powierzają. Aby temu zapobiec, **stosujemy odpowiednie wewnętrzne polityki i regulacje, jak również bezwzględnie przestrzegamy wiążących nas umów o zachowaniu poufności oraz przepisów RODO.** Wszelkie informacje wymieniane przez strony w ramach współpracy traktujemy jako nieprzeznaczone do

udostępniania stronom trzecim. Od naszych partnerów i podwykonawców oczekujemy stosowania analogicznych środków.

Wśród działań, które podejmujemy, by gwarantować zachowanie poufności, są:

- uwzględnianie klauzul poufności w umowach ze wszystkimi kontrahentami,
- stosowanie zapisów Kodeksu etyki, polityki prywatności, RODO,
- realizacja szkoleń z zakresu cyberbezpieczeństwa,
- szyfrowanie dostępu do plików,
- korzystanie z systemów zapewniających ochronę danych,
- bieżąca kontrola i ewaluacja przestrzegania zasad bezpieczeństwa IT,
- opracowywanie wewnętrznych newsletterów tematycznych.

418-1 Podjęwane działania okazują się skuteczne, co potwierdzają ewaluacje poprojektowe oraz efekty prac nadzorczych działu prawnego. **W 2022 r. nie odnotowaliśmy żadnych uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności lub utraty danych klientów/klientek.**

PRZEJRZYSTA KOMUNIKACJA

3-3 W relacjach z naszymi klientami i klientkami, pracowniczkami i pracownikami, podwykonawcami i podwykonawczyniami oraz wszystkimi pozostałymi interesariuszkami i interesariuszami kierujemy się zasadami etyki oraz dążeniem do maksymalnej przejrzystości. **Dlatego stosujemy politykę transparentnej komunikacji podejmowanych przez nas działań.** Dzielimy się informacjami o naszych osiągnięciach i wyzwaniach biznesowych na forum branżowym, ale przede wszystkim w przejrzysty sposób komunikujemy osiągnięte wyniki finansowe, społeczne i środowiskowe. Do połowy czerwca 2022 r. informacje do firm oraz odbiorców i odbiorczyń naszych filmów kierowaliśmy również za pośrednictwem portalu Papaya.Rocks. Członkowie i członkinie zespołu komunikacji marketingowej przechodzą także odpowiednie szkolenia indywidualne, przygotowujące do tworzenia treści komunikatów firmy.

Stale monitorujemy, czy nasz przekaz dociera do odpowiednich grup i dostosowujemy go do nich. Podsumowujemy i ewaluujemy działania w tym zakresie. W nadchodzących latach planujemy zmianę kręgu docelowych odbiorców i odbiorczyń oraz charakteru komunikacji tak, by dostosować ją do potrzeb strategicznych Papaya Films.

Chcemy też przyczynić się do realnych zmian w przestrzeni komunikacyjnej, dlatego w 2022 r. w ramach Stowarzyszenia Komunikacji Marketingowej uczestniczyliśmy w pracach nad uchwałą w sprawie przeciwdziałania pseudoekologicznemu marketingowi, czyli tzw. greenwashingowi.

417-3 **W 2022 r. nie odnotowaliśmy żadnych przypadków niezgodności z regulacjami lub dobrowolnie przyjętymi zasadami dotyczącymi komunikacji marketingowej.**

NASZ ZESPÓŁ

2-7 W 2022 r. najwyższa liczba osób zatrudnionych w Papaya Films na umowę o pracę wyniosła **2-30** 26. Nie były one objęte układem zbiorowym pracy, a warunki zatrudnienia były z nimi ustalane indywidualnie.

21	5	0
kobiet	mężczyzn	osób niebinarnych

2-8 Z Papaya Films współpracuje także na wyłączność stały zespół produkcyjny i wspierający, składający się przede wszystkim z producentów i producentek, kierowników i kierowniczek produkcji, koordynatorów i koordynatorek produkcji, asystentów i asystentek produkcji, runnerów i runnerek, a także prawników i prawniczek, księgowych, agentek twórców, asystentów i asystentek biura i in.

Firma współpracuje z dużą liczbą kontrahentów zatrudnianych do każdego projektu odrębnie – agencjami aktorów i aktorek, twórczyniami i twórcami, podwykonawcami technicznymi, obsługą planów – zatrudnianych w formie porozumień B2B, umów-zleceń, o dzieło czy o współpracę. Firma nie posiada danych pozwalających na podanie dokładnej liczby osób współpracujących oraz ich statystyk .

WSPARCIE PRACOWNIC I PRACOWNIKÓW

3-3 System zatrudnienia ma na celu stwarzanie równych szans i umożliwienie dostępu do stanowisk dla wszystkich, bez względu na płeć, wiek i inne przesłanki niezwiązane z pracą zawodową. Opieramy się między innymi na postanowieniach dotyczących praw człowieka wynikających z dokumentów międzynarodowych, w tym w szczególności Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z 10 grudnia 1948 r., czy Modern Slavery Act 2015 oraz opieramy się na postanowieniach prawa krajowego, Kodeksie etyki Papaya Films oraz Kodeksie pracy.

Prowadzimy rekrutacje z zachowaniem troski o kandydatów i kandydatki oraz zespół. Dajemy szansę osobom z grup nieuprzywilejowanych oraz osobom bez doświadczenia. Już na tym

etapie – by ulepszać nasze działania – prosimy kandydatów i kandydatki, które przeszły proces rekrutacyjny, o informację zwrotną.

Nowo zatrudnione osoby uczestniczą w programie onboardingowym, przygotowującym je do ich ról w firmie. Przybliżane są im m.in. obowiązujące zasady i polityki firmy, odpowiednio do zajmowanego stanowiska. Ważny jest też dla nas offboarding, podczas którego otrzymujemy informację zwrotną od osoby odchodzącej z Papaya Films.

Branża kreatywna potrzebuje nieustannie nowych pomysłów, punktów widzenia i różnorodności. Dlatego w **Papaya Films realizujemy programy, które pomagają w rozpoczęciu tej ścieżki kariery:**

- **Papaya Young Creators (obecnie Papaya New Directors)** – jedyny konkurs w Europie, który pozwala młodym reżyserom i reżyserkom na bezpośrednie wejście do zawodu w branży filmowej, reklamowej i kreatywnej. Przez udział w konkursie młodzi twórcy stawiają pierwsze kroki w świecie profesjonalnej twórczości audiowizualnej i opowiadają historie, które potem oceniane są przez jury składające się ze specjalistów i specjalistek z branży filmowej i reklamowej oraz osobowości ze świata mediów, kultury i sztuki.
- **Internship Programme** – program stażowy w Papaya Films, którego celem jest wspieranie różnorodności poprzez stwarzanie możliwości rozwoju grupom niedoreprezentowanym i wsparcie ich w wejściu na ścieżkę zawodową. Program angażuje stażystów do realizacji projektów z zakresu m.in. produkcji audiowizualnej i fotograficznej, środowiska oraz komunikacji marketingowej.
- **Let’s talk about the industry** – cykl paneli dyskusyjnych skierowany do Ukraińców i Ukrainek działających w branży filmowej, którzy przenieśli się do Polski z powodu wojny. Spotkania miały na celu przedstawienie informacji na temat branży produkcji filmowej w Polsce, stworzenie przestrzeni do efektywnego networkingu i wymiany kontaktów oraz pomocy w pierwszych krokach na polskim rynku.

