

2024

Sprawozdanie Zrównoważonego Rozwoju

**Gdańskiej Fundacji
Kształcenia Menedżerów**

LIST OD PREZESKI

[B-1], [N-5], [2-22]

GFKM przygotowała i z dumą prezentuje już drugi raport ESG. To nasza odpowiedź na standardy, które sami przed sobą stawiamy, a także wyraz otwartości na potrzeby naszych obecnych i przyszłych klientów oraz partnerów. Nie jesteśmy zobowiązani do raportowania, ale to, co stanowi istotę ESG wpisuje się w nasz sposób myślenia i działania.



Nasza rola edukacyjna i oferta skierowana do liderów i liderek nakłada na nas szczególne zobowiązania etyczne. Chcemy nie tylko świadczyć najwyższej jakości usługi, ale także kształtować odpowiedzialnych i etycznych menedżerów oraz menedżerki, którzy wpływają na swoje organizacje i otoczenie.

Towarzyszy nam głębokie przekonanie o konieczności ochrony otaczającego świata oraz budowania pozytywnych relacji i przyjaznego środowiska pracy. Widzimy istotną rolę ładu korporacyjnego w tworzeniu mechanizmów, które zapewniają stabilność i wspierają rozwój.

Nasza misja „**Inspirujemy do rozwoju**” to dla nas zobowiązanie – chcemy dawać przykład, zachęcać do otwartości, inspirować do pozytywnych zmian – poprzez nasze działania, wartości i postawy.

Ten raport to nasze spojrzenie na dotychczasowe dokonania oraz analiza przyszłych możliwości GFKM jako organizacji, która głęboko wierzy w ideę zrównoważonego rozwoju.

Jolanta Szydłowska
Prezeska Zarządu GFKM

PODSTAWOWE INFORMACJE

[B-1], [2-3]

Sprawozdanie Zrównoważonego Rozwoju GFKM za rok 2024 zostało opracowane dobrowolnie w oparciu o Dyrektywę o sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSRD) opublikowaną w Dzienniku Urzędowym UE 16 grudnia 2022 r. oraz przetłumaczony przez Krajową Izbę Gospodarczą w maju 2024 roku roboczy projekt dokumentu Voluntary Sustainability Reporting Standard for Non-Listed SMEs (VSME ESRS) sporządzony przez European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG). Zdecydowano się na moduł podstawowy, opisowy oraz ujawnień dla partnerów biznesowych, wykorzystując wskaźniki zgodne z profilem działalności GFKM.

GFKM zdaje sobie sprawę ze współodpowiedzialności w ramach łańcuchów wartości i chce zagwarantować naszą świadomość, gotowość do współpracy oraz transparentność.

ZESPÓŁ SPRAWOZDAWCZY

[N-5], [2-3]

W 2023 roku utworzono w GFKM Zespół ds. ESG i Zrównoważonego Rozwoju, który odpowiada za przeprowadzanie analiz, wdrażanie i monitorowanie procesów oraz systematyzowanie działań w organizacji w obszarze zrównoważonego rozwoju. W skład zespołu wchodzi:

- › Jolanta Szydłowska, Prezeska GFKM
- › Krzysztof Jędrzejewski, Koordynator ds. Zrównoważonego Rozwoju
- › Magdalena Karaś, Koordynatorka ds. Rozwoju Biznesu
- › Krystyna Wolny, Główny Specjalista ds. Kadrowo-Płacowych

ANALIZA PODWÓJNEJ ISTOTNOŚCI

[N-2], [3-1], [3-2]

Analiza podwójnej istotności została opracowana w 2023 roku i ponownie zweryfikowana w 2024 roku w ramach prac Zespołu ds. ESG i Zrównoważonego Rozwoju. Opierając się na zakresie tematycznym ESRS, a także wskazówek dotyczących wyboru istotnych tematów sektorowych według „Wytycznych dotyczących raportowania GRI” określono kluczowe obszary zainteresowania:

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

MODEL BIZNESOWY

[N-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.

GFKM jest fundacją prowadzącą działalność gospodarczą zarejestrowaną w rejestrze stowarzyszeń oraz przedsiębiorców w KRS pod numerem 0000047865. Realizuje usługi w branży usług rozwojowych i wypracowane zyski przeznacza na działalność statutową non-profit. W ramach działalności kluczowi są ludzie – ich kompetencje, praca i zaangażowanie. Obszary zidentyfikowane jako istotne w ramach analiz podwójnej istotności dotyczą przede wszystkim obszaru społecznego i ładu korporacyjnego. Kwestie środowiskowe nie zostały uznane za istotne w kontekście działalności GFKM.

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. Celem do roku 2030 jest osiągnięcie struktury 40%-40%-20% przychodów. Wypracowanie zmiany modelu ma zapewnić większą dywersyfikację źródeł przychodu i bezpieczeństwo podmiotu.

Programy Executive MBA (50%)

Usługi szkoleniowe (39%)



Doradztwo biznesowe (11%)

ODPOWIEDZIALNE USŁUGI ROZWOJOWE

[N-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 2024 roku realizowano je w wybranych lokalizacjach w kraju w dwóch wersjach językowych: częściowo w języku angielskim oraz w całości w języku polskim.

GFKM współpracuje w zakresie organizacji programów Executive MBA z Uczelniami Wyższymi oraz instytucjami otoczenia biznesu. W roku 2024 wiodącymi partnerami we współpracy w organizacji studiów podyplomowych były Wyższa Szkoła Administracji i Zarządzania im. Eugeniusza Kwiatkowskiego oraz Sopocka Akademia Nauk Stosowanych. Programy branżowe prowadzone są we współpracy z organizacjami branżowymi i gospodarczymi. Partnerami walidującymi Programy Executive MBA były: IAE Aix-Marseille Graduate School of Management oraz Porto Business School. W zakresie dotyczącym jakości GFKM współpracowała z Uniwersytetem Gdańskim a w prowadzeniu kursów z Uniwersytetem Śląskim.

W związku z wprowadzaniem ESG do programów Executive MBA zorganizowano spotkanie na temat ESG dla wykładowców, a także zaktualizowano sylabusy przedmiotów, aby uwzględniały perspektywę zrównoważonego rozwoju. Od 2024 roku zawarto także przedmiot „Zrównoważony Rozwój i ESG” jako oddzielną sesję w ramach programu Executive MBA.

W 2024 roku, poza już oferowanymi programami Post-MBA, GFKM rozpoczęła prace nad nowym programem Post-MBA: Zrównoważony rozwój, który ma stanowić praktyczne kompendium wiedzy dla kadr zarządzających w zakresie wdrażania, zarządzania i raportowania ESG. W ramach opracowania programu podjęto współpracę z ekspertami z branży: prawnikami, strategami i audytorami. Program pojawi się w ofercie w 2025 roku.

GFKM realizuje otwarte szkolenia menedżerskie o różnorodnej tematyce, w której wyróżnić można:

- › przywództwo i kierowanie ludźmi
- › umiejętności osobiste menedżerów
- › zarządzanie projektami
- › motywowanie i zarządzanie zespołami
- › zarządzanie finansami, marketing i sprzedaż
- › zarządzanie organizacją
- › prawo dla menedżerów

W ramach współpracy z firmami GFKM zrealizowała szereg szkoleń zamkniętych przygotowanych na indywidualne zamówienie. Tematyka była dopasowana do potrzeb uczestników z organizacji, z uwzględnieniem specyfiki branży, w której działali poszczególni klienci. Oprócz klasycznych obszarów, takich jak zarządzanie czy negocjacje, w ofercie pojawiły się tematy odpowiadające na aktualne wyzwania rynkowe: kwestie emisji gazów cieplarnianych, tworzenie i motywowanie zespołów wielopokoleniowych, a także umiejętności komunikacji z pracownikami w różnym wieku.

