



Sprawozdanie Asseco Poland S.A.

na temat informacji niefinansowych za 2019 rok

Spis treści

| | |
|--|-----------|
| WPROWADZENIE | 3 |
| OPIS SPÓŁKI I JEJ MODELU BIZNESOWEGO | 3 |
| ASSECO POLAND S.A. | 3 |
| POZYCJA RYNKOWA SPÓŁKI | 4 |
| ROZWÓJ ORGANICZNY | 5 |
| ROZWÓJ PRZEZ AKWIZYCJE | 5 |
| MODEL FEDERACYJNY | 5 |
| STRUKTURA ZARZĄDCZA | 6 |
| SYSTEMY KONTROLI WEWNĘTRZNEJ, ZARZĄDZANIA RYZYKIEM I AUDYTU WEWNĘTRZNEGO | 8 |
| ZAGADNIENIA PRACOWNICZE | 8 |
| POLITYKA PERSONALNA | 8 |
| OCENA I ROZWÓJ PRACOWNICZY | 9 |
| DODATKOWE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE | 10 |
| BADANIE ZAANGAŻOWANIA I SATYSFAKCI | 10 |
| BHP | 10 |
| RYZYKA ZIDENTYFIKOWANE W OBSZARZE KWESTII PRACOWNICZYCH | 11 |
| ZAGADNIENIA SPOŁECZNE..... | 12 |
| RYZYKA ZIDENTYFIKOWANE W OBSZARZE KWESTII SPOŁECZNYCH..... | 13 |
| ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z KLIMATEM I ŚRODOWISKIEM NATURALNYM..... | 13 |
| RYZYKA ZIDENTYFIKOWANE W OBSZARZE KWESTII ŚRODOWISKOWYCH I ZWIĄZANYCH Z KLIMATEM | 15 |
| ZAGADNIENIA Z ZAKRESU POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA | 16 |
| RYZYKA ZIDENTYFIKOWANE W OBSZARZE POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA | 17 |
| ZAGADNIENIA Z ZAKRESU PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI..... | 18 |
| RYZYKA ZIDENTYFIKOWANE W OBSZARZE PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI | 19 |

WPROWADZENIE

Poniżej przedstawiamy Sprawozdanie spółki Asseco Poland S.A. (dalej: „Spółka”, „Jednostka Dominująca”, „Asseco Poland”) na temat informacji niefinansowych za rok 2019 (dalej: „Sprawozdanie”) obejmujące informacje niefinansowe dotyczące Spółki za okres od 1 stycznia 2019 roku do 31 grudnia 2019 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 Spółki. Głównymi czynnikami branżowymi pod uwagę w trakcie oceny istotności były:

- branża, w której działa Spółka,
- 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.

OPIS SPÓŁKI I JEJ MODELU BIZNESOWEGO

Asseco Poland S.A.

Asseco Poland jest wiodącą polską firmą informatyczną, notowaną na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie i jednostką dominującą międzynarodowej Grupy Asseco. Asseco Poland łączy kompetencje firmy software'owej i usługowej oraz producenta zaawansowanego technologicznie oprogramowania. Zarówno sama Jednostka Dominująca, jak i Grupa współpracują z firmami i instytucjami z kluczowych sektorów gospodarki, m.in. energetyki, bankowości, ubezpieczeń, telekomunikacji, administracji publicznej oraz opieki zdrowotnej.

Asseco Poland posiada certyfikaty potwierdzające spełnianie najwyższych norm zarządzania jakością w przedsiębiorstwie oraz bezpieczeństwa produkcji i organizacji pracy:

- ISO 9001:2015 (system zarządzania przez jakość),
- ISO/IEC 27001:2013 (system zarządzania bezpieczeństwem informacji),
- ISO 22301:2012 (system zarządzania ciągłością działania),
- ISO 14001:2015 (system zarządzania środowiskowego),
- AQAP 2110:2009 (usługi w zakresie sprzedaży, projektowania, wytwarzania, wdrażania, utrzymania i serwisu oprogramowania oraz sprzedaży sprzętu komputerowego) i AQAP 2210:2015 (rozwijanie, powielanie, dostawa i pielęgnacja oprogramowania),
- certyfikat WSK (zdolność Spółki do prowadzenia zgodnie z prawem obrotu towarami i usługami o znaczeniu strategicznym).

Dzięki ukierunkowanej na budowę kompetencji eksperckich i rozwój własnych produktów strategii rozwoju Spółka zdobyła i utrzymuje pozycję lidera rynku informatycznego w Polsce, a dzięki rozwojowi Grupy również największego dostawcy nowoczesnych rozwiązań informatycznych w Europie Centralnej.

Strategia Asseco Poland nastawiona jest na budowanie wartości dla interesariuszy w długim terminie. Opiera się ona na dwóch podstawowych filarach: rozwoju własnego oprogramowania i usług oraz zwiększaniu skali działalności przez akwizycje.

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

Zgodnie natomiast z wizją Spółka chce być wiarygodna i szybka, z najlepszym produktem i usługą, aby wspierać klientów na całym świecie w osiąganiu ich celów. Jej pracownicy tworzą kompetentny, pełen pasji zespół łączący tradycyjne wartości z nowoczesnym działaniem.

Strategia Asseco Poland

Rynek:

- kierowanie oferty do sektorów: finansowego, zdrowia, przedsiębiorstw oraz administracji publicznej, w kraju i za granicą,
- budowa i dostarczanie rozwiązań opartych o oprogramowanie w obszarach kluczowych dla biznesu klientów Spółki,
- dążenie do budowy powtarzalnych rozwiązań dla uzyskania odpowiedniego poziomu marży przy zachowaniu konkurencyjnego poziomu cen,
- dążenie do stabilnego źródła przychodów pochodzących z usług utrzymania i rozwoju dostarczanego oprogramowania, poprzez zatrzymanie w Spółce i ochronę praw autorskich do tworzonych przez nią rozwiązań,
- udostępnianie w modelu SaaS rozwiązań opartych o oprogramowanie własne.