401-1 Zatrudnienie nowych pracowników i rotacja

NOWI PRACOWNICY			
W PODZIALE NA PŁEĆ I WIEK	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	RAZEM
PONIŻEJ 30 LAT	0	0	0
OD 30 DO 50 LAT	3	0	3
POWYŻEJ 50 LAT	0	0	0
RAZEM	3	0	3
WSKAŹNIK ZATRUDNIENIA	14,29 %	0	11,54%

LICZBA ODEJŚĆ PRACOWNIKÓW W PODZIALE NA PŁEĆ I WIEK	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	RAZEM
PONIŻEJ 30 LAT	3	2	5
OD 30 DO 50 LAT	0	2	2
POWYŻEJ 50 LAT	0	0	0
RAZEM	3	4	7
WSKAŹNIK ROTACJI	14,29%	80%	26,29%

Wszystkim pracownikom i pracownicom stwarzamy równe szanse i oferujemy jednakowe benefity. Do świadczeń należą m.in.:

- świadczenia macierzyńskie i tacierzyńskie – oprócz tych gwarantowanych przez kodeks pracy, zapewniamy rodzicom: elastyczność w godzinach pracy, możliwość pracy z domu, powrót do pracy na inne stanowisko, np. wiążące się z mniejszym obciążeniem czasowym i stresem, okolicznościowe prezenty, możliwość zabierania dzieci do biura, podwyżkę po powrocie z urlopu macierzyńskiego i tacierzyńskiego
- prywatne ubezpieczenie medyczne,
- dostęp do konsultacji psychologicznych,
- ofertę szkoleniową.

ROZWÓJ

404-1
3-3 Zależy nam na tworzeniu przestrzeni dla rozwoju. Chcielibyśmy, by osoby, które u nas pracują, mogły wyrazić swoją energię, determinację i pasję do zmieniania świata. Właśnie dlatego stworzyliśmy otwartą ścieżkę kariery, która pozwala utalentowanym osobom przedstawiać swoje pomysły i podejmować różnorodne wyzwania. **Aby pomóc im osiągnąć pełny potencjał zapewniamy szkolenia, warsztaty i sesje rozwojowe.** Postępy są monitorowane poprzez oceny okresowe i przekazywanie kompleksowej informacji zwrotnej. **W 2022 r. osoby zatrudnione w Papaya Films uczestniczyły w ponad 200 godzinach aktywności wspierających ich rozwój.**

Dla członków i członkiń zespołu Papaya Films, tj. zespołu produkcyjnego, działów wewnętrznych oraz twórców reprezentowanych przez spółkę organizujemy **indywidualne i grupowe szkolenia z umiejętności twardych (np. produkcyjnych), miękkich (np. interpersonalnych) oraz środowiskowych.** Każdy i każda ma dostęp do oferty szkoleniowej, udział w części szkoleń jest obligatoryjny. Organizujemy też sesje mentoringowe, coachingowe oraz ustrukturyzowane spotkania 1:1, które umożliwiają i ułatwiają chętnym wejście w dialog z pracodawcą. Dzielimy się doświadczeniem podczas ewaluacji, przygotowujemy indywidualne plany rozwojowe.

404-2 Główne programy rozwojowe:

PROGRAM	LICZBA UCZESTNIKÓW I UCZESTNICZEK
EWALUACJA PO PROJEKTACH	48
INDYWIDUALNE SESJE COACHINGOWE	30
PAPAYA 2.0 – EFEKTYWNE SŁUCHANIE, STYLE KOMUNIKACJI, UDZIELANIE INFORMACJI ZWROTNEJ	~120
JĘZYK INKLUZYWNY, MIKROAGRESJA I NIEUŚWIADOMIONE UPRZEDZENIA	~120
KOSZTORYSOWANIE	48
SALES EXCELLENCE	~50
INDYWIDUALNE PLANY ROZWOJOWE	13

Dodatkowe szkolenia, warsztaty i webinary dotyczyły standardów jakości, porażek, obliczania śladu węglowego, asertywności, samoregulacji i przywództwa.

404-3 Wszystkie osoby pracujące w Papaya Films otrzymały w 2022 r. ocenę roczną.

POZIOM ZADOWOLENIA Z PRACY DLA PAPAYA FILMS

W Papaya Films ludzie stanowią wartość, bez której podejmowane przez nas działania byłyby możliwe. Ich dobrostan, równowaga i zadowolenie mają znaczny wpływ na jakość wykonywania obowiązków, kreatywność i pasję. Dlatego dążymy do zapewnienia im codziennego komfortu poprzez podejmowanie inicjatyw poprawiających warunki pracy w zespołach oraz sprzyjających profesjonalizacji i podniesieniu standardów w branży produkcyjnej.

W 2022 r. realizowaliśmy projekt Papaya 2.0. Jego podstawą były przeprowadzone wśród wszystkich osób pracujących w Papaya Films (bez względu na formę zatrudnienia) badania satysfakcji. Ich wyniki potwierdziły, że nasi pracownicy i pracowniczki w znacznej większości:

- są zadowoleni/zadowolone z kultury panującej w firmie,
- czują się szanowane/szanowani,
- identyfikują się z naszą strategią i wizją,
- są dumni/dumne ze swojej pracy,
- mają poczucie stabilności zatrudnienia,

- czują się upoważnione/upoważnieni do podejmowania decyzji w swoich obszarach,
- uważają relacje, poczucie przynależności i ducha zespołu za ważne czynniki motywujące.

Bardzo ważne były dla nas wyniki wskazujące na wyzwania, przed którymi regularnie stają osoby reprezentujące firmę/Zaliczały się do nich głównie stres, praca pod presją, przepracowanie, zaburzenie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym oraz problemy komunikacyjne. To czynniki, które bez wątplenia wpływają negatywnie na komfort pracy oraz dobro pracowników i pracownic. Postanowiliśmy odnaleźć przyczyny ich powstawania, a następnie opracowaliśmy 14-stopniowy plan działania, który ma doprowadzić do wyeliminowania wspomnianych czynników. Plan ten ma w szczególności ocenić motywację i zaangażowanie pracowników oraz ich postrzeganie Spółki pod kątem funkcjonowania procesów i struktur oraz współpracy z pozostałymi pracownikami.

