

Raport zrównoważonego rozwoju



Raport zrównoważonego rozwoju

GRUPY SERIS KONSALNET

za okres:

2024 rok

Ogólne ujawnienia (ESRS 2)

Ogólne podstawy (BP-1)

Ujawnienie ogólnej podstawy sporządzenia oświadczenia o zrównoważonym rozwoju

Raport Grupy Seris Konsalnet został przygotowany zgodnie z Dyrektywą w sprawie sprawozdawczości dotyczącej zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw (CSRD) wprowadzoną w Polsce poprzez Ustawę o rachunkowości, a także zgodnie z wytycznymi zawartymi w Europejskich Standardach Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS). Raport obejmuje informacje dotyczące Grupy Seris Konsalnet (zwanej dalej "Grupa", "Grupa Seris Konsalnet" lub "GSK") w modelu skonsolidowanym analogicznie do raportu finansowego. Okres sprawozdawczy ujęty w niniejszym raporcie jest zgodny z rokiem obrotowym i obejmuje okres od 1 stycznia 2024 do 31 grudnia 2024 roku.

W niniejszym oświadczeniu nie skorzystano z możliwości pominięcia konkretnej informacji dotyczącej własności intelektualnej, know-how lub wyników innowacji, jak również nie skorzystano z możliwości zwolnienia z ujawniania informacji o zbliżających się wydarzeniach lub kwestiach w trakcie negocjacji.

Raport konsoliduje dane po segmentach realizowanych usług. Zostały wydzielone 3 obszary biznesowe: usługi ochrony osób i mienia, usługi utrzymania czystości oraz usługi monitoringu i techniki.

Ujawnienia dotyczące specyficznych okoliczności (BP-2)

Perspektywy czasowe

Perspektywy czasowe przyjęte w niniejszym sprawozdaniu zostały zdefiniowane zgodnie z ESRS:

1. perspektywa krótkoterminowa – okres sprawozdawczy (1 rok),
2. perspektywa średnioterminowa – do 5 lat,
3. perspektywa długoterminowa – powyżej 5 lat.

Szacowanie łańcucha wartości – dane dotyczące łańcucha wartości na wyższym lub niższym szczeblu oszacowane z wykorzystaniem źródeł pośrednich, takich jak dane dotyczące średniej sektorowej lub inne wskaźniki zastępcze

W ramach oceny wpływu oraz identyfikacji ryzyk i szans związanych ze zrównoważonym rozwojem, Grupa Seris Konsalnet przeprowadziła wstępne oszacowanie łańcucha wartości zarówno w górę (dostawcy), jak i w dół (odbiorcy/usługi świadczone).

Z uwagi na ograniczoną dostępność pełnych danych bezpośrednich od partnerów biznesowych, proces ten został oparty częściowo na danych pośrednich oraz wskaźnikach zastępczych, w szczególności:

1. Dane sektorowe i branżowe

- W analizie śladu węglowego (szczególnie w zakresie emisji pośrednich – Scope 3) wykorzystano dane o emisjach typowych dla sektora ochrony osób i mienia, transportu oraz usług utrzymania czystości, publikowane przez organizacje branżowe i instytuty badawcze.
- w tej edycji raportu nie jest jeszcze przeanalizowany zakres wpływu środowiskowego w górę łańcucha (m.in. produkcja mundurów, elektroniki, pojazdów). Planujemy, aby w przyszłości oprzeć obliczenia na raportach sektorowych EEA, Eurostatu oraz Carbon Disclosure Project (CDP).

2. Wskaźniki zastępcze

- W przypadku braku danych od konkretnych dostawców zastosowane będą uśrednione emisje przypadające na jednostkę zakupu (np. kg CO₂e na 1 tys. zł wydatku w danej kategorii).
- Dla dostawców usług zewnętrznych (np. sprzątanie, monitoring techniczny) przyjęto benchmarki intensywności emisji i zużycia zasobów z podobnych modeli operacyjnych.

3. Analiza ryzyk ESG w łańcuchu wartości

- Analizowano również profile ryzyka branżowego (np. wysoki wpływ środowiskowy produkcji tekstyliów czy elektroniki stosowanej w systemach alarmowych).

Zidentyfikowane luki w danych oraz zależność od źródeł pośrednich stanowią punkt wyjścia do dalszego doskonalenia zarządzania łańcuchem wartości. Planowane działania to:

- Rozszerzenie bezpośredniego pozyskiwania danych ESG od kluczowych dostawców (np. poprzez ankiety, wymogi w umowach).
- Udział w branżowych inicjatywach ESG w celu uzyskania lepszych danych referencyjnych.
- Integracja szacowania wpływu łańcucha wartości z systemem oceny ryzyka korporacyjnego.

Znacząca niepewność szacunków i (lub) wyników

W procesie raportowania informacji niefinansowych, w tym danych dotyczących wpływu, ryzyka i szans związanych ze zrównoważonym rozwojem, Grupa Seris Konsalnet zidentyfikowała kilka obszarów, w których występuje znaczący poziom niepewności szacunków.

Niepewność ta wynika przede wszystkim z następujących czynników:

1. Ograniczona dostępność danych bezpośrednich

- W przypadku analiz dotyczących emisji pośrednich (np. Scope 3), korzystano ze wskaźników zastępczych lub danych sektorowych, co obniża dokładność oszacowań.
- Brak standaryzowanych danych ESG od dostawców i partnerów w łańcuchu wartości skutkuje koniecznością stosowania uproszczonych modeli lub danych statystycznych.

2. Zmienne definicje i interpretacje regulacyjne

W związku z nowelizacjami standardów raportowania (np. ESRS) oraz trwającym procesem ich interpretacji, istnieje ryzyko, że niektóre przyjęte klasyfikacje (np. istotności wpływu) mogą ulec zmianie w kolejnych cyklach raportowania.

3. Szacunki oparte na modelach i założeniach

Niektóre wartości raportowane (np. ślad węglowy, poziom ryzyk ESG, ocena wpływu społecznego) opierają się na modelach zbudowanych na uproszczeniach, np. przelicznikach intensywności emisji przypisanych do wartości zakupów.

Przyjęte założenia dotyczące intensywności użytkowania czy struktury źródeł energii mogą odbiegać od rzeczywistego stanu, co ma wpływ na dokładność wyników.

4. Brak pełnej integracji danych ESG w systemach IT

Dane ESG nie są jeszcze w pełni zintegrowane z systemami operacyjnymi i finansowymi firmy, co zwiększa ryzyko błędów przy ręcznym gromadzeniu i agregacji danych.

Podejście do zarządzania niepewnością

Grupa Seris Konsalnet świadomie identyfikuje i ujawnia obszary niepewności oraz planuje ich ograniczanie poprzez:

- rozbudowę systemu zbierania danych ESG,
- bezpośrednią współpracę z dostawcami w zakresie transparentności środowiskowej i społecznej,
- cykliczny przegląd założeń i aktualizację danych wyjściowych.

Zmiany w przygotowaniu i prezentacji informacji dotyczących zrównoważonego rozwoju w porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego

Sprawozdanie za rok 2024 po raz pierwszy zostało przygotowane zgodnie z wymogami Europejskich Standardów Zrównoważonego Rozwoju (ESRS), w związku z tym nie są prezentowane dane porównawcze jak również nie mają zastosowania błędy sprawozdawcze w poprzednich okresach.

Zastosowanie przepisów przejściowych

Poniższa tabela przedstawia ujawnienia wynikające ze stopniowo wdrażanych wymogów dotyczących ujawniania informacji. Korzystając z postanowień ESRS 1, Dodatek C w tym zakresie, Grupa Seris Konsalnet nie ujawnia w tym oświadczeniu informacji wymienionych w poniższej tabeli.

ESRS	Kod wskaźnika	Opis ujawnienia
ESRS 2	SBM-3, sekcja 48 e)	Potencjalne skutki finansowe

ESRS 2	SBM-1	Podział całkowitych przychodów według istotnych sektorów ESRS
ESRS E1	E1-9	Potencjalne skutki finansowe wynikające z istotnych ryzyk fizycznych i transformacyjnych oraz potencjalne możliwości związane z klimatem
ESRS E5	E5-6	Przewidywane skutki finansowe wynikające z ryzyk i szans związanych z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym

Ponadto, w związku z brakiem obowiązku sprawozdawczego Grupa Seris Konsalnet nie ujawnia w niniejszym oświadczeniu mierników liczbowych we wskaźniku S1-16 Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie).

Rola organów administracyjnych, zarządzających i nadzorczych (GOV-1)

Ujawnienie składu organów administracyjnych, zarządzających i nadzorczych, ich ról i obowiązków oraz dostępu do wiedzy specjalistycznej i umiejętności w odniesieniu do kwestii zrównoważonego rozwoju

Organy administracyjne, zarządzające i nadzorcze organizacji są odpowiedzialne za tworzenie i wdrażanie strategii zrównoważonego rozwoju, a także raportowanie jej efektów dla Grupy Seris Konsalnet. W skład tych organów wchodzi zróżnicowana pod względem obszarów i funkcji grupa ekspertów wyłoniona z grona pracowników firmy jako. Komitet ds. ESG. Komitet został powołany na etapie przygotowania do badania podwójnej istotności, liderem obszaru została Dyrektor ds. marketingu i ESG, która raportuje wyniki obszaru bezpośrednio do Prezes Zarządu Seris Konsalnet Holding.

Organizacja ma również dostęp do zewnętrznej wiedzy specjalistycznej dzięki współpracy z instytucjami finansowymi, dużymi klientami, których jest dostawcą usług, a także eksperckiej firmie konsultingowej, która zrealizowała szereg szkoleń związanych z tematyką raportowania, a także na bieżąco wspiera proces raportowania oraz przygotowania strategii. Dodatkowo Grupa Seris Konsalnet współpracuje z niezależną agencją badawczą Norstat, w zakresie realizacji badań Net Promoter Score na klientach i pracownikach.

Informacje o składzie i różnorodności członków organów administracyjnych, zarządzających i nadzorczych

W okresie sprawozdawczym nastąpiła zmiana Prezesa Zarządu Seris Konsalnet Holding S.A. Z dniem 07.06.2024 roku Tomasz Wojak, ówczesny Prezes Zarządu zrzekł się swojej roli. Następnie 01.02.2025 rolę Prezesa Zarządu objęła Sylwia Müller. Organy zarządzające i nadzorcze Seris Konsalnet Holding S.A. (spółki nadzorującej Grupę Seris Konsalnet) składały się z:

Skład osobowy organów zarządczych i nadzorczych	
Zarząd	Rada Nadzorcza
Prezes Zarządu: Tomasz Wojak (do dnia 7.06.2024 r.)	Przewodniczący Rady Nadzorczej: Benoît Pedoussaut
Wiceprezes Zarządu: Mirosław Pyrzyna	Członek Rady Nadzorczej: Antoine Hubert Massiet du Biest
	Członek Rady Nadzorczej: Antoni Dariusz Wojcieszek

Zróżnicowanie organów zarządczych i nadzorczych według płci na 31 grudnia 2024 r.			
Zarząd		Rada Nadzorcza	
Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
1	0	3	0

Niezależność członków Rady Nadzorczej na dzień 31.12.2024 r.	
Liczba niewykonawczych członków Rady Nadzorczej:	3
Liczba niezależnych członków Rady Nadzorczej:	3
Odsetek niezależnych członków Rady Nadzorczej:	100%

Informacje na temat reprezentacji pracowników

Pracownicy i inne osoby zatrudnione nie miały reprezentacji w organach zarządzających lub nadzorczych.

Informacje o doświadczeniu członków w odniesieniu do sektorów, produktów i lokalizacji geograficznych przedsiębiorstwa

Sylwia Muller – Prezes Zarządu Seris Konsalnet Holding S. A..

Z wykształcenia ekonomistka, absolwentka Szkoły Głównej Handlowej. Aktywna zawodowo od 1995 roku. Przed nominacją w Seris Konsalnet (grudzień 2024) pełniła funkcje zarządcze w amerykańskich i francuskich korporacjach branży facility management zarówno w kraju jak również w Skandynawii, Austrii, Szwajcarii i Turcji. Pełniła funkcje członka zarządu w kilkunastu spółkach zagranicznych, była również prezeską spółki na Słowacji. Na początku kariery pracowała w branży hospitality (Accor), a następnie w handlu (Tesco Polska), gdzie odpowiadała za zakupy i zarządzanie nieruchomościami, a także projekty dekarbonizacyjne. Pełniła funkcję wice prezeski, sekretarza i skarbnika w IFMA Polska (international Facility Management Association), jest współzałożycielką i pełniła funkcje w zarządzie stowarzyszenia Women in Real Estate in Poland (WIREP). Odpowiadała za wdrożenie programu działań w obszarze DE&I w środowisku międzynarodowym w kilkunastu krajach w Europie. Posiada kompetencje w zakresie budowania strategii, przeprowadzania transformacji oraz zarządzania operacyjnego i rozwoju biznesu.

Mirosław Pyrzyńa – Wiceprezes zarządu ds. finansowych Seris Konsalnet Holding.

Z Seris Konsalnet związany od 2009 roku. Z wykształcenia ekonomista, absolwent wydziału Organizacji i Zarządzania UMCS w Lublinie oraz AMP IESE Business School. Posiada też dyplom biegłego księgowego certyfikowany przez stowarzyszenie ACCA. Swoją karierę zawodową rozpoczął w roku 1991 w firmie audytorskiej Coopers and Lybrand. Posiada bogate doświadczenie zawodowe pracując jako dyrektor finansowy w firmach usługowych (TNT Express Worldwide Polska), jak i produkcyjno-handlowych (British Sugar Overseas Polska, Trane Commercial Systems). Długoletnie doświadczenie w pracy dla firm w Polsce pozwoliło mu na zdobycie kompetencji w zarządzaniu finansami oraz w obszarze corporate governance w spółkach, które musiały działać zgodnie z uzyskanymi koncesjami oraz na rynku regulowanym przez przepisy polskie i unijne.

Ujawnienie, w jaki sposób organy administracyjne, zarządzające i nadzorcze określają, czy odpowiednie umiejętności i wiedza specjalistyczna są dostępne lub czy będą rozwijane w celu nadzorowania kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem

Organy administracyjne, zarządzające i nadzorcze Seris Konsalnet Holding S.A. są świadome rosnącego znaczenia kwestii zrównoważonego rozwoju (ESG) w kontekście strategicznym, operacyjnym oraz regulacyjnym. W związku z tym, Spółka podejmuje działania mające na celu zapewnienie odpowiednich kompetencji w tym obszarze wśród członków zarządu, rady nadzorczej oraz kluczowej kadry kierowniczej.

Ocena i rozwój kompetencji

Za rozwój strategii ESG w Seris Konsalnet odpowiada Magda Nojszewska, Dyrektorka Marketingu i ESG, która raportuje bezpośrednio do Prezesa Zarządu. Posiada ona specjalistyczną wiedzę z zakresu zrównoważonego rozwoju, potwierdzoną:

- ukończeniem studiów podyplomowych z ESG i transformacji klimatycznej na SGGW,
- uzyskaniem certyfikatem Managera ds. Zrównoważonego Rozwoju wydanym przez: TÜV SÜD Polska sp. z o.o.,
- uczestnictwem w licznych szkoleniach branżowych dotyczących zrównoważonego raportowania, taksonomii UE oraz dyrektywy CSRD,
- praktycznym doświadczeniem we wdrażaniu działań ESG, zarządzaniu komunikacją z interesariuszami oraz opracowywaniu raportów niefinansowych.

W 2024 roku rozpoczęto proces identyfikacji potrzeb kompetencyjnych w zakresie ESG wśród członków Zarządu i Rady Nadzorczej. Na tej podstawie zaplanowano dalsze działania rozwojowe, m.in. cykl wewnętrznych warsztatów ESG dla kadry zarządzającej, realizowanych przy wsparciu ekspertów zewnętrznych.

ESG w praktyce zarządczej

Zagadnienia ESG są regularnie włączane do agendy posiedzeń zarządu, w szczególności w kontekście:

- zarządzania ryzykiem niefinansowym (środowiskowym, społecznym, reputacyjnym),

- wpływu działalności operacyjnej na otoczenie i zgodności z taksonomią UE,
- przygotowania do obowiązkowego raportowania zgodnego z dyrektywą CSRD i standardami ESRS.

ESG stanowi również element raportowania wewnętrznego do Rady Nadzorczej, zwłaszcza w zakresie postępów realizacji strategii zrównoważonego rozwoju i zgodności z wymaganiami regulacyjnymi.

Kierunek rozwoju

Spółka planuje kontynuację działań na rzecz wzmocnienia kompetencji ESG poprzez:

- udział kadry zarządzającej w zewnętrznych szkoleniach i programach certyfikacyjnych (np. GRI, zarządzanie ryzykiem ESG, ESRS),
- rozwój wewnętrznych zasobów wiedzy,
- budowanie kultury organizacyjnej uwzględniającej odpowiedzialność środowiskową i społeczną jako fundament działalności.

Ujawnienie, w jaki sposób umiejętności i wiedza specjalistyczna związane ze zrównoważonym rozwojem odnoszą się do istotnego wpływu, ryzyka i szans przedsiębiorstwa

Kompetencje i wiedza specjalistyczna z zakresu zrównoważonego rozwoju dostępne w strukturach Grupy Seris Konsalnet są ściśle powiązane z obszarami istotnego wpływu, ryzyka i szans, które zostały zidentyfikowane w analizie istotności ESG.

Na podstawie przeglądu ryzyk i szans niefinansowych zidentyfikowano następujące kluczowe obszary wpływu:

- wpływ operacyjny na środowisko (emisje, zużycie energii i paliw w logistyce i ochronie mobilnej),
- ryzyka społeczne i kadrowe (rotacja pracowników, warunki pracy, BHP),
- reputacja i zgodność z oczekiwaniami klientów instytucjonalnych w zakresie ESG (np. wymogi w przetargach publicznych i korporacyjnych),
- nowe obowiązki regulacyjne (CSRD, ESRS, Taksonomia UE).

Wiedza specjalistyczna, którą dysponuje Spółka, w tym kompetencje Dyrektorki Marketingu i ESG, umożliwia:

- identyfikację i analizę ryzyk ESG, w tym m.in. zagrożeń regulacyjnych, reputacyjnych i operacyjnych,
- wdrażanie środków zaradczych – standaryzację raportowania danych niefinansowych, plan ograniczenia emisji,
- budowanie pozycji konkurencyjnej, poprzez spełnianie wymagań ESG w przetargach oraz oczekiwań dużych kontrahentów z sektora publicznego i prywatnego,
- promowanie działań o pozytywnym wpływie, takich jak programy środowiskowe (np. ecodriving) i społeczne (np. działania na rzecz różnorodności i dobrostanu pracowników).

Wiedza ta jest aktywnie wykorzystywana przy opracowywaniu polityk i celów ESG oraz stanowi podstawę do podejmowania decyzji zarządczych w kontekście długoterminowej odporności i odpowiedzialności spółki.

Informacje na temat ról i obowiązków organów administracyjnych, zarządzających i nadzorczych

W strukturze zarządczej Grupy Seris Konsalnet kwestie zrównoważonego rozwoju (ESG) są przypisane do konkretnych ról i obowiązków, co zapewnia odpowiedzialność, nadzór i skuteczną realizację strategii niefinansowej.

Rola Zarządu

Zarząd Spółki, jako organ wykonawczy, ponosi odpowiedzialność za:

- podejmowanie decyzji strategicznych dotyczących kierunków rozwoju ESG,
- zatwierdzanie dokumentów niefinansowych, w tym raportów ESG i polityk,
- nadzorowanie zgodności z regulacjami UE (CSRD, ESRS, Taksonomia),
- integrację celów ESG z celami biznesowymi firmy.

Prezes Zarządu bezpośrednio nadzoruje obszar ESG oraz otrzymuje raporty i rekomendacje od Dyrektorki Marketingu i ESG.

Rola Dyrektorki Marketingu i ESG

Dyrektorka Marketingu i ESG, odpowiada za:

- opracowanie i wdrażanie strategii ESG spółki,
- koordynację przygotowania raportu zrównoważonego rozwoju,
- prowadzenie dialogu z interesariuszami (klientami, pracownikami, kontrahentami),
- monitorowanie zgodności działań firmy z aktualnymi wymogami ESG,
- analizę ryzyk i szans ESG oraz raportowanie ich do Zarządu.

Jest również odpowiedzialna za zwiększanie świadomości ESG w organizacji, m.in. przez warsztaty i edukację wewnętrzną.

Rola Rady Nadzorczej

Rada Nadzorcza sprawuje ogólny nadzór nad działalnością spółki, w tym w zakresie realizacji strategii zrównoważonego rozwoju. ESG stanowi jeden z elementów raportowania wewnętrznego do Rady, zwłaszcza w zakresie:

- postępów w realizacji celów niefinansowych,
- zgodności z regulacjami i zobowiązaniami wobec interesariuszy,
- potencjalnych ryzyk związanych z ESG.

Przyszłe kierunki

W najbliższym okresie Grupa Seris Konsalnet planuje dalsze usystematyzowanie ról i odpowiedzialności w zakresie ESG, m.in. poprzez:

- opracowanie mapy ról ESG i przypisanie obowiązków w strukturze organizacyjnej,
- rozwinięcie systemu wewnętrznego raportowania ESG na poziomie działów,
- możliwe utworzenie dedykowanego zespołu ds. zrównoważonego rozwoju w przyszłości.

Informacje na temat tożsamości organów administracyjnych, zarządzających i nadzorczych odpowiedzialnych za nadzór nad wpływem, ryzykiem i szansami

W strukturze Grupy Seris Konsalnet nadzór nad wpływem, ryzykiem i szansami związanymi ze zrównoważonym rozwojem jest przypisany do określonych funkcji zarządczych i wykonawczych.

Organy zarządzające:

- **Prezes Zarządu – Sylwia Müller:** Odpowiada za nadzór nad strategicznym zarządzaniem ryzykami i szansami ESG. Koordynuje i zatwierdza kierunki działań z zakresu zrównoważonego rozwoju, raportowanie niefinansowe oraz integrację celów ESG z działalnością operacyjną spółki.
- **Wiceprezes Zarządu – Mirosław Pyrzyna:** Koordynuje i zatwierdza kierunki działań z zakresu zrównoważonego rozwoju w obszarze downstreamu, raportowania finansowego oraz integrację celów ESG z działalnością operacyjną spółki.
- **Zastępca Dyrektora HR – Emilia Ruszczak:** Koordynuje i zatwierdza kierunki działań z zakresu zrównoważonego rozwoju w obszarze pracowników własnych, integruje cele ESG w tym obszarze z działalnością operacyjną firmy.
- **Dyrektorka Marketingu i ESG – Magda Nojszewska:** Osoba bezpośrednio odpowiedzialna za identyfikację, analizę i monitorowanie wpływu, ryzyk i szans ESG. Posiada specjalistyczną wiedzę z zakresu ESG oraz transformacji klimatycznej, raportuje bezpośrednio do Prezesa Zarządu. Koordynuje wdrażanie strategii ESG, przygotowuje raporty niefinansowe i prowadzi komunikację z interesariuszami.
- **Dyrektor Działu Prawnego i Compliance – Marcin Sabat:** Osoba bezpośrednio odpowiedzialna za identyfikację, analizę i monitorowanie wpływu, ryzyk i szans z obszaru ładu korporacyjnego. Posiada specjalistyczną wiedzę z zakresu compliance, raportuje bezpośrednio do Prezesa Zarządu. Koordynuje wdrażanie strategii ESG pod kątem zgodności.

Organ nadzorczy:

Rada Nadzorcza Seris Konsalnet Holding S.A.

Sprawuje ogólny nadzór nad działaniami spółki, w tym nad obszarami zrównoważonego rozwoju. ESG jest uwzględnione w cyklicznych raportach Zarządu do Rady, szczególnie w kontekście zgodności z przepisami CSRD, zarządzania ryzykiem oraz realizacji celów niefinansowych.

Opis roli kierownictwa w procesach zarządzania, kontrolach i procedurach wykorzystywanych do monitorowania, zarządzania i nadzorowania wpływu, ryzyka i szans

W Grupie Seris Konsalnet odpowiedzialność za operacyjne wdrażanie procesów związanych z monitorowaniem i zarządzaniem wpływem, ryzykami oraz szansami ESG została przypisana do wyznaczonych osób z poziomu kadry kierowniczej, ze szczególną rolą Dyrektorki Marketingu i ESG.

Rola kierownictwa operacyjnego:

Dyrektorka Marketingu i ESG – Magda Nojszewska

Koordynuje całościowo działania związane ze zrównoważonym rozwojem, odpowiada za:

- identyfikację i analizę istotnych wpływów, ryzyk i szans ESG,
- organizację procesu raportowania niefinansowego zgodnego z ESRS,
- monitorowanie realizacji celów ESG,
- opracowywanie i wdrażanie wewnętrznych procedur oraz polityk ESG,
- współpracę z pozostałymi działami w celu gromadzenia danych i implementacji działań naprawczych lub rozwojowych,
- edukację wewnętrzną w zakresie ESG (np. szkolenia tematyczne).

Wsparcie innych jednostek organizacyjnych:

W działania ESG zaangażowane są również inne komórki organizacyjne i kierownicy odpowiedzialni za konkretne obszary:

- Komitet ds. ESG – odpowiada za analizę podwójnej istotności, a także działania związane raportowaniem, w skład Komitetu wchodzi Dyrektorzy i Kierownicy obszarów, które są objęte tematyką dyrektywy (CSRD)
- Dział HR – wspiera działania związane z różnorodnością, dobrostanem pracowników, równym traktowaniem i BHP,
- Działy administracji i dział zakupów – współpracują przy zbieraniu danych środowiskowych (np. zużycie paliwa, emisje CO₂, logistyka, współpraca z dostawcami),
- Działy finansowy i compliance – zapewniają zgodność raportowania ESG z wymaganiami regulacyjnymi oraz wspierają analizę ryzyk.

Procedury i kontrole

Kierownictwo stosuje wewnętrzne procedury gromadzenia danych i zatwierdzania wskaźników ESG (np. emisji, rotacji pracowników, zużycia energii). Dane te są cyklicznie analizowane, a wyniki przekazywane są do Zarządu w formie raportów i rekomendacji. Procedury raportowe oraz systemy kontroli są obecnie rozwijane w celu zapewnienia pełnej zgodności z wymogami CSRD i ESRS.

Informacje o liniach raportowania do organów administracyjnych, zarządzających i nadzorczych w procesach zarządzania, kontrolach i procedurach wykorzystywanych do monitorowania, zarządzania i nadzorowania wpływu, ryzyka i szans

W firmie obowiązują jasno określone linie raportowania w zakresie zrównoważonego rozwoju (ESG), które zapewniają skuteczne zarządzanie, nadzór oraz zgodność z wymogami regulacyjnymi.

1. Raportowanie wewnętrzne – poziom wykonawczy:

Dyrektorka Marketingu i ESG (Magda Nojszewska) odpowiada za koordynację wszystkich działań ESG oraz przygotowanie raportów wewnętrznych w tym zakresie.

- Dane ESG (dotyczące środowiska, aspektów społecznych, ładu korporacyjnego i zgodności) są zbierane z poszczególnych działów i komórek organizacyjnych.
- Raporty ESG tworzone są w cyklach rocznych – na potrzeby monitorowania realizacji celów ESG oraz do sprawozdawczości niefinansowej.

2. Raportowanie do Zarządu (organu administracyjnego)

Dyrektorka Marketingu i ESG raportuje bezpośrednio do Prezes Zarządu (Sylwii Muller).

Cykliczny raport ESG obejmuje:

- aktualny status wskaźników ESG,
- istotne ryzyka i szanse związane ze zrównoważonym rozwojem,
- postęp w realizacji polityk, planów i inicjatyw ESG,
- rekomendacje działań lub modyfikacji strategii.

3. Raportowanie do Rady Nadzorczej

Zarząd, za pośrednictwem Prezes Zarządu, przekazuje Radzie Nadzorczej informacje na temat kluczowych aspektów ESG, w tym:

- wpływu działalności spółki na środowisko i społeczeństwo,
- zarządzania ryzykami ESG,
- zgodności z przepisami prawnymi i wymogami raportowymi (CSRD, ESRS).

Raportowanie ma charakter okresowy (np. raz na kwartał lub półrocze), a także ad hoc w przypadku zdarzeń istotnych.

4. Dokumentacja i kontrola

Wszystkie procesy raportowania są dokumentowane i archiwizowane w ramach wewnętrznych procedur. Dane źródłowe są zbierane w ustandaryzowany sposób i weryfikowane wewnętrznie przez odpowiedzialne komórki.

Ujawnienie, w jaki sposób organy administracyjne, zarządzające i nadzorcze oraz kadra kierownicza wyższego szczebla nadzorują ustalanie celów związanych z istotnymi wpływami, ryzykami i szansami oraz w jaki sposób monitorowane są postępy w ich realizacji

W Grupie Seris Konsalnet proces ustalania celów w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz monitorowania postępów w ich realizacji jest objęty nadzorem organów administracyjnych, zarządzających i nadzorczych, jak również kadry kierowniczej wyższego szczebla.

1. Zarząd (organ administracyjny)

Zarząd, na czele z **Prezes Zarządu – Sylwią Muller**, sprawuje strategiczny nadzór nad wyznaczaniem celów ESG. W szczególności:

- zatwierdza kluczowe cele w zakresie wpływu środowiskowego, społecznego oraz ładu korporacyjnego,
- bierze udział w przeglądach strategicznych w kontekście ryzyk i szans ESG,
- monitoruje stopień realizacji celów ESG poprzez okresowe raporty przygotowywane przez odpowiedzialne jednostki.

2. Kadra kierownicza wyższego szczebla

Dyrektorka Marketingu i ESG – Magda Nojszewska odpowiada za:

- proponowanie i uzasadnianie celów ESG w oparciu o analizę istotności i oczekiwania interesariuszy,
- uzgadnianie celów z Zarządem oraz odpowiednimi działami m.in. HR, operacje, compliance,
- bieżący nadzór nad wdrażaniem działań prowadzących do realizacji celów,
- prowadzenie wewnętrznego monitoringu wskaźników (KPI) oraz przygotowywanie raportów okresowych (kwartalnych i rocznych).

3. Rada Nadzorcza (organ nadzorczy)

Rada Nadzorcza pełni funkcję kontrolną wobec działań podejmowanych przez Zarząd i kadre kierowniczą, w tym:

- zapoznaje się z celami i priorytetami ESG w kontekście ryzyk i wpływów,
- otrzymuje okresowe sprawozdania z realizacji celów oraz statusów działań ESG,
- może wydawać zalecenia lub uwagi w kontekście zgodności strategii ESG z celami długoterminowymi Spółki i obowiązującymi regulacjami.

4. Monitorowanie postępów

Postęp w realizacji celów ESG jest monitorowany poprzez:

- kwartalne i roczne przeglądy wskaźników ESG (m.in. emisje, zużycie energii, rotacja pracowników, incydenty etyczne, poziom satysfakcji),
- przeglądy z udziałem Zarządu i odpowiednich działów,
- działania korygujące w przypadku odchyłeń od zakładanych celów,
- raport niefinansowy (w tym od 2025 roku raport zgodny z CSRD i ESRS) jako podsumowanie postępów i planów na kolejny okres

Informowanie o kwestiach zrównoważonego rozwoju (GOV-2)

Ujawnienie, w jaki sposób organy administracyjne, zarządzające i nadzorcze są informowane o kwestiach związanych ze zrównoważonym rozwojem oraz w jaki sposób kwestie te zostały rozwiązane

Przyjęty został ustrukturyzowany proces informowania organów administracyjnych (Zarządu), zarządzających oraz nadzorczych (Rady Nadzorczej) o kluczowych kwestiach związanych ze zrównoważonym rozwojem, w tym o ryzykach, wpływach i szansach wynikających z działalności spółki.

1. Źródło i przekazywanie informacji

Informacje dotyczące aspektów ESG są zbierane i analizowane na poziomie operacyjnym, przez poszczególne działy we współpracy z Dyrektorką Marketingu i ESG – Magdę Nojszewską. Zidentyfikowane kwestie, takie jak potencjalne ryzyka środowiskowe, społeczne lub związane z ładem korporacyjnym, są agregowane w cyklicznych raportach dot. obszaru ESG. Raporty te są przekazywane Zarządowi, a następnie – w formie podsumowania – Radzie Nadzorczej.

2. Częstotliwość raportowania

Raportowanie wewnętrzne w zakresie ESG odbywa się w cyklach kwartalnych, z możliwością raportów ad hoc w przypadku wystąpienia zdarzeń istotnych (np. naruszenia etycznego, sytuacji kryzysowej, zmiany regulacyjnej). Raz w roku przygotowywany jest kompleksowy raport ESG/niefinansowy, który stanowi podstawę do oceny działań i postępów.

3. Rozwiązywanie kwestii ESG

Po przedstawieniu danej kwestii ESG Zarząd – w konsultacji z odpowiednimi działami – podejmuje decyzje dotyczące działań naprawczych lub rozwojowych. Przykładowe sposoby rozwiązywania kwestii to:

- opracowanie nowych procedur (np. zarządzania odpadami, zakupów odpowiedzialnych),
- modyfikacja polityk HR lub etyki,
- działania szkoleniowe dla pracowników,
- inwestycje w bardziej zrównoważone technologie.

4. Feedback i nadzór

Rada Nadzorcza, po otrzymaniu informacji od Zarządu, ma możliwość formułowania rekomendacji lub uwag dotyczących działań ESG. Wnioski z realizacji działań są uwzględniane w kolejnych cyklach zarządzania ryzykiem i ustalania celów ESG.

Ujawnienie, w jaki sposób organy administracyjne, zarządzające i nadzorcze uwzględniają wpływ, ryzyko i szanse podczas nadzorowania strategii, decyzji dotyczących głównych transakcji i procesu zarządzania ryzykiem

Organy administracyjne, zarządzające i nadzorcze w Grupie Seris Konsalnet uwzględniają kwestie związane z wpływem, ryzykami i szansami zrównoważonego rozwoju na każdym etapie procesu zarządzania strategicznego i operacyjnego.

1. Strategia i planowanie

Zarząd Spółki, z Prezes Zarządu na czele (Sylvia Muller), przy opracowywaniu i aktualizacji strategii biznesowej analizuje wpływy środowiskowe, społeczne oraz regulacyjne związane z działalnością firmy. Aspekty ESG są uwzględniane m.in. w decyzjach dotyczących rozwoju nowych usług, inwestycji technologicznych czy wyboru dostawców. Istotne ryzyka i szanse ESG identyfikowane są z udziałem kadry kierowniczej wyższego szczebla oraz raportowane w ramach przeglądów strategicznych.

2. Główne decyzje transakcyjne

W przypadku planowania głównych transakcji m.in. współpracy z dużymi klientami, Zarząd dokonuje analizy ich wpływu nie tylko na wynik finansowy, ale również na profil ESG Spółki, np. zgodność z politykami środowiskowymi, potencjalny wpływ społeczny czy ryzyka wizerunkowe. W analizie transakcyjnej coraz częściej stosowane są kryteria zrównoważonego rozwoju jako czynnik ograniczający ryzyko długoterminowe.

