



# Deweloper na nowe czasy

**Raport ESG 2021**

Grupa Kapitałowa  
Vantage Development

# Wstęp od Zarządu



Szanowni Państwo,

od 2016 roku polski rynek nieruchomości wszedł w fazę dynamicznego wzrostu, który trwa do dziś. Utrzymujący się wysoki popyt sprawia, że mieszkania w najlepszych lokalizacjach wyprzedają się już na etapie budowy, a spółki takie jak my, biją rekordy sprzedażowe. Choć rosnącym cenom nieruchomości towarzyszą także szybko rosnące koszty wykonawstwa czy materiałów budowlanych, wciąż można powiedzieć, że w Polsce deweloperzy nie mają w kwestiach finansowych powodów do narzekań. Nawet trwająca od 2 lat pandemia koronawirusa nie była w stanie trwale zahamować rosnącego popytu czy wzrostu cen (średnio +14% r/d/r na 6 największych rynkach). Dlaczego?



**Dariusz Pawlukowicz**  
Członek Zarządu

**Mieszkanie jest produktem pierwszej potrzeby.** Szczególnie w kraju, gdzie brakuje prawie 2 mln mieszkań, a liczba lokali przypadających na 1 tys. mieszkańców to 393. (Średnia unijna to 463).

**Mieszkanie jest najlepszą inwestycją.** Wybierają ją osoby z większym kapitałem, które szczególnie teraz chcą ochronić wartość swoim pieniędzy przed wysoką inflacją (w grudniu 2021: 8,6%).

**Mieszkanie jest biurem, szkołą, siłownią, restauracją, kinem.** Podczas kwarantanny czy okresów obostrzeń w kontaktach społecznych, staje się jedynym, bezpiecznym miejscem do życia dla całych rodzin. Dobra passa rynkowa trwa i szybko to się nie zmieni. Widzimy jednak, że idą **nowe czasy**. Młodsze pokolenia zaczynają inaczej podchodzić do kwestii własności. Zamiast kupować i decydować się często na wieloletnie zobowiązanie finansowe jakim jest kredyt, wolą wynajmować mieszkanie. Tak jak wypożyczają rower, samochód czy przestrzeń do pracy. Rozumiemy ich potrzeby, dlatego w połowie 2021 roku wprowadziliśmy na rynek ofertę mieszkań na wynajem pod marką Vantage Rent. W ciągu kilku miesięcy osiągnęliśmy 95% poziom wynajęcia. Nie zrezygnowaliśmy jednak całkowicie ze sprzedaży lokali (choć zdecydowanie ją ograniczyliśmy), bo deweloper na nowe czasy powinien oferować przede wszystkim **ALTERNATYWĘ**.

I tak staramy się działać. Dlatego do tworzenia produktu „lokali na wynajem” podeszliśmy w zupełnie inny sposób niż dotychczas. Z krótkoterminowej perspektywy sprzedażowej (proces deweloperski to ok. 3-5



lat), przeszliśmy do długofalowej strategii nie tylko realizacji projektu mieszkaniowego, ale także jego późniejszego utrzymania przez kolejne dekady.

Właśnie w tym momencie kwestie **zrównoważonego rozwoju** stały się dla nas tak ważne, jak nigdy wcześniej. Ekologiczne rozwiązania w budynkach, pozwalające ograniczyć wykorzystanie zasobów naturalnych. Efektywne gospodarowanie wodą deszczową i inwestycje w odnawialne źródła energii weszły trwale do naszego standardu. Podobnie jak wysokiej jakości wyposażenie mieszkań i energooszczędny sprzęt AGD.

W 2021 roku, w naszych strukturach powołaliśmy Grupę doradców ESG, której zadaniem jest kreowanie i wdrażanie projektów z zakresu zrównoważonego rozwoju. W różnym stopniu, dotyczą one niemal wszystkich sekcji oraz zespołów Vantage Development.

Uporządkowaliśmy także kwestie związane z Compliance, wprowadziliśmy system anonimowego zgłaszania nieprawidłowości i przeszkoliliśmy nasz zespół z zagadnień, dotyczących pożądanых zachowań. Zainicjowaliśmy proces wyboru wartości organizacji przy udziale pracowników i współpracowników oraz zrealizowaliśmy szereg inicjatyw charytatywnych.

Rok 2021 podsumujemy pierwszym w naszej historii raportem ESG. Na kolejnych stronach znajdziecie Państwo szczegółowe dane, dotyczące GK Vantage Development i tematów istotnych, którymi po konsultacjach z interesariuszami, zdecydowaliśmy się z Państwem podzielić.



# Kalendarium

2021

- 01 •••••••••• **uruchomienie strony www Vantage Rent**
- 02 •••••••••• **otwarcie świetlicy** w Ośrodku Szkolno-Wychowawczym w Dobroszycach
- 03 •••••••••• **przyjęcie Polityk Compliance** przez Zarząd
- 04 ••••••~••••• **wdrożenie systemu** zgłaszania nieprawidłowości
- 05 ••••••~••••• nasi pracownicy stają na starcie **Biegu Firmowego**
- 06 ••••••~••••• **uruchomienie najmu** pierwszych mieszkań Vantage Rent we Wrocławiu
- 07 ••••••~••••• **powołanie Pełnomocnika Zarządu** ds. ESG i Grupy doradców ESG
- 08 ••••••~••••• **zakończenie II edycji** wewnętrznego projektu „Lato ze zdrowiem”
- 09 ••••••~••••• flota firmowa z **pierwszym samochodem hybrydowym**
- 10 ••••••~••••• pierwsza edycja **Akademii Umiejętności Vantage**
- 11 ••••••~••••• **obowiązkowe szkolenia Compliance** dla całego zespołu VD
- 12 ••••••~••••• **nagrody w konkursie „Piękny Wrocław”** dla inwestycji Port Popowice i Dorzecze Legnickiej



# I. Co musisz o nas wiedzieć?

● ..... ● [GRI 2021: 2-1,2-6,2-28]

## Jesteśmy z Wrocławia

GK Vantage Development (dalej: Grupa, organizacja) funkcjonuje na polskim rynku od kilkunastu lat. Spółka – Vantage Development S.A., która dominuje w strukturze Grupy została założona w 1991 roku we Wrocławiu. Nasza działalność deweloperska w obecnym charakterze rozpoczęła się w 2007 roku od przygotowania projektu osiedli domów jednorodzinnych w podmiejskim Sadkowie. Przez 13 lat nasz zespół zajmował się głównie realizacją inwestycji deweloperskich na sprzedaż (mieszaniowych, komercyjnych, jak i mixed-use) we Wrocławiu oraz Warszawie.

Od wielu lat jesteśmy członkiem Polskiego Związku Firm Deweloperskich oraz Zachodniej Izby Gospodarczej, która wspiera lokalną przedsiębiorczość na Dolnym Śląsku.

## Dajemy drugą szansę

Specjalizujemy się w przygotowywaniu projektów wieloetapowych, nierzadko zlokalizowanych na terenach poprzemysłowych. Zaniedbaną przestrzeń przywracamy na powrót mieszkańcom miasta, tworząc

przy okazji osiedla kompletne z pełną infrastrukturą handlowo-usługową, drogami, chodnikami, ścieżkami rowerowymi i zielenią.

Przykładem tego może być realizacja od podstaw nowej dzielnicy miasta: Promenad Wrocławskich. Na 13 ha terenu poprzemysłowego, w ramach dziesięciu etapów wybudowaliśmy do 2020 roku: 2 150 mieszkań, 67 lokali usługowych, kilometry dróg i chodników. Projekt zakończyliśmy aranżacją, wspólnie z wrocławskim Zarządem Zieleni Miejskiej, bulwaru przy samym kanale miejskim wyposażając go w zielen, ciągi piesze, oświetlenie i małą architekturę.

Obecnie prowadzimy prace na III oraz IV etapie inwestycji Port Popowice we Wrocławiu, realizowanego na obszarze dawnego portu rzeczno, którego działalność zakończyła się pod koniec lat 80. Zamiast wymazywać historię tego miejsca, postanowiliśmy się nią zainspirować i wprowadziliśmy elementy „portowości” do części wspólnych budynków oraz w elementach małej architektury. W Porcie Popowice docelowo powstanie ok. 2 500 lokali: mieszkania na sprzedaż, na wynajem oraz przestrzenie dla biznesu. W kolejnych



latach największym wyzwaniem będzie rewitalizacja basenu portowego i przekształcenie go w miejsce do rekreacji dla wszystkich wrocławian. Co do zasady (choć z kilkoma wyjątkami na przestrzeni lat) naszych inwestycji nie grodzimy, aby mogły naturalnie wtopić się w zastaną przestrzeń, a z tworzonej infrastruktury mogły korzystać jak najszerze grupy społeczne.

### **Współtworzymy PRS w Polsce**

Od 2020 roku, wraz ze zmianą akcjonariatu – naszym właścicielem jest obecnie niemiecka spółka TAG Immobilien AG z siedzibą w Hamburgu – rozwijamy nowy produkt w sektorze nieruchomości mieszkaniowych. Zainspirowani działalnością naszego akcjonariusza w segmencie najmu instytucjonalnego, zdecydowaliśmy się w połowie 2021 roku wprowadzić na polski rynek ofertę lokali na wynajem pod marką Vantage Rent (dalej: VR).

Wynajem lokali w formie długoterminowej jest niezwykle popularny na zachodzie Europy (szacuje się, że 50% Niemców i 35% Brytyjczyków w ten sposób zaspokaja swoje potrzeby mieszkaniowe). W Polsce, gdzie jedną z bardziej cenionych wartości jest własność, taki model nie był dotychczas popularny. Działania naszego akcjonariusza, jak i innych zagranicznych funduszy (z Danii czy Szwecji), w najbliższych latach sprawią, że na rynku pojawi się ok. 105 tys. lokali PRS (Private Rented Sector). Sektor najmu, zdominowany przez prywatnych właścicieli mieszkań, czeka dynamiczny rozwój nie tylko pod kątem liczby oferowanych lokali, ale również standardu mieszkań i poziomu obsługi najemcy. Należy przy tym podkreślić, że rozwój PRS w Polsce to dowód na dojrzałość lokalnego rynku nieruchomości, a oferowanie alternatyw nie neguje w żaden sposób dotychczasowego, bardziej tradycyjnego modelu własności.

Pod kątem społecznym, PRS zwiększa dostępność nowoczesnych mieszkań, zlokalizowanych w dobrze skomunikowanych częściach miasta. Młodzi ludzie, uczący się lub/i pracujący, jak również rodziny będą mogły wynajmować lokale przez wiele lat na stabilnych warunkach, z gwarancją czynszu oraz na jasnych, partnerskich zasadach. Dla osób, które nie chcą lub z powodów finansowych nie mogą sobie pozwolić na zakup nieruchomości, będzie to realna alternatywa dla

wieloletnich kredytów lub np. mieszkania z rodzicami (co wybiera dziś ponad 1/3 Polaków w wieku 25-34 lat, według GUS).

Jak wynika z badań jakościowych, które na nasze zlecenie w 2020 roku przeprowadziła agencja BEELINE Research&Consulting, wynajem mieszkania w oczach grupy badawczej (młodych ludzi, zamieszkujących duże miasta) często jest odbierany negatywnie. Na poziomie emocjonalnym, wiąże się z nim poczucie wstydu – badani przyznawali, że czują się „mniej zaradni życiowo”, ponieważ nie mają własnego „M”. Dodatkowo doskwierało im poczucie obcości, ponieważ w wynajmowanym mieszkaniu nie czuli się „jak u siebie”. Wiedzą, że w każdej chwili mogą zostać z niego wyproszeni, a w takiej atmosferze trudno o poczucie stabilizacji.



**Celem wszystkich naszych działań produkcyjnych i komunikacyjnych** jest zmiana takiego sposobu myślenia o wynajmie. Najemcom oferujemy mieszkania w takiej samej jakości jak klientom, kupującym lokale. Dodatkowo wyposażamy je w niezbędne meble oraz AGD. Gwarantujemy także odpowiedni standard utrzymania części wspólnych i przygotowujemy dla najemców pakietów usług dodatkowych, z których będą mogli korzystać w przyszłości. W budynkach wprowadzamy podobne udogodnienia (rowerownie, komórki lokatorskie, garaże podziemne) i dbamy o infrastrukturę towarzyszącą (plac zabaw oraz tereny zielone). Chcemy, aby mieszkanie wynajmowane było tak samo atrakcyjne jak własne, a perspektywa wieloletniej umowy była pewną podstawą dla najemców do planowania swojej przyszłości.

## Zmodyfikowaliśmy naszą strategię

Wejście na nowy rynek oznaczało dla całej organizacji duże zmiany pod względem modyfikacji struktury GK, spółki Vantage Development, ale także procesu tworzenia produktu, jakim jest mieszkanie. Powołane zostały nowe jednostki, zajmujące się wykończeniem i aranżacją lokali (kompetencje, który dotychczas nie były obecne w naszym zespole), rozwinęły się także sekcje związane z zarządzaniem nieruchomościami.

Na znaczeniu wzrosła rola tematów ESG, które obecnie podejmowane są przez różne zespoły w ramach bieżących działań operacyjnych.

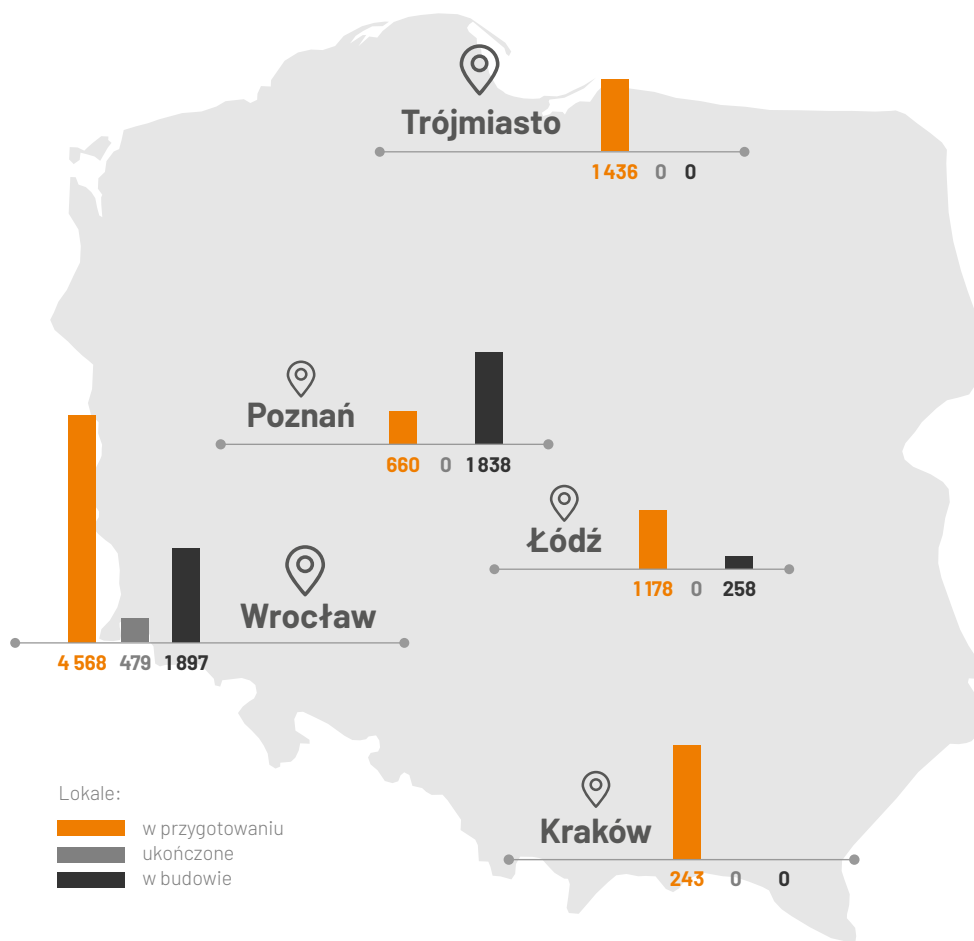
Nowo przyjęta strategia biznesowa zakłada również przekształcenie GK z organizacji przede wszystkim realizującej i sprzedającej mieszkania w podmiot produkcyjno-usługowy (najem) na przestrzeni najbliższych 5-6 lat.

# Nasz cel to zbudowanie sieci kilkudziesięciu tysięcy mieszkań na wynajem w największych miastach Polski.

Skupiamy się w chwili obecnej na ośrodkach z rosnącą populacją mieszkańców, z dobrze rozwiniętą komunikacją miejską oraz zapleczem akademickim.

Nasza główna siedziba znajduje się we Wrocławiu, jednak wraz z rozwojem nowego produktu konieczne

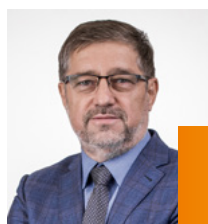
stało się stworzenie lokalnych oddziałów i zespołów w Poznaniu, Łodzi, Gdańsku oraz Krakowie, gdzie również powstają projekty z mieszkaniami na wynajem pod marką Vantage Rent.



# Sprawdzeni liderzy

● ..... ● [GRI 2021: 2-9]

Na czele organizacji niezmiennie od wielu stoją sprawdzeni liderzy: Edward Laufer objął stanowisko Prezesa w 2007 roku, natomiast Dariusz Pawlukowicz przyjął rolę Członka Zarządu w 2011 roku. Skład Zarządu nie zmienił się nawet podczas transakcji sprzedaży udziałów firmy na rzecz TAG w 2020 roku. Świadczy to o dużym zaufaniu nowego akcjonariusza do doświadczenia i kompetencji liderów Vantage Development.



**Edward Laufer**  
Prezes Zarządu



**Dariusz Pawlukowicz**  
Członek Zarządu

**Obszar kompetencji:**

Realizacja inwestycji deweloperskich, sprzedaż i najem mieszkań, zakup gruntów i rozwój spółki.

Finanse, administracja, działania prawne, obsługa najemcy i zarządzanie nieruchomościami, HR, PR/IR, ESG.

# Rada nadzorcza

● ..... ● [GRI 2021: 2-10]

## Vantage Development S.A.

Wybierana jest przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy. Rada następnie powołuje niezależny Zarząd Vantage Development.

**Dr Harboe Vaagt**

Przewodniczący Rady Nadzorczej

**Martin Thiel**

Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej

**Claudia Hoyer**

Członek Rady Nadzorczej

**Radosław Biedecki**

Członek Rady Nadzorczej

● ..... ● [GRI 2021: 2-9, 2-18, 2-19]

Polityka wynagrodzeń Zarządu oraz top managementu (dyrektorzy) w Grupie Vantage Development oparta jest na stałym, miesięcznym wynagrodzeniu oraz premii za realizację celów operacyjnych.

Cele dla Zarządu są określone (oraz weryfikowane) przez Radę Nadzorczą w podziale na dwie grupy: i) krótkoterminowe obejmujące okres roczny oraz ii) długoterminowe obejmujące okres trzyletni. Zarówno krótko- jak i długoterminowe cele Zarządu wynikają ze strategii biznesowej Grupy.

