



PODSUMOWANIE RAPORTU ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

GRUPY TAG IMMOBILIEN
AG DLA DZIAŁALNOŚCI
VANTAGE DEVELOPMENT S.A.

ZA 2024 ROK



Szanowni Państwo,

Rok 2024 to czas dynamicznych zmian i wyzwań, które miały wpływ zarówno na globalny rynek, jak i lokalne realia działalności biznesowej. W obliczu zmieniającego się krajobrazu politycznego i gospodarczego, nieustannie dostosowujemy naszą strategię, by sprostać nowym wymaganiom i zachować pozycję na rynku PRS (Private Rented Sector) w Polsce. Grupa Vantage Development S.A., jako odpowiedzialny podmiot, nie tylko dostosowuje się do zmieniających się warunków, ale aktywnie kształtuje przyszłość branży.

Mimo wyzwań, po raz kolejny podjęliśmy decyzję o opracowaniu dobrowolnego Raportu Zrównoważonego Rozwoju, zgodnie z wytycznymi ESRS (European Sustainability Reporting Standards), stanowiącego część skonsolidowanego raportu Grupy TAG Immobilien AG. Raport TAG został poddany niezależnej atestacji przez zewnętrznego audytora. Raport dostępny jest na stronie: <https://www.tag-ag.com/investor-relations/finanzberichte/geschaeftsberichte/>. Raportowanie zrównoważonego rozwoju stało się dla nas standardem – konsekwentnie udowadniamy, że odpowiedzialność i transparentność to fundamenty naszej działalności.

Miniony rok był dla nas okresem przełomowym – nie tylko poszerzyliśmy ujawnienia w ramach Zakresu 3, ale również świadomości rosnących wymagań regulacyjnych, przygotowujemy się do pełnej zgodności z wymogami Taksonomii UE na projektach najmowych, co pozwoli nam jeszcze lepiej realizować nasze cele zrównoważonego rozwoju.

Ten dokument stanowi podsumowanie z raportu skonsolidowanego i jest skierowany do naszych partnerów oraz interesariuszy w Polsce. Dzięki niemu chcemy nie tylko dzielić się naszymi osiągnięciami i zobowiązaniami, ale również inspirować do wspólnych działań na rzecz zrównoważonej przyszłości. Wierzymy, że dzięki odpowiedzialnemu podejściu i partnerskiej współpracy możemy wspólnie kształtować rynek najmu instytucjonalnego, dbając o jego stabilność i wysokie standardy.

Dziękujemy za zaufanie i zachęcamy do zapoznania się z niniejszym raportem.



1. ESRS 2 – UJAWNIEŃ OGÓLNE	4	3. Dla ludzi	33
1.1 Podstawy sporządzania sprawozdania zrównoważonego rozwoju	4	3.1 Własne zasoby pracownicze	34
1.2 Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości	4	3.1.1 Istotne wpływy, ryzyka i szanse związane z obszarem pracowniczym	34
1.2.1 Strategia biznesowa i strategia zrównoważonego rozwoju	4	3.1.2 Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi	34
1.2.2 Model biznesowy	7	3.1.3 Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów	35
1.2.3 Łańcuch wartości	8	3.1.4 Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze	36
1.2.4 Kluczowi interesariusze i sposoby współpracy	8	3.1.5 Działania podjęte w 2024 r. i planowane na lata 2024 – 2028	36
1.3 Zarządzanie grupą i kwestiami zrównoważonego rozwoju	10	3.1.6 Najważniejsze cele strategiczne w obszarze pracowniczym	37
1.3.1 Struktura organizacyjna grupy kapitałowej	10	3.1.7 Charakterystyka pracowników	38
1.3.2 Organy administracyjne, nadzorcze i zarządcze Vantage Development S.A.	11	3.1.8 Układy zbiorowe pracy i dialog społeczny	38
1.3.3 Sposób informowania organów administracyjnych, zarządczych, nadzorczych oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem	13	3.1.9 Mierniki różnorodności	39
1.3.4 Kwestie zrównoważonego rozwoju w systemie wynagrodzeń rady nadzorczej i zarządu	14	3.1.10 Adekwatna płaca	39
1.3.5 Oświadczenie o należytej staranności	14	3.1.11 Bezpieczeństwo i higiena pracy	40
1.3.6 Wewnętrzne procesy kontroli i zarządzania ryzykiem dotyczącym raportowania zrównoważonego rozwoju	15	3.1.12 Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)	40
1.3.7 Zarządzanie istotnymi szansami, wpływami, ryzykami	15	3.1.13 Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka	41
1.4 Ujawnienia taksonomiczne	16	3.2 Pracownicy w łańcuchu wartości	41
2. DLA PLANETY	17	3.3 Klienci i użytkownicy końcowy	41
2.1 Zmiany klimatu	18	3.3.1 Istotne wpływy, ryzyka i szanse w obszarze klientów i użytkowników końcowych	41
2.1.1 Wpływy, ryzyka oraz szanse	18	3.3.2 Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi	43
2.1.2 Plan transformacji i analiza odporności	19	3.3.3 Procesy współpracy z klientami i użytkownikami końcowymi	43
2.1.3 Dokumenty korporacyjne związane ze zmianami klimatu	19	3.3.4 Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez konsumentów i użytkowników końcowych	44
2.1.4 Najważniejsze działania zrealizowane w 2024 r. i działania zaplanowane	19	3.3.5 Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych	45
2.1.5 Cele związane z łagodzeniem zmian klimatu i przystosowaniem się do zmian klimatu	21	3.3.6 Nasze cele strategiczne w obszarze klientów i użytkowników końcowi	47
2.1.6 Całkowite zużycie energii związane z własną działalnością	22	4. Dla zrównoważonego biznesu	48
2.1.7 Emisje gazów cieplarnianych	24	4.1. Nasze cele strategiczne w obszarze ładu korporacyjnego	49
2.2 Gospodarka obiegu zamkniętego i wykorzystanie zasobów	28	4.2 Najważniejsze działania podjęte w 2024 r. W ramach realizacji celów strategicznych	50
2.2.1 Istotne wpływy, ryzyka i szanse	28	4.3 Kultura korporacyjna i dokumenty korporacyjne	50
2.2.2 Polityki związane z goz i wykorzystaniem zasobów	28	4.3.1 Rozwój kultury korporacyjnej	50
2.2.3 Działania zrealizowane w 2024 r. i zaplanowane na kolejne lata	29	4.3.2 Dokumenty korporacyjne	51
2.2.4 Najważniejsze cele strategiczne związane z GOZ i wykorzystywaniem zasobów	30	4.4. Zarządzanie relacjami z dostawcami	52
2.2.5 Najważniejsze zasoby wprowadzane do organizacji	31	4.5 Korupcja i łapownictwo	53
2.2.6 Odpady	31	4.5.1 Polityka antykorupcyjna	53
		4.5.2 Szkolenie z przeciwdziałania korupcji i łapownictwa	53
		4.5.3 Przypadki korupcji i łapownictwa	54
		4.5.4 Praktyki płatnicze	54

1. ESRS 2 – UJAWNIEŃ OGÓLNE

1.1 PODSTAWY SPORZĄDZANIA SPRAWOZDANIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU [BP-1, BP-2]

Skonsolidowany raport zrównoważonego rozwoju Grupy TAG Immobilien AG (dalej: TAG) za okres od 1 stycznia 2024 r. do 31 grudnia 2024 r. obejmuje dane z działalności Grupy Vantage Development S.A. (dalej zamiennie – Vantage, Grupa, Vantage Development). Został dobrowolnie przygotowany i poddany zewnętrznej atestacji o ograniczonej pewności przez uprawniony podmiot wybrany przez TAG. Raport dostępny jest na stronie: <https://www.tag-ag.com/investor-relations/finanzberichte/geschaeftsberichte/>.

W poprzednich latach raporty ESG Grupy Vantage były opracowywane niezależnie, jednak od 2024 r. prezentujemy spójne, skonsolidowane ujawnienia zgodnie z wymogami dyrektywy CSRD i Europejskich Standardów Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS). Niniejsze opracowanie jest skróconą wersją skonsolidowanego raportu całej Grupy TAG, prezentującą dane dotyczące działalności Vantage, miejscami rozszerzoną – dla ujęcia pełnego obrazu i kontekstu.

W związku z przejściem z dotychczas stosowanych standardów raportowania (GRI) na nowy system oparty na ESRS, nastąpiła zmiana metodologii raportowania, w tym w zakresie obliczania i prezentacji danych klimatycznych (ujawnienia E1). Jednocześnie, w celu rozszerzenia kalkulacji intensywności emisji dwutlenku węgla o kolejne kategorie z zakresu 3, w ubiegłym roku dokonaliśmy rewizji metodologii i wdrożenia nowych zasad raportowania śladu węglowego. W rezultacie dane raportowane za 2024 rok nie są bezpośrednio porównywalne z danymi z lat ubiegłych. Niniejsze opracowanie zachowuje wysoką spójność z nowymi wytycznymi unijnymi i podejściem w całej Grupie TAG.

Raportowanie danych zrównoważonego rozwoju prowa-

dzone jest zgodnie z podejściem konsolidacyjnym, analogicznie jak w przypadku danych finansowych – obejmuje więc wszystkie istotne spółki i jednostki zależne Grupy Vantage w Polsce. Zakres podmiotowy i geograficzny jest zgodny z zakresem raportu skonsolidowanego TAG.

Zgodnie z wymaganiami ESRS, Vantage stosuje podejście oparte na różnych horyzontach czasowych dla raportowania ryzyk, wpływów i planów działań w zakresie zrównoważonego rozwoju:

- horyzont krótkoterminowy obejmuje okres 12 miesięcy po dniu bilansowym i jest zgodny z rokiem obrotowym,
- horyzont średnioterminowy dotyczy okresu od 2 do 5 lat po dniu bilansowym,
- horyzont długoterminowy obejmuje okres powyżej 5 lat.

Zastosowanie perspektyw czasowych pozwala na pełniejsze ujęcie dynamiki procesów ESG oraz wpływu decyzji strategicznych na działalność Grupy w różnych przedziałach czasowych. Vantage nie skorzystał z możliwości pominięcia konkretnych informacji na temat własności intelektualnej, know-how lub wyników innowacji (zgodnie z ESRS 1 sekcja 7.7). Większość danych zebranych i ujawnionych jest rzeczywista. Emisje dla etapu użytkowania budynku wymagały szacowania zużycia energii elektrycznej przez najemców. W określonych obszarach dane mają zastosowanie do łańcucha wartości Grupy. W szczególności: zarządzanie odpadami – E5, procesy należytej staranności – G1, ujawnienia dotyczące emisji w zakresie 3 – E1.

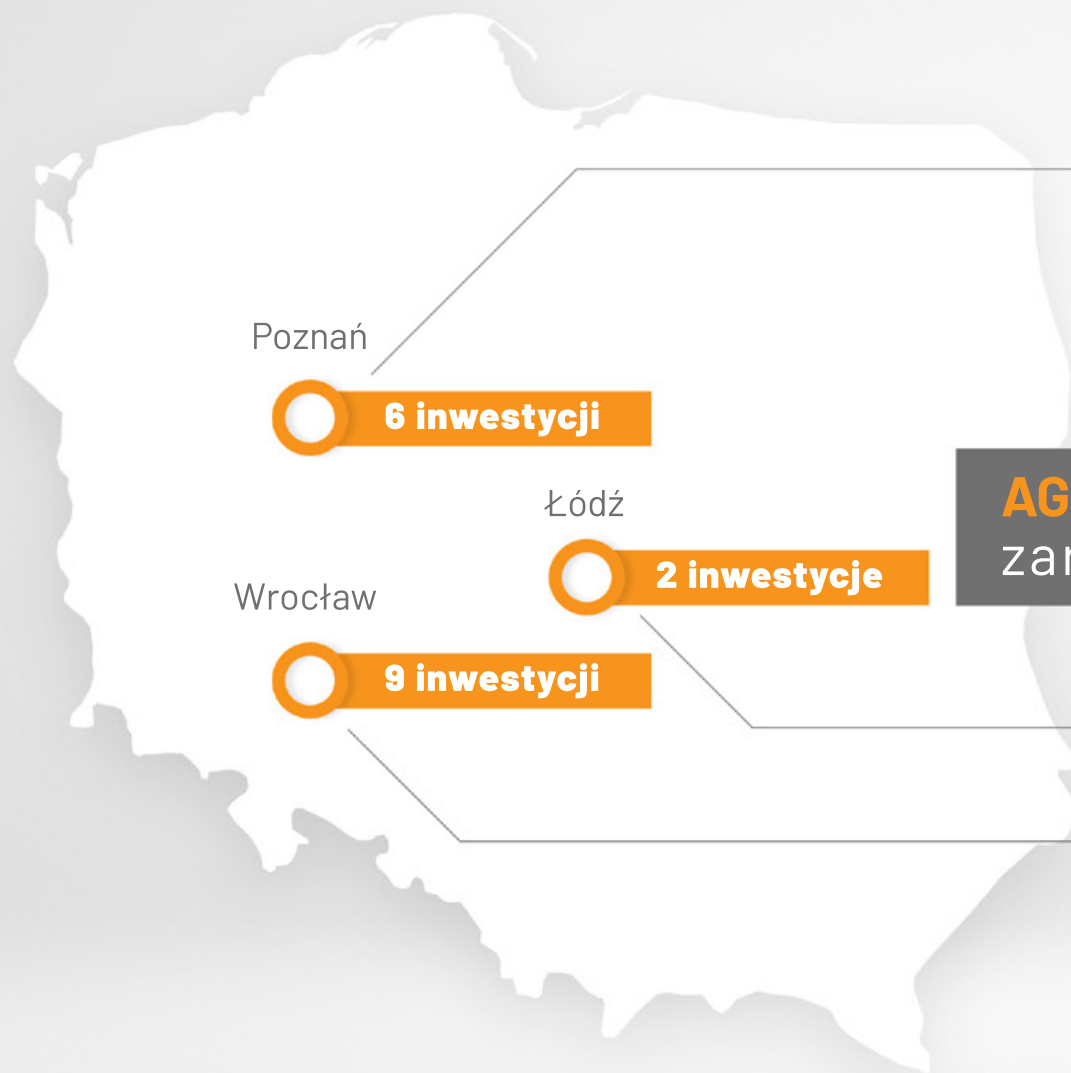
1.2 STRATEGIA, MODEL BIZNESOWY I ŁAŃCUCH WARTOŚCI

1.2.1 Strategia biznesowa i strategia zrównoważonego rozwoju

Vantage Development S.A. to odpowiedzialny de-

weloper wywodzący się z Wrocławia, koncentrujący swoją działalność operacyjną w sektorze najmu instytucjonalnego. W 2024 r. Grupa kontynuowała rozwój modelu biznesowego, którego celem jest umacnianie pozycji jednego z wiodących podmiotów na rynku PRS w Polsce. Według dostępnych danych, w 2024 r. nasza oferta plasowała się na drugim miejscu pod względem liczby wynajętych lokali w ramach najmu instytucjonalnego w skali kraju. Vantage buduje swoją przewagę w oparciu o silną markę cieszącą się zaufaniem rynku, sprawny i zaangażowany zespół specjalistów, precyzyjnie zdefiniowane struktury organizacyjne oraz doświadczone kierownictwo, które skutecznie odpowiada na zmieniające się potrzeby klientów i dynamiczne trendy w branży nieruchomości. Podstawą naszego sukcesu są również: bank ziemi, zoptymalizowane koszty budowy, a także wypracowane w wieloletniej praktyce zaufanie ze strony klientów i najemców, instytucji finansujących oraz inwestorów. Od 2022 roku działamy wspólnie z ROBYG w ramach Grupy TAG Immobilien AG. Doświadczenie i kompetencje obu firm tworzą zupełnie nową jakość na rynku deweloperskim. ROBYG buduje i sprzedaje mieszkania, a także realizuje generalne wykonawstwo inwestycji, zarówno ROBYG jak i Vantage. Vantage Development pod marką Vantage Rent prowadzi działalność przede wszystkim w segmencie PRS. Obie Grupy dysponują jednym z największych banków ziemi na polskim rynku. Vantage nie prowadzi działalności w zakresie produkcji chemikaliów, uprawy i produkcji tytoniu, czy kontrowersyjnej broni.

Głównymi produktami są mieszkania na wynajem oferowane klientom w największych miastach Polski, z uwzględnieniem elementów infrastruktury powstającej w częściach wspólnych oraz na terenie inwestycji. Oprócz działalności w obszarze PRS, Grupa Vantage posiada również wieloletnie doświadczenie w sektorze mieszkaniowym i komercyjnym.



Poznań

N a j e m :

- Skowrońskiego 4
- Piątkowska 92
- Hawelańska 2
- Skowrońskiego 2
- Czesława Niemena 2
- Wągrowa 3a

AGLOMERACJE, W KTÓRYCH VANTAGE
zarządza portfolio nieruchomości.

Łódź

N a j e m :

- Rembielińskiego 4
- Tuwima 64

Wrocław

N a j e m :

- Braniborska 58
- Buforowa 89
- Legnicka 33
- Port Popowice
- Pułaskiego
- Sienkiewicza 20
- Małopanewska 20

S p r z e d a ż :

- Legnicka Residence
- Port Popowice

Stan na 31.12.2024 r.

Strategia ESG na lata 2024-2028

W roku sprawozdawczym Zarząd i Rada Nadzorcza zatwierdziły Strategię ESG na lata 2024-2028 dla ROBYG i Vantage. Strategia wyznacza ambitne cele dla obu organizacji w oparciu o trzy kluczowe filary – środowisko (Dla planety), społeczeństwo (Dla ludzi) oraz ład korporacyjny (Dla zrównoważonego biznesu). W każdym z filarów zostały zdefiniowane mierzalne cele, wskaźniki i plan działań ze wskazaniem odpowiedzialnych działów. Interdyscyplinarny Zespół ESG (Green Team), składający się z przedstawicieli różnych działów obu organizacji, raportuje realizację przypisanych celów strategicznych do Head of ESG, która z kolei przekazuje postępy członkowi zarządu odpowiedzialnemu za

kwestie ESG. Członek zarządu regularnie składa raporty Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej.

Znaczna część celów określonych w Strategii ESG, szczególnie w obszarze środowiskowym, odnosi się bezpośrednio do głównego produktu organizacji, czyli mieszkań na najem. Wynika to z faktu, że sektor nieruchomości jest jednym z najbardziej emisyjnych (odpowiada za ok. 40% emisji w całej gospodarce UE) i ma znaczący wpływ na inne obszary środowiska. Cele zdefiniowane w obszarze ochrony środowiska koncentrują się na redukcji emisji CO₂e i dostosowaniu do wymagań Taksonomii UE. W obszarze społecznym – odnoszą się do głównego obszaru działalności w zakresie dbałości o jakość oferowanych usług oraz

wkładu w budowanie relacji społecznych. W obszarze ładu korporacyjnego strategia wyznacza ambitne cele w zakresie zarządzania łańcuchem wartości i należytej staranności.

Najważniejsze z celów strategicznych zostały przedstawione w częściach poświęconym celom w poszczególnych rozdziałach.

Filary strategii	Środowisko	Spółeczeństwo	Ład korporacyjny
Strategiczne obszary działań	- Budowa największego zielonego portfolio w sektorze PRS w Polsce - Odpowiedzialne zarządzanie procesem budowy i portfelem mieszkań na najem - Ślad węglowy jako główny wskaźnik odpowiedzialnej działalności	- Satysfakcja klientów - Pracownicy jako wartość firmy - Uczciwy i transparentny pracodawca - Spółeczno-twórcza rola Vantage - Dialog i edukacja w łańcuchu wartości	- Zrównoważony rozwój w praktykach zarządzania - Transparentność w prowadzeniu biznesu poprzez coroczne raportowanie - Zaangażowanie w inicjatywy na rzecz zrównoważonego rozwoju - Zrównoważone zarządzanie łańcuchem wartości
Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ, w które wnosimy wkład realizując strategię	   	 	



KAPITAŁ FINANSOWY

1. Kapitał własny:
816 mPLN
2. Finansowanie
dłużne: 1 414 mPLN
3. Pozyskane dodatkowe
finansowanie: 395 mPLN
4. Nawiązanie współpracy z
zagranicznymi instytucjami
finansowymi ERGO i EBOR

KAPITAŁ LUDZKI I INTELEKTUALNY

1. Pracownicy
właśni
2. Osoby świadczące
pracę na rzecz Grupy
3. Pracownicy
w łańcuchu wartości
4. Praca ekspertów
zewnętrznych

KAPITAŁ ORGANIZACYJNY I PRODUKCYJNY

1. Aktywa grupy:
2 395 mln zł, w tym
90 mln zł w gotówce
2. Zakupione
tereny inwestycyjne:
66 mln zł
3. Procesy
i procedury

KAPITAŁ SPOŁECZNY

1. Zaufanie klientów
i kontrahentów
2. Współpraca
z akcjonariuszami
3. Współpraca z
Europejskim Bankiem
Odbudowy i Rozwoju
(EBOR)
4. Zgodność
z wymogami
prawnymi

MODEL BIZNESOWY VANTAGE DEVELOPMENT S.A. (VANTAGE DEVELOPMENT S.A. BUSINESS MODEL)



1. Analiza i zakup
nieruchomości
2. Projekt
architektoniczny
3. Procedury administracyjne
i proces uzyskania pozwolenia
na budowę

4. Rozpoczęcie
sprzedaży mieszkań
5. Proces budowy
6. Przekazanie
apartamentów klientom
7. Gwarancja
i naprawa
8. Obsługa
posprzedażna

4. Wybór generalnego
wykonawcy i proces
budowlany (w tym nadzór
inwestorski w przypadku)
5. Opieka nad budynkiem
i jego mieszkańcami
przejmując Dział Obsługi
Nieruchomości
6. Przyciąganie
najemców
7. Wprowadzanie
lokatorów do mieszkań
i ich obsługa
8. Zarządzanie
i utrzymanie
budynku

WYTWORZONE PRODUKTY I USŁUGI (OUTPUTS)



ORGANIZACYJNE

1. Liczba lokali w
portfelu wynajmu:
3 219
2. Portfel wynajmu
powierzchni
użytkowych:
142 tys. mkw.
3. Liczba lokali
przekazanych na
wynajem w 2024 r.: 802
4. Powierzchnia lokali
oddanych do użytku
w 2024 r.: 34 tys. mkw.
5. Liczba lokali w
budowie na wynajem
na koniec 2024 r.: 1 059
6. Liczba
sprzedanych lokali
w 2024 roku: 324
7. Liczba lokali ujętych
w przychodach w
2024 roku: 156
8. Liczba lokali w budowie
przeznaczonych do sprzedaży
na koniec 2024 roku: 359

FINANSOWE

1. Przychody ze
sprzedaży: 136 mPLN
2. Przychody z
wynajmu- 104 mPLN
3. EBITDA: 136 mPLN
4. Przychód netto:
239 mPLN*

WYNIKI (OUTCOMES)



KAPITAŁ FINANSOWY

1. Kapitał własny:
935 mPLN
2. Zysk netto: 119
mPLN
3. Stan gotówki:
106 mPLN

KAPITAŁ LUDZKI I INTELEKTUALNY

1. Wzrost kwalifikacji i wiedzy
pracowników
2. Wzrost synergii
w obu grupach

KAPITAŁ ORGANIZACYJNY I PRODUKCYJNY

1. Aktywa grupy:
2 924 mln zł, w tym
106 mln zł w gotówce
2. Wartość nabytych
nieruchomości:
145 mln zł
3. Lokale do wynajęcia
w przygotowaniu: 6 000
4. Wzmocnienie ładu
korporacyjnego

KAPITAŁ SPOŁECZNY

1. Utrzymanie zaufania
klientów i partnerów
na wysokim poziomie
2. Pozyskiwanie
nowych klientów
i najemców
3. Dbanie o satysfakcję
pracowników
i współpracowników
4. Wkład w budowę
infrastruktury
publicznej

1.2.3 Łańcuch wartości [SBM-1]

Model łańcucha wartości Grupy Vantage został opracowany na podstawie analizy przepływów materiałowych i finansowych. Uwzględnia współpracę z kontrahentami, w tym dostawcami usług i podwykonawcami, na wszystkich szczeblach łańcucha – zarówno wyższego (upstream), jak i niższego rzędu (downstream). Kontrahenci zostali sklasyfikowani według poziomu obrotów, co pozwoliło wyodrębnić te podmioty, które mają największy wpływ na działalność operacyjną Grupy.

W ramach systemu zarządzania ryzykiem organizacji określono próg odcięcia dla łańcucha wartości (upstream). Próg obejmuje dostawców i wykonawców odpowiedzialnych za około 95% przychodów spółek na dzień przeprowadzenia mapowania.

Główne cechy łańcucha wartości wyższego rzędu (upstream):

Na pierwszym poziomie łańcucha (Tier 1) wyróżniono trzy główne kategorie dostawców:

- Wykonawcy usług i robót budowlanych, w tym dostawcy surowców, produktów oraz transportu,
- Dostawcy mediów – energii elektrycznej, wody, gazu,
- Firmy świadczące usługi administracyjne oraz związane z utrzymaniem nieruchomości.

Do kluczowych interesariuszy wpływających na funkcjonowanie upstream należą: podwykonawcy i dostawcy, generalni wykonawcy, administracja samorządowa, dostawcy mediów oraz firmy odpowiedzialne za bieżące utrzymanie nieruchomości.

Główne cechy łańcucha wartości niższego rzędu (downstream):

Na poziomie Tier 1 Grupa zidentyfikowała trzy główne obszary działalności:

1. Produkty:

- Niewynajęte lokal będące w ofercie,
- Lokale zamieszkałe przez najemców;

2. Infrastruktura publiczna:

- Wybudowane obiekty towarzyszące, w tym chodniki, place zabaw, drogi dojazdowe;

3. Odpady:

- Powstałe w trakcie budowy,
- Wygenerowane w wyniku prac remontowych,
- Odpady komunalne związane z bieżącym użytkowaniem budynków.

Najważniejszymi grupami interesariuszy wpływającymi na działania w downstream są: klienci (najemcy), społeczność lokalna i użytkownicy obiektów, konkurencja, organizacje pozarządowe oraz media.