3. Zarządzanie ryzykiem

Ryzyka ESG są formalnie zintegrowane z procesem zarządzania ryzykiem w firmie. Dyrektorka Marketingu i ESG uczestniczy w identyfikacji oraz ocenie ryzyk ESG i przekazuje je do uwzględnienia w macierzy ryzyk strategicznych. Zarząd jest zapoznawany z wykazem tych ryzyk i ich potencjalnym wpływem na działalność operacyjną i reputację firmy.

4. Rola Rady Nadzorczej

Rada Nadzorcza zapoznaje się z dokumentacją strategiczną oraz raportami dotyczącymi ryzyk i wpływów ESG. W przypadku istotnych decyzji – Rada opiniuje i monitoruje, czy uwzględniono odpowiednie aspekty ESG w procesie decyzyjnym.

Ujawnienie listy istotnych wpływów, ryzyk i szans uwzględnionych przez organy administracyjne, zarządzające i nadzorcze lub ich odpowiednie komitety w okresie sprawozdawczym

Zespół ds. ESG przeprowadził analizę istotnych wpływów, ryzyk i szans, a także poinformował zarząd o wynikach tej analizy. Na bazie przeprowadzonej analizy jest przygotowywany raport, a także wytyczne dla strategii firmy.

Ujawnienie, w jaki sposób organy nadzorcze zapewniają istnienie odpowiedniego mechanizmu monitorowania wyników

W Grupie Seris Konsalnet Rada Nadzorcza, jako najwyższy organ nadzoru, pełni kluczową rolę w zapewnieniu istnienia skutecznych i adekwatnych mechanizmów monitorowania wyników działalności spółki – zarówno w wymiarze finansowym, jak i niefinansowym (ESG).

Zakres nadzoru

Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad:

- realizacją celów strategicznych, w tym tych związanych ze zrównoważonym rozwojem,
- zgodnością działań operacyjnych z przyjętymi politykami ESG,
- systemem zarządzania ryzykiem (w tym ryzyk ESG),
- efektywnością działań wdrażanych przez Zarząd oraz kadrę kierowniczą.

Mechanizmy zapewniające monitorowanie wyników

Aby skutecznie monitorować wyniki, Rada Nadzorcza korzysta z następujących mechanizmów:

- cykliczne raporty zarządcze i ESG przygotowywane przez Zarząd i Dyrektorkę Marketingu i ESG (Magdę Nojszewską), które zawierają wskaźniki KPI i status realizacji celów ESG,
- analiza sprawozdań okresowych (finansowych i niefinansowych), w tym raportów kwartalnych i rocznych,
- możliwość żądania dodatkowych informacji lub wyjaśnień od Zarządu w zakresie wszelkich nieprawidłowości, odchyleń lub zagrożeń.

Ocena skuteczności działań

Rada dokonuje oceny skuteczności podejmowanych działań poprzez:

- porównanie wyników z założonymi celami ESG,
- analizę postępów we wdrażaniu zaleceń z poprzednich okresów,
- opiniowanie raportów rocznych i strategii rozwoju w kontekście długoterminowych ryzyk i szans ESG.

Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt (GOV-3)

W okresie sprawozdawczym wyniki związane ze zrównoważonym rozwojem nie były uwzględnione w programach motywacyjnych. W 2025 roku decyzją Rady Nadzorczej oraz Zarządu działania ESG zostały uwzględnione w celach strategicznych Zarządu oraz struktury dedykowanej do realizacji zadań w tym obszarze. Obecnie jest uruchomiony projekt koordynowany przez Dział HR związany z dostosowaniem systemu premiowego do bieżących potrzeb. System motywacyjny Zarządu będzie uzależniony m.in. od oceny jaka będzie uzyskana w międzynarodowym ratingu oceniającej spójność modelu biznesowego firmy z obszarem ESG.

Oświadczenie dotyczące należytej staranności (GOV-4)

W Grupie Seris Konsalnet proces należytej staranności w zakresie zrównoważonego rozwoju obejmuje identyfikację, ocenę, zapobieganie, minimalizowanie i monitorowanie rzeczywistego oraz potencjalnego negatywnego wpływu działalności spółki na czynniki środowiskowe, społeczne i ładu korporacyjnego (ESG), zarówno wewnątrz organizacji, jak i w łańcuchu wartości.

Etapy procesu należytej staranności (zgodnie z wytycznymi OECD i ESRS)

Seris Konsalnet realizuje proces due diligence w następujących krokach:

- Identyfikacja wpływów, ryzyk i szans: Analiza działalności operacyjnej pod kątem wpływów środowiskowych i społecznych (np. zużycie energii, emisje, relacje pracownicze) a także przegląd łańcucha dostaw i usług pod kątem ryzyk ESG (np. brak zgodności z kodeksem postępowania dla dostawców).
- Ocena istotności: Dwuaspektowa analiza istotności (ang. double materiality): finansowej i wpływu na otoczenie. Uwzględnianie skarg interesariuszy oraz danych wewnętrznych (np. BHP, rotacja kadr).
- Działania zapobiegawcze i korygujące: Aktualizacja polityk wewnętrznych m.in. polityki różnorodności, kodeksu etycznego, kodeksu postępowania dla dostawców. Reagowanie na potencjalne lub rzeczywiste naruszenia m.in. procedura zgłaszania nieprawidłowości ("sygnaliści"), działania naprawcze.
- Monitorowanie i mierzenie skuteczności: Monitorowanie realizacji celów ESG oraz postępu działań zaradczych. Raportowanie kwartalne do Zarządu i coroczne w ramach raportu niefinansowego.
- Komunikacja z interesariuszami: Regularna komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna poprzez raporty ESG, dialog z klientami, kontakt z dostawcami.
Kanały do zgłaszania nieprawidłowości platforma dla sygnalistów, e-mail: hrskargi@seris.pl, formularze kontaktowe na stronie: seris.pl/kontakt/
- Weryfikacja i ciągłe doskonalenie: Ocena skuteczności procesów due diligence w ramach audytów wewnętrznych i ewaluacji strategii ESG. Udział kadry w szkoleniach i aktualizacja polityk zgodnie z wymogami prawodawstwa UE i oczekiwaniami rynku.

Poniższa tabela zawiera porównanie podstawowych elementów należytej staranności, jeżeli chodzi o wpływy na ludzi i środowisko, jak i odpowiednie informacje ujawniane w oświadczeniu jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju.

Podstawowe elementy procesu należytej staranności	Punkty w oświadczeniu dotyczącym zrównoważonego rozwoju
Uwzględnienie należytej staranności w ładzie korporacyjnym, strategii i modelu biznesowym	Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju (GOV-5) Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym (SBM-3) Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej (E1-2) Polityki związane z zanieczyszczeniem (E2-1) Polityki związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym (E5-1) Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi (S1-1) Polityki związane z dotkniętymi społecznościami (S3-1) Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi (S4-1) Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna (G1-1)
Współpraca z zainteresowanymi stronami, na które jednostka wywiera wpływ, na wszystkich kluczowych etapach procesu należytej staranności	Interesy i opinie zainteresowanych stron (SBM-2) Procedury współpracy z pracownikami jednostki i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów (S1-2)

	Procesy współpracy w zakresie wpływów z dotkniętymi społecznościami (S3-2) Procesy angażowania konsumentów i użytkowników końcowych w sprawy wpływów (S4-2)
Identyfikacja i ocena niekorzystnych wpływów	Opis procesu służącego identyfikacji i ocenie istotnych wpływów, ryzyk i szans (IRO-1) Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze (S1-3) Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez dotknięte społeczności (S3-3) Procesy naprawcze negatywnych wpływów i kanały dla konsumentów i użytkowników końcowych do zgłaszania obaw (S4-3)
Podejmowanie działań w celu ograniczenia zidentyfikowanych niekorzystnych wpływów	Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej (E1-3) Działania i zasoby związane z zanieczyszczeniem (E2-2) Działania i zasoby związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym (E5-2) Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi oraz skuteczność tych działań (S1-4) Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na dotknięte społeczności oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami

	i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z tymi społecznościami oraz skuteczność tych działań (S3-4) Podjęmowanie działań wobec istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych, podejścia do minimalizowania istotnych ryzyk i wykorzystywania istotnych możliwości związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań (S4-4)
Monitorowanie skuteczności tych starań i przekazywanie stosownych informacji w tym zakresie	Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju (GOV-5) Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej (E1-4) Cele związane z zanieczyszczeniem (E2-3) Cele związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym (E5-3) Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami (S1-5) Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami (S3-5) Cele związane z zarządzaniem istotnymi negatywnymi wpływami, promowaniem pozytywnych wpływów oraz zarządzaniem istotnymi ryzykami i możliwościami (S4-5)

Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju (GOV-5)

Ujawnienie zarządzania ryzykiem i kontroli wewnętrznych w zakresie raportowania zrównoważonego rozwoju

W Grupie Seris Konsalnet system zarządzania ryzykiem oraz kontroli wewnętrznej w zakresie raportowania zrównoważonego rozwoju ma na celu zapewnienie rzetelności, spójności i kompletności danych niefinansowych, a także zgodności z obowiązującymi regulacjami krajowymi i europejskimi (w tym z wymogami dyrektywy CSRD oraz standardów ESRS).

Integracja z systemem zarządzania ryzykiem

Ryzyka związane z raportowaniem ESG zostały zintegrowane z ogólną matrycą ryzyk przedsiębiorstwa i są identyfikowane oraz monitorowane jako oddzielna kategoria. Analizowane są potencjalne skutki nieprawidłowego raportowania, takie jak ryzyko reputacyjne, ryzyko regulacyjne, czy ryzyko utraty zaufania interesariuszy. Ryzyka są oceniane pod kątem prawdopodobieństwa, wpływu oraz poziomu kontroli, a działania zaradcze są przypisywane konkretnym właścicielom procesów.

Struktura odpowiedzialności i kontroli

Za koordynację procesu raportowania ESG odpowiada Dyrektorka Marketingu i ESG (Magda Nojszewska), która raportuje bezpośrednio do Prezes Zarządu (Sylwia Muller). Poszczególne działy funkcjonalne HR, administracja, operacje, zakupy, operacje, IT są odpowiedzialne za gromadzenie i weryfikację danych w swoim obszarze. Dane są poddawane weryfikacji wewnętrznej – zarówno merytorycznej, jak i logicznej (analiza trendów, porównanie do danych z poprzednich okresów). W razie potrzeby wykorzystywane są zewnętrzne źródła weryfikacyjne takie jak certyfikacje ISO, zewnętrzne audyty.

Proces kontroli jakości danych ESG

Dla kluczowych wskaźników ESG (KPI) istnieją określone procedury zbierania i raportowania danych, które były wypracowane w organizacji na potrzeby realizacji dotychczasowej strategii. Dane liczbowe są rejestrowane w standaryzowanych arkuszach kontrolnych, które zawierają: źródło danych, właściciela danych, częstotliwość aktualizacji.

Mechanizmy zapewnienia wiarygodności raportowania

Spółka dąży do zapewnienia zewnętrznej weryfikacji niezależnej raportu ESG w kolejnych latach raportowych. Obecnie stosowane są mechanizmy tzw. soft assurance – wewnętrzne przeglądy dokumentacji źródłowej oraz konsultacje z podmiotami zewnętrznymi. Każde roczne sprawozdanie ESG będzie podlegać zatwierdzeniu przez Zarząd i jest przedstawiane Radzie Nadzorczej przed publikacją.

Opis zakresu, głównych cech i elementów procesów i systemów zarządzania ryzykiem i kontroli wewnętrznej w odniesieniu do raportowania zrównoważonego rozwoju.

System zarządzania ryzykiem i kontroli wewnętrznej w firmie został rozszerzony o komponenty dotyczące raportowania zrównoważonego rozwoju (ESG), tak aby zapewnić kompletność, rzetelność i zgodność danych niefinansowych z wymogami dyrektywy CSRD oraz standardów ESRS.

Zakres systemu

System obejmuje:

- wszystkie jednostki organizacyjne i działy odpowiedzialne za generowanie danych ESG,
- główne obszary raportowania ESG, w tym: środowisko: zużycie energii, emisje, odpady, kwestie społeczne: warunki pracy, BHP, równość szans oraz ład korporacyjny: polityki, etyka, zarządzanie ryzykiem,
- pełny cykl raportowania ESG – od gromadzenia danych źródłowych, przez ich weryfikację, po publikację raportu.

Główne cechy systemu

- Decentralizacja odpowiedzialności – dane źródłowe są dostarczane przez działy funkcjonalne: HR, operacje, administracja, IT, zakupy, prawny co zwiększa dokładność informacji.
- Centralna koordynacja ESG – proces raportowania ESG jest koordynowany przez Dyrektorkę Marketingu i ESG, raportującą do Prezes Zarządu.
- Procedury i standardy wewnętrzne – obowiązują wewnętrzne instrukcje zbierania danych, zasady zapisu źródeł, weryfikacji i zatwierdzania informacji.
- Integracja z systemem zarządzania jakością – raportowanie ESG korzysta z istniejących narzędzi wynikających z certyfikacji ISO 9001, 14001, 45001.

Elementy systemu zarządzania ryzykiem i kontroli	
Obszar	Opis
Identyfikacja ryzyk ESG	Przegląd działalności spółki i jej łańcucha wartości pod kątem potencjalnych ryzyk związanych z niepełnym lub nieprawidłowym raportowaniem ESG.
Ocena ryzyka	Matryca ryzyk uwzględniająca wpływ na zgodność regulacyjną, reputację i wiarygodność organizacji.
Własność procesów	Przypisanie odpowiedzialności za zbieranie i raportowanie danych poszczególnym działom operacyjnym.
Weryfikacja danych	Sprawdzanie poprawności i spójności danych przez jednostkę koordynującą raport ESG oraz weryfikacje logiczne

Mechanizmy zatwierdzania	Dane i wnioski zawarte w raporcie ESG są zatwierdzane przez Zarząd i przedstawiane Radzie Nadzorczej.
Rejestr źródeł danych	Dokumentacja wszystkich wskaźników z oznaczeniem źródła, właściciela, daty wprowadzenia i wersji i umieszczenie ich na platformie do raportowania Envirly.pl
Monitorowanie zmian regulacyjnych	Stałe śledzenie zmian w regulacjach krajowych i europejskich (CSRD, ESRS, Taksonomia UE) i ich wpływu na raportowanie.

Stałe doskonalenie

System będzie podlegał corocznej ocenie skuteczności i będzie w miarę potrzeby aktualizowany w zależności od zmian otoczenia prawnego, struktury organizacyjnej czy oczekiwań interesariuszy. Spółka planuje w kolejnych latach rozbudowę systemu o rozwiązania cyfrowe wspierające automatyzację przekazywania danych do platformy wspierającej raportowanie.

Opis podejścia do oceny ryzyka stosowanego w odniesieniu do procesu raportowania zrównoważonego rozwoju

W firmie stosuje się ustrukturyzowane i zintegrowane podejście do oceny ryzyka w procesie raportowania zrównoważonego rozwoju, traktując jako priorytet wiarygodność i kompletność ujawnianych informacji oraz zgodność z obowiązującymi przepisami prawa (w tym CSRD, Taksonomią UE i ESRS).

Cel oceny ryzyka

Celem oceny ryzyka jest identyfikacja, analiza i zarządzanie potencjalnymi zagrożeniami, które mogą wpływać na:

- jakość i wiarygodność danych ESG,
- reputację i relacje z interesariuszami,

- zgodność z wymaganiami regulacyjnymi,
- przygotowanie organizacji do przyszłych obowiązków raportowych (np. obowiązkowego audytu danych niefinansowych).

Zakres oceny ryzyka

Ocena ryzyka obejmuje obszary ryzyk:

- operacyjnych takich jak. brak danych, niespójność źródeł, błędy ludzkie,
- systemowych przede wszystkim brak zintegrowanych narzędzi IT do zbierania danych ESG,
- regulacyjnych w których zaliczamy niezgodność z ESRS, niepełność raportu,
- reputacyjnych, ujawnienie nieprawdziwych lub niepełnych informacji.

Etapy procesu oceny ryzyka ESG	
Etap	Opis działań
Identyfikacja ryzyk	Przegląd procesów ESG i mapowanie miejsc powstawania danych. Identyfikacja punktów krytycznych i potencjalnych źródeł błędów.
Ocena ryzyka	Każde ryzyko oceniane jest według skali prawdopodobieństwa (niskie, średnie, wysokie) i wpływu (niski, średni, wysoki). Wykorzystywana jest matryca ryzyka.
Przypisanie właściciela ryzyka	Każde zidentyfikowane ryzyko ma przypisanego właściciela – osobę odpowiedzialną za monitorowanie i działania zaradcze.
Zarządzanie ryzykiem	Wdrażane są środki kontrolne takie jak procedury, checklisty, ścieżki zatwierdzania, które minimalizują ryzyko błędu lub niezgodności.
Monitorowanie i przegląd	Ryzyka podlegają cyklicznej analizie – minimum raz do roku, przed rozpoczęciem procesu raportowania ESG.

Narzędzia i źródła informacji

Wykorzystywana jest wewnętrzna matryca ryzyk ESG, zintegrowana z ogólną mapą ryzyk spółki. W procesie oceny uczestniczą przedstawiciele kluczowych działów (operacyjny, HR, administracja, jakość, ochrona, technologia). Pod uwagę brane są również zmiany w regulacjach zewnętrznych, wytyczne EFRAG oraz dobre praktyki rynkowe.

Wnioski z oceny ryzyka

Ocena ryzyka pozwala ukierunkować działania kontrolne i określić priorytety raportowania. Wskazuje obszary, które wymagają digitalizacji, automatyzacji lub wzmocnienia procedur kontrolnych. Wnioski z procesu stanowią podstawę do aktualizacji polityk wchodzących w skład ESG oraz planowania szkoleń wewnętrznych.

Opis głównych zidentyfikowanych ryzyk i strategii ich ograniczania w odniesieniu do procesu raportowania zrównoważonego rozwoju

W procesie raportowania zrównoważonego rozwoju Grupa Seris Konsalnet identyfikuje i monitoruje szereg ryzyk, które mogą wpływać na jakość, rzetelność i terminowość informacji ESG. Ocena ryzyka jest elementem systemu kontroli wewnętrznej oraz zarządzania ryzykiem zgodnie z obowiązującymi przepisami i wewnętrznymi regulacjami organizacji.

Główne zidentyfikowane ryzyka ESG w procesie raportowania

Ryzyka zidentyfikowane w procesie raportowania		
Kategoria	Ryzyko	Opis
Operacyjne	Brak pełnych lub spójnych danych	Część wskaźników ESG wymaga danych z różnych systemów i działów, co może skutkować brakami lub niespójnościami.
Organizacyjne	Niewystarczająca świadomość ESG wśród pracowników	Brak pełnego zrozumienia znaczenia raportowania ESG może obniżyć jakość dostarczanych informacji.

Systemowe	Brak zintegrowanych narzędzi IT z platformą do raportowania ESG	Dane przenoszone są ręcznie z wielu systemów do panelu dostawcy.
Regulacyjne	Niezgodność z przepisami CSRD, ESRS	Ryzyko pominięcia istotnych informacji lub niewłaściwego ujęcia wskaźników.
Reputacyjne	Ryzyko utraty wiarygodności	Błędy w danych ESG lub brak transparentności

Strategie ograniczania ryzyk

Grupa Seris Konsalnet wdrożyła szereg środków prewencyjnych i kontrolnych ograniczających wpływ ww. ryzyk na proces raportowania zrównoważonego rozwoju:

Obszar	Działania zaradcze
Standaryzacja danych	Wybór jednego dostawcy oferującego platformę zbierającą dane z obszaru ESG i GHG
Przypisanie odpowiedzialności	Każdy wskaźnik ESG ma przypisaną jednostkę odpowiedzialną, co umożliwia identyfikację błędów i ich korektę.
Szkolenia wewnętrzne	Organizacja szkoleń dla działów operacyjnych i administracyjnych w zakresie podstaw ESG i wymagań raportowych.
Weryfikacja wielopoziomowa	Dane są kontrolowane przez osobę odpowiedzialną za raport ESG, następnie przeglądane przez Zarząd i akceptowane przez Radę Nadzorczą.
Monitorowanie przepisów	Bieżące śledzenie zmian regulacyjnych i aktualizacja zakresu ujawnień.

Długofalowy plan digitalizacji	Działania zmierzające do wdrożenia zintegrowanego systemu IT do raportowania ESG (planowane na kolejne lata).
---------------------------------------	---

Ocena skuteczności działań

Każdego roku będzie dokonywana ocena skuteczności zarządzania ryzykiem w obszarze raportowania ESG. Na jej podstawie podejmowane będą decyzje dotyczące:

- aktualizacji procedur,
- wprowadzenia nowych narzędzi,
- wzmocnienia kontroli wewnętrznych,
- kierunków rozwoju kompetencji ESG w organizacji.

Opis sposobu, w jaki wyniki oceny ryzyka i kontroli wewnętrznych w odniesieniu do procesu raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju zostały włączone do odpowiednich wewnętrznych funkcji i procesów

Grupa Seris Konsalnet zapewnia, że wyniki oceny ryzyka oraz ustalenia wynikające z funkcjonujących mechanizmów kontroli wewnętrznej w zakresie raportowania zrównoważonego rozwoju są systematycznie integrowane z kluczowymi funkcjami i procesami organizacyjnymi. Celem tego podejścia jest zapewnienie spójności danych ESG, poprawa efektywności procesów oraz zwiększenie odporności organizacji na ryzyka niefinansowe.

1. Włączenie wyników oceny ryzyka do procesów zarządczych

Wyniki oceny ryzyka ESG są wykorzystywane do:

- priorytetyzacji działań zaradczych szkolenia, aktualizacja procedur,
- identyfikacji potrzeb technologicznych – potrzeba automatyzacji przekazywania danych ESG z różnych systemów do platformy raportowej,
- uwzględnienia ESG w procesie zarządzania ryzykiem korporacyjnym, obok ryzyk finansowych i operacyjnych.

Wnioski z oceny ryzyka są przedstawiane kierownictwu i omawiane podczas spotkań operacyjnych oraz planowania strategicznego.

2. Powiązanie z funkcjami operacyjnymi

Wnioski z kontroli wewnętrznych i identyfikacji luk są włączane do funkcjonowania wybranych działów:

- HR – uwzględnia wyniki audytów ESG przy planowaniu szkoleń i polityk kadrowych m.in.: różnorodność, BHP.
- Administracja i flota – korzysta z danych ESG przy planowaniu zakupów i modernizacji floty pod kątem oszczędności energii, zmniejszenia emisji.
- Dział operacyjny – wykorzystuje wyniki oceny ryzyka ESG do projektowania usług zgodnych z zasadami zrównoważonego rozwoju m.in. wybór dostawców, segregacja odpadów.

3. Włączenie do cyklu planowania i raportowania

Ocena ryzyk ESG oraz wyniki kontroli będą analizowane przed:

- rozpoczęciem każdego cyklu raportowania,
- aktualizacją mapy ryzyk,
- wdrożeniem nowych polityk lub inicjatyw z obszaru ESG.

Na ich podstawie aktualizowane będą wewnętrzne procedury raportowania, zakres zbieranych danych, a także harmonogramy współpracy międzydziałowej.

4. Ciągłe doskonalenie

Wyniki oceny ryzyka i audytów będą stanowić podstawę do corocznego przeglądu systemu zarządzania ESG i są dokumentowane w formie zaleceń. Proces ten będzie wspierał tworzenie mapy dojrzałości ESG, która służy do planowania kolejnych etapów wdrażania zrównoważonych praktyk w spółce.

Opis okresowego raportowania wyników oceny ryzyka i kontroli wewnętrznych organom administracyjnym, zarządzającym i nadzorczym w odniesieniu do procesu raportowania zrównoważonego rozwoju

Firma zapewnia systematyczne przekazywanie informacji na temat wyników oceny ryzyk oraz funkcjonowania mechanizmów kontroli wewnętrznej związanych z raportowaniem

zrównoważonego rozwoju do właściwych organów administracyjnych, zarządzających i nadzorczych.

5. Cykliczność i forma raportowania

- **Raporty roczne:** Pełne podsumowanie wyników oceny ryzyka i działania kontrolne są ujęte w corocznym sprawozdaniu ESG i przekazywane Radzie Nadzorczej (organ nadzorczy) do analizy i zatwierdzenia.
- **Raport ad hoc:** W przypadku wystąpienia istotnych zmian ryzyka lub naruszeń procedur wewnętrznych, przygotowywane są dodatkowe raporty informacyjne.

6. Zakres przekazywanych informacji

Przekazywane informacje obejmują m.in.:

- identyfikowane i ocenione ryzyka związane z procesem raportowania ESG,
- skuteczność wdrożonych mechanizmów kontrolnych,
- status działań naprawczych i korekcyjnych,
- rekomendacje dotyczące dalszego doskonalenia procesów.

7. Odpowiedzialność za raportowanie

Raportowanie do organów:

- **Zarząd** otrzymuje informacje przygotowywane przez Dyrektora ds. Marketingu i ESG, przy współpracy z działami operacyjnymi oraz administracyjnymi.
- **Rada Nadzorcza** zapoznaje się z wynikami za pośrednictwem sprawozdania rocznego ESG i opinii Zarządu. W razie potrzeby raporty omawiane są również podczas posiedzeń Rady.

8. Cel i znaczenie procesu

Celem okresowego raportowania jest między innymi zapewnienie organom decyzyjnym pełnej wiedzy o stanie systemu ESG. To umożliwi świadome podejmowanie decyzji strategicznych z uwzględnieniem ryzyk niefinansowych. Efektem ma być ciągłe wsparcie odpowiedzialnego nadzoru nad procesem raportowania zgodnego z wymogami CSRD i standardami ESRS.

Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości (SBM-1)

Ujawnienie elementów strategii, które odnoszą się do kwestii zrównoważonego rozwoju lub mają na nie wpływ, modelu biznesowego i łańcucha wartości

Grupa Seris Konsalnet jest w trakcie opracowywania strategii zrównoważonego rozwoju. Będzie ona miała bezpośredni i policzalny wpływ na model biznesowy i łańcuch wartości. Celem Grupy jest zbudowanie uporządkowanego zestawu działań i projektów, które mają wspierać osiągnięcie i monitorowanie celów.

Ujawnienie informacji o kluczowych elementach ogólnej strategii, które odnoszą się do kwestii zrównoważonego rozwoju lub mają na nie wpływ

Organizacja koncentruje swoje działania na ograniczeniu wpływu na środowisko poprzez szereg inicjatyw wewnętrznych skierowanych do pracowników. Celem jest sukcesywna redukcja zużycia energii elektrycznej – 10% rocznie, a także ograniczenie zakupów wody butelkowanej w opakowaniach plastikowych i zmniejszenie zużycia papieru do drukarek nie posiadających certyfikatów FSC. Organizacja angażuje się również w promowanie różnorodności – 28% zatrudnionych stanowią osoby z niepełnosprawnościami. Równolegle podejmowane są działania komunikacyjne i procesowe mające na celu zwiększenie udziału kobiet na kluczowych stanowiskach w strukturze firmy. W kolejnych okresach sprawozdawczych planowane jest wdrożenie programów edukacyjnych z obszaru ESG skierowanych do dostawców.

Opis istotnych grup oferowanych produktów i usług

Obecnie Grupa skupia się na trzech głównych obszarach usługowych: ochrona fizyczna osób i mienia, utrzymanie czystości oraz instalacja techniki wraz z monitoringiem. Wiodącym obszarem działalności Grupy Seris Konsalnet pozostaje od lat ochrona fizyczna, stanowiąca 77% całkowitych obrotów. Kolejne segmenty to monitoring i usługi techniczne – realizowane jako jedyne również dla klientów indywidualnych – które odpowiadają w całości za 12% udziału w przychodach, oraz usługi utrzymania czystości, stanowiące 11%, będące szybko rosnącym obszarem działalności w ciągu ostatnich trzech lat. Kierunkiem dalszego rozwoju Grupy jest dosprzedaż usług czystości dla klientów, którzy aktualnie korzystają z usług bezpieczeństwa,

a także promowanie sprzedaży łączonej oferty SerisONE. Model ten zapewnia kompleksowość realizowanych usług i daje możliwość lepszego nadzoru ich jakości. Usługi świadczone przez Grupę opierają się przede wszystkim na doświadczeniu i eksperckiej wiedzy pracowników, których profesjonalizm – wspierany nowoczesnymi technologiami – stanowi fundament skutecznej ochrony i bezpieczeństwa klientów.

Opis obsługiwanych znaczących rynków i grup klientów

Grupa Seris Konsalnet działa na terenie Polski, jako część międzynarodowej grupy Seris. Siedziba Grupy Seris znajduje się we Francji. Oprócz Polski i Francji, Grupa Seris działa na terenie krajów Beneluksu, a także w Afryce. W Polsce Seris Konsalnet działa od 30 lat, najpierw jako Konsalnet. 6 lat temu firma przeszła pod skrzydła Grupy Seris wzmacniając tym samym pozycję Grupy na rynku europejskim. Usługi Grupy kierowane są przede wszystkim do klienta biznesowego. Wiodące branże, obsługiwane w ramach usług Seris Konsalnet to: przemysł, logistyka, sieci handlowe, budownictwo, finanse, instytucje państwowe, w tym wojsko.

Przedsiębiorstwo nie działa w sektorze paliw kopalnych, takich jak węgiel, ropa naftowa czy gaz. Nie prowadzi również działalności w zakresie produkcji chemikaliów, ani nie jest zaangażowane w wytwarzanie kontrowersyjnej broni. Ponadto, przedsiębiorstwo nie zajmuje się uprawą, ani produkcją tytoniu.

Grupa Seris Konsalnet nie oferuje produktów ani usług zakazanych na niektórych rynkach.

Łączna liczba pracowników na koniec okresu sprawozdawczego: 8335 osób.

Grupa Seris Konsalnet, mając na uwadze specyfikę prowadzonej działalności oraz fakt, iż pierwszy rok raportowania odbywa się na zasadzie dobrowolności, w niniejszym okresie sprawozdawczym koncentruje się na ujawnieniach dotyczących własnych pracowników w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Wszystkie przedstawione informacje, dane ilościowe oraz wskaźniki w ramach obszaru S1 – własne zasoby pracownicze – odnoszą się wyłącznie do tej grupy społecznej.

Jednocześnie Grupa deklaruje, że w kolejnych okresach raportowych dołoży wszelkich starań, aby rozszerzyć zakres ujawnień o dane dotyczące osób świadczących pracę na jej rzecz na podstawie innych stosunków prawnych, w tym również o informacje odnoszące się do pozostałych grup współpracowników.

W 2024 całkowite przychody Grupy Seris Konsalnet wynosiły 1 304 262 071,12 PLN

Ujawnienie elementów strategii, które odnoszą się do kwestii zrównoważonego rozwoju lub mają na nie wpływ

Strategia Grupy Seris Konsalnet będzie uwzględniała aspekty zrównoważonego rozwoju jako integralną część modelu biznesowego oraz długoterminowej wartości firmy. Kwestie środowiskowe, społeczne i ładu korporacyjnego (ESG) są coraz silniej powiązane z kluczowymi priorytetami strategicznymi spółki.

1. Bezpieczeństwo i jakość usług jako priorytet społeczny

Dążenie do najwyższych standardów usług ochrony osób i mienia wpisuje się w cel społeczny, jakim jest zapewnienie bezpieczeństwa ludzi i infrastruktury. Firma inwestuje w rozwój kompetencji pracowników liniowych i kadry kierowniczej, zapewniając godne warunki pracy, szkolenia i stabilność zatrudnienia.

2. Zielona transformacja operacyjna

W strategii operacyjnej zawarto działania mające na celu redukcję śladu węglowego (m.in. wymiana pojazdów we flocie na pojazdy hybrydowe, optymalizacja tras, energooszczędne systemy alarmowe, ekologiczne środki czystości). Spółka rozpoczęła proces identyfikacji kluczowych wskaźników środowiskowych i dąży do zbudowania pełnego systemu pomiaru emisji w całym łańcuchu wartości (Scope 1, 2 i 3).

3. Odpowiedzialny łańcuch dostaw

W procesie realizacji jest uwzględnienie wymogów środowiskowych i społecznych wobec dostawców, szczególnie w obszarach takich jak mundury, sprzęt techniczny i pojazdy. Spółka planuje wdrożyć standard oceny ESG dla kluczowych partnerów zewnętrznych.

4. Transparentność i odpowiedzialne zarządzanie

Spółka wdraża mechanizmy nadzoru nad ryzykami ESG na poziomie zarządu i jednostek operacyjnych. Rozpoczęto integrację celów zrównoważonego rozwoju z ryzykami strategicznymi i finansowymi, a także przygotowanie do raportowania zgodnie z dyrektywą CSRD i standardami ESRS.

5. Zaangażowanie społeczne i lokalne inicjatywy

Firma wspiera organizacje pozarządowe, których celem jest aktywizacja osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Zaangażowanie społeczne wpisane jest w długofalową misję budowania pozytywnego wpływu społecznego.

Lista sektorów ESRS, które są istotne dla przedsiębiorstwa przy pominięciu podziału przychodów na istotne sektory ESRS

W oparciu o analizę charakterystyki działalności Grupy Seris Konsalnet, zidentyfikowano następujące istotne sektory wg klasyfikacji ESRS (EFRAG), niezależnie od struktury przychodów:

1. Sektor: Usługi ochrony fizycznej i monitoringu

Kluczowy obszar działalności spółki, obejmujący ochronę fizyczną obiektów, monitoring wizyjny, obsługę alarmów, ochronę osobistą, zabezpieczenia techniczne.

Obejmuje zagadnienia istotne z perspektywy warunków pracy, wynagrodzeń, rotacji kadry operacyjnej, zdrowia i bezpieczeństwa, ryzyka nadużyć oraz wpływu na społeczności lokalne.

2. Sektor usług porządkowych

Wspierające działania operacyjne w ramach grupy kapitałowej. Istotne aspekty to zużycie środków chemicznych, zarządzanie odpadami, zużycie wody, a także warunki pracy personelu wykonującego prace fizyczne.

3. Sektor: Transport i logistyka (sprzedaż usług i operacje a także patrole)

Dotyczy logistyki flotowej w ramach prowadzonych działań sprzedaży, koordynacji i nadzoru nad realizacją usług a także patroli na wypadek interwencji. Istotne kwestie: emisje z transportu (Scope 1), efektywność paliwowa, elektryfikacja floty, bezpieczeństwo drogowe.

4. Sektor: Technologie bezpieczeństwa i infrastruktura IT

Obejmuje systemy monitorowania, centra odbioru sygnałów alarmowych, aplikacje do zarządzania usługami bezpieczeństwa. Ryzyka i wpływy istotne w tym zakresie: cyberbezpieczeństwo, prywatność danych klientów i pracowników, wpływ infrastruktury IT na środowisko.

