



Sprawozdanie Grupy Asseco

na temat informacji niefinansowych za 2020 rok

ASSECO



* Dotyczy oprogramowania i usług własnych

SPIS TREŚCI

| | |
|---|-----------|
| WPROWADZENIE..... | 4 |
| OPIS GRUPY I JEJ MODELU BIZNESOWEGO | 4 |
| Grupa Asseco | 4 |
| Strategia rozwoju..... | 5 |
| Pozycja rynkowa Grupy | 6 |
| Model federacyjny..... | 6 |
| ZAGADNIENIA PRACOWNICZE..... | 7 |
| Polityka personalna | 7 |
| Ocena i rozwój pracowniczy | 8 |
| Dodatkowe świadczenia pozapłacowe | 9 |
| Istotne ryzyka zidentyfikowane w obszarze kwestii pracowniczych | 10 |
| ZAGADNIENIA SPOŁECZNE | 11 |
| Działalność charytatywna i wolontariat pracowniczy..... | 11 |
| Grupa Asseco przeciw COVID-19 | 12 |
| Sponsoring | 13 |
| Dobrostan psychiczny i fizyczny pracowników Grupy Asseco | 13 |
| Istotne ryzyka zidentyfikowane w obszarze kwestii społecznych..... | 14 |
| ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z KLIMATEM I ŚRODOWISKIEM NATURALNYM | 14 |
| Istotne ryzyka zidentyfikowane w obszarze kwestii środowiskowych | 15 |
| ZAGADNIENIA Z ZAKRESU POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA..... | 16 |
| Istotne ryzyka zidentyfikowane w obszarze poszanowania praw człowieka | 16 |
| ZAGADNIENIA Z ZAKRESU PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI..... | 17 |
| Istotne ryzyka zidentyfikowane w obszarze przeciwdziałania korupcji | 18 |

WPROWADZENIE

Poniżej przedstawiamy Sprawozdanie Grupy Kapitałowej Asseco (dalej: „Grupa”, „Grupa Asseco”) na temat informacji niefinansowych za rok 2020 (dalej: „Sprawozdanie”) obejmujące informacje niefinansowe dotyczące Grupy za okres od 1 stycznia 2020 roku do 31 grudnia 2020 roku. Sprawozdanie zostało sporządzone w oparciu o własne zasady uwzględniające przepisy Ustawy z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości, wytyczne Komisji Europejskiej dotyczące sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych oraz krajowe Standardy Informacji Niefinansowych (SIN) i międzynarodowe wytyczne 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 niżej wskazanych jednostek zależnych.