Zarząd wyznacza z kolei dyrektorom roczne cele, które rozliczane są w cyklach 12 miesięcznych i odzwierciedlają wpływ, jaki poszczególne działy mają na działalność Grupy oraz interesariuszy na zewnątrz, jak i wewnątrz firmy. W okresie objętym raportem nie wypłacono dodatkowych bonusów, świadczeń emerytalnych czy odpraw, związanych z zakończeniem współpracy.





# Case study



## Nasze wartości: w stronę kultury otwartej

Proces diagnozy naszej kultury organizacyjnej i identyfikacji wartości rozpoczęliśmy we wrześniu 2021 roku. Projekt „Wartości VD – Nasze DNA” był realizowany przez sekcję HR/PR z udziałem pracowników wszystkich szczebli i ze wsparciem Zarządu.

W pierwszej fazie cały zespół został poproszony o wypełnienie ankiety, pozwalającej określić obecny stan kultury organizacyjnej (frekwencja wyniosła ok. 83%). Wyniki badania zostały przedstawione Zarządowi oraz kadrze menedżerskiej podczas cyklicznego spotkania w październiku, a także udostępnione w firmowym intranecie. Następnie przeprowadzono rozmowy z 40 pracownikami w ramach grup fokusowych, które pozwoliły pogłębić kwestie, wskazane przez respondentów w trakcie badania ankietowego. W kolejnym kroku powstał dokument Q&A, zbierający najważniejsze fakty na temat projektu, metodologii badania i obecnej kultury organizacyjnej - również udostępniony zespołowi w intranecie.

Finalnie, podczas warsztatu strategicznego w grudniu Zarząd, dyrektorzy oraz przedstawiciele poszczególnych działów wspólnymi siłami dokonali identyfikacji

pożądanych wartości (w odniesieniu do obecnej, jak i pożądanej w przyszłości kultury organizacyjnej).

W styczniu i lutym 2022, wybrane wartości zostały zakomunikowane zespołowi podczas spotkania online z Zarządem oraz warsztatów kaskadujących dyrektorów i kierowników z poszczególnymi zespołami. Dzięki temu stworzono przestrzeń do dyskusji na temat wartości, ich definicji i bezpośredniego przełożenia na działania biznesowe organizacji.

Liderzy projektu są świadomi, że identyfikacja wartości to dopiero początek zmian w kulturze organizacyjnej Grupy. Niezbędne są kolejne działania komunikacyjne, ich promocja w codziennym funkcjonowaniu firmy oraz tworzenie sieci ambasadorów wartości w strukturach organizacyjnych.

## Nasze DNA

Zmierzamy w stronę kultury większej otwartości na nowe pomysły i inicjatywy ze strony zespołu. Współpracujemy ze sobą, dbając o wysoką jakość efektów końcowych, ale zwracając również uwagę na pozytywne relacje wewnątrz zespołu.

Nazwa	Definicja	Przykłady
 <p><b>INICJATYWA</b></p>	<p><b>Jesteśmy kreatywni. Tworzymy i wdrażamy nowe koncepcje rynkowe, wytyczając trendy dla całej branży nieruchomości.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wykreowaliśmy od podstaw nowy produkt mieszkań na wynajem pod marką Vantage Rent.</li> <li>• Jesteśmy jednym ze współtwórców rynku PRS w Polsce, wdrażającym nowe standardy jakościowe w sektorze najmu.</li> <li>• Inwestujemy w prośrodowiskowe rozwiązania i jesteśmy otwarci na kwestie związane z ESG.</li> </ul>
 <p><b>WSPÓŁPRACA</b></p>	<p><b>Efektywnie pracujemy w różnych zespołach. Cele firmowe realizujemy w atmosferze wzajemnego szacunku.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nasze zespoły różnią się kompetencjami, obszarami działania i nierzadko współpracują również w dużym dystansie geograficznym. Pomimo tego, z sukcesem realizujemy inwestycje mieszkaniowe na terenie kilku miast Polski.</li> </ul>
 <p><b>ORIENTACJA NA KLIENTA</b></p>	<p><b>Stale identyfikujemy potrzeby klientów wewnętrznych i zewnętrznych. Wychodzimy im naprzeciw, dbając o wysoką jakość produktów i usług.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• W codziennej pracy kierujemy się stale aktualizowanymi standardami realizacji oraz wykończeń naszych projektów.</li> <li>• Budujemy pozycję rynkową naszej organizacji w oparciu o wysoką jakość naszych produktów i poziom obsługi.</li> <li>• Współpracujemy ze sprawdzonymi kontrahentami.</li> </ul>
 <p><b>SAMODZIELNOŚĆ I ZAUFANIE</b></p>	<p><b>Sukces budujemy na kompetencjach naszych pracowników. Ufamy im i powierzamy samodzielną realizację odpowiedzialnych zadań.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Podnosimy kompetencje naszego zespołu, oferując jego członkom szkolenia, warsztaty i możliwość dofinansowania studiów podyplomowych.</li> </ul>

## II. Mieszkania dla każdego

● ..... ● [GRI 2021: 2-6]

Działalność Grupy opiera się na skomplikowanym i wieloletnim procesie deweloperskim. Nasz zespół, wspólnie z partnerami biznesowymi oraz lokalnymi władzami ośrodków miejskich, w których działamy

z powodzeniem realizuje projekty mieszkaniowe i te związane z ogólnodostępną infrastrukturą. **Podział kompetencji pomiędzy poszczególnymi jednostkami naszej organizacji prezentuje się następująco:**



Planujemy, nadzorujemy realizację, a następnie przekazujemy w ręce klientów (sprzedażowych lub najemców) mieszkania zgodnie z przyjętym wcześniej harmonogramem oraz w ramach założonego budżetu. Podczas tworzenia projektów, prace związane z projektowaniem powierzamy w ręce sprawdzonych pracowni architektonicznych (np. Maćków Pracownia Projektowa, Majewski Architektura, WXCA, 3XC). Projektanci ściśle współpracują z Menedżerami produktów VD oraz Menedżerami kosztów, aby uzyskać optymalny pod względem funkcji, jakości oraz estetyki wykonania projekt. Efekty ich współpracy są doceniane m.in. przez kapitułę konkursu „Piękny Wrocław”: w 2021 roku nagrodę otrzymał budynek IA, zrealizowany

w Porcie Popowice, a wyróżnienie projekt Dorzecze Legnickiej.

Dokładamy starań, aby w gęstej zabudowie miejskiej, w której najczęściej powstają inwestycje Vantage Development, koncepcja architektoniczna nowego budynku czy osiedla, jak najlepiej wpisywała się w istniejące otoczenie (w ramach obowiązującego planu miejscowego).

Od 2021 roku nasz model biznesowy budujemy na dwóch, uzupełniających naszą ofertę filarach: mieszkania na wynajem oraz mieszkania na sprzedaż. Nasze projekty wzbogacamy również o lokale usługowe oraz tworzymy niezbędną, towarzyszącą infrastrukturę.

### Mieszkania na wynajem (Vantage Rent)

Doświadczenia zdobyte podczas realizacji inwestycji na sprzedaż, teraz nasz zespół wykorzystuje podczas budowy projektów na najem. Mieszkania realizujemy w niemal identycznym standardzie, jak te oferowane klientom sprzedażowym. Budynek wyposażamy w niezbędną infrastrukturę, uzupełniamy o lokale usługowe w parterach, dbamy o zagospodarowanie terenów zielonych, tworzymy place zabaw oraz uzupełniamy przestrzeń o małą architekturę. Mieszkania Vantage Rent są w pełni umeblowane (kuchnia i szafy w zabudowie, łazienka, meble ruchome) oraz wyposażone w energooszczędne AGD. W lokalach montujemy filtry oczyszczające wodę oraz pojemniki do segregacji odpadów. Więcej informacji na temat naszych działań prośrodowiskowych znajduje się na stronach **34-38** tego raportu.

W 2021 roku rozpoczęliśmy współpracę z Fundacją Integracja, aby jeszcze lepiej dopasować nasz standard realizacji projektów do potrzeb osób niepełnosprawnych.

W komunikacji produktu najmu stawiamy na inkluzywność i „bycie fair”. Podkreślamy zalety najmu in-

stytucjonalnego: stabilność, którą daje umowa; jasne zasady; otwartość na klienta bez względu na jego status rodzinny czy posiadane zwierzęta. Przygotowaliśmy także materiały marketingowe oraz formalne dokumenty (umowy, regulaminy) w językach obcych: angielskim oraz ukraińskim – ponad 20% naszych najemców to obcokrajowcy.

Jednym z etapów procesu wynajęcia mieszkania Vantage Rent (przed podpisaniem umowy) jest weryfikacja finansowa, realizowana przez zewnętrznego dostawcę: firmę Simpli.rent. Sprawdzeniu podlega tożsamość przyszłego najemcy, jego dochody oraz historia kredytowa – wszystko odbywa się w bezpiecznej przestrzeni wirtualnej. Ponad 82% naszych potencjalnych klientów zdecydowało się na uczestnictwo w weryfikacji, właśnie w takiej formie. Dla firmy to oczywiście potwierdzenie wypłacalności przyszłego najemcy, a dla niego cenna informacja, że jego możliwości finansowe przystają do oferty VR, co daje mu również poczucie bezpieczeństwa.

Należy tu także podkreślić, że cenniki najmu są ustalane indywidualnie do każdego produktu, a jednym z najważniejszych czynników wpływających na ich



wysokość są oferty konkurencji w danej lokalizacji. Współtworzymy więc rynek mieszkań dostępnych z pełną obsługą najemcy, w cenach rynkowych, za to nierzadko w wyższym standardzie niż prywatni właściciele, oferujący tego typu lokale. Wybieramy także transparentną komunikację z potencjalnymi klientami: na naszej stronie www publikujemy informacje o wysokości czynszu, opłat eksploatacyjnych czy cenach najmu komórki lokatorskiej lub miejsca parkingowego. Wynajmujemy bez pośredników, bez ukrytych opłat i bez prowizji.

**Najem mieszkań uruchomiliśmy od czerwca 2021 roku we Wrocławiu w inwestycjach: Małopanewska 4, Legnicka 33, a następnie Buforowa 89 – łącznie ok. 360 jednostek.**

Kolejne mieszkania wprowadzimy do portfela Vantage Rent w 2022 roku, co pozwoli nam zwiększyć ofertę do ok. 1 600 lokali we Wrocławiu, Poznaniu i Łodzi.

### **Obsługa najmu (Vantage Rent)**

Wraz z postępującymi pracami nad produktem mieszkań na wynajem, zdecydowaliśmy o powołaniu wewnętrznej jednostki, zajmującej się obsługą najemcy oraz zarządzaniem projektami Vantage Rent. Po podpisaniu umowy klientowi przypisywany jest Opiekun, który od tego momentu służy mu wsparciem aż do zakończenia umowy.

Postawiliśmy na pełną digitalizację procesu najmu; zarówno od strony klienta, jak i zarządzania finansami czy dokumentacją, związaną z nowym produktem. Więcej na temat realizowanych projektów IT, również w kontekście środowiska naturalnego znajduje się na stronie [37](#) raportu.

Umowa najmu podpisywana jest z gwarancją czynszu na minimum 12 miesięcy z możliwością przedłużenia. Naszym celem jest upowszechnienie usługi najmu instytucjonalnego w Polsce na tyle, aby normą stało się podpisywanie bezpiecznych, wieloletnich umów, dają-

cych mieszkańcom poczucie stabilizacji.

Zarówno produkt mieszkań na wynajem, jak i obsługa została wysoko oceniona przez najemców w badaniu ankietowym. Aż 93% respondentów poleciłoby ofertę Vantage Rent swojej rodzinie oraz znajomym, co traktujemy jako wyraz dużego zaufania.



### **Mieszkania na sprzedaż (Vantage Development)**

Dotychczasowy „core” naszej działalności, czyli sprzedaż mieszkań, począwszy od 2020 został stopniowo zastępowany przez najem mieszkań. Decyzją Zarządu nadal oferujemy klientom sprzedaż lokali na poziomie ok. 400 mieszkań rocznie (dla porównania np. w 2019 roku było to 941 jednostek, w 2020: 541, a w 2021: 412). Inwestycje projektujemy oraz realizujemy na podstawie wewnętrznego standardu jakości, który jest na bieżąco aktualizowany zgodnie z obowiązującymi wytycznymi technicznymi. Generalnych wykonawców wybieramy w ramach przetargu, biorąc pod uwagę nie tylko kryterium kosztowe, ale również doświadczenie i rzetelność naszych partnerów biznesowych. Po udanych realizacjach, nierzadko decydujemy się na ponowienie współpracy, budując w ten sposób wieloletnie relacje (np. spółka Erbud S.A. czy Mostostal Warszawa S.A.). Po przekazaniu kluczy nowym właścicielom nadal pozostajemy z nimi w kontakcie i wspieramy ich podczas usuwania ewentualnych usterek. Klientom udzielamy 5-letniej rękojmi, a powołana w tym celu sekcja gwarancji od lat zajmuje się rozpatrywaniem zasadności zgłoszonych usterek oraz koordynacją działań na linii „klient – Generalny wykonawca” lub „klient-podwykonawca”. Tylko w 2021 roku usuniętych zostało 3 123 usterki. W stosunku do 4 286 lokali, znajdujących się obecnie w obsłudze daje to mniej niż jedną usterkę (0,7) na mieszkanie.

W projektach wieloetapowych dążymy do tego, aby budować różnorodne społeczności, oferując w ramach tej samej inwestycji mieszkania na sprzedaż



oraz wynajem. W 2021 roku uruchomiliśmy taki model w projekcie Buforowa 89. Dzięki takiemu rozwiązaniu, oferta lokali dla osób młodych, ale również obcokrajowców, mieszkających we Wrocławiu poszerzyła się o atrakcyjnie położone mieszkania.

### Powierzchnie dla biznesu

Lokale usługowe traktujemy jako naturalne dopełnienie naszych inwestycji. Bazując na planach miejscowych, potrzebach klientów i sąsiadujących z projektem społeczności, tworzymy przestrzenie dla lokalnego biznesu. Nierzadko nabywcami lub najemcami takich powierzchni są osoby już zamieszkujące nasze inwestycje. W lokalach tych zwykle powstają sklepy oraz usługi prowadzone przez mikro przedsiębiorców. Są to np. piekarnie, cukiernie, restauracje, sklepy spożywcze, apteki, gabinety stomatologiczne i weterynaryjne, usługi kosmetyczne czy fryzjerskie, przedszkola i żłobki.

W wypadku inwestycji wieloetapowych, jak np. realizowany obecnie Port Popowice, powierzchnie dla biznesu powstały już na I etapie projektu, a ich wielkość

jest sukcesywnie zwiększana wraz z postępem realizacji. Przestrzenie komercyjne stanowią uzupełnienie oferty handlowo-usługowej w danej części miasta, a jest to szczególnie istotne w wypadku osiedli dynamicznie rozwijających się. Na Jagodnie, gdzie obecnie realizujemy inwestycję Buforowa 89 (II etap), tworzymy lokale usługowe w parterach budynków, doskonale widocznych z głównej ulicy i dostępnych dla wszystkich mieszkańców tego osiedla.

Rozumiemy motywacje współczesnych pracowników i ich potrzebę życia, zgodnie z zasadami work-life balance. Dlatego, przy projektach na dużą skalę realizujemy także przestrzenie biurowe w sąsiedztwie budynków mieszkalnych (np. na Promenadach Wrocławskich). Obecnie, elementem koncepcji architektonicznej Portu Popowice są również dwa budynki biurowe. Pracownia architektoniczna WXCA, która przygotowała ich projekt została nagrodzona w 2021 roku I. miejscem podczas Międzynarodowego Biennale Młodych Architektów w Mińsku w kategorii: *Obiekty publiczne, przemysłowe i budynki*.



# Nasze podejście do zrównoważonego rozwoju

## Globalne cele ESG, które wspieramy

● .....● [GRI 2021: 2-22]

Modyfikacja strategii rozwoju Grupy Vantage Development w 2020 roku wprowadziła zasadnicze zmiany do tego, w jaki sposób postrzegamy biznes deweloperski. Sektor nieruchomości w Polsce jest obecnie w fazie dużych zmian, a jako podmiot z rosnącą skalą działalności czujemy się częścią tego procesu. Współtworzymy dynamicznie rozwijający się sektor PRS, a to sprawia, że od naszych działań wiele zależy w kontekście: rynkowego standardu jakości produktu oraz usługi najmu, wizerunku branży czy zachowań konsumenckich.

Staliśmy się nie tylko bardziej świadomi naszego wpływu na otoczenie, ale podjęliśmy także szereg inicjatyw zmierzających do tego, aby swoje oddziaływanie zmierzyć, opisać, a w przyszłości poddać dalszej ewaluacji. Zdajemy sobie sprawę, że realizacja inwestycji, a następnie dalsza eksploatacja nieruchomości w znaczny sposób obciąża środowisko naturalne. Poprzez swoją działalność, jako deweloper przekształcamy zastaną przestrzeń, ale także tworzymy nowe miejsca pracy i nawiązujemy liczne kontakty biznesowe. Wszystkie te procesy realizujemy zgodnie z obowiązującymi normami prawnymi oraz z uwzględnieniem oczekiwań naszych interesariuszy.



**Jako deweloper chcemy oferować nowoczesne lokale w przyjaznym środowisku budynkach, które będą odpowiadać na potrzeby naszych klientów – bez względu na to czy chcą kupić, czy wynająć mieszkanie.**

Wiemy, że duża skala działalności oznacza również dużą odpowiedzialność. W przyszłości będziemy zarządzać portfelem kilkudziesięciu tysięcy mieszkań, obsługując kilkakrotnie więcej najemców na 5 różnych rynkach. Biorąc pod uwagę kryteria biznesowe, a także potrzeby naszych interesariuszy, które szczegółowo przeanalizowaliśmy, poniżej prezentujemy listę naszych celów ESG.





### Środowisko/Environment:

- Realizacja portfela mieszkań (sprzedaż, najem) w budynkach ze wskaźnikiem EP\* co najmniej 10% niższym niż obowiązujące normy.
- Dalszemu inwestowaniu w zrównoważoną mobilność wśród interesariuszy wewnętrznych oraz zewnętrznych poprzez rozwój infrastruktury na osiedlach.
- Zwiększeniu liczby nowych nasadzeń do 400 drzew do końca 2022 roku oraz udoskonaleniu ochrony istniejących zasobów podczas budowy.
- Wdrożeniu do końca 2022 roku co najmniej 2 rozwiązań w procesie realizacji lub utrzymania nieruchomości, które ograniczą zużycie zasobów naturalnych.



### Społeczeństwo/Social:

- Zaangażowaniu członków naszego zespołu w akcje dobroczynne poprzez program wolontariatu pracowniczego (minimum 8 inicjatyw w ciągu roku).
- Utrzymaniu wysokiego wskaźnika zadowolenia wśród najemców (obecnie wynosi on 93%).
- Wzmacnianiu zespołu VD, zgodnie z wartościami organizacji, poprzez programy szkoleniowe i systematyczne dzielenie się wiedzą.