Identyfikacja sektorów ESRS została przeprowadzona w oparciu o:

- analizę podstawowej działalności operacyjnej,
- ryzyka ESG charakterystyczne dla branży ochrony i FM,
- dostępne przewodniki EFRAG dot. klasyfikacji sektorowej (ESRS Sector Classification Exposure Draft),
- analizę interesariuszy i obowiązujących regulacji przetargowych.

Opis modelu biznesowego i łańcucha wartości

Grupa Seris Konsalnet jest jednym z liderów rynku usług ochrony osób i mienia oraz rozwiązań z zakresu bezpieczeństwa w Polsce. Spółka świadczy zintegrowane usługi ochrony fizycznej, monitoringu wizyjnego i systemów alarmowych, a także usługi porządkowe i specjalistyczne w ramach grupy Seris.

Model biznesowy opiera się na dostarczaniu klientom indywidualnie dopasowanych, kompleksowych rozwiązań bezpieczeństwa w oparciu o zasoby ludzkie, technologie i innowacje. Grupa Seris Konsalnet działa w modelu B2B, zorientowanym na długoterminowe kontrakty z klientami instytucjonalnymi, korporacyjnymi oraz administracją publiczną.

Główne filary modelu:

- Usługi ochrony fizycznej: ochrona obiektów przemysłowych, handlowych, biurowych i infrastrukturalnych.
- Zdalny monitoring i technologia: systemy alarmowe, CCTV, inteligentne rozwiązania detekcji zagrożeń, centrum monitoringu.
- Usługi porządkowe (FM): uzupełniający segment wspierający obsługę klienta i optymalizację kosztów.
- Obsługa alarmów i interwencje: patrole, serwis 24/7, szybka reakcja na zagrożenia.

Łańcuch wartości obejmuje:

1. Dostawców technologii i sprzętu:

Monitoring CCTV, systemy alarmowe, systemy kontroli dostępu, roboty sprzątające
Sprzęt IT (komputery, tablety, GPS, oprogramowanie do nadzoru).

2. Dostawców umundurowania i środków ochrony, środków czystości:

Mundury, kamizelki, środki łączności, pojazdy, środki czystości,

3. Agencje rekrutacyjne / HR / outsourcing szkoleń:

Rekrutacja pracowników bezpieczeństwa, usług czystości, szkolenia (np. z RODO, użycia środków przymusu bezpośredniego).

4. Dostawców zasobów i energii:

Energia w biurach, paliwo w pojazdach patrolowych, czy osób koordynujących wykonanie prac na obiekcie u klienta.

W operacjach własnych pracownicy świadczą usługi dopasowane do potrzeb i specyfiki branż klientów z reguły na obiektach klientów. Realizując usługi wysokospecjalizowane, wymagające wysokich kwalifikacji, a także, w niektórych przypadkach, pozwolenia na broń. Grupa dba o codzienne bezpieczeństwo i czystość, która przekłada się na zadowolenie klienta końcowego.

W działalności Grupy Seris Konsalnet kwestie ESG są ściśle powiązane z łańcuchem wartości:

- Środowiskowo: działania na rzecz redukcji emisji z floty, energooszczędne technologie, wprowadzenie kryteriów selekcji dostawców m.in. wg. kryteriów środowiskowych.
- Społecznie: godne warunki pracy, stabilne zatrudnienie, wysoka rotacja wymaga odpowiedzialnego podejścia do HR i szkoleń.
- Ład korporacyjny: etyczna współpraca z klientami, kontrahentami, zgodność z normami ISO, RODO i przepisami ochrony danych.

Opis danych wejściowych i podejście do gromadzenia, opracowywania i zabezpieczania danych wejściowych

W procesie raportowania ESG Seris Konsalnet korzysta z szerokiego zakresu danych, które obejmują m.in.:

Dane środowiskowe (E):

- zużycie energii (energia elektryczna, paliwa do floty),
- emisje CO₂ (Scope 1 i Scope 2, częściowo Scope 3),
- zużycie wody i produkcja odpadów,
- dane dot. serwisu i zakupu technologii (np. CCTV, czujniki, systemy zdalnego nadzoru).

Dane społeczne (S):

- liczba zatrudnionych, struktura zatrudnienia, rotacja,
- dane BHP: liczba wypadków, dni absencji chorobowej,
- działania szkoleniowe, programy wellbeingowe,
- wskaźniki równości, różnorodności i integracji.

Dane z zakresu ładu (G):

- liczba skarg i incydentów etycznych,
- procedury compliance i audytu wewnętrznego,
- struktura nadzoru nad ESG.

Podejście do gromadzenia danych

Dane pochodzą z wewnętrznych systemów operacyjnych i działów odpowiedzialnych (HR, flota, technika, compliance, finanse). Część danych pozyskiwana jest ręcznie, z wykorzystaniem arkuszy Excel i raportów jednostkowych. Dane środowiskowe dotyczące floty i energii elektrycznej pozyskiwane są z systemów zewnętrznych m.in. dostawców paliw, operatorów mediów. Dane społeczne raportowane są na podstawie systemu kadrowo-płacowego i systemu zarządzania czasem pracy.

Opracowywanie i weryfikacja danych

Dane są agregowane i przekształcane na poziomie centrali w panelu do raportowania dostępnym dla liderów obszarów, które podlegają raportowaniu.

Przed włączeniem do raportu dane są weryfikowane pod kątem spójności, kompletności i zgodności z obowiązującymi standardami (ESRS, GRI). Tam, gdzie to możliwe, dane są porównywane z danymi historycznymi i branżowymi w celu wykrycia anomalii lub braków.

Zabezpieczenie danych

Dostęp do panelu z raportowanymi danymi jest wyłączenie udzielony osobom odpowiedzialnym za gromadzenie danych. Dane wrażliwe (np. dane osobowe, zdrowotne) są przetwarzane zgodnie z RODO i wewnętrznymi procedurami bezpieczeństwa IT.

Wdrożono zasady cyberbezpieczeństwa zgodne z wymogami dla firm operujących na rynku usług ochrony.

Opis wyników i rezultatów pod względem bieżących i oczekiwanych korzyści dla klientów, inwestorów i innych interesariuszy

Na ten moment GSK przygotowuje strategię zrównoważonego rozwoju, natomiast realizuje szereg projektów, które generują mierzalne efekty dla kluczowych grup interesariuszy – w tym klientów, inwestorów, pracowników oraz społeczności lokalnych. Działania ESG są już częściowo zintegrowane z działalnością operacyjną i wspierają realizację celów biznesowych, jednocześnie odpowiadając na oczekiwania społeczne i regulacyjne.

1. Dla klientów (B2B, sektor publiczny i komercyjny)

Bieżące korzyści:

- Większa transparentność działalności dzięki wdrożonym standardom ESG (np. ISO, RODO, procedury etyczne).
- Bezpieczniejsze usługi dzięki szkoleniom pracowników, systemom reagowania kryzysowego i kontroli jakości.
- Mniejsze ryzyko reputacyjne we współpracy z partnerem przestrzegającym zasad odpowiedzialności społecznej.

Oczekiwane korzyści:

- Możliwość spełnienia własnych wymagań ESG (w łańcuchu dostaw).
- Rozwój zrównoważonych usług (np. ekologiczne środki czystości, energooszczędne systemy CCTV).
- Innowacje w zakresie zarządzania ryzykiem i bezpieczeństwem.

2. Dla inwestorów i właścicieli

Bieżące korzyści:

- Niższe ryzyko operacyjne i regulacyjne dzięki wdrożonym mechanizmom nadzoru ESG.
- Potwierdzenie zgodności z obowiązującymi i nadchodzącymi regulacjami (CSRD, Taksonomia UE).

- Przejrzystość procesów i struktury zarządzania ryzykiem niefinansowym.

Oczekiwane korzyści:

- Lepszy dostęp do finansowania
- Wzrost wartości firmy poprzez większą odporność na zmiany otoczenia regulacyjnego i społecznego.
- Budowa przewagi konkurencyjnej w sektorze usług ochrony i bezpieczeństwa.

3. Dla pracowników

Bieżące korzyści:

- Rozwój kompetencji zawodowych dzięki programowi szkoleń i upskillingu.
- Lepsze warunki pracy m.in. BHP, wellbeing, wsparcie psychologiczne.
- Jasno określone standardy etyczne i przeciwdziałania dyskryminacji.

Oczekiwane korzyści:

- Stabilność zatrudnienia i możliwość rozwoju w firmie odpowiedzialnej społecznie.
- Wzmocnienie kultury organizacyjnej opartej na wartościach i wzajemnym szacunku.

4. Dla społeczności lokalnych i otoczenia

Bieżące korzyści:

- Realizacja działań CSR, wsparcie lokalnych inicjatyw i NGO.
- Ograniczenie uciążliwości środowiskowej działalności operacyjnej np. zmniejszenie emisji z floty.

Oczekiwane korzyści:

- Rozwój długoterminowego partnerstwa społecznego.
- Wzmacnianie bezpieczeństwa lokalnych społeczności poprzez technologię i prewencję.

Opis głównych cech łańcucha wartości wyższego i niższego szczebla oraz pozycji przedsiębiorstwa w łańcuchu wartości

GSK jest jednym z największych dostawców usług ochrony osób i mienia w Polsce. Firma działa jako integrator usług bezpieczeństwa, łącząc komponenty ludzkie (ochrona fizyczna) z technologią (monitoring, systemy CCTV, kontrola dostępu) oraz wsparciem procesowym (konwojowanie, reakcja patrolowa, audyty bezpieczeństwa).

Pełni więc rolę usługodawcy B2B w łańcuchach wartości klientów z różnych sektorów: przemysłowego, finansowego, logistycznego, handlowego oraz administracji publicznej.

I. Łańcuch wartości wyższego szczebla (upstream)

Główne kategorie dostawców i kontrahentów, od których zależy działalność firmy:

1. Dostawcy technologii i sprzętu:

- producenci technologii m.in. systemów alarmowych,
- dostawcy rozwiązań software

2. Podwykonawcy i partnerzy operacyjni:

- agencje ochrony lokalne, firmy leasingowe
- usługodawcy w zakresie konserwacji, serwisu i szkoleń.

3. Dostawcy energii i paliw:

- dla floty patrolowej oraz infrastruktury technicznej.

4. Usługodawcy HR i trenerzy:

- agencje pracy tymczasowej, firmy szkoleniowe, operatorzy systemów kadrowych.

Łańcuch upstream charakteryzuje się dużym rozproszeniem i znaczącym udziałem MŚP. Kluczowe znaczenie mają tu relacje z dostawcami krytycznymi (technologia, systemy) oraz czynniki ESG – m.in. bezpieczeństwo łańcucha dostaw, etyka pracy i zgodność z RODO.

II. Łańcuch wartości niższego szczebla (downstream)

Grupa Seris Konsalnet dostarcza wartość klientom końcowym poprzez:

1. Usługi ochrony fizycznej i technicznej:

- bezpieczeństwo obiektów, pracowników i procesów klientów,
- obsługa sytuacji kryzysowych i zdarzeń.

2. Usługi zdalne i technologiczne:

- monitoring wizyjny i alarmowy, wsparcie analityczne,
- projektowanie i wdrażanie systemów bezpieczeństwa.

3. Rozwiązania specjalistyczne:

- kontrola dostępu, usługi dla sektora infrastrukturalnego.

W relacji z klientami downstream Grupy Seris Konsalnet odpowiada za kluczowy obszar funkcjonowania – bezpieczeństwo. Odpowiedzialność społeczna i zgodność z normami ESG mają bezpośredni wpływ na zaufanie, reputację i konkurencyjność na rynku.

Znaczenie łańcucha wartości dla raportowania ESG

W analizie istotności i raportowaniu ESG uwzględnia się wpływ oraz ryzyka i szanse zarówno w części upstream, jak i downstream:

- W upstream: np. ryzyko nieetycznych praktyk dostawców, brak zgodności środowiskowej, niestabilność dostaw.
- W downstream: np. wpływ usług na dobrostan społeczny (bezpieczeństwo), ryzyka związane z incydentami, odpowiedzialność za działanie technologii i personelu.

Interesy i opinie zainteresowanych stron (SBM-2)

ESRS S1 Własne zasoby pracownicze

Bierzemy pod uwagę poglądy różnych interesariuszy dzięki możliwościom jakie daje rozwój kanałów komunikacji dwustronnej. Dbamy o to, aby głosy naszych pracowników były słyszane, a także aby miały realny wpływ na kształtowanie naszej strategii i modelu biznesowego. Zdajemy sobie sprawę, że nasi pracownicy, jako najbardziej zaufani przedstawiciele firmy przyczyniają się do ciągłego wzrostu i innowacji. Aktywnie uczestniczą w procesach decyzyjnych poprzez spotkania online, a także bezpośrednie, politykę otwartych drzwi

i anonimowe kanały informacji zwrotnej, które są dostępne na stronie internetowej praca.seris.pl/sygnalisci/. Od pracowników pozyskujemy również informacje zwrotne poprzez badanie e-NPS, które jest cyklicznym projektem zbierania feedbacku od naszych pracowników w całej Polsce. Rada nadzorcza wraz z Zarządem oraz właścicielem prowadzą stały dialog dążący do realizacji zamierzonych celów biznesowych.

Dbamy o to, aby angażować wielu interesariuszy spośród naszych pracowników, nie tylko tych pracujących w biurach, ale też tych, którzy codziennie swoje obowiązki realizują na obiektach u klientów. W celu poszerzenia kanałów komunikacji używamy zewnętrznej platformy NAIS, która umożliwia nam kontakt z każdym pracownikiem za pośrednictwem maila i SMS na numer telefonu. To pozwala nam pozyskiwać szerszy, bardziej wartościowy wkład w model biznesowy i strategię firmy. Realizujemy wiele projektów wewnętrznych i zewnętrznych w tym zakrojonych na szeroką skalę współpracy, które mają przyczynić się do ciągłego rozwoju naszych usług oraz usprawnienia procesów. Wielu interesariuszy to wiele perspektyw, które są kluczowe dla dużego biznesu zbudowanego na usługach świadczonych dla klientów. Dodatkowo bezpieczeństwo jest kluczowym aspektem trwałości firm naszych klientów i codziennie realizowana przez nich działań niezbędnych do osiągnięcia ich celów biznesowych.

Poglądy i interesy Pracowników GSK są przyjmowane jako barometr potrzeb, którymi kieruje się organizacja. Są one sygnałem do skupiania uwagi na obszarach ważnych zarówno dla naszych klientów jak i samych pracowników. To nasi pracownicy codziennie dbając o najwyższą jakość wykonywanych usług pracują na reputację organizacji. To dzięki ich zaangażowaniu, postawie i doświadczeniu cieszymy się zaufaniem naszych klientów i rynku. Przede wszystkim firma stawia na człowieka, nasz główny przekaz do rynku to "człowiek i technologia". Szkolimy naszych pracowników, słuchamy informacji zwrotnej, którą nam przekazują i dbamy o to, żeby stawiać człowieka w centrum naszych usług.

Planowane działania

Planujemy uruchomienie szeregu projektów transformacyjnych jako efektu feedbacku zebranego od pracowników. dodatkowo na stałe dostępna będzie platforma umożliwiająca zgłaszanie inicjatyw, funkcjonuje już platforma zgłaszania naruszeń zarówno imiennych jak i anonimowych. Dodatkowo w ramach kultury naszej organizacji zbieramy informacje zwrotne od naszych pracowników w obszarach, które ich dotyczą m.in. odnośnie jakości komunikacji wewnętrznej czy dostępności kluczowych informacji. Na bazie feedbacków będzie realizowany

projekt, którego celem jest uspołnić przekaz i ułatwić dotarcie do aktualnych informacji. Innym, ważnym projektem jest e-NPS, badanie, które będziemy realizować cyklicznie. Planowane są również cykliczne spotkania otwarte e-town hall, dostępne dla wszystkich pracowników, umożliwiające zadawanie pytań dot. strategii, misji i wizji firmy a także bieżących projektów.

Organy administrujące, zarządzające i nadzorcze są informowane o opiniach i interesach zainteresowanych stron, na które jednostka wywiera wpływ, w kontekście wpływów jednostki związanych ze zrównoważonym rozwojem poprzez raporty z ankiet i badań e-NPS przeprowadzonych z pracownikami, wyniki ankiety DMA, wyniki ankiet do śladu węglowego.

ESRS S3 Dotknięte społeczności

Firma prowadzi działalność operacyjną na dużą skalę, przez co jest obecna w przestrzeni publicznej oraz w środowiskach społecznych, takich jak osiedla mieszkaniowe, centra handlowe, obiekty użyteczności publicznej czy przestrzenie wydarzeń masowych. Działania naszych pracowników, obecność patroli fizycznych lub monitoringowych oraz systemów zabezpieczeń mają realny wpływ na codzienne doświadczenia osób z tych społeczności. Są wśród nich m.in.: klienci i pracownicy obiektów komercyjnych chronionych przez Firmę, uczestnicy imprez masowych, wydarzeń sportowych i kulturalnych, gdzie pracownicy firmy zapewniają zabezpieczenie i kontrolę dostępu, społeczności lokalne w miejscach realizacji usług czystości i ochrony (np. urzędy, sądy, banki). Główne oczekiwania tych grup, które zostały zdiagnozowane w zakresie świadczonych przez GSK usług to bezpieczeństwo i poczucie porządku, szacunek dla praw człowieka i godności osobistej, minimalizacja uciążliwości np. związanych z hałasem, blokowaniem przestrzeni publicznych lub nieproporcjonalnym nadzorem, transparentność działań oraz możliwość zgłaszania uwag i skarg.

GSK dokłada starań, aby dostrzegać i adresować potrzeby interesariuszy w tej grupie, dlatego udostępnia różne kanały komunikacji, za pośrednictwem których zbiera i adresuje potrzeby. Prowadzi analizę skarg i zgłoszeń wpływających przez kanały klientów B2B (jest pośrednim adresatem sygnałów od użytkowników końcowych), współpracy z administratorami galerii i organizatorami wydarzeń – to oni często przekazują uwagi społeczności; monitoruje incydenty i analizuje ryzyka reputacyjne związane z działaniami operacyjnymi w przestrzeni publicznej, a także analizuje informacje, które wpływają przez bezpośrednie kanały komunikacyjne, takie jak strona www czy platforma do zgłaszania nieprawidłowości. W 2024 roku pierwszy raz była

przeprowadzona ankieta w ramach procesu oceny podwójnej istotności, której celem było bliższe poznanie potrzeb pracowników, którzy są częścią społeczności lokalnej.

Jako jeden z największych pracodawców zatrudniających lokalnie GSK odgrywa istotną rolę poprzez oferowanie zatrudnienia i świadczenie usług o charakterze publicznym i komunalnym. Firma wspiera społeczności poprzez tworzenie i utrzymywanie miejsc pracy. Prowadząc te działania aktywnie współpracuje z lokalnymi urzędami pracy. Regularnie przekazuje oferty zatrudnienia do powiatowych urzędów pracy w różnych częściach kraju. Lokalne struktury HR Firmy biorą również udział w targach pracy, wchodząc w dialog bezpośredni.

Firma prowadząc działania rekrutacyjne w środowiskach zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy wchodzi w pośredni dialog z lokalnymi społecznościami, których członkowie zasilają szeregi zatrudnionych. Pozytywnie oddziałuje na aktywizację zawodową i zapobieganie wykluczeniu społecznemu. Zatrudniając zbiera opinie i potrzeby m.in. przez dział HR, kierowników operacyjnych oraz podczas szkoleń i spotkań oceniających. Opinie pracowników traktowane są jako głos lokalnych społeczności, w których żyją i pracują.

Priorytetowo traktuje realizację szkoleń dla pracowników umożliwiające im objęcie nowych ról i dopasowanie ich kompetencji do zmieniających się obowiązków czy wymogów prawnych.

W 2024 roku GSK okazała solidarność z lokalnymi społecznościami dotkniętymi skutkami powodzi, przekazując darowiznę finansową na rzecz pomocy powodzianom. Wsparcie to zostało przekazane poprzez organizację prowadzącą działania pomocowe na terenach najbardziej poszkodowanych. Działanie to wpisuje się w wartości firmy, takie jak odpowiedzialność społeczna, gotowość do reagowania w sytuacjach kryzysowych oraz wspieranie bezpieczeństwa i dobrostanu społeczności, w których działamy.

Planowane działania

na ten moment już realizujemy i planujemy utrzymać i rozwijać szkolenia personelu z zakresu komunikacji, mediacji i poszanowania praw człowieka, w tym z przepisów RODO. Od strony technologii dostosowywać rozwiązania (np. systemów monitoringu) do wymogów przejrzystości i prywatności. Planujemy przeprowadzić prace nad centralizacją zgłoszeń i zwiększeniem dostępności kanałów feedbacku dla osób spoza firm B2B.

ESRS S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi

Informację od klientów, zbierane są na wielu płaszczyznach organizacji, za pośrednictwem różnych metod m.in. wywiadów bezpośrednich, anonimowych ankiet, a także spotkań biznesowych, które stanowią źródło informacji potrzebnych do rozwoju usług i udoskonalenia procesów. Jednym z ważniejszych źródeł informacji o rynku i klientach są pytania ofertowe, a także rozmowy handlowe, które są de facto szczegółową informacją o potrzebach klientów w szybko zmieniającym się otoczeniu biznesowym. To również dzięki tym informacjom tworzymy usługi i obsługę dopasowaną do indywidualnych potrzeb.

Cyklicznie od 2022 roku realizujemy badania cNPS we wsparciu zewnętrznej agencji badawczej na całej bazie klientów B2B, w 2024 roku 461 klientów zgodziło się udzielić informacji zwrotnej. Oprócz cyklicznych, anonimowych badań nasze struktury operacyjne w ramach świadczonych usług mają codzienny kontakt z klientami. Relacje z klientami stanowią filary naszego biznesu, a zdanie i potrzeby naszych klientów również w obszarze ESG traktujemy priorytetowo.

Interesy i poglądy kluczowych interesariuszy jakimi są nasi klienci są co do zasady bezpośrednio związane ze strategią działania naszej firmy. Dodatkowo zauważamy dużą rolę reputacji, która w pozytywny sposób przekłada się na budowę stabilnej pozycji lidera bezpieczeństwa na rynku i pozwala na dalszy stabilny wzrost biznesu.

Strategia w naszej organizacji od zawsze jest wypadkową wielu źródeł informacji zwrotnych jaką otrzymujemy, w tym przede wszystkim od klientów. Rozwój technologii w usługach bezpieczeństwa, robotyzacja i środki ekologiczne w usługach utrzymania czystości jako nieliczne przykłady są odpowiedzią na interesy i potrzeby tej grupy interesariuszy.

W celu udzielania wyczerpujących informacji klientom na temat aspektów działalności biznesowych związanych z ESG, firma powołała dedykowaną rolę Dyrektora Marketingu i ESG.

W ramach tej funkcji udzielamy na bieżąco odpowiedzi na pytania jako dostawca w łańcuchu wartości naszych klientów.

Planowane działania

Planujemy przygotowanie dedykowanych materiałów informacyjnych publikowanych w ramach strony www, gdzie klienci na bieżąco będą mieli dostęp do kluczowych informacji odnośnie realizowanych przez firmę działań z obszaru ESG.

Jednym z kluczowych działań jest publikacja pierwszego, nieobowiązkowego raportu zrównoważonego rozwoju dedykowane dla rynku polskiego, kolejne działania zakładają rozwój

relacji z dostawcami dzięki czemu chcemy osiągnąć transparentność informacji jako część łańcucha wartości naszych klientów. Równolegle pracujemy nad strategią zrównoważonego rozwoju oraz dekarbonizacji dla Grupy Seris Konsalnet.

Organy administrujące, zarządzające i nadzorcze są informowane o opiniach i interesach zainteresowanych stron, na które jednostka wywiera wpływ, w kontekście wpływów jednostki związanych ze zrównoważonym rozwojem. Zarząd odbywa spotkania z kluczowymi klientami, analizuje wyniki C-NPS oraz stawia cele na poziom zadowolenia klientów jako kluczowego miernika sukcesu organizacji.

W ramach procesu analizy podwójnej istotności, Grupa Seris przeprowadziła badanie interesariuszy, którego celem była identyfikacja najważniejszych tematów zrównoważonego rozwoju z perspektywy otoczenia zewnętrznego oraz wewnętrznego. Ankieta została skierowana do szerokiego grona interesariuszy, w tym: instytucji finansowych, klientów, dostawców, pracowników, organizacji rządowych i non-profit, właścicieli oraz kluczowych klientów.

Liczba odpowiedzi

Łącznie zebrano **312 odpowiedzi**, z czego:

- **293** pochodziły od **pracowników** (2% odpowiedzi),
- **11** od **kluczowych klientów** (25% odpowiedzi),
- **5** od **dostawców** (42% odpowiedzi),
- **3** od **instytucji finansowych** (100% odpowiedzi),

Pozostałe grupy nie udzieliły odpowiedzi mimo 100% wysyłki zaproszeń (m.in. klienci indywidualni, właściciele firmy, organizacje rządowe i non-profit).

Wyniki mapowania tematów istotnych

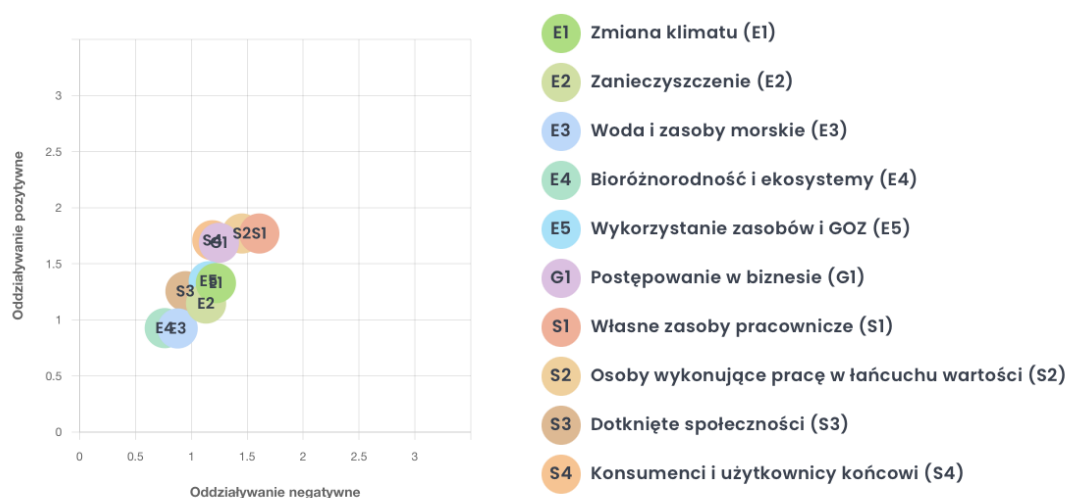
Na podstawie badania interesariuszy oraz oceny wewnętrznej, sporządzono mapę istotności, uwzględniającą zarówno pozytywny, jak i negatywny wpływ poszczególnych zagadnień. Wśród tematów o najwyższym poziomie postrzeganej istotności znalazły się:

- **S1 – Warunki pracy** (największy pozytywny i negatywny wpływ),
- **S4 – Kultura organizacyjna i ochrona sygnalistów,**

- **E1 – Zmiana klimatu (adaptacja i łagodzenie),**
- **G1 – Korupcja, przejrzystość i etyka biznesowa,**
- **E5 – Gospodarka o obiegu zamkniętym i odpady.**

Tematy z obszaru środowiska, takie jak **E2 (zanieczyszczenia), E3 (woda) i E4 (bioróżnorodność)**, zostały ocenione jako istotne, choć o nieco niższym wpływie negatywnym niż społeczne aspekty ESG.

Ocena oddziaływania jednostki (organizacji) w podziale na tematy
(0 – nie oddziałuje wcale, 3 – oddziałuje w dużym stopniu)



Wnioski

Wyniki badania potwierdzają, że kluczowymi dla Grupy Seris tematami ESG są kwestie społeczne związane z warunkami pracy, uczciwością biznesową oraz klimatem i odpadami. Niska odpowiedź ze strony interesariuszy zewnętrznych (poza pracownikami i wybranymi dostawcami) wskazuje na potrzebę dalszego rozwijania dialogu i systematycznego angażowania tych grup w przyszłych procesach raportowania.

Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i modelem biznesowym (SBM-3)

Zrównoważony rozwój został zintegrowany jako jeden z filarów wspierających strategię rynkową i operacyjną, wpływając zarówno na sposób świadczenia usług, jak i na zarządzanie zasobami ludzkimi, łańcuchem dostaw oraz relacjami z interesariuszami.

1. Istotne wpływy

Społeczne wpływy pozytywne (downstream)

- Zapewnienie bezpieczeństwa publicznego, ochrony osób i mienia.
- Zatrudnianie dużej liczby pracowników, w tym z grup narażonych na wykluczenie.
- Współpraca z lokalnymi społecznościami i organizacjami społecznymi (CSR).

Społeczne i środowiskowe wpływy potencjalnie negatywne

- Ryzyko naruszeń praw pracowniczych w ochronie fizycznej (duża rotacja, stres).
- Emisje CO₂ i ślad węglowy związany z flotą pojazdów patrolowych i konwojowych.
- Zużycie energii i odpadów w monitoringu, systemach IT i instalacjach.

Wpływy w łańcuchu dostaw (upstream)

- Potencjalne ryzyko współpracy z dostawcami nieprzestrzegającymi zasad etyki pracy lub norm środowiskowych.
- Brak pełnej przejrzystości w zakresie zrównoważonych praktyk MŚP w łańcuchu.

2. Istotne ryzyka

Ryzyka regulacyjne i reputacyjne

- Zmieniające się wymogi prawne (CSRD, Taksonomia UE, ustawa o sygnalistach).
- Rosnąca płaca minimalna i trudności w waloryzacji kontraktów.
- Oczekiwania klientów w zakresie spełniania standardów ESG w przetargach.
- Ryzyko incydentów związanych z brakiem należytej staranności ESG.

Ryzyka operacyjne i środowiskowe

- Niestabilność w zatrudnieniu – wysoka rotacja i braki kadrowe w ochronie fizycznej.
- Wzrost kosztów energii, paliw i emisji – wpływ na koszty usług.
- Zakłócenia w dostawach komponentów technologicznych (CCTV, alarmy).

3. Istotne szanse

- Zwiększenie konkurencyjności dzięki transparentnemu raportowaniu ESG.
- Rozwój nowych usług opartych o technologię, AI i automatyzację (niższy ślad środowiskowy).
- Budowa wartości marki jako odpowiedzialnego dostawcy – lepsze wyniki przetargowe.
- Możliwość dostępu do finansowania powiązanego z celami zrównoważonego rozwoju.

Lista tematów istotnych zgodnie z wynikami analizy podwójnej istotności:

ESRS	Podtemat	Rodzaj IRO	IRO
Zmiana klimatu (E1)	Przystosowanie się do zmiany klimatu	Szansa	Instalacja agregatu prądotwórczego w siedzibie centrali gdzie znajduje się stacja monitorowania.
		Ryzyko	Ryzyko finansowe związane z problemami wydajności systemów chłodzących.
	Łagodzenie zmiany klimatu	Wpływ pozytywny	Polityka użytkowania samochodów oraz zakupu nowych modeli.
	Energia	Wpływ negatywny	Ograniczona kontrola nad mikсами energetycznymi na wynajmowanych obiektach, co skutkuje brakiem wpływu na wybór źródeł energii oraz brak działań mających na celu zakup energii ze źródeł odnawialnych (OZE) oraz brak zainteresowania dostawców zielonymi źródłami energii.
		Wpływ negatywny	Zużycie energii: przez maszyny sprzątające.
		Wpływ negatywny	Intensywne zużycie energii przez systemy chłodzące w biurach oraz serwerowniach.

		Wpływ negatywny	Intensywne zużycie energii przez 24h działanie stacji monitorującej dla systemów w centrali oraz w siedzibie w Toruniu.
Zanieczyszczczenia (E2)	Zanieczyszczenie powietrza	Wpływ pozytywny	Świadome zarządzanie flotą prowadzi do zmniejszenia emisji ze spalin.
		Wpływ negatywny	Wysoka emisyjność floty samochodowej ze względu na samochody spalinowe.
		Wpływ negatywny	Emisja oparów z użycia chlorków i innych substancji.
	Zanieczyszczenie wody i gleby	Wpływ negatywny	Zanieczyszczenie gleby i wód z mieszanki soli i piasku.
	Substancje potencjalnie niebezpieczne	Wpływ pozytywny	Procedury BDO i zabezpieczenia przed wyciekiem.
		Szansa	Szansa reputacyjna przez wprowadzanie ekologicznych detergentów.
Gospodarka obiegu zamkniętego (E5)	Zasoby wprowadzane, w tym wykorzystanie zasobów	Wpływ pozytywny	Wprowadzenie polityki drukowania ograniczającej zużycie papieru oraz wykorzystywanie papieru ekologicznego.
	Odpady	Wpływ negatywny	Brak polityki utylizacji uniformów.
		Ryzyko	Ryzyko finansowe i reputacyjne związane z brakiem polityki utylizacji uniformów.
		Wpływ negatywny	Duża skala zakupów wody butelkowanej w okresie letnim co generuje odpady plastikowe.
		Ryzyko	Ryzyko regulacyjne związane z zakupem wody butelkowanej – system kaucyjny.
		Wpływ pozytywny	Podjęmowanie działań minimalizujących zużycie plastiku, np. redukcja wody butelkowanej.
		Wpływ pozytywny	Segregacja śmieci i recykling sprzętu elektronicznego, a także zgnieciony karton, co sprzyja zmniejszeniu ilości odpadów.
		Wpływ pozytywny	Segregacja i utylizacja baterii i akumulatorów.

Własne zasoby pracownicze (s1)	Adekwatna płaca	Wpływ pozytywny	Dodatkowe benefity: karty multisport, lunchowe, ubezpieczenia, dofinansowanie żłobków/ przedszkoli.
		Wpływ pozytywny	System premiowy i pozafinansowy motywacji pracowników.
	Bezpieczeństwo zatrudnienia	Wpływ negatywny	Wysoki odsetek pracowników zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych (Usługi sprzątnia 63%, Ochrona fizyczna 76%).
		Ryzyko	Ryzyko regulacyjne i finansowe – niestabilność zatrudnienia.
		Wpływ negatywny	Duży udział pracowników tymczasowych w Usługach sprzątnia, co ogranicza stabilność zatrudnienia.
		Ryzyko	Ryzyko finansowe – odpływ pracowników.
		Wpływ pozytywny	Stabilne zatrudnienie na umowę o pracę (UOP) dla większości pracowników (81%) w linii biznesowej monitoring i technika.
	Bezpieczeństwo i higiena pracy	Wpływ pozytywny	Regularne spotkania komisji BHP i przedstawicieli pracowników.
		Wpływ negatywny	W Ochronie fizycznej istnieje ryzyko uszczerbku na zdrowiu związane z pracą z bronią.
	Szkolenia i rozwój umiejętności	Wpływ pozytywny	Platforma e-learningowa wspierająca rozwój kompetencji zawodowych.
		Wpływ pozytywny	Rozbudowana polityka szkoleniowa, szczególnie w Ochronie fizycznej (szkolenia strzeleckie, kwalifikacyjne).
		Wpływ pozytywny	Możliwość rozwoju zawodowego poprzez dodatkowe kursy i dofinansowanie studiów.
	Zatrudnienie i integracja osób z niepełnosprawnościami	Wpływ pozytywny	Zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami (3%, dostosowane stanowiska pracy).
		Wpływ pozytywny	Wspieranie pracowników z niepełnosprawnościami przez ZFRON, Luxmed i inne świadczenia.

