

Grupa kapitałowa Mentzen S.A.



Raport zrównoważonego rozwoju za rok 2025.

56 300 03 63

sekretariat@mentzen.pl

www.mentzen.pl

ul. Grudziądzka 110-114, 87-100 Toruń

 **MENTZEN**
KANCELARIA

I. Informacje ogólne

1. Wstęp
2. Struktura raportu i obszary kluczowe
3. Wyniki finansowe za rok 2025
4. Model biznesowy
 - a. Opis modelu
 - b. Misja i wizja
 - c. Zakres i obszar działalności
 - d. Filary strategii
 - e. Łańcuch wartości

II. Informacje środowiskowe

1. Zmiana klimatu
 - a. Strategia dekarbonizacji
 - b. Ślad węglowy
2. Wykorzystanie zasobów
 - a. Energia elektryczna
 - b. Woda
 - c. Paliwo
 - d. Papier

III. Informacje o kwestiach społecznych

1. Pracownicy i współpracownicy

a. Równość szans

- i. Integracja z osobami niepełnosprawnymi*
- ii. Zapobieganie przemocy i nękanii w miejscu pracy*
- iii. Równouprawnienie płci*
- iv. Różnorodność*
- v. Niedyskryminacja ze względu na wiek*

b. Warunki pracy

- i. Rodzaje umów osób zatrudnionych w Grupie Mentzen S.A.*
- ii. Narzędzia pracy*
- iii. Czas pracy*
- iv. Work-life balance*
- v. Bezpieczeństwo i Higieny Pracy*
- vi. Odpowiednia płaca*
- vii. Dialog społeczny*
- viii. System ocen kwartalnych*
- ix. Dostęp do szkoleń*

c. Struktura organizacyjna

d. Pracownicy w łańcuchu wartości

- i. Dobrostan pracowników*
- ii. Inicjatywy charytatywne i społeczne*
- iii. Rozwój pracowników*
- iv. Przeciwdziałanie mobbingowi*

III. Informacje o kwestiach społecznych

1.

2. Konsumenci i odbiorcy usług

a. Dostępność usług i produktów

- i. Usługi subskrypcyjne*
- ii. Zdalne świadczenie usług*
- iii. Kompleksowość usług*
- iv. Obsługa klientów anglojęzycznych*

b. Odpowiedzialne praktyki marketingowe

- i. Upominki dla klientów*
- ii. Treści edukacyjne*
- iii. Transparentność oferty*
- iv. Nie zakłamyjemy rzeczywistości*
- v. Odpowiedni dobór kanałów*
- vi. Jasne deklaracje*

c. Niedyskryminacja klientów

- i. Podział klientów wg. przychodów*
- ii. Obsługa przedsiębiorców i osób fizycznych*
- iii. Konsultacje zdalne*
- iv. Klienci anglojęzyczni*
- v. Działalność pro bono*

IV. Informacje o zarządzaniu i ładzie korporacyjnym

1. Prowadzenie działalności

a. Kultura organizacyjna

- i. Organizacja pracy*
- ii. Klientocentryzm*
- iii. Kontrola jakości*

b. Zasady działalności

- i. Szczerość i otwartość*
- ii. Odpowiedzialność, kreatywność, samodzielność*
- iii. Rozwój*
- iv. Rozmowy kwartalne*

c. Dobrostan zwierząt

d. Zaangażowanie polityczne i działalność lobbingsowa

e. Korupcja i przekupstwo

2. Zarządzanie ryzykiem i zgodność z przepisami

a. Przeciwdziałanie finansowaniu terroryzmu i praniu brudnych pieniędzy

b. Ochrona danych osobowych

c. Ochrona sygnalistów

d. Cyberbezpieczeństwo

V. Informacje o raporcie

- 1. Metodologia zbierania danych*
- 2. Zakres raportu*
 - a. Obszary kluczowe*
 - b. Ocena podwójnej istotności*
- 3. Indeks ESRS - tabela*

1. Wstęp

Drodzy Państwo,

podobnie do zeszłego roku, tak i w tym zdecydowaliśmy się oddać w Wasze ręce Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy Mentzen S.A. za rok 2025, opisujący kwestie środowiskowe (E), społeczne (S) i zarządcze (G). Nie zmieniliśmy naszego podejścia, stąd przeważająca część rozważań będzie tożsama dla tych z roku 2024 – nadal jednak uważamy, że jest to lektura, dla której warto poświęcić kilka chwil (po prostu trochę się nad nim napracowaliśmy). Naturalnie zachęcamy do odczytu w warunkach światła naturalnego, trybu oszczędzania energii na urządzeniach elektronicznych czy innych wskazania, które uznacie Państwo za stosowne dla ochrony Naszej Planety – czy coś podobne, co należałoby w tym miejscu wskazać.

Raporty ESG to kolejny ze wspaniałych i świątłych pomysłów Unii Europejskiej. Idea jest prosta – **przedsiębiorcy, najpierw najwięksi, potem stopniowo kolejni, mają raportować co ich firmy robią dla zrównoważonego rozwoju, aby planecie żyło się lepiej, a ludzie żyli dostatnio** (czy jakoś tak).

W szczególnie dobrym tonie jest pokazywanie w takim raporcie zaangażowania w zrównoważony rozwój, społeczną odpowiedzialność biznesu, neutralność klimatyczną i temu podobne rzeczy.

Oczywiście raportowanie ESG jest częścią większej całości i wpisuje się zarówno w kolejny brukselski majstersztyk jakim jest Zielony Ład.

Cała Europa stanie do walki o lepszą, zieloną przyszłość, a na pierwszej linii frontu będą tradycyjnie podmioty gospodarcze – bo przecież przedsiębiorcy nie mają ciekawszych rzeczy do robienia. Za chwilę raportować będzie zresztą cały świat. Nawet Chiny ogłosiły swoje standardy ESG i ogłosiły plan na osiągnięcie naturalności klimatycznej. Nie możemy być przecież gorsi od Chińczyków, prawda?

W UE obowiązek raportów ESG jest wdrażany stopniowo. W pierwszej kolejności obejmuje duże spółki giełdowe i podmioty publiczne. W kolejnych latach krąg będzie rozszerzany o kolejne podmioty gospodarcze. **Nasza organizacja załapie się na 3 fazę wdrożenia, czyli będzie zmuszona zaraportować jak walczy o lepsze jutro dopiero w roku 2029 (za rok 2028).**

Pewnie zastanawiacie się Państwo, dlaczego publikujemy taki raport, skoro zgodnie z dyrektywą CSRD nie musimy tego robić jeszcze przez przynajmniej 3 lata.

Odpowiedź jest prosta - publikujemy, bo chcemy i możemy (czyli dla fabuły, jakby stwierdziła młodzież). Poza tym, nie mamy nic do ukrycia.

Chcecie zobaczyć, jak wygląda nasze wykorzystanie zasobów naturalnych?

Nie ma problemu.

Chcecie przeczytać w jaki sposób podchodzimy do kwestii społecznych?

Proszę bardzo.

Chcecie poznać nasze metody zarządzania organizacją?

Żaden problem.

W naszym raporcie przedstawiamy kluczowe w naszej ocenie kwestie. Mamy nadzieję, że niniejszy raport będzie pokazywał jasno co jest dla nas ważne oraz gdzie widzimy to, co zdaniem UE, musi być dla nas ważne.

*W tym miejscu składamy też zobowiązanie – będziemy dalej wytrwale i z zaangażowaniem dążyć do oferowania naszym Klientom **najlepszej jakości usług**, bez względu na to ile przy tym zużyjemy plastiku, papieru, prądu, wody czy też jak wielki ślad węglowy po sobie pozostawimy.*

Zapraszamy do lektury.

Bawcie się dobrze!



2. Struktura raportu i obszary kluczowe

Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej Mentzen S.A. za rok 2025 to dokument, w którym przedstawiamy swoje podejście do zrównoważonego rozwoju.

Struktura Raportu została na podstawie ram wyznaczonych przez Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2464 z dnia 14 grudnia 2022 r. w sprawie zmiany rozporządzenia (UE) nr 537/2014, dyrektywy 2004/109/WE, dyrektywy 2006/43/WE oraz dyrektywy 2013/34/UE w odniesieniu do sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (Dyrektywa CSRD) oraz Rozporządzenie delegowane komisji (ue) 2023/2772 z dnia 31 lipca 2023 r. uzupełniające dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/34/UE w odniesieniu do standardów sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju (standardy ESRS).



Raport otwierają kwestie środowiskowe. Następnie opisujemy kwestie społeczne. Na końcu zaś znajdziecie Państwo informacje z zakresu zarządzania i ładu korporacyjnego.

Jak wyczytacie Państwo z samej treści raportu oraz zamieszczonej na końcu tabeli ESRS ustaliliśmy obszary kluczowe dla raportowania zrównoważonego rozwoju.

Oczywistym jest, że specyfika naszej działalności nie wpływa na bioróżnorodność obszarów morskich ani też nie wytwarzamy substancji szczególnie niebezpiecznych. **Przekładając to na skrót ESG (Environment, Social, Governance) nasze obszary kluczowe obejmują głównie kwestie społeczne i zarządcze.**

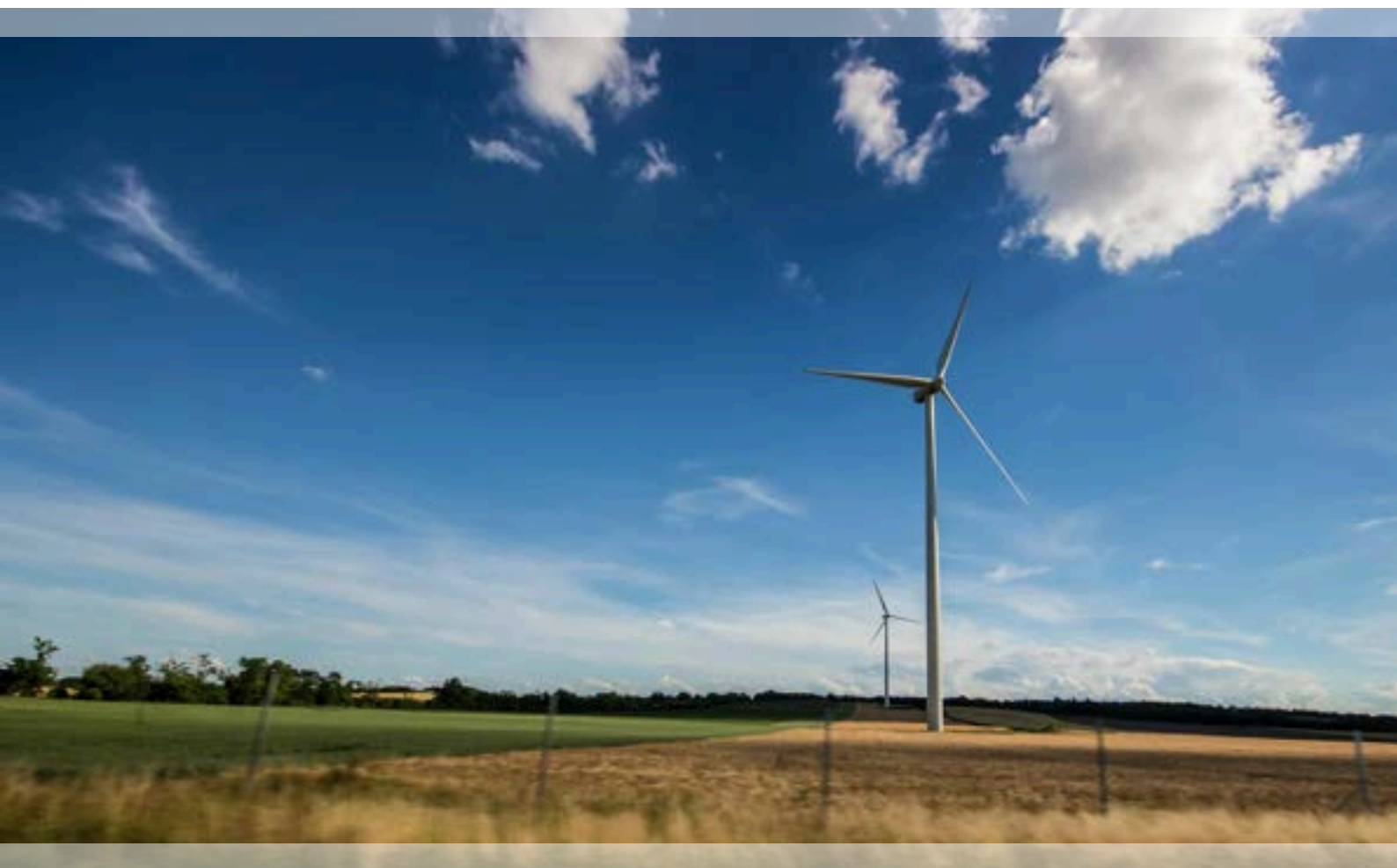
Do najbardziej istotnych dla nas obszarów zaliczamy:

Z zakresu ESRS 2:

- BP-1 – Ogólna podstawa sporządzenia oświadczeń dotyczących zrównoważonego rozwoju
- GOV-1 – Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych
- SBM-1 – Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości
- SBM-2 – Interesy i opinie zainteresowanych stron

Z zakresu ESRS:

- ESRS E1 -1 – Plan transformacji na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu
- ESRS E1-3 – Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej
- ESRS E1-5 – Zużycie energii i koszyk energetyczny
- ESRS E3-4 – Zużycie wody
- ESRS S1 – Właśni pracownicy
- ESRS S4 – Konsumenci i użytkownicy końcowi
- ESRS G1 – Prowadzenie działalności gospodarczej



3. Podsumowanie wyników 2025 r.

Wyniki finansowe na rok 2025

Przychód

+ 18 069 879,90 zł

Koszty

- 15 925 981,68 zł

Dochód

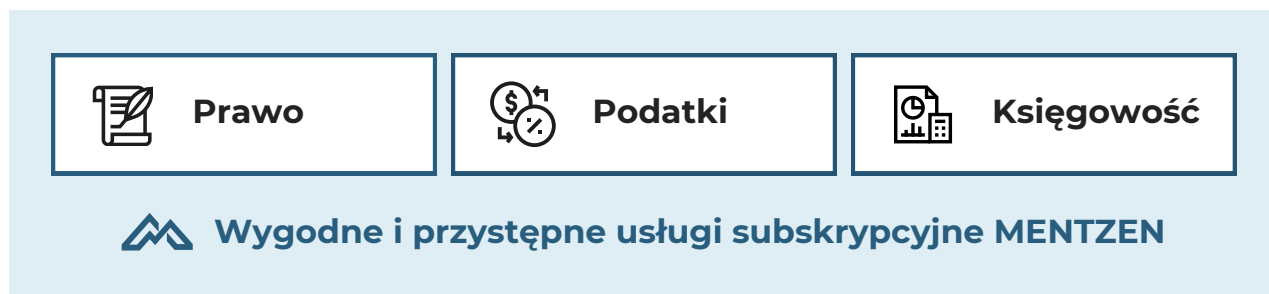
+ 2 143 989,22 zł

Wyniki finansowe na rok 2025 z podziałem kwartalnym

	Przychód	Koszty	Dochód
Kwartał I	6 204 883,03 zł	4 309 881,99 zł	1 895 001,04 zł
Kwartał II	4 183 393,68 zł	4 016 980,77 zł	166 412,91s zł
Kwartał III	3 765 279,42 zł	3 861 629,39 zł	-96 349,97 zł
Kwartał IV	3 916 323,77 zł	3 737 489,53 zł	178 834,24 zł

4. Model biznesowy

a) Opis modelu



Mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa.

Grupa Kapitałowa Mentzen S.A. prowadzi działalność operacyjną w obszarze świadczenia usług doradztwa podatkowego i prawnego oraz usług księgowych dla mikro, małych i średnich przedsiębiorców. Działalność Grupy polega na oferowaniu profesjonalnych usług doradczych (podatki-prawo-księgowość) w oparciu o model subskrypcyjny, elastyczny i przewidywalny dla klienta. Nie stronimy również od pomocy doraźnej – jednostkowej, oferując kompleksowe prowadzenie procesów korporacyjnych, w tym wsparcie w zakresie zakładania spółek czy głośnych fundacji rodzinnych, prowadzenie procesów sądowych, przygotowywanie umów czy udzielanie pojedynczych konsultacji.

Strukturę przychodów Grupy tworzą przychody uzyskiwane z usług o stałym charakterze (przychody ze sprzedaży usług abonamentowych subskrypcyjnych oraz kontraktowych) oraz o charakterze projektowym.

Grupa Mentzen świadczy swoje usługi dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw. Do końca 2023 roku działalność operacyjna była prowadzona przez Kancelarię Mentzen sp. z o.o. (wcześniej S.K.A.). Organizacja działalności operacyjnej w ramach Grupy Kapitałowej rozpoczęła się w 2024 roku.

Ścieżki nawiązywania relacji z klientami są różne. Grupa udostępnia możliwość bezkontaktowego nawiązania współpracy poprzez samodzielny wybór usługi i dokonanie płatności na stronie internetowej. Klienci mogą wykorzystać również tradycyjne formy kontaktu, w tym wizytę w siedzibie (co mogliście Państwo oglądać ostatnio chociażby w TVN), kontakt mailowy czy telefoniczny. Charakter współpracy z odbiorcami może przybrać charakter abonamentowy lub projektowy.



84 309



32 500



84 900

*Liczba obserwujących
na kwiecień 2026 roku*

Grupa prowadzi działalność marketingową w celu zapewnienia jak największej rozpoznawalności marki, głównie poprzez prowadzenie profili na portalach społecznościowych. Przygotowywane są również reklamy internetowe.

Dodatkowym czynnikiem zwiększającym rozpoznawalność Grupy jest Prezes Zarządu –Sławomir Mentzen będący osobą publiczną, która aktywnie wykorzystuje media społecznościowe do komunikacji oraz posiada znaczące zasięgi i wielu obserwujących. Według wiedzy Grupy żaden inny doradca podatkowy nie generuje zbliżonych zasięgów w Internecie.

W przeszłości nie prowadzono działań zmierzających do aktywnego pozyskiwania klientów. W strukturach zespołu nie ma działu sprzedażowego. Klienci sami inicjują kontakt ze spółkami Grupy (głównie za pośrednictwem strony internetowej), przeważnie dzięki pozyskaniu informacji o jej działalności z profili w mediach społecznościowych, od innych klientów, a także z reklam w internecie.



b) Misja i wizja

Jak najkrócej opisać misję Grupy Kapitałowej Mentzen S.A.?



Misja: **Ułatwiamy prowadzenie działalności gospodarczej w Polsce.**

Dlaczego to dla nas ważne? **Bo wierzymy, że to ludzie prowadzący w Polsce działalność gospodarczą są kołem zamachowym naszej gospodarki i pchają nasz kraj do przodu.** Przedsiębiorczość, innowacyjność, pomysłowość i ciężka praca to wartości, które są dla nas najważniejsze i dlatego każdego dnia wkładamy mnóstwo zaangażowania i energii w rozwiązywanie problemów naszych klientów.

Wiemy jak skomplikowane są realia podatkowo-prawne w Polsce i z jakimi problemami mierzą się niemal codziennie polscy przedsiębiorcy, nieważne czy prowadzą małą, jednoosobową działalność gospodarczą czy spółkę o wielomilionowych obrotach. **Dlatego też nasza praca to ułatwanie im życia tam, gdzie jest to możliwe. Pomagamy im nieustannie w znajdowaniu najlepszych rozwiązań na gruncie podatkowym, prawnym i rachunkowym.**

.....

Żadna struktura nie powinna funkcjonować bez wyraźnego, jasno określonego celu. Nie chodzi tu o cel wyłącznie ekonomiczny, chodzi o pewną ideę, wizję, która nadaje kształt wszystkim naszym działaniom, wyznacza ich kierunek i pokazuje miejsce, do którego chcemy dojść. Wizję, która odpowiada na pytania: jacy chcemy być w przyszłości? Dokąd jako organizacja, zmierzamy?

Nasza Kancelaria to nie kolejny na rynku podmiot sprzedający swoim klientom usługi z zakresu doradztwa podatkowego, prawnego czy księgowości.



Wizja: **Miejsce przyszłych wielkich firm.**

Nasza Kancelaria to **miejsce przyszłych wielkich firm** - oto nasza wizja. Tak, chcemy być czymś więcej niż tylko kancelarią prawno-podatkową czy biurem rachunkowym.

Chcemy być miejscem, w którym tworzą się i rozwijają przedsiębiorstwa ludzi, którzy nam zaufali.

Miejscem, gdzie nawet mała działalność gospodarcza, wspomagana przez naszych ekspertów, będzie nie tylko bezpiecznie przechodzić przez zawirowania gospodarcze, zmiany otoczenia prawno-podatkowego i kolejne biurokratyczne absurdy spod znaku UE, ale będzie rosnąć i rozwijać razem z nami swój potencjał. **Miejscem, do którego przyszły przedsiębiorca przyjdzie z fantastycznym pomysłem na biznes, a my pomożemy mu go zrealizować. Miejscem, gdzie z naszą pomocą klient wyniesie swoją firmę na wyższy poziom, wiedząc, że ma wsparcie profesjonalnych doradców podatkowych, prawników, księgowych i nie tylko.**

Takie miejsce buduje się przez lata i mamy tego świadomość. Temu właśnie podporządkowane są nasze działania.

Wszystko co robimy i w co wierzymy odbija się w naszej misji i wizji, które są dla nas ważniejsze niż litery E, S czy nawet G.



c) Zakres i obszar działalności

Grupa Kapitałowa Mentzen S.A. prowadzi działalność operacyjną w obszarze świadczenia usług doradztwa podatkowego i prawnego oraz usług księgowych dla mikro, małych i średnich przedsiębiorców. Grupa umożliwia swoim klientom wybór jednego lub kilku spośród trzech dostępnych modeli współpracy:

1. Abonamentowy / subskrypcyjny

W ramach, którego klient może wybrać interesujący go pakiet usług. W ramach usług abonamentowych / subskrypcyjnych – dostępne są wzorcowe pakiety, które następnie mogą być modyfikowane poprzez dodawanie kolejnych usług. Do podstawowych pakietów należą:

MENTZEN+

To pierwsza z szeregu usług subskrypcyjnych jaka była dostępna w sprzedaży. Skierowana jest do szerokiego grona odbiorców. W ramach pakietów tej kategorii, usługobiorcy mają dostęp do szerokiego doradztwa podatkowego i towarzyszącego mu doradztwa prawnego, wzorów dokumentów, szkoleń/edukacji, konsultacji ze specjalistami i innych usług.

MENTZEN+ IT

Usługa skierowana do branży technologii informatycznych. Wybór pakietu tej kategorii ustalany jest automatycznie, w zależności od formy prawnej prowadzonej przez klienta działalności gospodarczej. Wpływ na dostosowanie pakietu mają informacje o zatrudnieniu pracowników oraz rocznych obrotach.

