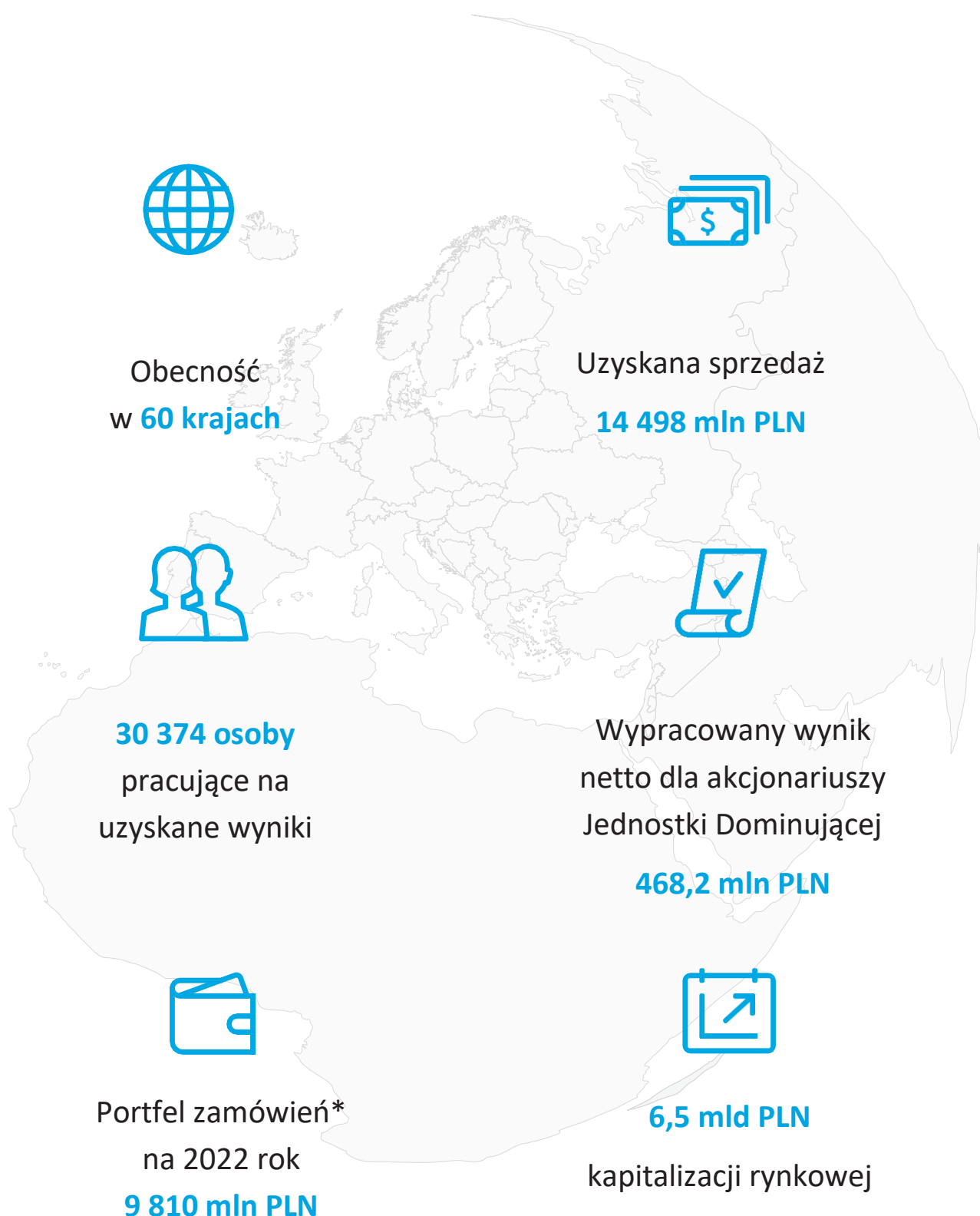




# **Sprawozdanie Grupy Asseco**

## **na temat informacji niefinansowych za 2021 rok**

**ASSECO**



\* Dotyczy oprogramowania i usług własnych

SPIS TREŚCI

<b>WPROWADZENIE</b> .....	<b>4</b>
<b>1. OPIS GRUPY I JEJ MODELU BIZNESOWEGO</b> .....	<b>4</b>
Grupa Asseco.....	4
Strategia rozwoju.....	5
Pozycja rynkowa Grupy.....	6
Model federacyjny.....	6
<b>2. ZAGADNIENIA PRACOWNICZE</b> .....	<b>7</b>
Polityka personalna .....	7
Ocena i rozwój pracownicy.....	9
Dodatkowe świadczenia pozapłacowe .....	10
Istotne ryzyka zidentyfikowane w obszarze kwestii pracowniczych.....	10
Ryzyko wzrostu kosztów pracy.....	10
Ryzyko utraty kluczowych pracowników .....	11
<b>3. ZAGADNIENIA SPOŁECZNE</b> .....	<b>11</b>
Działalność charytatywna i wolontariat pracowniczy .....	11
Grupa Asseco przeciw COVID-19.....	13
Sponsoring .....	14
Dobrostan psychiczny i fizyczny pracowników Grupy Asseco .....	15
Istotne ryzyka zidentyfikowane w obszarze kwestii społecznych.....	16
<b>4. ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z KLIMATEM I ŚRODOWISKIEM NATURALNYM</b> .....	<b>16</b>
Taksonomia UE.....	18
Istotne ryzyka zidentyfikowane w obszarze kwestii środowiskowych.....	21
<b>5. ZAGADNIENIA Z ZAKRESU POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA</b> .....	<b>22</b>
Istotne ryzyka zidentyfikowane w obszarze poszanowania praw człowieka.....	22
<b>6. ZAGADNIENIA Z ZAKRESU PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI</b> .....	<b>22</b>
Istotne ryzyka zidentyfikowane w obszarze przeciwdziałania korupcji .....	24

## WPROWADZENIE

Poniżej przedstawiamy Sprawozdanie Grupy Kapitałowej Asseco (dalej: „Grupa”, „Grupa Asseco”) na temat informacji niefinansowych za rok 2021 (dalej: „Sprawozdanie”) obejmujące informacje niefinansowe dotyczące Grupy za okres od 1 stycznia 2021 roku do 31 grudnia 2021 roku. Sprawozdanie zostało sporządzone z uwzględnieniem przepisów Ustawy z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości, wytycznych Komisji Europejskiej dotyczących sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych oraz krajowych Standardów Informacji Niefinansowych (SIN) i międzynarodowych wytycznych Global Reporting Initiative (GRI).

Wybór i opis polityk, a także zaprezentowanych w Sprawozdaniu wskaźników efektywności został dokonany w oparciu o kryterium istotności, przy uwzględnieniu czynników wewnętrznych i zewnętrznych, dotyczących działalności Grupy. Głównymi czynnikami branżowymi pod uwagę w trakcie oceny istotności były:

- branża, w której działa Grupa,
- jej profil działalności oraz otoczenie rynkowe,
- zakres oddziaływania na społeczność lokalną i środowisko naturalne,
- oczekiwania interesariuszy.

Dane przedstawione w Sprawozdaniu są weryfikowane i aktualizowane w rocznych okresach sprawozdawczych i regularnie publikowane wraz z raportami za kolejne lata obrotowe.

Wszystkie opisy polityk i wskaźniki w Sprawozdaniu zostały opracowane z uwzględnieniem danych pochodzących z jednostki dominującej oraz wskazanych w dalszej części Sprawozdania jednostek zależnych.

Przy przeliczaniu kwot prezentowanych w raporcie na PLN, przyjęto kurs średni ogłoszony przez Narodowy Bank Polski na dzień 31 grudnia 2021 roku:

- 1 EUR = 4,5994 PLN,
- 1 GBP = 5,4846 PLN.

## 1. OPIS GRUPY I JEJ MODELU BIZNESOWEGO

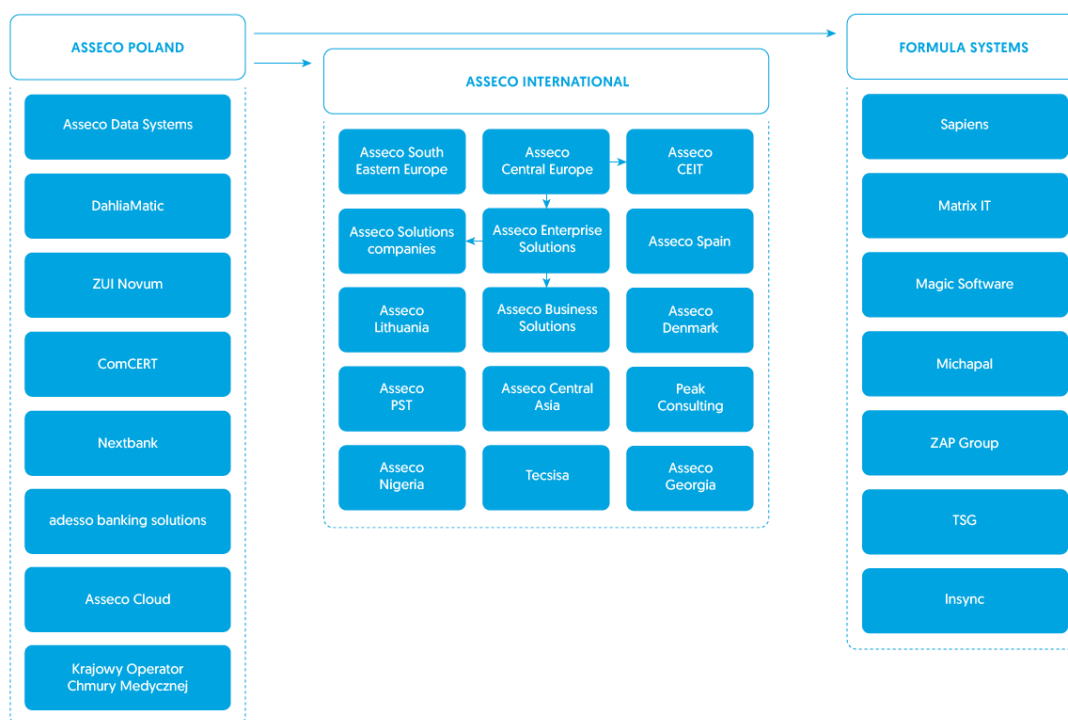
### Grupa Asseco

Jednostką dominującą Grupy Asseco jest Asseco Poland S.A.

Grupa Asseco jest federacją spółek działających w 60 krajach na 5 kontynentach, które łączą kompetencje firmy software’owej i usługowej oraz producenta zaawansowanego technologicznie oprogramowania. Grupa współpracuje z firmami i instytucjami z kluczowych sektorów gospodarki, m.in. bankowości, energetyki, ubezpieczeń, telekomunikacji, administracji publicznej czy opieki zdrowotnej.

Ważną rolę dla Grupy Asseco odgrywa dążenie do dywersyfikacji produktowej, sektorowej i geograficznej, dzięki czemu nie jest ona uzależniona od jednego lub kilku odbiorców i dostawców. Takie podejście pozwala na istotne zniwelowanie wpływu negatywnych czynników rynkowych na działalność Grupy. Dzięki dywersyfikacji geograficznej w sposób istotny zmniejszone jest ryzyko negatywnego wpływu lokalnych czynników na funkcjonowanie Grupy, a szeroki wachlarz produktów uodparnia Asseco na ewentualne załamania poszczególnych sektorów rynkowych.