		Szansa	Szansa na konkurencyjność rynkową w związku z przyciąganymi pracownikami z niepełnosprawnościami. Szansa reputacyjna ze względu na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami.
	Środki zapobiegania przemocy i molestowaniu w miejscu pracy	Wpływ pozytywny	Procedura antymobbingowa wdrożona od 2019 roku.
		Szansa	Szansa wizerunkowa na przyciąganie kontrahentów dzięki wdrożonej procedurze antymobbingowej.
	Różnorodność	Wpływ pozytywny	Funkcjonująca polityka różnorodności.
		Szansa	Szansa wizerunkowa na przyciąganie kontrahentów dzięki polityce różnorodności.
Dotknięte społeczności (S3)	Temat specyficzny	Wpływ pozytywny	Działalność jako jeden z największych pracodawców lokalnych wspierająca lokalne społeczności.
Konsumenci i użytkownicy końcowi (S4)	Bezpieczeństwo osoby	Wpływ pozytywny	Systemy monitoringu poprawiają bezpieczeństwo użytkowników końcowych.
		Wpływ negatywny	Brak dedykowanego monitorowania skuteczności działań poprawiających bezpieczeństwo klientów.
		Ryzyko	Ryzyko z powodu używania broni
	Dostęp do produktów i usług	Wpływ pozytywny	Dostępność usług dla szerokiego grona odbiorców (indywidualnych i B2B)
		Wpływ pozytywny	Ochrona fizyczna i Usługi sprzątnia koncentrują się na klientach B2B i B2C w sposób dostępny dla szerokiego grona odbiorców.
	Dostęp do informacji (wysokiej jakości)	Wpływ pozytywny	Prosty i efektywny system reklamacyjny (KPI 8 dni, 100% spraw załatwianych w terminie).
		Wpływ negatywny	W Usługach sprzątnia brak wypracowanego procesu reklamacji.
	Prywatność	Wpływ pozytywny	Skuteczna ochrona danych osobowych klientów – użytkowników końcowych i konsumentów (brak naruszeń prywatności).

		Szansa	Szansa reputacyjna – zwiększenie zaufania konsumentów poprzez zapewnienie bezpieczeństwa ich danych.
		Wpływ pozytywny	ISO 27001 oraz polityka bezpieczeństwa informacji ograniczają ryzyko cyberzagrożeń. Brak zgłoszeń o naruszeniach RODO w Ochronie fizycznej i Usługach sprzętania.
Prowadzenie działalności gospodarczej (G1)	Kultura korporacyjna	Wpływ pozytywny	Kodeks etyczny obowiązujący w organizacji
		Szansa	Szansa pozyskiwania nowych kontrahentów (oraz CSDD)
	Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie	Wpływ pozytywny	Zasady antykorupcyjne funkcjonujące w grupie.
	Zarządzanie relacjami z dostawcami	Wpływ negatywny	Brak obowiązku zapoznania się z kodeksem etycznym dla dostawców i pracowników zatrudnionych na innych umowach niż umowa o pracę. Możliwe występowanie naruszeń – utrata reputacji może prowadzić do utraty kontrahentów.

Opis procesu służącego do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans (IRO-1)

W 2024 roku Grupa Seris Konsalnet przeprowadziła analizę podwójnej istotności, której celem była identyfikacja istotnych wpływów, ryzyk oraz szans związanych z aspektami środowiskowymi, społecznymi i ładu korporacyjnego (ESG). Proces został przeprowadzony zgodnie z wymogami Dyrektywy CSRD, standardami ESRS (w szczególności ESRS 1 i ESRS 2) oraz z wytycznymi wdrożeniowymi EFRAG, w tym Implementation Guidance 1 (Materiality Assessment) i 2 (Value Chain). Zastosowano certyfikowaną metodologię platformy Envirly ESG.

Metodyka badania obejmowała pięć kluczowych etapów:

1. Zrozumienie kontekstu działalności Grupy Seris – dokonano analizy wewnętrznej (m.in. struktura organizacyjna, strategia, polityki ESG), analizy zewnętrznej (regulacje, benchmarking branżowy) oraz analizy całego łańcucha wartości (własne operacje, dostawcy, podwykonawcy, klienci). Zidentyfikowano obszary działalności i relacje biznesowe szczególnie narażone na występowanie istotnych wpływów. **Ze względu na specyfikę działalności i modelu biznesowego badanie dla Grupy Seris zostało podzielone na trzy grupy analiz – osobno dla obszaru OCHRONY FIZYCZNEJ I MIENIA, SERWISÓW SPRZĄTAJĄCYCH ORAZ MONITORINGU.**
2. Identyfikacja potencjalnie istotnych wpływów, ryzyk i szans (IRO) – dokonano przeglądu wpływów w odniesieniu do tematów tematycznych ESRS, z uwzględnieniem działań Grupy oraz jej relacji biznesowych w całym łańcuchu wartości. Wpływy przypisano do kategorii: pozytywnych/negatywnych, rzeczywistych/potencjalnych, oraz oceniono pod kątem odniesienia do praw człowieka i ESG. Ryzyka i szanse zidentyfikowano zarówno jako wynik wpływów, jak i niezależne czynniki finansowe. Dla wszystkich trzech linii biznesowych oddzielnie przeprowadzono warsztaty.
3. Konsultacje z interesariuszami – zastosowano metody ilościowe (ankiety) oraz jakościowe (wywiady, sesje dialogowe) w celu zebrania opinii i oczekiwań kluczowych interesariuszy, w tym pracowników, klientów, kontrahentów oraz przedstawicieli lokalnych społeczności. Wartość opinii interesariuszy była uwzględniana w ocenie istotności wpływu (waga 20%).
4. Ocena istotności wpływu i istotności finansowej – każdy wpływ, ryzyko i szansa został oceniony według skali, zakresu, nieodwracalności oraz prawdopodobieństwa wystąpienia (w przypadku aspektów potencjalnych), zgodnie z kryteriami wskazanymi w ESRS. Ocena ryzyk finansowych uwzględniała wpływ na wyniki finansowe, przepływy pieniężne, koszty kapitału oraz dostęp do finansowania. Wyniki zostały przedstawione w formie matrycy podwójnej istotności. Ocena została przeprowadzona oddzielnie dla wszystkich trzech linii biznesowych. Następnie wyniki zostały połączone w jedną analizę i na tej podstawie dokonano ostatecznego podsumowania dla tematów istotnych dla całej Grupy Seris i wszystkich jej linii biznesowych wspólnie.
5. Walidacja wyników – końcowe wyniki analizy zostały zatwierdzone przez najwyższe kierownictwo Grupy Seris Konsalnet. Proces ten zapewnił zgodność wyników z istniejącymi systemami zarządzania ryzykiem i strategią ESG.

W ramach procesu zastosowano narzędzia oceny ryzyka funkcjonujące w ramach korporacyjnego systemu ERM. Zidentyfikowane ryzyka i szanse ESG zostały powiązane z klasyfikacją ryzyk strategicznych organizacji. Wpływy i zależności z otoczeniem uwzględniono jako czynniki mogące generować istotne skutki finansowe w krótkim, średnim i długim terminie.

Parametry wejściowe procesu obejmowały dane operacyjne (np. liczba pracowników, emisje GHG), dane z poprzednich okresów sprawozdawczych, źródła regulacyjne i branżowe, a także informacje zwrotne z konsultacji interesariuszy. Platforma Envirly zapewniła transparentność i możliwość dokumentowania decyzji o pominięciu kwestii nieistotnych, zgodnie z zasadą należytej staranności.

Proces DMA przeprowadzono po raz pierwszy w 2024 roku.

Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju (IRO-2)

W niniejszym raporcie następujące tematy zostały pominięte, w wyniku uznania za nieistotne w procesie analizy podwójnej:

- ESRS E3 Woda i zasoby morskie
- ESRS E4 Bioróżnorodność i ekosystemy
- ESRS S2 Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości

Tabela: Indeks wymogów raportowych i punktów danych pokrytych w niniejszym raporcie wraz z odniesieniem do odpowiedniej sekcji ujawnienia

Kod wskaźnika	Miejsce w raporcie
BP-1	Ogólna podstawa sporządzenia oświadczeń dotyczących zrównoważonego rozwoju (BP-1)
BP-2	Ujawnianie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności (BP-2)

GOV-1	Rola organów administracyjnych, zarządzających i nadzorczych (GOV-1)
GOV-2	Informacje przekazywane organom związane ze zrównoważonym rozwojem (GOV-2)
GOV-3	Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt (GOV-3)
GOV-4	Oświadczenie dotyczące należytej staranności (GOV-4)
GOV-5	Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju (GOV-5)
SBM-1	Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości (SBM-1)
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron (SBM-2)
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym (SBM-3)
IRO-1	Opis procesu służącego do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans (IRO-1)
IRO-2	Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju (IRO-2)
EI. ESRS 2 GOV-3	EI.GOV-3 Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt
EI-1	Plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu (EI-1)
EI-2	Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej (EI-2)
EI-3	Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej (EI-3)
EI-4	Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej (EI-4)
EI-5	Zużycie energii i koszyk energetyczny (EI-5)
EI-6	Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych (EI-6)
EI-7	Projekty usuwania gazów cieplarnianych i ograniczania emisji gazów cieplarnianych finansowane za pomocą jednostek emisji dwutlenku węgla (EI-7)
EI-8	Ustalanie wewnętrznych cen emisji dwutlenku węgla (EI-8)

E2.ESRS 2 IRO-1	Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z zanieczyszczeniem (E2.IRO-1)
E2-1	Polityki związane z zanieczyszczeniem (E2-1)
E2-2	Działania i zasoby związane z zanieczyszczeniem (E2-2)
E2-3	Cele związane z zanieczyszczeniem (E2-3)
E2-4	Zanieczyszczenie powietrza, wody i gleby (E2-4)
E2-5	Substancje potencjalnie niebezpieczne i substancje wzbudzające szczególnie duże obawy (E2-5)
E5.ESRS 2 IRO-1	E5.IRO-1 Procesy identyfikacji i oceny wykorzystania zasobów materialnych oraz wpływu, ryzyka i możliwości związanych z gospodarką o obiegu zamkniętym
E5-1	Polityki związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym (E5-1)
E5-2	Działania i zasoby związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym (E5-2)
E5-3	Cele związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym (E5-3)
E5-4	Zasoby wprowadzane E5-4
E5-5	Zasoby odprowadzane (E5-5)
S1. ESRS 2 SBM-3	S1.SBM-3 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym
S1-1	Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi (S1-1)
S1-2	Procedury współpracy z pracownikami jednostki i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów (S1-2)
S1-3	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze (S1-3)
S1-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami

	i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi oraz skuteczność tych działań (S1-4)
S1-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami (S1-5)
S1-6	Charakterystyka pracowników jednostki (S1-6)
S1-7	Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki (S1-7)
S1-8	Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego (S1-8)
S1-9	Mierniki różnorodności (S1-9)
S1-10	Adekwatna płaca (S1-10)
S1-12	Osoby z niepełnosprawnościami (S1-12)
S1-13	Mierniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności (S1-13)
S1-14	Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy (S1-14)
S1-15	Mierniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (S1-15)
S1-17	Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka (S1-17)
S3. ESRS 2 SMB-3	S3.SBM-3 Istotny wpływ, ryzyko i szanse oraz ich interakcja ze strategią i modelem biznesowym
S3-1	Polityki związane z dotkniętymi społecznościami (S3-1)
S3-2	Procesy współpracy w zakresie wpływów z dotkniętymi społecznościami (S3-2)
S3-3	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez dotknięte społeczności (S3-3)
S3-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na dotknięte społeczności oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z tymi społecznościami oraz skuteczność tych działań (S3-4)
S3-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami (S3-5)
S4. ESRS 2 SBM-3	S4.SBM-3 Istotny wpływ, ryzyko i szanse oraz ich interakcja ze strategią i modelem biznesowym

S4-1	Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi (S4-1)
S4-2	Procesy angażowania konsumentów i użytkowników końcowych w sprawy wpływów (S4-2)
S4-3	Procesy naprawcze negatywnych wpływów i kanały dla konsumentów i użytkowników końcowych do zgłaszania obaw (S4-3)
S4-4	Podejmowanie działań wobec istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych, podejścia do minimalizowania istotnych ryzyk i wykorzystywania istotnych możliwości związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań (S4-4)
S4-5	Cele związane z zarządzaniem istotnymi negatywnymi wpływami, promowaniem pozytywnych wpływów oraz zarządzaniem istotnymi ryzykami i możliwościami (S4-5)
G1-1	Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna (G1-1)
G1-3	Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie (G1-3)
G1-4	Incydenty związane z korupcją lub przekupstwem (G1-4)

Tabela: Wykaz punktów danych zawartych w standardach przekrojowych i standardach tematycznych, które wynikają z innych przepisów UE [ESRS 2 Dodatek B]

Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozp.w spr. ujawniania inf. związanych ze zr. rozwojem w sektorze usług finansowych	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Miejsce w raporcie
ESRS 2 GOV-1 Zróżnicowanie członków zarządu ze względu na płeć pkt 21 lit. d)	Wskaźnik nr 13 w tabeli 1 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2020/1816		Rola organów administracyjnych, zarządzających (GOV-1)
ESRS 2 GOV-1 Odsetek członków organów, którzy są niezależni pkt 21 lit. e)			Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		Rola organów administracyjnych, zarządzających i nadzorczych (GOV-1)
ESRS 2 GOV-4 Oświadczenie w sprawie należytej staranności pkt 30	Wskaźnik nr 10 w tabeli 3 w załączniku I				Oświadczenie dotyczące należytej staranności (GOV-4)

Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozp.w spr. ujawniania inf. związanych ze zr. rozwojem w sektorze usług finansowych	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Miejsce w raporcie
ESRS 2 SBM-1 Udział w działaniach związanych z działaniami dotyczącymi paliw kopalnych pkt 40 lit. d) ppkt (i)	Wskaźnik nr 4 w tabeli 1 w załączniku I	Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2022/2453, Tabela 1: Informacje jakościowe na temat ryzyka z zakresu ochrony środowiska i Tabela 2: Informacje jakościowe na temat ryzyka społecznego	Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		Nieistotny
ESRS 2 SBM-1 Udział w działaniach związanych z produkcją chemikaliów pkt 40 lit. d) ppkt (ii)	Wskaźnik nr 9 w tabeli 2 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		Nieistotny
ESRS 2 SBM-1 Udział w działalności związanej z kontrowersyjną bronią pkt 40 lit. d) ppkt (iii)	Wskaźnik nr 14 w tabeli 1 w załączniku I		Art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818, załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		Nieistotny

Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozp.w spr. ujawniania inf. związanych ze zr. rozwojem w sektorze usług finansowych	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Miejsce w raporcie
ESRS 2 SBM-1 Udział w działaniach związanych z uprawą i produkcją tytoniu pkt 40 lit. d) ppkt (iv)			Art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818, załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		Nieistotny
ESRS EI-1 Plan transformacji służący osiągnięciu neutralności klimatycznej do 2050 r. pkt 14				Art. 2 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2021/1119	Plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu (EI-1)
ESRS EI-1 Jednostki wykluczone z zakresu obowiązywania wskaźników referencyjnych dostosowanych do porozumienia paryskiego pkt 16 lit. g)		Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2022/2453, wzór 1: Portfel bankowy – Ryzyko przejścia związane ze zmianami klimatu: jakość kredytowa ekspozycji według sektora, emisji i rezyduального terminu zapadalności	Art. 12 ust. 1 lit. d)–g) oraz art. 12 ust. 2 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		Plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu (EI-1)

Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozp.w spr. ujawniania inf. związanych ze zr. rozwojem w sektorze usług finansowych	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Miejsce w raporcie
ESRS E1-4 Cele redukcji emisji gazów cieplarnianych pkt 34	Wskaźnik nr 4 w tabeli 2 w załączniku I	Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2022/2453, wzór 3: Portfel bankowy – Ryzyko przejścia związane ze zmianą klimatu: wskaźniki dostosowania	Art. 6 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej (E1-4)
ESRS E1-5 Zużycie energii z kopalnych źródeł zdezagregowane w podziale na źródła (dotyczy wyłącznie sektorów o znacznym oddziaływaniu na klimat) pkt 38	Wskaźnik nr 5 w tabeli 1 i wskaźnik nr 5 w tabeli 2 w załączniku I				Zużycie energii i koszyk energetyczny (E1-5)
ESRS E1-5 Zużycie energii i koszyk energetyczny pkt 37	Wskaźnik nr 5 w tabeli 1 w załączniku I				Zużycie energii i koszyk energetyczny (E1-5)

Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozp.w spr. ujawniania inf. związanych ze zr. rozwojem w sektorze usług finansowych	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Miejsce w raporcie
ESRS EI-5 Energochłonność powiązana z działaniami podejmowanymi w sektorach o znacznym oddziaływaniu na klimat pkt 40–43	Wskaźnik nr 6 w tabeli 1 w załączniku I				Zużycie energii i koszyk energetyczny (EI-5)
ESRS EI-6 Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1, 2, 3 brutto i całkowite emisje gazów cieplarnianych pkt 44	Wskaźniki nr 1 i 2 w tabeli 1 w załączniku I	Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2022/2453, wzór 1: Portfel bankowy – Ryzyko przejścia związane ze zmianą klimatu: jakość kredytowa ekspozycji według sektora, emisji i rezydualnego terminu zapadalności	Art. 5 ust. 1, art. 6 i art. 8 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych (EI-6)
ESRS EI-6 Intensywność emisji gazów cieplarnianych brutto pkt 53– 55	Wskaźnik nr 3 w tabeli 1 w załączniku I	Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2022/2453, wzór 3: Portfel bankowy – Ryzyko przejścia	Art. 8 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych (EI-6)

Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozp.w spr. ujawniania inf. związanych ze zr. rozwojem w sektorze usług finansowych	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Miejsce w raporcie
		związane ze zmianą klimatu: wskaźniki dostosowania			
ESRS E1-7 Usuwanie gazów cieplarnianych i jednostki emisji dwutlenku węgla pkt 56				Art. 2 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2021/1119	Projekty usuwania gazów cieplarnianych i ograniczania emisji gazów cieplarnianych finansowane za pomocą jednostek emisji dwutlenku węgla (E1-7)
ESRS E1-9 Ekspozycja portfela odniesienia na ryzyko fizyczne związane z klimatem pkt 66			Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818, załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		Informacja nie jest ujawniana ze względu na przepis przejściowy

Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozp.w spr. ujawniania inf. związanych ze zr. rozwojem w sektorze usług finansowych	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Miejsce w raporcie
ESRS EI-9 Dezagregacja kwot pieniężnych według ostrego i stałego ryzyka fizycznego pkt 66 lit. a) ESRS EI-9 Lokalizacja znaczących składników aktywów obarczonych istotnym ryzykiem fizycznym pkt 66 lit. c)		Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; pkt 46 i 47 rozporządzenia wykonawczego Komisji (UE) 2022/2453; wzór 5: Portfel bankowy – Ryzyko fizyczne związane ze zmianami klimatu: ekspozycje podlegające ryzyku fizycznemu.			Informacja nie jest ujawniana ze względu na przepis przejściowy
ESRS EI-9 Podział wartości księgowej nieruchomości według klas efektywności energetycznej pkt 67 lit. c)		Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; pkt 34 rozporządzenia wykonawczego Komisji (UE) 2022/2453; wzór 2: Portfel bankowy – Ryzyko przejścia związane ze zmianami klimatu: kredyty zabezpieczone nieruchomościami – efektywność energetyczna zabezpieczeń			Informacja nie jest ujawniana ze względu na przepis przejściowy
ESRS EI-9 Stopień ekspozycji portfela na możliwości związane z klimatem pkt 69			Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		Informacja nie jest ujawniana ze względu na przepis przejściowy

Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozp.w spr. ujawniania inf. związanych ze zr. rozwojem w sektorze usług finansowych	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Miejsce w raporcie
ESRS E2-4 Ilość każdego czynnika zanieczyszczającego wymienionego w załączniku II do rozporządzenia w sprawie E-PRTR (Europejski Rejestr Uwalniania i Transferu Zanieczyszczeń) emitowanego do powietrza, wody i gleby, pkt 28	Wskaźnik nr 8 w tabeli 1 w załączniku I, wskaźnik nr 2 w tabeli 2 w załączniku I, wskaźnik nr 1 w tabeli 2 w załączniku I oraz wskaźnik nr 3 w tabeli 2 w załączniku I				Zanieczyszczenie powietrza, wody i gleby (E2-4)
	Wskaźnik nr 7 w tabeli 2 w załączniku I				Zanieczyszczenie powietrza, wody i gleby (E2-4)
ESRS E3-1 Woda i zasoby morskie pkt 9	Wskaźnik nr 8 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotny
ESRS E3-1 Specjalna polityka pkt 13	Wskaźnik nr 12 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotny
ESRS E3-1 Zrównoważone praktyki w dziedzinie mórz i oceanów pkt 14	Wskaźnik nr 6.2 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotny
ESRS E3-4 Całkowita ilość wody poddanej recyklingowi i ponownemu użyciu pkt 28 lit. c)	Wskaźnik nr 6.1 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotny

Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozp.w spr. ujawniania inf. związanych ze zr. rozwojem w sektorze usług finansowych	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Miejsce w raporcie
ESRS E3-4 Całkowite zużycie wody w m3 na przychód netto z własnych operacji pkt 29	Wskaźnik nr 7 w tabeli 1 w załączniku I				Nieistotny
ESRS 2 SBM 3-E4 pkt 16 lit. a) ppkt (i)	Wskaźnik nr 10 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotny
ESRS 2 SBM 3-E4 pkt 16 lit. b)	Wskaźnik nr 14 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotny
ESRS 2 SBM 3-E4 pkt 16 lit. c) W	Wskaźnik nr 11 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotny
ESRS E4-2 Zrównoważone praktyki lub polityki w zakresie gruntów/rolnictwa pkt 24 lit. b)	Wskaźnik nr 12 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotny
ESRS E4-2 Zrównoważone praktyki lub polityki w zakresie oceanów/mórz pkt 24 lit. c)	Wskaźnik nr 15 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotny
ESRS E4-2 Polityki na rzecz przeciwdziałania wylesianiu pkt 24 lit. d)	Wskaźnik nr 13 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotny

Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozp.w spr. ujawniania inf. związanych ze zr. rozwojem w sektorze usług finansowych	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Miejsce w raporcie
ESRS E5-5 Odpady niepoddawane recyklingowi pkt 37 lit. d)	Wskaźnik nr 9 w tabeli 1 w załączniku I				Zasoby odprowadzane (E5-5)
ESRS 2 SBM-3-S1 Ryzyko wystąpienia przypadków pracy przymusowej pkt 14 lit. f)	Wskaźnik nr 13 w tabeli 3 w załączniku I				Pominięto
ESRS 2 SBM-3-S1 Ryzyko wystąpienia przypadków pracy dzieci pkt 14 lit. g)	Wskaźnik nr 12 w tabeli 3 w załączniku I				Pominięto
ESRS S1-1 Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka pkt 20	Wskaźnik nr 9 w tabeli 3 i wskaźnik nr 11 w tabeli 1 w załączniku I				Pominięto
ESRS S1-1 Strategie w zakresie należytej staranności w odniesieniu do kwestii objętych podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 1-8, pkt 21				Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816	Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi (S1-1)
ESRS S1-1 Procedury i środki na rzecz zapobiegania handlowi ludźmi pkt 22	Wskaźnik nr 11 w tabeli 3 w załączniku I				

Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozp.w spr. ujawniania inf. związanych ze zr. rozwojem w sektorze usług finansowych	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Miejsce w raporcie
ESRS S1-1 Polityka lub system zarządzania służące zapobieganiu wypadkom przy pracy pkt 23	Wskaźnik nr 1 w tabeli 3 w załączniku I				Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi (S1-1)
ESRS S1-3 Mechanizmy rozpatrywania skarg pkt 32 lit. c)	Wskaźnik nr 5 w tabeli 3 w załączniku I				Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze (S1-3)
ESRS S1-14 Liczba zgonów związanych z pracą oraz liczba i wskaźnik wypadków związanych z pracą pkt 88 lit. b) i c)	Wskaźnik nr 2 w tabeli 3 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy (S1-14)
ESRS S1-14 Liczba dni straconych z powodu urazów, wypadków, ofiar śmiertelnych lub chorób pkt 88 lit. e)	Wskaźnik nr 3 w tabeli 3 w załączniku I				Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy (S1-14)
ESRS S1-16 Nieskorygowana luka płacowa między kobietami a mężczyznami pkt 97 lit. a)	Wskaźnik nr 12 w tabeli 1 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		Pominięto

Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozp.w spr. ujawniania inf. związanych ze zr. rozwojem w sektorze usług finansowych	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Miejsce w raporcie
ESRS SI-16 Nadmierny poziom wynagrodzenia dyrektora generalnego pkt 97 lit. b)	Wskaźnik nr 8 w tabeli 3 w załączniku I				Pominięto
ESRS SI-17 Przypadki dyskryminacji pkt 103 lit. a)	Wskaźnik nr 7 w tabeli 3 w załączniku I				Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka (SI-17)
ESRS SI-17 Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD pkt 104 lit. a)	Wskaźnik nr 10 w tabeli 1 i wskaźnik nr 14 w tabeli 3 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816, art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka (SI-17)
ESRS 2 SBM-3-S2 Znaczące ryzyko wystąpienia przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej w łańcuchu wartości pkt 11 lit. b)	Wskaźniki nr 12 i nr 13 w tabeli 3 w załączniku I				Pominięto

Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozp.w spr. ujawniania inf. związanych ze zr. rozwojem w sektorze usług finansowych	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Miejsce w raporcie
ESRS S2-1 Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka pkt 17	Wskaźnik nr 9 w tabeli 3 i wskaźnik nr 11 w tabeli 1 w załączniku I				Nieistotny
ESRS S2-1 Polityki związane z pracownikami w łańcuchu wartości pkt 18	Wskaźnik nr 11 i nr 4 w tabeli 3 w załączniku I				Nieistotny
ESRS S2-1 Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD pkt 19	Wskaźnik nr 10 w tabeli 1 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816, art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		Nieistotny
ESRS S2-1 Strategie w zakresie należytej staranności w odniesieniu do kwestii objętych podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 1-8, pkt 19			Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		Nieistotny

Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozp.w spr. ujawniania inf. związanych ze zr. rozwojem w sektorze usług finansowych	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Miejsce w raporcie
ESRS S2-4 Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka związane z łańcuchem wartości na wyższym i niższym szczeblu pkt 36	Wskaźnik nr 14 w tabeli 3 w załączniku II 8.2. Zarządzanie wpływami, ryzykami i szansami				Nieistotny
ESRS S3-1 Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka, pkt 16	Wskaźnik nr 9 w tabeli 3 w załączniku I i wskaźnik nr 11 w tabeli 1 w załączniku I				Pominięto
ESRS S3-1 Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, zasad MOP lub wytycznych OECD pkt 17	Wskaźnik nr 10 w tabeli 1 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816, art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		Pominięto
ESRS S3-4 Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka pkt 36	Wskaźnik nr 14 w tabeli 3 w załączniku I				Pominięto

Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozp.w spr. ujawniania inf. związanych ze zr. rozwojem w sektorze usług finansowych	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Miejsce w raporcie
ESRS S4-1 Polityka odnosząca się do konsumentów i użytkowników końcowych pkt 16	Wskaźnik nr 9 w tabeli 3 i wskaźnik nr 11 w tabeli 1 w załączniku I				Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi (S4-1)
ESRS S4-1 Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD pkt 17	Wskaźnik nr 10 w tabeli 1 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816, art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi (S4-1)
ESRS S4-4 Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka pkt 35	Wskaźnik nr 14 w tabeli 3 w załączniku I				Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi (S4-1)
ESRS G1-1 Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji pkt 10 lit. b)	Wskaźnik nr 15 w tabeli 3 w załączniku I				Pominięto

Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozp.w spr. ujawniania inf. związanych ze zr. rozwojem w sektorze usług finansowych	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Miejsce w raporcie
ESRS G1-1 Ochrona sygnalistów pkt 10 lit. d)	Wskaźnik nr 6 w tabeli 3 w załączniku I				Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna (G1-1)
ESRS G1-4 Grzywny za naruszenie przepisów antykorupcyjnych i przepisów w sprawie zwalczania przekupstw pkt 24 lit. a)	Wskaźnik nr 17 w tabeli 3 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		Incydenty związane z korupcją lub przekupstwem (G1-4)
ESRS G1-4 Normy w zakresie przeciwdziałania korupcji i przekupstwu pkt 24 lit. b)	Wskaźnik nr 16 w tabeli 3 w załączniku I				Incydenty związane z korupcją lub przekupstwem (G1-4)

Zmiana klimatu (E1)

E1.GOV-3 Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt

Cele zrównoważonego rozwoju zostaną wdrożone na poziomie Zarządu, jak i w strukturach osób odpowiedzialnych za obszary ESG, zakupy, IT, administrację, GSM oraz operacje. Zostaną one również uwzględnione w modelach motywacyjnych i będą mieć przełożenie na system premiowy wskazanych Osób.

Obecnie GSK jest na etapie opracowywania strategii działań związanych z kwestii klimatycznych.

Wyniki członków organów administracyjnych, zarządzających i nadzorczych nie zostały ocenione w odniesieniu do celów redukcji emisji gazów cieplarnianych.

Plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu (E1-1)

Grupa na moment sporządzania niniejszego raportu nie posiada planu przejścia zgodnie z definicją wskazaną w ESRS E1 oraz nie przewiduje jego przyjęcia w przewidywalnej perspektywie czasowej.

Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej (E1-2)

W 2024 roku GSK nie posiadała jeszcze sformalizowanej polityki dotyczącej łagodzenia zmiany klimatu ani adaptacji do jej skutków. Niemniej jednak, firma podjęła szereg działań

przygotowawczych zmierzających do zdefiniowania i wdrożenia polityki klimatycznej w kolejnych okresach sprawozdawczych.

Działania przejściowe i przygotowawcze obejmowały powołanie zespołu ESG odpowiedzialnego rozpoczęcie współpracy z zewnętrzną firmą doradczą, z którą we współpracy zostały zidentyfikowane główne źródła emisji w działalności operacyjnej. Zostały opracowane wstępne analizy emisji związanych z flotą pojazdów, zużyciem energii w biurach czy zakupem towarów od dostawców. Rozpoczęto również wdrażanie rozwiązań ograniczających ślad węglowy, w tym:

- regularne badanie i mierzenie śladu węglowego
- stopniowa wymiana floty na pojazdy niskoemisyjne,
- wdrażanie zasad cyfryzacji dokumentacji,
- zwiększenie zastosowania ekologicznych środków czystości,
- optymalizacja zużycia energii w biurach i centrach operacyjnych.

Plany na 2025:

Opracowanie i wdrożenie polityki klimatycznej obejmującej cele, zasady i priorytety związane z:

- redukcją emisji gazów cieplarnianych,
- zarządzaniem ryzykiem klimatycznym,
- działaniami adaptacyjnymi do skutków zmian klimatu (np. fale upałów, intensywne opady),
- integracją aspektów klimatycznych z modelem biznesowym i zakupowym.
- Zdefiniowanie mierzalnych celów klimatycznych (krótko- i długoterminowych).

Brak formalnej polityki klimatycznej w 2024 r. wynikał z etapu transformacji firmy w kierunku zrównoważonego rozwoju. Mimo to, Firma realizowała działania zmniejszające wpływ na klimat oraz prowadzi prace przygotowawcze do formalnego wdrożenia polityki w roku 2025.

Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej (E1-3)

Istotnym wpływem zidentyfikowanym przez Grupę jest emisja gazów cieplarnianych. Dlatego w planowanych działaniach uwzględniono rozpoczęcie w 2024 roku i kontynuację w kolejnych latach stopniowej wymiany samochodów we flocie na hybrydowe oraz inicjatywy skierowane do pracowników, mające na celu ograniczenie emisji związanej z dojazdami do miejsca pracy. Jednym z większych wyzwań dla Grupy będzie wywieranie realnego wpływu na ten obszar.

Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej (E1-4)

Grupa Seris Konsalnet w 2024 nie wyznaczyła wymiernych, określonych w czasie celów związanych z łagodzeniem zmiany klimatu. Cele te są w opracowaniu i będą rozwijane w 2025 roku.

Cele krótkoterminowe (2025):

- Dalsze ograniczenie zużycia energii elektrycznej w siedzibie głównej Firmy o 7% dzięki wymianie urządzeń na bardziej energooszczędne i cyfryzacji procesów.

Cele średnioterminowe (2026–2028):

- Stopniowa wymiana floty na pojazdy niskoemisyjne – cel będzie doprecyzowany.

Ambicje długoterminowe :

- Dążenie do neutralności emisji CO₂ związanej z działalnością operacyjną.

Zużycie energii i koszyk energetyczny (E1-5)

W 2024 roku całkowite zużycie energii przez Grupę Seris Konsalnet wyniosło 15789,08 MWh, z czego 100% pochodziło z paliw kopalnych. Struktura koszyka energetycznego została przedstawiona poniżej.

Dane o zużyciu energii oraz struktura koszyka energetycznego zostały pozyskane z systemów monitoringu zużycia energii oraz umów z dostawcami energii.

Pomiary mierników wskazanych w poniższej tabeli nie zostały zatwierdzone przez organ zewnętrzny inny niż dostawca usług atestacyjnych.

Organizacja, ze względu na charakter prowadzonej działalności, nie jest zaliczana do sektorów o istotnym wpływie na klimat, zgodnie z klasyfikacją sektorów działalności o znacznym oddziaływaniu środowiskowym.

Zużycie energii i koszyk energetyczny	2024
1) Zużycie paliwa z węgla i produktów węglowych (MWh)	0,00
2) Zużycie paliwa z ropy naftowej i produktów naftowych (MWh)	14698,20
3) Zużycie paliwa z gazu ziemnego (MWh)	0,000
4) Zużycie paliwa z innych źródeł kopalnych (MWh)	0,00
5) Zużycie zakupionych lub pozyskanych energii elektrycznej, ciepła, pary wodnej i chłodzenia ze źródeł kopalnych (MWh)	1378,72
6) Całkowite zużycie energii ze źródeł kopalnych (MWh) (obliczone jako suma wierszy 1–5)	16076,92
Udział źródeł kopalnych w całkowitym zużyciu energii (%)	100,00%
7) Zużycie energii ze źródeł jądrowych (MWh)	0,00
Udział zużycia energii ze źródeł jądrowych w całkowitym zużyciu energii (%)	0,00

8) Zużycie paliwa w przypadku źródeł odnawialnych, w tym biomasy (obejmujących również odpady przemysłowe i komunalne pochodzenia biologicznego, biogaz, wodór odnawialny itp.) (MWh)	0,00
9) Zużycie zakupionych lub pozyskanych energii elektrycznej, ciepła, pary wodnej i chłodzenia ze źródeł odnawialnych (MWh)	0,00
10) Zużycie energii odnawialnej produkowanej samodzielnie bez użycia paliwa (MWh)	0,00
11) Całkowite zużycie energii odnawialnej i niskoemisyjnej (MWh) (obliczone jako suma wierszy 8–10)	0,00
Udział źródeł odnawialnych w całkowitym zużyciu energii (%)	0,00%
Całkowite zużycie energii (MWh) (obliczone jako suma wierszy 6, 7 i 11)	16076,92

Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych (E1–6)

W raportowanym okresie w Grupie nie odnotowano biogenicznych emisji CO₂ pochodzących ze spalania lub biodegradacji biomasy.