MENTZEN PRIME

Usługa pojawiła się w ofercie Grupy w kwietniu 2022 roku. Jest to subskrypcyjna usługa prowadzenia księgowości, połączona z doradztwem podatkowym. Wybór pakietu przez klienta uzależniony jest od kilku czynników, m.in. branży w jakiej prowadzi działalność gospodarczą, formy prowadzenia księgowości oraz miesięcznej liczby rozliczanych dokumentów.

2. Abonamentowy / kontraktowy

Realizowany na bazie odrębnie zawartej umowy. W ramach usług abonamentowych / kontraktowych, świadczonych na bazie odrębnie zawartych umów, a nie w ramach usług oferowanych do zakupu za pośrednictwem strony internetowej, realizowana jest obsługa księgowa, w szczególności dla klientów prowadzących biznes o większej skali niż klienci subskrypcyjni.

3. Projektowy

Jeśli problem naszego klienta jest nietypowy to i rozwiązanie musi często być nietypowe. Zdarza się, że potrzeby naszych klientów nie mieszczą się w ramach modelu abonamentowego lub abonamentowo/kontraktowego. W takich sytuacjach przygotowujemy ofertę indywidualną, traktowaną jako osobny projekt. Takie usługi często mają multidyscyplinarny charakter i angażujemy do nich zarówno prawników jak i doradców podatkowych czy księgowych. Wszystko po to aby przygotować rozwiązanie, które jak najlepiej zabezpieczy pomysł biznesowy klienta.



d) Filary strategii

Grupa Mentzen S.A. zamierza dalej rozwijać się w obrębie obecnie prowadzonej działalności i poszerzać swoją ofertę o kolejne usługi z nastawieniem na usługi subskrypcyjne generujące powtarzalny przychód. Obok produktów **Mentzen+**, **Mentzen+ IT** oraz **Mentzen Prime**, Grupa zamierza rozbudowywać ofertę i świadczyć kolejne usługi wspierające rozwój działalności gospodarczych klientów.

Grupa nie wyklucza rozszerzenia swojej oferty usług o doradztwo biznesowe, marketingowe, pośrednictwo finansowe i pozyskiwanie dotacji. Dodatkowo, zaplanowane zostały działania rozbudowujące usługi o szkolenia i webinaria, które będą stanowić wartość dodaną do obecnej oferty.

Do głównych założeń rozwoju Grupy należą:



Zwiększenie udziału przychodów powtarzalnych poprzez nawiązywanie ścisłej i trwającej wiele lat relacji z klientami.



Rozwój zespołu i zasobów tak, aby wygenerować zdolność do obsługi coraz większej liczby zarówno małych jak i dużych podmiotów.



Kontynuowanie strategii szybkiego reagowania na zmiany w prawie podatkowym i dostosowanie do nich oferty uzupełnionej o nowe uniwersalne produkty.



Dalszy rozwój oferty o usługi komplementarne, zapewniające synergię dla klienta.

e) Łańcuch wartości

Zgodnie z założeniem, podstawą do zbudowania strategii ESG jest analiza łańcucha wartości.

Na łańcuch wartości składają się wszystkie działania, mające na celu efektywne prowadzenie naszej działalności.

Naszymi głównymi Interesariuszami są nasi Klienci i to świadczenie najwyższej jakości na ich rzecz jest dla nas największą wartością.

Wszystkie nasze działania podporządkowane są osiągnięciu maksymalnej satysfakcji naszych Klientów.

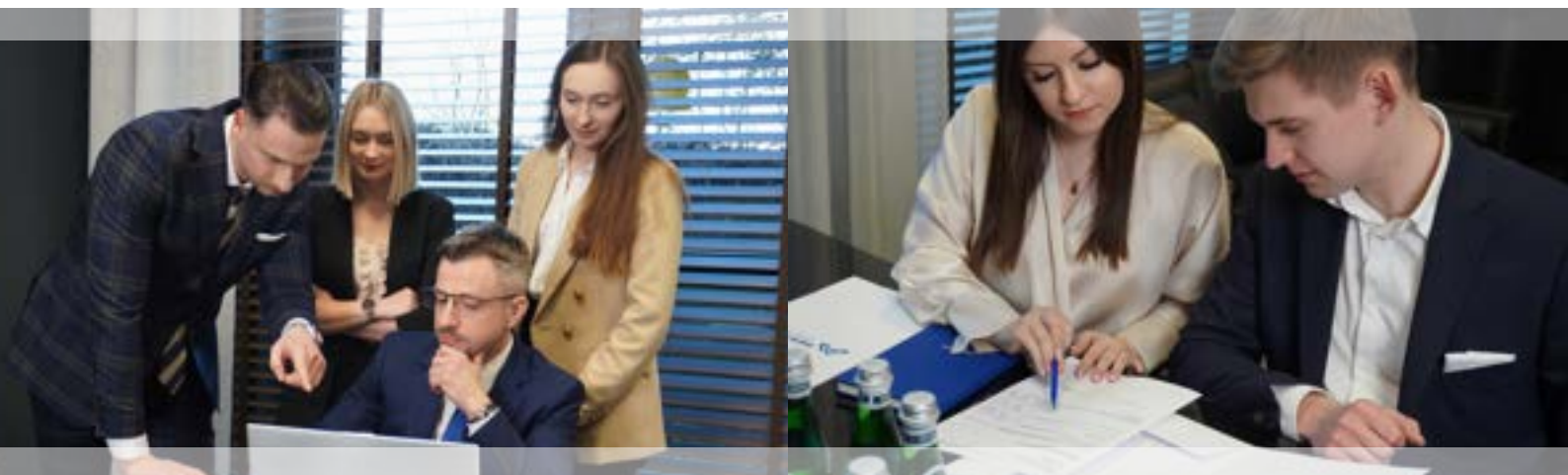
Dbamy o nich w każdy możliwy sposób, nie ważne czy mamy do czynienia z małym JDG czy spółką z milionowymi obrotami.

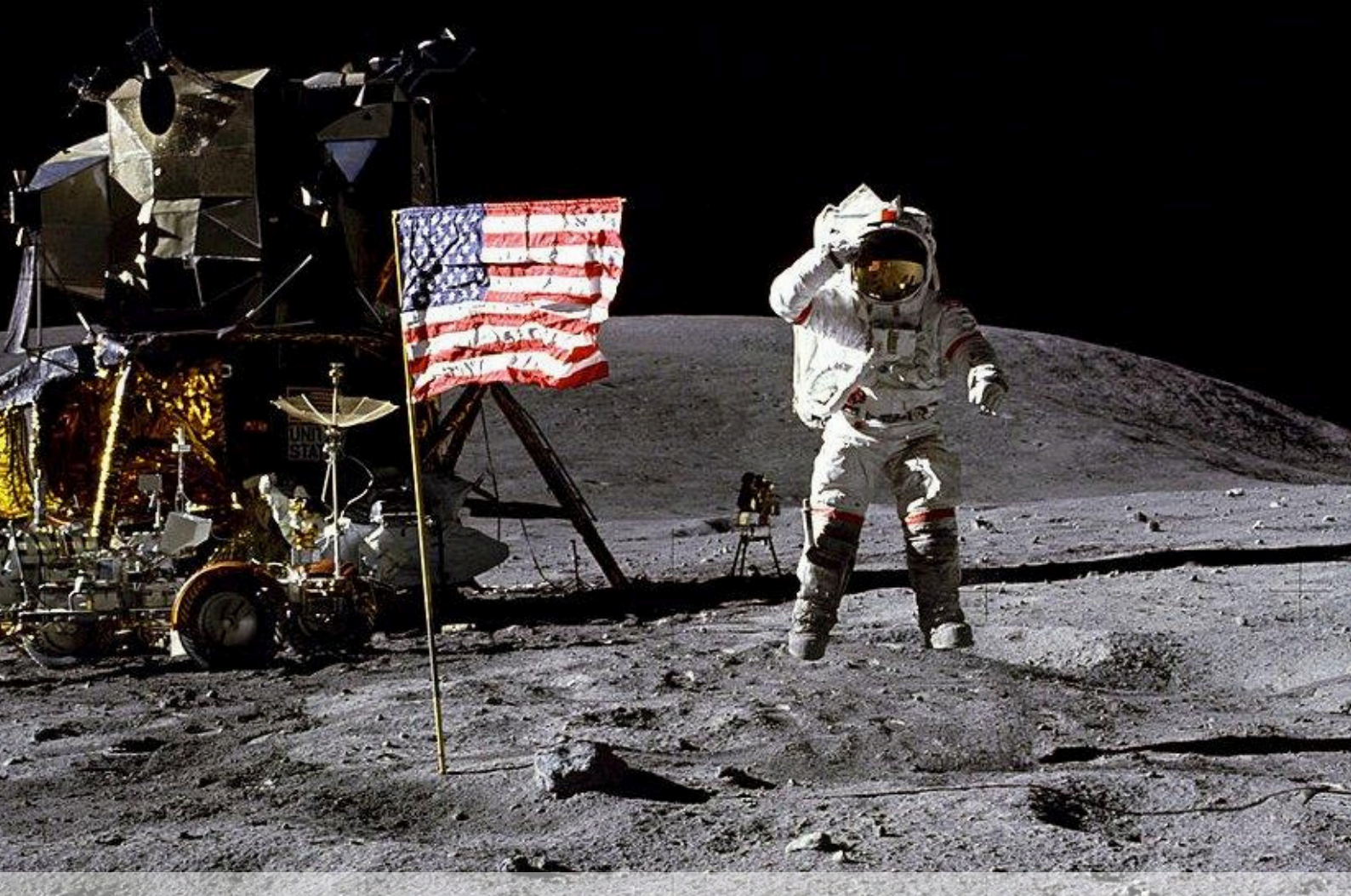
Śledzimy na bieżąco zmiany w prawie i podatkach. Przygotowujemy cykliczne newslettery i tematyczne audyty. Jeżeli jest coś, co może ułatwić naszym Klientom prowadzenie działalności to dowiaduje się o tym od nas, zanim wyczyta to w złotych poradach z Internetu.

Jak najkrócej scharakteryzować to co robimy na co dzień dla naszych klientów?

Dwa słowa: ciężka praca.

W świecie zdenominowanym przez ideę work-life balance, brzmią jak nieprzyjemny zgrzyt i wyrzut sumienia. Dla nas jest to normą.





Wszyscy, którzy osiągnęli sukces wiedzą jednak, że koncepcja równowagi między pracą, a życiem prywatnym to mit.

Work-life balance nie przepłynęła z Kolumbem przez Atlantyk, nie zapaliła żarówki Thomasa Edisona, ani nie lądowała na Księżycu na pokładzie Apollo 11.

Dla nas wartością jest właśnie praca.

Praca, która nie polega na odliczaniu godzin od 8 do 16, ale taka, która stanowi realny wkład w biznes naszych klientów. Taka, która wymaga zaangażowania i chęci ciągłego rozwoju. Taką pracę cenimy i takie osoby chcemy widzieć w naszym otoczeniu.

Tak. Pracujemy dużo i pracujemy ciężko. Nie ukrywamy tego. Nasze ogłoszenia o pracę wskazują wprost: gotowość do pracy ponad normę. Nie jest to żart.

Naszym ludziom dajemy możliwość rozwoju, **nielimitowany budżet szkoleniowy, liczne szkolenia wewnętrzne**. Co najważniejsze, dajemy praktykę. Niewiele jest miejsc, gdzie pracownicy mają możliwość mierzenia się z takim szerokim zakresem projektów, jak w naszej Kancelarii.

Co jeszcze jest dla nas ważne? Mocno dbamy także o rozwój studentów - w końcu młodzież to przyszłość naszej gospodarki. Nie tylko organizujemy płatne (tak, tak, płacimy każdemu kto z nami współpracuje) praktyki, ale też wspomagamy merytorycznie i materialnie działalność studenckich kół naukowych.



II. Informacje środowiskowe

1. Zmiany klimatu

a) Strategia dekarbonizacji

Redukcja śladu węglowego to jeden z filarów, na których opiera się idea neutralności klimatycznej jaką Europa ma osiągnąć w 2050 r.

W 2025 jako organizacja:

- ✓ **Nie poczyniliśmy inwestycji** w efektywność energetyczną, które mogą znacznie zmniejszyć zużycie energii i emisje gazów cieplarnianych.
- ✓ **Nie zastosowaliśmy** bardziej energooszczędnych urządzeń.
- ✓ **Nie przeprowadziliśmy** modernizacji systemów oświetlenia ani izolacji budynków.
- ✓ **Nie przeszliśmy** na źródła energii odnawialnej, takie jak energia słoneczna, wiatrowa czy geotermalna, które pozwalają znacznie zmniejszyć emisje gazów cieplarnianych związaną z produkcją energii.
- ✓ **Nie inwestowaliśmy** w instalacje fotowoltaiczne, elektrownie wiatrowe, biogazownie.
- ✓ **Nie przeprowadziliśmy** optymalizacji logistyki i transportu w celu zmniejszenia emisji związanych z dostawami.

Co jednak u nas działa i z pewnością redukuje ślad węglowy?

Konsultacje zdalne. Większość naszych spotkań z klientami odbywa się online. Konsultacje zdalne to oszczędność czasu, paliwa, nerwów – naszych, ale przede wszystkim naszych Klientów. Pewnie zużyliśmy przez to więcej prądu, ale chyba lepiej prąd niż paliwo do auta.

b) Ślad węglowy

Ślad węglowy to całkowita ilość gazów cieplarnianych emitowanych przez dany podmiot w wyniku jego działalności.

Na gazy te składają się nie tylko CO₂, ale też metan i azot.

Mamy poważne wątpliwości czy jakkolwiek Grupa jest w stanie dokładnie wyliczyć, ile takich gazów w ciągu roku emituje do ziemskiej atmosfery.

Niemniej jednak, przybliżona, łączna wartości śladu węglowego wygenerowanego przez Grupę Finansową Mentzen S.A. w roku 2025 to:

- **Wg. metodologii location-based: 153,10 tCO₂e/rok**
- **Wg. metodologii market-based: 73,59 tCO₂e/rok**

Dla Zakresu 1 liczenia śladu węglowego daje to wynik: 24,72 tCO₂e/rok dla obu metodologii.

Dla Zakresu 2 liczenia śladu węglowego daje to wynik:

- **48,87 tCO₂e/rok – metodologia market-based**
- **128,37 tCO₂e/rok – metodologia location-based**



Struktura emisji w Zakresie 1 i 2 (location-based)

Emisje: 153,10 t CO₂e/rok



- Zakres 1** (24,72 t CO₂e/rok, 16,15%).
Kilometraż samochodem (4 pojazdy).
- Zakres 2** (128,37 t CO₂e/rok, 83,85%).
Energia elektryczna nie pochodząca z OZE.

Emisje na m²: 0,16 t CO₂e/rok Emisje na na pracownika: 6,96 t CO₂e/rok

Struktura emisji w Zakresie 1 i 2 (market-based)

Emisje: 73,59 t CO₂e/rok



- Zakres 1** (24,72 t CO₂e/rok, 33,60%).
Kilometraż samochodem (4 pojazdy).
- Zakres 2** (48,87 t CO₂e/rok, 66,40%).
Energia elektryczna nie pochodząca z OZE.

Emisje na m²: 0,08 t CO₂e/rok Emisje na na pracownika: 3,34 t CO₂e/rok

Metodyka GHG Protocol pozwala obliczyć emisje z Zakresu 2 uwzględniając dwie metody:

Location-based (odzwierciedla średnią intensywność emisji energii pochodzącej z sieci. Emisje liczone są na podstawie uśrednionego wskaźnika dla Polski.)

Market-based (emisje wynikające ze zużycia energii zakupionej od sprzedawcy wybranego przez organizację i policzone na podstawie indywidualnego wskaźnika emisyjności struktury paliw danego sprzedawcy.)

Jeśli interesuje Państwa jakim wartościom odpowiada nasz ślad węglowy to proszę spojrzeć^[1]:



**9 – tyle razy można
okrążyć Ziemię
samochodem.**



**3 379 – tyle można odbyć
podróży kolejowych z
Gdyni do Krakowa.**



**53 – tyle osób musiałyby się w
naszej Grupie przesiąść na rower
aby skompensować nasze emisje.**



**164 – tyle osób można
rocznie zaopatrzyć w
energię elektryczną**

Wynik jak wynik.

Patrząc na rok poprzedni – Ziemię okrążylibyśmy o 2 razy mniej, ale zaopatrzylibyśmy w energię elektryczną o 11 osób więcej.

Nadal podtrzymujemy – **jeżeli potrzeby Klientów będą wymagały śladu węglowego na poziomie 15 okrążeń Ziemi to nie będzie to dla nas problem.**

[1] * Założenia przyjęte w symulacji: Długość równika: 40,075.02 km Bezpośrednie i pośrednie emisje średniego samochodu (diesel) na przejechany km: 0.20818 kg CO₂ e/km Emisje spowodowane przejechaniem średniej wielkości samochodem wokół Ziemi: 8,342.98 kg CO₂ e Emisje z podróży kolejną z Gdyni Główniej do Krakowa Głównego: 18.90 kg CO₂ Średnie zużycie energii elektrycznej na jedną osobę, Główny Urząd Statystyczny, za rok 2018: 864.4kWh/rok Wskaźnik emisji energii elektrycznej w Polsce wg. KOBIZE: 0.698kg CO₂ /kWh Emisje przypadające za zużycie energii elektrycznej na jedną osobę: 603.4kg CO₂ /rok Bezpośrednie i pośrednie emisje średniego samochodu (benzyna) na przejechany km: 0.23736kg CO₂ e/km Średni dystans pokonywany przez jedną osobę dziennie na rowerze: 17km/osobę na dzień

2. Wykorzystanie zasobów



Energia elektryczna

Urządzenia elektryczne, które wykorzystujemy w naszej codziennej pracy takie jak komputery, drukarki, telefony czy ekspresy do kawy działają zdecydowanie lepiej po podłączeniu ich do prądu.

W związku z tym, Grupa Mentzen S.A. zużyła w 2025 r. energię elektryczną za łączną kwotę **174 104,86 zł**, co daje średni miesięczny koszty na poziomie **14 509 zł**.

Czy to to dużo, czy mało? Tego nie wiemy. Wiemy jednak, że było to dokładnie tyle ile było potrzebne na prowadzenie naszej działalności. Pewnie wydaliśmy mniej, gdyby prąd był tańszy.

174 104,86 zł

Tyle wydaliśmy w 2025 r. na energię elektryczną.



Woda

Bez wody nie ma życia. Także gospodarczego. W Grupie Mentzen S.A. woda nie leje się szerokim strumieniem, bo to zbędny koszt. Niemniej jednak trochę na wodę wydaliśmy.

57%	15 204 zł	Utrzymanie dystrybutorów do wody w 2025 r.
27%	7 381,98 zł	Koszt szklanych butelek z wodą w 2025 r.
16%	4 307,38 zł	Zużycie wody z sieci wodociągowej w 2025 r.

Oprócz wody z sieci wodociągowej używamy także dystrybutorów do wody. Naszym klientom (i Zarządowi) zapewniamy wodę w szklanych butelkach. Plastik jest naszym zdaniem nieestetyczny i nieelegancki. Na wodę butelkowaną moglibyśmy wydać mniej, ale niektórzy pracownicy podbierają nam te butelki, kiedy nikt nie patrzy.

W roku 2026 r. będziemy starali się ograniczyć zużycie wody. Nie wiemy jak, ale będziemy się starać. **Może w końcu wprowadzimy restrykcyjne kontrole wśród pracowników. Dość podbierania wody dla Klientów i Zarządu!** A dalej... może ten wymarzony Johnnie Walker w kranach?

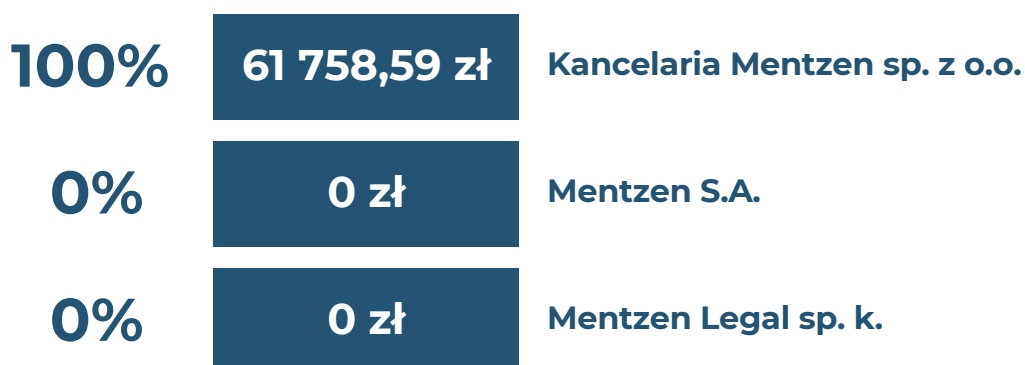
26 893,36 zł

Tyle wydaliśmy w 2025 r. na wodę.

Paliwo

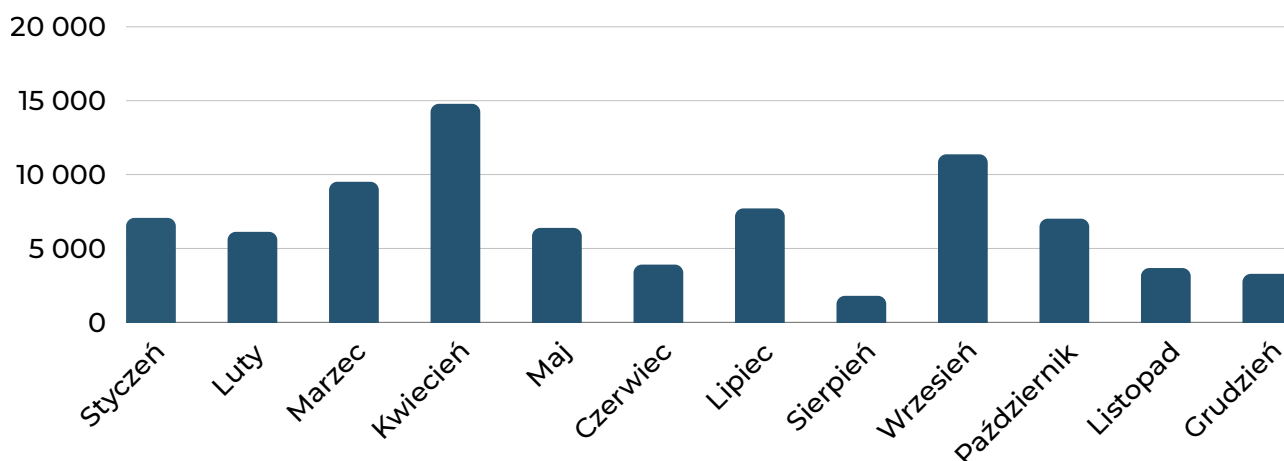
W Grupie Mentzen S.A. do pracy wykorzystujemy też samochody służbowe. Nie są to hybrydy, auta elektryczne ani samochody napędzane wodorem czy LPG.