STUDIA PODYPLOMOWE

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

DORADZTWO BIZNESOWE

W 2024 roku działania GFKM w obszarze doradztwa biznesowego koncentrowały się na dalszym poszerzeniu oferty usług, wzmacnianiu ich promocji oraz aktywnym ofertowaniu oraz poszukiwaniu klientów. Realizowano głównie projekty z zakresu HR, doradztwa strategicznego oraz wsparcia w zakresie ESG. Realizowane były usługi takie jak: audyt organizacji, analiza podwójnej istotności, analiza interesariuszy, analiza luk i benchmarking, opracowanie strategii ESG, obliczanie śladu węglowego, ujawnienia taksonomiczne oraz wsparcie w procesie przygotowania raportów ESG.

Do wachlarza narzędzi diagnostycznych dołączyły MTQ48+, CliftonStrengths (Gallup) oraz Structogram – dzięki współpracy z certyfikowanymi konsultantami tych narzędzi oraz certyfikowaniu pracowników własnych. Nawiązano współpracę z nowymi ekspertami oraz strategiczne partnerstwa.

ŁAŃCUCH WARTOŚCI

[N-1], [2-6]

Podstawową wartością wytwarzaną przed GFKM są usługi rozwojowe. W celu zapewnienia najwyższej jakości i dopasowania usług do zmieniających się potrzeb rynkowych, łańcuch wartości składa się z czterech obszarów (etapów).

Początkiem jest **pozyskiwanie i rozwój usług**, które rozpoczyna się od rozbudowanej analizy rynku. Pozwala ona na zrozumienie potrzeb klientów oraz identyfikację trendów. Adresowanie ich zakłada ścisłą współpracę z ekspertami branżowymi, którzy wspierają proces projektowania nowych usług i wpływają na poszerzanie oferty GFKM.

Kolejnym krokiem są **działania marketingowe i sprzedażowe**, a w nich komunikacja i promocja oferty, mająca na celu budowanie świadomości i rozpoznawalności marki. Kontakt z biznesem i dzielenie się wiedzą pozwala na pozyskanie klientów.

W dalszym etapie następuje **realizacja usług rozwojowych**, zakładająca przygotowanie materiałów, organizację wydarzeń i prowadzenie warsztatów, szkoleń i spotkań.

Ostatnim etapem jest **obsługa klienta** w bezpośrednim i pośrednim kontakcie, a następnie ewaluacja w celu monitorowania jakości i procesu ciągłego doskonalenia się. Kluczowe jest budowanie długotrwałych relacji i całej społeczności GFKM.



ANALIZA INTERESARIUSZY

[B-11], [N-4]

Proces identyfikacji interesariuszy opiera się na analizie jakościowej, prowadzonej na potrzeby działań w związku z Systemem Zarządzania Jakością ISO 9001:2015. GFKM angażuje wszystkich interesariuszy oraz dostosowuje działania do potrzeb zmieniającego się rynku.



DIALOG Z INTERESARIUSZAMI

[N-1], [2-6], [2-29]

STRONA INTERNETOWA GFKM I MEDIA SPOŁECZNOŚCIOWE

Strona internetowa GFKM pełni rolę głównego kanału informacyjnego, zawierając aktualne oferty programów rozwojowych oraz informacje o działalności Fundacji. Regularnie aktualizowane treści umożliwiają klientom i partnerom szybki dostęp do istotnych informacji oraz kontakt z organizacją. Realizowane są również regularne newslettery i mailingi. Raz w miesiącu do osób, które wyraziły zgodę, wysyłane były mailingi, które zawierają informacje o nowych programach, wydarzeniach, publikacjach oraz rekomendacjach rozwojowych.

Obecność w mediach społecznościowych pozwala na interakcję z interesariuszami. GFKM prowadzi profile na LinkedInie, Facebooku, Instagramie i YouTube, gdzie publikuje między innymi:

- › aktualności dotyczące programów szkoleniowych i doradczych,
- › wywiady z ekspertami,
- › relacje z wydarzeń i warsztatów,
- › opinie uczestników i uczestniczek,
- › case studies z realizowanych projektów,
- › webinary i materiały edukacyjne.

ANKIETY KIEROWANE DO WSZYSTKICH KLIENTÓW I UCZESTNIKÓW PROGRAMÓW ROZWOJOWYCH

Po każdym szkoleniu lub sesji zajęć uczestnicy wypełniają ankiety ewaluacyjne, które pozwalają na ocenę jakości merytorycznej, metod dydaktycznych i organizacji zajęć. Zebrane dane i komentarze służą do bieżącego doskonalenia oferty szkoleniowej i stanowią informację zwrotną dla osób prowadzących. Również po zakończeniu projektów doradczych przeprowadzane są badania satysfakcji klientów, które pozwalają na ocenę skuteczności wdrożonych rozwiązań oraz identyfikację obszarów do optymalizacji w przyszłych projektach.

Dążeniem GFKM jest uzyskiwanie ankiet dla 100% projektów.

BADANIA SATYSFAKCJI SŁUCHACZY I ABSOLWENTÓW PROGRAMU EXECUTIVE MBA



Opinie Słuchaczy i Absolwentów programów MBA są analizowane w ramach corocznego badania satysfakcji. Obejmuje ono szerszą (niż ankiety) perspektywę dotyczącą struktury programu, korzyści dla kariery zawodowej oraz sugestii dotyczących zmian. Według badania z 2024 roku **wskaźnik NPS wyniósł +77, a odsetek osób deklarujących znaczącą lub częściową pomoc w realizacji celów zawodowych zwiększył się do 78% w 2024 roku.**

BADANIA OPINII PRACOWNIKÓW

Regularne badania satysfakcji pracowników umożliwiają ocenę kultury organizacyjnej, poziomu zaangażowania i jakości współpracy w zespole. W 2024 roku **średni poziom zadowolenia wzrósł do 8,63 w skali 1-10** (z 8,14 w 2023 roku). Wszystkie wyniki poszczególnych obszarów: efektywności pracy, rozwoju i samorealizacji, relacji i komunikacji oraz dobrostanu zostały ocenione powyżej 4,2. Podczas podsumowania wyników na forum pracowniczym podjęto również temat najgorzej ocenianych aspektów i wybrano kluczowe obszary do poprawy i dalszego rozwoju. Na podstawie ankiety zaplanowano szkolenia pracownicze i integracje, utrzymano model hybrydowy pracy oraz zdecydowano o powiększeniu przestrzeni do pracy tak, aby spełnić oczekiwania dotyczące poprawy komfortu pracy.

BADANIA TRENERÓW I EKSPERTÓW

Zrealizowane w styczniu 2024 roku badanie trenerów i ekspertów współpracujących z GFKM wykazało, że **zadowolenie ze współpracy kształtuje się na poziomie 8,33**. Zidentyfikowano najważniejsze korzyści, jakie doceniają trenerzy oraz przyjrano się możliwym usprawnieniom. W wyniku ankiety podjęto nowe metody zaangażowania, w tym szkolenia dla kadry trenerskiej oraz kontynuację działań na rzecz integracji oraz współpracy przy projektach non-profit.