W 2022 r. na profilu na Facebooku jednego z działaczy społecznych pojawiły się anonimowe oskarżenia o nieprzestrzeganie praw pracowniczych w Papaya Films – w tym o wymaganą dyspozycyjność pracowników w weekendy, o braku wynagrodzenia za nadgodziny, czy wskazujące na trudne warunki na planach zdjęciowych; równoległe o zarzucanych naruszeniach powiadomiona została Państwowa Inspekcja Pracy.

Stoimy na stanowisku, że każda osoba współpracująca z naszą firmą może podzielić się opinią na temat naszej działalności w dowolnym momencie, zgłosić działanie niepożądane, również anonimowo, mając pewność, że jej oczekiwania zostaną zaadresowane. W związku z tym nie widzimy przesłanek, by publicznie odnosić się do komentarzy i uwag, również niepodpisanych, umieszczanych w Internecie. Wszelkie problemy, które pojawiły się w firmie na przestrzeni lat, rozwiązaliśmy zgodnie z istniejącymi procedurami. Kontrola Państwowej Inspekcji Pracy potwierdziła, że zarzuty pod naszym adresem były bezpodstawne.

ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO

3-3 Działania Papaya Films w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy przyczyniają się do zapewnienia pracownikom i pracownicom odpowiednich warunków, w tym narzędzi i umiejętności pozwalających im w odpowiedni sposób poruszać się w sferze zawodowej. Spełniamy wymogi stawiane przez Kodeks pracy. Zapewniamy pracownikom i pracownicom obowiązkowe szkolenia i na bieżąco monitorujemy stan BHP, aby zapobiec ewentualnym wypadkom. Wsłuchujemy się także w ich głos i podejmujemy kroki, by odpowiedzieć na wyrażane potrzeby, np. dotyczące podnoszenia komfortu użytkowania przestrzeni biurowej.

Również od naszych partnerów oczekujemy dbałości o zdrowie i bezpieczeństwo wszystkich pracowników i pracownic, współpracowników i współpracownic oraz podwykonawców i podwykonawczyń.

403-1 W Papaya Films wdrożone są zasady dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy spełniające wymogi
403-2 zapisów Kodeksu pracy. Obejmują one wszystkie osoby zatrudnione w firmie. Wszystkie stanowiska podlegają ocenie bezpieczeństwa w oparciu o normę PN-N-18002. Potencjalne niebezpieczeństwa lub zagrożenia należy zgłaszać pracownikom i pracownicom administracyjnym lub osobom

zarządzającym biurem. Zależy nam na płynnym i skutecznym przepływie informacji. W przypadku sytuacji zagrażającej zdrowiu lub życiu, osoby pracujące powinny opuścić swoje stanowisko.

403-6 W trosce o zdrowie osób tworzących Papaya Films, zapewniamy im prywatne ubezpieczenie zdrowotne, które umożliwia im dostęp do szerokiego grona specjalistów. Zdajemy sobie sprawę, że największe zagrożenia dla zdrowia w naszej branży stanowią stres i praca z komputerem. Dlatego nie tylko dbamy o przygotowanie pracownikom i pracownikom ergonomicznych miejsc pracy, ale również proponujemy im szkolenia uczące, jak radzić sobie w sytuacjach stresowych.

406-9 W 2022 r. w Papaya Films nie odnotowaliśmy żadnych wypadków, przypadków śmiertelnych
403-10 wywołanych złym stanem zdrowia ani przypadków złego stanu zdrowia związanych z pracą.



RÓŻNORODNOŚĆ I RÓWNOŚĆ

RÓWNOŚĆ PŁCI

3-3 Jesteśmy społecznością, która pasjonuje się kręceniem filmów. Jesteśmy producentami/producentkami, twórcami/twórczyniami, entuzjastami/entuzjastkami, z rzadkimi indywidualnymi talentami i wspólną ambicją: chcemy razem działać i się rozwijać. To tutaj świeże i inspirujące pomysły są odkrywane, pielęgnowane i realizowane. Zachęcamy zespół do wyrażania swoich osobowości, swobodnej wymiany wiedzy i doświadczeń. Cenimy różnorodność, bo rozumiemy, że bogactwo perspektyw prowadzi do lepszych wyników, a poprzez wspieranie ducha równości, szacunku i współpracy wydobywamy z nas wszystkich to, co najlepsze. Rozwijamy się, ponieważ wzajemnie się wspieramy.

Osoby zatrudnione w Papaya Films mają stały dostęp do informacji dotyczącej równego traktowania w zatrudnieniu, stanowiącej wyciąg z przepisów Kodeksu pracy. Dzięki temu mogą łatwo zweryfikować, czego powinni wymagać od pracodawcy w kwestiach regulowanych prawnie.

Wzmacniamy pozycję kobiet w branży i stosujemy parytety w rekrutacji na wszystkich poziomach, zapewniając każdemu równe szanse na awans. Zgodnie z naszymi zasadami, w Papaya Films nie ma miejsca na różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

Osiem z czternastu pozycji na poziomie wyższej kadry zarządzającej w Papaya Films jest obecnie zajmowanych przez kobiety.

405-2 Stosunek wynagrodzenia zasadniczego i wynagrodzenia wypłacanego kobiet do mężczyzn

	STOSUNEK ZASADNICZEGO WYNAGRODZENIA KOBIE DO MĘŻCZYŹN	STOSUNEK WYPŁACANEGO WYNAGRODZENIA KOBIE DO MĘŻCZYŹN
Wyższa kadra zarządzająca	206%	206%
Średnia kadra zarządzająca	106%	106%
Pozostali pracownicy	203%	203%

NIE DLA DISKRYMINACJI

3-3 W Papaya Films dbamy, aby wszyscy czuli się komfortowo, akceptowani i rozumiani. Dlatego używamy inkluzywnego języka, który pomaga niwelować różnice i komunikować się bez trudności. **Stworzyliśmy przewodnik ułatwiający używanie włączającego języka, który ułatwia codzienną pracę.** Wymienione są w nim kluczowe terminy w języku polskim i angielskim, opatrzone komentarzami, które mają rozwiewać ewentualne wątpliwości (w razie potrzeby sugerujemy kontakt ze wskazaną osobą).

Stosujemy politykę zerowej tolerancji wobec dyskryminacji. Zgodnie z zapisami Kodeksu etyki oczekujemy, że wszyscy będą traktowani z szacunkiem, niezależnie od koloru skóry, wyznawanej religii, płci, wieku, wyglądu, narodowości, orientacji seksualnej, statusu materialnego, poglądów politycznych czy stanu cywilnego.