Zgodnie z zasadami protokołu GHG, Grupa zidentyfikowała oraz przedstawiła dane dla Zakresów 1, 2 oraz 3 emisji. Emisje w Zakresie 3 zostały oszacowane w 8 z 15 możliwych kategorii. Dla kategorii: 4, 9, 10, 11, 12, 13, 14 i 15 nie wykazano emisji – głównie ze względu na charakter świadczonych usług, które nie obejmują procesów produkcyjnych, dystrybucji produktów fizycznych, francyz czy działalności inwestycyjnej

Zakres emisji GHG	t CO ₂ eq	Bazowy rok
Całkowita emisja Zakres 1 (tCO ₂ eq)	3427,82	2024
Procent emisji Zakres 1 objętych systemami handlu emisjami (%)	0	2024
Całkowita emisja Zakres 2 metodą lokalizacyjną (tCO ₂ eq)	715,85	2024
Całkowita emisja Zakres 2 metodą rynkową (tCO ₂ eq)	799,005	2024
Całkowita emisja Zakres 3 (tCO ₂ eq)	36 558,743	2024
Kategoria 1 - Zakupy towarów i usług	10 524.53	2024
Kategoria 2 - Dobra inwestycyjne	1 867.91	2024
Kategoria 3 - Działalność związana z paliwem i energią (nieujęte w zakresie 1 lub 2)	1 057.45	2024
Kategoria 4 - Transport i dystrybucja na wyższym szczeblu (upstream)	0	2024
Kategoria 5 - Odpady wytworzone w ramach operacji	0.22	2024
Kategoria 6 - Podróże służbowe	164.63	2024
Kategoria 7 - Dojazdy pracowników	22 427.84	2024
Kategoria 8 - Wynajmowane aktywa	516.15	2024
Kategoria 9 - Transport na niższym szczeblu (downstream)	0	2024
Kategoria 10 - Przetwarzanie sprzedanych produktów	0	2024
Kategoria 11 - Wykorzystanie sprzedanych produktów	0	2024
Kategoria 12 - Przetwarzanie sprzedanych produktów pod koniec przydatności do użycia	0	2024
Kategoria 13 - Wynajmowane aktywa przez klientów	0	2024
Kategoria 14 - Franczyzy	0	2024
Kategoria 15 - Inwestycje	0	2024
Całkowita emisja GHG (metoda lokalizacyjna) (tCO ₂ eq)	40 702,413	2024
Całkowita emisja GHG (metoda rynkowa) (tCO ₂ eq)	40 785,568	2024

W związku z brakiem określonych, mierzalnych celów redukcji emisji gazów cieplarnianych, Grupa SERIS KONSALNET nie przedstawia informacji w tych zakresach. Rok bazowy jest pierwszym rokiem estymacji śladu węglowego w 3 zakresach dlatego pominięte są informacje porównawcze.

Intensywność emisji GHG na jednostkę przychodu netto	Wynik	Bazowy rok
Całkowita emisja GHG (metoda lokalizacyjna) na jednostkę przychodu netto (tCO ₂ eq/zł)	0,0000312135069	2024
Całkowita emisja GHG (metoda rynkowa) na jednostkę przychodu netto (tCO ₂ eq/zł)	0,00003127727607	2024

Całkowity przychód netto (ze sprawozdania finansowego): 1 304 262 071,12 PLN

Projekty usuwania gazów cieplarnianych i ograniczania emisji gazów cieplarnianych finansowane za pomocą jednostek emisji dwutlenku węgla (E1-7)

Firma nie realizuje obecnie projektów ukierunkowanych na trwałe usuwanie gazów cieplarnianych z atmosfery ani nie angażuje się w finansowanie takich projektów w ramach własnych operacji. Grupa nie korzysta również z jednostek emisji dwutlenku węgla nabywanych na dobrowolnym rynku offsetowym i nie opiera swoich deklaracji klimatycznych na kompensacji emisji.

Ustalanie wewnętrznych cen emisji dwutlenku węgla (E1-8)

Na dzień sporządzenia niniejszego raportu Grupa nie wdrożyła systemu ustalania wewnętrznych cen emisji CO₂

Zanieczyszczenie (E2)

Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z zanieczyszczeniem (E2.IRO-1)

W analizowanym okresie GSK przeprowadziła ocenę istotności wpływów, ryzyk i szans związaną z zanieczyszczeniami, wykorzystując metodologię Double Materiality Assessment (DMA). Przegląd objął wszystkie lokalizacje operacyjne oraz analizę działalności gospodarczej w kontekście emisji zanieczyszczeń do powietrza, wody, gleby oraz stosowania substancji potencjalnie niebezpiecznych – zarówno w ramach własnych operacji, jak i w górnym oraz dolnym łańcuchu wartości.

Polityki związane z zanieczyszczeniem (E2-1)

W 2024 roku Firma nie posiadała jeszcze formalnie przyjętej, odrębnej polityki związanej z przeciwdziałaniem zanieczyszczeniom środowiska. Jednakże w ramach realizowanych usług i wewnętrznych praktyk operacyjnych firma stosowała podejście zgodne z zasadami minimalizacji wpływu na środowisko, w tym:

- ograniczanie emisji hałasu i zanieczyszczeń w trakcie realizacji usług ochrony i porządkowych,
- stosowanie środków chemicznych spełniających normy środowiskowe (np. środki z certyfikatami ekologicznymi w usługach czystości),
- monitorowanie zużycia paliw oraz emisji spalin z flot samochodowych,
- prowadzenie selektywnej zbiórki odpadów w biurach oraz u wybranych klientów.
- raportowaniu śladu węglowego w 3 Zakresach

W 2025 roku firma wdrożyła formalną Politykę Środowiskową, która obejmuje także zagadnienia związane z zapobieganiem zanieczyszczeniom, zgodnie z wymaganiami normy ISO 14001 i wytycznymi ESRS. Polityka została podpisana z dniem 1 lipca 2025 r.

Działania i zasoby związane z zanieczyszczeniem (E2-2)

W 2024 roku Firma podejmowała działania ograniczające wpływ operacyjny na środowisko naturalne, mimo braku formalnie przyjętej polityki dotyczącej zanieczyszczenia. Działania te obejmowały:

Działania operacyjne:

- Usługi czystości: wykorzystywanie również biodegradowalnych środków czystości z certyfikatami środowiskowymi (np. Ecolabel), redukcja użycia substancji chemicznych zawierających substancje niebezpieczne.
- Transport i logistyka: testy efektywności samochodów elektrycznych oraz włączenie do floty pozostałych pojazdów elektrycznych takich jak segway, hulajnogi elektryczne,
- Zarządzanie odpadami: świadczenie usług z zakresu BDO,

Zasoby:

- Zasoby ludzkie: działania prowadzone przez działy operacyjne (Ochrona, Czystość, Flota) we współpracy z Działem ESG i BHP.
- Budżet i inwestycje: środki przeznaczone głównie na zakup ekologicznych materiałów i sprzętów czyszczących oraz modernizację floty pojazdów.
- Partnerzy zewnętrzni: współpraca z dostawcami środków czystości i usługami odbioru odpadów spełniającymi kryteria środowiskowe.

Monitorowanie:

Obecnie firma nie posiada scentralizowanego systemu monitorowania poziomu zanieczyszczeń, jednak gromadzi dane o:

- rodzaju i ilości zużywanych środków czystości,
- zużyciu paliwa w pojazdach służbowych,
- rodzaju wytwarzanych odpadów (m.in. chemicznych, komunalnych),
- incydentach środowiskowych (które nie wystąpiły w 2024 r.).

Plany na 2025:

W ramach wdrażania systemu zarządzania środowiskowego (ISO 14001), firma planuje:

- uporządkowanie procesów związanych z zapobieganiem zanieczyszczeniom,
- rozpoczęcie pomiarów i analiz w zakresie emisji, zużycia materiałów i gospodarki odpadami,
- stworzenie wskaźników efektywności środowiskowej.

Cele związane z zanieczyszczeniem (E2–3)

Cele krótkoterminowe (2024–2025):

- Zwiększenie udziału ekologicznych środków czystości w usługach sprzątnia do minimum 20% stosowanych produktów.
- Podniesienie poziomu segregacji odpadów na wszystkich obiektach do co najmniej 80% odpadów trafiających do właściwych frakcji.

Cele średnioterminowe (2026–2028):

- Wdrożenie formalnej polityki środowiskowej oraz systemu monitorowania emisji i odpadów.
- Utrzymanie certyfikacji ekologicznej EcoLabel

Cele długoterminowe (2029–2030):

- 60% wykorzystywanych środków czystości posiadających certyfikaty ekologiczne.
- Pełna cyfryzacja i automatyzacja procesów raportowania i monitoringu środowiskowego.

Ambicją długoterminową firmy jest dążenie do neutralności emisji CO₂ związanej z działalnością operacyjną.

Kluczowe wskaźniki monitorowania celów:

- Roczne zużycie paliwa (litr/km)
- Procent środków czystości ekologicznych
- Poziom segregacji odpadów (%)
- Zużycie energii elektrycznej na jednostkę operacyjną (kWh)

W 2024 roku Firma rozpoczęła wdrażanie strategicznych celów środowiskowych, skupiając się na stopniowym ograniczaniu zanieczyszczeń związanych z flotą, zużyciem środków czystości oraz gospodarką odpadami. Realizacja tych celów jest monitorowana przez dział ESG, który raportuje Zarządowi o postępach i planuje dalsze działania optymalizacyjne.

Zanieczyszczenie powietrza, wody i gleby (E2-4)

W okresie sprawozdawczym Grupa przeanalizowała emisje zanieczyszczeń do powietrza, wody i gleby w odniesieniu do progów określonych w załączniku II do rozporządzenia (WE) nr 166/2006 dotyczącego Europejskiego Rejestru Uwalniania i Transferu Zanieczyszczeń (E-PRTR). Na podstawie zgromadzonych danych, w tym raportu rocznego do Krajowego Ośrodka Bilansowania i Zarządzania Emisjami (KOBiZE), potwierdzono, że żaden z progów emisji wymagających raportowania do E-PRTR nie został przekroczony.

Dane obejmują wszystkie lokalizacje, nad którymi jednostka sprawuje kontrolę finansową lub operacyjną. Informacje o emisjach uzyskano głównie poprzez szacunki oparte na metodologii KOBiZE, w tym na wskaźnikach emisyjności i zużyciu paliw.

Substancje potencjalnie niebezpieczne i substancje wzbudzające szczególnie duże obawy (E2-5)

Grupa Seris Konsalnet jako dostawca usług ochrony osób i mienia, monitoringu oraz usług porządkowych (czystości) nie prowadzi działalności produkcyjnej ani przemysłowej, w ramach której dochodziłoby do bezpośredniego wytwarzania, przetwarzania lub intensywnego stosowania substancji chemicznych uznanych za potencjalnie niebezpieczne lub

klasyfikowanych jako substancje wzbudzające szczególnie duże obawy (SVHC – Substances of Very High Concern), zgodnie z listą ECHA (Europejska Agencja Chemikaliów).

W kontekście naszej działalności w usługach czystościowych stosowane są środki chemiczne posiadające karty charakterystyki (MSDS), zgodne z przepisami REACH i CLP. Wybieramy produkty bezpieczne dla zdrowia i środowiska, w miarę możliwości opatrzone certyfikatami ekologicznymi (np. EU Ecolabel). W procesie zakupowym uwzględniamy kryteria dotyczące składu chemicznego oraz bezpieczeństwa użytkowania produktów. Nasi dostawcy zobowiązani są do dostarczania dokumentacji dotyczącej bezpieczeństwa produktów i zgodności z obowiązującymi przepisami. Nie magazynujemy ani nie dystrybuujemy substancji chemicznych w ilościach wymagających zgłoszeń do rejestrów lub szczególnego nadzoru środowiskowego. Personel operacyjny ma zapewnione szkolenia z zakresu bezpiecznego użytkowania środków chemicznych oraz wyposażenie w odpowiednie środki ochrony indywidualnej (ŚOI).

Firma monitoruje zmiany w regulacjach REACH i CLP, aby zapewnić zgodność z przepisami i ograniczać narażenie na substancje niebezpieczne w łańcuchu wartości. Działania te są elementem naszego szerszego podejścia do odpowiedzialnego zarządzania środowiskiem i bezpieczeństwem pracy.

Wykaz produktów używanych do realizacji usług czystości na obiektach u klientów w 2024 roku		
Produkt	ilość w szt	pojemność
detergent do silnych zabrudzeń	1406	1l
środek do dezynfekcji	7269	0,75L
detergent do czyszczenia przemysłowego	96	10L
silny środek zasadowy do czyszczenia	331	1L
środek do udrażniania rur	199	800g

środek do czyszczenia sanitariatów	573	10L
środę czyszczący do sanitariatów	2147	1L
żel do mycia i odkamieniania sanitariatów	1046	0,75L
środek do dezynfekcji powierzchni	44	5L

Wykorzystanie zasobów i GOZ (E5)

E5.IRO-1 Procesy identyfikacji i oceny wykorzystania zasobów materialnych oraz wpływu, ryzyka i możliwości związanych z gospodarką o obiegu zamkniętym

Grupa przeprowadziła proces podwójnej analizy, w ramach którego dokonano identyfikacji rzeczywistych i potencjalnych wpływów, ryzyk i szans związanych z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym.

Polityki związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym (E5-1)

Grupa Seris Konsalnet wdraża i rozwija polityki operacyjne oraz praktyki, które wspierają racjonalne wykorzystanie zasobów naturalnych oraz promują elementy gospodarki o obiegu zamkniętym (GOZ) w ramach działalności własnej oraz we współpracy z partnerami i dostawcami. Jednak na moment sporządzania raportu nie posiadała polityki zarządzającej wpływami w temacie wykorzystania zasobów oraz gospodarki o obiegu zamkniętym

Działania i zasoby związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym (E5-2)

1. Przykładowe działania wdrożone w 2024 roku

- Redukcja zużycia papieru biurowego o 15% dzięki kampaniom komunikacyjnym oraz wykluczenie całkowite w zakupach papieru bez certyfikatu FSC.
- Zbiórka i przekazanie do recyklingu 100% zużytego sprzętu biurowego takiego jak telefony i sprzęt komputerowy (zgodnie z zasadami WEEE).
- Rozpoczęcie pilotażu rezygnacji w zakupie wody butelkowanej na rzecz dystrybutorów z wodą.

- Przejście w budynkach administracyjnych na ręczniki papierowe pochodzące z recyklingu

2. Zgodność z przepisami i standardami

Działania GSK są zgodne z:

- krajową ustawą o odpadach i ustawą o zużytym sprzęcie elektrycznym i elektronicznym (ZSEE),
- wytycznymi Komisji Europejskiej w zakresie GOZ (Circular Economy Action Plan),
- zasadami ESG oczekiwanymi przez klientów instytucjonalnych.

3. Plany rozwoju polityk GOZ

W latach 2025–2027 planowane jest:

- wdrożenie systemu mierzenia i raportowania wskaźników GOZ np. % zużytych mundurów i odzieży roboczej przekazanych recyklingu,
- poszerzenie współpracy z partnerami oferującymi rozwiązania typu reuse i refurbish.

Cele związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym (E5-3)

Ambicje Grupy w zakresie GOZ i podejście:

- Minimalizacja zużycia surowców pierwotnych m.in. : papieru, tworzyw sztucznych, energii – realizacja projektów komunikacyjnych wewnątrz organizacji,
- Wydłużenie cyklu życia sprzętu i zasobów,
- Zmniejszenie ilości odpadów niesegregowanych i ograniczenie ich składowania poprzez wymogi i projekty edukacyjne związane z segregacją odpadów w budynkach biurowych,
- Współpraca z dostawcami, którzy stosują zasady GOZ.
- Redukcja zużycia paliwa w flocie pojazdów o 5% w ciągu roku poprzez optymalizację tras i promowanie eko-jazdy.

Zasoby wprowadzane E5-4

W ramach działań związanych z odpowiedzialnym zarządzaniem zasobami materiałowymi, jednostka wdrożyła akcję mającą na celu ograniczenie zużycia papieru w drukarkach o 15% rok do roku oraz całkowite wykluczenie z zakupów papieru nieposiadającego certyfikatu FSC. Działania te mają na celu minimalizację negatywnego wpływu na środowisko wynikającego z eksploatacji zasobów leśnych oraz redukcję ilości odpadów papierowych.

Rodzaj zasobu: papier biurowy do drukarek. Procentowy udział papieru z certyfikatem FSC: 100% papieru zakupionego i zużytego w analizowanym okresie posiadał certyfikat FSC (Forest Stewardship Council).

Jednostka promuje przechodzenie klientów na e-faktury oraz inne formy cyfrowej dokumentacji, ograniczając w ten sposób zapotrzebowanie na drukowane dokumenty.

Zasoby odprowadzane (E5-5)

Zasoby odprowadzane w 2024		
Kod odpadów	Rodzaj odpadów	Masa wytworzonych odpadów [Mg]
07 02 13	Odpady z tworzyw sztucznych	0,021
15 02 03	Sorbenty, materiały filtracyjne, tkaniny do wycierania (np. szmaty, ścierki) i ubrania ochronne inne niż wymienione w 15 02 02	1,172499
16 01 03	Opony	0,34
16 02 14	Zużyte urządzenia inne niż wymienione w 16 02 09–13 zawierające niebezpieczne składniki	2,783
16 03 04	Nieorganiczne odpady inne niż wymienione w 16 03 03, 16 03 80	0,36
17 09 04	Zmieszane odpady z budowy, remontów i demontażu inne niż wymienione w 17 09 01, 17 09 02 i 17 09 03	38,076
20 01 10	Odzież	1,045

Własne zasoby pracownicze (S1)

S1. SBM-3 – Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

Grupa Seris Konsalnet identyfikuje istotne wpływy, ryzyka i szanse w obszarze zrównoważonego rozwoju, które mają bezpośredni lub pośredni związek ze strategią oraz modelem biznesowym. Podejście Firmy oparte jest na analizie otoczenia, oczekiwań interesariuszy oraz wpływu, jaki działalność wywiera na ludzi i środowisko.

W przypadku GSK, ze względu na skalę zatrudnienia oraz specyfikę branży ochrony i usług wspierających, obszar własnych zasobów pracowniczych jest nie tylko tym, który obejmuje najwięcej tematów istotnych, ale również kluczowym z punktu widzenia działalności operacyjnej i strategicznej. To również ten obszar niesie ze sobą największe wyzwania – związane zarówno z utrzymaniem stabilności zatrudnienia, jak i sprostaniem rosnącym oczekiwaniom regulacyjnym w ramach ESG.

Mimo stale podejmowanych działań i postępów, Grupa nieustannie mierzy się z nowymi trudnościami, zwłaszcza wynikającymi z dynamicznych zmian otoczenia prawnego, społecznego i gospodarczego. W centrum wszystkich decyzji pozostaje jednak człowiek – jego bezpieczeństwo, godność, rozwój i dobrostan. Taki właśnie kierunek – człowieka jako fundamentu naszej działalności – chcemy nie tylko utrzymać, ale również transparentnie komunikować wobec pracowników, partnerów i klientów.

1. Istotne wpływy społeczne (S1 – Własne zasoby pracownicze):

- Grupa Seris Konsalnet kształtuje warunki pracy tysięcy osób, w tym osób 50+ i pracowników z niepełnosprawnościami (48,42% osób zatrudnionych w GSK to osoby w wieku 50+; natomiast 27,17% osoby z niepełnosprawnościami).
- Zapewnia stabilność zatrudnienia, wdraża procedury antymobbingowe (od 2019 r.), prowadzi dialog z pracownikami poprzez komisje BHP i rozwija politykę różnorodności.
- Firma wspiera rozwój kompetencji zawodowych (platforma e-learningowa, kursy, szkolenia kwalifikacyjne, dofinansowanie studiów).
- Dzięki obecności pracowników w przestrzeni publicznej, Grupa realnie wpływa na poczucie bezpieczeństwa społecznego.

2. Istotne ryzyka społeczne:

- Ryzyko kadrowe: Wysoki udział umów cywilnoprawnych (np. 76% w OFI) oraz pracowników tymczasowych w SPR może prowadzić do niestabilności zatrudnienia i odpływu kadr.
- Ryzyko reputacyjne: Ewentualne incydenty związane z naruszeniem praw pracowniczych lub nieetycznym postępowaniem mogą wpłynąć na utratę kontraktów i wizerunek pracodawcy.
- Ryzyko BHP: W wybranych jednostkach (np. OFI) istnieje ryzyko uszczerbku na zdrowiu związane z pracą z bronią.

3. Istotne szanse społeczne:

- Szansa wizerunkowa: Działania w zakresie różnorodności, przeciwdziałania mobbingowi i zatrudniania osób z niepełnosprawnościami wzmacniają reputację Firmy jako odpowiedzialnego pracodawcy i partnera biznesowego.
- Szansa kadrowa: Polityka benefitów (np. karty Multisport, ubezpieczenia, dofinansowanie żłobków/przedszkoli), stabilne warunki zatrudnienia oraz możliwość rozwoju zwiększają atrakcyjność Grupy na konkurencyjnym rynku pracy.
- Szansa rozwojowa: Rozbudowany system szkoleń i platform e-learningowych zwiększa kompetencje pracowników, wspierając jakość świadczonych usług.

4. Powiązanie ze strategią i modelem biznesowym:

Tematy społeczne są integralną częścią strategii Grupy i wpływają na:

- Kształtowanie polityk HR i etycznych (różnorodność, równość, przeciwdziałanie przemocy),
- Rozwój działań wspierających zdrowie, dobrostan i rozwój pracowników,
- Wzmacnianie reputacji marki jako stabilnego i odpowiedzialnego pracodawcy,
- Utrzymywanie przewagi konkurencyjnej poprzez lepszą retencję i motywację kadry.

Grupa planuje dalszą integrację kwestii społecznych z systemem zarządzania ryzykiem oraz rozwój wewnętrznych narzędzi monitorujących wpływy, ryzyka i szanse społeczne.

Polityki związane z własną siłą roboczą (S1-1)

Polityki Grupy Seris Konsalnet dotyczące pracowników bezpieczeństwa zatrudnienia

LISTA POLITYK DOTYCZĄCYCH WŁASNYCH ZASOBÓW PRACOWNICZYCH W GRUPIE SERIS

W poniższej tabeli zaprezentowano Polityki i Procedury GK Seris Konsalnet odnoszące się do zdefiniowanych istotnych kwestii zrównoważonego rozwoju, opisane zgodnie z minimalnymi wymogami dotyczącymi ujawniania informacji w zakresie polityk przyjętych w celu zarządzania istotnymi kwestiami związanymi ze zrównoważonym rozwojem. Polityki i Procedury związane z poszczególnymi istotnymi kwestiami zrównoważonego rozwoju zostały również opisane w dalszych rozdziałach sprawozdania, w następujących ujawnieniach: S1-1.

Polityka	Zakres przedmiotowy	Zakres podmiotowy	Odpowiedzialność	Dostępność	Odniesienie do zewnętrznych norm i inicjatyw	Zaangażowanie interesariuszy	Jednostka	Data przyjęcia
Regulamin pracy	Określenie organizacji i porządku pracy, obowiązków pracowników i pracodawcy, zasad BHP, czasu pracy, urlopów, zwolnień oraz trybu	Obowiązuje w spółkach: • Seris Konsalnet Holding Sp. z o.o. – kadra zarządzająca, administracyjna, biurowa;	Zarząd każdej spółki – zatwierdzenie i aktualizacja regulaminu, Działy HR i bezpośredni przełożeni –	Regulaminy dostępne w formie papierowej i elektronicznej (intranet/system kadrowy), omawiane na	Kodeks pracy, ustawy i rozporządzenia BHP, dyrektywa UE 2019/1152 o przejrzystych warunkach pracy.	Konsultowane z przedstawicielami pracowników lub związkami zawodowymi. Pracownicy potwierdzają	• Seris Konsalnet Holding Sp. z o.o. • Seris Konsalnet Security Sp. z o.o. Seris Konsalnet Ochrona Sp. z o.o. • Seris Konsalnet Cleaning Sp. z o.o.	• Seris Konsalnet Cleaning (poprzednio Seris Klinet) Sp. z o.o. – 24 stycznia 2020 r. • Seris Konsalnet Holding Sp. z o.o.

Polityka	Zakres przedmiotowy	Zakres podmiotowy	Odpowiedzialność	Dostępność	Odniesienie do zewnętrznych norm i inicjatyw	Zaangażowanie interesariuszy	Jednostka	Data przyjęcia
	postępowania dyscyplinarnego.	• Seris Konsalnet Security Sp. z o.o. – pracownicy ochrony, technicy, nadzór terenowy, pracownicy sprzątający; • Seris Konsalnet Ochrona Sp. z o.o. – pracownicy ochrony, technicy, nadzór terenowy, pracownicy sprzątający; • Seris Konsalnet Cleaning Sp. z o.o. – personel sprzątający, serwis terenowy; • Seris Laam Sp. z o.o. – pracownicy ochrony, technicy, nadzór terenowy, pracownicy sprzątający;	wdrażanie i nadzór nad stosowaniem.	szkoleniu wstępnym.		znajomość podpisem.	• Seris Laam Sp. z o.o.	– 14 maja 2020 r. • Seris Konsalnet Security Sp. z o.o. – 24 stycznia 2020 r. Seris Konsalnet Ochrona Sp. z o.o. – 24 stycznia 2020 r. • Seris Laam Sp. z o.o. – 24 stycznia 2020 r.

Polityka	Zakres przedmiotowy	Zakres podmiotowy	Odpowiedzialność	Dostępność	Odniesienie do zewnętrznych norm i inicjatyw	Zaangażowanie interesariuszy	Jednostka	Data przyjęcia
Regulamin wynagradzania	Ustalanie zasad wynagradzania, składników wynagrodzenia zasadniczego i dodatkowego (np. premie, dodatki, nagrody), warunków i trybu ich przyznawania, a także zasad waloryzacji i awansów. Regulaminy regulują również systemy świadczeń socjalnych i premiowania.	Polityka obowiązuje w każdej ze spółek należących do Grupy Seris Konsalnet i została opracowana osobno dla każdej z nich, przy zachowaniu analogicznej struktury i treści: • Seris Konsalnet Holding Sp. z o.o. • Seris Konsalnet Security Sp. z o.o. • Seris Konsalnet Ochrona Sp. z o.o. • Seris Konsalnet Cleaning Sp. z o.o. • Seris Laam Sp. z o.o.	Zarząd każdej ze spółek – odpowiedzialny za zatwierdzenie dokumentu i jego aktualizację, Kierownicy jednostek organizacyjnych – odpowiedzialni za stosowanie polityki wynagradzania w praktyce i monitorowanie jej przestrzegania.	Dostępne w wersji papierowej i elektronicznej w systemie kadrowym oraz w dziale HR.	Kodeks pracy, zasady równego traktowania i wynagradzania, przepisy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, zalecenia wynikające z układów zbiorowych (jeśli obowiązują).	Konsultacje ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników. Każdy pracownik potwierdza zapoznanie się z regulaminem.	Wszystkie spółki Grupy Seris Konsalnet	• Seris Konsalnet Cleaning Sp. z o.o. (poprzednio Seris Klinet Sp. z o.o.) – 18 maja 2015 • Seris Konsalnet Holding Sp. z o.o. – 10 października 2013 • Seris Konsalnet Security Sp. z o.o. – 27.06.2014 • Seris Konsalnet Ochrona Sp. z o.o. – 07.10.2014 • Seris Laam Sp. z o.o. – brak informacji

Polityka	Zakres przedmiotowy	Zakres podmiotowy	Odpowiedzialność	Dostępność	Odniesienie do zewnętrznych norm i inicjatyw	Zaangażowanie interesariuszy	Jednostka	Data przyjęcia
Regulamin ZFŚS	Ustala zasady tworzenia i gospodarowania środkami ZFŚS, kryteria przyznawania świadczeń socjalnych, dopłat do wypoczynku, zapomóg losowych oraz działalności kulturalno-oświatowej.	Obowiązuje w spółkach: • Seris Konsalnet Holding Sp. z o.o. – kadra zarządzająca, administracyjna, biurowa; • Seris Konsalnet Security Sp. z o.o. – pracownicy ochrony, technicy, nadzór terenowy, pracownicy sprzątający; • Seris Konsalnet Ochrona Sp. z o.o. – pracownicy ochrony, technicy, nadzór terenowy, pracownicy sprzątający; • Seris Konsalnet Cleaning Sp. z o.o. – personel sprzątający, serwis terenowy; • Seris Laam Sp. z o.o. –	Zarząd spółki – nadzór nad przestrzeganiem regulaminu; Komisje socjalne i działy HR – ocena wniosków i przyznawanie świadczeń.	Regulaminy są dostępne dla pracowników w działach HR, w formie papierowej i elektronicznej. Pracownicy mogą składać wnioski o świadczenia zgodnie z regulaminem.	Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych oraz akty wykonawcze.	Regulaminy uzgadniane z przedstawicielami pracowników lub związkami zawodowymi. Komunikowane w zakładach pracy.	• Seris Konsalnet Holding Sp. z o.o. • Seris Konsalnet Security Sp. z o.o. Seris Konsalnet Ochrona Sp. z o.o. • Seris Konsalnet Cleaning Sp. z o.o. • Seris Laam Sp. z o.o.	• Seris Konsalnet Cleaning Sp. z o.o. – 24 kwietnia 2020 r. • Seris Konsalnet Holding Sp. z o.o. – 14 maja 2020 r. • Seris Konsalnet Security Sp. z o.o. – 24 kwietnia 2020 r. • Seris Konsalnet Ochrona Sp. z o.o. – 24 kwietnia 2020 r. • Seris Laam Sp. z o.o. – 24 kwietnia 2020 r.

Polityka	Zakres przedmiotowy	Zakres podmiotowy	Odpowiedzialność	Dostępność	Odniesienie do zewnętrznych norm i inicjatyw	Zaangażowanie interesariuszy	Jednostka	Data przyjęcia
		pracownicy ochrony, technicy, nadzór terenowy, pracownicy sprzątający;						
Polityka BHP	Polityka określa zasady systemowego zarządzania BHP, w tym zapobiegania wypadkom, chorobom zawodowym i sytuacjom niebezpiecznym. Uwzględnia obowiązki pracodawcy i pracowników w zakresie profilaktyki, szkoleń, informowania o ryzyku zawodowym, doskonalenia warunków pracy, a także zapewniania zasobów na działania BHP.	Obowiązuje w spółkach: • Seris Konsalnet Holding Sp. z o.o. – kadra zarządzająca, administracyjna, biurowa; • Seris Konsalnet Security Sp. z o.o. – pracownicy ochrony, technicy, nadzór terenowy, pracownicy sprzątający; • Seris Konsalnet Ochrona Sp. z o.o. – pracownicy ochrony, technicy, nadzór terenowy, pracownicy sprzątający; • Seris Konsalnet	Zarząd każdej spółki – przyjęcie i nadzór nad polityką; Służby BHP i kierownicy liniowi – wdrożenie, egzekwowanie, szkolenie.	Polityka dostępna w systemie zarządzania, w formie elektronicznej i papierowej. Omawiana przy zatrudnieniu i w trakcie szkoleń BHP.	Norma PN-ISO 45001:2018, Kodeks pracy, rozporządzenia wykonawcze BHP, zasady systemów zarządzania bezpieczeństwem pracy.	Pracownicy zapoznają się z polityką i potwierdzają to podpisem. Polityka komunikowana jest wewnętrznie, w tym w trakcie szkoleń.	• Seris Konsalnet Holding Sp. z o.o. • Seris Konsalnet Cleaning Sp. z o.o. • Seris Konsalnet Security Sp. z o.o. • Seris Ochrona Security Sp. z o.o. • Seris Laam Sp. z o.o.	• SK Holding – 25 października 2020 • SK Cleaning – 9 października 2020 • SK Security – 9 sierpnia 2021 • SK Ochrona – 25 październik 2021 • Seris Laam – podpisana w 2025

Polityka	Zakres przedmiotowy	Zakres podmiotowy	Odpowiedzialność	Dostępność	Odniesienie do zewnętrznych norm i inicjatyw	Zaangażowanie interesariuszy	Jednostka	Data przyjęcia
		Cleaning Sp. z o.o. – personel sprzątający, serwis terenowy; Seris Laam Sp. z o.o. – pracownicy ochrony, technicy, nadzór terenowy, pracownicy sprzątający;						
Regulamin pracy zdalnej	Określa zasady wykonywania pracy zdalnej – warunki jej świadczenia, miejsce i czas pracy, środki pracy zapewniane przez pracodawcę, kwestie BHP, rozliczania godzin oraz obowiązki i prawa stron. Uregulowano także przypadki pracy zdalnej okazjonalnej oraz tryb jej wprowadzania.	- Seris Konsalnet Holding Sp. z o.o. – administracja, działy wsparcia i zarząd; - Seris Konsalnet Security Sp. z o.o. – wybrane stanowiska biurowe (logistyka, kadry, zarządzanie jakością); - Seris Konsalnet Ochrona Sp. z o.o. – wybrane stanowiska biurowe (logistyka, kadry, zarządzanie jakością); - Seris Konsalnet	Zarząd danej spółki – zatwierdzenie regulaminu i nadzór nad jego stosowaniem; Bezpośredni przełożeni – organizacja pracy zdalnej i monitorowanie realizacji obowiązków; Działy HR – prowadzenie dokumentacji i komunikacja zasad.	Regulamin udostępniany w formie elektronicznej i papierowej. Pracownicy zapoznają się z nim przed rozpoczęciem pracy zdalnej.	Kodeks pracy (art. 67 ¹ 18–67 ¹ 33), ustawa o pracy zdalnej (Dz.U. 2023, poz. 240), wytyczne GIP, dobre praktyki rynku pracy.	Pracownicy informowani o zasadach pracy zdalnej; regulamin konsultowany z przedstawicielami pracowników. Zapoznanie potwierdzone podpisem.	- Seris Konsalnet Holding Sp. z o.o. - Seris Konsalnet Security Sp. z o.o. - Seris Konsalnet Ochrona Sp. z o.o. - Seris Konsalnet Cleaning Sp. z o.o. - Seris Laam Sp. z o.o.	15 lipca 2020 r. – jednakowa data wdrożenia dla wszystkich spółek

Polityka	Zakres przedmiotowy	Zakres podmiotowy	Odpowiedzialność	Dostępność	Odniesienie do zewnętrznych norm i inicjatyw	Zaangażowanie interesariuszy	Jednostka	Data przyjęcia
		Cleaning Sp. z o.o. – pracownicy biurowi i koordynatorzy usług; • Seris Laam Sp. z o.o. – pracownicy działów technicznych i obsługi monitoringu w trybie rotacyjnym.						
Kodeks etyczny	Określa zasady uczciwego postępowania w relacjach z klientami, kontrahentami i współpracownikami, zakaz korupcji, zasady przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, ochrony danych oraz promowania odpowiedzialnego przywództwa.	Obowiązuje wszystkich pracowników i współpracowników wszystkich spółek Grupy Seris Konsalnet.	Zarząd Seris Konsalnet Holding S.A. – odpowiedzialny za wdrożenie i egzekwowanie zasad etyki w Grupie.	Dostępny w intranecie oraz w materiałach onboardingowych i szkoleniowych.	Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, UNGC, zasady dobrego zarządzania, prawo krajowe (w tym Kodeks Pracy).	Obowiązkowe zapoznanie pracowników. Możliwość zgłaszania naruszeń etyki na dedykowany adres.	Grupa Seris Konsalnet	9 września 2020 r.

