

2025

Zpráva o udržitelnosti

obsah

01 | Obecné informace

02 | Enviroment

03 | Social

04 | Governance



01 | Obecné informace

1.1 Úvodní slovo generálního ředitele

Jménem vedení společnosti Allwyn Česko a.s. vám s potěšením předkládám Zprávu o udržitelnosti za rok 2025. Rok 2025 byl pro naši společnost přelomový, protože se nesl v duchu příprav na zcela novou etapu – pracovali jsme na proměně tradiční značky Sazka, ze které se počátkem roku 2026 stala značka Allwyn. Změna Sazky na Allwyn byla přirozeným vyústěním dlouhodobého vývoje značky. Allwyn vyrostl právě z české Sazky a dnes patří mezi nejvýznamnější loterijní a zábavní skupiny na světě. Přijetí nového názvu vnímáme zároveň jako příležitost dále značku rozvíjet, oslovit nové zákazníky a posílit naši pozici moderní zábavní společnosti. Tato změna odráží naše pevné začlenění do mezinárodní skupiny Allwyn Group a současně potvrzuje naši ambici dále rozvíjet odpovědné a moderní loterijní podnikání pod jednotnou globální značkou, která reflektuje aktuální trendy v oblasti zábavy, včetně digitálních herních zážitků.

Jakkoliv došlo k velmi viditelné změně názvu, grafické identity a vizuálních prvků naší společnosti, nijak se nezměnil náš závazek k odpovědnému podnikání. V uplynulém roce jsme pokračovali v rozvoji naší strategie udržitelnosti na lokálním trhu i v rámci mateřské skupiny Allwyn Group a dále začleňovali udržitelnost do našich aktivit. Naším cílem je zlepšovat zážitek ze hry pro všechny, a proto klademe důraz na ochranu zákazníků, bezpečnost dat, podporu komunit i snižování dopadů na životní prostředí. Konkrétní aktivity realizované v roce 2025 ukazují, že udržitelnost pro nás není samostatnou agendou, ale přirozenou součástí fungování společnosti.



Aleš Veselý
generální ředitel

V oblasti zodpovědného hraní jsme stavěli na nejvyšší úrovni certifikace WLA Level 4, udělované World Lottery Association, která přináší nejvyšší úroveň ochrany zákazníků a zajišťuje komplexní integraci zodpovědného hraní do řízení, provozu i organizační kultury naší společnosti. Pokračovali jsme v prevenci již ve fázi samotného designu her, dále pracovali na využití nejmodernějších technologií pro detekci rizikového chování a poskytovali intervenci v případě potřeby. Všichni naši zaměstnanci absolvovali školení zodpovědného hraní a více než 90 % zaměstnanců v interním průzkumu potvrdilo, že naše aktivity v této oblasti považuje za dostatečné. Důvěru zákazníků, partnerů i regulátorů jsme dále podporovali také silným governance rámcem, mezinárodními bezpečnostními certifikacemi ISO/IEC 27001 a WLA Security Control Standard Level 2, nulovým počtem závažných bezpečnostních incidentů s dopadem na osobní údaje zákazníků a každoročním školením všech zaměstnanců v oblasti compliance a AML.

V rámci společenské odpovědnosti a sponzoringu jsme vynaložili 145 603 250 Kč na podporu sportu, znevýhodněných skupin a na péči o duševní zdraví. Pokračovali jsme v rozvoji spolupráce s Centrem

V rámci společenské odpovědnosti a sponzoringu jsme vynaložili 145 603 250 Kč na podporu sportu, znevýhodněných skupin a na péči o duševní zdraví.

Paraple a na podporu lidí s poraněním míchy jsme uvedli do prodeje charitativní los Paraple, dostupný v papírové i online podobě. Každý zakoupený los propojil možnost zábavy s konkrétní pomocí lidem po poranění míchy. Za rok 2025 se díky prodeji losu podařilo vybrat celkem 4 264 757 Kč. Kromě tradiční spolupráce s Českým olympijským výborem a Českým paralympijským výborem jsme dále navazovali na projekt PARA(RE)START, který pomáhá lidem s handicapem zvládat náročné životní situace. Projekt na podporu mladých talentovaných sportovců Allwyn Champs se dále rozšířil a k podpoře cyklo sportu se přidalo unikátní partnerství s Formulí 1 a stáji McLaren Mastercard F1 Team, které jsme využili jako platformu pro setkávání komunit, vzdělávání a zpřístupnění výjimečných zážitků široké veřejnosti.

Klíčovou oblastí pro nás zůstává péče o naše zaměstnance, které vnímáme jako nositele našeho úspěchu. Kromě rozvoje jejich potenciálu považujeme za důležitý také wellbeing a rozvoj férového pracovního prostředí. Z našich 527 zaměstnanců uvedlo 93 % spokojenost se zaměstnáním a hodnota engagement indexu dosáhla 79 bodů ze 100. Naši lidé absolvovali 7 717 hodin vzdělávání a 114 zaměstnanců využilo 130 dobrovolnických dnů. Nově jsme představili iniciativu Make a Difference Month, která propojila zaměstnance napříč zeměmi skupiny Allwyn s cílem pomáhat tam, kde je to potřeba. Celkově se do květnové iniciativy zapojilo 247 zaměstnanců v pěti zemích a podpořeno bylo 25 organizací; za Allwyn Česko a.s. se zapojilo 27 zaměstnanců, kteří se věnovali například péči o přírodu, pomoci neziskovým organizacím nebo podpoře lidí po poranění míchy. Allwyn Česko a.s. se v roce 2025 stal signatářem Charty Diverzity a společně s dalšími odpovědnými firmami se tím zavázal podporovat a zavádět diverzitu, flexibilitu a inkluzi jako klíčové hodnoty na pracovním trhu.

Činnosti společnosti Allwyn Česko a.s. vytvářejí dopady související s klimatem především v rámci jejího hodnotového řetězce v dodavatelské i odběratelské části (emise ve Scope 3). Přímé provozní emise

(Scope 1 a Scope 2) představují omezený podíl na celkových emisích. Kalkulaci emisí provádí společnost podle mezinárodně uznávaného GHG protokolu. Celková uhlíková stopa společnosti za rok 2025 činí 12 214,8 t CO₂e (Scope 1–3 metodou market-based). K meziročnímu nárůstu oproti roku 2024, ve kterém jsme reportovali 9 917,0 t CO₂e (Scope 1–3 metodou market-based) došlo zejména kvůli vyšším emisím z nakupovaných služeb, a především značným zpřesňováním měření. V roce 2025 jsme podnikli kroky k posílení spolupráce s našimi dodavateli při získávání dat pro sledování naší uhlíkové stopy nebo původu dřeva pro výrobu stíracích losů. Všechny stírací losy nakoupené v roce 2025 byly vytištěny na papír s certifikací FSC, která zajišťuje, že lesy jsou obhospodařeny v souladu se sociálními a ekologickými standardy. Zaměřili jsme se také na konečnou fázi životního cyklu losů a v rámci projektu reLosy představili nové produkty vyrobené formou upcyklace. Jedním z klíčových výstupů roku 2025 byl projekt reBoard – designový skateboard vyrobený částečně z upcyklovaných stíracích losů. Produkt vznikl ve spolupráci s profesionálním skateboardistou Maxem Habancem a uměleckým designérem Michalem Cimalou a představuje spojení funkčnosti, estetiky a opětovného využití zdrojů. Dalším významným projektem je vertikalizační kostka – unikátní rehabilitační pomůcka vyvinutá ve spolupráci s Centrem Paraple a akademickým sektorem. Přístup opětovného využití zdrojů jsme podporovali i formou dvou zaměstnaneckých Swapů, kterých se v roce 2025 zúčastnilo přes 400 zaměstnanců a druhou šanci dostalo 671 kg věcí, které se vyměnili rovnou na místě anebo darovali do neziskových organizací.

Naši ambice je, aby zábava, kterou přinášíme, zůstávala bezpečná, férová a smysluplná. Proto budeme i nadále rozvíjet odpovědné hraní, podporovat komunity a hledat praktická řešení, která mají konkrétní přínos pro lidi i prostředí, ve kterém působíme.

Aleš Veselý
generální ředitel

1.2 O této zprávě

Tato zpráva poskytuje konsolidovaný přehled o ESG, tedy ekologických, sociálních a správních aspektech společnosti Allwyn Česko a.s. Společnost sídlí na adrese Evropská 866/69, Vokovice, 160 00 Praha 6. Dokument obsahuje nefinanční údaje společnosti za období od 1. 1. 2025 do 31. 12. 2025 a tvoří samostatnou zprávu doplňující výroční finanční zprávu společnosti.

Zprávu jsme připravili na základě analýzy významných dopadů, rizik a příležitostí v oblasti udržitelnosti. Využili jsme metodiku dvojí významnosti (Double Materiality Assessment – DMA), která vychází ze směrnice Evropské unie pro nefinanční reporting (CSRD) a souvisejících Evropských standardů pro vykazování udržitelnosti (ESRS). V návaznosti na tuto regulaci bude společnost Allwyn Česko a.s. v budoucnu vykazovat nefinanční informace prostřednictvím konsolidované zprávy připravované mateřskou společností Allwyn Group. Publikování nefinanční zprávy na lokální úrovni zůstane na dobrovolném rozhodnutí společnosti Allwyn Česko a.s.

