



GROUND FROST

RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU 2024

Przygotowany na podstawie Dobrowolnych Standardów Raportowania Zrównoważonego
Rozwoju dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw nienotowanych na giełdzie (VSME)

30 CZERWCA 2025 R.
GROUND FROST SP. Z O.O.



INFORMACJE O DOKUMENCIE

Nazwa podmiotu:

Ground Frost Sp. z o.o.

Schemat identyfikatora podmiotu:

EU ID

Identyfikator podmiotu:

7022

Waluta raportu:

PLN

Okres raportu:

2024-01-01 – 2024-12-31

Wszystkie ujawnienia dotyczą powyższego okresu sprawozdawczego, chyba że określono inaczej.



Wojciech Kryński Prezes Ground Frost Sp. z o.o.

LIST PREZESA

SZANOWNI PAŃSTWO,

Raportowanie ESG powoli staje się częścią regularnej komunikacji firm ze środowiskiem, w którym działają. Raporty finansowe, które do tej pory dominowały w tej komunikacji, dziś już nie wystarczają – zawierają one bowiem informacje, które istotne są dla dostarczcycieli kapitału, a i to wyłącznie w zakresie efektywności korzystania z niego.

Brak w nich informacji o tym, czy organizacja swoją efektywność czerpie ze źródeł, które są akceptowalne dla pracowników, lokalnej społeczności, a przez to również coraz częściej dla tych właśnie dostarczcycieli kapitału.

Coraz istotniejsze staje się więc to w jaki sposób osiągnięto zyski, a nie tylko ile ich osiągnięto.

Podobnie jest z naszą organizacją. Ground Frost to niewielka firma oferująca usługi doradcze oraz outsourcing księgowości. Ale powstała z potrzeby uczynienia życia jej założycieli bardziej wartościowym niż było ono, gdy pracowali w innych organizacjach. Ta myśl przewodziła przyswiece nam do dziś i mam nadzieję, że nasi pracownicy, klienci i dostawcy czują, że choć oczywiście musimy być efektywni, aby sprostać wymogom konkurencji, to jednak środowisko, które tworzymy jest czymś więcej niż tylko zakładem pracy.

Dlatego z przyjemnością zapraszam do lektury naszego pierwszego Raportu Zrównoważonego Rozwoju, w którym podsumowujemy nasze dotychczasowe wyniki w zakresie tworzenia bezpiecznego i wynagradzającego środowiska pracy dla naszych pracowników oraz interakcji ze środowiskiem naturalnym i lokalnymi społecznościami w miejscach, w których działamy.

Raport ten określa również cele, które chcemy zrealizować w kolejnych latach. Cele ambitne, ale osiągalne, a dzięki dążeniu do nich, mam nadzieję staniemy się jeszcze lepszą organizacją, lepiej odpowiadającą na oczekiwania naszych pracowników i klientów.

I mam nadzieję, że da nam to możliwość przyciągania do naszego zespołu największych talentów i zaoferowania naszym klientom najlepszych usług, świadczonych z poszanowaniem zasobów i lokalnych społeczności.

Z poważaniem,

Wojciech Kryński
Prezes Ground Frost Sp. z o.o.

SŁOWNICZEK

AML – Anti-Money Laundering – przeciwdziałanie praniu pieniędzy

B2B – business – to – business

BHP – Bezpieczeństwo i Higiena Pracy

BI – Business Intelligence - licencjonowane oprogramowanie do analizy biznesowej

BMC - Business Model Canvas

BVIUK – Business Valuation Institute in UK

CEIDG – Centralna Ewidencja i Informacja o Działalności Gospodarczej

CSRD – Corporate Sustainability Reporting Directive – dyrektywa dotycząca zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw

DEI – Diversity, Equity, Incusion – Różnorodność, Równość, Włączenie

EFRAG – European Financial Reporting Advisory Group – Europejska Grupa Doradcza ds. Sprawozdawczości Finansowej

EMIR – European Market Infrastructure Regulation – Rozporządzenie Parlamentu

Europejskiego i Rady (UE) nr 648/2012 z 4 lipca 2012 r. w sprawie instrumentów pochodnych będących przedmiotem obrotu poza rynkiem regulowanym, centralnych kontrahentów i repozytoriów transakcji

EPC – ekwiwalent pełnego czasu pracy

ePUAP – Elektroniczna Platforma Usług Administracji Publicznej

ERP – Enterprise Resource Planning – licencjonowane oprogramowanie dla planowania zasobów przedsiębiorstwa

ESCO – Europejska klasyfikacja umiejętności/kompetencji kwalifikacji i zawodów

ESG – Enviromental Social Governance – Środowisko Społeczeństwo Ład korporacyjny/

Zarządzanie

ESPI – Elektroniczny System Przekazywania Informacji

ESRS – European Sustainability Reporting Standards – Europejskie Standardy Raportowania Zrównoważonego Rozwoju

EU ID – unijny identyfikator podmiotu

EU – European Union – Unia Europejska

FTE – Full-Time Equivalent – jednostka miary - pełny etat

GF – Ground Frost Sp. z o.o.

GHG Protocol – Greenhouse Gas Protocol – Protokół Gazów Ciepłarnianych

GRI – Global Reporting Initiative

GUS – Główny Urząd Statystyczny

HR – Human Resources – Zarządzanie Zasobami Ludzkimi

ID – identyfikator

IRO – Impact, Risk and Opportunities – wpływ, ryzyko i szanse

ISO 27001 – norma dotycząca bezpieczeństwa informacji

ISO 45001 – norma dotycząca systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy

IT – Information Technology

KAS – Krajowa Administracja Skarbowa

KNF – Komisja Nadzoru Finansowego

KPI – Key Performance Indicators – Kluczowe Wskaźniki Efektywności

l – litr

M&A – mergers & acquisitions – fuzje i przejęcia

MSSF/IFRS – International Financial Reporting Standards – Międzynarodowe Standardy Sprawozdawczości Finansowej

MWh – Megawatogodzina

m³ – metr sześcienny

MŚP – małe i średnie przedsiębiorstwo

NACE – statystyczna klasyfikacja działalności gospodarczej

NDA – Non-Disclosure Agreement – umowa o zachowaniu poufności

NGO – Non-Governmental Organization – organizacja pozarządowa

OECD – Organization for Economic Co-operation and Development – Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju

ONZ – Organizacja Narodów Zjednoczonych

OZE – odnawialne źródła energii

PPA/GO – Power Purchase Agreement/Guarantee of Origin – długoterminowa umowa na zakup energii elektrycznej potwierdzona dokumentem, że energia zakupiona w ramach PPA pochodzi ze źródeł odnawialnych

RODO – Ogólne Rozporządzenie o Ochronie Danych Osobowych

SDG – Sustainable Development Goals – Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ

SLA – Service Level Agreement – umowa o gwarantowanym poziomie świadczenia usług

SOC – Security Operations Center – Centrum Operacji Bezpieczeństwa

t CO_{2e} – ekwiwalent dwutlenku węgla w tonach

UNGP – United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights – Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka

UoR – ustawa o rachunkowości

VC/PE – fundusze inwestycyjne Venture Capital/Private Equity

VSME – Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs (VSME)
– Dobrowolny Standard Raportowania Zrównoważonego Rozwoju dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw nienotowanych na giełdzie (VSME)





SPIS TREŚCI

ROZDZIAŁ I – MODUŁ PODSTAWOWY

1. INFORMACJE OGÓLNE	6
1.1. [B01.000] Podstawa sporządzenia	6
1.2. [B01.200] Wykaz lokalizacji	7
1.3. [B02.000], [C02.000] Praktyki, polityki i/lub przyszłe inicjatywy mające na celu przejście na bardziej zrównoważoną gospodarkę	8
2. ŚRODOWISKO	18
2.1. [B03.000] - Środowisko - Całkowite zużycie energii; Podział zużycia energii	18
2.2. [B03.200] - Środowisko - Szacowana emisja gazów cieplarnianych	18
2.3. [C03.000] - Środowisko - Rok bazowy i docelowy redukcji emisji gazów cieplarnianych	19
2.4. [B06.000] - Środowisko - Woda	20
2.4.1. Pobór wody	20
2.4.2. Zużycie wody	20
2.4.3. Intensywność poboru wody na pracownika	20
3. SPOŁECZEŃSTWO	21
3.1. [B08.000] - Społeczne - Siła robocza - Ogólna charakterystyka: rodzaj umowy	21
3.2. [B08.100] - Społeczne - Siła robocza - Ogólna charakterystyka: płeć; [C05.000] - Społeczne - Dodatkowe (ogólne) cechy własnych zasobów pracowników	21
3.3. [B08.200] - Społeczne - Siła robocza - Ogólna charakterystyka: kraj zatrudnienia	22
3.4. [B08.300] - Społeczne - Siła robocza - Ogólna charakterystyka: wskaźnik rotacji	23
3.5. [B09.000] - Społeczne - Siła robocza - Zdrowie i bezpieczeństwo	23
3.6. [B10.000] - Społeczne - Siła robocza - Wynagrodzenia, negocjacje zbiorowe i szkolenia	24
3.6.1. [B10.000] - Wynagrodzenia i luka płacowa	24
3.6.2. [B10.000] - Negocjacje zbiorowe	24
3.6.3. [B10.000] - Szkolenia i rozwój kompetencji	24
4. ZARZĄDZANIE	26
4.1. [B11.000] - Zarządzanie - Wyroki skazujące i grzywny za naruszenie przepisów antykorupcyjnych i przepisów w sprawie zwalczania przekupstwa	26

ROZDZIAŁ II – MODUŁ KOMPLEKSOWY

1. [C01.000] STRATEGIA: MODEL BIZNESOWY I ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ	28
1.1. Opis działalności firmy Ground Frost	28
1.2. Główne obszary działalności	28
1.3. Opis modelu biznesowego	28
1.4. Uzupełnienie modelu biznesowego o aspekty ESG oraz SDG	31
1.5. Łańcuch wartości firmy Ground Frost	31
1.6. Istotne wpływy, ryzyka i szanse ESG w Ground Frost	33
1.6.1. [IRO-1] Badanie istotności	33
1.6.2 Istotni Interesariusze	34
1.6.3. Macierz istotności ESG	35
1.6.4. Istotne ryzyka i szanse oraz sposób zarządzania ryzykiem ESG	37
1.6.5. Tabela zgodności z VSME/ESRS	39
1.7. [C06.000] - Społeczne - Dodatkowe informacje o własnych pracownikach - Polityka i procesy dotyczące praw człowieka	41
1.7.1. Pracownicy Ground Frost	41
1.7.2. Polityka i procesy dotyczące praw człowieka - ramy i zobowiązania Ground Frost	42
1.7.3. Odpowiedzialność i nadzór nad polityką	42
1.7.4. Proces należytej staranności (Human Rights Due Diligence)	42
1.7.5. Procesy HR gwarantujące poszanowanie praw człowieka	42
1.7.6. Mechanizmy zgłaszania naruszeń i środki naprawcze	42
1.7.7. Szkolenia i budowanie świadomości	43
1.7.8. Monitoring i raportowanie	43
1.7.9. Cele na 2025–2026	43
1.8. [C07.000] - Społeczne - Poważne negatywne incydenty związane z prawami człowieka	43
1.9. [C09.000] Zarządzanie - Organ zarządzający. Współczynnik różnorodności płci w organie zarządzającym	43
1.10. Zarządzanie zrównoważonym rozwojem	45

01 INFORMACJE OGÓLNE

1.1 Realizacja Celów ESG

PODSTAWA SPORZĄDZENIA:

Ustawa z dnia 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy o rachunkowości, ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz niektórych innych ustaw, art.63p pkt 3 i art. 63s ust.1-7 oraz art.63t (Dz.U. 2024 poz.1863) z póź.zm.

Dobrowolny Standard Raportowania Zrównoważonego Rozwoju dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw nienotowanych na giełdzie (VSME), opracowany przez Europejską Grupę Doradczą ds. Sprawozdawczości Finansowej (EFRAG) z 17 grudnia 2024 r.

- **Struktura raportu:** Moduł Podstawowy i Moduł Kompleksowy
- **Podstawa raportowania:** Raport zrównoważonego rozwoju sporządzony w ujęciu jednostkowym
- **Forma prawna przedsiębiorstwa:** Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
- **Kody klasyfikacji sektorowej NACE:** NACE N - 70.20 Doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania, pozostałe
- **Wielkość bilansu w PLN:** 4 281 585,75
- **Obrót w PLN:** 10 361 310,09
- **Liczba pracowników:** 50
- **Metodologia liczenia pracowników:** Na koniec okresu sprawozdawczego
- **Rodzaj liczby pracowników:** Ekwiwalent pełnego czasu pracy (EPC)
- **Kraj podstawowej działalności i lokalizacja znaczących aktywów:** Polska

Przy opracowaniu niniejszego raportu nie skorzystano z możliwości pominięcia ujawnienia informacji, które wymagałyby ujawnienia informacji niejawnych lub informacji szczególnie chronionych.

Nie wystąpiły również szczególne okoliczności, które wpłynęły na jego zakres i treść.

Przedziały czasowe przyjęte w niniejszym raporcie zostały zdefiniowane w oparciu o zasady sporządzania sprawozdania w zakresie zrównoważonego rozwoju dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw nienotowanych na giełdzie i oznaczają:

01. Perspektywa krótkoterminowa - okres sprawozdawczy (1 rok),

02. Perspektywa średnioterminowa - do 5 lat,

03. Perspektywa długoterminowa - powyżej 5 lat.

Zakres informacji w niniejszym raporcie jest taki sam, jak w przypadku sprawozdania finansowego za rok 2023.