Organizacja

- obszary biznesowe dedykowane do obsługi różnych sektorów rynku,
- duża różnorodność, będąca konsekwencją różnych potrzeb, specyfiki i faz rozwoju poszczególnych sektorów,
- wspieranie wszelkich inicjatyw służących wymianie wiedzy i doświadczeń pomiędzy poszczególnymi obszarami,
- katalog wspólnych wartości oraz wizja, misja, strategia, które mogą być uszczegółowione przez obszary biznesowe
- wspólne dla wszystkich obszarów procesy backoffice wspierające realizację celów biznesowych,
- inwestycje w badania i rozwój.

Ludzie

- postrzeganie ludzi jako największej wartości organizacji,
- wysoka wiedza ekspercka i wykorzystanie potencjału zespołu,
- inwestycje w rozwój wysokich kompetencji eksperckich i sektorowych,
- gromadzenie wiedzy i doświadczenia poprzez utrzymanie stabilnego zespołu,
- promowanie inicjatyw i innowacyjnego podejścia.

Społeczna odpowiedzialność biznesu

- dbanie o ważne interesy społeczne,
- wsparcie polskiego sportu,
- pomoc potrzebującym,
- działania na rzecz ochrony środowiska naturalnego.

Pozycja rynkowa Spółki

Asseco Poland jest jedną z największych spółek informatycznych w Polsce i największą firmą w kraju nastawioną na sprzedaż własnego oprogramowania i usług. W ujęciu sektorowym, Asseco Poland jest liderem lub jednym z wiodącym dostawców w kluczowych segmentach swojej działalności.

W branżowym raporcie dotyczącym polskiego rynku IT Computerworld TOP200 (edycja 2019) Asseco zajęło 1. miejsce w 8. kategoriach. Grupa Asseco z przychodem ze sprzedaży produktów i usług IT w 2018 roku wynoszącym 9,33 mld zł zajęła 1. pozycję wśród największych grup kapitałowych. Asseco pokonało również inne firmy z branży IT pod względem wypracowanego w minionym roku zysku netto i wysokości nakładów, jakie Spółka wpłaciła do budżetu państwa z tytułu podatku CIT. Niezmiennie jest również największym dostawcą rozwiązań

i usług IT dla sektora administracji publicznej, służby zdrowia oraz dużych firm i korporacji. Asseco utrzymało także zeszłoroczną pozycję w kategoriach największy dostawca usług serwisowych oraz IT.

Wiodącą pozycję rynkową Asseco Poland prezentuje poniższe porównanie sprzedaży według rodzajów aktywności, gdzie Spółka jest wyraźnym liderem w kategoriach największy dostawca usług serwisowych oraz IT.

| Ranking | Pozycja w rankingu |
|---|--------------------|
| Firmy świadczące usługi IT | 1 |
| Firmy świadczące usługi serwisowe | 1 |
| Producenci oprogramowania na zamówienie | 2 |
| Firmy świadczące usługi integracyjne | 2 |

Źródło: Computerworld TOP200, Ranking firm informatycznych i telekomunikacyjnych, Edycja 2019, ranking wg uzyskanej sprzedaży za rok 2018.

W ujęciu sektorowym Asseco Poland jest liderem lub jednym z wiodących dostawców w kluczowych segmentach swojej działalności. Pozycje w poszczególnych segmentach przedstawia tabela:

| Ranking dostawców oprogramowania i usług do sektora: | Pozycja w rankingu |
|--|--------------------|
| Administracji publicznej | 1 |
| Służby zdrowia | 1 |
| Dużych firm i korporacji | 1 |
| Edukacyjnego i naukowo-badawczego | 2 |
| Energetycznego | 3 |
| Bankowego | 4 |
| Telekomunikacyjnego | 4 |

Źródło: Computerworld TOP200, Ranking firm informatycznych i telekomunikacyjnych, Edycja 2019, ranking wg uzyskanej sprzedaży za rok 2018.

Rozwój organiczny

Strategia organicznego rozwoju Asseco Poland skoncentrowana jest na dostarczaniu szerokiej palety autorskich rozwiązań oraz usług informatycznych. Działalność Spółki oparta jest na sektorowych kompetencjach technologicznych i biznesowych. Asseco Poland oferuje kompleksowe rozwiązania dla całych gałęzi gospodarki, a także sprzedaje wystandaryzowane produkty dla mniejszych podmiotów.

Rozwój przez akwizycje

Asseco Poland od lat prowadzi skuteczną politykę akwizycyjną w kraju i za granicą. Od 2004 roku Spółka przeprowadziła skutecznie ponad 80 transakcji akwizycyjnych, wielokrotnie zwiększając skalę swojej działalności i zasięg geograficzny.

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

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

Spółka jest zainteresowana przede wszystkim zyskownymi podmiotami z wyspecjalizowaną i zaangażowaną kadrą. Celem akwizycji dla Asseco jest ponadto zwiększenie kompetencji w kluczowych sektorach działalności, wejście na nowe rynki geograficzne lub wzmocnienie pozycji całej Grupy Asseco w krajach, w których już jest obecna.

Funkcjonowanie w modelu federacyjnym oparte jest na wzajemnym zaufaniu oraz jasno zdefiniowanych zasadach współpracy pomiędzy jej uczestnikami a Jednostką Dominującą.

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.