### Zarządzanie/Governance:

- Realizacja przynajmniej 2 projektów z zakresu promocji Compliance wśród interesariuszy spółki do końca 2022 roku.
- Opracowywaniu oraz publikowaniu corocznych raportów ESG Grupy, w celu przedstawienia naszym interesariuszom progressu w podejmowanych przez firmę inicjatywach.

\*EP- wskaźnik zapotrzebowania budynku na nieodnawialną energię pierwotną.

Nasze działania są inspirowane globalnymi celami zrównoważonego rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych, przyjętymi w ramach rezolucji z dnia 25 września 2015. Plan, identyfikujący obszary wymagające dogłębnych zmian i współpracy międzysektorowej, ma na celu poprawę warunków funkcjonowania milionów ludzi na całym świecie. Biznes, obok rządów narodowych i podmiotów NGO jest ważnym ogniwem w procesie wdrożenia tych zmian do końca 2030 roku. Proces identyfikacji celów, które chcemy wspierać jako Grupa Vantage Development realizowany był na kilku poziomach. Przede wszystkim przeanalizowaliśmy nasz obecny wpływ na otoczenie wewnętrzne

i zewnętrzne, a następnie zaproponowaliśmy szereg działań, które pomogłyby zrównoważyć nasze negatywne oddziaływanie (na różnych poziomach organizacji). Nasze propozycje porównaliśmy z dotychczasową strategią ESG akcjonariusza oraz w ramach badania istotności, skonsultowaliśmy je z reprezentantami naszych interesariuszy. W przyszłości cele te będą z pewnością weryfikowane, w miarę jak zmieniać się będzie nasza firma, jej struktura organizacyjna oraz ofertowa. Planujemy poddawać je corocznej rewizji, a o wynikach naszych działań będziemy informować w kolejnych raportach ESG.





W naszej organizacji pracuje zespół, składający się z 62% z kobiet oraz 38% z mężczyzn. Kobiety wykonują swoje obowiązki we wszystkich działach firmy, obejmujących analizy rynkowe, zakupy nieruchomości, tworzenie koncepcji produktu mieszkaniowego, realizację inwestycji, finanse, księgowość, kwestie prawne oraz marketing. Stanowią one również 56% wszystkich dyrektorów, kierowników oraz menedżerów w Grupie.

Wszystkim pracownikom zapewniamy równy dostęp do szkoleń (w ramach Polityki szkoleniowej) oraz możliwości rozwoju w różnorodnych obszarach działalności firmy.



Jako deweloper mamy bezpośredni wpływ na projekt oraz realizację budynku mieszkalnego. Stosujemy materiały oraz rozwiązania, które podnoszą efektywność energetyczną naszych projektów. Biorąc pod uwagę długofalową eksploatację nieruchomości na wynajem, pracujemy nad udoskonaleniem procesu realizacji, aby nasze inwestycje spełniały oczekiwania obecnych oraz przyszłych pokoleń w zakresie wpływu na środowisko.

Inwestujemy również w odnawialne źródła energii, poprzez montaż paneli fotowoltaicznych na dachach budynków. W 2022 roku na terenie projektów przeznaczonych na najem zostaną zainstalowane również pierwsze ładowarki do samochodów elektrycznych.



Od wielu lat angażujemy się w różnorodne działania charytatywne, wspierając lokalne podmioty, niosące pomoc osobom w trudnej sytuacji życiowej, chorym dzieciom oraz potrzebującym zwierzętom.

Do wspólnego działania włączamy nasz zespół: organizując np. wydarzenia firmowe połączone z akcjami charytatywnymi. W styczniu 2022 uruchomiliśmy program wolontariatu pracowniczego „DOBROczynni”, w ramach którego finansujemy inicjatywy zgłaszane i realizowane przez zespół.



Miasto jest dla nas naturalnym środowiskiem. Przez wiele lat realizowaliśmy inwestycje we Wrocławiu i Warszawie, teraz wraz z rozwojem nowego produktu, projekty Grupy powstają również w Poznaniu, Łodzi, Krakowie i Gdańsku.

Nasza działalność zostawia trwały ślad w przestrzeni miejskiej w postaci budynków mieszkalnych, ale także infrastruktury drogowej, ścieżek rowerowych, parkingów czy miejsc rekreacji. Dbamy o ich wysoką jakość, funkcjonalność oraz dostępność dla różnych grup społecznych.



Wiemy, że zieleń jest niezwykle istotnym elementem miejskich ekosystemów, dlatego stosujemy oszczędną wylinkę, a tam gdzie jest to możliwe przesadzamy drzewa. Okazy szczególnie cenne jak np. szpaler dębów w Porcie Popowice otaczamy specjalną opieką.

Stosujemy również nasadzenia zastępcze i realizujemy zielone tereny rekreacyjne, jeśli tylko przestrzeń nam na to pozwala. Nierzadko tego typu działania mają miejsce na terenach miejskich, sąsiadujących z naszymi projektami (np. bulwar na Promenadach Wrocławskich, park przy Porcie Popowice).

Na terenie inwestycji stosujemy także systemy retencji wody deszczowej, którą następnie wykorzystujemy do podlewania zieleni w formie nawadniania kropelkowego. Realizujemy zielone dachy na wybranych inwestycjach.



Nasza działalność wymaga współpracy z różnorodnymi podmiotami: instytucjami miejskimi, lokalnymi społecznościami i organizacjami pozarządowymi.

Chętnie uczestniczymy w takich projektach, ponieważ pozwalają one dostarczyć lepsze rezultaty, odpowiadające na potrzeby wielu grup społecznych. Przykładem mogą być projekty z zakresu infrastruktury realizowane wspólnie ze spółkami miejskimi.

# Wspólna odpowiedzialność

● .....● [GRI 2021: 2-12,2-13,2-14, 2-17, 2-16]

Władze Grupy są bezpośrednio zaangażowane w prowadzenie działań związanych ze zrównoważonym rozwojem. Pierwsze projekty zainicjowano już w 2020 roku, jednak dopiero kolejne miesiące przyniosły bardziej ustrukturyzowane podejście do kwestii zarządzania ESG. Na mocy uchwały Zarządu w lipcu 2021 roku powołany został Pełnomocnik Zarządu ds. ESG, który od tego momentu zajmuje się operacyjnym organizowaniem aktywności, związanych ze zrównoważonym rozwojem oraz bezpośrednim raportowaniem postępów do władz Grupy oraz przedstawicieli akcjonariusza. Podczas wystąpień na posiedzeniach Zarządu prezentowane są aktualne statusy działań, informacje o zmianach prawnych oraz trendach w obszarze zrównoważonego rozwoju.

Ponadto pełnomocnik został również liderem interdyscyplinarnej Grupy projektowej Doradców ESG, która składa się z reprezentantów wszystkich sześciu działów firmy. W skład zespołu wchodzi osoby odpowiedzialne za administrację, realizację inwestycji, zarządzanie nieruchomościami, najem lokali, akwizycję gruntów, ład organizacyjny oraz marketing. Pozwala to na prowadzenie spójnych działań ESG w różnych obszarach naszej organizacji oraz budowanie dialogu, skupionego wokół zrównoważonego rozwoju, wśród pracowników i współpracowników Grupy. Zespół spotyka się co tydzień, a jego działalność nie ma daty końcowej.

Grupa doradców ESG odpowiedzialna jest za tworzenie projektów, dotyczących zrównoważonego rozwo-

ju, a następnie wdrażanie ich w strukturach firmy z uwzględnieniem współpracy ze strony interesariuszy. Zespół już w pierwszych miesiącach swojej działalności wykreował 28 inicjatyw, których realizacja zaplanowana została na lata 2021-2022. Przykłady projektów zostały opisane w kolejnych częściach raportu.



## Komunikacja ESG i zaangażowanie zespołu

Kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem są częstym tematem komunikacji wewnętrznej w organizacji. Informacje o kluczowych działaniach są przekazywane do całego zespołu przez Członka Zarządu, w którego obszarze odpowiedzialności leżą tematy ESG. Prezentacje podsumowujące poszczególne etapy działań są omawiane podczas spotkań z akcjonariuszem, jak również wewnętrznie w ramach cyklicznych spotkań kadry zarządzającej i menedżerskiej.

Wszyscy pracownicy są zachęceni, aby aktywnie uczestniczyć w aktywnościach, związanych ze zrównoważonym rozwojem. Mogą zgłaszać swoje pomysły bezpośrednio do Grupy doradców ESG lub inicjować projekty wolontariackie w ramach programu grantowego „DOBROczynni”.

W intranecie powstała zakładka „ESG”, w której publikowane są informacje na temat zaangażowania organizacji oraz coroczne podsumowanie działań charytatywnych Vantage Development. Zewnętrzni interesariusze mogą zapoznać się z działalnością Grupy na stronie organizacji.



 <p><b>Polityka ochrony środowiska</b></p>	<p>w tym dokumencie organizacja deklaruje, że zasoby naturalne są dla niej istotną wartością, zwłaszcza w kontekście prowadzonej działalności gospodarczej. Spółka deklaruje, że nie tylko przestrzega przepisów prawnych związanych z ochroną środowiska, ale też podejmie aktywne działania, które mają przyczynić się do redukcji negatywnego wpływu organizacji na klimat.</p>
 <p><b>Polityka społeczna</b></p>	<p>w tym dokumencie organizacja deklaruje swoją chęć angażowania się w pomoc potrzebującym oraz prowadzenia aktywnego dialogu z lokalnymi społecznościami i innymi interesariuszami. Organizacja jest świadoma, że w swojej działalności, tworząc miejsca do życia, powinna kształtować przyjazną przestrzeń nie tylko dla swoich klientów, ale także pozostałych interesariuszy.</p>

Dokumenty: **Kodeks Postępowania Partnera Biznesowego** oraz **Polityka antykorupcyjna** zamieszczone zostały na [stronie internetowej organizacji](#).

## Komunikacja Compliance

Informacja o przyjęciu dokumentacji Compliance została przesłana przez Członka Zarządu drogą mailową do wszystkich członków zespołu firmy. Treść przyjętych Polityk zamieściliśmy w intranecie, aby była łatwo dostępna. Dodatkowo w firmowym intranecie w zakładce ESG w części „Compliance – wszystko co musisz wiedzieć” znajduje się kompendium wiedzy na temat dokumentacji i najważniejszych deklaracji zawartych w Politykach.

W II kwartale 2021 roku w firmowym intranecie przeprowadziliśmy kampanię informacyjną, skierowaną do zespołu, dodatkowo przybliżającą i przypominającą zapisy przyjętych dokumentów. Wpisy na temat Polityk Compliance odnotowały 725 odsłon.

Na zakończenie kampanii informacyjnej, zainicjowaliśmy konkurs wiedzy o Compliance, zawierający pytania, dotyczące zarówno przepisów prawa, jak i znajomości wewnętrznych regulacji w Grupie.

Organizacja przywiązuje dużą wagę do ochrony prawa do prywatności swoich interesariuszy. W organizacji została przyjęta Zarządzeniem Prezesa Zarządu dokumentacja ochrony danych osobowych – Polityka ochrony danych osobowych wraz z załącznikami, która reguluje kwestie prywatności osób, któ-

rych dane osobowe są przez nas przetwarzane.

Zobowiązania wynikające z przyjętych Polityk mają zastosowanie do wszystkich działań i relacji biznesowych w równym stopniu.

## Uwzględnianie zobowiązań zawartych w Politykach

[GRI 2021: 2-24] ●.....●

W organizacji funkcjonuje Grupa Doradców ESG, która wypracowuje nowe rozwiązania i wdraża projekty z zakresu zrównoważonego rozwoju – w obszarze ochrony środowiska, kwestii społecznych oraz ładu korporacyjnego, realizując w ten sposób deklaracje, zawarte w przyjętych Politykach. Podejmowane działania raportowane są Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej.

Nadzór nad realizacją Polityk sprawuje Zarząd Spółki. W celu bieżącej kontroli i weryfikacji zgodności działania organizacji z przepisami prawa i wdrożonymi regulacjami wewnętrznymi, Zarząd powołał Compliance Officera, któremu nadał uprawnienia raportowania wszelkich niezgodności z wewnętrznymi Politykami i Procedurami nie tylko do Zarządu, ale także do Rady Nadzorczej.

W celu zapewnienia pełnej znajomości deklaracji, zawartych w przyjętych Politykach, w IV kwartale 2021 roku zorganizowaliśmy obowiązkowe szkolenie dla zespołu, dotyczące systemu Compliance w firmie, z uwzględnieniem aktualnie obowiązujących regulacji wewnętrznych oraz systemu zgłaszania nieprawidłowości. Zaproponowaliśmy 8 terminów szkoleń w trybie hybrydowym – część osób uczestniczyła osobiście, część zdalnie. W szkoleniu wzięło udział 128 osób.

Zakres szkolenia obejmował informację o zakresie regulacji prawnych, którym podlega organizacja, przypomnienie zapisów wewnętrznych Polityk Compliance, wskazanie roli sygnalisty w organizacji oraz omówienie sposobów zgłaszania nieprawidłowości i naruszeń prawa.

Po zakończeniu szkolenia członkowie zespołu wypełnili obowiązkowy test sprawdzający poziom wiedzy: 97% uczestników odpowiedziało na pytania prawidłowo.

Jednym z elementów onboardingu w firmie jest także szkolenie, dotyczące zasad ochrony danych osobowych, przetwarzanych w organizacji. Szkolenie przewidziane jest dla wszystkich nowych osób, które dołączają do organizacji. W roku 2022 planowane jest także dodanie do planu onboardingu szkolenia z zakresu systemu i dokumentacji Compliance w organizacji.

## Procesy naprawcze negatywnych oddziaływań

[GRI 2021: 2-16, 2-25, 2-26] ●.....●

W 2021 roku Zarząd powołał w organizacji Compliance Officera oraz podjął uchwałę, na mocy której przyjął „Procedurę zgłaszania naruszeń”, która umożliwia interesariuszom wewnętrznym i zewnętrznym zgłaszanie wszelkich naruszeń prawa i regulacji wewnętrznych oraz zapewnia ochronę przed działaniami odwetowymi.

Procedura pozwala na zgłaszanie nieprawidłowości, faktycznie stwierdzonych lub potencjalnych, związanych z:

- naruszeniami obowiązujących przepisów prawa;
- naruszeniami regulacji wewnętrznych (Polityk, Procedur i Regulaminów).

W I kwartale 2021 roku zawarta została umowa z firmą zewnętrzną, która dostarczyła system do zgłaszania nieprawidłowości dostępny poprzez stronę **Vantage Development**.

Operatorami systemu zostali członkowie Zarządu, a koordynatorem – Compliance Officer. Cały zespół został poinformowany o wdrożeniu tego rozwiązania drogą mailową, szczegółowe informacje, dotyczące zgłaszania nieprawidłowości wraz z instrukcją obsługi systemu, zostały zamieszczone w intranecie. Na stronie internetowej organizacji znalazła się zakładka, poprzez którą możliwe jest anonimowe zgłaszanie nieprawidłowości przez kontrahentów, klientów i innych interesariuszy organizacji.

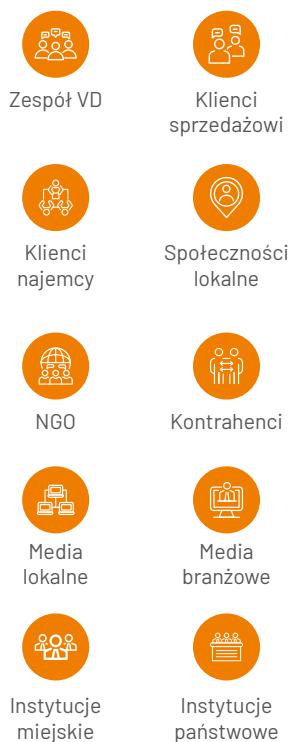
W organizacji stworzono kilka kanałów zgłaszania nieprawidłowości – m.in. dedykowany adres mailowy [compliance@vantage-sa.pl](mailto:compliance@vantage-sa.pl), możliwe jest także zgłaszanie faktycznych lub potencjalnych naruszeń bezpośrednio do przełożonego, zespołu HR lub Compliance Officera.

Wszystkie zgłoszenia, niezależnie od kanału, którym zostały złożone, trafiają do Compliance Officera.

### W przypadku wpłynięcia zgłoszenia nieprawidłowości, Compliance Officer podejmuje następujące działania:

- potwierdza przyjęcie zgłoszenia oraz zawiadamia Zarząd lub Radę Nadzorczą o jego otrzymaniu,
- przeprowadza postępowanie wyjaśniające, a w razie potrzeby zleca przeprowadzenie kontroli wewnętrznej lub zewnętrznej, dotyczącej naruszenia,
- sporządza oraz przedstawia Zarządowi lub Radzie Nadzorczej raport wraz z rekomendacją dalszych działań,
- po zakończeniu postępowania przekazuje osobie zgłaszającej ogólną informację o podjętych działaniach.





# Zespół VD

## Interesariusze I stopnia Forma zaangażowania: dialog



Członkowie zespołu VD to nasi najważniejsi interesariusze. Bez ich zaangażowania, wiedzy i doświadczenia funkcjonowanie organizacji nie byłoby możliwe. Dlatego staramy się odpowiadać na ich potrzeby, budując dla nich przyjazne środowisko pracy. Regularnie dokonujemy benchmarku wynagrodzeń, aby zapewnić im satysfakcjonujące warunki finansowe. Zapewniamy im dostęp do: prywatnej opieki medycznej, karty Multisport, preferencyjnych warunków ubezpieczenia grupowego, dofinansowania szkoleń, studiów podyplomowych oraz nauki języka angielskiego. Dodatkowo, organizacja dzieli się z nimi zyskami w ramach systemu motywacyjnego opartego o roczną premię, uzależnioną od wyniku operacyjnego osiągniętego przez Vantage Development. Wyróżniających się pracowników dodatkowo nagradzamy podczas dorocznej gali firmowej.

Prowadzimy z pracownikami stałą komunikację. Wykorzystujemy w tym celu wiadomości mailowe, roz-

budowany intranet z możliwością komentowania oraz wchodzenia w interakcję z innymi członkami zespołu, newslettery, spotkania bezpośrednie oraz online. Gdy zainicjowaliśmy proces zmiany strategii biznesowej zorganizowaliśmy spotkania dla wszystkich pracowników, aby rzeczowo i konkretnie przedstawić im plan działań na najbliższe lata. W styczniu 2022 po raz pierwszy przeprowadziliśmy także czat z Zarządem, podczas którego każdy mógł anonimowo zadać pytanie liderom organizacji. Po każdym takim spotkaniu, szkoleniu wewnętrznym czy ewencie prosimy uczestników o feedback – zwykle w postaci anonimowej ankiety, aby mogli wyrazić swobodnie swoje opinie. Kolejne nasze działania planujemy zawsze z uwzględnieniem ich sugestii.

Włączamy pracowników (w różnym stopniu) w kluczowe procesy, związane z przyszłością organizacji np. operacjonalizacją nowej strategii, identyfikacją wartości Grupy – więcej na ten temat na stronach 9-10,

czy wyborem lokalizacji naszej nowej głównej siedziby. Angażujemy ich w działania charytatywne i związane ze zrównoważonym rozwojem. Regularnie prowadzimy komunikację w tym zakresie oraz tworzymy okazje, aby pracownicy mogli realizować ważne (również dla

nich) cele społeczne.