Grupa wyodrębnia trzy podstawowe segmenty działalności: segment Asseco Poland, segment Formula Systems oraz segment Asseco International. Należące do Grupy spółki działają głównie na rynkach: polskim, izraelskim, środkowoeuropejskim, Europy Południowo-Wschodniej, zachodnioeuropejskim, a także w USA i portugalskojęzycznych krajach Afryki.



Rysunek 1. Uproszczona struktura Grupy Asseco

Pełna struktura Grupy oraz opis zmian, jakie miały w niej miejsce w ciągu 2021 roku znajduje się w punkcie 3 dodatkowych objaśnień do „Skonsolidowanego sprawozdania Finansowego Grupy Asseco za rok zakończony dnia 31 grudnia 2021 roku”.

### Strategia rozwoju

Strategia Grupy Asseco nastawiona jest na budowanie wartości dla interesariuszy w długim terminie poprzez rozwój organiczny oraz akwizycje.

Strategia organicznego rozwoju Grupy Asseco skoncentrowana jest na produkcji i sprzedaży własnego oprogramowania oraz usług informatycznych klientom na globalnym rynku. Działalność Grupy oparta jest na sektorowych kompetencjach technologicznych i biznesowych. Asseco oferuje kompleksowe rozwiązania dla całych gałęzi gospodarki, a także sprzedaje wystandaryzowane produkty dla mniejszych podmiotów.

Grupa Asseco od lat prowadzi skuteczną politykę akwizycyjną w kraju i za granicą. Od roku 2004 Asseco przeprowadziło skutecznie ponad 115 transakcji akwizycyjnych, wielokrotnie zwiększając skalę swojej działalności i zasięg geograficzny.

W swojej działalności akwizycyjnej Grupa nastawiona jest przede wszystkim na zwiększanie kompetencji w kluczowych sektorach działalności, wejście na nowe rynki geograficzne lub wzmocnienie pozycji Grupy Asseco w krajach, w których jest już obecna.

Dzięki postępującej ekspansji geograficznej i poszerzaniu zakresu oferowanych produktów i usług, Grupa Asseco od lat zwiększa przychody i zyski operacyjne.

Misją Asseco Poland i Grupy Asseco jest poprawianie jakości życia poprzez dostarczanie rozwiązań dla ludzi i technologii dla biznesu.

Zgodnie z wizją:

- Asseco Poland chce być wiarygodne i szybkie, z najlepszym produktem i usługą, aby wspierać klientów na całym świecie w osiąganiu ich celów. Jego pracownicy tworzą kompetentny, pełen pasji zespół łączący tradycyjne wartości z nowoczesnym działaniem,
- Spółka buduje międzynarodową grupę firm technologicznych, której federacyjny model pozwala na wykorzystanie lokalnej przedsiębiorczości i znajomości rynku, a przynależność firmy do grupy zwiększa jej możliwości realizacyjne i wiarygodność wobec wymagających klientów.

### Pozycja rynkowa Grupy

Asseco jest jednym z wiodących producentów oprogramowania w Europie.

W branżowym raporcie dotyczącym polskiego rynku IT Computerworld TOP200 (edycja 2021)<sup>1)</sup> Asseco Poland zajęło 1. miejsce w pięciu kategoriach. Grupa Asseco w 2020 roku osiągnęła rekordowe przychody ponad 12 mld PLN, czyli o 14% więcej niż rok wcześniej. Taki wynik po raz kolejny zapewnił Grupie pierwsze miejsce w kategorii „Największe informatyczne grupy kapitałowe działające w Polsce – Liderzy cyfryzacji w Polsce”. Asseco Poland jest też niezmiennie największym dostawcą rozwiązań i usług IT dla sektora administracji publicznej i służb mundurowych oraz dużych firm i korporacji. Utrzymała również pozycję największego dostawcy usług serwisowych. Intensywny rozwój umożliwił jej także awans na 1. miejsce w kategorii największych dostawców oprogramowania na zamówienie, na 2. w kategorii największych dostawców usług integracyjnych oraz na 3. wśród największych dostawców usług IT oraz rozwiązań i usług IT dla sektora telekomunikacyjnego. Asseco jest też w czołówce firm o największym zysku netto, nakładach na R&D, jak również tych świadczących usługi integracyjne oraz współpracujących z sektorem ochrony zdrowia.

Wysokie pozycje w ostatniej edycji rankingu Computerworld TOP200 zajęły również inne spółki z Grupy Asseco: Asseco Business Solutions utrzymało się na 1. miejscu w kategorii największych dostawców systemów Enterprise Resource Planning (ERP), a Asseco Data Systems na 2. miejscu wśród największych dostawców usług szkoleniowych.

Asseco Poland zostało też liderem w pięciu kategoriach rankingu ITwiz BEST100<sup>2)</sup>, który jest zestawieniem największych firm IT w Polsce. Grupa Asseco osiągnęła największe przychody w branży IT. Ponadto kolejny rok z rzędu Asseco Poland zajęło 1. miejsca w kategoriach firm o największych przychodach ze sprzedaży do sektora administracji publicznej i służb mundurowych, dużych firm oraz usług serwisowych i integracyjnych.

Wysokie miejsca w rankingu ITwiz BEST100 zajęły również inne spółki z Grupy Asseco. Asseco Business Solutions ponownie zostało liderem w kategorii firm o największej sprzedaży systemów ERP. Z kolei Asseco Data Systems zajęło w tym zestawieniu 2. miejsce wśród firm o największych przychodach ze szkoleń w Polsce, 3. miejsce w kategorii firm o największych przychodach ze sprzedaży usług wdrożenia aplikacji i 4. miejsce wśród firm o największej sprzedaży systemów klasy ECM (Enterprise Content Management).

Budowa wartości Grupy opiera się na dwóch filarach: rozwoju własnego oprogramowania i usług oraz zwiększaniu skali działalności przez akwizycje.

Fundamentem modelu biznesowego Grupy jest budowa wartości poprzez dostarczanie własnego oprogramowania i usług informatycznych klientom biznesowym oraz administracji publicznej w oparciu o najlepsze doświadczenia spółek z Grupy. 78% przychodów Grupy stanowią przychody z oprogramowania i usług własnych.

### Model federacyjny

Grupa Asseco działa w oparciu o unikatowy model współpracy – model federacyjny.

---

<sup>1)</sup> Computerworld TOP200, Ranking firm informatycznych i telekomunikacyjnych, Edycja 2021, ranking wg uzyskanej sprzedaży za rok 2020.

<sup>2)</sup> ITwiz BEST100, Edycja 2021, ranking wg uzyskanej sprzedaży za rok 2020.

Asseco Poland, jako Spółka dominująca, jest większościowym akcjonariuszem w spółkach ją tworzących, ale nie dąży do posiadania 100% udziałów i integracji członków Grupy.

Celami akwizycyjnymi są przede wszystkim zyskowne podmioty z wyspecjalizowaną i zaangażowaną kadram, które pozwolą Grupie zwiększyć kompetencje w kluczowych sektorach działalności, wejść na nowe rynki geograficzne lub wzmocnić jej pozycję w krajach, w których jest już obecna.

Funkcjonowanie Grupy w modelu federacyjnym oparte jest na wzajemnym zaufaniu, oparciu biznesu na ludziach oraz na zestawie jasno zdefiniowanych zasad współpracy pomiędzy podmiotami z Grupy. Spółki nabywane przez Asseco zachowują zatem swój lokalny charakter i często są zarządzane przez dotychczasowych właścicieli i kadre menedżerską.

Korzyści jakie czerpie Grupa z takiego modelu współpracy to:

- umocnienie pozycji rynkowej i zaufanie klientów,
- dostęp do interesujących, dobrze znanych lokalnie, rozwiązań produktowych,
- znajomość lokalnych rynków, klientów, środowiska biznesowego i unikalnych uwarunkowań,
- dostęp do lokalnych zespołów pracowników posługujących się rodzimym językiem,
- odpowiedzialne prowadzenie biznesu w stosunku do lokalnych interesariuszy.

Spółki stające się częścią Grupy Asseco mogą liczyć na:

- dostęp do produktów i doświadczeń innych członków Grupy,
- dostęp do sieci sprzedaży Grupy Asseco,
- wzmocnienie pozycji finansowej,
- międzynarodową markę i silną pozycję rynkową,
- dostęp do globalnych umów z dostawcami sprzętu.

Tak ukształtowany model współpracy tworzy pole do synergii sprzedażowych i kosztowych w działaniach Grupy. Jej działalność nastawiona jest na długoterminową poprawę efektywności poszczególnych spółek wchodzących w jej skład.

## 2. ZAGADNIENIA PRACOWNICZE

### Polityka personalna

Ze względu na specyfikę działalności w branży IT i fakt, że o sukcesie spółki w tej branży decydują przede wszystkim wiedza i praktyczne umiejętności jej pracowników, zagadnienia związane z zatrudnieniem, rozwojem pracowników oraz tworzeniem właściwego środowiska pracy są kluczowe dla długoterminowego zrównoważonego rozwoju Grupy.

Grupa Asseco nie posiada jednolitej polityki w zakresie kwestii pracowniczych i społecznych, co wynika bezpośrednio z federacyjnego modelu współpracy w ramach Grupy Kapitałowej. Spółki wchodzące w skład Grupy Asseco utrzymują szeroki zakres autonomii w działaniach, a ponieważ działają w różnych lokalizacjach geograficznych, a co za tym idzie różnych warunkach: prawnych, gospodarczych i społecznych, możliwość prowadzenia jednolitej polityki w tym zakresie jest znacząco ograniczona.

Ze względu na międzynarodowy charakter Grupy, realizacja polityki personalnej odbywa się w zgodzie z przepisami prawa obowiązującego na terenie państwa, w którym działają poszczególne spółki z Grupy Asseco, jak również na podstawie wewnętrznych procedur i standardów obowiązujących w tych spółkach. Niezależnie od powyższego, procesy pozyskiwania, utrzymywania i rozwoju pracowników są oparte na modelu kompetencji danej spółki, który porządkuje zadania i role pracowników, a także wspiera kształtowanie kultury zorientowanej na klienta, jakość, osiągnięcie wyników, współpracę i rozwój zawodowy.

Na dzień 31 grudnia 2021 roku w Grupie Asseco zatrudnionych było 30 374, w porównaniu do 28 009 osób na koniec poprzedniego okresu sprawozdawczego. Przeciętne zatrudnienie w okresie 12 miesięcy zakończonym

31 grudnia 2021 roku w etatach pobierających wynagrodzenie, tj. zatrudnienie w etatach skorygowane o etaty, za które spółki Grupy nie wypłacają wynagrodzenia (np. urlop bezpłatny, urlop macierzyński, inne) wyniosło 29 256 wobec 26 831 etatów w okresie 12 miesięcy zakończonym 31 grudnia 2020 roku. W kalkulacji etatów uwzględniono spółki, które dołączyły do Grupy w trakcie okresu sprawozdawczego (proporcjonalnie do okresu ich konsolidacji) i wyłączono spółki, których wyniki ujmowane są w pozostałej działalności operacyjnej lub działalności zaniechanej.