Z uwagi na pierwszy rok obowiązywania dobrowolnych standardów raportowania zrównoważonego rozwoju dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw nienotowanych na giełdzie, nie było możliwe zidentyfikowanie zmian w przygotowywaniu i prezentacji informacji na temat zrównoważonego rozwoju w porównaniu z poprzednim okresem sprawozdawczym.



1.2 [B01.200] Wykaz lokalizacji

Tabela 1. Wykaz lokalizacji

Liczba lokalizacji w okresie 2024-01-01 - 2024-12-31	1	2
Adres	Al. Komisji Edukacji Narodowej 95	Al. Wólczańska 128/134
Kod pocztowy	02-777	90-527
Miejscowość	Warszawa	Łódź
Kraj	Polska	Polska
Lokalizacja GPS	52.1563113,21.0329566	51.756443, 19.457361

1.3 [B02.000], [C02.000] Praktyki, polityki i/lub przyszłe inicjatywy mające na celu przejście na bardziej zrównoważoną gospodarkę

W Ground Frost Sp. z o.o. wdrożono praktyki, polityki lub przyszłe inicjatywy, mające na celu przejście na bardziej zrównoważoną gospodarkę.

A. POLITYKI/PROCEDURY:

1. Polityka ESG Ground Frost Sp. z o.o.
2. Kodeks Etyki Ground Frost Sp. z o.o.
3. Polityka Ochrony Praw Człowieka Ground Frost Sp. z o.o.
4. Polityka Ochrony Danych Osobowych w Ground Frost Sp. z o.o.
5. Procedura Zarządzania Ryzykiem w Ground Frost Sp. z o.o.
6. Procedura dotycząca Sygnalistów w Ground Frost Sp. z o.o.
7. Procedura Ochrony Danych Osobowych w trakcie wykonywania pracy zdalnej w Ground Frost Sp. z o.o.
8. Procedura w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu (AML).

Każda z polityk/procedur podlega monitorowaniu w zakresie ich aktualizacji i realizacji, zgodnie z założonymi celami. Przeglądu wdrażania polityk/procedur dokonuje Zarząd Ground Frost raz w roku.

Polityka ESG Ground Frost, Kodeks Etyki Ground Frost, Polityka Ochrony Praw Człowieka Ground Frost oraz wyciąg z Polityki Ochrony Danych Osobowych w Ground Frost i Procedury dotyczącej Sygnalistów w Ground Frost są publicznie dostępne na stronie spółki: www.groundfrost.pl.

Najważniejszym dokumentem z punktu widzenia zrównoważonego rozwoju w Ground Frost jest:

POLITYKA ESG GROUND FROST

Stanowi wyraz naszego zaangażowania w zrównoważony rozwój, odpowiedzialne inwestowanie oraz transparentność. Przyjmujemy za punkt wyjścia Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDG), dostosowując je do charakteru naszej działalności i oczekiwań interesariuszy.

Nasze credo ESG brzmi:

”

**Doradzamy odpowiedzialnie.
Tworzymy wartość z myślą o przyszłości.**

Jako firma doradcza mamy szczególną możliwość kształtowania decyzji inwestycyjnych, procesów transakcyjnych oraz standardów rynkowych. Wykorzystujemy tę pozycję, by wspierać klientów w integrowaniu kryteriów ESG w ramach ich strategii, transakcji kapitałowych i strukturyzacji biznesowej. Jednocześnie sami dążymy do ciągłego doskonalenia naszej organizacji w duchu przejrzystości, odpowiedzialności i równości.

Nasza Misja to promowanie odpowiedzialnego doradztwa transakcyjnego, usług księgowych i sprawozdawczych, które wspierają rozwój innowacyjnych, etycznych i zrównoważonych przedsiębiorstw.

Naszym celem jest tworzenie wartości nie tylko finansowej, ale też społecznej i środowiskowej.

PRIORYTETOWE CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU W GROUND FROST



RÓWNOŚĆ PŁCI

Budujemy zróżnicowane zespoły i promujemy równość szans wewnątrz organizacji i u naszych partnerów.



WZROST GOSPODARCZY I GODNA PRACA

Doradzamy przy transakcjach wspierających rozwój i zatrudnienie, zwracając uwagę na wpływ na rynek pracy.



PRZEMYSŁ, INNOWACYJNOŚĆ I INFRASTRUKTURA

Specjalizujemy się w obsłudze firm innowacyjnych i technologicznych, wspierających cyfryzację i transformację przemysłową.



ODPOWIEDZIALNA KONSUMPCJA I PRODUKCJA

Przeprowadzamy due diligence ESG, promujemy odpowiedzialne łańcuchy dostaw i zarządzanie zasobami.



DZIAŁANIA W DZIEDZINIE KLIMATU

Faworyzujemy projekty o pozytywnym wpływie klimatycznym, w tym inwestycje w odnawialne źródła energii.



PARTNERSTWA NA RZECZ CEŁÓW

Tworzymy partnerstwa strategiczne wspierające zrównoważony rozwój - z funduszami, firmami i instytucjami.

WYZNAJEMY PRZY TYM TAKIE WARTOŚCI, JAK:



ZAUFANIE

Budujemy trwałe relacje oparte na zaufaniu, dyskrekcji i transparentności. Naszym priorytetem jest ochrona interesów klienta.



PROFESJONALIZM

Dostarczamy usługi na najwyższym poziomie, opierając się na wiedzy, doświadczeniu i analizie danych. Każde działanie poprzedzamy oceną ryzyka i korzyści.



ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Działamy w sposób etyczny i odpowiedzialny - wobec klientów i otoczenia społecznego. Wspieramy zrównoważony rozwój oraz długoterminową wartość.



PARTNERSTWO

Nie jesteśmy tylko doradcami lub księgowymi - jesteśmy partnerami w rozwoju. Pracujemy razem z klientami, by wspólnie osiągać ambitne cele.



INNOWACYJNOŚĆ

Śledzimy trendy rynkowe i technologiczne, wdrażamy nowoczesne rozwiązania i dostosowujemy strategię do zmieniającej się rzeczywistości.



SKUTECZNOŚĆ

Skupiamy się na wynikach. Mierzimy nasz sukces poprzez sukcesy naszych klientów.

POLITYKA ESG GROUND FROST OPIERA SIĘ NA TRZECH FILARACH:



I. ŚRODOWISKO (ENVIROMENTAL)

Jako firma świadcząca usługi doradztwa finansowego, rozumiemy, że nasz bezpośredni wpływ na środowisko naturalne jest ograniczony. Niemniej jednak, **jesteśmy świadomi roli, jaką możemy odegrać w promowaniu zrównoważonych praktyk w ramach rynku fuzji i przejęć oraz inwestycji kapitałowych**. Zobowiązujemy się do minimalizowania naszego śladu węglowego oraz wspierania klientów w uwzględnianiu aspektów środowiskowych w ich strategiach i transakcjach.

NASZE PODEJŚCIE KONCENTRUJE SIĘ NA NASTĘPUJĄCYCH OBSZARACH:





II. SPOŁECZEŃSTWO (SOCIAL)

Działalność doradcza opiera się na zaufaniu, relacjach oraz kapitale ludzkim. W Ground Frost kładziemy szczególny nacisk na odpowiedzialność społeczną zarówno w odniesieniu do naszych pracowników, jak i klientów, partnerów oraz społeczności, w których działamy. Wierzymy, że długoterminowy sukces biznesowy możliwy jest jedynie w oparciu o etykę, równość i włączenie społeczne.

NASZE DZIAŁANIA OPIERAJĄ SIĘ NA:

RÓWNOŚCI, RÓŻNORODNOŚCI I KULTURZE ORGANIZACYJNEJ

zapewniamy równość szans w procesach rekrutacyjnych, rozwoju zawodowego oraz wynagradzania, niezależnie od płci, wieku, pochodzenia, orientacji czy wyznania

promujemy kulturę dialogu, wzajemnego szacunku i otwartości w miejscu pracy

wspieramy rozwój kompetencji i dobrostan pracowników poprzez elastyczne formy pracy oraz programy rozwoju osobistego i zawodowego

RELACJACH Z KLIENTAMI I ETYCE DORADCZEJ, GDZIE:

kierujemy się zasadami uczciwości, przejrzystości i lojalności w relacjach z klientami

nie wspieramy transakcji, które mogą skutkować poważnymi negatywnymi skutkami społecznymi, np. masowymi zwolnieniami, naruszeniem praw człowieka lub praw pracowniczych

ZAANGAŻOWANIU SPOŁECZNYM, T.J.:

angażujemy się w działania pro bono i mentoringowe wspierające rozwój młodych przedsiębiorstw i specjalistów

współpracujemy z instytucjami edukacyjnymi i branżowymi w celu promocji wiedzy na temat zrównoważonego rozwoju, etyki biznesu i odpowiedzialnych finansów



ŁAD KORPORACYJNY (GOVERNANCE)

III. ŁAD KORPORACYJNY (GOVERNANCE)

W Ground Frost rozumiemy, że silny ład korporacyjny stanowi fundament zaufania i długoterminowego sukcesu na rynku doradztwa finansowego. Naszym celem jest zapewnienie najwyższych standardów etycznych i operacyjnych w całej organizacji oraz we współpracy z klientami i partnerami. Nasze działania są oparte na przejrzystości, odpowiedzialności i rzetelności, które są kluczowe w każdym procesie decyzyjnym.

NASZE DZIAŁANIA:

TRANSPARENTNOŚĆ I ETYKA

dążymy do pełnej transparentności w zakresie naszej działalności, w tym polityki wynagrodzeń, procedur wewnętrznych oraz polityki ESG

wspieramy i przestrzegamy międzynarodowych standardów etycznych, w tym przeciwdziałania korupcji i nadużyciom finansowym

promujemy uczciwe praktyki rynkowe i przeciwdziałamy wszelkim formom oszustw, konfliktów interesów i nieetycznych zachowań

ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

regularnie monitorujemy i oceniamy ryzyka związane z działaniami korporacyjnymi, operacyjnymi oraz transakcyjnymi, dbając o minimalizację potencjalnych negatywnych skutków

zgodność z obowiązującymi przepisami prawa (krajowymi i unijnymi), standardami branżowymi oraz wytycznymi regulacyjnymi dotyczącymi ESG jest dla nas priorytetem

ZGODNOŚĆ Z REGULACJAMI I NORMAMI

przeprowadzamy audyty wewnętrzne w celu weryfikacji zgodności z politykami, regulacjami oraz normami zrównoważonego rozwoju

opracowaliśmy i wdrożyliśmy system zarządzania ryzykiem, w tym szczególną uwagę poświęcamy ryzykom związanym z ESG oraz ich wpływem na transakcje

Realizacja Celów ESG

Przed 2024 rokiem w firmie Ground Frost nie było formalnie wyznaczonych żadnych celów związanych ze zrównoważonym rozwojem. Dopiero w 2024 roku opracowano i przyjęto w spółce Politykę ESG Ground Frost Sp. z o.o.

Dla zrealizowania opisanych w Polityce ESG Ground Frost trzech obszarów ESG założyliśmy następujące cele i mierniki, których osiągnięcie przypada już na 2025 rok.

Rok bazowy to rok 2024.

Tabela 2. Cele i Mierniki ESG Ground Frost

Obszar ESG	Mierniki	Cel
Środowisko	% transakcji ocenianych pod kątem wpływu na środowisko	Osiągnięcie 100% do końca 2025 r.
	[liczba] transakcji/rok	Wsparcie minimum 10 transakcji rocznie w sektorach wspierających zieloną transformację (energia, technologie środowiskowe, agri-tech itp.).
	≈0,8% zredukowanego CO ₂ /pracownika o 50%	Redukcja emisji CO ₂ w ciągu 3 lat.
Społeczeństwo	Równowaga płci w kadrze zarządzającej	50% kobiet / 50% mężczyzn do końca 2026 r.
	Liczba/rok	Organizacja min. 3 inicjatyw edukacyjnych lub mentoringowych lub pro bono rocznie.
	100% w 2025 r.	Uwzględnienie aspektów społecznych w projektach due diligence.
Ład korporacyjny	100% do końca 2025 r.	Zgodność z dodatkowymi dobrowolnymi regulacjami krajowymi i unijnymi w zakresie ESG.
	Liczba/rok	Przeprowadzenie minimum jednej oceny ryzyk ESG w każdej transakcji doradczej.
	100% zadowolonych klientów 80% zadowolonych pracowników	Przeprowadzenie badania rocznego/ankiety satysfakcji w zakresie działalności i przestrzegania zasad i przepisów krajowych oraz międzynarodowych w odniesieniu do ESG

B. PRAKTYKI/DZIAŁANIA NA RZECZ ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU:

W 2024 roku, spółka wdrożyła konkretne praktyki/działania na rzecz:

zmniejszenia zużycia wody i energii elektrycznej poprzez prowadzenie działań informacyjno-edukacyjnych wśród pracowników spółki: W spółce zorganizowano spotkanie z pracownikami, na którym poinformowano o propozycji wdrożenia działań pilotażowych polegających na zmniejszeniu zużycia wody i energii elektrycznej. Propozycja zmian została pozytywnie przyjęta przez pracowników, a pilotaż został wdrożony.

W przypadku zmniejszenia zużycia energii elektrycznej zaproponowano zastąpienie tradycyjnych żarówek oświetleniem LED oraz monitorowanie zużycia energii w czasie rzeczywistym poprzez wykorzystanie usługi e-licznika (licznik zdalnego odczytu + portal e-licznik).

W przypadku zmniejszenia zużycia wody w pierwszej kolejności zamieszczono w kuchni oraz toaletach tabliczki „Zakręć wodę”, co ma przypominać o oszczędzaniu wody. Następnie dokonano przeglądu i analizy rachunków/danych dotyczących zużycia wody i podjęto decyzję o wymianie armatury oraz innych urządzeń, które pomagają w oszczędzaniu wody. W przypadku roślin, które znajdują się w biurze – zastosowano nawadnianie kropelkowe, co również zapewnia ograniczenie zużycia wody.