O efektywności wszystkich działań w stosunku do naszych najważniejszych interesariuszy świadczy m.in. bardzo niski poziom rotacji w organizacji.

## Więcej informacji o naszym zespole

2021



**170**

Liczba osób w Organizacji



**36,5**  
lat

Średni wiek



**3,5**  
roku

Średni staż pracy



**7%**

Poziom rotacji  
w 2021 roku



**358 500** zł

Środki przeznaczone  
na szkolenia



**258 178** zł

Budżet wydany na  
eventy firmowe

## Struktura zatrudnienia\*:

● ..... ● [GRI 2021: 2-7]

	Kobiety	Mężczyźni	Razem
<b>Członkowie zespołu</b>	106	64	<b>170</b>
<b>Umowy o pracę:</b>	83	17	<b>100</b>
czas określony	13	6	<b>19</b>
w tym niepełne etaty	0	0	<b>0</b>
czas nieokreślony	70	11	<b>81</b>
w tym niepełne etaty	1	0	<b>1</b>
<b>Inne umowy (łącznie)</b>	23	47	<b>70</b>



## Struktura zatrudnienia wg lokalizacji\*:

● .....● [GRI 2021: 2-7]

	Wrocław	Poznań	Gdańsk	Łódź	Kraków	Razem
<b>Członkowie zespołu</b>	143	22	2	3	0	<b>170</b>
<b>Umowy o pracę:</b>	93	6	0	1	0	<b>100</b>
czas określony	14	4	0	1	0	<b>19</b>
w tym niepełne etaty	0	0	0	0	0	<b>0</b>
czas nieokreślony	79	2	0	0	0	<b>81</b>
w tym niepełne etaty	1	0	0	0	0	<b>1</b>
<b>Inne umowy</b>	50	16	2	2	0	<b>70</b>

\*Dane prezentowane w powyższych tabelach zostały zebrane przez sekcję HR Grupy na podstawie prowadzonych na bieżąco zestawień, związanych z zatrudnieniem w firmie. Prezentowane informacje odpowiadają sytuacji na dzień 31.12.2021.

Warto przy tym dodać, że w ostatnich dwóch latach mamy do czynienia z dynamiczną zmianą liczebności zatrudnienia – porównując dane z końca 2020 i 2021 roku, nastąpił wzrost o 19%. Poprzez rozwijanie lokal-

nych działań, stworzyliśmy całkowicie nowe zespoły w Poznaniu, Łodzi i Gdańsku. Oferujemy pracownikom stabilne warunki zatrudnienia, w zdecydowanej większości proponujemy stałą i stabilną współpracę.

## Klienci sprzedażowi

### Interesariusze I stopnia

#### Forma zaangażowania: komunikacja

Kontakt z klientami to nasza codzienność. Wiemy, że zakup mieszkania to decyzja często na całe życie. Nie jest ona również pozbawiona ryzyka finansowego w sytuacji, gdy zakup wspierany jest dodatkowo kredytem hipotecznym. Wysokość miesięcznej raty związana jest m.in. z poziomem stóp procentowych, które w 2021 roku były kilkukrotnie podnoszone. Dlatego też klientów otaczamy szczególną opieką i wsparciem, a nasi doradcy chętnie odpowiadają na wszelkie pytania

z ich strony, aby zapewnić im komfortowe warunki do podjęcia ostatecznej decyzji o zakupie.

Klientów zapraszamy do naszego salonu sprzedaży i najmu, który znajduje się we Wrocławiu w Porcie Popowice, gdzie w trakcie trwającej pandemii wprowadziliśmy szereg rozwiązań, zwiększających ich bezpieczeństwo. Okresowo, w czasie największych wzrostów zachorowań na Covid-19 salon był czasowo zamknięty, a osobom zainteresowanym zakupem



mieszkania proponowaliśmy wyłącznie kontakt wirtualny w postaci rozmów telefonicznych lub wideokonferencji.

Najczęściej zakup lokalu następuje w chwili, gdy trwają jeszcze prace budowlane. Klienci nie mogą więc wejść do mieszkania i obejrzeć go przed podpisaniem umowy. W tym momencie kluczowa jest rzetelna i transparentna komunikacja, szczegółowa prezentacja mieszkania, inwestycji, rzutów mieszkań oraz naszych dalszych planów związanych z inwestycją. W wypadku Portu Popowice dysponujemy również wirtualną makietą 3D, aby lepiej zobrazować jak będą wyglądać przyszłe etapy projektu oraz dostępne mieszkania (łącznie z widokiem z okien).

Po podpisaniu umowy do każdego klienta przypisany zostaje doradca ds. obsługi, który jest dla niego głównym punktem kontaktu z firmą. Otrzymuje także dane do logowania, do Elektronicznego Biura Obsłu-

gi Klienta (EBOK), dostępnego w przeglądarce oraz za pośrednictwem aplikacji mobilnej. Gdy jest to możliwe i tylko w sytuacji, gdy możemy klientom zapewnić absolutne bezpieczeństwo, zapraszamy ich na teren inwestycji, aby pokazać im projekt jeszcze w stanie surowym. Rygorystycznie przestrzegamy zasad, dotyczących ubioru (pełne obuwie, kask, kamizelka) oraz odpowiedniego zachowania na budowie, a w wizytach klientom zawsze towarzyszą nasi pracownicy.

Już na etapie odbioru lokalu, klienci mają możliwość zgłaszania usterek, które mamy obowiązek usunąć w ciągu 14 dni. Jeśli klienci zgłoszą uwagi po odbiorze mieszkania, okres ten jest wydłużany do 30 dni. Oceną zasadności usterek oraz ich późniejszego usunięcia zajmują się sekcja serwisu i gwarancji we współpracy z Generalnym wykonawcą oraz innymi podwykonawcami. Okres rękojmi na mieszkanie oraz budynek wynosi 5 lat.



## Klienci najemcy

### Interesariusze I stopnia

#### Forma zaangażowania: konsultacje

Najemcy to stosunkowo nowa dla nas grupa interesariuszy. Najem mieszkań Vantage Rent rozpoczął się w połowie 2021 roku i w ciągu kilku miesięcy nasz zespół doradców obsłużył ok. 3 000 zapytań ze strony potencjalnych klientów. Liczba najemców cały czas rośnie, w związku z uzupełnianą przez nas ofertą lokali na wynajem. Docelowo nasz zespół zajmie się obsługą kilkudziesięciu tysięcy osób.

Klienci, którzy zdecydowali się na wynajem mieszkań Vantage Rent to głównie osoby młode: 50% z nich ma mniej niż 30 lat. Ponad 20% z nich to obcokrajowcy, gdzie dominującą grupą są Białorusini (42,3%) oraz Ukraińcy (26,9%). Ze względu na strukturę oferty Vantage Rent wybierają głównie mieszkania 2-pokojowe. Oferujemy także możliwość wynajmu komórki lokatorskiej czy miejsca postojowego, w myśl zasady, że



najemcom chcemy oferować takie same udogodnienia, jak klientom sprzedażowym.

Zależy nam na tym, aby w poszczególnych inwestycjach budować różnorodne społeczności. W komunikatach wspieramy inkluzywność: „U nas wszyscy są mile widziani”. W przeciwieństwie do prywatnych właścicieli mieszkań na wynajem, którzy nierzadko odmawiają podpisania umowy z rodzinami z dziećmi (lub domowymi zwierzętami), my wynajmujemy lokale każdej osobie chętnej. Warunkiem jest tylko pozytywne przejście weryfikacji finansowej, realizowanej online na nasze zlecenie przez firmę Simpl.rent.

# Kontrahenci

## Interesariusze I stopnia

### Forma zaangażowania: partnerstwo



Proces deweloperski to przedsięwzięcie złożone, które wymaga zaangażowania różnorodnych podmiotów z wielu branż. Od momentu zaprojektowania inwestycji, organizację przetargu, wybór Generalnego Wykonawcy, kończąc na przekazaniu kluczy do mieszkań nowym właścicielom lub najemcom towarzyszą nam setki firm, wspierające nas produktowo lub usługowo. W tej grupie najważniejszymi kontrahentami są na pewno przedsiębiorstwa, świadczące usługi generalnego wykonawstwa. Z niektórymi z nim decydujemy się na wieloletnie partnerstwa oraz realizację złożonych wieloetapowych inwestycji. Najlepszym przykładem jest tu spółka ERBUD S.A., która wybudowała dla nas kilka etapów Promenad Wrocławskich, a z którą obecnie współpracujemy na terenie Portu Popowice.

Jednakże warto podkreślić, że zgodnie z przyjętą Polityką zamówień oraz Kodeksem Partnera Biznesowego, wprowadziliśmy szczegółowe kryteria, dotyczące procesu wyboru kontrahentów. Tym samym dbamy o transparentność naszej komunikacji i przejrzystość umów, które zawieramy. W procesie realizacji inwestycji nasz zespół (Menedżer projektu, administrator, inspektorzy nadzoru branży budowlanej, sanitarnej i elektrycznej, inżynierowie budowy) pełni rolę nad-

zorczą w stosunku do Generalnego wykonawcy i jest obecny na budowie przez cały czas trwania kontraktu.

Drugą istotną grupą naszych kontrahentów są pracownie architektoniczne, które kreują projekty naszych inwestycji. Ponieważ nie dysponujemy wewnętrznym zespołem architektów, współpraca z zewnętrznymi podmiotami jest dla bardzo istotna. Osobą bezpośrednio odpowiedzialną za koordynację działań z nimi jest Menedżer ds. standardów projektowania, który czuwa nad tym, aby zaproponowane projekty spełniały nie tylko założenia planu miejscowego, ale także były zgodne z naszymi wewnętrznymi normami jakości. Do procesu zwykle zapraszamy kilkanaście pracowni, a następnie w procesie wieloetapowych konsultacji, a finalnie konkursu wybieramy najlepszy projekt. Firmy, z którymi chętnie podejmujemy współpracę to m.in. Majewski Architektura, Macków Pracownia Projektowa, Group - Arch czy WXCA.

Częstotliwość kontaktów z naszymi kontrahentami jest w dużej mierze uzależniona od charakteru naszych relacji biznesowych oraz etapu realizacji inwestycji (lub wykończeń mieszkań), na którym aktualnie się znajdujemy.

# Społeczności lokalne

## Interesariusze II stopnia

### Forma zaangażowania: komunikacja



Realizowane przez nas inwestycje mieszkaniowe trwale przekształcają przestrzeń, w której powstają. Ponieważ projekty budowane prowadzone są na terenach silnie zurbanizowanych, niemal od samego początku znajdujemy się w kontakcie z lokalnymi społecznościami – naszymi sąsiadami. Czasami grupy te mają charakter nieformalny, ale obserwujemy, że

w perspektywie kilku lat zwykle przekształcają się w stowarzyszenia. Liderzy lokalnych społeczności są dla nas bardzo istotni w kontekście budowania relacji ze wspólnotami mieszkaniowymi czy spółdzielniami, które zlokalizowane są w sąsiedztwie budowy. Pozostajemy z nimi w kontakcie mailowym czy telefonicznym, nierzadko nasi przedstawiciele spotykają się z

nimi osobiście lub wirtualnie w celu omówienia ważnych dla obu osób stron tematów.

Jesteśmy zainteresowani życiem lokalnych społeczności i wspieramy je w różnorodnych inicjatywach – piknikach/spotkaniach sąsiedzkich, wdrażaniu pro-

jektów unijnych czy promocji projektów w głosowaniu do Wrocławskiego Budżetu Obywatelskiego. Współpracujemy m.in. z Fundacją Aktywnego Seniora, Stowarzyszeniem Moje Popo czy Stowarzyszeniem Serce Szczepina.

## NGO

### Interesariusze II stopnia

#### Forma zaangażowania: partnerstwo

Jesteśmy przekonani, że tylko stała współpraca z wybranymi organizacjami pozarządowymi pozwala na osiągnięcie wymiernych efektów. Od wielu wspieramy m.in. Fundację Wrocławskie Hospicjum dla Dzieci, Fundację „Na ratunek dzieciom z chorobą nowotworową” czy Stowarzyszenie EKOstraż. Jesteśmy sponsorem wydarzeń charytatywnych, a w 2021 roku po raz pierwszy zaangażowaliśmy się także w aukcję charytatywną, organizowaną przez Fundację ERBUD.

Z organizacjami pozarządowymi, które wspieramy kontaktujemy się mailowo, telefonicznie i w ramach spotkań bezpośrednich lub online. Częstotliwość komunikacji w głównej mierze uzależniona jest od bieżących potrzeb organizacji, choć należy przy tym dodać, że występują cykliczne wydarzenia/akcje, które wspieramy regularnie np. doroczny Koncert Nadziei czy Bieg Firmowy. Dokładamy starań, aby współpra-

cujące z nami NGO miały pełen komfort kontaktu z nami: jesteśmy zawsze otwarci na komunikację i po prostu można na nas liczyć.

Nasza współpraca z organizacjami pozarządowymi obejmuje nie tylko działania charytatywne, ale także wspieranie lokalnej przedsiębiorczości poprzez członkostwo w Zachodniej Izbie Gospodarczej czy Polskim Związku Firm Deweloperskich. W wypadku tej pierwszej regularnie wspieramy organizację konkursu „Dolnośląskie Gryfy” – inicjatywy, nagradzającej najbardziej innowacyjne firmy z Dolnego Śląska. Członkostwo w PZFD pozwala nam natomiast na prowadzenie działań skoncentrowanych na budowaniu pozytywnego wizerunku branży, konsultowaniu zmian prawnych w obszarze sektora nieruchomości czy wdrażaniu działań, angażujących lokalne społeczności.



## Media lokalne

### Interesariusze II stopnia

#### Forma zaangażowania: komunikacja

Lokalni dziennikarze są żywo zainteresowani naszymi działaniami, ponieważ wpływają one realnie na kształt miasta, w którym funkcjonujemy. Komunikacja inicjowana jest przez Grupę lub przez same media. Wspólnie realizujemy także różnorodne projekty dla czytelników (artykuły sponsorowane o charakterze informacyjnym lub konkursy angażujące czytelników), a także kampanie promocyjne.

Komunikacja opiera się na kontakcie mailowym lub telefonicznym, w wyjątkowych przypadkach organizujemy także wydarzenia z udziałem dziennikarzy, np. konferencje prasowe czy Press day, gdzie przedpremierowo zaprezentowaliśmy im mieszkania pokazowe Vantage Rent we Wrocławiu. Na naszej stronie www funkcjonuje także biuro prasowe, a kontakt do rzeczownika Grupy jest dostępny w serwisie.



# Media branżowe

**Interesariusze II stopnia**

**Forma zaangażowania: komunikacja**

Współpracujemy z mediami branżowymi (rynek nieruchomości, a także wiadomości ekonomiczno-gospodarcze) głównie poprzez informowanie ich o kolejnych krokach firmy w kontekście rozwoju portfela mieszkań na wynajem i sprzedaży lokali. Przygotowujemy dla nich rzetelne materiały, zawierające najważniejsze

fakty, dotyczące naszego bieżącego funkcjonowania, a także udzielamy odpowiedzi na pytania dziennikarzy w formie wywiadów lub komentarzy.

Komunikacja odbywa się w poprzez rozmowy telefoniczne lub kontakt mailowy.



# Instytucje miejskie

**Interesariusze II stopnia**

**Forma zaangażowania: partnerstwo**

W wypadku takiego rodzaju działalności jaką prowadzi nasza firma, częsty kontakt z instytucjami oraz spółkami miejskimi jest wymagany nie tylko przez prawo, ale również dobre praktyki biznesowe. Najważniejsze jest oczywiście zatwierdzenie projektu budowlanego oraz udzielenie pozwolenia na jego realizację. Na tym jednak nie koniec, bowiem z różnymi instytucjami miejskimi uzgadniamy także projekt budowy dróg czy

ścieżek rowerowych, sieci kanalizacyjnych czy elektrycznych, a także zagospodarowania terenów, należących np. do miasta.

Komunikacja odbywa się na drodze formalnej, w ramach różnorodnych procesów administracyjnych, a jej częstotliwość uzależniona jest od etapu realizacji danej inwestycji.



# Instytucje państwa

**Interesariusze II stopnia**

**Forma zaangażowania: komunikacja**

Kontaktujemy się z instytucjami państwa w dwóch formach. Z jednej strony jako pracodawca czy płatnik podatków, przesyłamy do podmiotów takich jak ZUS czy US formalne dokumenty, związane z prowadzoną przez nas działalnością. Z drugiej, jeśli pojawią się niejasności czy pytania merytoryczne co do przedstawionych danych czy informacji jesteśmy zobligowani

do niezwłocznego udzielenia wyjaśnień właściwym organom.

Komunikacja z instytucjami odbywa się w poprzez rozmowy telefoniczne, komunikację mailową, pocztę tradycyjną, ale także bezpośrednie spotkania z urzędnikami i kontrolę dokumentów. Odbywają się one nieregularnie w zależności od potrzeb samych instytucji.



## IV. Tematy istotne

●●●●●●●● [GRI 2021:3-1]

Proces wyboru tematów istotnych rozpoczął się od powołania grupy raportującej w ramach zespołu Vantage Development. Do uczestnictwa w rozmowach i konsultacjach tematów zostały wybrane osoby z organizacji, które miały być jednocześnie zaangażowane w proces zbierania danych do raportu zrównoważonego rozwoju. Za organizację prac odpowiedzialny był Pełnomocnik zarządu ds. ESG.

Zadaniem grupy w pierwszej kolejności była identyfikacja interesariuszy organizacji oraz dogłębna analiza ich potrzeb oraz oczekiwań wobec firmy. Więcej na temat samego procesu znajduje się na stronie **22** tej publikacji.

