



2023

Sprawozdanie Zrównoważonego Rozwoju

**Gdańskiej Fundacji
Kształcenia Menedżerów**



LIST OD PREZESKI

[BP-1], [2-22]

GFKM przygotowała i prezentuje pierwszy raport ESG. To nasza odpowiedź na standardy jakie sami stawiamy przed naszą organizacją, jak również wyraz otwartości na potrzeby naszych obecnych i przyszłych klientów i partnerów. Nie jesteśmy zobowiązani do raportowania, ale chcemy spełniać najwyższe standardy jako fundacja, ale też podmiot aktywnie obecny na rynku.



Nasza rola edukacyjna i oferta skierowana do menedżerów również nakłada na nas zobowiązania etyczne. Towarzyszy nam głębokie przekonanie o konieczności ochrony otaczającego świata. Postrzegamy jako niezmiennie istotną rolę liderów i menedżerów w kształtowaniu pozytywnych relacji i przyjaznego środowiska pracy. Widzimy pozytywną rolę ładu organizacyjnego i korporacyjnego w budowaniu mechanizmów, do których każdy może sięgać w poszukiwaniu oparcia i pewności działania.

Postrzegamy naszą misję „**Inspirujemy do rozwoju**” jako zobowiązanie do dawania przykładu, zachęcania do pozytywnych zmian i wskazywania, że proces wchodzenia w zmianę może być indywidualną ścieżką rozwoju i otwartości.

Nasz raport jest naszym spojrzeniem na nasze dokonania i analizą możliwości GFKM jako organizacji, która głęboko wierzy w zrównoważony rozwój.

PODSTAWOWE INFORMACJE

[BP-1], [2-2], [2-3]

Sprawozdanie Zrównoważonego Rozwoju GFKM za rok 2023 zostało opracowane dobrowolnie w oparciu o Dyrektywę o sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSRD) opublikowaną w Dzienniku Urzędowym UE 16 grudnia 2022 r. Jest to pierwsze tego typu sprawozdanie GFKM, zrealizowane w związku z zapisami Strategii GFKM na lata 2024–26, dotyczącą budowania wizerunku GFKM jako podmiotu zaangażowanego i odpowiedzialnego społecznie. Stanowi ono uzupełnienie do Sprawozdania Zarządu z działalności GFKM w roku 2023.

W momencie przygotowania i publikacji raportu sektor MŚP nie ma obowiązku przygotowywania sprawozdań zrównoważonego rozwoju, a szczegółowe wytyczne pozostają w opracowaniu. W maju 2024 roku Krajowa Izba Gospodarcza przetłumaczyła projekt dokumentu Voluntary Sustainability Reporting Standard for Non-Listed SMEs (VSME ESRS) sporządzonego przez European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG). Tłumaczenie ma charakter roboczy i nie jest oficjalnie zatwierdzonym dokumentem, zatem stanowi jedynie inspirację w przygotowaniu sprawozdania.

Jako partner biznesowy wielu dużych przedsiębiorstw i organizacji zdajemy sobie sprawę z nadchodzącej konieczności raportowania danych w całym łańcuchu wartości. Chcemy zagwarantować naszą świadomość, gotowość do współpracy i transparentność w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz naszą dojrzałość organizacyjną.

ZESPÓŁ SPRAWOZDAWCZY



[2-3]

Zaangażowanie w działalność sprawozdawczą i zarządczą w zakresie zrównoważonego rozwoju wynika nie tylko z odpowiedzialności społecznej GFKM, ale także analiz rynkowych i konieczności budowania wizerunku organizacji eksperckiej, która jest zaangażowanym partnerem biznesowym wielu dużych polskich i zagranicznych przedsiębiorstw.

W 2023 roku wyodrębniono specjalny Zespół ds. ESG i Zrównoważonego Rozwoju, który odpowiada za przeprowadzanie analiz, wdrażanie i monitorowanie procesów oraz systematyzowanie działań

w organizacji. W skład zespołu wchodzi:

- Jolanta Szydłowska, Prezeska GFKM
- Krzysztof Jędrzejewski, Specjalista ds. Komunikacji i Zrównoważonego Rozwoju
- Magdalena Jaworska, Koordynatorka ds. Rozwoju Biznesu
- Krystyna Wolny, Główny Specjalista ds. Kadrowo-Płacowych

ANALIZA PODWÓJNEJ ISTOTNOŚCI

[3-1], [3-2], [SBM-3]

Analiza podwójnej istotności została przeprowadzona w ramach spotkań zespołu ds. ESG i Zrównoważonego Rozwoju, w oparciu o „mniejsze jednostki tematyczne” w ramach kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem objętych zakresem tematycznych ESRS.

Do analiz wykorzystano narzędzie własne – matrycę istotności opracowaną przez Jolantę Szydłowską i zespół projektowy (W. Iwulski, P. Borowy, W. Strawa, P. Majewski, P. Bednarski) w ramach pracy dyplomowej związanej z realizacją studiów podyplomowych „ESG w praktyce” w Sopotckiej Akademii Nauk Stosowanych. Do matrycy istotności dołączono wskazówki dotyczące wyboru istotnych tematów ze względu na sektor według „Wytycznych dotyczących raportowania GRI”. Tabela ilustruje tematy zdiagnozowane jako istotne z perspektywy GFKM.

OBSZAR ESG	ESRS	TEMAT ISTOTNY	KLUCZOWE ASPEKTY
ŚRODOWISKO	-	-	-
SPOŁECZEŃSTWO	ESRS S1	Warunki zatrudnienia	Bezpieczeństwo zatrudnienia
			Czas pracy
			Odpowiednia płaca
			Dialog społeczny
		Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich	Równouprawnienie płci i równość wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości
			Szkolenia i rozwój umiejętności
			Różnorodność
	ESRS S4	Oddziaływanie informacji na konsumentów lub użytkowników końcowych	Prywatność
			Wolność wypowiedzi
			Dostęp do informacji (wysokiej jakości)
		Włączenie społeczne konsumentów lub użytkowników końcowych	Niedyskryminacja
			Dostęp do produktów i usług
			Odpowiedzialne praktyki marketingowe
ŁAD ORGANIZACYJNY	ESRS G1	Prowadzenie działalności gospodarczej	Zarządzanie stosunkami z dostawcami, w tym praktyki płatnicze

GFKM jest fundacją prowadzącą działalność gospodarczą i zarejestrowaną jako przedsiębiorca w KRS pod numerem 0000047865. Realizuje usługi w branży usług rozwojowych i wypracowane zyski przeznacza na działalność statutową non profit. W ramach naszej działalności kluczowe są kompetencje, ludzie, ich praca i zaangażowanie.

Obszary zidentyfikowane jako istotne w ramach analiz podwójnej istotności dotyczą przede wszystkim obszaru społecznego oraz częściowo ładu korporacyjnego. Żadna z kwestii środowiskowych nie została uznana za istotną w kontekście działalności GFKM, jednakże zdecydowano o uwzględnieniu kluczowych informacji w tym zakresie w oparciu o wytyczne ESRS dla VSME, w tym danych o zużyciu energii, wody, emisjach z uwzględnieniem wynajmu przestrzeni biurowej, a także zaangażowania w projekty związane z zielonymi innowacjami.

MODEL BIZNESOWY GFKM

[SBM-1], [2-1]

Gdańska Fundacja Kształcenia Menedżerów powstała w roku 1991 w okresie rozpoczynających się zmian rynkowych, przekształceń własnościowych i poszukiwania nowych rozwiązań w obszarze zarządzania.

Twórcy Fundacji – Fundatorzy, chcieli stworzyć w Trójmieście szkołę biznesu, która będzie kształcić przygotowanych do działania w gospodarce rynkowej menedżerów. Idea przekształciła się w konkretny podmiot z celami wpisanymi w statut i kształtującymi jego charakter i działalność.