Polityka	Zakres przedmiotowy	Zakres podmiotowy	Odpowiedzialność	Dostępność	Odniesienie do zewnętrznych norm i inicjatyw	Zaangażowanie interesariuszy	Jednostka	Data przyjęcia
Procedura antymobbingowa	Określa sposób zapobiegania i reagowania na przypadki mobbingu oraz zasady ochrony ofiar. Przewiduje działania prewencyjne, zasady zgłaszania zdarzeń, sposób ich rozpatrywania i działania naprawcze.	Dotyczy wszystkich pracowników zatrudnionych w spółkach Grupy Seris Konsalnet, niezależnie od formy i miejsca świadczenia pracy.	Zarządy spółek – odpowiedzialność formalna; Działy HR – realizacja procedur, komisje antymobbingowe.	Dostępna w działach HR oraz przekazywana pracownikom w procesie zatrudnienia.	Kodeks Pracy (art. 943), zalecenia Państwowej Inspekcji Pracy.	Pracownicy informowani o procedurze, możliwość anonimowego zgłaszania zdarzeń, ochrona sygnalistów.	Grupa Seris Konsalnet	2020 r. (data zatwierdzenia – ustalana zgodnie z wdrożeniem)
Polityka różnorodności	Określa podejście do zarządzania różnorodnością w miejscu pracy, promowania równości płci, wieku, niepełnosprawności, pochodzenia oraz inkluzywności kulturowej.	Dotyczy wszystkich pracowników i osób współpracujących ze spółkami Grupy Seris Konsalnet.	Zarząd – wdrażanie i monitoring; HR – odpowiedzialność operacyjna.	Polityka dostępna w wewnętrznych materiałach Grupy i publikacjach HR.	UNGC, wytyczne ESG, Kodeks pracy, Dyrektywa UE w sprawie równego traktowania.	Pracownicy zapoznawani w ramach onboardingów i szkoleń.	Grupa Seris Konsalnet	30.09.2023r. (przyjęcie polityki – potwierdzimy na życzenie)

Polityka	Zakres przedmiotowy	Zakres podmiotowy	Odpowiedzialność	Dostępność	Odniesienie do zewnętrznych norm i inicjatyw	Zaangażowanie interesariuszy	Jednostka	Data przyjęcia
Polityka szkoleniowa	Opisuje zasady planowania i realizacji szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych, programów rozwoju zawodowego oraz obowiązkowych szkoleń BHP, jakościowych i kompetencyjnych.	Dotyczy wszystkich pracowników objętych obowiązkiem i/lub możliwością uczestnictwa w działaniach rozwojowych.	HR – planowanie, koordynacja i ocena efektywności szkoleń; przełożeni – kierowanie pracowników na szkolenia.	Polityka dostępna w działach HR oraz w systemie kadrowym.	PN-EN ISO 9001, Kodeks Pracy, dobre praktyki rozwoju kadr.	Informacja przekazywana przez HR. Możliwość zgłaszania potrzeb rozwojowych przez pracowników.	Grupa Seris Konsalnet	2021 r.
Polityka antykorupcyjna	Określa zasady przeciwdziałania korupcji, konfliktom interesów i nieetycznym praktykom. Opisuje zakazy, obowiązki zgłaszania nieprawidłowości oraz sposoby monitorowania systemu.	Obowiązuje wszystkie spółki Grupy Seris Konsalnet oraz ich pracowników, z uwzględnieniem zewnętrznych wykonawców.	Zarząd Seris Konsalnet Holding S.A. – nadzór; Koordynator systemu – operacyjne wdrożenie i nadzór.	Polityka dostępna w intranecie, materiałach szkoleniowych, wdrażana przez HR i compliance.	ISO 37001, zasady UNGC, prawo krajowe, wytyczne CBA.	Pracownicy zapoznawani w ramach szkoleń; ochrona sygnalistów; anonimowe kanały zgłoszeń.	Grupa Seris Konsalnet	9 września 2020 r., aktualizacja: 24 czerwca 2025 r.

Polityka	Zakres przedmiotowy	Zakres podmiotowy	Odpowiedzialność	Dostępność	Odniesienie do zewnętrznych norm i inicjatyw	Zaangażowanie interesariuszy	Jednostka	Data przyjęcia
Regulamin przydziału odzieży roboczej i środków ochrony indywidualnej	Określa zasady i normy przydziału oraz użytkowania odzieży roboczej, obuwia oraz środków ochrony indywidualnej (ŚOI) przez pracowników, w tym obowiązki pracodawcy i pracowników, częstotliwość wymiany, odpowiedzialność za wyposażenie oraz rejestry wydania.	Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach roboczych, w szczególności wykonujący usługi utrzymania czystości oraz pracownicy terenowi narażeni na czynniki niebezpieczne lub szkodliwe.	Dział operacyjny – odpowiedzialność za przydziały i zgodność z normami; Bezpośredni przełożeni – prowadzenie ewidencji, nadzór nad przestrzeganiem regulaminu.	Regulamin dostępny w wersji papierowej w działach operacyjnych i kadr. Pracownicy podpisują potwierdzenie zapoznania.	Kodeks pracy, rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów BHP, wytyczne PIP.	Konsultowany z przedstawicielami pracowników.	Seris Konsalnet Cleaning Sp. z o.o.	3 lipca 2020 r.
Regulamin dofinansowania posiłków	Określa zasady przyznawania i realizacji świadczenia w postaci dofinansowania posiłków dla pracowników, w tym kryteria uprawnień, kwoty dofinansowania, tryb	Pracownicy administracyjni i biurowi Seris Konsalnet Holding Sp. z o.o., zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, wykonujący pracę stacjonarną, hybrydową lub zdalną.	Zarząd spółki – uchwalenie; Dział HR – prowadzenie list pracowników uprawnionych i obsługa świadczenia.	Regulamin dostępny w formie elektronicznej w systemie HR oraz przekazywany bezpośrednio osobom uprawnionym.	Kodeks pracy (świadczenia dodatkowe), praktyki wspierające dobrostan pracowników.	Program dobrowolny – przyjmowany na podstawie zgody zarządu.	Seris Konsalnet Holding Sp. z o.o.	9 grudnia 2020 r.

Polityka	Zakres przedmiotowy	Zakres podmiotowy	Odpowiedzialność	Dostępność	Odniesienie do zewnętrznych norm i inicjatyw	Zaangażowanie interesariuszy	Jednostka	Data przyjęcia
	przyznania i zasady rozliczeń.							
Regulamin ZFRON	Reguluje sposób tworzenia, gospodarowania i przeznaczenia środków ZFRON na działania wspierające rehabilitację zawodową i społeczną pracowników z niepełnosprawnościami. Obejmuje m.in. przyznawanie pomocy finansowej, dofinansowanie leczenia, sprzętu ortopedycznego, transportu, dostosowań.	Pracownicy posiadający orzeczenie o niepełnosprawności zatrudnieni w Seris Laam Sp. z o.o. w warunkach uprawniających do tworzenia ZFRON oraz Seris Konsalnet Ochrona Sp. z o.o. w warunkach uprawniających do tworzenia ZFRON.	Zarząd – tworzenie funduszu i nadzór; Komisja ds. ZFRON – ocena wniosków, kwalifikacja wydatków.	Regulamin dostępny w dziale kadr i komisji ZFRON, pracownicy informowani o możliwości ubiegania się o pomoc.	Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych z 27 sierpnia 1997 r.	Pracownicy mogą zgłaszać potrzeby i wnioski, komisja ocenia zasadność zgodnie z regulaminem.	Seris Laam Sp. z o.o. Seris Konsalnet Ochrona Sp. Z o.o.	09 września 2022 r

GSK działa w oparciu o zasady etyczne, zgodność z przepisami prawa krajowego oraz międzynarodowe standardy w zakresie praw człowieka i odpowiedzialności społecznej. Firma przyjmuje podejście oparte na zasadzie należytej staranności (due diligence) i sukcesywnie rozwija wewnętrzne mechanizmy zapewniające zgodność z kluczowymi dokumentami, takimi jak:

1. Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka (UNGPs)

Spółka uwzględnia trzy filary UNGPs:

- Obowiązek państwa do ochrony praw człowieka
- Odpowiedzialność przedsiębiorstwa za poszanowanie praw człowieka
- Dostęp do środków naprawczych

Mechanizmy wdrażane przez Seris Konsalnet:

- Wewnętrzne polityki etyki, równości i przeciwdziałania dyskryminacji
- Kodeks Etyki, który zakazuje pracy przymusowej, mobbingu, dyskryminacji i nadużyć
- Działania edukacyjne w zakresie praw człowieka (dla kadry zarządzającej i operacyjnej)
- Procedury zgłaszania nieprawidłowości (whistleblowing) – kanały poufne i anonimowe
- Wstępna analiza wpływu (human rights impact screening) przy zawieraniu nowych kontraktów

2. Deklaracja MOP dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy

GSK przestrzega czterech fundamentalnych zasad MOP:

1. Wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych
2. Eliminacja pracy przymusowej lub obowiązkowej
3. Eliminacja pracy dzieci
4. Eliminacja dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu

Działania podejmowane przez firmę:

- Stosowanie umów o pracę zgodnych z Kodeksem pracy, brak wykorzystywania nielegalnego zatrudnienia

- Zapewnienie możliwości działania reprezentacji pracowniczych, współpraca z przedstawicielami załogi
- Przeciwdziałanie dyskryminacji i zapewnienie równego traktowania (w zatrudnianiu, awansach, wynagradzaniu)
- System zgłaszania naruszeń oraz mechanizmy antymobbingowe

3. Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

Firma uwzględnia zalecenia OECD m.in. w zakresie:

- Poszanowania praw człowieka
- Transparentności działań
- Przeciwdziałania korupcji
- Poszanowania środowiska
- Odpowiedzialnych praktyk zatrudnienia
- Dbłości o interesariuszy łańcucha dostaw

Mechanizmy wdrożone w tym zakresie:

- Regularne przeglądy polityk i praktyk, zgodnie z założeniami należytej staranności (due diligence)

Systematyczne monitorowanie i przeglądy

Spółka prowadzi okresowe przeglądy zgodności wewnętrznych polityk z wymienionymi standardami (ONZ, MOP, OECD). W 2025 r. zaktualizowano Kodeks etyczny Grupy Seris Konsalnet, uwzględniający politykę praw człowieka. Funkcja ESG i compliance raportuje do Prezesa Zarządu, zapewniając nadzór na poziomie strategicznym.

Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów (S1-2)

Grupa Seris Konsalnet jako jeden z największych pracodawców w branży ochrony osób i mienia w Polsce, przywiązuje szczególną wagę do dialogu społecznego, partycypacji pracowników

oraz współpracy z przedstawicielami załogi w zakresie wpływu przedsiębiorstwa na warunki zatrudnienia, prawa pracownicze i środowisko pracy.

Zakres konsultacji i dialogu

Tematy omawiane z pracownikami i ich przedstawicielami obejmują m.in.:

- zmiany organizacyjne i warunki zatrudnienia (np. harmonogramy, zmiany lokalizacji),
- zasady wynagradzania, systemy premiowe, świadczenia pozapłacowe,
- bezpieczeństwo i higienę pracy (BHP),
- wpływ zmian technologicznych na zatrudnienie (np. rozwój usług zdalnych),
- działania ESG, w tym wpływ firmy na lokalne społeczności i środowisko pracy.

Przykładowe działania z 2024 roku

- Konsultacje z Radą Pracowników w zakresie wdrożenia nowych grafików zmianowych.
- Współpraca z przedstawicielami pracowników przy opracowaniu procedury zgłaszania naruszeń (whistleblowing).
- Przeprowadzenie badania satysfakcji i zaangażowania pracowników wśród ochroniarzy liniowych e-NPS.
- Udział przedstawicieli pracowników w procesie oceny ryzyk ESG dotyczących warunków pracy.

Podstawy prawne i zgodność

Grupa Seris Konsalnet działa w zgodzie z:

- ustawą o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji,
- ustawą o związkach zawodowych,
- Kodeksem pracy i przepisami dotyczącymi BHP,
- zasadami ONZ i ILO dotyczącymi praw pracowniczych i dialogu społecznego.

Główne formy współpracy		
Forma współpracy	Opis	Częstotliwość
Rada Pracowników	Oficjalne ciało reprezentujące pracowników – konsultacje dot. zmian organizacyjnych, restrukturyzacji, warunków pracy	Regularne, min. 2 razy do roku + ad hoc
Związki zawodowe	Aktywna współpraca ze związkami zawodowymi działającymi w Grupie Seris Konsalnet	Stała komunikacja, udział w negocjacjach zbiorowych
Bezpośrednie konsultacje z pracownikami	Ankiety, spotkania zespołowe, komunikacja wewnętrzna nt. warunków pracy i bezpieczeństwa	Cyklicznie, min. raz na kwartał
Przedstawiciele BHP i koordynatorzy terenowi	Pracownicy pełniący rolę łączników między kadrą operacyjną a działem personalnym i bezpieczeństwa	Bieżące zgłaszanie i reagowanie na potrzeby
NAIS i mailing, komunikator wewnętrzny	Kanały cyfrowe do przekazywania informacji i zbierania opinii newslettery, ankiety	Codzienna komunikacja

Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze (S1-3)

Grupa Seris Konsalnet prowadzi aktywną politykę przeciwdziałania wszelkim negatywnym oddziaływaniom wobec pracowników, obejmującą m.in. kwestie dyskryminacji, mobbingu, nadużyć w relacjach służbowych, naruszeń praw pracowniczych oraz nieprawidłowości w obszarze BHP i warunków zatrudnienia. Firma wdrożyła procedury reagowania oraz

systemowe kanały zgłaszania problemów, które umożliwiają szybką reakcję i ograniczanie skutków niepożądanych zdarzeń. Staramy się aby kanały komunikacji były zróżnicowane i bezpłatne tak aby zapewnić możliwie szeroki dostęp do korzystania z nich. W ramach komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej popularyzujemy istnienie tych rozwiązań m.in. poprzez komunikację mailową wysłaną również za pośrednictwem platformy NAIS, która umożliwia dotarcie do pracowników terenowych.

Kanał	Opis	Dostępność
Infolinia HR	Telefoniczna infolinia kadrowa do zgłaszania problemów pracowniczych	w godzinach pracy firmy
Platforma ds. naruszeń	Dedykowana platforma do anonimowego i poufnego zgłaszania nadużyć (w tym etycznych, prawnych, BHP)	Dostępna z poziomu strony www
Bezpośredni przełożony lub kierownik obiektu	Możliwość zgłoszenia nieprawidłowości lokalnie, w miejscu wykonywania pracy	Osobisty kontakt
Zgłoszenie do przedstawiciela BHP lub koordynatora regionalnego	Dotyczy spraw związanych z bezpieczeństwem pracy i warunkami lokalowymi	Regionalnie
Związki zawodowe i Rada Pracowników	Niezależna ścieżka zgłoszenia problemu przez przedstawicieli pracowników	Stały dostęp

Mechanizmy reagowania i niwelowania oddziaływań

1. Procedura zgłoszeń naruszeń – każda sprawa zgłoszona przez pracownika jest dokumentowana, analizowana i rozpatrywana zgodnie z ustaloną procedurą wewnętrzną. Wdrożony został system rejestrowania zgłoszeń, zapewniający poufność i ochronę sygnalistów.

2. Zespół ds. etyki i zgodności – dedykowana jednostka odpowiedzialna za analizę zgłoszeń, ustalanie faktów, rekomendowanie działań naprawczych oraz eskalację spraw do Zarządu, jeżeli wymagają tego okoliczności.
 3. Polityka antymobbingowa i antydyskryminacyjna – funkcjonuje w ramach Regulaminu Pracy oraz będzie wdrażana jako dodatkowe szkolenie e-learningowe i instruktaże dla kierowników.
 4. Interwencje BHP – każda zgłoszona nieprawidłowość dotycząca warunków pracy podlega natychmiastowej analizie przez Inspektora BHP i – w razie potrzeby – prowadzone są audyty lokalne lub wdrażane działania naprawcze.
 5. System regularnych szkoleń – pracownicy są informowani o swoich prawach, kanałach zgłaszania oraz możliwościach ochrony w sytuacjach konfliktowych.
- W 2024 r. odnotowano 0 zgłoszenia,
 - 0 przypadków wymagały przeprowadzenia wewnętrznych postępowań wyjaśniających.
 - Wdrożono 15 zaleceń dotyczących poprawy warunków sanitarnych na wybranych obiektach utrzymania czystości.
 - Przeprowadzono serię szkoleń z zakresu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji dla łącznie 2 816 pracowników nadzoru liniowego z czego 844 przez platformę e-learningową.

Firma zapewnia, że żaden pracownik nie może ponieść negatywnych konsekwencji za zgłoszenie problemu w dobrej wierze. Obowiązuje zasada poufności i braku odwetu, zgodna z ustawą o ochronie sygnalistów.

Za współpracę z pracownikami z niepełnosprawnościami, odpowiada dedykowana Specjalistka ds. ZPCHR, Agnieszka Dziekan-Zając, w strukturach zastępcy dyrektorki HR – Emilii Ruszczak. W celu rozpatrywania spraw powołane zostały dedykowane komisje obszarowe: komisja BHP, komisja ds. PFRON (jej członkami są przedstawiciele pracowników) oraz komisja ZFŚS w skład jej wchodzi związek zawodowy. Związki zawodowe biorą udział w spotkaniach na poziomie Grupy Seris. Wszystkie sprawy pracownicze są traktowane na zasadzie równości, a ich interesy są traktowane z tym samym priorytetem, a wymienione powyżej kanały komunikacji są udostępnione dla wszystkich pracowników.

Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi oraz skuteczność działań (S1-4)

Przy rozwoju biznesu kładziemy nacisk na to, aby pozytywnie oddziaływać na naszych pracowników. Jako firma przykładamy dużą rolę do rozwoju i edukacji naszych pracowników, którą realizujemy zdalnie m.in. przez platformę edukacyjną EDU Seris.

Ze względu na sytuację geopolityczną oraz anomalie pogodowe dostrzegamy rosnącą potrzebę usług bezpieczeństwa dostosowanych elastycznie do zmieniających się potrzeb otaczającego nas świata. Rośnie udział technologii w świadczonych usługach przez co zwiększa się potrzeba profesjonalizacji naszych pracowników np. w kontekście zarządzania zaawansowanym sprzętem czy technologią monitoringu. Jako firma z branży ochrony mobilizujemy na rynku pracy osoby z pokolenia silvers, oferujemy rozwój, stały godziwy dochód oraz pakiet benefitów w tym ułatwiamy dostęp do prywatnej służby zdrowia oferując darmowe pakiety. Podobnie z osobami z niepełnosprawnościami, wyrównujemy szanse w dostępie godziwej pracy i płacy.

Przede wszystkim istotny wpływ wywieramy na osoby bezrobotne niewykwalifikowane lub nisko wykwalifikowane ze względu na to, że jako firma sami zatrudniając pracownika obejmuje go szkoleniami zgodnie z wymaganiami stanowiskowymi przez co zmniejszamy barierę powrotu na rynek pracy i poprawę sytuacji materialnej wielu osób. Jesteśmy dużym pracodawcą, działającym na terenie całego kraju, przez co mamy wpływ na wiele społeczności lokalnych.

Drugą grupą na którą mamy istotny wpływ są osoby z niepełnosprawnościami. W ramach naszej działalności oferujemy pracę osobom z niepełnosprawnościami. Podobnie jak w przypadku wszystkich pracowników oferujemy dostęp do edukacji oraz bezpłatnej prywatnej opieki medycznej.

Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami (S1-5)

Grupa nie opracowała celów związanych z zarządzaniem istotnymi negatywnymi wpływami, rozwijaniem pozytywnych wpływów oraz zarządzaniem istotnymi ryzykami i szansami w rozumieniu MDR-T w odniesieniu do własnych zasobów pracowniczych.

1. Powiązanie z ryzykiem i możliwościami

Te cele wynikają bezpośrednio z oceny istotnych ryzyk i szans w obszarze S1:

- Ryzyko rotacji i niedoboru pracowników: odpowiedzą są cele w zakresie poprawy warunków pracy, awansów wewnętrznych i satysfakcji.
- Ryzyko niskiego zaangażowania i braku lojalności: adresowane poprzez cele w zakresie dialogu i możliwości rozwoju.
- Szansa na budowanie przewagi poprzez stabilną, zmotywowaną załogę: realizowana przez inwestycje w warunki pracy i kulturę organizacyjną.
- Ryzyko reputacyjne związane z niewłaściwym traktowaniem pracowników: kontrolowane poprzez cele dot. procedur zgłaszania i zgodności z regulacjami BHP i etyki.

2. Monitorowanie postępów

Postępy w realizacji celów są monitorowane corocznie przez dział HR i ESG, a ich realizacja jest raportowana Zarządowi w ramach cyklicznych przeglądów operacyjnych. Wskaźniki są także częścią wewnętrznego celu, który jest współrealizowany przez struktury regionalne.

Charakterystyka pracowników jednostki (S1-6)

	Zatrudnieni na stałe				Zatrudnieni tymczasowo (umowa na czas określony)		
	SUMA	Razem	Pełno- etatowi	Niepełno- etatowi	Razem	Pełno- etatowi	Niepełno- etatowi
Liczba pracowników na 31.12.2024	8335	7016	5473	1543	1319	1019	300
w tym kobiet	2354	1956	1390	566	398	309	89
w tym mężczyzn	5981	5060	4083	977	921	710	211

Grupa Seris Konsalnet, mając na uwadze specyfikę prowadzonej działalności oraz fakt, iż jej pierwszy rok raportowania odbywa się na zasadzie dobrowolności, w niniejszym okresie sprawozdawczym koncentruje się na ujawnieniach dotyczących własnych pracowników w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Wszystkie przedstawione informacje, dane ilościowe oraz wskaźniki w ramach obszaru S1 – własne zasoby pracownicze – odnoszą się wyłącznie do tej grupy społecznej.

Jednocześnie Grupa deklaruje, że w kolejnych okresach raportowych dąży do wszelkich starań, aby rozszerzyć zakres ujawnień o dane dotyczące osób świadczących pracę na jej rzecz na podstawie innych stosunków prawnych, w tym również o informacje odnoszące się do pozostałych grup współpracowników.

W niniejszym ujawnieniu w pozostałych wskaźnikach dotyczących obszaru S1, oprócz informacji w sekcji S1-7, nie ujęto osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (wyłącznie umów zlecenia), mimo że stanowią one istotną część zasobów ludzkich Grupy Seris Konsalnet. Decyzja ta wynika z następujących przesłanek:

1. Brak jednoznacznej definicji w obowiązującym standardzie ESRS dotyczącej włączenia pracowników na umowach cywilnoprawnych do kategorii „osób niebędących pracownikami, ale stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki” – co w praktyce oznacza, że ich włączenie do tej kategorii jest fakultatywne i wymaga dodatkowych założeń interpretacyjnych.
2. Trudność w porównywalności danych – zakres i charakter zatrudnienia na umowach cywilnoprawnych istotnie się różni (np. długość trwania, zakres obowiązków, niejednorodność form wynagrodzeń), co ogranicza możliwość rzetelnego i spójnego przedstawienia danych porównywalnych z etatowymi pracownikami lub rzeczywistymi osobami samozatrudnionymi.
3. Ograniczone możliwości dostępu do pełnych danych tej grupy, co uniemożliwia kompleksową analizę charakterystyki, szczególnie w kontekście krótkoterminowych i nieciągłych form współpracy.

Struktura wiekowa stan na 31.12.2024	do 30	31–50	pow. 50
okres próbny	21	65	60
czas określony	114	434	625
czas nieokreślony	508	3157	3351
Razem	643	3656	4036

Typ umowy stan na 31.12.2024	Kobiety	Mężczyźni
na okres próbny	44	102
na czas określony	354	819
na czas nieokreślony	1956	5060
Razem	2354	5981

Dane o stażu pracy w latach wg stanu zatrudnienia na 31.12.2024				
	Razem	< 3	3-5	> 5
Liczba pracowników	8335	4203	1575	2557

Wskaźnik rotacji pracowników	
Liczba pracowników którzy odeszli w 2024 roku	3842
Średnia liczba pracowników w 2024 roku	15941
Wskaźnik rotacji pracowników w 2024 roku	24,1%

Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki (S1-7)

Pracownicy zatrudnieni na umowy cywilnoprawne Umowy zlecenie per PESEL	
Stan na 31.12.2024	5746

Pracownicy samozatrudnieni		Pracownicy zatrudnieni przez agencje pracy tymczasowej
Stan na 31.12.2024	92	237

Mierniki różnorodności (S1-9)

Rozkład Zarządu i kadry kierowniczej wg płci w Grupie Kapitałowej, stan na 31 grudnia 2024 roku			
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Liczba pracowników w najwyższym kierownictwie GSK – jeden i dwa szczeble poniżej organów administracyjnych i nadzorczych GSK	34	97	131
Rozkład procentowy	1,44%	1,62%	1,57%

Rozkład wieku pracowników Grupy Kapitałowej, stan na 31 grudnia 2024 roku		
	Liczba pracowników	Rozkład procentowy
Pracownicy do 30 roku życia	643	8%
Pracownicy pomiędzy 30 a 50 rokiem życia	3656	44%
Pracownicy powyżej 50 roku życia	4036	48%

Adekwatna płaca (S1-10)

Adekwatna płaca, stan na 31.12.2024	
Płaca minimalna:	4300 brutto miesięcznie
Liczba pracowników ogółem	8335
Liczba pracowników otrzymujących wynagrodzenie powyżej płacy minimalnej brutto	386

Osoby z niepełnosprawnościami (S1-12)

Liczba i odsetek pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności, stan na 31 grudnia 2024 r.			
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Liczba pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności	722	1543	2265
Odsetek pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności	31%	26%	27%

Mierniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności (S1-13)

Liczba przeglądów wyników i rozwoju kariery w przeliczeniu na etaty, stan na 31.12.2024 r.			
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Liczba pracowników, którzy uczestniczyli w przeglądach wyników i rozwoju karier	34	97	131
Odsetek pracowników, którzy uczestniczyli w przeglądach wyników i rozwoju karier	1,44%	1,62%	1,57%

Liczba godzin szkoleniowych zapewnionych pracownikom Grupy Kapitałowej, stan na 31.12.2024 r.			
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Całkowita liczba godzin szkoleniowych	11631,36	32593,52	44224,88
Średnia liczba godzin szkoleń na pracownika	20,24%	18,35%	18,85%

Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy (S1-14)

Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy, stan na 31.12.2024 r.					
	Seris Konsalnet Ochrona Sp. z o.o.	Seris Konsalnet Security Sp. z o.o.	Seris Laam Sp. z o.o.	Seris Konsalnet Cleaning Sp z o.o.	Seris Konsalnet Holding S.A.
Czy jednostka posiada system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	tak	tak	nie	tak	tak
Czy System zarządzania BHP lub niektóre jego elementy zostały poddane audytowi wewnętrznemu lub certyfikacji zewnętrznej.	tak	tak	nie	tak	
Liczba pracowników objętych tym systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	2751	4059	0	555	112
Liczba ofiar śmiertelnych w wyniku urazów związanych z pracą i złego stanu zdrowia związanego z pracą	1	0	0	0	0
Liczba ofiar śmiertelnych wśród własnych zasobów pracowniczych w wyniku urazów związanych z pracą	1	0	0	0	0
Liczba ofiar śmiertelnych wśród własnych zasobów pracowniczych w wyniku złego stanu zdrowia związanego z pracą	0	0	0	0	0
Liczba ofiar śmiertelnych w wyniku urazów związanych z pracą i złego stanu zdrowia innych pracowników pracujących w lokalizacjach przedsiębiorstwa	0	0	0	0	0
Liczba ofiar śmiertelnych w wyniku urazów związanych z pracą wśród innych pracowników pracujących w lokalizacji przedsiębiorstwa	0	0	0	0	0

Liczba ofiar śmiertelnych w wyniku urazów związanych z pracą i złego stanu zdrowia innych pracowników pracujących w lokalizacji przedsiębiorstwa	0	0	0	0	0
Liczba wypadków związanych z pracą podlegających zgłoszeniu	42	56	8	7	0
Wskaźnik wypadków związanych z pracą podlegających zgłoszeniu ^[1]	14,4456	12,63	7,52823	8,8967	0
Liczba przypadków złego stanu zdrowia związanego z pracą podlegającego zgłoszeniu	0	0	0	0	0
Liczba przypadków złego stanu zdrowia związanego z pracą podlegającego zgłoszeniu	0	0	0	0	0
Liczba dni straconych z powodu urazów związanych z pracą i ofiar śmiertelnych w wyniku wypadków związanych z pracą, z powodu złego stanu zdrowia związanego z pracą i ofiar śmiertelnych w wyniku złego stanu zdrowia	2233	3554	363	293	0

^[1] wskaźnik częstości (Frequency Ratio) - ilość wypadków na 1000 zatrudnionych

Mierniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (S1-15)

Mierniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, stan na 31.12.2024 r.			
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Odsetek pracowników własnych uprawnionych do korzystania z urlopu ze względów rodzinnych	100%	100%	100%
Odsetek pracowników własnych, którzy skorzystali z urlopu ze względów rodzinnych	9%	7%	8%

Jako osoby uprawnione wykazano wszystkich pracowników zatrudnionych w 2024. Wykazano osoby które korzystały z urlopów ze względów rodzinnych tylko raz nawet jeśli korzystały z nich wielokrotnie.

Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie) (S1-16)

Firma uczestniczy w badaniu wynagrodzeń we współpracy z Sedlak & Sedlak, aby ocenić ich konkurencyjność w stosunku do rynku oraz spójność wewnętrzną. Ważnym elementem tej oceny jest analiza przejrzystości siatki płac, kryteriów ustalania wynagrodzeń (podstawowych i dodatkowych, takich jak premie i bonusy) oraz różnic płacowych na równorzędnych stanowiskach. W kolejnym etapie firma zaktualizuje swoją politykę wynagradzania oraz wewnętrzne dokumenty, a następnie w sposób transparentny poinformuje pracowników o nowych zasadach. Planowane jest wdrożenie nowego narzędzia, które umożliwi monitorowanie i raportowanie wynagrodzeń z podziałem na płeć, a także identyfikację potencjalnych nierówności i przygotowanie wymaganych raportów.

Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka (S1-17)

Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka, stan na 31.12.2024 r.	
Ujawnienie liczby incydentów związanych z pracą i (lub) skarg oraz poważnego wpływu na prawa człowieka we własnych zasobach pracowniczych oraz wszelkich powiązanych grzywien, sankcji lub odszkodowań	0
Całkowita liczba przypadków dyskryminacji, w tym molestowania, zgłoszonych w okresie sprawozdawczym	0
Liczba skarg złożonych do krajowych punktów kontaktowych dla przedsiębiorstw wielonarodowych OECD z wyłączeniem skarg już zgłoszonych powyżej	0
Łączna kwota grzywien, kar i odszkodowań za szkody powstałych w wyniku incydentów i skarg ujawnionych powyżej	0

Liczba poważnych incydentów dotyczących poszanowania praw człowieka związanych z zasobami pracowniczymi jednostki w okresie sprawozdawczym	0
Liczba poważnych incydentów naruszenia praw człowieka związanych z własnymi zasobami pracowniczymi, które nie są zgodne z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka, Deklaracją MOP dotyczącą podstawowych zasad i praw w pracy lub Wytycznymi OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych	0
Łączną kwotę grzywien, kar i odszkodowań za szkody powstałe w wyniku incydentów opisanych powyżej	0
Liczba poważnych incydentów naruszających prawa człowieka, w których przedsiębiorstwo odegrało rolę w zapewnieniu środków zaradczych dla osób poszkodowanych	0

Dotknięte społeczności (S3)

S3.SBM-3 Istotny wpływ, ryzyko i szanse oraz ich interakcja ze strategią i modelem biznesowym

Istotny wpływ:

Temat specyficzny (entity-specific): Działalność jako jeden z największych pracodawców lokalnych wspierająca lokalne społeczności

Spółka SERIS, jako jeden z największych pracodawców w branży ochrony i bezpieczeństwa, pełni istotną rolę w rozwoju lokalnych rynków pracy w całym kraju. Posiadając 15 biur terenowych, zapewnia zatrudnienie w wielu regionach Polski, przyczyniając się do wzmocnienia lokalnych społeczności. Choć obecnie nie prowadzi systematycznych pomiarów liczby pracowników pochodzących z tych społeczności, proces rekrutacji jest ukierunkowany na pozyskiwanie kandydatów przede wszystkim z obszarów, w których prowadzona jest działalność. Spółka współpracuje w tym zakresie z lokalnymi urzędami pracy oraz wykorzystuje kanały komunikacji dostępne w poszczególnych regionach, w tym grupy społecznościowe.

Interakcja ze strategią i modelem biznesowym:

Działalność Grupy Seris Konsalnet opiera się na modelu biznesowym, który łączy świadczenie usług ochrony fizycznej, monitoringu, zabezpieczeń technicznych oraz usług porządkowych dla klientów B2B, a w części również dla klientów indywidualnych (monitoring). W modelu tym kluczowym elementem jest bezpośrednia interakcja z lokalnymi społecznościami, zarówno poprzez pracowników pochodzących z tych społeczności, jak i poprzez użytkowników końcowych, których bezpieczeństwo i komfort są bezpośrednio zależne od jakości świadczonych usług.

Strategiczne podejście Seris Konsalnet do dotkniętych społeczności obejmuje:

1. Zatrudnianie lokalne – priorytetowe znaczenie ma pozyskiwanie pracowników z lokalnych społeczności, co pozwala lepiej odpowiadać na lokalne potrzeby i ograniczać rotację personelu.