Pozytywnym działaniem z obszaru społecznego ESG, które zostało wdrożone w spółce i pozwoliło zarazem wzmocnić efekty innych działań było wprowadzenie możliwości pracy zdalnej. Natękołicznosc opracowano [Regulamin pracy zdalnej oraz zasady jej wykonywania](#). Poproszono także pracowników, aby podczas wykonywania pracy zdalnej przestrzegali zasad dotyczących zmniejszenia zużycia wody oraz energii elektrycznej.

Innymi działaniami służącymi poprawie warunków pracy i zapewnieniu równego traktowania w miejscu pracy było promowanie kultury dialogu, wzajemnego szacunku i otwartości w miejscu pracy oraz wspieranie rozwoju kompetencji i dobrostanu pracowników, w tym wprowadzenie elastycznej formy pracy oraz programu rozwoju osobistego i zawodowego.

Wprowadzono np. prawo do tzw. elastycznego grafiku – rodzice mogą wnioskować o zmianę rozkładu lub miejsca pracy.

Co najmniej raz w roku organizowane są spotkania integracyjne dla wszystkich pracowników.

Raz w roku przeprowadzana jest anonimowa ankieta wśród pracowników nt. wszystkich aspektów społeczno-pracowniczych, której wyniki omawiane są z pracownikami.

C. PROJEKTY

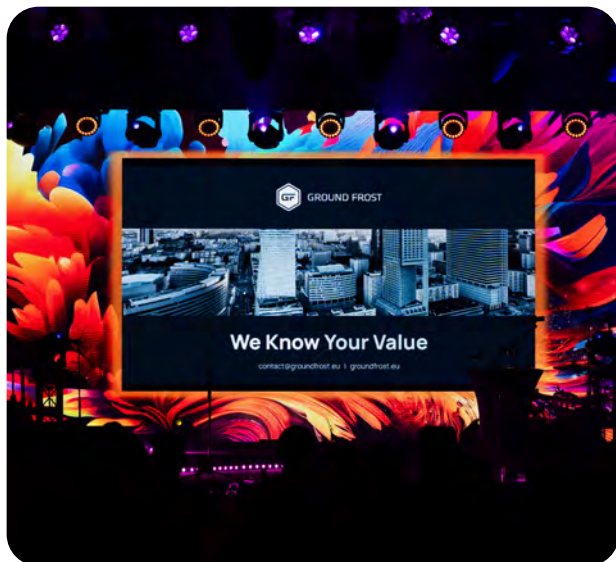
Ground Frost prowadzi szereg akcji pro-bono, które pozytywnie wpływają zarówno na wizerunek firmy, jak i zrównoważony rozwój w aspekcie środowiskowym i społecznym.

Najciekawsze projekty/inicjatywy w 2024 roku:

1) THE ORANGE BALL 2024 (ORGANIZOWANE PRZEZ NPCC) – PAŹDZIERNIK 2024



Jako Ground Frost mieliśmy zaszczyt znaleźć się w gronie partnerów prestiżowego wydarzenia – **Orange Ball 2024**, którego nadrzędnym celem było wsparcie charytatywne na rzecz fundacji Lepszy Start. **Fundacja Lepszy Start** ma na celu pomoc tym dzieciom i ich rodzinom, dając każdemu „lepszy start” w życiu. Jednym z kluczowych projektów realizowanych przez fundację jest „**Dom na Zawsze**” – inicjatywa mająca na celu zapewnienie osobom z autyzmem wsparcia i opieki na całe życie.



2) AKADEMIA PRIVATE EQUITY (WIOSKA M&A) – MARZEC 2024



Na zaproszenie **Klubu Inwestora SGH**, poprowadziliśmy warsztat dla studentów. Tematem były mnożniki i ich praktyczne zastosowanie w wycenach. Warsztat rozpoczęliśmy od postawienia pytania „Czy mnożnik wystarczy do wyceny spółki?”. Omówiliśmy kwestie teoretyczne, aby następnie przejść przez praktyczną wycenę metodą mnożnikową, starając się jak najlepiej przybliżyć uczestnikom proces analizy i oceny przedsiębiorstw.



3) FINANCE WEEK - MAJ 2024

Na zaproszenie **SKN Progress (Uniwersytet Łódzki)**: Warsztat „Gdy w spółce dochodzi do nadużyć - audyt śledczy jako narzędzie wykrywania nieprawidłowości. Case study z wykorzystaniem Excela.”

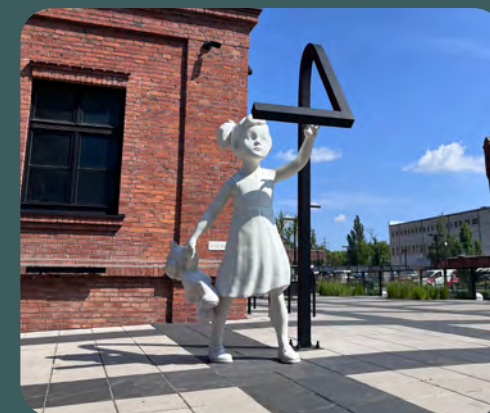
Przeprowadziliśmy praktyczny warsztat, podczas którego podzieliliśmy się doświadczeniami z naszej codziennej pracy i wspólnie przechodziliśmy przez proces audytu śledczego. Krok po kroku rozwiązywaliśmy zagadkę, badając, czy w pozorowanej sytuacji wymyślonej spółki mogło dojść do nadużyć, jak je zidentyfikować i na co zwracać uwagę.



4) XXI ŁÓDZKI RAJD PRZEDSIĘBIORCÓW – CZERWIEC 2024

XXI Łódzki Rajd Przedsiębiorców to nie tylko rewelacyjna integracja środowiska biznesowego. To również moment, kiedy wspieramy lokalne organizacje działające na rzecz tych, którzy tej pomocy potrzebują. Działania charytatywne skierowane były w stronę **Domu Małego Dziecka w Łodzi**.

Oprócz aktywnego udziału w samym rajdzie, jako Ground Frost przekazaliśmy dodatkowo środki higieniczne i wodę dla maluszków. Zgodnie z listą potrzeb jaką ogłosili.



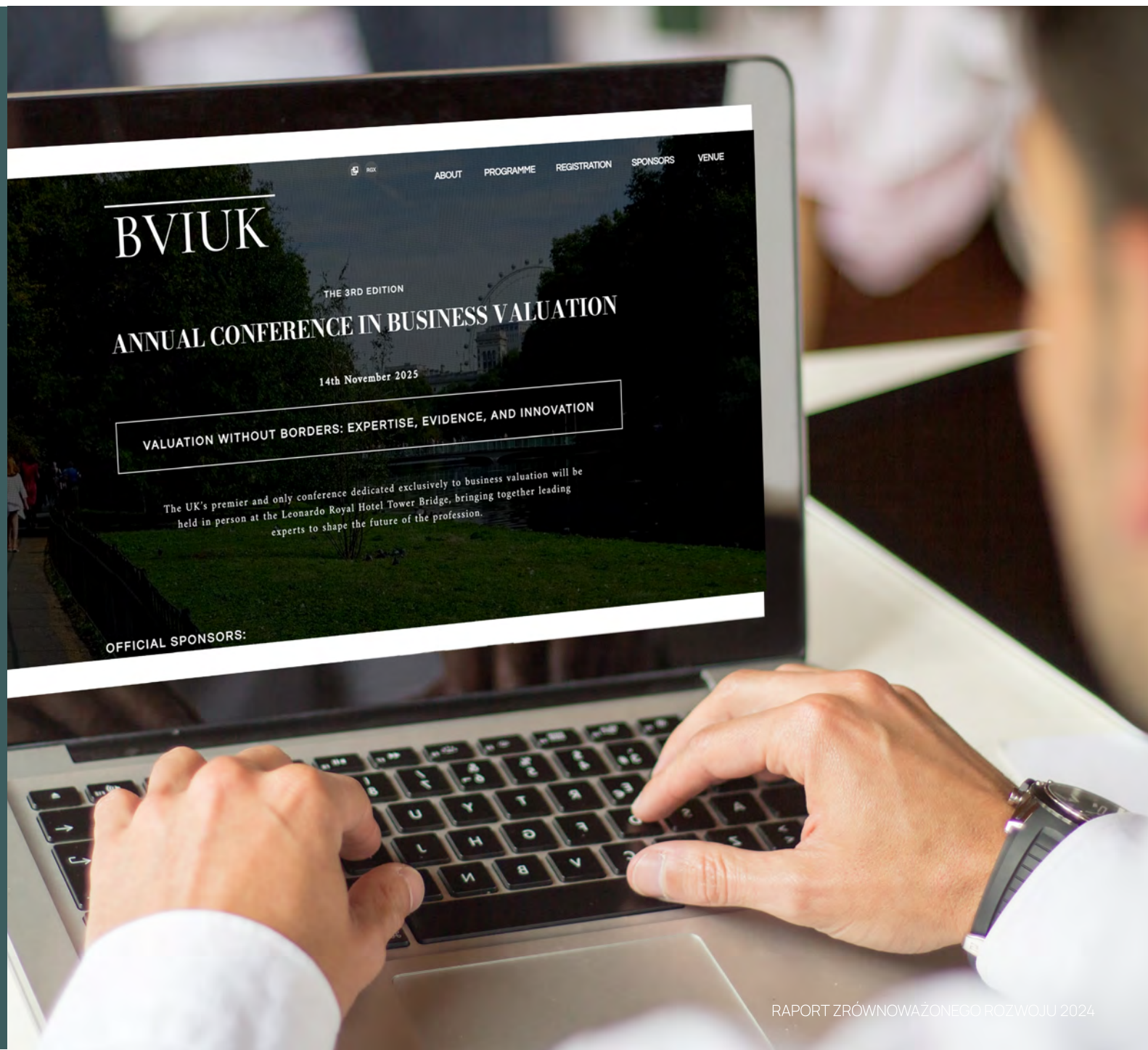
D. INICJATYWY:

Ground Frost jest członkiem Business Valuation Institute (BVIUK), brytyjskiej organizacji edukacyjnej opartej na członkostwie, której celem jest promowanie najwyższych standardów w zawodzie rzeczoznawcy majątkowego. Jako instytut poświadczający jakość wyceny biznesowej, BVIUK oferuje najwyższej klasy możliwości edukacyjne i programy certyfikacyjne.

Ground Frost planuje w najbliższym roku przystąpić do inicjatyw/ organizacji/partnerstw, które zajmują się szeroko rozumianym zrównoważonym rozwojem, np. GRI, tak aby móc wspólnie realizować projekty związane ze zrównoważonym rozwojem.

W 2024 roku Ground Frost rozpoczął również proces akredytacji ACCA Approved Employer – Professional Development.

BVIUK



02 ŚRODOWISKO

2.1 [B03.000] - Środowisko - Całkowite zużycie energii; Podział zużycia energii

Tabela przedstawia łączne zużycie energii w MWh z podziałem na energię ze źródeł odnawialnych i nieodnawialnych (energia elektryczna oraz paliwa). Spełnia wymóg VSME B3, który nakłada na spółkę obowiązek ujawnienia całkowitego zużycia energii w standardowym formacie, dzięki czemu interesariusze mogą ocenić energochłonność działalności i stopień zależności od paliw kopalnych.

Tabela 3. Łączne zużycie energii (MWh)

	Zużycie energii ze źródeł odnawialnych (MWh)	Zużycie energii ze źródeł nieodnawialnych (MWh)	Całkowite 2024 zużycie energii (MWh)
Energia elektryczna (wg danych zawartych w rachunkach za media)	0	28,00	28,00
Paliwa	0	22,36	22,36
Łącznie	0	50,36	50,36

2.2 [B03.200] - Środowisko - Szacowana emisja gazów cieplarnianych

Tabela raportuje emisje gazów cieplarnianych brutto w tonach CO₂e w zakresie 1 i 2 oraz obliczoną intensywność emisji (g CO₂e/PLN przychodu). Realizuje wymogi VSME B3, zapewniając dane niezbędne do monitorowania wpływu klimatycznego i porównywalności z innymi podmiotami.

Tabela 4. Emisje gazów cieplarnianych

	2024 emisje gazów cieplarnianych (w t ekwiwalentu dwutlenku węgla)	Metoda obliczeń	Główne źródło danych
Zakres 1	6,15	GHG Protocol – bezpośrednie spalanie paliw (2 pojazdy)	Raport śladu węglowego 2024 ¹
Zakres 2	14,77	Location-based (średnia intensywność emisji sieci PL)	Raport śladu węglowego 2024
Ogółem	20,92	Suma Zakresów 1 i 2	obliczenia własne

Intensywność emisji w przeliczeniu na przychód wyniosła 0,32 g CO₂e/PLN (20,92 t CO₂e ÷ 65 476 671 PLN przychodu).

¹ Raport kalkulacji śladu węglowego Ground Frost za rok 2024

2.3 [C03.000] - Środowisko - Rok bazowy i docelowy redukcji emisji gazów cieplarnianych

Spółka przyjęła rok 2024 jako rok bazowy (pierwszy pełny rok pomiaru śladu węglowego). Poniższa tabela przedstawia przyjęte cele redukcji emisji dla Zakresów 1 i 2.

Tabela 5. Cele redukcji emisji gazów cieplarnianych

Rok	FTE (prognoza) ²	Emisje [t CO ₂ e]	t CO ₂ e/FTE	Zmiana vs 2024
2024 (bazowy)	50	20,92	0,418	—
2027 (-50 %/FTE)	55	11,5	0,209	-45 % abs. / -50 % FTE
2030 (-40 % abs.)	61	12,55	0,206	-40 % abs.
2040 (net-zero)	n/d	≤ 2,1	≈ 0	-90 % abs. + offset

² Prognozy FTE pochodzą z danych HR (10 % wzrosty).



