

Strategia ESG Grupy Seris Konsalnet

List Prezesa Zarządu

Szanowni Państwo,

W obliczu rosnących wyzwań środowiskowych, społecznych i gospodarczych Grupa Seris Konsalnet pragnie aktywnie promować odpowiedzialne podejście w branży usług ochrony osób i mienia, utrzymania czystości oraz monitoringu. Dlatego mam przyjemność zaprezentować Państwu strategię ESG Grupy Seris Konsalnet – dokument odzwierciedlający nasze zaangażowanie w zrównoważony rozwój.

Od ponad 30 lat zapewniamy bezpieczeństwo i najwyższą jakość usług naszym klientom. Teraz dokładamy wszelkich starań, by nasza działalność przynosiła korzyści nie tylko biznesowe, ale również środowiskowe i społeczne. Chcemy udowodnić, że usługi bezpieczeństwa dla biznesu mogą iść w parze z troską o planetę oraz ludzi. Nasza strategia ESG opiera się na trzech filarach: odpowiedzialnym łańcuchu dostaw, innowacyjnych i etycznych operacjach własnych oraz tworzeniu wartości dla klientów i społeczności. Jako organizacja transparentna i nastawiona na ciągły rozwój dążymy do spełniania najwyższych standardów w naszej branży – minimalizujemy wpływ na środowisko, inwestujemy w rozwój naszych pracowników oraz przestrzegamy zasad ładu korporacyjnego. Nasi pracownicy to nasz największy kapitał, dlatego wspieramy ich poprzez szkolenia, programy rozwojowe i benefity, które pomagają im lepiej funkcjonować zarówno w pracy, jak i w życiu prywatnym. Wdrażamy nowoczesne rozwiązania łączące rozwój biznesu z oczekiwaniami interesariuszy, tworząc realną wartość dla otoczenia. Zachęcam do zapoznania się ze strategią ESG Grupy Seris Konsalnet i wspólnej pracy na rzecz przyszłości, w której odpowiedzialność i sukces biznesowy idą w parze. Ta strategia obejmuje naszą działalność w Polsce, a jednocześnie trwają prace nad wdrożeniem podobnych zasad we wszystkich zagranicznych spółkach Grupy Seris – ich zaktualizowana strategia ESG zostanie przedstawiona na początku kolejnego roku.

Z poważaniem,

Sylwia Müller

Prezes Zarządu
Seris Konsalnet Holding S.A.

Nasze podejście do zrównoważonego rozwoju

Zrównoważony rozwój oraz odpowiedzialność środowiskowa i społeczna stanowią fundament strategii ESG Grupy Seris Konsalnet. W myśl zasady ciągłego doskonalenia usług przy jednoczesnym minimalizowaniu wpływu na otoczenie, wprowadzamy inicjatywy wspierające gospodarkę obiegu zamkniętego, redukcję emisji oraz budowanie bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy. Celem niniejszej strategii – której część działań rozpoczynamy już w 2025 roku – jest dalsza integracja zasad ESG z naszą działalnością operacyjną i biznesową, tak aby promować świadome korzystanie z usług ochrony i utrzymania czystości oraz odpowiedzialne zarządzanie przedsiębiorstwem. Zrównoważony rozwój został włączony jako jeden z filarów strategii Grupy Seris Konsalnet, wpływając na sposób świadczenia usług, zarządzanie zasobami ludzkimi, łańcuchem dostaw oraz relacjami z interesariuszami.

Misja

Naszą misją jest budowanie wartości w branży usług bezpieczeństwa i facility management poprzez odpowiedzialne i innowacyjne podejście do świadczenia usług. Dążymy do zapewnienia klientom najwyższej jakości ochrony osób i mienia oraz utrzymania czystości, jednocześnie odpowiadając na wyzwania klimatyczne i społeczne. Wykorzystujemy nowoczesne technologie (w tym automatyzację i AI) w operacjach, co pozwala nam zmniejszać ślad środowiskowy naszych usług oraz oszczędzać zasoby naturalne. Nasze działania obejmują również edukowanie i wspieranie klientów w zakresie bezpieczeństwa oraz promowanie rozwiązań przyjaznych środowisku w codziennym funkcjonowaniu obiektów. Ponadto kierujemy się ideą inkluzyjności, tworząc miejsca pracy dla szerokiego grona osób, w tym z grup narażonych na wykluczenie, co służy zarówno naszym klientom, jak i lokalnym społecznościom.

Nasza strategia zrównoważonego rozwoju zakłada pełną transparentność w łańcuchu dostaw oraz ścisłą współpracę z partnerami spełniającymi standardy ESG. Dzięki temu budujemy kulturę zaufania i odpowiedzialności, która wzmacnia naszą misję.

Wizja

Naszym celem jest ugruntowanie pozycji Grupy Seris Konsalnet jako lidera w branży bezpieczeństwa i usług facility, który stawia na zrównoważony rozwój. Wierzymy, że bezpieczeństwo, jakość usług oraz troska o środowisko i społeczeństwo mogą i powinny iść w parze.

Nasza wizja obejmuje:

- **Minimalizowanie śladu węglowego operacji** – poszukiwanie i wdrażanie rozwiązań o niższej emisyjności dla naszych usług (np. pojazdy niskoemisyjne, energooszczędne systemy monitoringu).
- **Odpowiedzialny łańcuch dostaw** – współpracę z dostawcami posiadającymi certyfikaty środowiskowe oraz przestrzegającymi zasad etycznych, tak by nasz łańcuch wartości był zgodny z najwyższymi standardami.
- **Najwyższa jakość i trwałość usług** – świadczenie usług w sposób niezawodny i długoterminowy, co przekłada się na lojalność klientów oraz wspiera ideę ograniczania marnotrawstwa (np. poprzez utrzymanie obiektów w dobrym stanie, zapobieganie szkodom i awariom).
- **Inspirowanie innych** – pokazywanie, że odpowiedzialność środowiskowa i społeczna może wzmacniać sukces biznesowy. Chcemy być przykładem dla innych firm z branży, promując kulturę transparentności, uczciwości i dbałości o otoczenie.

Wartości

Nasze podstawowe wartości ukierunkowują kulturę organizacyjną Grupy Seris Konsalnet i stanowią bazę dla realizacji strategii ESG:

- **Transparentność** – Prowadzimy otwartą komunikację na temat działań ESG i ich efektów. Regularnie raportujemy nasze inicjatywy pro środowiskowe i społeczne, dzieląc się informacjami o wpływie naszej firmy na otoczenie zgodnie z najlepszymi praktykami. Zapewniamy interesariuszom dostęp do rzetelnych danych, m.in. poprzez raporty zrównoważonego rozwoju (publikowane według standardów ESRS), udostępnianie danych w ankietach i zapytaniach przetargowych czy poddawaniu działań organizacji ocenie przez EcoVadis.
- **Integralność i etyka** – Działamy zgodnie z najwyższymi standardami etycznymi. W całej organizacji obowiązuje Kodeks Etyczny, którego przestrzeganie jest bezwzględny wymogiem dla pracowników i partnerów. Prowadzimy politykę zero tolerancji dla korupcji i nadużyć – wdrożone zasady antykorupcyjne oraz system zgłaszania nieprawidłowości zapewniają uczciwe postępowanie w biznesie.
- **Zaangażowanie interesariuszy** – Utrzymujemy otwarty dialog z naszymi klientami, pracownikami, dostawcami i społecznościami lokalnymi. Regularnie zbieramy ich opinie (np. poprzez badania satysfakcji klientów – c-NPS oraz anonimowe badania pracownicze e-NPS) i reagujemy na zgłaszane potrzeby. Angażujemy klientów i partnerów w inicjatywy zwiększające bezpieczeństwo i zrównoważony rozwój, budując relacje oparte na zaufaniu.

- **Pracownicy naszym kapitałem** – Tworzymy kulturę organizacyjną sprzyjającą rozwojowi pracowników i ich dobrostanowi. Inwestujemy w szkolenia, programy podnoszenia kwalifikacji i benefity pracownicze, aby każdy członek zespołu czuł się doceniony i miał możliwość rozwoju. Dbamy o równość szans, bezpieczeństwo pracy i dobrą atmosferę opartą na szacunku. Wskaźniki takie jak rotacja czy poziom satysfakcji personelu są przez nas monitorowane i uwzględniane w planach rozwojowych firmy.
- **Odpowiedzialność i innowacyjność** – Podejmujemy odważne inicjatywy na rzecz zrównoważonego rozwoju, stale szukając nowych, lepszych rozwiązań technologicznych i organizacyjnych. Wyznaczamy mierzalne, ambitne cele środowiskowe i społeczne, jak redukcja emisji CO₂ czy zwiększanie recyklingu, i systematycznie monitorujemy postępy. Gdy napotykamy na odchylenia od założeń, wdramy działania korygujące, a osiągnięcia i wnioski wykorzystujemy do ciągłego udoskonalania strategii.

Model biznesowy i łańcuch wartości

Model biznesowy Grupy Seris Konsalnet opiera się na trzech głównych obszarach usług: (1) **ochronie osób i mienia**, (2) **utrzymaniu czystości**, oraz (3) **monitoringu i technice**. Każdy z tych segmentów działalności został włączony w realizację celów ESG. Nasz łańcuch wartości obejmuje zarówno dostawców (upstream), własne operacje, jak i klientów końcowych (downstream). Kluczowym założeniem jest zintegrowanie zasad zrównoważonego rozwoju na każdym etapie świadczenia usług.