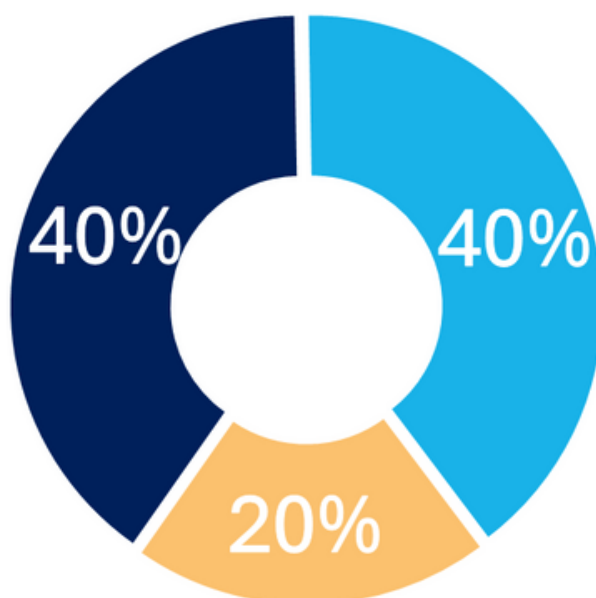
Zgodnie ze Statutem GFKM realizuje następujące cele:

- a) rozwój zasobów ludzkich i zatrudnienia,
- b) kształcenie kadr kierowniczych w zakresie zarządzania w gospodarce rynkowej,
- c) przygotowanie kadr do współpracy z zagranicą,
- d) wspieranie rozwoju gospodarki rynkowej,
- e) wspieranie konkurencyjności przedsiębiorstw i promocja przedsiębiorczości,
- f) wspieranie włączania gospodarki polskiej do gospodarki zjednoczonej Europy,
- g) wspieranie wzrostu konkurencyjności regionu.

Model biznesowy GFKM opiera się obecnie na świadczeniu w ramach działalności gospodarczej usług w trzech obszarach:

- › MBA,
- › szkolenia,
- › usługi doradcze.

Docelowy rozkład przychodów GFKM



■ Programy Executive MBA ■ Usługi szkoleniowe ■ Doradztwo biznesowe

Celem GFKM jest do roku 2028 osiągnięcie następującej struktury przychodów: MBA 40%, szkolenia 40%, usługi doradcze i inne 20% przychodów.

Wypracowanie zmiany modelu i oparcie GFKM na trzech źródłach przychodu ma zapewnić większą dywersyfikację źródeł przychodu i bezpieczeństwo podmiotu.

Działalność gospodarcza ma na celu wypracowanie środków, które zostają przeznaczone na realizację celów non-profit. Realizacja celów oparta jest o corocznie przygotowywany plan z którego realizacji co roku jest przygotowywane sprawozdanie.

ODPOWIEDZIALNE USŁUGI ROZWOJOWE



[SBM-1], [2-6]

Gdańska Fundacja Kształcenia Menedżerów realizuje swoje cele poprzez prowadzenie działalności gospodarczej w obszarze objętym celami statutowymi w ramach wyodrębnionej organizacyjnie Szkoły Biznesu GFKM im. profesora Wojciecha Rybowskiego oraz statutowej działalności non-profit.

PROGRAMY EXECUTIVE MBA

Programy Executive MBA oferowane są w formule otwartej, branżowej i firmowej. W 2023 roku realizowano je w Gdańsku, Warszawie, Katowicach i Płocku w dwóch wersjach językowych: częściowo w języku angielskim oraz w całości w języku polskim. Zajęcia odbywały się w zdecydowanej większości stacjonarnie.

Poza Programami Executive MBA GFKM oferuje również programy dla absolwentów EMBA – POST MBA: Strategiczne Zrządzanie Finansami oraz POST MBA: Strategiczne Przywództwo. Programy MBA realizowane są przy współpracy z polskimi uczelniami, partnerami walidującymi i organizacjami branżowymi.

SZKOLENIA OTWARTE I FIRMOWE

W roku 2023 GFKM zrealizowała szereg usług szkoleniowych, z których największym zainteresowaniem cieszyły się szkolenia z zakresu finansów, zarządzania projektami, przywództwa i kierowania zespołem, sztuki negocjacji oraz efektywnej komunikacji. W ramach zawartych umów z podmiotami gospodarczymi prowadzono szkolenia na zamówienia przedsiębiorstw. Tematyka szkoleń firmowych była zbliżona do tematyki szkoleń otwartych z nastawieniem na uwzględnienie w czasie zajęć tematów specyficznych dla branży, w której działa zamawiający szkolenie.

STUDIA PODYPLOMOWE

We współpracy z Sopocką Akademią Nauk Stosowanych zrealizowane zostały Podyplomowe Studia Zarządzania Projektami.

DORADZTWO BIZNESOWE

W 2023 roku GFKM kontynuowała swoją obecność na rynku usług doradczych. W ofercie GFKM znajdują się projekty z obszaru badań organizacyjnych, doradztwa finansowego, budowania i wdrażania strategii oraz wsparcia dla działów HR. Posiadamy w ofercie liczne narzędzia diagnostyczne, wspierające menedżerów i organizacje, a także osoby indywidualne. Wśród nich znajdują się:

- › CliftonStrengths (Gallup)
- › FRIS
- › DiSC
- › Badanie 360 stopni
- › MindSonar
- › Metodyka Leadership Pipeline
- › Assessment i Development Center

ŁAŃCUCH WARTOŚCI

[SBM-1], [2-6]

Podstawową wartością wytwarzaną przed GFKM są usługi rozwojowe. Łańcuch wartości rozpoczyna się od rozbudowanej analizy rynku, która pozwala na zrozumienie potrzeb klientów oraz identyfikację trendów. Następnie, na bazie zebranych informacji, przechodzimy do projektowania usługi rozwojowej, dostosowanej do wymagań rynkowych. Kolejnym krokiem jest rozpisanie usługi, rozbudowanie oferty GFKM i sprzedaż usługi rozwojowej. Ostatnim etapem jest obsługa klienta, mająca na celu dbałość o satysfakcję i długofalowe relacje z klientem.



ANALIZA INTERESARIUSZY

[SBM-2], [2-29]

Proces identyfikacji interesariuszy opiera się na analizie jakościowej, prowadzonej przez Zespół ds. ISO na potrzeby działań w związku z Systemem Zarządzania Jakością ISO 9001:2015. GFKM angażuje wszystkich interesariuszy zarówno w proces realizacji usług rozwojowych, jak i celów non-profit oraz dostosowuje swoje działania do potrzeb zmieniającego się rynku i tworzenia angażującego miejsca pracy.

INTERESARIUSZE
Instytucje Nadzoru i Instytucje wpływu
Władze lokalne
Dostawcy usług
Podmioty wspierające (banki, biuro rachunkowe, jednostka certyfikująca)
Organizacje pozarządowe
Klienci (indywidualni i biznesowi)
Organy GFKM (Rada Fundacji, Zarząd)
Ciało wspierające (Rada Naukowo-Programowa)
Pracownicy i współpracownicy (w tym trenerzy, eksperci, konsultanci)
Partnerzy (biznesowi i społeczni)
Instytucje naukowe (w tym instytucje walidujące i akredytujące)
Stowarzyszenia i organizacje branżowe
Media i opinia publiczna

DIALOG Z INTERESARIUSZAMI

Dialog z interesariuszami odbywa się na podstawie wielu różnych kanałów, z których wyróżnić warto:

- stronę internetową GFKM i jej podstrony
- media społecznościowe (Facebook, LinkedIn, Instagram, YouTube)
- badania satysfakcji uczestników programu MBA (po zjazdach oraz coroczna)
- ankiety po zajęciach kierowane do wszystkich klientów / uczestników zajęć
- spotkania, konferencje i inne wydarzenia
- badania opinii pracowników
- newslettery i mailingi
- spotkania z organami GFKM
- spotkania integracyjne, warsztaty i szkolenia
- raporty, sprawozdania i publikacje
- audyty wewnętrzne i zewnętrzne
- wywiady, komentarze ekspertów
- wymianę pism i raportowanie do Ministerstwa

ŁAD KORPORACYJNY

ŁAD KORPORACYJNY

ŁAD KORPORACYJNY

ŁAD ORGANIZACYJNY

[BP-1], [2-2], [2-3]

W 2023 roku GFKM opracowała „Ład organizacyjny” – dokument, który stanowi ogólny obraz struktur, procesów, relacji i zasad wewnątrz GFKM. To kompleksowy obraz, który określa, jak działa GFKM, aby osiągnąć cele statutowe i strategiczne w sposób skuteczny oraz efektywny.

Ład organizacyjny jest mapą, która kreśli ramy organizacyjne GFKM. Jednocześnie zadaniem Ładu jest monitorowanie ryzyk, opracowywanie odpowiedzi na te istotne z perspektywy GFKM oraz nadzorowanie obszarów działalności i ich doskonalenie poprzez funkcje kontrolne i audytowe.