1.3 Highlights 2025

114

zapojených
zaměstnanců
do dobrovolnictví

130

dobrovolnických dní

145 603 250 Kč

vynaloženo na charitativní
a sponzoringové aktivity

22 %

zaměstnanců
využilo
dobrovolnický
den

100 %

nakoupených losů
vytištěno na
FSC papíru

100 %

elektrické energie
na Bořislavce
z obnovitelných
zdrojů

Zaměstnavatel roku do

5 000

zaměstnanců

527

zaměstnanců

1.4 Vize, hodnoty a strategie udržitelnosti



Mise

Allwyn mění životy k lepšímu

Vize

Allwyn plní velké a malé sny a dbá, aby hra zůstala zábavou

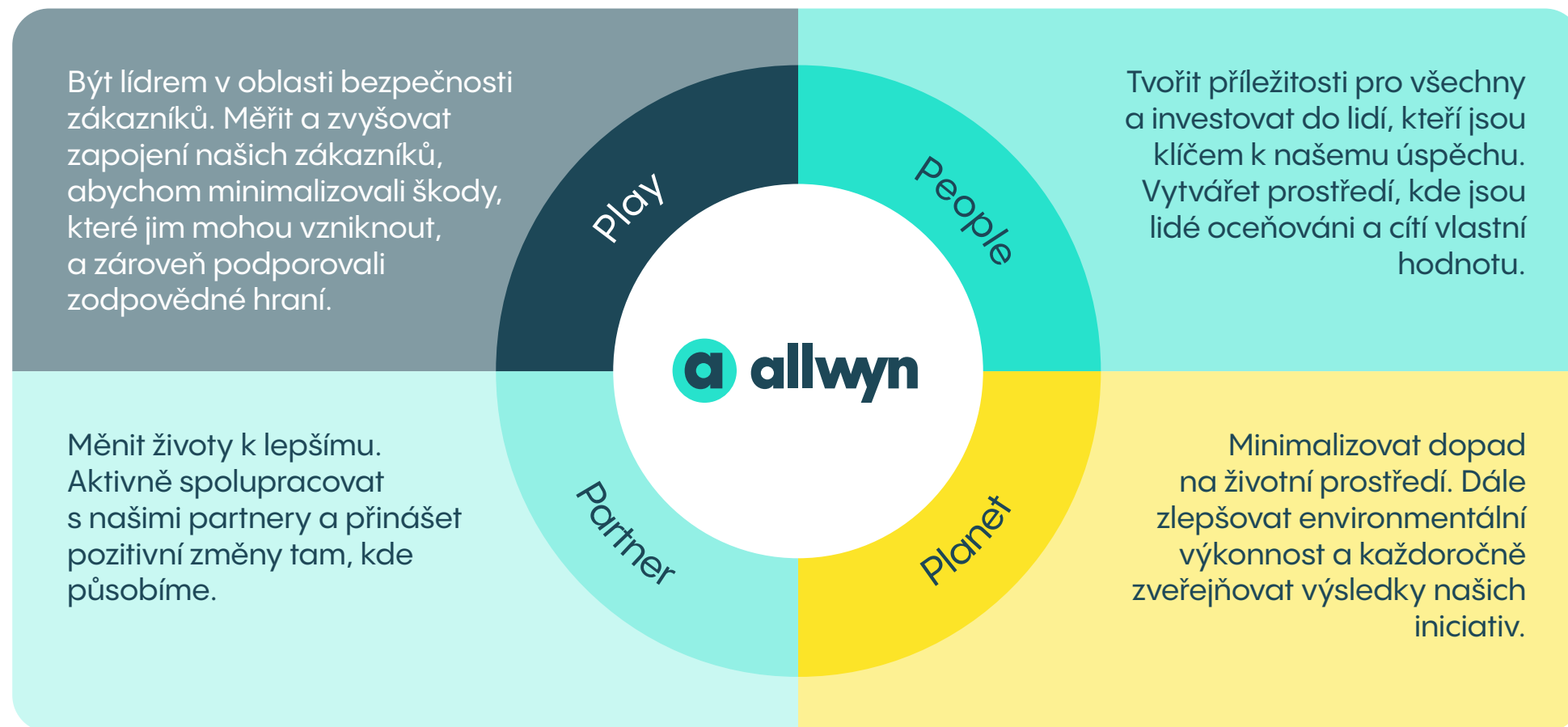
Hodnoty

Vyhráváme společně

Děláme to správně

Hledáme nová řešení

Co děláme, nás baví



Governance

Kromě našich čtyř strategických pilířů se zavazujeme k provozování našeho podnikání s integritou a k přijetí pravidel správy, která zohledňují nezávislé zastupování zájmů našich stakeholderů.

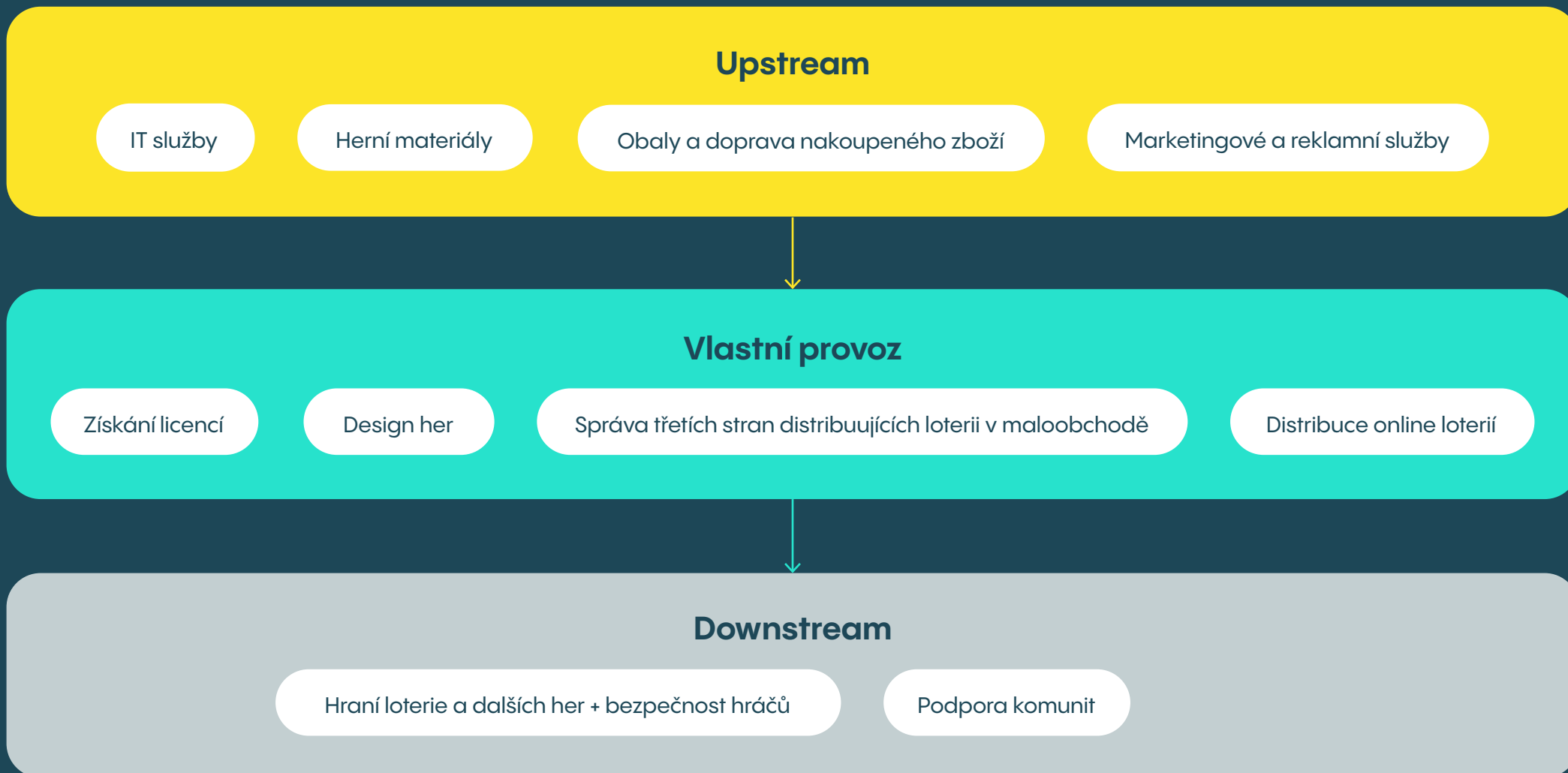
1.5 Byznys model

Allwyn Česko a.s. navazuje na tradici společnosti Sazka, a.s. jako největší a nejstarší loterijní společnosti v České republice. Hlavními loterijními produkty společnosti jsou číselné loterie, přičemž nejznámější hrou je Sportka s téměř 70letou historií. Od roku 2014 provozuje loterii Eurojackpot, jednu z největších evropských her. Kromě číselných loterií, které nabízí rovněž online, zahrnuje produktová nabídka také okamžité loterie – stírací losy, jež jsou k dispozici na prodejních místech i na internetu, a dále internetové kurzové sázky, technické hry a živé hry. Své produkty poskytujeme na online herním portálu Allwyn.cz a prostřednictvím unikátní prodejní sítě, zahrnující více než 7 600 prodejních míst po celé České republice. Allwyn terminály umožňují vyřídít řadu běžných transakcí, od platby složenek přes dobítí kreditu mobilních telefonů až po vyzvednutí balíku.

Allwyn Česko a.s. je součástí mezinárodního loterijního holdingu Allwyn Group. Skupina Allwyn provozuje loterie také v Rakousku, Řecku, na Kypru, v Itálii, Velké Británii a USA a od roku 2025 také na Slovensku. Ultimátní mateřskou společností je pak investiční skupina KKCG, která působí ve více než 40 zemích světa.