2. Dostosowanie usług do specyfiki lokalnych społeczności – szczególnie w zakresie ochrony przestrzeni publicznych, handlowych, edukacyjnych czy eventowych, gdzie oczekiwania społeczne (np. co do zachowania służb ochrony) mogą się znacząco różnić.
3. Współpraca z lokalnymi instytucjami rynku pracy – poprzez systematyczne przekazywanie ofert zatrudnienia do urzędów pracy oraz angażowanie się w lokalne inicjatywy (np. programy aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami).
4. CSR jako narzędzie budowania relacji społecznych – działania wspierające społeczności lokalne, jak darowizny (np. wsparcie powodziń) czy lokalne wydarzenia, wpisują się w strategię umacniania pozycji Firmy jako odpowiedzialnego partnera społecznego.
5. Bezpośredni wpływ na codzienne funkcjonowanie społeczności lokalnych – poprzez obecność ochroniarzy, pracowników porządkowych czy monitoring, firma ma istotny wpływ na subiektywne poczucie bezpieczeństwa i komfort użytkowników przestrzeni publicznej.
6. Kształtowanie pozytywnego wizerunku firmy jako pracodawcy w regionach o wysokim bezrobociu lub o ograniczonych możliwościach zatrudnienia, poprzez oferowanie stabilnych miejsc pracy, w tym dla osób z niepełnosprawnościami.

Strategia Grupy Seris Konsalnet na lata 2025–2027 uwzględnia:

- Rozszerzenie polityki zaangażowania społecznego o diagnozowanie oczekiwań społeczności lokalnych (ankiety, dialog bezpośredni),
- Formalizację procesów identyfikacji i zarządzania wpływami społecznymi w strukturach organizacji,
- Wdrożenie programów rozwoju kompetencji dla pracowników pochodzących z lokalnych społeczności (m.in. dodatkowe kursy, szkolenia),
- Budowanie przewagi konkurencyjnej opartej o reputację odpowiedzialnej społecznie firmy, co ma bezpośredni wpływ na zdobywanie nowych kontraktów B2B.

Istotne wpływy, ryzyka i szanse

Typ	Opis	Związek ze strategią
Wpływ pozytywny	Tworzenie stabilnych miejsc pracy w regionach o ograniczonym rynku pracy (szczególnie ochroniarze z orzeczeniem o niepełnosprawności)	Strategia zatrudnienia inkluzywnego i lokalnego zakorzenienia

Polityki związane z dotkniętymi społecznościami (S3-1)

Na dzień 31.12.2024 r. Grupa Seris Konsalnet nie posiada odrębnej, sformalizowanej polityki dotyczącej społeczności lokalnych. Niemniej jednak kwestie wpływu społecznego są uwzględniane w praktykach operacyjnych i działaniach z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu.

W ramach prowadzonej polityki zatrudnienia szczególne znaczenie mają regulacje zawarte w **Procedurze Rekrutacji**.

- **Pkt 4.10** przewiduje pierwszeństwo w zatrudnianiu osób zamieszkujących obszary, w których spółka prowadzi działalność, co stanowi wyraz dbałości o włączenie lokalnych społeczności w procesy rekrutacyjne i wspieranie ich rozwoju.
- **Pkt 4.13** wskazuje, że przy organizacji targów pracy i innych wydarzeń rekrutacyjnych spółka zobowiązuje się do przedstawiania ofert dostosowanych do lokalnych potrzeb i do aktywnego pozyskiwania kandydatów z regionu.

Działania związane z dotkniętymi społecznościami są realizowane poprzez:

- Zatrudnianie osób z lokalnych społeczności w ramach prowadzonych usług ochrony, monitoringu i utrzymania czystości – w tym także osób wykluczonych z rynku pracy (np. 50+, osoby z niepełnosprawnościami).
- Współpracę z lokalnymi urzędami pracy, do których trafiają oferty pracy na stanowiska operacyjne, co stanowi formę pośredniego dialogu z lokalnymi społecznościami i reagowania na ich potrzeby zatrudnieniowe.
- Udział w inicjatywach o charakterze lokalnym – np. przekazanie darowizny na rzecz powodźnian w 2024 roku, będące odpowiedzią na bieżące potrzeby społeczne.
- Podejmowanie działań edukacyjnych i rozwojowych, m.in. poprzez organizowanie szkoleń dla pracowników wywodzących się z lokalnych społeczności – co wpisuje się w promowanie lokalnych kompetencji i kapitału społecznego.
- Zapewnianie dostępu do kanałów zgłaszania obaw w przypadku występowania niepożądanych skutków działań firmy w danym regionie – np. poprzez wewnętrzny system zgłaszania nieprawidłowości, który może być wykorzystywany również przez pracowników pochodzących z dotkniętych społeczności.

W ramach planowanego rozwoju strategii ESG, firma przewiduje w przyszłości opracowanie dedykowanej polityki współpracy z lokalnymi społecznościami oraz wdrożenie mechanizmów umożliwiających systematyczny dialog i identyfikację potrzeb społecznych w regionach, w których prowadzi działalność.

Procesy współpracy w zakresie wpływów z dotkniętymi społecznościami (S3-2)

W 2024 r. Firma nie prowadziła formalnych, ustrukturyzowanych procesów zaangażowania społeczności lokalnych w zakresie oceny wpływu działalności operacyjnej. Dialog ze społecznościami lokalnymi prowadzony jest przede wszystkim poprzez bezpośredni kontakt podczas targów pracy. Na obecnym etapie spółka nie stosuje jednak sformalizowanych mechanizmów konsultacyjnych, takich jak regularne badania opinii czy ankiety, co ogranicza możliwość systematycznego monitorowania oczekiwań społeczności wobec działalności spółki.

Przykładowe istniejące formy współpracy:

- Pośredni dialog poprzez urzędy pracy i instytucje lokalne – Firma regularnie współpracuje z lokalnymi urzędami pracy, zgłaszając zapotrzebowanie na pracowników i oferując miejsca pracy osobom z danej społeczności. Tym samym odpowiada na lokalne potrzeby zatrudnieniowe i wzmacnia włączenie społeczne.
- Rekrutacja i zatrudnianie osób z lokalnych społeczności – w większości lokalizacji operacyjnych firma zatrudnia osoby pochodzące z okolicy – m.in. w ochronie fizycznej obiektów handlowych, przemysłowych i publicznych, a także w usługach porządkowych. Dzięki temu utrzymywany jest stały kontakt z lokalnymi grupami interesariuszy, w tym osobami wrażliwymi społecznie (np. osoby 50+, z niepełnosprawnościami, wykluczone zawodowo).
- Kanały zgłaszania problemów i sugestii – pracownicy, w tym pochodzący z dotkniętych społeczności – mają dostęp do narzędzi whistleblowingowych i kanałów HR, umożliwiających zgłaszanie problemów, obaw lub potencjalnych negatywnych skutków działań firmy.
- Działania dobroczynne i reagowanie na kryzysy społeczne – w 2024 r. firma przekazała darowiznę na wsparcie osób dotkniętych skutkami powodzi – jako reakcję na istotne wydarzenie społeczno-klimatyczne. Tego rodzaju działania stanowią część nieformalnego procesu reagowania na potrzeby społeczności.
- Zaangażowanie pracowników w lokalne inicjatywy społeczne – pracownicy Grupy Seris Konsalnet – jako członkowie lokalnych społeczności – są angażowani w działania CSR (np. akcje pomocowe, wydarzenia charytatywne). W ten sposób firma wspiera integrację społeczną i rozpoznaje potrzeby społeczne oddolnie, poprzez swoich ludzi.

Plany na przyszłość:

W kolejnych latach firma planuje bardziej ustrukturyzowane podejście do zaangażowania społeczności lokalnych, m.in. poprzez:

- przeprowadzenie oceny wpływu działalności na lokalne społeczności,
- konsultacje w ramach analiz istotności (Double Materiality Assessment),
- tworzenie programów wspierających społeczności w miejscach realizacji usług.

Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez dotknięte społeczności (S3-3)

W ramach analizy podwójnej istotności Grupa nie zidentyfikowała negatywnych wpływów związanych z obszarem lokalnych społeczności.

Grupa posiada podstawowe mechanizmy umożliwiające dotkniętym społecznościom zgłaszanie potencjalnych nieprawidłowości, obaw lub negatywnych skutków wynikających z działalności operacyjnej firmy lub jej podwykonawców.

Dostępne kanały:

- Kanał zgłoszeń (whistleblowing) – dostępny również dla osób spoza organizacji. Firma udostępnia anonimowy i bezpieczny kanał do zgłaszania naruszeń, dostępny również dla osób trzecich, w tym przedstawicieli społeczności lokalnych. Zgłoszenia mogą dotyczyć m.in. zachowań pracowników ochrony, nieprawidłowości w świadczeniu usług, potencjalnego naruszenia praw człowieka czy standardów etycznych.
- Zgłoszenia przez klientów i podmioty zarządzające lokalami, w których świadczone są usługi. Firma działa w imieniu klientów (np. centra handlowe, osiedla mieszkaniowe, obiekty przemysłowe), z którymi ma stałe kanały komunikacji. W przypadku skarg lub uwag ze strony lokalnych użytkowników obiektów – w tym przedstawicieli społeczności lokalnych – informacje te są przekazywane do Grupy Seris Konsalnet i analizowane.
- Kanały HR i lokalni koordynatorzy operacyjni. Pracownicy pochodzący z lokalnych społeczności, którzy są często pierwszymi sygnalistami negatywnych wpływów, mogą zgłaszać je do bezpośrednich przełożonych, działu HR lub przez wewnętrzne systemy zgłoszeń. Dzięki temu informacje o możliwych napięciach lub ryzykach społecznych mogą być identyfikowane na wczesnym etapie.

Procesy reagowania:

- Zgłoszenia są analizowane przez dedykowany zespół ds. zgodności lub HR, a w razie potrzeby przekazywane do wyższych szczebli zarządzania.

- Firma podejmuje działania naprawcze w zależności od charakteru zgłoszenia – np. zmiana personelu na obiekcie, szkolenie korygujące, wyjaśnienia dla osób składających skargę, kontakt z przedstawicielem społeczności.
- W przypadkach poważniejszych naruszeń (np. etycznych lub dotyczących praw człowieka) uruchamiane są procedury wyjaśniające.

Obszary do dalszego rozwoju:

- Formalizacja procesów – planowane jest wzmocnienie procedur dotyczących kontaktu i dialogu z lokalnymi społecznościami, także poza kanałami klient–firma.
- Lepsza dostępność kanałów dla społeczności lokalnych – planowany jest przegląd i dostosowanie materiałów informacyjnych, aby społeczności w otoczeniu operacyjnym mogły łatwiej dowiedzieć się, gdzie i jak zgłaszać uwagi.
- Monitoring skuteczności działań naprawczych – obecnie brak formalnego systemu śledzenia skuteczności podjętych działań naprawczych w odniesieniu do wpływu na społeczności lokalne.

Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na dotknięte społeczności oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z tymi społecznościami oraz skuteczność tych działań (S3-4)

Grupa Seris Konsalnet identyfikuje dotknięte społeczności głównie jako:

- Społeczności lokalne w bezpośrednim sąsiedztwie miejsc świadczenia usług (np. mieszkańcy osiedli, pracownicy i klienci obiektów handlowych i przemysłowych),
- Pracowników i kandydatów pochodzących z lokalnych społeczności, w tym osoby zagrożone wykluczeniem społecznym.

Podejmowane działania:

- Oferty zatrudnienia kierowane do lokalnych społeczności – współpraca z powiatowymi urzędami pracy i lokalnymi instytucjami w celu publikacji ofert i aktywizacji osób poszukujących zatrudnienia.
- Działania wspierające lokalne społeczności – m.in. wsparcie powodzin poprzez przekazanie darowizny rzeczowej i finansowej oraz udział w lokalnych inicjatywach pomocowych.
- System zgłaszania uwag i nieprawidłowości (whistleblowing) – otwarty także dla interesariuszy zewnętrznych, w tym przedstawicieli lokalnych społeczności.
- Szkolenia i działania rekrutacyjne uwzględniające potrzeby osób z grup narażonych na wykluczenie – np. osób 50+, migrantów, osób z niepełnosprawnościami.

Zarządzanie ryzykiem:

- Firma planuje monitorowanie ryzyk napięć społecznych, utraty reputacji lub zakłócenia świadczenia usług wynikające z niewłaściwej reakcji na potrzeby lokalnych społeczności.
- Reakcje są i będą podejmowane na podstawie zgłoszeń, obserwacji koordynatorów operacyjnych oraz bezpośredniego kontaktu z klientem, który reprezentuje również interesy użytkowników obiektu.
- Ryzyka społeczne będą także rozpatrywane w ramach szerszej analizy wpływów ESG i oceny istotności.

Wykorzystywane szanse:

- Rozwijanie zatrudnienia lokalnego jako elementu budowania stabilnych zespołów i wzmocnienia lokalnego wizerunku pracodawcy.
- Rozwój działań edukacyjnych i społecznych budujących pozytywne relacje z otoczeniem operacyjnym.
- Możliwość współpracy z klientami B2B nad wspólnymi inicjatywami społecznymi (np. bezpieczeństwo publiczne, edukacja dzieci, integracja migrantów).

Skuteczność działań:

- W 2024 r. firma nie prowadziła jeszcze ustrukturyzowanych mierników skuteczności działań wobec społeczności lokalnych.
- Planowane jest wdrożenie prostych KPI (np. liczba ofert pracy przesłana do PUP, liczba osób zatrudnionych lokalnie, liczba inicjatyw społecznych).
- W ramach raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju firma dąży do sformalizowania strategii działań społecznych i pomiaru ich wpływu.

Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami (S3-5)

Aktualnie spółka nie prowadzi pomiarów efektów swoich działań wspierających społeczności lokalne. W roku 2024 Grupa nie podjęła żadnych uchwał związanych z realizacją przyszłych celów w rozumieniu przepisów regulacji CSRD, ale jest w trakcie tworzenia oficjalnej i obowiązującej strategii ESG, która będzie dotyczyła wszystkich podmiotów Grupy lokalnie, oraz organów działających zagranicą. W ramach rozwoju podejścia do zarządzania wpływami społecznymi, Grupa Seris Konsalnet identyfikuje potrzebę wyznaczenia celów operacyjnych i strategicznych dotyczących relacji z dotkniętymi społecznościami, w tym społecznościami lokalnymi w sąsiedztwie realizowanych usług oraz społecznościami, z których pochodzą pracownicy firmy.

Główne ambicje na najbliższe lata:

1. Zwiększenie lokalnego zatrudnienia
 - Cel: zwiększenie udziału osób zatrudnianych z bezpośredniego otoczenia lokalizacji usług do min. 70% w wybranych regionach.
 - Wskaźnik: % pracowników zatrudnionych w promieniu do 30 km od miejsca świadczenia usługi.
 - Horyzont czasowy: do końca 2026 r.
2. Rozwój komunikacji z lokalnymi społecznościami

- Cel: wdrożenie mechanizmów komunikacji z przedstawicielami lokalnych społeczności i jednostek samorządu terytorialnego w minimum 5 lokalizacjach rocznie.
 - Wskaźnik: liczba spotkań / inicjatyw / działań z lokalnymi interesariuszami.
 - Horyzont czasowy: od 2026 r., działania cykliczne.
3. Budowanie pozytywnego wpływu społecznego poprzez działania CSR
- Cel: realizacja minimum 1 inicjatywy społecznej rocznie wspierającej lokalne społeczności (np. edukacja, bezpieczeństwo, pomoc materialna).
 - Wskaźnik: liczba projektów społecznych i wartość wsparcia (finansowego lub rzeczowego).
 - Horyzont czasowy: 2025–2027.
4. Zarządzanie ryzykiem napięć społecznych
- Cel: systemowe monitorowanie ryzyk społecznych w kontekście realizowanych usług i obecności w środowisku lokalnym.
 - Wskaźnik: liczba zgłoszonych skarg od społeczności lokalnych oraz czas reakcji.
 - Horyzont czasowy: IV kwartał 2025 – rozpoczęcie systematycznego zbierania danych i ewaluacja narzędzi.
5. Włączenie lokalnych społeczności w działania rekrutacyjne i szkoleniowe
- Cel: współpraca z min. 3 jednostkami (PUP, NGO, szkoły branżowe) rocznie w zakresie rekrutacji i szkoleń.
 - Wskaźnik: liczba podpisanych porozumień / wydarzeń z partnerami lokalnymi.
 - Horyzont czasowy: od 2025 r.

Cele te mają charakter rozwojowy i będą podlegały doprecyzowaniu wraz z wdrażaniem systemu zarządzania kwestiami ESG, w tym poprzez wykorzystanie danych z dialogu z interesariuszami oraz wyników analiz istotności.

Konsumenci i użytkownicy końcowi

(S4)

S4.SBM-3 Istotny wpływ, ryzyko i szanse oraz ich interakcja ze strategią i modelem biznesowym

Grupa Seris Konsalnet identyfikuje konsumentów indywidualnych (B2C) oraz użytkowników końcowych usług świadczonych na rzecz klientów instytucjonalnych (B2B) jako istotne grupy interesariuszy. W przypadku klientów B2C są to głównie osoby korzystające z usług monitoringu i zdalnej ochrony, natomiast w segmencie B2B – użytkownicy chronionych obiektów, tacy jak pracownicy i odwiedzający galerie handlowe, biurowce, placówki medyczne, magazyny czy uczelnie. Grupy te pozostają w bezpośrednim lub pośrednim kontakcie z efektami działań operacyjnych Grupy, co przekłada się na ich doświadczenie i postrzeganie jakości usług.

Istotne wpływy:

- Systemy monitoringu i zdalnej ochrony mają realny wpływ na poczucie bezpieczeństwa użytkowników końcowych. Jest to kluczowy aspekt zarówno z perspektywy reputacyjnej, jak i operacyjnej, wpływający na retencję klientów i wartość kontraktów długoterminowych.
- Usługi Grupy są szeroko dostępne zarówno dla klientów indywidualnych, jak i instytucjonalnych, co wspiera cel strategiczny polegający na demokratyzacji dostępu do rozwiązań z zakresu bezpieczeństwa.
- Kluczową wartością dla konsumentów i użytkowników końcowych pozostaje dostęp do informacji wysokiej jakości, w tym sprawna obsługa zgłoszeń i reklamacji. W segmencie OFI funkcjonuje efektywny system reklamacyjny (KPI: 8 dni, 100% spraw załatwianych w terminie), natomiast w SPR trwają prace nad wdrożeniem jednolitego procesu w tym zakresie.
- Grupa skutecznie chroni dane osobowe konsumentów i użytkowników końcowych, nie odnotowując przypadków naruszeń prywatności ani w OFI, ani w SPR. Zastosowanie

polityki bezpieczeństwa informacji oraz certyfikacji ISO 27001 ogranicza ryzyko cyberzagrożeń.

Ryzyka:

- Reputacyjne, wynikające z potencjalnie nieodpowiedniego zachowania pracowników ochrony wobec użytkowników końcowych lub konsumentów.
- Związane z użyciem środków przymusu bezpośredniego (np. broni) – szczególnie w kontekście incydentów operacyjnych w przestrzeniach publicznych.
- Brak monitorowania skuteczności działań w zakresie poprawy bezpieczeństwa – co ogranicza możliwość pełnej oceny wpływu świadczonych usług.
- Ryzyko niezgodności z przepisami o ochronie konsumentów, w tym w zakresie przejrzystości usług, polityki reklamacyjnej i przetwarzania danych.

Szanse:

- Budowanie przewagi konkurencyjnej dzięki wysokiemu poziomowi obsługi klienta oraz transparentności działania – zwłaszcza w obszarze zdalnej ochrony i usług smart security.
- Wzrost zaufania konsumentów poprzez skuteczną ochronę ich danych osobowych i zgodność z regulacjami (RODO, ISO 27001).
- Rozwój usług cyfrowych i automatyzacja obsługi klienta, co pozwala zwiększyć skalę działalności bez proporcjonalnego wzrostu kosztów operacyjnych.
- Rozwijanie oferty dostosowanej do potrzeb osób wrażliwych (np. seniorów, osób z niepełnosprawnościami) – co wzmacnia pozycję rynkową Grupy i wspiera realizację założeń odpowiedzialnego rozwoju.

Interakcja z modelem biznesowym i strategią:

- Strategia firmy zakłada rozwój oferty dla klientów indywidualnych oraz podnoszenie jakości usług w sektorze B2B – co wymaga szczególnego uwzględnienia doświadczeń końcowych użytkowników.
- Model operacyjny oparty na usługach realizowanych przez ludzi (ochrona, sprząatanie) oraz automatyzacji (monitoring, AI, CCTV) wymaga ciągłego monitorowania jakości kontaktu z użytkownikiem końcowym – jako istotnego punktu styku z marką.

- Działania związane z zarządzaniem wpływem na konsumentów i użytkowników końcowych są zintegrowane z systemem zapewnienia jakości, polityką szkoleniową i mechanizmami reagowania na incydenty – co wzmacnia odporność modelu operacyjnego na ryzyka społeczne.

Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi (S4-1)

Zasady dotyczące konsumentów i użytkowników końcowych

GSK świadczy usługi ochrony fizycznej, monitoringu oraz nowoczesnych rozwiązań technologicznych (w tym systemów CCTV, SSWiN, kontroli dostępu) głównie dla klientów instytucjonalnych, komercyjnych i przemysłowych. W ograniczonym zakresie firma współpracuje także z klientami indywidualnymi (np. systemy alarmowe i monitoring w domach jednorodzinnych). W ramach usług ochrony świadczonych przez GSK, uzbrojenie pracowników ochrony (broń palna) stosowane jest wyłącznie w przypadkach wymaganych przepisami prawa i uzgodnionych z klientem (np. obiektów infrastruktury krytycznej, wysokiego ryzyka). Pracownicy posiadający dostęp do broni przechodzą obowiązkowe szkolenia, egzaminy kwalifikacyjne, badania psychologiczne i muszą posiadać licencję pracownika ochrony fizycznej II stopnia.

Firma przestrzega ściśle procedur ograniczających użycie broni palnej do sytuacji określonych w ustawie o ochronie osób i mienia. Wszelkie incydenty związane z użyciem lub wyjęciem broni są rejestrowane i analizowane przez wewnętrzny dział kontroli jakości i bezpieczeństwa.

Ryzyko wynikające z obecności uzbrojonych ochroniarzy w przestrzeni publicznej jest monitorowane i oceniane również pod kątem postrzegania przez klientów i użytkowników końcowych. Firma działa zgodnie z zasadami proporcjonalności i konieczności, aby nie naruszać poczucia bezpieczeństwa interesariuszy.

1. Obowiązujące polityki i zasady

Firma posiada zestaw wewnętrznych i zewnętrznych polityk oraz procedur dotyczących relacji z klientami i użytkownikami usług, które obejmują:

1. Politykę Jakości i Bezpieczeństwa Usług – zapewnia świadczenie usług zgodnie z umowami, przepisami prawa i wewnętrznymi standardami operacyjnymi.
2. Kodeks Etyki Seris Konsalnet – reguluje zasady uczciwego traktowania klientów, poufności danych i reagowania na skargi.
3. Instrukcja przechowywania i użytkowania broni – reguluje zasady przechowywania, wydawania i zdawania broni i ramy co do użycia broni
4. Politykę Ochrony Danych Osobowych (RODO) – dotyczy odpowiedzialnego przetwarzania danych klientów i użytkowników końcowych w zgodzie z przepisami UE.
5. Zasady obsługi klienta (B2B i B2C) – określają poziom dostępności kontaktu, czas reakcji, ścieżki reklamacyjne i standardy komunikacji.
6. Standardy ochrony klientów szczególnych (np. seniorzy, osoby z niepełnosprawnościami) – w zakresie monitoringu domowego i przycisków antynapadowych.

2. Cele i podejście

Celem polityki wobec konsumentów i użytkowników końcowych jest:

- zapewnienie poczucia bezpieczeństwa i zaufania do świadczonych usług,
- minimalizowanie błędów ludzkich (np. nieprawidłowe użycie broni)
- minimalizacja błędów operacyjnych i skutków nieprawidłowości (np. fałszywe alarmy, opóźnienia w interwencji),
- zapewnienie sprawiedliwego i dostępnego procesu obsługi reklamacji i skarg,
- przeciwdziałanie dyskryminacji, nadużyciom i naruszeniom prywatności.

3. Monitorowanie i zgodność

- Procesy obsługi klienta są regularnie audytowane wewnętrznie i zewnętrznie (np. w ramach ISO 9001).
- Prowadzone są rejestry wydawania broni, audyty, szkolenia pracowników w celu właściwego posługiwania się bronią
- Prowadzony jest rejestr skarg klientów oraz czasów reakcji (KPI).
- Dane osobowe użytkowników są przetwarzane zgodnie z procedurami RODO, z wyznaczonym Inspektorem Ochrony Danych.

- W przypadku klientów indywidualnych, szczególną uwagę przykładą się do zrozumiałości umów, edukacji nt. działania systemów oraz ochrony praw użytkownika.

Na dzień sporządzenia niniejszego raportu Grupa Seris Konsalnet nie odnotowała przypadków nieprzestrzegania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, Deklaracji MOP dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy ani Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych w zakresie relacji z konsumentami lub użytkownikami końcowymi

W sytuacjach wystąpienia zgłoszenia jakichkolwiek istotnych naruszeń w organizacji funkcjonują wewnętrzne komitety powoływane do rozpatrywania zgłoszonych spraw, których celem jest rozpatrywanie zgłoszeń, zbadanie bliższe spraw, a także skierowanie w miarę potrzeby zaistniałe sytuacje do organów nadzorujących. W takich sytuacjach przedstawiciele rady, działając zgodnie z zasadami, współpracują z poszkodowanymi konsumentami i użytkownikami końcowymi.

Procesy angażowania konsumentów i użytkowników końcowych w sprawy wpływów (S4-2)

GSK świadczy usługi zarówno dla klientów instytucjonalnych (B2B), jak i indywidualnych (B2C), m.in. w obszarze monitoringu systemów alarmowych w domach, mieszkaniach i małych firmach. W związku z tym firma wdrożyła różnorodne mechanizmy angażowania odbiorców usług w ocenę i współkształtowanie wpływu społecznego i środowiskowego swojej działalności.

1. Dla klientów instytucjonalnych (B2B)

a. Przeglądy kontraktowe i spotkania operacyjne

Regularne spotkania z klientami, na których poruszane są tematy związane z jakością usług, zgodnością z politykami ESG oraz ryzykami społecznymi (np. bezpieczeństwo danych, etyka pracy ochrony).

b. Badania satysfakcji i zgłoszenia jakościowe

Okresowe badania opinii klientów instytucjonalnych oraz system reklamacyjny, obejmujące również wpływ usług na otoczenie społeczne (np. skargi na zachowanie pracowników ochrony, reakcje interwencyjne).

Zbieranie oczekiwań ESG w przetargach i negocjacjach

Wymogi ESG klientów są analizowane na etapie ofertowania i uwzględniane w projektowaniu usług (np. wymogi środowiskowe dotyczące pojazdów, zasady różnorodności).

2. Dla klientów indywidualnych (B2C – monitoring)

a. Obsługa klienta

Klient na każdym etapie realizacji usługi ma możliwość oceny usługi i wniesienia uwag, które są analizowane przez zespół obsługi.

b. Kanały zgłoszeń i reklamacji

Klienci mogą zgłaszać nieprawidłowości przez infolinię, formularze online na stronie www i aplikację mobilną mPanic. Zgłoszenia te często dotyczą bezpieczeństwa, czasu reakcji, prywatności, relacji z pracownikami interwencyjnymi.

c. Przejrzystość informacji o wpływie usług

Klienci są informowani o sposobie przetwarzania danych osobowych, reakcji na alarmy, zasadach przechowywania nagrań oraz działaniach zgodnych z zasadami odpowiedzialności społecznej.

3. Wnioski i rozwój

Trwa przegląd procesów komunikacji z klientami pod kątem zgodności z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka, w tym dostępności informacji i procedur reklamacyjnych dla wszystkich grup konsumenckich. Projekt ma zakończyć się na przełomie 2025/2026 roku.

Grupy, których dotyczy zaangażowanie (konsumenci i użytkownicy końcowi)

- Konsumenci i użytkownicy końcowi

GSK jako dostawca usług ochrony fizycznej, monitoringu, obsługi technicznej oraz facility management, identyfikuje kilka kluczowych grup odbiorców końcowych swoich usług, zarówno w modelu B2C, B2B, jak i poprzez użytkowników końcowych korzystających z przestrzeni objętych działaniami firmy.

1. Klienci indywidualni (B2C) – konsumenci usług monitoringu i ochrony domów

Są to osoby fizyczne – właściciele domów i mieszkań, korzystający z usług monitoringu, ochrony mienia i reagowania interwencyjnego.

Formy zaangażowania:

- bezpośrednia obsługa klienta (call center, aplikacja mobilna, konsultanci),
- infolinia i formularze zgłoszeniowe dla reklamacji/sugestii,

2. Klienci instytucjonalni (B2B)

To firmy z branż takich jak: logistyka, handel, bankowość, przemysł, administracja publiczna, właściciele galerii handlowych i infrastruktury krytycznej.

Formy zaangażowania:

- regularne spotkania operacyjne i audyty jakościowe,
- cykliczne badania c-NPS
- dopasowanie usług do wymagań ESG, CSR i compliance klientów,
- systemy oceny jakości i komunikacji zwrotnej (m.in. po zdarzeniach operacyjnych).

3. Użytkownicy końcowi usług świadczonych dla klientów B2B

Są to osoby korzystające z chronionych lub obsługiwanych przestrzeni, np.:

- klienci i goście centrów handlowych,
- pracownicy np. centrów logistycznych
- osoby korzystające z przestrzeni publicznych banków, uczelni itp.

Znaczenie tej grupy:

- grupa szczególnie wrażliwa na kwestie bezpieczeństwa, prywatności (monitoring) i poszanowania godności osobistej,
- często nie mają bezpośredniego kontaktu z GSK, ale doświadczenie usługi wpływa na ich komfort i prawa.

Formy zaangażowania pośredniego:

- systemy skarg i informacji zwrotnych dostępne przez klientów B2B (np. zarządców obiektów),
- platforma do zgłoszeń sygnalistów na www,
- szkolenie personelu ochrony z zakresu praw człowieka, przeciwdziałania dyskryminacji, deeskalacji konfliktów i postępowania w sytuacjach kryzysowych,
- wewnętrzne audyty incydentów z udziałem użytkowników końcowych oraz analiza ryzyk reputacyjnych.

4. Interesariusze wrażliwi i szczególne grupy użytkowników końcowych

Grupa ta to m.in.: osoby starsze, z niepełnosprawnościami, dzieci, osoby w kryzysie bezdomności – np. obecne na terenach galerii handlowych, szpitali lub przestrzeni publicznych objętych ochroną.

Formy zaangażowania i ochrony praw:

- szkolenia i instrukcje dla pracowników ochrony nt. przeciwdziałania nieludzkiemu traktowaniu,
- procedury postępowania zgodne z Wytycznymi ONZ ds. biznesu i praw człowieka,
- współpraca z klientami B2B w zakresie reagowania na skargi i podejrzenia naruszeń.

Zaangażowanie konsumentów i użytkowników końcowych jest dla Firmy kluczowym elementem odpowiedzialnego prowadzenia działalności. Firma wdraża wielopoziomowy system gromadzenia feedbacku i reagowania na incydenty, obejmujący zarówno klientów bezpośrednich, jak i użytkowników końcowych przestrzeni chronionych. Podejście to służy identyfikacji ryzyk, minimalizowaniu negatywnego wpływu i zwiększaniu poziomu zaufania społecznego do usług ochrony i monitoring.

Procesy naprawcze negatywnych wpływów i kanały dla konsumentów i użytkowników końcowych do zgłaszania obaw (S4-3)

GSK stosuje wielowarstwowy system mechanizmów umożliwiających identyfikację, zgłaszanie i rozwiązywanie skarg lub potencjalnych naruszeń ze strony konsumentów (B2C), klientów (B2B) oraz użytkowników końcowych objętych działaniem firmy (np. w galeriach handlowych, na lotniskach, w szpitalach).

1. Kanały zgłaszania skarg i obaw

a. Dla klientów indywidualnych (B2C):

- infolinia klienta oraz formularz kontaktowy online,
- dedykowany adres e-mail do obsługi zgłoszeń,

b. Dla klientów instytucjonalnych (B2B):

- dedykowany opiekun klienta oraz ścieżka eskalacji operacyjnej,
- regularne spotkania operacyjne umożliwiające bieżące monitorowanie jakości usług,
- raporty incydentów i analiza KPI z zakresu poziomu usług i zgodności w aplikacji Alarms

c. Dla użytkowników końcowych (np. klienci galerii handlowych, banków, studenci uczelni)

- zgłoszenia dokonywane za pośrednictwem zarządcy obiektu, z którym Firma współpracuje,
- wewnętrzna ścieżka zgłaszania zdarzeń i incydentów przez pracowników ochrony,
- obowiązek raportowania i weryfikacji sytuacji potencjalnego naruszenia praw człowieka lub standardów etycznych.

2. Proces rozpatrywania zgłoszeń

- rejestr zgłoszeń – każde zgłoszenie wpływające bezpośrednio lub pośrednio (poprzez klienta B2B) jest rejestrowane i klasyfikowane wg rodzaju wpływu.
- Czas reakcji – firma stosuje standardy czasu reakcji w zależności od kategorii sprawy (bezpieczeństwo, jakość usługi, zachowanie pracownika).
- Analiza przyczyn źródłowych – w przypadku poważniejszych incydentów uruchamiane są działania wyjaśniające oraz środki zaradcze.
- Ścieżka naprawcza i odpowiedzialność – odpowiedzialność za realizację działań naprawczych spoczywa na kierowniku operacyjnym danej lokalizacji, przy wsparciu zespołów ESG, HR lub prawnych, jeśli sytuacja tego wymaga.

3. Działania naprawcze i prewencyjne

- Szkolenia korygujące i dyscyplinarne dla pracowników w przypadku naruszenia standardów etycznych lub nadużycia uprawnień.
- Dostosowanie procedur operacyjnych w przypadku powtarzalnych problemów (np. niewłaściwa komunikacja z osobami niepełnosprawnymi lub seniorami).
- Zadośćuczynienie lub przeprosiny wobec klientów, jeśli naruszenie miało charakter rażący lub wywołało realną szkodę.
- Wdrożenie wewnętrznych audytów i monitoringu jakości w jednostkach, gdzie pojawiły się skargi.

4. Mechanizmy zgodności z Wytycznymi ONZ ds. biznesu i praw człowieka

GSK wprowadza elementy należytej staranności w odniesieniu do potencjalnych naruszeń praw konsumentów i użytkowników końcowych poprzez:

- systematyczne szkolenia z praw człowieka dla personelu operacyjnego,
- weryfikację zasad użycia siły, deeskalacji konfliktu i komunikacji interpersonalnej,
- analizę sytuacji mogących stanowić zagrożenie dla godności, prywatności lub bezpieczeństwa osób korzystających z chronionych przestrzeni.