Struktura zarządcza

Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy jest najwyższym organem Spółki i działa zgodnie z zasadami określonymi w powszechnie obowiązujących przepisach prawa, jak również w Statucie Spółki.

Szczegółowo sposób funkcjonowania Walnego Zgromadzenia opisuje Regulamin Walnego Zgromadzenia, przyjęty przez Walne Zgromadzenie Spółki w dniu 21 września 2011 roku. Statut oraz Regulamin Walnego Zgromadzenia Spółki zostały opublikowane na jej stronie internetowej.

Opis działania Zarządu, Rady Nadzorczej oraz Komitetu Audytu, poza zakresem wyraźnie opisanym w bezwzględnie obowiązujących przepisach prawa, został zawarty w odpowiednio dla Zarządu – w Regulaminie Zarządu oraz dla Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu - w Regulaminie Rady Nadzorczej, które to dokumenty zostały opublikowane na stronie internetowej Spółki.

Zarząd

Skład Zarządu wraz z podziałem kompetencji według stanu na dzień publikacji niniejszego Sprawozdania przedstawia poniższa tabela:

| Podział kompetencji pomiędzy Członków Zarządu Asseco Poland S.A. | |
|--|--|
| Adam Góral Prezes Zarządu | Dział Audytu Wewnętrznego |
| Gabriela Żukowicz Wiceprezes Zarządu | Dział Organizacyjno-Prawny |
| | Dział Personalny |
| | Dział Administracji Personalnej |
| | Dział Zgodności i Zarządzania Procesami |
| | Dział Utrzymania i Rozwoju Systemów Back-office |
| | Dział Zakupów |
| Andrzej Dopierała Wiceprezes Zarządu | Dział Administracji |
| | Pion Organizacji Międzynarodowych i Rozwiązań dla Sektora Bezpieczeństwa |
| | Pion Ubezpieczeń Rolniczych |
| | Biuro Projektów Infrastrukturalnych |
| Sławomir Szmytkowski Wiceprezes Zarządu | Dział Teleinformatyki |
| | Pion Ubezpieczeń Społecznych |
| | Pion Utrzymania Systemów |
| | Pion Rolnictwa i Poczty |
| | Pion Administracji Rządowej |

| | |
|--|---|
| Krzysztof Groyecki Wiceprezes Zarządu | Pion Opieki Zdrowotnej |
| Rafał Kozłowski Wiceprezes Zarządu | Pion Finansowy Asseco Poland Pion Finansowy Grupy Asseco |
| Marek Panek Wiceprezes Zarządu | Pion Rozwoju Grupy Kapitałowej Biuro Projektów Unijnych |
| Paweł Piwowar Wiceprezes Zarządu | Pion Energetyki i Gazownictwa Pion Telekomunikacji i Mediów Biuro Projektów ERP |
| Zbigniew Pomianek Wiceprezes Zarządu | Pion Banków Komercyjnych Pion Banków Spółdzielczych Pion PKO BP Pion Rynku Kapitałowego Pion Business Intelligence Centrum Przetwarzania Danych Asseco Innovation Hub Centrum Usług Operacyjnych |
| Artur Wiza Wiceprezes Zarządu | Dział Marketingu Dział PR i Relacji Inwestorskich |

W 2019 roku do dnia publikacji niniejszego raportu miały miejsce następujące zmiany w składzie Zarządu Asseco Poland S.A.:

- 25 marca 2019 r. wpłynęła do Spółki rezygnacja Tadeusza Dyrgi z członkostwa w Zarządzie Spółki, z pełnienia funkcji Wiceprezesa Zarządu ze skutkiem od 1 lipca 2019 r.
- Rada Nadzorcza na posiedzeniu w dniu 25 marca 2019 r. powołała Sławomira Szmytkowskiego do składu Zarządu Spółki, do pełnienia funkcji Wiceprezesa Zarządu na okres wspólnej, pięcioletniej kadencji obejmującej lata 2017-2021 ze skutkiem od dnia 1 lipca 2019 r.

Rada Nadzorcza

W roku 2019 i na dzień publikacji niniejszego Sprawozdania Rada Nadzorcza funkcjonowała w następującym składzie:

- Jacek Duch - Przewodniczący Rady Nadzorczej,
- Adam Noga - Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej,
- Izabela Albrycht - Członek Rady Nadzorczej,
- Piotr Augustyniak - Członek Rady Nadzorczej,
- Dariusz Brzeski - Członek Rady Nadzorczej,
- Artur Kucharski - Członek Rady Nadzorczej.

Komitet Audytu

W roku 2019 i na dzień publikacji niniejszego Sprawozdania Komitet Audytu funkcjonował w następującym składzie:

- Artur Kucharski - Przewodniczący Komitetu Audytu,
- Jacek Duch - Członek Komitetu Audytu,

- Piotr Augustyniak - Członek Komitetu Audytu.

Systemy kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem i audytu wewnętrznego

W Asseco Poland S.A. funkcjonuje system kontroli wewnętrznej, na który składa się struktura organizacyjna i hierarchiczna, wewnętrzne polityki, procedury z wbudowanymi mechanizmami kontrolnymi oraz instrukcje wspierające efektywność działań prowadzonych przez Spółkę. Kierownicy jednostek organizacyjnych odpowiadają za wydajność i efektywność operacyjną podległych im zespołów, a zarządzający wyższego szczebla za nadzór nad działaniami podległych im jednostek oraz wyniki procesów, których są właścicielami. Uzupełnieniem systemu kontroli wewnętrznej są wydzielone zespoły odpowiadające za opracowanie sprawozdań finansowych oraz zapewnienie zgodności z przepisami prawa i innymi regulacjami (compliance).