OPIS GRUPY I JEJ MODELU BIZNESOWEGO

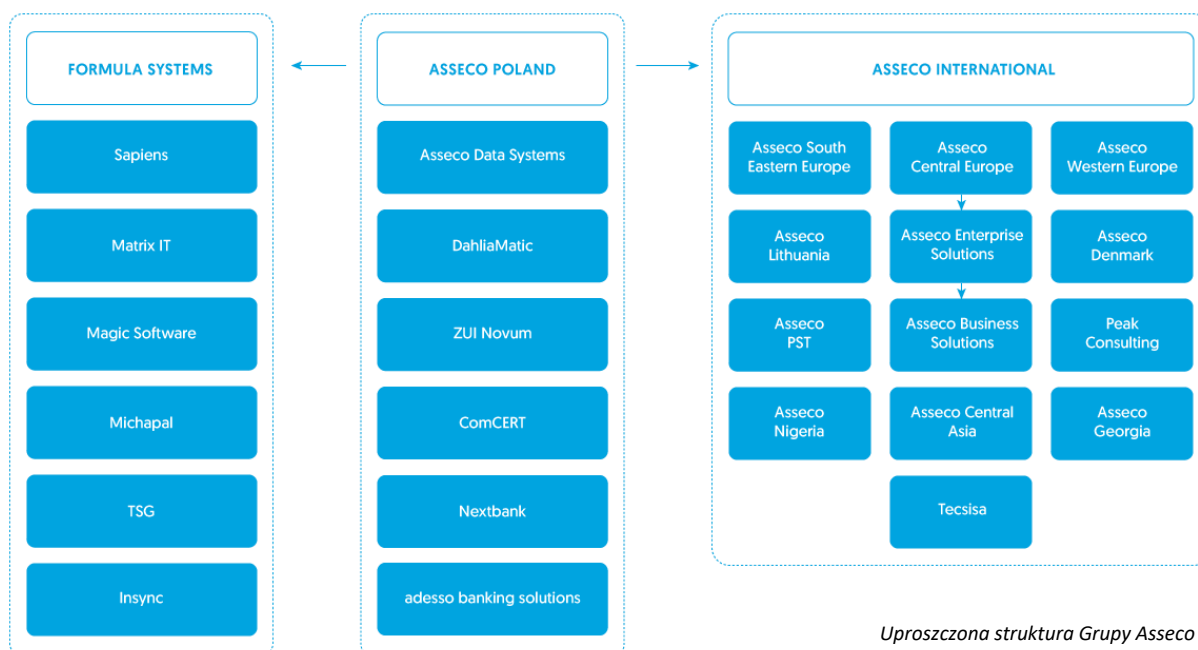
Grupa Asseco

Jednostką dominującą Grupy Kapitałowej 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 więcej 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.



Pełna struktura Grupy oraz opis zmian, jakie miały w niej miejsce w ciągu 2020 roku znajduje się w punkcie III Dodatkowych objaśnień do Skonsolidowanego Sprawozdania Finansowego Grupy Asseco za rok zakończony dnia 31 grudnia 2020 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 100 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 poszerzeniu 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 osiągnięciu 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 2020)¹⁾ Asseco zajęło 1. miejsce w 7. kategoriach. Grupa Asseco, z przychodami przekraczającymi w 2019 roku 10 mld zł, kolejny rok z rzędu zajęła 1. pozycję wśród największych grup kapitałowych. Ponadto Asseco utrzymało 1. pozycję w zestawieniu firm o największym zysku netto. Ponownie jest też największym dostawcą rozwiązań i usług IT dla sektora administracji publicznej i służb mundurowych, ochrony zdrowia oraz dużych firm i korporacji. Utrzymało również pozycję największego dostawcy usług serwisowych. Asseco zajęło także 1. miejsce w kategorii firm o największych nakładach na R&D. Stały rozwój i szukanie innowacyjnych rozwiązań sprawiły, że Asseco nie tylko utrzymało zeszłoroczną pozycję w kategorii największych dostawców oprogramowania na zamówienie, ale również awansowało w zestawieniu firm zapewniających rozwiązania i usługi dla sektora bankowego oraz wśród dostawców systemów CRM.

Warto dodać, że w tym samym rankingu spółka z Grupy Asseco – Asseco Business Solutions – utrzymała 1. miejsce w kategorii największych dostawców systemów Enterprise Resource Planning (ERP).

Asseco zostało też liderem w 6. kategoriach rankingu ITwiz BEST100²⁾, który jest zestawieniem największych firm IT w Polsce. Spółka kolejny rok z rzędu zajęła 1. miejsca w kategoriach firm o największym zysku netto, przychodach ze sprzedaży usług serwisowych oraz sprzedaży do sektora administracji publicznej i służb mundurowych, opieki zdrowotnej, jak również dużych firm. Ponadto Grupa Kapitałowa Asseco osiągnęła największe przychody w branży IT.

Spółka z Grupy Asseco – Asseco Business Solutions – zajęła zaś w zestawieniu ITwiz BEST100 1. miejsce 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. Ponadto awansowało na 4. pozycję w kategorii firm o największej sprzedaży do sektora edukacji i R&D. Niezmiennie pozostaje też w czołówce dostawców IT dla administracji publicznej i służb mundurowych oraz handlu. Bardzo dobre wyniki osiągnęło również w sprzedaży usług serwisowych i wdrożenia aplikacji.