**Tabela 1. Zatrudnienie w podziale na działy na dzień 31 grudnia 2021 roku**

Pracownicy ogółem	Działy produkcyjne	Dział sprzedaży	Działy administracyjne	Ogólny zarząd
30 374	26 335	1 662	2 143	234

Proces rekrutacji w spółkach Grupy odbywa się w poszanowaniu zasad równouprawnienia pod względem płci, pochodzenia, wieku, przekonań i innych czynników dotyczących różnorodności kandydatów. Ze względu na specyfikę branży, w procesie rekrutacji największą wagę przywiązuje się do praktycznej wiedzy i kwalifikacji pracowników, co wpływa na wybór osób o kompetencjach najlepiej odpowiadających danemu stanowisku. Określone jasne kryteria oraz obiektywna ocena kwalifikacji zapewniają kandydatom do pracy równe szanse.

**Tabela 2. Zatrudnienie w podziale na płeć na dzień 31 grudnia 2021 roku**

Pracownicy ogółem	Kobiety	Mężczyźni
30 374	12 496	17 878

**Tabela 3. Zatrudnienie w podziale na wiek na dzień 31 grudnia 2021 roku**

Pracownicy ogółem	do 30 lat	31-40 lat	41-50 lat	51-60 lat	Powyżej 60 lat
30 374	8 545	10 293	7 300	3 177	1 059

Grupa Asseco zapewnia możliwość świadczenia pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej i innych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość. Uwzględniając ryzyko związane z pandemią COVID-19, w spółkach Grupy wprowadzono rozwiązania obejmujące szerokie wykorzystanie pracy zdalnej.

Spółki z Grupy Asseco realizują również programy rozwojowe dla studentów i absolwentów, mające na celu wyłonienie osób z wysokim potencjałem. Uczestnicy tych programów mają okazję realizować ambitne projekty informatyczne dla firm z kluczowych sektorów gospodarek poszczególnych krajów. Biorą też udział w licznych szkoleniach specjalistycznych i miękkich.

**Tabela 4. Liczba uczestników programów rozwojowych dla studentów i absolwentów w 2021 roku**

Liczba uczestników programów stażowych i absolwenckich
324

W Grupie Asseco funkcjonują dwa związki zawodowe: jeden w spółce ZAP Group w ramach izraelskiego związku zawodowego firm działających w branżach telefonii komórkowej/internetowej/hi-tech, a drugi w spółce Asseco Data Systems (Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”).



Tabela 5. Liczba związków zawodowych

Całkowita liczba zarejestrowanych związków zawodowych
---

2

## Ocena i rozwój pracowniczy

Pracownicy i współpracownicy spółek z Grupy Asseco cyklicznie podlegają procesowi oceny.

Ocena pracownicza realizowana jest w celu określenia: stopnia realizacji powierzonych zadań, jakości, terminowości i sposobu ich wykonywania, a także – co istotne – zgodności postępowania pracownika lub współpracownika z wartościami poszczególnych spółek z Grupy Asseco. Ocenie podlegają ponadto: realizacja indywidualnie wyznaczanych celów oraz planów rozwojowych – z wykorzystaniem takich narzędzi jak: szkolenia merytoryczne, konferencje, certyfikacje, studia podyplomowe i doktoranckie, kursy językowe i indywidualne sesje rozwojowe.

Szkolenia realizowane są w zależności od potrzeb przez podmioty zewnętrzne lub wewnętrznych trenerów. Ze względu na COVID-19, przez większą część 2021 roku działania rozwojowe, a także procesy wdrożeń nowych pracowników do objęcia stanowisk i praktykantów/stażystów, realizowane były w formie zdalnej.

Niektóre spółki z Grupy kładą również duży nacisk na rozwój umiejętności językowych swoich pracowników, w tym języka angielskiego, niemieckiego oraz hiszpańskiego. W ramach Grupy Asseco kursy językowe finansują, bądź współfinansują: Asseco Poland, Asseco Business Solutions, Asseco Data Systems oraz część spółek z grupy Asseco Central Europe, Matrix IT i Asseco PST. Innym rozwijanym obszarem są kompetencje managerskie. Szkolenia bądź coaching są oferowane między innymi w Asseco Poland, Asseco Business Solutions, Asseco Data Systems, w Matrix IT, ZAP Group, Peak Consulting i Asseco PST. Rozwój pracowników następuje również poprzez realizację programów mentoringowych prowadzonych np. w spółkach Asseco Business Solutions oraz Asseco Central Europe.

W Asseco Poland oraz działającej na rynkach słowackim i czeskim Asseco Central Europe stworzono możliwości rozszerzania swoich kwalifikacji za pośrednictwem platformy umożliwiającej pracownikom dzielenie się know-how oraz swoim doświadczeniem, ukierunkowanym na poszerzanie umiejętności z zakresu programowania i baz danych.

Peak Consulting uruchomił wewnętrzną, dostępną dla każdego pracownika, platformę e-learningową „Peak Academy”, która oferuje szeroki zakres szkoleń prowadzonych różnymi metodami i za pomocą różnych narzędzi tak, aby były one najbardziej efektywne dla każdego pracownika.

Działająca na polskim rynku spółka Asseco Data Systems co roku przeprowadza szereg działań mających na celu rozwój pracowników, obejmujący szkolenia specjalistyczne i menedżerskie, coaching dla kadry kierowniczej.

Asseco Lithuania od 2019 roku realizuje finansowany przez Europejski Fundusz Społeczny projekt „Szkolenie pracowników i poprawa ich kompetencji”. Jego celem jest poprawa kwalifikacji, poszerzenie wiedzy i zdobycie konkretnych umiejętności zarówno przez obecnych, jak i nowych pracowników. Dodatkowo w Asseco Lithuania raz w roku organizowane jest spotkanie wszystkich pracowników spółki, podczas którego omawiane są działania realizowane przez poszczególne działy, co wspiera wymianę informacji w firmie.

Główne inicjatywy podejmowane w grupie Asseco South Eastern Europe (dalej: „ASEE”) w zakresie szkoleń i rozwoju skoncentrowane są na pozyskaniu oraz rozszerzaniu wiedzy technicznej wśród programistów i inżynierów, a także rozwijaniu umiejętności miękkich dla najwyższego kierownictwa (skuteczność przywództwa). Realizowane są również dedykowane szkolenia dla wszystkich pracowników w celu nabycia konkretnych umiejętności. Główne obszary, w których szkolono pracowników: umiejętności techniczne, szkolenia sprzedażowe, szkolenia z umiejętności miękkich, szkolenia z przywództwa, zarządzanie finansami, szkolenia z narzędzi programowych, szkolenia na stanowisku pracy.

Tabela 6. Działania rozwojowe w 2021 roku

Liczba zrealizowanych działań rozwojowych	Liczba przeszkolonych pracowników*
3 583	30 428*

\* Pracownicy mogli brać udział w więcej niż jednym działaniu rozwojowym.

### Dodatkowe świadczenia pozapłatowe

W Grupie Asseco funkcjonują dodatkowe świadczenia pozapłatowe dla pracowników poszczególnych spółek. Są one zróżnicowane w zależności od podmiotu i nie zostały ujednoczone na poziomie Grupy. Do najczęściej stosowanych świadczeń pozapłatowych należą:

- dofinansowywanie opieki medycznej dla pracowników i ich bliskich (np. Asseco Poland, Asseco Data Systems, Asseco South Eastern Europe, Asseco Central Europe, Asseco Business Solutions, Asseco Denmark, DahliaMatic, Magic Software, Matrix IT, Asseco Lithuania, ZAP Group),
- dofinansowanie abonamentów na obiekty sportowe czy eventów sportowych (np. Asseco Poland, Asseco South Eastern Europe, Peak Consulting, Asseco Business Solutions, Asseco Data Systems, DahliaMatic, Asseco Central Europe, Magic Software, Asseco Lithuania, Asseco Denmark, Matrix IT),
- dodatkowe ubezpieczenia na życie lub zdrowotne, programy emerytalne (np. Asseco Poland, Asseco South Eastern Europe, Asseco Data Systems, Asseco Denmark, Asseco Spain, DahliaMatic, Asseco Lithuania, Asseco PST, Magic Software, Peak Consulting),
- dofinansowanie dostępu do wydarzeń kulturalnych (np. Asseco Data Systems, Asseco Central Europe, Asseco Lithuania, Formula Systems, Asseco PST, Matrix IT),
- dofinansowanie do wypoczynku (np. Asseco Business Solutions, Asseco Data Systems, Matrix IT),
- dofinansowanie do posiłków (np. Asseco South Eastern Europe, Asseco Denmark),
- zwrot lub partycypacja w kosztach dojazdu do pracy (np. Asseco Lithuania, Peak Consulting, Asseco South Eastern Europe, Asseco Central Europe),
- dodatkowe wsparcie dla osób w trudnej sytuacji życiowej (np. Asseco Poland, Asseco Business Solutions),
- zapewnienie świeżych owoców/zdrowych przekąsek (np. Asseco Poland, DahliaMatic, Asseco Denmark, Asseco Central Europe).

Oprócz wyżej wymienionych świadczeń występują też inne, specyficzne dla konkretnych spółek wchodzących w skład Grupy Asseco, np. dodatkowe 3 dni wolne od pracy poza wyznaczonymi ustawowo, które mogą być wykorzystane na przeprowadzkę czy opiekę nad dzieckiem podczas pierwszego dnia w szkole (Asseco Central Europe), nagrody/dodatki związane ze stażem pracy (Asseco Central Europe, Asseco South Eastern Europe), korzystanie z leasingowanych przez firmę rowerów (Asseco Central Europe, ZAP Group), prezenty urodzinowe (Magic Software), dofinansowanie do zakupu komputerów (DahliaMatic), dofinansowanie na zakup okularów korekcyjnych (Asseco Poland, Asseco Data Systems), preferencyjne opłaty za przedszkole (Asseco Spain), rekompensaty finansowe w przypadku narodzin dziecka lub starty bliskiej osoby (Asseco South Eastern Europe) czy wsparcie w doposażeniu stanowiska pracy realizowanej w trybie zdalnym (Asseco Lithuania).

### Istotne ryzyka zidentyfikowane w obszarze kwestii pracowniczych

#### Ryzyko wzrostu kosztów pracy

Najistotniejszą część kosztów związanych z prowadzonymi projektami stanowią koszty wynagrodzeń. Przy tak wysokim zaangażowaniu pracy ludzkiej wzrost kosztów wynagrodzeń może niekorzystnie wpłynąć na marżę projektów, a w konsekwencji na wyniki Grupy Asseco.

Zarządzanie ryzykiem wzrostu kosztów pracy przez spółki Grupy polega na stosowaniu środków, które zmniejszają prawdopodobieństwo wystąpienia negatywnych efektów przy zmianach wynagrodzeń na

poszczególnych rynkach. Grupa Asseco mityguje to ryzyko prowadząc stały monitoring wynagrodzeń oraz utrzymując właściwą strukturę zatrudnienia w ujęciu poszczególnych poziomów kompetencyjnych.

### **Ryzyko utraty kluczowych pracowników**

Działalność spółek Grupy Asseco oraz perspektywy rozwoju są w dużej mierze zależne od wiedzy, doświadczenia oraz kwalifikacji pracowników, którzy realizują projekty informatyczne. Wysoki popyt na specjalistów z branży informatycznej oraz działania konkurencji mogą doprowadzić do odejścia kluczowego personelu, a także utrudnić proces rekrutacji nowych pracowników o odpowiedniej wiedzy, doświadczeniu oraz kwalifikacjach. Istnieje ryzyko, że odejście kluczowych pracowników będzie miało negatywny wpływ na realizację prowadzonych przez spółki Grupy projektów informatycznych oraz na zapewnienie odpowiedniej jakości i zakresu usług, co z kolei może mieć istotny negatywny wpływ na działalność, sytuację finansową, wyniki lub perspektywy rozwoju Grupy Asseco.