WARSZTATY DLA PARTNERÓW I DOSTAWCÓW

GFKM analizując zmiany w otoczeniu i potrzeby swoich partnerów. W 2024 roku zrealizowała **bezpłatne trzydniowe szkolenie dotyczące etyki, przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji oraz standardów ochrony małoletnich dla chętnych partnerów i dostawców.**

Spotkania zarządu i organów nadzorczych stanowią ważny element zarządzania organizacją, pozwalając na podejmowanie kluczowych decyzji strategicznych i bieżącą ocenę działań. **Posiedzenia Zarządu odbyły się w 2024 roku 30 razy, a posiedzenia Rady Fundacji GFKM 3 razy.** W posiedzeniach Rady Fundacji uczestniczy Zarząd GFKM i Prokurenci.

RAPORTY, SPRAWOZDANIA I PUBLIKACJE

GFKM publikuje raporty branżowe, sprawozdania z działalności oraz artykuły eksperckie, które stanowią istotny element komunikacji z otoczeniem i pozwalają na dzielenie się wiedzą. Ekspertki GFKM regularnie udzielają komentarzy i wywiadów w mediach branżowych, dzieląc się wiedzą i doświadczeniem na temat rozwoju kompetencji i zarządzania.

W 2024 roku opublikowany został Raport Rok Lidera, a także Raport Diagnostyka Liderów Biznesu: Odwaga Menedżerska. Oba materiały można pobrać bezpłatnie za pośrednictwem strony internetowej GFKM.

Jako mała organizacja, a zarazem usługodawca angażujemy się w dialog wynikający z potrzeb naszych partnerów biznesowych i ich zaproszenia. Bierzymy udział w ankietach ewaluacyjnych czy spotkaniach focusowych jako dostawcy strategiczni. Pracownicy i współpracownicy GFKM udzielali wypowiedzi w mediach jako eksperci lub felietoniści.

WYMIANA PISM I RAPORTOWANIE DO MINISTERSTWA

Zarząd Fundacji zgodnie z ustawą z dnia 6 kwietnia 1984 r. o fundacjach (Dz. U. z 2020 r. poz. 2167, z późn. zm.) podlega obowiązkowi składania właściwemu ministrowi sprawozdań z prowadzonej działalności. GFKM prowadzi regularną sprawozdawczość do Ministerstwa Edukacji, dostarczając wymagane raporty dotyczące działalności szkoleniowo-doradczej i non-profit. W sprawach dotyczących GFKM oraz rynku, na jakim GFKM prowadzi działalność (MBA) GFKM korespondowała w 2024 roku z Rzecznikiem Praw Obywatelskich, Ministerstwem Nauki i Szkolnictwa Wyższego, UOKiK, Prezesem Rady Ministrów, Ministerstwem Aktywów Państwowych, Rzecznikiem MŚP.



ŁAD ORGANIZACYJNY

[N-3], [2-1], [2-9]

W dniu 11.12.2023 roku GFKM uchwaliła „Ład organizacyjny” – dokument, który stanowi ogólny obraz struktur, procesów, relacji i zasad. To kompleksowy obraz, który określa, jak działa GFKM, aby osiągnąć cele statutowe i strategiczne w sposób skuteczny oraz efektywny. 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.

GFKM działa w oparciu o strukturę organizacyjną oraz Regulamin Organizacyjny. Struktura organizacyjna GFKM wyodrębnia dwa obszary: działalność gospodarczą, prowadzoną przez Szkołę Biznesu im. Profesora Wojciecha Rybowskiego oraz działalność non-profit, skupioną na realizacji celów statutowych. Regulacje wewnętrzne, w tym Regulamin Organizacyjny, Kodeks Etyki i Regulamin Pracy zapewniają przejrzystość zasad działania.

Organizacja działa w oparciu o Strategię GFKM oraz coroczne plany finansowe przygotowane przez Zarząd a zatwierdzane przez Radę Fundacji. Strategia jest podstawą działań oraz przeglądu systemu zarządzania odbywającego się w różnych formach dwa razy w ciągu roku.

ORGANY

[N-5], [BP-2], [2-9], [2-10]

GFKM funkcjonuje w oparciu o dwa główne organy: Radę Fundacji oraz Zarząd.

Rada, składająca się z przedstawicieli fundatorów, sprawuje nadzór strategiczny, zatwierdza kluczowe dokumenty, w tym strategię oraz ocenia działalność Zarządu. Zarząd natomiast odpowiada za operacyjne zarządzanie organizacją, wyznaczanie celów strategicznych i zapewnienie efektywności działań. Podstawą jego działalności jest rozliczalność – coroczne sprawozdanie i uzyskanie absolutorium od Rady Fundacji.

FUNDATORZY GFKM



- › Gmina Miasta Gdańska
- › Fundacja Gospodarcza NSZZ „Solidarność” z siedzibą w Gdańsku
- › Spółdzielnia Pracy „Doradca” z siedzibą w Sopocie
- › Uniwersytet Gdański
- › Wojewoda Gdański (Marszałek Województwa Pomorskiego)

Przedstawiciele Fundatorów mają prawo do ustanawiania swoich przedstawicieli w Radzie Fundacji. Zasady pracy Rady reguluje Statut oraz Regulamin Rady Fundacji GFKM. Członkowie Rady w zakresie sprawowanej funkcji i wykonywanych obowiązków kierują się w swoim postępowaniu, w tym w podejmowaniu decyzji, niezależnością własnych opinii i osądów, działając w interesie GFKM. Zarząd GFKM powoływany jest przez Radę Fundacji na 4-letnią kadencję. W ramach współpracy regularnie odbywają się posiedzenia Rady Fundacji, podczas których Zarząd GFKM prezentuje kluczowe wyniki, wyzwania i działania strategiczne.

RADA FUNDACJI

W roku 2024 Rada Fundacji funkcjonowała w składzie:

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

ZARZĄD GFKM

W roku 2024 Zarząd GFKM funkcjonował w składzie:

- › Jolanta Szydłowska – Prezeska Zarządu

Prezeska Jolanta Szydłowska posiada wieloletnie doświadczenie biznesowe jako menedżerka i członkini 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. Pełni funkcję prezeski Forum Pracodawców Północy. Jako aktywistka społeczna angażuje się w dialog społeczny w Wojewódzkiej Radzie Dialogu Społecznego. Jest inicjatorką i była pierwszą przewodniczącą 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".

W roku 2024 Rada Naukowo-Programowa funkcjonowała w składzie:

- › dr hab. Sylwia Mrozowska, profesor Uniwersytetu Gdańskiego,
- › dr hab. Dariusz Filar, profesor Uniwersytetu Gdańskiego,
- › dr hab. Henryk Woźniak, profesor Uniwersytetu Gdańskiego,
- › Aleksandra Dulciewicz – Prezydent Miasta Gdańska,
- › Bartosz Ciepluch – Wiceprezes firmy Intel
- › Marek Dec – Prezes Opec Grudziądz (od dnia 15.02.2024 roku)

Zarząd powołuje członków Rady Naukowo-Programowej w skład której wchodzi między innymi przedstawiciele nauki i biznesu. Jest ona ciałem społecznym i opiera się na społecznej pracy jej członków. Celem Rady 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.