Warto również wspomnieć, że inna spółka z Grupy – Asseco Central Europe – zwyciężyła w trzech kategoriach tegorocznego rankingu Information Technology Trend TOP³⁾ przygotowanego przez słowacki tygodnik ekonomiczny Trend. Spółka utrzymała pozycję lidera w kategoriach: dostawca usług IT, największy dostawca IT dla prywatnego sektora finansowego oraz dostawca produktów i usług IT pod względem wartości dodanej. Zestawienie jest odpowiednikiem polskiego raportu Computerworld TOP200. Wyniki spółki pokazują jej silną pozycję na słowackim rynku.

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. 79% przychodów Grupy stanowią przychody z oprogramowania i usług własnych.

Model federacyjny

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

Asseco Poland, jako Spółka pełniąca wiodącą rolę w Grupie, jest największym akcjonariuszem w spółkach ją tworzących, ale nie dąży do posiadania 100% udziałów. Spółki, które dołączają do Grupy Asseco utrzymują szeroki

¹⁾ Computerworld TOP200, Ranking firm informatycznych i telekomunikacyjnych, Edycja 2020, ranking wg uzyskanej sprzedaży za rok 2020.

²⁾ ITwiz BEST100, Edycja 2020, ranking wg uzyskanej sprzedaży za rok 2019.

³⁾ Information Technology Trend TOP, Edycja 2020, ranking wg uzyskanej sprzedaży za rok 2019.

zakres autonomii w swoich codziennych działaniach, a Grupa wytycza ich strategiczne kierunki rozwoju, ustala cele i nadzoruje ich osiągnięcie.

Celami akwizycyjnymi są przede wszystkim zyskowne podmioty z wyspecjalizowaną i zaangażowaną kadrami, 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 oraz jasno zdefiniowanych zasadach współpracy pomiędzy jej uczestnikami.

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

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 miejscach świata, 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 2020 roku w Grupie Asseco zatrudnionych było 28 009 osób, w okresie porównywalnym – 26 843 osoby. W okresie 12 miesięcy zakończonym 31 grudnia 2020 roku przeciętne zatrudnienie w etatach pobierających wynagrodzenie, tj. zatrudnienie w etatach skorygowane (pomniejszone) o etaty, za które spółki Grupy nie wypłacają wynagrodzenia (np. urlop bezpłatny, urlop macierzyński, inne), z wyłączeniem spółek, których wyniki ujmowane są w pozostałej działalności operacyjnej lub w działalności zaniechanej, natomiast z uwzględnieniem spółek, które dołączyły do Grupy w trakcie okresu sprawozdawczego (skalkulowane proporcjonalnie do okresu ich konsolidacji), wyniosło 26 831 wobec 26 226 w okresie 12 miesięcy zakończonych 31 grudnia 2019 roku.

Tabela 1. Zatrudnienie w podziale na działy na dzień 31 grudnia 2020 roku

| Pracownicy ogółem | Działy produkcyjne | Działy sprzedaży bezpośredniej | Działy sprzedaży pośredniej | Działy administracyjne | Ogólny zarząd |
|-------------------|--------------------|--------------------------------|-----------------------------|------------------------|---------------|
| 28 009 | 24 455 | 1 272 | 121 | 1 967 | 194 |

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 2020 roku

| Pracownicy ogółem | Kobiety | Mężczyźni |
|-------------------|---------|-----------|
| 28 009 | 11 447 | 16 562 |

Tabela 3. Zatrudnienie w podziale na wiek na dzień 31 grudnia 2020 roku

| Pracownicy ogółem | do 30 lat | 31-40 lat | 41-50 lat | 51-60 lat | Powyżej 60 lat |
|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| 28 009 | 8 182 | 9 206 | 6 778 | 2 751 | 1 092 |

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

| Liczba uczestników programów stażowych i absolwenckich |
|--|
| 284 |

W Grupie Asseco funkcjonuje jeden związek zawodowy w spółce Asseco Data Systems (Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”).

Tabela 5. Związki zawodowe

| Całkowita liczba zarejestrowanych związków zawodowych |
|---|
| 1 |

Ocena i rozwój pracownicy

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

Pierwsza ocena dokonywana jest w trakcie okresu próbnego, a następnie regularnie w okresach kwartalnych, półrocznych lub rocznych. 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 wyznaczonych celów oraz planów rozwojowych – z wykorzystaniem takich narzędzi jak: szkolenia merytoryczne, konferencje, certyfikacje, studia podyplomowe i doktoranckie, kursy językowe i indywidualne sesje rozwojowe.