W Spółce funkcjonuje system zarządzania ryzykiem działający w oparciu o trzy linie obrony:

- operacyjne zarządzanie ryzykiem powstałym w związku z działalnością prowadzoną przez jednostki,
- zarządzanie ryzykiem przez wyznaczone do tego role lub jednostki,
- działalność jednostki do spraw audytu wewnętrznego – Działu Audytu Wewnętrznego.

Działający w oparciu o międzynarodowe standardy praktyki zawodowej audytu wewnętrznego Dział Audytu Wewnętrznego Asseco Poland ocenia skuteczność środowiska kontrolnego Spółki, zarządzania ryzykiem i ładu organizacyjnego. Realizuje audyty planowe, badając mechanizmy kontrolne wybranych procesów, celem sprawdzenia czy skutecznie ograniczają ryzyko. Realizuje również audyty doraźne, np. przeglądy przedwdrożeniowe - zlecone przy planowanych dużych zmianach procesów w Spółce, celem właściwego zorganizowania systemów kontrolnych przed wdrożeniem zmiany, a także - w szczególnych przypadkach - postępowania wyjaśniające. Niezależnie informuje Zarząd i Komitet Audytu Rady Nadzorczej o stanie środowiska kontrolnego i narażeniu na ryzyko, skutecznie ograniczając negatywny wpływ czynników ryzyka i zagrożeń na działalność Spółki.

Wszyscy pracownicy i współpracownicy Asseco zobowiązani są do postępowania zgodnego z wewnętrznymi normami i procedurami, jak również wykonywania swoich obowiązków zgodnie z przepisami prawa. Prowadzone w Spółce działania informacyjne pozwalają im właściwie zrozumieć zasady zgodności i stosować je na co dzień, zarówno w kontaktach z klientami, dostawcami, jak i we wzajemnych relacjach pomiędzy pracownikami.

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 Spółki.

Tabela 1. Zatrudnienie w podziale na działy na dzień 31 grudnia 2019 roku

| Pracownicy ogółem | Działy produkcyjne | Działy sprzedaży bezpośredniej | Działy sprzedaży pośredniej | Działy administracyjne | Ogólny zarząd |
|-------------------|--------------------|--------------------------------|-----------------------------|------------------------|---------------|
| 2 324 | 1 879 | 80 | 18 | 337 | 10 |

Celem Polityki personalnej jest zapewnienie Spółce kompetentnych i zaangażowanych pracowników oraz współpracowników, dbanie o ich motywację, tak aby mogli z sukcesem realizować cele biznesowe Spółki, jak również zapewnienie im możliwości rozwoju oraz poczucia stabilności zawodowej, poprzez jasne i przejrzyste zasady działania.

Realizacja polityki personalnej w Asseco Poland odbywa się w zgodzie z przepisami, jak również na podstawie wewnętrznie obowiązujących procedur i standardów. Podstawowymi dokumentami obowiązującymi w Asseco Poland, regulującymi powyższe kwestie są: Polityka personalna, Regulamin pracy, Regulamin wynagradzania, Regulamin oceny i rozwoju zawodowego, Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych oraz Kodeks etyki. Procesy pozyskiwania, utrzymywania, a także rozwoju pracowników są oparte na modelu kompetencji Spółki, który porządkuje zadania i role pracowników, a także wspiera kształtowanie kultury zorientowanej na klienta, jakość, osiągnięcie wyników, współpracę oraz rozwój zawodowy.

Tabela 2. Zatrudnienie w podziale na płeć na dzień 31 grudnia 2019 roku

| Pracownicy ogółem | Kobiety | Mężczyźni |
|-------------------|---------|-----------|
| 2 324 | 770 | 1 554 |

Proces rekrutacji w Asseco Poland 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. Jasno określone kryteria oraz obiektywna ocena kwalifikacji zapewniają kandydatom do pracy równe szanse.

Tabela 3. Zatrudnienie na stanowiskach kierowniczych w podziale na płeć na dzień 31 grudnia 2019 roku

| Pracownicy ogółem | Kobiety | Mężczyźni |
|-------------------|---------|-----------|
| 334 | 81 | 253 |

Tabela 4. Zatrudnienie w podziale na wiek na dzień 31 grudnia 2019 roku

| Pracownicy ogółem | do 30 lat | 31-40 lat | 41-50 lat | 51-60 lat | powyżej 60 lat |
|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| 2 324 | 385 | 729 | 866 | 290 | 54 |

W Asseco Poland, jako podstawowa forma zatrudnienia, dominuje zatrudnienie na umowę o pracę.

Asseco Poland zapewnia również możliwość świadczenia pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej i innych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość. Pracownicy, w określonych przypadkach, w porozumieniu z przełożonym, mogą uzgodnić, że praca będzie wykonywana w warunkach telepracy.

Ocena i rozwój pracowniczy

Pracownicy i współpracownicy Asseco Poland cyklicznie podlegają procesowi oceny.

Pierwsza ocena dokonywana jest w trakcie okresu próbnego, a następnie regularnie w okresach kwartalnych lub półrocznych. Ocena pracownicza realizowana jest w celu określenia stopnia realizacji powierzonych zadań. W ramach oceny rocznej pracownika/współpracownika są oceniane kompetencje, określone mocne strony, obszary do rozwoju oraz tworzony jest plan rozwoju.

Spółka dba o rozwój zawodowy pracowników poprzez organizację i finansowanie szkoleń. W Asseco Poland obowiązują szkolenia centralne, ogólnofirmowe i indywidualne działania rozwojowe.