Reprezentacja płci w Radzie Fundacji GFKM



Reprezentacja płci w Zarządzie GFKM



Reprezentacja płci w Zarządzie (z uwzględnieniem Dyrektora Zarządzającego)



Reprezentacja płci w Radzie Naukowo Programowej GFKM



 - kobiety
 - mężczyźni

STRATEGIA, PLANOWANIE I ZARZĄDZANIE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM

[N-1], [N-5], [2-22], [3-3]

Strategia GFKM opracowywana jest na okres 2-4 lat i określa kluczowe cele, inicjatywy oraz działania prowadzące do ich realizacji. Każdego roku tworzony jest Plan Finansowy, zatwierdzany przez Radę Fundacji. Dla obszaru działań statutowych non-profit przygotowywany jest Plan Działań Non-Profit zatwierdzany przez Zarząd, który jest oceniany pod kątem efektywności i aktualizowany zgodnie z potrzebami otoczenia. Po zamknięciu roku sporządzany jest raport z realizacji planu Działań Non-Profit. Społeczna odpowiedzialność organizacji realizowana jest poprzez Politykę CSR oraz raportowanie ESG.

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.

W Strategii GFKM na lata 2024–2026, uchwalonej 29.01.2024 roku, cały rozdział poświęcono perspektywie zrównoważonego rozwoju.

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 planowane jest 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

[N-3]

W dniu 13.11.2023 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 także wybrane Cele Zrównoważonego Rozwoju. Definiuje kluczowe obszary, w tym:

- 1 **Zrównoważony rozwój.**
- 2 **Etyka i uczciwość.**
- 3 **Równość i różnorodność.**
- 4 **Edukacja i rozwój.**
- 5 **Spółeczność 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. 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 GFKM kieruje się zasadą oferowania usług najwyższej jakości. Zasada przyświeca całej działalności, zarówno gospodarczej, jak i non-profit. GFKM rozumie potrzebę uczenia się na przestrzeni całego życia i dba o dostępność edukacji, oferując usługi dedykowane różnym grupom wiekowym.

5. Równość płci

Mając na uwadze stale występujące w biznesie nierówności, Fundacja stara się uwzględniać kwestię (nie)równości płci w realizowanych szkoleniach i warsztatach biznesowych. Oferta GFKM jest różnorodna, a w swoich działaniach uwzględnia perspektywę obu płci i dba o reprezentatywność.

8. Wzrost gospodarczy i godna praca

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

17. Partnerstwo na rzecz celów

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

ETYKA I PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

[B-12], [N-3]

Kodeks etyki GFKM został uchwalony 09.05.2022 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 dniu 10.07.2023 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, uchwalonej 20.09.2021 roku.

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 2024 zanotowano 0 istotnych przypadków niezgodności z przepisami prawnymi i regulacjami w okresie raportowania oraz 0 incydentów związanych z korupcją lub przekupstwem.

ISTOTNE WPŁYWY, ZAGROŻENIA I SZANSE ESG

[N-2]

WPŁYW ŚRODOWISKOWY

- › Zrównoważone praktyki w działaniach operacyjnych: ograniczenie drukowania materiałów edukacyjnych (używanie platform e-learningowych), wybór dobrze skomunikowanych lokalizacji na zajęcia stacjonarne, priorytetyzacja podróży służbowych transportem kolejowym.
- › Edukacja proekologiczna: włączanie tematyki ESG do programów GFKM, w tym szkolenia dotyczące śladu węglowego, zrównoważonego rozwoju czy odpowiedzialnego przywództwa.

WPŁYW SPOŁECZNY

- › Różnorodność w projektach rozwojowych: projektowanie programów rozwojowych adresujących wyzwania społeczne, dbanie o reprezentatywność w kadrze osób trenerskich i eksperckich.
- › Angażowanie społeczności lokalnej: realizacja działań non-profit, organizacja warsztatów, konferencji i innych wydarzeń dla lokalnych przedsiębiorców, pracowników.
- › Zaangażowanie interesariuszy: dialog z interesariuszami, dbałość o jakość realizowanych usług, dbałość o dobrostan pracowników i współpracowników.

WPŁYW ZARZĄDZANIA

- › Transparentność i etyka: implementacja wartości z Kodeksu etyki GFKM w codziennej praktyce biznesowej, uwzględnienie wartości ESG w standardach współpracy, raportowanie i upublicznianie wyników działań.
- › Polityka równego traktowania: zapewnienie inkluzywności w ramach działalności operacyjnej, współpracy w zespołach projektowych oraz wśród kadry trenerskiej i eksperckiej.

	Zagrożenia	Szanse
R y n k o w e	Utrata konkurencyjności – brak reakcji może spowodować utratę konkurencyjności w porównaniu z innymi organizacjami konsultingowymi. Rosnące wymagania klientów korporacyjnych – duże firmy coraz częściej wymagają, aby ich dostawcy spełniali standardy ESG. Brak działań w tym obszarze może ograniczyć potencjał sprzedażowy i prowadzić do utraty klientów raportujących ESG.	Nowe obszary działalności – rozwój oferty w zakresie ESG, np. szkolenia, programy menedżerskie, doradztwo w zakresie strategii czy raportowania ESG dla firm. Wzmocnienie pozycji rynkowej – budowanie marki jako lidera w zakresie zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego biznesu. Możliwość pozyskania nowych klientów – współpraca z firmami i organizacjami, które preferują partnerów wdrażających ESG.
O p e r a c y j n e	Obciążenia kosztowe – wdrożenie praktyk ESG może generować dodatkowe wydatki, które dla małej firmy mogą być trudne do udźwignięcia. Ograniczone zasoby kadrowe – ograniczona liczba pracowników w strukturze organizacji, przez co zarządzanie działaniami ESG może wymagać dodatkowego zaangażowania i czasu. Trudność w mierzeniu wpływu – branża usług rozwojowych ma trudność w określeniu i raportowaniu swojego wpływu, szczególnie na środowisko i społeczeństwo.	Optymalizacja kosztów – wdrożenie działań, takich jak ograniczenie zużycia energii czy cyfryzacja dokumentacji i zmniejszenie zużycia papieru może przynieść oszczędności i zwiększyć efektywność operacyjną. Możliwość udziału w projektach finansowanych z grantów – zarówno fundusze unijne, jak i krajowe oferują wsparcie dla inicjatyw ESG, co może pomóc w rozwoju nowych usług i projektów szkoleniowych. Rozwój wewnętrznych polityk – wdrożenie strategii ESG może zwiększyć atrakcyjność GFKM jako pracodawcy oraz podnieść standardy działania.
R e p u t a c y j n e	Brak działań w zakresie ESG może wpłynąć negatywnie na wizerunek – zarówno klienci indywidualni, jak i instytucjonalni coraz częściej oczekują, że firmy będą odpowiedzialne społecznie i środowiskowo. Potencjalny konflikt interesów – w organizacji mogą pojawić się różne grupy interesariuszy – niektóre mogą być entuzjastyczne wobec ESG, inne sceptyczne.	Budowanie pozytywnego wizerunku – GFKM może być postrzegana jako innowacyjna i odpowiedzialna, co wzmacnia markę w oczach klientów i partnerów biznesowych. Współpraca z organizacjami społecznymi i uczelniami – udział w inicjatywach edukacyjnych związanych z ESG może zwiększyć rozpoznawalność GFKM i umocnić jego pozycję jako eksperta. Zwiększenie zaangażowania – działania ESG mogą budować poczucie misji wśród zespołu.