1.6 Hodnotový řetězec



1.7 Stakeholderi

Stakeholder	Jak komunikujeme?	Témata
 Zákazníci	Průzkumy spokojenosti Sociální sítě Mobilní aplikace Mailing Call centrum	Zodpovědné hraní CSR aktivity Kyberbezpečnost Psychické zdraví a wellbeing Finanční gramotnost
 Zaměstnanci	Zaměstnanecký průzkum Pravidelná setkání s managementem Hodnocení výkonu Interní kanály pro podávání stížností zaměstnanců a whistleblowing Dotazníky Zaměstnanecká konference	Pracovní výkon a rozvoj Flexibilita a wellbeing Benefity Strategie a směřování firmy Zpětná vazba na Zodpovědné hraní Podpora CSR projektů a dobrovolnictví
 Dodavatelé	Pravidelná setkání Průzkumy mezi dodavateli	Prevence praní špinavých peněz Bezpečnost dat Etika v dodavatelském řetězci Zodpovědné získávání surovin (certifikace FSC)
 Prodejní místa	Pravidelná setkání Návštěvy a auditů na pracovištích Průzkumy mezi dodavateli Mysteryshopping	Zodpovědné hraní Bezpečnost dat Kvalita služeb
 Média	Setkání s novináři Tiskové konference Mailing	CSR a sponzoring Upcylace ložů Zodpovědné hraní
 Odborné instituce	Pravidelná setkání Konference Workshopy	Zodpovědné hraní Udržitelnost Diverzita Zaměstnanecká témata
 Neziskové organizace	Pravidelná setkání Společné projekty Spolupráce na charitativních aktivitách	Udržitelnost Dobrovolnictví Adiktologie Sociální podniky jako dodavatel
 Regulátoři a vláda	Pravidelná setkání Pracovní skupiny	Zodpovědné hraní ESG reporting Zodpovědné získávání zdrojů

1.8 Proces posouzení dvojí významnosti

Posouzení dvojí významnosti (angl. Double Materiality Assessment, „DMA“) zohledňuje dva klíčové aspekty:

- Jaký dopad má společnost na její okolí, včetně jejích zainteresovaných stran (stakeholderů).
- Jak okolní svět ovlivňuje podnikání společnosti.

Díky tomuto hodnocení dokážeme určit, na které oblasti udržitelnosti se máme zaměřit, abychom maximalizovali pozitivní dopad a minimalizovali dopady negativní.

Při identifikaci klíčových témat v oblasti udržitelnosti se společnost inspirovala Evropskými standardy pro podávání zpráv o udržitelnosti (ESRS). V rámci mateřské společnosti Allwyn Group byl uskutečněn několikafázový proces k určení těch nejvýznamnějších oblastí spolu s jejich dopady, riziky a příležitostmi (tzv. IRO – impacts, risks and opportunities) v rámci celého hodnotového řetězce.

Téma udržitelnosti	Podtéma udržitelnosti	Název IRO	Riziko (R) / Příležitost (O)	Popis IRO
E1 Změna klimatu	Změna klimatu	Produkce emisí CO ₂ e přispívající ke změně klimatu		Nákup zboží a služeb a také spotřeba energie z neobnovitelných zdrojů pro vlastní provoz vede k emisím skleníkových plynů do atmosféry. To přispívá ke globálnímu oteplování a následné změně klimatu.
E5 Cirkulární ekonomika a využívání zdrojů	Vstupy zdrojů	Používání papíru na losy, tikety a další propagační materiály		Používání a zadávání výroby produktů, které vyžadují primární zdroje, jako je dřevo pro výrobu papíru, přispívá k vyčerpávání přírodních zdrojů.
S1 Zaměstnanci	Pracovní podmínky	Pracoviště definované férovostí, pohodou a bezpečnými, podpůrnými pracovními podmínkami		Dialog se zaměstnanci může mít pozitivní dopad na zlepšování pracovních podmínek. Férové odměňování, bezpečné pracovní prostředí a systém ochrany zaměstnanců mohou pozitivně ovlivnit jejich pohodu a bezpečnost na pracovišti a vytvářet bezpečné, inkluzivní a podpůrné pracovní prostředí.
S1 Zaměstnanci	Pracovní podmínky	Určité části našeho provozu jsou náchylnější k pracovním úrazům		Pokud by rizika v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebyla dostatečně identifikována, předcházená nebo řízena, mohlo by to vést k negativním dopadům na fyzické i duševní zdraví zaměstnanců, včetně zranění, onemocnění nebo pracovního stresu.
S1 Zaměstnanci	Diverzita a rovné příležitosti	Férové, nediskriminační postupy při náboru, řízení talentů a oceňování zaměstnanců	 	Diskriminace může vést k nerovnému zacházení a snížení pohody a spokojenosti zaměstnanců. Podpora nediskriminačních postupů při náboru, talent management a oceňování zaměstnanců podporuje rovné příležitosti a vytváří inkluzivní a respektující multikulturní pracoviště.

S1 Zaměstnanci	Školení a rozvoj dovedností	Rozvoj dovedností, schopností a kompetencí zaměstnanců	O	Zavádění strukturovaných programů a iniciativ zaměřených na zlepšování znalostí, kompetencí a schopností zaměstnanců zajišťuje efektivní výkon v jejich současných rolích a podporuje přizpůsobení se měnícím se požadavkům na pracovní pozice nebo kariérní postup.
S1 Zaměstnanci	Ostatní práva související s prací	Ztráta soukromí v důsledku neoprávněného zpřístupnění nebo přístupu k údajům zaměstnanců	R	Nedostatky v ochraně osobních údajů zaměstnanců mohou vést ke zneužití nebo neoprávněnému přístupu k citlivým informacím, což může mít negativní dopady na jejich soukromí a osobní bezpečnost, včetně možných finančních, psychologických nebo reputačních škod.
S4 Zodpovědné hraní	Osobní bezpečnost koncových uživatelů	Předcházení škodám u zákazníků a neoprávněné účasti nezletilých	R	Nedostatečné postupy zodpovědného hraní a marketingu mohou vést k nadměrnému hraní, poškození zranitelných zákazníků, účasti nezletilých a ke ztrátě důvěry zákazníků.
S4 Zodpovědné hraní	Dopady související s informacemi pro uživatele	Ochrana soukromí dat	R	Nedostatečné nakládání s údaji zákazníků a koncových uživatelů může vést k narušení soukromí a kybernetickým incidentům, což může způsobit zneužití identity, finanční ztrátu nebo jinou osobní újmu.
S4 Zodpovědné hraní	Osobní bezpečnost koncových uživatelů	Potenciální riziko nesplnění požadavků v oblasti zodpovědného hraní	R	Vnitřní riziko neplnění složitých a měnících se předpisů v oblasti zodpovědného hraní, které může vést k regulačním sankcím, finančním pokutám a poškození pověsti.
G1 Etické podnikání	Firemní kultura	Etické chování a boj proti korupci jako základ firemní kultury	R	Nedostatečné standardy chování, slabé protikorupční kontroly nebo nedodržování příslušných pravidel mohou mít negativní dopady na jednotlivce, firemní kulturu a společnost.
G1 Etické podnikání	Firemní kultura	Odpovědné podnikání podporuje naši roli spolehlivého partnera vlád a regulátorů	O	Etické řízení je pro Allwyn Česko, a.s. příležitostí k posílení pozitivní reputace. To podporuje dlouhodobá partnerství s vládami a regulátory a posiluje důvěru stakeholderů.
G1 Etické podnikání	Firemní kultura	Potenciální riziko nesplnění regulačních očekávání ohledně licencí a koncesí	R	Nedostatečné dodržování předpisů může narušit důvěru a vést k nesplnění regulačních očekávání ohledně licencí, koncesí s potenciálními regulačními a reputačními dopady.
G1 Etické podnikání	Kybernetická bezpečnost	Potenciální riziko v oblasti prevence kybernetických útoků a ztráty citlivých dat	R	Kybernetické útoky mohou mít závažné důsledky, včetně ztráty dat, finanční újmy, poškození reputace a právních dopadů. Mohou vést k soudním sporům a regulačním pokutám.
G1 Etické podnikání	Podpora komunit a CSR	Přispívání k podpoře komunit prostřednictvím cílených iniciativ společenské odpovědnosti	O	Prostřednictvím CSR strategie podporuje iniciativy zaměřené na podporu zdraví, vzdělávání, inkluze a rozvoj komunit ve spolupráci se stakeholdery.

1.9 Řízení udržitelnosti, rizik a reporting

Výkonný management v čele s generálním ředitelem nese konečnou odpovědnost za dohled nad udržitelností a zajišťuje, aby byly významné ESG dopady, rizika a příležitosti účinně začleněny do strategie společnosti, řízení rizik a monitorování výkonnosti. To zahrnuje dohled nad otázkami, které mohou ovlivnit strategické směřování nebo se týkají rizik a souladu s předpisy, stejně jako dohled nad rozhodovacími procesy souvisejícími s významnými transakcemi. Odpovědnost za koordinaci a reporting udržitelnosti je zakotvena u ESG koordinátora, který úzce spolupracuje s manažery jednotlivých pilířů ESG strategie a skupinovým týmem pro udržitelnost.