- **Etyczne i transparentne zakupy (Upstream)**. Nawiązujemy współpracę z dostawcami, którzy przestrzegają wysokich standardów środowiskowych i społecznych. Dotyczy to m.in. dostawców wyposażenia dla pracowników (mundury, sprzęt ochrony), pojazdów, paliw czy środków czystości. Wymagamy od naszych partnerów posiadania odpowiednich certyfikacji (np. ekologicznych dla chemii czyszczącej) i przestrzegania praw człowieka w miejscu pracy. Identyfikujemy potencjalne ryzyka w łańcuchu dostaw – np. współpracę z firmami, które nie przestrzegają zasad etyki pracy lub norm środowiskowych. W związku z tym dążymy do zwiększenia transparentności praktyk naszych dostawców, m.in. poprzez wymaganie podpisania Kodeksu Dostawców przez kluczowych kontrahentów i regularne oceny ich działań. Planowane jest rozszerzenie zbierania danych ESG od dostawców (ankiety, klauzule umowne) oraz udział w inicjatywach branżowych, by pozyskiwać lepsze dane referencyjne i promować dobre praktyki w całym łańcuchu wartości.
- **Innowacje i odpowiedzialność w operacjach własnych (Own Operations)**: Inwestujemy w nowoczesne technologie i procedury, które podnoszą efektywność naszych usług, jednocześnie

zmniejszając ich negatywny wpływ. Optymalizujemy logistykę oraz zużycie zasobów – np. modernizujemy flotę pojazdów patrolowych, wprowadzając pojazdy niskoemisyjne, testujemy alternatywne środki transportu (segwaye, hulajnogi elektryczne). W biurach wdrażamy cyfryzację procesów administracyjnych, aby ograniczyć zużycie papieru (w 2024 r. zmniejszyliśmy je o 15% i wyeliminowaliśmy zakup papieru bez certyfikatu FSC). W 2025 r. wdrożyliśmy formalną Politykę Środowiskową, która systematyzuje zarządzanie kwestiami środowiskowymi we wszystkich naszych operacjach. Nasi pracownicy są regularnie szkoleni z procedur bezpieczeństwa, zasad etycznych oraz praktyk ESG – od 2024 r. prowadzimy cykl warsztatów ESG dla kadry zarządzającej i uwzględniamy potrzeby szkoleniowe w tym zakresie. Działamy w przekonaniu, że efektywność operacyjna musi iść w parze z dbałością o pracowników – stąd liczne inicjatywy na rzecz ich rozwoju i dobrostanu opisane w części **S1**. Ponadto, włączyliśmy czynniki ESG do korporacyjnego systemu zarządzania ryzykiem – ryzyka i szanse zrównoważonego rozwoju są analizowane i monitorowane tak samo jak tradycyjne ryzyka biznesowe, a wyniki tej analizy wpływają na decyzje operacyjne i strategiczne.

- **Zrównoważone usługi i relacje z klientami (Downstream):** Nasze usługi przynoszą istotną wartość społeczną – zapewniamy bezpieczeństwo publiczne oraz ochronę mienia, co stanowi wymierny, pozytywny wpływ społeczny. Jednocześnie dokładamy starań, by sposób świadczenia tych usług był zgodny z zasadami zrównoważonego rozwoju. We współpracy z klientami wdrażamy rozwiązania ograniczające uciążliwości – np. planując trasy patroli tak, by redukować emisje spalin, czy stosując ekologiczne środki czystości w budynkach klientów. Budujemy trwałe relacje z klientami, m.in. poprzez coroczne badania satysfakcji (c-NPS), zbieranie opinii i szybkie reagowanie na potrzeby. Nasz **Program Poprawy Jakości Usług** przewiduje wdrożenie w 2025 r. uspołnionego systemu obsługi reklamacji we wszystkich liniach biznesowych, tak aby każdy klient – zarówno biznesowy, jak i indywidualny – miał zapewniony łatwy dostęp do kanałów zgłaszania uwag i problemów. W ramach podnoszenia jakości wprowadzamy również dodatkowe mierniki efektywności usług (KPI), np. czas reakcji na zgłoszenia czy poziom realizacji procedur bezpieczeństwa. Dzięki temu monitorujemy nasz wpływ u klientów i możemy wykazać, że korzystanie z naszych usług przekłada się na realne korzyści (bezpieczniejsze obiekty, czystsze przestrzenie) przy minimalizacji negatywnego wpływu. Dążymy do tego, by **transparentność** naszych działań była także wartością dodaną dla klientów – na naszej stronie internetowej udostępnimy dedykowaną sekcję informacji ESG, gdzie klienci mogą na bieżąco śledzić nasze inicjatywy i wyniki w tym obszarze.

Wyniki 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 miksami 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.
Zanieczyszczenia (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.

ESRS	Podtemat	Rodzaj IRO	IRO
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	Podejmowanie 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.

ESRS	Podtemat	Rodzaj IRO	IRO
		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. Uchwałą z dnia 11.08.2025 r. zaktualizowano Procedurę Antymobbingową dla Pracowników Seris Konsalet Holding S.A. i jej Spółek Zależnych
		Szansa	Szansa wizerunkowa na przyciąganie kontrahentów dzięki wdrożonej procedurze antymobbingowej.

ESRS	Podtemat	Rodzaj IRO	IRO
	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 sprzątania 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 sprzątania 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 sprzątania.
	Kultura korporacyjna	Wpływ pozytywny	Kodeks etyczny obowiązujący w organizacji

ESRS	Podtemat	Rodzaj IRO	IRO
Prowadzenie działalności gospodarczej (G1)		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.

Cele środowiskowe (E)

Analiza podwójnej istotności przeprowadzona w 2024 roku wykazała, że spośród zagadnień środowiskowych dla Grupy Seris Konsalnet najistotniejsze są **zmiany klimatu** (adaptacja do nich oraz łagodzenie własnego wpływu) oraz **gospodarka o obiegu zamkniętym i odpady**. Istotne okazały się również kwestie **zanieczyszczeń, gospodarowania wodą** oraz **bioróżnorodności**, choć ich negatywny wpływ oceniono nieco niżej niż wpływ kwestii społecznych. Poniżej przedstawiamy nasze cele i działania środowiskowe w podziale na obszary tematyczne zgodne z ESRS.

E1 – Zmiana klimatu (adaptacja i łagodzenie)

Adaptacja do zmian klimatu: Grupa Seris Konsalnet dokłada starań, by zwiększyć odporność operacyjną na skutki zmian klimatu. Jednym z priorytetów jest zapewnienie ciągłości działania usług krytycznych nawet w obliczu ekstremalnych zjawisk pogodowych. W ramach tych działań zidentyfikowaliśmy m.in. potrzebę dodatkowego zabezpieczenia zasilania dla kluczowej infrastruktury monitoringu – planujemy instalację agregatu prądotwórczego w centrali (w której znajduje się stacja monitorowania alarmów), co zabezpieczy nas przed przerwami w dostawie prądu spowodowanymi np. nawałnicami. Ponadto, prowadzimy ocenę ryzyk klimatycznych w naszych obiektach (np. wpływ fal upałów na działanie systemów chłodzących serwerownie) i wdrażamy środki zapobiegawcze – takie jak przeglądy i modernizacje systemów HVAC, aby zwiększyć ich odporność i efektywność. Priorytetem jest także dywersyfikacja

dostawców kluczowych usług i produktów, aby zabezpieczyć się przed potencjalnymi zakłóceniami łańcucha dostaw spowodowanymi klęskami żywiołowymi czy innymi skutkami zmian klimatu.

Łagodzenie zmian klimatu (dekarbonizacja): Choć nasza branża nie należy do najbardziej emisyjnych, Grupa Seris Konsalnet konsekwentnie dąży do ograniczania swojego śladu węglowego (emisji gazów cieplarnianych). W 2021 roku po raz pierwszy policzyliśmy pełen bilans emisji GHG dla zakresów 1, 2 i 3, co stanowi punkt wyjścia dla naszych działań redukcyjnych. Naszym celem krótkoterminowym na 2025 rok jest dalsze ograniczenie zużycia energii elektrycznej w głównej siedzibie o 7%, m.in. poprzez wymianę sprzętu na bardziej energooszczędny i automatyzację (cyfryzację) procesów. W średnim horyzoncie (lata 2026–2028) planujemy **stopniową wymianę floty pojazdów** na pojazdy niskoemisyjne – cel ten jest w trakcie doprecyzowania, jednak już teraz realizujemy pilotaże z samochodami elektrycznymi i hybrydowymi oraz sukcesywnie zwiększamy udział takich aut we flocie. Równolegle wdrażamy inicjatywy skierowane do pracowników, zachęcające do redukcji emisji związanych z dojazdami do pracy (np. promowanie car-poolingu, komunikacji publicznej czy infrastruktury dla rowerzystów). Długoterminową ambicją Grupy Seris jest **neutralność klimatyczna** – dążenie do osiągnięcia zerowej netto emisji CO₂ z działalności operacyjnej we wskazanym horyzoncie czasowym. W praktyce oznacza to, że do 2030 roku zamierzamy znacząco zredukować emisje bezwzględne (m.in. dzięki wspomnianej elektryfikacji floty, oszczędności energii oraz potencjalnemu zakupowi energii ze źródeł odnawialnych w miarę dostępności), a pozostałą niewielką część zrekompensować poprzez inicjatywy kompensacyjne (np. udział w projektach zalesiania lub zakupu kredytów węglowych, zgodnie z najlepszymi praktykami). Obecnie 100% zużywanej energii pochodzi ze źródeł kopalnych, co stanowi wyzwanie – prowadzimy więc rozmowy z dostawcami mediów, by stopniowo zwiększać udział energii odnawialnej w zasilaniu naszych obiektów. Choć w 2024 r. firma nie miała jeszcze sformalizowanej polityki klimatycznej, podjęte działania przygotowawcze (jak te opisane powyżej) pozwoliły na zdefiniowanie takiej polityki i jej wdrożenie w 2025 roku. Postępy w realizacji celów klimatycznych monitoruje dedykowany dział ESG, raportując Zarządowi o wynikach i planowanych dalszych krokach. Wskaźnikami sukcesu będą m.in.: **roczne zużycie paliw w przeliczeniu na km** (chcemy obserwować spadek wraz z modernizacją floty), **zużycie energii elektrycznej na jednostkę operacyjną** oraz **wielkość emisji CO₂ w poszczególnych zakresach**, które będziemy porównywać rok do roku.