W Grupie wykorzystywane są 4 auta. Jedno zużywa olej napędowy, pozostałe benzynę. Nasze samochody służbowe produkują spaliny.



Wszystko to w tym roku udało się wydać Kancelarii Mentzen sp. z o.o.

Tak wyglądają wydatki w ujęciu rocznym.



61 758,59 zł

Tyle wydaliśmy w 2025 r. na spaliny.

MENTZER

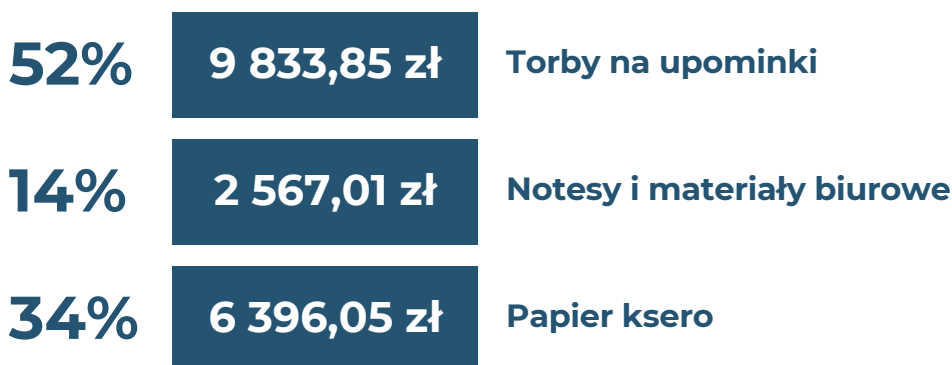
KANCELARIA

Papier

Drukujemy dużo i często. Dlaczego? Ponieważ w XXI wieku nie wszystko da się jeszcze zrobić w formie cyfrowej. Staramy się jednak nie drukować bez potrzeby. Nie, nie chodzi o dobro lasów deszczowych. Mniej wydruków to mniejsze koszty i więcej miejsca na biurkach i w szafach. Preferujemy druk dwustronny.

W naszej pracy korzystamy nie tylko z papieru ksero. Naszym pracownikom zapewniamy firmowe materiały biurowe takie jak np. notesy. Zużywamy też papier w postaci torebek na upominki marketingowe dla naszych Klientów.

Nasze wydatki na papier wyglądały w 2025 r. następująco:



18 796,91 zł

Tyle wydaliśmy w 2025 r. na papier.

III. Informacje o kwestiach społecznych

1. Pracownicy, współpracownicy

a) Równość szans

Integracja osób z niepełnosprawnościami

W Grupie kapitałowej Mentzen S.A. nie ma dyskryminacji ze względu na jakąkolwiek niepełnosprawność, **która nie wpływa na możliwość należytego wykonywania obowiązków.**

We wszystkich naszych biurach tj. w Toruniu, Pile i Brodnicy znajduje się winda, co sprzyja współpracy z osobami z niepełnosprawnością ruchową.

Może się natomiast okazać, że w przypadku niepełnosprawności, ruchowej czy umysłowej, pracy będzie zbyt dużo do dźwignięcia.

Bo jak wiadomo, stawiamy na ciężką pracę, ponad normę.

Jest to wymaganie, które jest jasno komunikowane kandydatom do pracy w Grupie.

Dlatego też, nikogo nie dyskryminujemy, jednak w gestii każdego z kandydatów jest podjęcie świadomej decyzji na miarę swoich możliwości.

Zapobieganie przemocy i nękanii w miejscu pracy

W Grupie Mentzen S.A. stawiamy na szczerość w relacjach zarówno z klientami, ale także między pracownikami i osobami zarządzającymi. Szczerość to filar każdej dobrze prosperującej organizacji. Pozwala nam zapobiegać nagannym i niechcianym praktykom takim jak przemoc, nękanie czy mobbing w miejscu pracy.

**Takim praktykom zawsze mówiliśmy,
mówimy i mówić będziemy stanowczo: NIE.**

Jesteśmy jak drużyna piłkarska – gramy do jednej bramki, a nasza firma jest miejscem, w którym pracownicy czują się dobrze i ciężko pracują.

Jesteśmy miejscem przyszłych wielkich firm. Ma być to miejsce przyjazne klientom i pracownikom. Jednak nie wszystkim musi się tutaj podobać i, co często jest podkreślane, nie jest to miejsce dla wszystkich. Tutaj się ciężko pracuje, wymaga się pełnego zaangażowania od osób zarządzających i pracowników, ale w zamian za to, dbamy o to, by było to miejsce, w którym nasi pracownicy chcą spędzać czas, bez obaw o przemoc, nękanie czy inne naganne praktyki.

Szczerość i otwartość

W naszej Grupie panuje zasada pełnej otwartości i szczerości, ponieważ wierzymy, że tylko w ten sposób możemy tworzyć środowisko, w którym każdy ma realny wpływ na poprawę funkcjonowania firmy. Wobec tego, każdy pracownik ma prawo do wyrażenia swoich opinii, ale, co ważne, nie tylko tych pozytywnych!

Przejawia się to prawem do informowania, wskazywania uwag co do funkcjonowania, działu, zespołu czy też całej organizacji.

W naszej ocenie jest to najlepszy sposób na szybką reakcję i wprowadzanie zmian, które będą korzystne dla całej organizacji. Tylko dzięki takiemu podejściu do pracy i komunikacji jesteśmy w stanie wspólnie rozwijać firmę i dbać o satysfakcję klientów. Uczciwość i szybka reakcja to fundamenty, na których opieramy naszą działalność.

Rozmowy kwartalne

Rozmowy kwartalne łączą się ściśle z naszą polityką szczerości. Podczas ich przeprowadzania, liczymy na szczerość wśród naszych pracowników, zarówno podczas ocen o pracy w kancelarii jak i opinii kwartalnych przeprowadzanych przez bezpośredniego przełożonego pracownika po każdym kwartale. Tym samym daje nam to możliwość bieżącego monitorowania zapatrywania się pracowników na pracę w Grupie. Jesteśmy w stanie poznać słabe i złe strony firmy, a tym samym zapobiegać niepożądanym i nagannym zachowaniom.

Ocena przełożonego o pracy pracownika

Pracownicy powinni podczas takiej oceny dowiedzieć się, co robią dobrze, co źle oraz co uległo poprawie, a co nadal wymaga zmiany, doszlifowania lub wręcz wyeliminowania.

Taka ocena powinna zostać przeprowadzona jak najbardziej rzetelnie bazując na tym, jak pracownik wykonywał swoją pracę przez cały kwartał.

Wielokrotnie jest powtarzane, że to nie ma być laurka dla pracownika, bo nie ma ludzi idealnych. **Z takiego spotkania pracownik ma wyjść z poczuciem, że wie co robił źle, a co dobrze.**

Nie może dostać informacji, że wszystko jest dobrze pod każdym względem, ponieważ nagle, gdy się okazuje, że pracownik dostaje wypowiedzenie umowy, nie miał świadomości, że robi coś niezgodnie chociażby z wizją i misją Grupy lub popełnia inne błędy wpływające na jego pracę.

Ogromna rola spoczywa na naszych osobach zarządzających, managerach działów i szefach zespołów. Muszą oni przekazywać swoją opinię, zwłaszcza tę negatywną, nie kierując się sympatią czy względami osobistymi, a dobrem całej organizacji.

Nie jesteśmy rodziną, jesteśmy drużyną! Drużyną, w której nie ma miejsca na przemoc czy nękanie. Na to kładziemy nacisk.

Opinia pracownika o pracy w kancelarii

Tak jak w trakcie oceny przełożonego o pracy pracownika, tak też tutaj, liczymy na szczerość, bezpośredniość i otwartość. **Chcemy się dowiedzieć wprost jak pracownicy postrzegają firmę, co im odpowiada, a co nie.** Daje to możliwość wprowadzenia zmian w Grupie albo wyprowadzenia pracownika z błędu, że jednak jest inaczej, niż wskazuje na to jego subiektywne odczucie. Wiadomo, że nie zawsze jest kolorowo, a pracownicy nie chcą mówić o tym, że coś im nie pasuje.

Ale nie wszystkim tutaj musi być dobrze i nie jest to miejsce dla wszystkich. Dlatego chcemy, żeby w Grupie pracowały osoby, którym się po prostu chce i weryfikujemy to na bieżąco. Daje to możliwość zatrzymania w Grupie cennych pracowników oraz kończenia współpracy z osobami, które często są „wampirami energetycznymi” lub nie przykładają się do swoich obowiązków, a na to nie możemy pozwolić. **Grupa „stoi” na klientach, oni są naszym motorem napędowym i zawsze będą na górze piramidy, dlatego priorytetem jest ich rzetelna i staranna obsługa.**

Sygnaliści

Nasza Grupa mając na uwadze zobowiązania wynikające z ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów, opracowała i wdrożyła procedury dotyczące zgłaszania naruszeń prawa oraz działań następczych. Procedury te weszły w życie w naszej firmie dnia 25 września 2024 r.

Celem procedur jest zapewnienie ochrony sygnalistom, którzy zgłaszają lub ujawniają publiczne informacje o naruszeniach prawa oraz określenie działań, które będą podejmowane w odpowiedzi na takie zgłoszenia. Procedury te opisują szczegółowo kroki, środki i działania, które Grupa podejmuje w celu realizacji obowiązków wynikających z przepisów prawnych, zapewniając zgodność z obowiązującymi regulacjami.

Wiemy, że sygnaliści niby nie mogą „donosić” chociażby w sprawach pracowniczych, ale kto zabroni głośno powiedzieć o jakiegokolwiek przemocy? My na pewno nie. Wszystko pozwalamy załatwić szybko przez naszego maila **konfidenci@mentzen.pl**.

Osoby zarządzające

To oni obserwują i czuwają nad pracą pracowników, zarówno tą merytoryczną, jak i czysto ludzką. Nie dopuszczamy do przemocy i nękania. To nie nasze standardy.

Równouprawnienie płci

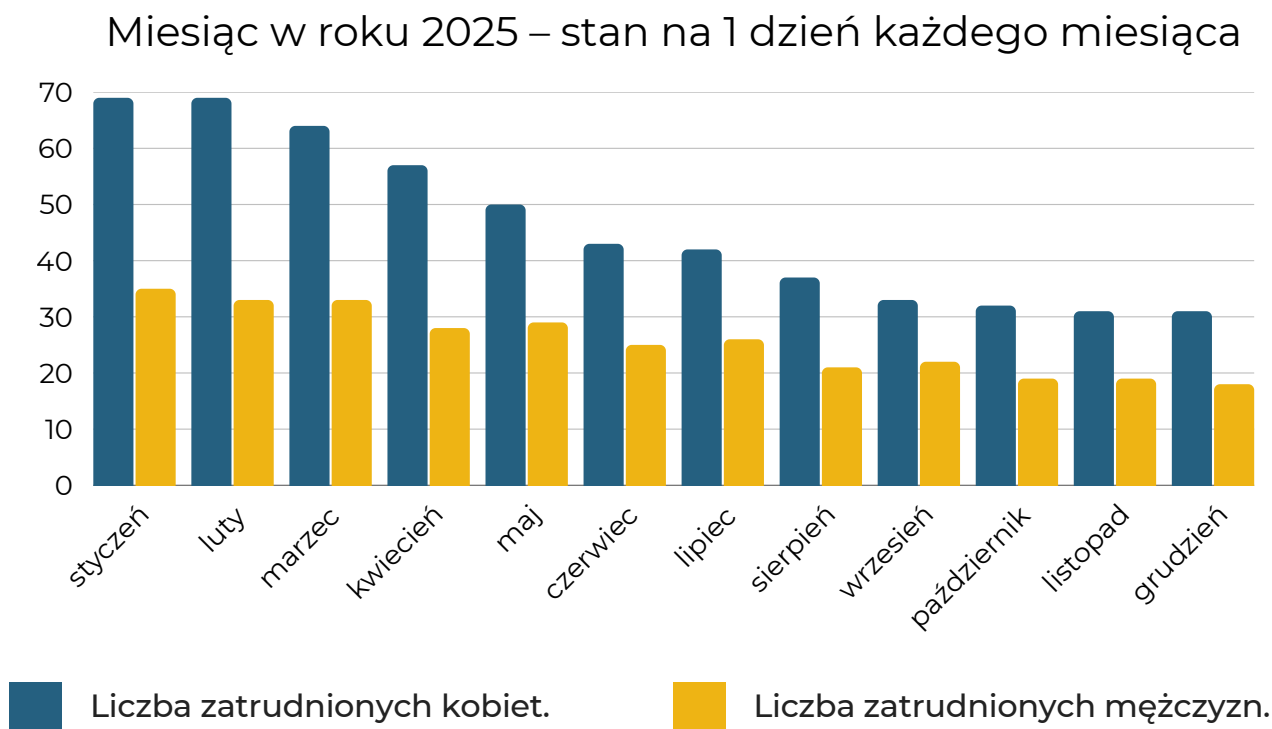
Kobiety są siłą Grupy Mentzen S.A. - tego się pewnie po nas nie spodziewaliście, prawda?

Na stanowiskach zarządzających mamy praktycznie same kobiety.

Mowa tutaj o zarządzaniu pracownikami, nie samą Grupą, na której czele zawsze stoi ON - Sławomir Mentzen.

Co więcej, w całej Grupie, niezależnie od poziomu stanowiska, większość stanowią Panie.

Tak wygląda to pod względem statystycznym:



Różnorodność

Różnorodność w Grupie Mentzen. S.A. ma dwa aspekty:

W zakresie obsługi klientów

W Grupie każdy z klientów może skorzystać z obsługi prawnej, podatkowej oraz księgowej. Jesteśmy miejscem przyszłych wielkich firm nie bez powodu. Stawiamy na kompleksowość i różnorodność usług. Chcemy by klient w jednym miejscu miał wszystko to, czego potrzebuje do efektywnego prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce.

Stawiamy na rozwój, dlatego we wrześniu 2024 r. nawiązaliśmy współpracę z największym w Polsce pośrednikiem kredytowym i ubezpieczeniowym, a także w drugiej połowie 2024 r. z doradcą restrukturyzacyjnym i syndykiem, by zwiększać pola, na których możemy wspierać klientów, którzy są naszym motorem napędowym.

W zakresie zróżnicowania pracowników

W Grupie stawiamy na zaangażowanie, szczerość, merytorykę.

Nie obchodzi nas rasa, orientacja seksualna, wiek (byle ktoś miał ukończone 18 lat), poglądy polityczne. Wszystkich traktujemy jednakowo i z szacunkiem.

Mamy na pokładzie łysych, rudych, niskich i wysokich, z tatuażami i bez.

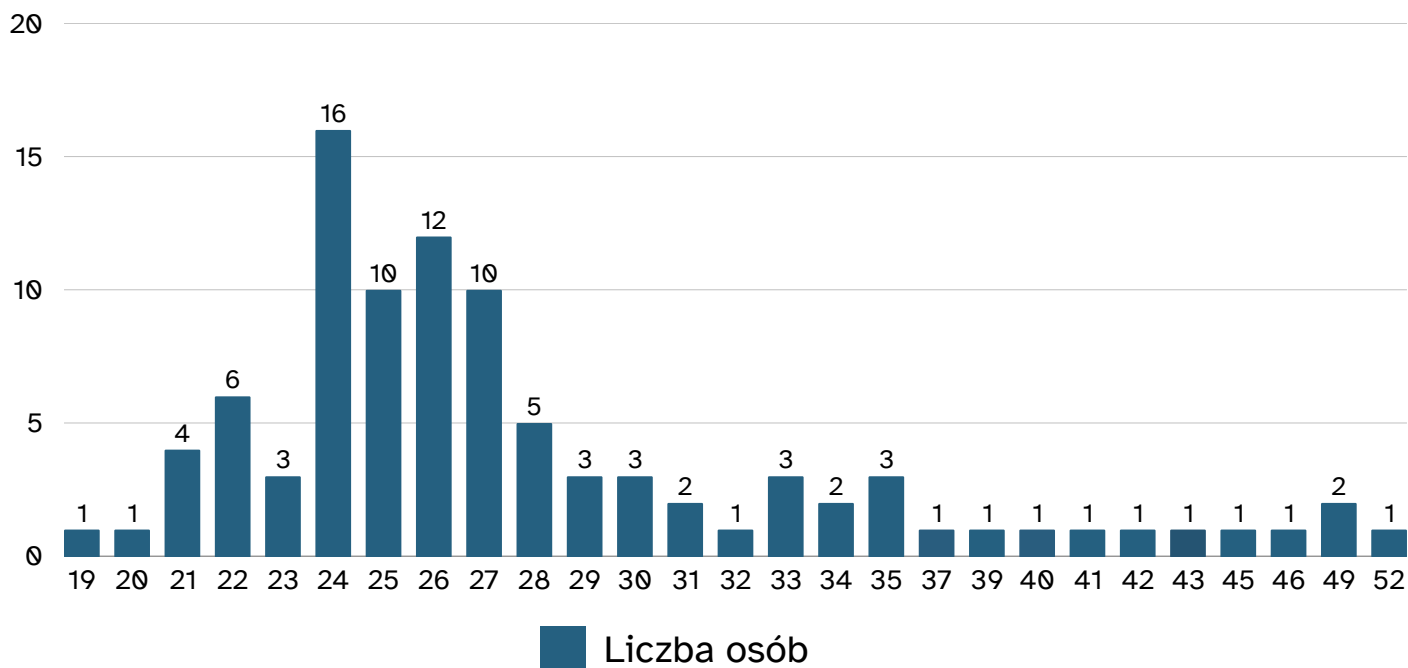
Dobry pracownik to zaangażowany pracownik, wyznający właściwe dla nas wartości, podążający za misją i wizją naszej Grupy – co robi w swoim czasie wolnym to już nie nasza sprawa.



Niedyskryminacja za względu na wiek

Struktura płci i wieku

Jeżeli chodzi o płeć - zróżnicowanie pokazują wykresy opublikowane powyżej. Struktura wieku w przypadku pracowników i zleceniobiorców w Grupie Mentzen S.A. prezentuje się następująco:



Wykres ten nie zawiera wieku osób współpracujących z grupą Mentzen S.A. na podstawie umowy B2B. Umowy nie zawierają ich numerów PESEL, nie pytamy, bo jeszcze się obrażą, a ich wiek nas nie interesuje – ważne, żeby świadczyli usługi najwyższej jakości na rzecz klientów. Z tego ich rozliczamy, a nie z wieku.

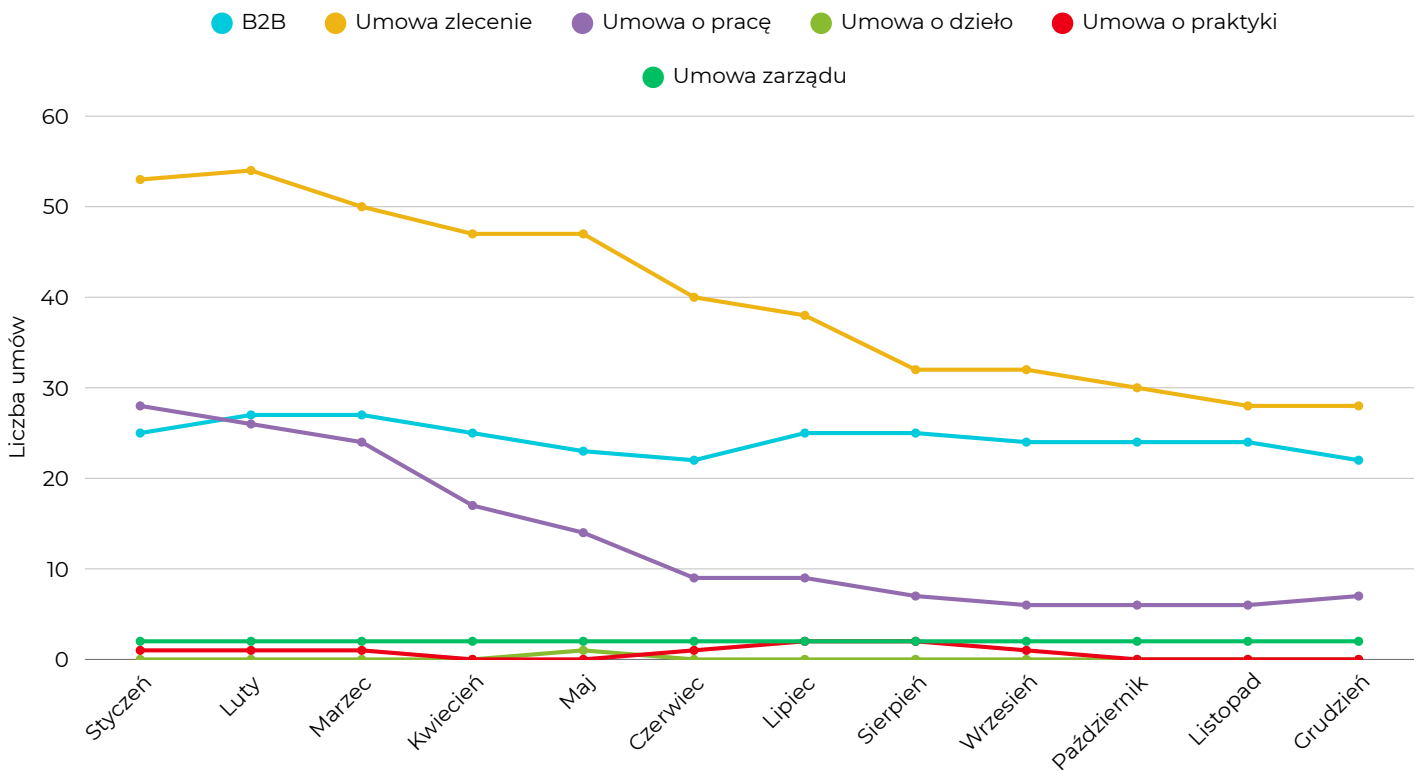


b) Warunki pracy

Rodzaj umowy osób zatrudnionych w Grupie Mentzen S.A.

2025 r.	B2B	Umowa zlecenie	Umowa o pracę	Umowa o dzieło	Umowa o praktyki	Umowa zarządu
styczeń	25	53	28	0	1	2
luty	27	54	26	0	1	2
marzec	27	50	24	0	1	2
kwiecień	25	47	17	0	0	2
maj	23	47	14	1	0	2
czerwiec	22	40	9	0	1	2
lipiec	25	38	9	0	2	2
sierpień	25	32	7	0	2	2
wrzesień	24	32	6	0	1	2
październik	24	30	6	0	0	2
listopad	24	28	6	0	0	2
grudzień	22	28	7	0	0	2

Liczba umów w 2025 roku



Narzędzia do pracy

Zapewniamy naszym pracownikom, zleceniobiorcom i współpracownikom jak najlepsze warunki pracy. Dlaczego? Ponieważ pracujemy dużo i ciężko, dlatego nie może zabraknąć jakichkolwiek narzędzi, które usprawnią pracę lub w jakikolwiek sposób mogą pomóc. Nie oszczędzamy na szkoleniach, książkach, urządzeniach elektronicznych, urządzeniach biurowych czy innych pomocach naukowych czy technicznych – wszystko to ma pomóc w efektywnej pracy. Bo jeżeli można ją ułatwić, to dlaczego tego nie robić?