W ramach szkoleń centralnych realizowana jest ścieżka rozwojowa dla managerów, sprzedawców i PM'ów. Rozwijają one kompetencje pracowników, wspierając jednocześnie osiągnięcie celów biznesowych. Szkolenia

ogólnofirmowe wspierają wdrażanie nowych procesów w Spółce, natomiast indywidualne działania rozwojowe podnoszą kwalifikacje i poziom kompetencji pracowników. Indywidualne działania rozwojowe obejmują: szkolenia merytoryczne, studia podyplomowe i doktoranckie, kursy językowe i konferencje.

Szkolenia realizowane są w zależności od potrzeb i z inicjatywy jednostki organizacyjnej. Mogą być prowadzone w formie e-learningowej, stacjonarnie lub przy użyciu podmiotów zewnętrznych.

Tabela 5. Szkolenia w 2019 roku

| Liczba zrealizowanych tematów szkoleniowych | Liczba przeszkolonych pracowników | Budżet 2019 | Liczba dni szkoleniowych przypadających na pracownika w 2019 | Liczba godzin szkoleniowych przypadająca na pracownika w 2019 |
|---|-----------------------------------|--------------|--|---|
| 680 | 5 464* | 7 613 217 zł | 4 | 32 |

* Pracownicy Asseco Poland mogli brać udział w więcej niż jednym szkoleniu.

Dodatkowe świadczenia pozapłatowe

Pracownikom Asseco Poland oprócz wynagrodzenia przysługują również dodatkowe świadczenia pozapłatowe. Do najistotniejszych świadczeń pozapłatowych objętych Zakładowym Funduszem Świadczeń Socjalnych należą:

- pomoc finansowa na rzecz osób uprawnionych, znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej,
- zapomogi pieniężne lub rzeczowe udzielone w wypadkach losowych,
- rekreacja fizyczna, w tym zakup pakietów startowych na imprezy sportowe,
- różnego rodzaju przedsięwzięcia o charakterze socjalnym.

Ponadto w Spółce uruchomiono projekt „Pracodawca 3.0” obejmujący działania skierowane do pracowników takie jak: organizacja stref wspólnych i chillout roomów, modernizacja sal konferencyjnych w głównych lokalizacjach, a także dostawa świeżych owoców raz w tygodniu do wszystkich lokalizacji należących do Asseco Poland.

Badanie zaangażowania i satysfakcji

Asseco Poland S.A. prowadzi udokumentowany dialog z pracownikami w postaci realizacji cyklicznego badania ich zaangażowania i satysfakcji. Wyniki przeprowadzonego w 2019 roku badania odnosiły się do różnych obszarów funkcjonowania organizacji, m.in. do systemu wynagrodzeń, pracy zdalnej, możliwości rozwoju, warunków pracy panujących w budynkach, przepływu informacji i komunikacji czy procesów i procedur. Do pracy z wynikami badania powoływane zostały tzw. grupy fokusowe (dla pracowników i managerów). Wypracowane rozwiązania podlegały akceptacji kadry zarządzającej i wdrażane są w Asseco na bieżąco.

BHP

Organizacja realizuje działania przy zachowaniu ochrony zdrowia i życia pracowników i współpracowników przed zagrożeniami występującymi w środowisku pracy. Asseco Poland S.A. prowadzi działalność gospodarczą niestwarzającą zagrożenia wystąpienia ciężkiego wypadku przy pracy dla pracowników oraz osób zewnętrznych, stosując zasady i przepisy prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Ogólne założenia systemu zarządzania BHP zostały ujęte w Księdze Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Prac. Opisano w niej proces identyfikacji zagrożeń i oceny ryzyka.

Organizację bezpiecznej pracy określają obowiązujące w Spółce instrukcje związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, a także zasady bezpiecznego stanowiska pracy opisane w dokumencie „Ergonomia pracy siedzącej”. Spółka realizuje również zakupy wyposażenia ergonomicznego.

W celu zapewnienia zgodności w wymaganiami prawnymi, przeprowadzane są kontrole z zakresu BHP i przeciwpożarowe, dotyczące użytkowania budynków, pomieszczeń, stanowisk pracy, w tym przestrzegania przepisów przez pracowników/współpracowników i inne osoby realizujące działania na terenie Spółki.

Postępowania powypadkowe zgłaszanych wypadków przy pracy/w drodze do/z pracy realizowane są zgodnie z ustawodawstwem.

Spółka zapewnia przeszkolenie pracowników w zakresie BHP przed dopuszczeniem ich do pracy oraz prowadzi okresowe szkolenia w tym zakresie, szkolenia z zakresu pierwszej pomocy przedmedycznej oraz ochrony przeciwpożarowej.

Tabela 6. Szkolenia BHP w 2019 roku

| Liczba osób przeszkolonych przed przystąpieniem do pracy | Liczba przeszkolonych pracowników z zakresu szkoleń okresowych |
|--|--|
| 239 | 282 |

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 wynik Asseco Poland.

Zarządzanie ryzykiem wzrostu kosztów pracy przez Spółkę polega na stosowaniu środków, które zmniejszają prawdopodobieństwo wystąpienia negatywnych efektów przy zmianach wynagrodzeń na rynku. Asseco mityguje to ryzyko zatrudniając pracowników w wielu rejonach geograficznych, prowadząc stały monitoring wynagrodzeń na rynku oraz utrzymując właściwą strukturę - piramidę zatrudnienia w ujęciu poszczególnych poziomów kompetencyjnych.

Ryzyko związane z możliwością utraty kluczowych pracowników

Działalność Asseco Poland oraz perspektywy rozwoju są w dużej mierze zależne od wiedzy, doświadczenia oraz kwalifikacji pracowników, którzy realizują projekty informatyczne. Znaczny 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 Asseco 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 Asseco Poland.

Spółka 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 pozapłaćcowe, takie jak pakiet socjalny czy inne świadczenia z ZFŚS.