ORGANY GFKM

[GOV-1], [2-9], [2-10], [2-11], [405-1]

Organami GFKM są Rada Fundacji i Zarząd.

RADA FUNDACJI

W roku 2023 Rada Fundacji funkcjonowała w składzie:

- › dr hab. Arnold Kłonczyński, prof. UG – Przewodniczący Rady Fundacji
- › dr Jan Kuligowski
- › Małgorzata Makiewicz – Prezeska Zarządu Fundacji Gospodarczej
- › Monika Chabior – Zastępczyni Prezydenta Miasta Gdańska

ZARZĄD GFKM

W roku 2023 Zarząd GFKM funkcjonował w składzie:

- › Jolanta Szydłowska – Prezeska Zarządu

Prezeska Jolanta Szydłowska posiada wieloletnie doświadczenie biznesowe jako menedżer i członek zarządów firm w branżach produkcji spożywczej, energetycznej i usługowej. Zarządzała zespołami liczącymi od kilku do kilku tysięcy pracowników. Specjalizuje się w procesach restrukturyzacyjnych i wprowadzaniu firm na rynek. Aktywistka społeczna, Prezeska Forum Pracodawców Północy, angażuje się w dialog społeczny w Wojewódzkiej Radzie Dialogu Społecznego. Inicjatorka i przewodnicząca Pomorskiego Zespołu ds. Kobiet, zajmuje się nierównościami w pracy i płacach z naciskiem na wdrażanie działań zmierzających do ich ograniczenia. W 2024 roku ukończyła studia podyplomowe "ESG w praktyce".

Do obowiązków Zarządu należy powoływanie Rady Naukowo-Programowej w skład której wchodzi m.in. przedstawiciele nauki i biznesu. Jest ona ciałem społecznym i opiera się na społecznej pracy członków.

Celem Rady Naukowo-Programowej jest wspieranie Zarządu w budowaniu oferty programowej, odpowiadającej na potrzeby rynku, wyzwania społeczne i gospodarcze. Członkowie Rady opracowują rekomendacje dla Zarządu poprzez dyskusję i wymianę poglądów na posiedzeniach Rady.

RADA NAUKOWO-PROGRAMOWA

W roku 2023 Rada Naukowo-Programowa funkcjonowała w składzie:

- › dr hab. Sylwia Mrozowska, prof. UG,
- › dr hab. Dariusz Filar, prof. UG,
- › dr hab. Henryk Woźniak, prof. UG,
- › Aleksandra Dulciewicz – Prezydent Miasta Gdańska,
- › Bartosz Ciepluch – Wiceprezes firmy Intel (członek od 27.10.2023)

ZARZĄDZANIE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM

[2-24]

Misja GFKM brzmi „Inspirujemy do rozwoju”. W ramach Strategii GFKM na lata 2021–2024 jako główne cele określono:

- 1 Kształcenie kompetentnych, innowacyjnych, odpowiedzialnych liderów i menedżerów.**
- 2 Wspieranie zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw i organizacji.**

Zadeklarowano zgodność działalności z zasadami odpowiedzialnej edukacji menedżerskiej (PRME) oraz z wartościami odpowiedzialnego biznesu UN Global Compact, a także zaangażowanie w projekty doradcze oraz badania.

Nakierowane one są na pogłębienie i upowszechnienie zrozumienia wpływu biznesu na tworzenie wartości ekonomicznej, społecznej i środowiskowej oraz tworzenie warunków dialogu między interesariuszami działalności gospodarczej i edukacji menedżerskiej na temat zrównoważonego rozwoju. Zadeklarowano także dążenie do upowszechniania inicjatyw zmierzających do: rozwijania odpowiedzialności za środowisko, oraz wspierania działań na rzecz równego traktowania oraz przeciwdziałania wszelkiej dyskryminacji w miejscu pracy.

W opracowanej w 2023 roku Strategii GFKM na lata 2024–2026 cały rozdział poświęcono perspektywie zrównoważonego rozwoju i zawarto go bezpośrednio w strategii organizacji. Od 2024 roku GFKM zobowiązuje się do opracowywania i publikowania raportów zrównoważonego rozwoju, zawierających kluczowe dane i informacje na temat działalności organizacji oraz jej wpływu w obszarach środowiska, społeczności i ładu korporacyjnego zgodnie z międzynarodowymi standardami.

W ramach inicjatyw strategicznych planujemy między innymi wdrażanie i promowanie działań związanych z DEI i CSR, dzielenie się dobrymi praktykami i rozwiązaniami w tym zakresie oraz stałe analizowanie obszaru usług rozwojowych pod kątem tematyki zrównoważonego rozwoju i poszerzanie oferty GFKM o kluczowe aspekty z tego zakresu.

POLITYKA CSR

[2-23]

W 2023 roku została uchwalona Polityka CSR. Zgodnie z zapisami dokumentu GFKM zobowiązuje się do prowadzenia swojej działalności zgodnie z zasadami społecznej odpowiedzialności biznesu.

Polityka określa zobowiązanie organizacji do tworzenia wartości dla społeczeństwa, środowiska i jej interesariuszy oraz definiuje kwestie CSR jako integralną część misji i wartości GFKM. Zawiera ona także wybrane Cele Zrównoważonego Rozwoju zawarte w Strategii GFKM na lata 2021–2024. Definiuje kluczowe obszary działalności i zainteresowania, w tym:

- 1 Zrównoważony rozwój.**
 - 2 Etyka i uczciwość.**
 - 3 Równość i różnorodność.**
 - 4 Edukacja i rozwój.**
 - 5 Społeczność lokalna.**
 - 6 Ochrona środowiska.**
 - 7 Ład organizacyjny.**
 - 8 Monitorowanie i raportowanie działań.**
-

CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

GFKM, jako podmiot zaangażowany społecznie, implementuje założenia Agendy na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju w swojej działalności non-profit i CSR. Spośród 17 celów SDG wybrano cztery, które są najbliższe celom statutowym Fundacji, jej specyfice oraz misji i umieszczono je w strategii działania.

4. Dobra jakość edukacji

Jako podmiot zajmujący się edukacją z zakresu zarządzania i przywództwa, w codziennej pracy kierujemy się zasadą oferowania usług najwyższej jakości. Rozumiejąc potrzebę uczenia się na przestrzeni całego życia działalność w obszarze non-profit dedykujemy różnym grupom wiekowym.

5. Równość płci

Mając na uwadze stale występujące w biznesie nierówności na tle płci, jako Fundacja staramy się uwzględniać kwestię (nie)równości płci w realizowanych szkoleniach i warsztatach biznesowych. Nasza oferta jest różnorodna, a w swoich działaniach uwzględniamy perspektywę obu płci i dbamy o zrównoważoną reprezentację.

8. Wzrost gospodarczy i godna praca

Wspieranie wzrostu gospodarczego i dbanie o rozwój zasobów ludzkich i zatrudnienia to cele statutowe GFKM. W naszych działaniach uwzględniamy kwestie osobistego dobrostanu, szacunku, godności oraz rozwoju. Promujemy przedsiębiorcze postawy i wspieramy inicjatywy promujące rozwój.

17. Partnerstwo na rzecz celów

GFKM podkreśla rolę współpracy w osiągnięciu celów SDG. Nawiązujemy współpracę z wieloma różnymi podmiotami zarówno ze świata biznesu, jak i trzeciego sektora, w celu wspierania i możliwości realizacji jak największej liczby atrakcyjnych, ambitnych i efektywnych projektów.

ISTOTNE WPŁYWY, ZAGROŻENIA I SZANSE ESG

[SBM-3]

WPŁYWY

- › Implementacja ekologicznych praktyk, edukacja menedżerska i popularyzacja wiedzy z zakresu ESG.
- › Poprawa zadowolenia pracowników i klientów, działania na rzecz lokalnej społeczności, wzrost zaangażowania interesariuszy.
- › Poprawa przejrzystości i etyki biznesowej, ulepszone struktury zarządzania, zwiększenie transparentności.

ZAGROŻENIA

- › Niedostosowanie do nowych przepisów ESG, ryzyko utraty relacji i kontraktów w ramach partnerstw biznesowych i łańcucha wartości firm zobowiązanych do raportowania zrównoważonego rozwoju.
- › Koszty analiz, wdrażania zmian i praktyk ESG.
- › Możliwe konflikty interesów między różnymi grupami interesariuszy.