Nasi ludzie pracują w klimatyzowanych pomieszczeniach, w budynkach z windą. Jeżeli prawnicy potrzebują dla rozładowania emocji kupić elektronicznego boksera - kupują. Jeżeli doradcy podatkowi robią przerwę w pracy podczas gry w bilard, uznajemy, że stół do bilardu był niezbędnym zakupem.

Zdajemy sobie sprawę, że z przepracowanych i sfrustrowanych pracowników nie ma pożytku, dlatego stawiamy również na zapewnienie narzędzi do miłego spędzania przerw w pracy.

Czas pracy

Wszyscy wiedzą, czego zresztą nie ukrywamy, że pracujemy dużo i ciężko. Wymagamy pracy ponad normę, bo wychodzimy z założenia, że tylko dużo pracując, ucząc się, zdobywając nowe kompetencje, poznając ludzi, rozwijamy się i doskonalimy umiejętności zawodowe. Po to dajemy nielimitowany dostęp do szkoleń i innych pomocy, żeby ludzie zatrudnieni w Grupie Mentzen S.A. z tego korzystali.

Niemniej jednak, szczególny nacisk jest postawiony na rzetelną, sprawną obsługę klientów. To oni napędzają rozwój Grupy. Dlatego bardzo często konieczność pracy ponad normę spowodowana jest liczbą zadań do wykonania.

Mówimy o tym już na pierwszej rozmowie z potencjalnym kandydatem do pracy, dlatego nikogo nie oszukujemy, nie wmawiamy tak popularnych frazesów jak work-life balance, bo u nas tego po prostu nie ma i nie będzie. Dlatego też nie każdy musi pracować w Grupie, a jak już pracuje, może się okazać, że nie jest to miejsce dla niego i to też jest pożądane i normalne zjawisko.

Szanujemy pracowników, dlatego nie odbieramy im jakichkolwiek benefitów. Mowa tutaj o urloпах czy dniach wolnych od świadczenia usług.

To, że wymagamy pełnego zaangażowania, nie oznacza, że nie wiemy co to zabawa i rozrywka. Mamy imprezy integracyjne wszelkiej maści – co i komu przyjdzie do głowy. Chcecie obiadu w wykwintnej restauracji? Ok. Chcecie wypad na kręgle lub bilard? Nie ma problemu. Chcecie malować obrazy, wyjść do escaperoomu? Czemu nie! Zachowujcie się tylko przyzwoicie. Bierzemy pod uwagę racjonalność wydatków, żeby nagle ludzie nie chcieli się integrować na Bahamach grając w curling niskorosłym – wszystko w granicach rozsądku.

Co prawda nie mamy owocowych czwartków, ale też jest fajnie.

Wymagamy dużo, ale dajemy też dużo od siebie. To jest miarą sukcesu.

Work-life balance

Nie znamy takiego pojęcia. Hołdujemy zasadzie ciężkiej pracy.

Jeszcze raz – bo wszyscy jesteśmy jak dzieci: im częściej coś powtarzamy, tym szybciej wchodzi w krew - **wszyscy, którzy osiągnęli sukces wiedzą, że koncepcja równowagi między pracą, a życiem prywatnym to mit. Work-life balance nie przepłynęła z Kolumbem przez Atlantyki, nie zapaliła żarówki Thomasa Edisona, ani nie lądowała na Księżycu na pokładzie Apollo 11.**

Dla nas wartością jest właśnie praca. Praca, która nie polega na odliczaniu godzin od 8 do 16, ale taka, która stanowi realny wkład w biznes naszych klientów. Taka, która wymaga zaangażowania i chęci ciągłego rozwoju. Taką pracę cenimy i takie osoby chcemy widzieć w naszym otoczeniu. Od pierwszej rozmowy w trakcie procesu rekrutacji nie ukrywamy, że wymagamy pracy ponad normę, bo inwestujemy w ludzi sukcesu, którzy chcą pogłębiać wiedzę i chcą rzeczywiście ułatwić prowadzenie działalności gospodarczej w Polsce.

Naszym ludziom dajemy możliwość rozwoju, nielimitowany budżet szkoleniowy na szkolenia zewnętrzne, liczne szkolenia wewnętrzne, wyjazdy na konferencje. Prowadzimy Webinary, szkolenia online, nagrywamy materiały wideo o tematyce związanej z prowadzeniem działalności gospodarczej. Prowadzimy Webinary, udzielamy się wśród studentów. Jeżeli tylko ktoś chce, znajdzie coś dla siebie. Ale ciężka praca, zgodność z misją i wizją Grupy to dla nas priorytet. Jesteśmy jak drużyna – wszyscy gramy do jednej bramki.



Wcześniej Grupa Mentzen S.A. zapewniała pracownikom, oprócz kawy, herbaty - ciastka, paluszki, orzeszki, napoje gazowane, energetyki i tego typu przekąski, ale przestała wydawać na to środki – a dlaczego?

Ponieważ pracownicy urządzili sobie z miejsca pracy osobiste jadłodajnie. Przekąski zamiast wystarczyć na miesiąc, wystarczały na tydzień albo i krócej.

Jak się okazało, bez stałego dostępu do słodkich i słonych przekąsek, pracownicy pracują tak samo wydajnie, a udało się zaoszczędzić sporo pieniędzy.

Teraz co jakiś czas pojawia się darmowa coca cola, czy energetyki, ale firma przestała być darmowym codziennym dostawcą jedzenia (choć zamówienia z pizzerii czy toruńskich restauracji notorycznie pojawiają się w naszych progach).

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Zdecydowanie stawiamy na bezpieczeństwo i higienę pracy, a przy tym na **komfortowe warunki zatrudnienia**.

W każdej z naszych przestrzeni znajdują się pomieszczenia biurowe oraz higieniczno-sanitarne zgodne z wymogami.

Zapewniona jest obsługa hydrantami, gaśnicami, wyjściami ewakuacyjnymi i czujkami dymu. Możemy bez obaw siedzieć w biurach dbając o interesy klientów.

Odpowiednia płaca

W Grupie Mentzen S.A. istnieją jasne, klarowne, dostępne do wglądu od pierwszego dnia zatrudnienia zasady dotyczące wynagradzania, awansowania, możliwości zdobycia indywidualnej podwyżki.

Nikt nie jest oszukiwany, ponieważ od samego początku ma świadomość, co musi zrobić, żeby awansować. Co więcej, wynagrodzenia te nie są często jednolite na tożsamych stanowiskach, ponieważ zależne są od kilku kwestii, np.:

- **stażu i doświadczenia;**
- **działu, w którym dana osoba jest zatrudniona;**
- **otrzymywania indywidualnych podwyżek;**
- **formy zatrudnienia.**

Ciężko i dużo pracujemy, dlatego oprócz awansów, które mogą być przyznawane co kwartał, bezpośredni przełożony ma prawo przyznać **indywidualną podwyżkę** lub **jednorazową premię pracownikowi**, zleceniobiorcy lub współpracownikowi.

Grupa stosuje przepisy w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej, dlatego zgodnie z przepisami waloryzowane jest wynagrodzenie osób zatrudnionych na umowie o pracę lub umowie cywilnoprawnej.

Dodatkowo co kwartał managerowie działów przyznają jednej wybranej osobie nagrodę pracownika kwartału, a na koniec każdego roku, przyznawana jest nagroda pracownika roku. Są to nagrody pieniężne, **więc warto się starać, dbać o klientów, ciężko pracować, podejmować inicjatywę.**



Dialog społeczny

Stawiamy na szczerość, jasne zasady. Wszyscy pracownicy znają misję i wizję miejsca przyszłych wielkich firm, z którą chcemy się identyfikować. Chcemy ułatwiać prowadzenie działalności gospodarczej w Polsce i być blisko klientów. Naszym priorytetem jest obsługa klienta.



Klientocentryzm

Jedną z kluczowych cech naszej firmy jest klientocentryzm, który stanowi fundament naszej działalności. **Klientocentryzm oznacza, że zawsze staramy się wszystko ułatwić, pomagamy, jesteśmy cierpliwi i wyrozumiali**, dlatego też misją firmy jest ułatwienie prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce, a wizją – miejsce przyszłych wielkich firm.

Przede wszystkim zależy nam na tym, aby każdy nasz klient czuł się w pełni usatysfakcjonowany ze współpracy.

Nasze podejście do Klienta jest oparte na zrozumieniu jego potrzeb, a także na dążeniu do jak najprostszego i najbardziej efektywnego rozwiązywania wszelkich kwestii.

Stawiamy na pomoc na każdym etapie współpracy – niezależnie od tego, czy chodzi o rozwiązanie bieżącego problemu, doradztwo czy wsparcie przy realizacji bardziej skomplikowanych projektów. Zawsze staramy się znaleźć najlepsze rozwiązanie, które spełni oczekiwania klienta i ułatwi mu życie.

Nasza cierpliwość i wyrozumiałość to kluczowe elementy naszej filozofii. **Rozumiemy, że każdy Klient jest inny i ma swoje indywidualne potrzeby**, dlatego do każdego podchodzimy z pełnym zaangażowaniem, starając się dostosować do jego wymagań i oczekiwań. Wierzymy, że tylko w ten sposób możemy budować długotrwałe, pozytywne relacje oparte na zaufaniu.

Klientocentryzm w naszej firmie to nie tylko słowa, ale przede wszystkim codzienne działania, które pozwalają nam nawiązywać silne i satysfakcjonujące relacje z każdym, kto zdecyduje się na współpracę z naszą firmą.

Dążymy do tego, by każdy nasz Klient czuł się doceniany i rozumiany, a jego potrzeby były zawsze na pierwszym miejscu.

Kontrola jakości

W naszej firmie bardzo dużą wagę przykładamy do **jakości obsługi i satysfakcji naszych klientów**, zespół administracji na bieżąco monitoruje i ocenia, jak nasza praca przekłada się na zadowolenie osób, które skorzystały z naszych usług.

Regularnie prowadzimy rozmowy z klientami, aby poznać ich opinię na temat współpracy oraz ocenić, czy spełniliśmy ich oczekiwania.

Co nas szczególnie cieszy, zdecydowana większość opinii, które zbieramy jest pozytywna. **Klienci doceniają nasz profesjonalizm, zaangażowanie oraz jakość usług**, co stanowi dla nas ogromną motywację do dalszej pracy.

Zbieranie i analizowanie feedbacku jest dla nas nie tylko sposobem na bieżący monitoring jakości naszych usług, ale także pozwala **budować długotrwałe relacje z klientami, oparte na wzajemnym zaufaniu**. Każda opinia, zarówno pozytywna, jak i negatywna, jest dla nas cenna, ponieważ pozwala na nieustanne doskonalenie i dostosowywanie naszej oferty do oczekiwań rynku.



System ocen kwartalnych

Rozmowy kwartalne łączą się ściśle z naszą polityką szczerości. Podczas ich przeprowadzania, liczymy na szczerść wśród naszych pracowników, zarówno podczas ocen o pracy w kancelarii jak i opinii kwartalnych przeprowadzanych przez bezpośredniego przełożonego pracownika po każdym kwartale. Tym samym daje nam to możliwość bieżącego monitorowania zapatrywania się pracowników na pracę w Grupie. Jesteśmy w stanie poznać słabe i złe strony firmy, a tym samym nie dopuszczając do jakiegokolwiek przemocy czy nękania.



Szkolenia zewnętrzne

Nasi pracownicy mają do dyspozycji nieograniczony budżet szkoleniowy, z którego korzystają z pełnym zaangażowaniem i entuzjazmem. **Łącznie na szkolenia zewnętrzne przeznaczaliśmy aż 122 771,05 złotych**, co jasno pokazuje, że inwestowanie w wiedzę i umiejętności to dla nas priorytet. Główne obszary tematyczne, które cieszyły się największym zainteresowaniem, to prawo, podatki oraz księgowość – dziedziny kluczowe dla naszego funkcjonowania i zapewnienia najwyższej jakości obsługi klienta.

Oprócz samych szkoleń, duży nacisk kładziemy również na dostęp do literatury branżowej oraz materiałów edukacyjnych. **Na książki i materiały szkoleniowe przeznaczaliśmy już 23 324,16 zł**, a gdyby nasi pracownicy potrzebowali wydać drugie tyle – nie wahalibyśmy się ani chwili. **Wierzymy, że inwestowanie w wiedzę to najlepsza droga do sukcesu, dlatego wspieramy naszych pracowników w zdobywaniu wszystkich niezbędnych narzędzi edukacyjnych.**

W kosztach tej części nie znajdują się opłaty za dostęp do serwisów informacyjnych, serwisów informacji prawnej, gdzie często realizowane były szkolenia w ramach opłat abonamentowych, czy dostępu do prasy branżowej – tego również nie limitujemy naszym pracownikom, a koszty te powiększyłyby wynik o kilkadziesiąt tysięcy złotych.

Nasza filozofia opiera się na przekonaniu, że dobrze wyedukowany zespół to fundament sukcesu firmy. Dlatego oprócz szkoleń zewnętrznych, zapewniamy także dostęp do regularnych lekcji języka angielskiego z Native Speakerem. To nie tylko rozwija umiejętności językowe naszych pracowników, ale również podnosi ich pewność siebie w kontaktach z zagranicznymi klientami.

Wierzymy, że każdy zainwestowany w rozwój pracowników grosz przynosi wielokrotne korzyści – zarówno dla nich samych, jak i dla naszych klientów.

Ta strategia rozwoju to dla nas coś więcej niż wydatek – to inwestycja w przyszłość. Pracownicy, którzy czują, że ich rozwój osobisty i zawodowy jest priorytetem podmiotu działają efektywniej, bardziej kreatywnie i z większym zaangażowaniem. Dlatego stawiamy na edukację, otwierając przed naszymi pracownikami nieograniczone możliwości rozwoju, które przyczyniają się do ich sukcesów i co za tym idzie, sukcesów naszej grupy podmiotów.

Szkolenia wewnętrzne

W naszej organizacji stawiamy na wymianę wiedzy, rozwój i współpracę, dlatego regularnie organizujemy szereg szkoleń wewnętrznych, prowadzonych przez naszych specjalistów. Ich największą zaletą jest to, że są one ściśle dostosowane do potrzeb pracowników oraz do wyzwań, które napotykamy w codziennej pracy.

Dzięki temu nasi pracownicy mogą w pełni korzystać z wiedzy ekspertów i przekładać zdobytą wiedzę na praktyczne rozwiązania w obsłudze klientów.

W naszej grupie funkcjonują dwie wyjątkowe inicjatywy – **Rada Laików** oraz **Rada Rabinów**, które stanowią fundament naszej strategii rozwiązywania problemów.



Rada Laików

Spotyka się w każdy czwartek i skupia pracowników na niższych stanowiskach. Pod opieką doświadczonego eksperta członkowie tej grupy podejmują wyzwania, które napotykają w pracy, starając się wspólnie znaleźć rozwiązania największych bolączek klientów. **To nie tylko praktyczna lekcja, ale także okazja do wzmocnienia współpracy i zdobywania doświadczenia w zespołowym podejściu do problemów.**



Rada Rabinów

Ta elitarna grupa gromadzi się co piątek. Składają się na nią nasi „pradawni rabini kancelaryjni” – czyli osoby zajmujące najwyższe stanowiska, z największym doświadczeniem i stażem. Ich zadaniem jest podejmowanie tematów, które są zbyt złożone, by mogły zostać rozwiązane przez przeciętnego człowieka. **To miejsce, gdzie wiedza i doświadczenie łączą się w celu wypracowania najlepszych możliwych rozwiązań dla najtrudniejszych przypadków.**

Jedną z najważniejszych zasad, jaką kierujemy się w naszej organizacji, jest zasada:

Każdy każdemu pomaga.

Wierzymy, że sukces opiera się na wzajemnym wsparciu i dzieleniu się wiedzą oraz doświadczeniami. Nasi pracownicy chętnie wspierają się w codziennej pracy, co nie tylko buduje silne relacje w zespole, ale również znacząco przyspiesza rozwój kompetencji.

Na poziomie poszczególnych działów regularnie odbywają się spotkania merytoryczne, które są miejscem szczegółowego omawiania bieżących zagadnień i wyzwań, z jakimi zmagają się nasze zespoły. Podczas tych spotkań poruszane są zarówno drobne kwestie operacyjne, jak i bardziej złożone problemy wymagające dogłębnej analizy i konsultacji. **Dzięki temu każdy zespół jest zawsze na bieżąco z wszelkimi zmianami w przepisach prawnych, podatkowych czy księgowych, co pozwala nam świadczyć usługi na najwyższym poziomie.**

Nasze podejście do szkoleń i współpracy sprzyja tworzeniu kultury rozwoju, która opiera się na otwartości, zaangażowaniu i nieustannym dążeniu do doskonałości. **Dzięki takim inicjatywom nasi pracownicy nie tylko podnoszą swoje kompetencje, ale również budują poczucie przynależności do organizacji, która stawia na ich rozwój i wsparcie w realizacji ambitnych celów.**

Wierzymy, że takie działania są fundamentem naszej skuteczności i zadowolenia klientów, którzy mogą być pewni, że ich sprawami zajmuje się zespół w pełni przygotowany na każde wyzwanie.

c) Struktura organizacyjna

Zarząd



Sławomir Mentzen
Prezes



Marta Stempniewska
Dyrektor generalny



Patrycja Olczyk
Dyrektor generalny

c) Struktura organizacyjna

Zespół administracyjny



Patrycja Olczyk
Dyrektor generalny



Anna Lewalska
Menedżer działu administracji
oraz IT



Joanna Zawadzka
Menedżer działu prawnego
oraz kadr



Agata Werecka
Menedżer działu doradztwa podatkowego
oraz księgowości

c) Struktura organizacyjna

Dział Księgowości



Agata Werecka
Menedżer działu

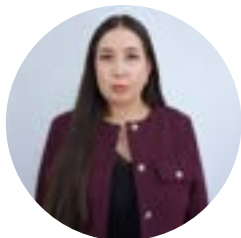
Dział Prawny



Joanna Zawadzka
Menedżer działu

c) Struktura organizacyjna

Dział doradztwa podatkowego



Agata Werecka
Menedżer działu



Wiktor Nadolski
Ekspert & opiekun zespołu



Jakub Nowogórski
Ekspert & opiekun zespołu

c) Struktura organizacyjna

Dział marketingu i wsparcie IT



Anna Lewalska
Menedżer działu IT



Wojciech Kuczkowski
Wsparcie IT



Wiktoria Wieczorkowska
Menedżer działu marketingu



Aleksandra Ratkowska
Dział marketingu



Krzysztof Rynkiewicz
Dział marketingu

d) Pracownicy w łańcuchu wartości

Dobrostan pracowników

W naszej grupie podmiotów dbamy o to, aby praca była nie tylko obowiązkiem, ale także przyjemnością. Dlatego nasi pracownicy mogą liczyć na szereg atrakcji, które wykraczają daleko poza standardowe relacje zawodowe. W końcu kto powiedział, że praca w podmiocie musi być sztywna i pozbawiona rozrywki?

W naszym biurze znajdują się miejsca, gdzie **każdy może się zrelaksować**, rozgrywając mecz ping ponga, uderzając w boksera, czy rzucając dartami.

Nie ograniczamy się jednak do rozrywki w biurze. Regularnie organizujemy spotkania integracyjne, podczas których zespoły mają okazję lepiej się poznać, wzmocnić relacje i wspólnie wyłaniać mistrzów gier planszowych. Jeśli nie zostajemy w biurze, integracja przenosi się do restauracji – **to doskonała okazja, aby oderwać się od codziennych obowiązków i cieszyć się wspólnie spędzonym czasem.**

Rozumiemy, że komfort pracy przekłada się na efektywność. Dlatego każdy pracownik ma zapewniony dostęp do niezbędnych narzędzi – niezależnie, czy jest to dodatkowy monitor, ergonomiczna klawiatura, czy inne akcesoria biurowe (w tym różowe zszywacze, kalkulatory i inne, ponieważ akurat ten kolor z niewiadomych dla nas przyczyn upodobali sobie nasi księgowi...).

Dbamy o to, by niczego nie brakowało, a biuro było miejscem, w którym pracuje się wygodnie i wydajnie.

W naszym podmiocie cenimy zaangażowanie, dlatego oferujemy atrakcyjne warunki wynagrodzenia. Pensje wszystkich pracowników są regularnie **waloryzowane**, a najlepsi mogą liczyć na **indywidualne podwyżki**. Oprócz tego, każdy otrzymuje **premię świąteczną**, ale nie w formie tradycyjnego koszyka z owocami czy słodyczami, lecz w postaci realnych pieniędzy na koncie.

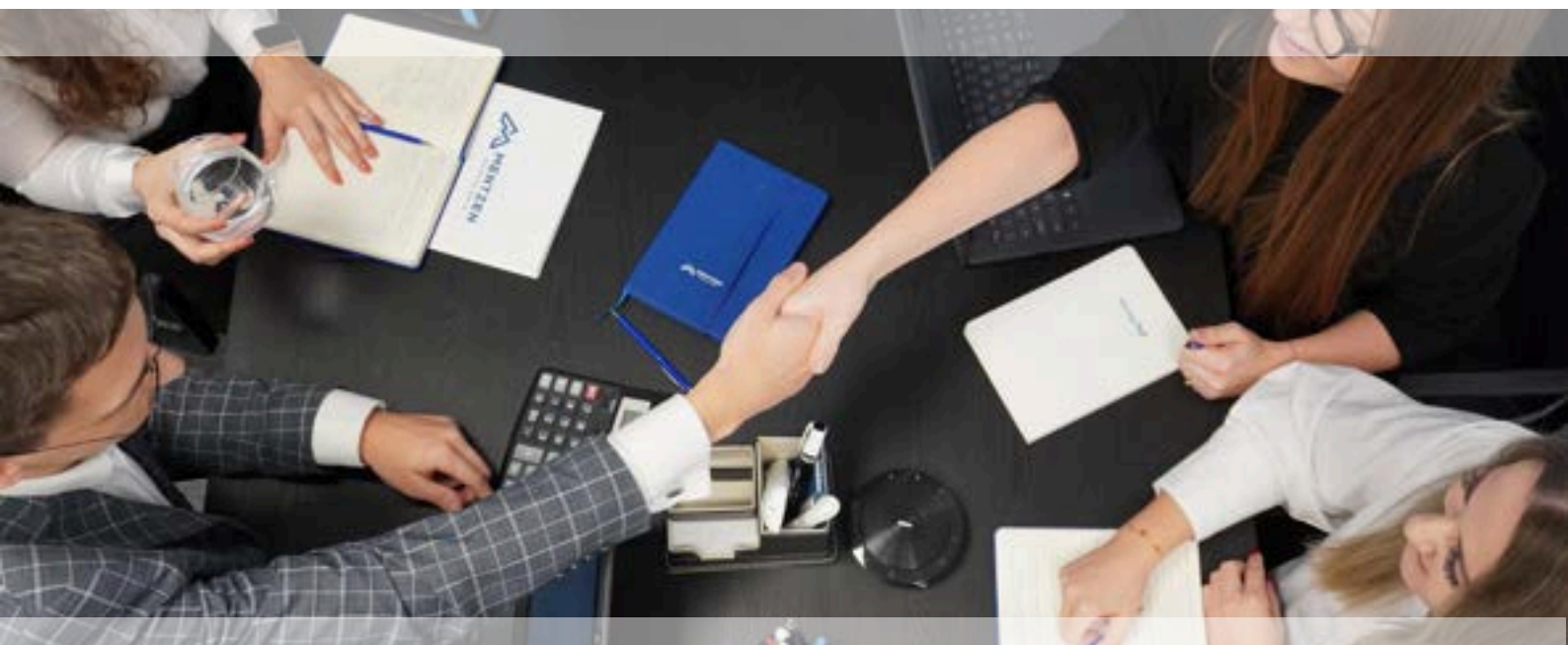
Dodatkowo, co kwartał wyróżniamy najlepszych pracowników w poszczególnych działach i pracownika kwartału całej firmy, a na koniec roku wybieramy **Pracownika Roku**, który otrzymuje specjalne wyróżnienie i nagrodę (**Złotego Matiego**).