Spółki należące do Grupy dbają o rozwój zawodowy swoich pracowników. W poszczególnych podmiotach inicjowane są szkolenia np. ogólnofirmowe czy indywidualne. Rozwijają one kompetencje pracowników, wspierając jednocześnie osiąganie celów biznesowych.

Szkolenia realizowane są w zależności od potrzeb przez podmioty zewnętrzne lub wewnętrznych trenerów. Przykładowo w spółce Asseco Central Europe funkcjonuje Akademia Asseco Central Europe, a w Asseco Business Solutions Akademia Jakości i program ABSolutnie dobre rady, w ramach których pracownicy dzielą się między sobą doświadczeniem i zdobytą wiedzą, a także omawiają zmiany i nowości w ofercie produktowej.

Spółki z Grupy kładą również duży nacisk na rozwój umiejętności językowych swoich pracowników, finansując lub współfinansując im kursy językowe.

Ze względu na COVID-19, przez większą część 2020 roku działania rozwojowe, a także procesy wdrożeń nowych pracowników do objęcia stanowisk i praktykantów/stażystów, realizowane były w formie zdalnej.

W działającej na polskim rynku spółce Asseco Data Systems jednym z najważniejszych zadań w zakresie szkoleń i rozwoju jest rozwinięcie zdolności do efektywnej współpracy w kilku wymiarach: menedżer – pracownik, w ramach zespołu, relacji z klientami oraz pomiędzy zespołami (jednostkami organizacyjnymi). W 2020 roku kadra kierownicza spółki odbyła cykl szkoleń z zakresu zdalnego zarządzania zespołem i udzielania informacji zwrotnej dotyczącej realizowanych zadań. Pracownicy Asseco Data Systems mieli również dostęp do szkoleń organizowanych przez jeden z pionów spółki – Asseco Academy.

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. Zakończenie tego projektu, podczas którego przeszkolonych zostanie 128 pracowników, planowane jest na grudzień 2021 roku. 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 w zakresie szkoleń i rozwoju skoncentrowane są na pozyskaniu i 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 rozwiązania konkretnych niedoborów umiejętności. Główne obszary, w których szkolono pracowników: umiejętności techniczne, szkolenia sprzedażowe, szkolenia z umiejętności miękkich, szkolenia z przywództwa, podstawowe umiejętności menedżerskie, zarządzanie finansami, szkolenia z narzędzi programowych, szkolenia na stanowisku pracy.

Tabela 6. Działania rozwojowe w 2020 roku

| Liczba zrealizowanych działań rozwojowych | Liczba przeszkolonych pracowników |
|---|-----------------------------------|
| 4 186 | 16 582* |

* 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 ujednolicone na poziomie Grupy. Do najczęściej stosowanych świadczeń pozapłatowych należą:

- dofinansowywanie opieki medycznej (np. Asseco Poland, Asseco Data Systems, Asseco South Eastern Europe, Asseco Business Solutions, Asseco Denmark, DahliaMatic, Asseco PST, Asseco Central Europe, Formula Systems, Asseco Lithuania, Asseco Spain),
- 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, Formula Systems, Asseco Lithuania, Asseco Spain, Asseco Denmark),
- dodatkowe ubezpieczenia na życie/zdrowotne, programy emerytalne (np. Asseco Poland, Asseco South Eastern Europe, Asseco Central Europe, Asseco Denmark, DahliaMatic, Asseco Lithuania, Asseco PST, Formula Systems, Peak Consulting),