Zakładane KPI do Strategii Dekarbonizacji przyjętej 01.07.2025 r.:

Obszar	KPI (wskaźnik)	Jednostka / sposób pomiaru	Cel (przykład)
Flota firmowa - samochody	Udział pojazdów niskoemisyjnych we flocie lub hybrydowe)	% pojazdów we flocie firmy	ok. 20% do 2030 r.
Flota firmowa - inne pojazdy	Udział pojazdów niskoemisyjnych we flocie lub hybrydowe)	% pojazdów we flocie firmy	ok. 100% do 2030 r.
Zakupy środki czystości –	Udział środków czystości z certyfikatem eko (Ecolabel/EcoCert)	% wartości/iłośc zakupów w kategorii	30% do 2030 r. oraz 100% dostawców posiadających certyfikaty EcoLabel
Zakupy sprzęt elektr. –	Efektywność energetyczna sprzętu bezpieczeństwa	Średni pobór mocy na urządzenie (czy możliwe do oszacowania?)	Redukcja o 15% do 2030 r. (poprzez zakup energooszczędnych urządzeń)
Zakupy dostawcy –	Dostawcy krytyczni z celami redukcji emisji (SBTi/NetZero)	% dostawców (wolumen zakupów) deklarujących cele klimatyczne	50% do 2030 r.; 100% do 2040 r.
Zakupy dostawcy –	Udział % recyklingu odzieży roboczej	% wartości/iłośc zakupów w kategorii	100% do 2030 r. podlega recyklingowi
Całkowite emisje	Redukcja łącznych emisji GHG (Scope 1+2+3) (lub odniesienie do emisji na przychód)	% redukcji ton CO ₂ e	-15% do 2030 r. (wzgl. 2024 r.)

E2 – Zanieczyszczenia środowiska

Choć nasza działalność nie generuje znaczących zanieczyszczeń przemysłowych, identyfikujemy obszary, w których możemy zmniejszać nasz negatywny wpływ na środowisko. W szczególności skupiamy się na emisjach związanych z flotą firmową, na wykorzystywanych środkach chemicznych oraz na zagospodarowaniu odpadów.

Zapobieganie zanieczyszczeniom: W ramach codziennych usług ochrony i utrzymania czystości dbamy o minimalizację uciążliwości – nasze załogi starają się ograniczać hałas oraz emisje spalin podczas patroli czy pracy urządzeń sprzątających. Używamy chemikaliów spełniających rygorystyczne normy środowiskowe – istotną część środków czystości posiada certyfikaty ekologiczne (np. EcoLabel), a od 2024 r. sukcesywnie zastępujemy tradycyjne detergenty bardziej przyjaznymi środowisku alternatywami. Naszym celem krótkoterminowym (2024–2025) było zwiększenie udziału ekologicznych środków czystości do minimum **20%** wszystkich używanych produktów i cel ten jest realizowany – do końca 2025 planujemy przekroczyć tę wartość dzięki centralizacji zakupów i wyborowi dostawców oferujących produkty z atestami. Również do 2025 r. postawiliśmy sobie za cel podnieść poziom **segregacji odpadów** na wszystkich obiektach do **80%**, co oznacza, że co najmniej 80% odpadów będzie trafiać do właściwych frakcji recyklingu. Cel ten wspieramy poprzez szkolenia personelu sprzątającego oraz wyposażenie obiektów w odpowiednie pojemniki i oznaczenia.

Inicjatywy i system zarządzania środowiskowego: W 2025 roku wdrożyliśmy formalną Politykę Środowiskową i zaczęliśmy budowę systemu zarządzania środowiskowego wg normy ISO 14001. Obejmuje on m.in. uporządkowanie procesów zapobiegania zanieczyszczeniom, rozpoczęcie systematycznych pomiarów emisji zanieczyszczeń, monitorowanie zużycia materiałów (np. paliw, chemii) i gospodarki odpadami oraz ustanowienie wskaźników efektywności środowiskowej, które pozwolą lepiej śledzić postępy. Dążymy do zintegrowania danych o zużyciu zasobów i emisjach z naszymi systemami IT, aby ułatwić raportowanie i identyfikować obszary do poprawy w czasie rzeczywistym. Docelowo (perspektywa 2026–2028) zamierzamy mieć w pełni funkcjonujący system monitorowania emisji i odpadów oraz utrzymać certyfikację ISO 14001 i ewentualne dodatkowe certyfikaty ekologiczne potwierdzające nasze standardy.

Cele średnio i długoterminowe: Do 2028 roku chcemy wdrożyć pełną automatyzację monitoringu środowiskowego i raportowania – tak, aby dane o zużyciu energii, paliw czy generowanych odpadach były zbierane i analizowane na bieżąco (co wpisuje się w nasz cel cyfryzacji procesów ESG). Na lata 2029–2030 wyznaczyliśmy bardziej ambitne cele, m.in. zwiększenie do **60%** udziału ekologicznych środków czystości w ogólnym zużyciu. Równoległe z naszymi działaniami redukcyjnymi będziemy kontynuować *raportowanie śladu węglowego w trzech zakresach* (Zakres 1 – emisje bezpośrednie, Zakres

2 – pośrednia energia, Zakres 3 – inne pośrednie) oraz dążyć do ich obniżania zgodnie z wcześniej opisanymi planami klimatycznymi. Ambicją długoterminową, wspólną dla obszaru klimatu (E1) i zanieczyszczeń (E2), jest osiągnięcie neutralności klimatycznej działalności – co stanowi nadrzędny cel środowiskowy Grupy.

Postępy w obszarze zanieczyszczeń i emisji monitorujemy m.in. poprzez: zużycie paliwa (l/100 km) – oczekujemy spadku wraz z modernizacją floty, odsetek stosowanych środków ekologicznych, poziom recyklingu odpadów (%) oraz zużycie energii na jednostkę działalności. W 2024 r. nie odnotowaliśmy żadnych poważnych incydentów środowiskowych (np. wycieków substancji niebezpiecznych), co świadczy o skuteczności naszych procedur prewencyjnych. Niemniej, nadal doskonalimy system zarządzania, by utrzymać ten stan i spełniać wszelkie wymogi prawne dotyczące ochrony środowiska.

E3 – Gospodarowanie wodą i zasobami wodnymi

Działalność Grupy Seris Konsalnet nie jest water-intense, jednak mamy na uwadze ochronę zasobów wodnych i jakości wody. Nasze usługi utrzymania czystości wykorzystują wodę głównie do celów porządkowych – dlatego stawiamy na rozwiązania oszczędzające wodę (np. maszyny czyszczące o zamkniętym obiegu wody) oraz na detergenty biodegradowalne, które nie zanieczyszczają ścieków. W zimowym utrzymaniu terenów ograniczamy użycie soli i innych substancji mogących zanieczyszczać wody gruntowe, zastępując je w miarę możliwości środkami mniej uciążliwymi dla środowiska (mieszaniny o obniżonej zawartości chlorków itp.). W 2024 r. nie odnotowano przypadków zanieczyszczenia wody lub gleby przez naszą działalność powyżej progów wymagających raportowania do rejestrów środowiskowych. Niemniej, w ramach wdrażanego systemu ISO 14001 planujemy wprowadzić monitorowanie potencjalnego wpływu naszej działalności na wody (np. kontrola ewentualnych zrzutów ścieków, analiza ryzyka zanieczyszczeń w razie awarii) i ustanowić procedury reagowania. Naszym celem jest utrzymanie minimalnego wpływu na zasoby wodne – poprzez racjonalne zużycie wody w obiektach (kampanie informacyjne dla pracowników) oraz zapewnienie, że **100%** naszych odpadów ciekłych jest neutralizowane zgodnie z przepisami.

E4 – Bioróżnorodność i ekosystemy

Ze względu na charakter usług (miejська ochrona, obsługa obiektów) wpływ Grupy Seris Konsalnet na bioróżnorodność jest ograniczony. Nie prowadzimy działalności na terenach chronionych ani nie dysponujemy rozległymi instalacjami przemysłowymi oddziałującymi na ekosystemy. Mimo to, zobowiązujemy się do ochrony lokalnej przyrody w ramach naszej działalności. Przy realizacji kontraktów np. na terenach zielonych (ochrona parków, obsługa obiektów w pobliżu siedlisk przyrodniczych) stosujemy się ściśle do wytycznych środowiskowych i dbamy, by nasza obecność była neutralna dla fauny

i flory. W szkoleniach personelu uwrażliwiamy na kwestie ochrony dzikich zwierząt (np. w razie ich pojawienia się na chronionym terenie) oraz przeciwdziałania szkodom w środowisku. Jako cel wyznaczyliśmy sobie, by przed 2026 rokiem dokonać przeglądu naszych biur lokalnych pod kątem potencjalnego wpływu na bioróżnorodność – jeśli zidentyfikujemy takie ryzyka, opracujemy plany zapobiegania (np. harmonogramy prac sprzątających dostosowane do okresów lęgowych ptaków, itp.). Naszą ambicją jest utrzymanie sytuacji, w której działalność Grupy nie powoduje żadnych szkód w ekosystemach; jeśli pojawią się nowe inwestycje lub projekty mogące wpływać na przyrodę, przeprowadzimy ocenę oddziaływania na środowisko i wdrożymy rekomendowane środki minimalizujące wpływ. Będziemy również monitorować rozwój regulacji i wytycznych w obszarze bioróżnorodności, by zapewnić pełną zgodność z nimi.