Nie zapominamy również o wyjątkowych okazjach, takich jak urodziny naszych pracowników. Każdy solenizant otrzymuje bon do restauracji oraz drobne prezenty od swojego zespołu, takie jak bilety do kina czy voucher na zakup nowej ulubionej książki.

Dla osób, które przepracowały z nami co najmniej rok, przygotowujemy personalizowane obrazki opisujące sześć wyjątkowych cech, które sprawiają, że są niezastąpionymi członkami zespołu. To symboliczny gest, który podkreśla, jak bardzo doceniamy ich wkład i zaangażowanie.

Nasza organizacja to miejsce, w którym każdy może liczyć na pomoc i wsparcie – zarówno ze strony kolegów, jak i przełożonych. Wierzymy, że dobra atmosfera w pracy i dbałość o potrzeby pracowników przekładają się na sukces całej organizacji. **Dzięki temu tworzymy nie tylko efektywny, ale przede wszystkim zgrany zespół, w którym każdy czuje się doceniony i zmotywowany do dalszego rozwoju.**

Ile wydaliśmy na te przyjemności? W sumie na integracje i imprezy przeznaczaliśmy: **158 841,40 zł.**



Szkolenia zewnętrzne

Szerzej pisaliśmy o tym wyżej – nie będziemy się powtarzać.

Szkolenia wewnętrzne

Podobnie i tutaj – wszystko opisaliśmy już wcześniej, przypomnimy tylko, że najważniejszą zasadą, którą wpajamy współpracownikom jest: **„Każdy każdemu pomaga”**. Wierzymy, że sukces opiera się na wzajemnym wsparciu i dzieleniu się wiedzą oraz doświadczeniami. Nasi pracownicy chętnie wspierają się w codziennej pracy, co nie tylko buduje silne relacje w zespole, ale również znacząco przyspiesza rozwój kompetencji. Jak to wygląda w praktyce organizacyjnej – opisaliśmy już wcześniej. Po co się powtarzać.



Przeciwdziałanie mobbingowi

W naszej grupie obowiązuje polityka szczerości, która jest fundamentem naszych relacji zawodowych i wspólnego rozwoju. W praktyce oznacza to, że po każdym kwartale organizujemy szereg rozmów podsumowujących, które mają na celu nie tylko ocenę wyników, ale także wzmacnianie komunikacji i transparentności w zespole.

Rozmowy kwartalne

Proces rozmów kwartalnych składa się z trzech kluczowych etapów, z których każdy jest równie ważny dla budowania relacji oraz planowania rozwoju pracowników.

1 Rozmowa z bezpośrednim przełożonym.

Pierwszym krokiem jest indywidualne spotkanie pracownika z jego przełożonym. Podczas tej rozmowy omawiane są wyniki za miniony kwartał – w sposób bezpośredni, rzeczowy i bez zbędnego owijania w bawełnę.

Jeśli pracownik wykonał dobrą pracę, zostanie to jasno docenione, a jeśli zdarzył mu się gorszy okres, również usłyszy o tym otwarcie. Kluczowe jest, aby każda informacja była przekazana w sposób profesjonalny i konstruktywny, co pozwala pracownikowi wyciągnąć wnioski i podejść do kolejnego kwartału z większą motywacją.

2 Rozmowa z menedżerem działu.

Kolejnym etapem jest rozmowa z menedżerem działu. To bardziej strategiczne spotkanie, podczas którego menedżer przedstawia swoje przemyślenia na temat pracy danego pracownika oraz omawia plany związane z jego przyszłością w podmiocie.

Jest to również przestrzeń na zebranie różnego rodzaju uwag i zażaleń od pracownika – zarówno tych dotyczących organizacji pracy, jak i innych aspektów związanych z jego rolą w zespole.

3

Rozmowa z działem administracji.

Ostatni etap to rozmowa z przedstawicielem działu administracji. Tym razem to pracownik ocenia – omawia, co w pracy mu się podoba, a co jego zdaniem wymaga poprawy. **Nie jest to rozmowa oceniająca jego wyniki, lecz okazja do szczerego feedbacku na temat ogólnej organizacji pracy, atmosfery i funkcjonowania biura.**

Zgodnie z polityką szczerości, podczas tych rozmów mówimy o wszystkim – zarówno o sukcesach, jak i problemach, które wymagają rozwiązania. Nie jest to czas na powierzchowne pochwały czy głaskanie po głowie. Wręcz przeciwnie, rozmowy te są prowadzone w duchu otwartości i konstruktywności, co pozwala nam razem stawiać czoła wyzwaniom. Jak powiedział Terence Fletcher w filmie „Whiplash” w reżyserii Damiena Chazelle’a: *„Najgorsze, co można zrobić drugiemu człowiekowi, to powiedzieć: ‘dobra robota’.”* – w naszej firmie to zdanie przypomina, że rozwój wymaga szczerości i odwagi w rozmowach.

Dodatkowym elementem jest ogólne podsumowanie wyników, które odbywa się podczas zebrania na zakończenie kwartału. Prezentowane są wtedy zbiorcze dane obrazujące, jak poszczególne działy oceniają swoje zadowolenie z pracy, a także kluczowe wyniki finansowe i operacyjne. **Dzięki temu każdy z pracowników ma pełen obraz tego, jak funkcjonuje podmiot i może zrozumieć, jak jego indywidualne osiągnięcia wpisują się w szerszy kontekst.**

Polityka szczerości nie jest dla nas pustym hasłem – to realny fundament naszej kultury organizacyjnej. Wierzymy, że tylko otwarta komunikacja i konstruktywny feedback pozwalają na prawdziwy rozwój, zarówno pracowników, jak i całej firmy. **Dzięki tym rozmowom możemy lepiej zrozumieć potrzeby naszych zespołów, reagować na ich wyzwania i wspólnie budować coraz lepsze środowisko pracy.**

2. Konsumenci i odbiorcy usług

Biznes bez Klientów nie może istnieć.

Dlatego tym, do czego podchodzimy naprawdę na poważnie, jest ich obsługa - zarówno pod kątem poziomu świadczonych usług, jak i sposobu ich realizacji.

Nie dzielimy Klientów na małych i dużych, ponieważ ich problemy są dla nich - a tym samym dla nas - najważniejsze.

Każdego dnia zastanawiamy się co jeszcze możemy zrobić, by ułatwić naszym Klientom życie, jednocześnie nie utrudniając go naszą obecnością.

Nieważne czy nasi współpracownicy są odpowiedzialni za czynności administracyjne, marketingowe czy doradcze - każdy z nich jest zaangażowany w proces tworzenia nowych produktów oraz usprawniania naszych usług i procesów.

a) Dostępność usług i produktów

Usługi subskrypcyjne

Naszym flagowym produktem jest usługa **subskrypcyjna Mentzen+**, którą oferujemy nieustannie od 2021 r.

Analizując zainteresowania naszych Klientów, w minionych latach oferowaliśmy coraz bardziej wyspecjalizowane wersje usługi, otwierając się na konkretne branże, jak IT i nowe technologie czy branża budowlana oraz deweloperzy.

W 2024 r. postanowiliśmy jednak odejść od tego systemu, mając na uwadze to, że wciąż największym zainteresowaniem Klientów cieszyły się **bardziej ogólne pakiety usług subskrypcyjnych, nieorientowane na konkretną branżę.**

Stąd też już w 2024 roku wprowadziliśmy odświeżoną wersję usług Mentzen+, dzieląc jej pakiety nie tylko w oparciu o skalę przychodów, ale również o zakres usług, którego może oczekiwać Klient.

Ten podział utrzymaliśmy całym 2025 rokiem.

Zdalne świadczenie usług

Od samego początku naszej działalności (niezależnie od jej formy prawnej), stawiamy na szeroki krąg Klientów. Nie da się jednak ukryć, że nigdy nie interesowało nas wyłącznie województwo kujawsko-pomorskie, w którym mamy swoją siedzibę – dlatego dość szybko, jeszcze przed pandemią, oferowaliśmy usługi konsultacyjne czy księgowe **w formie online**.

Dzięki temu przez lata udało nam się nawiązać współpracę z podmiotami gospodarczymi z całej Polski (a nawet z zagranicy – Niemiec, Wielkiej Brytanii czy Stanów Zjednoczonych).

Rok 2025 nie był tu wyjątkiem i nie będzie tajemnicą, że zdecydowana większość naszych konsultacji odbywa się przez Internet.

Nasze biuro księgowe również obsługuje Klientów zdalnie – bardzo rzadko zdarza się, że któryś z nich odwiedza nas w Toruniu, skoro ma możliwość **w każdej chwili wysłać do nas maila czy wgrać dokumenty do naszego systemu faktur**.

Nie dość, że wygodniej, to jeszcze bardziej ekologicznie – nasi Klienci nie muszą do nas dojeżdżać, a tym samym, niezależnie od formy transportu, nie generują dodatkowe spalania.

A będąc szczerym, nasze komputery, tak samo jak światła w salach konsultacyjnych czy serwery wspomagające naszą sieć internetową, i tak byłyby włączone, niezależnie od tego, czy Klient jest u nas, czy nie.

Dodatkowo, taka organizacja nie odbija się na naszej wewnętrznej współpracy - bo choć Klienci mogą skorzystać z naszych usług w praktycznie każdym miejscu w Polsce czy na świecie, **to my zawsze jesteśmy dostępni w biurze w Toruniu**.

Ułatwia to nasz przepływ informacji, pozwala na kontrolę faktycznego wykonywania obowiązków, **a także buduje nasze relacje** (w końcu współpracownicy nie są dla nas kropeczkami w grupowym czasie, a realnymi osobami, które możemy złapać na korytarzu).

Oczywiście, jeśli Klient ma ochotę przyjechać do nas chociażby tylko po to, żeby wypić u nas kawę, to również ma taką możliwość. To się nazywa wolny wybór!

Kompleksowość usług

Potrzebujesz doradcy podatkowego? Świetnie się składa! Obsługa prawna przedsiębiorstwa? To u nas! A może księgowość? Nie ma problemu.

Przez lata na tym nasze wsparcie się kończyło, a nam coraz bardziej doskwierało poczucie beznadziei, kiedy musieliśmy odesłać naszego Klienta z kwitkiem, gdy chciał skorzystać z dofinansowania, doradztwa restrukturyzacyjnego czy też uciec przed organami ścigania za... nieważne co.

Tak czy siak, plany były ambitne - **rozpocząć współpracę ze wszystkimi podmiotami, które mogą być jakkolwiek pomocne dla naszych Klientów.**

Nadal nie jest tak, jakbyśmy sobie tego życzyli, ale i tak jest lepiej, niż kilka lat temu - udało się bowiem nawiązać współpracy ze specjalistami z zakresu prawa karnoskarbowego, z doradcą restrukturyzacyjnym, a także z biegłym rewidentem. Nadal jednak nie mamy na pokładzie chociażby tłumacza przysięgłego (z jakiegokolwiek języka), doradcy inwestycyjnego czy rzeczoznawcy.

Za to duży minus.



Obsługa klientów anglojęzycznych

W XXI wieku to raczej banał nad banałami, ale hej! Skoro inni chwalą się znajomością języka angielskiego, to i my możemy.

Dzięki temu, że nasi doradcy potrzebni są również obcokrajowcom, dla których nasz system podatkowy potrafi być trudniejszy niż założenia fizyki kwantowej (choć w sumie nie tylko dla nich...), możemy przeprowadzać konsultacje po angielsku, a na porządku dziennym dla naszych prawników jest też analiza dokumentów w tym języku, przede wszystkim umów.

b) Odpowiedzialne praktyki marketingowe

Ten, kto choć raz prześledził nasze posty na facebooku czy też zetknął się z nami na tik toku może wiele powiedzieć na temat naszego sposobu komunikacji, ale na pewno wśród tych opisów nie znajdzie się jedno określenie: odpowiedzialne. Śmiejemy się ze wszystkiego i z wszystkich, bo na co dzień pracując z przepisami pozostało nam tylko to. Oczywiście, zdarza nam się być również poważnymi, ale nasi odbiorcy wolą, gdy jest zabawnie. My zresztą też.

Mimo to nie da się ukryć, że jest kilka zasad, którymi staramy się kierować w naszych działaniach marketingowych. Poniżej kilka najważniejszych, które nieustannie przewijały się w 2025 roku.



1. Upominki dla klientów

Ktoś mógłby powiedzieć, że jesteśmy staromodni, bo rozdajemy długopisy i notesy. My odpowiemy, że inni w naszej branży nie dają swoim Klientom nawet tego. Oczywiście, na gadżety mogą liczyć Klienci, którzy postanowią odwiedzić nas stacjonarnie – aby choć częściowo zrekompensować im stracony na dojazd czas.

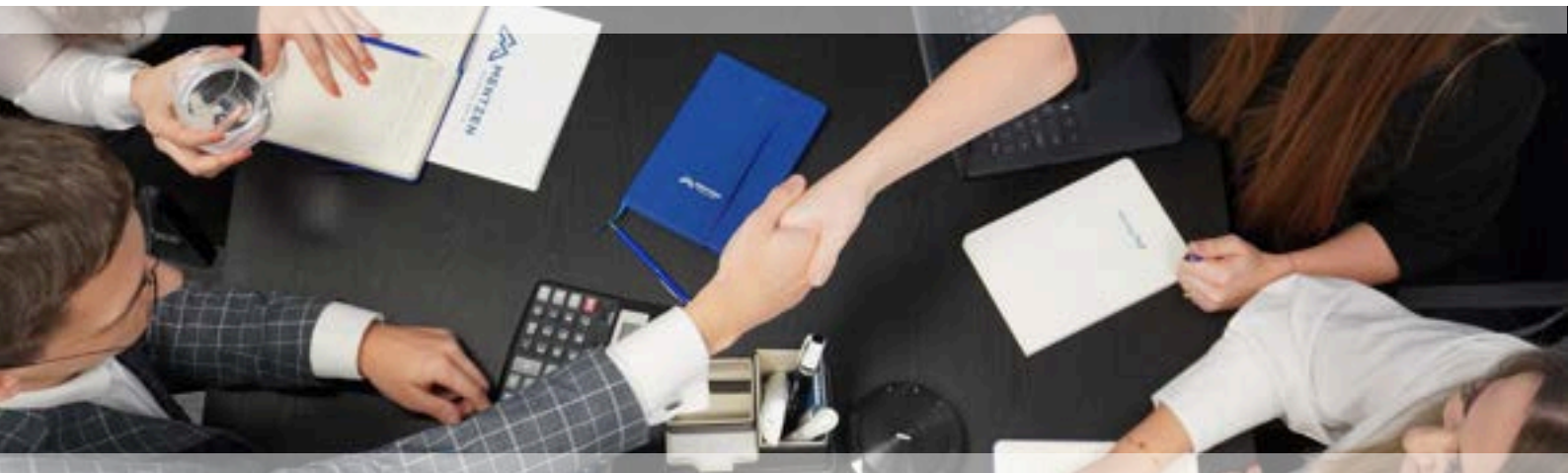
Nie zapominamy jednak, że upominki muszą być praktyczne, dlatego w naszych torbach prezentowych znajdziecie wspomniane długopisy oraz notatniki, a także drobny poczęstunek w postaci ciasteczek i dobrego piwa. Smycze do kluczy, które wstyd jest przypiąć, a może kartka z podziękowaniem? To nie u nas. Tak, jak na konsultacjach – ma być konkretnie i praktycznie.

2. Treści edukacyjne

Choć TikTok czy YouTube coraz mniej kojarzą się z przydatnymi treściami merytorycznymi, to dla nas obie te platformy są świetnym narzędziem, by pokazać się również z tej profesjonalnej strony. Oczywiście, po naszymu.

Wciąż eksperymentujemy i szukamy formatów, które mogą się spodobać, a jednocześnie pomóc przedsiębiorcom. Bez nadęcia. Dlatego nawet nasze tiktoki coraz częściej przybierają zabawne* formy – im ciekawiej i śmieszniej, tym łatwiej zapamiętać przydatne informacje.

* według nas



3. Transparentność oferty

Zagląдалиście kiedyś na stronę naszej Kancelarii, a dokładniej do zakładki Regulaminy? Nie? Polecamy nadrobić.

Wśród regulaminów poszczególnych usług, czy nawet samej strony, znajdziecie również dokumenty, w których szczegółowo opisujemy na co nasi Klienci mogą liczyć w wybranych przez nich pakietach usług subskrypcyjnych.

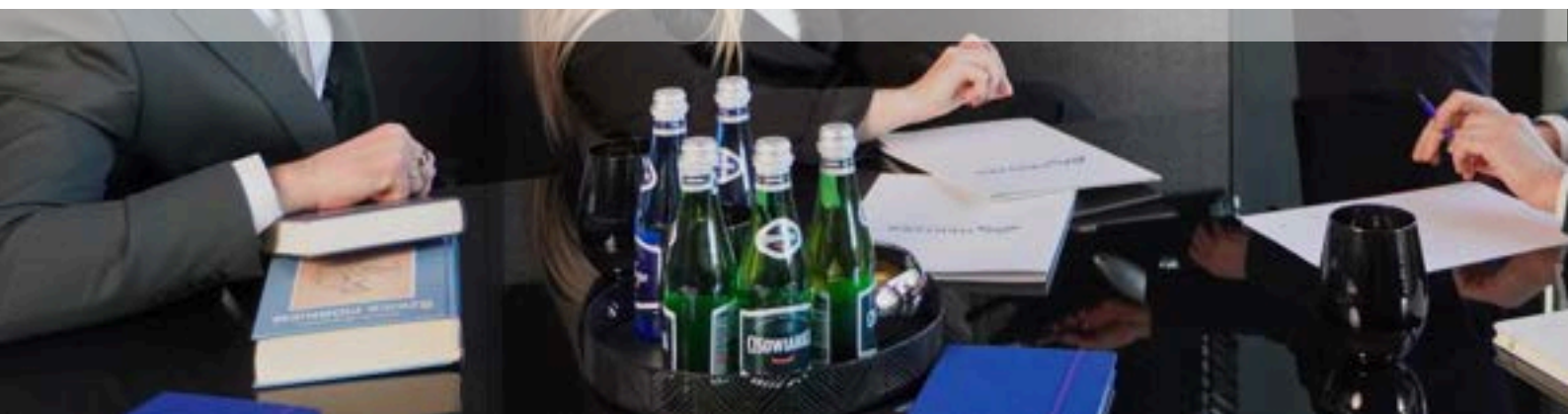
Ale spokojnie – wiemy, że nikt nie czyta regulaminów. Dlatego przed dokonaniem zakupu usługi subskrypcyjnej, nasi potencjalni Klienci co najmniej dwukrotnie - może nawet wbrew ich woli - mogą zapoznać się z zakresem usług przysługujących w danym pakiecie. **U nas nie kupuje się kota w worku.**

4. Nie zakłamujemy rzeczywistości

Jeśli coś jest głupie, to nie możemy udawać, że takim nie jest. Dlatego jeśli jakaś zmiana podatkowa już na pierwszy rzut jest dla nas bezsensowna, to nie omieszkamy poinformować o tym naszych Klientów.

W kraju, w którym na infoliniach dedykowanych rozwiązywaniu problemów przedsiębiorców usłyszycie tylko „**Nie wiem**”, „**Nie znam przepisów**” czy „**Proszę czekać**”, postanowiliśmy wziąć na siebie brzemień informowania o zmianach w przepisach i nowych obowiązkach. Nie nasza wina, że większość z nich to gotowy materiał do wyśmiania.

To jest odpowiedzialność.



5. Odpowiedni dobór kanałów

Nie jesteśmy szaleńcami i, wbrew pozorom, wiemy jak się zachować. Dlatego starannie dobieramy nasze treści do platform, za pomocą których zostaną udostępnione. Ściśle merytoryczne treści znajdziecie na naszej stronie internetowej, w zakładce Blog, gdzie regularnie opisujemy mniej lub bardziej skomplikowane zagadnienia. Szybkie formy podane w zabawny sposób trafiają na TikToka – no bo gdzie?

A jeśli mamy ochotę przeprowadzić konsultacje w przerwach od spotkań z Klientami, **nagrywamy filmy na YouTube, gdzie łączymy luźną formę tiktoka z merytorycznym mięsem bloga. Dla każdego coś dobrego.**

6. Jasne deklaracje

Nigdy nie obiecujemy Klientom, że wygramy przed sądem czy urzędem. Nie zagwarantujemy też, że odzyskamy dla nich pieniądze, które mogliby zainwestować w swój biznes. Ale na każdym kroku podkreślamy, że będziemy o tę wygraną walczyć. I tyle.

c) Niedyskryminacja Klientów

Zawsze podkreślamy, że w przeciwieństwie do pracowników czy podwykonawców, to nasi Klienci są odpowiedzialni za przychód grupy. Dlatego wszystko co robimy, robimy dla nich.

Podział Klientów według przychodów

To prawda, że dzielimy naszych Klientów na małych i dużych - wybierając pakiet naszych usług subskrypcyjnych, powinni oni określić jaki przychód osiągają w ciągu roku. Wbrew pozorom, nie jest to jednak spowodowane tym, że którąś kategorię Klientów chcemy traktować szczególnie. Powód jest zdecydowanie prostszy – **zwykle podmioty osiągające wyższe przychody mają trudniejsze problemy do rozwiązania.** Dzięki takiemu podziałowi możemy przydzielić naszym Klientom opiekunów, którzy mają większe doświadczenie w interesujących ich obszarach, skracając tym samym czas obsługi.