Grupa zarządza powyższym ryzykiem poprzez monitoring kluczowych – z punktu widzenia jej działalności – stanowisk i zapewnienie odpowiedniej motywacji dla pracowników. Oprócz motywacji finansowej opartej m.in. na systemie premiowania za osiągnięte w pracy wyniki, poszczególne spółki Grupy zapewniają pracownikom również szeroki dostęp do szkoleń oraz świadczenia pozapłatowe.

## **3. ZAGADNIENIA SPOŁECZNE**

### **Działalność charytatywna i wolontariat pracowniczy**

W Grupie Asseco każda spółka samodzielnie realizuje działania z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w oparciu o swój indywidualny budżet oraz potrzeby lokalnej społeczności. Brak scentralizowanych działań na poziomie Grupy wynika bezpośrednio z federacyjnego modelu działalności.

W 2021 roku Asseco Poland zrealizowało akcję charytatywną #AssecoDzieciom, której celem było wsparcie najbardziej potrzebujących uczniów w dostępie do wiedzy. W jej ramach przekazano 300 laptopów wraz z dostępem do mobilnego internetu. Łączna wartość środków przekazanych na tę akcję wyniosła ponad 730 tys. PLN.

Wśród innych projektów społecznych prowadzonych przez Grupę należy wymienić świąteczną akcję pracowników Asseco Poland i Asseco Data Systems – „Pomagamy”. Jej celem jest finansowe wsparcie organizacji oraz osób niosących pomoc najbardziej potrzebującym, bądź prowadzącym działania proekologiczne. Pracownicy Asseco nie tylko wskazują instytucje, które otrzymają pomoc, ale także poświęcają swój czas angażując się w działania charytatywne przez cały rok. Każdy z pracowników może zgłosić swój pomysł, komu i w jakiej formie chce pomóc. W 2021 roku wartość wsparcia przekroczyła 150 tys. PLN.

Działająca na polskim rynku spółka Asseco Business Solutions wzięła w 2021 roku udział w projekcie Szlachetna Paczka. W ramach akcji pracownicy tej spółki zebrali kwotę ponad 26 tys. PLN, która w całości została przekazana beneficjentom programu. Ponadto wolontariusze tej spółki wzięli udział w akcji sadzenia drzew.

Spółki z grupy Asseco Central Europe, w lokalizacjach, gdzie znajdują się ich biura, prowadzą program „Nasze Miasto”. W ramach wolontariatu organizowane są akcje mające na celu pomoc lokalnej społeczności. Spółki wspierają klub samotnej matki, dom seniora, dziecięcy szpital onkologiczny, szkołę dla dzieci autystycznych oraz szpital w Bratysławie. Ponadto wsparcie otrzymały lokalne uniwersytety, muzea, dzieci z domów dziecka, seniorzy i osoby z niepełnosprawnościami. Spółki z tej grupy zapewniają także zapomogę materialną rodzinom w trudnej sytuacji, oferując wsparcie w zakresie kupna książek dzieciom, a także przekazują część swojego podatku dla organizacji non-profit. Dodatkowo, w 2021 roku pracownicy spółek zdecydowali o przekazaniu fundacjom charytatywnym budżetu przeznaczonego na prezenty świąteczne.

Grupa Asseco South Eastern Europe promuje i wspiera działania CSR oraz zachęca pracowników do angażowania się w inicjatywy społeczne. Pracownicy chorwackiego oddziału zaangażowali się w pomoc przy odnowie ogrodu liceum, które uległo zniszczeniu po silnym trzęsieniu ziemi. Ponadto wzięli udział w biegu charytatywnym UNICEF „The Milky Way race” na rzecz dzieci niepełnosprawnych. ASEE w Macedonii przekazało

darowiznę w postaci sprzętu informatycznego dla Instytutu Immunobiologii i Genetyki Człowieka, zaś ASEE w Rumunii przekazała 147 tys. PLN na rzecz programu edukacji online dla dzieci UnitedWay oraz kilku innych fundacji, w tym „Daruieste Viata” zaangażowanej w budowę szpitala dla dzieci chorych na raka. Spółka z grupy ASEE – Necomplus – skoncentrowała swoje działania na wydarzeniach internetowych promujących integrację i różnorodność kulturową pracowników z poszczególnych krajów. Ponadto w październiku 2021 roku zorganizowana została akcja pod nazwą „NecomCare Day”, podczas której pracownicy wzięli udział w aktywnym poranku promującym różnorodne aktywności sportowe. Datki zebrane podczas tego wydarzenia zostały przekazane lokalnym organizacjom non-profit na pomoc kobietom cierpiącym na raka piersi w poszczególnych krajach. Spółka z grupy ASEE w Hiszpanii, z okazji świąt Bożego Narodzenia, sponsorowała kalendarz APSA – organizacji pomagającej osobom niepełnosprawnym.

W listopadzie 2021 roku mężczyźni ze spółki Matrix IT wzięli udział w ogólnoswiatowej akcji Movember, mającej na celu zwiększenie świadomości na temat zdrowia psychicznego mężczyzn, raka prostaty i jąder. Zebraną w ramach akcji kwotę przekazano fundacji zajmującej się organizowaniem badań nad chorobami nowotworowymi męskich narządów płciowych.

Dostarczające kompleksowe rozwiązania i oprogramowanie dla sektora bankowego Asseco PST, działające w Portugalii oraz portugalskojęzycznych krajach Afryki, prowadziło działania pomocowe dla prowincji Cabo Delegado w Mozambiku. Realizowało też dostawy żywności dla dzieci z Mozambiku i Angoli. Wsparło rodziny w trudnej sytuacji materialnej na Maderze, również w formie dostaw żywności i książek oraz datków na zakup niezbędnego sprzętu AGD. w 2021 roku spółka wspomogła kampanię zbierania żywności, a także fundację non-profit Make-A-Wish spełniającą marzenia dzieci zmagającymi się z ciężkimi chorobami. Zakupiła również śpiwory dla punktów pomocy osobom bezdomnym w Lizbonie i Funchal. Ponadto spółka wsparła portugalski klub sportowy Almada zapewniając dostawę niezbędnego sprzętu sportowego.

Asseco Lithuania wspierała organizacje nauki i kultury oraz osoby znajdujące się w trudnej sytuacji ekonomicznej, przekazując darowizny dla osób niepełnosprawnych, chorych dzieci, dzieci z domów dziecka lub ubogich rodzin, osób starszych i samotnych. Akcje charytatywne mają charakter długofalowy i są zorientowane na budowanie trwałych relacji z beneficjentami. w 2021 roku Asseco Lithuania było współorganizatorem konkursów i konferencji informatycznych, np. wzięło udział w dniach matematyków i informatyków na Uniwersytecie Wileńskim. Spółka wsparła również inicjatywę stowarzyszenia „Red Nose Doctors Clowns”, organizującego sesje rozrywki online dla dzieci w szpitalach, Litewski Czerwony Krzyż oraz inne inicjatywy, jak np. konkurs na publiczną bibliotekę roku.

Asseco Spain kontynuowało prowadzenie fundacji „Fundación Asseco” założonej w 2020 roku, której celem jest zapewnienie ośrodkom zdrowia, szpitalom i szkołom narzędzi wspierających digitalizację tych instytucji. Dodatkowo spółka zatrudnia osoby niepełnosprawne za pośrednictwem fundacji Goodjob.

ZAP Group przekazała darowizny organizacjom non-profit w postaci cyfrowej reklamy czy projektu strony internetowej. Ponadto przekazała prezenty świąteczne osobom potrzebującym, prowadziła pracownicze akcje charytatywne oraz zapewniła nieodpłatnie szpitalom regularne dostawy kwiatów.

Inne spółki z Grupy Asseco również angażują się w inicjatywy o charakterze charytatywnym, m.in. w zakresie pomocy dzieciom, młodzieży oraz rodzinom będącym w trudnej sytuacji materialnej, osobom z niepełnosprawnościami oraz schroniskom dla bezdomnych zwierząt. Pracownicy Grupy biorą również udział w wydarzeniach sportowych, z których część dochodu przekazywana jest na cele charytatywne.

Pracownicy Grupy uczestniczą w wydarzeniach merytorycznych dla profesjonalistów IT oraz studentów i absolwentów kierunków informatycznych. Przykładowo Asseco Poland aktywnie angażuje się w promocję i kształcenie polskich programistów. Eksperti spółki wykładają na uczelniach w całym kraju, a najlepsi studenci i absolwenci mogą dołączyć do zespołu Asseco. z myślą o ich rozwoju stworzono autorski program Asseco Starter. w ramach szóstej edycji programu przyjęto 28 studentów na 3-miesięczny staż i 22 osoby na 9-miesięczny program absolwencki.

W roku 2021 70% stażystów programu Asseco Starter zdecydowało się kontynuować zatrudnienie w Asseco Poland. Łącznie w okresie 6 lat w programie udział wzięło prawie 180 stażystów i blisko 100 absolwentów. Asseco

Lithuania każdego roku aktywnie wspiera Wydział Matematyki i Informatyki na Uniwersytecie Wileńskim, którego absolwenci stanowią ponad połowę obecnych pracowników tej spółki.

**Tabela 7. Liczba pracowników zaangażowanych w wolontariat pracowniczy w 2021 roku**

Liczba pracowników zaangażowanych w wolontariat	
	1 905

**Tabela 8. Kwota przeznaczona na darowizny i dotacje w 2021 roku**

Obszar	Kwota [PLN]
Edukacja	1 859 000
Pomoc społeczna	1 105 000
Ochrona zdrowia	887 000
Sport	138 000
Inne	69 000
<b>łącznie</b>	<b>4 058 000</b>

W związku z działaniami wojennymi w Ukrainie, spółki Grupy włączyły się w pomoc mieszkańcom tego kraju. Do dnia publikacji niniejszego sprawozdania, Asseco Poland przekazało na ten cel kwotę blisko 2,5 mln PLN. Spółka nawiązała również współpracę z organizacjami pozarządowymi oraz ze sztabem kryzysowym Urzędu Miasta Rzeszowa i Urzędu m.st. Warszawy. Ponadto w pomoc uchodźcom zaangażowali się pracownicy Asseco Poland. Specjalnie powołany zespół wspiera realizowane akcje pomocowe. Wśród innych spółek z Grupy, które zdecydowały się finansowo wesprzeć uchodźców są m.in. Asseco Business Solutions (300 tys. PLN) czy Asseco Central Europe (150 tys. PLN). Z kolei DahliaMatic założyła skarbonkę w ramach zbiórki zorganizowanej przez Fundację Siepomaga. Uzbierana do 4 marca 2022 roku kwota została podwojona przez zarząd tej spółki, dzięki czemu do fundacji przekazano łącznie ponad 36 tys. PLN. Dodatkowo wielu pracowników spółek z Grupy Asseco organizuje szereg inicjatyw oddolnych, takich jak zbiórki np. produktów spożywczych, ubrań, zabawek czy organizacja noclegów.

### Grupa Asseco przeciw COVID-19

W obliczu COVID-19 Grupa Asseco podjęła od początku pandemii szereg przedsięwzięć pomocowych. Wiele z działań rozpoczętych w roku 2020 było kontynuowanych w 2021 roku.