1.2.4 Kluczowi interesariusze i sposoby współpracy [SBM-2]

Współpraca z interesariuszami wspiera Vantage w podnoszeniu jakości produktów i usług. Jest również źródłem wiedzy o wpływach, ryzykach i szansach, jakie organizacja definiuje dla siebie. W analizę DMA zaangażowani byli pracownicy różnych szczebli i działów. Odbyły się konsultacje z przedstawicielami zarządzania ryzykiem, HR, ESG oraz zarządu. W ramach dialogu z interesariuszami zorganizowano również specjalną sesję online, na którą zaproszeni zostali przedstawiciele najważniejszych

zewewnętrznych grup interesariuszy. W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele organizacji pozarządowych, najemców, instytucji finansowych, generalnego wykonawcy, podwykonawców, mediów, przedstawiciele instytucji publicznych, eksperci ESG. Celem spotkania było stworzenie przestrzeni do wyrażania opinii o zidentyfikowanych wpływach, ryzykach i szansach (IRO) oraz wskazanie swoich zastrzeżeń do tematów, które mieszczą się poniżej progu istotności. Prowadzimy również dialog z interesariuszami w organizacji w ramach partnerskiej współpracy i udziału w inicjatywach ESG, a także dzięki członkostwu w organizacjach branżowych, np. Polskim Związku Firm Deweloperskich. Ponadto zdobywamy wiedzę o lokalnych potrzebach społecznych poprzez współpracę z organizacjami pozarządowymi wspieranymi w ramach działań charytatywnych, a także poprzez współpracę z samorządami i innymi organami administracji publicznej. Zarząd jest na bieżąco informowany o opiniach kluczowych interesariuszy, w tym o wynikach badań satysfakcji klientów oraz potrzebach i oczekiwaniach pracowników, współpracowników czy kontrahentów.

Najważniejsze kategorie interesariuszy i opis współpracy z interesariuszami

Zidentyfikowaliśmy następujące grupy interesariuszy, na które wywieramy największy wpływ oraz są najbardziej zainteresowane raportem zrównoważonego rozwoju:

Grupy interesariuszy	Kategorie
Akcjonariusze	Odbiorcy raportu ESG
Rada Nadzorcza	Odbiorcy raportu ESG
Potencjalni inwestorzy	Odbiorcy raportu ESG

WSPÓŁPRACA Z POSZCZEGÓLNYMI KATEGORIAMI INTERESARIUSZY

Grupy interesariuszy	Kategorie
Biegli rewidenci	Odbiorcy raportu ESG
Banki i analitycy	Odbiorcy raportu ESG
Konkurencja	Odbiorcy raportu ESG
Pracownicy	Wywieramy największy wpływ
Podwykonawcy	Wywieramy największy wpływ
Najemcy i klienci	Wywieramy największy wpływ
Społeczności lokalne	Wywieramy największy wpływ
Administracja rządowa i administracyjna	Wywieramy największy wpływ
Organizacje pozarządowe	Wywieramy największy wpływ

Interesariusze	Kanały współpracy	Cel współpracy	Uwzględnienie wyników współpracy
Pracownicy	- Spotkania bezpośrednie - Komunikacja w intranecie firmowym - Wysyłka HR News i Newsletter Klimatyczny - Bieżąca obsługa kadrowo-płacowa - Spotkania integracyjne	- Poprawa samopoczucia pracowników - Zwiększenie atrakcyjności firmy jako pracodawcy - Ograniczenie potencjalnych incydentów dyskryminacji i mobbingu - Podniesienie kultury bezpieczeństwa pracowników biurowych i budowlanych.	- Reagowanie na zgłaszane tematy/potrzeby - Dostosowanie tematyki szkoleń do potrzeb pracowników
Najemcy i klienci	- Badania satysfakcji - Bezpośredni i pośredni kontakt na etapie wynajmu/ sprzedaży, obsługa w trakcie najmu/posprzedażowa i obsługa poodbiorowa nieruchomości	- Najem mieszkań - Sprzedaż mieszkań	- Dopasowanie oferty i procesu najmu/sprzedaży do oczekiwań najemcy/klienta sprzedażowego - Znaczący spadek wskaźnika satysfakcji oznacza, że organizacja musi wprowadzić działania naprawcze.
Akcjonariusze	- Raporty bieżące i okresowe - Raporty zrównoważonego rozwoju - Spotkania bezpośrednie	- Informowanie o działaniach, strategii i wdrożeniu ESG - Prezentacja wyników sprzedaży	Uwzględnienie oczekiwań akcjonariuszy w modelu, celach i działaniach
Rada Nadzorcza	- Raporty bieżące i okresowe - Raporty zrównoważonego rozwoju - Spotkania bezpośrednie	- Prezentacja wyników i bieżącej działalności Spółek - Bieżący nadzór nad działalnością Spółek - Ocena oświadczeń i sprawozdań	Uwzględnianie opinii i wytycznych w bieżącej działalności Spółek
Podwykonawcy i dostawcy	- Bieżąca komunikacja w ramach współpracy - Postanowienia umowne - Standardy i obowiązujące zasady współpracy - Spotkania, konferencje i wydarzenia branżowe	- Ustalenie przejrzystych zasad współpracy i jasne wskazanie oczekiwań - Promowanie najwyższych standardów bezpieczeństwa w celu uniknięcia wypadków i szkód w środowisku, które generują koszty dla projektu	- Modyfikacje systemu zarządzania budową, jeżeli są uzasadnione - Programy szkoleniowe dla pracowników budowlanych
Administracja samorządowa i rządowa	- Współpraca w zakresie przygotowania procesu inwestycyjno-budowlanego (pozwolenia, umowy) - Zakup gruntu	- Realizacja inwestycji zgodnie z wymogami prawnymi - Budowa infrastruktury publicznej w partnerstwie z samorządami lokalnymi	Dostosowanie modelu biznesowego do wymagań otoczenia administracyjnego i biznesowego
Potencjalni inwestorzy i rynki finansowe	- Roczny raport zrównoważonego rozwoju i raport finansowy - Spotkania i eventy branżowe - Relacje inwestorskie i komunikacja na dedykowanej stronie www	Pozyskanie finansowania na realizację inwestycji	Dostosowanie modelu biznesowego do wymogów rynku finansowego

Ujawnianie informacji zgodnie z ESRS 2 SBM-2 w odniesieniu do własnej siły roboczej (ESRS S1)

Ciągły dialog z pracownikami jest istotną częścią kultury korporacyjnej Vantage. Dlatego stawiamy na aktywny udział naszych pracowników na wszystkich szczeblach firmy i na otwartą komunikację. Uzupełnieniem zaangażowania pracowników będzie ankieta satysfakcji pracowniczej przeprowadzana w całej firmie w 2025 r. Ponadto pracownicy zawsze mają możliwość przedstawienia sugestii dotyczących ulepszeń i w razie potrzeby odbycia indywidualnej rozmowy ze swoim przełożonym. Zespół HR jest również zawsze otwarty, aby odpowiedzieć na pytania i wątpliwości pracowników.

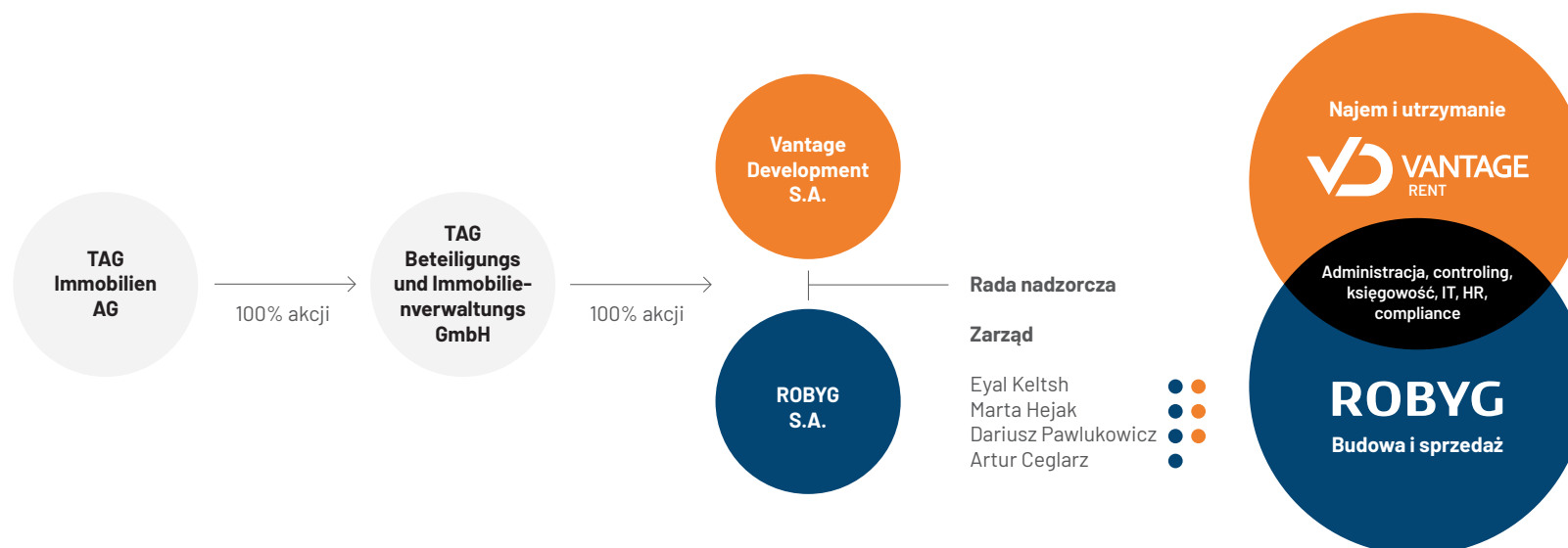
Ujawnianie informacji zgodnie z ESRS 2 SBM-2 w odniesieniu do klientów i użytkowników końcowych (ESRS S4)

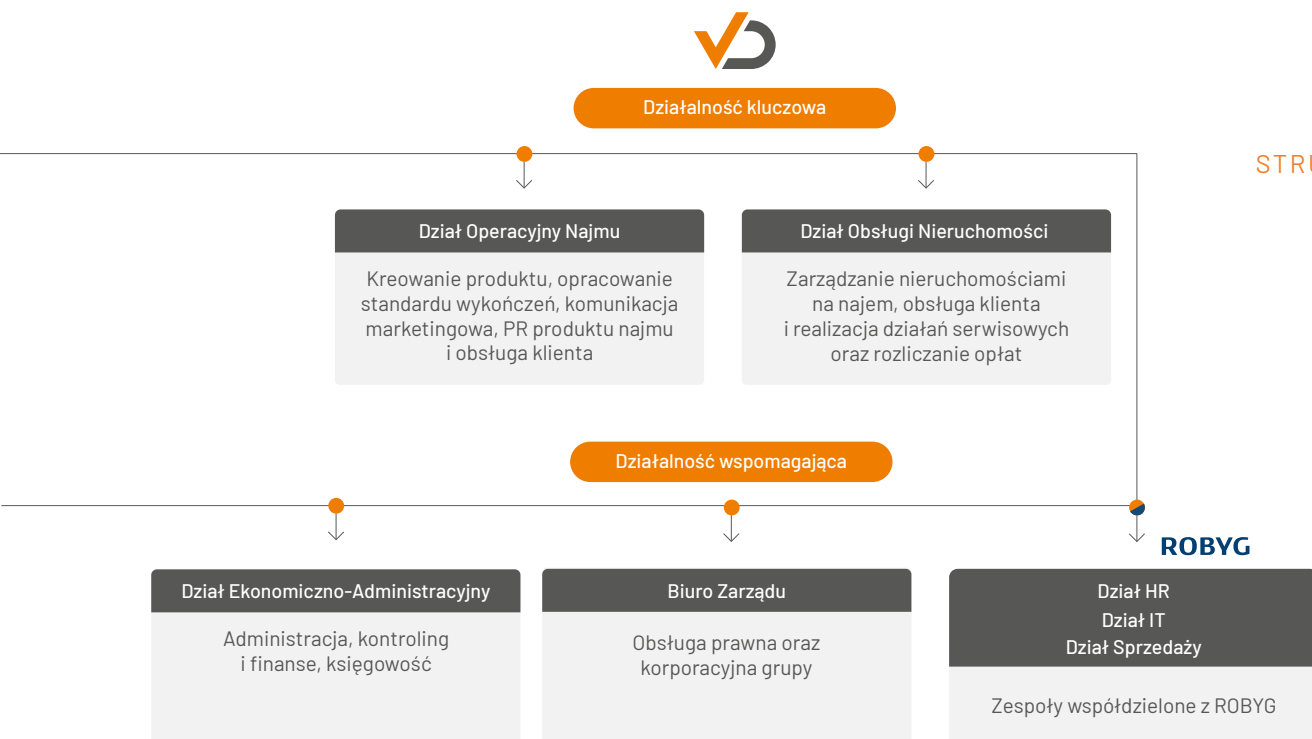
Najemcy są jedną z najważniejszych grup interesariuszy. Ich interesy i potrzeby są istotną częścią naszych działań i strategii zrównoważonego rozwoju. Dlatego też prowadzimy z nimi dialog i angażujemy ich poprzez różne formy komunikacji. Kampanie informacyjne, edukacyjne i projekty społeczne są często realizowane na naszych osiedlach z uwzględnieniem komunikacji do naszej społeczności najemców. Ważnym elementem prowadzenia dialogu z najemcami jest coroczne badanie satysfakcji klienta, którego wyniki dają nam wgląd w ich opinię i ułatwiają dopasowanie naszych usług do aktualnych potrzeb.

1.3 ZARZĄDZANIE GRUPĄ I KWESTIAMI ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

1.3.1 Struktura organizacyjna grupy kapitałowej

Vantage Development łączy kluczowe funkcje zarządcze oraz wyznacza kierunki strategiczne i wartości w całej Grupie kapitałowej. Od 2022 roku działamy wspólnie z Grupą ROBYG S.A. w ramach Grupy TAG Immobilien AG. Właścicielem Grupy jest niemiecka firma TAG Beteiligungs- und Immobilienverwaltungs GmbH, której jedynym udziałowcem jest spółka TAG Immobilien AG z siedzibą w Hamburgu.





STRUKTURA ORGANIZACYJNA GRUPY VANTAGE DEVELOPMENT

Podział kompetencji i zadań w naszej Grupie jest ściśle związany z charakterem naszej działalności. W Vantage funkcjonują następujące działy:

- Dział Operacyjny Najmu
- Dział Obsługi Nieruchomości
- Dział Ekonomiczno-Administracyjny
- Biuro Zarządu

Część naszej działalności posiada zespoły współdzielone z Grupą ROBYG, należą do nich:

- Dział HR
- Dział IT
- Dział Sprzedaży

1.3.2 Organy administracyjne, nadzorcze i zarządcze Vantage Development S.A. [GOV-1]

RADA NADZORCZA

Zgodnie ze statutem Rada Nadzorcza Vantage Development S.A. składa się z od trzech do ośmiu członków, w tym Przewodniczącego Rady Nadzorczej. W powyższych granicach liczbę członków Rady Nadzorczej na każdą kadencję ustala Walne Zgromadzenie. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani i odwoływani są przez Walne Zgromadzenie, które wyznacza także Przewodniczącego i Wiceprzewodniczącego

Rady Nadzorczej. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są na okres wspólnej, trzyletniej kadencji.

Oscar Kazanelson - Przewodniczący Rady Nadzorczej

Absolwent Szkoły Inżynierskiej Givaataim w Izraelu. Oscar Kazanelson ma ponad 40 lat doświadczenia na rynku deweloperskim w Izraelu i krajach Europy Środkowo-Wschodniej. W latach 1992-2012 był związany z Olimpia Real Estate i Olimpia Holding Ltd. – spółką giełdową zajmującą się działalnością deweloperską w Izraelu i Europie Środkowo-Wschodniej. W tym okresie Olimpia wybudowała i dostarczyła kilka tysięcy mieszkań oraz

ponad 100 000 mkw. powierzchni handlowej i biurowej. Jako akcjonariusz, Dyrektor Zarządzający, a później Przewodniczący Rady Nadzorczej odpowiadał za całość działań inwestycyjnych – rozwój, marketing, sprzedaż, budowy i finansowanie. W 2000 roku założył Nanette Group – spółkę notowaną od 2006 roku na londyńskim AIM, w której pełnił funkcję Prezesa Zarządu. Od 17 października 2007 r. jest Przewodniczącym Rady Nadzorczej ROBYG S.A. 19 stycznia 2023 r. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy powołało go na stanowisko Przewodniczącego Rady Nadzorczej Vantage Development S.A.

Martin Thiel – Zastępca
Przewodniczącego Rady Nadzorczej

Członek zarządu TAG Immobilien AG od 1 kwietnia 2014, dyrektor finansowy spółki. Ekspert z ponad 15-letnim doświadczeniem w pracy jako audytor i doradca podatkowy. W spółce TAG Immobilien nadzoruje działania związane z kontrolingiem, księgowością, finansami, podatkami oraz IR&PR. Absolwent studiów biznesowych w Ratyzbonie, posiada również amerykański certyfikat CPA (Certified Public Accountant) oraz CVA (Certified Valuation Analyst) w obszarze budowania wartości firmy.

Claudia Hoyer

Związana ze spółką TAG Immobilien AG od 2012 roku, w której jest odpowiedzialna za zarządzanie i nabywanie nieruchomości, rozwój biznesowy oraz cyfryzację. W przeszłości przez ponad 10 lat zdobywała doświadczenie w branży nieruchomości, pełniąc różnorodne funkcje w m.in. Deutschen Kreditbank AG i DKB Immobilien AG. Absolwentka studiów biznesowych na Uniwersytecie w Berlinie.

Dr. Harboe Vaagt

Doktor nauk prawnych, były członek zarządu TAG Immobilien AG. W strukturach spółki odpowiedzialny za kwestie personalne, compliance, prawne, zarządzanie nieruchomościami, kontrolę wewnętrzną oraz IT. Absolwent studiów prawnych na Uniwersytecie w Kolonii, prawnik, członek hamburskiej Izby Adwokackiej. Z TAG Immobilien AG związany od 1999 roku.

Radosław Biedecki

Radca prawny w kancelarii DWF Poland Jamka sp.k. Ekspert z ponad 20-letnim doświadczeniem w obszarze prawa polskiego i międzynarodowego w sektorze nierucho-

mości. Ukończył studia na Wydziale Prawa Uniwersytetu im. Roberta Schumana w Strasburgu (Francja) oraz na Uniwersytecie Warszawskim. Jest także absolwentem kursu prawa angielskiego i europejskiego, organizowanego przez UW oraz Uniwersytet Cambridge.

Przemysław Kurczewski

Od 2019 roku do lutego 2022 roku pełnił funkcję Zastępcy Dyrektora Narodowego Centrum Badań i Rozwoju. Absolwent Wydziału Ekonomii i Prawa University of Maryland w Stanach Zjednoczonych oraz studiów MBA na Politechnice Warszawskiej. W przeszłości pełnił funkcję Prezesa Zarządu Emitel S.A. Pracował także w Telekomunikacji Polskiej S.A., PricewaterhouseCoopers, Kancelarii Wierzbowski i Wspólnicy oraz Kancelarii Coopers & Lybrand. Ekspert w zakresie zarządzania oraz prowadzenia strategicznych projektów biznesowych, w tym w zakresie nowych technologii.

Skład Zarządu, życiorysy zawodowe jego członków, ich wiedza, doświadczenie oraz umiejętności z zakresu zarządzania zagadnieniami zrównoważonego rozwoju.

Eyal Keltsh



Prezes Zarządu, CEO,

absolwent Wydziału Ekonomii i Rachunkowości Uniwersytetu w Hajfie, posiada ponad 30-letnie doświadczenie na rynku deweloperskim w Europie Środkowej i Wschodniej. Za kres odpowiedzialności:

- odpowiedzialność ogólna,
- rozwój firmy,
- sprzedaż i marketing,
- realizacja inwestycji,
- obszar prawny,
- posprzedażowe zarządzanie nieruchomościami.

Marta Hejak



Wiceprezes Zarządu, CFO,

absolwentka kierunku Finanse i Rachunkowość w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie, posiada doświadczenie w sektorze finansowym, przez wiele lat wykonywała zawód biegłego rewidenta.

Zakres odpowiedzialności:

- księgowość,
- finanse,
- kontroling,
- administracja,
- IT.

Dariusz Pawlukowicz



Wiceprezes Zarządu,

absolwent Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu oraz Międzynarodowego Centrum Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, gdzie ukończył studia Executive MBA, organizowane we współpracy z University of Illinois, ekspert w zakresie finansów, rachunkowości i podatków.

Zakres odpowiedzialności: najem, HR, ESG.

W 2024 r. odbył „Intensywny Kurs ESG dla Zarządów” w obszarze zrównoważonego biznesu, organizowany przez ESG Advisors.

Zróżnicowanie Rady Nadzorczej i Zarządu Vantage Development według płci na 31 grudnia 2024 r.

	Rada Nadzorcza		Zarząd	
	Liczba	Procent	Liczba	Procent
Kobiety	1	17%	1	33%
Mężczyźni	5	83%	2	67%
RAZEM	6	100%	3	100%

1.3.3 Sposób informowania organów administracyjnych, zarządczych, nadzorczych oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem [GOV-2]

Head of ESG kwartalnie składa Zarządowi raporty z bieżącej działalności oraz poziomu realizacji Strategii ESG uwzględniając cele, mierniki, wdrażanie należytej staranności. Podejmując decyzje, Zarząd i Rada Nadzorcza biorą pod uwagę założenia Strategii ESG oraz zdefiniowane wpływy, ryzyka i szanse. Członek Zarządu odpowiedzialny za ESG jest w stałym kontakcie z Head of ESG, która zarządza zrównoważonym rozwojem organizacji przy wsparciu członków zespołu ESG oraz interdyscyplinarnego zespołu ds. ESG (Green Team). Spotkania Green Team koncentrują się na zarządzaniu zagadnieniami ESG w organizacji zgodnie ze strategią ESG. Interdyscyplinarny Zespół ESG reprezentuje najważniejsze obszary działalności Grupy (HR, dział techniczny, administracja, marketing i sprzedaż, IT, obsługa najmu, finanse i kontroling). Członkowie zespołu mają możliwość poszerzania swojej wiedzy z zakresu ESG w formie szkoleń, webinarów oraz studiów podyplomowych. Większość zespołu przeszła wewnętrzne szkolenia w oparciu o Mozaikę Klimatyczną – licencjonowane warsztaty na temat skutków i konsekwencji zmian klimatu.

W obszarze zarządzania szansami i ryzykami istotną rolę odgrywa Zespół ds. Compliance, w tym Compliance Officer, który aktywnie uczestniczy w realizacji zadań z obszaru ładu korporacyjnego. Do zadań zespołu należy dbanie o zgodność w organizacji z regulacjami prawnymi i wewnętrznymi, identyfikacja obszarów ryzyka oraz ich minimalizacja. Compliance Officer raportuje bezpośrednio do Prezesa Zarządu.

W obszarze zarządzania szansami i ryzykami istotną rolę odgrywa Zespół ds. Compliance, w tym Compliance Officer, który aktywnie uczestniczy w realizacji zadań z obszaru ładu korporacyjnego. Do zadań zespołu należy dbanie o zgodność w organizacji z regulacjami prawnymi i wewnętrznymi, identyfikacja obszarów ryzyka oraz ich minimalizacja. Compliance Officer raportuje bezpośrednio do Prezesa Zarządu.



W obszarze zarządzania szansami i ryzykami istotną rolę odgrywa Zespół ds. Compliance, w tym Compliance Officer, który aktywnie uczestniczy w realizacji zadań z obszaru ładu korporacyjnego. Do zadań zespołu należy dbanie o zgodność w organizacji z regulacjami prawnymi i wewnętrznymi, identyfikacja obszarów ryzyka oraz ich minimalizacja. Compliance Officer raportuje bezpośrednio do Prezesa Zarządu.

Do najważniejszych wpływów, ryzyk i szans, które były zaadresowane przez Zarząd i Radę Nadzorczą należą:

Szanse	Ryzyka
1. Dzięki energooszczędnym i niskoemisyjnym budynkom lepszy jest dostęp do zachęt finansowych (zmiana klimatu) 2. Rozbudowany program świadczeń dla wszystkich naszych pracowników i wspópracowników oraz odpowiednie wynagrodzenie zwiększają satysfakcję pracowników, co pozytywnie wpływa na ich lojalność i produktywność (własna siła robocza) 3. Zadowoleni najemcy i kupujący skutkują wysokim wskaźnikiem obłożenia/sprzedaży (konsumenci i użytkownicy końcowi)	1. Uzależnienie Polski od węgla kamiennego i brunatnego może zmniejszyć wysiłki na rzecz odnawialnych źródeł energii, utrzymując wysoki poziom emisji CO2 (zmiany klimatyczne) 2. Ryzyka związane z klimatem powodują eskalację kosztów ubezpieczenia budynku i budowy, co skutkuje wyższymi kosztami produktu końcowego dla klientów (zmiany klimatyczne) 3. Wysokie inwestycje początkowe w modele gospodarki o obiegu zamkniętym wiążą się z ryzykiem finansowym i czasowym (gospodarka o obiegu zamkniętym)

Pozytywny wpływ	Negatywny wpływ
1. Dobre warunki pracy skutkują niskim poziomem absencji i niską liczbą wypadków przy pracy (własna siła robocza) 2. Zapewnienie niebiesko-zielonej infrastruktury i przestrzeni rekreacyjnych (konsumenci i użytkownicy końcowi) 3. Zapewnienie mechanizmów zgłaszania przypadków korupcji i innych naruszeń zgodności oraz ochrona sygnalistów (korupcja i przekupstwo)	Możliwe nieodpowiedzialne wykorzystanie zasobów przez nabywców i najemców (gospodarka o obiegu zamkniętym)

1.3.4 Kwestie zrównoważonego rozwoju w systemie wynagrodzeń rady nadzorczej i zarządu [GOV-3]

Od 1 stycznia 2024 r. 15% premii rocznej Członków Zarządu i Przewodniczącego Rady Nadzorczej jest uzależniona od realizacji celów zrównoważonego rozwoju. Cele te ustalane są raz w roku przez Radę Nadzorczą dla członków Zarządu oraz przez TAG dla Przewodniczącego Rady Nadzorczej. Rozliczenie następuje w drugim kwartale następnego roku i dokonywane jest przez Radę Nadzorczą oraz TAG w celu oceny osiągniętych efektów w obszarze zrównoważonego rozwoju w kontekście wcześniej wyznaczonych celów.