Wyprzedzając ewentualne pytania o to, czy w takim razie Klienci, którzy zarabiają mniej muszą liczyć się z obsługą mniej doświadczonych pracowników, uspokajamy. Po pierwsze, w naszej branży nie da się uniknąć specjalizacji, więc niejednokrotnie zdarza się, że doradca podatkowy rozwiązujący skomplikowane problemy vat-owskie, nie do końca zna się na zagadnieniach związanych z podatkiem dochodowym w kontekście np. leasingu. Tak samo jest z radcą prawnym, który obsługuje procesy połączeń czy przekształceń spółek - nie zawsze jest on w stanie przygotować apelację od wyroku w sprawie o zapłatę zaległości z faktury. Po drugie, sam podział na pakiety nie oznacza, że nasi Klienci nie mogą skorzystać z doradztwa wybranych przez siebie ekspertów - dzięki opcji umawiania konsultacji z konkretnymi osobami, mogą oni sami zdecydować, kiedy i z kim chcą porozmawiać.

Obsługa przedsiębiorców oraz osób fizycznych

Choć głównie zajmujemy się obsługą przedsiębiorców, to jeśli zgłosi się do nas z problemem osoba nieprowadząca swojej działalności, również jesteśmy w stanie pomóc. Mamy jednak jedną zasadę - nie zajmujemy się sprawami z zakresu prawa rodzinnego. Nie, że nie lubimy rodzin. Po prostu się na tym nie znamy - a nieodpowiedzialnym jest doradzać coś, na czym się nie znamy.

Konsultacje zdalne

Wyobraźcie sobie, że mieszkacie na lubelszczyźnie, ale bardzo chcecie skorzystać z naszych usług. Dzięki konsultacjom zdalnym nie tylko my możemy poszerzyć krąg naszych Klientów, ale również nasi Klienci mogą zdecydowanie łatwiej się z nami skontaktować, niezależnie od tego gdzie mieszkają - o żadnym wykluczeniu komunikacyjnym nie ma tu więc mowy!

Klienci anglojęzyczni

Jak wspominaliśmy już wcześniej, nie jest dla nas problemem obsługa Klientów z zagranicy lub takich, którzy na co dzień nie posługują się językiem polskim. Na chwilę wydania niniejszego raportu, jedynym językiem, w którym jesteśmy w stanie obsłużyć naszych Klientów, poza polskim, jest język angielski, nad czym zdecydowanie możemy jeszcze popracować.

Działalność pro bono

Umówmy się - pracujemy, żeby zarabiać. Ale nawet nam czasem miękną serca, kiedy czytamy o tragediach życiowych, które spotkały naszych Klientów. Dlatego w pewnych przypadkach decydujemy się na udzielanie nieodpłatnych porad prawnych czy podatkowych.

Nie kierujemy się tu żadnym konkretnym kluczem, więc nie odpowiemy jaka metodologia stoi za wyborem spraw, w których rezygnujemy z wynagrodzenia. Nie będziemy też kłamać, że robimy to często. Jeśli jednak już się zdarzy, na pewno nie podchodzimy do takich spraw mniej dokładnie - wręcz przeciwnie, nie chcemy nikomu dodatkowo zaszkodzić.



IV. Informacje o zarządzaniu i ładzie korporacyjnym.

1. Prowadzenie działalności

a) Kultura organizacyjna

Misją Grupy Mentzen S.A. jest ułatwienie prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce, a wizją – miejsce przyszłych wielkich firm, stąd też w firmie zostały przyjęte określone zasady jak i kultura organizacyjna.

Organizacja pracy

W naszej organizacji stawiamy na makrozarządzanie, co oznacza, że osoby zajmujące stanowiska zarządzające wskazują kierunek, w którym pracownicy mają iść i określają im obowiązki. **Co ważne, nie narzucają oni konkretnych rzeczy, jakie powinno się robić, bo tutaj stawiamy przede wszystkim na samodzielność.** Wiąże się z tym to, że pracownicy samodzielnie dobierają sposoby wykonywania zadań, kontrolują czas oraz mają dowolność w przerwach od pracy, oczywiście mając na uwadze przede wszystkim deadline'y i kierując się dobrem Klientów.

Biorąc powyższe pod uwagę, w naszej firmie występuje dwuetapowy system rekrutacji. Oznacza to, że proces zatrudnienia składa się z dwóch głównych faz, które pozwalają na szczegółową ocenę kandydatów. **Każdy z etapów ma na celu ocenę różnych aspektów kompetencji kandydata, zarówno w zakresie umiejętności merytorycznych, jak i dopasowania do kultury organizacyjnej oraz wartości firmy, czyli tzw. "HR", na czym nam bardzo zależy.**

Drugi etap jest szczególnie ważny, ponieważ są wtedy oceniane "miękkie" kompetencje kandydata. **Chodzi głównie o sprawdzenie czy kandydat będzie w stanie efektywnie współpracować z zespołem, a także czy jego wartości, postawy i sposób pracy będą zgodne z misją, wizją i kulturą organizacyjną firmy.**

W Kancelarii nasi pracownicy podzieleni są na 5 działów:



Dział Podatkowy



Dział Prawny



Księgowość



Administracja



Marketing + IT

Ponadto, w działach utworzone są konkretne zespoły, które zajmują się poszczególnymi dziedzinami.

Klientocentryzm

Jedną z kluczowych cech naszej organizacji jest klientocentryzm, która stanowi fundament naszej działalności. Klientocentryzm oznacza, że zawsze staramy się wszystko ułatwiać, pomagamy, jesteśmy cierpliwi i wyrozumiali, dlatego też naszą misją jest ułatwienie prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce, a wizją – miejsce przyszłych wielkich firm.

Przede wszystkim zależy nam na tym, aby każdy nasz klient czuł się w pełni usatysfakcjonowany ze współpracy.

Nasze podejście do Klienta jest oparte na zrozumieniu jego potrzeb, a także na dążeniu do jak najprostszego i najbardziej efektywnego rozwiązywania wszelkich kwestii. **Stawiamy na pomoc na każdym etapie współpracy – niezależnie od tego, czy chodzi o rozwiązanie bieżącego problemu, doradztwo czy wsparcie przy realizacji bardziej skomplikowanych projektów.** Zawsze staramy się znaleźć najlepsze rozwiązanie, które spełni oczekiwania klienta i ułatwi mu życie.

Nasza cierpliwość i wyrozumiałość to kluczowe elementy naszej filozofii. **Rozumiemy, że każdy Klient jest inny i ma swoje indywidualne potrzeby, dlatego do każdego podchodzimy z pełnym zaangażowaniem, starając się dostosować do jego wymagań i oczekiwań.** Wierzymy, że tylko w ten sposób możemy budować długotrwałe, pozytywne relacje oparte na zaufaniu.

Klientocentryzm to nie tylko słowa, ale przede wszystkim codzienne działania, które pozwalają nam nawiązywać silne **i satysfakcjonujące relacje z każdym, kto zdecyduje się na współpracę z naszą firmą.** Dążymy do tego, by każdy nasz Klient czuł się doceniany i rozumiany, a jego potrzeby były zawsze na pierwszym miejscu.

Kontrola jakości

Jak już wskazywaliśmy wcześniej - zbieranie i analizowanie feedbacku jest dla nas nie tylko sposobem na bieżąco monitorować jakość naszych usług, ale także na budowanie długotrwałych relacji z klientami, opartych na wzajemnym zaufaniu. Każda opinia, zarówno pozytywna, jak i negatywna, jest dla nas cenna, ponieważ pozwala na nieustanne doskonalenie i dostosowywanie naszej oferty do oczekiwań rynku.



b) Zasady działalności

1. Szczerość i otwartość

W naszej firmie panuje zasada pełnej otwartości i szczerości, ponieważ wierzymy, że tylko w ten sposób możemy tworzyć środowisko, w którym **każdy ma realny wpływ na poprawę funkcjonowania firmy**. Wobec tego, każdy pracownik ma prawo do wyrażenia swoich opinii, ale, co ważne, nie tylko tych pozytywnych! Przejawia się to informowaniem, wskazywaniem uwag co do funkcjonowania firmy, działu, zespołu czy organizacji.

W naszej ocenie jest to najlepszy sposób na szybką reakcję i wprowadzanie zmian, które będą korzystne dla całej organizacji.

Kolejna zasada, która ściśle łączy się z szczerością i otwartością to brak kłamstwa, którego w naszej firmie nie tolerujemy. **Jesteśmy zdania, że każdy popełnia błędy, więc po prostu należy się do nich przyznać**. Jeżeli pracownik będzie coś ukrywał, możemy zaszkodzić naszym klientom, dla których firma najczęściej jest całym dobytkiem ich życia.

Tylko dzięki takiemu podejściu do pracy i komunikacji jesteśmy w stanie **wspólnie rozwijać firmę i dbać o satysfakcję klientów. Uczciwość i szybka reakcja to fundamenty, na których opieramy naszą działalność**.

2. Odpowiedzialność, kreatywność, samodzielność

To cechy, które cenimy i których żądamy od naszych pracowników, ponieważ zależy nam, aby nasi pracownicy nie tylko wykonywali swoje zadania, ale także brali aktywny udział w rozwoju firmy, **angażując się w jej codzienne funkcjonowanie oraz szukając nowych, innowacyjnych rozwiązań**.

W naszej firmie każdy pomysł ma znaczenie, niezależnie od tego, jak mały czy duży się wydaje, ponieważ wierzymy, **że jeden świetny pomysł może być cenniejszy od kilku lat solidnej pracy**.

3. Rozwój

Rozwój to jedno z kluczowych założeń naszej firmy, dlatego jesteśmy zdania, że pracownicy naszej firmy powinni stale podnosić swoje kwalifikacje. **Stąd też - oferujemy zarówno nieograniczony budżet szkoleniowy. Nasi pracownicy mają również dostęp do lekcji języka angielskiego z Native Speakerem.**

W naszej firmie organizujemy także szereg szkoleń wewnętrznych, które są organizowane przez naszych specjalistów. **Ich największą zaletą jest to, że są dostosowane do potrzeb pracowników i wyzwań, które napotykaemy w naszej pracy.** Nasi specjaliści chętnie dzielą się swoją ogromną wiedzą i doświadczeniem ze swoimi współpracownikami, co zdecydowanie pomaga w dalszym rozwoju.

Nasz firma zdecydowanie stawia na rozwój i **nie ma miejsca na stagnację – dla nas liczy się progres,** dlatego stwarzamy jak najlepsze warunki do tego, aby pracownicy mogli realizować swoje największe ambicje.

4. Rozmowy kwartalne

Rozmowy kwartalne łączą się ściśle z naszą polityką szczerości. Podczas ich przeprowadzania, liczymy na **szczerść wśród naszych pracowników zarówno podczas ocen jak i opinii.** Podczas rozmów kwartalnych pracownicy otrzymują ocenę od przełożonego, a także wyrażają opinię o naszej firmie. Jak wygląda organizacja tego procesu wewnątrz naszej organizacji już przeczytaliście wyżej.

c) Dobrostan zwierząt

Działalność Grupy Mentzen S.A. nie wpływa bezpośrednio w jakikolwiek sposób na zwierzęta, zarówno dzikie, jak i hodowlane czy też domowe. Jednak, jeżeli chodzi o ich obecność w firmie - jesteśmy miejscem, w którym zwierzęta mają pełną wolność..... pod warunkiem, że nie przychodzą z nami do pracy.

Oznacza to, że choć mamy ogromny szacunek i sympatię do czworonogów, ptaków, gadów i innych stworzeń, **nie zapraszamy ich do biura i zostawiamy je w domu.**

Oczywiście, jeśli zdarzyłaby się nagła sytuacja – byłaby możliwość, aby się pojawiły, ale pracownicy muszą pamiętać, że **zwierzaki nie mogą uczestniczyć w zebraniach i prowadzić negocjacji z klientami.**

Co do kwestii dotyczących zwierząt, ale dietetycznych - to panuje u nas pełna tolerancja. Zatem, żaden pracownik nie jest oceniany za wybór diety, bez względu na to, czy jest weganinem, na diecie keto czy cokolwiek innego w tym stylu. **Co za tym idzie – w naszej firmie jest miejsce dla każdego i jesteśmy otwarci w podejściu do różnorodności. Nikogo nie dyskryminujemy ze względu na preferencje żywieniowe, choć niektóre wybory ciężko nam zrozumieć.**



d) Zaangażowanie polityczne i działalność lobbingsowa

W pierwszej kolejności należy wskazać, że pomimo tego, że Prezes Zarządu Mentzen S.A. Sławomir Mentzen jest czynnym politykiem, to prowadzona Kancelaria jest **całkowicie niezależna i apolityczna i są to odrębne podmioty**.

Działalność lobbingsowa w rozumieniu ustawy to działanie prowadzone metodami prawnie dozwolonymi zmierzające do wywarcia wpływu na organy władzy publicznej w procesie stanowienia prawa.

Sławomir Mentzen jako poseł ma możliwość składania interpelacji poselskich i tym samym zwracania uwagi na niekiedy wręcz **absurdalne kwestie prawne**.

Interpelacje składane przez Posła są często wynikiem zorganizowanych w zespołach spotkań merytorycznych, podczas których omawiane są zagadnienia prawne i podatkowe.

Stwierdzić można, że powyższe stanowi wywieranie wpływu na proces legislacyjny, bowiem interpelacje mogą być także punktem wyjścia do dalszych działań legislacyjnych. Interpelacje nierzadko mogą działać jako sygnał dla rządu, by podjął odpowiednie działania w określonej sprawie, co może prowadzić do inicjowania zmian w przepisach lub podejmowania konkretnych działań, które poprawiają sytuację społeczną lub gospodarczą.

e) Korupcja i przekupstwo.

Nasza firma działa z pełnym poszanowaniem zasad uczciwości oraz z należytą starannością, dlatego też podejmujemy **wiele kroków w zakresie przeciwdziałania korupcji i łapownictwu, mając na uwadze nie tylko kwestie prawne i finansowe, ale również ochronę wizerunku**.

W przypadku wystąpienia korupcji, konsekwencje mogłyby być poważne i daleko idące, nie tylko w sferze prawnej czy finansowej, ale także wizerunkowej, co mogłoby negatywnie wpłynąć na nasze relacje z klientami i partnerami.

Dążymy do eliminacji wszelkich czynników sprzyjających korupcji, aktywnie wdrażając procedury zapobiegające nadużyciom w ramach naszej działalności. Wymagamy od siebie, naszych pracowników oraz partnerów ścisłego przestrzegania przepisów prawa oraz obowiązujących standardów rynkowych, które regulują kwestie przeciwdziałania korupcji i innych nieetycznych praktyk. Jesteśmy przekonani, że przestrzeganie zasad uczciwości i transparentności jest fundamentem długoterminowego sukcesu firmy.

W sytuacji, gdyby doszło do rzeczywistych negatywnych skutków związanych z korupcją lub innymi nadużyciami, nasza firma jest w pełni przygotowana na podjęcie odpowiednich działań naprawczych. **Podjmiemy wszelkie niezbędne kroki w celu zidentyfikowania źródeł problemu, wyciągnięcia konsekwencji wobec osób odpowiedzialnych oraz wdrożenia działań zapobiegających powtórzeniu takich sytuacji w przyszłości.** Naszym celem jest nie tylko reagowanie na incydenty, ale także proaktywne tworzenie środowiska, w którym korupcja i nadużycia nie mają miejsca.

W związku z tym firma posiada przede wszystkim regulacje prawne w ramach wewnętrznych procedur oraz mechanizmów kontrolnych.

- ***Ustawa z dnia 1 marca 2018 r. o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu – AML.***

Podmiot jako instytucja obowiązana na mocy ustawy o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu wdrożył **Procedurę przeciwdziałania praniu pieniędzy, oraz finansowaniu terroryzmu (AML).** Dokument ten szczegółowo określa działania podejmowane w celu minimalizacji ryzyka prania pieniędzy i finansowania terroryzmu oraz dokładnie opisuje sposób realizacji obowiązków wynikających z obowiązujących przepisów prawnych.

Celem przyjętych procedur jest zapobieganie wprowadzaniu do obrotu majątku pochodzącego z nielegalnych źródeł oraz finansowaniu działalności przestępczej w szerokim rozumieniu.

Wdrożona procedura definiuje m.in. sposób oceny ryzyka prania pieniędzy, metody przeciwdziałania, stosowanie odpowiednich środków bezpieczeństwa finansowego oraz wewnętrzne zasady zgłaszania i nadzoru nad wykrytym ryzykiem.

Kładziemy szczególny nacisk na edukację naszych pracowników, zapewniając im odpowiednie szkolenia, które umożliwiają skuteczne przestrzeganie procedur AML. **Dzięki tym szkoleniom, pracownicy są świadomi swoich obowiązków i wiedzą, jak je prawidłowo realizować. Szkolenie obejmuje m.in.:**

- **kluczowe obowiązki prawne w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy,**
- **metody stosowania środków bezpieczeństwa,**
- **rozpoznawanie ryzyk charakterystycznych dla działalności PODMIOTU i metod ich wykrywania,**
- **zasady raportowania transakcji ponadprogowych oraz podejrzanych operacji.**

Warto zaznaczyć, że nasze działania wykraczają poza samą implementację procedur. **Regularnie przeprowadzamy ocenę oraz aktualizację ryzyka związanego z naszą działalnością, uwzględniając m.in. następujące czynniki:**

- **rodzaj Klienta,**
- **obszar geograficzny,**
- **rodzaj oferowanych produktów oraz usług, a także sposobu ich dystrybucji,**
- **poziom wartości majątkowych deponowanych przez Klienta lub wartości przeprowadzonych transakcji,**
- **cel, regularność lub czas trwania stosunku gospodarczego.**

Ponadto stosujemy odpowiednie środki bezpieczeństwa, które zależne są od wyników wspomnianej powyżej analizy.

Dbamy o bieżące aktualizowanie dokumentacji dotyczącej stosunków gospodarczych, aby zawsze posiadać aktualne informacje oraz dane.

Prowadzimy stały monitoring współpracy z naszymi Klientami, regularnie przeglądając i aktualizując dane o Klientach.

Dokonujemy cyklicznych przeglądów Klientów, które obejmują w szczególności:

- **weryfikację aktualności danych o Kliencie, w tym danych identyfikujących Klienta, jego Beneficjenta rzeczywistego oraz osoby upoważnione do działania w jego imieniu;**
- **weryfikację danych dotyczących Stosunków gospodarczych z Klientem, w tym ich celu i zamierzonego charakteru;**
- **badanie źródeł pochodzenia wartości majątkowych będących w dyspozycji Klienta – w przypadkach uzasadnionych okolicznościami, w szczególności jeżeli w stosunku do Klienta Firma stosuje wzmożone środki bezpieczeństwa finansowego;**
- **przebieg transakcji przeprowadzanych przez Klienta.**

W naszym Podmiocie funkcjonuje tzw. PEP, czyli osoba zajmująca eksponowane stanowisko polityczne. Wiąże się to z podejmowaniem dodatkowych środków bezpieczeństwa finansowego względem Sławomira Mentzena, w tym stosowanie środków w celu ustalenia źródła majątku i źródła pochodzenia wartości majątkowych pozostających w dyspozycji Pana Sławomira w ramach stosunków gospodarczych lub transakcji czy też stosowanie wzmożonych środków bezpieczeństwa finansowego.

Ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów.

Nasza firma, mając na uwadze zobowiązania wynikające z ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów, opracowała i wdrożyła procedury dotyczące zgłaszania naruszeń prawa oraz działań następczych. Procedury te weszły w życie w naszej firmie dnia 25 września 2024 r., stale obowiązują.

Celem procedur jest zapewnienie ochrony sygnalistom, którzy zgłaszają lub ujawniają publiczne informacje o naruszeniach prawa oraz określenie działań, które będą podejmowane w odpowiedzi na takie zgłoszenia. Procedury te opisują szczegółowo kroki, środki i działania, które firma podejmuje w celu realizacji obowiązków wynikających z przepisów prawnych, zapewniając zgodność z obowiązującymi regulacjami.

W ramach tych procedur wprowadzono wewnętrzną procedurę zgłaszania naruszeń prawa oraz realizacji działań następczych. Firma monitoruje przebieg realizacji Procedury, wykonując odpowiednie czynności, które są przeprowadzane samodzielnie lub przez wyznaczone osoby, zależnie od specyfiki danego przypadku.

Zasady ochrony poufności są szczegółowo opisane w procedurach RODO oraz w samej Procedurze zgłaszania naruszeń.

Procedura została przyjęta po konsultacjach z reprezentantem oraz przedstawicielami osób świadczących pracę na rzecz firmy, wyłonionych przez osoby zarządzające poszczególnymi działami. Zakres Procedury obejmuje wszystkich pracowników firmy, niezależnie od formy zatrudnienia, w tym osoby odpowiedzialne za realizację obowiązków wynikających z Procedury.

Procedura dotyczy także kandydatów do pracy, którzy ubiegają się o zatrudnienie na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, który stanowi podstawę świadczenia pracy, usług, pełnienia funkcji lub służby, począwszy od momentu rekrutacji lub negocjacji dotyczących zawarcia umowy.

Każdy pracownik oraz kandydat do pracy są zobowiązani do zapoznania się z procedurą i podpisania oświadczenia, które potwierdza ich zobowiązanie do przestrzegania jej zasad.

Osoby wykonujące obowiązki wynikające z ustawy oraz Procedury są zobowiązane do zachowania poufności informacji uzyskanych w trakcie wykonywania swoich obowiązków, obowiązek ten trwa również po zakończeniu stosunku pracy.

Dodatkowo, nasza firma umożliwia składanie zgłoszeń anonimowych, aby zapewnić bezpieczeństwo pracowników, współpracowników oraz osób ubiegających się o zatrudnienie.

Na dzień sporządzenia niniejszego raportu – cisza, to znaczy zgłoszeń brak.

W przyszłości nasza firma planuje aktualizować dokumentację oraz kontynuować działania mające na celu zapewnienie komfortu i bezpieczeństwa osób dokonujących zgłoszeń.

Jasno określona ścieżka awansu.

W naszej firmie uważamy, że jasna i transparentna ścieżka awansu jest kluczowym elementem długoterminowego zaangażowania pracowników. Ponadto wierzymy, że pracownicy, którzy wiedzą, jakie mają możliwości rozwoju zawodowego, są bardziej zmotywowani do osiągnięcia wysokich wyników, a także do wkładania większego zaangażowania w swoją codzienną pracę. Transparentność w kwestiach awansu pomaga także w budowaniu atmosfery zaufania i sprawiedliwości w zespole, co ma kluczowe znaczenie dla utrzymania pozytywnej kultury organizacyjnej.

Z tego właśnie powodu, już na etapie rozmowy rekrutacyjnej kandydaci mają okazję zapoznać się z naszą ścieżką awansu, co stanowi jeden z elementów, który wyróżnia naszą firmę na tle innych pracodawców. Podczas rozmowy rekrutacyjnej szczegółowo przedstawiamy dostępne ścieżki kariery, wyjaśniając, jakie są wymagania i jakie konkretne kroki należy podjąć, aby awansować na wyższe stanowisko. Omówienie możliwości rozwoju zawodowego na tak wczesnym etapie pozwala kandydatom na lepsze zrozumienie naszej organizacji oraz na podjęcie świadomej decyzji o dołączeniu do naszego zespołu.