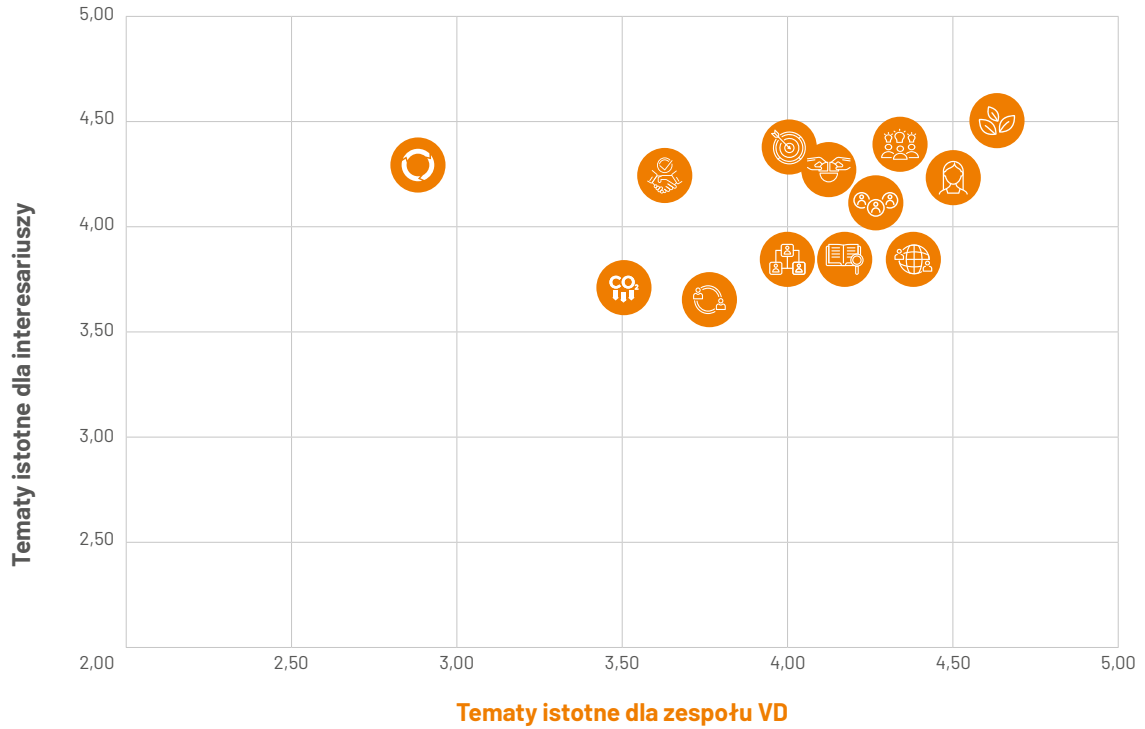
Analizy tej nie można było prowadzić bez odniesienia do różnych obszarów działalności Grupy. Dzięki temu, że do zespołu projektowego zostały zaproszone osoby odpowiedzialne za najem, sprzedaż, IT, zarządzanie nieruchomościami, HR, komunikację, administrację i Compliance możliwe było stworzenie kompletnego obrazu wpływu organizacji na otoczenie wewnętrzne oraz zewnętrzne.

Oba procesy stały się podstawą do identyfikacji tematów istotnych z punktu widzenia organizacji. Po stworzeniu ich długiej listy przystąpiliśmy do syntezy niektórych zagadnień oraz stworzenia ich konkretnych opisów. Następnie zespół raportujący mógł nadać poszczególnym tematom priorytet, oceniając je w ramach anonimowej ankiety w skali od 1 do 5 (gdzie 1 - oznacza najmniej istotne, a 5 - bardzo istotne). W

kolejnym kroku wyniki analiz oraz procesu priorytetyzacji zostały skonsultowane z Zarządem oraz uzyskały akceptację do ich dalszego wykorzystania w następnym etapie badania istotności.

### Konsultacje z interesariuszami

Dla interesariuszy zewnętrznych przygotowano dokładnie taką samą ankietę jak dla grupy raportującej. Ponieważ nie brali oni udziału w procesie wyboru tematów, dodatkowo stworzony został szczegółowy opis każdej z kwestii w formie pliku pdf. Zaproszenia do anonimowego badania (wraz ze wspomnianym załącznikiem) zostały wysłane do przedstawicieli: najemców, klientów (sprzedaż), partnerów biznesowych (generalnych wykonawców, architektów), współpracujących z firmą organizacji pozarządowych, przedstawicieli lokalnych mediów oraz miejskich instytucji. Na tym etapie reprezentanci dwóch grup (partnerzy biznesowi oraz organizacje pozarządowe) poprosili o dodatkowe konsultacje w sprawie tematów istotnych, jeszcze przed wypełnieniem ankiety. Informacji udzielono im mailowo oraz w trakcie spotkania online. Ostatecznie uzyskano zwrot z ankiet na poziomie 75%. Po nałożeniu wyników grupy raportującej (a zarazem przedstawicieli pracowników) oraz interesariuszy zewnętrznych powstała matryca istotności, która posłużyła do przygotowania konspektu raportu ESG 2021.






- |  |   |  |
|--|---|--|
|  Oddziaływanie na środowisko naturalne  |  Cyfryzacja procesów                                   |  Ograniczenie emisji CO <sub>2</sub>                                |
|  Budowa długofalowych relacji z najemcami   |  Budowanie silnego zespołu w oparciu o kompetencje     |  Gospodarka obiegu zamkniętego                                      |
|  Kultura organizacyjna wspierająca strategię biznesową                                  |  Prowadzenie działalności zgodnie z przepisami         |  Bycie „dobrym sąsiadem” - infrastruktura i zaangażowanie społeczne |
|  Współtworzenie rynku PRS w Polsce  |  Budowanie wartości ekonomicznej w sposób zrównoważony |  Firma równych szans - pozycja kobiet                               |
|  Tworzenie wysokiej jakości produktów i usług, odpowiadających na potrzeby różnych grup |   |  |

## Lista tematów istotnych

●.....● [GRI 2021: 3-2]

Przeanalizowaliśmy uzyskaną matrycę istotności oraz cele ESG firmy, a następnie wybraliśmy 8 tematów, które szczegółowo opisaliśmy w naszym pierwszym raporcie niefinansowym. Proces badania istotności będzie powtarzany co roku, aby informacje prezentowane w kolejnych publikacjach jak najlepiej odzwierciedlały bieżące oczekiwania interesariuszy, trendy ESG oraz były spójne z kolejnymi etapami rozwoju organizacji.

OBSZAR	TEMATY ISTOTNE	CELE ESG
Environment <b>Środowisko</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oddziaływanie na środowisko naturalne.</li> <li>2. Cyfryzacja procesów i wdrażanie nowych rozwiązań technologicznych.</li> </ol>	  
Social <b>Społeczeństwo</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Budowanie silnego zespołu w oparciu o kompetencje.</li> <li>4. Firma równych szans - pozycja kobiet.</li> <li>5. Bycie „dobrym sąsiadem” – budowanie ogólnodostępnej infrastruktury i relacje z lokalną społecznością.</li> <li>6. Tworzenie wysokiej jakości produktów i usług, odpowiadających na potrzeby różnych grup.</li> </ol>	   
Governance <b>Zarządzanie</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Prowadzenie działalności zgodnie z przepisami prawa.</li> <li>8. Kultura organizacyjna, wspierająca strategię biznesową.</li> </ol>	



## Oddziaływanie na środowisko naturalne.

Jesteśmy świadomi, że poprzez swoją działalność pośrednio lub bezpośrednio wpływamy na środowisko. Kwestie związane ze zmianami klimatycznymi oraz degradacją przyrody są dla nas niezwykle istotne, dlatego Grupa stara się ograniczać swoje negatywne oddziaływanie np. poprzez działania zwiększające efektywność energetyczną realizowanych budynków lub rekompensujące emisje CO<sub>2</sub>.



## Cyfryzacja procesów i wdrażanie nowych rozwiązań technologicznych.

Organizacja stawia na nowoczesne technologie i cyfryzację (a przez to również automatyzację procesów), pozwala to na szybszą obsługę klientów i kontakt z kontrahentami oraz ograniczenie zużycia papieru (odpady), gdy tylko jest to możliwe. W ciągu ostatnich 2 lat, gdy trwała pandemia koronawirusa procesy związane z cyfryzacją dodatkowo przyspieszyły, sprawiając, że organizacja stała się jeszcze bardziej otwarta na nowe rozwiązania IT.



## Budowanie silnego zespołu w oparciu o kompetencje.

Nasz sukces budujemy na silnym i zmotywowanym zespole. Organizacja oferuje jego członkom stabilne warunki zatrudnienia, bezpieczeństwo oraz możliwości rozwoju (np. finansując szkolenia, naukę języka angielskiego czy studia podyplomowe).





## **Firma równych szans - pozycja kobiet.**

Kobiety to 62% zespołu Vantage Development. Stanowią także większość kierowników i menedżerów organizacji, wpływają na wszystkie obszary działalności organizacji – realizację inwestycji, administrację, sprzedaż oraz najem, ład korporacyjny, finanse i zarządzanie zasobami ludzkimi. Firma wspiera ich rozwój oraz umożliwia awans pionowy, jak i poziomy.



## **Bycie „dobrym sąsiadem” – budowanie ogólnodostępnej infrastruktury i relacje z lokalną społecznością.**

Charakter działalności Grupy wiąże się z dużym wpływem na przestrzeń oraz najbliższe otoczenie zewnętrzne. To z jednej strony realizacja budynków oraz towarzyszącej infrastruktury (placów zabaw, dróg, chodników, ścieżek rowerowych, miejsc rekreacji). Z drugiej, zaangażowanie społeczne organizacji, współpraca z NGO i wspieranie inicjatyw charytatywnych.



## **Tworzenie wysokiej jakości produktów i usług, odpowiadających na potrzeby różnych grup.**

Nasi klienci (sprzedaż i najem) są bardzo różnorodni. Różni ich płeć, wiek, pochodzenie (22% najemców Vantage Rent to obcokrajowcy) oraz potrzeby. Zadaniem grupy jest tworzenie takich produktów oraz usług, które będą spełniać ich oczekiwania. Zdywersyfikowana struktura oferty oraz różne lokalizacje projektów, pozwalają na budowanie różnorodnych społeczności mieszkańców inwestycji.



## **Prowadzenie działalności zgodnie z przepisami prawa.**

Grupa działa na podstawie obowiązujących przepisów prawa polskiego i międzynarodowego. Przestrzeganie regulacji wspierają przyjęte przez Zarząd i organizację oraz promowane wśród interesariuszy grupy Polityki Compliance. W firmie funkcjonuje także procedura oraz system anonimowego zgłaszania nieprawidłowości.



## **Kultura organizacyjna, wspierająca strategię biznesową.**

W proces wyboru wartości, wspierających transformację kultury organizacyjnej Vantage Development zaangażowany był cały zespół. Wybór ten będzie miał niebagatelne znaczenie w kontekście działań skierowanych do zespołu, ale także wyznaczonych celów biznesowych, które Grupa planuje osiągnąć w ciągu najbliższych kilku lat.

# Environment - Środowisko

●●●●●●●● [GRI 2021: 3-3]

## Oddziaływanie na środowisko naturalne

Inwestycje realizowane na zlecenie Grupy są projektowane, a następnie realizowane zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Monitorujemy zmiany w regulacjach, szczególnie odnoszące się do wytycznych technicznych dla różnych typów budynków, które zgodnie z intencją prawodawcy stają się coraz bardziej wymagające w zakresie maksymalnego zapotrzebowania na nieodnawialną energię pierwotną (EP). Dostosowujemy nasze projekty do aktualnego stanu prawnego, a podczas realizacji inwestycji działamy zgodnie z wydanymi przez odpowiednie organy decyzjami środowiskowymi.

W ramach wprowadzonej w marcu 2021 Polityki środowiskowej zobowiązaliśmy się nie tylko do przestrzegania przepisów prawnych, ale także zwiększania efektywności energetycznej budynków, do rozsądnego korzystania z zasobów naturalnych, unikania nadmiernej ilości odpadów oraz ścieków, a także dbania o bioróżnorodność poprzez ochronę fauny i flory.

Stworzyliśmy również zestaw „Wytycznych ekologicznych dla Generalnych Wykonawców”, stanowiących załącznik do kontraktów z naszymi partnerami biznesowymi, które jasno określają oczekiwania Grupy co do organizacji budowy w aspekcie ochrony środowiska.

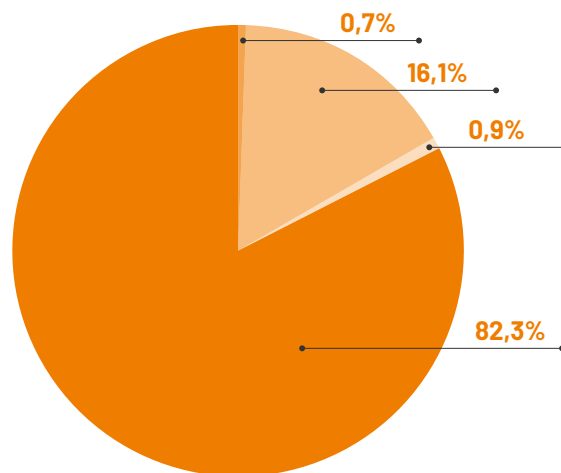
Nasi interesariusze mogą zgłaszać wszelkie zaobserwowane nieprawidłowości podczas realizacji projektów oraz eksploatacji budynków za pomocą anonimowego systemu zgłaszania nieprawidłowości. Wszystkie wiadomości kierowane są do Compliance Officer, który raportuje bezpośrednio do Zarządu oraz Rady Nadzorczej. Link do systemu jest dostępnych dla wszystkich interesariuszy na [naszej stronie www](#).

Za kwestie związane z ochroną środowiska w głównej mierze ponosi odpowiedzialność Zarząd Vantage Development.

## Efektywność energetyczna budynków

Budynki mieszkalne odpowiadają za ok. 28% globalnych emisji CO<sub>2</sub> – nie tylko na etapie realizacji, ale przede wszystkim podczas dekad eksploatacji budynku.

## Udział śladu węglowego w poszczególnych fazach życia budynku [% kg CO<sub>2</sub>e]



- A1-A3 Faza wyrobu
- A4-A5 Faza budowy
- B1-B7 Faza Użytkowania
- C1-C4 Faza końca życia

Źródło: Bezoń P. Mizerny J., Jak potężny jest ślad węglowy budownictwa?, SWECO, 2019 (<http://blogs.sweco.pl/2019/09/26/jak-poteczny-jest-slod-weglowy-budownictwa/>)

Jako organizacja, która zajmuje się sprzedażą mieszkań oraz od 2021 roku także ich długoterminowym wynajmem zdajemy sobie sprawę z generowanego w związku z tym negatywnego oddziaływania na środowisko. W cyklu życia to właśnie konsumpcja mediów (dla lokali mieszkalnych i części wspólnych), wody oraz produkcja odpadów w największym stopniu przyczyniają się powiększenia śladu węglowego naszego portfela.

**[GRI 302-5]** ●.....●

Mając to na uwadze, już w 2020 roku przyjęliśmy szereg rozwiązań, pozwalających na tworzenie oraz realizację budynków bardziej przyjaznych środowisku. W inwestycjach na wynajem w standardzie stosujemy:

- Panele fotowoltaiczne, zasilające części wspólne w zieloną energię (w 2021 roku produkcja wyniosła 6 188 kWh dla okresu VIII-XII),
- Energooszczędne oświetlenie LED wraz z czujnikami ruchu w częściach wspólnych,
- Chodniki z kostki antysmogowej, o potwierdzonym naukowo działaniu,
- Zbiorniki retencyjne (a na terenie wybranych projektów również systemy nawadniania kropelkowego zieleni), zielone dachy,
- Ładowarki elektryczne dla samochodów (pierwsze zostaną zainstalowane w 2022 roku),
- Wysokiej jakości materiały izolacyjne, pozwalające na redukcję mostków termicznych i ograniczenie strat ciepła.
- W mieszkaniach na wynajem wykorzystujemy trwałe meble oraz energooszczędne wyposażenie AGD, przyjazne dla środowiska.
- W lokalach montujemy także filtry oczyszczające wodę, aby nasi najemcy mogli całkowicie zrezygnować z zakupu wody butelkowanej.

Współpracujemy z zewnętrznymi ekspertami z zakresu efektywności energetycznej budynków, którzy szkolą nasz zespół oraz wykonują szczegółowe analizy projektów pod kątem możliwych do wprowadzenia

rozwiązań prośrodowiskowych. Kluczowym aspektem jest wdrożenie pomysłów, pozwalających na ograniczenie zapotrzebowania budynków na wskaźnik EP dla danego typu projektu (wartości różnią w zależności od tego czy inwestycja ma wyłącznie charakter mieszkalny, czy dodatkowo wzbogacona jest o funkcje usługowe).

Analiza naszego przyszłego portfela mieszkań na wynajem pozwala z dużym prawdopodobieństwem przyjąć, że projekty VD realizowane w najbliższych latach będą miały wskaźnik EP niższy średnio o 10% w stosunku do maksymalnego zapotrzebowania wskazane przez prawodawcę.

Nie ustajemy w staraniach, aby nasze projekty jeszcze udoskonalać, dlatego w 2022 roku planujemy rozpocząć współpracę z lokalnymi politechnikami, aby rozszerzyć nasz ekologiczny standard budynków na wynajem.

**Nasze oddziaływanie na środowisko naturalne**

Począwszy od 2021 roku monitorujemy poziom zużycia energii oraz paliw, wody oraz produkcji odpadów. Modyfikacja naszego modelu biznesowego spowodowała, że obecnie postrzegamy nasze budynki w odmienny sposób. Z perspektywy krótkoterminowej (zakończenie procesu deweloperskiego na przeniesieniu własności do lokali), przeszliśmy do długofalowego spojrzenia na wieloletnią eksploatację budynku oraz zarządzania nieruchomością. Poniżej przedstawiamy dane z wycinka naszej działalności, która odpowiada kilku miesiącom funkcjonowania mieszkań Vantage Rent na rynku.

**[GRI 302-1, 302-2, 302-3]** ●.....●

Wartości bezpośrednie i pośrednie			Łącznie
<b>Paliwa*</b>	Olej napędowy	869 GJ	<b>370 GJ</b>
	PB	512 GJ	
<b>Energia elektryczna**</b>	MWh	144,87	<b>676,09 MWh</b>
<b>Energia cieplna**</b>	MWh	531,22	

\*zużycie paliw dla floty samochodów służbowych Vantage Development w 2021 roku.

\*\*w okresie VI-XII (Malopanevska 4), VII-XII (Legnicka 33) oraz IX-XII (Buforawa 89), średnia wartość energochłonności budynku wynosi **0,044 MWh (44 kWh)/mkw** dla raportowanych miesięcy. Z uwagi na to, że zasiedlenie budynków nastąpiło w połowie roku, docelowo wartość ta może wzrosnąć.



#### [GRI 303-1] ●●●●●●●●●●

Woda jest jednym z najcenniejszych zasobów naszej planety. Dlatego też podejmujemy aktywne działania związane z jej racjonalnym gospodarowaniem. W naszej siedzibie głównej całkowicie zrezygnowaliśmy z wody butelkowanej w plastikowych opakowaniach na rzecz filtrów oczyszczających na kranach. Woda gazowa oferowana jest pracownikom i naszym kontrahentom wyłącznie w szklanych butelkach, które następnie przekazywane są do recyklingu.

W mieszkaniach Vantage Rent również zadbałszy o to, aby najemcy mogli pić wodę bezpośrednio z kranu (wyposażając lokale w filtry). Monitorujemy zużycie wody na terenie inwestycji na najem, w 2021 roku w lokalach mieszkalnych oraz częściach wspólnych budynków zużyto **5 866 m<sup>3</sup>** wody.

Na terenie inwestycji na sprzedaż oraz wynajem realizujemy zbiorniki retencyjne na wodę deszczową. Na wybranych projektach o dużej powierzchni zielonej, dodatkowo przygotowujemy systemy nawadniania kropelkowego, oszczędzając w ten sposób wodę do podlewania roślinności. Jednym ze sposobów, który stosujemy, aby wspierać małą retencję jest również realizacja łąk kwietnych, tworzących przyjazny mikroklimat dla owadów.