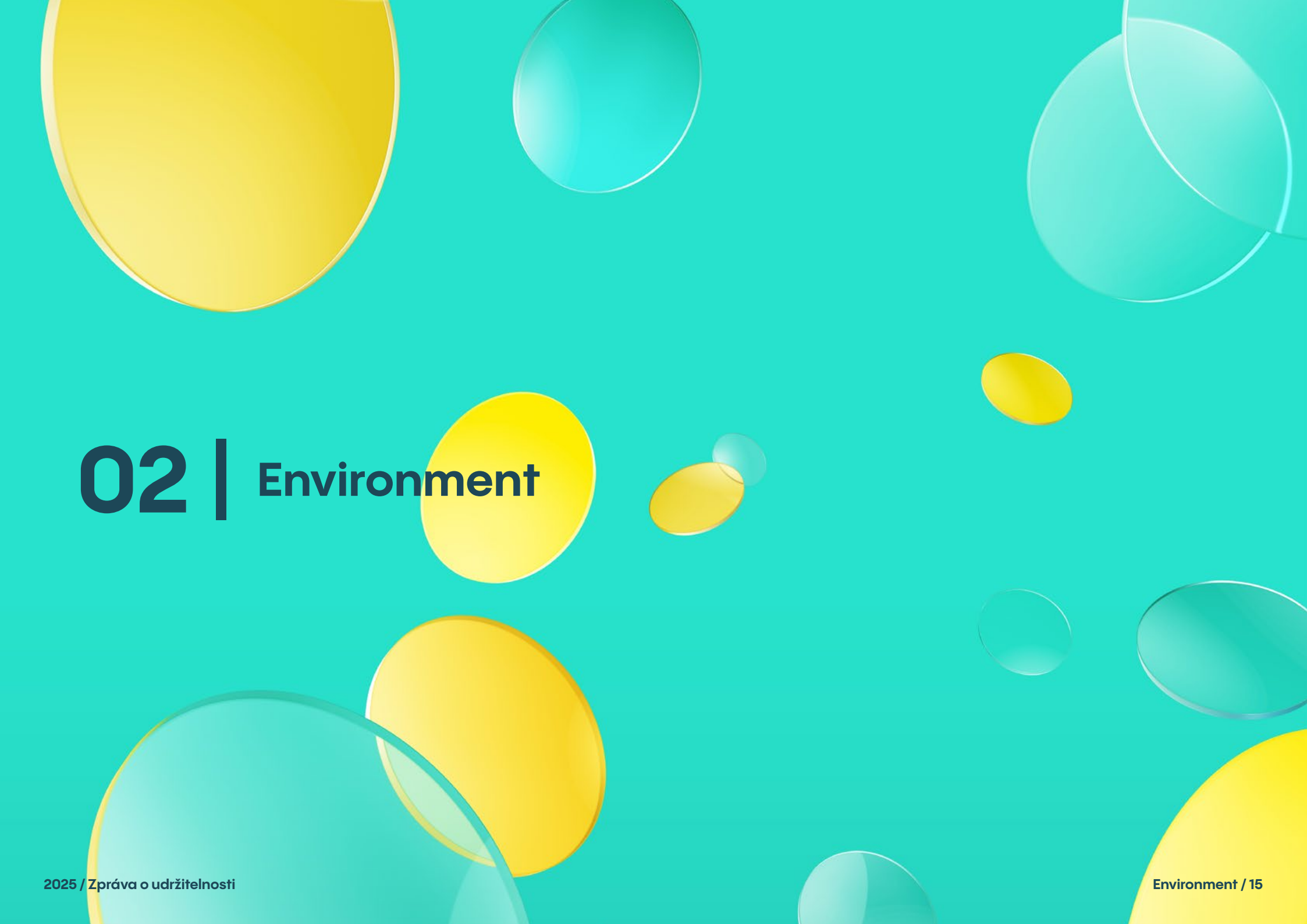
Řízení rizik je základním prvkem našeho systému správy a řízení. Zahrnuje identifikaci, kvantifikaci, kontrolu a následné sledování skutečností, událostí nebo postupů, které by mohly vést k finančnímu dopadu nebo ke ztrátě postavení společnosti na trhu. Rizika řídíme napříč všemi činnostmi, procesy i organizačními úrovněmi. Naším cílem je rizika včas rozpoznat, ošetřit je na akceptovatelnou úroveň a zároveň průběžně odhalovat nová, dosud neidentifikovaná rizika. Základním nástrojem je Katalog rizik, který obsahuje všechna identifikovaná rizika a jejich hodnocení. Významnou součástí procesu je reporting, pravidelné předkládání informací vedení společnosti a průběžná správa Katalogu rizik. Celý proces řízení rizik pravidelně vyhodnocujeme prostřednictvím zprávy z přezkoumání vedením, která je minimálně jednou ročně předkládána a schvalována vedením společnosti.

Kategorie monitorovaných rizik

kybernetická a informační bezpečnost
zaměstnanecká témata | finanční rizika
compliance a AML | zodpovědné hraní
BOZP | etická reklama | dodavatelský
řetězec | klimatická rizika

ESG governance Allwyn Group



The background is a solid teal color with several overlapping circles in yellow and light teal. The circles vary in size and opacity, creating a layered, abstract effect. Some circles are solid yellow, while others are semi-transparent teal, allowing the background color to show through.

02 | Environment

2.1 Změna klimatu

Činnosti společnosti Allwyn Česko a.s. vytvářejí dopady související s klimatem především v rámci jejího hodnotového řetězce v dodavatelské (upstream) i odběratelské (downstream) části. Hlavními zdroji emisí skleníkových plynů jsou nákup zboží a služeb, investice do technologií a infrastruktury, a distribuce a provoz loterijních a herních produktů (emise Scope 3). Přímé provozní emise (Scope 1 a Scope 2) představují omezený podíl na celkových emisích. Kalkulaci emisí provádí společnost podle mezinárodně uznávaného GHG protokolu. Pro přesnější výpočet emisí jsou využity metody location-based a market-based, jež umožňují reportovat emise na základě celorepublikového průměru a také zaměřit se na konkrétní energetický mix našich dodavatelů. Celková uhlíková stopa společnosti za rok 2025 činí 12 214,8 t CO₂e (Scope 1-3 metodou market-based). K meziročnímu nárůstu oproti roku 2024, ve kterém jsme reportovali 9 917,0 t CO₂e (Scope 1-3 metodou market-based) došlo zejména kvůli vyšším emisím z nakupovaných služeb, a především značným zpřesňováním měření.

2025 Rozdělení emisí podle Scope	Location- based – Emise	Location- based – Podíl	Market- based – Emise	Market- based – Podíl
Scope 1	676,9 t CO ₂ e	5,5 %	676,9 t CO ₂ e	5,5 %
Scope 2	594,0 t CO ₂ e	4,8 %	458,3 t CO ₂ e	3,8 %
Scope 3	11 073,1 t CO ₂ e	89,7 %	11 079,6 t CO ₂ e	90,7 %
Celkem (Total)	12 344,0 t CO₂e	100,0 %	12 214,8 t CO₂e	100,0 %
Scope 1+2	1 270,9 t CO ₂ e	10,3 %	1 135,3 t CO ₂ e	9,3 %
Scope 1–3	12 344,0 t CO ₂ e	100,0 %	12 214,8 t CO ₂ e	100,0 %

Location-based emise 2025
(v tisících)



5,5 % Scope 1

4,8 % Scope 2

89,7 % Scope 3

Market-based emise 2025
(v tisících)



5,5 % Scope 1

3,8 % Scope 2

90,7 % Scope 3

2025 Emise skleníkových plynů ve Scope 3	Emise – Location-based (t CO ₂ e)	Emise – Market-based (t CO ₂ e)	Podíl na Scope 3 (%)
3.1 Nákup zboží a služeb	9 043,9	9 043,9	81,6 %
3.2 Investiční vybavení	825,0	825,0	7,4 %
3.3 Ztráty energie a paliv	443,3	443,3	4,0 %
3.4 Upstream doprava	64,0	64,0	0,6 %
3.5 Odpady	2,4	2,4	0,0 %
3.6 Služební cesty a ubytování	125,9	125,9	1,1 %
3.7 Dojíždění zaměstnanců	467,5	467,5	4,2 %
3.8 Upstream pronájem	0,0	0,0	0,0 %
3.9 Downstream doprava	0,0	0,0	0,0 %
3.10 Zpracování prodaných produktů	0,0	0,0	0,0 %
3.11 Užívání prodaných produktů/služeb	25,0	28,3	0,3 %
3.12 Likvidace produktů	7,3	7,3	0,1 %
3.13 Downstream pronájem	0,0	0,0	0,0 %
3.14 Franšízy	0,0	0,0	0,0 %
Jednotka	t CO₂e	t CO₂e	%

2.1.1 Spotřeba energií na Bořislavce a v dalších provozech

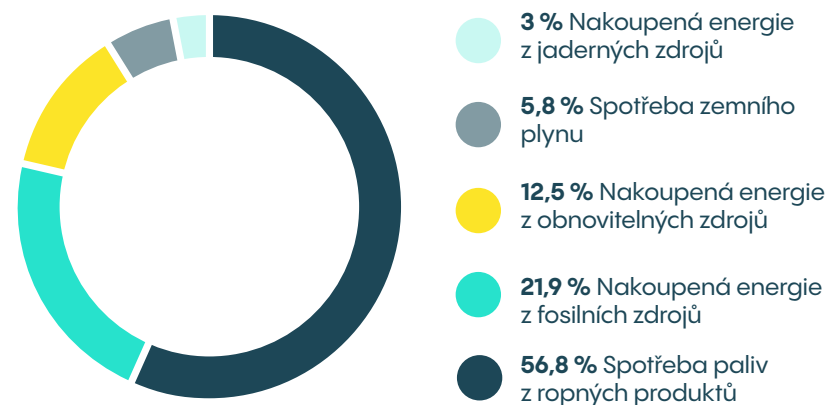
V našich kancelářích se zaměřujeme na řízení energetické náročnosti při využití nejmodernějších technologií. Chytré systémy osvětlení, vytápění a klimatizace optimalizují spotřebu energií, čímž přispívají k efektivnímu hospodaření se zdroji. Umělé osvětlení v kancelářích a zasedacích místnostech detekuje přítomnost osob a umožňuje úpravu intenzity světla podle potřeby. Důležitou roli hraje také inovativní technologie rekuperace vzduchu, kombinovaná s kvalitním zateplením budovy, větráním a textilním stíněním, které přispívají ke snížení spotřeby energie na vytápění či chlazení.