2.4 [B06.000] - Środowisko – Woda

2.4.1. Pobór wody

Pobór wody w 2024 r. odnosi się do ilości wody, którą firma pobiera w ramach swoich granic organizacji z dowolnego źródła w okresie sprawozdawczym. W praktyce jest to ilość wody pobranej z publicznej sieci wodociągowej, zgodnie z rachunkami za media.

Tabela 6. Dane z rachunków za wodę (2024 r.)

Rodzaj wody	Ilość (m³)
Woda ciepła	7,22
Woda zimna	96,62

Całkowity pobór wody wyniósł 103,84 m³.

2.4.2. Zużycie wody

Zużycie wody definiuje się jako różnicę pomiędzy poborem wody a zrzutami wody. W przypadku jednostek, które pobierają wodę wyłącznie z publicznej sieci wodociągowej i odprowadzają ją do kanalizacji, zużycie wody jest bliskie zeru. Dlatego w 2024 r. zużycie wody można uznać za 0 m³.



2.4.3. Intensywność poboru wody na pracownika

Zgodnie ze standardem B6, całkowity pobór wody można wyrazić w przeliczeniu na pracownika. Przy liczbie 50 pracowników całkowity pobór 103,84 m³ w roku 2024 daje:

- Pobór wody na pracownika: 2,08 m³ / rok (ok. 2 077 litrów).
- Przy założeniu 240 dni roboczych: ok. 8,7 litra na pracownika dziennie.

Tabela 7. Podsumowanie

Wskaźnik	Wielkość (2024 r.)
Całkowity pobór wody	103,84 m³
Zużycie wody	0 m³ (pomijalne – całość odprowadzona do kanalizacji)
Pobór wody na pracownika	2,08 m³ / rok (≈ 8,7 l / dzień)

03 SPOŁECZEŃSTWO

3.1 [B08.000] - Społeczne - Siła robocza - Ogólna charakterystyka: rodzaj umowy

Na koniec 2024 r. zatrudnionych w Ground Frost było 50 osób. Preferowany stosunek pracy z pracownikami w Ground Frost to umowa o pracę. 33 osoby miały zawarte umowy na czas określony a 17 osób umowy na czas nieokreślony.

Tabela 8. Formy zatrudnienia

Rodzaj umowy	Liczba pracowników (liczba ekwiwalentów pełnego czasu pracy lub liczba zatrudnionych)
Umowa na czas określony	33
Umowa na czas nieokreślony	17
Liczba pracowników ogółem	50

3.2 [B08.100] - Społeczne - Siła robocza - Ogólna charakterystyka: płeć; [C05.000] - Społeczne – Dodatkowe (ogólne) cechy własnych zasobów pracowniczych

W 2024 r. struktura zatrudnienia w Ground Frost była silnie sfeminizowana: 44/50 osób (88 %) to kobiety, 6 osoby (12 %) – mężczyźni.

Dominacja kobiet wynika z profilu działalności spółki – obsługi procesów kadrowo-płacowych i administracyjnych, w których na rynku pracy tradycyjnie przeważają kandydatki.

Spółka konsekwentnie realizuje politykę równych szans:



brak barier płciowych w rekrutacji (zunifikowane opisy stanowisk, gender-neutralny język ogłoszeń)



100 % paneli rekrutacyjnych zawiera reprezentację obu płci



w pakiecie benefitów objęto program powrotu kobiet po urloпах macierzyńskich (mentoring + elastyczne godziny pracy)

W Zarządzie spółki kobiet nie ma. Zarząd jest jednoosobowy.

Niemniej jednak w kadrze kierowniczej średniego szczebla kobiety stanowią 62 %.

Cele wyznaczone do końca 2026 r. obejmują utrzymanie parytetu w organach nadzorczych i zwiększenie udziału kobiet w Zarządzie do 50%.

Tabela 9. Charakterystyka pracowników wg płci

Płeć	Liczba pracowników (liczba ekwiwalentów pełnego czasu pracy lub liczba zatrudnionych)
Mężczyzna	6
Kobieta	44
Inna	-
Nie zgłoszono	-
Liczba pracowników ogółem	50

3.3 [B08.200] – Społeczne - Siła robocza - Ogólna charakterystyka: kraj zatrudnienia

Całość zespołu (100 %) zatrudniona była w Polsce, z biurem głównym w Warszawie. Praca odbywała się w modelu hybrydowym: średnio 3 dni w tygodniu zdalnie i 2 dni w biurze. Spółka nie korzystała z pracowników delegowanych, ani z agencji pracy tymczasowej za granicą. W 2024 r. 9 % personelu wykonywało obowiązki spoza województwa mazowieckiego – dzięki temu Ground Frost poszerza pulę talentów bez zwiększania śladu węglowego związanego z relokacją.

Tabela 10. Kraj zatrudnienia

Kraj (obowiązywania umowy o pracę)	Liczba pracowników (liczba ekwiwalentów pełnego czasu pracy lub liczba zatrudnionych)
Polska	50
Liczba pracowników ogółem	50

3.4 [B08.300] - Społeczne - Siła robocza

- Ogólna charakterystyka: wskaźnik rotacji

W 2024 r. wskaźnik rotacji (liczba odejść + średnie zatrudnienie) wyniósł 20,70%. Odejścia dotyczyły w przeważającej mierze wygasania umów na czas określony związanych z zakończeniem projektów. Pozostałe przyczyny to rezygnacje pracowników z ofertą konkurencji i powody osobiste.

W odpowiedzi na wskaźnik rotacji spółka wdrożyła program „Stay & Grow”: ścieżki rozwojowe z gwarantowaną progresją widełek wynagrodzeń co 12 miesięcy oraz budżet szkoleniowy uzależniony od wyników ocen rocznych. Celem jest obniżenie rotacji do poziomu poniżej 10 % w 2026 r.

3.5 [B09.000] - Społeczne - Siła robocza

- Zdrowie i bezpieczeństwo

Ground Frost prowadzi działalność biurową o niskim profilu ryzyka.

Mimo to spółka utrzymuje system zarządzania BHP odwołujący się do wymogów ISO 45001:2018. Kluczowe elementy systemu to:

- ocena ryzyka stanowisk pracy raz na 12 miesięcy,
- kwartalne przeglądy ergonomii stanowisk z wykorzystaniem ankiety RULA,
- platforma e-learningowa (kurs „Ergonomia i profilaktyka cyfrowa”),
- komisja ds. BHP.

W roku sprawozdawczym nie odnotowano wypadków przy pracy ani chorób zawodowych (0 zdarzeń, 0 ‰). Nie zarejestrowano również niebezpiecznych incydentów ani zgłoszeń near-miss.

W celu dalszego doskonalenia w 2026 r. planowane jest wprowadzenie aplikacji przypominającej o przerwach wzrokowych zgodnie z zasadą 20-20-20.



3.6 [B10.000] - Społeczne - Siła robocza

- Wynagrodzenia, negocjacje zbiorowe i szkolenia

3.6.1. [B10.000] – Wynagrodzenia i luka płacowa

Polityka wynagrodzeń Ground Frost łączy stałą pensję zasadniczą (90 % pakietu) z premią uznaniową powiązaną z wynikami projektów (10 %).

Ilość pracowników, która otrzymywała w 2024 r. wynagrodzenie równe lub wyższe od ustawowej płacy minimalnej:

100%

Najniższa stawka godzinowa w 2024 r. przekraczała ustawowe minimum 4 242 PLN brutto (od 01.07.2024):

o 9%

Zidentyfikowany ujemny gender pay gap wynika z wyższej reprezentacji kobiet w specjalistycznych i menedżerskich rolach.

-42.64 %

Spółka monitoruje mediany płac wg metodologii Korn Ferry i koryguje odchylenia przekraczające ± 5 p.p. raz do roku.

3.6.2. [B10.000] - Negocjacje zbiorowe

W spółce nie funkcjonuje organizacja związkowa ani żaden układ zbiorowy. Dialog społeczny realizowany jest w formule „Employee Voice”: platforma online do sugestii, kwartalne spotkania z kadrą zarządzającą oraz grupy fokusowe przy opracowywaniu regulacji wewnętrznych.

W 2024 r. pracownicy zgłosili 15 inicjatyw, z czego 8 wdrożono (m.in. rozszerzenie pakietu medycznego).

3.6.3. [B10.000] - Szkolenia i rozwój kompetencji

Program rozwoju Ground Frost bazuje na macierzy kompetencji opartej o ESCO i obejmuje 4 ścieżki: Analityczną, HR, Operacyjną oraz Managerską.

KLUCZOWE WSKAŹNIKI ZA 2024 R.:

Liczba uczestników szkoleń:

18 osób
(26 % zatrudnionych)

Łączna liczba godzin:

1115,6 h;
średnio 35,2 h/kobietę
i 131,6 h/mężczyznę

Średnia liczba godzin na pracownika (cała spółka):

22,3 h
(benchmark branżowy³ – 24 h)

Największe projekty rozwojowe w 2024 roku: – szkolenia Bviuk Poziom 101 i Poziom 102 (16 h, 3 uczestników), – cykl szkoleń LTCA (16 h, 11 uczestników), – szkolenie z Excel (8 h, 5 pracowników), język angielski (szkolenie on-line – 50 h, 9 pracowników).

Efektywność rozwoju mierzymy wskaźnikiem transferu wiedzy (badanie Kirkpatrick L3) – w 2024 r. 85 % uczestników potwierdziło zastosowanie nowo nabytych umiejętności w pracy w terminie 60 dni.

³ Źródło benchmarku: Raport PARP „Rozwój kapitału ludzkiego w MŚP 2024”.



Tabela 11. Szkolenia

Płeć	Liczba uczestników	Średnia liczba godzin na osobę	Łączna liczba godzin
Kobiety	13	35.2	457.6
Mężczyźni	5	131.6	658.0
Łącznie	18	61.98	1115.6

Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika (cała spółka):

22,3 h.

Dane szkoleniowe obejmują wyłącznie szkolenia formalne potwierdzone certyfikatami lub rejestrami HR.

04 ZARZĄDZANIE

4.1 [B11.000] - Zarządzanie - Wyroki skazujące i grzywny za naruszenie przepisów antykorupcyjnych i przepisów w sprawie zwalczania przekupstwa

W Ground Frost w 2024 roku nie odnotowano żadnych wyroków i grzywien za korupcję i przekupstwo. Nie stwierdzono również żadnych incydentów dotyczących umów z partnerami biznesowymi, które rozwiązano lub których nie przedłużono z powodu naruszeń związanych z korupcją lub przekupstwem.

ZAPOBIEGANIE I WYKRYWANIE

Kodeks Etyki Ground Frost oraz Procedura dotycząca Sygnalistów w Ground Frost, w sposób jasny przedstawiają stanowisko firmy w odniesieniu do tematu korupcji i przekupstwa oraz są publicznie dostępne na stronie internetowej:

www.groundfrost.pl

Zapisy z Kodeksu Etyki są uzupełnione i uszczegółowione w Procedurze dotyczącej Sygnalistów w Ground Frost.

Procedura stanowi procedurę zgłoszeń wewnętrznych, o której mowa w art. 25 Ustawy o sygnalistach oraz procedurę anonimowego zgłaszania naruszeń, o której mowa w art. 53 Ustawy AML, z zastrzeżeniem, że kwestie dotyczące przyjmowania i rozpatrywania Zgłoszeń, w tym wszystkie kwestie wymagane przez art. 25 Ustawy o sygnalistach są uregulowane w Procedurze zgłoszeń, stanowiącej załącznik nr 1 do niniejszej Procedury.

Proces zgłaszania naruszeń prawa jest jednym z kluczowych elementów systemu zarządzania Ground Frost, którego nadrzędnym celem jest identyfikowanie nieprawidłowości w działalności Ground Frost

i podejmowanie działań w celu ich eliminowania i ograniczania ryzyka na wszystkich poziomach organizacyjnych Ground Frost.

Dla pracowników i interesariuszy zewnętrznych Ground Frost uruchomił system raportowania potencjalnych przypadków łamania zasad nakreślonych w Kodeksie Etyki, w tym przypadków korupcji i przekupstwa, w sposób poufny. Najważniejsza jest ochrona sygnalistów.

Sygnalista może przekazać Zgłoszenie Osobie ds. zgłoszeń w następujący sposób:

- a. elektronicznie na adres e-mail: zgloszenia1@groundfrost.pl lub
- b. pisemnie w zamkniętej kopercie opatrzonej napisem „Zgłoszenie Sygnalisty – do rąk własnych” na wskazany przez Ground Frost w procedurze adres.

W sytuacji, gdy Zgłoszenie dotyczy naruszeń Osoby ds. zgłoszeń, Sygnalista może przekazać Zgłoszenie:

- a. elektronicznie na adres e-mail: zgloszenia2@groundfrost.pl lub
- b. pisemnie w zamkniętej kopercie opatrzonej napisem „Zgłoszenie Sygnalisty – do rąk własnych” na wskazany przez Ground Frost w procedurze adres lub
- c. ustnie do wskazanej w wewnętrznej procedurze dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych w Ground Frost osoby.

Zgłoszenie może zostać przekazane anonimowo. Ground Frost również rozpatruje takie Zgłoszenie z zastrzeżeniem, że nie wykonuje czynności wymagających kontaktu z Sygnalistą (np. przekazania Sygnaliście potwierdzenia przyjęcia Zgłoszenia lub informacji o planowanych lub podjętych działaniach następczych), chyba że w anonimowym Zgłoszeniu zostały wskazane dane kontaktowe Sygnalisty.