SZANSE

- › Pozyskanie nowych klientów preferujących partnerów z dobrymi praktykami ESG, rozwój usług związanych z zarządzaniem zrównoważonym rozwojem i raportowaniem.
- › Większe zaangażowanie interesariuszy dzięki transparentnym i odpowiedzialnym działaniom.
- › Możliwość nawiązywania współpracy z firmami i organizacjami priorytetowo traktującymi tematykę zrównoważonego rozwoju.

ETYKA I PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

[G1-3], [G1-4], [2-27]

Kodeks etyki GFKM został opracowany w 2021 roku i od tamtego czasu stanowi drogowskaz w działalności biznesowej i społecznej. Kodeks określa nasze podstawowe wartości, którymi są:

- 1 Współpraca
- 2 Wsparcie
- 3 Rozwój
- 4 Otwartość
- 5 Szacunek

Znajdują one odzwierciedlenie w codziennej pracy oraz dobrych praktykach i wdrażanych zmianach organizacyjnych.

W 2023 roku została opracowana i wdrożona Polityka antykorupcyjna, ponownie zobowiązując GFKM do prowadzenia swojej działalności zgodnie z najwyższymi standardami etycznymi i w pełnym poszanowaniu zasad uczciwości, przejrzystości i sprawiedliwości. Zapisy są spójne z Kodeksem Etyki oraz zobowiązaniami wynikającymi z Polityki Jakości.

Celem polityki antykorupcyjnej jest zapobieganie, wykrywanie i zwalczanie wszelkich form korupcji, a także promowanie uczciwości i przejrzystości w organizacji. Dotyczy ona wszystkich pracowników, wolontariuszy, Zarządu, dostawców, kontrahentów i innych osób działających w imieniu GFKM.

W 2023 zanotowano 0 istotnych przypadków niezgodności z przepisami prawnymi i regulacjami w okresie raportowania oraz 0 incydentów związanych z korupcją lub przekupstwem.

ŚRODOWISKO
ŚRODOWISKO

ŚRODOWISKO

ANALIZA RYZYKA KLIMATYCZNEGO

[BP-1], [2-2], [2-3]

GFKM w ramach analizy podwójnej istotności nie zdefiniowała istotnych oddziaływań w obszarze klimatu. Poziom oddziaływanie w tej kwestii przez GFKM jest znikomy.

Siedziba GFKM mieści się w Olivia Centre, największym centrum biznesowym w północnej Polsce. Olivia Centre posiada certyfikat WELL Health-Safety Rating, który potwierdza najwyższe standardy w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa. Nasze biura zlokalizowane są w budynku Olivia Gate, który stanowi „bramę” do serca Olivii. Olivia Gate uzyskała certyfikat Building Research Establishment Environmental Assessment Method (BREEAM) na poziomie Very Good, Europa Property Global Occupier Forum & Green Buildings Awards – BREEAM Precertified oraz nagrodę BOŚ Banku dla inwestycji przyjaznej środowisku.

Ze względu na sposób rozliczania zużycia energii i wody, dane podawane w niniejszym sprawozdaniu są szacunkowe i GFKM ma na nie wpływ jedynie pośrednio. Najemca mierzy wykorzystanie zasobów dla całego piętra, a następnie wylicza dane dla GFKM na podstawie procentowego udziału naszych przestrzeni w powierzchni użytkowej całego piętra. W związku z tym działania innych organizacji mają wpływ na publikowane przez nas informacje.

ROZWIĄZANIA I ZAANGAŻOWANIE

W 2023 roku opracowano „Zasady gospodarowania materiałami i odpadami GFKM”. Ze względu na specyfikę działalności GFKM, w zasadach uwzględniono obszary: zamawiania i wykorzystania produktów papierowych oraz plastikowych, w tym kwestie związane z przygotowaniem materiałów szkoleniowych i edukacyjnych, segregacji odpadów, oszczędzania energii oraz podróży służbowych związanych pośrednio z działalnością organizacji.

W ramach Zasad GFKM zobowiązuje się między innymi do:

- › zmniejszenia liczby wykorzystywanych materiałów papierowych i wydruków,
- › zmniejszenia liczby wysyłek poczty drogą tradycyjną,
- › zmniejszenia liczby wykorzystywanych materiałów plastikowych,
- › dotrzymywania należytej staranności w kwestii segregacji odpadów,
- › edukacji na temat recyklingu i postaw proekologicznych,
- › wprowadzania zmian na rzecz oszczędzania zużycia energii i wody,
- › monitorowania kwestii transportu oraz podróży służbowych,
- › dbania o dostępność komunikacyjną miejsc, w których realizowane szkolenia i zajęcia.

Proekologiczne rozwiązania dotyczą między innymi wymiany żarówek na energooszczędne, zakupu sprzętów z klasy o najniższym zużyciu energii elektrycznej, modyfikacji ustawień urządzeń, takich jak kserokopiarki i drukarki w celu oszczędzania energii, wykorzystanie listew i przedłużaczy czy stosowania filtrów do wody i termosów. Od 2020 roku przy zamawianiu gadżetów i materiałów promocyjnych brane pod uwagę są kwestie materiałów, tworzywa, jakości i możliwości przetworzenia.

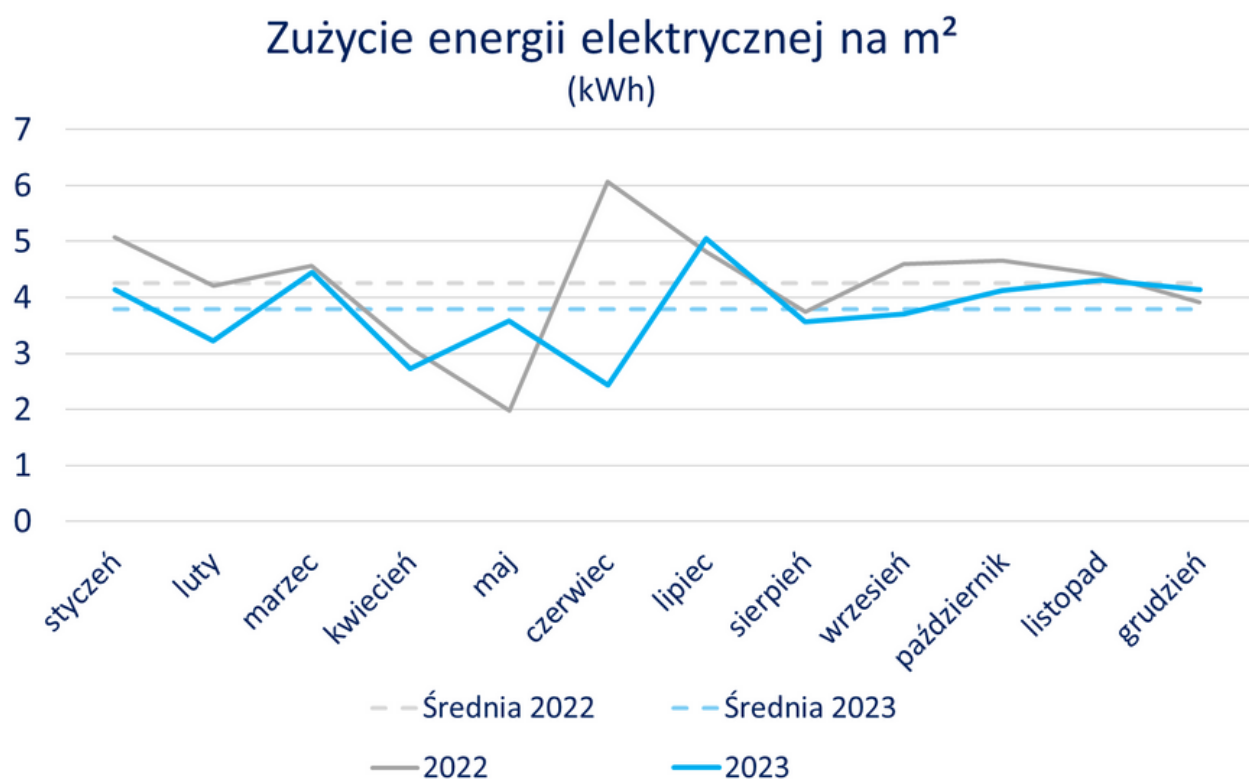
W ramach stałej współpracy z Up Foundation mamy okazję wspierać projekty prośrodowiskowe w naszym regionie. Jednym z nich jest Fundusz Inicjowania Rozwoju, którego głównym założeniem jest połączenie trzech światów: organizacji pozarządowych, biznesu i samorządu, które wspólnie składają koncepcję na projekt społeczny. Konkurs jest pomorską odpowiedzią na globalną inicjatywę 17 celów zrównoważonego rozwoju, zgodnie z Agendą 2030 przyjętą przez ONZ.