E5 – Gospodarka o obiegu zamkniętym i odpady

Efektywne zarządzanie odpadami i zasobami jest dla nas kluczowe z perspektywy środowiskowej, co zostało potwierdzone analizą istotności (temat gospodarki obiegu zamkniętego i odpadów uznano za jeden z pięciu najważniejszych). W naszej strategii skupiamy się zarówno na ograniczaniu powstawania odpadów, ich segregacji i recyklingu, jak i na poszukiwaniu sposobów ponownego wykorzystania materiałów.

Redukcja odpadów i segregacja: Kontynuujemy działania mające na celu zmniejszenie ilości odpadów generowanych w biurach i u klientów. Wprowadziliśmy politykę ograniczania zużycia papieru (wspomniane wcześniej zmniejszenie zużycia o 15% w 2024 r. dzięki digitalizacji i używaniu papieru z recyklingu) i dążymy do dalszych redukcji. W okresie letnim zauważyliśmy wysokie zużycie wody butelkowanej przez pracowników, co generuje znaczące ilości odpadów z tworzyw sztucznych – w odpowiedzi rozpoczęliśmy program instalacji dystrybutorów wody pitnej w biurach i u klientów, co pozwoli ograniczyć zakupy wody butelkowanej i tym samym zmniejszyć odpady plastikowe (już w 2024 r. podjęto działania w tym kierunku). Dążymy do niemal całkowitego wyeliminowania jednorazowych butelek wody w naszej działalności do 2025 r., co nie tylko ograniczy odpady, ale też przygotuje nas na nadchodzące regulacje (jak system kaucyjny na butelki PET). Równie ważna jest segregacja odpadów: we wszystkich naszych lokalizacjach firmowych segregujemy odpady (papier, plastik, szkło, bio, inne) i stale zwiększamy efektywność tych działań. Cel **80%** odpadów trafiających do właściwych frakcji segregacji do 2025 r. jest przez nas monitorowany – na ten moment większość naszych biur oraz obiekty obsługiwane przez Seris osiągają już poziomy zbliżone do celu. Kontynuujemy szkolenia pracowników i audyty wewnętrzne, by zapewnić utrzymanie lub poprawę tego wskaźnika. Dodatkowo prowadzimy zbiórki i utylizację specyficznych odpadów: np. zużytych baterii (we współpracy z wyspecjalizowanymi podmiotami) oraz zużytego sprzętu elektronicznego (który jest przekazywany do recyklingu lub bezpiecznego demontażu).

Gospodarka obiegu zamkniętego: W naszej branży przejawia się ona m.in. poprzez odpowiedzialne gospodarowanie wyposażeniem i materiałami wykorzystywanymi w usługach. Analizujemy pełen cykl życia naszych uniformów, sprzętu ochrony, urządzeń monitorujących itp. Zidentyfikowaliśmy lukę – dotychczas brakowało formalnej polityki utylizacji zużytych mundurów i wyposażenia, co stanowiło ryzyko środowiskowe i reputacyjne. Nasza strategia zakłada opracowanie i wdrożenie takiej polityki do końca 2025 roku. Planujemy włączyć do niej rozwiązania, które pozwolą na ponowne wykorzystanie lub recykling tekstyliów (np. nawiązanie współpracy z firmami przerabiającymi tkaniny na czyściwo lub przetwarzającymi włókna) oraz bezpieczną utylizację elementów, których nie da się przetworzyć. Chcemy, aby w 2026 roku **100%** zużytych mundurów i innych tekstyliów służbowych było przekazywane do recyklingu lub utylizowane w kontrolowany sposób, zamiast trafiać na składowiska. W przypadku sprzętu elektronicznego (kamery, alarmy, komputery) już teraz działamy zgodnie z zasadami GOZ – przy wymianie urządzeń staramy się przedłużać ich życie (np. poprzez naprawy, aktualizacje oprogramowania) lub przekazywać je do ponownego wykorzystania. Ze zużytym sprzętem postępujemy zgodnie z regulacją o ZSEE – w 2024 r. przekazaliśmy do recyklingu 100% zużytych urządzeń elektronicznych z naszych instalacji.

Partnerstwa i innowacje: W obszarze GOZ (gospodarka o obiegu zamkniętym) poszukujemy partnerstw z wyspecjalizowanymi podmiotami. Planujemy współpracować z dostawcami stosującymi politykę „zero waste” – np. firmy dostarczające nam środki czystości będą zobowiązane do odbioru opakowań zwrotnych lub oferowania koncentratów ograniczających ilość odpadów opakowaniowych. Analizujemy również możliwość wdrożenia systemu **refill** (uzupełniania) dla niektórych materiałów eksploatacyjnych u klientów, co dodatkowo zmniejszyłoby ilość odpadów. Naszym długofalowym celem jest, by do 2030 r. większość (powyżej 50%) wykorzystywanych przez nas materiałów eksploatacyjnych pochodziła z recyklingu lub nadawała się do ponownego przetworzenia.

Monitoring i wskaźniki: W ramach wdrażanego systemu ISO 14001 tworzymy zestaw wskaźników do monitorowania postępów w GOZ i gospodarce odpadami. Należą do nich: procentowy udział ekologicznych środków czystości (cel: 60% do 2030), poziom recyklingu odpadów (%), liczba jednorazowych opakowań kupowanych przez firmę (dążenie do minimalizacji), ilość odzyskanych surowców wtórnych oraz ślad węglowy związany z odpadami. Dane te będą corocznie raportowane w naszych raportach ESG, a także wewnętrznie analizowane w celu podejmowania ewentualnych działań korygujących.

Podsumowując, strategia środowiskowa Grupy Seris Konsalnet skupia się na przeciwdziałaniu zmianom klimatu (poprzez redukcję emisji), ograniczaniu zanieczyszczeń, racjonalnym zarządzaniu zasobami wodnymi, ochronie bioróżnorodności oraz przejściu na gospodarkę cyrkularną. Realizacja tych celów jest monitorowana przez nasz zespół ESG, który regularnie raportuje postępy Zarządowi i inicjuje kolejne

działania optymalizacyjne. Dzięki temu mamy pewność, że kwestie środowiskowe są integralną częścią decyzji biznesowych i codziennej działalności firmy.

Cele społeczne (S)

Wyniki analizy istotności potwierdziły, że **kwestie społeczne** są kluczowym obszarem ESG dla Grupy Seris Konsalnet – w szczególności warunki pracy naszych pracowników oraz kultura organizacyjna (w tym ochrona sygnalistów), a także dbałość o klientów. Nasza strategia społeczna obejmuje działania skierowane do pracowników (wewnętrzne zasoby ludzkie), pracowników w łańcuchu wartości (m.in. u dostawców), społeczności lokalnych oraz konsumentów i użytkowników końcowych naszych usług. Poniżej przedstawiamy nasze zobowiązania w tych obszarach.

S1 – Własne zasoby pracownicze (pracownicy Grupy)

Pracownicy stanowią trzon naszej firmy i najważniejszy kapitał. Jako jeden z największych pracodawców w sektorze ochrony i usług porządkowych w Polsce zatrudniamy kilkanaście tysięcy osób, dlatego priorytetem jest dla nas zapewnienie im godnych warunków pracy, możliwości rozwoju oraz poczucia bezpieczeństwa i przynależności. Nasze główne cele i inicjatywy w odniesieniu do pracowników obejmują:

- **Godne warunki zatrudnienia i wynagrodzenia:** Dążymy do zapewnienia wszystkim pracownikom wynagrodzeń adekwatnych do ich roli i kompetencji, z poszanowaniem zasady równości (nie tolerujemy dyskryminacji płacowej ze względu na płeć, wiek czy inne cechy). W odpowiedzi na rosnącą płacę minimalną i oczekiwania rynku, monitorujemy poziomy płac w branży i dostosowujemy nasze stawki, aby utrzymać konkurencyjność i sprawiedliwość. Oferujemy także **bogaty pakiet benefitów** pozapłacowych, zwiększających łączną wartość wynagrodzenia – m.in. karty sportowe Multisport, bony lunchowe, ubezpieczenia medyczne oraz dofinansowanie opieki nad dziećmi (żłobki/przedszkola). Motywujemy pracowników poprzez system premiowy i nagród niematerialnych, doceniając ich wyniki i wkład w rozwój firmy. Naszym celem jest utrzymanie opinii rzetelnego pracodawcy oferującego stabilne zatrudnienie – dlatego stawiamy na **umowy o pracę** tam, gdzie to możliwe. Wiemy, że w niektórych obszarach (zwłaszcza usługi sprzątnia czy ochrona fizyczna) historycznie wysoki jest odsetek umów cywilnoprawnych, co niesie ryzyko niestabilności dla pracowników. Sukcesywnie analizujemy możliwości zastępowania tych umów etatami oraz zapewniamy osobom na umowach zlecenia dostęp do wybranych benefitów i szkoleń, by zminimalizować odczuwalną różnicę. Chcemy również zmniejszyć rotację kadr – wskaźnik rotacji w 2024 r. wyniósł 24% – poprzez działania zwiększające zadowolenie z pracy (o nich poniżej). Postęp w tym zakresie mierzymy wynikami corocznych anonimowych ankiet satysfakcji pracowników oraz współczynnikiem rotacji.