406-1 W 2022 r. nie odnotowaliśmy w firmie żadnego przypadku dyskryminacji.

INKLUZYWNOŚĆ W BRANŻY FILMOWEJ

**WSKAŹNIK
WŁASNY**

W ramach naszych działań przestrzegamy wszystkich zasad odnoszących się do wspierania różnorodności i inkluzywności (D&I). Różnorodność jest kluczowym czynnikiem przy wyborze naszych aktorek i aktorów, dlatego jesteśmy w stanie zaoferować klientom i klientkom pełen zakres umiejętności i kompetencji. Inwestujemy w młodych twórców i twórczynie poprzez konkurs Papaya Young Creators (obecnie Papaya New Directors) oraz inicjatywy edukacyjne, promując ich/je i budując świadomość naszych wartości. Głęboko wierzymy, że możemy wpływać na całą branżę, dzieląc się naszymi praktykami i wiedzą w ramach stowarzyszeń branżowych, ale także bezpośrednio wspierając naszych partnerów we wdrażaniu polityk D&I w ich organizacjach.

W ramach konkursu Papaya Young Creators (obecnie Papaya New Directors) w 2022 r. zorganizowaliśmy spotkanie dotyczące inkluzywności i różnorodności, podczas którego dwójka przedstawicieli przemysłu filmowego rozmawiała o najnowszych trendach, wartościach przyświecających twórczyniom i twórcom oraz technicznych aspektach realizacji produkcji.

We wspomnianej edycji wydarzenia tematem dodatkowej, otwartej kategorii – TikTok Unique Stories – była właśnie różnorodność i inkluzywność. Pasjonatki i pasjonaci treści wideo rywalizowali o 10 tys. zł, sesję mentoringową z Moniką Brodką, Nataszą Parzymies i Curą oraz staż w Papaya Films. Aby o nie zawalczyć, należało w kreatywny sposób zinterpretować motyw przewodni kategorii, wykorzystując przy tym narzędzia platformy TikTok.



ŚRODOWISKO I KLIMAT

WPŁYW NA KLIMAT ORAZ RYZYKA I SZANSE ZWIĄZANE ZE ZMIANAMI KLIMATU

W 2020 r. w Papaya Films obraliśmy za cel osiągnięcie neutralności klimatycznej do 2030 r. Założyliśmy, że całkowicie wyeliminujemy papier z procesu produkcyjnego, przenosząc obieg dokumentów do przestrzeni cyfrowej, będziemy wykorzystywać tylko przyjazne środowisku środki transportu oraz energię pochodzącą z odnawialnych źródeł. Podejmiemy również szereg działań, by wszystko, co ówczesnie było odpadem produkcyjnym, stało się surowcem. Teraz wiemy już, że tak ambitne zadanie jest niemożliwe do zrealizowania i pracujemy nad dostosowaniem go do rzeczywistości. Chcemy, aby nasze działania miały szeroki zasięg, dlatego będziemy dzielić się naszym doświadczeniem z innymi studiami produkcyjnymi. Mamy nadzieję, że pomoże to zmienić branżę, która aktualnie w sposób znaczący oddziałuje na środowisko.

„ZIELONA” PRODUKCJA FILMOWA I REKLAMOWA

3-3
WSKAŹNIK
WŁASNY

Branża produkcyjna z założenia nie jest przyjazna środowisku, przede wszystkim ze względu na duże zużycie zasobów. W Papaya Films dążymy do tego, by produkcja stała się bardziej „zielona”. Za realizację założeń w tym zakresie odpowiada Chief People and Sustainability Officer. Potrzebę stawiania na prośrodowiskowe rozwiązania staramy się też przybliżać naszym klientkom i klientom – na zakończenie projektu przekazujemy im tzw. raport w sprawie zrównoważonego rozwoju (sustainability report), w którym podsumowujemy ślad węglowy wiążący się z jego realizacją oraz prezentujemy dobre praktyki i rekomendacje na przyszłość.

By zminimalizować wpływ Papaya Films na środowisko, przyjrzelśmy się naszej działalności i postawiliśmy sobie cztery główne cele, za którymi poszły konkretne działania:

WDRAŻANIE NISKO- LUB BEZEMISYJNYCH ROZWIĄZAŃ W PROCESIE PRODUKCJI

Zmniejszenie liczby przedmiotów jednorazowego użytku w cateringu, najlepiej do zera. Zastąpienie ich przedmiotami wielokrotnego użytku.

Określenie i realizacja proekologicznych zadań i obowiązków na planie, po wcześniejszym przeszkoleniu zespołu.

Segregacja odpadów na planie na każdym etapie.

Opracowanie alternatywnej, przyjaznej środowisku oferty dla naszych klientów i klientek (charakteryzuje się ona nieco wyższymi kosztami, ale o co najmniej 15-20% niższym śladem węglowym).

EDUKACJA BRANŻY

Edukacja ekologiczna reżyserów i reżyserek.

Identyfikacja i wdrożenie przez podwykonawców niskoemisyjnych rozwiązań dotyczących oświetlenia.

Kontynuowanie podnoszenia świadomości zespołu poprzez korzystanie z kalkulatora emisji oraz materiały szkoleniowe dla nowo przyjmowanych pracowników oraz materiały informacyjne w przestrzeni biurowej.

Wspieranie inicjatyw proekologicznych Stowarzyszenia Komunikacji Marketingowej SAR.

KOMUNIKACJA CELÓW ŚRODOWISKOWYCH PAPAYA FILMS

Przeddefiniowanie celów środowiskowych – zastąpienie celu zerowej emisji gazów cieplarnianych do 2030 r. realistycznym, osiągalnym i mierzalnym celem oraz planem.

Regularna komunikacja wewnętrzna na temat celów środowiskowych i postępów w ich realizacji.

Całoroczny plan komunikacji zewnętrznej, komunikacja za pośrednictwem strony internetowej Papaya Films, opcja „zielonej” produkcji filmowej w ofercie.

STAŁE DOSKONALENIE I ROZWÓJ

Poszerzanie wiedzy środowiskowej zespołu.

Podejmujemy działania, które znacznie zmniejszają negatywny wpływ naszej firmy na środowisko.