1.3.5 Oświadczenie o należytej staranności

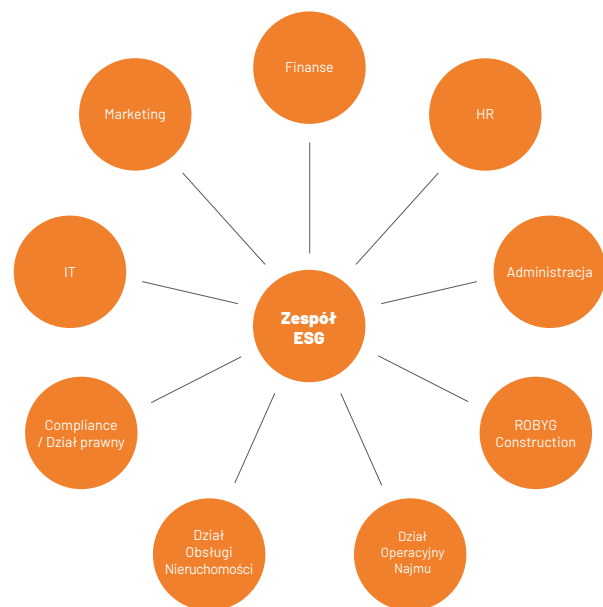
Elementy Należytej Staranności (wg metodyki wskazanej przez ESRS 1 pkt 61)		Ujawnienie	ESRS
Uwzględnienie zasad należytej staranności w zarządzaniu, strategii i modelu biznesowym	Temat		
	Informacja Ogólna	Grupa przyjęła: (a) Kodeks Postępowania Grupy (b) Kodeks Postępowania Partnera Biznesowego (c) Politykę Antykorupcyjną (d) Politykę Ochrony Środowiska (e) Politykę Przeciwdziałania Dyskryminacji (f) Politykę Społeczną (g) Politykę Zamówień (h) Procedurę Zgłaszania Nieprawidłowości w Grupie Kapitałowej (i) Procedurę Zarządzania Znaczącymi Incydentami i Innymi Zdarzeniami Mającymi Wpływ na Reputację Spółki (j) Procedurę Poznaj Swojego Klienta (KYC);	ESRS 1
	Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorującym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem	- Polityki i procedury przyjmowane uchwałą Zarządu. Zarząd (w niektórych przypadkach Rada Nadzorcza) jest odpowiedzialny za przegląd i aktualizację poszczególnych polityk i procedur. Grupa jest w trakcie aktualizacji procedur wewnętrznych, zasad raportowań z monitoringu kwestii dotyczących zrównoważonego rozwoju. - Kadry kierownicze spółek zależnych oraz kierownicy jednostek organizacyjnych i spółek zależnych są zobowiązani do promowania postaw zgodnych z wartościami i normami określonymi w Kodeksie oraz za reagowanie na jego naruszenia.	ESRS 2 GOV 2
	Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemie zachęt	Coroczne ustalanie zasad przyznawania premii w zakresie zrównoważonego rozwoju przez Radę Nadzorczą i ich przyznawanie członkom Zarządu	ESRS 2 GOV 3
	Istotne oddziaływania, ryzyko i możliwości oraz ich wzajemne związki ze strategią i modelem biznesowym	Dotychczasowe określenie istotnych obszarów oddziaływania w dorocznych Raportach ESG. Grupa jest w trakcie rewizji i aktualizacji na potrzeby raportowania niefinansowego	ESRS 2 SBM - 3
Współpraca z interesariuszami w zakresie należytej staranności	- Identyfikacja kluczowych interesariuszy. - Konsultacje strategii i celów z wszystkimi działami wewnątrz Grupy, w szczególności poprzez rozmowy z międzywydziałowym zespołem Green Team. - Szkolenia dla pracowników i współpracowników z zasad należytej staranności. - Propagowanie zrównoważonych rozwiązań wśród klientów i kontrahentów Grupy. - Pracownicy odpowiedzialni za współpracę z partnerami biznesowymi są zobowiązani do przekazywania im informacji o normach, których przestrzegania oczekuje Grupa oraz o zobowiązaniach Vantage w zakresie etyki i wartości biznesowych. Interesariusze zewnętrzni jak i wewnętrzni są uprawnieni do zgłaszania nieprawidłowości. Grupa jest w trakcie potwierdzania zobowiązań kontrahentów do przestrzegania wartości i polityk Grupy określonych w poszczególnych politykach, procedurach i kodeksach.		ESRS 2 GOV 2 ESRS 2 SBM 2 ESRS 2 IRO 1 ESRS 2 MDR-P E1, S1, S4, G1
Identyfikacja i ocena negatywnych oddziaływań na ludzi i środowisko	- Identyfikacja podmiotów na wyższym i niższym szczeblu łańcucha wartości. - Identyfikacja obszarów na które Grupa wywiera wpływ swoimi działaniami, produktami i usługami, w szczególności w odniesieniu do środowiska, kwestii społecznych oraz ładu korporacyjnego. - Identyfikacja czynników zewnętrznych mających wpływ na działalność grupy, jego produktów lub usług, ładu korporacyjnego. - Przeprowadzenie analizy istotności dla identyfikacji obszarów priorytetowych w kontekście podwójnej istotności (tzw. double materiality)		ESRS 2 IRO -1 E1, E5, S1, S4, G1 ESRS 2 SBM - 3
Podejmowanie działań w celu zapobiegania negatywnym oddziaływaniom na ludzi i środowisko	- Ustalenie działań w celu łagodzenie negatywnego wpływu Grupy w odniesieniu do obszarów istotnych. - Przyjmowanie zgłoszeń o nieprawidłowościach stosownie do przyjętej Procedury Zgłaszania Nieprawidłowości (stworzenie kanałów komunikacji zapewniających możliwość anonimowego dokonywania zgłoszeń zarówno przez wewnętrznych jak i zewnętrznych interesariuszy). - Przyjęcie przez Grupę procedur weryfikacji Klientów (KYC). - Zaznajamianie pracowników i współpracowników oraz kontrahentów i klientów z poszczególnymi procedurami i politykami Grupy. Wprowadzanie w kontrakty zawieranych z kontrahentami i klientami postanowień zobowiązujących do przestrzegania kwestii istotnych dla Grupy w odniesieniu do zrównoważonego rozwoju. - Szkolenia pracowników m.in. w zakresie BHP, wpływu Grupy na środowisko (np. mozaika klimatyczna). Opracowywanie aktualizacji szkoleń w odniesieniu do kwestii objętych politykami i procedurami. - Dostępność Procedur i Polityk na stronach internetowych Grupy. - W przypadku wystąpienia naruszeń reagowanie zgodnie z polityką Zarządzania Znaczącymi Incydentami i Innymi Zdarzeniami Mającymi Wpływ na Reputację Spółki. - Zobowiązanie pracowników i współpracowników do niezwłocznego zgłaszania naruszenia, w przypadku stwierdzenia naruszeń w odniesieniu do przepisów BHP i zapobiegania wypadkom. - Komunikowanie na zewnątrz o kwestiach związanych z istotnymi Obszarami Oddziaływania – stosownie do polityki zarządzania znaczącymi incydentami i innymi zdarzeniami mającymi wpływ na reputację Spółki.		ESRS 2 MDR-A E1, E5, S1, S5, G1

1.3.6 Wewnętrzne procesy kontroli i zarządzania ryzykiem dotyczącym raportowania zrównoważonego rozwoju [GOV-5]

Dane zrównoważonego rozwoju zbierane są przez członków Interdyscyplinarnego Zespołu ESG, reprezentujących wszystkie obszary działalności obu organizacji. Dane jakościowe i ilościowe zbierane są kwartalnie (po III kwartale) oraz po zakończeniu roku. Zespół ESG jest odpowiedzialny za zarządzanie całym procesem zbierania i kompilowania danych dla całej Grupy.

Następnie dane są weryfikowane i przekazywane do zespołu TAG, odpowiedzialnego za raportowanie zrównoważonego rozwoju Grupy TAG Immobilien, gdzie dane są ponownie poddawane weryfikacji i ewentualnym korektom.

Od początku procesu raportowania działań ESG identy-



fikuje i aktualizuje obszary ryzyka oraz planuje działania mające na celu ograniczenie tych ryzyk. Członek Zarządu odpowiedzialny za obszar ESG jest na bieżąco informowany o zidentyfikowanych obszarach ryzyka. Głównym ryzykiem związanym ze sprawozdawczością jest niezrozumienie lub błędna interpretacja wymogów sprawozdawczych. Aby ograniczyć to ryzyko członkowie interdyscyplinarnego zespołu odbywają spotkania dotyczące raportowania danych oraz mają możliwość bieżącego konsultowania wątpliwości z zespołem ESG. W przypadku problemu z interpretacją obowiązku informacyjnego, zespół ESG ma dostęp do ekspertyzy konsultantów zewnętrznych, zatrudnionych w celu weryfikacji danych raportowanych zgodnie z ESRS.

1.3.7 Zarządzanie istotnymi szansami, wpływami, ryzykami

Analiza Podwójnej Istotności (DMA) [IRO-1]

Wpływy, ryzyka i szanse ESG zostały po raz pierwszy formalnie zidentyfikowane podczas analizy podwójnej istotności (double materiality assesment, DMA) przeprowadzonej w ramach przygotowań do raportowania zrównoważonego rozwoju zgodnie z nowymi standardami ESRS.

Analiza podwójnej istotności została przeprowadzana wspólnie z TAG i ROBYG, obejmowała całość działalności biznesowej uwzględniając dwa główne obszary działalności: rozwój portfela mieszkań na wynajem oraz budowę mieszkań na sprzedaż. Grupy ekspertów, składające się z przedstawicieli Zespołu ESG i odpowiednich działów, przeprowadziły analizę przy wsparciu konsultantów zewnętrznych na podstawie cech jakościowych informacji zawartych w załączniku B do ESRS 1 oraz odpowiednich informacji towarzyszących w poszczególnych ESRS. Uwzględniono troskę o środowisko, kwestie pracownicze i społeczne, poszanowanie praw człowieka oraz

zwalczanie korupcji i łapownictwa. W badaniu przeprowadzono analizę interesariuszy, a ich lista została rozszerzona. Następnie skonsolidowano wyniki analiz. W drugim kroku przeanalizowano istotność wpływu, czyli perspektywę inside-out oraz istotność finansową, czyli perspektywę outside-in. Dokonano rozróżnienia w zależności od tego, czy dane IRO jest na poziomie przedsiębiorstwa, na poziomie portfela, czy też na obu tych poziomach.

W ramach DMA przeanalizowano wpływ działalności przedsiębiorstwa na poszczególne obszary biznesowe w odniesieniu do środowiska, ludzi i/lub społeczeństwa. Zostały one ocenione pod kątem:

- rodzaj oddziaływania: rzeczywiste lub potencjalne,
- przyczyna oddziaływania: bezpośrednio spowodowane przez przedsiębiorstwo lub pod wpływem jego działalności gospodarczej,
- lokalizacja: wewnątrz przedsiębiorstwa lub w łańcuchu wartości wyższego lub niższego szczebla,
- horyzont czasowy oddziaływania: krótkoterminowe – do 1 roku, średnioterminowe – powyżej 1 roku do 5 lat i długoterminowe – powyżej 5 lat.

Warunkami oceny były: zakres, niezmiennosc i prawdopodobieństwo wystąpienia. Skale ocen mieściły się w przedziale od 0 do 5 dla zasięgu, zakresu i nieodwracalności oraz od 1 do 4 dla prawdopodobieństwa wystąpienia:

Zasięg	Zakres	Nieodwracalność	Prawdopodobieństwo wystąpienia
5 – Bardzo duży wpływ	5 – Globalny zasięg	5 – Nie można skorygować	_____
4 – Duży wpływ	4 – Szerszy zakres	4 – Bardzo trudne/długoterminowe do naprawienia	4 – Duże oddziaływanie
3 – Umiarkowany wpływ	3 – Umiarkowany zakres	3 – Trudne/średnioterminowo do naprawienia	3 – Prawdopodobne (współczynnik 0,85)
2 – Niski wpływ	2 – Skoncentrowany zakres	2 – Może być naprawiony	2 – Mało prawdopodobne (współczynnik 0,7)
1 – Bardzo niski wpływ	1 – Ograniczony zakres	1 – Stosunkowo łatwe do naprawienia w krótkim okresie	1 – Bardzo mało prawdopodobne (współczynnik 0,65)
0 – Brak wpływu	0 – Brak zasięgu	0 – Bardzo łatwy do naprawienia	_____

Ilościowa kategoryzacja oddziaływań wynikała z iloczynu dotkliwości (sumy zasięgu, zakresu i zmienności) oraz- w przypadku potencjalnych skutków- prawdopodobieństwa. Dało to wartość z zakresu od 0 do 15. Oddziaływania zaklasyfikowane jako 8 lub wyższe uznane zostały za istotne w sensie podwójnej istotności.

W przypadku potencjalnego negatywnego wpływu na prawa człowieka, stopień ważności został potraktowany priorytetowo przed prawdopodobieństwem wystąpienia. Ilościowa wycena istotności finansowej ryzyk i szans opierała się na wymiarach wyceny wpływu finansowego i prawdopodobieństwa wystąpienia. Wpływ finansowy oceniany był w skali od 0 (brak wpływu finansowego) do 5 (bardzo wysoki wpływ finansowy). Iloczyn wpływu finansowego i prawdopodobieństwa dał wycenę ilościową w przedziale od 0 do 5. Ryzyka i szanse, w przypadku których wycena ilościowa wynosiła co najmniej 3, uznano za istotne w sensie podwójnej istotności. Rodzaj i horyzont czasowy szans i ryzyk zostały rozpatrzone w taki sam sposób, jak ocena istotności wpływu. Zasadniczo często występują korelacje między zidentyfikowanymi ryzykami, szansami i skutkami.

Po niezależnym od siebie zakończeniu DMA dla dwóch różnych obszarów działalności w Niemczech (zarządzanie portfelem) i w Polsce (działalność ROBYG i Vantage), wyniki zostały skonsolidowane na poziomie Grupy zgodnie z zasadą maksimum i zasadą kompletności, z uwzględnieniem istotności. IRO, które nie były identyczne pod względem treści, zostały połączone zgodnie z zasadą kompletności. IRO o identycznej treści były łączone zgodnie z zasadą maksimum, tj. w analizie Grupy zawsze uwzględniana była wyższa wartość wpływu, szansy lub ryzyka. Wnioski IRO zostały następnie poddane przeglądowi z perspektywy Grupy TAG i, w razie konieczności, dokonano uzupełnień lub korekt, a wycena ilościowa wpływu lub istotności finansowej została skorygowana. Wyniki zostały następnie omówione z Zarządem i przedstawione Radzie Nadzorczej. Ryzyka związane ze zrównoważonym rozwojem mają takie samo znaczenie jak wszystkie inne ryzyka w Grupie. W przyszłości DMA będzie poddawana corocznemu przeglądowi w celu zapewnienia jej aktualności, a także w razie potrzeby (np. w przypadku zmieniającego się modelu biznesowego).

W związku z wynikami badania następujące standardy zostały ocenione jako nieistotne: E2 – Zanieczysz-

czenie, E3 – Zasoby wodne i morskie, E4 – Różnorodność biologiczna oraz S3 – Społeczności dotknięte. Jako nieistotny został również uznany podtemat „Zaangażowanie polityczne i lobbying – G1-5”. Zdefiniowane IRO dla istotnych obszarów tematycznych są prezentowane na początku każdego rozdziału.

1.4 UJAWNIEŃ TAKSONOMICZNE

Dla Grupy TAG prowadzona działalność spełnia kryteria określone w Załącznikach I i II nr 7 „Budownictwo i Nieruchomości” Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2020/852 w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje (zwane dalej „Taksonomią”). Te techniczne kryteria kwalifikacji odnoszą się do budowy nowych budynków, renowacji istniejących budynków, indywidualnych środków w zakresie efektywności energetycznej oraz nabywania i posiadania budynków. Całość ujawnień taksonomicznych dla Grupy znajduje się w raporcie skonsolidowanym w rozdziale 2-Informacje Środowiskowe na str. 93 (https://www.tag-ag.com/fileadmin/content/geschaeftsberichte/TAG_Annual_Report_2024__ENG.pdf).

2. DLA PLANETY

Najważniejsze osiągnięcia w obszarze środowiskowym w 2024 r.



Smart Home

na 3 inwestycjach zastosowaliśmy inteligentne termostaty w celu optymalizacji zużycia energii i docelowe ograniczenie emisji CO₂.



100%

inwestycji ukończonych w 2024 r. jest zgodnych z Zielonym Standardem



Przygotowanie

do zgodności z Taksonomią UE dla 7.1. New Construction. Opracowanie wytycznych technicznych dla poszczególnych etapów inwestycji.



Obliczenie

emisji CO₂ z rozszerzeniem o nowe kategorie dla zakresu 3



Przygotowanie

organizacji do raportowania według wytycznych Europejskich Standardów Raportowania Zrównoważonego Rozwoju (ESRS)

2.1 ZMIANY KLIMATU [E1]

2.1.1 Wpływy, ryzyka oraz szanse [SBM-3 dla E1]

Zidentyfikowane istotne wpływy, ryzyka i szanse występują w łańcuchu wartości zarówno w upstream (współpraca z dostawcami energii), jak i w downstream (zarządzanie odpadami oraz współpraca z podwykonawcami).



E1 – Zmiany klimatu	Pozytywny wpływ	Negatywny wpływ	Szansa	Ryzyko
Adaptacja do zmian klimatycznych	Montaż systemów fotowoltaicznych (PV) na nowo budowanych budynkach/w trakcie remontu wspiera działania adaptacyjne do zmian klimatu Priorytetyzacja projektów budowlanych na terenach przemysłowych	Projekty budowlane na terenach niezagospodarowanych Wykorzystanie materiałów energochłonnych w budownictwie (np. stal)	Dostosowując się do zmian klimatycznych, portfolio może stać się bardziej atrakcyjne dla klientów	Inwestycje budowlane na terenach o wysokim zagrożeniu powodziowym Ryzyka związane z klimatem powodują eskalację kosztów ubezpieczenia budynku i budowy, co skutkuje wyższymi kosztami produktu końcowego dla klientów
Mitygacja do zmian klimatycznych	Odnawialna energia elektryczna podczas budowy, stosowanie energooszczędnych i niskoemisyjnych rozwiązań (minimum 5 na każdy etap) w nowych budynkach, wykorzystanie odnawialnej energii elektrycznej w częściach wspólnych w budynkach na wynajem	Wykorzystanie materiałów energochłonnych w budownictwie	Dzięki budynkom energooszczędnym i niskoemisyjnym jest łatwiejszy dostęp do zachęt finansowych Budynki o niskiej emisji lub budynki neutralne dla klimatu mają pozytywny wpływ na ocenę budynku, dzięki czemu są one bardziej atrakcyjne dla świadomych konsumentów	Stosowanie energooszczędnych rozwiązań i stosowanie niskoemisyjnych materiałów budowlanych może być wymagające finansowo W przypadku budynków o wysokiej emisji CO₂ obserwuje się coraz większą utratę wartości rynkowej budynków i malejący popyt ze względu na wysokie koszty renowacji
Energia	Wysoki udział odnawialnej energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych w budownictwie Efektywne projekty energetyczne w projektach nieruchomościowych (np. wprowadzanie energooszczędnych rozwiązań w nowych budynkach) oraz wykorzystanie odnawialnej energii elektrycznej w przestrzeniach wspólnych w budynkach na wynajem, zmniejszają emisję dwutlenku węgla, z korzyścią dla środowiska		Dzięki zwiększonej efektywności energetycznej budynków i wykorzystaniu odnawialnych źródeł energii, długoterminowe koszty operacyjne dla klienta zmniejszają się, a nasze produkty mogą przyciągnąć większą liczbę konsumentów	Instalacja systemów energii odnawialnej, środki mające na celu zwiększenie efektywności energetycznej oraz wprowadzanie energooszczędnych rozwiązań mogą być kapitałochłonne Uzależnienie Polski od węgla kamiennego i brunatnego może zniweczyć wysiłki związane z odnawialnymi źródłami energii, utrzymując wysoki poziom emisji CO₂

2.1.2 Plan transformacji i analiza odporności [E1-1]

Vantage nie przyjął szczegółowego planu transformacji w zakresie łagodzenia zmian klimatu, aby zapewnić przejście na zrównoważoną gospodarkę i ograniczenie globalnego ocieplenia do 1,5 stopnia C zgodnie z porozumieniem paryskim. Spółka ma wyznaczone cele i działania, które będą skutkowały zmniejszeniem energochłonności i emisji, a część z nich będzie stanowić wstęp i podstawę do opracowania planu transformacji. Biorąc pod uwagę, że największe emisje dla organizacji występują w zakresie 3, w szczególności ze zużycia generowanych przez najemców oraz miks energetycznego, tempo redukcji emisji gazów cieplarnianych będzie w dużej mierze pochodną działań podmiotów w łańcuchu wartości. W świetle prognoz dostawców energii oraz planowanych regulacji w obszarze zrównoważonego rozwoju w branży budowlanej, organizacja planuje w ciągu najbliższych 3 lat opracowanie Strategii Dekarbonizacji, Planu Transformacji oraz Analizy Odporności.

2.1.3 Dokumenty korporacyjne związane ze zmianami klimatu [E1-2]

Kwestie zrównoważonego rozwoju dotyczące obszaru środowiskowego zostały uwzględnione w następujących Politykach i dokumentach korporacyjnych:

Polityka Ochrony Środowiska

Zapisy Polityki zakładają realizację celów środowiskowych poprzez:

- Redukcja gazów cieplarnianych poprzez minimalizację wykorzystania nieodnawialnych źródeł energii oraz maksymalizację wykorzystania energii ze źródeł odnawialnych.
- Ograniczenie występowania miejskich wysp ciepła poprzez eliminację obszarów o niskim albedo (parametr

określający zdolność powierzchni do odbijania światła) oraz zwiększenie ilości zielonej i niebieskiej infrastruktury.

- Zwiększenie świadomości pracowników, stałych współpracowników i klientów w tym zakresie (np. poprzez prowadzenie działań informacyjnych na temat możliwości oszczędzania energii i zasobów).

Za aktualizację Polityki odpowiada Zarząd, a za jej wdrożenie odpowiedzialne są poszczególne działy.

Kodeks Postępowania Partnera Biznesowego

W ramach zapisu Kodeksu pracownicy i współpracownicy Vantage są zobowiązani do rozwijania dobrych praktyk wśród wykonawców m.in.: w obszarze wpływu na środowisko, w szczególności dążąc do minimalizacji emisji gazów cieplarnianych. Kontrahenci są zobowiązani do uwzględnienia w swojej działalności kwestii środowiskowych, w tym szczególnie:

- Do dołożenia wszelkich starań, aby korzystali z energii wytwarzanej z udziałem źródeł odnawialnych.
- Do minimalizacji emisji gazów cieplarnianych, w tym CO₂, wynikających bezpośrednio lub pośrednio z prowadzonej działalności.

2.1.4 Najważniejsze działania zrealizowane w 2024 r. i działania zaplanowane [E1-3]

Działania podjęte w 2024 r. i planowane na kolejne lata dotyczą działań własnych oraz działań w łańcuchu wartości (upstream) w zakresie współpracy z wykonawcami, np. dostaw energii. Przyczyniają się do realizacji celów zdefiniowanych w Strategii ESG w obszarze środowiskowym oraz odnoszą się do założeń Polityki Ochrony Środowiska.

Działania zrealizowane w 2024 r.:

1. Przygotowanie bazy 100% inwestycji do obliczenia

ślądu węglowego dla rozszerzonego zakresu.

2. Przeszkolenie przedstawicieli Interdyscyplinarnego Zespołu ds. ESG z metodyki obliczania śladu węglowego organizacji.

3. Opracowanie nowej rozszerzonej metodologii obliczania śladu węglowego ze szczególnym uwzględnieniem nowych kategorii dla zakresu 3.

4. Analiza efektywności dostępnych na rynku rozwiązań w zakresie energii cieplnej z OZE tj. pompy ciepła, magazyny ciepła, energetyka.

5. Rozpoczęcie przygotowań do osiągnięcia zgodności z Taksonomią dla budowy nowych budynków na najem, w tym:

- a. przeszkolenie przedstawicieli Interdyscyplinarnego Zespołu ds. ESG,
- b. opracowanie mapy drogowej zapewniania zgodności z Taksonomią UE dla portfolio,
- c. opracowanie Wytycznych Technicznych transponujących kryteria Taksonomii UE,
- d. opracowanie Wytycznych dotyczących gospodarki odpadami budowlanymi,
- e. opracowanie Wytycznych dla materiałów budowlanych z zakresu DNSH Zapobieganie zanieczyszczeniu i jego kontrola,
- f. opracowanie checklisty dla weryfikacji procesu budowlanego zgodnie z Taksonomią,
- g. rekomendacje do obniżenia zapotrzebowania na EP w budynkach.

6. Pozyskanie ofert na umowy PPA w taryfach C11 oraz

podpisanie umów na zieloną energię od 2025 roku dla części wspólnych w dwóch projektach.

Działania zaplanowane na lata 2024-2028:

- W 2025 r. rozpoczęcie projektu pilotażowego (referencyjnego) i 2 projektów budowlanych na najem zgodnie z wymogami Taksonomicznymi
- Od 2026 r. realizacja wszystkich nowych projektów na najem zgodnie z Taksonomią UE
- Powołanie i przeszkolenie Zespołu ds. Taksonomii
- Aktualizacja korporacyjnych polityk wewnętrznych zgodnie z wymogami taksonomiczności, w tym Planu Zarządzania Środowiskowego, Planu GOZ, Planu Za-

rzadzania Odpadami na Budowie

- Wdrożenie procedur i procesów mających na celu zapewnienie stosowania wytycznych technicznych dotyczących Taksonomii, w tym zmniejszenie zapotrzebowania na energię pierwotną zgodnie z kryterium znaczącego wkładu w łagodzenie zmiany klimatu (EP o 10% niższy niż próg określony dla wymogów dotyczących budynków o niemal zerowym zużyciu energii).
- Analiza ryzyk klimatycznych dla budynku referencyjnego i 2 projektów na najem, których budowa ruszy w 2025 r., opracowanie dla nich Planów wdrażania rozwiązań adaptacyjnych.
- Kontynuacja działań w zakresie pozyskiwania zielonej energii podjętych w 2024 r.

- Opracowanie Bazy materiałów budowlanych zgodnie z wymogami taksonomii
- Przeszkolenie i przygotowanie do analizy LCA, wyliczania GWP
- Przygotowanie procedury ROBYG/VANTAGE/TAG i procesów w zakresie raportowania wg ESRS
- Przygotowanie i wdrożenie raportowania materiałów budowlanych i odpadów z budowy
- Przygotowanie Strategii Dekarbonizacji, Planu Transformacji oraz Analizy Odporności.