Informacja o naruszeniu prawa może być w każdym przypadku zgłoszona przez Sygnalistę również do Rzecznika Praw Obywatelskich albo organu publicznego z pominięciem procedury zgłoszeń wewnętrznych opisanej w niniejszej Procedurze.

Jeżeli Zgłoszenie jest zasadne, Osoba ds. zgłoszeń sporządzi raport dotyczący Zgłoszenia zawierający opis naruszenia oraz rekomendowane środki naprawcze, środki prawne oraz środki zapobiegające naruszeniu w przyszłości. Osoba ds. zgłoszeń przekazuje ten raport Zarządowi Ground Frost w celu podjęcia decyzji o przyjęciu rekomendowanych środków naprawczych oraz zapobiegających naruszeniu w przyszłości. W razie przyjęcia tych rekomendacji przez Zarząd Osoba ds. zgłoszeń jest odpowiedzialna za ich wdrożenie, w tym wszczęcie postępowania prawnego lub złożenie zgłoszenia do odpowiednich instytucji. Jeżeli Osoba ds. zgłoszeń jest jedynym członkiem zarządu w Ground Frost to sporządzenie raportu jest automatycznie uważane za przyjęcie rekomendowanych środków naprawczych, środków prawnych oraz środków zapobiegających naruszeniu w przyszłości.

W IV kwartale 2025 r. planowane jest przeprowadzenie szczegółowego szkolenia związanego z tematyką antykorupcji i przekupstwa dla pracowników Ground Frost.

Ponadto, dodatkowym elementem zabezpieczającym przed korupcją i przekupstwem, jest wprowadzona (przy realizacji poszczególnych projektów) Deklaracja Niezależności, którą podpisuje każdy pracownik zaangażowany w projekt.

PODPISUJĄC TAKĄ DEKLARACJĘ NIEZALEŻNOŚCI, PRACOWNIK OŚWIADCZA, ŻE:

1. Zachowuje niezależność od obszaru, procesu, funkcji i osób, których dotyczy projekt.
2. Nie jest obecnie zaangażowany/a w żadne działania operacyjne w prowadzonym projekcie, które mogłyby wpłynąć na jego bezstronność lub stworzyć konflikt interesów.
3. Nie posiada żadnych osobistych, zawodowych ani finansowych powiązań z osobami ani jednostkami objętymi projektem, które mogłyby wpłynąć na jego niezależność lub wywołać takie wrażenie.
4. Nie istnieją żadne inne okoliczności, które mogłyby mieć wpływ (lub być postrzegane jako wpływające) na jego zdolność do prowadzenia projektu w sposób niezależny i obiektywny.
5. Zobowiązuje się do nieujawniania żadnych informacji poufnych uzyskanych w toku realizacji projektu.

OCHRONA OSÓB ZGŁASZAJĄCYCH NARUSZENIA

Zobowiązanie do ochrony osób zgłaszających naruszenia ujęte jest w Kodeksie Etyki Ground Frost oraz w Procedurze dotyczącej Sygnalistów w Ground Frost.

Sygnalista podlega ochronie określonej w punkcie VI Procedury od chwili dokonania Zgłoszenia lub ujawnienia publicznego.

Wobec Sygnalisty nie mogą być podejmowane w lub przez Ground Frost, w tym przez pracowników, członków organów lub współpracowników Ground Frost, działania odwetowe ani próby lub groźby zastosowania takich działań, ani środki represji lub działania wpływające na pogorszenie sytuacji prawnej lub faktycznej Sygnalisty, lub działania negatywnie wpływające na warunki pracy lub zatrudnienia Sygnalisty lub polegające na kierowaniu gróźb wobec Sygnalisty.

Za ochronę Sygnalisty, w tym, gdy nastąpiło ujawnienie jego tożsamości, odpowiada Osoba ds. zgłoszeń i członkowie Zarządu, którzy zobowiązani są reagować na wszelkie przejawy potencjalnych lub rzeczywistych działań odwetowych, represji, działań wpływających na pogorszenie sytuacji prawnej lub faktycznej, działań negatywnie wpływających na warunki pracy lub zatrudnienia lub kierowania gróźb w stosunku do Sygnalisty.

Ground Frost zapewnia również Sygnaliście ochronę przed podejmowaniem wobec niego działań odwetowych, działań o charakterze represyjnym lub wpływających na pogorszenie jej sytuacji prawnej lub faktycznej, lub polegających na kierowaniu gróźb, przez osoby lub podmioty spoza Ground Frost.

Sygnalista zgłaszający naruszenie jest informowany o przyjęciu zgłoszenia i rozpoczęciu postępowania wyjaśniającego. Informacja o wynikach prowadzonego postępowania, w zależności od jego charakteru i ustaleń, będzie przekazana Sygnaliście zgłaszającemu naruszenie w terminie nie przekraczającym 3 miesięcy od momentu potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia.

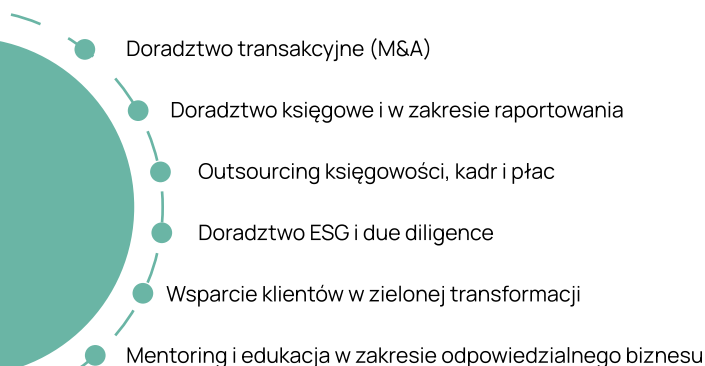
01 [C01.000] Strategia: Model biznesowy i zrównoważony rozwój

1.1 Opis działalności firmy Ground Frost

Ground Frost Sp. z o.o. to firma doradcza specjalizująca się w usługach doradztwa finansowego, fuzjach i przejęciach (M&A), outsourcingu księgowości oraz sprawozdawczości finansowej. Działa na przecięciu biznesu, innowacji i pozyskiwania kapitału, wspierając zarówno przedsiębiorstwa rozwijające się, jak i dojrzałe organizacje w podejmowaniu strategicznych decyzji finansowych.

Misją Ground Frost jest promowanie odpowiedzialnego doradztwa finansowego i transakcyjnego, które wspiera rozwój innowacyjnych, etycznych i zrównoważonych przedsiębiorstw. Firma koncentruje się nie tylko na wynikach finansowych, ale również na społecznym, środowiskowym i etycznym wpływie realizowanych projektów.

1.2 Główne obszary działalności



1.3 Opis modelu biznesowego

Model biznesowy Ground Frost zbudowany jest na bazie Business Model Canvas (BMC), który daje całościowy obraz, czyli jak spółka tworzy, dostarcza i zarabia. Model biznesowy Ground Frost opiera się na 9 elementach BMC:

1

Segmenty klientów (odbiorcy – Downstream) – zdefiniowano dla kogo spółka działa (grupy odbiorców, rynek docelowy):

Klienci biznesowi (B2B): MŚP, korporacje, fundusze VC/PE – korzystają z usług księgowych, doradztwa finansowego, transakcyjnego, audytów.

Klienci instytucjonalni: Banki, instytucje finansowe, organizacje non-profit – obsługa regulacyjna, raportowa, compliance.

Organy regulacyjne i podatkowe: KAS, KNF, GUS – odbiorcy raportów, deklaracji i informacji wymaganych przepisami.

Społeczność lokalna i otoczenie społeczne: – pośredni odbiorcy poprzez wpływ działalności klientów (ESG, transparentność, szkolenia).

Inwestorzy i udziałowcy klientów: – odbiorcy raportów i analiz wspierających decyzje inwestycyjne.

2

Propozycja wartości - zaproponowano co mamy do zaoferowania klientom (rozwiązanie problemu, zaspokojenie potrzeb):

Transparentność i zgodność regulacyjna – wysoka jakość raportowania zgodna z aktualnymi krajowymi i międzynarodowymi przepisami, normami.

Efektywność i optymalizacja – wsparcie eksperckie w optymalizacji kosztów i procesów, efektywności zarządzania strukturami grup kapitałowych.

Bezpieczeństwo danych i technologiczne wsparcie – certyfikowane systemy, zautomatyzowane narzędzia, np. platformy online do fakturowania, raportowania i komunikacji, pełna zgodność z RODO.

Wzmacnianie wiarygodności klientów – lepsze relacje z inwestorami, regulatorami i społecznością dzięki przejrzystym raportom, szkoleniom, warsztatom.

3

Kanały dystrybucji - określono w jaki sposób docieramy do klienta i przekazujemy mu naszą ofertę:

Spotkania bezpośrednie na szczeblu zarządzającym (z zarządami, radami nadzorczymi).

Platformy internetowe, systemy typu klient–doradca.

Repozytoria dokumentów dla regulatorów i inwestorów (np. ePUAP, EMIR, ESPI).

Konferencje, raporty branżowe, webinary.

Marketing internetowy (strona www, LinkedIn).

Bezpośredni kontakt osobisty i telefoniczny, polecenia i networking.

4

Relacje z klientami - ustalono jak utrzymujemy i rozwijamy relację z klientem:

Relacje długoterminowe, eksperckie, oparte na doradztwie strategicznym i zaufaniu.

Indywidualne podejście (dedykowani opiekunowie do projektów).

Stałe umowy ramowe, NDA, SLA.

Przygotowanie raportów zrównoważonego rozwoju, non-financial disclosures, prowadzenie audytów.

Doradztwo proaktywne (cykliczne przeglądy, analizy, alerty, rekomendacje), wsparcie w komunikacji z interesariuszami klientów.

5

Strumień przychodów - zdefiniowano za co i w jaki sposób klient płaci oraz jak spółka zarabia:

Miesięczne abonamenty (retainer).

Opłaty za raporty okresowe (np. sprawozdania zgodne z MSSF).

Wynagrodzenia projektowe za analizy, modelowanie, due diligence, audyty.

Honoraria za szkolenia i konsultacje ad hoc.

6

Kluczowe zasoby - określono co jest potrzebne spółce aby działać:

Eksperti księgowi, doradcy finansowi, specjaliści compliance, ESG, audytorzy.

Licencjonowane oprogramowanie (np. ERP, BI, AML).

Zabezpieczona infrastruktura IT i chmurowa.

7

Kluczowe działania - określono najważniejsze procesy i czynności, które zapewniają spółce realizację wartości:

Prowadzenie pełnej księgowości i rachunkowości zarządczej.

Sporządzanie sprawozdań zgodnych z UoR, MSSF/IFRS w tym skonsolidowanych.

Doradztwo finansowe, transakcyjne.

Wsparcie w procesach M&A, restrukturyzacji, inwestycji.

Wsparcie raportowe dla regulatorów i inwestorów.

Wdrażanie rozwiązań ESG, audytów i strategii zrównoważonego rozwoju.

8

Kluczowi partnerzy (dostawcy – Upstream) określono sieć dostawców, partnerów i sojuszników wspierających model biznesowy spółki:

Dostawcy technologii i oprogramowania: np. Comarch, Microsoft, Brainshare – dostarczają systemy księgowe i ERP.

Dostawcy danych i informacji rynkowych: np. CEIDG, Refinitiv, Bloomberg, Emis – dane gospodarcze, analizy branżowe.

Pozostali dostawcy usług IT i cyberbezpieczeństwa: firmy wdrażające systemy backupu, szyfrowania, SOC.

Dostawcy usług biurowych: dostawcy poczty i archiwizacji.

9

Struktura kosztów - określono wszystkie koszty związane z działaniem modelu biznesowego:

Wynagrodzenia i szkolenia pracowników.

Licencje systemowe i aktualizacje oprogramowania.

Usługi zewnętrzne IT, prawne, podatkowe.

Koszty zgodności i audytów (certyfikacje, kontrole jakości).

Marketing ekspercki i budowa marki eksperckiej (publikacje, wystąpienia).

1.4 Uzupełnienie modelu biznesowego o aspekty ESG oraz SDG

Ground Frost Sp. z o.o. aktywnie wspiera integrację czynników ESG w strategiach klientów i dąży do kształtowania rynku doradczego poprzez etyczne, transparentne i zrównoważone praktyki doradcze.

A. ASPEKTY ESG W MODELU FIRMY GROUND FROST:

E Environmental (Środowisko) S Social (Społeczne) G Governance (Ład korporacyjny)

Zarządzanie śladem węglowym: wdrożenie zdalnych kanałów obsługi, ograniczenie papieru, audyty dla klientów.

Wsparcie dla klientów w raportowaniu środowiskowym: pomoc w zgodności z Taksonomią UE, CSRD, GHG Protocol. Współpraca z dostawcami proekologicznymi: zielona energia, cyfrowe archiwizacje, certyfikowani partnerzy IT.

Równość i etyka w pracy: kultura pracy oparta na różnorodności, work-life balance, szkolenia z DEI.

Wpływ społeczny na klientów: prowadzenie analiz i doradztwa w obszarze wpływu ich działalności na społeczność lokalne.

Udział w inicjatywach lokalnych: Pro bono dla NGO, wsparcie edukacyjne, programy mentoringowe

Transparentność i zgodność: wdrożenie polityk antykorupcyjnych, prowadzenie audytu wewnętrznego.

Zarządzanie ryzykiem: opracowanie systemu zarządzania ryzykiem, systemu kontroli jakości usług, cyberbezpieczeństwo, audyt partnerów.

Przygotowywanie raportów zrównoważonego rozwoju dla klientów: pomoc w raportach zgodnych z CSRD, GRI.