Pracownicy są informowani o wymaganiach związanych z awansem, takich jak zdobywanie odpowiednich kompetencji, osiągnięcie określonych celów oraz poszerzanie zakresu odpowiedzialności. Dzięki temu każdy pracownik ma pełną świadomość, jak może rozwijać swoją karierę w naszej firmie i jakie kroki musi podjąć, aby wspinać się po szczeblach kariery.

Transparentność i jasność w zakresie ścieżki awansu pomagają również w budowaniu równości szans wewnątrz firmy. Każdy pracownik, niezależnie od działu czy stanowiska, ma możliwość rozwoju na tych samych zasadach, co sprzyja integracji zespołu i zapobiega poczuciu nierówności w organizacji.

W ten sposób stwarzamy środowisko, w którym pracownicy mogą nie tylko liczyć na wsparcie, ale także na realne możliwości awansu, które są osiągalne dzięki ich wysiłkowi, zaangażowaniu i chęci rozwoju.

2. Zarządzanie ryzykiem i zgodność z przepisami

a) Przeciwdziałanie finansowaniu terroryzmu i praniu brudnych pieniędzy

W naszej Grupie bezpieczeństwo finansowe jest bardzo ważne. **Dlatego, jako instytucja obowiązana zgodnie z Ustawą o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu, wdrożyliśmy specjalną Procedurę przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu (AML).** Ten dokument dokładnie określa działania, które podejmujemy, aby skutecznie ograniczyć ryzyko prania pieniędzy i finansowania terroryzmu, a także szczegółowo opisuje, jak realizujemy obowiązki wynikające z przepisów prawa.

Transparentność i ochrona sygnalistów

Jesteśmy otwarci na każdą sugestię i zgłoszenie dotyczące potencjalnych naruszeń naszych procedur. Co istotne pracownik lub inna osoba wykonująca czynności na rzecz Grupy, zgłaszając naruszenie przepisów z zakresu przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowania terroryzmu może przekazać informację o naruszeniu przepisów na dwa sposoby tj. przez:

- ***zgłoszenie anonimowe - zapewniające brak możliwości identyfikacji zgłaszającego,***
- ***zgłoszenie nieposiadające cech anonimowości - zapewniające możliwość identyfikacji zgłaszającego oraz przekazania mu informacji zwrotnej.***

Nasza organizacja zapewnia zgłaszającemu całkowitą poufność co do wszystkich informacji przekazanych w zgłoszeniu oraz ochronę przed działaniami o charakterze represyjnym, dyskryminacją lub innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania. Dane osobowe zgłaszającego oraz osoby, której zarzuca się dokonanie naruszenia przepisów z zakresu przeciwdziałania praniu pieniędzy, podlegają ochronie zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych oraz zgodnie z przepisami o ochronie sygnalistów.

W przypadku ujawnienia tożsamości zgłaszającego oraz osoby, której zarzuca się dokonanie naruszenia, lub gdy ich tożsamość jest możliwa do ustalenia, Grupa zapewnia środki dotyczące zachowania poufności. W szczególności zaś zapewnia ochronę przed działaniami o charakterze dyskryminacyjnym i odwetowym.

Z postępowania wewnętrznego sporządzany jest raport, który zawiera dokładny opis dokonanego zgłoszenia i wskazanych w nim naruszeń przepisów, działania podjęte przez nas, wskazanie osób zaangażowanych i ich rolę w ramach zgłoszenia oraz ostateczne ustalenia w zakresie informacji przekazanych w zgłoszeniu. Wyciągamy konsekwencje służbowe, dyscyplinarne w stosunku do zaangażowanych osób.

b) Ochrona danych osobowych

Ze względu na charakter działalności nasza Grupa ma dostęp do danych osobowych współpracowników oraz klientów, a niejednokrotnie do klientów naszych klientów ze względu na zakres świadczonych przez nas usług. Dlatego szczególny nacisk kładziemy na staranną ochronę danych osobowych. Firma jest w pełni zgodna z RODO. Decyzje i wytyczne wydane przez Urząd Ochrony Danych Osobowych (UODO) i Europejską Radę Ochrony Danych (EDPB) są uważnie monitorowane, a w razie potrzeby polityki i procesy są odpowiednio dostosowywane.

Respektowane są wszystkie prawa pracowników, klientów i partnerów w odniesieniu do ich danych osobowych, w tym między innymi prawo do: usunięcia (prawo do bycia zapomnianym), sprostowania, pobrania kopii danych osobowych, a także wycofania i wyrażenia zgody na ich przetwarzanie.

Prowadzimy niezbędną dokumentację, której obowiązek posiadania nakłada ustawa o ochronie danych oraz rozporządzenie z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych).

Wprowadziliśmy również politykę bezpieczeństwa, która opisuje takie aspekty jak:

- obszary przetwarzania danych osobowych;
- zarządzanie przetwarzaniem danych osobowych oraz czuwanie nad ich bezpieczeństwem, w tym również zadania administratora;
- gromadzenie danych osobowych;
- przetwarzanie danych osobowych;
- obowiązek informacyjny;
- udostępnianie danych osobowych;
- ochrona przetwarzania danych osobowych;
- postępowanie w przypadkach naruszenia bezpieczeństwa ochrony danych osobowych;
- ocena skutków dla ochrony danych i uprzednie konsultacje;
- odpowiedzialność służbowa i karna;
- proces aktualizacji postanowień polityki bezpieczeństwa.

Dla każdego rodzaju danych posiadamy rejestr retencji, tj. przechowujemy tylko niezbędne dane, a usuwamy te, co do których nie mamy już podstaw prawnych do ich przechowywania, zgodnie z przyjętymi zasadami retencji.

Nasza Grupa nie sprzedaje, nie wypożycza danych osobowych i wykorzystuje je tylko wtedy, gdy ma podstawy prawne do ich przetwarzania, takie jak w **szczególności prawidłowo pozyskana zgoda**.

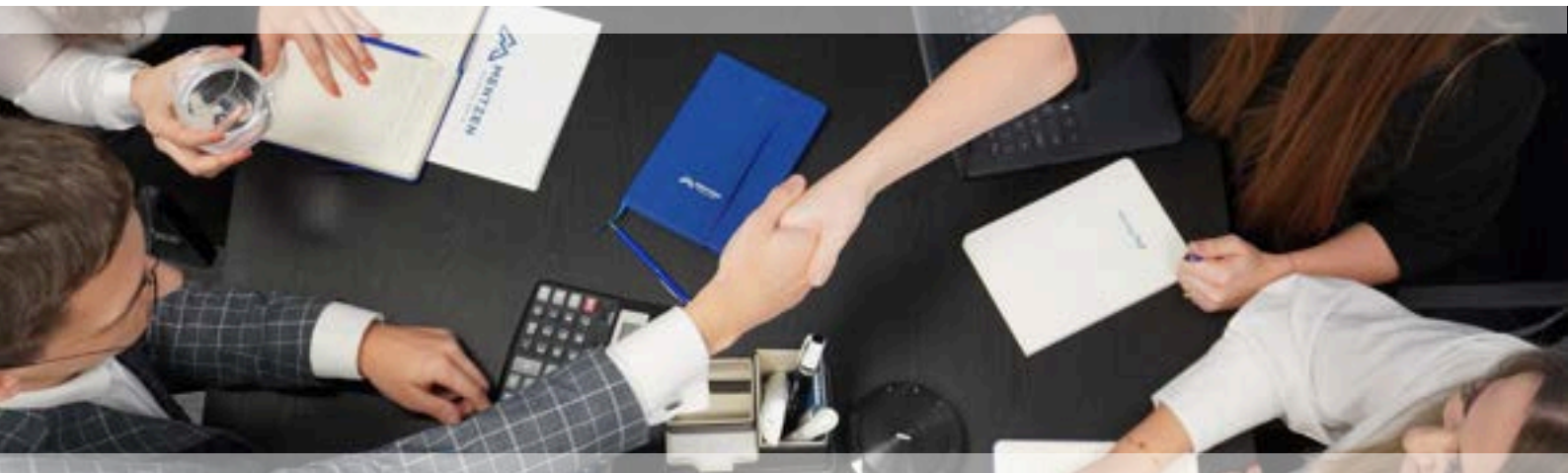
Wszyscy zatrudnieni i współpracownicy przechodzą szkolenia z polityki bezpieczeństwa i RODO. Przeprowadzono również wewnętrzne audyty weryfikujące zgodność z przepisami RODO posiadanych i wdrożonych procedur.

Powołany też został **zespół ds. RODO**, który sprawuje pieczę nad przestrzeganiem przepisów związanych z ochroną danych osobowych oraz aktualnością posiadanych procedur. W podmiocie został również powołany Inspektor Ochrony Danych (IOD), którym aktualnie jest Pani Aleksandra Glinka.

IOD pomaga nam, jako administratorowi we wszystkich kwestiach związanych z ochroną danych osobowych. W naszym przypadku do zadań IOD należą w szczególności:

- ***doradzanie nam oraz naszym pracownikom czy też współpracownikom, w zakresie obowiązków wynikających z przepisów prawa o ochronie danych,***
- ***monitorowanie zgodności naszych działań ze wszystkimi przepisami prawa dotyczącego ochrony danych, w tym audyty raz w roku, działania podnoszące świadomość, a także szkolenia dla pracowników i współpracowników z zakresu przetwarzania danych osobowych,***
- ***udzielanie zaleceń co do oceny skutków dla ochrony danych oraz monitorowanie jej wykonania,***
- ***pełnienie funkcji punktu kontaktowego dla osób składających wnioski i żądania dotyczące przetwarzania ich danych osobowych i wykonywania ich praw,***
- ***współpraca z organami ochrony danych i pełnienie funkcji punktu kontaktowego dla organów ochrony danych w kwestiach związanych z przetwarzaniem.***

Jednym z najważniejszych aspektów bezpieczeństwa jest czynnik ludzki i budowanie świadomości wśród pracowników i współpracowników. Wszyscy zatrudnieni oraz współpracujący przechodzą szkolenia z zakresu polityki bezpieczeństwa i RODO (w tym informacje ogólne, a także wewnętrzne polityki i procedury), które są powtarzane co kwartał. Podczas tych szkoleń kładziemy duży nacisk na przekazywanie informacji o procedurze związanej z incydentami tj. gdzie i jakie incydenty należy zgłaszać, aby jak najszybciej je wyeliminować, a w razie potrzeby zachować odpowiedni system zgłaszania naruszenia danych.



c) Ochrona sygnalistów

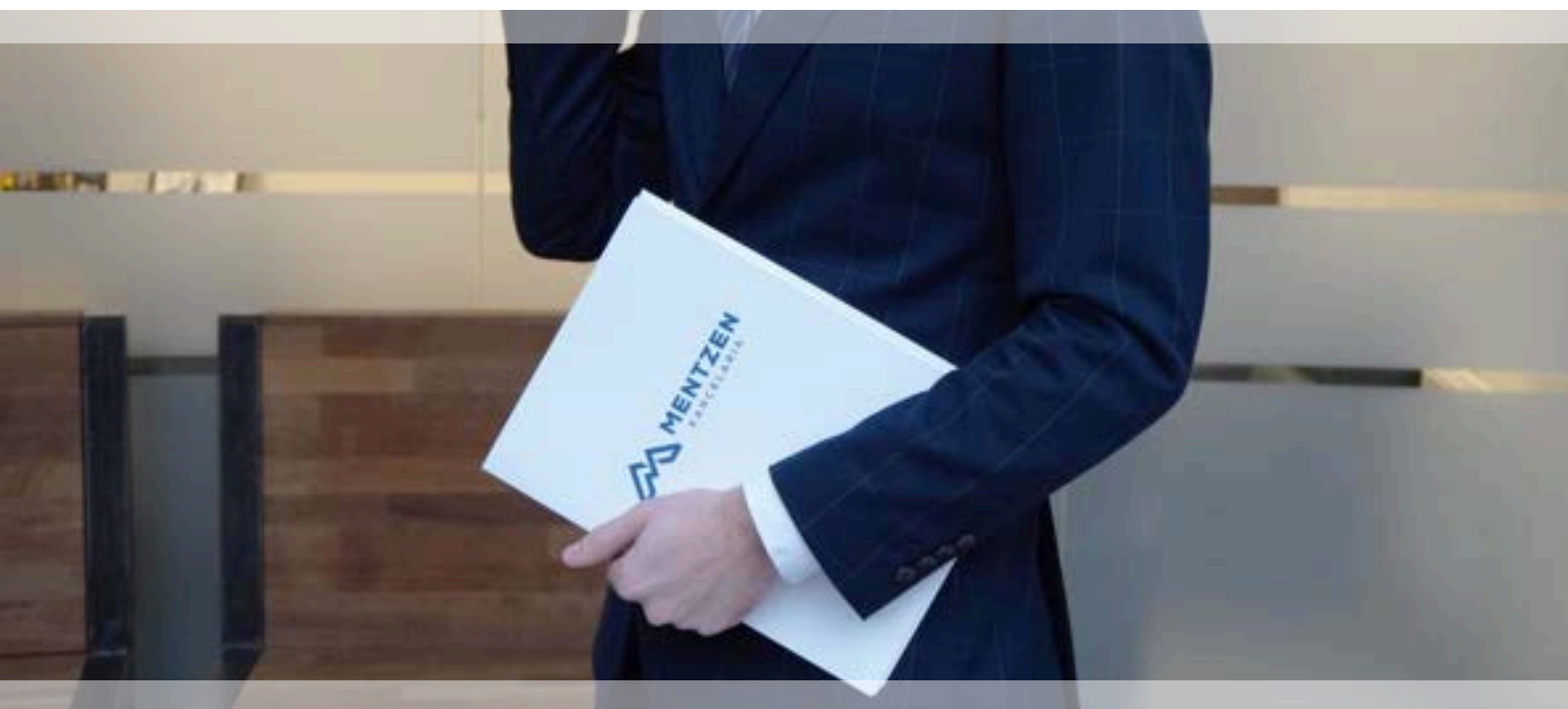
Wiedząc, że czasy są takie, że każdy musi dbać o sygnalistów, wprowadziliśmy Procedury dotyczące zgłaszania naruszeń prawa i działań następczych. Te Procedury obowiązują w od 25 września 2024 roku i są naszym kompasem moralnym dla naszych pracowników i współpracowników.

W skrócie: mamy jasno określone, co robić, kiedy ktoś (czyli Sygnalista) zgłasza, że coś u nas nie gra – oczywiście mając na uwadze ustawowy katalog możliwych tematów do zgłoszeń. Mamy też całą instrukcję, jak chronić Sygnalistę – bo w końcu zasługuje na prywatność oraz poufność, gdy próbuje nas ocalić przed kłopotami.

Grupa ustaliła wewnętrzną Procedurę zgłaszania naruszeń prawa i natychmiastowego działania, by nie było wątpliwości, co robić.

Uważnie nadzorujemy też, jak te procedury są realizowane – osobiście lub z pomocą wybranych ludzi (tutaj zależy, jak bardzo poważna jest sprawa).

Naszym obowiązkiem jest dbanie o to, żeby tożsamość Sygnalisty była tajemnicą większą niż przepis na piwo z Browaru Mentzen. Ochrona ta jest dokładnie opisana w naszych procedurach RODO oraz w samej Procedurze.



d) Cyberbezpieczeństwo

Charakter naszej działalności, obejmującej doradztwo podatkowe, doradztwo prawne, księgowość oraz obsługę kadrową, sprawia, że codziennie pracujemy z danymi wymagającymi szczególnej ochrony. Powierzone nam informacje finansowe, podatkowe i prawne naszych klientów stanowią fundament zaufania, na którym opieramy relacje biznesowe. Mamy pełną świadomość, że naruszenie poufności tych danych, zakłócenie ciągłości naszych systemów czy utrata dostępności usług mogłyby wpłynąć nie tylko na nas, ale przede wszystkim na naszych klientów, ich **bezpieczeństwo finansowe i komfort współpracy z nami**.

Dlatego cyberbezpieczeństwo traktujemy jako integralny element odpowiedzialnego prowadzenia działalności. Nasze podejście opiera się na systematycznym ograniczaniu ryzyk, takich jak próby wyłudzenia danych, nieautoryzowany dostęp do systemów, złośliwe oprogramowanie czy niedostępność kluczowych narzędzi pracy. Osiągamy to poprzez wdrażanie sprawdzonych rozwiązań technicznych i organizacyjnych, proporcjonalnych do skali i specyfiki naszej działalności.

Model odpowiedzialności za bezpieczeństwo IT

Bezpieczeństwo naszego środowiska informatycznego budujemy w oparciu o współpracę naszego wewnętrznego pracownika IT z wyspecjalizowanym partnerem zewnętrznym. Po stronie naszego pracownika leży bieżąca koordynacja spraw IT oraz nadzór nad dostęпами do aplikacji biznesowych. Administrację infrastrukturą IT (serwerami, urządzeniami sieciowymi, kopiami zapasowymi, siecią VPN oraz platformami zarządzania urządzeniami i tożsamością użytkowników) powierzyliśmy firmie Support Online Sp. z o.o., która zapewnia nam również ciągły monitoring środowiska i wsparcie helpdesk.

W roku 2025 podjęliśmy decyzję o zmianie dostawcy usług IT, co stało się impulsem do istotnego podniesienia poziomu bezpieczeństwa i niezawodności naszej infrastruktury. W ramach tego procesu przeprowadziliśmy kompleksowy przegląd środowiska IT, a następnie wdrożyliśmy **szereg zmian: zakupiliśmy nowy serwer, wymieniliśmy urządzenia sieciowe, rozszerzyliśmy zakres wykonywania kopii zapasowych, wdrożyliśmy monitoring całej sieci oraz platformy do centralnego zarządzania urządzeniami i tożsamością użytkowników**. Wymieniliśmy także urządzenia końcowe. Był to dla nas rok, w którym świadomie zainwestowaliśmy w fundamenty technologiczne organizacji.

W odniesieniu do usług chmurowych i platform zewnętrznych stosujemy model współdzielonej odpowiedzialności. Dostawcy odpowiadają za bezpieczeństwo warstwy usługowej i infrastrukturalnej, natomiast my zachowujemy pełną odpowiedzialność za konfigurację, dane, tożsamości użytkowników i kontrolę dostępu. Systemy dedykowane, rozwijane na nasze zlecenie lub na podstawie licencji, objęte są odrębnymi procesami zapewniania jakości i bezpieczeństwa, realizowanymi przez podmioty odpowiedzialne za ich utrzymanie, w tym przeglądy kodu, testy bezpieczeństwa przy istotnych zmianach oraz bieżące aktualizacje zależności.

Środki ochrony i kontrole

Stosujemy wielowarstwowe podejście do ochrony naszych systemów i danych.

W zakresie zarządzania tożsamością i dostępem korzystamy ze środowiska opartego na usługach katalogowych i platformie zarządzania tożsamością w modelu hybrydowym. Uwierzytelnianie wieloskładnikowe (MFA) obowiązuje jako standard w naszym głównym środowisku pracy oraz na platformach przetwarzających dane finansowe. Obowiązuje polityka haseł obejmująca wymagania dotyczące złożoności, minimalnej długości, historii haseł oraz ich cyklicznej zmiany.

Urządzenia końcowe, czyli laptopy, z których korzystają nasi pracownicy, zarządzane są centralnie za pośrednictwem platformy umożliwiającej jednolite wymuszanie polityk bezpieczeństwa. Obejmuje to szyfrowanie dysków, ochronę poświadczeń, mechanizmy ograniczające wektory ataków oraz system wykrywania i reagowania na zagrożenia na urządzeniach końcowych (EDR), który w znacznym stopniu automatycznie neutralizuje wykryte zagrożenia. Logowanie na laptopach firmowych możliwe jest wyłącznie z wykorzystaniem konta organizacyjnego, a instalacja oprogramowania wymaga każdorazowej autoryzacji administratora.

Dostęp do systemów działających lokalnie, w tym do systemu księgowego, odbywa się wyłącznie z sieci firmowej lub za pośrednictwem szyfrowanego połączenia VPN. Infrastruktura sieciowa chroniona jest zaporą sieciową, a krytyczne elementy infrastruktury, takie jak serwery, przełączniki i routery, objęte są monitoringiem w trybie ciągłym.

Oprogramowanie i systemy operacyjne są regularnie aktualizowane, a w przypadku wykrycia krytycznych podatności aktualizacje wdrażane są priorytetowo i bez zbędnej zwłoki. Aktualizacje infrastruktury serwerowej planowane są poza godzinami pracy, co minimalizuje ich wpływ na ciągłość naszej działalności.

Zarządzanie dostępami, reagowanie na incydenty i ciągłość działania

Stosujemy ustrukturyzowane podejście do zarządzania dostępem do naszych systemów, obejmujące cały cykl życia konta użytkownika. Nowi pracownicy otrzymują konta z podstawowym zakresem uprawnień, a uprawnienia wyższe nadawane są wyłącznie w przypadku uzasadnionej potrzeby, zgodnie z zasadą minimalnych uprawnień. W momencie zakończenia współpracy konta są niezwłocznie dezaktywowane we wszystkich systemach. Nasz pracownik IT na bieżąco weryfikuje, czy dostęp do poszczególnych aplikacji posiadają wyłącznie uprawnieni pracownicy.

Na wypadek incydentu bezpieczeństwa posiadamy zdefiniowane procedury reagowania. W przypadku podejrzenia naruszenia wdrażany jest plan obejmujący izolację zagrożonego urządzenia, blokadę konta użytkownika, wylogowanie aktywnych sesji, zmianę poświadczeń oraz przeprowadzenie skanu całej infrastruktury. Incydenty bezpieczeństwa obsługiwane są z najwyższym priorytetem, a zgłoszenia dotyczące krytycznych elementów infrastruktury realizowane są niezależnie od godziny i dnia tygodnia.

Ciągłość działania naszych systemów opieramy na wielowarstwowym systemie kopii zapasowych. Kluczowe systemy objęte są replikacją co 15 minut, co pozwala na przywrócenie danych aktualnych niemal do momentu wystąpienia ewentualnej awarii. Kopie zapasowe przechowywane są w pięciu niezależnych lokalizacjach, w tym w chmurze, co chroni nas przed utratą danych nawet w scenariuszach obejmujących fizyczne uszkodzenie infrastruktury.