#### [GRI 306-1, 306-3] ●●●●●●●●●●

W procesie realizacji oraz eksploatacji budynków mieszkalnych lub z dodatkowymi częściami usługowymi, generowane są odpady budowlane i komunalne, które w części poddawane procesowi recyklingu. Ponadto na terenie inwestycji mogą powstawać odpady, związane z prowadzoną działalnością gospodarczą przez najemców biznesowych. W tym momencie wszystkie sprzęty AGD, które stanowią wyposażenie lokali na wynajem są nowe i objęte gwarancją producenta. W przyszłości spółka będzie musiała zmierzyć się z tematem elektrośmieci, które powstaną w budynkach na wynajem.

**W 2021 roku firma pośrednio wygenerowała 1 663 m<sup>3</sup> odpadów w budynkach z mieszkaniami na wynajem Vantage Rent:**

- 604,8 m<sup>3</sup> opady zmieszane,

- 412 m<sup>3</sup> odpady stanowiące opakowania (plastik, szkło),
- 412 m<sup>3</sup> papier,
- 26,4 m<sup>3</sup> odpady bio.

Najemcom udostępniamy w mieszkaniach pojemniki do segregacji odpadów, do czego są nie tylko umownie zobowiązani, ale również zachęceni i edukowani w materiałach marketingowych marki. W pomieszczeniach na opady i wiatach śmietnikowych przygotowano odpowiednio opisane kontenery do segregacji. Odpady są odbierane z terenu projektu od 1 do 3 razy w tygodniu.

W biurze VD segregujemy odpady oraz prowadzimy działania edukacyjne, skierowane do pracowników, zwiększające ich świadomość w obszarze recyklingu.

#### Emisje CO<sub>2</sub>

W minionym roku po raz pierwszy podjęliśmy się polichenia śladu węglowego grupy. W tym celu zebraliśmy dane związane z naszą działalnością, które bezpośrednio lub pośrednio wpływają na wielkość emisji. Pod uwagę wzięliśmy paliwa spalane podczas podróży służbowych, zużycie mediów przez naszych najemców (dane obejmują okres eksploatacji budynków w 2021 roku), pozyskaliśmy dane na temat emisji CO<sub>2</sub> na kilku budowach, realizowanych przez jednego z naszych GW we Wrocławiu. Informacje otrzymane od kontrahenta zostały potwierdzone przez niego w procesie zewnętrznej weryfikacji przez firmę audytorską.

#### Suma emisji CO<sub>2</sub> w 2021 roku

[GRI 305-1, 305-2, 305-3] ●●●●●●●●●●



Łączna emisja dwutlenku węgla w ramach działań GK Vantage Development wyniosła **1 250 ton CO<sub>2</sub>**:

**186 ton CO<sub>2</sub>**

wyniosła bezpośrednia emisja, wynikająca z korzystania z firmowej floty samochodowej, zużycia mediów w siedzibie głównej organizacji i lokalnych biurach - scope 1\*,



Zanim jednak do tego dojdzie, przyszli najemcy proszeni są o przejście weryfikacji finansowej online w aplikacji Simpl.rent. Serwis sprawdza ich tożsamość, możliwości finansowe oraz historię płatniczą i kredytową. To efektywne rozwiązanie, które pozwala na zachowanie bezpieczeństwa danych przyszłych klientów Vantage Rent. Organizacja nie ma do nich dostępu, a jedynie otrzymuje informację o pozytywnym lub negatywnym wyniku procesu. Weryfikacja Simpl.rent przeprowadzana jest w trzech językach (po polsku, angielsku i ukraińsku). Dzięki tej usłudze zarówno najemca, jak i firma otrzymują zapewnienie, że oferta Vantage Rent dopasowana jest do możliwości finansowych klienta. W 2021 roku 82% potencjalnych najemców zdecydowało się na przejście weryfikacji Simpl.rent przed podpisaniem umowy.

### Zarządzanie najmem

W momencie przekazywania lokalu w ręce najemcy, zespół VR wykorzystuje elektroniczny formularz na tablecie, który po podpisaniu przesyłany jest automatycznie na konto EBOK klienta (mniej papierowej dokumentacji). W trakcie trwania umowy, najemcy mogą korzystać z serwisu do zarządzania najmem. Na platformie znajdują się informacje o umowie, można pobrać faktury, przejrzeć dokumenty i instrukcje, przygotowane przez zespół Vantage Rent oraz skontaktować się ze swoim opiekunem. Platforma pozwala

również na realizację szybkich płatności Blue Media, z których średnio korzysta ok. 60% najemców.

W pierwszej ankiecie satysfakcji klientów, EBOK został doceniony przez najemców, otrzymując średnią ocenę 4,3 (w skali 1-5). Respondenci proszeni byli o podzielenie się swoimi opiniami na temat korzystania z serwisu, aby mógł on być w przyszłości udoskonalany.

Wewnątrz organizacji zespół, powiązany z produktem najmu korzysta ze wspólnego systemu do obiegu dokumentów, co wpływa na efektywność prac (z pożytkiem dla środowiska naturalnego). Obsługa najemcy, księgowość, zespół prawny, serwis i gwarancja, finanse, zarządzanie nieruchomościami – wszyscy są zaangażowani w proces. Ponieważ informacje dostępne są w jednym systemie, znacznie ułatwia to obróbkę danych na co dzień.

W ciągu najbliższych kilku lat, portfel Vantage Rent w Polsce będzie się dynamicznie powiększać, a efektywna obsługa kilkudziesięciu tysięcy najemców na 5 różnych rynkach lokalnych będzie największym wyzwaniem dla organizacji. Udoskonalanie obecnych narzędzi i wdrażanie nowych systemów IT jest jedyną drogą, aby cel ten osiągnąć. W badaniu ankietowym, najemcy marki jasno wskazali, że interesuje ich głównie komunikacja online, co świetnie koresponduje ze strategią ESG organizacji.



# Social – Społeczeństwo

## Budowanie silnego zespołu w oparciu o kompetencje

●●●●●●●●●● [GRI 2021: 3-3]

Działania z zakresu polityki personalnej prowadzone są w naszej organizacji przez sekcję HR/PR, której kierownik w strukturze organizacji podlega bezpośrednio pod Członka zarządu. W codziennych obowiązkach zespół zajmuje się m.in.:

- inicjowaniem i realizacją procesów rekrutacji, uwzględniając przy tym zapisy Polityki przeciwdziałania dyskryminacji, obowiązującej w organizacji;
- budowaniem silnego zespołu dzięki systemowi rekomendacji pracowniczych, który pozwala na rekrutację osób o sprawdzonych kompetencjach, co obniża ryzyko rotacji;
- kształtowaniem polityki rozwoju kompetencji w organizacji, poprzez diagnozę potrzeb szkoleniowych zespołu, proponowanie optymalnych działań rozwojowych i kontrolę ich efektywności,
- doradzaniem Zarządowi, Dyrektorom i Kierownikom w kwestiach związanych z rozwojem ich zespołów oraz rozwiązywaniem trudnych, delikatnych i konfliktowych sytuacji, mogących wpływać na efektywność pracy;
- optymalizacją procesów HR poprzez wdrażanie (wspólnie z sekcją IT oraz zewnętrznymi dostawcami) systemów, umożliwiających sprawne zarządzanie kwestiami pracowniczym,
- realizacją oraz aktualizacją oferty benefitów,
- ponadto Kierownik sekcji odpowiada za politykę wynagrodzeń w organizacji poprzez dokonywanie regularnych przeglądów rynku płac, bieżącą analizę wynagrodzeń oraz regulację stawek zgodnie z aktualną sytuacją rynkową oraz polityką firmy.

W organizacji funkcjonuje kilka dokumentów, które porządkują zasady, obowiązujące wszystkich członków zespołu Vantage Development:

### Polityka wynagrodzeń

dokument reguluje zasady wynagradzania pracowników, z uwzględnieniem nadgodzin, wypłatą premii uznaniowych oraz nagród, dostępu do katalogu benefitów oraz wysokości grade'ów dla poszczególnych stanowisk

### Regulamin Pracy

dokument, określający podstawowe obowiązki pracownika oraz pracodawcy, porządek, organizację i wymiar czasu pracy, sposób usprawiedliwiania nieobecności oraz udzielania urlopów i zwolnień od pracy

### Regulamin konkursu poleceń

dokument, opisujący zasady systemu rekomendacji, w którym członkowie zespołu Vantage Development mogą polecać kandydatów do aktualnie trwających procesów rekrutacji, za co otrzymują nagrody finansowe (jeśli rekomendacja okaże się skuteczna)

### Polityka antydyskryminacyjna

w tym dokumencie organizacja zobowiązuje się do ochrony i przestrzegania praw człowieka, promowania tolerancji i różnorodności wśród pracowników i współpracowników oraz zapewnienia równych szans dla wszystkich, bez względu na płeć, wiek, rasę, niepełnosprawność czy inne cechy kulturowo-społeczne

### Polityka szkoleniowa

dokument określa zasady realizacji procesu szkoleniowego w organizacji, reguły finansowania szkoleń oraz studiów podyplomowych, a także naukę języka angielskiego w organizacji

**Wszystkie powyższe dokumenty są ogólnodostępne w intranecie.**



## [GRI 401-1] ●●●●●●●●●●

O zasadach funkcjonowania firmy, realizowanych programach i inicjatywach nowi członkowie Vantage Development informowani są podczas dni adaptacyjnych. Pierwsze 2 dni obecności w firmie wypełnione są spotkaniami z przedstawicielami biura zarządu, HR, komunikacji, IT oraz administracji. W 2021 roku do firmy dołączyło **47 osób (28 kobiet, 19 mężczyzn)**. Rotacja w organizacji wyniosła **7%**.

Zespół Vantage Development jest zachęcany do aktywnego angażowania się w różnorodne procesy i działania HR w firmie. Przyszli przełożeni konsultowani są przy ustalaniu profili pracowników w procesach rekrutacyjnych, biorą też udział w rozmowach z kandydatami. W 2019 roku odbyło się pierwsze Badanie Zaangażowania i Komunikacji, podczas którego zespół mógł podzielić się swoimi opiniami na temat warunków pracy, oferowanych benefitów oraz zasad, obowiązujących w firmie.

W 2021 pracownicy wzięli aktywny udział w wyborze wartości Vantage Development – więcej na stronie **9**. Zespół angażowany był także do wyboru miejsca integracji, przyznaje nagrodę Pracownika Roku w ramach corocznego głosowania, aktywnie bierze udział w obchodach Dnia Życzliwości w Grupie. Od 2022 w firmie funkcjonuje także program wolontariatu pracowniczego.

## Rozwój zespołu

### [GRI 404-1] ●●●●●●●●●●

Zespół Vantage Development składa się z prawdziwych specjalistów, ekspertów w swojej dziedzinie, dzięki czemu firma może dynamicznie się rozwijać i adaptować do zmieniających się warunków funkcjonowania. Przykładem może tu być modyfikacja strategii biznesowej w 2020 roku i opracowanie od podstaw całkowicie nowego produktu.

Rozwój pracowników jest tematem na tyle istotnym, że ze strony organizacji występuje pełna otwartość na potrzeby szkoleniowe zespołu. Można je zgłaszać bezpośrednio do przełożonego lub kierownika sekcji HR/PR. Budżet na wydatki skoncentrowane na rozwoju nowych kompetencji planowany jest w sposób elastyczny, a finansowanie przyznawane jest zgodnie z aktualnymi potrzebami, bez sztywnego podziału budżetu na działy czy sekcje.

Po zakończeniu danego roku kalendarzowego sekcja HR/PR przygotowuje dla Zarządu podsumowanie realizacji działań szkoleniowych. W 2021 roku wydatki na rozwój zespołu Vantage Development wyniosły: **358 500 zł**.

**Średnia liczba godzin szkoleniowych, która przypadała na członka zespołu wyniosła: 11.**

Łączna liczba godzin szkoleniowych	Kobiety	Mężczyźni
<b>1 900,5 h</b>	<b>1 462 h (77%)</b>	<b>438,5 h (23%)</b>

Dyrektorzy	Kierownicy	Menedżerowie	Specjaliści
<b>156 h (8,2%)</b>	<b>213 h (11,2%)</b>	<b>829,5 h (43,6%)</b>	<b>702 h (37%)</b>

Pracownikom oddawana jest również inicjatywa w wyborze tematów, które podejmowane są podczas ogólnodostępnych wydarzeń szkoleniowych. W kwietniu 2021 roku zespół HR/PR przedstawił im listę tematów, które mogłyby zostać omówione podczas serii 2 webinarów z udziałem zewnętrznych ekspertów. Decyzją pracowników odbyły się dwa spotkania online, które w tym momencie najlepiej odpowiadały ich potrzebom:

- Rozwój osobisty podstawą rozwoju (i sukcesu)

zawodowego.

- Odporność psychiczna – w jaki sposób sobie radzić ze stresem?

W sierpniu miało miejsce także spotkanie z Szymonem Kudłą – trenerem i coachem. Jego power speech „Jak znaleźć źródła prawdziwej energii?” miał zmotywować zespół VD, który po okresie intensywnej pracy zwieńczonej wprowadzeniem mieszkań na wynajem na rynek, potrzebował dodatkowego wsparcia.



**[GRI 404-2]** ●.....●

Począwszy od 2020 roku w organizacji realizowany jest program nauki języka angielskiego. Przełożeni zobowiązani są do zgłaszania do HR osób, które w swojej codziennej pracy wykorzystują ten język obcy. Lekcje prowadzone przez zewnętrznych lektorów (również native speakerów) odbywają raz w tygodniu, na różnych poziomach zaawansowania, w ramach godzin pracy i są w 100% finansowane przez firmę.

Na koniec 2021 roku, w zajęciach nauki języka angielskiego uczestniczyły **52** osoby (82% kobiety, 18% mężczyźni).

Okresowo, przeprowadzane są testy sprawdzające kompetencje językowe pracowników, które jednocześnie informują o efektywności prowadzonych działań. Uczestnicy kursu proszeni są również o ocenę pracy samego lektora – jego zaangażowania, adekwatności tematów poruszanych na lekcjach, ich częstotliwości oraz ogólnej satysfakcji z zajęć. Wyniki te wpływają na decyzję o przedłużeniu współpracy z daną szkołą językową lub lektorem.

# Case study



## Akademia Umiejętności Vantage

W październiku 2021 roku sekcja HR/PR przygotowała pierwszą edycję Akademii Umiejętności Vantage. W każdym tygodniu, w godzinach pracy odbywały się otwarte szkolenia prowadzone przez pracowników spółki dla pozostałych członków zespołu VD. Rekrutacja wewnętrznych trenerów odbywała się na zasadzie dobrowolnych zgłoszeń już we wrześniu.

### Tematyka szkoleń obejmowała różnorodne obszary w zależności od zainteresowań trenerów:



- szkolenie z Excela na 2 poziomach trudności (podstawowy i zaawansowany),
- umiejętności przygotowywania prezentacji i wystąpień publicznych,
- przedstawienie procesu budowlanego dla pracowników bez wiedzy technicznej,
- przekazanie wiedzy z zakresu wewnętrznego systemu rozliczania kosztów spółki.

Każde szkolenie trwało maksymalnie 2 godziny i obejmowało część teoretyczną oraz praktyczną. Z uwagi na trwającą pandemię, aby zapewnić trenerom oraz uczestnikom inicjatywy komfort pracy, szkolenia odbywały się w formule hybrydowej: stacjonarnie w siedzibie firmy oraz za pomocą aplikacji Teams i systemu wideokonferencji. Łącznie w wydarzeniu wzięły udział **64** osoby, a liczba godzin szkoleniowych wyniosła **12**.

Po każdym szkoleniu uczestnicy otrzymywali anonimową ankietę, w której mogli wyrazić swoją opinię na temat zakresu merytorycznego szkolenia, jak i samego trenera.

**100%** uczestników pozytywnie oceniło tematykę przeprowadzonych szkoleń,

**100%** uczestników doceniło przygotowanie trenerów i sposób prowadzenia przez nich zajęć.



grupy w branży nieruchomości, mocno związanej z budownictwem, kobiety stanowią aż **62,4%** zespołu VD (mężczyźni **37,6%**). Obecne są na wszystkich szczeblach i w działach firmy – odpowiadają za finanse, kwestie prawne, marketing i komunikację, nadzór inwestorski na budowach, koszty realizacji inwestycji, serwis oraz gwarancję, a także za obsługę klienta. W grupie kierowników i menedżerów panie stanowią **56%**, a wśród dyrektorów i zarządu blisko **30%**.

Promowaniu równości oraz różnorodności pracowników służy Polityka przeciwdziałania dyskryminacji, przyjęta przez Zarząd w marcu 2021, która opiera się na czterech poniższych dyrektywach unijnych:

- dyrektywie Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne;
- dyrektywie Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy;
- dyrektywie 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, oraz
- dyrektywie Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług.

Członkowie zespołu VD to głównie osoby młode (średnia wieku wynosi 36 lat). Ma to odzwierciedlenie w strukturze wiekowej top managementu, ale również wszystkich pracowników Vantage Development:

W grupie top managementu dominują osoby pomiędzy 30 a 50 rokiem życia:

Wiek	
Poniżej 30. roku życia	0%
30-50 lat	75%
Powyżej 50. roku życia	25%

Podobnie sytuacja prezentuje się w całym zespole VD. Z tą różnicą, że w grupie wiekowej poniżej 30. roku życia znajduje się 21,8% pracowników. Są to głównie stażystki, asystenci, doradcy klienta oraz specjaliści.

Wiek	
Poniżej 30. roku życia	21,8%
30-50 lat	72,4%
Powyżej 50. roku życia	5,8%

Wszyscy pracownicy grupy bez względu na płeć, wiek, wyznawaną religię, narodowość czy tożsamość seksualną mogą liczyć na równe traktowanie, w tym również w aspekcie rozwoju zawodowego oraz możliwości awansu w strukturach firmy. Dane przedstawione w powyższym fragmencie raportu, dotyczące rozwoju pracowników czy zajmowanych przez nich stanowisk, pokazują jasno, że pozycja kobiet w Vantage Development jest silna.

### Rodzice w pracy

[GRI 401-3] ● .....●

Okres pandemii, który rozpoczął się w 2020 roku wpłynął w znacznym stopniu na organizację pracy w firmie. Powszechna stała się praca z domu oraz prowadzenie działań i komunikacja pomiędzy zespołami za pomocą aplikacji Teams. Okresowo, pracownicy mogli w większym stopniu korzystać z miejsc stacjonarnych w biurze, zachowując się przy zasady bezpieczeństwa (odpowiednia odległość pomiędzy miejscami pracy, stosowanie środków dezynfekujących oraz maseczek podczas spotkań). Home office zyskał bardzo dużą popularność wśród członków zespołu VD. Wielu z nich wskazuje, że praca hybrydowa, pozwalająca na wykonywanie zadań z domu oraz z biura jest dla nich najlepszym sposobem na łączenie obowiązków zawodowych i rodzinnych. Organizacja umożliwia im korzystanie z takiego rozwiązania, w różnym wymiarze, w zależności od sytuacji pandemicznej. Możliwość swobodnego gospodarowania swoim czasem oraz wybór miejsca pracy jest szczególnie atrakcyjny dla pracowników, którzy posiadają dzieci.