B. WKŁAD GROUND FROST W WSPIERANIE REALIZACJI CELÓW ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU (SDG – SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS).

Poprzez realizację Polityki ESG Ground Frost wspiera 6 celów SDG, w szczególności: cel SDG 5 – Równość płci, cel SDG 8 – Godna praca i wzrost gospodarczy, cel SDG 9 – Innowacje i infrastruktura, cel SDG 12 – Odpowiedzialna konsumpcja i produkcja, cel SDG 13 – Działania na rzecz klimatu, cel SDG 17 – Partnerstwa na rzecz celów zrównoważonego rozwoju.

1.5 Łańcuch wartości firmy Ground Frost

Łańcuch wartości Ground Frost zmapowany został zgodnie z wymaganiami ESRS. Analizę podzielono na trzy główne kroki.

1 Rozciągnięcie modelu biznesowego na dwa kierunki wartości:

W pierwszej kolejności odwzorowano pełny zasięg naszego modelu biznesowego zarówno w górę (upstream), jak i w dół (downstream) łańcucha wartości, identyfikując kluczowe grupy interesariuszy i ich rolę w przepływie wartości.

2 Zastosowano podwójną istotność (double materiality):

Outside-in – jak dana grupa wpływa na ryzyko i odporność Ground Frost (np. zagrożenie cyberatakami).

Inside-out – jak Ground Frost oddziałuje na tę grupę (np. wymagania dotyczące efektywności energetycznej IT).

3 Zgrupowano wyniki w przejrzystą macierz:

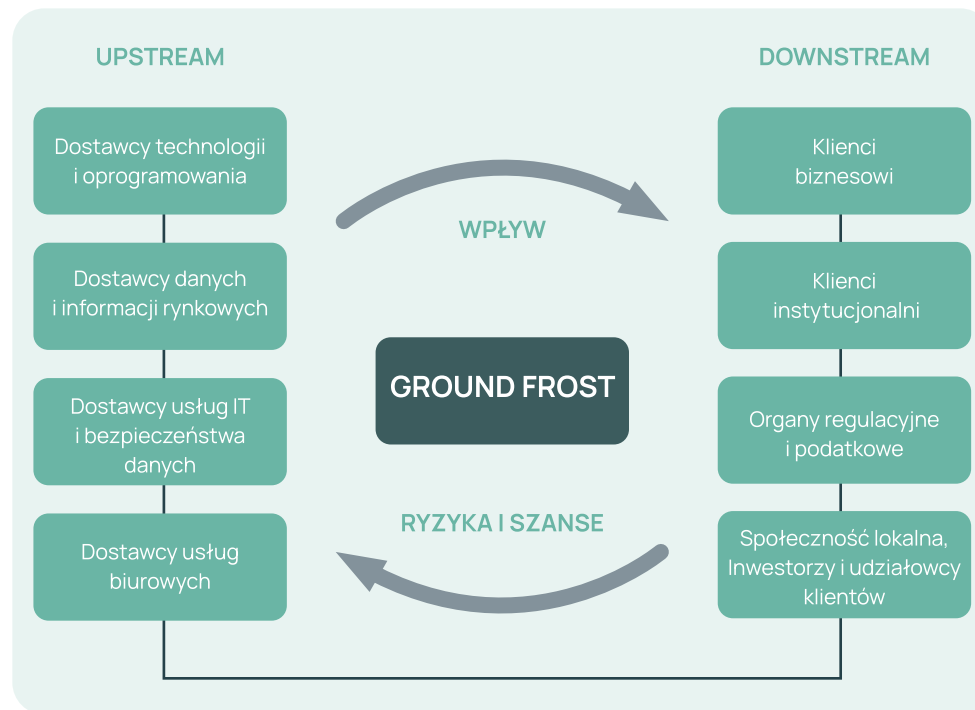
Identyfikacja – lista dostawców powstała z warsztatów i przeglądu umów.

Ocena wpływu – krótkie, konkretne hasła (np. „RODO”, „Taksonomia UE”) uzyskane z ankiet, spotkań z klientami.

Priorytetyzacja – do macierzy trafiły tylko najbardziej istotne grupy interesariuszy.

Tabela 12. Łańcuch wartości

Segment	Interesariusz	Wpływ na firmę (outside-in)	Wpływ firmy (inside-out)
Upstream (Dostawcy)	Dostawcy technologii i oprogramowania	Ryzyko reputacyjne, zgodność z RODO, cyberbezpieczeństwo	Wymagania dotyczące efektywności energetycznej IT, etyczne korzystanie z danych
Upstream (Dostawcy)	Dostawcy danych i informacji rynkowych	Jakość danych wpływa na analizy i rekomendacje	Presja na spełnianie wymogów ESG jako kryteriów zbierania danych
Upstream (Dostawcy)	Dostawcy usług IT i bezpieczeństwa danych	Zagrożenie cyberatakami, wycieki danych	Wymaganie zasad zrównoważonego IT
Upstream (Dostawcy)	Dostawcy usług biurowych	Efektywność operacyjna i infrastrukturalna	Wybór dostawców zgodnych z zasadami ESG
Downstream (Odbiorcy)	Klienci biznesowi i instytucjonalni	Oczekiwania dotyczące ESG, zgodność z taksonomią UE	Doradztwo może wspierać lub hamować działania ESG klientów
Downstream (Odbiorcy)	Organy regulacyjne i podatkowe	Zmiany regulacyjne wymuszają nowe usługi i zgodność	Wpływ na jakość raportowania i etykę w sprawozdawczości
Downstream (Odbiorcy)	Społeczność lokalna	Presja na przejrzystość, etykę, równość udział w inicjatywach itp	Tworzenie miejsc pracy, zaangażowanie lokalne
Downstream (Odbiorcy)	Inwestorzy i udziałowcy klientów	Rosnące znaczenie ESG w ocenie wartości firm	Doradztwo wpływa na przejrzystość, efektywność i uczciwość



1.6 Istotne wpływy, ryzyka i szanse ESG w Ground Frost

1.6.1. [IRO-1] Badanie istotności

Celem badania było określenie, które zagadnienia środowiskowe, społeczne i ładu korporacyjnego wywierają najistotniejszy wpływ zarówno na otoczenie (materialność wpływu – inside-out), jak i na zdolność Ground Frost do tworzenia i utrzymywania wartości finansowej w krótkim, średnim oraz długim horyzoncie (materialność finansowa – outside-in). Dzięki temu można skierować zasoby na obszary o największym znaczeniu, zwiększając przejrzystość i wiarygodność raportu.

PROCES OBJĄŁ 5 GŁÓWNYCH ETAPÓW:

1.

Identyfikację interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych.

2.

Przegląd regulacji oraz branżowych trendów ESG.

3.

Warsztaty i ankiety z kluczowymi interesariuszami, w tym pracownikami, klientami, dostawcami oraz organami regulacyjnymi.

4.

Ocenę istotności zagadnień przy użyciu matrycy wpływu i podatności finansowej.

5.

Walidację wyników przez kadrę zarządzającą.

W analizie uwzględniono cały łańcuch wartości – od upstream (dostawcy energii i danych), przez operacje własne, aż po downstream (klienci i społeczność).

REZULTATEM BADANIA JEST LISTA 7 PRIORYTETOWYCH TEMATÓW ESG:

1.

Emisje GHG i zużycie energii oraz doradztwo klimatyczne.

2.

Wynagrodzenia, dialog, DEI, BHP.

3.

Warunki pracy dostawców IT/danych.

4.

Skutki transakcji M&A.

5.

Ochrona danych, jakość doradztwa.

6.

Etyka, antykorupcja, ładu ESG.

7.

Cyberbezpieczeństwo i jakość danych.

Każdy temat przypisano konkretnemu obszarowi biznesowemu, określono powiązane ryzyka i szanse, a także wskaźniki monitorowania postępów. Wyniki analizy zasilają Rejestr Ryzyk oraz stanowią podstawę do wyznaczenia celów strategicznych i programów zarządzania wpływem, które prezentowane są w kolejnych punktach niniejszego raportu.

1.6.2. Istotni Interesariusze

W wyniku badania istotności określono 6 grup istotnych interesariuszy.

Istotność każdego interesariusza określona została poprzez zbadanie siły wpływu w wymiarze dwukierunkowym, czyli:

a) wpływ wywierany przez Ground Frost na interesariusza,

b) wpływ interesariusza na Ground Frost.

Tabela 13. Istotni interesariusze

Interesariusz	Sposób zaangażowania	Kluczowe tematy / cele z ich perspektywy	Odpowiedzialność w kadrze zarządzającej GF
Pracownicy i kadra zarządzająca	- Ankiety satysfakcji i „town-halls” - Szkolenia, programy DEI - Kanały poufnego zgłaszania uwag	- Wynagrodzenia rynkowe - Różnorodność i inkluzja - BHP - Rozwój kariery	- Prezes Zarządu - Dyrektor HR - Dział HR
Dostawcy technologii, oprogramowania i danych	- Umowy z klauzulami ESG & RODO - Audyty etyczne i cyber- oprogramowania i bezpieczeństwa - Spotkania techniczne	- Jakość danych - Bezpieczeństwo IT - Zgodność z RODO - Etyczne warunki pracy w łańcuchu dostaw	- Prezes Zarządu - Dyrektor Audytu Wewnętrznego i ESG
Klienci B2B i instytucjonalni	- Spotkania bezpośrednie i online - Webinary, raporty branżowe - Dedykowani opiekunowie	- Rzetelne raportowanie ESG - Poufność danych - Transparentność transakcji - Efektywność finansowa	- Prezes Zarządu - Kierownicy projektów / - Opiekunowie klientów
Organy regulacyjne i podatkowe	- Repozytoria (ePUAP, ESPI) - Konsultacje branżowe - Kontrole i audyt	- Zgodność z VSME, CSRD, AML, RODO - Terminowość i rzetelność sprawozdań	- Prezes Zarządu - Dyrektor Audytu Wewnętrznego i ESG - Kierownicy projektów
Społeczność lokalna	- Projekty pro bono (np. Orange Ball) - Mentoring, warsztaty - Wolontariat pracowniczy	- Wsparcie rozwoju lokalnego - Przejrzystość działań firmy - Etyka biznesu - Miejsca pracy	- Prezes Zarządu - Dyrektor Audytu Wewnętrznego i ESG - Dyrektor HR - Dyrektor Komunikacji
Partnerzy branżowi i NGO	- Partnerstwa SDG 17 - Wspólne konferencje i projekty doradcze	- Wspólna realizacja celów SDG - Upowszechnianie dobrych praktyk ESG - Wymiana wiedzy	- Prezes Zarządu - Dyrektor Audytu Wewnętrznego i ESG - Dyrektor Komunikacji - Dyrektor HR



1.6.3. Macierz istotności ESG

Na podstawie wskazanych przez interesariuszy kluczowych tematów/celów z ich perspektywy, dokonano wyboru istotnych tematów wraz z oceną ich wpływu oraz poziomem istotności zarządzania.

Tabela 14. Istotne tematy ESG wraz z oceną wpływu

Zagadnienie ESG w VSME/ESRS	Zagadnienie z badania istotności – zidentyfikowane istotne tematy	Opis wpływu	Miejsce powstania wpływu	Poziom istotności zarządzania (1-5)
[B03.000] - Środowisko - Całkowite zużycie energii [B03.200] - Środowisko - Szacowana emisja gazów cieplarnianych - E1 – Klimat	Emisje GHG i zużycie energii Doradztwo klimatyczne	Ground Frost generuje ~20,9 t CO₂e rocznie (Zakres 1 + 2) w działalności biurowej. Wzrost cen energii oraz regulacje CSRD zwiększają koszty operacyjne i ryzyko utraty klientów przy braku dekarbonizacji. Redukcja emisji poprzez zakup np. OZE, modernizację IT i cyfryzację procesów zmniejsza ślad węglowy i koszty. Odpowiednie doradztwo zwiększy świadomość klientów i podniesie jakość wdrażanych przez nich projektów.	Operacje własne + Upstream (energia) + Downstream (klienci)	5
[B09.000] - Społeczne - Siła robocza - Zdrowie i bezpieczeństwo [B10.000] - Społeczne - Siła robocza - Wynagrodzenia, negocjacje zbiorowe i szkolenia - S1 – Pracownicy własni	Wynagrodzenia, dialog, DEI, BHP	Kultura inkluzywna i bezpieczne środowisko pracy przekładają się na 83 % poczucia bezpieczeństwa i niższą rotację. Niewyrównane płace oraz brak dialogu mogą zwiększyć koszty HR i utratę talentów.	Operacje własne	4
[C07.000] - Społeczne - Poważne negatywne incydenty związane z prawami człowieka - S2 – Pracownicy w łańcuchu	Warunki pracy dostawców IT/danych	Naruszenia praw pracowniczych u dostawców IT lub firm data-processing mogą skutkować karami i reputacyjnym ryzykiem dla GF. Wymóg klauzul etycznych i audytów minimalizuje negatywne efekty.	Upstream (dostawcy)	4