ANALIZA RYZYKA KLIMATYCZNEGO

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. Biuro zlokalizowane jest w budynku Olivia Gate, który uzyskał 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. Wynajmujący mierzy wykorzystanie zasobów dla całego piętra, a następnie wylicza dane dla GFKM na podstawie procentowego udziału przestrzeni w powierzchni użytkowej całego piętra. W związku z tym zachowania innych podmiotów mają wpływ na publikowane przez nas informacje.

ROZWIĄZANIA I ZAANGAŻOWANIE

W dniu 04.09.2023 roku uchwalono „Zasady gospodarowania materiałami i odpadami GFKM”. W ramach Zasad GFKM zobowiązuje się między innymi do:

- › zmniejszenia liczby wykorzystywanych materiałów papierowych i wydruków,
- › zmniejszenia liczby wysyłek pocztą drogą tradycyjną,
- › zmniejszenia liczby wykorzystywanych materiałów plastikowych,
- › 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 zajęcia.

Proekologiczne rozwiązania dotyczą między innymi wymiany żarówek na energooszczędne, zakupu sprzętów z klasy o najniższym zużyciu energii elektrycznej, modyfikacji pracy 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 GFKM ma okazję wspierać projekty prośrodowiskowe w regionie pomorskim. 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.

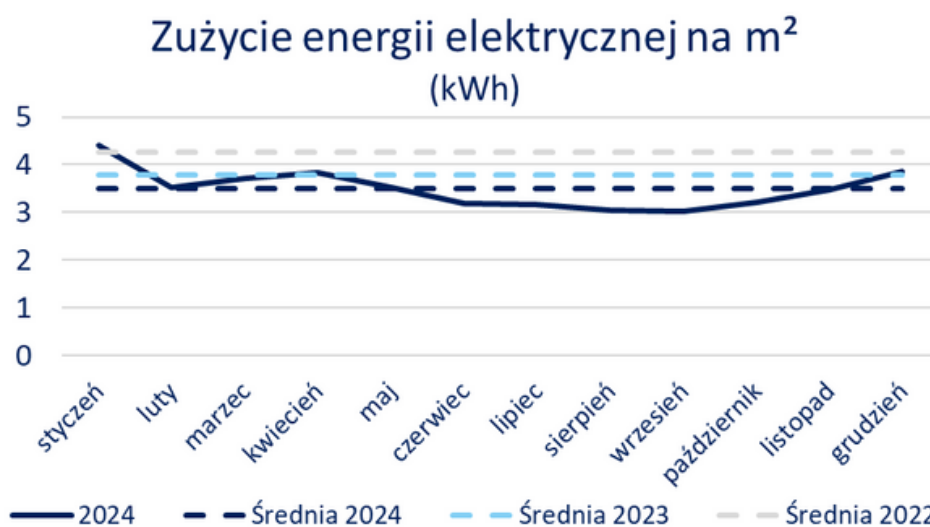
OGRANICZENIE ZUŻYCIA PAPIERU

W organizacji zajmującej się usługami szkoleniowymi jedną z najistotniejszych kwestii w obszarze środowiskowym jest zużycie papieru.

W 2024 roku GFKM aktywnie minimalizowała jego wykorzystanie, przy okazji analizując skalę zmian. Ogólnie wykorzystano o 27,8% mniej papieru, a także o 12% mniej w przeliczeniu na dzień szkoleniowy, niż w 2023 roku. Celem na 2025 rok jest utrzymanie tego poziomu.

ZUŻYCIE ENERGII

[B-3]

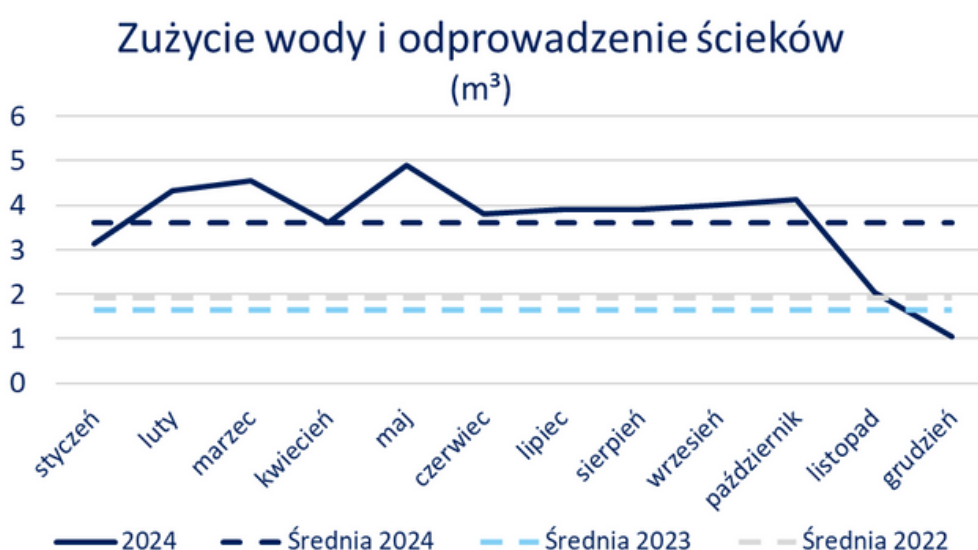


*Przyjęto powierzchnię użytkową biura GFKM, która w przedstawionym okresie wynosi 232,72 m²

Już drugi rok z rzędu udało się obniżyć zużycie energii elektrycznej. W 2024 roku było ono o około 8% niższe niż w 2023, co oznacza redukcję o 811 kWh. W porównaniu do 2022 roku zużycie spadło aż o 2129,36 kWh.

ZUŻYCIE WODY

[B-6]

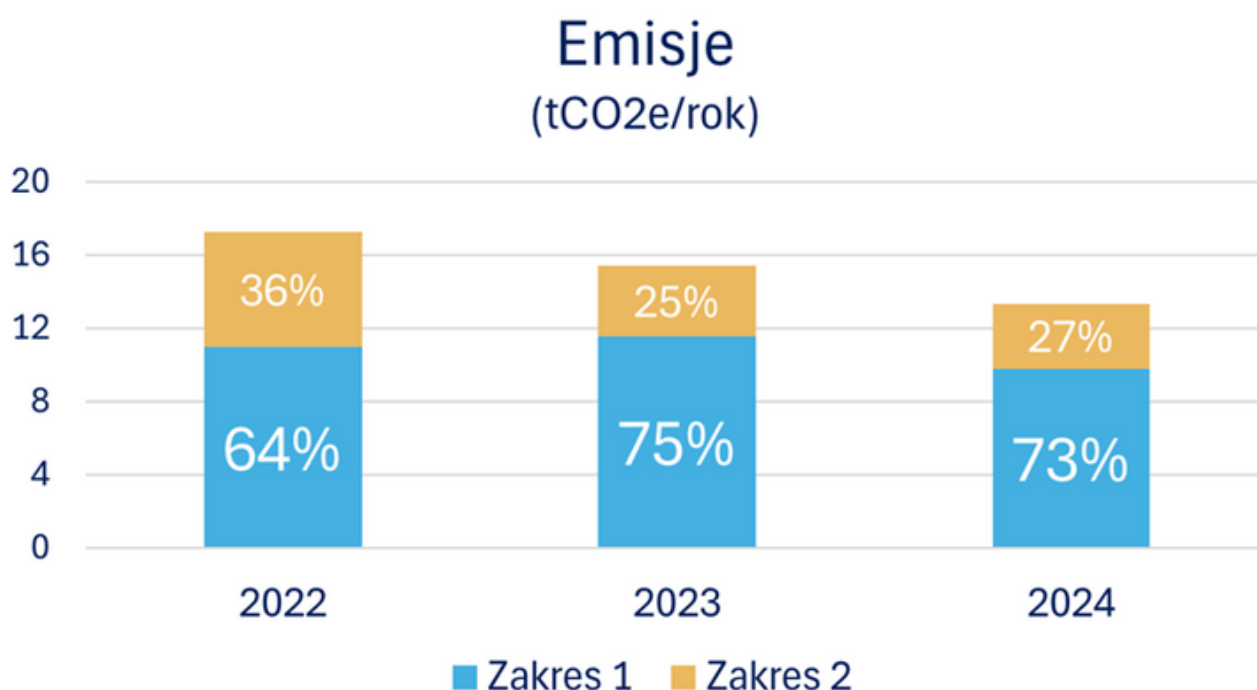


Zużycie wody w 2024 r. wzrosło względem lat poprzednich – było średnio wyższe o ok. 1,96 m³ względem roku 2023 i o ok. 1,7 m³ wyższe względem średniej z roku 2022.