- **Bezpieczeństwo i zdrowie w pracy:** Zapewnienie bezpiecznych warunków pracy jest absolutnym priorytetem. Regularnie przeprowadzamy szkolenia BHP i ćwiczenia z zakresu pierwszej pomocy dla wszystkich pracowników. Działa u nas komisja BHP z udziałem przedstawicieli pracowników, która spotyka się cyklicznie i omawia wszelkie kwestie związane z ryzykiem na stanowiskach. Identyfikujemy specyficzne zagrożenia związane z naszym profilem działalności – np. w pracy ochroniarzy istnieje ryzyko uszczerbku na zdrowiu przy posługiwaniu się bronią palną. Dlatego prowadzimy intensywne szkolenia strzeleckie i z zasad użycia środków przymusu bezpośredniego, by nasi pracownicy byli odpowiednio przygotowani i aby minimalizować ryzyko wypadków. W 2024 r. nie odnotowaliśmy poważnych wypadków przy pracy związanych z użyciem broni. Ponadto nasi pracownicy ochrony są szkoleni z technik deeskalacji konfliktów i radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych, co służy zarówno ich bezpieczeństwu, jak i bezpieczeństwu publicznemu. Zapewniamy też odpowiednie wyposażenie ochronne (kamizelki, środki łączności, apteczki) i dbamy o higienę pracy (np. ergonomia stanowisk monitoringu, dostęp do środków ochrony osobistej w usługach czystości). W okresie pandemii COVID-19 zyskaliśmy doświadczenie w szybkiej implementacji procedur sanitarnych – dziś te kompetencje wykorzystujemy w standardowych protokołach, np. w sezonie grypowym. Oprócz bezpieczeństwa fizycznego, zwracamy uwagę na zdrowie psychiczne – staramy się przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu poprzez monitoring obciążenia pracą i oferowanie wsparcia (program Employee Assistance, anonimowe linie wsparcia psychologicznego dostępne dla pracowników).
- **Rozwój i szkolenia pracowników:** Inwestycja w kompetencje kadry przekłada się na jakość usług i innowacyjność firmy. W strukturach HR utworzono stanowisko Specjalisty ds. e-learningów, które koordynuje programy szkoleniowe z zakresu zarówno umiejętności twardych (np. obsługa nowoczesnych systemów alarmowych, techniki sprzątania specjalistycznego), jak i miękkich (obsługa klienta, komunikacja). Mamy wdrożoną **platformę e-learningową**, która wspiera rozwój kompetencji zawodowych online – pracownicy mogą na niej odbywać kursy z zakresu ESG, etyki, nowych procedur czy standardów branżowych. W 2024 roku poziom ukończenia obowiązkowych szkoleń (e-learning i stacjonarnych) wyniósł ponad 63% dla pracowników z dłuższym stażem, co wskazuje na konieczność dalszej motywacji kadry do udziału w szkoleniach. Naszym celem jest osiągnięcie 100% ukończenia obowiązkowych modułów szkoleniowych przez pracowników co roku – stąd wprowadzamy mechanizmy przypominające i powiązanie ukończenia szkolenia z oceną okresową. Oprócz szkoleń obowiązkowych, oferujemy bogaty program rozwojowy: dofinansowanie kursów i studiów (kilkudziesięciu pracowników rocznie korzysta z tej opcji), warsztaty doskonalące umiejętności np. kierownicze, a także **ścieżki kariery**, które dają możliwość awansu wewnątrz organizacji. W obszarze ochrony fizycznej istnieje rozbudowany system szkoleń kwalifikacyjnych – np. szkolenia strzeleckie, kursy samoobrony czy doskonalące techniki interwencji. W usługach sprzątania rozwijamy program certyfikacji umiejętności (we współpracy z firmami dostarczającymi chemię – szkolenia z nowych ekologicznych technologii sprzątania).

Monitorujemy przeciętną liczbę godzin szkoleniowych na pracownika – chcemy, by rostała ona co roku o kilka procent wraz z rozbudową oferty rozwojowej. Wierzymy, że podnoszenie kwalifikacji wpływa także na zaangażowanie i satysfakcję załogi.

- **Różnorodność i inkluzja:** Grupa Seris Konsalnet to pracodawca otwarty dla wszystkich. Realizujemy politykę różnorodności, która formalnie obowiązuje w organizacji od 2022 roku i jest komunikowana pracownikom (jej założenia są częścią szkoleń wprowadzających). Szanujemy i promujemy różnorodność pod względem płci, wieku, narodowości, niepełnosprawności czy jakiegokolwiek innej cechy. W naszej branży dużą część załogi stanowią mężczyźni (zwłaszcza w ochronie), ale aktywnie wspieramy zatrudnienie kobiet, zwłaszcza na stanowiskach administracyjnych i menedżerskich – efektem jest coraz większy udział kobiet w kierownictwie średniego szczebla oraz historyczne wydarzenie, jakim było powołanie kobiety (Pani Sylwii Müller) na stanowisko Prezesa Zarządu Holding S.A. w 2025 roku. Jesteśmy także dumni z tego, że zatrudniamy osoby z niepełnosprawnościami – obecnie stanowią ok. 3% pracowników, którym zapewniamy dostosowane stanowiska pracy. Funkcjonuje u nas Zakładowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (ZFRON), z którego środków finansujemy dodatkowe wsparcie dla tych pracowników (sprzęt rehabilitacyjny, leki itp.). Mamy dedykowanego specjalistę ds. zatrudniania i integracji osób niepełnosprawnych, który dba o indywidualne potrzeby tej grupy. Widzimy w tym nie tylko nasz obowiązek społeczny, ale i szansę – budujemy reputację firmy odpowiedzialnej i włączającej, co doceniają kontrahenci. Oprócz tego czuwamy nad przestrzeganiem zasad równego traktowania w rekrutacji i awansach – decyzje kadrowe opieramy na kompetencjach i wynikach. Do 2026 roku zamierzamy wypracować mierniki monitorujące poziom różnorodności (np. odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych, liczba narodowości wśród kadry) i wyznaczyć ewentualne cele w tym zakresie, aby dalsze działania mogły być lepiej ukierunkowane.
- **Kultura organizacyjna i poszanowanie praw pracowników:** Chcemy, by Grupa Seris była postrzegana jako **przyjazne miejsce pracy**. Budowaniu dobrej kultury służą różne inicjatywy – od programów onboardingowych dla nowych pracowników, poprzez akcje doceniania (np. wyróżnienia dla pracowników miesiąca), aż po regularną komunikację wewnętrzną o sukcesach i ważnych wydarzeniach firmowych. W 2019 roku wdrożyliśmy **procedurę antymobbingową** oraz mechanizmy przeciwdziałania dyskryminacji. Każdy pracownik odbywa szkolenie z tych zasad, a wszelkie zgłoszenia niepożądanych zachowań są niezwłocznie badane przez komisję ds. etyki. Zapewniamy różne kanały zgłaszania problemów – pracownicy mogą anonimowo zgłaszać uwagi czy incydenty zarówno przełożonym, jak i poprzez dedykowaną platformę dla sygnalistów. Polityka ochrony sygnalistów gwarantuje, że nikt zgłaszający w dobrej wierze naruszenie nie dozna żadnych negatywnych konsekwencji. Budując kulturę otwartości, w 2024 roku rozszerzyliśmy program spotkań kierownictwa z pracownikami liniowymi – Zarząd i dyrektorzy regularnie odwiedzają regionalne oddziały i rozmawiają bezpośrednio z zespołami o ich wyzwaniach i pomysłach. W ramach troski o dobrostan pracowników planujemy w 2025 roku wdrożyć szereg

nowych benefitów prozdrowotnych (wzmocnienie opieki medycznej, programy wellness) – działania te mają przełożyć się na większą satysfakcję załogi. Już teraz obserwujemy poprawę wyników w wewnętrznych badaniach opinii pracowników, ale chcemy dalej ten trend wzmacniać. Docelowo aspirujemy do uzyskania tytułu pracodawcy z wyboru w naszej branży i będziemy podejmować starania, aby stać się organizacją wyznaczającą standardy w obszarze HR.

Podsumowując, strategia w zakresie **S1 – pracownicy własnej organizacji** ma zapewnić stabilny, sprawiedliwy i rozwojowy model zatrudnienia w Grupie Seris Konsalnet. Jest to kluczowe zarówno z moralnego punktu widzenia, jak i dla sukcesu biznesowego – wysoki poziom zaangażowania i kwalifikacji pracowników przekłada się bezpośrednio na jakość świadczonych usług oraz satysfakcję klientów. Postępy w realizacji celów S1 będą monitorowane m.in. poprzez wskaźniki rotacji, wyniki ankiet pracowniczych, liczby godzin szkoleniowych na pracownika czy udział kobiet w kadrze kierowniczej. Cele i inicjatywy w tym obszarze będą corocznie aktualizowane w oparciu o feedback pracowników i zmieniające się otoczenie.

S2 – Pracownicy w łańcuchu wartości (prawa człowieka u dostawców i podwykonawców)

Grupa Seris Konsalnet, jako duża firma usługowa, współpracuje z licznym gronem dostawców i podwykonawców. Czujemy się odpowiedzialni nie tylko za własnych pracowników, ale także za standardy pracy i poszanowanie praw człowieka w całym naszym łańcuchu wartości. Naszym celem jest zapewnienie, by nasi partnerzy biznesowi spełniali wymagania w zakresie BHP, warunków zatrudnienia oraz etyki pracy. Analiza ryzyka wykazała, że potencjalnym zagrożeniem może być brak pełnej transparentności praktyk mniejszych dostawców (MŚP) i ewentualne nieprzestrzeganie przez nich standardów etycznych – stąd w strategii S2 definiujemy następujące działania:

- **Wdrożenie Kodeksu Postępowania dla Dostawców:** W 2025 roku opracowaliśmy i wdrożyliśmy formalny Kodeks Postępowania Dla Dostawców Grupy Seris Konsalnet, który określa nasze oczekiwania wobec kontrahentów w obszarach takich jak poszanowanie praw pracowniczych (m.in. zakaz pracy przymusowej i dziecięcej, godziwe warunki pracy, prawo do zrzeszania się), standardy BHP, uczciwość w prowadzeniu biznesu oraz ochrona środowiska. Każdy kluczowy dostawca zostanie zobowiązany do podpisania takiego kodeksu lub przedstawienia własnego równoważnego kodeksu. W ten sposób zyskamy oficjalne potwierdzenie, że nasi partnerzy podzielają nasze wartości i przestrzegają fundamentalnych zasad odpowiedzialności społecznej. W przypadku nowych umów, wprowadzimy klauzule ESG wymagające zgodności z naszymi standardami.
- **Weryfikacja i monitoring dostawców:** Zamierzamy zintensyfikować działania due diligence w odniesieniu do dostawców i podwykonawców. Planujemy wprowadzić **proces certyfikacji**

dostawców – priorytetowo potraktujemy tych, którzy posiadają już certyfikaty potwierdzające wysokie standardy (np. ISO 45001 dot. bezpieczeństwa pracy, ISO 14001 środowiskowe lub SA8000 społeczne). Docelowo chcemy, aby 100% naszych kluczowych dostawców usług (np. firm podwykonawczych w sprzątaniu czy ochronie) oraz dostawców towarów krytycznych (np. umundurowania, paliwa, elektroniki) spełniało określone kryteria ESG. W przypadku stwierdzenia u dostawcy niezgodności (np. doniesień o naruszeniach praw pracowników), będziemy podejmować działania naprawcze – od żądania wyjaśnień i planu poprawy, po ewentualne zakończenie współpracy w razie braku poprawy. Dodatkowo, **monitorujemy rynek** pod kątem trendów w odpowiedzialnym łańcuchu dostaw – nasze służby zakupowe śledzą informacje o praktykach dostawców i włączają te kryteria do oceny ryzyka współpracy.