Asseco South Eastern Europe z sukcesem wdrożyło swój produkt „Live” w centrum informacyjnym rządu Republiki Macedonii Północnej, które miało na celu wsparcie przedsiębiorców i obywateli w kwestiach gospodarczych podczas radzenia sobie z kryzysem spowodowanym przez pandemię COVID-19.

Asseco Central Europe pozostaje również aktywne w sektorze opieki zdrowotnej. Spółka realizuje w tym obszarze wiele inicjatyw rozwojowych. Jedną z nich jest stworzenie narzędzi IT umożliwiających rozwój telemedycyny, na które Asseco Central Europe przeznaczy ponad 32 mln PLN, z czego ponad 4,5 mln PLN to własne środki, pozostała zaś część kwoty to dofinansowanie otrzymane z Unii Europejskiej. Projekt rozpoczął się w lutym 2021 roku i potrwa do czerwca 2023 roku. Asseco Central Europe, we współpracy ze Słowackim Uniwersytetem Technologicznym w Bratysławie, Szpitalem Uniwersyteckim w Martinie, Wydziałem Lekarskim Jesseniusa w Martinie i Uniwersytetem Comeniusa w Bratysławie opracowało aplikację MEDasistent, która pomoże w walce

z pandemią. Umożliwia ona monitorowanie i ocenę stanu zdrowia pacjentów na odległość, bez konieczności hospitalizacji. Dzięki niej lekarz prowadzący jest w stanie sprawdzać stan zdrowia chorego oraz wychwycić moment pogorszenia się jego stanu zdrowia. Aplikacja ma służyć odciążeniu personelu medycznego, zaoszczędzeniu zasobów szpitala oraz zwiększeniu ilości wolnych łóżek dla poważnie chorych pacjentów. Poprzez aplikację MEDasistent lekarz ma wgląd w wyniki pacjenta, dzięki czemu jest w stanie szybko, skutecznie i w regularnych odstępach czasu monitorować jego aktualny stan zdrowia oraz ustalać dalsze leczenie. Dzięki aplikacji w ciągu 3 miesięcy 2021 roku udało się wyleczyć 82 pacjentów, z czego 69 z nich nie było hospitalizowanych.

W raportowanym okresie Asseco Data Systems prowadziło intensywne działania związane z wdrażaniem usług z zakresu bezpieczeństwa i zaufania, w tym podpisu elektronicznego w firmach i instytucjach. Spółka brała udział w pracach standaryzacyjnych na poziomie krajowym i europejskim związanych z wideoweryfikacją tożsamości, na bazie której możliwe jest wydanie certyfikatów kwalifikowanych do podpisu elektronicznego i pieczęci elektronicznej. Asseco Data Systems rozwijało platformę do zarządzania procesami HR w biznesie, a także zintegrowane rozwiązania informatyczne do zarządzania uczelniami, procesem dydaktycznym i rozwojem kompetencji pracowników. Asseco Poland współpracuje z ponad 50 uczelniami w Polsce. Asseco Academy, które od lat jest jednym z wiodących dostawców szkoleń na polskim rynku, dynamicznie reaguje na zmieniające się potrzeby klientów i dostosowuje do nich swoją ofertę. W portfolio ma ponad 600 szkoleń. Dotychczas zrealizowano ponad 65 tys. szkoleń, w których uczestniczyło ponad 500 tys. kursantów z ponad 35 tys. firm. Spółka koncentrowała się również na działaniach związanych z cyfryzacją podmiotów administracji samorządowej. Z jej rozwiązań korzysta ponad 220 samorządów terytorialnych. Realizowane były także działania skupiające się na wdrażaniu i monitorowaniu inteligentnych usług w mieście (Smart City).

Spółka Asseco Business Solutions oferowała swoim klientom przeniesienie części procesów sprzedażowych do tzw. wirtualnej rzeczywistości. Celem tego procesu było umożliwienie im rozpoczęcia skutecznej cyfrowej współpracy z sieciami handlowymi i sklepami za pomocą platformy online Direct Portal by Asseco. Direct Portal by Asseco pozwala producentom na uzupełnienie tradycyjnych wizyt handlowych w sklepach o zdalną współpracę i bezpośrednią komunikację z sieciami handlowymi oraz punktami sprzedaży detalicznej. Ponadto system pomaga producentom utrzymywać stałe relacje z kontrahentami i wspiera ich terenowe siły sprzedaży w skutecznej realizacji celów. Spółka konsekwentnie rozszerzała też swoją ofertę w zakresie produktów i usług umożliwiających prowadzenie procesów handlowych w kanałach e-commerce (B2C, B2B, D2C). Do rozwiązań obsługujących ten kanał sprzedaży wprowadzono w 2021 roku szereg nowych możliwości funkcjonalnych, zwiększono ich zakres integracji z systemami zewnętrznymi. w zakresie rozwiązań klasy ERP wdrożono szereg funkcjonalności umożliwiających użytkownikom praktyczną realizację idei „paperless” czyli cyfryzacji kluczowych procesów biznesowych. Systemy Softlab ERP, Macrologic ERP, Wapro ERP oferują rozwiązania (Portal HR oraz Businesslink by Asseco) umożliwiające elektroniczną wymianę dokumentów z odbiorcami i dostawcami oraz poprzez portal menedżerski i pracowniczy z zatrudnionymi pracownikami, również z zastosowaniem podpisu elektronicznego.

Działająca na izraelskim rynku spółka Sapiens w 2021 roku zorganizowała akcję szczepień przeciwko COVID-19 w szpitalu Sakra World w Indiach. Kampania ta miała na celu promowanie działań zmierzających do powrotu do normalności, bycia bezpiecznym i zdrowym.

### Sponsoring

Grupa Asseco działa na rzecz rozwoju sportu i wspiera lokalne drużyny sportowe.

Grupa Asseco Poland działa na rzecz lokalnych drużyn sportowych – Asseco Poland jest głównym sponsorem drużyny siatkarskiej Asseco Resovia Rzeszów oraz drużyny koszykarskiej Asseco Arka Gdynia, którą wspiera również inna spółka z Grupy - Asseco Data Systems. Asseco Data Systems jest ponadto sponsorem drużyny siatkarskiej KS Pałac Bydgoszcz.

Ponadto spółka Sapiens w 2021 roku sponsorowała konferencję „Virtual TINtech”, na której poruszone były zagadnienia obejmujące sposób, w jaki technologia wspiera i umożliwia efektywne modele biznesowe i operacyjne oraz zapewnia wydajność i zmienia doświadczenie klienta oraz panel dyskusyjny „Digital



Underwriting To Drive Sensful Growth”, na którym pracownicy z wieloletnią praktyką mogli podzielić się swoimi doświadczeniami zawodowymi.

**Tabela 9. Kwota przeznaczona na sponsoring w 2021 roku**

Obszar	Kwota [PLN]
Sport	14 414 000
Konferencje, hackatony	402 000
<b>Łącznie</b>	<b>14 816 000</b>

### Dobrostan psychiczny i fizyczny pracowników Grupy Asseco

Grupa Asseco wspiera aktywność fizyczną pracowników. Zapewnia również wsparcie psychologiczne, szczególnie istotne w okresie pandemii koronawirusa. Pracownicy spółek z Grupy mogli w 2021 roku korzystać z realizowanych w formule online:

- zajęć sportowych (np. jogi, pilatesu),
- webinarów dotyczących ergonomii pracy,
- webinarów dotyczących zasad bezpieczeństwa w sytuacji pandemii,
- webinarów dotyczących różnych aspektów psychologicznych, w tym zarządzania stresem, uważności czy work-life balance,
- webinarów dotyczących zdrowego stylu życia, w tym zdrowego żywienia,
- wizyt w „wirtualnej przychodni”,
- zajęć dla dzieci (np. przedstawień teatralnych, zajęć plastycznych i muzycznych).

**Tabela 10. Działania propagujące zdrowy styl życia w 2021 roku**

Liczba programów	Liczba pracowników uczestniczących w programach*
63	9 337*

\* Pracownicy mogli brać udział w więcej niż jednym programie propagującym zdrowy styl życia.

Ponadto spółki z Grupy Asseco w pełni kontrolują obecność swoich pracowników w biurach, zapewniając wszelkie środki ochronne. Pracownikom udostępniana jest możliwość wykorzystania w domu sprzętu biurowego do pracy zdalnej.

Wszystkie imprezy integracyjne zrealizowane zostały w minionym roku w trybie online. w ich trakcie pracownicy m.in. wspólnie gotowali, odwiedzali wirtualne escape room’y czy tworzyli produkty z wosku i stroiki świąteczne.

Grupa Asseco prowadzi również udokumentowany dialog z pracownikami w postaci ankiet i badań ich zaangażowania i satysfakcji. Praktyka taka stosowana jest między innymi w spółce Asseco Lithuania, która regularnie troszczy się o zdrowie psychiczne i dobre samopoczucie swoich pracowników w dobie COVID-19.

Asseco Poland w 2021 roku przeprowadziło kolejną edycję badania satysfakcji i zaangażowania pracowników. Dotyczyło ono różnych obszarów funkcjonowania organizacji, w tym oceny efektywności pracy zdalnej, komunikacji wewnętrznej, możliwości rozwoju w trakcie pandemii COVID-19, równowagi życie-praca, a także organizacji pracy oraz orientacji na klienta. Dzięki badaniu, spółka określiła priorytety działań ogólnofirmowych oraz lokalnych, w poszczególnych jednostkach organizacyjnych.

W 2021 roku spółka Peak Consulting otrzymała tytuł „Great Place to Work”. Jako firma doradcza, której sukces jest uzależniony od satysfakcji pracowników, Peak Consulting z powodzeniem dba o zapewnienie jak najlepszego środowiska do pracy oraz nawiązywanie i podtrzymywanie silnych więzi społecznych.

## Istotne ryzyka zidentyfikowane w obszarze kwestii społecznych

### Ryzyko niezadowolenia z ograniczenia zakresu prowadzonych akcji

Grupa prowadzi liczne i szeroko zakrojone działania społeczne i sponsoringowe. Istnieje ryzyko, że rezygnacja z któregoś z prowadzonych obecnie działań mogłaby doprowadzić do niezadowolenia ze strony pracowników i społeczności czerpiących korzyści z danego działania, a w konsekwencji wpłynąć negatywnie na wizerunek Grupy.

Grupa zarządza ryzykiem poprzez bieżący monitoring prowadzonych przez siebie działań, ich skali wizerunkowych.

## 4. ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z KLIMATEM I ŚRODOWISKIEM NATURALNYM

Branża IT, w której działa Grupa Asseco charakteryzuje się stosunkowo niewielkim oddziaływaniem na środowisko naturalne. Działalność ta nie powoduje istotnych emisji, nie generuje znacznej ilości odpadów, ani nie zużywa ważnych dla środowiska surowców. Skala oddziaływania na środowisko jest powiązana ze skalą prowadzonej działalności i odpadów generowanych przez zatrudnionych pracowników oraz przypadającego na ich stanowiska zużycia energii elektrycznej oraz wykorzystywania samochodów jako środka transportu.

Grupa Asseco nie posiada jednolitej polityki w zakresie zagadnień środowiska naturalnego, co wynika bezpośrednio z federacyjnego modelu współpracy w ramach Grupy Kapitałowej. Ze względu na rozproszenie terytorialne, spółki wchodzące w skład Grupy Asseco podlegają różnym reżimom prawnym, a co za tym idzie różnym wymaganiom w zakresie ochrony środowiska naturalnego.