Inną ważną inicjatywą wspieraną przez GFKM jest projekt "Zielone innowacje", który ma na celu budowanie kultury współpracy i dialogu społecznego w obszarze środowiska oraz ekologii między lokalnymi społecznościami oraz samorządami z sześciu gmin Pomorza. W ramach projektu prowadzono konsultacje społeczne, szkolenia i warsztaty oraz projektowano innowacje o charakterze pro-środowiskowym.

ZUŻYCIE ENERGII

[302-1], [302-4]

Zgodnie z raportem ESG Olivia Centre za 2022 rok energia elektryczna – jej zużycie oraz źródło – ma największy wpływ na operacyjny ślad węglowy budynków kompleksu biurowego. Pierwszy z celów związanych z dekarbonizacją Olivii Centre zakłada, że do końca 2025 roku 50% energii elektrycznej dostarczanej do budynków Olivii Centre będzie pochodziło z odnawialnych źródeł.



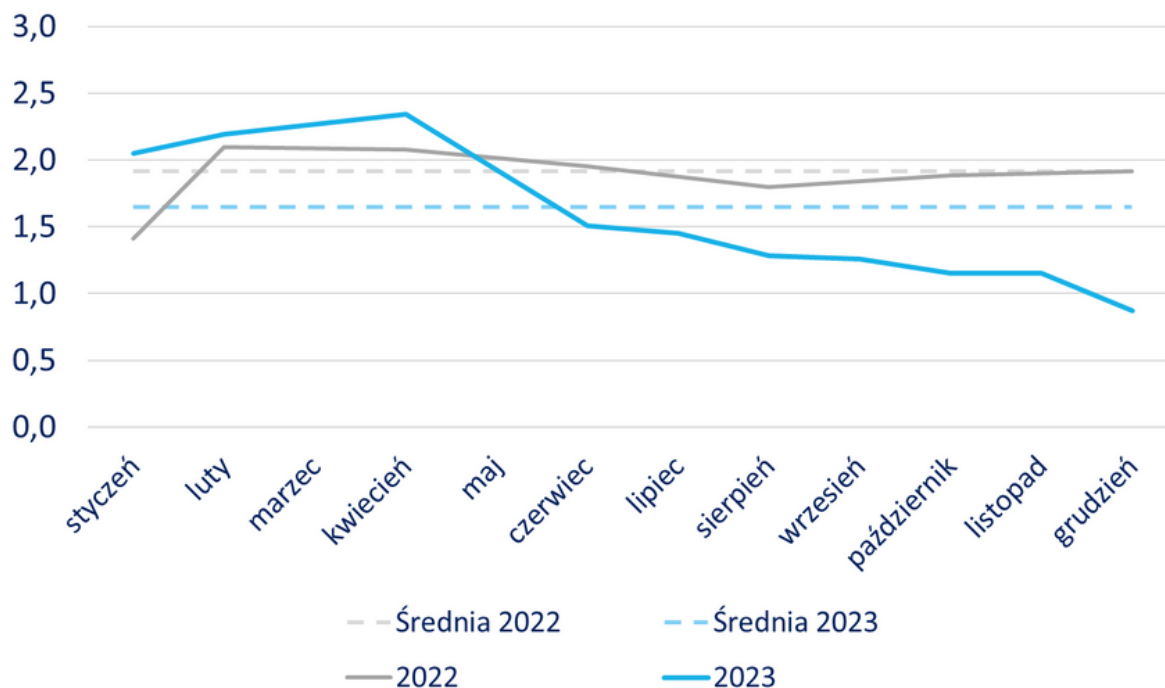
*Przyjęto powierzchnię użytkową biura GFKM, która w przedstawionym okresie wynosi 232,72 m²

Zużycie prądu w 2023 r. spadło względem 2022 r. o ok. 11%, co przekłada się na całkowitą różnicę o 1318,41 kWh.

ZUŻYCIE WODY

[303-3]

Zużycie wody i odprowadzenie ścieków
(m³)



*Dane do czerwca 2023 były przekazywane w okresach 2-miesięcznych (więc rozliczaną wartość podzielono przez 2), po lipcu 2023 przekazywano dane co miesiąc.

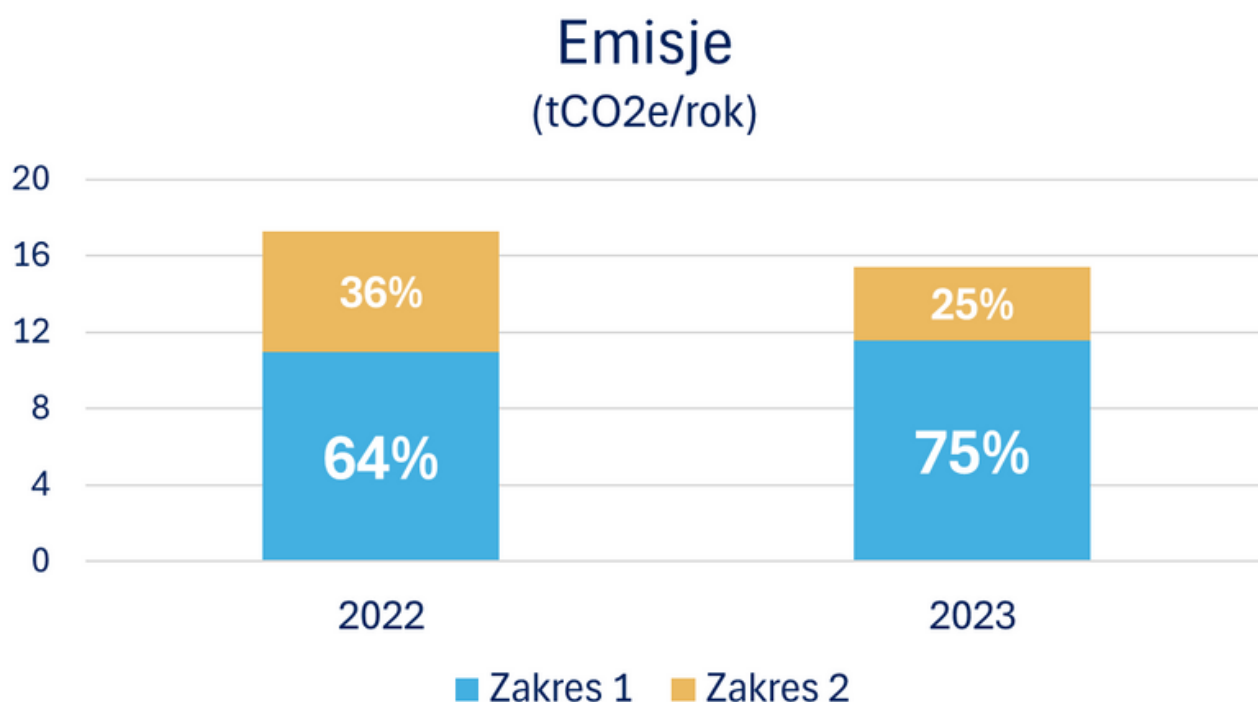
Zużycie wody w 2023 r. spadło względem 2022 r. o ok. 13,8%, co przekłada się na różnicę o 3m³ wody.

EMISJE

[305-1]

W ramach działalności GFKM do obliczenia emisji gazów cieplarnianych wykorzystano "Kalkulator śladu węglowego MŚP", oferowanego przez Fundację Climate Strategies Poland. Zebrane dane dotyczące zużycia energii i surowców nie tylko umożliwiają obliczenie śladu węglowego, ale także pomagają w identyfikacji zagrożeń i szans w firmie. Raporty za 2022 i 2023 zawierają wyniki, informacje o metodologii obliczeń oraz praktyczne przykłady.

W analizie emisji dla GFKM za lata 2022 i 2023, odnotowaliśmy spadek emisji z 17,27 tCO₂e/rok do 15,43 tCO₂e/rok, głównie dzięki redukcji zużycia energii elektrycznej (w ramach zakresu 2).