- **Szkolenia i wsparcie dla dostawców:** Zdajemy sobie sprawę, że wielu mniejszych partnerów może potrzebować wsparcia we wdrażaniu standardów ESG. Dlatego planujemy organizację warsztatów i webinarów dla dostawców, gdzie podzielimy się dobrymi praktykami (np. jak poprawić warunki BHP, jak wdrożyć procedury antymobbingowe lub zarządzać odpadami w firmie). Będziemy również zachęcać do wymiany wiedzy między dostawcami – np. przez platformę komunikacyjną lub forum współpracy. Takie zaangażowanie dostawców pomoże budować **długofalowe partnerstwa** oparte na wspólnych wartościach.
- **Coroczny przegląd strategii i wyników:** Strategia w obszarze S2 będzie podlegała **corocznej aktualizacji** – zamierzamy co roku ocenić postępy (np. odsetek dostawców, którzy podpisali kodeks, wyniki ewentualnych audytów), a także weryfikować, czy nie pojawiły się nowe ryzyka lub wymagania prawne (np. unijna dyrektywa o należytej staranności – CSDD). Wyniki tej oceny będą publikowane w raporcie ESG oraz omawiane na forum Zarządu, aby ewentualnie modyfikować działania. Jesteśmy świadomi, że oczekiwania klientów co do spełniania standardów ESG przez całą sieć dostaw stają się coraz bardziej powszechne – nasze inicjatywy mają zapewnić pełną gotowość na te wymagania i uczynić z odpowiedzialnego łańcucha dostaw atut konkurencyjny Grupy Seris.

Realizacja powyższych działań wzmocni wiarygodność naszej firmy i ograniczy ryzyka reputacyjne związane z ewentualnymi nadużyciami u podmiotów współpracujących. Z punktu widzenia naszych interesariuszy (klientów instytucjonalnych, inwestorów) ważne jest, że Grupa Seris Konsalnet aktywnie zarządza wpływem społecznym w całym ekosystemie biznesowym. Wskaźniki, które będziemy śledzić to m.in.: **procent kluczowych dostawców objętych oceną ESG, liczba stwierdzonych naruszeń w łańcuchu dostaw** (i podjętych działań korygujących) oraz **liczba dostawców z certyfikatami społecznymi/środowiskowymi**. Wierzymy, że do 2025 r. uda się znacząco podnieść standardy w naszym otoczeniu biznesowym i utrzymać je na poziomie spełniającym przyszłe regulacje oraz oczekiwania rynku.

S3 – Społeczności lokalne i otoczenie społeczne

Grupa Seris Konsalnet, jako duży pracodawca obecny w wielu regionach, ma istotny wpływ na społeczności lokalne. Postrzegamy naszą firmę jako część lokalnego ekosystemu społecznego – działamy na rzecz jego bezpieczeństwa, rozwoju i spójności. Nasze podejście do społeczności lokalnych koncentruje się na dwóch aspektach: pośrednim wpływie przez tworzenie miejsc pracy i podatki oraz bezpośrednim zaangażowaniu w inicjatywy społeczne i charytatywne.

Lokalne zatrudnienie i rozwój ekonomiczny: Jako jeden z największych pracodawców w sektorze ochrony w Polsce zatrudniamy znaczną liczbę osób w małych miejscowościach i regionach o wyższym bezrobociu. Tym samym przyczyniamy się do rozwoju ekonomicznego tych obszarów – dajemy stabilne zatrudnienie, płacimy lokalne podatki i współpracujemy z lokalnymi dostawcami. Zatrudnianie osób z grup narażonych na wykluczenie (np. osób z niepełnosprawnościami, ludzi w wieku 50+, byłych funkcjonariuszy służb mundurowych itp.) dodatkowo wzmacnia spójność społeczną. W strategii zakładamy utrzymanie naszej pozycji jako solidnego pracodawcy w skali lokalnej oraz kontynuację polityki **rekrutacji z lokalnych społeczności** – zawsze gdy rozpoczynamy nowy kontrakt w danym mieście, staramy się zatrudniać pracowników z okolicy, co buduje więź z regionem.

Zaangażowanie społeczne i wolontariat: Grupa Seris Konsalnet aktywnie angażuje się w działania na rzecz społeczności. W 2024 roku pokazaliśmy solidarność z poszkodowanymi w wyniku klęsk żywiołowych – m.in. przekazaliśmy darowiznę finansową na pomoc ofiarom powodzi, która dotknęła mieszkańców południowej Polski. Takie akcje charytatywne będą kontynuowane i rozwijane. Włączamy również naszych pracowników w działania społeczne – rozwijamy program **wolontariatu pracowniczego**, w ramach którego zachęcamy personel do udziału w akcjach np. na rzecz poprawy bezpieczeństwa w ruchu drogowym (prelekcje w szkołach), akcji krwiodawstwa czy sprzątania okolicy z odpadów. Pracownicy mogą liczyć na nasze wsparcie organizacyjne, a wyróżniający się wolontariusze – na dodatkowe nagrody i uznanie.

Bezpieczeństwo lokalne: Jako firma ochroniarska czujemy szczególną odpowiedzialność za bezpieczeństwo społeczności. Współpracujemy z lokalnymi służbami (policją, strażą miejską) przy różnych inicjatywach – np. uczestniczymy w wydarzeniach lokalnych takich jak jarmarki, juwenalia gdzie dzielimy się wiedzą ekspercką w zakresie m.in. z reguł udzielania pierwszej pomocy.

Mierzenie wpływu i dialog: Będziemy monitorować nasz wpływ na społeczności, m.in. poprzez śledzenie liczby miejsc pracy w poszczególnych regionach, kwot przeznaczonych na lokalne inicjatywy czy liczbę odbiorców naszych programów edukacyjnych. Ważny będzie też dialog – planujemy regularnie zbierać opinie lokalnych władz i organizacji na temat naszej obecności (co robimy dobrze, a co można poprawić). Pozwoli to lepiej dostosować strategię działań społecznych do realnych potrzeb.

Wszystkie te działania wpisują się w wartości naszej firmy i budują pozytywny wizerunek Grupy Seris Konsalnet jako **odpowiedzialnego sąsiada** i partnera społeczności. Wnioski z realizowanych projektów społecznych będą uwzględniane w kolejnych edycjach naszej strategii ESG.

S4 – Konsumenci i użytkownicy końcowi naszych usług

Kategoria „konsumenci” w przypadku Grupy Seris Konsalnet obejmuje zarówno klientów biznesowych (np. firmy korzystające z naszych usług ochrony czy sprzątania), jak i klientów indywidualnych (np. osoby objęte ochroną lub korzystające z usług monitoringu domowego). Naszym nadrzędnym celem jest zapewnienie, że wszyscy ci użytkownicy otrzymują usługę bezpieczną, wysokiej jakości oraz że mają zagwarantowane prawa konsumenckie i prywatność. Strategia w tym obszarze skupia się na budowaniu zaufania i długotrwałych relacji z klientami poprzez transparentność, ciągłe doskonalenie jakości i proaktywne podejście do ich potrzeb.

Bezpieczeństwo i jakość usług: Nasze usługi z definicji mają na celu zapewnienie bezpieczeństwa klientom i społeczeństwu – monitoring, pracownicy ochrony na obiektach i grupy interwencyjne realnie poprawiają bezpieczeństwo osób i mienia. Chcemy jednak lepiej mierzyć i komunikować ten pozytywny wpływ. Rozwijamy system wskaźników jakościowych dla naszych usług: np. średni czas reakcji grupy interwencyjnej na alarm, odsetek zdarzeń skutecznie zapobieżonych dzięki naszym zabezpieczeniom, liczba incydentów bezpieczeństwa w obiektach przed i po wdrożeniu naszych usług itp. Dzięki takim danym będziemy w stanie wykazać klientom wymierne korzyści ze współpracy z nami. Zidentyfikowaliśmy lukę w obszarze systematycznego monitorowania skuteczności działań poprawiających bezpieczeństwo klientów – stąd wdrożymy w 2025 r. dedykowany program do rejestrowania i analizowania incydentów oraz naszych interwencji (tak, aby móc np. raportować ilu potencjalnym włamaniom zapobiegli nasi pracownicy ochrony itp.). To pozwoli nam nie tylko chwalić się sukcesami, ale i doskonalić tam, gdzie wykryjemy niedociągnięcia. Dbamy także o **standaryzację procesów** – w ramach systemu zarządzania jakością ISO 9001 (który posiadamy) ujednolicamy procedury realizacji usług, co przekłada się na powtarzalną, wysoką jakość w różnych lokalizacjach.