2.1.5 Cele związane z łagodzeniem zmian klimatu i przystosowaniem się do zmian klimatu [E1-4]

Obszar strategiczny	Cele	Wskaźniki, metody i istotne założenia dotyczące wskaźników	Opis zakresu celu	Wartość wyjściowa	Opis metodyk i istotnych założeń przyjętych do zdefiniowania celu
Budowa największego portfela najmowego zrównoważonych nieruchomości w Polsce	Cel 1. Od stycznia 2026 r. wszystkie uruchamiane projekty z portfela na wynajem mają być realizowane zgodnie z Taksonomią UE.	100% projektów z portfela na najem zgodnych z Taksonomią UE Raport wraz dokumentacją potwierdzającą zgodność z Taksonomią UE	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – upstream i downstream (współpraca z dostawcami)	2024 – 0 projektów zgodnych z Taksonomią UE	Metodyki i istotne założenia przyjęte do zdefiniowania celu opierają się rozporządzeniu UE w sprawie Taksonomii, zwłaszcza analizie kryteriów technicznych dla sektora nieruchomości.
Budowa i zarządzanie portfelem	Cel 2: Promocja i rozwój Zielonego Standardu jako formalnie obligatoryjnego wymogu dla nowo powstających budynków dla RÓBYG i Vantage (m.in.: rozwiązania niskoemisyjne, zielono-niebieska architektura i human balance). Od 1 stycznia 2024 r. – 100% nowo powstających etapów osiedli obejmie co najmniej: 5 rozwiązań i technologii przyjaznych środowisku (kontynuacja), 5 rozwiązań niskoemisyjnych (kontynuacja), 3 rozwiązania w zakresie ochrony zasobów wodnych i wsparcia małej retencji wody (kontynuacja). Od 1 stycznia 2025 r. – 100% nowych inwestycji obejmie: co najmniej 3 rozwiązania wspierające bioróżnorodność (kontynuacja), infrastrukturę wspierającą elektro- i mikromobilność (kontynuacja)	5 przyjaznych dla środowiska rozwiązań i technologii 5 niskoemisyjnych rozwiązań 3 rozwiązania w zakresie ochrony zasobów wodnych i wsparcia dla małych gospodarstw wodnych 3 rozwiązania wspierające bioróżnorodność, infrastruktura wspierająca elektro- i mikromobilność W każdej kategorii znajduje się lista elementów/rozwiązań, które należy wybrać dla konkretnej inwestycji	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – upstream (współpraca z dostawcami) i downstream (infrastruktura na naszych osiedlach)	Wartość wyjściowa: 100% nasze osiedle/fazy osiedla obejmują co najmniej: 5 przyjaznych dla środowiska rozwiązań i technologii 5 niskoemisyjnych rozwiązań 3 rozwiązania w zakresie ochrony zasobów wodnych i wsparcia retencji wody na małą skalę.	Założenia do wyznaczenia tego celu opierają się na wewnętrznych potrzebach organizacji, która dąży do włączenia celów klimatycznych do projektowania naszych osiedli.
	Cel 3. Zmniejszenie zapotrzebowania budynków na energię pierwotną o 10% do 31 grudnia 2027 r., w porównaniu do poziomu 65 kWh/m ² /rok zgodnie z polskimi przepisami na 2023 r., co oznacza 58,5 kWh/m ² /rok.	Poziom zapotrzebowania budynku na EP Zapotrzebowanie na energię pierwotną w oparciu o świadectwa charakterystyki energetycznej	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości (upstream)	Wartość wyjściowa: zapotrzebowanie energetyczne budynków – 65kWh/m ² /rok dla nowych budynków, w całości nie cele mieszkaniowe.	Główne założenia do wyznaczenia tego celu opierają się na Rozporządzeniu w sprawie Warunków Technicznych Ministerstwa Rozwoju i Technologii, które określa wartość zapotrzebowania budynków na energię.
	Cel 4. Wzrost udziału energii odnawialnej wykorzystywanej do utrzymania portfela najmu do 2028 r. poprzez osiągnięcie 100% portfela najmu (części wspólnych) obsługiwanego przez ponad rok, na co od 2027 r. podpisywane będą umowy na zieloną energię (z OZE).	% energii ze źródeł odnawialnych Zielona energia zakupiona dla części wspólnych portfela najmu vs. Wszystkie zasoby energetyczne w częściach wspólnych portfela najmu x 100%	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – upstream (współpraca z dostawcami) i downstream (gospodarka odpadami)..	Wartość bazowa: energia odnawialna – 2,81%	Promowanie odnawialnych form energii jest jednym z celów polityki energetycznej UE. Zwiększone wykorzystanie energii ze źródeł odnawialnych jest ważną częścią pakietu środków niezbędnych do redukcji emisji gazów cieplarnianych i spełnienia wymogów porozumienia paryskiego z 2015 r. oraz ram polityki klimatyczno-energetycznej UE (na lata 2020–2030).
Ślad węglowy jako kluczowy miernik zrównoważonych operacji	Cel 5. Redukcja intensywności emisji CO ₂ e o 10% w stosunku do portfela najmu	% redukcji intensywności emisji CO ₂ e Analiza poziomów osiąganych rocznie (w stosownych przypadkach)	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – upstream (współpraca z dostawcami) i downstream (gospodarka odpadami)..	Ze względu na istotne zmiany metodologiczne, które nastąpiły w połowie 2024 r., na kolejne lata planowana jest zmiana roku bazowego. Ustanowiony zostanie nowy rok bazowy i wskaźniki, które pozwolą wiarygodnie mierzyć emisje gazów cieplarnianych podczas przyszłych działań na rzecz dekarbonizacji.	Cele opierają się na założeniach GHG Protocol, The GHG Protocol oraz Corporate Accounting and Reporting Standard
	Cel 6. Monitorowanie i coroczne raportowanie emisji CO ₂ e dla Zakresów 1, 2 i 3 zgodnie z GHG Protocol (kontynuacja).	Obliczanie emisji CO ₂ e Analiza poziomów osiąganych rocznie (w stosownych przypadkach)	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – upstream (współpraca z dostawcami) i downstream (gospodarka odpadami)..	Wartość bazowa: obliczanie CO ₂ e dla Zakresu 1 i Zakresu 2 oraz Zakresu 3	Cele opierają się na założeniach GHG Protocol, The GHG Protocol oraz Corporate Accounting and Reporting Standard

Powyższa tabela zawiera cele o charakterze względnym, dla których 2024 r. jest rokiem bazowym, a ich realizacja powinna zakończyć się w 2028 r.

Vantage nie opracował jeszcze strategii ani planów dekarbonizacji. Organizacja wyznaczyła jednak cele ESG na lata 2024-2028, w tym m.in. poprawę efektywności energetycznej i podejmowanie innych działań związanych z dekarbonizacją. W przypadku Vantage wyznaczono konkretny cel polegający na zmniejszeniu intensywności emisji CO₂e z portfela najmu o 10% do roku sprawozdawczego 2028 w porównaniu z poziomami z 2023 roku.

Dodatkowo, od 1 stycznia 2026 r., 100% nowych budynków realizowanych przez ROBYG na najem Vantage musi być zgodnych z Taksonomią UE. Jednocześnie Vantage dąży do zwiększenia udziału energii odnawialnej wykorzystywanej do utrzymania portfela najmu do 10% do 2028 r.

Obie organizacje są zobowiązane do osiągnięcia i utrzymania 100% wykorzystania odnawialnej energii elektrycznej w procesach budowlanych we wszystkich inwestycjach w latach 2024-2028. Jednocześnie, w 2024 r. Zarząd ROBYG S.A. i Vantage Development S.A. przyjął Zielony Standard, wewnętrzną regulację korporacyjną określającą, w jaki sposób projektować budynki i wykonywać prace budowlane, aby były bardziej zrównoważone środowiskowo. Zielony Standard jest poddawany corocznym audytom wewnętrznym i aktualizacjom w celu dostosowania się do rozwoju inicjatyw na rzecz zrównoważonego rozwoju. Jego realizacja opiera się na czterech kluczowych obszarach, przy czym każda nowa inwestycja musi spełniać określone minimalne kryteria:

- a) Rozwiązania niskoemisyjne: co najmniej pięć działań niskoemisyjnych na każdym etapie, w tym co najmniej dwa wspierające elektromobilność lub mikromobilność.
- b) Rozwiązania dot. różnorodności biologicznej: co najmniej trzy rozwiązania zwiększające różnorodność biologiczną na każdym etapie.

c) Rozwiązania dot. zasobów wodnych i małej retencji: co najmniej trzy elementy związane z niebiesko-zieloną infrastrukturą na każdym etapie.

d) Human Balance Standard i 15-minutowe miasta: co najmniej pięć działań na rzecz poprawy jakości życia.

Wyniki audytu Zielony Standard za 2024

Po zakończeniu trzeciego kwartału 2024 r. został przeprowadzony wewnętrzny audyt zgodności ukończonych inwestycji z wymaganiami Zielonego Standardu. Dla budynków wybudowanych w 2024 na potrzeby Vantage, audyt potwierdził 100% zgodności inwestycji z Zielonym Standardem.



Dla budynków wybudowanych w 2024 r. na potrzeby Vantage, audyt potwierdził 100% zgodności inwestycji z Zielonym Standardem.

2.1.6 Całkowite zużycie energii związane z własną działalnością [E1-5]

Zużycie energii w operacjach własnych Vantage Development wynika przede wszystkim z energii wykorzystywanej przez najemców nieruchomości, a także zakupionej na potrzeby biur głównych oraz biur terenowych (biura sprzedaży, biur najmu i biur budowy). Kolejną kategorią jest własna flota samochodowa, która wykorzystuje olej napędowy oraz benzynę. Zdecydowana większość zużywanej energii jest kupowana. Bezpośrednie zużycie paliw (z wyjątkiem paliwa samochodowego) jest znikome.



Tabela 1. Zużycie energii w MWh w 2023 r. i 2024 r.

Pozycja	Zużycie (MWh)
	2024
1. Zużycie paliwa z węgla i produktów węglowych	0,00
2. Zużycie paliwa z ropy naftowej i produktów ropopochodnych	185,97
3. Zużycie paliwa z gazu ziemnego i płynnego	0,00
4. Zużycie paliwa z innych źródeł kopalnych	0,00
5. Zużycie zakupionej lub nabytej energii elektrycznej, ciepła, pary wodnej i chłodu ze źródeł kopalnych	11 855,17
6. Całkowite zużycie energii z paliw kopalnych (obliczone jako suma linii od 1 do 5)	12 041,14
Udział źródeł kopalnych w całkowitym zużyciu energii (%)	97,19%
7. Konsumpcja ze źródeł jądrowych	0,00
Udział zużycia energii ze źródeł jądrowych w całkowitym zużyciu energii (%)	0,00
8. Zużycie paliw ze źródeł odnawialnych, w tym biomasy (obejmującej również odpady przemysłowe i komunalne pochodzenia biologicznego, biogaz, wodór odnawialny itp.)	0,00
9. Zużycie zakupionej lub nabytej energii elektrycznej, ciepła, pary wodnej i chłodu z OZE	192,59
10. Zużycie energii odnawialnej wytworzonej we własnym zakresie niebędącej paliwem	155,80
11. Całkowite zużycie energii ze źródeł odnawialnych (obliczone jako suma wierszy 8-10)	348,39
Udział źródeł odnawialnych w całkowitym zużyciu energii (%)	2,81%
CAŁKOWITE ZUŻYCIE ENERGII (MWh)	12 389,53

Energochłonność w przeliczeniu na przychód netto przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela 2. Wskaźnik energochłonności Grupy (KWh/1 zł przychodu netto)

Całkowite zużycie energii	12 389,53 MWh
Przychód netto (PLN)	239 996 000 zł
Energochłonność (całkowite zużycie energii/przychód netto)	5,16 KWh/1 tys. zł

Na podstawie przeprowadzonej analizy istotności zidentyfikowano obszary związane z działalnością spółki, które skutkują znacznym zużyciem energii i wysoką intensywnością emisji gazów cieplarnianych. Zgodnie z Rozporządzeniem (WE) nr 1893/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 grudnia 2006 r. (...), odpowiada to 41.20 Budowa budynków mieszkalnych i niemieszkalnych, 68.20 Wynajem i eksploatacja nieruchomości własnych lub dzierżawionych.

Wszystkie działania operacyjne organizacji zlokalizowane są w sektorach o dużym wpływie na klimat. Oznacza to, że dla Vantage przychód netto definiowany jest jako dochód z działalności operacyjnej. Analogicznie do sprawozdania finansowego jest to składowa przychodów z usługi najmu, przychodów ze sprzedaży mieszkań oraz pozostałe przychody uwzględniające sprzedaż gruntów.

2.1.7 Emisje gazów cieplarnianych [E1-6]

Założenia metodologiczne przyjęte do obliczenia śladu węglowego

Obliczenia w zakresie emisji gazów cieplarnianych są zgodne z międzynarodowymi standardami, takimi jak GHG Protocol oraz ESRS (Europejskie Standardy Sprawozdawczości Zrównoważonej, European Sustainability Reporting Standards). Kluczowe zasady raportowania opierają się na zasadach określonych w GHG Protocol i obejmują: istotność, przejrzystość, kompletność, spójność, dokładność. Kalkulacja śladu węglowego pokrywa 100% zużycie w działalności, którą Vantage kontroluje operacyjnie, w tym emisje wynikające z użytkowania biur oraz pojazdów: od momentu przejścia budynku w kontrolę operacyjną (tj. po zakończeniu budowy i prac wykończeniowych przez generalnego wykonawcę) przez emisje z części wspólnych i pustostanów, które Vantage raportuje w 1 i 2 zakresie, a z wynajętych mieszkań w 3 zakresie (zużycia najemców) do momentu sprawowania kontroli operacyjnej nad budynkiem tj. posiadanie nieruchomości.

Zakres 1

Vantage raportuje w zakresie 1 wszystkie emisje ze spalania paliw w źródłach stacjonarnych i mobilnych, które są pod kontrolą operacyjną oraz emisje niezorganizowane (ulatanianie czynników chłodniczych). W spółce nie występują emisje procesowe.

Zakres 2

W Vantage w zakresie 2 raportuje się emisje wynikające ze zużywania importowanej (zakupionej czy dostarczonej z zewnątrz) energii elektrycznej, ciepłej, pary technologicznej czy chłodu:

- Emisje w wyniku zużycia energii elektrycznej w biurach
- Emisje w wyniku zużycia energii ciepłej w biurach
- Emisje w wyniku zużycia energii elektrycznej części wspólne portfolio pod kontrolą operacyjną spółki.

- Emisje w wyniku zużycia energii ciepłej części wspólne portfolio pod kontrolą operacyjną spółki.

Grupa posiada własne instalacje fotowoltaiczne, które wytwarzają energię elektryczną. Zgodnie z wytycznymi GHG Protocol, w ramach rozliczania emisji związanych z zużyciem energii elektrycznej, energia wyprodukowana przez instalacje fotowoltaiczne jest traktowana jako własne odnawialne źródło energii, mające zerowy wskaźnik emisji. W efekcie, zapotrzebowanie organizacji na energię elektryczną z sieci jest mniejsze o energię wyprodukowaną przez własne instalacje fotowoltaiczne.

Zakres 3

W ramach zakresu 3 Vantage raportuje:

- kategoria 1 – emisje z zakupionych dóbr i usług (Emisje z zakupionej wody wodociągowej – biura + części wspólne inwestycji najmowych),
- kategoria 5 – Odpady powstałe w wyniku działalności (odpady stałe i ścieki),
- kategoria 6 – Podróże służbowe,
- kategoria 13 – Wynajęte aktywa (energia ciepła i elektryczna najemców oraz odpady najemców).

Rok bazowy

Vantage przyjmuje rok 2024 jako rok bazowy. W tym roku dokonano uporządkowania metodyki obliczania śladu węglowego, dzięki czemu będzie ona stanowiła najbardziej wiarygodny punkt odniesienia dla przyszłych lat raportowania.

Wskaźniki emisji przyjęte do obliczenia śladu węglowego

Wskaźniki emisji, które są przyjmowane do obliczeń uzyskane zostały od dostawców, baz danych lub raportów z pewnych i wiarygodnych źródeł dla lat możliwie najbliższych (1-2 lata wcześniej niż rok raportowania):

Tabela 3. Wskaźniki przyjęte do obliczeń emisji w zakresie 1

Zakres 1		
Emisje ze spalania benzyny w pojazdach	Benzyna	Defra GHG Conversion factors 2023
Emisje ze spalania oleju nap. W pojazdach	Olej napędowy	Defra GHG Conversion factors 2023

Tabela 4. Wskaźniki przyjęte do obliczeń emisji w zakresie 2

Zakres 2			
OPIS		WSKAŹNIKI	
		METODA OBLICZENIOWA „MARKET-BASED”	METODA OBLICZENIOWA „LOCATION-BASED”
Emisje z energii elektrycznej - portfolio	Vantage Rent- Tauron Wrocław	STURKTURA PALIW TAURON Sprzedaż Sp. z o.o. 2023	AIB Production-Mix
Emisje z energii elektrycznej - portfolio	Vantage Rent- ENEA Poznań	STURKTURA PALIW Enea 2023	AIB Production-Mix
Emisje z energii elektrycznej - portfolio	Vantage Rent- PGE Obrót Łódź	STURKTURA PALIW PGE Obrót S.A. 2023	AIB Production-Mix
Emisje z energii elektrycznej - biuro	Vantage Development Office - Tauron Wrocław	STURKTURA PALIW TAURON Sprzedaż Sp. z o.o. 2023	AIB Production-Mix
Emisje z energii elektrycznej - biuro	Vantage Development Office - ENEA Poznań	STURKTURA PALIW Enea 2023	AIB Production-Mix
Emisje z energii elektrycznej - biuro	Vantage Development Office - PGE Obrót Łódź	STURKTURA PALIW PGE Obrót S.A. 2023	AIB Production-Mix
Emisje z energii ciepłej - portfolio	Vantage Rent - Fortum Wrocław	Struktura paliw FORTUM 2023	URE - Energetyka ciepła w liczbach - 2022
Emisje z energii ciepłej - portfolio	Vantage Rent - ZEC Wrocław	ZEC (Kogeneracja) 2023	URE - Energetyka ciepła w liczbach - 2022
Emisje z energii ciepłej - portfolio	Vantage Rent - Veolia Poznań	Struktura paliw Veolia Poznań 2023	URE - Energetyka ciepła w liczbach - 2022
Emisje z energii ciepłej - portfolio	Vantage Rent - Veolia Łódź	Struktura paliw Veolia Łódź 2023	URE - Energetyka ciepła w liczbach - 2022
Emisje z energii ciepłej - biura	Vantage Development Office - Fortum Wrocław	Struktura paliw FORTUM 2023	URE - Energetyka ciepła w liczbach - 2022
Emisje z energii ciepłej - biura	Vantage Development Office - ZEC Wrocław	Struktura paliw ZEC (Kogeneracja)	URE - Energetyka ciepła w liczbach - 2022
Emisje z energii ciepłej - biura	Vantage Development Office - Veolia Poznań	Struktura paliw Veolia Poznań 2023	URE - Energetyka ciepła w liczbach - 2022
Emisje z energii ciepłej - biura	Vantage Development Office - Veolia Łódź	Struktura paliw Veolia Łódź 2023	URE - Energetyka ciepła w liczbach - 2022

Tabela 5. Wskaźniki przyjęte do obliczeń emisji w zakresie 3**Zakres 3**

KATEGORIA	OPIS	WSKAŹNIKI „MARKET-BASED” [TCO2E] = „LOCATION-BASED” [TCO2E]	
Kategoria 1	Emisje z zakupionej wody wodociągowej - biura + cz.wspólne inwestycji najmowych	Vantage Development Office	Greenhouse gas reporting: Conversion factors 2024 (UK)(Water supply)
Kategoria 5	Odpady powstałe w wyniku działalności (odpady stałe i ścieki - biura)	Vantage Development Office - ŚCIEKI - biura	Greenhouse gas reporting: Conversion factors 2024 (UK)(Water treatment)
Kategoria 5	Odpady powstałe w wyniku działalności (odpady stałe i ścieki - biura)	Vantage Rent - ŚCIEKI - cz.wspólne	Greenhouse gas reporting: Conversion factors 2024 (UK)(Water treatment)
Kategoria 5	Odpady powstałe w wyniku działalności (odpady stałe i ścieki - biura)	Emisje z odpadów - biura (stałe) odpady segregowane inne niż papier i plastik	Defra GHG Conversion factors 2023
Kategoria 5	Odpady powstałe w wyniku działalności (odpady stałe i ścieki - biura)	Emisje z odpadów - biura (stałe) odpady zmieszane	Defra GHG Conversion factors 2023
Kategoria 5	Odpady powstałe w wyniku działalności (odpady stałe i ścieki - biura)	Emisje z odpadów - biura (stałe) papier	Defra GHG Conversion factors 2023
Kategoria 5	Odpady powstałe w wyniku działalności (odpady stałe i ścieki - biura)	Emisje z odpadów - biura (stałe) plastik	Defra GHG Conversion factors 2023
Kategoria 6	Podróże służbowe	Podróż służbowa pociągiem w obrębie kraju	Defra GHG Conversion factors 2023
Kategoria 6	Podróże służbowe	Podróż służbowa samochodem prywatnym w obrębie kraju	Defra GHG Conversion factors 2023
Kategoria 6	Podróże służbowe	Podróż służbowa taksówką w obrębie kraju	Dane z firmy taksówkarskiej
Kategoria 6	Podróże służbowe	Podróż służbowa samolotem w obrębie kraju	Defra GHG Conversion factors 2023
Kategoria 13	Wynajęte aktywa	Energia elektryczna najemcy - Tauron Wrocław	STURKTURA PALIW TAURON Sprzedaż Sp. z o.o. 2023
Kategoria 13	Wynajęte aktywa	Energia elektryczna najemcy - ENEA Poznań	STURKTURA PALIW Enea 2023
Kategoria 13	Wynajęte aktywa	Energia elektryczna najemcy - PGE Obrót Łódź	STURKTURA PALIW PGE Obrót S.A. 2023
Kategoria 13	Wynajęte aktywa	Energia ciepła najemcy - Fortum Wrocław	Struktura paliw FORTUM 2023
Kategoria 13	Wynajęte aktywa	Energia ciepła najemcy - ZEC Wrocław	ZEC (Kogeneracja)
Kategoria 13	Wynajęte aktywa	Energia ciepła najemcy - Veolia Poznań	Struktura paliw Veolia Poznań 2023
Kategoria 13	Wynajęte aktywa	Energia ciepła najemcy - Veolia Łódź	Struktura paliw Veolia Łódź 2023
Kategoria 13	Wynajęte aktywa	Emisje z zakupionej wody wodociągowej - Vantage Rent - najemcy	Greenhouse gas reporting: Conversion factors 2024 (UK)(Water supply)
Kategoria 13	Wynajęte aktywa	Emisje z odpadów (ścieki) najemcy - Vantage Rent - najemcy	Greenhouse gas reporting: Conversion factors 2024 (UK)(Water treatment)
Kategoria 13	Wynajęte aktywa	Emisje z odpadów (stałe) najemcy - odpady segregowane inne niż papier i plastik	Defra GHG Conversion factors 2023
Kategoria 13	Wynajęte aktywa	Emisje z odpadów (stałe) najemcy - odpady zmieszane	Defra GHG Conversion factors 2023
Kategoria 13	Wynajęte aktywa	Emisje z odpadów (stałe) najemcy - papier	Defra GHG Conversion factors 2023
Kategoria 13	Wynajęte aktywa	Emisje z odpadów (stałe) najemcy - plastik	Defra GHG Conversion factors 2023

Tabela 6. Emisje w zakresie 1,2,3 Grupy Vantage. w 2024 r. / Emisje w Zakresie 1, 2 i 3 Grupy Vantage w 2024 roku

Zakres emisji	Rodzaj emisji	Obliczone emisje , market-based' [tCO2e]				Obliczone emisje , location-based' [tCO2e]			
Zakres 1	Emisje ze spalania benzyny w pojazdach - biura	42.6	0.6%	47.6	0.7%	42.6	0.6%	47.6	0.7%
	Emisje ze spalania oleju nap. w pojazdach - biura	5.0	0.1%			5.0	0.1%		
Zakres 2	Emisje z energii elektrycznej - portfolio	483.2	6.8%	944.5	13.3%	578.4	8.0%	1,076.5	14.9%
	Emisje z energii elektrycznej - biuro	16.5	0.2%			19.0	0.3%		
	Emisje z energii cieplnej - biura	20.9	0.3%			22.6	0.3%		
	Emisje z energii cieplnej - portfolio	423.9	6.0%			456.6	6.3%		
Zakres 3	Kategoria 1 - emisje z zakupionej wody wodociągowej - biura + cz.wspólne inwestycji najmowych	1.8	0.0%	6,124.57	86.1%	1.8	0.0%	6,124.57	84.5%
	Kategoria 2 - Dobra kapitałowe (wbudowany ślad węglowy budynków które „wchodzą” do portfolio w roku raportowym)	0.0	0.0%			0.0	0.0%		
	Kategoria 5 - Odpady powstałe w wyniku działalności (odpady stałe i ścieki - biura)	6.46	0.1%			6.5	0.1%		
	Kategoria 6 - Podróże służbowe	10.2	0.1%			10.2	0.1%		
	Kategoria 13 - Wynajęte aktywa	6,106.1	85.8%			6,106.1	84.2%		
	Suma	7,116.7	100.0%	7,116.7	100.0%	7,248.7	100.0%	7,248.68	100.0%

Tabela 7. Całkowite emisje gazów cieplarnianych

Całkowite emisje gazów cieplarnianych	Wartość [t CO2e/rok]
Całkowite emisje gazów cieplarnianych (metoda marked-based)	7 166,7
Całkowite emisje gazów cieplarnianych (metoda location-based)	7 248,68

Największe emisje Vantage są zlokalizowane w zakresie 3, który stanowi ponad 86% wszystkich emisji organizacji. W zakresie 3 najbardziej znaczącą kategorią jest kategoria 13 „Wynajęte aktywa”, która pokazuje emisje wynikające z zużycia najemców. Ślad węglowy w tej kategorii obejmuje przede wszystkim emisje z energii elektrycznej oraz cieplnej zużywanej przez najemców a także w niewielkiej części emisje z odpadów stałych i ciekłych najemców. Niecały procent stanowi kategoria 5 oraz 6. Kategoria 5 została obliczona na podstawie ilości odpadów (sta-

łe i ścieki) wytworzone w ramach działalności operacyjnej. Ilości odpadów są zliczane na podstawie deklaracji śmieciowych (więcej informacji w rozdz. GOZ i wykorzystanie zasobów). Kategoria 6 „Podróże służbowe” uwzględnia podróże służbowe pociągiem oraz samolotem wszystkich pracowników i współpracowników na terenie kraju i stanowi znikome źródło emisji.