Mimo braku jednolitej polityki w zakresie zagadnień środowiskowych, spółki z Grupy Asseco działają zgodnie z wymaganiami obowiązujących aktów prawnych. Dążą one do zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstwa, minimalizując negatywny wpływ na środowisko naturalne. W swojej bieżącej działalności spółki przywiązują szczególną wagę do kwestii poboru energii elektrycznej, a także obowiązków w zakresie recyklingu urządzeń elektrycznych i elektronicznych, będących podstawowym narzędziem pracy pracowników Grupy. Pozostałymi odpadami, innymi niż komunalne, charakterystycznymi dla spółek wchodzących w skład Grupy Asseco są m.in. zużyte filtry z systemów wentylacji, baterie i akumulatory, odpady opakowaniowe (opakowania z tektury, szkła, drewna, opakowania zanieczyszczone lub zawierające pozostałości substancji lub mieszanin niebezpiecznych stosowanych do utrzymania czystości i higieny urządzeń sanitarnych lub pomieszczeń). Odpady te przekazywane są do zakładów przetwarzania odpadów posiadających odpowiednie zezwolenia na transport, zbieranie i ich przetwarzanie zgodnie z reżimem prawnym państwa, na terytorium którego działa dana spółka.

Spółki z Grupy Asseco podejmują aktywne działania zmierzające do poprawy efektywności energetycznej, co przekłada się zarówno na korzyści środowiskowe, jak i obniżenie kosztów działalności Grupy. Dla przykładu, w perspektywie długoterminowej, ZAP Group planuje wdrożyć uruchomienie szklarni w celu wykorzystywania energii alternatywnej. Grupa ASEE dokonała zaś weryfikacji źródła energii u ich dostawców w poszczególnych krajach w 2021 roku i odnotowała, że 11% energii zostało wygenerowane przez odnawialne źródła energii. Pozostałe 89% jest określane jako „nieodnawialne”. Grupa ASEE zadeklarowała chęć analizy możliwości zwiększenia pozyskiwania wykorzystywanej energii ze źródeł odnawialnych. Z kolei Asseco Poland stara się minimalizować zużycie energii elektrycznej poprzez wprowadzanie takich rozwiązań, jak wymiana lamp LED w biurach, zakup urządzeń o wyższej efektywności energetycznej, wymiana samochodów z floty na bardziej ekonomiczne, czy też montaż programatorów czasowych przy dystrybutorach wody i czujników ruchu w toaletach.

Ponadto – zależnie od konkretnych wymogów prawnych w danym państwie – spółki zobowiązane są do prowadzenia ewidencji innych danych związanych z wpływem na środowisko, np. polskie spółki z Grupy Asseco zobowiązane są m.in. do prowadzenia ewidencji zużycia paliw oraz ewidencji przypadkowych emisji fluorowanych gazów cieplarnianych dla potrzeb przyjętej sprawozdawczości.



W październiku 2021 roku kolejna spółka z Grupy, Asseco Lithuania, uzyskała certyfikat ISO 14001:2015 Systemu Zarządzania Środowiskowego. Zgodnie z jego założeniami w organizacji zostały wprowadzone procedury zarządzania aspektami ochrony środowiska oraz przygotowania do wypadków i działań reagowania. Do najważniejszych z nich należą:

- wykorzystanie zasobów naturalnych i materiałów takich jak: woda, papier itp. oraz wybór dostawców,
- wykorzystanie zasobów energetycznych,
- zanieczyszczenie atmosfery i wody,
- wytwarzanie odpadów niebezpiecznych oraz innych niż niebezpieczne,
- zakłócenia takie jak promieniowanie elektromagnetyczne, czynniki ergonomiczne, hałas,
- aspekty związane z produktami i usługami takimi jak odpady sprzętu elektronicznego itp.,
- pożar i jego negatywny wpływ na środowisko: zanieczyszczenie atmosfery, zanieczyszczenie gleby,
- wyciek ropy naftowej i jego negatywny wpływ na środowisko: zanieczyszczenie gleby,
- wypadek (obrażenia lub śmierć) oraz ich możliwy wpływ.

Wyznaczeni pracownicy spółki raz w roku zobligowani są do dokonania przeglądów i oceny takich aspektów pod kątem ich wpływu na środowisko i podmioty powiązane, wymagań prawnych, wymagań podmiotów powiązanych, wypadków lub możliwości ich wystąpienia, znaczenia aspektu itp. Po zdefiniowaniu i ich ocenie ustalane są cele i zadania służące ochronie środowiska: monitoring ochrony środowiska, odpowiedzialne gospodarowanie odpadami poprzez przekazywanie odpadów wyspecjalizowanym podmiotom, instruowanie i szkolenie pracowników. z kolei zagrożenia są weryfikowane i w razie potrzeby uzupełniane. Ryzyka są śledzone w ramach planu zapobiegania wypadkom i reagowania na nie, zaś pracownicy instruowani są, jak postępować w sytuacjach ekstremalnych.

Wśród innych przykładowych inicjatyw realizowanych przez spółki z Grupy Asseco na rzecz minimalizacji negatywnego wpływu na środowisko naturalne i klimat wymienić należy:

- zastępowanie pojazdów nowymi, spełniającymi wymagania wyższych norm środowiskowych oraz zakup pojazdów hybrydowych i typu plug-in,
- monitorowanie wykorzystania pojazdów służbowych,
- zakup urządzeń o wyższej efektywności,
- monitorowanie wykorzystania wody w celu minimalizacji jej zużycia, instalowanie programatorów czasowych przy dystrybutorach wody,
- cykliczne i terminowe przeglądy urządzeń klimatyzacyjnych i gaśniczych,
- instalowanie sterowników do automatycznego zaprzestania pracy klimatyzatorów po godzinach pracy,
- wykorzystywanie energooszczędnego oświetlenia,
- stosowanie ekologicznych środków czyszczących, zawierających mniej substancji chemicznych,
- zmniejszenie zużycia naczyń jednorazowych i plastikowych butelek,
- zapewnienie odpowiednich pojemników do segregacji odpadów w biurach spółek wraz z instrukcją postępowania z wybraną frakcją odpadów,
- odsprzedaż pracownikom sprawnych urządzeń (laptopy, komputery, telefony), po zaplanowanym okresie użytkowania, celu dalszego ich użytkowania, co wydłuża okres ich użytkowania i pośrednio zmniejsza ilość wytwarzanych odpadów oraz zapotrzebowanie na surowce niezbędne do wytworzenia nowych,
- wprowadzenie cyfryzacji, elektronicznego obiegu dokumentów, faktur, stosowanie podpisów elektronicznych w celu zmniejszenia zużycia papieru,
- podejmowanie działań zmierzających do zwiększenia świadomości ekologicznej pracowników, współpracowników oraz klientów zewnętrznych (np. szkolenia, własne programy/akcje dotyczące korzyści z wykorzystywania narzędzi cyfrowych w różnych dziedzinach życia, uczestnictwo w zewnętrznych programach/związkach promujących procesy digitalizacji).

W 2021 roku grupa ASEE wdrożyła Politykę Środowiskową, której celem jest ograniczenie emisji gazów cieplarnianych. Ponadto utworzony został Zespół ds. Zrównoważonego rozwoju, by wspierać jej wprowadzenie.

Zgodnie z założeniami tej polityki grupa ASEE ma na celu:

- ograniczenie zużycia energii i zasobów naturalnych,
- przyczynienie się do zarządzania kryzysem klimatycznym poprzez redukcję emisji gazów cieplarnianych,
- zwiększenie proporcji zużytej energii pochodzącej ze źródeł odnawialnych,
- troskę o lokalne środowisko.

W wyniku tej nowej polityki, każda lokalna firma grupy ASEE wyznaczyła „Specjalistę ds. Zrównoważonego Rozwoju” odpowiedzialnego za lokalną realizację polityki środowiskowej.

W 2021 roku spółki z Grupy Asseco nie zostały ukarane za naruszenie przepisów dotyczących ochrony środowiska.

**Tabela 11. Liczba kar za nieprzestrzeganie prawa oraz regulacji dotyczących ochrony środowiska w 2021 roku**

Całkowita liczba kar środowiskowych
0

## Taksonomia UE

Taksonomia UE jest systemem klasyfikacji działalności gospodarczych zrównoważonych środowiskowo.

Zgodnie z:

- art. 8 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje (Rozporządzenie 2020/852),
- Rozporządzeniem Delegowanym Komisji UE 2021/2139 z dnia 4 czerwca 2021 r. ustanawiającym techniczne kryteria kwalifikacji służące określeniu warunków, na jakich dana działalność gospodarcza kwalifikuje się jako wnosząca istotny wkład w łagodzenie zmian klimatu lub w adaptację do zmian klimatu, a także określeniu, czy ta działalność gospodarcza nie wyrządza poważnych szkód względem żadnego z pozostałych celów środowiskowych (Techniczne kryteria kwalifikacji),
- Rozporządzeniem Delegowanym Komisji UE 2021/2178 z dnia 6 lipca 2021 r., uzupełniającym rozporządzenie 2020/852 przez sprecyzowanie treści prezentacji informacji dotyczących zrównoważonej środowiskowo działalności gospodarczej, które mają być ujawniane przez przedsiębiorstwa podlegające art.19a lub 29a dyrektywy 2013/34/UE, oraz określenie metody spełnienia tego obowiązku ujawniania informacji (Rozporządzenie dotyczące ujawnień),

jednostka dominująca w Grupie Asseco – spółka Asseco Poland – przeprowadziła analizę działalności gospodarczych realizowanych przez Grupę w 2021 roku w odniesieniu do Taksonomii i przedstawiło poniżej kluczowe wskaźniki dotyczące proporcji obrotów, nakładów inwestycyjnych i wydatków operacyjnych związanych z działalnościami zakwalifikowanymi do Taksonomii oraz działalnościami niekwalifikującymi się do Taksonomii.

### Analiza działalności kwalifikowanych do Taksonomii

Asseco Poland dokonało analizy wszystkich działalności gospodarczych Grupy w odniesieniu do tych, wskazanych w Taksonomii dla dwóch pierwszych celów środowiskowych, aby określić, które z nich mogą znacząco przyczynić się do łagodzenia zmian klimatu lub dostosowania się do zmian klimatu.

Analiza przeprowadzona została w oparciu o opisy działalności kwalifikowanych zawartych w Technicznych kryteriach kwalifikacji, w wyniku kompleksowego przeglądu działalności spółek z Grupy, z udziałem ekspertów obszarów ESG, kontrolingu oraz sprawozdawczości Asseco Poland.

### Wartości kluczowych wskaźników

Asseco Poland obliczyło kluczowe wskaźniki dla Grupy zgodnie z Rozporządzeniem dotyczącym ujawnień w oparciu o swoje procesy, istniejące systemy raportowania i przyjęte założenia.

Do obliczenia części przychodów, nakładów inwestycyjnych i wydatków operacyjnych kwalifikujących się do Taksonomii, Spółka zastosowała metodologię opisaną w załącznikach 1 i 2 Rozporządzenia dotyczącego ujawnień. Działalności zakwalifikowane w oparciu o Techniczne kryteria kwalifikacji, ale nieistotne w 2021 roku z punktu widzenia wielkości przychodu, nakładów inwestycyjnych lub wydatków operacyjnych, nie zostały ujęte we wskaźnikach.