SPOTŁECZEŃSTWO
SPOTŁECZEŃSTWO

SPOTŁECZEŃSTWO

CHARAKTERYSTYKA PRACOWNIKÓW I STRUKTURA ZATRUDNIENIA



[S1-6], [S1-7], [S1-9], [2-7], [2-8], [401-1], [403-6], [403-9]

Ludzie stanowią serce GFKM. To ich praca, zaangażowanie i wysiłek gwarantują ciągłość naszych usług, wysoką jakość ich realizacji, innowacje i dbałość o klientów. W 2023 roku GFKM zatrudniała łącznie 23 osób, w tym 52% kobiet i 48% mężczyzn. Wśród form zatrudnienia dominowały kontrakty B2B, umowy o pracę i umowy zlecenia.

Dodatkowo w 2023 roku GFKM ufundowała 3 miejsca stażowe dla Laureatów dwudziestej pierwszej edycji projektu "Wakacyjny Staż 2023", organizowanego przez Miasto Gdańsk. Celem projektu jest umożliwienie student(k)om i absolwent(k)om studiów wyższych zdobycia praktyki zawodowej ułatwiającej znalezienie pracy w przyszłości. Wskaźnik rotacji w 2023 roku wyniósł 0%.

KATEGORIA OSÓB ZATRUDNIONYCH	2023 ROK
Osoby zatrudnione w oparciu o umowę o pracę	14
Osoby zatrudnione w oparciu o kontrakt B2B	3
Osoby zatrudnione w oparciu o umowę zlecenie	6

WARUNKI I TRYB PRACY

GFKM stale pracuje nad poprawą komfortu pracy. Co roku organizujemy badanie satysfakcji pracowników. Na podstawie wyników analizujemy sposoby, jakimi możemy wspierać osoby zatrudnione i zapewnić lepsze warunki pracy. W ramach działań zrealizowano remonty pomieszczeń biurowych, które sprawiły, że wnętrza stały się bardziej przytulne i wygodniejsze do pracy za sprawą na przykład biurek z regulowaną wysokością, umożliwiających pracę w pozycji stojącej.

Pracownicy mają szansę negocjować formę czasu pracy, uzgadniając z pracodawcą czy pracują zadaniowo czy w podstawowym czasie pracy. Ponadto większość pracowników ma możliwość pracy hybrydowej (jest to uzależnione od obowiązków danego stanowiska pracy). Dzięki temu pracownicy mogą korzystać według swoich potrzeb z elastycznych godzin pracy, co wspiera efektywne wypełnianie na przykład obowiązków rodzinnych i promuje zdrowe podejście do równowagi między pracą a czasem wolnym.

Ze względu na elastyczny i interdyscyplinarny charakter organizacji praca odbywa się w modelu zespołowo-projektowym. Oznacza to, że w GFKM funkcjonuje wiele zespołów zadaniowych lub strategicznych, które łączą pracowników różnych działów i obszarów do wspólnej pracy nad konkretnym tematem. To nie poziom stanowiska decyduje o statusie lidera danego zespołu, ale doświadczenie w danej dziedzinie, zaangażowanie, kompetencje koordynacyjne i zasoby czasowe. Gwarantuje to skuteczną współpracę, innowacyjność i efektywne wykonywanie zadań.

WARUNKI I TRYB PRACY

Kwestie BHP są realizowane z poszanowaniem wszystkich obowiązujących przepisów oraz dodatkowych regulacji wewnętrznych opracowanych przez osoby odpowiedzialne w organizacji.

Za bezpieczeństwo pracy odpowiada Prezes GFKM. Fundacja ma zawartą umowę o świadczenie usług w zakresie BHP. Każdy pracownik przechodzi obowiązkowe wstępne szkolenia BHP, a wiedza na temat bezpieczeństwa pracy jest regularnie aktualizowana podczas szkoleń okresowych. W związku z troską o bezpieczeństwo, zdrowie i dobrostan pracowniczy ubezpieczono grupowo osoby zatrudnione oraz zadbano o dostęp do prywatnej opieki medycznej LuxMed. Zdecydowano o wyborze poszerzonego pakietu, który zawiera także opiekę psychologiczną.

W 2023 roku na terenie biura nie odnotowano żadnych wypadków.

OCHRONA PRAW CZŁOWIEKA

[S1-8], [S1-17], [2-23]

W 2023 roku opracowano i wdrożono także Politykę ochrony praw człowieka z uwzględnieniem dokumentu o Przedstawicielu Pracowników GFKM.

Przedstawiciel Pracowników jest osobą wybieraną przez wszystkie osoby zatrudnione w drodze głosowania. Ma obowiązek działać w dobrej wierze i w interesie pracowników. Jego rola polega na reprezentowaniu pracowników w relacjach z pracodawcą, wyrażaniu ich opinii i wniosków. Może konsultować podwyżki płac, premie i inne świadczenia, inicjować działania w obszarze poprawy warunków pracy, wspierać programy rozwoju kariery, promować bezpieczeństwo i zdrowie pracowników, pełnić rolę mediatora w konfliktach pracowniczych, angażować się w konsultacje nad zmianami organizacyjnymi, promować zrównoważoną praktykę biznesową, opracowywać polityki pracownicze, kształtować kulturę organizacyjną oraz wspierać pracowników w indywidualnych sprawach związanych z zatrudnieniem.

KADRA TRENERSKA I EKSPERCKA

[S1-7], [G1-2], [2-8]

Współpraca z trenerami i trenerkami biznesu stanowi integralną część działalności gospodarczej i non-profit GFKM. W ramach realizacji celów statutowych oraz oferowania usług rozwojowych (w tym szkoleń, usług doradczych oraz programów menedżerskich Executive MBA) najwyższej jakości, współpraca z najlepszymi trenerami stanowi kluczowy fundament sukcesu.

W 2023 roku opracowano i wdrożono Politykę współpracy z trenerami, która ma na celu nie tylko określenie wartości i dobrych praktyk GFKM, ale również jasne wyznaczenie ram współpracy oraz zapewnienie trenerom i trenerkom otoczenia, w którym mogą się doskonalić. GFKM będzie dążyć do regulowania obszaru współpracy w sposób przejrzysty i zapewniający wzajemną satysfakcję.

W 2023 roku GFKM współpracowała z 50 trenerami i ekspertami w ramach realizacji usług rozwojowych. Z 22 z nich (44%) podpisano umowy ramowe, które stanowią deklarację stałej współpracy przy realizacji szkoleń, zajęć na studiach podyplomowych, Programach Executive MBA czy w zakresie usług doradczych.

SZKOLENIA, ROZWÓJ PRACOWNICZY I KULTURA ORGANIZACYJNA

[S1-13], [G1-1]

Co roku realizowane jest badanie potrzeb rozwojowych, w ramach badania satysfakcji oraz organizowane są ogólnopracownicze szkolenia. W 2023 roku zorganizowano warsztaty z Projektowania z empatią oraz Komunikacji bez przemocy. Ponadto odbyło się szkolenie z zakresu przeciwdziałania mobbingowi. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom zespołu organizowane są zajęcia z języka angielskiego dla osób chętnych (dwie grupy o zróżnicowanym poziomie).

Pracownicy mogą korzystać również z dofinansowań do szkoleń oraz studiów lub skorzystać z oferty usług GFKM dla swoich bliskich na preferencyjnych warunkach. Ponadto wspierany jest rozwój osobisty poprzez wykorzystanie narzędzi, które w swojej ofercie ma GFKM, a także umożliwiane jest uczestnictwo w wydarzeniach branżowych, konferencjach czy sympozjach. Zgłaszane i opisane przez pracowników potrzeby są weryfikowane pod względem możliwości wsparcia ze strony organizacji.

Co roku odbywają się rozmowy roczne pracowników z ich przełożonymi, które mają na celu weryfikację oczekiwań i potrzeb osób zatrudnionych, a także wspólne uznanie osiągnięć, ustalenie celów i zagwarantowanie wsparcia. Dla trenerów po raz kolejny została zorganizowana „Szkoła Trenerów”, gdzie podczas trzech 2-dniowych spotkań mogli doskonalić swoje umiejętności trenerskie oraz wymieniać się doświadczeniami. Zorganizowane zostały także bezpłatne warsztaty dla partnerów biznesowych.

Kulturę organizacyjną GFKM określają wartości, wskazane w Kodeksie etyki. Wierzymy we współpracę, wzajemny szacunek, wsparcie, rozwój i otwartość. Starając się o przyjazną atmosferę i rozwijanie relacji w zespole regularnie organizowane są wyjścia integracyjne.