Zakres 2 jest drugim pod względem intensywności emisji CO2 obszarem dla Vantage i stanowi ponad

13% wszystkich emisji organizacji. Najwięcej emisji jest generowanych przez zakupioną energię ciepłą i elektryczną na potrzeby zarządzania częściami wspólnymi – łącznie prawie 13% wszystkich emisji organizacji. W zakresie 1 największym źródłem emisji są emisje ze spalania benzyny we własnej flocie – 0,6% wszystkich emisji organizacji.

Intensywność emisji

Intensywność emisji obliczono na podstawie całkowitych emisji ujawnionych w raporcie oraz przychodów netto (Net Revenue) ze sprzedaży wykazanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym.

Tabela 8. Intensywność emisji Grupy Vantage Development w 2024 r.

Pozycja	Wskaźnik
Całkowite emisje gazów cieplarnianych: marked-based (A)	7 166,7 [tCO ₂ e]
Całkowite emisje gazów cieplarnianych: location-based (B)	7 248,68 [tCO ₂ e]
Przychody netto (Net revenue)(C)	239 996 000 zł
Intensywność emisji – marked-based (A/C)	33,48
Intensywność emisji – location-based (B/C)	3,02

2.2 GOSPODARKA OBIEGU ZAMKNIĘTEGO I WYKORZYSTANIE ZASOBÓW [E5]

2.2.1 Istotne wpływy, ryzyka i szanse [SBM-3 dla E5]

Vantage może wywierać jedynie ograniczony wpływ na zużycie zasobów przez najemców w ramach niższego szczebla łańcucha wartości. Na przykład na wykorzystanie zasobów wodnych i elektrycznych wpływa w szczególności indywidualne zachowanie najemców. Dzięki ukierunkowanym działaniom, takim jak kampanie informacyjne i instalacja urządzeń oszczędzających wodę na naszych osiedlach, promujemy odpowiedzialne zachowania związane z użytkowaniem mieszkania i zużyciem mediów.

Zidentyfikowane istotne wpływy, ryzyka i szanse

występują przede wszystkim w łańcuchu wartości – upstream, tj. w zarządzaniu portfelem mieszkań na najem w przypadku Vantage.

2.2.2 Polityki związane z goz i wykorzystaniem zasobów [E5-1]

Polityka Ochrony Środowiska

Zapisy Polityki zobowiązują nas do dążenia do ograniczenia zużycia naturalnych zasobów nieodnawialnych na etapie projektowania, realizacji i eksploatacji naszych inwestycji. Dodatkowo skupiamy się na minimalizacji odpadów i użycia wody zwłaszcza na placach budowy.

Polityka Zakupowa

Polityka wprowadza zapisy o preferowaniu podczas

E5 – GOZ i wykorzystanie zasobów	Pozytywny wpływ	Negatywny wpływ	Szansa	Ryzyko
Wykorzystanie zasobów	Minimalizacja wytwarzania odpadów w budownictwie i działalności biurowej Zgodność z rozporządzeniem 305/2011 zapewnia stosowanie produktów z oznakowaniem CE, co zmniejsza ryzyko prawne	Możliwe nieodpowiedzialne korzystanie z zasobów przez nabywców i najemców	Zmniejszenie i recykling użytego materiału oraz wykorzystanie zasobów, którego nie dotyczą niedobór, może ograniczyć ogólne koszty operacyjne	Niedobór surowców może prowadzić do wyższych kosztów Uzależnienie od wyspecjalizowanych dostawców grozi wzrostem cen i wąskimi gardłami w dostawach
GOZ	Oczekujemy, że podwykonawcy, w tym wykonawcy budowlani, będą poddawać recyklingowi odpady wytwarzane na budowie, sortując wszystkie biurowe odpady, zmniejszać ilości zużywanego papieru i wykorzystywać papier z certyfikatem FSC, na którym drukowane są materiały marketingowe	Niektóre odpady powstające w procesie budowy nie mogą zostać poddane recyklingowi lub nie można zagwarantować ich ponownego włączenia do obiegu	Ponowne wykorzystanie zasobów może obniżyć ogólne koszty wykończenia	Wzrost wymogów regulacyjnych dotyczących recyklingu może zwiększyć koszty recyklingu, wykorzystanie materiałów pochodzących z recyklingu może mieć wpływ na warunki gwarancji Wysokie inwestycje początkowe w modelu gospodarki o obiegu zamkniętym stanowią ryzyko finansowe i czasowe

zamówień produktów ekologicznych (np. wykonanych z surowców naturalnych lub nadających się do recyklingu), gdzie jest to ekonomicznie uzasadnione.

Kodeks Postępowania Partnera Biznesowego

Zapisy Kodeksu zobowiązują naszych podwykonawców do przestrzegania przepisów o gospodarce odpadami, minimalizowania wytwarzania odpadów związanych z prowadzoną działalnością, a także zapewnienia właściwej gospodarki odpadami, w tym poprzez współpracę z uprawnionymi odbiorcami odpadów.

2.2.3 Działania zrealizowane w 2024 r. i zaplanowane na kolejne lata [E5-2]

Działania podjęte w 2024 r. i planowane na kolejne lata dotyczą działań własnych oraz działań w łańcuchu wartości (downstream) w zakresie zarządzania odpadami. Przyczyniają się do realizacji celów zdefiniowanych w Strategii ESG w obszarze środowiskowym oraz odnoszą się do założeń Polityki Ochrony Środowiska i Kodeksu Postępowania Partnera Biznesowego, m.in. w zakresie minimalizacji wytwarzania odpadów.

Działania zrealizowane w 2024 r.

1. Działalność administracyjna

- Rozpoczęcie prac nad obiegiem korespondencji i e-doręczeń oraz zwiększeniem liczby dokumentów urzędowych otrzymywanych z urzędu drogą elektroniczną. Podjęto działania mające na celu przygotowanie się do przyjmowania i wysyłania korespondencji z wykorzystaniem systemu e-doręczeń. W 2024 r. pozyskano adresy do e-doręczeń dla 7 spółek z Grupy Vantage.
- W przypadku zniszczenia dokumentów ponownie wykorzystujemy materiały, tj. segregatory. Dokumenty są niszczone przez profesjonalne podmioty, które wysyłają papier do recyklingu.

- Segregacja odpadów w biurach głównych.

- Zakup papieru z certyfikatem FSC.

- Kontynuacja działań edukacyjnych dla pracowników w zakresie segregacji odpadów.

2. Zarządzanie portfelem mieszkań na najem

- Rozpoczęcie procesu wykorzystania części używanych mebli do naprawy.

- W 2024 r. rozpoczęliśmy prowadzenie wewnętrznej ewidencji inwentaryzacyjnej, w tym dla mebli używanych i ich komponentów. Za każdym razem, gdy mebel wymaga wymiany, najpierw sprawdzamy, czy nie mamy odpowiedniego elementu lub jego części w magazynie, aby zminimalizować zakup nowego wyposażenia. Jednym z najczęściej wymienianych elementów są pokrowce. W 2024 r. zbadaliśmy możliwość ponownego wykorzystania zużytych materiałów pokryciowych za pośrednictwem organizacji pozarządowych, takich jak schroniska dla zwierząt. W 2025 r. planujemy kontynuować działania związane z oddawaniem używanych mebli i/lub sprzętów.

- W czwartym kwartale 2024 r. podjęliśmy rozmowy z polskimi start-upami zajmującymi się produkcją elementów wyposażenia wnętrz z materiałów pochodzących z recyklingu. W ramach tego procesu zaczęliśmy badać możliwość wykorzystania materiałów z naszych odpadów do produkcji wyposażenia wnętrz i/lub materiałów budowlanych, takich jak panele, które można wykorzystać jako elementy naszych inwestycji.

Planowane działania na lata 2024-2028

1. Działalność administracyjna

- Opracowanie i wdrożenie wytycznych dla gospodarki o obiegu zamkniętym w obszarze biurowym „Katalog Dobrych Praktyk” (np. określenie sprzętu, który opłaca się

naprawić – nie wyrzucać i do jakiej ilości), odsprzedaż zużytego sprzętu, który nie jest już potrzebny lub bezpłatne przekazanie np. instytucjom/organizacjom pozarządowym; zwiększenie ilości leasingowanego sprzętu, np. dystrybutorów wody, ekspresy do kawy, urządzenia wielofunkcyjne.

- Planowana jest kampania promująca zasady segregacji wśród wszystkich pracowników za pośrednictwem intranetu i komunikacji mailowej. Dodatkowo w biurach zostaną wywieszone plakaty informacyjne, aby zwiększyć świadomość dot. segregacji odpadów.

- Wdrożenie e-dostaw we wszystkich spółkach Vantage. Sukcesywne zwiększanie zakresu podmiotów, do których wysyłamy/odbieramy korespondencję w tej formie.

2. Zarządzanie portfelem mieszkań na najem

- Stworzenie procedury umożliwiającej najemcy zabranie częściowo zniszczonych/uszkodzonych mebli po okresie najmu.

- Instalacja mebli modułowych, docelowo w całym portfolio mieszkań na wynajem – dotyczy w szczególności: sof, łóżek, krzeseł i stołów.

- Kontynuacja procesu wykorzystywania części z używanych mebli do naprawy innych, które można ponownie wykorzystać.

- Wprowadzenie procedury obligującej do naprawy sprzętu AGD a nie wymianę na nowy – w pierwszej kolejności pogwarancyjną.

- Gromadzenie danych z zakresu gospodarki o obiegu zamkniętym oraz wdrożenie systemu, który pozwala na monitorowanie naprawy z wykorzystaniem używanych części mebli.

2.2.4 Najważniejsze cele strategiczne związane z GOZ i wykorzystywaniem zasobów [E5-3]

Obszar strategiczny	Cele	Wskaźnik	Metody i istotne założeń dotyczących wskaźników	Zakres celu	Wartość bazowa	Opis metodyk i istotnych założeń przyjętych do zdefiniowania celu
Najem	Cel 1. Przygotowanie i wdrożenie mapy procesu wraz z rekomendacjami dotyczącymi użytkowania funkcjonalnych części używanych mebli w ramach naprawy pozostałych mebli do końca kwietnia 2025 roku. (poziom w hierarchii postępowania z odpadami – zapobieganie powstawaniu odpadów, przygotowanie do ponownego użycia)	1 dokument	Założenia do wyznaczenia tych parametrów opierają się na wewnętrznej potrzebie organizacji w zakresie kompilacji najlepszych praktyk minimalizacji marnotrawstwa, efektywnego wykorzystania zasobów w celu wdrożenia zrównoważonego zarządzania najmem.	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – upstream i downstream (współpraca z dostawcami)	N/A	Założenia do wyznaczenia tego celu opierają się na wewnętrznej potrzebie organizacji w zakresie wypracowania najlepszych praktyk minimalizacji marnotrawstwa, efektywnego wykorzystania zasobów w celu wdrożenia zrównoważonego zarządzania najmem.
	Cel 2. Analiza strategii i rozwiązań gospodarki o obiegu zamkniętym w obszarze najmu, w tym zielone klauzule, zielony leasing w formie raportu z rekomendacjami działań do 2025 roku. (poziom w hierarchii postępowania z odpadami – zapobieganie powstawaniu odpadów, przygotowanie do ponownego użycia, recykling)	2 dokument		Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – upstream i downstream (współpraca z dostawcami)	N/A	
Administracja	Cel 1. Ograniczenie korespondencji papierowej o min. 25% w 2028 r. poprzez digitalizację procesów i przejście w większym stopniu na elektroniczny obieg dokumentów ograniczy zużycie materiałów, tj. papieru, tuszy itp., co również przełoży się na zmniejszenie ilości odpadów. (Poziom w hierarchii postępowania z odpadami – zapobieganie powstawaniu odpadów)	10% 25%		Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – upstream (współpraca z dostawcami) i downstream (gospodarka odpadami).	zakupione ryzy papieru w 2024 roku: - 3 120 (ROBYG - 2492, Vantage - 628) Na podstawie faktur zakupowych	Większość podmiotów publicznych przejdzie na ten kanał komunikacji 2025.In związku z wdrożeniem w Polsce systemu e-doręczeń od 01.01.2025 r. (elektroniczny odpowiednik listu poleconego za potwierdzeniem odbioru), ROBYG i VD już w 2024 r. podjęły działania mające na celu przygotowanie się do odbierania i wysyłania korespondencji z wykorzystaniem tego systemu. Ponadto przejście na elektroniczny przepływ pracy ma szereg pozytywnych aspektów związanych z ochroną środowiska, wydajnością operacyjną i promowaniem zrównoważonego rozwoju, w tym zwiększoną optymalizacją procesów i przejrzystością operacji.
	Cel 2. Segregacja odpadów w biurach – kontynuacja segregacji w urzędach głównych, rozszerzenie segregacji na biura terenowe (biura sprzedaży, biura obsługi klienta, biura konstrukcyjne) do końca 2025 roku. (poziom w hierarchii postępowania z odpadami – zapobieganie powstawaniu odpadów)	% biur z segregacją odpadów		Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – downstream (gospodarka odpadami).	segregacja odpadów w siedzibach głównych – Warszawa, Wrocław, Gdańsk, Poznań.	Właściwa segregacja jest podstawą do wdrażania kolejnych kroków w kierunku obiegu zamkniętego. Pozwala to na zwiększenie poziomu recyklingu, co z kolei zmniejsza ilość odpadów trafiających na wysypiska oraz obniża emisję szkodliwych substancji do atmosfery. Co więcej, odpowiednio posegregowane odpady mogą być wykorzystywane do produkcji nowych przedmiotów, co zmniejsza zużycie zasobów naturalnych.
	Cel 3. Rokroczne zmniejszenie zużycia mediów i odpadów na pracownika/współpracownika w biurach i przełączenie się na bardziej zrównoważone rozwiązania biurowe tam, gdzie jest to ekonomicznie opłacalne (poziom w hierarchii postępowania z odpadami – zapobieganie powstawaniu odpadów)	Średnie zużycie w przeliczeniu na jednego pracownika i współpracowników		Realizacja celu dotyczy działalności własnej	Średnie zużycie wody: ROBYG - 7,71 l na biurko VD - 3,07 l na biurko Średnie zużycie energii (ee) ROBYG: 1,40 [MWh] za biurko VD: 0,65 [MWh] na biurko Średnie zużycie energii (energia grzewcza) ROBYG: 1,54 [GJ] za biurko VD: 0,6741 [GJ] na biurko	Założenia: Unia Europejska promuje zmniejszenie zużycia energii w biurach i innych miejscach pracy poprzez różne dokumenty i inicjatywy, m.in. Dyrektywę w sprawie efektywności energetycznej (2012/27/UE) – dyrektywa ta ma na celu zwiększenie efektywności energetycznej w budynkach, w tym w biurach. Zachęca do wdrażania rozwiązań zmniejszających zużycie energii. Metodologia: Wartość bazowa (zużycie wody, zużycie energii) ustalono na 2024 r. w oparciu o zużycie mediów biurowych na stanowisko pracy (liczba biurek)
	Cel 4. Przygotowanie do końca 2025 roku Katalogu Dobrych Praktyk, wspierającego gospodarkę o obiegu zamkniętym poprzez zrównoważone procesy i działania. (poziom w hierarchii postępowania z odpadami – zapobieganie powstawaniu odpadów)	1 dokument		Realizacja celu dotyczy działalności własnej	N/A	Założenia do wyznaczenia tego celu opierają się na wewnętrznej potrzebie organizacji do zebrania w jednej publikacji najlepszych praktyk zarówno z centrali, jak i biur terenowych w celu optymalizacji procesów związanych z gospodarką o obiegu zamkniętym w miejscu prac

Powyższa tabela zawiera cele o charakterze względnym, dla których 2024 r. jest rokiem bazowym, a ich realizacja powinna zakończyć się w 2028 r.

2.2.5 Najważniejsze zasoby wprowadzane do organizacji [E5-4]

Na podstawie działań własnych Grupy oraz działań w łańcuchu wartości (upstream) realizowanych przez wykonawców i podwykonawców, zidentyfikowano 2 kategorie materiałów wprowadzanych do organizacji pod kątem znaczących zasobów, w 2024 r.:

1. Materiały biurowe i materiały potrzebne do produkcji materiałów sprzedażowych i marketingowych

Organizacja	Ilość [ryzy]	Waga [kg]
Total	628	1 581,09

2. Wyposażenie, całe umeblowanie mieszkań wykonane przez Dział Techniczny na podstawie zestawów wykończeniowych opracowanych i zatwierdzonych przez Dział Operacyjny Najmu. W 2025 r. rozpoczniemy zbieranie danych o materiałach wyposażenia wnętrz.

2.2.6 Odpady [E5-5]

Odpady generowane przez działalność Vantage tworzą dwa główne strumienie:

1. Kluczowy strumień odpadów generowany jest przez najemców. Każda z naszych nieruchomości wyposażona jest w pełny system segregacji odpadów komunalnych, a także promujemy wśród mieszkańców zasady ich prawidłowej segregacji. Tablice informacyjne na ten temat umieszczone są w kilku językach w punktach zbiórki odpadów. Dodatkowo w pakiecie powitalnym udostępniamy każdemu najemcy zestaw worków do segregacji odpadów, aby proaktywnie zachęcić go do odpowiedniej segregacji. Skład odpadów składa się z odpadów zmieszanych i odpadów

segregowanych. Odpady segregowane dzielą się na różne frakcje. Raportujemy dane dla 3 frakcji: plastik, papier (bio+ szkło).

2. Drugim strumieniem odpadów dla Vantage są odpady generowane przez naszą działalność. Zbiera-

my dane o odpadach z biur głównych i biur najmu ze wszystkich lokalizacji. Odpady składają się z odpadów zmieszanych i odpadów segregowanych. Odpady segregowane dzielą się na różne frakcje. Raportujemy dane dotyczące frakcji plastiku i papieru łącznie dla wszystkich biur.



Tabela 1. Całkowita ilość wytworzonych odpadów w organizacji w 2024 r.

Pozycja	Masa [litry]	Uwzględnienie wyników współpracy
Działalność administracyjna (biura)	117 203,9	Kalkulacja danych odpadów biura opiera się na deklaracjach i szacunkach odpadów dla biur administracyjnych Vantage (na podstawie obliczenia średniej ilości odpadów na mkw.).
Odpady najemców	25 519 040,00	Dane obejmują etapy, które znajdują się w portfolio Vantage, w oparciu o deklarację odpadów. Do obliczenia ilości odpadów wytwarzanych przez najemców wykorzystano liczbę pojemników dostępnych w budynku pomnożoną przez częstotliwość odbioru każdej frakcji. Wychodzimy z założenia, że zebrane pojemniki są pełne.
Odpady niepoddane recyklingowi	25 635 283,9	Dane o odpadach przekazanych do recyklingu opierają się na certyfikatach/oświadczeniu otrzymanym od dostawcy papieru (w 2024 r. 960 litrów papieru zostało oddane do recyklingu).
Odpady niepoddane recyklingowi (procent)	99,99%	Dane o odpadach przekazanych do recyklingu opierają się na certyfikatach/oświadczeniu otrzymanym od dostawcy papieru.
Odpady niebezpieczne, w przypadku których uniknięto unieszkodliwiania	0	
Odpady niebezpieczne przygotowane do ponownego użycia	0	
Odpady niebezpieczne recyklingowane	0	
Odpady niebezpieczne poddane innemu procesowi odzysku	0	
Odpady inne niż niebezpieczne, w przypadku których uniknięto unieszkodliwiania	0	
Odpady inne niż niebezpieczne przygotowane do ponownego użycia	0	
Odpady niebezpieczne recyklingowane	0	
Odpady inne niż niebezpieczne poddane innemu procesowi odzysku	0	
Odpady niebezpieczne skierowane do unieszkodliwiania	0	
Odpady niebezpieczne skierowane do unieszkodliwiania przez spalanie	0	
Odpady niebezpieczne skierowane do unieszkodliwiania przez składowanie (wysypiska śmieci)	0	
Odpady niebezpieczne skierowane do unieszkodliwiania innymi procesami	0	
Odpady inne niż niebezpieczne skierowane do unieszkodliwiania	0	
Odpady inne niż niebezpieczne skierowane do unieszkodliwiania przez spalanie	0	
Odpady inne niż niebezpieczne skierowane do unieszkodliwiania przez składowanie (wysypiska śmieci)	0	
Odpady inne niż niebezpieczne skierowane do unieszkodliwiania innymi procesami	0	
Całkowita ilość odpadów niebezpiecznych	0	
Całkowita ilość odpadów promieniotwórczych	0	

3. DLA LUDZI

Najważniejsze osiągnięcia w obszarze społecznym w 2024 r.



79%
zespołu stanowią
kobiety



66%
wyższej kadry
zarządzającej
to kobiety



**AKCJA
WOŁONTARIATU
PRACOWNICZEGO**
wspólnie z ROBYG
w 4 miastach



**PROFILAKTYKA
ZDROWOTNA**
wśród pracowników
i współpracowników
promowana kampanią



**WARSZTAT
MOZAIKI
KLIMATYCZNEJ**
dla pracowników
i współpracowników



100%
pracowników
i współpracowników
przeszkolonych
w zakresie BHP

S1- własne zasoby pracownicze	Pozytywny wpływ	Negatywny wpływ	Szansa	Ryzyko
Warunki pracy	Wysokie standardy w zakresie praw pracowniczych własnych pracowników Dobre warunki pracy skutkują niskim poziomem absencji i niską liczbą wypadków przy pracy Zapewnienie stabilności zatrudnienia zwiększa dobre samopoczucie i satysfakcję pracowników Inwestycja w rozwój pracowników podnosi morale i produktywność	Ograniczone możliwości pracy hybrydowej w porównaniu z innymi sektorami	Rozbudowany program świadczeń dla wszystkich naszych pracowników i współpracowników oraz odpowiednie wynagrodzenie zwiększają satysfakcję pracowników, co pozytywnie wpływa na ich lojalność i produktywność Zwiększenie atrakcyjności pracodawcy ułatwia rekrutację wykwalifikowanych pracowników	Brak zapewnienia odpowiednich warunków pracy może skutkować działaniami prawnymi, grzywnami i utratą reputacji Wysoki poziom uzależnienia od niestandardowych form zatrudnienia i współpracy stwarza istotne ryzyko finansowe Brak odpowiedniego zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników może skutkować karami pieniężnymi i utratą reputacji Brak zapewnienia pracownikom równowagi między życiem zawodowym a prywatnym może negatywnie wpłynąć na lojalność pracowników i produktywność, co z kolei może mieć negatywne skutki finansowe Niedobór wykwalifikowanych pracowników może prowadzić do wzrostu kosztów budowy i opóźnień, a tym samym do ryzyka niezrealizowanych umów i strat finansowych Dla firmy zapewnienie dobrych warunków pracy, zgodności i bezpieczeństwa pracy wiąże się z wyższymi kosztami
Równe traktowanie	Solidna polityka antydyskryminacyjna oraz aktywne promowanie różnorodności i zapewnianie równych szans Silna reprezentacja kobiet na rynku pracy świadczy o zaangażowaniu na rzecz równości płci		Dzięki temu, że jesteśmy różnorodną, wielokulturową, wielonarodową i wielowyznaniową organizacją, posiadamy szeroką pulę potencjalnych pracowników	Brak zapewnienia równego traktowania może skutkować działaniami sądowymi, karami finansowymi i utratą reputacji
Inne prawa związane z pracą	Zakaz pracy dzieci i pracy przymusowej w naszych operacjach Wdrożone środki mające na celu zapewnienie ochrony danych i prywatności pracowników	Gromadzenie określonych prywatnych informacji o pracownikach		Jakiegolwiek korzystanie z pracy dzieci lub pracy przymusowej może skutkować działaniami prawnymi, grzywnami i materialnymi szkodami na reputacji Potencjalne niezapewnienie ochrony danych i prywatności pracowników

3.1 WŁASNE ZASOBY PRACOWNICZE [S1]

3.1.1 Istotne wpływy, ryzyka i szanse związane z obszarem pracowniczym [SBM-3 DLA S1]

W ramach analizy DMA zidentyfikowaliśmy tylko dwa rzeczywiste negatywne wpływy na własnych pracowników i współpracowników, tj. ograniczone możliwości

pracy hybrydowej w porównaniu do innych sektorów oraz zbieranie niektórych prywatnych informacji o pracownikach. Wśród pozytywnych rzeczywistych wpływów pojawiają się dobre warunki pracy i stabilność zatrudnienia oraz inwestycja w rozwój pracowników. Mocną stroną organizacji jest również solidna polityka antydyskryminacyjna wraz z promocją różnorodności, co przekłada się na silną reprezentację kobiet.

3.1.2 Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi [S1-1]

Polityka Praw Człowieka i Przeciwdziałania Dyskryminacji

Główne założenia i cele polityki zostały opisane w rozdz. **Dla zrównoważonego biznesu**. W obszarze HR

polityka porusza następujące kwestie:

- Przestrzeganie odpowiednich warunków zatrudnienia.
- Brak zgody na zatrudnianie dzieci i osób niepełnoletnich.
- Promowanie bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Promowanie równych szans i różnorodności.
- Brak tolerancji dla dyskryminacji.

Kodeks Postępowania Grupy

Główne założenia i cele Kodeksu zostały opisane w rozdziale **Dla zrównoważonego biznesu**. W obszarze HR Kodeks porusza następujące kwestie:

- Kadra zarządzająca spółek Grupy Vantage Development, rozumiana jako Zarząd, menedżerowie jednostek organizacyjnych oraz spółek zależnych, jest zobowiązana do promowania postaw zgodnych z wartościami i normami określonymi w Kodeksie.
- Pracownicy i współpracownicy odpowiedzialni za współpracę z partnerami biznesowymi są zobowiązani do przekazywania im informacji na temat standardów, których przestrzegania oczekuje Grupa, oraz zobowiązań w zakresie etyki i wartości biznesowych.
- Pracownicy powinni zgłaszać wszelkie potencjalne problemy lub nieprawidłowości za pośrednictwem uzgodnionych kanałów komunikacji.
- Pracownicy powinni traktować się nawzajem z wzajemnym szacunkiem. Oznacza to równe traktowanie, przejrzystość działań, docenianie ludzi za ich pracę i osobowość, niezależnie od stanowiska, stażu pracy, wieku, płci, niepełnosprawności, stanu zdrowia, sytuacji rodzinnej, pochodzenia etnicznego, tożsamości płciowej, orientacji, przekonań czy narodowości.