- dofinansowywanie do biletów na wydarzenia kulturalne (np. Asseco Data Systems, Asseco Central Europe, spółki Asseco Solutions, Asseco Lithuania, Formula Systems),
- dofinansowanie do wypoczynku (np. Asseco Business Solutions, Formula Systems, Asseco Data Systems),
- dofinansowanie do posiłków (np. Asseco South Eastern Europe, Asseco Denmark, Asseco Central Europe),
- zwrot/partycypacja w kosztach dojazdu do pracy (np. Asseco South Eastern Europe, spółki Asseco Solutions),
- dodatkowe wsparcie dla osób w trudnej sytuacji życiowej (np. Asseco Poland, Asseco Business Solutions, Asseco Data Systems, DahliaMatic),
- zapewnienie dostępu do świeżych owoców/zdrowych przekąsek (np. Asseco Poland, DahliaMatic, Asseco Denmark, Asseco Lithuania, Formula Systems, 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 Solutions SK, Asseco South Eastern Europe), korzystanie z leasingowanych przez firmę rowerów (Asseco Solutions AG, Asseco Berit AG), tydzień dla zdrowia (Formula Systems), dofinansowanie do zakupu komputerów (DahliaMatic), preferencyjne opłaty za przedszkole (Asseco Spain) 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 zatrudniając pracowników w wielu regionach geograficznych, prowadząc stały monitoring wynagrodzeń oraz utrzymując właściwą strukturę – piramidę 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, Asseco Poland zapewnia pracownikom również szeroki dostęp do szkoleń oraz świadczenia pozapłacowe.

Ryzyko polityki personalnej

Spółki Grupy Asseco mogą ponieść koszty w związku z uzasadnionymi lub nieuzasadnionymi roszczeniami pracowników dotyczącymi dyskryminacji, warunków pracy itp. Wystąpienie którejkolwiek z powyższych sytuacji może mieć istotny negatywny wpływ na działalność, sytuację finansową, wyniki lub perspektywy rozwoju spółek Grupy.

Grupa Asseco zarządza ryzykiem poprzez zapewnienie stabilnych i atrakcyjnych warunków pracy – zgodnych wymaganiami prawnymi, wewnętrznymi regulacjami związanymi z bezpieczeństwem i higieną pracy, zasadami bezpiecznego stanowiska pracy – przy jednoczesnym wprowadzaniu i egzekwowaniu uregulowań przeciwdziałających zjawiskom, takim jak mobbing czy dyskryminacja.

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.

Wśród najistotniejszych projektów społecznych prowadzonych przez spółki z Grupy możemy wymienić świąteczną akcją 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 2020 roku budżet na realizację 16 przedsięwzięć przekroczył 250 tys. zł.

Asseco Central Europe, w lokalizacjach gdzie znajdują się biura spółki, prowadzi program „Nasze Miasto”. W ramach wolontariatu prowadzone są akcje mające na celu pomoc lokalnej społeczności. Spółka wspiera również klub samotnej matki – dostarcza laptopy umożliwiające zdalną edukację. Spółki Asseco działające w regionie Europy Centralnej są zaangażowane w szereg działań wspierających organizacje charytatywne w zakresie m.in. zbiórki ubrań i prezentów świątecznych, remontów szpitali, pomocy dzieciom z domów dziecka, rodzinom w trudnej sytuacji materialnej, seniorom i osobom z niepełnosprawnościami, a także pomocy schroniskom dla bezdomnych zwierząt.

Asseco South Eastern Europe również promuje i wspiera działania CSR oraz zachęca pracowników do angażowania się w inicjatywy społeczne. Spółki z Grupy ASEE od lat wspierają BELhospice w jego wysiłkach na rzecz zapewnienia pacjentom opieki paliatywnej. W ramach akcji Run and Walk 4 BELhospice w minionym roku 70 pracowników przeszło razem ponad 10 tys. km. Wszystkie zebrane w ten sposób fundusze zostaną przeznaczone na to, co jest niezbędne do transportu pacjentów do placówki medycznej oraz udzielenia pomocy pacjentom izolowanym w domach. Aby pomóc niepełnosprawnym dzieciom, pracownicy ASEE brali udział w zbiórce plastikowych nakrętek od butelek (akcja „Od kapsla do uśmiechu”). ASEE w Macedonii uczestniczyło w Mavrovo Humanitarian Giant Slalom, gdzie celem była pomoc tym, których nie stać na codzienne posiłki i ciepłe ubrania w najchłodniejsze dni. Darowizna tegorocznej akcji humanitarnej przeznaczona została dla ruchu „PAWsitive Impact”. ASEE wspiera również Targi Młodych Przedsiębiorców w Belgradzie, podczas których reprezentanci Spółki przekazują wiedzę i dzielą się doświadczeniem z młodymi przedsiębiorcami z Serbii, zapobiegając odptywowi talentów z tego kraju.