Obsługa klienta i satysfakcja: Kluczowym elementem jest dla nas zadowolenie klientów z naszych usług. Od 2022 r. prowadzimy cykliczne badania satysfakcji klientów (Customer NPS) we współpracy z niezależną agencją badawczą – ostatnie badanie objęło 461 klientów B2B w 2024 r. i dostarczyło cennych informacji zwrotnych. Na podstawie wyników opracowujemy plany doskonalenia obsługi, które realizują nasze działy operacyjne. Na przykład, klienci zgłaszali potrzebę usprawnienia komunikacji w przypadku reklamacji dotyczących sprzątania – w reakcji stworzyliśmy dedykowany kanał kontaktu dla klientów usług monitoringu i techniki oraz procedurę obsługi zgłoszeń, aby żadne zażalenie nie pozostało bez

odpowiedzi (to wdrożenie w 2024/2025 r. zapełnia wskazaną przez klientów lukę, gdyż wcześniej formalny proces reklamacji dla tej usługi nie był wypracowany). Naszym standardem jest obecnie rozpatrywanie 100% zgłoszeń klientów w terminie do 8 dni – w 2024 r. osiągnęliśmy ten cel w skali całej Grupy. Zamierzamy utrzymać ten poziom w kolejnych latach. Stale też **komunikujemy się z klientami**: nasi menedżerowie kontraktów pozostają w codziennym kontakcie z odbiorcami usług, reagując na bieżąco na ich uwagi. Otwarta postawa i szybka reakcja na problemy to fundament budowania lojalności klientów.

Prywatność i ochrona danych: Obsługując systemy monitoringu i posiadając dostęp do informacji o obiektach i osobach, traktujemy kwestię ochrony danych osobowych z najwyższą powagą. Wdrożyliśmy System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji zgodny z ISO 27001, który ogranicza ryzyko cyberzagrożeń i nieautoryzowanego dostępu do danych. Posiadamy Politykę Ochrony Danych Osobowych dostosowaną do wymogów RODO. W 2024 roku nie odnotowano żadnych naruszeń ochrony danych dotyczących klientów – żadnych wycieków czy skarg RODO. To efekt stosowania ścisłych procedur (np. szyfrowanie danych z monitoringu, ograniczenia dostępów tylko do uprawnionych osób) oraz szkoleń personelu w zakresie poufności. Dostrzegamy w zapewnieniu prywatności szansę reputacyjną – gwarantując bezpieczeństwo danych klientów, zwiększamy ich zaufanie. Naszym celem jest utrzymanie 100% zgodności z przepisami o ochronie danych. W 2025 r. planujemy dodatkowy audyt zewnętrzny systemów IT pod kątem bezpieczeństwa informacji, aby potwierdzić skuteczność wdrożonych rozwiązań i zyskać rekomendacje do ewentualnej dalszej poprawy.

Innowacje dla klientów: Śledzimy trendy, by móc oferować klientom coraz bardziej zrównoważone i nowoczesne usługi. Przykładowo, rozwijamy ofertę **zielonej ochrony** – tam, gdzie możliwe, patrole fizyczne zastępujemy monitoringiem elektronicznym i zdalną weryfikacją alarmów, co zmniejsza emisję (mniej przejazdów) i koszty po stronie klienta. W obszarze sprzątania promujemy korzystanie z ekologicznych środków czystości u naszych klientów, co poprawia mikrośrodowisko w ich obiektach (mniej chemikaliów w powietrzu) – coraz więcej klientów docenia te praktyki. Wprowadzamy również **raportowanie ESG dla klientów** – największym z nich proponujemy, że dostarczymy im danych nt. naszego wkładu w ich cele ESG (np. ile CO₂ zaoszczędzono dzięki naszym rozwiązaniom, jaki procent odpadów w ich obiektach poddajemy recyklingowi itp.). To dodatkowa wartość dodana, którą chcemy się wyróżnić na rynku przetargów – już teraz klienci w zapytaniach ofertowych pytają o nasze praktyki ESG, a my mogąc wykazać konkretne liczby i certyfikaty, zyskujemy przewagę konkurencyjną.

Podsumowując, strategicznym celem w obszarze **S4 – klienci i użytkownicy końcowi** jest budowanie długotrwałego zaufania poprzez najwyższą jakość usług, doskonałą obsługę klienta, dbałość o bezpieczeństwo (zarówno fizyczne, jak i danych) oraz proaktywne podejście do potrzeb klientów. Dążymy do bycia postrzeganymi nie tylko jako dostawca usług ochrony czy sprzątania, ale jako **partner**, który wspiera klientów w osiągnięciu ich własnych celów zrównoważonego rozwoju. Zadowolenie klientów

będziemy nadal mierzyć (utrzymując i podnosząc nasz wynik NPS), a wszelkie uwagi traktować jako cenną wskazówkę do ulepszeń. Dzięki temu utrzymamy wysoką konkurencyjność i będziemy wspólnie z naszymi klientami kreować bezpieczniejsze i bardziej zrównoważone otoczenie.

Cele ładu korporacyjnego (G)

Odpowiedzialny **ład korporacyjny** przenika wszystkie działania Grupy Seris Konsalnet i stanowi podstawę realizacji celów środowiskowych oraz społecznych. Naszym nadrzędnym celem w obszarze G jest utrzymanie najwyższych standardów etyki biznesowej, transparentności oraz skutecznego zarządzania organizacją zgodnie z zasadami compliance. Analiza istotności potwierdziła, że dla naszych interesariuszy kluczowe znaczenie mają kwestie **korupcji, przejrzystości i etyki biznesowej** (G1). Poniżej opisujemy naszą strategię w zakresie G1 oraz powiązanych zagadnień.

G1 – Kultura korporacyjna, etyka biznesu i zarządzanie organizacją

Kultura etyczna i zgodność z prawem: Grupa Seris Konsalnet od lat przywiązuje ogromną wagę do prowadzenia biznesu w sposób uczciwy i przejrzysty. W firmie obowiązuje **Kodeks Etyczny**, którego zasady są komunikowane każdemu pracownikowi od momentu zatrudnienia. Kodeks określa m.in. standardy uczciwości, zakaz korupcji, konfliktu interesów, poszanowania praw pracowników i innych interesariuszy. Do 2024 r. wymagaliśmy formalnego zapoznania się z kodeksem głównie od pracowników etatowych; dostrzegliśmy jednak, że brak analogicznego wymogu dla dostawców i personelu na umowach cywilnoprawnych stwarza lukę i potencjalne ryzyko nieetycznych zachowań. Dlatego od 2025 r. rozszerzamy zasięg kodeksu – wszyscy współpracownicy, niezależnie od formy zatrudnienia oraz wszyscy kluczowi dostawcy muszą pisemnie potwierdzić przestrzeganie zasad kodeksu. Dodatkowo, przygotowaliśmy skróconą wersję „Kodeksu Postępowania Dla Dostawców Grupy Seris Konsalnet” (jak opisano w części S2) dedykowaną naszym partnerom biznesowym. Prowadzimy **szkolenia z etyki i compliance** – w 2024 r. zwiększyliśmy liczbę szkoleń z tego zakresu, co przełożyło się na zauważalny wzrost świadomości procedur antykorupcyjnych i kanałów zgłaszania nieprawidłowości wśród pracowników. Naszym celem jest, by 100% kadry kierowniczej i pracowników działów wrażliwych (zakupy, sprzedaż) przechodziło takie szkolenie co roku. Monitorujemy także przestrzeganie zasad – powołany **Zespół ds. etyki i zgodności** analizuje zgłoszenia, ustala fakty i rekomenduje działania naprawcze w razie naruszeń. W 2024 r. przeanalizowane zgłoszenia z wewnętrznych kanałów nie wykazały przypadków korupcji, co wskazuje na skuteczność prewencji, ale nie uspokaja nas – nadal będziemy trzymać rękę na pulsie.

Przeciwdziałanie korupcji i nadużyciom:

Posiadamy sformalizowane **procedury antykorupcyjne** obowiązujące w całej Grupie – dotyczą one m.in. zakazu przyjmowania korzyści majątkowych przez pracowników, zasad przyjmowania prezentów, wymogu konkurencyjności w przetargach i zakupach. Kierownictwo daje przykład z góry – Zarząd promuje politykę „tone at the top”, jasno komunikując zero tolerancji dla łapownictwa czy nepotyzmu. Nasze zasady antykorupcyjne funkcjonują skutecznie (potwierdzono to wewnętrznymi audytami). Mimo to, w obliczu zaostżenia regulacji oraz oczekiwań partnerów międzynarodowych, w 2025 r. została zaktualizowana wewnętrzna Polityka Systemu Zarządzania Działaniami Antykorupcyjnymi Grupy Seris Konsalnet i dostosowana do najlepszych praktyk globalnych (m.in. wytycznych ISO 37001). Wdrożymy bardziej sformalizowany system **zgłaszania prezentów i gościnności** – każdy pracownik będzie zobowiązany raportować otrzymane upominki powyżej określonej wartości. Dodatkowo planujemy przeprowadzać *ocenę ryzyka korupcji* w poszczególnych obszarach biznesu raz do roku i na tej podstawie aktualizować plany kontroli. Stale działają nasze kanały zgłaszania nieprawidłowości (infolinia, platforma online, e-mail) – zapewniamy ich dostępność nie tylko pracownikom, ale i stronom trzecim (kontrahenci, klienci mogą anonimowo zgłosić podejrzenia naruszeń poprzez stronę internetową). Te mechanizmy służą wykrywaniu ewentualnych nadużyć na wczesnym etapie.