• Grupa nie toleruje zachowań, które mogą być uznane za dyskryminację lub mobbing pracowników.

• Grupa nie dopuszcza do zatrudniania osób niepełnoletnich. Dokłada także wszelkich starań, aby jej podwykonawcy nie korzystali z pracy osób niepełnoletnich ani nie wykorzystywali w swojej działalności produktów lub usług pochodzących z pracy dzieci.

• Grupa nie stosuje pracy przymusowej, niewolniczej ani wykonywanej pod przymusem. Jednocześnie zdecydowanie sprzeciwia się nielegalnemu zatrudnieniu i promuje różnorodność w środowisku pracy.

RODO (Rozporządzenia o Ochronie Danych Osobowych) jest regulacją wszystkich obszarów związanych z procesami przetwarzania danych oraz środkami technicznymi i organizacyjnymi wdrożonymi w Spółce.

Ogólne cele:

- Zapewnienie poufności wszystkich danych osobowych przetwarzanych w Spółce.
- Eliminacja naruszeń bezpieczeństwa danych osobowych.
- Promowanie świadomości ochrony danych osobowych.
- Doskonalenie i rozwój środków organizacyjnych i technicznych zapewniających ochronę danych osobowych.
- Monitorowanie zgodności z przyjętymi zasadami ochrony danych osobowych.

3.1.3 Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów [S1-2]

Współpraca z pracownikami i współpracownikami jest realizowana przez menedżerów i dyrektorów odpowie-

dzialnych za poszczególne działy, a także przez Dział HR. Odbывается ona bezpośrednio, przy wykorzystaniu różnych kanałów komunikacji, w tym spotkań bezpośrednich, co pozwala na szybkie i skuteczne rozwiązywanie problemów. Podczas tego rodzaju interakcji omawiane są m.in. kwestie związane z bieżącą obsługą kadrowo-płacową, środowiskiem pracy czy procesami zachodzącymi w organizacji.

Dział HR pełni również rolę wsparcia dla pracowników i współpracowników w trudnych momentach, takich jak konflikty czy zmiany organizacyjne. Dzięki bliskiej współpracy jesteśmy w stanie zapewnić odpowiednią pomoc i doradztwo. HR współpracuje z pracownikami i współpracownikami, aby dostosować inicjatywy do ich oczekiwań i preferencji. Współpraca obejmuje również identyfikację potrzeb szkoleniowych – na podstawie zebranych informacji Dział HR dobiera odpowiednie narzędzia, szkolenia oraz warsztaty wspierające rozwój kompetencji i kariery pracowników i współpracowników.

Model współpracy z pracownikami i współpracownikami jest realizowany w ramach Interdyscyplinarnego Zespołu ESG, który został powołany w czerwcu 2024 r. i jest koordynowany przez Zespół ESG Core. Zespół interdyscyplinarny spotyka się regularnie i reprezentuje kluczowe działy organizacji. Pierwszym zadaniem zespołu było określenie celów SMART dla zrównoważonego rozwoju na lata 2024–2028, a następnie opracowanie planu działań mającego na celu ich realizację. Następnie zespół opracował szczegółowe plany osiągnięcia tych celów oraz plany budżetowe, uwzględniając cele wspólne dla więcej niż jednego działu oraz ich spójność.

Praca zespołu opiera się na otwartej komunikacji oraz możliwości zgłaszania propozycji. Podczas warsztatów Mozaika Klimatyczna, w których w 2024 r. uczestniczyło ponad 100 pracowników i współpracowników, przeprowadzono sesję umożliwiającą zgłaszanie propozycji rozwiązań ESG na poziomie firmy oraz indywidualnym. Propozycje były następnie anonimowo

przedstawiane Członkowi Zarządu odpowiedzialnemu za kwestie ESG.

W ramach monitorowania współpracy z pracownikami, Grupa planuje wprowadzenie badania satysfakcji w 2025 r.

W ramach analizy potrzeb pracowników i współpracowników w kolejnych latach planujemy uzyskać wgląd w perspektywy osób w naszym zespole, które mogą być szczególnie narażone na negatywne skutki lub marginalizowane.

3.1.4 Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze [S1-3]

Grupa posiada Procedurę Zgłaszania Naruszeń (PZN), przyjętą uchwałą Zarządu w dniu 28 grudnia 2022 r., która została zmieniona 6 września 2024 r. PZN określa kanały zgłaszania naruszeń, umożliwiając przesłanie zawiadomienia poprzez system e-nform: vantage.zalezymi.pl

PZN wspiera inne Polityki i Procedury, umożliwiając realizację należytej staranności w zakresie zgłaszania niepożądanych zdarzeń zarówno wewnątrz, jak i zewnątrz.

Natomiast Kodeks Postępowania Partnera Biznesowego wskazuje, że Grupa posiada system zgłaszania naruszeń, który mogą również wykorzystywać kontrahenci, zgłaszając naruszenia anonimowo poprzez formularz: www.opinie.robyg.pl. W przypadku VANTAGE, zgłoszenia mogą być składane poprzez system e-nform: <https://vantage.zalezymi.pl/>. Jednakże Kodeks nie określa, w jaki sposób Grupa komunikuje na zewnątrz kwestie, których dotyczą zgłoszenia, o ile taka komunikacja w ogóle ma miejsce.

3.1.5 Działania podjęte w 2024 r. i planowane na lata 2024 - 2028 [S1-4]

Działania podjęte w 2024 r. i planowane na kolejne lata

dotyczą działań własnych. Przyczyniają się do realizacji celów zdefiniowanych w Strategii ESG w obszarze społecznym – dobrostan i zdrowie pracowników oraz odnoszą się do założeń Kodeksu Postępowania Grupy,

Polityki Praw Człowieka oraz Przeciwdziałania Dyskryminacji. Odpowiadają na zdefiniowane wpływy, ryzyka, szanse i wspierają Cele Zrównoważonego Rozwoju.

[S1-4]	Działania zrealizowane w 2024 r. i planowane	Odniesienie do IRO i Celów Zrównoważonego Rozwoju
Szkolenia zwiększające kwalifikacje	Przykłady szkoleń zorganizowanych w 2024 roku: - Szkolenie z zakresu due diligence dla interdyscyplinarnego zespołu ESG - Szkolenie zewnętrzne dotyczące nowych standardów raportowania oraz analizy DMA - Szkolenie zewnętrzne dotyczące obliczania intensywności emisji CO2 dla ROBYG i Vantage - Szkolenie zewnętrzne z obsługi klienta LGBT dla naszych pracowników - Dofinansowanie kursów języka angielskiego - Akademia Menagera Dodatkowo każdy pracownik i współpracownik ma możliwość udziału w szkoleniach poprawiających kwalifikacje zawodowe/ umiejętności miękkie po zgłoszeniu potrzeby przez lidera zespołu do działu HR lub na indywidualną prośbę pracownika	Pozytywny wpływ: Inwestycja w rozwój pracowników podnosi morale i produktywność Ryzyko: Niedobór wykwalifikowanych pracowników może prowadzić do wzrostu kosztów budowy i opóźnień, a tym samym do ryzyka niezrealizowanych umów i strat finansowych
Świadczenia dla pracowników	- Prywatna opieka medyczna z ubezpieczeniem podróżnym (najwyższy pakiet VIP z usługami stomatologicznymi i wsparciem opiekuna pacjenta) - Karta Multisport - Dopłata do ubezpieczenia na życie - Prezenty świąteczne dla dzieci - Dodatkowe wynagrodzenie w przypadku zawarcia małżeństwa oraz narodzin dziecka	Szansa: Rozbudowany program świadczeń dla wszystkich naszych pracowników i współpracowników oraz odpowiednie wynagrodzenie zwiększają satysfakcję pracowników, co pozytywnie wpływa na ich lojalność i produktywność Cele Zrównoważonego Rozwoju: 3 „Dobre zdrowie i jakość życia”
Kampanie / akcje / wydarzenia związane z dobrostanem pracowników	- Wyzwanie sportowe, np. Runmagedon - BetterTogether – kampania promująca dobrostan - Sprzątanie Świata – akcja wolontariacka dla pracowników i współpracowników - Różowy październik i Movember – kampania promująca badania profilaktyczne dla pracowników i współpracowników	Ryzyko: Brak odpowiedniego zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników może skutkować karami pieniężnymi i utratą reputacji Cele Zrównoważonego Rozwoju: 3 „Dobre zdrowie i jakość życia” 15 „Życie na lądzie” 17 „Partnerstwa na rzecz celów”

3.1.6 Najważniejsze cele strategiczne w obszarze pracowniczym [S1-5]

Cele	Wskaźniki, metody i istotne założenia dotyczące wskaźników	Opis zakresu celu	Wartość wyjściowa
Cel 1. Osiągnięcie poziomu ponad 80% pracowników i współpracowników, którzy są zadowoleni lub którzy w danym roku podnieśli swoje kompetencje w pracy, do 31.12.2028	Wskaźnik pracowników i współpracowników, którzy są zadowoleni lub którzy w danym roku podnieśli swoje kompetencje Metoda: ankieta wysyłana corocznie do wszystkich pracowników i współpracowników z pytaniem o satysfakcję z pracy	Realizacja celu dotyczy działalności własnej (cel dotyczy wszystkich pracowników i współpracowników)	N/A
Cel 2. Utrzymanie rocznego wskaźnika rotacji pracowników poniżej 15%.	Wskaźnik rotacji pracowników poniżej 15% Metoda: Pod uwagę są brani wszyscy pracownicy bez uwzględnienia wew. przejść pomiędzy Grupami. Obliczenia wg wzoru: licznik – liczba osób, które odeszły z pracy w danym roku, podzielona przez mianownik – liczba pracowników na ostatni dzień okresu sprawozdawczego.	Realizacja celu dotyczy działalności własnej (cel dotyczy wszystkich pracowników)	Wartość wyjściowa: ROBYG: 18,85% Vantage: 18%
Cel 3. Usprawnienie procesu zarządzania zasobami ludzkimi- ocena pracowników, informacja zwrotna, komunikacja, zarządzanie przez cele	Wskaźniki zostaną ustalone na podstawie wyników badania satysfakcji pracowniczej z 2025 r. Metoda badania oceny pracowniczej zostanie wybrana spośród dostępnych metod funkcjonujących na rynku i dostosowana do branży.	Realizacja celu dotyczy działalności własnej (cel dotyczy wszystkich pracowników i współpracowników)	Wartość wyjściowa zostanie ustalona na podstawie wyników badania satysfakcji pracowniczej z 2025 r.
Cel 4. Badania i analiza skali i przyczyn odpływu pracowników od 1 stycznia 2025 r.	Wyniki ankiety „Exit” Metoda: ankieta wypełniana przez wszystkich pracowników i współpracowników odchodzących z Grupy – Exit	Realizacja celu dotyczy działalności własnej (cel dotyczy wszystkich pracowników i współpracowników)	Zostanie ustalona na podstawie wyników badania satysfakcji pracowniczej w 2025 r.
Cel 5. Od 31.12.2028 r. 70% pracowników deklaruje, że identyfikują się z wartościami firmy	Procent pracowników i współpracowników, którzy identyfikują z wartościami firmy Metoda: ankieta wysyłana corocznie do wszystkich pracowników i współpracowników z pytaniem o ich identyfikację z wartościami firmy	Realizacja celu dotyczy działalności własnej (cel dotyczy wszystkich pracowników i współpracowników)	Zostanie ustalona na podstawie wyników badania satysfakcji pracowniczej w 2025 r.
Cel 6. Odsetek pracowników i współpracowników zaangażowanych w wolontariat pracowniczy powyżej 5% do 2028 r.	Wskaźnik pracowników i współpracowników biorących udział w wolontariacie pracowniczym w każdym roku Metoda: lista obecności w wolontariacie pracowniczym	Realizacja celu dotyczy działalności własnej (cel dotyczy wszystkich pracowników i współpracowników) oraz współpracy z organizacjami pozarządowymi	2024 -1 dniowa akcja wolontariatu pracowniczego
Cel 7. Utrzymanie zerowego poziomu liczby przypadków dyskryminacji w miejscu pracy	Wskaźnik liczby przypadków dyskryminacji na poziomie zero. Metoda: dane zbierane na podstawie raportów przygotowywanych przez Compliance Officer	Realizacja celu dotyczy działalności własnej (cel dotyczy wszystkich pracowników i współpracowników)	2024 - 0 przypadków dyskryminacji
Cel 8. Osiągnięcie zrównoważonej różnorodności płci czyli równomiernej reprezentacji i uczestnictwa K&M) wśród wyższej kadry zarządzającej począwszy od 2025 r.	Procent kobiet wśród wyższej kadry zarządzającej Dane zbierane na podstawie danych wyjściowych zbieranych przez Dział HR.	Realizacja celu dotyczy działalności własnej (cel dotyczy wszystkich pracowników i współpracowników wśród wyższej kadry zarządzającej menadżerskiej)	2024: ROBYG - 51% kobiet

Powyższa tabela zawiera cele o charakterze względnym, dla których 2024 r. jest rokiem bazowym, a ich realizacja powinna zakończyć się w 2028 r.

W proces wyznaczania celów zaangażowany był interdyscyplinarny zespół ESG reprezentujący pracowników obu grup kapitałowych z różnych działów. Członkowie Zespołu brali czynny udział w ustalaniu celów strategicznych, celów pośrednich oraz operacjonalizacji Strategii. Główne cele uzgodnione z Zarządem, Radą Nadzorczą i TAG.

3.1.7 Charakterystyka pracowników [S1-6]

Dane obejmują pracowników VANTAGE DEVELOPMENT S.A. oraz innych spółek należących do Grupy VANTAGE. Wszystkie dane dotyczące pracowników są rzeczywiste (nie szacunkowe) i odnoszą się do liczby pracowników na koniec okresu sprawozdawczego – 31 grudnia 2024 r. Liczba osób obejmuje wszystkie osoby, które pozostawały w stosunku pracy z Vantage lub z jedną z jej spółek zależnych, w tym także pracowników, których stosunek pracy został zawieszony z powodu urlopu rodzicielskiego lub podobnych porozumień. Niektóre dane zgodnie z wymaganiami ESRS dotyczą również współpracowników. Cały zespół Vantage obejmuje zarówno pracowników, jak i współpracowników, których definiujemy następująco:

Pracownik: osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę z Vantage Development S.A. lub w innej spółce z grupy Vantage.

Współpracownik: osoba fizyczna świadcząca usługi na rzecz Vantage Development S.A. lub innych spółek z grupy Vantage na podstawie umowy innej niż umowa o pracę, w tym na podstawie działalności gospodarczej, umowy o dzieło lub umowy zlecenia.

W 2024 r. zespół Vantage składał się z 100 pracowników, z czego 79% (79 osób) stanowiły kobiety, co świadczy o tym, że polityka antidyskryminacyjna i promocja równouprawnienia jest zbudowana na solidnych fundamentach. W rodzaju zatrudnienia dominują pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony (86%) i w pełnym wymiarze godzin (94%), co oznacza dbałość pracodawcy o stabilne i atrakcyjne warunki zatrudnienia.

W raportowanym okresie odeszło z pracy 18 osób, co oznacza, że wskaźnik rotacji pracowników wynosi: 18%.

Vantage	2023	2024	Fluktuacja
Liczba pracowników	93	100	▼
Kobiety	70	79	▼
Mężczyźni	23	21	▲
Liczba zatrudnionych na czas nieokreślony	83	86	▼
Kobiety	63	66	▼
Mężczyźni	30	20	▲
Liczba pracowników zatrudnionych czas określony	10	14	▼
Kobiety	7	13	▼
Mężczyźni	3	1	▲
Liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin	90	94	▼
Kobiety	67	73	▼
Mężczyźni	23	21	▲
Liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin	3	6	▼
Kobiety	3	6	▼
Mężczyźni	0	0	▶

Metodologia obliczania wskaźnika rotacji

Wskaźnik rotacji określa, ile osób odeszło z pracy w trakcie całego okresu sprawozdawczego (pracownicy, którzy opuścili organizację dobrowolnie, w wyniku wypowiedzenia, przejścia na emeryturę lub z powodu śmierci w trakcie zatrudnienia) w stosunku do ogólnej liczby pracowników.

3.1.8 Układy zbiorowe pracy i dialog społeczny [S1-8]

Od lipca do grudnia 2024 r. Vantage zapewnia pełną, nieprzerwaną wolność zrzeszania się i zobowiązuje się do przestrzegania postanowień układów zbiorowych oraz jest otwarty na dialog z otoczeniem pracowniczym. W 2024 r. nie funkcjonowały w naszej organizacji zbiorowe układy pracy, a więc 0% pracowników było objętych układami zbiorowymi pracy.

Jedną z form dialogu społecznego w organizacji są konsultacje pracownicze. W spółkach Grupy Vantage prowadzono działania informacyjne i konsultacyjne z pracownikami i współpracownikami, wprowadzając w poprzednich latach do polityk odpowiednie regulacje dotyczące dialogu. Pracodawca przeprowadza konsultacje w sprawach istotnych dla pracowników i współpracowników, a także gdy wymagają tego przepisy prawa lub zwyczajowo obowiązujące u niego normy. Przed dokonaniem zmian w regulaminach/politykach, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, e-maile z projektami zmian są wysyłane do grupy pracowników lub całej organizacji w celu ich konsultacji i szerszego spojrzenia na kwestie od strony pracownika. W przypadku zmian regulacyjnych mających wpływ na polityki, procedury, informujemy wszystkich pracowników i współpracowników.

100% pracowników Grupy jest objętych dialogiem społecznym. W okresie sprawozdawczym nie osiągnięto porozumienia w sprawie reprezentacji przez europejską radę zakładową (Societas Europaea (SE) lub Societas Cooperativa Europaea (SCE)).

Wskaźnik pokrycia	Zakres stosowania układów zbiorowych pracy	Dialog społeczny
0-19%	V	
20-39%		
40-59%		
60-79%		
80-100%		V

3.1.9 Mierniki różnorodności [S1-9]

W Vantage przyjmujemy następujące definicje dla Wyższej oraz Średniej Kadry Zarządzającej:

	Poziomy zarządzenia	Kadra managerska
Zarząd Vantage Development S.A.	Senior Management	Wyższa Kadra Zarządzająca (Top Management)
Zarządy pozostałych spółek z Grupy Vantage oraz Dyrektorzy	I poziom zarządzania (1st level management)	
Managerowie oraz kierownicy projektów	(II level management)	Średnia Kadra Zarządzająca (Middle Management)

Tabela 2. Zarząd Vantage Development S.A. w podziale na płeć i wiek

Zarząd (Senior Management)		2024
Skład Zarządu	Liczba osób	3
Kobiety	Liczba osób	1
Mężczyźni	Liczba osób	2
Kobiety (%)	%	33%
Mężczyźni (%)	%	67%
< 30	Liczba osób	0
30-50	Liczba osób	2
> 50	Liczba osób	1
< 30	%	0%
30-50	%	67%
> 50	%	33%

Ilość kobiet zasiadających w Zarządzie oraz Radzie Nadzorczej Vantage Development S.A. nie przekracza 35%. Natomiast wyższa kadra zarządzająca jest zdecydowanie bardziej zróżnicowana pod względem płci – kobiety stanowią 66% w przypadku Vantage. Zarówno w Zarządzie, Radzie Nadzorczej, jak i w Wyższej kadrze zarządzającej nie występują osoby poniżej 30 roku życia.

Tabela 3. Wyższa kadra zarządzająca w podziale na płeć i wiek

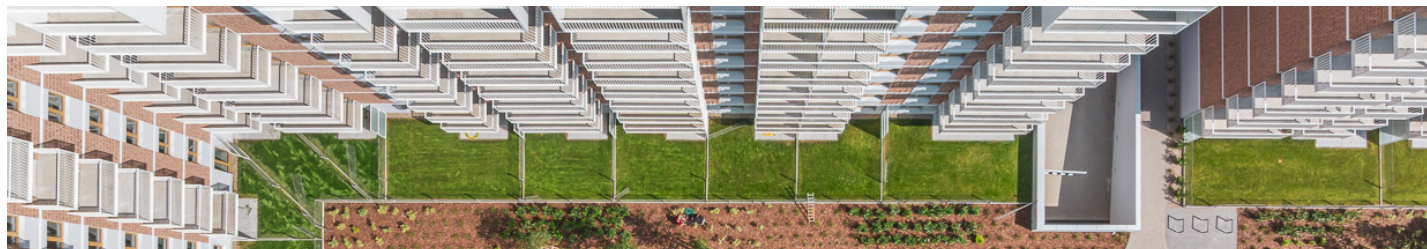
Top Management (pierwszy poziom zarządzania i Senior Management)		2024
Skład Wyższej Kadry Zarządzającej	Liczba osób	10
Kobiety	Liczba osób	6
Mężczyźni	Liczba osób	4
Kobiety (%)	%	60%
Mężczyźni (%)	%	40%
< 30	Liczba osób	0
30-50	Liczba osób	8
> 50	Liczba osób	2
< 30	%	0%
30-50	%	80%
> 50	%	20%

Tabela 4. Rada Nadzorcza w podziale na wiek i płeć

Rada Nadzorcza (Supervisory Board)		2024 VD Q4
Skład Rady Nadzorczej	Liczba osób	6
Kobiety	Liczba osób	1
Mężczyźni	Liczba osób	5
Kobiety (%)	%	17%
Mężczyźni (%)	%	83%
< 30	Liczba osób	0
30-50	Liczba osób	1
> 50	Liczba osób	5
< 30	%	0%
30-50	%	17%
> 50	%	83%

3.1.10 Adekwatna płaca [S1-10]

Od lipca do grudnia 2024 roku w Polsce obowiązywała minimalna płaca w wysokości 4 300 PLN brutto (28,10 PLN za godzinę). W 2024 r. wszyscy pracownicy Vantage otrzymywali wynagrodzenie równe lub wyższe od płacy minimalnej (tylko jedna osoba otrzymywała wynagrodzenie minimalne).



3.1.11 Bezpieczeństwo i higiena pracy [S1-14]

Zdrowie naszych pracowników jest podstawowym warunkiem ich dobrego samopoczucia i wydajności. Z tego powodu bezpieczeństwo i higiena pracy mają ogromne znaczenie w Vantage i dotyczą zarówno pracowników, jak i współpracowników. Każdy z pracowników i współpracowników jest objęty obowiązkowym szkoleniem BHP. Każdego roku organizujemy Tydzień Bezpieczeństwa, którego zadaniem jest promocja kultury bezpieczeństwa oraz zapewnienie zdrowego i bezpiecznego miejsca pracy. Ze względu na specyfikę naszej działalności i związane z nią ryzyka, kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy mają dla nas szczególny wymiar w kontekście prowadzonych prac budowlanych oraz remontowych.

Tabela 5. Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy

Liczba pracowników objętych szkoleniem BHP	Procent	100%
Liczba ofiar śmiertelnych wśród własnej siły roboczej w wyniku urazów związanych z pracą i złego stanu zdrowia związanego z pracą	Liczba	0
Liczba ofiar śmiertelnych w wyniku urazów związanych z pracą i złego stanu zdrowia innych pracowników pracujących na terenie zakładu	Liczba	0
Liczba możliwych do odnotowania wypadków przy pracy w odniesieniu do własnej siły roboczej	Liczba	0
Wskaźnik możliwych do odnotowania wypadków przy pracy dla własnej siły roboczej	Procent	0%
Liczba możliwych do odnotowania przypadków chorób zawodowych	Liczba	0
Liczba dni straconych z powodu urazów związanych z pracą i ofiar śmiertelnych wypadków przy pracy, złego stanu zdrowia związanych z pracą oraz ofiar śmiertelnych spowodowanych złym stanem zdrowia pracownika	Liczba	0

3.1.12 Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie) [S1-16]

1. Luka płacowa

LUKA PŁACOWA POMIĘDZY KOBIETAMI I MĘŻCZYZNAMI WYNIOSŁA: 8,2%

Metodologia obliczania luki płacowej

Dane obejmują pracowników VANTAGE DEVELOPMENT oraz innych firm wchodzących w skład Grupy VANTAGE, z wyłączeniem członków Rady Nadzorczej i Zarządu VANTAGE DEVELOPMENT. Stosunek średniego rocznego wynagrodzenia kobiet do średniego rocznego wynagrodzenia mężczyzn oparty jest na wynagrodzeniu podstawowym oraz wszystkich premiach i nagrodach, i uwzględnia osoby przebywające na długich zwolnieniach lekarskich, czy urlopach rodzicielskich. Obliczenia opierają się na liście pracow-

ników na dzień 31 grudnia 2024 r. Jeśli pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę pełnią jednocześnie funkcje w zarządach spółek Grupy, ich wynagrodzenia są uwzględniane w obliczeniach.

Wskaźnik całkowitego rocznego wynagrodzenia najlepiej opłacanej osoby w Grupie do mediany rocznych całkowitych wynagrodzeń dla wszystkich pracowników (z wyłączeniem najlepiej opłacanej osoby) w 2024 r.

WSKAŹNIK CAŁKOWITEGO WYNAGRODZENIA W 2024 R. WYNIÓSŁ: 472%

Metodologia wskaźnika rocznego wynagrodzenia:

Dane obejmują pracowników VANTAGE DEVELOPMENT oraz innych firm wchodzących

w skład Grupy VANTAGE, z wyłączeniem członków Rady Nadzorczej i Zarządu VANTAGE DEVELOPMENT. Zastosowano następującą formułę do obliczenia wskaźnika rocznego całkowitego wynagrodzenia: mianownik (roczne całkowite wynagrodzenie najwyżej opłacanego pracownika firmy), licznik (mediana rocznych całkowitych wynagrodzeń pracowników z wyłączeniem najwyżej opłacanego pracownika) x 100%. Obliczenia opierają się na liście pracowników na dzień 31 grudnia 2024 r. Obliczenia opierają się na całkowitym wynagrodzeniu. Jeśli pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę pełnią jednocześnie funkcje w zarządach spółek Grupy, ich wynagrodzenia są uwzględniane w obliczeniach.