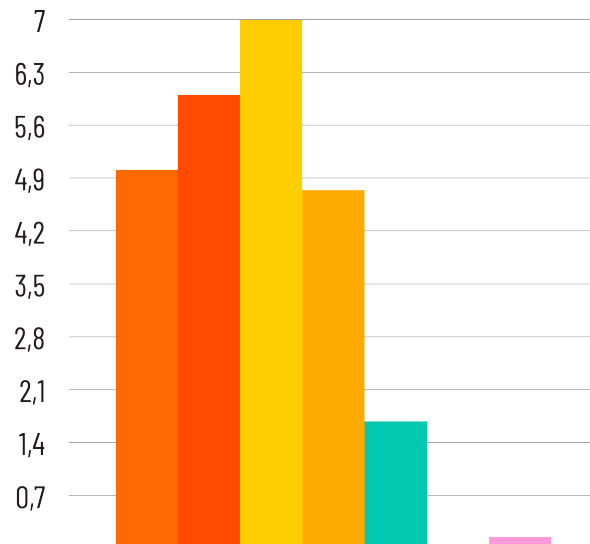
ŁĄCZENIE PRODUKCJI

Łączenie produkcji to sposób zarządzania kilkoma projektami, który umożliwia wspólne wykorzystanie zasobów lub przeprowadzenie niezbędnych procesów. Taki sposób organizowania pracy ogranicza liczbę podróży, zmniejsza odległości, które trzeba pokonać, pozwala na ponowne wykorzystanie planów zdjęciowych i wspiera ograniczanie zużycia energii. Dodatkowo oszczędza on czas przeznaczany na castingi i poszukiwanie lokalizacji.

**TRZY PRODUKCJE
ZREALIZOWANE OSOBNO**

ŁĄCZNA EMISJA CO₂ - 24,6t

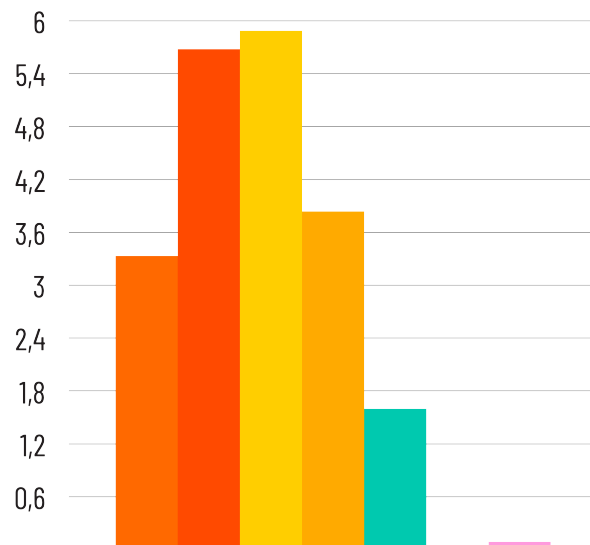
- Przestrzeń nierealizacyjna
- Przestrzeń realizacyjna
- Podróże i transport
- Zakwaterowanie
- Materiały
- Śmieci
- Postprodukcja



**TRZY PRODUKCJE
ZREALIZOWANE WSPÓLNIE**

ŁĄCZNA EMISJA CO₂ - 20,5t

- Przestrzeń nierealizacyjna
- Przestrzeń realizacyjna
- Podróże i transport
- Zakwaterowanie
- Materiały
- Śmieci
- Postprodukcja



Dzięki połączeniu trzech różnych produkcji możliwe jest uniknięcie emisji ponad 4 t CO₂, a więc jej spadek o 16%. Każda dodatkowa produkcja pozwala zmniejszyć ślad węglowy o ok. 20-25%, co stanowi ponad 2 t CO₂ przy produkcji trwającej dwa dni zdjęciowe.

CATERING NA PLANACH

Zamawiając catering na plany, pewniamy się, że przynajmniej 50% dań będzie wegetariańskich. Staramy się korzystać z lokalnych produktów i usług gastronomicznych. Nadwyżki żywności przekazujemy organizacjom pomocowym lub jadłodzielniom. Każda osoba na planie ma swój kubek i butelkę na wodę. Nie używamy plastiku – cała zastawa jest wykonana z celulozy i może być oddana do recyklingu jako papier. Ściśle przestrzegamy zasad segregacji odpadów, zapewniając odpowiednią liczbę pojemników i wyraźnie je oznaczając.

LISTA INICJATYW EDUKACYJNYCH W OBSZARZE „ZIELONEJ” PRODUKCJI FILMOWEJ:

- **Laboratorium Zielonej Produkcji Audiowizualnej** – nasza pracownica na stanowisku Environmental Specialist ukończyła kurs organizowany przez Krajową Izbę Producentów Audiowizualnych i została certyfikowaną Ekokonsultantką i Ambasadorką Zielonej Produkcji Audiowizualnej,
- dołączyliśmy do organizacji **Green The Bid**, która udostępniła nam narzędzia w zakresie prowadzenia „zielonej” produkcji filmowej,
- jedna z naszych pracownic jest edukatorką klimatyczną, certyfikowaną przez francuskie **Stowarzyszenie La Fresque du Climat**, i prowadzi wewnętrzne szkolenia,
- organizujemy szkolenia z „zielonej” produkcji i obsługi kalkulatora śladu węglowego.

ZARZĄDZANIE ODPADAMI

3-3 W naszym biurze segregujemy odpady i prowadzimy ich rejestr. Wprowadzamy też ich segregację na planach – w tym celu przygotowaliśmy wewnętrzny dokument, który pokazuje, na które aspekty należy w tym kontekście zwrócić uwagę podczas planowania produkcji. Kierujemy się hierarchią postępowania znaną jako drabina Lansika, czyli dyrektywą Parlamentu Europejskiego w sprawie odpadów. Jej kolejne szczeble stanowią:

- zapobieganie powstawaniu odpadów,
- ograniczanie ich wytwarzania,
- przygotowywanie do ponownego użycia,
- recykling,
- inne metody odzysku,
- składowanie.

Odpady powstające na planie dzielimy na dwa rodzaje – z cateringu, za które odpowiada Papaya Films, oraz ze scenografii (niekomunalne, wielkogabarytowe, budowlane), których utylizacją zajmuje się podwykonawca. Jeśli po zakończeniu zdjęć zostaje nam pełnowartościowe jedzenie, przekazujemy je do jadłodzielni lub organizacjom wspierającym osoby potrzebujące.

Stawiamy na ograniczenie produkcji odpadów, dlatego promujemy korzystanie z wielorazowych naczyń. W łazienkach w biurze zamontowaliśmy suszarki, by ograniczyć zużycie jednorazowych

ręczników, oraz wprowadziliśmy elektroniczny obieg dokumentów i iBooklet (elektroniczny brief ze wszystkimi materiałami dotyczącymi produkcji).

Korzystamy z kalkulatora śladu węglowego AdGreen, aby dzięki analizie danych dotyczących emisji móc je w przyszłości ograniczyć. Na jego podstawie w 2023 r. planujemy stworzyć politykę zarządzania odpadami oraz podręcznik ułatwiający postępowanie z nimi.