Zagadnienie ESG w VSME/ESRS	Zagadnienie z badania istotności – zidentyfikowane istotne tematy	Opis wpływu	Miejsce powstania wpływu	Poziom istotności zarządzania (1-5)
[C07.000] - Społeczne - Poważne negatywne incydenty związane z prawami człowieka - S3 – Społeczności	Skutki transakcji M&A	Doradztwo przy fuzjach i przejęciach może prowadzić do redukcji zatrudnienia w spółkach klientów, wpływając na społeczność lokalne. Due-diligence praw człowieka i współpraca ze związkami zawodowymi łagodzą te skutki.	Downstream (klienci i społeczności)	4
[B02.000], [C02.000] Praktyki, polityki i/lub przyszłe inicjatywy mające na celu przejście na bardziej zrównoważoną gospodarkę [B11.000] - Zarządzanie - Wyroki skazujące i grzywny za korupcję i łapownictwo - S4 – Klienci/odbiorcy	Ochrona danych, jakość doradztwa	GF przetwarza wrażliwe dane finansowe i osobowe klientów. Naruszenia poufności lub nieprecyzyjne rekomendacje mogą skutkować stratami finansowymi i prawnymi oraz utratą zaufania rynku.	Downstream (klienci)	5
[B02.000], [C02.000] Praktyki, polityki i/lub przyszłe inicjatywy mające na celu przejście na bardziej zrównoważoną gospodarkę [B11.000] - Zarządzanie - Wyroki skazujące i grzywny za korupcję i łapownictwo - G1 – Ład korporacyjny	Etyka, antykorupcja, ład ESG	Utrzymywanie wysokich standardów etycznych, transparentności oraz silnego nadzoru ESG zapobiega korupcji i naruszeniom, które mogłyby prowadzić do kar regulacyjnych i utraty reputacji.	Cały łańcuch wartości	4
[B02.000], [C02.000] Praktyki, polityki i/lub przyszłe inicjatywy mające na celu przejście na bardziej zrównoważoną gospodarkę [B11.000] - Zarządzanie - Wyroki skazujące i grzywny za korupcję i łapownictwo - G1 – Cyberbezpieczeństwo	Cyberbezpieczeństwo i jakość danych	Incydenty cybernetyczne mogą spowodować wycieki danych klientów, przerwy w działaniu systemów i poważne straty reputacyjne, szyfrowanie i certyfikacje ISO 27001 ograniczają to ryzyko.	Cały łańcuch wartości	5

1.6.4. Istotne ryzyka i szanse oraz sposób zarządzania ryzykiem ESG

W wyniku analizy podwójnej istotności w Ground Frost zidentyfikowano 7 kluczowych ryzyk dla ESG oraz 3 szanse dla ESG. Ich znaczenie oceniono w trzystopniowej skali (1 – niskie, 2 – umiarkowane, 3 – wysokie), biorąc pod uwagę zarówno potencjalny wpływ na otoczenie (inside-out), jak i na wartość finansową spółki (outside-in).

Tabela 15. Ocena ryzyk i szans ESG – Ground Frost

Ryzyko / Szansa	Opis	Sposób zarządzania ryzykiem/działania	Wpływ na otoczenie (1-3)	Znaczenie finansowe (1-3)
Ryzyko – Transformacyjne ryzyko klimatu	Wzrost cen energii i limity emisji CO ₂ podnoszą koszty operacyjne i ryzyko utraty konkurencyjności.	• Zakup energii OZE/PPA, modernizacja sprzętu IT • Offsetting resztkowych emisji (projekty leśne) • Coroczne raportowanie wskaźników klimatycznych	3	3
Ryzyko – Cyberbezpieczeństwo	Atak lub wyciek wrażliwych danych klientów może skutkować stratami finansowymi i reputacyjnymi.	• Szyfrowanie danych • Testy penetracyjne, patch management • Szkolenia phishingowe 2x rok	2	3
Ryzyko – Zgodność regulacyjna	Niedopełnienie wymogów VSME, CSRD, AML lub RODO grozi karami i utratą klientów.	• Powołanie zespołu roboczego do compliance • Mapowanie wymogów VSME/ ESRs • Audyty wewnętrzne 1x rok • Obowiązkowe szkolenia i monitoring zmian prawa	1	3
Ryzyko – Kapitał ludzki	Utrata ekspertów i spadek satysfakcji pracowników zwiększają koszty HR i ryzyko opóźnień projektowych.	• Benchmarking płac • Indywidualne ścieżki rozwoju • Ankiety satysfakcji i „You Said We Did” • Hybrydowy model pracy i pakiet wellbeing	2	2
Ryzyko – Jakość danych (upstream)	Błędne dane wejściowe prowadzą do nieprecyzyjnych rekomendacji.	• Selekcja dostawców + SLA $\geq 99\%$ poprawności • Dwustopniowa weryfikacja analityczna • Weryfikacja dostawców danych 1x rok	2	3
Ryzyko – Społeczne skutki M&A	Doradztwo może prowadzić do zwolnień w spółkach klientów, wywołując napięcia społeczne.	• Due-diligence praw człowieka • Warsztaty z klientami • Klauzule ochronne w umowach, wyznaczenie i monitoring KPI • Publikacja dobrych praktyk	3	2
Ryzyko – Greenwashing	Rozbieżność między deklaracjami ESG a rzeczywistym wpływem grozi utratą zaufania interesariuszy.	• Zewnętrzne assurance (AA1000) • Polityka komunikacji i spójność KPI • Szkolenia z taksonomii UE	3	2

Ryzyko / Szansa	Opis	Sposób zarządzania ryzykiem/działania	Wpływ na otoczenie (1-3)	Znaczenie finansowe (1-3)
Szansa – Popyt na raportowanie ESG	Regulacje CSRD zwiększają popyt na usługi raportowania i weryfikacji ESG.	- Zespół ds. raportowania ESG - Narzędzia RegTech i szkolenia konsultantów - Marketing ekspercki	3	3
Szansa – Cyfryzacja i e-archiwizacja	Model „paper-less” zmniejsza koszty operacyjne, ślad węglowy i poprawia wizerunek firmy.	- Platforma e-archiwum w chmurze - Migracja dokumentów do formy elektronicznej - Zdalne kanały obsługi klientów	2	2
Szansa – Zielone transakcje i finansowanie	Wzrost inwestycji w OZE, cleantech i agri-tech otwiera nowe możliwości doradcze.	- Pipeline klientów z branż zielonej transformacji - Partnerstwa z funduszami klimatycznymi - Wsparcie w pozyskiwaniu zielonych grantów	3	3

Najwyższą łączną ocenę (3/3) uzyskały: transformacyjne ryzyko klimatu oraz szanse związane z popytem na raportowanie ESG i zielonym finansowaniem. Oznacza to, że priorytetem powinny być działania ograniczające ryzyka klimatyczne i reputacyjne, przy jednoczesnym wykorzystaniu rosnącego rynku usług ESG.



1.6.5. Tabela zgodności z VSME/ESRS

Poniższa tabela stanowi mapowanie wymogów VSME na strukturę raportu Ground Frost oraz odpowiadające im sekcje ESRS tam, gdzie występuje bezpośrednia zbieżność.

Tabela 16. Tabela zgodności z VSME/ESRS

Nr ujawnienia VSME	Sposób zaangażowania	Rozdział w raporcie	Powiązanie z ESRS
B01.000	Informacje ogólne – Podstawa sporządzenia	1.1.	ESRS 2 – ogólne ujawnienia
B01.100	Informacje ogólne – Wykaz jednostek zależnych	N/D	ESRS 2 – ogólne ujawnienia
B01.200	Informacje ogólne – Wykaz lokalizacji	1.2.	ESRS 2 – ogólne ujawnienia
B02.000	Informacje ogólne – Praktyki, polityki i inicjatywy zrównoważonego rozwoju	1.3.	ESRS 2 GOV-1 / GOV-2
B03.000	Środowisko – Całkowite zużycie energii; Podział zużycia energii	2.1.	ESRS E1-5 (energia)
B03.200	Środowisko – Szacowana emisja gazów cieplarnianych	2.2.	ESRS E1-6 (emisje GHG)
B06.000	Środowisko – Woda	2.4, 2.4.1., 2.4.2., 2.4.3.	
B08.000	Społeczne – Siła robocza – Rodzaj umowy	3.1.	ESRS S1-1
B08.100	Społeczne – Siła robocza – Płeć	3.2.	ESRS S1-9
B08.200	Społeczne – Siła robocza – Kraj zatrudnienia	3.3.	ESRS S1-3
B08.300	Społeczne – Siła robocza – Wskaźnik rotacji	3.4.	ESRS S1-13

Nr ujawnienia VSME	Sposób zaangażowania	Rozdział w raporcie	Powiązanie z ESRS
B09.000	Społeczne – Zdrowie i bezpieczeństwo pracy	3.5.	ESRS S1-14
B10.000	Społeczne – Wynagrodzenia, rokowania zbiorowe, szkolenia	3.6., 3.6.1., 3.6.2., 3.6.3.	ESRS S1-7 / S1-10
B11.000	Ład korporacyjny – Korupcja i łapownictwo	5.1.	ESRS G1-3
C01.000	Strategia – Model biznesowy i zrównoważony rozwój	1., 1.1., 1.2., 1.3., 1.4., 1.5., 1.6., 1.6.1., 1.6.2., 1.6.3., 1.6.4., 1.6.5.	ESRS 2 SBM-1 – SBM-3
C02.000	Opis praktyk, polityk i przyszłych inicjatyw na rzecz przejścia na bardziej zrównoważoną gospodarkę	1.3.	ESRS 2 GOV-1 / GOV-2
C03.000	Środowisko – Rok bazowy i cel redukcji emisji gazów cieplarnianych	2.3.	ESRS E1-4
C03.100	Środowisko – Cele redukcji emisji GHG	N/D	ESRS E1-4 / E1-5

Nr ujawnienia VSME	Sposób zaangażowania	Rozdział w raporcie	Powiązanie z ESRS
C03.200	Środowisko – Plan działań do celów klimatycznych	N/D	ESRS E1-1 (działania)
C03.300	Środowisko – Plan przejściowy (sektory wysokiego wpływu)	N/D	ESRS E1-6
C04.000	Środowisko – Ryzyko klimatyczne	N/D	ESRS E1-2 / E1-3
C05.000	Społeczne – Dodatkowa charakterystyka siły roboczej	3.2.	ESRS S1 (uzupełniające)
C06.000	Społeczne – Prawa człowieka własnych pracowników	1.7., 1.7.1., 1.7.2., 1.7.3., 1.7.4., 1.7.5., 1.7.6., 1.7.7., 1.8.8., 1.7.9.	ESRS S1-HR
C07.000	Społeczne – Poważne negatywne incydenty związane z prawami człowieka	1.8	ESRS S2 / S3
C08.100	Ład – Wykluczenie z unijnych wskaźników referencyjnych	N/D	ESRS E1-7 / E2-6
C09.000	Ład – Różnorodność płci w organie zarządzającym	1.9., 1.10.	ESRS G1-1 / S1-6



1.7 [C06.000] - Społeczne - Dodatkowe informacje o własnych pracownikach - Polityka i procesy dotyczące praw człowieka

1.7.1. Pracownicy Ground Frost

Nasi ludzie – serce Ground Frost

Pracownicy Ground Frost to znacznie więcej niż zespół specjalistów – to społeczność pełna pasji, której energia napędza rozwój firmy i kształtuje jej przyjazną kulturę. To dzięki ich kreatywności zielony taras tętni życiem w słoneczne popołudnia, a kącik relaksacyjny zamienia się w przestrzeń wymiany pomysłów.

Na co dzień pracownicy chętnie podejmują wyzwania także poza biurem – z zapałem angażują się w różnorodne akcje sportowe, które integrują zespół, wzmacniają współpracę i pozwalają aktywnie spędzić czas. Ich sportowy zapał widać podczas Łódzkiego Rajdu Przedsiębiorców, gdy firmowe drużyny wspólnie pokonują kolejne kilometry szlaku. Dzięki takiemu zaangażowaniu Ground Frost staje się miejscem, w którym dbanie o formę i zdrowie jest naturalną częścią codzienności.

Równocześnie nasi pracownicy potrafią zachować życiową równowagę: elastycznie dobierają benefity do swoich potrzeb. Wsparcie socjalne, np. prywatna opieka medyczna daje im poczucie bezpieczeństwa, by mogli w pełni skupić się na rozwoju i innowacjach.

To właśnie otwartość, solidarność i sportowy duch naszego zespołu sprawiają, że Ground Frost jest miejscem, w którym praca staje się pasją, a pasja – siłą napędową wspólnego sukcesu.

PODSUMOWANIE:



Nowe przestrzenie do pracy i relaksu:

- **Zielony taras z mobilnymi donicami i leżakami** – idealny na krótkie spotkania „na świeżym powietrzu” lub przerwę z laptopem.
- **Kącik relaksacyjny** (wygodne fotele, biblioteczka).
- **Parking dla rowerów i hulajnog oraz szatnia z prysznicem.**
- **Zielona ściana** na głównym korytarzu, poprawiająca mikroklimat biura i działająca jako naturalny filtr akustyczny.



Życiowa równowaga:

- **Elastyczne korzystanie z benefitów** – pakiet medyczny można rozszerzyć lub zmniejszyć raz na pół roku przez HRnest.
- **Owoce w pracy** – raz w tygodniu dostarczane są kosze świeżych owoców.
- **Raz w roku organizowany jest wyjazd integracyjny** dla wszystkich pracowników.



Aktywność sportowa:

- **Multisport** – firma pokrywa 50 % kosztu karty; możliwe dopisanie członków rodziny.
- **XXI Łódzki Rajd Przedsiębiorców** – drużyny Ground Frost biorą udział w kilkunastokilometrowym rajdzie, wpisowe w 100 % opłacane przez firmę.