Centrum Bořislavka je nositelem certifikace LEED Gold, získané díky řešením, jako jsou zelené střechy, inteligentně řízené osvětlení či technologie rekuperace energie při brzdění výtahů. Za zmínku stojí i chytrý sběr dešťové vody, využívaný k závlaze květin a zeleně v budově i jejím okolí



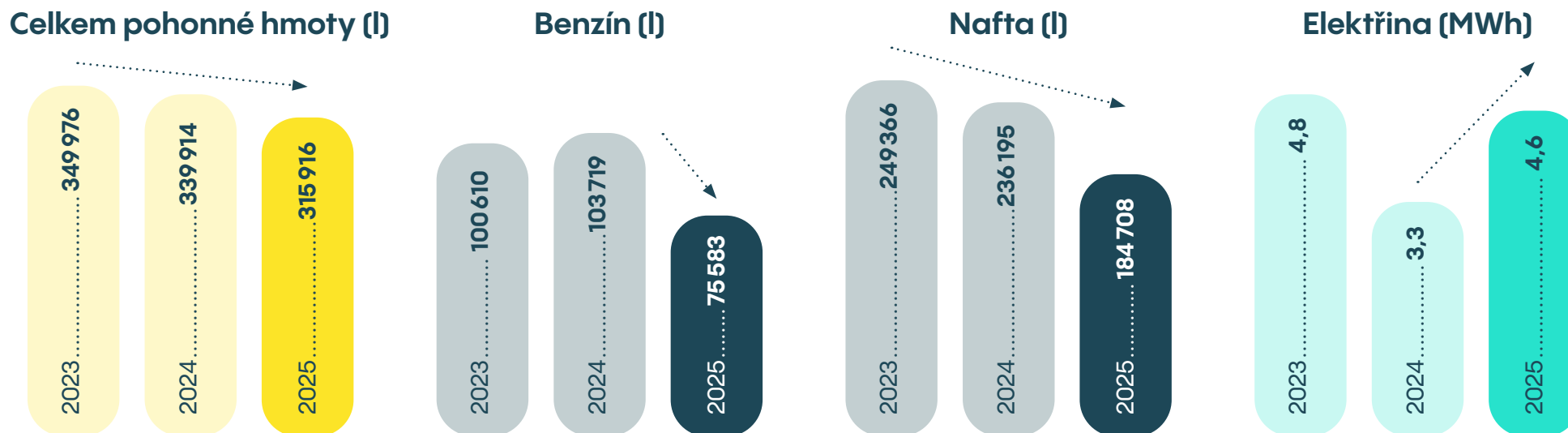
Rozdělení spotřeby podle zdroje

Spotřeby energie	Podíl	Spotřeba (MWh)
Spotřeba paliv z ropných produktů	56,8 %	2534,0
Nakoupená energie z fosilních zdrojů	21,9 %	976,5
Nakoupená energie z obnovitelných zdrojů	12,5 %	555,8
Spotřeba zemního plynu	5,8 %	259,3
Nakoupená energie z jaderných zdrojů	3,0 %	132,2



2.1.2 Vozový park

V roce 2025 došlo ke snížení počtu automobilů ve vozovém parku, které se projevilo poklesem emisí ve Scope 1+2. Ekologickou mobilitu podporuje bezprostřední spojení naší centrály s veřejnou dopravou nebo možnost využití cyklostezek. V kancelářích na Bořislavce je také zázemí pro parkování kol a parkovací místa s dobíjením pro elektromobily.



2.1.3 Analýza klimatických rizik

V roce 2025 jsme v rámci skupiny Allwyn Group zanalyzovali klimatická rizika z hlediska fyzických a přechodových rizik s využitím dvou klimatických scénářů IPCC: RCP4.5 (umírněný scénář) a RCP8.5 (scénář s vysokými emisemi). Tato analýza zahrnovala krátkodobé dopady, střednědobé efekty do roku 2030 a dlouhodobé projekce do roku 2050.

Hodnocení klimatických rizik zahrnovalo rizika jako například změna teploty nebo nedostatek vody i akutní rizika jako vlny veder, přívalové srážky či povodně.

Zjištění z analýzy fyzických rizik společně s analýzou naší uhlíkové stopy sloužila jako vstup pro analýzu přechodových rizik. Potenciální klimatická rizika pro naše provozy zahrnují vyšší náklady na energie z důvodu zvýšených požadavků na chlazení fyzických objektů, stejně jako větší závislost na digitálních technologiích, což zvyšuje expozici vůči IT dodavatelům a energetickým nárokům na zpracování dat.

Po zohlednění všech faktorů, včetně změn v mezinárodních a národních politikách, pokroku v nízkouhlíkových technologiích a rozmanitosti našich činností, se nepředpokládá, že by klimatická rizika představovala významnou hrozbu pro odolnost našeho obchodního modelu.

2.2 Cirkulární ekonomika a využívání zdrojů

Papír určený k výrobě stíracích losů představuje nejvýraznější podíl na spotřebě přírodních zdrojů spojených s podnikáním Allwyn Česko. V roce 2025 bylo prodáno 204 090 kg stíracích losů. Od roku 2025 je 100 % emisí stíracích losů tištěno na papír s certifikací FSC, to znamená, že dřevo určené k výrobě papíru pro tyto losy pochází z udržitelně obhospodařovaných lesů. Výherní losy, které nám naši zákazníci vracejí pro doložení výhry, a losy, kterým skončila platnost, ekologicky recyklujeme ve spolupráci s naším externím partnerem. Z losů se vyrobí recyklát, dále využívaný pro výrobu produktů jako například stavební izolace nebo plata na vejce. V roce 2025 společnost realizovala projekt přípravy na evropskou směrnici o odlesňování EUDR, jejímž cílem je u dotčených komodit, včetně dřeva a produktů z něj vyrobených, zmapovat jejich původ až na úroveň konkrétních pozemků. V rámci projektu byl navržen systém pro hodnocení rizik odlesňování a porušování lidských práv, včetně získávání dat od dodavatelů před uvedením zboží na trh EU.

2.2.1 Platforma reLosy

V roce 2025 jsme v rámci platformy reLosy pokračovali v rozvoji inovativních řešení zaměřených na upcyklaci stíracích losů a jejich druhotné využití v nových produktech s přidanou hodnotou. Platforma propojuje prvky designu, udržitelnosti a technologické inovace a podporuje principy cirkulární ekonomiky napříč různými oblastmi využití – od sportu až po zdravotnictví. **Jedním z klíčových výstupů roku 2025 byl projekt reBoard – designový skateboard vyrobený částečně z upcyklovaných stíracích losů.** Produkt vznikl ve spolupráci s profesionálním skateboardistou Maxem Habancem a uměleckým designérem Michalem Cimalou a představuje spojení funkčnosti, estetiky a opětovného využití zdrojů. ReBoard obsahuje významný podíl recyklovaného materiálu a byl vyroben v limitované edici s cílem posílit povědomí o možnostech upcyklace v širší veřejnosti.





Dalším významným projektem je **vertikalizační kostka** – unikátní **rehabilitační pomůcka vyvinutá ve spolupráci s Centrem Paraple** a akademickým sektorem. Tento produkt je určen pro rehabilitaci osob s poraněním míchy. První verze kostky byla tvořena mykokompozitem syceným upcyklovanými stíracími Sazka losy. Ukázala se však jako nedostatečně stabilní, proto vznikla nová varianta vyrobená z desek ze slisovaných losů, které zbyly po výrobě Sazka Pumtracku. Díky tomu dochází k efektivnímu využití odpadu. Vertikalizační kostka v roce 2025 procházela klinickým testováním, jehož cílem bylo ověření její účinnosti a definování možnosti jejího širšího využití ve standardních rehabilitačních postupech. Projekt tak představuje příklad inovace, která propojuje environmentální i sociální rozměr.

Vyvinuté produkty byly v průběhu roku prezentovány také veřejnosti, například na Designbloku 2025, kde byly součástí interaktivní expozice zaměřené na inovativní využití materiálů a cirkulární design. V návaznosti na dosavadní vývoj se platforma reLosy postupně posouvá směrem k větší efektivitě a klade důraz na spolupráci s externími partnery (např. univerzitami či odbornými institucemi) a podporu projektů s reálným využitím.



Case study: Swapování na Bořislavce

V rámci cirkulárních aktivit jsme se zaměřili také na přístup reuse, tedy opětovné využívání věcí a prodlužování jejich životnosti. Cílem je ukazovat praktické způsoby, jak lze šetrněji nakládat se zdroji, snižovat množství odpadu a zároveň posilovat odpovědnější spotřebitelské návyky v každodenním pracovním i osobním životě.

V roce 2025 jsme ve spolupráci s organizací Swap Prague uspořádali na Bořislavce dva zaměstnanecké swapy. První proběhl v červnu a nabídl kolegům možnost dát druhou šanci oblečení, knihám, doplňkům, sportovnímu vybavení i drobnostem do domácnosti. Celkem se vybralo 301 kg věcí, z toho 196 kg oblečení, 83 kg doplňků včetně bot, věcí do domácnosti a hraček a 22 kg knih. Přimo na místě se podařilo vyměnit 73 % přinesených věcí a akce se zúčastnilo přibližně 160 lidí. Na červnovou akci navázal prosincový swap, který proběhl jako součást firemního Vánočního jarmarku. Během něj se vybralo 370 kg věcí, z nichž se 76 % vyměnilo přímo na místě, a akce přilákala přibližně 250 účastníků. Obě akce prakticky podpořily principy cirkulární ekonomiky, omezování odpadu i komunitní setkávání zaměstnanců.



03 | Social

Sociální oblast je pro Allwyn Česko a.s. úzce spojena s odpovědností vůči zaměstnancům, zákazníkům, obchodním partnerům i komunitám, ve kterých působí. V roce 2025 jsme pokračovali v rozvoji aktivit zaměřených na vytváření motivujícího a přátelského pracovního prostředí, dobrovolnictví a odpovědný přístup k zákazníkům. Klíčovou součástí sociálního pilíře zůstává zodpovědné hraní, prevence rizikového chování a ochrana zranitelných skupin zákazníků.

3.1 Naši zaměstnanci

K 31. 12. 2025 jsme měli celkem 527 aktivních zaměstnanců, z toho 311 mužů (59 %) a 216 žen (41 %). Míra fluktuace činila 15 % a průměrná délka působení ve firmě byla 7 let, což odráží stabilitu našeho týmu i dlouhodobou snahu rozvíjet motivující a příjemné pracovní prostředí. Udržujeme soubor vnitřních předpisů, které chrání práva, wellbeing a spravedlivé zacházení s našimi zaměstnanci. Zaměstnanci absolvují povinné vstupní školení a každoročně potvrzují seznámení s příslušnými předpisy.