306-3 Ok. 189 t – całkowita masa odpadów wytworzonych w Papaya Films w 2022 r.*

RODZAJ ODPADÓW	[t]
Bio	21,6
Plastik, metal	52,5
Papier	50,4
Szkło	12,6
Zmieszane	52,2
Razem	189,3

* Papaya Films nie posiada numeru rejestrowego BDO. Dane dotyczą biura firmy.

ENERGIA

3-3 W 2022 r. podjęliśmy decyzję o dokładnym rejestrowaniu danych dotyczących energii, tak by móc je publikować w kolejnych raportach zrównoważonego rozwoju. Monitorujemy zużycie energii, a po ewaluacji projektów wprowadzamy stosowne informacje do kalkulatora śladu węglowego, co wpływa na nasze decyzje dotyczące przyszłości. Wprowadzamy w biurze energooszczędne rozwiązania (np. zamontowaliśmy w toaletach energooszczędne suszarki), stopniowo wymieniamy samochody na elektryczne, mamy też podpisaną umowę z korporacją taksówkarską dysponującą wyłącznie flotą elektryczną.

Cechą charakterystyczną produkcji filmowej jest obecnie wykorzystywanie agregatów spalinowych, które negatywnie wpływają na środowisko. Kiedy jest to możliwe, wybieramy opcję podpięcia sprzętu do sieci elektroenergetycznej. Inspiracji i prośrodowiskowych rozwiązań szukamy na rynkach zagranicznych. Sugerujemy wybieranie planów zdjęciowych, które umożliwiają zmniejszenie zużycia energii.

Przy produkcji reklamy sieci McDonald's wyemitowane zostało łącznie 32,28 t CO₂. Większość emisji związana była z zakwaterowaniem, użyciem generatorów prądotwórczych i cateringiem.

Przy produkcji reklamy pracowało ponad 100 osób, przez ponad tydzień, z czego 4 dni były zdjęciowe. Na planie wykorzystano światła wzmacniające naturalne światło, zasilane z sieci elektroenergetycznej, co ograniczyło użycie generatorów prądotwórczych.

Energooszczędne oświetlenie i podłączenie do sieci pozwoliło uniknąć emisji prawie 5t CO₂.

Po zakończeniu zdjęć 75% scenografii zostało albo ponownie wykorzystane, albo zwrócone producentowi, a część została przekazana lokalnej placówce pracującej z nastolatkami z niepełnosprawnością. Szacujemy, że w ten sposób zapobiegliśmy emisji 2 t CO₂.

302-1 2444,00 GJ – zużycie energii pochodzącej ze spalania paliw kopalnych w Papaya Films*

181944 l – paliwo zakupione do agregatów*

9,73 t CO₂e – emisje wiążące się z zakupioną przez Papaya Films energią elektryczną*

*Dane dotyczą okresu październik-grudzień 2022 r. W organizacji wcześniej nie były zbierane dane dotyczące energii. W kolejnych raportach ujawnienia z tego zakresu będą bardziej kompletne.



SPOŁECZEŃSTWO

DOSTAWCY

3-3 Papaya Films to społeczność otwarta i partnerska, dlatego kluczowy jest dla nas rozwój relacji biznesowych z partnerami dzielącymi te same wartości. Współpraca z zaufanymi dostawcami, podtrzymującymi standardy, którymi się posługujemy, sprawia, że nasze działania korzystnie wpływają na otoczenie.

Nasi kontrahenci są zobowiązani do respektowania zapisów Kodeksu etyki Papaya Films. Celowy lub powtarzający się brak przestrzegania jego postanowień stanowi poważne naruszenie zasad współpracy i może być podstawą do jej zakończenia.

W ewaluację dostawców zaangażowani są pracownicy i pracownice – mogą dzielić się spostrzeżeniami i przemyśleniami na temat współpracy z poszczególnymi podmiotami. Nasi klienci i klientki w ankietach satysfakcji również oceniają ten aspekt. Daje nam to pełen obraz, który wpływa na decyzje o dalszym budowaniu relacji biznesowych.

414-1 Wszyscy nowi dostawcy, z którymi podjęliśmy współpracę w 2022 r., zobowiązali się do przestrzegania zasad zapisanych w naszym Kodeksie etyki.

DZIAŁALNOŚĆ SPONSORINGOWA I CHARYTATYWNA

WSKAŹNIK WŁASNY

Papaya Films narodziła się z fascynacji światem oraz jego mieszkańcami i mieszkankami. Zjednoczeni przez pasję do opowiadania poruszających historii poprzez film, wierzymy, że branża reklamowa może wywierać istotny pozytywny wpływ na społeczeństwo. Angażujemy się na rzecz społeczności lokalnej oraz w inne kwestie, które uważamy za ważne.

W 2022 r., w reakcji na atak Rosji na Ukrainę, Papaya Films dołączyła do projektu MySanctions. Osoby zajmujące się tzw. zielonymi transformacjami, eksperci i ekspertki z zakresu energetyki, strategii i strategii oraz ludzie mediów i reklamy pod patronatem IAA Polska – Międzynarodowego Stowarzyszenia Reklamy przygotowali kampanię MySanctions, skierowaną do mieszkank i mieszkańców Unii Europejskiej. Każdy Europejczyk i Europejka za pośrednictwem strony internetowej mógł/mogła nałożyć „osobiste sankcje” na reżim Putina poprzez prostą deklarację zmiany zachowania. Główną ideą, która stała za kampanią, było zmniejszenie zapotrzebowania na paliwa kopalne importowane z Rosji.

W Papaya Films działa program Papaya Pomaga. Raz na kwartał wybierany jest cel, na który firma przeznaczona kwotę 5 tys. zł. Pracownicy również mogą przekazać finansowe wsparcie. W 2022 r. firma przeznaczyła na działalność charytatywną 117 tys. zł.



O RAPORCIE

2-2 Niniejsza publikacja obejmuje okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2022 r. i jest pierwszym raportem zrównoważonego rozwoju przygotowanym przez Papaya Films sp. z o.o..

2-3
2-4
2-5
3-1
3-2 Raport został opracowany zgodnie z GRI Standards 2021. Za zebranie i weryfikację danych odpowiedzialni byli pracownicy i pracownice, osoby z kadry zarządzającej oraz Prezes Zarządu, w zakresie obszarów swojej działalności. Dzięki temu mamy pewność, że przekazane przez nas informacje są rzetelne i aktualne. Raport nie został poddany zewnętrznej weryfikacji.

Zgodnie z wytycznymi Standardów GRI, zakres tematyczny raportu wyznaczyliśmy w procesie analizy istotności, która objęła:

- cele strategiczne Papaya Films,
- wyniki ankietowych badań opinii interesariuszek i interesariuszy,
- przegląd trendów i zagadnień ważnych dla branży produkcyjnej,
- rekomendacje niezależnej agencji doradczej.