Dostarczająca kompleksowe rozwiązania i oprogramowanie dla sektora bankowego Asseco PST, działające w Portugalii oraz portugalskojęzycznych krajach Afryki, prowadzi działania pomocowe dla prowincji Cabo Delegado w Mozambiku. Realizuje również dostawy żywności dla dzieci z Mozambiku i Angoli. Wspiera rodziny w trudnej sytuacji materialnej na Maderze, również w formie dostaw żywności. W 2020 roku spółka zrealizowała dostawy sprzętu komputerowego dla szpitala na Maderze i sfinansowała zakup leków i produktów medycznych dla poszkodowanych w wybuchu, do którego doszło 4 sierpnia 2020 roku w porcie w Bejrucie. Zakupiła również śpiwory dla punktów pomocy osobom bezdomnym w Lizbonie i Funchal.

Asseco Lithuania wspiera organizacje działające w dziedzinie nauki i kultury. Firma nie zapomina o osobach znajdujących się w niekorzystnej sytuacji społecznej i przeznaczona określony budżet na cele charytatywne (osoby niepełnosprawne, chore dzieci, dzieci z domów dziecka lub ubogich rodzin). W minionym roku Asseco Lithuania włączyło się w akcję wspierającą medyków z Wilna – projekt „Zwycięzimy”, mający na celu zapewnienie pracownikom opieki społecznej masek ochronnych, a także w inicjatywę stowarzyszenia „Red Nose Doctors Clowns”, organizującego sesje rozrywki online dla dzieci w szpitalach. Spółka wspiera także Litewski Czerwony Krzyż i różne inicjatywy dedykowane branży usług bibliotecznych, np. konkurs na publiczną bibliotekę roku.

Aby pomóc ośrodkom zdrowia i edukacji w procesie cyfrowej transformacji Asseco Spain utworzyło w minionym roku fundację – Fundación Asseco. Celem nowo powołanej organizacji jest zapewnienie ośrodkom zdrowia, szpitalom i szkołom narzędzi, wspierających rozwój digitalizacji tych instytucji.

Pozostałe spółki z Grupy Asseco również angażują się w inicjatywy o charakterze charytatywnym, m.in. w zakresie pomocy dzieciom, młodzieży i całym rodzinom w trudnej sytuacji materialnej, osobom z niepełnosprawnościami

czy schroniskom dla bezdomnych zwierząt. Członkowie Grupy biorą również udział w wydarzeniach sportowych, z których część dochodu przekazywana jest na cele charytatywne.

Grupa włącza się w wydarzenia merytoryczne dla profesjonalistów IT oraz studentów i absolwentów kierunków związanych z IT. 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. Asseco Lithuania aktywnie wspiera Wydział Matematyki i Informatyki na Uniwersytecie Wileńskim, którego absolwenci stanowią ok. połowy obecnych pracowników tej spółki.

Tabela 7. Wolontariat pracowniczy

| Liczba pracowników zaangażowanych w wolontariat w 2020 roku |
|---|
| 2 003 |

Tabela 8. Kwota przeznaczona na darowizny i dotacje

| Środki przeznaczone na darowizny i dotacje w 2020 roku |
|--|
| 3,9 mln zł |

Grupa Asseco przeciw COVID-19

W obliczu COVID-19 Grupa Asseco podjęła w 2020 roku szereg przedsięwzięć pomocowych.