Vnitřní předpisy

- > ETICKÝ KODEX
- > ZAJIŠTĚNÍ BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI
- > PRACOVNÍ ŘÁD
- > MZDOVÝ ŘÁD
- > ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY





3.1.1 Etický kodex

Politiky Allwyn týkající se zaměstnanců vycházejí ze skupinového Etického kodexu, který stanovuje minimální požadavky platné napříč skupinou v oblasti etického chování, ochrany pracovních práv a odpovědného podnikání. Cílem etického kodexu je jasně stanovit principy a pravidla etického jednání zaměstnanců, ať již navenek společnosti nebo vůči sobě navzájem, zakotvit důležité zásady profesionálního postupu a posílit profesní identitu a odpovědnost zaměstnanců tak, aby byla dodržena etická pravidla vedoucí k rozvoji vysoké úrovně firemní kultury. Od všech zaměstnanců se očekává, že budou tento etický kodex znát a dodržovat. Každý zaměstnanec, který ví o porušení kodexu, včetně nevhodného chování zaměstnance jako je: šikana, hrubé jednání, trestný čin nebo porušení zákona, neetické chování, podezření z podvodu, přijímání úplatku, darů či jiných výhod, nevhodných obchodních praktik, individuální pochybení zaměstnance nebo jiné neetické chování, je povinen takové činnosti neprodleně ohlásit.

3.1.2 Pracovní podmínky a wellbeing

Pracovní řád a související vnitřní předpisy Allwyn Česko a.s. zajišťují spravedlivé odměňování, přiměřenou pracovní dobu, stabilní pracovní podmínky a důsledné postupy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Péče o zdraví

Hedepy platforma v oblasti psychického zdraví | Dny zdraví
Ovoce na pracovišti | Vlastní kantýna i s vegetariánskou stravou | Vlastní fitness v budově | Multisport program
Sportovní turnaje

3.1. Školení a rozvoj dovedností

Všichni zaměstnanci mají přístup k rozvojovým příležitostem prostřednictvím kombinovaného vzdělávání, workshopů, inspirativních přednášek a pravidelných rozvojových hodnocení. Nutnou součástí rozvoje zaměstnanců je sebevzdělávání. Kromě klasických školení a kurzů mají přístup k online vzdělávací platformě Seduo, která umožňuje flexibilní učení podle vlastního rozvrhu. V zázemí mezinárodní skupiny Allwyn mají zaměstnanci možnost kariérních posunů a zapojení do mezinárodních projektů.

V roce 2025 zaměstnanci čerpali celkem 7717 hodin školení a jiného vzdělávání

3.1.4 Zapojení zaměstnanců a značka zaměstnavatele



Průběžně rozvíjíme nástroje pro zpětnou vazbu, interní komunikaci a zapojení zaměstnanců do témat, která ovlivňují jejich každodenní práci i celkové směřování společnosti. V rámci příprav na změnu značky jsme realizovali projekt zaměřený na zaměstnaneckou hodnotovou nabídku (EVP), jehož cílem bylo lépe porozumět tomu, čeho si zaměstnanci na práci ve společnosti Sazka, která se mění na Allwyn Česko a.s., nejvíce cení, jak vnímají firemní kulturu a jaké prvky pracovního prostředí jsou pro ně důležité z hlediska motivace, angažovanosti a dlouhodobé spolupráce. Projekt jsme postavili na zapojení zaměstnanců prostřednictvím workshopů a diskusí, které pomohly pojmenovat silné stránky zaměstnavatelské značky i oblasti s potenciálem dalšího rozvoje. EVP tak v roce 2025 přispělo k systematictějšímu uchopení toho, jak chceme jako zaměstnavatel vystupovat vůči stávajícím i budoucím zaměstnancům, a promítlo se do nových kariérních stránek i náborové komunikace. Nejlépe hodnocenými oblastmi jsou podle našich lidí kolegové a firemní kultura, možnosti rozvoje a interní kariéra, flexibilita, work-life balance a péče o zaměstnance.



V roce 2025 jsme pokračovali v budování atraktivní značky zaměstnavatele prostřednictvím dlouhodobé spolupráce s vysokými školami, odbornými komunitami a profesními organizacemi. Naši zaměstnanci se aktivně zapojovali do výuky, přednášek a mentoringových programů pro studenty především na FIS VŠE. Na ČZU jsme podporovali studentskou soutěž Company Culture Competition. Sdíleli své zkušenosti v komunitách zaměřených na technologie, data a produktový vývoj. Dlouhodobě podporujeme komunitu datových profesionálů prostřednictvím partnerství s Data Mesh nebo konferencí Data Point Prague a Data Day.

Partnerství s odbornými skupinami nám umožnilo podporovat rozvoj odborných znalostí na trhu práce, sdílet best practices a propojovat firemní prostředí s akademickou sférou. Prostřednictvím těchto aktivit jsme v roce 2025 oslovili více než tisícovku studentů a odborníků, uskutečnili desítky přednášek, workshopů a komunitních setkání a dále posilovali povědomí o Allwyn Česko a.s. jako moderním zaměstnavateli podporujícím vzdělávání, inovace a profesní růst.

**Výsledky
zaměstnaneckého
průzkumu ukázaly,
že v roce 2025 bylo 93 %
zaměstnanců spokojeno
se svým zaměstnáním
a Engagement index
dosáhl 79 bodů ze 100.**



3.1.5 Diverzita a rovné příležitosti

Na úrovni skupiny Allwyn byl rozpracován společný rámec rovných příležitostí, který se věnuje tématům v oblasti genderu, age managementu a inkluzivního přístupu. Pro Allwyn Česko a.s. byly jako hlavní oblasti relevantní zejména rovné odměňování a příležitosti, flexibilita a mezigenerační spolupráce. Společný rámec se zaměřil na čtyři typy aktivit: zvyšování povědomí o vybraných tématech, zapojování zaměstnanců, posilování férovosti interních procesů a sdílení dobré praxe napříč skupinou. Například v oblasti spolupráce s generačními specifiky jsme se zabývali v rámci manažerského vzdělávání a bylo zaměřeno na porozumění generačním rozdílům a jejich vlivu na hodnoty, postoje a pracovní styl, dále na přizpůsobení stylů komunikace podle situace a preferencí jednotlivých generací, budování inkluzivní kultury, kde mají všechny generace hlas a uznání silných stránek každé generace a jejich využití v týmu. Celkem prošlo setkáním na toto téma 60 manažerů.

V roce 2025 nebyly potvrzeny žádné incidenty v oblasti lidských práv související s vlastními zaměstnanci. Allwyn Česko a.s. se v roce 2025 stal signatářem Charty Diverzity při Byznysu pro Společnost a společně s dalšími subjekty v Evropské Unii se zavázal podporovat a zavádět diverzitu, flexibilitu a inkluzi jako klíčové hodnoty na pracovním trhu.



19 % pod 30 let 21 % nad 50 let 60 % 30 – 50 let

Zastoupení žen v Allwyn Česko a.s.

V Allwyn
Česko a.s:

41 %

Ve středním
managementu:

25 %

V nejvyšším
vedení:

10 %

Zkrácené úvazky

Ženy:

21

Muži:

7

3.1.6 Benefits

Způsob práce i skladba benefitů respektují, že každý zaměstnanec může mít odlišné potřeby a preference. Allwyn Česko a.s. nabízí pružnou pracovní dobu a hybridní model práce s možností home office 8 dní v měsíci. Naši lidé mohou čerpat až 38 dní placeného volna a další placené volno čerpat v mimořádných situacích nebo například na uzavření registrovaného partnerství. Společnost dlouhodobě podporuje sport a k pohybu motivuje i zaměstnance, zároveň stále větší důraz klade i na psychickou pohodu a celkový wellbeing svých lidí. V roce 2025 jsme v rámci benefitů pokračovali ve spolupráci se službou Hedepy, platformou, která v oblasti psychického zdraví poskytuje konzultace s certifikovanými odborníky. Tento benefit okamžitě získal velkou oblibu a zaregistrovalo se do něj více než 30 % zaměstnanců.



5 týdnů dovolené, 5 až 10 fit days v závislosti na délce zaměstnání, narozeninový den a 2 dobrovolnické dny



Příspěvek na stravování



Cafeterie s benefity z oblasti kultury, vzdělávání, sportu, relaxace apod.



Příspěvek na penzijní připojištění, penzijní spoření nebo DIP



Příspěvek pro pracující rodiče do 3 let věku dítěte (školovné)



Příspěvek na dětský tábor



Příspěvek na sport



Dorovnání příjmu do výše mzdy při čerpání otcovské dovolené



Služební telefon i pro soukromé využití



Služební automobil i pro soukromé využití na vybraných pozicích

3.2 Dobrovolnictví a podpora komunit

V roce 2025 jsme dále rozvíjeli firemní dobrovolnictví jako jeden z konkrétních způsobů, jak mohou zaměstnanci Allwyn Česko a.s. přispívat k pozitivní změně v komunitách, ve kterých působíme. Každý zaměstnanec má možnost věnovat až dva pracovní dny ročně dobrovolnickým aktivitám. Program navazuje na spolupráci s neziskovou organizací Hestia a dlouhodobě podporuje zapojení zaměstnanců do pomoci tam, kde je to potřeba.

Do firemního dobrovolnictví se v roce 2025 zapojilo 114 zaměstnanců, tedy přibližně 22 % všech zaměstnanců Allwyn Česko a.s. Zaměstnanci společně využili 130 dobrovolnických dní a podpořili 13 organizací, některé z nich opakovaně. Dobrovolnické aktivity probíhaly především v Praze a Středočeském kraji a zaměřovaly se zejména na ochranu životního prostředí, pomoc zvířatům, podporu osob se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním, komunitní aktivity, seniory, děti a mládež.

Součástí dobrovolnických aktivit byl také květnový projekt Make a Difference Month, skupinová iniciativa propojující zaměstnance napříč zeměmi skupiny Allwyn. Za Allwyn Česko a.s. se do ní zapojilo 27 zaměstnanců, kteří se věnovali například péči o přírodu, pomoci neziskovým organizacím nebo podpoře lidí po poranění míchy. Celosvětově se do iniciativy zapojilo 247 zaměstnanců v pěti zemích a podpořeno bylo 25 organizací.