W ramach badania ankietowego, zrealizowanego online w maju 2023 r., poddano ocenie pracowników i pracowniczek Papaya Films oraz przedstawioelek i przedstawicieli interesariuszy zewnętrznych potencjalne tematy raportowania. Kluczowe grupy interesariuszy zewnętrznych – partnerzy biznesowi, dostawcy i podwykonawcy, twórczynie i twórcy, klientki i klienci bezpośredni, konkurencja, media – zostały zdefiniowane podczas warsztatu poprowadzonego przez agencję doradczą.

W efekcie analizy istotności wskazano tematy do uwzględnienia w niniejszym raporcie zrównoważonego rozwoju:

- Wyniki ekonomiczne (przychody, koszty, płace, podatki, dywidendy, pomoc publiczna)
- Zachowanie poufności w relacjach z klientami; działania zapobiegające utracie danych klientów
- Rzetelne i przejrzyste informowanie klientów, etyczny marketing i sprzedaż
- Minimalizacja ilości produkowanych odpadów i recykling
- Zużycie i sposoby redukcji zużycia energii
- Wpływ na klimat oraz ryzyka i szanse związane ze zmianami klimatu
- „Zielona” produkcja filmowa i reklamowa (edukacja rynku, inicjatywy podejmowane przez Papaya Films)
- Warunki zatrudnienia (benefity, urlopy rodzicielskie, rotacja pracowników)
- Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników
- Szkolenia i wspieranie rozwoju pracowników

- Różnorodność i równość szans w dostępie do stanowisk; równe wynagrodzenia mężczyzn i kobiet
- Ograniczanie potencjalnych przypadków dyskryminacji
- Ocena dostawców pod kątem praktyk zatrudnienia, kwestii społecznych i poszanowania praw człowieka

W przypadku pytań dotyczących raportu prosimy o kontakt: esg@papaya-films.com.

OŚWIADCZENIE O ZASTOSOWANIU GRI STANDARDS

Spółka Papaya Films sp. z o.o. sporządziła raport zgodnie ze Standardami GRI za okres od 1.01.2022 do 31.12.2022.

Indeks wskaźników GRI Standards

GRI STANDARD/ INNE ŹRÓDŁO	WSKAŹNIK	POMINIĘCIE	
		POWÓD	WYJAŚNIENIE
OGÓLNE UJAWNIECIA			
GRI 2: OGÓLNE UJAWNIECIA 2021	2-1 DANE NA TEMAT ORGANIZACJI		
	2-2 PODMIOTY OBJĘTE RAPORTOWANIEM ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU W ORGANIZACJI		
	2-3 OKRES OBJĘTY RAPORTEM, CZĘSTOTLIWOŚĆ RAPORTOWANIA I DANE KONTAKTOWE		
	2-4 KOREKTY INFORMACJI		
	2-5 WERYFIKACJA ZEWNĘTRZNA		
	2-6 RODZAJE DZIAŁALNOŚCI, ŁAŃCUCH WARTOŚCI I INNE RELACJE BIZNESOWE		
	2-7 PRACOWNICY		
	2-8 OSOBY ŚWIADCZĄCE PRACĘ NIEBĘDĄCE PRACOWNIKAMI		
	2-9 STRUKTURA I SKŁAD ORGANÓW ZARZĄDZAJĄCYCH		
	2-10 POWOŁYWANIE I WYBÓR NAJWYŻSZYCH ORGANÓW ZARZĄDZAJĄCYCH		
	2-11 PRZEWODNICZĄCY NAJWYŻSZYCH ORGANÓW ZARZĄDZAJĄCYCH		
	2-12 ROLA NAJWYŻSZYCH ORGANÓW ZARZĄDZAJĄCYCH W NADZOROWANIU ZARZĄDZANIA WPŁYWEM		
	2-13 DELEGOWANIE ODPOWIEDZIALNOŚCI ZA ZARZĄDZANIE WPŁYWEM		
	2-14 ROLA NAJWYŻSZYCH ORGANÓW ZARZĄDZAJĄCYCH W RAPORTOWANIU ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU		
	2-15 KONFLIKTY INTERESÓW		
	2-16 KOMUNIKACJA KWESTII KRYTYCZNYCH		
	2-17 ZBIOROWA WIEDZA NAJWYŻSZYCH ORGANÓW ZARZĄDZAJĄCYCH		
	2-18 OCENA DZIAŁAŃ NAJWYŻSZYCH ORGANÓW ZARZĄDZAJĄCYCH		

POMINIĘCIE

GRI STANDARD/ INNE ŹRÓDŁO	WSKAŹNIK	POWÓD	WYJAŚNIENIE
	2-19 POLITYKI WYNAGRODZEŃ	CONFIDENTIALITY CONSTRAINTS	INFORMACJE DOT. POLITYKI WYNAGRODZEŃ NIE SĄ PODAWANE POZA ORGANIZACJĘ.
	2-20 PROCES USTALANIA WYNAGRODZEŃ		
	2-21 ROCZNY WSKAŹNIK CAŁKOWITEGO WYNAGRODZENIA	CONFIDENTIALITY CONSTRAINTS	INFORMACJE DOT. POLITYKI WYNAGRODZEŃ NIE SĄ PODAWANE POZA ORGANIZACJĘ.
	2-22 OŚWIADCZENIE W SPRAWIE STRATEGII ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU		
	2-23 ZOBOWIĄZANIA W RAMACH POLITYK		
	2-24 REALIZACJA ZOBOWIĄZAŃ W RAMACH POLITYK		
	2-25 PROCESY ŁAGODZENIA NEGATYWNEGO WPŁYWU		
	2-26 MECHANIZMY ZASIĘGANIA PORAD I SYGNALIZOWANIA POTENCJALNYCH NIEPRAWIDŁOWOŚCI		
	2-27 ZGODNOŚĆ Z PRAWEM I REGULACJAMI		
	2-28 CZŁONKOWSTWO W ORGANIZACJACH		
	2-29 PODEJŚCIE DO ANGAŻOWANIA INTERESARIUSZY		
	2-30 UKŁADY ZBIOROWE		
ISTOTNE ZAGADNIENIA			
GRI 3: ISTOTNE ZAGADNIENIA 2021	3-1 PROCES OKREŚLANIA ISTOTNYCH ZAGADNIEŃ		
	3-2 LISTA ISTOTNYCH ZAGADNIEŃ		
WYNIKI EKONOMICZNE			
GRI 3: ISTOTNE ZAGADNIENIA 2021	3-3 ZARZĄDZANIE ISTOTNYMI TEMATAMI: WYNIKI EKONOMICZNE		
GRI 201: WYNIKI EKONOMICZNE 2016	201-1 BEZPOŚREDNIA WARTOŚĆ EKONOMICZNA WYTWORZONA I PODZIELONA		
ENERGIA			
GRI 3: ISTOTNE ZAGADNIENIA 2021	3-3 ZARZĄDZANIE ISTOTNYMI TEMATAMI: ENERGIA		
GRI 302: ENERGIA 2016	302-1 ZUŻYCIE ENERGII W ORGANIZACJI		
EMISJE			
GRI 3: ISTOTNE ZAGADNIENIA 2021	3-3 ZARZĄDZANIE ISTOTNYMI TEMATAMI: EMISJE		
WSKAŹNIK WŁASNY	WSKAŹNIK WŁASNY: LISTA INICJATYW EDUKACYJNYCH W OBSZARZE "ZIELONEJ" PRODUKCJI FILMOWEJ		
ODPADY			
GRI 3: ISTOTNE ZAGADNIENIA 2021	3-3 ZARZĄDZANIE ISTOTNYMI TEMATAMI - ASPEKT: ODPADY		
GRI 306: ODPADY 2020	306-3 WYTWORZONE ODPADY		
ZATRUDNIENIE			
GRI 3: ISTOTNE ZAGADNIENIA 2021	3-3 ZARZĄDZANIE ISTOTNYMI TEMATAMI: ZATRUDNIENIE		