Kontynuowano cykl mini-warsztatów, w których pracownicy dzielą się między sobą swoją wiedzą i umiejętnościami. Mini-warsztat to krótka prezentacja (zazwyczaj w formie spotkania zdalnego) wybranych zagadnień, którą prowadzi pracownik GFKM. Czas trwania to około 15-30 min.

W 2023 roku odbyło się 11 takich warsztatów.

WOŁONTARIAT PRACOWNICZY



W oparciu o ankietę przeprowadzoną wśród pracowników GFKM opracowano Politykę wolontariatu pracowniczego, którą uchwalono w 2023 roku. Określa ona prawa pracownika i zakres wsparcia w kontekście działań wolontaryjnych.

W 2023 roku osoby zatrudnione w GFKM zaangażowały się w inicjatywy:

- › Fundacji Igora Tracza, wspierająca oddziały kobiece w Bakchmucie,
- › „Kropelka Energii”, w ramach której prowadzone są otwarte zbiórki krwi,
- › „Wolontariat dla Tatr”, skupiającej się ochronie przyrody,
- › zakupu kartek świątecznych na rzecz Fundacji „Zdążyć z Pomocą”,
- › „Zostań Mikołajem”, Polskiego Towarzystwa Walki z Mukowiscydą,

Pomorski Zespół ds. Kobiet wystąpił do Olivia Centre ze stanowiskiem w kwestii wykluczenia menstruacyjnego rekomendując zamontowanie i udostępnianie tak zwanych „różowych skrzyneczek” na terenie centrum biznesowego.

Jako jeden z Rezydentów, GFKM przejęła inicjatywę zakupu oraz wyposażania skrzyneczki na piętrze, na którym wynajmuje przestrzeń biurową. Skrzyneczka jest regularnie uzupełniana.

NAGRODY I WYRÓŻNIENIA

[S1-8], [S1-17], [2-23]

GFKM regularnie bierze udział w konkursach. Ma to na celu nie tylko zewnętrzną ocenę zaangażowania i jakości realizowanych działań, ale także dzielenie się dobrymi praktykami i inspirowania innych podmiotów.

W 2023 roku GFKM znalazła się w gronie laureatów nagrody "Diamenty Forbesa", przyznawanej przez redakcję magazynu Forbes, wspólnie z firmą Dun & Bradstreet. Prestiżowy tytuł został nadany organizacjom na podstawie szwajcarskiej metody wyceny wartości firmy. Nagroda ta docenia wiarygodność firmy między innego jako płatnika.

GFKM została również wyróżniona w konkursie Pomorskiej Nagrody "Gryfa Gospodarczego" w kategorii "Lider Zarządzania Różnorodnościami". Pomorska Rada Przedsiębiorczości postanowiła docenić działania fundacji na rzecz etycznego, odpowiedzialnego i inkluzywnego biznesu.

Prezeska GFKM Jolanta Szydłowska otrzymała Nagrodę im. Prezydenta Pawła Adamowicza w kategorii „Postawa Przyszłości”. Nagroda przyznawana jest za odwagę i doskonałość w krzewieniu wolności, solidarności i równości.

RÓWNOŚĆ, RÓŻNORODNOŚĆ, WŁĄCZENIE



[S1-10], [S1-16], [2-19], [2-26]

Od 2022 roku GFKM jest Sygnatariuszem Karty Różnorodności. W ramach realizacji jej zapisów w 2023 roku opracowano i wdrożono Politykę równego traktowania, zakładającą budowanie włączającej kultury organizacyjnej, stosowanie inkluzywnego języka wewnątrz i na zewnątrz organizacji, możliwość korzystania z feminatywów w nazwach stanowisk.

Celem polityki jest zapewnienie poszanowania różnorodności osób zatrudnionych oraz współpracujących z GFKM, a także klientów, partnerów i dostawców oraz zapewnienie równego traktowania. Definiuje ona zakresy i obszary działań.

W ramach działań zaktualizowano Kodeks pracy o przejrzystą siatkę płac, gwarantującą adekwatność i równość wynagrodzenia bez względu na płeć. W 2023 roku wskaźnik równości wynagrodzeń (liczony z podziałem na zajmowane stanowiska) **wynosił -1,76%**. Dbamy o włączającą i pełną szacunku kulturę organizacyjną oraz o standardy etyczne i zarządzanie różnorodnością nie tylko w strukturze samej organizacji, ale także we współpracy z kadrą trenerską oraz w kontakcie z klientami i klientkami GFKM. Koordynowaniem i monitorowaniem prac zajmuje się Zespół ds. Różnorodności.

W tym samym roku uchwalono Politykę przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, która stanowi załącznik numer 4 do Regulaminu Pracy. W ramach wdrożenia zorganizowano szkolenie pracownicze dotyczące rozumienia, wykrywania i przeciwdziałania mobbingowi. Powołano także Zespół ds. Przeciwdziałania Zachowaniom Niepożądanym. Zadaniem zespołu jest monitorowanie realizacji dyrektyw wynikających z Polityki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, a w szczególności: ocena negatywnych zjawisk mogących wystąpić w zakładzie pracy takich jak: konflikty, dyskryminacja w różnej postaci, mobbing lub inne naruszanie dóbr osobistych Pracowników, wymiana poglądów na temat skuteczności realizacji Polityki, a także przygotowywanie rekomendacji działań w obszarze jej pełnego wdrożenia i realizacji, w tym działania Komisji Wyjaśniającej.

W organizacji funkcjonuje także skrzynka przepływu informacji, dzięki której pracownicy mogą anonimowo zgłaszać swoje pytania, prośby, uwagi i pomysły. Jest to także mechanizm zgłaszania zauważanych nieprawidłowości.

POLITYKA JAKOŚCI



[S4-1], [G1-6]

GFKM utrzymuje skuteczne systemy kontroli wewnętrznej, jakości, zgodności z prawem, a także skuteczną funkcję audytu wewnętrznego, adekwatne do wielkości GFKM, rodzaju oraz skali prowadzonej działalności. Za działanie wymienionych powyżej odpowiada zarząd. Specjalnie dla tego obszaru uchwalono Politykę Jakości GFKM.

Co roku jest sporządzany Plan Kontroli odnoszący się do działań wewnętrznych. GFKM posiada certyfikaty na zgodność z normą ISO 9001, SUS 2.0 oraz standardami BUR, które regulują i weryfikują kwestie zapewnienia jakości w działaniach GFKM. W ramach utrzymania tych certyfikatów przeprowadzane są coroczne audyty zewnętrzne.

Osoby odpowiedzialne za RODO, ISO podlegają bezpośrednio prezesowi lub innemu członkowi zarządu. Osobą odpowiedzialną za koordynację prac w tym zakresie jest Pełnomocnik Zarządu ds. Systemu Zarządzania Jakością. W organizacji powołano specjalny Zespół ds. systemów jakości, certyfikacji i akredytacji. Rozliczenia z klientami są realizowane w 100% w zgodzie z ustalonym terminem płatności.

ODPOWIEDZIALNA KOMUNIKACJA MARKETINGOWA

GFKM przywiązuje szczególną wagę do odpowiedzialnej komunikacji marketingowej, przestrzegając najwyższych standardów etycznych i zgodności z przepisami. W 2023 roku nasze działania marketingowe były przeprowadzane z pełnym poszanowaniem praw konsumentów, dbając o przejrzystość, uczciwość i rzetelność przekazu. Zobowiązaliśmy się również do monitorowania i poprawy naszych praktyk komunikacyjnych w kontekście języka włączającego, który ma ogromne znaczenie w kontekście reprezentacji grup mniejszościowych na stanowiskach kierowniczych.

Dodatkowo rozpoczęliśmy analizę oferty usług rozwojowych, identyfikując obszary, w których moglibyśmy wprowadzić lub bardziej rozwinąć tematy związane ze zrównoważonym rozwojem, aby odpowiedzieć na potrzeby menedżerów i menedżerek. Na podstawie tych analiz zaplanowano działania, które podejmiemy w 2024 roku.

OCHRONA DANYCH I PRYWATNOŚĆ

[418-1], [S4-1]

Polityka bezpieczeństwa informacji w zakresie ochrony danych osobowych określa najważniejsze cele i założenia związane z zabezpieczeniem zasobów systemowych, infrastruktury technicznej i sprzętu, informacji dotyczących danych osobowych oraz dokumentacji papierowej zawierającej dane wrażliwe.