3.2.1 Vánoční příběhy

Tradiční součástí naší podpory komunit jsou také Vánoční příběhy, prostřednictvím kterých mohou zaměstnanci podpořit konkrétní projekty nominované svými kolegy. Společnost každoročně věnuje každému zaměstnanci voucher v hodnotě 1000 Kč, který může směřovat na vybraný příběh; zaměstnanci zároveň mohou přidat i vlastní finanční příspěvek. V roce 2025 se díky podpoře společnosti a dobrovolným příspěvkům podařilo rozdělit pomoc mezi vybrané příběhy a podpořit jednotlivce i organizace v náročných životních situacích částkou 700 000 Kč.



3.3 Allwyn Česko pro společnost

Prostřednictvím filantropie a sponzoringu podporujeme širokou škálu oblastí – od sportu, přes duševní zdraví až po finanční gramotnost mladých lidí. Dlouhodobě významná část naší podpory směřuje také do českého sportu, jehož jsme partnerem napříč profesionální i komunitní úrovní. Podporujeme sportovce, významné sportovní akce i aktivity, které motivují mladé talenty a společnost k aktivnímu životnímu stylu.

V roce 2025 jsme na dobročinné účely a na sponzoring vynaložili 145 603 250 Kč.

3.3.1 Strategická partnerství a pomoc tam, kde je potřeba

V roce 2025 jsme v rámci pilíře Partner pokračovali v podpoře projektů, které přinášejí konkrétní přínos společnosti a pomáhají tam, kde je to potřeba nejvíce. Naše aktivity se soustředily zejména na podporu duševního zdraví, lidí po poranění míchy, znevýhodněných rodin, sportu a komunitních iniciativ. Každou iniciativu vybíráme s ohledem na její společenský přínos, návaznost na dlouhodobou strategii udržitelnosti a spolupráci s důvěryhodnými partnery.



3.3.2 Podpora lidí s poraněním míchy

Nadále jsme rozvíjeli spolupráci s Centrem Paraple, které pomáhá lidem po poranění míchy vracet se k aktivnímu a co nejsamostatnějšímu životu. Podpora směřovala nejen do oblasti finanční pomoci, ale také do zapojení zaměstnanců a rozvoje inovativních řešení s environmentálním i sociálním přesahem. V roce 2025 jsme ve spolupráci s Centrem Paraple uvedli do prodeje charitativní los Paraple, dostupný v papírové i online podobě. Každý zakoupený los propojil možnost zábavy s konkrétní pomocí lidem po poranění míchy. Za rok 2025 se díky prodeji losu podařilo vybrat celkem 4 264 757 Kč, které byly Centru Paraple předávány postupně v průběhu roku. Podpora směřovala například na spolufinancování clientských pobytů, instalaci klimatizace a rozšíření venkovní terasy, přímou péči o klienty, rozvoj ParaLabu i lyžařské tematické pobyty.

Wings for Life

Allwyn Group se zapojil do Wings for Life World Run, jehož cílem je získávat prostředky na výzkum léčby poranění míchy. Do běžeckých a sportovních aktivit na podporu této oblasti se zapojovali také zaměstnanci Allwyn Česko a.s. V roce 2025 se do charitativního běhu Wings for Life zapojilo 161 kolegů z Allwyn Česko a.s., kteří společně uběhli a ušli 5 832,32 km. Tým Allwyn se díky tomu umístil na 12. místě celosvětově podle počtu nasbíraných kilometrů. Nad rámec startovného, které Allwyn zaměstnancům hradil, jsme prostřednictvím podpořili lokální příběh sportovce po poranění míchy Martina Garby částkou 150 000 Kč na pořízení nového profesionálního sportovního vozíku.



3.3.3 Sport, který spojuje

Sport zůstává jednou z klíčových oblastí naší dlouhodobé podpory. V roce 2025 jsme pokračovali ve spolupráci s Českým olympijským výborem a Českým paralympijským výborem, protože věříme, že sport má sílu spojovat, inspirovat a vytvářet příležitosti pro všechny bez rozdílů. Vedle podpory národních sportovních organizací jsme dále navazovali na projekt PARA(RE)START, který pomáhá lidem s handicapem zvládat náročné životní situace, nacházet novou motivaci a prostřednictvím sportu se vracet k aktivnímu životu.

V roce 2025 jsme zároveň pokračovali v rozvoji programu na podporu mladých sportovních talentů, který se v návaznosti na rebranding proměňuje ze Sazka Champs na **Allwyn Champs**. Program podporuje mladé sportovce a parasportovce nejen finančně, ale také prostřednictvím dlouhodobého zázemí, inspirativních příběhů, mediální podpory a příležitostí pro osobní rozvoj. Vedle sportovních výkonů klade důraz také na skutečný život mladých sportovců, jejich motivaci, wellbeing a schopnost inspirovat ostatní.

3.3.4 Czech Tour a podpora cyklistiky

Pokračovali jsme také v partnerství s Czech Tour, největším a nejprestižnějším cyklistickým etapovým silničním závodem v České republice. Závod se navíc zařadil do prestižního kalendáře UCI ProSeries, čímž se posunul do druhé nejvyšší světové kategorie – a tento významný růst se daří realizovat i díky dlouhodobé podpoře Allwyn Česko a.s. Podpora cyklistiky je pro nás příležitostí motivovat veřejnost k aktivnímu životnímu stylu a zároveň propojovat sport s tématy udržitelnosti.

3.3.5 Partnerství s Formulí 1 jako platforma pro sdílení inspirace

V roce 2025 jsme partnerství s Formulí 1 a stáji McLaren Mastercard F1 Team využili jako platformu pro setkávání komunit, vzdělávání a zpřístupnění výjimečných zážitků široké veřejnosti. Vedle sportovní roviny jsme se zaměřili na aktivity s konkrétním společenským přínosem.

Mezi klíčové iniciativy patřily veřejné zážitkové aktivace v Brně a Praze, které byly otevřené široké veřejnosti a nabídly fanouškům i rodinám možnost zažít svět formule prostřednictvím interaktivního programu, technologií, simulátorů a komunitních aktivit. Tyto akce přispěly k oživení veřejného prostoru, podpořily sdílené zážitky napříč generacemi a zpřístupnily prémiový sportovní obsah i mimo tradiční komerční prostředí.

Významnou součástí partnerství na globální úrovni byla podpora programu McLaren Racing NEXT 2025, zaměřeného na mladé ženy v oblasti STEM. Program poskytuje mentoring, praktické zkušenosti a přístup k odborníkům, čímž podporuje rovné příležitosti, rozvoj talentů a větší diverzitu v technických a technologických oborech.

3.3.6 Duševní zdraví a podpora znevýhodněných skupin

V roce 2025 jsme se v oblasti CSR nadále zaměřovali na témata duševního zdraví a pomoci znevýhodněným skupinám. Duševní zdraví vnímáme jako klíčové celospolečenské téma, které se dotýká všech věkových skupin a přirozeně se propojuje se sportem, gamingem, kulturou i vzděláváním. Naším cílem je podporovat prevenci, edukaci a destigmatizaci a zároveň navazovat na aktivity, které mladým lidem i širší veřejnosti pomáhají mluvit o psychických potížích otevřeněji a včas vyhledat pomoc. Do této oblasti patří také dlouhodobé propojení CSR aktivit s tématem zodpovědného hraní a celkové péče o wellbeing.



3.4 Zodpovědné hraní

Zodpovědné hraní je základním pilířem značky Allwyn a zároveň předpokladem pro budování důvěry, kterou nám projevují zákazníci, regulátoři i společnost. Ve všech našich aktivitách se zaměřujeme na ochranu zákazníků, předcházení škodám a ochranu nezletilých prostřednictvím podpory bezpečného hraní, zodpovědného vývoje produktů a transparentní komunikace. V roce 2025 jsme pokračovali v rozvoji preventivních opatření, zlepšování interních procesů pro detekci rizikového hraní i v komunikaci směrem k zákazníkům a prodejní síti.

Ochrana zákazníků zahrnuje zejména prevenci účasti nezletilých, podporu bezpečného herního chování, informování o rizicích nadměrného hraní a dostupnost nástrojů, které pomáhají nastavovat osobní limity. Téma zodpovědného hraní promítáme do zákaznické komunikace, školení zaměstnanců a standardů pro prodejní místa. Důraz klademe také na spolupráci s odbornými institucemi, neziskovými organizacemi a odborníky z oblasti adiktologie, stejně jako na průběžné sledování vývoje regulatorních požadavků.

Nejvyšší úroveň ochrany zákazníků zajišťuje certifikace WLA Level 4 včetně standardů WLA Responsible Gaming Standards for Associate Members. Tato nejvyšší úroveň akreditace v oblasti zodpovědného hraní udělovaná World Lottery Association dokládá komplexní integraci zodpovědného hraní do řízení, provozu i organizační kultury. Certifikace podle WLA Security Control Standard navíc potvrzuje, že naše loterijní systémy, data a provozní postupy jsou robustně chráněny proti vyvíjejícím se bezpečnostním hrozbám.



Odborná porota Fenix Award ocenila komunikaci projektu Zodpovědné hraní v Allwyn Česko a.s.

3.4.1 Zásady zodpovědného hraní

Naše směrnice Zodpovědné hraní stanovuje jednoznačné závazky k ochraně zájmů zákazníků a zranitelných skupin prostřednictvím aktivní prevence jak účasti osob mladších 18 let, tak nadměrného hraní. Zdůrazňuje nezbytnost zavedení férových pravidel a postupů pro každou hru a zároveň uplatnění účinných opatření ke zmírnění rizik spojených s hraním nezletilých osob a nadměrným hraním.

Allwyn Česko a.s. informuje zákazníky o zásadách zodpovědného hraní prostřednictvím webových stránek, informačních materiálů na prodejních místech a zákaznické linky. Dotazy k tomuto tématu jsou automaticky směrovány na proškolené operátory, kteří mohou rizikovým hráčům nabídnout přepojení na nonstop linku pomoci nebo zprostředkovat kontakt na profesionálního adiktologa.