EMISJE

[B-3]

Emisja gazów cieplarnianych została obliczona przy użyciu "Kalkulatora śladu węglowego MŚP", narzędzia oferowanego przez Fundację Climate Strategies Poland. W zestawieniu emisji liczonej metodą market-based dla GFKM za lata 2022, 2023 i 2024 odnotowano na przestrzeni lat spadek z 17,27 tCO₂e/rok do 13,37 tCO₂e/rok. W obu zakresach zarejestrowano obniżenie poziomu emisji. Według najnowszych danych względem 2022 r. większa różnica jest zauważalna w zakresie 2, który w przypadku GFKM jest tożsamy ze zużyciem energii elektrycznej.





CHARAKTERYSTYKA PRACOWNIKÓW I STRUKTURA ZATRUDNIENIA

[B-8], [B-10], [BP-11], [2-7]

Ludzie stanowią serce GFKM. To ich praca, zaangażowanie i wysiłek gwarantują ciągłość usług, wysoką jakość ich realizacji, innowacje i dbałość o klientów. Ze względu na formę działalności oraz branżę, GFKM zatrudnia zarówno pracowników, jak i współpracowników oraz dostawców i trenerów, z czego Ci ostatni najczęściej preferują kontrakty B2B.

Po aktualizacji sposobu wewnętrznego definiowania pojęcia „pracownika”, zdecydowano się na ujęcie w tym podsumowaniu: osób z umową o pracę, osób na umowie zleceniu (w tym praktykantów i stażystów), wolontariuszy, osób z kontraktem B2B znajdujących się w strukturze organizacji oraz trenerów i ekspertów posiadających umowy ramowe, gwarantujące długofalową współpracę. W związku z tym w 2024 roku GFKM zatrudniała łącznie 44 osoby, w tym 41% kobiet i 59% mężczyzn.

W 2024 roku GFKM ufundowała 3 miejsca stażowe dla Laureatów dwudziestej drugiej edycji projektu „Wakacyjny Staż”, organizowanego przez Miasto Gdańsk. Dodatkowo, w związku z podpisaniem porozumienia o praktykach studenckich przyjęto 5 praktykantów _ek.

Wskaźnik rotacji w 2024 roku wyniósł 2% (jedna osoba z umową o pracę).

Kategoria osób zatrudnionych	Liczba osób zatrudnionych	Stosunek płci (% kobiet)
Osoby zatrudnione w oparciu o umowę o pracę	14	57%
Osoby zatrudnione w oparciu o kontrakt B2B	17	18%
Osoby zatrudnione w oparciu o umowę zlecenie	11	45%
Wolontariusze i wolontariuszki	1 + osoba opiekująca się	100%

WARUNKI I TRYB PRACY

[BP-10], [2-7], [B-9], [403-6], [403-9]

GFKM dąży do poprawy komfortu pracy, regularnie analizując potrzeby zespołu. Co roku przeprowadzane jest badanie satysfakcji pracowników, na podstawie którego wdrażane są rozwiązania wspierające zatrudnione osoby i podnoszące standardy pracy.

Pracownicy mogą indywidualnie negocjować formę czasu pracy, ustalając z pracodawcą model zadaniowy lub tradycyjny. Pracownicy pracują również w nienormowanym czasie pracy. Wybór formy umowy o pracę oraz innych umów stwarza dużą elastyczność i umożliwia pracę w oparciu o model hybrydowy. Takie rozwiązanie wspiera elastyczność, ułatwia łączenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym i sprzyja zachowaniu zdrowej równowagi między pracą a czasem wolnym.

W 2024 roku, ze względu na niewielką liczbę pracowników, żadna osoba nie spełniała kryteriów uprawniających do urlopu ze względów rodzinnych lub opiekuńczych. W latach poprzednich wszyscy uprawnieni pracownicy korzystali z przysługujących im urlopów. Firma podtrzymuje pełne wsparcie w tym zakresie i zapewnia równy dostęp do tych przywilejów dla wszystkich zatrudnionych w przyszłości.

Model zespołowo-projektowy jest kluczowym elementem organizacji pracy. W GFKM tworzone są zespoły zadaniowe i strategiczne, łączące pracowników z różnych działów wokół wspólnych projektów. Liderki i liderzy zespołów są wyłaniani nie na podstawie stanowiska, ale doświadczenia, zaangażowania, kompetencji koordynacyjnych i dostępnych zasobów czasowych. Takie podejście wspiera efektywną współpracę, innowacyjność i skuteczne realizowanie celów.

Najważniejszym przedsięwzięciem w 2024 roku było zwiększenie przestrzeni biurowej. Biuro zostało poszerzone o dwa nowe pomieszczenia oraz dodatkową strefę wspólną, co umożliwiło reorganizację przestrzeni pracy – przeniesiono kuchnię, wyposażono nowe biura i na nowo przypisano miejsca pracy, zapewniając każdej osobie własną, komfortową przestrzeń.

Zmiany te miały na celu zwiększenie komfortu pracy oraz poprawę ergonomii stanowisk. W wyniku działań powierzchnia zwiększyła się o 27%. Dzięki temu zmniejszono liczbę osób w poszczególnych pokojach. Modernizacja obejmująca optymalizację układu przestrzeni, zakup budki akustycznej oraz nowych mebli ma przyczynić się do zwiększenia efektywności zespołu. Nowa przestrzeń zostanie oddana do użytku na początku 2025 roku.

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Kwestie BHP w GFKM są realizowane zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz dodatkowymi regulacjami wewnętrznymi opracowanymi przez wyznaczone osoby w organizacji. Za bezpieczeństwo pracy odpowiada Prezes GFKM, a Fundacja korzysta z usług zewnętrznej firmy świadczącej wsparcie w zakresie BHP. Każdy pracownik przechodzi obowiązkowe szkolenia wstępne, a wiedza na temat bezpieczeństwa pracy jest regularnie aktualizowana podczas szkoleń okresowych.

Dbając o zdrowie i dobrostan zespołu, GFKM utrzymała grupowe ubezpieczenie oraz dostęp do prywatnej opieki medycznej LuxMed, w tym poszerzony pakiet obejmujący także wsparcie psychologiczne. Dodatkowo pracownicy mogą skorzystać z częściowej refundacji kosztów zakupu okularów do pracy przy komputerze.

W 2024 roku na terenie biura nie odnotowano żadnych wypadków.