Ryzyko polityki personalnej

Spółka Asseco Poland może ponieść koszty w związku z uzasadnionymi lub nieuzasadnionymi roszczeniami pracowników dotyczącymi dyskryminacji, warunków pracy, choroby zawodowej, wypadków przy pracy itp. Wystąpienie którejkolwiek z powyższych sytuacji może mieć istotny negatywny wpływ na działalność, sytuację finansową, wyniki lub perspektywy rozwoju Spółki.

Asseco Poland 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

Asseco Poland działa w kategoriach wspólnego interesu, opartego na patriotyzmie gospodarczym. Podejmuje inicjatywy wspierające polską przedsiębiorczość, kształtując tym samym pozycję Polski na arenie międzynarodowej. Przykładem takich działań jest aktywny udział w oficjalnych misjach gospodarczych, a także wsparcie inicjatyw, które promują rodzime firmy i produkty.

Działania o podobnym charakterze Spółka podejmuje również w kraju. Chętnie angażuje się w ogólnopolskie inicjatywy oraz debaty związane z promocją przedsiębiorczości, m.in. w akcję Pulsu Biznesu pt. „Zarządzanie po polsku” oraz w projekt Dziennika Gazety Prawnej pt. „Nie ma wolności bez przedsiębiorczości”.

Asseco Poland wspiera przedsiębiorczość także na poziomie lokalnym. Jest jednym z założycieli Podkarpackiego Klubu Biznesu, który od 19 lat wspiera i promuje firmy z tego regionu. Dziś Klub zrzesza już niemal 300 firm. W październiku 2019 roku Spółka ponownie była obecna na Kongresie 590, aktywnie promując region Podkarpacia.

Jedną z przyjętych przez Asseco Poland zasad wnikających z idei patriotyzmu gospodarczego jest płacenie podatku w miejscu powstania przychodu. Oznacza to, że Asseco Poland płaci podatki w Polsce, co jest uczciwe w stosunku do społeczności i kraju, w którym firma sprzedaje swoje produkty i usługi.

W 2019 roku Asseco Poland zapłaciło do budżetu państwa podatek dochodowy w wysokości **29,5 mln zł**

Asseco Poland kształci i zatrudnia polskich programistów. Spółka organizuje wydarzenia merytoryczne dla profesjonalistów IT oraz studentów – Techbreakfast by Asseco. W 2019 roku odbyło się 7 śniadań technologicznych, w których łącznie udział wzięło ok. 650 osób. Asseco Poland regularnie spotyka się ze studentami w ramach Targów Pracy i konferencji organizowanych przez organizacje studenckie. W minionym roku wzięła udział w 4 tego rodzaju wydarzeniach w 4 miastach, na największych uczelniach technicznych. W październiku 2019 roku odbyła się druga edycja hackathonu – codeplay by Asseco, w którym udział wzięło ponad 100 osób, z czego 4 drużyny kontynuują współpracę ze Spółką w ramach programu rozwoju innowacji Asseco Innovation Hub.

80% stażystów IV edycji programu Asseco Starter kontynuuje zatrudnienie w Asseco Poland

Spółka prowadzi autorski program stażowy i absolwencki mający na celu wyłonienie w trakcie ogólnopolskiej kampanii młodych osób z wysokim potencjałem. Stażyści i absolwenci biorą udział w bogatych programach rozwojowych, w ramach których przechodzą szkolenia specjalistyczne i miękkie. W ramach czwartej edycji programu przyjęto 27 studentów na 3-miesięczny staż i 12 osób na 9-miesięczny program absolwencki. Łącznie w okresie 4 lat w programie udział wzięło blisko 130 stażystów i ponad 60 absolwentów.

Spółka wspiera polski sport. Jest głównym sponsorem drużyny siatkarskiej Asseco Resovia Rzeszów oraz drużyny koszykarskiej Asseco Arka Gdynia.

Tabela 7. Kwota przeznaczona na sponsoring sportowy

| Środki przeznaczone na rozwój polskiego sportu w 2019 roku |
|--|
| 16,1 mln PLN |

Spółka wspiera aktywność fizyczną wśród pracowników poprzez powołanie Asseco Active Team. Inicjatywa ta polega na dofinansowaniu działań sportowych. Standardowymi formami wsparcia są: opłata wpisowego oraz ponoszenie kosztów odzieży i elementów wyposażenia sportowego. Dodatkowo Spółka zorganizowała w 2019 roku dwie akcje w ramach inicjatywy Wyzwanie Rowerowe, podczas których 285 pracowników z 16 lokalizacji Asseco przejechało na rowerze łącznie 173 902 km. Podczas jesiennej edycji wydarzenia można było również wziąć udział w biegach długodystansowych, podczas których 121 uczestników pokonało łącznie dystans 5 603 km.

Tabela 8. Liczba uczestników Wyzwań Rowerowych

| Liczba zawodników, które skorzystały z inicjatywy Wyzwania Rowerowego | |
|---|-------|
| Jazda na rowerze | Biegi |
| 285 | 121 |

Wśród najistotniejszych projektów społecznych prowadzonych przez Asseco Poland należy wymienić również świąteczną akcję „Pomagamy”, organizowaną wspólnie z pracownikami Asseco Data Systems. Jej celem jest finansowe wsparcie organizacji oraz osób niosących pomoc najbardziej potrzebującym. Pracownicy Asseco Poland nie tylko wskazują instytucje, które otrzymają pomoc, ale także poświęcają swój czas angażując się w działania charytatywne przez cały rok. Każdy z pracowników Spółki może zgłosić swój pomysł, komu i w jakiej formie chce pomóc. Na akcję corocznie przekazywane są środki w wysokości 200 000 zł. Do tej pory w akcję osobiście zaangażowało się ponad 1 900 pracowników, którzy poświęcili łącznie blisko 6 000 godzin pomagając 125 rodzinom.