Ład korporacyjny i nadzór: Mamy przejrzystą strukturę nadzorczą – Seris Konsalnet Holding S.A. posiada Radę Nadzorczą składającą się z doświadczonych ekspertów (100% niezależnych członków na koniec 2024 r.), co gwarantuje obiektywny nadzór nad Zarządem. Organy nadzorcze są świadome znaczenia kwestii ESG i aktywnie się nimi interesują – w 2024 r. po raz pierwszy wprowadziliśmy temat zrównoważonego rozwoju jako stały punkt posiedzeń Rady Nadzorczej. Co więcej, decyzją Rady i Zarządu, od 2025 roku realizacja działań ESG została włączona do **celów strategicznych Zarządu** – oznacza to, że kadra zarządzająca najwyższego szczebla jest rozliczana z postępów w obszarze ESG, co jest też elementem jej systemu motywacyjnego. Takie powiązanie zapewnia, że kwestie zrównoważonego rozwoju nie są poboczne, lecz stanowią integralną część strategii biznesowej. W organizacji wyznaczono również **dedykowane role do zarządzania ESG**: Dyrektorka Marketingu i ESG (pani Magda Nojszewska) odpowiada bezpośrednio za opracowanie i wdrażanie strategii ESG, raportowanie postępów do Zarządu, dialog z interesariuszami oraz zapewnienie zgodności działań firmy z wymogami ESG. Dzięki jej działaniom powstał niniejszy raport oraz kompleksowa analiza istotności, a także koordynowane są projekty redukcji emisji i inne inicjatywy. Struktury te pozwalają sprawnie zarządzać tematami ESG na co dzień i integrować je z decyzjami operacyjnymi.

Transparentność i komunikacja: Jesteśmy w pełni zaangażowani w transparentne raportowanie naszych wyników i wyzwań. Jako jedna z pierwszych firm w branży przygotowaliśmy obszerny raport zrównoważonego rozwoju za 2024 rok, zgodny z wymogami Dyrektywy CSRD i standardami ESRS, choć formalnie nie było jeszcze takiego obowiązku – traktujemy to jako inwestycję w wiarygodność i przygotowanie do nadchodzących regulacji. Nasza strategia zakłada kontynuację rocznego

raportowania ESG oraz dodatkowe komunikaty w ciągu roku (np. na stronie www, w mediach społecznościowych) informujące interesariuszy o kluczowych inicjatywach. Polityka informacyjna Grupy Seris zabrania jakichkolwiek działań mogących wprowadzać w błąd – prezentujemy w raportach zarówno osiągnięcia, jak i obszary do poprawy. Budujemy w ten sposób zaufanie u inwestorów, klientów i pracowników.

Zgodność z regulacjami i standardami: Dostosowanie do szybko zmieniających się wymogów prawnych traktujemy priorytetowo. Monitorujemy na bieżąco nowe przepisy z zakresu ESG – wspomnianą dyrektywę CSRD już wdrożyliśmy, śledzimy też prace nad dyrektywą CS3D (Corporate Sustainability Due Diligence) dotyczącą obowiązków w łańcuchu dostaw. Jesteśmy świadomi, że rosną też oczekiwania klientów co do standardów ESG w przetargach – nasze działania opisane w strategii (np. certyfikacja dostawców, raportowanie ESG) przygotowują nas na te wymagania. W 2024 r. przeprowadziliśmy pierwszą kompleksową **analizę podwójnej istotności** zgodnie z wytycznymi EFRAG, aby właściwie zidentyfikować wszystkie istotne wpływy i ryzyka ESG. Wyniki tej analizy zostały zwalidowane przez najwyższe kierownictwo i posłużyły za fundament niniejszej strategii. Takie podejście wpisuje się w najlepsze praktyki ładu korporacyjnego – decyzje strategiczne opieramy na obiektywnych danych i konsultacjach z interesariuszami. W roku 2025 planujemy także dostosować nasze wewnętrzne regulaminy (np. procedury zakupowe, zarządzanie ryzykiem) tak, aby explicite uwzględniały czynniki ESG, co zwiększy spójność zarządzania.

Ochrona sygnalistów i zgodność z przepisami o whistleblowingu: W 2024 roku Polsce weszła w życie ustawa o ochronie sygnalistów, nasza firma posiada politykę ochrony sygnalistów, zapewniającą poufność i brak działań odwetowych. Mamy dedykowane kanały zgłoszeń (wspomniana platforma internetowa i adres e-mail do Działu Prawnego i Compliance) i jasno określone procedury postępowania ze zgłoszeniami. W 2024 r. przeszkoliliśmy personel z nowej ustawy, tak aby każdy znał swoje prawa i obowiązki. Sygnaliści są dla nas ważnym źródłem informacji – pracownicy na pierwszej linii często jako pierwsi dostrzegają negatywne zjawiska i zachęcamy ich, by je zgłaszali bez obaw. To pomaga nam wcześniej reagować i poprawiać kulturę organizacyjną. Będziemy nadal doskonalić te mechanizmy zgodnie z najlepszymi praktykami i wymogami prawa.

Ciągłe doskonalenie ładu korporacyjnego: Działalność w zakresie ładu korporacyjnego będzie u nas podlegała stałemu doskonaleniu. Co roku Zarząd i Rada Nadzorcza dokonają przeglądu realizacji celów ESG oraz skuteczności istniejących procedur zarządzania. Wszelkie istotne wnioski (np. potrzeba nowego szkolenia, zaostrezenia jakiejś polityki) będą wdrażane na bieżąco. Ponadto jesteśmy otwarci na zewnętrzne oceny – zamierzamy w 2025 r. poddać się po raz kolejny ocenie niezależnej instytucji EcoVadis, by uzyskać obiektywny obraz naszych postępów i ewentualne rekomendacje.

Podsumowując, strategia w obszarze **G1 – ładu korporacyjnego i etyki** ma zagwarantować, że Grupa Seris Konsalnet będzie zarządzana odpowiedzialnie, transparentnie i zgodnie z najwyższymi standardami uczciwości. Jest to fundament, na którym opierają się nasze działania środowiskowe i społeczne. Uważamy, że silna kultura etyczna wewnątrz firmy przekłada się na lepsze relacje z klientami, wyższą motywację pracowników oraz niższe ryzyko prawne i reputacyjne. Dzięki integracji ESG z celami biznesowymi i systemem zarządzania ryzykiem, mamy pewność, że rozwój firmy odbywa się w sposób zrównoważony i długoterminowo bezpieczny.

Podsumowanie i dalsze kroki

Strategia ESG Grupy Seris Konsalnet, opisana powyżej, jest kompleksowym planem działań na najbliższe lata, mającym na celu zrównoważony rozwój naszej organizacji we wszystkich trzech obszarach: środowiskowym, społecznym i ładu korporacyjnego. Wyzaczyliśmy konkretne cele – zarówno krótkoterminowe (do osiągnięcia w latach 2024–2025), jak i średnio- oraz długoterminowe (sięgające roku 2030) – oraz przypisaliśmy do nich mierniki sukcesu. Dokument ten będzie służył jako mapa drogowa dla Zarządu i wszystkich pracowników Grupy w podejmowaniu decyzji i inicjatyw.

Warto podkreślić, że nasza strategia nie jest dokumentem zamkniętym. W dynamicznie zmieniającym się otoczeniu regulacyjnym (np. kolejne standardy ESRS, wdrożenie dyrektywy o należytej staranności) oraz biznesowym będziemy na bieżąco dokonywać jej przeglądów i aktualizacji. Już teraz Grupa Seris Konsalnet pracuje nad rozszerzeniem polityk i celów ESG na wszystkie spółki zależne za granicą – planujemy, że **strategia ESG dla podmiotów zagranicznych Grupy Seris** zostanie sfinalizowana i ogłoszona na początku przyszłego roku, co zapewni jednolite podejście do zrównoważonego rozwoju w całej organizacji. Tym samym utrzymamy spójność naszych działań na wszystkich rynkach, na których jesteśmy obecni, jednocześnie uwzględniając lokalne uwarunkowania.

Realizując strategię ESG, będziemy na bieżąco komunikować postępy naszym interesariuszom. Każdego roku publikować będziemy raport zrównoważonego rozwoju, w którym przedstawimy osiągnięcia i wyzwania w kontekście założonych celów. Transparentność w tym zakresie jest dla nas kluczowa – wierzymy, że otwarte dzielenie się informacjami wzmacnia zaufanie i mobilizuje nas do dalszej pracy.

Grupa Seris Konsalnet stoi u progu ważnej transformacji – chcemy z firmy reagującej na wymagania rynku stać się firmą, która **wyznacza standardy odpowiedzialności w swojej branży**. Prezentowana strategia ESG dowodzi naszej ambicji i determinacji, by taką transformację przeprowadzić. Dzięki zaangażowaniu całego zespołu, wsparciu właścicieli oraz zaufaniu klientów jesteśmy przekonani, że cele, które sobie postawiliśmy, zostaną zrealizowane, przynosząc korzyści zarówno naszej organizacji, jak i jej otoczeniu. Razem budujemy przyszłość, w której biznes, ludzie i środowisko funkcjonują w harmonii.

Źródła: Niniejsza strategia powstała na podstawie Raportu Zrównoważonego Rozwoju Grupy Seris Konsalnet za 2024 rok oraz wzorców dobrych praktyk. Powołane w tekście dane i informacje pochodzą z Raportu GSK 2024 oraz wewnętrznych analiz i dokumentów korporacyjnych Grupy Seris. Wszystkie inicjatywy opisane w strategii zostały zaakceptowane przez kierownictwo firmy i będą podlegać monitoringowi zgodnie z przyjętymi wskaźnikami. Strategia jest dokumentem gotowym do wdrożenia i publikacji, stanowiąc oficjalne zobowiązanie Grupy Seris Konsalnet do prowadzenia biznesu w sposób zrównoważony i odpowiedzialny.

Strategia zatwierdzona przez:

Sylvia Müller

Mirosław Pyrzyna

Prezes Zarządu

Wiceprezes Zarządu