GRI STANDARD/ INNE ŹRÓDŁO	WSKAŹNIK	POWÓD	WYJAŚNIENIE
GRI 401: ZATRUDNIENIE 2016	401-1 ZATRUDNIENIE NOWYCH PRACOWNIKÓW ORAZ ROTACJA PRACOWNIKÓW		
	401-2 ŚWIADCZENIA ZAPEWNIANE PRACOWNIKOM PEŁNOETATOWYM, KTÓRE NIE PRZYSŁUGUJĄ PRACOWNIKOM TYMCZASOWYM LUB ZATRUDNIONYM W NIEPEŁNYM WYMIARZE GODZIN		
BHP			
GRI 3: ISTOTNE ZAGADNIENIA 2021	3-3 ZARZĄDZANIE ISTOTNYMI TEMATAMI: BHP		
GRI 403: BHP 2018	403-1 SYSTEM ZARZĄDZANIA BEZPIECZEŃSTWEM I HIGIENĄ PRACY		
	403-2 IDENTYFIKACJA ZAGROZEŃ, OCENA RYZYKA I BADANIE WYPADKÓW		
	403-6 PROGRAMY PROMOCJI ZDROWIA DLA PRACOWNIKÓW		
	403-9 URAZY ZWIĄZANE Z PRACĄ		
	403-10 PROBLEMY ZDROWOTNE ZWIĄZANE Z PRACĄ		
SZKOLENIA I EDUKACJA			
GRI 3: ISTOTNE ZAGADNIENIA 2021	3-3 ZARZĄDZANIE ISTOTNYMI TEMATAMI: SZKOLENIA I EDUKACJA		
GRI 404: SZKOLENIA I EDUKACJA 2016	404-2 PROGRAMY PODNOSZENIA KWALIFIKACJI PRACOWNIKÓW I PROGRAMY POMOCY W OKRESIE PRZEJŚCIOWYM		
	404-3 ODSETEK PRACOWNIKÓW PODLEGAJĄCYCH REGULARNYM PRZEGLĄDOM WYNIKÓW I ROZWOJU KARIERY		
RÓŻNORODNOŚĆ I RÓWNOŚĆ SZANS			
GRI 3: ISTOTNE ZAGADNIENIA 2021	3-3 ZARZĄDZANIE ISTOTNYMI TEMATAMI: RÓŻNORODNOŚĆ I RÓWNOŚĆ SZANS		
GRI 405: RÓŻNORODNOŚĆ I RÓWNOŚĆ SZANS 2016	405-2 STOSUNEK PENSJI PODSTAWOWEJ I WYNAGRODZENIA CAŁKOWITEGO KOBIEC DO MĘŻCZYZN		
ZAPOBIEGANIE DYSKRYMINACJI			
GRI 3: ISTOTNE ZAGADNIENIA 2021	3-3 ZARZĄDZANIE ISTOTNYMI TEMATAMI: ZAPOBIEGANIE DYSKRYMINACJI		
GRI 406: ZAPOBIEGANIE DYSKRYMINACJI 2016	406-1 PRZYPADKI DYSKRYMINACJI I PODJĘTE DZIAŁANIA NAPRAWCZE		
WSKAŹNIK WŁASNY	WSKAŹNIK WŁASNY: DZIAŁANIA PROMUJĄCE RÓŻNORODNOŚCI I INKLUZYWNOŚĆ W BRANŻY FILMOWEJ		
OCENA SPOŁECZNA DOSTAWCÓW			
GRI 3: ISTOTNE ZAGADNIENIA 2021	3-3 ZARZĄDZANIE ISTOTNYMI TEMATAMI: OCENA SPOŁECZNA DOSTAWCÓW		
GRI 414: OCENA SPOŁECZNA DOSTAWCÓW 2016	414-1 NOWI DOSTAWCY, KTÓRZY ZOSTALI Poddani OCENIE POD KĄTEM SPEŁNIANIA KRYTERIÓW SPOŁECZNYCH		
MARKETING ORAZ ZNAKOWANIE PRODUKTÓW I USŁUG			
GRI 3: ISTOTNE ZAGADNIENIA 2021	3-3 ZARZĄDZANIE ISTOTNYMI TEMATAMI: PRZEJRZYSTA KOMUNIKACJA		

POMINIĘCIE

GRI STANDARD/ INNE ŹRÓDŁO	WSKAŹNIK	POWÓD	WYJAŚNIENIE
GRI 417: MARKETING ORAZ ZNAKOWANIE PRODUKTÓW I USŁUG 2016	417-3 PRZYPADKI NIEZGODNOŚCI Z ZASADAMI DOTYCZĄCYMI KOMUNIKACJI MARKETINGOWEJ		
PRYWATNOŚĆ KLIENTÓW			
GRI 3: ISTOTNE ZAGADNIENIA 2021	3-3 ZARZĄDZANIE ISTOTNYMI TEMATAMI: PRYWATNOŚĆ KLIENTÓW		
GRI 418: PRYWATNOŚĆ KLIENTÓW 2016	418-1 UZASADNIONE SKARGI DOTYCZĄCE NARUSZENIA PRYWATNOŚCI I UTRATY DANYCH KLIENTÓW		
DZIAŁALNOŚĆ SPONSORINGOWA I CHARYTATYWNA			
WSKAŹNIK WŁASNY	WSKAŹNIK WŁASNY: PROGRAMY I KWOTY PRZEKAZYWANE NA DZIAŁANIA CHARYTATYWNE		