OCHRONA PRAW CZŁOWIEKA

[B-10], [N-3], [BP-7]

W dniu 07.08.2023 roku opracowano i wdrożono Politykę ochrony praw człowieka, w oparciu o Powszechną Deklarację Praw Człowieka, wytyczne ONZ oraz 10 zasad United Nations Global Compact.

Dnia 16.10.2023 opracowano i uwzględniono jako załącznik dokument o Przedstawicielu Pracowników GFKM. Przedstawiciel Pracowników jest osobą wybieraną przez wszystkie osoby zatrudnione w drodze głosowania. 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 i inne. Tę rolę w kadencji 2020–2025 sprawuje Krystyna Wolny, Główny Specjalista ds. Kadrowo-Płacowych. Na początku 2025 roku przeprowadzone zostaną kolejne wybory.

KADRA TRENERSKA

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

Współpraca z trenerami i trenerkami biznesu stanowi integralną część działalności gospodarczej GFKM. W ramach realizacji celów statutowych oraz oferowania usług rozwojowych współpraca z najlepszymi ekspertami jest fundamentem sukcesu.

08.01.2024 roku wdrożono Politykę współpracy z trenerami, której celem jest nie tylko określenie wartości i dobrych praktyk GFKM, ale także zapewnienie przejrzystych zasad współpracy i stworzenie środowiska sprzyjającego doskonaleniu kompetencji. GFKM dąży do regulowania tej współpracy w sposób transparentny i zapewniający wzajemną satysfakcję.

W bazie osób eksperckich znajduje się ponad 50 nazwisk, a kontakt jest uzależniony od zapotrzebowania na konkretne tematy. Część trenerów posiada umowy ramowe gwarantujące stałą współpracę. Aby utrzymać wysoki poziom współpracy i efektywną komunikację, raz na pół roku odbywają się spotkania Zarządu z trenerami, podczas których omawiane są kluczowe kwestie dotyczące strategii i bieżących działań.

W styczniu 2024 roku przeprowadzono ankietę dla trenerów, której celem było poznanie poziomu satysfakcji, zaangażowania oraz potrzeb związanych ze współpracą z GFKM. **Wskaźnik NPS wyniósł +38. Respondenci jako mocne strony wskazują profesjonalizm, wysoką jakość dydaktyki oraz sprawną, partnerską komunikację. Doceniają także stabilność, terminowość i przejrzyste zasady współpracy, które dają poczucie bezpieczeństwa.** Dla zwiększenia satysfakcji ze współpracy, trenerzy i trenerki wskazują na potrzebę większej liczby dni szkoleniowych, szerszego dostępu do szkoleń i spotkań integracyjnych, a także informacji zwrotnej oraz stworzenia przestrzeni do współpracy i wymiany między trenerami.

SZKOLENIA, ROZWÓJ PRACOWNICZY I KULTURA ORGANIZACYJNA

[2-7]

Co roku GFKM realizuje badanie potrzeb, w ramach badania satysfakcji oraz organizowane są ogólnopracownicze szkolenia. W dniach 9–10 lipca 2024 roku zorganizowano warsztaty z „Odporności psychicznej i zarządzania energią”. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom zespołu podtrzymane zostały zajęcia z języka angielskiego dla osób chętnych (dwie grupy o zróżnicowanym poziomie).

Pracownicy mogą korzystać z dofinansowań do szkoleń i studiów lub skorzystać z oferty usług GFKM na preferencyjnych warunkach. GFKM wspiera uczestnictwo w wydarzeniach branżowych czy konferencjach. Zgłaszane potrzeby są weryfikowane pod względem możliwości wsparcia ze strony organizacji.

Kontynuowano cykl mini-warsztatów, w których pracownicy dzielą się między sobą swoją wiedzą i umiejętnościami. **W 2024 roku odbyło się 10 warsztatów, które dotyczyły kwestii zrównoważonego rozwoju i ESG (dla pracowników, jak i dla trenerów), narzędzi IT, ale także zdrowia i samopoczucia (dobrostan, współpraca zespołowa, higiena pracy). Mini-warsztaty dzięki temu pełnią rolę z jednej strony dzielenia się wiedzą, z drugiej: integrują pracowników.**

Dla trenerów zorganizowane zostały dwa mini-szkolenia. Jedno dotyczyło prawa autorskiego, a drugie zrównoważonego rozwoju.

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

Dbając o rozwój swojego zespołu oraz relacje wewnętrzne, GFKM co roku organizuje spotkania świąteczne, na które zapraszani są przedstawiciele Organów GFKM, pracownicy i współpracownicy, trenerzy oraz partnerzy.

Ponadto w roku 2024 odbyło się 8 inicjatyw integracyjnych, w tym zarówno duże, całodniowe wydarzenia, jak i mniejsze spotkania i celebracje.

Co roku odbywają się rozmowy roczne pracowników z ich przełożonymi, a także wykładowców Programu Executive MBA z Zarządem. Spotkania mają na celu weryfikację oczekiwań i potrzeb, wspólne uznanie osiągnięć, ustalenie celów i budowanie relacji.

WOLONTARIAT PRACOWNICZY

W oparciu o ankietę przeprowadzoną wśród pracowników GFKM opracowano Politykę wolontariatu pracowniczego, którą uchwalono 16.01.2023 roku. Określa ona prawa pracownika i zakres wsparcia w kontekście działań wolontariackich.

W 2024 roku osoby zatrudnione w GFKM zaangażowały się w inicjatywy:

- › „Pola Nadziei” – zbiórka pieniędzy na potrzeby polskich hospicjów,
- › „Kropelka Energii” – otwarte, grupowe zbiórki krwi,
- › „Kongres Kobiet” – XVI edycja odbyła się 28 i 29.09 w trójmiejskiej Ergo Arenie,
- › zakupu kartek świątecznych – wsparcie Fundacji „Zdążyć z Pomocą”,
- › zbiórkę darów dla pupili zamieszkujących Schronisko „Sopotkowo” w Sopocie
- › „Zostań Mikołajem” – niespodzianki dla podopiecznych Polskiego Towarzystwa Walki z Mukowiscydą w Szpitalu Dziecięcym Polanki,

Pomorski Zespół ds. Kobiet wystąpił do Olivia Centre ze stanowiskiem w kwestii wykluczenia menstruacyjnego rekomendując zamontowanie „różowych skrzyneczek” na terenie centrum biznesowego. Jako jeden z Rezydentów, GFKM przejęła inicjatywę zakupu oraz wyposażania skrzyneczki na piętrze, na którym wynajmuje przestrzeń. Skrzyneczka jest regularnie uzupełniana.

RÓWNOŚĆ, RÓŻNORODNOŚĆ, WŁĄCZENIE

[N-3]

Od 26.09.2022 roku GFKM jest Sygnatariuszem Karty Różnorodności. W ramach realizacji jej zapisów 16.10.2023 roku uchwalono Politykę równego traktowania, zakładającą budowanie włączającej kultury organizacyjnej, stosowanie inkluzywnego języka wewnątrz i na zewnątrz organizacji oraz możliwość korzystania z feminatywów w nazwach stanowisk.

Celem polityki jest zapewnienie równego traktowania oraz poszanowania różnorodności osób zatrudnionych oraz współpracujących z GFKM, a także klientów, partnerów i dostawców. Definiuje ona zakresy i obszary działań. Koordynowaniem i monitorowaniem prac w tym zakresie zajmuje się Zespół ds. Różnorodności.