Rodzice, zatrudnieni na umowę o pracę korzystają z możliwości odbycia urlopu macierzyńskiego oraz łączenia go z rodzicielskim. Poniżej znajdują się dane na temat członków zespołu VD, którzy w 2021 roku skorzystali z tych świadczeń.



# Case study



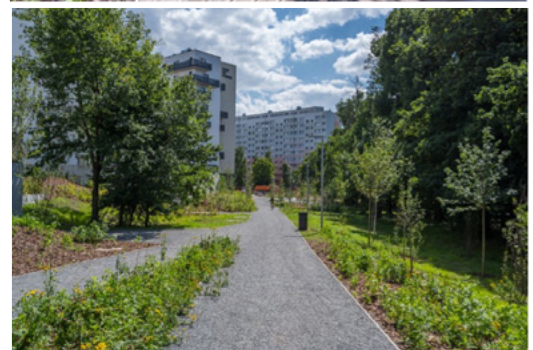
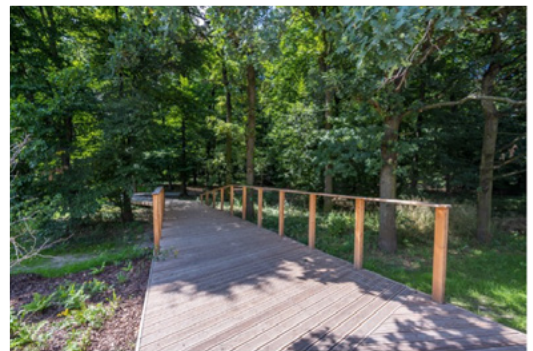
## Zagospodarowanie terenu Parku Zachodniego

Od 2018 roku realizujemy wielofunkcyjną inwestycję mieszkaniową na terenie dawnego Portu Popowice, w sąsiedztwie Parku Zachodniego. Po zakończeniu budowy II etapu Portu Popowice, zdecydowaliśmy o zagospodarowaniu terenu parku, bezpośrednio przylegającego do naszego projektu.

Działania były realizowane w ścisłej współpracy z wrocławskim Zarządem Zieleni Miejskiej. Na terenie parku wytyczono nowe ścieżki, przygotowano oświetlenie oraz umieszczono elementy małej architektury. Uzupełniono roślinność parku poprzez nowe nasadzenia. Przygotowano także drewniany pomost, łączący Port Popowice z Parkiem Zachodnim, którego realizacja pozwoliła uniknąć wycinki istniejących drzew. Dzięki ścieżkom zrealizowanym w spadku teren jest dostępny dla osób niepełnosprawnych oraz rodziców z wózkami dziecięcymi.



Park Zachodni jest terenem miejskim, dostępnym dla wszystkich mieszkańców Wrocławia. Zagospodarowanie jego fragmentu przez firmę sprawiło, że stał się on bardziej dostępny i atrakcyjny rekreacyjnie nie tylko w oczach mieszkańców Portu Popowice, ale także naszych sąsiadów. Rola zieleni miejskiej jest nie do przecenienia, a z punktu widzenia zmian klimatycznych, dbanie o jej dobrostan jest dla nas priorytetem.





łaz uroczystym wmurowaniem kamienia węgielnego. W wydarzeniu wzięli udział przedstawiciele władz miasta, lokalni dziennikarze, architekci odpowiedzialni za projekt, generalny wykonawca oraz reprezentanci Vantage Development.

### **Działalność charytatywna**

W ramach swoich inicjatyw dobroczynnych firma koncentruje się na budowaniu trwałych relacji z wybranymi organizacjami pozarządowymi. Od wielu lat wspieramy Fundację Wrocławskie Hospicjum dla Dzieci poprzez darowizny finansowe, wsparcie eventów czy zakup świątecznych kartek z logo organizacji. W naszym biurze oraz na terenie inwestycji Buforowa 89 prowadzimy także stałą zbiórkę plastiku, z którego zysk po recyklingu przekazywany jest na konto fundacji.

W styczniu 2021 wspólnie z fundacją ProCuro otworzyliśmy wyremontowaną świetlicę dla podopiecznych Ośrodka Szkolno-Wychowawczego w Dobroszycach. Działanie realizowaliśmy z naszym wieloletnim partnerem spółką Erbud. Dzieci uzyskały dostęp do odświeżonej przestrzeni oraz nowych zabawek, materiałów i gier edukacyjnych.

Co roku wspieramy także Fundację „Na Ratunek Dzieciom z Chorobą Nowotworową”, która organizuje charytatywny koncert na rzecz kliniki onkologicznej „Przylądek nadziei”, która działa we Wrocławiu. W ramach wydarzenia odbywa się koncert z udziałem profesjonalnych artystów oraz pracowników sponsorów eventu, w tym Vantage Development.

### **Zaangażowanie zespołu VD**

W okresie poprzedzającym święta Bożego Narodzenia 2021, Zarząd ze względu na sytuację pandemiczną, podjął decyzję o odwołaniu wszystkich wydarzeń firmowych, w tym także spotkania wigilijnego. Aby jednak podtrzymać świąteczną atmosferę, zachęcono zespół do wspólnego działania na rzecz różnorodnych organizacji charytatywnych.

Poszczególne działy połączono w 3 grupy, a następnie oddano im inicjatywę w kwestii zaangażowania społecznego. Wsparcie koordynatorom inicjatyw udzieliła sekcja HR/PR, która pomogła określić cel oraz sposób pomocy wybranym organizacjom.

### **Nasz zespół wsparł lokalne NGO z Wrocławia oraz okolic:**

- Przeprowadzono zbiórkę odzieży dla podopiecznych Towarzystwa Pomocy im. św. Brata Alberta,
- Zakupiono prezenty dla seniorów, zamieszkujących Domy Opieki Społecznej,
- Pomoc rzeczową (m.in. karmę, obroże, smycze, miski, kołdry) otrzymało Towarzystwo Opieki nad Zwierzętami,
- Zebrano i zakupiono materiały plastyczne dla podopiecznych Zakładu Opiekuńczo-Leczniczego w Jasz kotlu,
- Przeprowadzono zbiórkę finansową na leczenie, rehabilitację oraz specjalistyczny sprzęt na rzecz małego Miłosa.

Od stycznia 2022 roku proponujemy również członkom naszego zespołu możliwość realizacji własnych inicjatywach charytatywnych, finansowanych przez organizację, w ramach programu wolontariatu pracowniczego „DOBROczynni”.



### **Negatywne oddziaływanie na lokalne społeczności**

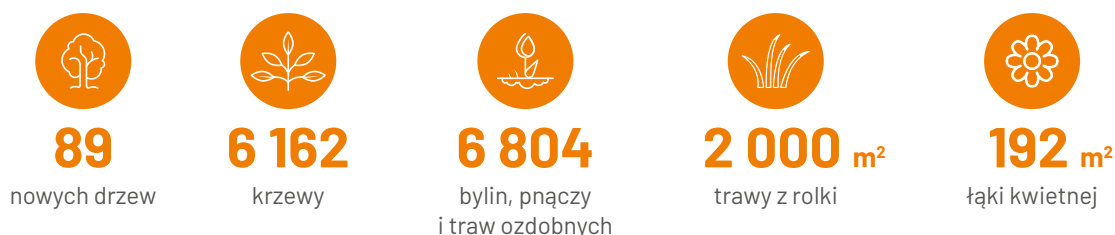
[GRI 413-2] • .....•

Działalność Grupy wiąże się z trwałym przekształcaniem przestrzeni, na których powstają inwestycje Vantage Development. Na różnych poziomach może rodzić to sprzeciw lokalnych społeczności. Często „tereny niczyje” dotychczas dostępne dla wszystkich, zostają ogrodzone i przekształcone na kilkanaście miesięcy w plac budowy. Wiąże się to także ze zwiększeniem intensywności korzystania z lokalnych dróg i poziomem hałasu oraz ograniczeniem w dostępie do miejsc parkingowych. Choć projekty Vantage Development są realizowane przez naszych generalnych wykonawców szybko i sprawnie, to jednak zdajemy sobie sprawę, że mogą być dla naszych sąsiadów okresowo uciążliwe.

Przygotowanie terenu przed budową wiąże się także z wycinką drzew, którą staramy się stosować oszczędnie,



ale w niektórych sytuacjach jest ona nieunikniona, co wpływa także na postrzeganie projektów przez lokalne społeczności. Gdy to możliwe drzewa są przesadzane, stosujemy także nasadzenia zastępcze i realizujemy tereny zielone na terach naszych inwestycji. W 2021 na projektach Port Popowice (bud. G i H) oraz Buforowa 89 (bud. E,F,G) nasadzono:



Dzięki temu stworzono 3 852 mkw nowej powierzchni zielonej.

Po przekazaniu budynków do eksploatacji nasi sąsiedzi muszą liczyć się z tym, iż ich codzienne funkcjonowanie nadal będzie się zmieniać. Ustanie hałas związany z realizacją inwestycji, natomiast zwiększeniu ulegnie ruch uliczny i liczba osób, korzystających z komunikacji miejskiej, gdy budynek zostanie zasiedlony. Są to zjawiska naturalnie, związane z rozwojem aglomeracji miejskiej, ale dla wielu społeczności lokalnych mogą być jednak trudne do zaakceptowania.

## Tworzenie wysokiej jakości produktów i usługi, odpowiadającej na potrzeby różnych grup.

[GRI 2021: 3-3] •.....•

Orientacja na klienta jest ważnym elementem kultury organizacyjnej Vantage Development. Jego potrzeby identyfikowane są na podstawie badań marketingowych, analiz rynkowych oraz ankiet i rozmów z interesariuszami, prowadzonymi przez doradców. Od momentu powstania firmy, aż do teraz klient i jego oczekiwania zawsze stały w centrum zainteresowania całego zespołu. Chcemy oferować ich komfortowe, nowoczesne lokale na sprzedaż lub wynajem, które najlepiej będą odpowiadać na ich aktualne potrzeby.

### Produkt i usługa

Wybór lokalizacji, projektu inwestycji, aranżacja mieszkań, części wspólnych oraz terenów wokół inwestycji – każdy z tych etapów, realizowany jest z myślą o różnorodnych oczekiwaniach klientów. W naszej ofercie posiadamy mieszkania, zlokalizowane w bliskości centrum miasta, przeznaczone raczej do singli i młodych par, ale także rodzinne lokale położone w spokojnej okolicy, blisko parków. Struktura naszej oferty najmu również odzwierciedla potrzeby różnych grup społecznych. Dominują mieszkania 2-pokojowe, ale oferujemy także lokale

o większych metrażach (4, 5 pokoi). Zdajemy sobie sprawę, że szczególnie od czasu pandemii własna przestrzeń do relaksu na świeżym powietrzu w postaci balkonów i ogródków jeszcze zyskała na znaczeniu. Dlatego bez względu na to czy klient chce kupić czy wynająć mieszkanie jesteśmy w stanie takie udogodnienie mu zaoferować. W 2021 roku rozpoczęliśmy współpracę z Fundacją Integracja, aby nasze projekty w jeszcze lepszym stopniu zaadoptować do potrzeb osób niepełnosprawnych.

W obsłudze klienta sprzedażowego i najemców stawiamy na nowoczesne technologie – więcej informacji na ten temat znajduje się na stronie [37](#). Obie grupy mają dostęp do EBOKa, który pozwala na sprawne zarządzanie procesem zakupu lub najmu. Klienci pozostają pod opieką dedykowanych doradców od momentu podpisania umowy z Vantage Development.

W wypadku lokali na wynajem, od początku zdawaliśmy sobie sprawę, że ważną grupą klientów będą osoby obcojęzyczne, dlatego podjęliśmy szereg działań, które znacznie ułatwiły naszą komunikację z tą grupą.

### Działania na rzecz łatwiejszej komunikacji

Od niemal samego początku wynajmu mieszkań Vantage Rent przyjęliśmy zasadę konsekwentnej obsługi klientów w kilku językach. Najemcy Vantage Rent spoza Polski pochodzą z wielu krajów Europy oraz świata, stąd naturalnym wyborem dla międzynarodowej komunikacji

był język angielski. Dodatkowo, dużą grupę naszych najemców tworzą obywatele Ukrainy, szybko podjęliśmy więc decyzję o ułatwieniu im kontaktu z nami i wprowadzeniu języka ukraińskiego w materiałach najmowych. Zgodnie z przyjętą koncepcją, komunikacja pomiędzy naszymi pracownikami a najemcami odbywa się bez barier językowych. Najemca VD od momentu zainteresowania się ofertą aż po bieżącą obsługę podczas trwania umowy swobodnie komunikuje się z doradcami oraz opiekunami VD i ma nieustraszone wgląd do materiałów, dotyczących najmu.

Wprowadziliśmy szereg działań, które mają na celu zapewnienie swobodnego funkcjonowania najemców w mieszkaniach Vantage Rent oraz zapewnienie im łatwego dostępu do informacji. Naszym zamiarem jest sprawić, aby każdy najemca, bez względu na pochodzenie i język ojczysty, poczuł się u nas jak w domu. Chcemy, aby język komunikacji zbliżał nas do siebie i tworzył życzliwą atmosferę w naszych relacjach.

W zespołach VD dedykowanych do produktu na sprzedaż oraz produktu na najem dysponujemy doradcami klienta, którzy płynnie posługują się językiem angielskim, umożliwiając kontakt każdemu, kto jest zainteresowany zakupem lub wynajmem mieszkania. Pracownicy VD doskonalą swoje umiejętności językowe podczas kursów angielskiego, których koszty pokrywa pracodawca.

Od czerwca 2021 roku strona <https://vantagerent.pl/> funkcjonuje w języku polskim, angielskim oraz ukraińskim. Klienci mogą w przystępny sposób wyszukać mieszkanie, które ich interesuje i w wybranym przez siebie języku zapoznać się ze szczegółami oferty. Również stacjonarnie w salonach sprzedaży dostępne są foldery marketingowe, przedstawiające produkt mieszkań na wynajem po polsku, angielsku oraz ukraińsku. Pierwsze foldery językowe udostępniłyśmy naszym najemcom we wrześniu 2021 roku. Posty na Facebooku, informujące o bieżących inwestycjach i wydarzeniach Vantage Rent publikowane są od 19 sierpnia 2021 roku w 2 językach, po polsku oraz po angielsku.

Jeśli klient zdecyduje się na lokal VR, doradca wysyła mu umowę w wersji dwujęzycznej, w której w dwóch kolumnach zestawiony jest tekst umowy po polsku oraz odpowiednio w języku angielskim lub ukraińskim.

Proces weryfikacji finansowej dedykowany jest dla naszych najemców również w 3 wersjach językowych. Do-

stawca tej usługi, firma Simp.rent, na prośbę Vantage Development przetłumaczyła w sierpniu 2021 roku platformę na język ukraiński (wersja angielska funkcjonowała już wcześniej). Klient otrzymuje link do weryfikacji w języku używanym podczas całego procesu, czyli odpowiednio po polsku, angielsku lub ukraińsku. Oczywiście w każdym momencie użytkownik może zmienić język w menu.

Po przejściu procesu podpisania umowy, najemca w dalszym ciągu może liczyć na obsługę w wybranym przez siebie języku. Dla naszych klientów przygotowujemy Niezbędnik Najemcy – czyli instrukcję użytkownika mieszkania, wyposażenia i nieruchomości wspólnej – w trzech wersjach językowych, aby każdy w szybki sposób mógł znaleźć informacje o częściach wspólnych lub sprzęcie w lokalu.

Przez cały czas trwania wynajmu w mieszkaniu VD najemca ma dostęp do eBOKa. Na tej platformie klient płaci rachunki, może zgłaszać usterki lub kontaktować się z doradcą Vantage. W ramach działań ESG w 2021 roku postanowiliśmy, że eBOK dla naszych najemców powinien również funkcjonować w kilku językach, tak aby sprostać założeniu obsługi najemcy od początku do końca w dedykowanym języku. W ostatnim kwartale roku 2021 przeprowadziliśmy szereg analiz z dostawcą oprogramowania. Finalnie otrzymaliśmy potwierdzenie możliwości technicznych przetłumaczenia eBOKa i natychmiast zleciliśmy dostawcy wprowadzenie wersji językowych. Termin wykonania projektu planowany jest na czerwiec 2022 roku.

Naszym celem na kolejne lata jest stałe monitorowanie potrzeb językowych naszych klientów. Zakładamy możliwość rozszerzenia grupy języków obsługi najemców. Przy podjęciu decyzji będziemy sugerować się statystykami, dotyczącymi liczby obcokrajowców oraz weryfikacji, jakie są dominujące języki ojczyste naszych klientów. Komunikacja bez barier jest dla nas priorytetem i wierzymy, że jest sposobem na budowanie długoletnich relacji z naszymi interesariuszami.

# Governance - Zarządzanie

## Prowadzenie działalności zgodnie z przepisami prawa

●●●●●●●● [GRI 201: 3-3]

Priorytetem dla władz grupy jest prowadzenie działalności gospodarczej, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. W tym celu Biuro zarządu oraz funkcjonująca w jego ramach sekcja prawna dokonuje regularnych przeglądów zmieniających się regulacji, a następnie z wyprzedzeniem przygotowuje organizację do funkcjonowania w nowych warunkach.

W marcu 2021 roku Zarząd przyjął szereg polityk Compliance, których szczegółowy opis znajduje się na stronach 19 tej publikacji. Zespół VD został przeszkolony z zapisów dokumentów, a poziom wiedzy pracowników sprawdzono przy pomocy obowiązkowego testu. Informacje z zakresu Compliance zostały wdrożone również do procesu adaptacji nowych członków zespołu VD począwszy od stycznia 2022.

Grupa dba także o promocję etycznego zarządzania wśród swoich kontrahentów. Najważniejszą grupą wśród partnerów biznesowych firmy stanowią generalni wykonawcy, którzy realizują wielomilionowe kontrakty, obejmujące realizację inwestycji VD.

Począwszy od 2021 roku, do umów z firmami, działają-

cymi na zasadach generalnego wykonawstwa, wprowadzono obowiązkowe zapisy odnoszące się do Polityki antykorupcyjnej Vantage Development oraz Kodeksu Postępowania Partnera Biznesowego. W wypadku obu dokumentów zobowiązują one kontrahentów do przestrzegania m.in. praw człowieka, przepisów antymonopolowych czy podejmowania działań, przeciwdziałających korupcji. Z ich treścią można zapoznać się na stronie, poświęconej **Compliance w Grupie**.

[GRI 205-3, GRI 206-1, GRI 307-1, GRI 406-1]

●●●●●●●●

W okresie objętym raportem nie wystąpiły naruszenia związane z :

- przypadkami korupcji,
- zasadami wolnej konkurencji czy praktyk monopolistycznych,
- nieuczciwą konkurencją,
- przypadkami dyskryminacji.