3.1.13 Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka [S1-17]

W 2024 r. wpłynęły 3 zgłoszenia do Compliance Officer'a za pośrednictwem kanałów umożliwiających pracownikom i współpracownikom zgłaszanie skarg i obaw:

Zgłoszenie	Obszar zgłoszenia	Informacje kontekstowe
Zgłoszenie	Niepotwierdzone zgłoszenie dotyczące dyskryminacji w pracy.	Po przeprowadzeniu dochodzenia przez Compliance Officer, w tym powiadomieniu Zarządu o otrzymaniu raportu oraz przeprowadzeniu dochodzenia, zgłoszenie nie zostało potwierdzone.

3.2 PRACOWNICY W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI [S2]

Standard ESRS S2 „Pracownicy w łańcuchu wartości” został streszczony w opracowaniu Grupy ROBYG S.A. ponieważ w przeważającej części dotyczy procesu budowlanego prowadzonego przez ROBYG Construction.

3.3 KLIENCI I UŻYTKOWNICY KOŃCOWY [S4]

Wszyscy klienci i użytkownicy końcowi, na których działalność przedsiębiorstwa może mieć wpływ, są objęci ujawnieniami zgodnie z ESRS 2.

3.3.1 Istotne wpływy, ryzyka i szanse w obszarze klientów i użytkowników końcowych [SBM-3 dla S4]

Zgodnie z wynikami analizy DMA, przedsiębiorstwa nie wywierają rzeczywistego, negatywnego wpływu w obszarze konsumentów i użytkowników końcowych. Zidentyfikowano jednak potencjalne, negatywne oddziaływania – niewystarczające zabezpieczenia informacji mogą narazić dane najemców/klientów, a zaniedbania w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa mogą zagrazić życiu i zdrowiu najemców.

Inne zgłoszenia	Liczba zgłoszeń/wysokość grzywien
Liczba skarg złożonych do krajowych punktów kontaktowych dla przedsiębiorstw wielonarodowych OECD	0
Wysokość grzywien rzeczowych, kar i odszkodowań za szkody powstałe w wyniku naruszeń czynników społecznych i praw człowieka	0
Liczba poważnych problemów w zakresie praw człowieka i incydentów związanych z własną siłą roboczą	0
Liczba poważnych problemów w zakresie praw człowieka i incydentów związanych z własną siłą roboczą, które są przypadkami nieprzestrzegania wytycznych ONZ i wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych	0
Liczba poważnych naruszenia praw człowieka i incydenty związane z własną siłą roboczą	0
Wysokość materialnych grzywien, kar i odszkodowań za poważne naruszenia praw człowieka i incydenty związane z własną siłą roboczą	0



S4 – klienci i użytkownicy końcowi	Pozytywny wpływ	Negatywny wpływ	Szansa	Ryzyko
Wpływ informacji na konsumentów lub użytkowników końcowych	Zapewnienie dostępu do rzetelnych informacji oraz przejrzystej komunikacji zewnętrznej Zagwarantowanie bezpieczeństwa danych klientów	Niewystarczające zabezpieczenia informacji mogą narazić na szwank dane najemców	Wzmocnienie protokołów ochrony danych może stanowić unikalny atut konkurencyjny	Niewystarczające zabezpieczenia informacji mogą narazić dane najemców, podważając zaufanie i szkodząc reputacji firmy
Bezpieczeństwo osobiste konsumentów i/lub użytkowników końcowych	Utrzymywanie standardów bezpieczeństwa nieruchomości oraz dbanie o bezpieczeństwo i dobrostan nabywców i najemców	Zaniedbanie środków bezpieczeństwa i higieny pracy może zagrozić życiu najemców/klientów	Zaangażowanie w utrzymywanie standardów bezpieczeństwa oraz troska o dobrostan nabywców i najemców wzmacniają wizerunek marki jako bezpiecznego dewelopera	Brak odpowiedniego utrzymania bezpieczeństwa nieruchomości może prowadzić do wypadków i potencjalnych pozwów, trwale niszcząc wizerunek marki
Integracja społeczna konsumentów i/lub użytkowników końcowych	Zapewnienie równego dostępu do naszych produktów i usług dla wszystkich, niezależnie od narodowości Praktyki włączające, odpowiadające na potrzeby zróżnicowanych grup najemców, sprzyjające spójności społecznej i zwiększające lojalność wobec marki		Rozszerzanie inicjatyw na rzecz inkluzyjności, takich jak wsparcie w wielu językach i wydarzenia integracyjne, pozwala dotrzeć do szerszego grona najemców, zwiększając poziom wynajmu Zadowoleni najemcy i kupujący przekładają się na wysokie obłożenie / sprzedaż	Praktyki wykluczające mogą zrazić potencjalnych najemców, powodując utratę przychodów oraz negatywne nastroje społeczne
Specyficzne dla firmy	Udostępnianie infrastruktury niebiesko-zielonej oraz przestrzeni rekreacyjnych			

Następujące grupy konsumentów i użytkowników końcowych są szczególnie narażone na potencjalne szkody:

- Osoby z niepełnosprawnościami – ze względu na szczególne potrzeby, które nie zawsze mogą zostać zaspokojone
- Cudzoziemcy – z powodu różnic kulturowych oraz bariery językowej
- Osoby starsze (seniorzy) – z uwagi na wykluczenie cyfrowe

	Cudzoziemcy	Konsument i użytkownicy końcowi z niepełnosprawnościami	Seniorzy
RYZYKO	Praktyki wykluczające mogą zrazić potencjalnych konsumentów i użytkowników końcowych, prowadząc do utraty przychodów i negatywnych nastrojów społecznych	Praktyki wykluczające mogą zrazić potencjalnych klientów, prowadząc do utraty przychodów i negatywnego odbioru społecznego	Praktyki wykluczające mogą zrazić potencjalnych klientów, prowadząc do utraty przychodów i negatywnego odbioru społecznego
POZYTYWNY WPŁYW	Praktyki włączające, odpowiadające na potrzeby zróżnicowanych grup demograficznych, sprzyjają spójności społecznej i wzmacniają lojalność wobec marki Zapewnienie równego dostępu do naszych produktów i usług dla wszystkich, niezależnie od narodowości	Utrzymywanie standardów bezpieczeństwa nieruchomości oraz dbanie o bezpieczeństwo i dobrostan konsumentów i użytkowników końcowych	Udostępnianie infrastruktury niebiesko-zielonej oraz przestrzeni rekreacyjnych

3.3.2 Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi [S4-1]

Polityki szerzej opisane zostały w rozdziale G1 – Dla zrównoważonego biznesu.

- Ogólne Rozporządzenie o Ochronie Danych Osobowych (RODO) – z perspektywy sprzedaży Polityka Praw Człowieka i Przeciwdziałania Dyskryminacji.
- Polityka Antykorupcyjna.
- Polityka Społeczna.

3.3.3 Procesy współpracy z klientami i użytkownikami końcowymi [S4-2]

Przedstawiciele klientów i najemców wzięli udział w procesie DMA. Podczas dedykowanego spotkania zewnętrzny konsultant zaprezentował podejście Grupy do kwestii zrównoważonego rozwoju oraz zebrał opinie i wnioski od uczestników. Raport podsumowujący opinie interesariuszy został przedstawiony Vantage.

Komunikacja z klientami i najemcami odbywa się bezpośrednio i pośrednio poprzez różne kanały. Jest również możliwa za pośrednictwem osoby upoważnionej odpowiednim pełnomocnictwem (w przypadku działań wymagających pełnomocnictwa notarialnego).

Etapy współpracy z klientami

Współpraca z konsumentem zaczyna się od etapu publikacji ofert mieszkań do wynajęcia, a następnie kontakt z potencjalnym konsumentem na tym etapie nawiązuje Sekcja Najmu, która przedstawia mieszkania zainteresowanej stronie, a na dalszym etapie koordynuje weryfikację finansową, przedstawia warunki i zawiera umowę najmu. Po zawarciu umowy najmu, konsument obsługiwany jest przez Sekcję Obsług Najemców, która przyjmuje wnioski najemców, odpowiada

na pytania, a także przez Dział Obsługi Nieruchomości, który odpowiada za rozliczenia, wystawianie faktur oraz usuwanie awarii i usterek w mieszkaniach zgłaszanych przez dostępne kanały kontaktowe. Częstotliwość kontaktu w trakcie trwania umowy najmu zależy od potrzeb konkretnych konsumentów, najemcy mają dostęp do panelu klienta eBOK, gdzie dostępny jest niezbędny najemcy, a w przypadku nagłych awarii mają kontakt 24/7 do służb serwisowych.

Za współpracę z klientami odpowiada Dział Operacyjny Najmu, w którym najwyższe stanowisko zajmuje Dyrektor Działu Operacyjnego Najmu. Celem działu jest bezpośrednia praca z konsumentami i dbanie o to, aby ich potrzeby były zaspokajane w ramach świadczonych usług.

Sposoby oceny skuteczności współpracy z konsumentami i użytkownikami końcowymi

W 2024 r. w badaniu satysfakcji wzięło udział ponad 570 najemców. Ankieta była dostępna w 3 językach: polskim, angielskim i ukraińskim i zawierała katalog pytań dotyczących: produktu, obsługi najemcy, EBOK (elektronicznej obsługi najemców) czy ESG. W 2024 r.:

- 97% respondentów poleciłoby mieszkania Vantage Rent swojej rodzinie i znajomym (96% w 2023 roku).
- prezentacja rozliczeń jest przejrzysta dla 95% respondentów (94% w 2023 r.).
- ogólny poziom obsługi wynajmu jest oceniany na 4,42 w 5-stopniowej skali (4,22 w 2023 roku).
- ogólna ocena EBOK to 4,38 w 5-stopniowej skali (4,24 w 2023 roku).

Po raz pierwszy zapytaliśmy najemców o ich stosunek do kwestii ESG. Dla ok. 80 proc. respondentów ważny jest fakt, że budujemy i zarządzamy nieruchomościami zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju.

Badanie satysfakcji klientów w 2024 r. zostało przeprowadzone w trzech językach (polskim, ukraińskim i angielskim) z myślą o potrzebach najemców obcojęzycznych.



3.3.4 Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez konsumentów i użytkowników końcowych [S4-3]

Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i monitorowanie efektywności kanałów	Vantage praktykuje procesy naprawcze w przypadku negatywnego wpływu na konsumenta. Przykładem może być przeniesienie klienta do innego mieszkania w wyniku zalania wynajmowanego mieszkania, spowodowanego trwającymi procesami budowlanymi. Najemca zostaje przeniesiony do tymczasowego lokalu na czas trwania prac remontowych, a także dokonuje się stosownego rozliczenia z konsumentem w przypadku niezgodności powierzchni tymczasowego lokalu z wynajmowanym. Proces przewiduje również rozwiązanie w przypadku braku wolnych mieszkań w portfolio. Wszelkie usterki niemechaniczne oraz awarie sprzętu wykonywane są w ramach napraw gwarancyjnych
Kanały zgłaszania wątpliwości przez konsumentów i użytkowników końcowych	Pracownicy Sekcji Serwisu i Gwarancji, Sekcji Rozliczeń oraz Działu Operacyjnego Najmu przyjmują zgłoszenia od najemców, a następnie odpowiadają lub zlecają dalsze działania. Wykonawcy mają określone terminy realizacji zgłoszeń na podstawie zawartych umów; w przypadku usterek, ma 14 dni na rozpatrzenie zgłoszenia i umówienie się z najemcą, w przypadku awarii – 3 dni na rozpatrzenie zgłoszenia i umówienie się z najemcą. Infolinia działa od poniedziałku do piątku, w godzinach 9:00–17:00, bieżące problemy i kwestie są rozwiązywane natychmiast podczas rozmów telefonicznych. Dodatkowo, w celu obsługi zgłoszeń awaryjnych, uruchomiono całodobowy numer alarmowy do technika konserwacyjnego. W badaniu satysfakcji klientów w 2024 roku zapytaliśmy, między innymi, o ocenę reakcji na zgłoszone problemy oraz o to, co można poprawić w obsłudze najemców.
Procesy wspierające dostępność kanałów	Konsumenci – najemcy korzystają z internetowego panelu obsługi klienta – eBOK. Portal pozwala na zgłaszanie usterek, problemów z płatnościami, kłopotów lub nieprzyjemnych relacji z współużytkownikami budynku (innymi najemcami). W zależności od typu i treści zgłoszenia udzielana jest odpowiedź lub, w przypadku usterek, zgłoszenie jest przekazywane do konserwatora/generalnego wykonawcy do realizacji. Portal eBOK stanowi formę komunikacji z konsumentami, zintegrowaną z systemem IT wykorzystywanym przez podmiot. Oprócz eBOK, jednostka zapewnia najemcom dedykowane adresy e-mail Wrocław – obsługa.wroclaw@vantagerent.pl Poznań – obsługa.poznan@vantagerent.pl Łódź – obsługa.lodz@vantagerent.pl), na które mogą wysłać swoje zapytania i potrzeby. Trzecim kanałem komunikacji jest telefoniczna centrala – infolinia 3CX, dostępna od poniedziałku do piątku, w godzinach 9:00–17:00, gdzie najemcy mogą skontaktować się telefonicznie z wyznaczonymi pracownikami Sekcji Obsługi Najemców.
Sposób, w jaki oceniamy czy konsumenci i użytkownicy końcowi są świadomi struktur lub procesów oraz że ufają im jako sposób na zgłaszanie swoich obaw lub potrzeb oraz zwracanie się do nich	O ogólnej świadomości struktur i procesu zgłaszania problemów, usterek, potrzeb świadczy wysoka aktywność na platformie eBOK. Średnio miesięcznie otrzymujemy 308 zgłoszeń.
Obowiązują zasady dotyczące ochrony przed działaniami odwetowymi w odniesieniu do osób, które korzystają z kanałów w celu zgłaszania obaw lub potrzeb	W 2024 r. została zaktualizowana Procedura Zgłaszania Nieprawidłowości zgodnie z polską ustawą o sygnalistach wdrażającą Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady, w tym przepisami dotyczącymi ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa UE.

3.3.5 Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych [S4-4]

Posiadamy mapy procesów, w których ustalane są zasady postępowania w przypadku ewentualnego negatywnego wpływu na użytkowników końcowych. Działamy zgodnie z mapami procesów w następujących obszarach:

- **Proces 4.14** Zalenie mieszkania lub poważne usterki
- **Proces 4.8** Przeniesienie najemcy w przypadku braku lokalu zastępczego
- **Proces 4.3** Rozwiązywanie problemów i awarie
- **Proces 4.2** Obsługa najemcy w trakcie trwania najmu

Posiadamy również mapy procesów, w których ustalane są zasady postępowania na wypadek ewentualnych negatywnych skutków dla bezpieczeństwa danych najemców. W przypadku danych osobowych klientów wynajmujących działamy zgodnie z poniższą mapą procesów: Proces 3.5 Przetwarzanie danych osobowych klientów najmowych. Ponadto Dział IT dokłada wszelkich starań, aby systemy informatyczne były zabezpieczone w taki sposób, aby w jak największym stopniu zminimalizować ryzyko wycieku danych. Wszelkie znaczące negatywne skutki, których jesteśmy świadomi, są rozwiązywane w organizacji, a procesy zostały ustalone i zaakceptowane są przestrzegane przez pracowników. W sytuacji, gdy pojawia się nowe ryzyko lub negatywny wpływ na najemców, którego wcześniej nie określiliśmy, spotyka się zespół osób składający się z Menedżerów odpowiedzialnych za daną dziedzinę oraz Menedżera ds. procesów, którzy ustalają ścieżkę działania. Następnie przełożony akceptuje zaproponowany proces, a ścieżka zostaje zapisana w ramach nowej mapy procesu.

W sytuacji, gdy pojawia się nowe ryzyko lub negatywny wpływ związany z bezpieczeństwem danych, którego wcześniej nie określiliśmy, zespół osób składający się z Menedżerów odpowiedzialnych za daną dziedzinę, Menedżera ds. Korporacyjnych i bezpieczeństwa informacji, przedstawiciela Działu IT oraz Menedżera ds. procesów spotyka się w celu ustalenia kierunku działania. Następnie przełożony akceptuje zaproponowane zasady lub proces i nowa ścieżka jest wdrażana w organizacji. Skuteczność działań zaradczych zależy od dobrze ugruntowanych procesów i odpowiednio przekazanej wiedzy na temat tych procesów w organizacji. W tym celu wszyscy nowi pracownicy przechodzą szkolenie onboardingowe pod nazwą „Ochrona danych”, podczas którego dowiadują się, czym jest RODO oraz zapoznają się z zasadami przetwarzania danych osobowych. Nowi pracownicy są również zobowiązani do ukończenia szkolenia w zakresie compliance. Dodatkowo nowi pracownicy w działach najmowych są szkoleni z map procesów w pierwszych tygodniach ich zatrudnienia, a cały zespół jest informowany w przypadku jakichkolwiek zmian w przypadku ustalenia lub tworzenia nowych procedur. Wszelkie napięcia pomiędzy najemcami a Vantage staramy się rozwiązywać polubownie, mając przy tym na uwadze dobro organizacji. Staramy się np. zapewnić przejrzysty system płatności i powiadomień o ewentualnych zaległościach. Ma to na celu zapewnienie pełnej wiedzy na temat rozliczeń, tak aby najemca mógł w łatwy sposób zaplanować swoje płatności. Jeśli jednak najemca nie zapłaci w terminie, wówczas otrzymuje automatyczne przypomnienia z prośbą o uregulowanie należności w formie wiadomości SMS, a następnie mailowo. Dodatkowo nasz doradca kontaktuje się telefonicznie z najemcami, którzy mają więcej niż 14 dni zaległości. Dbamy również o dane najemców. Po zakończeniu najmu ograniczamy działania marketingowe.

Kontakt z klientem mają pracownicy Sekcji Najmu, Sekcji Obsługi Najemców oraz Sekcji Serwisu i Gwarancji.

Dla naszych najemców udostępniamy infolinię do bezpośredniego kontaktu z doradcą oraz eBOK, gdzie klienci mogą na bieżąco dowiedzieć się o swoich rozliczeniach, zgłosić sprawy serwisowe oraz sprawdzić wszystkie kwestie związane z umową najmu. Działanie eBOK oraz systemów informatycznych do obsługi najmu jest wspierane w organizacji przez Dział IT.

Klub Vantage, w którym organizowane są imprezy dla najemców, jest obsługiwany przez Sekcję Marketingu. Sekcja posiada budżet na benefity w ramach Vantage Club, który jest analizowany po zakończeniu roku kalendarzowego i na tej podstawie planowane są kolejne kampanie dla najemców.

Działania podjęte w 2024 r.

Działania podjęte w 2024 r. i planowane na kolejne lata dotyczą działań własnych oraz łańcucha wartości (downstream). Przyczyniają się do realizacji celów zdefiniowanych w Strategii ESG w obszarze społecznym oraz odnoszą się do założeń m.in. Polityki Społecznej, Polityki Praw Człowieka, Przeciwdziałania Dyskryminacji. Odpowiadają na zdefiniowane wpływy, ryzyka, szanse i wpierają Cele Zrównoważonego Rozwoju.

1. Ochrona danych osobowych naszych najemców jest dla nas niezwykle ważnym tematem. W organizacji przeprowadzamy coroczne szkolenie odświeżające na temat ochrony danych osobowych dla pracowników obsługujących produkt najmu, które ma na celu przypomnienie im wszystkich zasad dotyczących RODO oraz uwrażliwienie zespołu na potencjalne zagrożenia. Obowiązuje również mapa procesów opisująca wymagania RODO w obsłudze klienta. Działania, które zrealizowaliśmy w zakresie RODO:

a. Aktualizacja Polityki Ochrony Danych Osobowych (aktualizacja została przygotowana z uwzględnieniem wyników audytu wewnętrznego przeprowadzonego w 2023 r. oraz najnowszych decyzji Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych).

b. Przeprowadzono szkolenie z zakresu bezpieczeństwa IT, skupiające się na tworzeniu silnych haseł. Szkolenie zakończyło się obowiązkowym testem wiedzy;

c. Pod koniec 2024 r. w organizacji uruchomione zostało nowe połączenie VPN do pracy zdalnej oraz uwierzytelnianie dwuskładnikowe do logowania na konta Microsoft 365. Oprócz wprowadzenia nazwy użytkownika i hasła wymagana jest również autoryzacja poprzez potwierdzenie logowania w aplikacji Microsoft Authenticator w telefonie;

d. Przeprowadzono szkolenie dla zespołu zajmującego się obsługą klientów najmowych, przypominając o zasadach ochrony danych osobowych w procesie pozyskiwania i weryfikacji sytuacji finansowej najemcy.

2. W dobie cyfryzacji i internetu rozumiemy ryzyko ewentualnego wycieku danych naszych najemców. Aby temu zapobiec, mamy ściśle ustalone zasady postępowania, które są spisane w Procedurze zgłaszania naruszeń ochrony danych osobowych. Dzięki przestrzeganiu procedury i odpowiednio skonfigurowanym systemom informatycznym, w roku sprawozdawczym nie było doniesień o naruszeniach danych osobowych najemców. W 2024 r. podjęto następujące działania mające na celu zwiększenie bezpieczeństwa danych klientów:

a. Regularne przeglądy uprawnień użytkowników w dostępie do systemów i infrastruktury informatycznej

b. Uregulowanie kwestii tworzenia kopii zapasowych przetwarzanych danych oraz przyjęcie zasad testowania kopii zapasowych

c. Przeprowadzanie testów penetracyjnych aplikacji wykorzystywanych przez klientów

d. Uodpornienie pracowników na cyberataki

3. Kierując się zasadą inkluzywności, jesteśmy otwarci na klientów z różnych środowisk i mówiących różnymi językami. W tym celu komunikujemy się z najemcami w 3 językach: polskim, angielskim lub ukraińskim. W październiku 2024 r. przeprowadziliśmy dla naszych pracowników warsztaty z obsługi klientów LGBT, podczas których wypracowaliśmy lepsze metody współpracy i dialogu z klientami z grup wrażliwych.

W 2024 r. wprowadziliśmy Standard Zielony jako formalnie obowiązkowy wymóg dla nowo wybudowanych budynków dla ROBYG i Vantage. Obejmuje on rozwiązania niskoemisyjne, architekturę zieloną i niebieską oraz rozwiązania Human Balance Dla wszystkich nowych etapów osiedli mieszkaniowych w 2024 roku ustalono następujące minimalne wymagania:

- Pięć rozwiązań niskoemisyjnych
- Pięć rozwiązań Human Balance oraz zasady miast 15-minutowych
- Trzy rozwiązania z zakresu zielonej i niebieskiej architektury

Dla najemców przygotowaliśmy Vantage Club, w ramach którego mogą oni korzystać z wielu korzyści w pobliżu wynajmowanego mieszkania. Program rabatowy umożliwia najemcom skorzystanie ze zniżek na usługi wybranych lokalnych firm. Organizujemy także wydarzenia w ciągu roku, np. mobilny przegląd rowerów, z którego nasi najemcy mogą skorzystać bezpłatnie. Nasi najemcy mają możliwość skorzystania z konsultacji z coachem zawodowym, a cudzoziemcy mogą skorzystać z konsultacji prawnych. Ponadto, w ramach Vantage Club najemcy będą mogli korzystać z siłowni w wybranych lokalizacjach Vantage Rent (od 2025 r.).



3.3.6 Nasze cele strategiczne w obszarze klienci i użytkownicy końcowi [S4-5]

Cele	Wskaźniki, metody i istotne założenia dotyczące wskaźników	Opis zakresu celu	Wartość wyjściowa
Cel 1. Zwiększenie liczby firm partnerskich w programie lojalnościowym o 1 rocznie	Liczba firm partnerskich w programie lojalnościowym Liczba firm na podstawie umów zawartych z firmami partnerskimi	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – upstream (współpraca z partnerami)	Wartość wyjściowa: 33 firmy partnerskie
Cel 2. Ankieta satysfakcji klientów i utrzymanie jej na wysokim poziomie, utrzymanie wyniku na poziomie 70% przedłożonych umów.	Wskaźnik poleceń na poziomie 100% Badanie satysfakcji przeprowadzane według ustalonej metodologii	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – downstream (współpraca z klientami i użytkownikami końcowymi)	Wartość wyjściowa: 97% respondentów poleciłoby mieszkania Vantage Rent swojej rodzinie i znajomym
Cel 3. Utrzymanie otwartej i szybkiej komunikacji z najemcami -> cyfryzacja procesów.	Liczba mieszkań wnajmowanych z zapewnionym dostępem do internetu Pod uwagę brane są mieszkania w budynkach, które w danym roku raportowym wchodziły do portfolio najemowego bez lokali usługowych	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – upstream (współpraca z partnerami)	656 lokali mieszkalnych z zapewnionym internetem w 3 budynkach w Poznaniu i we Wrocławiu
Cel 4. Tworzenie elementów infrastruktury, narzędzi i inicjatyw wspierających rozwój relacji między najemcami a lokalnymi społecznościami.	1. Liczba udogodnień dla najemców w częściach wspólnych, np. siłownię, place zabaw 2. Liczba eventów organizowanych dla najemców w ciągu roku (minimum 1) Przy wznaczeniu wskaźników pod uwagę byłyby brane pod uwagę elementy, które wprowadzają udogodnienia w częściach wspólnych oddanych inwestycji w danym roku oraz stę integracji mieszkańców z najbliższą okolicą	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – upstream (współpraca z użytkownikami końcowymi)	1. Liczba rozwiązań zastosowanych : siłownię plenerowe i indoor fitness – 0 place zabaw – 6 kids play – 2 stojaki dla rowerów – 1291 2. 1 inicjatywa zorganizowana dla najemców
Cel 5. Rozwój dostępnego i zróżnicowanego portfela spełniającego potrzeby różnych grup.	1. Liczba budynków dostosowanych do osób z niepełnosprawnością (budynek bez barier) 2. Liczba mieszkań dostępnych dla osób z niepełnosprawnością (almost barrier free) 3. Liczba mieszkań/budynków z udogodnieniami dla osób starszych Ad 1. Budynki w w których zgodnie z definicją TAG występują lokale bez barier lub „prawie” bez barier. Ad 2. Definicja mieszkania almost barrier free: mieszkanie dostępne z windy lub parterowe; strefa wejściowa bez barier (tzn. wejście do mieszkania bez schodów); szersze drzwi w mieszkaniu (barrier free); mieszkanie bez progów (przystosowane dla wózków inwalidzkich). Do mieszkania wchodzi się po kilku schodkach lub mieszkanie z niskimi progami. Osobę z niepełnosprawnością definiujemy jako osobę niepełnosprawną ruchowo. Ad 3. Osoba starsza rozumiana jest jako osoba powyżej 60 roku życia mająca określone potrzeby wpływające na projektowanie budynku i mieszkania.	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – upstream (współpraca z użytkownikami końcowymi)	1. 4 budynki bez barier 2. 30 mieszkań typu „almost barrier free” 3. 0 mieszkań dostosowanych dla osób starszych
Cel 6. Co najmniej 80% osiedli/etapów zgodnie z koncepcją miasta 15 minutowego (kontynuacja) począwszy od 2024 roku.	Procent ukończonych osiedli/etapów osiedli zgodnych z koncepcją 15-minutowych miast Weryfikacja osiągnięcia wskaźnika na podstawie raportu z wew. audytu	Realizacja celu dotyczy działalności własnej	100% ukończonych zakończonych inwestycji w 2024 r. jest zgodnych z koncepcją 15-minutowych miast

Powyższa tabela zawiera cele o charakterze względnym, dla których 2024 r. jest rokiem bazowym, a ich realizacja powinna zakończyć się w 2028 r.