Ochrona socjalna:

Tabela 17. Benefity socjalne

Świadczenie	Zakres / finansowanie	Co to oznacza w praktyce?
Opieka medyczna – Allianz	Podstawowy pakiet za 1 zł; resztę dopłaca pracodawca; wyższe pakiety również z dopłatą równą wartości podstawowej	Szybki dostęp do specjalistów, badania profilaktyczne, teleporady 24/7
Ubezpieczenie na życie – UNIQA	Składka 81 zł/mies., finansowana 50 % / 50 %	Polisa grupowa bez karencji, możliwość objęcia najbliższych
Pakiet Multisport	Finansowanie 50 % / 50 %; brak dopłaty przy umowach B2B/zleceniach	Dostęp do ponad 4000 obiektów sportowych w Polsce

1.7.2. Polityka i procesy dotyczące praw człowieka - ramy i zobowiązania Ground Frost

Ground Frost uznaje, że poszanowanie praw człowieka stanowi fundament odpowiedzialnego doradztwa finansowego. Nasze podejście opiera się na międzynarodowych standardach – m.in. Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka (UNGP) oraz Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, jak również na krajowych przepisach prawa. Kluczowymi dokumentami regulującymi obszar praw człowieka w spółce są: Polityka Ochrony Praw Człowieka, Polityka ESG oraz Kodeks Etyki. Wartości określone w Kodeksie Etyki takie jak Zaufanie, Profesjonalizm, Odpowiedzialność, Partnerstwo, Innowacyjność i Skuteczność wyznaczają standard codziennych decyzji i działań.

1.7.3. Odpowiedzialność i nadzór nad polityką

Za wdrożenie Polityki Praw Człowieka odpowiada Zarząd, który corocznie zatwierdza plan działań i przegląda wyniki monitoringu. Operacyjne egzekwowanie powierzono Dyrektorowi HR. Dyrektor nadzoruje proces due diligence, szkolenia pracowników oraz system zgłaszania nieprawidłowości w zakresie naruszeń praw człowieka.

1.7.4. Proces należytej staranności (Human Rights Due Diligence)

Ground Frost wdrożył czteroetapowy proces identyfikacji i zarządzania ryzykiem naruszeń praw człowieka w łańcuchu wartości i w relacjach z klientami:

- 1 Screening reputacyjny klienta oraz dostawcy (negatywne media + bazy sankcyjne).
- 2 Ocena ryzyk ESG, w tym wpływu na prawa człowieka, w fazie due diligence transakcji.
- 3 Klauzule kontraktowe zobowiązujące partnerów do przestrzegania praw człowieka oraz umożliwiające audyt.
- 4 Monitorowanie i okresowy przegląd zgodności w trakcie współpracy.

W przypadku wykrycia wysokiego ryzyka spółka może rekomendować środki naprawcze, a w skrajnych przypadkach odmówić współpracy z dostawcą, który narusza prawa człowieka.

1.7.5. Procesy HR gwarantujące poszanowanie praw człowieka

Polityki personalne wpisują zobowiązania praw człowieka w każdy etap cyklu życia pracownika:

- **Rekrutacja:** gender-neutralne ogłoszenia, wymóg różnorodności panelu rekrutacyjnego.
- **Umowy i wynagradzanie:** przejrzysty Regulamin wynagradzania zapewniający płacę $\geq$ ustawowego minimum.
- **Rozwój:** Regulamin podnoszenia kwalifikacji – finansowanie studiów/certyfikacji w zamian za okres lojalności.
- **Bezpieczeństwo pracy:** System BHP.
- **Równość i różnorodność:** Zakaz dyskryminacji, ujemna luka płacowa ($-42,64\%$) świadcząca o równym dostępie do awansów.
- **Ochrona danych:** Polityka RODO, dostęp oparty na rolach.

1.7.6. Mechanizmy zgłaszania naruszeń i środki naprawcze

Spółka udostępnia bezpieczne kanały ujawniania nadużyć (e-mail: zgloszenia1@groundfrost.pl, zgloszenia2@groundfrost.pl). Zgłoszenia mogą być anonimowe; gwarantujemy poufność i brak retorsji. Procedura przewiduje:

- wstępną analizę w ciągu 7 dni roboczych,
- prowadzenie śledztwa przez bezstronny zespół,
- informowanie zgłaszającego o statusie sprawy,
- wdrożenie działań naprawczych i sankcji dyscyplinarnych, jeśli to konieczne.

1.7.7. Szkolenia i budowanie świadomości

Wszyscy pracownicy przechodzą e-learning nt. praw człowieka i Kodeksu Etyki w ciągu 30 dni od zatrudnienia. Dodatkowo zespoły doradcze brały udział w warsztacie „Human Rights in M&A”, obejmującym analizę ryzyk społecznych w transakcjach.

1.7.8. Monitoring i raportowanie

KLUCZOWE KPI W 2024 R.:

0

zgłoszonych naruszeń praw człowieka.

120h

wolontariatu kompetencyjnego.

100%

pracowników przeszkolonych z praw człowieka.

0

wypadków przy pracy.

Postęp raportowany jest co kwartał Prezesowi Zarządu, a coroczne dane publikowane są w raporcie ESG.

1.7.9. Cele na 2025–2026

Utrzymanie wskaźnika naruszeń praw człowieka =

0

Rozszerzenie due diligence na 100 % transakcji doradczych (2024: 82 %).

100%

Wolontariat kompetencyjnego rocznie =

500h

Audyt dostawców pod kątem praw człowieka =

min. 80 % wartości zakupów objętych audytem

1.8. [C07.000] - Społeczne - Poważne negatywne incydenty związane z prawami człowieka

W 2024 roku nie odnotowaliśmy żadnych negatywnych incydentów związanych z naruszeniem praw człowieka zarówno w samej firmie jak i u naszych dostawców/klientów.

1.9. [C09.000] Zarządzanie - Organ zarządzający. Współczynnik różnorodności płci w organie zarządzającym

W całym 2024 roku Zarząd Ground Frost Sp. z o.o. działał w jednoosobowym składzie reprezentowanym przez: Wojciecha Kryńskiego – Prezesa Zarządu.





Wojciech Kryński Prezes Ground Frost Sp. z o.o.

DOŚWIADCZENIE I KOMPETENCJE

Wojciech Kryński jest jednym z założycieli i wspólnikiem **Ground Frost sp. z o.o.**

Wojciech Kryński posiada **wieloletnie doświadczenie w zakresie stosowania międzynarodowych i amerykańskich zasad rachunkowości**. Z rachunkowością międzynarodową związany jest od 1998 roku. Prowadził liczne projekty w Polsce, Ukrainie, Chorwacji, Grecji, Rumunii, Ghanie i Nigerii. Wielokrotnie pełnił funkcję **doradcy w projektach Banku Światowego**.

W przeszłości pracował w międzynarodowej **firmie audytorskiej**, w działach finansowych międzynarodowych firm, a także kierował **polskim oddziałem firmy szkoleniowej**.

W Ground Frost kieruje doradztwem księgowym w zakresie **MSSF i US GAAP, modelowaniem finansowym oraz relacjami z kluczowymi klientami**. Jest odpowiedzialny za **kształtowanie polityk rachunkowości spółek giełdowych**, bierze udział w **tworzeniu umów posiadających później odzwierciedlenie w księgowości**. Wojciech uczestniczy również w **transakcjach przejęć i połączeń jednostek**, w których kieruje wycenami, **procesami badań przedinwestycyjnych oraz przygotowywaniem umów sprzedaży akcji (SPA)**.

Jest stałym doradcą takich firm giełdowych jak: **Bioton SA, Trakcja PRKił SA, Integer.pl SA, Duon SA**. Był kierownikiem projektów dla takich firm jak: **Krajowa Spółka Cukrowa SA, Idea Bank SA, Narodowy Bank Polski, Trakcja PRKił SA, Integer.pl, Duon, Petrom, Bioton, Kolporter, Morpol ASA, WNS, Tate & Lyle, Inteligo, Allenort, Ericpol, Copernicus, Arteria SA, Easypack i inne**.

Wojciech Kryński jest absolwentem Uniwersytetu Łódzkiego na kierunku Finanse in Bankowość, a także podyplomowych studiów w zakresie Rachunkowości i Zarządzania Finansowego (UŁ), Wycen nieruchomości (WSM) oraz studiów ACCA (Association of Chartered Certified Accountants).

1.10 Zarządzanie zrównoważonym rozwojem

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA OBSZAR ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Zrównoważony rozwój jest obszarem bieżącego zainteresowania kadry zarządzającej, w tym Zarządu oraz wyższej kadry managerskiej Ground Frost.

ZARZĄD

Ze względu na fakt, że dotyka on wszystkich obszarów funkcjonowania Ground Frost, najwyższym szczeblem, któremu podlega zarządzanie obszarem ESG jest Prezes Zarządu, który koordynuje i przypisuje odpowiedzialności wyznaczonym osobom z zespołu. Pod jego nadzorem znajdują się obszary związane z administracją, wycenami, rozwojem, sprzedażą oraz audytem wewnętrznym i ESG.

Zagadnienia związane z ESG zgłaszane są przez poszczególnych menagerów kadry zarządzającej odpowiedzialnych za dany obszar do Zarządu w trakcie bezpośrednich spotkań i bieżących przeglądów.

Ponadto Zarząd monitoruje ryzyka związane z obszarem zrównoważonego rozwoju w ramach corocznych przeglądów Polityki ESG Ground Frost oraz Polityki Zarządzania ryzykiem w Ground Frost.

Dodatkowo Zarząd bierze aktywny udział w webinarach na temat zrównoważonego rozwoju branży.

KADRA ZARZĄDZAJĄCA

Złożoność tematyki i wieloaspektowy charakter projektów związanych ze zrównoważonym rozwojem sprawiają, że wszyscy, tzn. Prezes Zarządu, a także Dyrektorzy Działów, angażują się w procesy dotyczące ESG. Zaangażowanie to przejawia się w cyklicznej analizie danych, wyznaczaniu ścieżek rozwoju związanych z obszarem zrównoważonego rozwoju, uczestniczeniu w pracach nad raportem zrównoważonego rozwoju, eksperckiej roli w projektach, m.in. w badaniu istotności, analizie i ocenie ryzyk, opracowaniu kodeksu etyki oraz innych inicjatywach.

DZIAŁ AUDYTU WEWNĘTRZNEGO I ESG

Na poziomie operacyjnym funkcje związane ze zrównoważonym rozwojem są zlokalizowane w Dziale Audytu Wewnętrznego i ESG, który podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu. Bieżąca odpowiedzialność operacyjna w obszarze ESG spoczywa na Dyrektorze Działu, który współpracuje z innymi Działami w zakresie ESG i odpowiada za koordynację projektów związanych ze zrównoważonym rozwojem, w szczególności za gromadzenie i przetwarzanie danych niefinansowych oraz operacyjny nadzór nad realizacją Polityki ESG Ground Frost, w tym zaplanowanych inicjatyw i działań ESG.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA OBSZAR ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU



ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA REALIZACJĘ POLITYKI ESG W GROUND FROST

W 2024 roku Prezes Zarządu oraz pozostali Dyrektorzy Działów brali aktywny udział w projekcie tworzenia Polityki ESG w Ground Frost, występując w roli ekspertów, uczestnicząc w warsztatach oraz akceptując cele i kierunki działań. W wyniku przyjętych rozwiązań w Ground Frost będzie rozwijany system zarządzania zrównoważonym rozwojem, a Zarząd będzie sprawował nadzór nad realizacją polityki. Zgodnie z przyjętym systemem monitoringu, realizacja celów monitorowana będzie w cyklach rocznych, co pozwoli na sprawowanie nadzoru i bieżącą ocenę postępów w realizacji celów strategicznych, a także podejmowanie działań korygujących.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA ZARZĄDZANIE WPŁYWAMI, RYZYKAMI I SZANSAMI ESG

Zarządzanie ryzykiem jest istotnym elementem funkcjonowania organizacji, dlatego Zarząd, a także osoby odpowiedzialne za poszczególne Działy w organizacji, są zaangażowane w identyfikację, monitoring i ocenę ryzyk. Na szczeblu operacyjnym zarządzanie ryzykiem jest funkcją realizowaną przez Dział Audytu Wewnętrznego i ESG z koordynującą rolą osoby odpowiedzialnej, zwanej Jednostką ds. Ryzyk.

Najwyższym szczeblem, który zarządza ryzykiem i koordynuje prace poszczególnych działów jest Prezes Zarządu.

System zarządzania ryzykiem Ground Frost jest wciąż rozwijany i formalizowany. Ryzyka oraz działania odnoszące się do nich są identyfikowane przez właścicieli ryzyk w dedykowanym do tego Formularzu Zgłoszenia, a następnie przenoszone i zapisywane w Rejestrze Ryzyk. Zarządzanie ryzykiem związanym z danym obszarem jest realizowane przez poszczególne działy.

W każdym przypadku odpowiedzialność za zarządzanie ryzykiem leży w gestii Kierownika danego działu. W przypadku ryzyk związanych z wystąpieniem sytuacji nadzwyczajnych oraz w przypadku wykrycia nowych czynników ryzyka, zarządzanie danym typem ryzyka podlega ocenie Zarządu, który przypisuje odpowiedzialność osobom powołanym do poszczególnych obszarów.

Tabela 18. Odpowiedzialność za zarządzanie wpływami, ryzykiem i szansami w zakresie zrównoważonego rozwoju w Ground Frost

KATEGORIA	ZARZĄDZANIE
System zarządzania ryzykiem	Prezes Zarządu Dyrektor Audytu Wewnętrznego i ESG
Etyka	Prezes Zarządu Dyrektor HR
Praktyki w zakresie płatności	Prezes Zarządu Główna Księgowa
Zagadnienia pracownicze	Prezes Zarządu Dyrektor HR Dział HR
Równość szans	Prezes Zarządu Dział HR
Zagadnienia środowiskowe: emisje GHG, mix paliw i energii	Prezes Zarządu Dyrektorzy Działów- każdy w swoim zakresie
Przeciwdziałanie Korupcji	Prezes Zarządu



GROUND FROST

Doradzamy odpowiedzialnie. Tworzymy wartość z myślą o przyszłości.



kontakt@groundfrost.pl



www.groundfrost.pl