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

W kwietniu 2020 roku Asseco Central Europe opracowało i uruchomiło na Słowacji centralny system informatyczny IS COVID do rejestracji zleceń badań laboratoryjnych i wyników testów na obecność wirusa SARS-CoV-2, który pomógł znacząco zwiększyć liczbę przebadanych osób. System połączył ze sobą państwowe i prywatne laboratoria w zintegrowanym środowisku, umożliwiając masowe badania populacji. Z kolei pakiety usług IT spółki w obszarze e-Zdrowia przyczyniają się do rozwoju zdalnej opieki medycznej i zapobiegają rozprzestrzenianiu się chorób zakaźnych.

Asseco Poland przeznaczyło ponad 1 mln zł na wsparcie sektora opieki zdrowotnej, przygotowało też dla placówek medycznych pakiet usług IT „Pacjencie #zostańwdomu”, które usprawniają zdalny kontakt z pacjentami oraz dostosowało systemy NFZ do sytuacji epidemicznej. Stworzyło także nowe e-Usługi dla banków spółdzielczych, np. miniaplikację „Wnioski”, która pozwala, bez wychodzenia z domu, zrealizować kilkanaście najczęstszych zagadnień, z którymi klienci przychodzą do placówek banku. Asseco Poland wsparło też banki spółdzielcze w obsłudze wniosków o pomoc w ramach programu Tarcza Finansowa PFR (w 2020 roku Tarcza Finansowa PFR 1.0, w 2021 roku również Tarcza Finansowa PFR 2.0), a także w obsłudze Tarczy antykryzysowej 4.0. Spółka realizowała również kluczowe z punktu widzenia wsparcia obywateli przez państwo działania, związane z dostosowaniem systemów informatycznych ZUS do obsługi programu Tarczy Antykryzysowej i Polskiego Bonu Turystycznego.

Asseco Data Systems we współpracy z Operatorem Chmury Krajowej bezpłatnie udostępniło szkołom wyższym platformę edukacyjną w ramach programu „Partnerstwo dla Uczelni”. W minionym roku spółka brała również udział w pracach standaryzacyjnych na poziomie krajowym i europejskim związanych z wideoweryfikacją tożsamości, na bazie której będzie możliwe wydanie certyfikatu kwalifikowanego do e-podpisu. Takie rozwiązanie umożliwiłoby wielu osobom, zmuszonym dzisiaj do kwarantanny, dalsze funkcjonowanie na odległość i zdalne podpisywanie dokumentów.

Sponsoring

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

Asseco Poland jest głównym sponsorem drużyny siatkarskiej Asseco Resovia Rzeszów, do czerwca 2020 roku wspierało również drużynę koszykarską Asseco Arka Gdynia, którą sponsoruje w dalszym ciągu inna spółka z Grupy – Asseco Data Systems. Asseco Data Systems jest ponadto sponsorem drużyny siatkarskiej KS Pałac Bydgoszcz. Działająca na polskim rynku spółka DahliaMatic wspiera z kolei klub rugby – Juwenalia Kraków. Spółki z Grupy Formula Systems są sponsorami m.in. drużyny motocyklowej American Racing LLC czy kobiecej drużyny piłkarskiej.

Tabela 9. Kwota przeznaczona na sponsoring

| Środki przeznaczone na sponsoring w 2020 roku |
|---|
| 16,5 mln zł |

Dobrostan psychiczny i fizyczny pracowników Grupy Asseco

Grupa Asseco wspiera aktywność fizyczną pracowników. Zapewnia również wsparcie psychologiczne, co jest szczególnie ważne w okresie pandemii koronawirusa. Pracownicy spółek z Grupy mogą skorzystać 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

| Liczba programów propagujących zdrowy styl życia funkcjonujących w Grupie w 2020 roku | Liczba pracowników uczestniczących w programach propagujących zdrowy styl życia funkcjonujących w Grupie w 2020 roku |
|---|--|
| 97 | 10 419* |

* 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.