5. Monitoring skuteczności

Firma prowadzi monitoring liczby zgłoszeń, czasu reakcji i poziomu zadowolenia po zamknięciu sprawy. Wnioski z tego procesu służą doskonaleniu polityk operacyjnych, a także są wykorzystywane w działaniach szkoleniowych i komunikacyjnych.

Podejmowanie działań wobec istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych, podejścia do minimalizowania istotnych ryzyk i wykorzystywania istotnych możliwości związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań (S4-4)

1. Identyfikacja istotnych wpływów, ryzyk i szans

GSK zidentyfikował kilka istotnych wpływów, które mają znaczenie dla konsumentów i użytkowników końcowych (zarówno w segmencie B2C, jak i B2B):

- Bezpośredni wpływ na poczucie bezpieczeństwa osób przebywających w chronionych obiektach – takich jak galerie handlowe, biurowce.
- Pośredni wpływ na prywatność i dane osobowe – w przypadku monitoringu wizyjnego (usługi B2C i B2B).
- Wizerunkowy i emocjonalny wpływ – wynikający z kontaktu z personelem ochrony (zachowanie, postawa, empatia).
- Ryzyka związane z nadmiernym lub niewłaściwym użyciem uprawnień przez pracowników ochrony.
- Szanse związane z edukacją społeczeństwa w zakresie reagowania kryzysowego i współpracy z ochroną.

2. Podejmowane działania i stosowane podejścia

Firma wdrożyła szereg działań prewencyjnych i naprawczych, których celem jest minimalizacja ryzyk oraz wykorzystanie pozytywnych szans wpływu:

- Szkolenia miękkie i behawioralne dla pracowników ochrony – obejmujące m.in. komunikację, przeciwdziałanie dyskryminacji, obsługę osób z niepełnosprawnościami i seniorów.
- Kody etyczne i standardy zachowania pracowników ochrony – w tym zasady proporcjonalnego użycia siły i obowiązki informacyjne wobec osób trzecich.
- Procedury audytu i kontroli – regularne kontrole jakości usług oraz analiza skarg i incydentów z perspektywy wpływu na użytkowników końcowych.
- Współpraca z zarządcami obiektów – w zakresie edukacji użytkowników przestrzeni na temat zasad bezpieczeństwa, praw i obowiązków.
- Kanały zgłaszania obaw przez konsumentów i użytkowników końcowych – zarówno bezpośrednio do firmy (infolinia, formularze), jak i za pośrednictwem klientów instytucjonalnych.

3. Wykorzystanie szans i zwiększanie pozytywnego wpływu

- Wzmacnianie poczucia zaufania do służb ochrony – budowanie kultury usług opartych na szacunku i odpowiedzialności.
- Inwestycje w technologie prokonsumenckie – np. aplikacje mPanic do monitorowania obiektu lub inteligentne systemy alarmowe w B2C.

4. Monitorowanie skuteczności działań

- Systematyczna analiza zgłoszeń i skarg – prowadzona przez działy operacyjne i ESG.
- Kwartalne przeglądy jakości usług – raportowane wewnętrznie z podziałem na typy użytkowników.
- Badania satysfakcji klientów (B2B) którzy reprezentują użytkowników końcowych oraz analiza współpracy z klientami indywidualnymi

Podjęcie GSK do istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych łączy:

- systemowe podejście prewencyjne (szkolenia, procedury, kontrola),
- gotowość do reagowania na negatywne zdarzenia (procesy naprawcze, kanały zgłoszeń),
- oraz działania nakierowane na zwiększanie pozytywnego wpływu (edukacja, zaufanie, innowacje technologiczne).

Jako dostawca usług bezpieczeństwa, monitoringu i czystości, identyfikuje i zarządza wpływem, ryzykami i szansami związanymi z konsumentami oraz użytkownikami końcowymi. Dotyczy to zarówno:

- klientów indywidualnych (np. użytkowników usług monitoringu B2C),
- jak i użytkowników końcowych korzystających z przestrzeni obsługiwanych przez Spółki z Grupy Seris Konsalnet w modelu B2B (np. klientów galerii handlowych, pracowników w przestrzeniach biurowych, prywatnych placówkach służby zdrowia, zakładach produkcyjnych, szkołach).

1. Ryzyka i plany minimalizacji wpływów:

- a. W obszarze usług ochrony i monitoringu B2B:
 - szkolenia z zakresu praw człowieka, zasad użycia siły i komunikacji z osobami postronnymi;
 - stosowanie zasad proporcjonalności i poszanowania godności w interakcji z użytkownikami końcowymi (np. w centrach handlowych, wydarzeniach masowych).
- b. W obszarze monitoringu B2C:
 - procedury zabezpieczenia danych, ochrony prywatności oraz transparentnego informowania klientów o zakresie monitoringu;
 - systemy zgłaszania incydentów i obsługi reklamacji.
- c. W obszarze usług czystości dla klientów B2B:
 - zapewnienie jakości i bezpieczeństwa sanitarnego przestrzeni publicznych (biura, centra handlowe, urzędy, prywatne placówki medyczne);
 - stosowanie środków czystości zgodnych z wymogami BHP oraz przyjaznych środowisku;
 - zarządzanie skargami użytkowników i klientów końcowych

2. Szanse i działania wzmacniające pozytywny wpływ:

- Utrzymanie wysokiego standardu bezpieczeństwa i komfortu dla użytkowników końcowych w przestrzeniach obsługiwanych przez Spółki z Grupy Seris Konsalnet.

- Edukacja i komunikacja w przestrzeniach publicznych (np. informacje o zasadach bezpieczeństwa, sposobie zgłaszania nieprawidłowości, kanałach kontaktu).
- Zrównoważone praktyki w usługach czystości, które wpływają pozytywnie na środowisko pracy i doświadczenie użytkownika końcowego.

3. Monitorowanie skuteczności i ciągłe doskonalenie:

- Systemy zbierania opinii użytkowników końcowych za pośrednictwem klientów B2B (np. w usługach utrzymania czystości).
- Analiza skarg, zgłoszeń i ankiet satysfakcji.
- Integracja danych jakościowych i ilościowych z systemem zarządzania jakością, ESG i ryzykiem.
- Raportowanie do kadry zarządzającej oraz wdrażanie działań korygujących i doskonalących.

Firma wdraża zintegrowane podejście do zarządzania wpływem na konsumentów i użytkowników końcowych. Plany działania obejmują zarówno ochronę praw i komfortu osób korzystających z usług bezpośrednio (monitoring B2C), jak i pośrednio – w ramach przestrzeni utrzymywanych i zabezpieczanych w modelu B2B. Firma systematycznie monitoruje skuteczność podejmowanych działań, uwzględniając zarówno wymogi prawne, jak i dobre praktyki branżowe.

Zakres kluczowych działań obejmuje:

- Łańcuch wartości wyższego szczebla
- Dalszy łańcuch wartości
- Działalność przedsiębiorstwa

Kluczowe działania są podejmowane w celu zapewnienia, współpracy lub wsparcia w zapewnieniu środków zaradczych dla osób poszkodowanych w wyniku rzeczywistego istotnego wpływu.

Zasoby do zarządzania istotnym wpływem, ryzykiem i szansami związanymi z konsumentami i użytkownikami końcowymi

Grupa zapewnia zasoby ludzkie, organizacyjne i techniczne umożliwiające skuteczne zarządzanie wpływem, ryzykami i szansami związanymi z konsumentami i użytkownikami końcowymi swoich usług, zarówno w modelu B2C, jak i B2B.

1. Zasoby ludzkie i strukturalne:

- Dyrektorzy operacyjni usługi bezpieczeństwa i utrzymania czystości – odpowiada za nadzór nad jakością świadczonych usług, w tym w obszarach mających wpływ na doświadczenie użytkowników końcowych (np. czystość, bezpieczeństwo fizyczne, kontakt z ochroną).
- Zespół ESG i komunikacji – odpowiada za strategię zrównoważonego rozwoju, monitorowanie wpływu, gromadzenie danych oraz komunikację z interesariuszami końcowymi.
- Zespół IT i techniczny – zapewnia infrastrukturę cyfrową wspierającą monitoring, zgłaszanie problemów oraz ochronę prywatności i danych osobowych klientów indywidualnych.
- Działy operacyjne i regionalni kierownicy usług – bezpośrednio zarządzają relacjami z klientami B2B, odpowiadają za zapewnienie jakości usług w miejscach ich świadczenia oraz identyfikują lokalne ryzyka i potrzeby.
- Zespół Obsługi Klienta i Reklamacji (BOK) – zajmuje się bezpośrednim kontaktem z konsumentami usług monitorowania oraz rejestracją i rozwiązywaniem zgłoszeń.
- Dział Compliance i Prawny – zapewnia zgodność działań z prawami konsumentów i wytycznymi dot. etyki, RODO i bezpieczeństwa danych.

2. Narzędzia i systemy:

- System zarządzania jakością (ISO 9001) oraz zgodności z normami branżowymi, które uwzględniają aspekty związane z bezpieczeństwem i komfortem użytkowników końcowych.
- System zgłoszeń i skarg – dostępny dla klientów B2C (np. w usługach monitoringu) oraz integracja zgłoszeń B2B (np. od zarządców obiektów) dotyczących użytkowników końcowych.

- Szkolenia pracowników liniowych i kierownictwa z zakresu etyki, praw człowieka, równego traktowania oraz zasad komunikacji z osobami trzecimi.
- Monitoring efektywności usług i reakcji – np. czas odpowiedzi patroli interwencyjnych, jakość sprzętania oceniana przez klientów końcowych (pośrednio, przez klientów B2B).
- Systemy CRM – służą do ewidencji i analizy zgłoszeń oraz śledzenia satysfakcji konsumentów.
- Procedury reagowania na incydenty – zintegrowane z systemem ISO 9001 oraz praktykami zarządzania ryzykiem.
- Procedury weryfikacji dostawców i podwykonawców – z uwzględnieniem ochrony konsumenta końcowego (np. procedury onboardingowe, kryteria zgodności z etyką, BHP, jakością).

Zasoby technologiczne

- Infrastruktura cyfrowa i aplikacje klienckie – m.in. aplikacja do zarządzania usługą monitorowania przez klientów indywidualnych mPanic.
- Nowoczesne centrale alarmowe i systemy AI – wspierające szybką i adekwatną reakcję na incydenty z uwzględnieniem bezpieczeństwa konsumenta.
- Monitoring jakości usług w czasie rzeczywistym – poprzez systemy GPS, raportowanie cyfrowe, kontrolę operacyjną.

3. Budżet i inwestycje:

- a. Stałe pozycje w budżetach operacyjnych (Opex) na:
 - planowane szkolenia pracowników w zakresie obsługi klienta i etyki,
 - utrzymanie systemów zgłoszeniowych i IT,
 - bieżące reagowanie na incydenty jakościowe,
 - badania satysfakcji klienta (B2B).
- b. Inwestycje (Capex) w:
 - rozwój infrastruktury IT (m.in. automatyzacja komunikacji z klientem),
 - aktualizację systemów bezpieczeństwa,
 - rozwój kanałów samoobsługowych dla klientów indywidualnych i raportowania dla klientów instytucjonalnych.

4. Inne zasoby

- Wewnętrzne polityki i procedury (m.in. Polityka jakości, Polityka ESG, Kodeks etyki, Polityka zgłaszania nieprawidłowości).
- Współpraca z interesariuszami zewnętrznymi, takimi jak organizacje branżowe, rzecznicy konsumentów, organizacje społeczne czy instytucje certyfikujące (np. ISO 9001, 14001).

Grupa posiada odpowiednio przygotowane zasoby ludzkie, organizacyjne i technologiczne, które umożliwiają skuteczne zarządzanie wpływem oraz ryzykami i szansami związanymi z doświadczeniem i bezpieczeństwem konsumentów oraz użytkowników końcowych. Firma działa zgodnie z podejściem ciągłego doskonalenia i monitorowania wyników, uwzględniając zarówno głos bezpośredniego klienta, jak i końcowego użytkownika przestrzeni, w których świadczone są usługi.

Firma uwzględnia w swoich planach strategicznych nakłady inwestycyjne (Capex) oraz operacyjne (Opex) związane z realizacją celów zrównoważonego rozwoju, w tym zarządzania wpływem, ryzykiem i szansami wobec konsumentów i użytkowników końcowych.

1. Nakłady operacyjne (Opex):

- Szkolenia pracowników i kadry zarządzającej w zakresie ESG, etyki, obsługi klienta i zarządzania sytuacjami kryzysowymi (roczne budżety w ramach działów HR, operacji i ESG).
- Obsługa systemów jakości, zgłaszania problemów i reagowania na incydenty – koszty związane z utrzymaniem platform wewnętrznych, linii zgłoszeniowych, systemów CRM.
- Zewnętrzne audyty i przeglądy zgodności, w tym audyty ISO, kontrole jakości usług w terenie, audyty BHP i ESG.
- Wynagrodzenia i koszty funkcjonowania dedykowanych zespołów (ESG, jakość, compliance), odpowiedzialnych za monitorowanie wpływu na użytkowników końcowych i wdrażanie działań naprawczych.

2. Nakłady inwestycyjne (Capex):

- Modernizacja systemów monitoringu i infrastruktury technicznej – inwestycje w nowoczesne systemy zabezpieczeń i detekcji, przyjazne użytkownikom końcowym, z zachowaniem zasad prywatności i dostępności.

- Inwestycje w automatyzację i cyfryzację usług monitorowania i obsługi klienta (np. rozbudowa aplikacji do zarządzania usługą monitoringu dla klientów indywidualnych, cyfrowe zgłaszanie problemów).
- Rozwój i adaptacja obiektów operacyjnych (np. bazy operacyjne, pojazdy interwencyjne) do wymogów środowiskowych i standardów ESG.

3. Planowanie przyszłych zasobów (2025–2027):

- Dalszy rozwój zasobów na potrzeby wdrażania strategii ESG oraz dostosowywania działalności do wymogów ESRS, szczególnie w zakresie danych, raportowania i komunikacji z interesariuszami końcowymi.
- Planowane zwiększenie wydatków na cyfryzację usług dla klientów indywidualnych oraz interfejsów komunikacji z odbiorcami B2B.
- Stopniowe przeznaczanie środków inwestycyjnych na zrównoważoną flotę pojazdów patrolowych, zgodnie z planem redukcji emisji i podnoszenia efektywności energetycznej.

Grupa alokuje zasoby finansowe oraz organizacyjne adekwatnie do potrzeb realizacji planów działania w obszarze wpływu, ryzyk i szans ESG – zarówno w ujęciu bieżącym (Opex), jak i przyszłościowym (Capex). Środki te są zarządzane w ramach corocznych budżetów operacyjnych i strategicznych, pod nadzorem zarządu i zespołów odpowiedzialnych za ESG, operacje i jakość.

Cele związane z zarządzaniem istotnymi negatywnymi wpływami, promowaniem pozytywnych wpływów oraz zarządzaniem istotnymi ryzykami i możliwościami (S4–5)

Cele w zakresie zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami			
Obszar	Cel	Miara	Horyzont czasowy
Jakość usług i reakcja na incydenty	Skrócenie średniego czasu reakcji centrali alarmowej na zgłoszenie z systemu monitoringu	Średni czas w sekundach	2025

Ochrona danych i prywatności	Utrzymanie zerowego poziomu wycieków danych klientów (zarówno B2C, jak i danych końcowych użytkowników usług B2B)	Liczba incydentów	Stały cel roczny
Zapewnienie zgodności z oczekiwaniami użytkowników końcowych w obiektach B2B	Brak skarg dotyczących niewłaściwego zachowania pracowników ochrony lub czystości wobec osób trzecich (klientów końcowych)	Liczba zgłoszeń i reklamacji	Stały cel roczny
Cele w zakresie promowania pozytywnych wpływów			
Obszar	Cel	Miara	Horyzont czasowy
Satysfakcja klientów biznesowych (b2b)	Utrzymanie wskaźnika NPS powyżej 30% dla usługi bezpieczeństwa i utrzymania czystości	Net Promoter Score	Roczny
Poprawa doświadczenia użytkowników w obiektach chronionych	Wprowadzenie programu szkoleń z komunikacji dla pracowników ochrony i czystości	Liczba przeszkolonych pracowników	Do końca 2025
Wartość dodana dla klientów	Rozszerzenie zakresu usług zdalnych i samoobsługowych (np. aplikacje dla klientów B2C, interfejs raportowania dla B2B)	Liczba wdrożonych funkcji	2025–2026
Cele w zakresie zarządzania istotnymi ryzykami			
Obszar	Cel	Miara	Horyzont czasowy
Ryzyko utraty reputacji w wyniku	100% obsady terenowej objętej corocznymi szkoleniami z jakości obsługi użytkowników końcowych	Udział przeszkolonych	Rocznie

incydentu z udziałem pracownika			
Ryzyko niedostosowania usługi do potrzeb końcowego odbiorcy (w obiektach B2B)	Regularna analiza feedbacku z poziomu klienta i użytkownika końcowego (np. zarządców galerii handlowych, najemców, odwiedzających)	Liczba analiz jakościowych i wdrożonych usprawnień	2025
Ryzyko niezgodności z ESG i prawami konsumenta	Wdrożenie pełnej zgodności z ESRS S4 i aktualizowanie polityki konsumenckiej	Status zgodności	Do końca 2025
Cele w zakresie wykorzystywania istotnych możliwości			
Obszar	Cel	Miara	Horyzont czasowy
Rozwój segmentu usług klienckich	Zwiększenie liczby klientów indywidualnych monitoringu o 4% r/r	Dynamika wzrostu	2025
Digitalizacja relacji z konsumentami	Wdrożenie nowych cyfrowych kanałów obsługi (czatbot, aplikacja, portal samoobsługowy)	Liczba kanałów i poziom użycia	2025–2026

Postępowanie w biznesie (G1)

Polityki prowadzenia działalności gospodarczej i kultura korporacyjna (G1-1)

Firma prowadzi działalność gospodarczą w oparciu o zasady odpowiedzialności społecznej, zgodności z prawem, równego traktowania i poszanowania praw człowieka. Kluczowe polityki regulujące sposób prowadzenia działalności obejmują:

- Kodeks Etyki Grupy Seris – dokument wyznaczający standardy uczciwego i odpowiedzialnego zachowania w relacjach z klientami, pracownikami, dostawcami i innymi interesariuszami.
- Polityka przeciwdziałania korupcji i konfliktom interesów – obejmuje zasady unikania nadużyć, konfliktów interesów i oferowania lub przyjmowania nieuprawnionych korzyści.
- Polityka ochrony danych osobowych i prywatności – dostosowana do wymagań RODO, obejmująca zarówno dane klientów indywidualnych (B2C), jak i dane pracowników oraz użytkowników końcowych usług realizowanych w ramach kontraktów B2B.

Kultura korporacyjna

Kultura organizacyjna Grupy Seris Konsalnet opiera się na wartościach takich jak odpowiedzialność, zaufanie, uczciwość, szacunek i profesjonalizm. W ramach kształtowania kultury korporacyjnej:

- Planowane są regularne szkolenia dla pracowników z zakresu etyki, różnorodności, ESG oraz bezpieczeństwa.
- Realizowane są szkolenia z zakresu przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji w miejscu pracy, RODO, bezpieczeństwo informacji i wiele innych.
- Firma promuje otwartą komunikację – funkcjonują anonimowe kanały zgłaszania naruszeń (tzw. whistleblowing).
- W strukturze firmy funkcjonuje stanowisko Dyrektorki ds. ESG i Marketingu, odpowiedzialne m.in. za integrację wartości etycznych i zrównoważonego rozwoju z działaniami biznesowymi.

- W procesach rekrutacyjnych i awansach stosowane są zasady równości i przejrzystości.

GSK jako część międzynarodowej Grupy Seris, wdraża globalne standardy etyczne, przy jednoczesnym dostosowaniu ich do lokalnych uwarunkowań i regulacji prawnych w Polsce.

Informacje na temat polityki szkoleń w organizacji w zakresie postępowania w biznesie

GSK prowadzone są działania edukacyjne, mające na celu zapewnienie, że wszyscy pracownicy – niezależnie od szczebla – znają i rozumieją obowiązujące regulacje prawne oraz wartości kultury organizacyjnej.

Cele polityki szkoleniowej

- Zapewnienie zgodności z Kodeksem Etyki Grupy Seris i obowiązującymi politykami wewnętrznymi.
- Wzmocnienie świadomości w zakresie odpowiedzialnego prowadzenia działalności, zgodności z przepisami prawa i wytycznymi ESG.
- Rozwijanie kompetencji w zakresie przeciwdziałania korupcji, dyskryminacji, nadużyciom oraz promowania równego traktowania i różnorodności.

Zakres i forma szkoleń

- Szkolenia wstępne (obowiązkowe) – wszyscy nowi pracownicy, niezależnie od stanowiska i rodzaju zatrudnienia, przechodzą szkolenie z zakresu procedury antymobbingowej, BHP
- Szkolenia okresowe (cykliczne) – organizowane raz w roku lub w odpowiedzi na zmianę przepisów, BHP lub aktualizację polityk wewnętrznych.
- Szkolenia specjalistyczne dla kadry kierowniczej i pracowników pełniących funkcje wrażliwe (dział prawny, operacyjny, HR, handlowy, ESG), dotyczą m.in. przeciwdziałania konfliktowi interesów, sygnalistów, ochrony danych osobowych czy etycznego zarządzania personelem.
- Szkolenia specjalistyczne dla pracowników obiektowych – dotyczą sposobu i jakości realizacji usług na obiektach klientów

- Moduły e-learningowe – wykorzystywane do zapewnienia szerokiego dostępu i łatwości aktualizacji materiałów szkoleniowych. Zawierają testy sprawdzające wiedzę i certyfikaty ukończenia.

Raport wykonanych szkoleń za 2024 rok na platformie SerisEDU				
Szkolenie e-learning	Nierozpoczęte	W trakcie	Zaliczone	Zapisani
[POF] Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy	15686	368	813	16867
5S – Organizacja miejsca pracy w biurze	40	4	4	48
Alkohol w miejscu pracy	9	2	4	15
Automotywacja i sztuka osiągania celów	12	3	1	16
Bezpieczeństwo komputerowe Kurs dla Pracowników Ochrony	4	1	1	6
BEZPIECZEŃSTWO PRACOWNIKÓW BANKU W SYTUACJI NAPADU	11	3	7	21
Budowanie wizerunku – Sztuka autoprezentacji	10	2	1	13

CCTV. Prowadzenie nadzoru wizyjnego w obiektach handlowych	15	4	12	31
Ekspozycja zawodowa – Cleaning	35	1	10	46
Jak użyć defibrylatora AED	151	54	207	412
Komunikacja interpersonalna	29	3	23	55
Kontrola trzeźwości w Seris Konsalnet	567	253	683	1503
Microsoft Excel z elementami Power Point – poziom średniozaawansowany	6	7	2	15
Obiekt bez barier	4		1	5
Obsługa sytuacji kryzysowych w centrach handlowych	49	12	44	105
OCHRONA I BEZPIECZEŃSTWO CENTRÓW LOGISTYCZNYCH	151	44	418	613
Pierwsza pomoc	637	90	744	1471

Pozwolenie na broń	10	34	9	53
Profesjonalne Utrzymanie Czystości	74	3	9	86
Profesjonalny recepcjonista	6	4	17	27
Promieniowanie jonizujące	6		4	10
Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy	138	47	31	216
Przewodnik Managera Ochrony Seris Konsalnet	6	1	5	12
Przewodnik POF	31	6	54	91
RODO	629	194	575	1398
Skuteczny Lider	6		2	8
Służbowa Korespondencja Mailowa	3	1	3	7

Stewarding – najwyższa jakość organizacji imprez	11		1	12
Stres – Jak go ośwoić w codzienności	21	5	19	45
Szkolenia technologiczne Seris Konsalnet	9	5	4	18
Szkolenie BHP – administracyjno-biurowe	11	1	47	59
Szkolenie BHP – Kierownicze	144	17	105	266
Szkolenie BHP robotnicze okresowe	831	118	2381	3330
Szkolenie BHP wstępne	393	109	1229	1731
Szkolenie ppoż	78	26	166	270
Środki przymusu bezpośredniego	15	12	37	64
Ujęcie osoby w obiektach handlowych – podstawa prawna	19	3	10	32
Youtuberzy – postępowanie POF	407	76	292	775

Zarządzanie bezpieczeństwem informacji – szkolenie wstępne	155	30	48	233
Zarządzanie informacją. Sytuacja kryzysu	183	53	121	357

Odpowiedzialność za realizację polityki

Za koordynację i aktualizację programów szkoleniowych w zakresie postępowania w biznesie odpowiada Dział HR we współpracy z Dyrektorem Działu Prawnego i Compliance oraz Dyrektorką ds. ESG. Przestrzeganie obowiązku szkoleń monitorowane jest przez system kadrowy oraz okresowe audyty wewnętrzne.

Rezultaty i skuteczność

- Poziom ukończenia obowiązkowych szkoleń w 2024 roku wyniósł ponad 63,24% dla pracowników zatrudnionych powyżej 3 miesięcy.
- Zgłoszono wzrost świadomości procedur antykorupcyjnych i kanałów zgłaszania nieprawidłowości.
- W planach na 2025 rok znajduje się wdrożenie nowego programu szkoleń ESG dla kadry menedżerskiej oraz zintegrowanej platformy e-learningowej.

Ujawnienie funkcji w przedsiębiorstwie, które są najbardziej zagrożone korupcją i łapówkarstwem

W ramach analizy ryzyka etycznego i zgodności z przepisami prawa, firma zidentyfikowała obszary działalności i funkcje, które ze względu na charakter swoich zadań są potencjalnie bardziej narażone na ryzyko korupcji, łapówkarstwa oraz konfliktu interesów.

Funkcje o podwyższonym ryzyku:

1. Działy sprzedaży i handlowe

- bezpośredni kontakt z klientami prywatnymi i instytucjonalnymi,

- udział w procesach ofertowania, przetargach publicznych i negocjacjach,
- ryzyko oferowania lub przyjmowania nieuprawnionych korzyści w zamian za decyzje handlowe.

2. Dział zakupów i zamówień

- odpowiedzialność za wybór dostawców i podwykonawców,
- możliwość wystąpienia sytuacji preferencyjnego traktowania w zamian za korzyści materialne,
- zarządzanie dużymi budżetami operacyjnymi.

3. Kadra zarządzająca i wyższe kierownictwo

- uprawnienia decyzyjne dotyczące kontraktów, budżetów oraz rekrutacji,
- potencjalny konflikt interesów w relacjach z partnerami zewnętrznymi,
- dostęp do informacji poufnych i wpływ na kierunki strategiczne.

4. Zespoły operacyjne realizujące usługi ochrony fizycznej i technicznej

- w przypadku kontraktów B2B i B2C – możliwość kontaktu z osobami trzecimi (zarządy nieruchomości, najemcy, klienci indywidualni),
- ryzyko oferowania „przysług” w zamian za korzyści osobiste.

5. Działy prawny i zamówień publicznych zajmujące się uzyskaniem pozwoleń, koncesji i współpracą z administracją publiczną

- ryzyko wystąpienia prób wpływania na decyzje organów władzy administracyjnej w toku postępowań koncesyjnych lub kontrolnych.

Działania prewencyjne i kontrolne:

- Kodeks Etyki Grupy Seris (obowiązkowy dla wszystkich pracowników),
- obowiązkowe szkolenia antykorupcyjne i z zakresu etyki biznesowej,
- procedury przeciwdziałania konfliktowi interesów,
- wymóg deklaracji bezstronności dla pracowników uczestniczących w procesach przetargowych,
- dział Prawny i Compliance oraz możliwość anonimowego zgłaszania nieprawidłowości przez dedykowany kanał sygnalistyczny.

Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie (G1-3)

Zapobieganie i wykrywanie korupcji i przekupstwa

Firma wdraża systemowe działania mające na celu zapobieganie, wykrywanie i reagowanie na przypadki korupcji, łapówkarstwa i innych form nadużyć w organizacji. Podejście to stanowi integralny element ładu korporacyjnego oraz systemu zgodności z przepisami prawa krajowego i międzynarodowego.

1. Kodeks Etyki i polityka antykorupcyjna

Wszystkich pracowników i współpracowników obowiązuje Kodeks Etyki Grupy Seris Konsalnet oraz Polityka Antykorupcyjna, które jednoznacznie zakazują:

- oferowania, wręczania, żądania lub przyjmowania jakichkolwiek korzyści majątkowych lub osobistych w celu uzyskania przewagi biznesowej,
- udziału w działaniach mogących rodzić konflikt interesów.

W firmie obowiązuje polityka „**zero tolerancji**” dla korupcji i nadużyć. Pracownicy będą zobowiązani do corocznego potwierdzania znajomości i akceptacji zasad etycznych.

2. Szkolenia i edukacja

Planowane na 2025 rok obowiązkowe szkolenia z zakresu:

- przeciwdziałania korupcji i łapówkarstwu,
- rozpoznawania konfliktu interesów i nieetycznych praktyk,
- szkolenia prowadzone są cyklicznie online i stacjonarnie, z testami weryfikującymi wiedzę.

3. Kanały zgłaszania nieprawidłowości i ochrona sygnalistów

Pracownicy i osoby trzecie mogą anonimowo zgłaszać przypadki podejrzeń nadużyć:

- za pośrednictwem dedykowanej platformy dla sygnalistów (zgodnie z dyrektywą UE),
- e-mailem do działu Prawnego i Compliance lub bezpośrednio do Członka Zarządu.

Obowiązuje polityka ochrony sygnalistów, która zapewnia brak działań odwetowych wobec zgłaszających w dobrej wierze.

4. Monitorowanie i audyt

- Wewnętrzne audyty i kontrole operacyjne obejmują również ocenę ryzyk nadużyć i zgodności z polityką antykorupcyjną.
- Dział Prawny i Compliance i dział Kontroli Wewnętrznej monitorują m.in. procesy zakupowe, sprzedażowe, zawieranie kontraktów i działania wrażliwych jednostek organizacyjnych.
- W przypadkach podejrzeń – uruchamiane są procedury wyjaśniające, w tym audyty specjalne.

5. Zarządzanie ryzykiem i sankcje

Każde naruszenie polityki antykorupcyjnej podlega ocenie i może skutkować:

- sankcjami dyscyplinarnymi (łącznie ze zwolnieniem),
- odpowiedzialnością cywilną lub karną,
- zawiadomieniem organów ścigania.

W przypadku partnerów biznesowych – możliwe jest rozwiązanie umowy lub wykluczenie z przetargów.

Zapobieganie korupcji i łapownictwu oraz ich wykrywanie – szkolenia antykorupcyjne

W ramach realizacji polityki etyki i zgodności, Grupa planuje wprowadzić regularne szkolenia antykorupcyjne, których celem będzie budowanie świadomości pracowników w zakresie identyfikacji, unikania i zgłaszania przypadków korupcji, łapownictwa oraz innych nieetycznych praktyk biznesowych.

Zakres szkoleń:

Obowiązek uczestnictwa obejmie wybranych pracowników szczebla kierowniczego oraz pracowników operacyjnych narażonych na ryzyko korupcyjne (np. dział zakupów, handlowy, ochrony). Szkolenia realizowane będą w formie e-learningu z testami wiedzy. Tematyka obejmie m.in.: definicje i przykłady korupcji oraz łapówkarstwa, konsekwencje prawne i dyscyplinarne, identyfikowanie konfliktów interesów, sposoby reagowania i ścieżki zgłaszania nieprawidłowości.

Częstotliwość i monitorowanie:

Szkolenia będą cykliczne i aktualizowane zgodnie ze zmianami regulacyjnymi i analizą ryzyka. Dział HR i dział Prawny i Compliance będą monitorować wskaźniki ukończenia szkoleń i przypominać o obowiązku ich zaliczenia. Po każdym cyklu zbierane będą dane ilościowe (frekwencja, zdawalność) i jakościowe (ocena szkolenia, zgłoszenia przypadków).

Wyniki i efekty:

Mamy nadzieję, że wdrożenie szkoleń przyczyni się do wzrostu świadomości z istniejących zasad oraz potrzeby ich przestrzegania.

Incydenty związane z korupcją lub przekupstwem (G1-4)

Ujawnienie przypadków korupcji lub przekupstwa

W okresie objętym raportem 2024 w Seris Konsalnet nie odnotowano potwierdzonych przypadków korupcji i łapownictwa, zarówno wśród pracowników, jak i partnerów biznesowych. Nie prowadzono postępowań sądowych ani administracyjnych dotyczących korupcji, przekupstwa lub naruszenia przepisów o nieuczciwej konkurencji.

Wszystkie zgłoszenia potencjalnych nieprawidłowości otrzymane za pośrednictwem wewnętrznych kanałów dla sygnalistów zostały przeanalizowane i nie wykazały naruszeń o charakterze korupcyjnym.

Dodatkowe środki zapobiegawcze:

- Firma utrzymuje aktywną politykę antykorupcyjną oraz kanał zgłaszania nieprawidłowości (anonimowy formularz oraz dedykowany adres e-mail).
- Dział Prawny i Compliance oraz Dział HR regularnie monitorują zgłoszenia, przeprowadzają wyjaśnienia i raportują do zarządu.
- Potencjalne sytuacje konfliktu interesów są analizowane zgodnie z wewnętrzną procedurą prewencji nadużyć.

Informacje o wszelkich działaniach w celu zaradzenia naruszeniem procedur i norm w zakresie przeciwdziałania korupcji i przekupstwa

W raportowanym okresie Grupa Seris Konsalnet nie odnotowała potwierdzonych przypadków naruszeń procedur lub norm związanych z przeciwdziałaniem korupcji i przekupstwa. Niemniej jednak, w ramach systemu należytej staranności i zgodności, organizacja posiada ustalone mechanizmy umożliwiające:

- Reagowanie na potencjalne naruszenia poprzez wewnętrzne dochodzenia prowadzone przez dział Prawny i Compliance lub zespół HR.
- Podejmowanie działań dyscyplinarnych, w tym pisemnych upomnień, zawieszeń lub zakończenia współpracy w przypadku potwierdzenia nadużyć.
- Wdrażanie działań korygujących – m.in. dodatkowe szkolenia dla jednostek, których dotyczyło zgłoszenie, aktualizacja procedur lub kontrola operacyjna w danym obszarze.
- Raportowanie do zarządu oraz, w razie potrzeby, do organów zewnętrznych, jeśli sytuacja tego wymaga (np. w przypadku podejrzenia przestępstwa).
- Ewaluacja skuteczności systemu antykorupcyjnego – coroczna ocena ryzyk oraz przegląd skuteczności procedur zarządzania zgodnością.

W ramach podejścia prewencyjnego organizacja stale wzmacnia świadomość etyczną pracowników i promuje kulturę zgłaszania nieprawidłowości, m.in. poprzez działania edukacyjne, sesje informacyjne oraz jawne wsparcie zarządu dla polityki „zero tolerancji”.



Raport zatwierdzony przez:

Sylvia Müller

Mirosław Pyrzyna

Prezes Zarządu

Wiceprezes Zarządu