*Kluczowe wskaźniki wyników związane z obrotem*

**Tabela 12. Odsetek obrotu kwalifikującego się do Taksonomii**

Działalność gospodarcza	Obrót [tys. PLN]	Udział w obrocie [%]
<b>A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>	<b>10 662 595</b>	<b>74%</b>
8.1. Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność.		
8.2. Działalność związana z oprogramowaniem, doradztwem w zakresie informatyki i działalności powiązane.		
<b>B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>	<b>3 835 455</b>	<b>26%</b>
<b>Razem (A+B)</b>	<b>14 498 050</b>	<b>100%</b>

Wskaźnik proporcji przychodów związanych z działalnościami kwalifikowanymi do Taksonomii został policzony przez podzielenie sumy przychodów z działalności zakwalifikowanych do Taksonomii przez przychody operacyjne określone w nocie 5.1 „Skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Asseco za rok zakończony 31 grudnia 2021 roku”.

Ze względu na przejściowy charakter ujawnień za rok 2021, w tym brak okresu porównawczego oraz brak sprawozdawczości w zakresie dostosowania działań do Taksonomii, nie zostały ujawnione informacje jakościowe dotyczące:

- podziału ilościowego licznika w celu zilustrowania kluczowych czynników wpływających na zmianę KPI w okresie sprawozdawczym, takich jak przychody z umów, przychody z najmu lub inne źródła przychodów,
- kwot związanych z działalnością gospodarczą zgodną z Taksonomią, prowadzoną na potrzeby własne spółek Grupy,
- wyjaśnienia jakościowych kluczowych elementów zmian w KPI w odniesieniu do obrotów w okresie sprawozdawczym.

*Kluczowe wskaźniki wyników związane z nakładami inwestycyjnymi*

**Tabela 13. Odsetek nakładów inwestycyjnych (CapEx) kwalifikujących się do Taksonomii**

Działalność gospodarcza	CapEx [tys. PLN]	Udział CapEx [%]
<b>A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>	<b>589 761</b>	<b>89%</b>
8.1. Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność.		
8.2. Działalność związana z oprogramowaniem, doradztwem w zakresie informatyki i działalności powiązane.		
<b>B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>	<b>74 584</b>	<b>11%</b>
<b>Razem (A+B)</b>	<b>664 345</b>	<b>100%</b>

Wskaźnik nakładów inwestycyjnych Grupy Asseco związanych z działaniami zakwalifikowanymi do Taksonomii został obliczony przez podzielenie sumy nakładów inwestycyjnych związanych z działaniami zakwalifikowanymi do Taksonomii przez sumę nakładów inwestycyjnych ujętych w „Skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Asseco za rok zakończony 31 grudnia 2021 roku”, obliczoną według definicji Taksonomii, zgodnie z którą suma inwestycji obejmuje zwiększenie:

- rzeczowych aktywów trwałych (‘Rzeczowe aktywa trwałe’ - punkt 6.1 not objaśniających do „Skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Asseco za rok zakończony 31 grudnia 2021 roku”),
- nakładów na projekty badawczo-rozwojowe (‘Oprogramowanie i licencje wytworzone we własnym zakresie’ – punkt 6.2 not objaśniających do „Skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Asseco za rok zakończony 31 grudnia 2021 roku”),
- nakładów na pozostałe wartości niematerialne (pozostałe ‘Wartości niematerialne’ - punkt 6.2 not objaśniających do „Skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Asseco za rok zakończony 31 grudnia 2021 roku”),
- aktywów z tytułu prawa do użytkowania (‘Aktywa z tytułu prawa do użytkowania’ – punkt 6.3 not objaśniających do „Skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Asseco za rok zakończony 31 grudnia 2021 roku”).

Ze względu na przejściowy charakter ujawnień za rok 2021, w tym brak okresu porównawczego oraz brak sprawozdawczości w zakresie dostosowania działań do Taksonomii, nie zostały ujawnione informacje jakościowe w zakresie:

- istotnych zmian, które nastąpiły w okresie sprawozdawczym w odniesieniu do realizacji planów nakładów inwestycyjnych,
- podziału ilościowego na zagregowanym poziomie działalności gospodarczej kwot ujętych w liczniku,
- jakościowego wyjaśnienia kluczowych elementów zmian KPI w zakresie nakładów inwestycyjnych w okresie sprawozdawczym.

*Kluczowe wskaźniki wyników związane z wydatkami operacyjnymi*

**Tabela 14. Odsetek wydatków operacyjnych (OpEx) kwalifikujących się do Taksonomii**

Działalność gospodarcza	OpEx [tys. PLN]	Udział OpEx [%]
<b>A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>	<b>439 239</b>	<b>85%</b>
8.1. Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność.		
8.2. Działalność związana z oprogramowaniem, doradztwem w zakresie informatyki i działalności powiązane.		
<b>B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>	<b>76 515</b>	<b>15%</b>
<b>Razem (A+B)</b>	<b>515 745</b>	<b>100%</b>

Zgodnie z definicją Rozporządzenia dotyczącego ujawnień, wydatki operacyjne uwzględniane w celu obliczenia wskaźnika wydatków operacyjnych Grupy związanych z działaniami kwalifikowanymi, definiowane jako kwalifikowane wydatki operacyjne w liczniku wskaźnika oraz suma wydatków operacyjnych w mianowniku, obejmują:

- nieskapitalizowane koszty dotyczące badania i rozwoju,
- prace remontowe budynków,
- najem krótkoterminowy,
- konserwację i naprawę,

- wszelkie inne bezpośrednie wydatki związane z bieżącą obsługą aktywów trwałych przez przedsiębiorcę lub osobę trzecią, której zleca się czynności niezbędne do zapewnienia ciągłości i efektywności funkcjonowania tych aktywów.

Zgodnie z definicją Rozporządzenia dotyczącego ujawnień, nie wzięto pod uwagę wydatków m.in. na energię, ponieważ nie są one bezpośrednimi wydatkami związanymi z bieżącą obsługą składników rzeczowych aktywów trwałych.

Wskaźnik wydatków operacyjnych Grupy Asseco związanych z działalnością kwalifikowaną został obliczony przez podzielenie wydatków operacyjnych związanych z działalnością kwalifikowaną opisaną w analizie działalności przez sumę wydatków operacyjnych odpowiadających powyższej definicji.

Ze względu na przejściowy charakter ujawnień za rok 2021, w tym brak okresu porównawczego oraz brak sprawozdawczości w zakresie dostosowania działań do Taksonomii, nie zostały ujawnione informacje jakościowe dotyczące:

- podziału ilościowego licznika w celu zilustrowania kluczowych czynników wpływających na zmianę KPI dla wydatków operacyjnych w okresie sprawozdawczym,
- jakościowych wyjaśnień kluczowych elementów zmian w KPI w odniesieniu do wydatków operacyjnych w okresie sprawozdawczym,
- pozostałych wydatków związanych z bieżącą obsługą rzeczowych aktywów trwałych, które zostały uwzględnione w kalkulacji wydatków operacyjnych zarówno w mianowniku jak i w liczniku.

### Istotne ryzyka zidentyfikowane w obszarze kwestii środowiskowych

#### Ryzyko braku zgodności z wymaganiami prawnymi

Najbardziej istotnym zidentyfikowanym ryzykiem środowiskowym w spółkach Grupy jest ryzyko braku zgodności z obowiązującymi na danym terytorium wymaganiami prawnymi. Liczne i częste zmiany legislacyjne w poszczególnych krajach, w których obecna jest Grupa Asseco czynią dla niej ten aspekt znaczącym.

Poziom ryzyka jest minimalizowany poprzez bieżące identyfikowanie wymagań prawnych i innych wymagań, monitorowanie wdrożenia, zgodności i podejmowanie działań korygujących i doskonalących.

#### Ryzyko istotnego wzrostu cen energii elektrycznej

Podstawowym narzędziem pracy pracowników Grupy Asseco są urządzenia elektroniczne, do funkcjonowania których niezbędna jest energia elektryczna pozyskiwana od dostawców zewnętrznych. Znaczny wzrost cen energii elektrycznej w krajach, w których prowadzą działalność spółki Grupy może spowodować proporcjonalny wzrost kosztów prowadzenia działalności przez te spółki.

Spółki z Grupy zarządzają ryzykiem poprzez bieżącą analizę swojego zapotrzebowania na energię i możliwe ograniczanie jej zużycia dzięki stopniowej wymianie starych energochłonnych urządzeń na urządzenia energooszczędne oraz podpisywanie długoterminowych umów z dostawcami prądu, dzięki czemu mają gwarancję niezmienności ceny energii w dłuższej perspektywie czasowej.

#### Ryzyko złej gospodarki odpadami

Ze względu na specyfikę swojej działalności, Grupa nie generuje dużej ilości odpadów produkcyjnych. Podstawowymi odpadami powstającymi w Grupie Asseco są odpady komunalne oraz urządzenia elektryczne i elektroniczne. Niezależnie od skali wytwarzania istnieje ryzyko ich niewłaściwego zagospodarowania.

Grupa minimalizuje powyższe ryzyko poprzez ścisłe stosowanie i egzekwowanie regulacji wewnętrznych oraz wymagań prawnych w tym zakresie, a także poprzez współpracę z operatorami posiadającymi stosowne pozwolenia w zakresie przetwórstwa odpadów.

## 5. ZAGADNIENIA Z ZAKRESU POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

Prawa człowieka przysługują każdej osobie, a ich źródłem jest przyrodzona godność człowieka.

Wszystkie organizacje, w tym spółki kapitałowe, jako pracodawcy, producenci i kontrahenci, zobowiązane są do bezwzględnego poszanowania praw człowieka. Natomiast wszędzie tam, gdzie te prawa mogłyby być łamane, spółki powinny podejmować odpowiednie kroki by tę sytuację zmienić i unikać czerpania korzyści z ich nierespektowania.

Grupa Asseco nie przyjęła jednolitej polityki w zakresie poszanowania praw człowieka, co wynika z jej federacyjnego modelu współpracy, dającego spółkom wchodzącym w skład Grupy dużą autonomię w zakresie przyjmowanych wewnętrznie regulacji. Ponadto ze względu na rozproszenie terytorialne spółki wchodzące w skład Grupy Asseco podlegają pod różne reżimy prawne, posiadające szczegółowe i specyficzne dla danego terytorium rozwiązania, wynikające z zagadnień dotyczących poszanowania praw człowieka.

Generalną zasadą obowiązującą w całej Grupie Asseco jest przestrzeganie i poszanowanie praw człowieka obejmujących m.in. takie zagadnienia jak prawo do wolności zrzeszania się, prawo do bezpiecznego środowiska pracy, zakaz dyskryminacji, zakaz pracy dzieci oraz zakaz pracy przymusowej. Łamanie którejkolwiek z wyżej wymienionych zasad przez spółki wchodzące w skład Grupy Asseco stanowiłoby nie tylko naruszenie prawa, ale również podstawowych wartości, którymi kieruje się Grupa.

W 2021 roku w Grupie Asseco nie odnotowano przypadków naruszenia praw człowieka.

Tabela 15. Przypadki dyskryminacji w 2021 roku

Całkowita liczba potwierdzonych przypadków dyskryminacji w miejscu pracy
0

### Istotne ryzyka zidentyfikowane w obszarze poszanowania praw człowieka

#### Ryzyko naruszenia praw człowieka w Grupie

Jak w każdej dużej organizacji, również w Grupie Asseco istnieje pewne ryzyko naruszenia praw człowieka, w szczególności w zakresie, w jakim naruszenie to mogłoby zostać spowodowane nie przez samą organizację, a przez jej pracowników. Ryzyko takie może się zmaterializować przez naruszenie godności czy przejawy dyskryminacji. Sytuacja naruszenia praw człowieka w Grupie miałaby negatywne skutki reputacyjne, zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz organizacji.