Tabela 9. Statystyki dot. akcji „Pomagamy” – 2019 rok

| Łączna kwota przeznaczona na akcję | Liczba przyjętych wniosków | Liczba pracowników zaangażowanych w akcję | Liczba dzieci, które skorzystało z akcji | Liczba rodzin, które skorzystały z akcji |
|------------------------------------|----------------------------|---|--|--|
| 200 000 | 13 | 196 | 717 | 5 |

Ryzyka zidentyfikowane w obszarze kwestii społecznych

Ryzyko niezadowolenia z ograniczenia zakresu prowadzonych akcji

Spółka 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 pogorszenia wizerunku Spółki.

Spółka zarządza ryzykiem poprzez bieżący monitoring prowadzonych przez siebie działań, ich skali oraz efektów wizerunkowych. Spółka nie planuje obecnie rezygnacji z działań w zakresie działalności społecznych i sponsoringowych.

ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z KLIMATEM I ŚRODOWISKIEM NATURALNYM

Asseco Poland S.A. prowadzi działalność gospodarczą na terenach nieobjętych szczególną ochroną ze względu na warunki środowiskowe, tj. Obszarów Natura 2000, parków krajobrazowych, obszarów występowania chronionych gatunków roślin i zwierząt, terenów zalewowych. Działalność Spółki nie powoduje znaczących oddziaływań na środowisko oraz nie stwarza zagrożenia wystąpienia poważnej awarii środowiskowej.

Asseco Poland S.A. przywiązuje dużą wagę do kwestii ochrony środowiska. Celem polityki środowiskowej Spółki jest zapewnienie zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstwa, w tym poprawy środowiskowych efektów jego działalności, w taki sposób by prowadzona działalność w minimalnym stopniu negatywnie wpływała na środowisko naturalne i była zgodna z prawem oraz przyjętymi normami wypełniania obowiązków środowiskowych. Polityka w szczególności odnosi się do minimalizowania ilości wytwarzanych odpadów niebezpiecznych i ich oddziaływania na środowisko oraz minimalizowania zużycia energii elektrycznej i paliw, co w rezultacie powoduje ograniczenie emisji gazów cieplarnianych. Została ustanowiona i jest utrzymywana przez Zarząd, a jej założenia komunikowane są zainteresowanym zewnętrznym stronom na ogólnodostępnej stronie internetowej Asseco Poland S.A., jak również pracownikom Spółki na wewnętrznych portalach intranetowych, gdzie na bieżąco zamieszczane są także inne informacje dotyczące szeroko pojętej ochrony środowiska.

Spółka realizuje politykę środowiskową poprzez wdrożony i ciągle doskonalony system zarządzania środowiskowego. Zgodnie z jego założeniami Asseco prowadzi działania minimalizujące negatywne oddziaływanie na środowisko i uzyskuje efekty środowiskowe poprzez:

- stosowanie się do wymagań prawnych służących ochronie środowiska,
- określenie celów środowiskowych i realizację działań służących ich osiągnięciu,
- wdrażanie działań korygujących w przypadku zidentyfikowania niezgodności z wymaganiami środowiskowymi,
- podnoszenie świadomości ekologicznej pracowników (m.in. poprzez szkolenia i materiały edukacyjne) oraz podejmowanie inicjatyw w celu zwiększenia ich zaangażowania w działania służące ochronie środowiska.

Asseco Poland S.A. posiada certyfikat potwierdzający, że system spełnia wymagania normy ISO 14001:2015. Certyfikat został wydany w 2017 roku przez Alcumus ISOQAR, jednostkę akredytowaną przez UKAS. Certyfikat jest ważny do 2 marca 2021 roku.

W swojej bieżącej działalności Spółka przywiązuje wagę do kwestii oszczędności energii elektrycznej, a także minimalizowania ilości wytwarzanych odpadów i ich negatywnego wpływu na środowisko.

Tabela 10. Zużycie energii elektrycznej*

| Zużycie energii elektrycznej 2019 roku | Zużycie energii elektrycznej 2018 roku | Zmiana (%) |
|--|--|------------|
| 8 957,97 MWh | 9 770,23 MWh | -8,31% |

* Zużycie energii wykazano w oparciu o faktury za energię. Dotyczy ono wszystkich obiektów Asseco Poland, w których Spółka jest stroną w umowie o sprzedaż energii bądź jest refakturowana w oparciu o licznik bądź sublicznik. Istnieje zużycie niemożliwe do oszacowania w oparciu o faktury ze względu na ryczałtową opłatę za zużycie energii - stanowi ono jednak jego marginalną część.

Zużycie energii elektrycznej w Spółce jest minimalizowane m.in. poprzez cykliczne wymiany świetlówek na lampy LED w biurach własnych, zakup urządzeń o większej efektywności energetycznej czy instalowanie programatorów czasu pracy dystrybutorów wody znajdujących się w aneksach kuchennych.

W związku z prowadzoną w Spółce działalnością powstają odpady, przede wszystkim w wyniku zużywania się wyposażenia stanowisk pracy i wyposażenia pomieszczeń. Są to głównie odpady zużytego sprzętu elektrycznego i elektronicznego, odpady opakowaniowe, filtry z systemów wentylacji, baterie i akumulatory oraz odpady komunalne. Wszystkie odpady zbierane są selektywnie i przekazywane wyłącznie wyspecjalizowanym, posiadającym wymagane prawem zezwolenia, podmiotom w celu poddania ich procesom odzysku i recyklingu.