Kierunki rozwoju

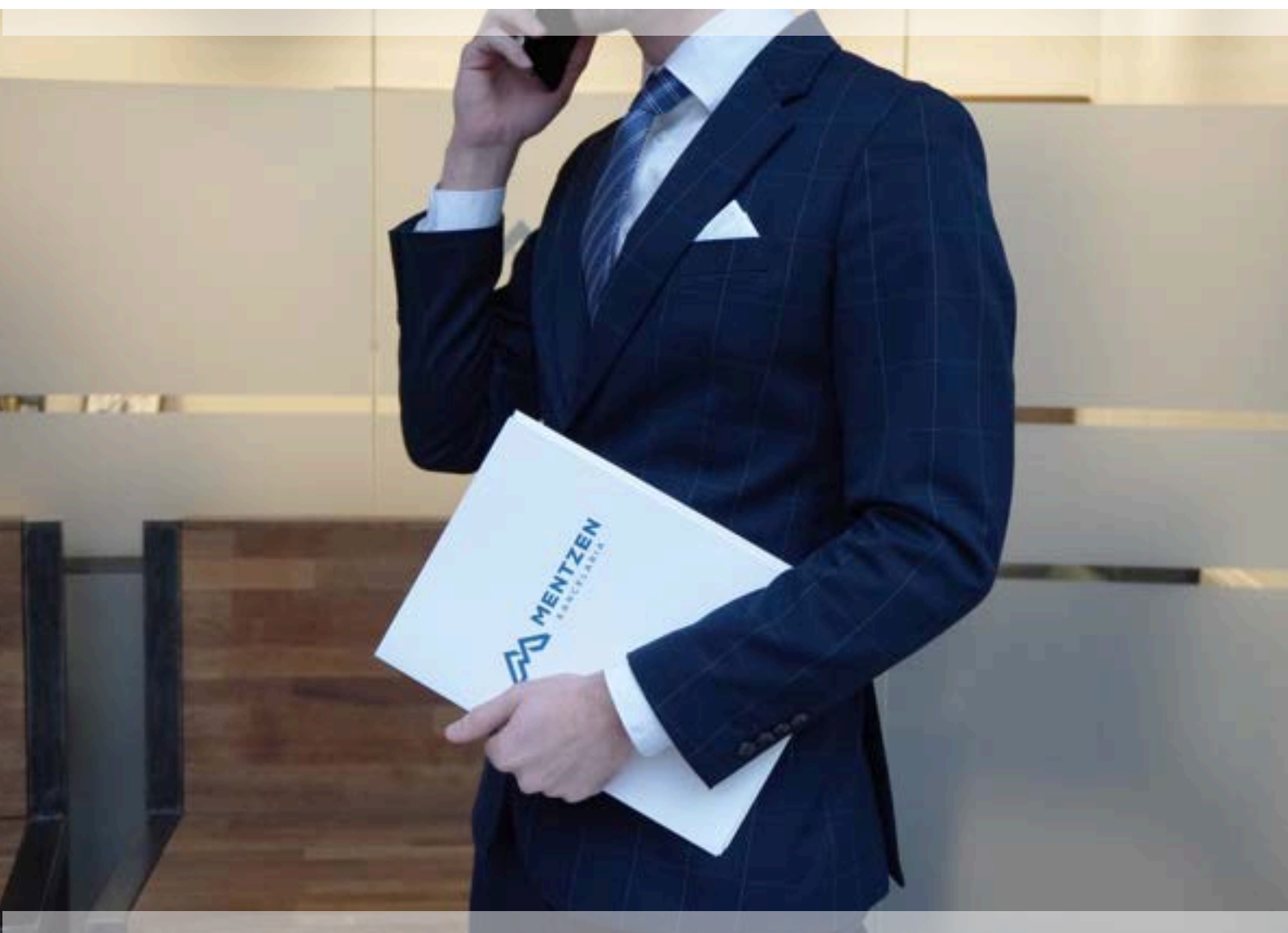
Cyberbezpieczeństwo traktujemy jako proces ciągłego doskonalenia. Oprócz bieżącego utrzymywania i rozwijania wdrożonych zabezpieczeń, w najbliższym okresie planujemy:

Rozszerzenie uwierzytelniania wieloskładnikowego - trwają prace nad wdrożeniem MFA we wszystkich kluczowych systemach, które wspierają to rozwiązanie. Naszym celem jest objęcie tym mechanizmem każdego systemu, w którym przetwarzane są dane naszych klientów.

Uruchomienie kontrolowanych testów phishingowych - planujemy przeprowadzanie symulowanych kampanii phishingowych, które pozwolą nam realnie ocenić i wzmocnić odporność naszego zespołu na tego typu zagrożenia.

Szkolenie z bezpieczeństwa IT w procesie onboardingu - chcemy, aby każdy nowy pracownik od pierwszego dnia pracy miał świadomość zasad bezpiecznego korzystania z naszych systemów i danych. Wprowadzenie dedykowanego szkolenia w ramach procesu wdrożeniowego pozwoli nam budować kulturę bezpieczeństwa od samego początku współpracy.

Bezpieczeństwo danych naszych klientów traktujemy jako stały kierunek rozwoju, a nie cel, który można osiągnąć raz na zawsze. Dlatego konsekwentnie obserwujemy zmieniające się otoczenie technologiczne i regulacyjne, by nasze rozwiązania nadążały za realnymi zagrożeniami i oczekiwaniami osób, które powierzają nam swoje sprawy.



V. Informacje o raporcie

1. Metodologia zbierania danych

Do obliczenia wartości śladu węglowego wykorzystaliśmy kalkulator udostępniony przez Fundację Climate&Strategy z siedzibą w Gdańsku ul. Jana Heweliusza 111/811, 80-890 Gdańsk. Fundacja udostępnia swoje narzędzie nieodpłatnie. Wg. informacji przekazanych przez Climate&Strategy:

„Kalkulator szacuje emisje pochodzące bezpośrednio z działalności organizacji i umożliwia mierzenie, symulację oraz monitorowanie śladu węglowego w przekroju całego łańcucha dostaw. Kalkulator śladu węglowego opiera się na wskaźnikach emisji z uznanych, recenzowanych, oficjalnie publikowanych źródeł, m.in. krajowych i międzynarodowych ośrodków badawczych, stowarzyszeń branżowych, ośrodków odpowiedzialnych za regulacje prawne, monitoring, statystykę w adekwatnych obszarach.

Wykorzystane w opracowaniu współczynniki emisji GHG, spośród powszechnie dostępnych, charakteryzują się istotnością:

- *czasową – wskaźniki są adekwatne/najbliższe dla okresu, dla którego liczony jest ślad węglowy,*
- *geograficzną – wskaźniki reprezentatywne dla obszaru, dla którego liczony jest ślad węglowy,*
- *technologiczną – wskaźniki uwzględniające stosowaną technologię, dla której liczony jest ślad węglowy*

Kalkulacja powstała na bazie ponad 500 wskaźników emisji, w tym od polskich dostawców energii cieplnej i elektrycznej. Dzięki temu możliwe jest obliczenie śladu węglowego zgodnie z metodą market-based.

Baza wskaźników emisji jest cyklicznie aktualizowana zawiera najnowsze dostępne wskaźniki.

Kalkulację należy traktować jako estymację śladu węglowego. Nie stanowi ona wyłącznej metodyki obliczeń dokonywanych przez Fundację Climate&Strategy oraz nie uwzględnia w sposób wyczerpujący wszystkich okoliczności mających wpływ na obliczenie śladu węglowego.”

Dane wykorzystane do sporządzenia analizy śladu węglowego objęły zużycie energii elektrycznej oraz roczny przebieg samochodów wykorzystywanych w naszej Grupie.

2. Zakres raportu

Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej Mentzen S.A. za rok 2025 jest naszym drugim raportem, w którym przedstawiamy swoje podejście do zrównoważonego rozwoju (zakładamy, że po przebrnięciu przez jego treść każdy wie, jakie ono jest).

Raport obejmuje skonsolidowane dane zebrane ze wszystkich podmiotów wchodzących w skład Grupy Kapitałowej Mentzen S.A.

a) Obszary kluczowe

Oczywistym jest, że specyfika naszej działalności nie wpływa na bioróżnorodność obszarów morskich ani też nie wytwarzamy substancji szczególnie niebezpiecznych.

Przekładając to na skrót ESG (Environment, Social, Governance) nasze obszary kluczowe obejmują głównie kwestie społeczne i zarządcze.

Do najbardziej istotnych dla nas obszarów zaliczamy:

Z zakresu ESRS 2:

- BP-1 – Ogólna podstawa sporządzenia oświadczeń dotyczących zrównoważonego rozwoju
- GOV-1 – Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych
- SBM-1 – Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości
- SBM-2 – Interesy i opinie zainteresowanych stron

Z zakresu ESRS:

- ESRS E1 -1 – Plan transformacji na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu
- ESRS E1-3 – Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej
- ESRS E1-5 – Zużycie energii i koszyk energetyczny
- ESRS E3-4 – Zużycie wody
- ESRS S1 – Właśni pracownicy
- ESRS S4 – Konsumenci i użytkownicy końcowi
- ESRS G1 – Prowadzenie działalności gospodarczej

b) Ocena podwójnej istotności

Ta ocena to naprawdę ciężki orzech do zgryzienia. Wiemy, że analiza podwójnej istotności obejmuje istotność finansową i istotność wpływu.

Istotność finansową ocenia się przez pryzmat danych finansowych i powinna ona zidentyfikować i oceniła istotność ryzyk i szans związanych z każdym tematem, biorąc pod uwagę wielkość i prawdopodobieństwo potencjalnego wpływu finansowego w zagregowanej perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej.

Istotność wpływu, koncentruje się na kwestiach, które mają znaczący wpływ na społeczeństwo i środowisko, niezależnie od tego, czy bezpośrednio oddziałują na wyniki finansowe Grupy.

Podobnie jak w zeszłym roku, całkiem szczerze - skoro w zasadzie nie musimy jeszcze prezentować tego całego raportowania... to za bardzo nam się nie chce. Czy to naprawdę jest dla kogokolwiek istotne?



3. Indeks ESRS - tabela

ESRS	Wymóg ujawnienia ESRS	Lokalizacja	Zakres ujawnienia
ESRS 2	BP-1 – Ogólna podstawa sporządzenia oświadczeń dotyczących zrównoważonego rozwoju	I. Informacje ogólne	Kompletny
	BP-2 – Ujawnianie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności		Nie ujawnione
	GOV-1 – Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych	IV. Informacje o zarządzeniu i ładzie korporacyjnym	Kompletny
	GOV-2 – Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem		Nie ujawnione
	GOV-3 – Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt		Nie ujawnione
	GOV-4 – Oświadczenie dotyczące należytej staranności	I.4 Model Biznesowy	Częściowe
	GOV-5 – Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju	IV.2. Zarządzanie ryzykiem i zgodność z przepisami	Częściowe
	SBM-1 – Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości	I.4 Model biznesowy	Kompletny
	SBM-2 – Interesy i opinie zainteresowanych stron	III. Informacje o kwestiach społecznych	Kompletny
	SBM-3 – Istotne oddziaływanie, ryzyko i możliwości oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym		Nie ujawniono
	IRO-1 – Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych oddziaływań, istotnego ryzyka i istotnych możliwości		Nie ujawniono
	IRO-2 – Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju	I. Informacje ogólne	Częściowe
ŚRODOWISKO			
ESRS E1 – Zmiana klimatu	ESRS E1-1 – Plan transformacji na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu	II.1 Zmiany klimatu	Kompletny
	ESRS E1-2 – Polityki związane z łagodzeniem zmian klimatycznych i adaptacją	II.1 Zmiany klimatu	Kompletny
	ESRS E1-3 – Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej	II.2 Wykorzystanie zasobów	Kompletny
	ESRS E1-4 – Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej		Aspekt nieistotny
	ESRS E1-5 – Zużycie energii i koszyk energetyczny	II.1 Zmiany klimatu	Kompletny
	ESRS E1-6 – Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych	II.1 Zmiany klimatu	Częściowy
	ESRS E1-7 – Projekty usuwania gazów cieplarnianych i ograniczania emisji gazów cieplarnianych finansowane za pomocą jednostek emisji dwutlenku węgla		Aspekt nieistotny
	ESRS E1-8 – Wewnętrzne ustalenie opłat za emisję gazów cieplarnianych		Aspekt nieistotny
	ESRS E1-9 – Antycypowane skutki finansowe wynikające z istotnych ryzyk fizycznych i ryzyk przejścia oraz potencjalnych możliwości związanych z klimatem		Aspekt nieistotny
ESRS E2 – Zanieczyszczenie	ESRS E2-1 – Polityki związane z zanieczyszczeniem		Aspekt nieistotny
	ESRS E2-2 – Działania i zasoby związane z zanieczyszczeniem		Aspekt nieistotny
	ESRS E2-3 – Cele związane z zanieczyszczeniem		Aspekt nieistotny
	ESRS E2-4 – Zanieczyszczenie powietrza, wody i gleby		Aspekt nieistotny
	ESRS E2-5 – Substancje potencjalnie niebezpieczne i substancje wzbudzające szczególnie duże obawy		Aspekt nieistotny
	ESRS E2-6 – Antycypowane skutki finansowe wynikające z oddziaływań, ryzyka i możliwości związanych z zanieczyszczeniem		Aspekt nieistotny
ESRS E3 Woda i zasoby morskie	ESRS E3-1 – Polityki związane z wodą i zasobami morskimi		Aspekt nieistotny
	ESRS E3-2 – Działania i zasoby związane z wodą i zasobami morskimi		Aspekt nieistotny
	ESRS E3-3 – Cele związane z wodą i zasobami morskimi		Aspekt nieistotny

ESRS	Wymóg ujawnienia ESRS	Lokalizacja	Zakres ujawnienia
	ESRS E3-4 – Zużycie wody	II.2 Wykorzystanie zasobów	Kompletny
	ESRS E3-5 – Antycypowane skutki finansowe wynikające z oddziaływań, ryzyka i możliwości związanych z wodą i zasobami morskimi		Aspekt nieistotny
	ESRS E4-1 – Plan transformacji w zakresie różnorodności biologicznej i ekosystemów oraz uwzględnienie różnorodności biologicznej i ekosystemów w strategii i modelu biznesowym		Aspekt nieistotny
	ESRS E4-2 – Polityki związane z różnorodnością biologiczną i ekosystemami		Aspekt nieistotny
	ESRS E4-3 – Działania i zasoby związane z różnorodnością biologiczną i ekosystemami		Aspekt nieistotny
	ESRS E4-4 – Cele związane z różnorodnością biologiczną i ekosystemami		Aspekt nieistotny
	ESRS E4-5 – Mierniki oddziaływania związane ze zmianą w zakresie różnorodności biologicznej i ekosystemów		Aspekt nieistotny
	ESRS E4-6 – Antycypowane skutki finansowe wynikające z ryzyk i możliwości związanych z bioróżnorodnością i ekosystemami		Aspekt nieistotny
ESRS E5 – Wykorzystanie zasobów i gospodarka o obiegu zamkniętym	ESRS E5-1 – Polityki związane z wykorzystaniem zasobów i gospodarką o obiegu zamkniętym		Nie ujawniono
	ESRS E5-2 – Działania i zasoby związane z wykorzystaniem zasobów i gospodarką o obiegu zamkniętym		Aspekt nieistotny
	ESRS E5-3 – Cele związane z wykorzystaniem zasobów i gospodarką o obiegu zamkniętym		Aspekt nieistotny
	ESRS E5-4 – Wpływy zasobów		Aspekt nieistotny
	ESRS E5-5 – Wypływy zasobów		Aspekt nieistotny
	ESRS E5-6 – Antycypowane skutki finansowe wynikające z oddziaływań, ryzyka i możliwości związanych z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym		Nie ujawniono
SPOŁECZNE			
ESRS S1 – Właśni pracownicy	ESRS S1-1 – Polityki związane z własną siłą roboczą	III.1. Pracownicy i współpracownicy	Kompletny
	ESRS S1-2 – Procedury współpracy z własnymi pracownikami i przedstawicielami pracowników w zakresie oddziaływania	III.1. Pracownicy i współpracownicy	Kompletny
	ESRS S1-3 – Procesy niwelowania negatywnych oddziaływań i kanały zgłaszania problemów przez pracowników jednostki	III.1. Pracownicy i współpracownicy	Kompletny
	ESRS S1-4 – Podejmowanie działań dotyczących istotnych oddziaływań na własnych pracownikach oraz stosowanie podejść służących ograniczeniu istotnego ryzyka i wykorzystywaniu istotnych możliwości związanych z własną siłą roboczą oraz skuteczność tych działań.	III.1. Pracownicy i współpracownicy	Kompletny
	ESRS S1-5 – Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi oddziaływaniami, zwiększania pozytywnych oddziaływań i zarządzania istotnym ryzykiem i istotnymi możliwościami		Nie ujawniono
	ESRS S1-6 – Charakterystyka pracowników jednostki	III.1. Pracownicy i współpracownicy	Kompletny
	ESRS S1-7 – Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własnych pracowników jednostki	III.1. Pracownicy i współpracownicy	Kompletny
	ESRS S1-8 – Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego		Nie ujawniono
	ESRS S1-9 Wskaźniki różnorodności		Aspekt nieistotny
	ESRS S1-10 – Odpowiednie płace	III.1. Pracownicy i współpracownicy	Kompletny
	ESRS S1-11 – Ochrona socjalna		Nie ujawniono
	ESRS S1-12- Osoby z niepełnosprawnościami	III.1. Pracownicy i współpracownicy	Kompletny
	ESRS S1-13 – Wskaźniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności	III.1. Pracownicy i współpracownicy	Kompletny
	ESRS S1-14 – Wskaźniki bezpieczeństwa i higieny pracy	III.1. Pracownicy i współpracownicy	Częściowy

ESRS	Wymóg ujawnienia ESRS	Lokalizacja	Zakres ujawnienia
	ESRS S1-15 – Wskaźniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	III.1. Pracownicy i współpracownicy	Kompletny
	ESRS S1-16 – Wskaźniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)	III.1. Pracownicy i współpracownicy	Kompletny
	ESRS S1-17 – Incydenty, skargi i poważne oddziaływania na przestrzeganie praw człowieka	III.1. Pracownicy i współpracownicy	Kompletny
	ESRS S2-1 – Polityki związane z pracownikami w łańcuchu wartości	III.1. Pracownicy i współpracownicy	Częściowy
ESRS S2 – Pracownicy w łańcuchu wartości	ESRS S2-2 – Procesy współpracy z osobami wykonującym pracę w łańcuchu wartości w zakresie oddziaływań	III.1. Pracownicy i współpracownicy	Częściowy
	ESRS S2-3 – Procesy niwelowania negatywnych oddziaływań i kanały zgłaszania problemów przez pracowników w łańcuchu wartości	III.1. Pracownicy i współpracownicy	Częściowy
	ESRS S2-4 – Podejmowanie działań dotyczących istotnych oddziaływań na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych możliwości związanych z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości oraz skuteczność tych działań	III.1. Pracownicy i współpracownicy	Częściowy
ESRS S3 – Affected Communities	ESRS S3-1 – Polityki związane z dotkniętymi społecznościami		Aspekt nieistotny
	ESRS S3-2 – Procesy współpracy w zakresie oddziaływań z dotkniętymi społecznościami		Aspekt nieistotny
	ESRS S3-3 – Procesy remediacji negatywnych oddziaływań i kanały zgłaszania problemów przez dotknięte społeczności		Aspekt nieistotny
	ESRS S3-4 – Podejmowanie działań dotyczących istotnych oddziaływań na dotknięte społeczności oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnym ryzykiem i wykorzystywaniu istotnych możliwości związanych z tymi społecznościami oraz skuteczność tych działań		Aspekt nieistotny
	ESRS S3-5 – Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi oddziaływaniami, zwiększania pozytywnych oddziaływań i zarządzania istotnym ryzykiem i istotnymi możliwościami		Aspekt nieistotny
ESRS S4 – Konsument i użytkownicy końcowi	ESRS S4-1 – Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi	III.2. Konsument i odbiorcy usług	Kompletny
	ESRS S4-2 – Procesy współpracy w zakresie oddziaływań z konsumentami i użytkownikami końcowymi	III.2. Konsument i odbiorcy usług	Kompletny
	ESRS S4-3 – Procesy remediacji negatywnych oddziaływań i kanały zgłaszania problemów przez konsumentów i użytkowników końcowych	III.2. Konsument i odbiorcy usług	Kompletny
	ESRS S4-4 – Podejmowanie działań dotyczących istotnych oddziaływań na konsumentów i użytkowników końcowych oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnym ryzykiem i wykorzystywaniu istotnych możliwości związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań	III.2. Konsument i odbiorcy usług	Częściowo
	ESRS S4-5 – Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi oddziaływaniami, zwiększania pozytywnych oddziaływań i zarządzania istotnym ryzykiem i istotnymi możliwościami	III.2. Konsument i odbiorcy usług	Częściowo
	ESRS S4-6 – Podejścia do łagodzenia istotnych ryzyk i realizacji istotnych szans związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi	III.2. Konsument i odbiorcy usług	Częściowo
ZARZĄDZANIE			
ESRS G1 – Prowadzenie działalności gospodarczej	ESRS G1-1 – Polityki prowadzenia działalności gospodarczej i kultura korporacyjna	IV. Informacje o zarządzaniu i ładzie korporacyjnym	Częściowy
	ESRS G1-2 – Zarządzanie stosunkami z dostawcami		
	ESRS G1-3 – Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie	IV.1 Prowadzenie działalności	Kompletny
	ESRS G1-4 – Potwierdzony incydent związany z korupcją lub przekupstwem	IV.1 Prowadzenie działalności	Częściowo
	ESRS G1-5 – Wpływ polityczny i działalność lobbująca	IV.1 Prowadzenie działalności	Częściowo
	ESRS G1-6 – Praktyki płatnicze		Nie ujawniono



Sławomir Mentzen

Prezes Zarządu • Doktor nauk ekonomicznych, doradca podatkowy. Ukończył studia ekonomiczne i fizykę teoretyczną.

Działalność w zakresie doradztwa podatkowego rozpoczął w formie jednoosobowej działalności gospodarczej, która ewoluowała i została wniesiona w formie aportu do spółki komandytowo – akcyjnej, a później spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Prowadzi aktywną działalność w mediach społecznościowych. Od 2022 jest prezesem partii Nowa Nadzieja, a od 2023 współprzewodniczącym rady liderów federacyjnego ugrupowania Konfederacja Wolność i Niepodległość.



Marta Stempniewska

Wiceprezes Zarządu • Absolwentka Prawa na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika.

Z Kancelarią Mentzen sp. z o.o. związana od 2019 r. Pełniła funkcję menedżera, a następnie dyrektora operacyjnego. Była odpowiedzialna za wdrożenie kluczowego produktu Kancelarii – subskrypcji Mentzen+, a także za marketing i media społecznościowe Kancelarii. Tworzyła i utrzymuje kulturę organizacyjną, nadzorując niemal wszystkie procesy i działy w firmie.

W pracy nad raportem zaangażowanych było wiele osób z poszczególnych zespołów i menedżerów.

**Nie sposób ich wszystkich wymienić – DZIĘKUJEMY
wszystkim zaangażowanym!**

Naprawdę doceniamy Wasz wkład i zaangażowanie w ujawnianie wszystkich danych ESG oraz nasze kompleksowe podejście do zrównoważonego rozwoju.



**Zachęcamy do kontaktu!
Rozwiążemy wszelkie
wątpliwości!**

56 300 03 63

sekretariat@mentzen.pl

www.mentzen.pl

ul. Grudziądzka 110-114

87-100 Toruń