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. W okresie sprawozdawczym zrealizowane zostały badania/ankiety w spółkach z Grupy Formula Systems czy Asseco Lthuania. Assaco Poland koncentrowało się na wdrażaniu wniosków płynących z badania zrealizowanego w 2019 roku. W 2020 roku w jednostce dominującej zrealizowane zostało również dodatkowe badanie dotyczące doświadczeń pracowników związanych z pracą zdalną. Pozostali członkowie Grupy Asseco rozważają realizację tego typu udokumentowanych badań, zwłaszcza biorąc pod uwagę szczególną sytuację związaną z COVID-19. Należy również zaznaczyć, że poza udokumentowanym dialogiem kadra zarządzająca w spółkach Grupy ma regularny kontakt ze swoimi pracownikami i na bieżąco reaguje na ich sugestie i uwagi dot. funkcjonowania organizacji.

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 oraz efektów wizerunkowych.

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.

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. Przyjęcie jednolitej polityki w zakresie zagadnień środowiskowych w takich uwarunkowaniach byłoby znacząco utrudnione i niecelowe ze względu na bardzo wysoki poziom ogólności, jaki musiałby być przyjęty dla takich uregulowań.

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 przetwarzanie odpadów 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.

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.

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,
- 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 2020 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

| Całkowita liczba kar środowiskowych w 2020 roku |
|---|
| 0 |

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 ich zgodności i podejmowanie działań korekcyjnych, 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.

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.

ZAGADNIENIA Z ZAKRESU POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

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

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 2020 roku w całej Grupie Asseco nie odnotowano przypadków naruszenia praw człowieka.

Tabela 12. Przypadki dyskryminacji

| Całkowita liczba potwierdzonych przypadków dyskryminacji (w miejscu pracy) w 2020 roku |
|--|
| 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.

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.

Dobrym 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.

Kolejnym przykładem jest grupa Asseco South Eastern Europe. Kwestie związane ze zjawiskiem 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 niedozwolone prezenty i gościnność. Dozwolone prezenty i gratyfikacje muszą spełniać szereg wymagań związanych w szczególności z wartością, celem i uprzednią zgodą osoby upoważnionej. Jakakolwiek gotówka (lub jej odpowiednik w postaci kuponów) jest zabroniona. Pisemne zapisy prezentów / zaproszeń oferowanych lub przyjętych przez pracownika należy przekazać dyrektorowi finansów danego lokalnego podmiotu, który prowadzi rejestr wszystkich zaproszeń lub podarunków. Lokalny szef finansów powinien co kwartał przekazywać dyrektorowi finansowemu całej grupy tabelę prezentów i świadczeń gościnnych. Szkolenia lokalne są obowiązkowe każdego roku i powinny być uwzględniane w procesie wdrażania nowych pracowników. Uzupełnieniem powyższego jest również polityka dotycząca konfliktów interesów, która nakłada na wszystkich pracowników lokalnych spółek obowiązek zgłaszania informacji o potencjalnym konflikcie interesów. W przypadku dyrektorów lokalnych kwestia ta jest również poruszana w statutach spółek oraz umowach o pełnienie funkcji w zarządach. W grupie funkcjonuje również polityka uczciwej konkurencji, zawierająca zapisy dotyczące przeciwdziałania działaniom, które mogą zostać uznane za sprzeczne z uczciwą konkurencją, w tym również nieuczciwe ustalenia z innymi podmiotami będącymi rzeczywistymi lub potencjalnymi konkurentami w ofertach ogłaszanych przez potencjalnych klientów (w tym organy publiczne i przedsiębiorstwa państwowe).

W 2020 roku nie stwierdzono przypadków korupcji w spółkach z Grupy Asseco.

Tabela 12. Przypadki korupcji

| Całkowita liczba potwierdzonych przypadków korupcji w 2020 roku |
|---|
| 0 |

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.

Podpisy Członków Zarządu do Sprawozdania Asseco Poland na temat danych niefinansowych za 2020 rok:

| | |
|----------------------|--------------------|
| Adam Góral | Prezes Zarządu |
| Andrzej Dopierała | Wiceprezes Zarządu |
| Krzysztof Groyecki | Wiceprezes Zarządu |
| Rafał Kozłowski | Wiceprezes Zarządu |
| Marek Panek | Wiceprezes Zarządu |
| Paweł Piwowar | Wiceprezes Zarządu |
| Zbigniew Pomianek | 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

[inwestor.asseco.pl](#)