Założenia przy wznaczeniu celów w obszarze klienci i użytkownicy końcowi opierały się o Politykę Społeczną organizacji, w ramach zwiększenia pozytywnego wpływu na społeczność klientów społeczność mieszkańców i społeczności lokalne, z uwzględnieniem:

- wyniki procesu DMA, który pozwolił zidentyfikować kluczowe IROs
- wartości bazowych opartych na danych historycznych posiadanych przez jednostkę
- wartości docelowych opartych na badaniach i monitorowaniu lokalnego rynku nieruchomości oraz konkurencji (benchmarki rynkowe, raporty rynkowe)
- celów jakościowych dla klientów opartych na ankietach satysfakcji i wywiadach z klientami
- zasad i standardów zrównoważonego rozwoju dla branży nieruchomości (np. standard miejski 15-minutowego miasta, który pozwala na uzyskanie korzyści społecznych i środowiskowych)

4. DLA ZRÓWNOWAŻONEGO BIZNESU

Najważniejsze osiągnięcia w obszarze ładu korporacyjnego w 2024 r.



4.1 NASZE CELE STRATEGICZNE W OBSZARZE ŁADU KORPORACYJNEGO [MDR-T DLA G1]

Cele	Wskaźniki, metody i istotne założenia dotyczące wskaźników	Opis zakresu celu	Wartość bazowa
Cel 1. 80% przedstawicieli głównych partnerów biznesowych ROBYG i Vantage Development posiada wiedzę na temat przepisów dotyczących praw człowieka, zdrowia i bezpieczeństwa oraz Kodeksu Postępowania do 12/2027	80% respondentów posiada wiedzę w wymaganym obszarze Metoda badawcza oparta na badaniach ankietowych	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – upstream i downstream (współpraca z partnerami biznesowymi)	0%
Cel 2. Wdrożenie procedur Human rights due dilligence w łańcuchu wartości do 31.12.2027 r.	Procedura należytej staranności dla uczestników łańcucha wartości Gotowy do użycia dokument i mapa procesów do oceny wybranych kwestii ESG naszych uczestników łańcucha wartości	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – upstream i downstream (współpraca z partnerami biznesowymi)	Przygotowanie Raodmap dla wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy jako początek procesu
Cel 3. Osiągnięcie 100% partnerów biznesowych z potwierdzeniem przestrzegania praw człowieka (oświadczenie lub raportowanie ESG przez firmy objęte CSRD)	100% deklaracje lub raportowanie ESG przez firmy podlegające CSRD Oświadczenia załączone do umowy podpisanej przez współników lub raport ESG dla firm podlegających CSRD	Realizacja celu dotyczy działalności własnej oraz łańcucha wartości – upstream i downstream (współpraca z partnerami biznesowymi)	0%
Cel 4. Utrzymanie liczby naruszeń Kodeksu Postępowania na poziomie 0 rocznie w latach 2024-2028	Liczba naruszeń Kodeksu Postępowania Dane dotyczą wszystkich pracowników i współpracowników	Realizacja celu dotyczy działalności własnej	0 naruszeń Kodeksu Postępowania
Cel 5. Zapewnienie poziomu wyszkolenia 100% pracowników i współpracowników w zakresie compliance, Kodeksu Postępowania, w tym przeciwdziałania łapówkarstwu i korupcji	Procent przeszkolonych pracowników i współpracowników Dane dotyczą wszystkich pracowników i współpracowników,	Realizacja celu dotyczy działalności własnej	100% przeszkolonych pracowników i współpracowników
Cel 6. Uwzględnienie celów ESG jako elementów wynagrodzenia Zarządu i wyższej kadry zarządzającej do 31.12.2024 r.	Wynagrodzenie Zarządu i Wyższej kadry zarządzającej uwzględnia cele ESG	Realizacja celu dotyczy działalności własnej	15% premii rocznej członków Zarządu i Rady Nadzorczej związane jest z realizacją celów ESG.

Powyższa tabela zawiera cele o charakterze względnym, dla których 2024 r. jest rokiem bazowym, a ich realizacja powinna zakończyć się w 2028 r.

Założenia przy wznacaniu celów w obszarze klienci i użytkownicy końcowi opierały się o Politykę Społeczną organizacji, w ramach zwiększenia pozytywnego wpływu na społeczność klientów społeczność mieszkańców i społeczności lokalne, z uwzględnieniem:

- wyniki procesu DMA, który pozwolił zidentyfikować kluczowe IROs
- wartości bazowych opartych na danych historycznych posiadanych przez jednostkę
- wartości docelowych opartych na badaniach i monitorowaniu lokalnego rynku nieruchomości oraz konkurencji (benchmarki rynkowe, raporty rynkowe)
- celów jakościowych dla klientów opartych na ankietach satysfakcji i wywiadach z klientami
- zasad i standardów zrównoważonego rozwoju dla branży nieruchomości (np. standard miejski 15-minutowego miasta, który pozwala na uzyskanie korzyści społecznych i środowiskowych)

4.2 NAJWAŻNIEJSZE DZIAŁANIA PODJĘTE W 2024 r. W RAMACH REALIZACJI CELÓW STRATEGICZNYCH

Działania podjęte w 2024 r. i planowane na kolejne lata dotyczą działań własnych oraz łańcucha wartości (downstream). Przyczyniają się do realizacji celów zdefiniowanych w Strategii ESG w obszarze Ład Korporacyjny oraz odnoszą się do założeń większości dokumentów korporacyjnych. Odpowiadają na zdefiniowane IRO i wpierają Cele Zrównoważonego Rozwoju.

- Współpraca z Fundacją „Nasza Ziemia” w ramach akcji Clean Up The World realizującej następujące cele zrównoważonego rozwoju – 14,15,17.
- Przeprowadzenie mapowania łańcucha wartości, w tym określenie progu granicznego dla istotności podmiotów w łańcuchach wartości w oparciu o analizę ryzyk finansowych.
- Diagnoza luk w procesie należytej staranności zrównoważonego rozwoju oraz opracowanie Roadmap dla interesariuszy zewnętrznych i wewnętrznych.
- Szkolenie z należytej staranności dla Zespołu Interdyscyplinarnego.
- Przeprowadzenie szkolenia pilotażowego z Mozaiki Klimatycznej dla przedstawicieli podwykonawców/dostawców (szkolenie we współpracy z PZFD);
- Przeszkolenie 100% pracowników i współpracowników w zakresie zgodności, Kodeksu Postępowania, w tym przeciwdziałania łapówkarstwu i praktykom korupcyjnym;
- Utrzymanie systemu premiowego Wyższej Kadry Kierowniczej;
- Przygotowanie i wysłanie raportu na UN Global Compact.

- Planowane działania w 2025 r.
- Aktualizacja systemu księgowo-finansowego zgodnie z wymogami ESRS (płatności dla MŚP).
- Edukacja partnerów biznesowych z łańcucha w ramach współpracy z klastrem budowlanym.
- Aktualizacja oświadczenia ESG do umów z partnerami biznesowymi.
- Aktualizacja treści Polityk zgodnie z wytycznymi z Roadmapy konsultacji ze środowiskiem pracowników.
- Dalsze szkolenie pracowników w zakresie należytej staranności.
- Przygotowanie do raportowania zgodnie z Taksonomią.

4.3 KULTURA KORPORACYJNA I DOKUMENTY KORPORACYJNE [G1-1]

4.3.1 Rozwój kultury korporacyjnej

Kulturę naszej organizacji tworzą wartości, normy i wzorce zachowań, które reguluje Kodeks Postępowania Grupy i inne dokumenty korporacyjne. To te elementy kształtują sposób, w jaki funkcjonuje nasza firma oraz jak współpracujemy między sobą i z naszymi klientami.

Podczas tworzenia Strategii ESG na lata 2024–2028 dokonaliśmy przeglądu wartości, które ostatecznie zdefiniowaliśmy następująco:

PARTNERSTWO – Szanujemy nasz zespół i klientów. Wierzymy, że w relacjach między ludźmi potrzebne są czytelne zasady, oparte na równowadze praw oraz obowiązków. Podejmujemy zobowiązania i ich dotrzymujemy.

DOSTĘPNOŚĆ – Dbamy o zróżnicowanie naszego portfolio tak, aby w naszej ofercie każdy mógł znaleźć coś dla siebie. Wychodząc naprzeciw potrzebom współczesnego najemcy, oferujemy naszą usługę w kilku językach, zarówno stacjonarnie jak i online.

AMBICJA – Naszym celem jest uczynienie rynku najmu lepszym. Naszym klientom oferujemy mieszkania w standardzie, który odpowiada potrzebom nowoczesnych ludzi. Nie chcemy, aby najem traktowany był jako przykry kompromis, ale wybór, z którym czujemy się dobrze.

Nasza misja

Zmieniamy standardy rynku najmu, aby każdy mógł mieszkać tak, jak chce i „na własnych warunkach”.

Najważniejsze dokumenty korporacyjne, które wpływają na kształtowanie kultury korporacyjnej:

- Kodeks Postępowania Grupy
- Polityka Antykorupcyjna
- Polityka Ochrony Środowiska
- Polityka Praw Człowieka i Przeciwdziałania Dyskryminacji
- Polityka Społeczna
- Polityka Zamówień
- Procedura Zgłaszania Nieprawidłowości
- Kodeks Postępowania Partnera Biznesowego

Zapisy w politykach i procedurach oraz kodekach postępowania dotyczą bez wyjątku wszystkich pracowników i współpracowników, w tym także członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej.

Kulturę korporacyjną promujemy poprzez szkolenia, spotkania integracyjne, warsztaty oraz kampanie informacyjne skierowane do pracowników i współpracowników. W 2024 roku zwróciliśmy szczególną uwagę na promocję kwestii ESG w komunikacji wewnętrznej. Rozpoczęliśmy cykl szkoleń z zakresu zrównoważonego rozwoju w oparciu o licencjonowane warsztaty o przyczynach i skutkach zmiany klimatu „Mozaika Klimatyczna”. W spotkaniach wzięło udział ponad 100 pracowników i współpracowników reprezentujących różne działy w 4 miastach. Spotkania były okazją nie tylko do poszerzenia wiedzy na temat zmian klimatu, ale także przestrzenią do dyskusji nt. rozwiązań, które przyspieszą zieloną transformację naszej organizacji.

Członkowie Zarządu pełnią kluczową rolę w kształtowaniu kultury organizacyjnej. Wspierani przez zespół HR i Compliance Officera, dbają o przestrzeganie Kodeksu Postępowania, który reguluje kwestie etyki, odpowiedzialności społecznej i zarządzania ryzykiem. Firma stawia na transparentność i stosuje mechanizmy zgłaszania naruszeń, otwarte zarówno dla pracowników, jak i kontrahentów.

4.3.2 Dokumenty korporacyjne

Kodeks Postępowania

Kodeks Postępowania określa standardy, których powinni przestrzegać pracownicy i współpracownicy zarówno w miejscu pracy, jak i poza nim, w tym w mediach społecznościowych. Kodeks Postępowania jest podsumowaniem systemu wartości istotnych dla działalności Grupy, zbudowanego na wysokich standardach etycznych oraz poszanowaniu

praw i wolności człowieka wynikających w szczególności z Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ oraz Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy. Pracownicy, współpracownicy i przedstawiciele Grupy składają pisemne lub elektroniczne oświadczenie, że zapoznali się z Kodeksem i zrozumieli jego postanowienia. Grupa ma prawo do monitorowania zgodności zachowań pracowników z Kodeksem oraz do oceny indywidualnych zachowań pracowników w odniesieniu do wartości Grupy. Kodeks obowiązuje wszystkich pracowników i współpracowników Grupy, niezależnie od zajmowanego przez nich stanowiska czy zakresu odpowiedzialności. Zarząd jest odpowiedzialny za wdrażanie, opiniowanie i aktualizację treści Kodeksu.

Polityka Praw Człowieka i Przeciwdziałania Dyskryminacji

Polityka określa standardy, które wszyscy pracownicy i współpracownicy powinni przestrzegać zarówno w miejscu pracy, jak i poza nim, w tym w mediach społecznościowych. Polityka uzupełnia i utrzuca aspekty praw człowieka zawarte w innych politykach, procedurach i wytycznych obowiązujących w Vantage. Wszyscy pracownicy i współpracownicy są zobowiązani do podejmowania zdecydowanych działań mających na celu przeciwdziałanie wszelkiej dyskryminacji współpracowników, klientów i partnerów biznesowych ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, płeć, religię lub poglądy, niepełnosprawność, wiek lub tożsamość seksualną. Kontrahenci Vantage zobowiązani są do zapoznania się z niniejszą Polityką i dołożenia wszelkich starań, aby respektować jej postanowienia. Za realizację odpowiada Zarząd każdej ze spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej. Założenia Polityki opierają się łącznie na czterech dyrektywach w sprawie równego traktowania wydanych przez Radę Unii Europejskiej w latach 2000-2004, które zostały transponowane do prawa polskiego ustawą z dnia 3

grudnia 2010 r. o wykonaniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Przestrzegane są również normy zawarte w Konwencji nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu. Polityka jest dostępna dla wszystkich pracowników i współpracowników w intranecie firmy.

Procedura Zgłaszania Nieprawidłowości

Procedura określa zasady zgłaszania naruszeń przepisów prawa oraz procedur wewnętrznych obowiązujących w Vantage, w celu zarządzania ryzykiem oraz umożliwienia szybkiego i skutecznego reagowania na przypadki naruszeń przepisów prawa i procedur wewnętrznych. Procedura została zaktualizowana 6 września 2024 r. po transpozycji do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz.U. UE L 305 z 26.11.2019, str. 17 z późn. zmian). Zgodnie z Procedurą tożsamość Sygnalisty (w przypadku, gdy ujawnił on swoją tożsamość lub można ustalić jego tożsamość), a także informacje przekazane przez Sygnalistę w związku ze zgłoszeniem, w tym dane osoby, której zarzuca się popełnienie naruszenia, są traktowane jako poufne. Vantage zapewnia ochronę danych osobowych Sygnalisty i osoby, której zarzuca się popełnienie naruszenia, a także każdej osobie, wobec której toczy się postępowanie wyjaśniające. Grupa zapewnia ochronę przed działaniami odwetowymi sygnaliście, osobom pomagającym w zgłoszeniu, a także ich bliskim.

Za weryfikację i zmianę treści Procedury odpowiedzialny jest Zarząd. Rada Nadzorcza w zależności od potrzeb, nie rzadziej jednak niż raz w roku, dokonuje oceny adekwatności i skuteczności procesu zgłaszania naruszeń.

Dostępność Polityk, Kodeksów i Procedur

Treść Polityk, Kodeksów i Procedur jest dostępna dla wszystkich pracowników i współpracowników w firmowym intranecie oraz prezentowane na obowiązkowym szkoleniu compliance w trakcie onboardingu. Kodeks Postępowania Partnera Biznesowego oraz Polityka Antykorupcyjna są zamieszczone na stronie internetowej: <https://vantage-sa.pl/zalezynam/>. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią dokumentów zbierane jest od pracowników i współpracowników. Kontrahenci potwierdzają również zapoznanie się z treścią dokumentów (oświadczenie stanowi załącznik do zawartych umów lub jest zawarte w treści umowy).

Mechanizmy zgłaszania nieprawidłowości

Procedura Zgłaszania Nieprawidłowości oraz Kodeks Postępowania określa kanały jakimi można dokonać zgłaszania naruszeń anonimowo za pośrednictwem formularza e-form system na stronie internetowej: <https://vantage.zalezymi.pl/>.

Ponadto Kodeks Postępowania bezpośrednio wymaga, aby naruszenie zostało natychmiast zgłoszone w przypadku naruszenia przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapobiegania wypadkom.

4.4. ZARZĄDZANIE RELACJAMI Z DOSTAWCAMI [G1-2]

Dokładamy wszelkich starań, żeby nasi podwykonawcy znali nasze najważniejsze dokumenty korporacyjne, a tym samym dzielili się ważnymi dla nas zasadami i wartościami. Każda umowa zawiera oświadczenie o zapoznaniu się przez dostawcę z naszymi Politykami. W przypadku nie-

spełnienia naszych wymagań lub naruszenia Kodeksu Postępowania dla Partnerów Biznesowych, rozważane są dalsze kroki w oparciu o analizę faktów. Udowodnione naruszenia mogą prowadzić do wykluczenia z procesu udzielania zamówienia lub zakończenia dotychczasowych relacji biznesowych i umów, a także roszczeń odszkodowawczych.

Kodeks Postępowania Partnera Biznesowego

Celem Kodeksu Postępowania Partnera Biznesowego jest zapewnienie, że Kontrahenci Grupy Kapitałowej będą przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów i standardów etycznych oraz będą przestrzegać podstawowych zasad współpracy określonych w dokumencie. Kodeks Postępowania obowiązuje wszystkich Kontrahentów oraz ich pracowników i jest wiążącym elementem każdej relacji biznesowej pomiędzy Vantage a jej Kontrahentami. Świadomi naszej roli i wpływu na otoczenie, dążymy do pogłębiania i rozwijania wśród naszych Kontrahentów dobrych praktyk w kluczowych z naszej perspektywy obszarach, takich jak:

- obszar etyki i ładu korporacyjnego (w szczególności odpowiedzialne zarządzanie, przeciwdziałanie korupcji, wysokie standardy etyczne),
- obszar wpływu społecznego (w szczególności dbałość o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników w miejscu pracy, poszanowanie praw człowieka i zapewnienie godnych warunków pracy),
- obszar wpływu na środowisko (w szczególności wpływ na środowisko),
- dążenie do minimalizacji emisji gazów cieplarnianych, odpowiedzialna gospodarka odpadami).

Kontrahent zobowiązuje się do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów prawa i regulacji, w tym powszechnie obowiązujących norm społecznych

i środowiskowych, a także do zapewnienia poszanowania praw człowieka i ochrony godności ludzkiej. Jest zobowiązany do stosowania najwyższych standardów etycznych w każdym aspekcie swojej działalności. Za wdrożenie i aktualizację Kodeksu odpowiedzialny jest Zarząd Vantage Development.

Poznaj Swojego Klienta

Procedura określa wymagania dotyczące oceny ryzyka związanego z podjęciem współpracy z nowymi klientami. Procedura ma na celu zminimalizowanie ryzyka utraty reputacji oraz zapobieżenie ryzyku prania brudnych pieniędzy. Zasady opisane w procedurze mają zastosowanie do pracowników i współpracowników Spółki. Zarząd jest odpowiedzialny za weryfikację i zmianę treści procedury.

Polityka Zakupowa

Zgodnie z przyjętą Polityką Zakupową, przy wyborze dostawców Grupa kieruje się nie tylko efektywnością ekonomiczną i cechami funkcjonalnymi, ale także priorytezuje kryteria związane z bezpieczeństwem, zdrowiem, środowiskiem, standardami społecznymi oraz uczciwymi praktykami biznesowymi. Dążymy do pogłębiania i rozwijania dobrych praktyk wśród naszych dostawców również w takich obszarach jak:

- obszar etyki i ładu korporacyjnego (w szczególności odpowiedzialne zarządzanie, przeciwdziałanie korupcji, wysokie standardy etyczne),
- obszar wpływu społecznego (w szczególności dbałość o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników w miejscu pracy, poszanowanie praw człowieka i zapewnienie godnych warunków pracy),
- obszar wpływu na środowisko (w szczególności wpływ na środowisko, dążenie do minimalizacji emisji gazów cieplarnianych, odpowiedzialne gospodarowanie odpadami).

4.5 KORUPCJA I ŁAPOWNICTWO [G1-3]

4.5.1 Polityka antykorupcyjna

W Grupie funkcjonuje Polityka Antykorupcyjna, która zawiera podstawowe regulacje dotyczące przyznawania i przyjmowania korzyści, a także ogólne zasady i reguły postępowania w relacjach biznesowych w celu przeciwdziałania podejrzeniom korupcji i łapownictwu. Przepisy te mają na celu w szczególności zapobieżenie:

- przyznawanie zleceniobiorcom, partnerom biznesowym bezpośrednich lub pośrednich, nieuzasadnionych i niezgodnych z prawem korzyści finansowych lub osobistych;
- nieuczciwe wpływanie na decyzje biznesowe;
- wszelkie wrażenie wywierania wpływu na organy państwowe, władze, urzędników państwowych lub innych urzędników, w tym funkcjonariuszy publicznych, w tym przyznawanie jakichkolwiek korzyści finansowych lub osobistych.

4.5.2 Szkolenie z przeciwdziałania korupcji i łapownictwa

Szkolenie z przyjętych zasad przeciwdziałania korupcji i łapownictwu jest częścią obowiązkowego szkolenia Compliance, które każdy nowy pracownik i współpracowników przechodzi w ramach onboardingu. Szkolenie obejmuje najważniejsze zapisy Polityk i Procedur, w tym Polityki Antykorupcyjnej, która jest kluczowa dla problematyki przeciwdziałania korupcji i łapownictwu. W ramach szkolenia uczestnicy poznają zasady m.in. dotyczące prezentów i zaproszeń, konflikt interesów, darowizn i sponsoringu, kryteria wyboru Partnera Biznesowego, relacje z organami administracji publicznej.

	Pracownicy i współpracownicy	Funkcje wysokiego ryzyka	Wyższa Kadra Zarządzająca	Średnia Kadra Zarządzająca	Inni pracownicy
Zakres szkolenia					
Procent przeszkolonych	100%**	100%**	100%**	100%**	N/A
Łączna liczba szkoleń	1	1	1	1	N/A
Rodzaj szkolenia i czas trwania					
Szkolenia stacjonarne	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Szkolenia komputerowe***	1 h	1 h	1 h	1 h	N/A
Dobrowolne szkolenia komputerowe	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Częstotliwość					
Jak często wymagane jest szkolenie	1 rocznie	1 rocznie	1 rocznie	1 rocznie	N/A
Zrealizowane tematy					
Treść i założenia Polityki Antykorupcyjnej	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	N/A
Treść i założenia Kodeksu Partnera Biznesowego	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	N/A
Definicja korzyści finansowych	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	N/A
System zgłaszania nieprawidłowości	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	N/A
Wyjątki i ograniczenia w przyjmowaniu prezentów	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	N/A
Definicja i podejście do konfliktu interesów	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	N/A
Darowizny i sponsoring	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	N/A
Wybór partnera biznesowego – kryteria wyboru, konflikt interesów, ocena partnera biznesowego pod kątem ryzyk	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	N/A
Relacje z przedstawicielami władzy	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	temat zrealizowany	N/A

* Charakterystyki funkcji podwyższonego ryzyka: pracownicy i współpracownicy mający realny wpływ na wybór wykonawcy – każda z tych osób zobowiązana jest do złożenia oświadczenia o braku konfliktu interesów z Partnerem Biznesowym do końca roku. W 2024 r. zmapowaliśmy 9 funkcji wysokiego ryzyka.

** Z wyłączeniem urlopów macierzyńskich, rodzicielskich i długotrwałych zwolnień lekarskich

*** Program szkoleń komputerowych został przeprowadzony z pracownikami i współpracownikami podczas osobistego spotkania oraz telefonicznego spotkania z Compliance Officerem.

4.5.3 Przypadki korupcji i łapownictwa [G1-4]

0 potwierdzonych przypadków korupcji i łapownictwa

4.5.4 Praktyki płatnicze [G1-6]

W Grupie Vantage proces przetwarzania faktur kosztowych jest regulowany przez wewnętrzną procedurę, która określa wymagania związane z pełnym obiegiem faktur. Procedura ta obejmuje m.in. wprowadzanie faktur do systemu finansowo-księgowego

go Grupy, weryfikację, zatwierdzenie, sprawdzenie poprawności merytorycznej, prowadzenie ksiąg rachunkowych oraz płatność końcową. Każdemu etapowi tego procesu przypisane są określone ramy czasowe, w których poszczególne kroki muszą zostać wykonane.

W przypadku umów o roboty budowlane standardowy termin płatności wynosi 30 dni od dnia dostarczenia przez generalnego wykonawcę prawidłowo wystawionej faktury wraz z zatwierdzonym przez obie strony protokołem postępu prac oraz wymaganymi oświadczeniami generalnego wykonawcy. Oświadczenia te należy złożyć na 5 lub 7 dni przed terminem płatności, w przeciwnym razie płatność może zostać wstrzymana.

Warunki płatności za pozostałe usługi i materiały są

indywidualnie określone w umowie lub zamówieniu. W zależności od ustaleń terminy płatności ustalane są na 7, 14, 21 lub 30 dni. Terminy płatności nie przekraczają ustawowego 30-dniowego terminu. Termin płatności za pozostałe usługi i materiały negocjowany jest indywidualnie, z uwzględnieniem znaczenia danego zlecenia.

W organizacji nie ma wewnętrznych procedur i polityk zapobiegających opóźnieniom w płatnościach. Zagadnienie to jest uregulowane na poziomie ustawowym przez państwową ustawę z dnia 8 marca 2013 r. o przeciwdziałaniu nadmiernym opóźnieniom w transakcjach handlowych.

W 2024 r. nie było żadnych nierozstrzygniętych postępowań sądowych w związku z opóźnieniami w płatnościach.





Wszystkie pytania, komentarze i sugestie prosimy zgłaszać do:



**Dominika
Bagińska – Chyłek**

Head of ESG w ROBYG & Vantage Development

d.baginska-chylek@robyg.com.pl
esg@robyg.com.pl