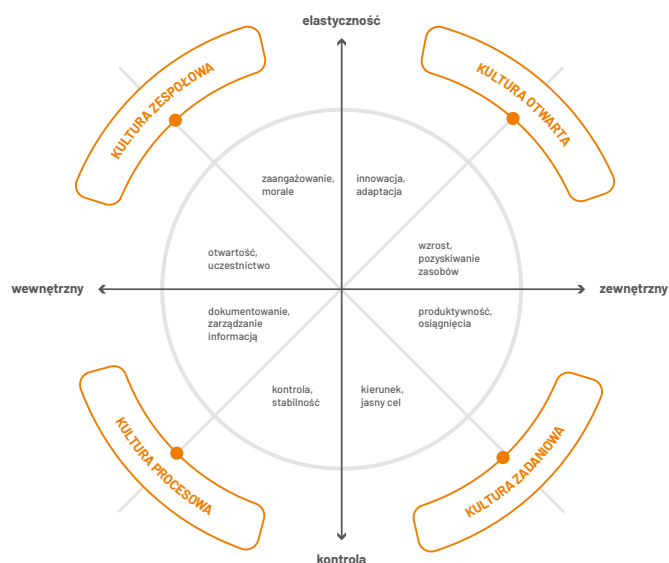
## Kultura organizacyjna wspierająca strategię biznesową

●●●●●●●● [GRI 201: 3-3]

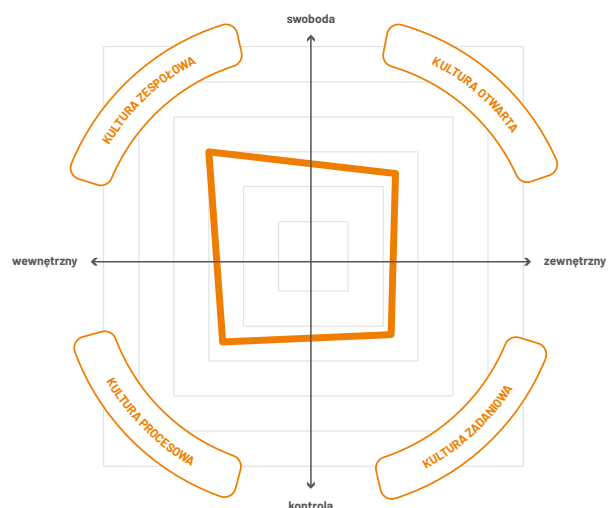
Diagnoza kultury organizacyjnej Vantage Development była elementem projektu „Nasze DNA”, którego celem było wybranie wartości organizacji – więcej na ten temat na stronie 9.

Badanie w formie ankiety odbyło się online we wrześniu 2021 roku i pozwoliło na określenie obecnej sytuacji w firmie, a w kolejnych krokach do wskazania również pożądanego kultury grupy. Partnerem projektu od samego początku była firma Solution, która ściśle współpracowała z sekcją HR/PR, Zarządem oraz dyrektorami firmy.

Diagnoza odbywała się przy użyciu wystandaryzowanego formularza ankiety, opartego o model wartości konkurujących (elastyczność-kontrola, orientacja wewnętrzna-zewnętrzna). Respondenci mieli określić na ile



ich zdaniem, w różnych przedstawionych tezach organizacja działa wg określonego schematu funkcjonowania. Ankieta wypełniła 83% zespołu Vantage Development, co pozwala uznać jej wyniki za bardzo reprezentatywne. Rezultaty okazały się dość zaskakujące dla grupy respondentów. Obraz naszej kultury organizacyjnej różnił się w zależności od działu i celów, które stawiane są pracownikom w codziennej pracy, przykładowo: w Dziale Realizacji Inwestycji dominowała kultura zadaniowa, w Dziale Ekonomiczno-Administracyjnym zespołowa. Zbiorczo, okazało się jednak, że nasza organizacja posiada kulturę bardzo zrównoważoną, z niewielkim odchyleniem w stronę „zespołowości”. Jest to logiczna konsekwencja modelu działalności, który realizowaliśmy przez wiele lat. Proces deweloperski nigdy nie jest przygotowywany ani realizowany w ramach jednej grupy



pracowników. To wieloetapowa, skomplikowana procedura, która wymaga zaangażowania wielu zespołów o różnych kompetencjach, wiedzy i doświadczeniu. Bez silnego zespołu zaplanowanie, realizacja, a następnie obsługa klientów nie byłyby możliwe.

### Czy jednak tak powinna wyglądać kultura organizacyjna firmy w przyszłości?

Biorąc pod uwagę strategię biznesową grupy, w najbliższych latach decyzją osób, biorących udział w warsztacie strategicznym (Zarząd, dyrektorzy, przedstawiciele wszystkich działów) zostaną wprowadzone zdecydowane zmiany w jej funkcjonowaniu w stronę kultury otwartej. Mają być one wspierane przez wartości wybrane wspólnie przez zespół VD:



Inicjatywa



Współpraca



Orientacja na klienta



Samodzielność i zaufanie

Jako przyszły lider sektora najmu instytucjonalnego w Polsce chcemy współtworzyć nowe standardy rynkowe, produkty, których w tej chwili nikt nie oferuje oraz usługi, które będą odpowiedzią na potrzeby zmieniającego się społeczeństwa i klientów. Dlatego w naszym zespole chcemy wspierać inicjatywy pracowników, stawiać na ich samodzielność i obdarzać zaufaniem, które jest niezbędne do efektywnego wdrażania kreatywnych pomysłów.

W najbliższych miesiącach w strukturze organizacji wprowadzane będą projekty i działania, zmierzające do wzmocnienia naszych pracowników oraz transformacji kultury organizacji. W raporcie ESG za 2022 rok znajdzie się szczegółowe podsumowanie projektu i zmian wprowadzonych w Grupie.

## V. Tabela wskaźników GRI

GRI Standard 2021	Nazwa wskaźnika	Strona	Pominięcie
<b>GRI 2: Wskaźniki podstawowe 2021</b>	2-1 Informacja podstawowe.	5,6,7	
	2-2 Podmioty objęte raportowaniem.	56	
	2-3 Okres raportowania, kontakt.	57	
	2-4 Sprostowanie informacji.		<b>Nie dotyczy.</b> Raport zrównoważonego rozwoju za rok 2021 to pierwsza tego typu publikacja w historii grupy.
	2-5 Zewnętrzne potwierdzenie		<b>Raport nie został poddany zewnętrznej weryfikacji.</b> Tematy istotne do publikacji zostały wybrane na podstawie badania istotności.
	2-6 Opis działalności firmy	5, 11, 12, 13, 14	
	2-7 Pracownicy	24, 25	
	2-8 Osoby, których praca jest kontrolowana jest grupę.		<b>Nie dotyczy.</b> Wszyscy członkowie zespołu organizacji są zatrudniani przez spółki w ramach GK Vantage Development.
	2-9 Organy zarządcze	8	
	2-10 Sposób wyboru organów zarządczych	8	
	2-11 Prezes zarządu		<b>Nie dotyczy.</b> Prezes zarządu nie pełni dodatkowych funkcji w ramach struktury grupy.
	2-12 Rola zarządu	18	
	2-13 Delegowanie odpowiedzialności w związku z ESG	18	
	2-14 Rola zarządu w raportowaniu zrównoważonym	18	
	2-15 Konflikty interesów		<b>Nie dotyczy.</b> W obecnej chwili struktura akcjonariatu i powiązania Zarządu nie wskazują na możliwość wystąpienia konfliktu interesów. Jednakże w Polityce antykorupcyjnej zamieszczono zapis o konieczności ujawnienia konfliktu interesów przez wszystkich pracowników grupy (w tym Zarząd), jeśli taki zaistnieje. Konflikt interesów należy zgłosić na piśmie przełożonemu lub bezpośrednio do Compliance Officera, który funkcjonuje w strukturach GK.
	2-16 Komunikacja kluczowych kwestii	18, 20	
	2-17 Wiedza zarządu o kwestiach ESG	18	
	2-18 Ewaluacja działań zarządu	8	
	2-19 Polityka wynagrodzeń	8	
	2-20 Proces tworzenia polityki wynagrodzeń	8	
	2-21 Roczny wskaźnik wynagrodzeń.		<b>Informacja poufne.</b> Wynagrodzenie Zarządu, top managementu oraz członków zespołu Grupy Vantage Development ma charakter poufny i stanowi tajemnicę przedsiębiorstwa.
	2-22 Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	15	
	2-23 Polityki wewnętrzne	19	
	2-24 Wdrażanie polityk wewnętrznych	20	
	2-25 Procesy naprawcze	21	
	2-26 Mechanizmy zgłaszania kwestii istotnych	21	
	2-27 Compliance i polityki	22	
	2-28 Członkostwo w organizacjach i stowarzyszeniach	5	
	2-29 Podejście do angażowania interesariuszy	22-29	
	2-30 Negocjacje zbiorowe		<b>Nie dotyczy.</b> W okresie raportowania nie doszło do negocjacji grupowych.

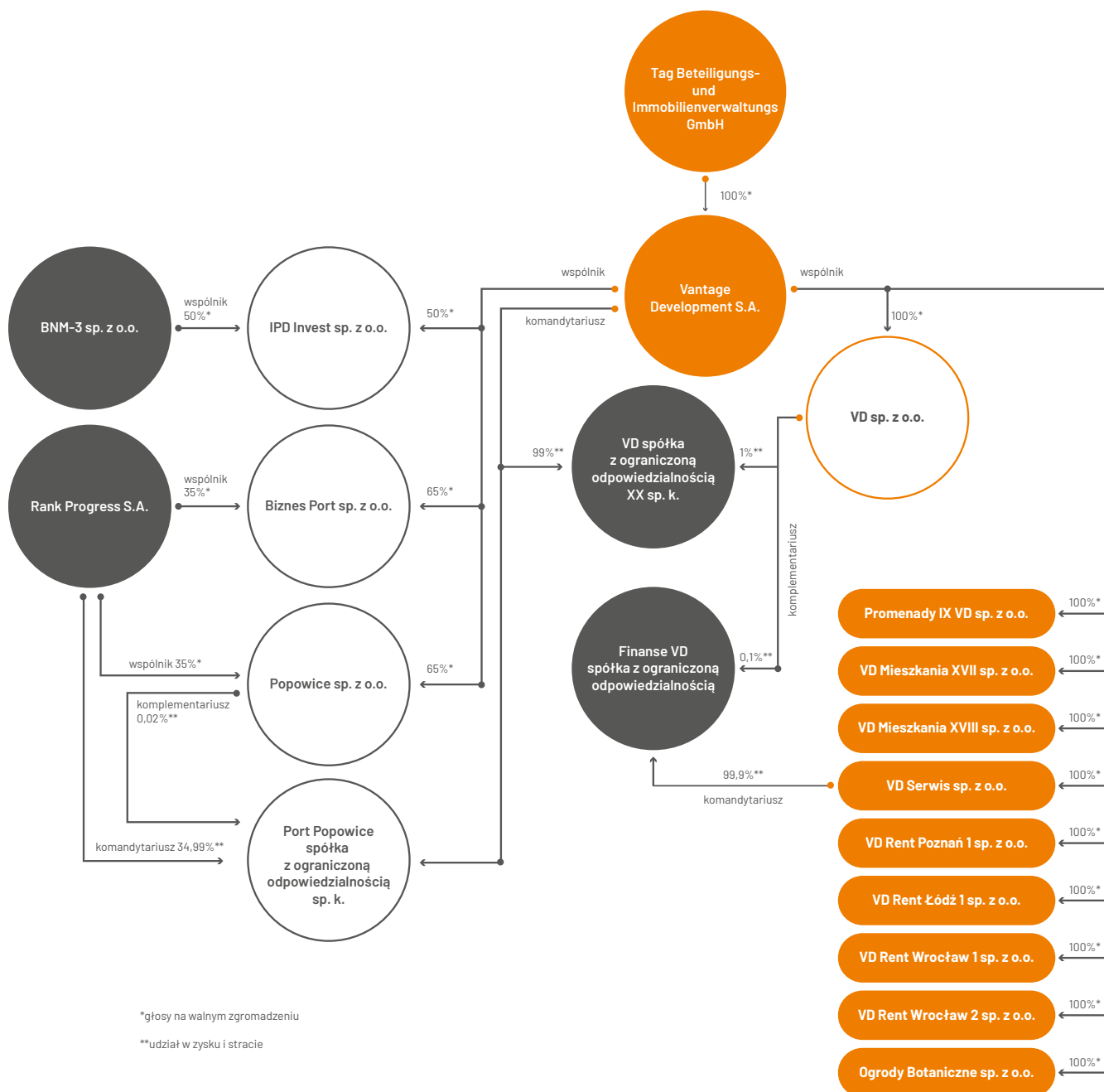
<b>GRI 3: Wskaźniki dotyczące tematów istotnych</b>	3-1 Proces identyfikacji tematów istotnych	30	
	3-2 Lista tematów istotnych	31-33	
<b>Oddziaływanie na środowisko naturalne</b>			
<b>GRI 3: Wskaźniki dotyczące tematów istotnych</b>	3-3 Podejście do zarządzania tematem istotnym.	34	
<b>GRI 302</b>	302-1 Konsumpcja energii elektrycznej i ciepła (bezpośrednia).	35	
	302-2 Konsumpcja energii elektrycznej i ciepła (pośrednia).	35	
	302-3 Energochłonność produktu	35	
	302-5 Ograniczenie zużycia energii w produkcji.	35	
<b>GRI 303</b>	303-1 Konsumpcja wody.	36	
<b>GRI 305</b>	305-1 Emisje bezpośrednie (zakres 1).	36	
	305-2 Emisje pośrednie (zakres 2).	37	
	305-3 Inne emisje pośrednie (zakres 3)	37	
	305-4 Współczynnik na m <sup>2</sup> .	37	
<b>GRI 306</b>	306-1 Generowane odpadów i ich zarządzanie.	36	
	306-3 Wartości liczbowe.	36	
<b>Cyfryzacja procesów i wdrażanie nowych rozwiązań technologicznych</b>			
<b>GRI Standard 2021</b>	3-3 Podejście do zarządzania tematem istotnym.	37	
<b>Wskaźnik własny</b>	Opis jakościowy procesów i narzędzi IT.	37, 38	
<b>Budowanie silnego zespołu w oparciu o kompetencje</b>			
<b>GRI Standard 2021</b>	3-3 Podejście do zarządzania tematem istotnym.	39	
<b>GRI 401</b>	401-1 Nowi pracownicy.	40	
	401-2 Benefity.	43	
	401-3 Urlopy rodzicielskie.	44, 45	
<b>GRI 403</b>	403-1 System BHP w firmie.	43	
	403-5 Szkolenia BHP.	43	
	403-6 Projekty wspierające bezpieczeństwo i zdrowie.	43	
	403-9 Wypadku w miejscu pracy.	43	
<b>GRI 404</b>	404-1 Średnia liczba godzin szkoleniowych.	40	
	404-2 Programy edukacyjne podnoszące kompetencje zespołu.	41, 42	
<b>Firma równych szans – pozycja kobiet</b>			
<b>GRI Standard 2021</b>	3-3 Podejście do zarządzania tematem istotnym.	43	
<b>GRI 405</b>	405-1 Różnorodność wśród władz grupy i zespołu.	44	

<b>Bycie „dobrym sąsiadem” – budowanie ogólnodostępnej infrastruktury i relacje z lokalną społecznością</b>			
<b>GRI Standard 2021</b>	3-3 Podejście do zarządzania tematem istotnym.	45	
<b>GRI 413</b>	413-1 Działania podejmowane w związku z lokalnymi społecznościami.	47, 48	
	413-2 Negatywne oddziaływanie na lokalne społeczności.	48	
<b>Tworzenie wysokiej jakości produktów i usługi, odpowiadającej na potrzeby różnych grup</b>			
<b>GRI Standard 2021</b>	3-3 Podejście do zarządzania tematem istotnym.	49	
<b>Wskaźnik własny</b>	Odsetek obcokrajowców wśród klientów Vantage Rent.	26	
<b>Wskaźnik własny</b>	Działania podejmowane na rzecz łatwiejsze komunikacji z klientami obcojęzycznymi.	49, 50	
<b>Prowadzenie działalności zgodnie z przepisami prawa</b>			
<b>GRI Standard 2021</b>	3-3 Podejście do zarządzania tematem istotnym.	51	
<b>Wskaźnik własny</b>	Zarządzanie GK zgodnie z przepisami prawa.	22, 51	
<b>GRI 205-3</b>	Liczba przypadków korupcji	51	
<b>GRI 206-1</b>	Liczba przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji czy praktyk monopolistycznych	51	
<b>GRI 307-1</b>	Liczba przypadków nieuczciwej konkurencji	51	
<b>GRI 406-1</b>	Liczba przypadków dyskryminacji	51	
<b>Kultura organizacyjna wspierająca strategię biznesową</b>			
<b>GRI Standard 2021</b>	3-3 Podejście do zarządzania tematem istotnym.	51	
<b>Wskaźnik własny</b>	Wybrane wartości Vantage Development.	9, 52	
<b>Wskaźnik własny</b>	Transformacja kultury organizacyjnej grupy.	52	

## VI. Struktura grupy kapitałowej na dzień 31.12.2021

●●●●●●●●●● [GRI 2021: 2-2]

GK Vantage Development składa się z 16 spółek zależnych i współzależnych (podlegających konsolidacji) oraz dominującej spółki Vantage Development S.A. Na poniższym wykresie prezentujemy szczegółowy opis struktury grupy, obejmujący również zależności pomiędzy poszczególnymi podmiotami.





## VII. Finanse

● .....● [GRI 2021: 2-2-b]

Nie jesteśmy jednostką zainteresowania publicznego, dlatego też nie podajemy do publicznej wiadomości szczegółowych informacji finansowych. Arkusz konsolidacyjny za rok 2021 przekazany został do TAG AG, a poszczególne parametry zostały uwzględnione w sprawozdaniu finansowym akcjonariusza. Po więcej informacji zapraszamy na stronę: <https://www.tag-ag.com/>

## VIII. Kontakt

● .....● [GRI 2021: 2-3, 2-5]

Raport ESG Grupy Kapitałowej Vantage Development został sporządzony za okres 01.01-31.12.2021 roku, chyba, że w jego treści wskazano inaczej (niektóre działania były kontynuowane w 2022 roku) według standardu GRI 2021 Core.

Jest to pierwszy raport niefinansowany Grupy, w którym przedstawiliśmy najważniejsze informacje w odniesieniu do działalności organizacji, oferowanych produktów, usług, a także tematów istotnych dla naszych interesariuszy.

Raport został opublikowany w języku polskim i angielskim 21 kwietnia 2022 r. na **naszej stronie internetowej**, poświęconej kwestiom zrównoważonego rozwoju.

**Osoby zainteresowane pogłębieniem kwestii związanych z publikacją, zapraszamy do kontaktu:**

### **Katarzyna Szydłowska-Biskup**

Menedżer ds. komunikacji i ESG

Pełnomocnik Zarządu ds. ESG

Mail: [k.szydłowska-biskup@vantage-sa.pl](mailto:k.szydłowska-biskup@vantage-sa.pl)

Tel.: (+48) 510 015 290



**Vantage Development S.A.**

ul. Dąbrowskiego 44  
50-457 Wrocław