100 % zaměstnanců absolvovalo školení zodpovědného hraní

3.4.2 Prevence

Design produktů zahrnuje preventivní nástroje, jako jsou pauzy (timeout), limity vkladů a sebevyloučení, kde to právní nebo provozní podmínky umožňují. Design her i marketing vylučují vizuální, zvukové, verbální či psané prvky, které by mohly být atraktivní pro nezletilé, a tím pomáhají předcházet účasti mladistvých a nadměrnému hraní.

3.4.3 Detekce

Pokročilé technologie, včetně datové analytiky a umělé inteligence, se využívají k identifikaci potenciálních ukazatelů rizika a nedodržování pravidel. Průběžné sledování herního chování, zpětné vazby a stížností umožňuje včasné odhalení rizik spojených s hraním nezletilých nebo škodlivými vzorci hraní.

3.4.4 Intervence

Intervence spočívá v podpoře a přímé pomoci potřebným zákazníkům. Když systém vyhodnotí, že situace může být vážná, naši specialisté zahajují s hráčem citlivou a individuální komunikaci, vysvětlují dostupné možnosti a nabízejí odpovídající formu podpory.

Cílem je vytvořit bezpečné prostředí, kde se zákazníci cítí respektovaně, dostávají srozumitelné informace a vědí, že se mají kam obrátit, pokud se hraní začne vymykat kontrole. Intervence vždy stavíme na empatii, srozumitelnosti a konkrétním řešení situace – ať už jde o nastavení limitů, dočasnou pauzu nebo doporučení odborné pomoci, která je dostupná 24/7

3.4.5 Podpora finanční gramotnosti

Finanční gramotnost představuje důležitý předpoklad pro odpovědné nakládání s osobními financemi. Proto podporujeme naše zákazníky v informovaném rozhodování prostřednictvím nástrojů a vzdělávacích aktivit zaměřených na zodpovědné hraní. Jedním z nich je Kalkulačka zodpovědného hraní, která pomáhá zákazníkům vyhodnotit jejich volné finanční zdroje a na základě této informace si nastavit vhodné herní limity. Ty patří mezi nejúčinnější nástroje pro bezpečné a zodpovědné hraní.

S ochranou zákazníků úzce souvisí také bezpečné nakládání s daty a ochrana soukromí. V rámci digitálních kanálů a zákaznických služeb pracujeme s osobními údaji tak, aby byly chráněny před neoprávněným přístupem, zneužitím nebo ztrátou. Kybernetickou a informační bezpečnost proto vnímáme jako důležitý předpoklad důvěry zákazníků i dlouhodobé udržitelnosti našeho podnikání.

Týden zodpovědného hraní 2025

Týden zodpovědného hraní 2025 byl hlavním komunikačním momentem roku v oblasti prevence a osvěty. Pátý ročník iniciativy IPRH se zaměřil na rizika hazardního hraní, boj s nelegálním hazardem a podporu otevřeného dialogu o tom, jak udržet hraní bezpečnou formou zábavy. Allwyn Česko a.s. se do týdne zapojil jako jeden z hlavních partnerů.

Z interního průzkumu vyplývá, že více než 90 % zaměstnanců považuje aktivity společnosti Allwyn Česko a.s. za dostatečné.

The background is a solid teal color. Scattered across it are several circles of varying sizes. Some are a bright yellow, while others are a lighter, translucent teal. The circles are positioned in the upper and right portions of the page, with one large yellow circle in the lower right quadrant.

04 | Governance

4.1 Odpovědné podnikání jako základ důvěry

Compliance je v loterijním a herním odvětví jedním ze základních pilířů udržitelného podnikání a klíčovou podmínkou pro udržení licencí. Naše firemní kultura stojí na etickém jednání a důsledném dodržování právních i regulačních požadavků ve vztahu k regulačnímu rámci i obchodním partnerům.

Etický kodex a compliance systém tvoří základ odpovědného podnikání v Allwyn Česko a.s. Kodex stanovuje pravidla etického chování zaměstnanců, která pomáhají udržovat důvěru zákazníků, posilovat firemní kulturu a podporovat zodpovědné podnikání. Klade důraz na respekt, důstojnost, bezpečné pracovní prostředí, odborný rozvoj a nulovou toleranci vůči diskriminaci, šikaně, zneužívání či jinému neetickému jednání. Zaměstnanci jsou povinni chránit důvěrné informace, předcházet střetu zájmů, jednat v souladu s protikorupčními pravidly, dodržovat pravidla pro přijímání darů a pohostinnosti, vést přesné záznamy, správně využívat informační systémy a dbát na počítačovou bezpečnost. Součástí kodexu jsou také zásady etické, pravdivé a transparentní reklamy, zodpovědného hraní, ochrany osobních údajů, diskrétního jednání s výherci, korektních vztahů s veřejnými orgány, dodržování pravidel hospodářské soutěže a společenské odpovědnosti. Vzhledem ke zvýšenému riziku praní špinavých peněz v loterijním a herním odvětví se řídíme také vnitřními pravidly pro prevenci legalizace výnosů z trestné činnosti a financování terorismu, která jsou nastavena v souladu s AML zákonem a sankčním zákonem. Jejich cílem je předcházet zneužívání prostředků pocházejících z trestné činnosti, působit preventivně a pomáhat odhalovat případy porušení stanovených pravidel. Tyto zásady, postupy a kontrolní opatření jsou závazné pro všechny zaměstnance, zejména pro ty, kteří jednají jménem společnosti nebo provádějí úkony spojené s převody peněz. Všichni zaměstnanci jsou povinni se s těmito pravidly seznámit, dodržovat je, případná porušení neprodleně hlásit a pravidelně absolvovat povinné online školení zakončené každoročním testem.



4.1.1 Politiky řízení a firemní kultury

- Etický kodex
- Zodpovědné hraní
- Etický kodex reklamy, sponzoringu a CSR
- Systém vnitřních zásad, postupů a kontrolních opatření k předcházení legalizace výnosů z trestné činnosti a financování terorismu
- Zásady pro podávání zpráv o záležitostech v oblasti compliance
- Metodika pro provedení analýzy rizik
- Nakupování a výběr dodavatelů
- Whistleblowing
- Ochrana dat a informací
- Systém ochrany před únikem dat
- Řízení zranitelností informačních systémů
- Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- Zaměstnanecké benefity

4.1.2 Nakupování a výběr dodavatelů

Etické principy uplatňujeme také při výběru a hodnocení dodavatelů. Tento proces se řídí interní směrnici, která stanovuje jasná pravidla pro oslovování, posuzování a schvalování potenciálních obchodních partnerů. Součástí nastavených postupů jsou opatření zaměřená na prevenci střetu zájmů, ochranu dat a předcházení úplatkářství. Při prověřování dodavatelů posuzujeme zejména jejich oprávnění k výkonu příslušné činnosti, obchodní pověst, profesionalitu a zavedené kontrolní mechanismy proti korupčnímu jednání. V rámci výběrového řízení se hodnotí také úroveň informační bezpečnosti, například podle certifikace ISO 27001, výsledků bezpečnostních auditů, dodržování principů informační bezpečnosti podle ISO 27001 i bez formální certifikace a existence procesů pro řízení bezpečnostních incidentů a rizik. V roce 2025 jsme posílili spolupráci s našimi dodavateli v oblasti získávání dat pro výpočet uhlíkové stopy v rámci Scope 3.

4.1.3 Whistleblowing

V souladu s platnou legislativou máme nastavený účinný whistleblowingový systém pro oznamování podezření na možné protiprávní nebo neetické jednání. Systém zajišťuje ochranu identity oznamovatelů a předchází jakýmkoli odvetným opatřením vůči nim v souladu se zákonem o ochraně oznamovatelů. Oznámení lze podat anonymně prostřednictvím certifikované platformy, osobně manažerovi oddělení Compliance nebo poštou na adresu sídla společnosti. Oznamovat je možné například podezření na trestný čin, přestupek nebo porušení interních pravidel. V roce 2025 bylo v rámci whistleblowingu přijaty 2 podněty, které byly všechny prověřeny a vyřešeny v souladu se zákonem a vnitřními předpisy. Mezi přijatými podněty nebyl nahlášen žádný incident související s korupcí nebo úplatkářstvím.



4.2 Kyberbezpečnost

Ochrana dat a odolnost vůči kybernetickým hrozbám patří k základním pilířům naší odpovědnosti vůči zákazníkům, zaměstnancům i partnerům. Vzhledem k šíři našich aktivit v loterijním a herním sektoru a k objemu citlivých informací, se kterými denně pracujeme, přistupujeme ke kybernetické bezpečnosti jako ke každodenní samozřejmosti – nikoli jako k jednorázovému projektu. Chráníme osobní údaje zákazníků, zajišťujeme spolehlivý provoz našich služeb a pečujeme o to, aby hra u nás byla vždy férová a bezpečná.

Naši odpovědnost potvrzují dvě mezinárodní certifikace v oblasti bezpečnosti. ISO/IEC 27001 je celosvětově uznávaný standard pro řízení bezpečnosti informací a dokládá, že s daty pracujeme podle nejlepší praxe. WLA Security Control Standard Level 2 je pak nejkomplexnější bezpečnostní standard vytvořený přímo pro loterijní odvětví Světovou loterijní asociací – jeho splnění znamená, že v klíčových činnostech, jako jsou losování, provoz stíracích losů, herní systémy, online sázení či živé kasino, splňujeme nejvyšší bezpečnostní standardy oboru.

Bezpečnost ale nestojí jen na certifikátech a technologiích. Klíčovou roli hrají naši lidé – proto dlouhodobě budujeme kulturu, ve které je odpovědný přístup k informacím a ochraně dat přirozenou součástí každodenní práce každého zaměstnance.

0

závažných bezpečnostních incidentů
s dopadem na osobní údaje
našich zákazníků.

100 %

zaměstnanců ročně projde
online školení k pravidlům
compliance a AML

**ISO 27001:2022 potvrzuje
zavedený systém řízení
bezpečnosti informací podle
mezinárodně uznávaného
standardu.**

**WLA Security Control Standard
Level 2 dokládá splnění
vysokých bezpečnostních
požadavků specifických pro
loterijní a herní odvětví.**



Allwyn Česko a.s.

press@allwyn.cz