W ramach działań 05.08.2024 roku zaktualizowano Załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania czyli Taryfikator kwalifikacyjny, gwarantując równą płacę i transparentność wynagrodzenia. **W 2024 roku wskaźnik równości wynagrodzeń wyniósł -1,78% (w 2023 wynosił -1,76%).**

10.10.2023 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 zadań wynikających z polityki, a w szczególności: ocena negatywnych zjawisk mogących wystąpić w zakładzie pracy oraz 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. Wiadomości są przekazywane Zarządowi GFKM i omawiane na regularnych spotkaniach wszystkich pracowników, które odbywają się dwa razy w miesiącu.

KLIENTOCENTRYCZNOŚĆ
KLIENTOCENTRYCZNOŚĆ



KLIENTOCENTRYCZNOŚĆ
KLIENTOCENTRYCZNOŚĆ

POLITYKA JAKOŚCI

[BP-1], [2-2]

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 20.09.2021 roku 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. 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 Zespół ds. systemów jakości, certyfikacji i akredytacji.

W 2024 roku odbyły się audyty wewnętrzne w ramach Systemu Zarządzania Jakością ISO 9001:2015, a także audyt jakości w ramach Konkursu Pomorskiej Nagrody Jakości. Ponadto przeprowadzono audyt zewnętrzny nadzorczy ISO oraz audyt nadzoru do SUS 2.0 – oba realizowane przez jednostkę certyfikującą DEKRA.

Rozliczenia z klientami są realizowane w 100% w zgodzie z ustalonym terminem.

ODPOWIEDZIALNA KOMUNIKACJA MARKETINGOWA

GFKM przywiązuje szczególną wagę do odpowiedzialnej komunikacji marketingowej, przestrzegając najwyższych standardów etycznych i zgodności z przepisami. W 2024 roku działania marketingowe były przeprowadzane z pełnym poszanowaniem praw konsumentów, dbając o przejrzystość, uczciwość i rzetelność przekazu. GFKM wypełnia zobowiązanie do monitorowania i poprawy praktyk komunikacyjnych w kontekście języka włączającego, który ma ogromne znaczenie w kontekście reprezentacji grup mniejszościowych na stanowiskach kierowniczych. Pod koniec 2024 roku rozpoczęto realizację audytu zewnętrznego obszaru marketingu i sprzedaży GFKM, którego zakończenie przewidziane jest na pierwszy kwartał 2025 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 2024 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 wewnętrznie 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], [206-1]

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. Na liście znajdują się:

- › 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
- › EFMD – European Foundation for Management Development
- › CEEMAN – The International Association for Management Development in Dynamic Societies

Ponadto w ramach potwierdzenia jakości współpracuje z uczelniami zagranicznymi w tym w roku 2024 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 za granicą. Poszukiwanie partnerów wspierających rozwój i jakość usługi GFKM jest działaniem stałym. 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, wspierał innowacje i transfer wiedzy. To także współpraca ze środowiskiem biznesu, agencjami badawczymi, organami władz, fundacjami czy instytucjami edukacyjnymi.

NAGRÓDY I WYRÓŻNIENIA

[S1-8], [S1-17], [2-23], [407-1]

GFKM regularnie bierze udział w konkursach i rankingach, co pozwala na niezależną ocenę jakości realizowanych działań, a także promowanie dobrych praktyk i inspirowanie innych organizacji.

Fundacja zdobyła Srebrny Laur Jakości w Konkursie Pomorskiej Nagrody Jakości, potwierdzający wysokie standardy zarządzania i realizacji usług. W Rankingu Szkół Biznesu Eduniversal 2024 GFKM została wyróżniona jako jedna z czołowych instytucji edukacyjnych w Polsce, zajmując 8. miejsce i tytuł „Znakomita Szkoła Biznesu z Wyraźnym Wpływem Międzynarodowym”. Dodatkowo Fundacja zdobyła 6. miejsce w Rankingu Głównym Firm Szkoleniowych Roku 2024 organizowanym przez Gazetę Finansową.

W kategorii działań społecznych GFKM otrzymała nagrodę Olivia Prize 2023 w kategorii Pro Bono za inicjatywę GFKM Masters: Turniej Gier Decyzyjnych dla młodzieży, promującą edukację przez doświadczenie i rozwój umiejętności decyzyjnych. Fundacja została również wyróżniona w Konkursie Innowator ESG 2024 w kategorii S za nowatorskie działania na rzecz rozwoju społecznego.

Prezeska GFKM została uhonorowana Gryfem Pomorskim z okazji 25-lecia samorządu, a także Medalem za Wspieranie Rozwoju Przedsiębiorczości, przyznany przez Starogardzki Klub Biznesu – Związek Pracodawców, w uznaniu za wieloletnie zaangażowanie w rozwój lokalnej przedsiębiorczości.

LISTA WYKORZYSTANYCH WSKAŹNIKÓW ESRS VSME

VSME	Standard	W raporcie
B-1	Podstawa sporządzania	1-2
B-3	Energia i emisje gazów cieplarnianych	25-26
B-6	Woda	25
B-8	Pracownicy – Ogólna charakterystyka	28
B-9	Pracownicy – Bezpieczeństwo i higiena pracy	29
B-10	Pracownicy – Wynagrodzenia, układy zbiorowe i szkolenia	28, 31
B-11	Pracownicy w łańcuchu wartości, dotknięte społeczności, konsumenci i użytkownicy końcowi	8
B-12	Wyroki skazujące i grzywny za naruszenie przepisów antykorupcyjnych i przepisów w sprawie zwalczania przekupstw	19
N-1	Strategia: model biznesowy i strategia zrównoważonego rozwoju – powiązane inicjatywy	4-5, 7, 9 16
N-2	Istotne kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem	3, 20
N-3	Zarządzanie istotnymi kwestiami związanymi ze zrównoważonym rozwojem	13, 17, 19, 31, 34
N-4	Kluczowi interesariusze (zainteresowane strony)	8
N-5	Zarządzanie (ang. governance): obowiązki w odniesieniu do kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem	1-2, 13-16
BP-2	Wskaźnik różnicowania organu zarządzającego pod względem płci	13-15
BP-7	Dostosowanie do międzynarodowo uznanych instrumentów	31
BP-10	Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	29
BP 11	Liczba praktykantów	28

LISTA WYKORZYSTANYCH WSKAŹNIKÓW ESRS VSME

Kod	Wskaźnik	W raporcie
2-1	Szczegóły dotyczące organizacji	4, 13-15, 38
2-3	Cykl raportowania i dane kontaktowe	2, 42
2-6	Rodzaje działalności, łańcuch wartości	5-7, 9-11
2-7	Pracownicy	28-30, 32-33
2-8	Inne osoby wykonujące prace na rzecz organizacji	31-32
2-9	Struktura zarządcza	13-15
2-10	Nominacja i wybór członków najwyższego organu zarządczego	
2-22	Oświadczenie na temat strategii zrównoważonego rozwoju	1, 16
2-28	Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	38
2-29	Podejście do zaangażowania interesariuszy	9-11
3-1	Proces określania istotnych zagadnień	3
3-2	Lista istotnych zagadnień	
3-3	Zarządzanie tematem istotnym	16
403-6	Programy promocji zdrowia dla pracowników	29-30
403-9	Urazy związane z pracą	
418-1	Całkowita liczba uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności klientów oraz utraty danych	37



Dane kontaktowe

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

**www.gfkm.pl
gfkm@gfkm.pl
+58 558 58 58**