Ochrona danych osobowych opiera się na czterech filarach: zgodności z prawem, bezpieczeństwa, praw osób (których dane dotyczą) oraz rozliczalności.

Dane przetwarzane są zgodnie z zasadami zgodności z prawem, adekwatności, ograniczenia przechowywania, integralności oraz poufności. Wszelkie nowe usługi i zadania tworzone są zgodnie z zasadą minimalizacji danych, co zapewnia, że dane osobowe są adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego, co niezbędne do celów, w których są przetwarzane. Procedura zgłoszenia naruszenia ochrony danych osobowych określa obowiązki i zasady postępowania w przypadku złamania zasad bezpieczeństwa.

Całkowita liczba uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności klientów oraz utraty danych w 2023 roku wyniosła 0.

W poszczególnych obszarach działalności organizacji obowiązują konkretne procedury, adekwatne do kontekstu ich zastosowania, takie jak Procedura postępowania z danymi kandydatów MBA, studiów i szkoleń, Procedura postępowania z danymi kandydatów do pracy, na staż lub praktyki czy Procedury postępowania z danymi osobowymi osób kontaktujących się z GFKM w celu uzyskania informacji na temat możliwości podjęcia współpracy w charakterze Trenera lub Eksperta.

Gwarancją jakości i stosowania opracowanych procedur są przeprowadzane zarówno zewnętrzne jak i wewnętrzzorganizacyjnie audyty i kontrole z zakresu bezpieczeństwa IT oraz administracji wraz ze zgodnością z zasadami RODO. Wszelkimi kwestiami bezpieczeństwa i ochrony danych zajmuje się specjalnie powołany zespół ds. RODO wraz z Pełnomocnikiem Zarządu ds. Ochrony Danych.

STOWARZYSZENIA I ZWIĄZKI PRACODAWCÓW

[S1-10], [S1-16], [2-19], [2-26]

Zważywszy na to, że działalność GFKM ma służyć również doskonaleniu jakości kształcenia, oraz ze względu na swoją misję oraz cele strategiczne, GFKM jest członkiem stowarzyszeń i organizacji, które dzielą podobne wartości, w tym:

- › Gdański Klub Biznesu
- › Forum Pracodawców Północy
- › Starogardzki Klub Biznesu

W ramach działalności naukowej i edukacyjnej GFKM współpracuje z licznymi uczelniami krajowymi. Wśród naszych partnerów są:

- › Uniwersytet Gdański
 - › Uniwersytet Śląski
 - › Uniwersytet w Białymstoku
 - › Akademia Wychowania Fizycznego i Sportu im. Jędrzeja Śniadeckiego w Gdańsku
 - › Akademia Marynarki Wojennej w Gdyni
 - › Wyższa Szkoła Administracji i Biznesu w Gdyni
 - › Sopotcka Akademia Nauk Stosowanych
-

WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA



[2-28]

GFKM jest członkiem organizacji międzynarodowych, w tym:

- › BMDA – Baltic Management Development Association
- › CEEMAN – International Association of Management, Development in Dynamic Societies
- › EFMD – European Foundation for Management Development

Ponadto w ramach potwierdzenia jakości współpracuje z uczelniami zagranicznymi w tym w roku 2023 z:

- › Porto Business School
- › Institut d'Administration des Entreprises (IAE) – Aix-Marseille III

GFKM podejmuje stałe działania, których celem jest rozwijanie współpracy z uczelniami w kraju i poza jego granicami. Poszukiwanie partnerów wspierających rozwój i jakość usług GFKM jest stałym działaniem. Współpraca międzynarodowa oparta jest na porozumieniach, umowach i listach intencyjnych.

Od 2022 roku GFKM jest partnerem stowarzyszonym międzynarodowego sojuszu European University of the Seas, czyli w skrócie SEA-EU. Wizją projektu jest stworzenie międzynarodowego i interdyscyplinarnego Uniwersytetu Europejskiego, który będzie wzmacniał współpracę naukową, a także wspierał innowacje i transfer wiedzy. Ponadto ważnym założeniem działalności SEU-EU jest zwiększenie konkurencyjności europejskiego szkolnictwa wyższego oraz zapewnienie większej mobilności studentów i pracowników naukowych.

SEA-EU to nie tylko międzynarodowy sojusz europejskich uczelni. To także współpraca ze środowiskiem biznesu, agencjami badawczymi, organami władz, fundacjami czy instytucjami edukacyjnymi. Jako Fundacja zajmująca się edukacją i doradztwem cenimy wartości takie jak współpraca, innowacyjność i partnerstwo na rzecz celów. Wierzimy, że pozwolą one na realizację innowacyjnych i interdyscyplinarnych projektów.

Poniżej znajdują się standardy ESRS oraz wskaźniki GRI wykorzystane w ramach analizy danych ESG i przygotowania raportu.

W ostatniej kolumnie zawarto informację na której stronie raportu można odnaleźć konkretne informacje.

ESRS	Standard	W raporcie
BP-1	Ogólna podstawa sporządzenia oświadczenia dotyczącego zrównoważonego rozwoju	2-3
GOV-1	Osoby zatrudnione w oparciu o umowę o pracę	13
SBM-1	Osoby zatrudnione w oparciu o kontrakt B2B	6-9
SBM-2	Osoby zatrudnione w oparciu o umowę zlecenie	10
SBM-3	Istotne oddziaływania, ryzyko i możliwości oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	4
SI-6	Charakterystyka pracowników jednostki	27
SI-7	Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własnych pracowników jednostki	27,29
SI-8	Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego	29,30
SI-9	Wskaźniki różnorodności	27
SI-10	Odpowiednie płace	32,35
SI-13	Wskaźniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności	30
SI-16	Wskaźniki wynagrodzeń (luka płacowa)	32,35
SI-17	Incydenty, skargi i poważnie oddziaływania na postrzeganie praw człowieka	29,31
S4-1	Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi	33-34
G1-1	Kultura korporacyjna i Polityki prowadzenia działalności gospodarczej	30
G1-2	Zarządzanie stosunkami z dostawcami	29
G1-3	Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie	19
G1-4	Potwierdzony incydent związany z korupcją lub przekupstwem	19
G1-6	Praktyki płatnicze	33

GRI	Wskaźnik	W raporcie
2-1	Dane organizacyjne	2,6
2-2	Podmioty ujęte w raportowaniu zrównoważonego rozwoju organizacji	3,13,21
2-3	Okres sprawozdawczy, częstotliwość raportowania i dane kontaktowe	3-4,13,21
2-6	Działalność, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	8-9
2-7	Pracownicy	27
2-8	Osoby świadczące pracę na rzecz organizacji, nie będące jej pracownikami	28-29
2-9	Ład organizacyjny i skład organów zarządczych	13
2-10	Nominacja i wybór członków najwyższego organu zarządczego	13
2-11	Przewodniczący najwyższego organu zarządczego	13
2-19	Polityka wynagrodzeń	32,35
2-22	Oświadczenie na temat strategii zrównoważonego rozwoju	2
2-23	Zobowiązania w ramach polityk	16,29
2-24	Wdrażanie zobowiązań w ramach polityk	15
2-26	Mechanizmy zasięgania porady i zgłaszania wątpliwości	32,35
2-27	Zgodność z przepisami prawa i regulacjami	19
2-28	Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	36
2-29	Podejście do zaangażowania interesariuszy	10
3-1	Lista istotnych zagadnień	4
3-2	Lista istotnych zagadnień	4
302-1	Zużycie energii przez organizację z uwzględnieniem rodzaju surowców	23
302-4	Zmniejszanie zużycia energii	23
303-3	Łączny pobór energii	24
305-1	Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych według wagi	25
401-1	Łączna liczba nowozatrudnionych pracowników, odejść oraz wskaźnik fluktuacji pracowników	27
403-6	Programy promocji zdrowia dla pracowników	28
403-9	Urazy związane z pracą	28
405-1	Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci, wieku oraz innych wskaźników różnorodności	13
418-1	Całkowita liczba uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności klientów oraz utraty danych	34

Dane kontaktowe

Gdańska Fundacja
Kształcenia Menedżerów
al. Grunwaldzka 472,
80-309 Gdańsk

www.gfkmm.pl
gfkmm@gfkmm.pl
+58 558 58 58