Grupa zarządza ryzykiem poprzez dbanie o jasne i przejrzyste zasady postępowania wobec swoich pracowników oraz wprowadzanie regulacji mających na celu przeciwdziałanie ewentualnym naruszeniom w sferze poszanowania praw człowieka.

#### Ryzyko naruszenia praw człowieka wśród dostawców Grupy

Mimo zapewnienia wewnętrznych regulacji gwarantujących poszanowanie praw człowieka w poszczególnych spółkach wchodzących w skład Grupy, istnieje ryzyko łamania tych zasad wśród dostawców. Korzystanie z usług podmiotów dopuszczających się łamania praw człowieka miałoby negatywne skutki reputacyjne dla Grupy, jak również mogłoby wpłynąć na morale jej pracowników.

## 6. ZAGADNIENIA Z ZAKRESU PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI

Grupa Asseco nie posiada jednolitej polityki w zakresie zagadnień z zakresu przeciwdziałania korupcji, co wynika z federacyjnego modelu współpracy w ramach Grupy Kapitałowej. Ze względu na rozproszenie terytorialne –

spółki z Grupy Asseco działają w różnorodnym otoczeniu prawnym, społecznym i kulturowym – nie stworzono centralnych polityk antykorupcyjnych na poziomie Grupy.

Spółki posiadają własne praktyki w tym obszarze, co jest najbardziej efektywnym rozwiązaniem. Działania prewencyjne i kontrolne w zakresie przeciwdziałania korupcji są realizowane na różnych poziomach organizacji i są niezbędne dla zapewnienia prawidłowego funkcjonowania spółek. Jako przykłady można wskazać przyjmowanie i wdrażanie kodeksów etyki, polityk: antykorupcyjnych, uczciwej konkurencji czy dotyczących konfliktów interesów, a także promowanie wysokich standardów rynkowych i etycznych w prowadzonej działalności biznesowej, prowadzenie szkoleń dla nowo przyjętych pracowników, cyklicznych szkoleń dla pracowników z działów handlowych i zakupowych oraz szkoleń dedykowanych dla kadry menedżerskiej. w spółkach, w których funkcjonują działy audytu wewnętrznego, prowadzone są również cykliczne kontrole w zakresie prawidłowości zawieranych przez spółki umów.

Przykładowo, w Asseco Poland polityka przeciwdziałania korupcji regulowana jest przez: Regulamin Rady Nadzorczej, Regulamin Zarządu, Kodeks etyki i postępowania w biznesie, Politykę zgodności, Vademecum przeciwdziałania korupcji i konfliktowi interesów, Regulamin Obowiązki Spółki Giełdowej, a także Politykę zakupów. Działania prewencyjne i kontrolne w zakresie przeciwdziałania korupcji są realizowane na różnych poziomach organizacji, w sposób niezbędny dla zapewnienia jej prawidłowego funkcjonowania. Zgodnie z Kodeksem etyki i postępowania w biznesie w Asseco Poland nie akceptuje się przyjmowania i udzielania niedozwolonych korzyści, wszelkich form wyłudzenia lub korupcji, a także nielegalnego obrotu pieniędzmi. Dba się również o przestrzeganie zasad etyki wśród pracowników od momentu ich zatrudnienia. Prowadzone są szkolenia w tym zakresie w trakcie bloku adaptacyjnego dla nowo zatrudnionych pracowników oraz współpracowników. W Asseco Poland wdrożono także kanały komunikacji dedykowane zgłaszaniu naruszeń, w tym związanych z korupcją oraz konfliktem interesów. Wdrożony anonimowy kanał zgłaszania naruszeń zapewnia pełną ochronę osoby zgłaszającej przed negatywnymi konsekwencjami zgłoszenia i mogą z niego korzystać wszyscy pracownicy, współpracownicy oraz osoby trzecie. Proces zakupowy zaprojektowano w taki sposób, aby zapewnić transparentność wyboru dostawcy. Wdrożono dokumenty określające reguły współpracy z dostawcami, w tym m.in. zasady etyki zakupowej i zasady kwalifikacji dostawców oraz Ogólne Warunki Zakupów. Zgodnie z nimi dostawcy zobowiązują się do postępowania zgodnie z zasadami uczciwej konkurencji i przestrzegania dobrych praktyk stosowanych w biznesie.

Przykładem grupy kapitałowej wchodzącej w skład Grupy Asseco, posiadającej rozbudowaną i wdrożoną politykę w zakresie przeciwdziałania korupcji, jest grupa Formula Systems. Posiada ona przyjęty na poziomie grupy kodeks etyki, politykę w zakresie zjawiska „insider trading” oraz inne polityki i procedury mające na celu odpowiedni monitoring i przeciwdziałanie zjawisku korupcji. Wśród podejmowanych przez grupę Formula działań z tego zakresu wymienić można m.in. kolportaż i upowszechnianie przepisów z zakresu przeciwdziałania korupcji, potwierdzanych oświadczeniem o zapoznaniu się z nimi przez każdego pracownika, wewnętrzne procedury dotyczące whistleblowingu, a także inne działania z tego zakresu.

W roku 2021 spółka Sapiens zaktualizowała swój kodeks etyki i politykę antykorupcyjną, a na rok 2022 planowane są szczegółowe szkolenia dotyczące tej tematyki. Dodatkowo spółka wdrożyła procedurę informowania o nieprawidłowościach oraz powołała osobę kontaktową do wyjaśniania ewentualnych wątpliwości związanych z kodeksem etyki.

Z kolei w Asseco Central Europe kładziony jest nacisk na przestrzeganie zasad kodeksu etyki, które szczegółowo wyjaśniają zagadnienia związane z uczciwą konkurencją, uczciwymi praktykami biznesowymi, przepisami antymonopolowymi, korupcją i łapówkarstwem. Kodeks systematyzuje również procedury zgłaszania nieprawidłowości i ochrony przed odwetem. Zapoznanie z kodeksem etyki jest częścią pakietu wdrożeniowego nowego pracownika.

Innym przykładem wdrożenia procedur antykorupcyjnych jest grupa Asseco South Eastern Europe. Kwestie związane z zagadnieniami korupcji są w niej regulowane przez politykę antykorupcyjną, która dotyczy wszystkich firm tworzących grupę ASEE i obejmuje szeroką definicję pracowników (w tym konsultantów, wykonawców, agentów). Łapówkarstwo i korupcja są szeroko zdefiniowane i obejmują również kwestie niedozwolonych prezentów oraz wyrazów gościnności. Dozwolone prezenty i gratyfikacje muszą spełniać kryteria związane z wartością, celem i uprzednią zgodą osoby upoważnionej. Przyjmowanie gotówki w jakiegokolwiek wysokości (lub



jej odpowiednika w postaci kuponów) jest zabronione. Informacje o prezentach / zaproszeniach oferowanych lub przyjętych przez pracownika przekazywane są dyrektorowi finansowemu danej jednostki, który prowadzi rejestr wszystkich zaproszeń lub podarunków i co kwartał raportuje go dyrektorowi finansowemu grupy. Udział pracowników w corocznych szkoleniach antykorupcyjnych jest obowiązkowy i obejmuje również nowych pracowników w ramach procesu onboardingu. Uzupełnieniem procedur antykorupcyjnych jest również polityka dotycząca konfliktu interesów, która nakłada na wszystkich pracowników lokalnych spółek obowiązek zgłaszania informacji o potencjalnym konflikcie interesów. w przypadku dyrektorów jednostek lokalnych kwestia ta jest również uwzględniana w statutach spółek oraz umowach o pełnienie funkcji w zarządach. w grupie funkcjonuje również polityka uczciwej konkurencji, zawierająca zapisy dotyczące przeciwdziałania aktywnościom, które mogą zostać uznane za nieuczciwą konkurencję.

W jednej ze spółek grupy ASEE, w oddziale w Rumunii, zidentyfikowany został w 2021 roku przypadek działań korupcyjnych. Zawiadomienie zostało złożone do Regionalnego Departamentu ds. Zwalczenia Nadużyć Finansowych w Bukareszcie. Wszczęte zostało postępowanie dyscyplinarne w celu potwierdzenia zasadności zarzutów o korupcję. Po jego przeprowadzeniu ustalono, że w latach 2015-2019 pewne niedozwolone bony upominkowe zostały wysłane przez stronę trzecią bezpośrednio do pracownika firmy. w wyniku postępowania dyscyplinarnego nakazano ukaranie naruszenia zgodnie z postanowieniami Regulaminu Wewnętrznego, Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy oraz z uwzględnieniem zapisów Polityki Antykorupcyjnej.

Tabela 16. Przypadki korupcji w 2021 roku

Całkowita liczba potwierdzonych przypadków korupcji
---

1

### Istotne ryzyka zidentyfikowane w obszarze przeciwdziałania korupcji

#### Ryzyko zaistnienia przypadków korupcji

Działanie w ramach rozbudowanej struktury organizacyjnej o stosunkowo szerokim spektrum kompetencyjnym poszczególnych jednostek organizacyjnych niesie ryzyko incydentalnego pojawienia się zdarzeń korupcyjnych. Szczególnie narażeni na zdarzenia z tego zakresu są pracownicy działów zakupowych i handlowych, ponieważ to oni mają bezpośredni kontakt z przedstawicielami podmiotów zewnętrznych, mogących osiągnąć określoną korzyść materialną dzięki współpracy z Grupą. Zaistnienie takiego zjawiska mogłoby mieć negatywne skutki wizerunkowe dla Grupy, mogące utrudniać w przyszłości kontakty handlowe, jak i skutkować bezpośrednią stratą ekonomiczną w sytuacji zawarcia kontraktu na warunkach nierynkowych.

Grupa Asseco zarządza ryzykiem poprzez właściwy dobór pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach, jak również poprzez odpowiednie działania monitorujące odpowiedzialnych za tę sferę służb wewnętrznych w poszczególnych spółkach. Wszyscy pracownicy są regularnie szkoleni w zakresie przeciwdziałania korupcji. Szczególna uwaga poświęcana jest zagadnieniom zapobiegania zjawiskom łapówkarstwa, jak również zasad postępowania w przypadku zaistnienia, bądź podejrzenia zaistnienia takiej sytuacji.



Podpisy Członków Zarządu do Sprawozdania Grupy Asseco na temat informacji niefinansowych za 2021 rok:

Adam Góral  
Prezes Zarządu

Andrzej Dopierała  
Wiceprezes Zarządu

Krzysztof Groyecki  
Wiceprezes Zarządu

Marek Panek  
Wiceprezes Zarządu

Paweł Piwowar  
Wiceprezes Zarządu

Zbigniew Pomianek  
Wiceprezes Zarządu

Karolina Rzońca-Bajorek  
Wiceprezes Zarządu

Sławomir Szmytkowski  
Wiceprezes Zarządu

Artur Wiza  
Wiceprezes Zarządu

Gabriela Żukowicz  
Wiceprezes Zarządu

# Technology for business, solutions for people.

Asseco Poland S.A.

ul. Olchowa 14, 35-322 Rzeszów

Tel.: +48 17 888 55 55

Fax: +48 17 888 55 50

Email: [info@asseco.pl](mailto:info@asseco.pl)

inwestor.[asseco.pl](http://asseco.pl)

ASSECO