Tabela 11. Ilość odpadów przekazanych do recyklingu

| Ilość odpadów wytworzonych w 2019 | Ilość odpadów oddanych do ponownego przetworzenia | (%) |
|-----------------------------------|---|----------|
| 22 312 kg | 22 387 kg | 100,34%* |

* Ilość odpadów oddanych do ponownego przetworzenia uwzględnia masę odpadów wytworzonych w 2018 roku, a przekazanych odbiorcom odpadów w 2019 roku.

Spółka dąży do minimalizowania ilości wytwarzanych odpadów poprzez wydłużanie cyklu życia produktów. Sprawne urządzenia po zaplanowanym okresie ich użytkowania są odsprzedawane pracownikom w celu dalszego ich użytkowania, co wpływa na wydłużenie okresu ich użytkowania i pośrednio na zmniejszenie ilości wytwarzanych odpadów, co z kolei przyczynia się do zmniejszenia zapotrzebowania na surowce niezbędne do wytworzenia nowych podzespołów komputerowych. Warto również zaznaczyć, że 100% papieru stosowanego we wszystkich drukarkach w Asseco pochodzi ze źródeł z certyfikatem Fair Trade.

Spółka dąży do minimalizowania emisji gazów cieplarnianych do atmosfery głównie poprzez cykliczne, terminowe przeglądy urządzeń klimatyzacyjnych i gaśniczych oraz inwestowanie w nowszą flotę samochodową. Zastępowanie samochodów służbowych nowymi, spełniającymi wymagania wyższych norm EURO dotyczących emisji substancji z silników pojazdów, a także zakup pojazdów hybrydowych wpływa na zmniejszenie ilości zużywanego przez nie paliwa, co z kolei przyczynia się do zmniejszenia ilości gazów i pyłów emitowanych do powietrza.

Tabela 12. Ekwiwalent CO₂ za rok 2019

| Ilość zużytego paliwa przez pojazdy - benzyna | Ilość zużytego paliwa przez pojazdy - olej napędowy | Spalanie paliwa w agregatach prądotwórczych, gazu ziemnego w kotłach grzewczych oraz ubytki czynników chłodniczych i gaśniczych w urządzeniach klimatyzacyjnych i gaśniczych |
|--|--|---|
| 423,06 Mg | 35,35 Mg | 262,35 Mg |

Ponadto Asseco Poland S.A. nadzoruje procesy, w wyniku których mogą wystąpić przypadkowe emisje gazów cieplarnianych do atmosfery i podejmuje działania zmniejszające ryzyko wystąpienia awarii środowiskowych.

W czasie przeprowadzonej przez Wojewódzki Inspektorat Ochrony Środowiska w 2018 roku kontroli przestrzegania przepisów z zakresu ochrony środowiska nie stwierdzono niezgodności z wymaganiami prawnymi. W 2019 roku Spółka po raz kolejny pomyślnie przeszła dwa okresowe audyty środowiskowe, wewnętrzny i zewnętrzny, potwierdzając prowadzenie działalności zgodnie z wymaganiami normy ISO 14001:2015. W okresie sprawozdawczym nie wystąpiły kary za naruszenie przepisów z zakresu ochrony środowiska.

Tabela 13. Kary za naruszenie przepisów dot. ochrony środowiska

| Łączna liczba kar środowiskowych | Łączna wartość kar środowiskowych |
|----------------------------------|-----------------------------------|
| 0 | 0 |

Ryzyka zidentyfikowane w obszarze kwestii środowiskowych i związanych z klimatem

W Spółce funkcjonują regulaminy zarządzania ryzykiem oraz zarządzania ryzykiem braku zgodności.

W dokumentacji systemu zarządzania środowiskowego dla każdego miejsca prowadzenia działalności dokonywana jest analiza czynników mających wpływ na ten system, w tym analiza zidentyfikowanych ryzyk i szans oraz ich ocena.

Ryzyko braku zgodności z wymaganiami prawnymi

Najbardziej istotnym zidentyfikowanym ryzykiem występującym w systemie zarządzania środowiskowego jest ryzyko braku zgodności z wymaganiami prawnymi.

Poziom ryzyka jest minimalizowany poprzez zapewnienie podnoszenia kompetencji menedżerów ryzyka, identyfikowanie wymagań prawnych i innych wymagań, monitorowanie zgodności i podejmowanie działań korygujących.

Ryzyko istotnego wzrostu cen energii elektrycznej

Podstawowym narzędziem pracy pracowników Asseco Poland są urządzenia elektroniczne, do funkcjonowania których niezbędna jest energia elektryczna pozyskiwana od dostawców zewnętrznych. Wzrost cen energii elektrycznej może powodować proporcjonalny wzrost kosztów prowadzenia działalności przez Spółkę.

Spółka zarządza 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, Spółka nie generuje odpadów produkcyjnych. Podstawowymi odpadami powstającymi w Asseco Poland są odpady komunalne oraz urządzenia elektryczne i elektroniczne. Niezależnie od skali wytwarzania istnieje ryzyko ich niewłaściwego zagospodarowania.

Spółka 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.

Generalną zasadą obowiązującą w Asseco Poland 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 stanowiłoby naruszenie prawa i podstawowych wartości, którymi kieruje się Spółka.

Na politykę związaną z poszanowaniem praw człowieka w Asseco Poland składają się zagadnienia regulowane przez następujące dokumenty wewnętrzne: Kodeks Etyki, Polityka Zgodności, Regulamin Pracy, Polityka Zakupowa oraz stosowane przez Spółkę Ogólne Warunki Zakupu.

W Kodeksie Etyki Spółka zawarła zasady i normy postępowania oraz wartości dotyczące relacji międzyludzkich, biznesowych oraz ochrony wizerunku Spółki. Jego główne założenia opierają się na wspólnych wartościach Asseco Poland S.A., które tworzą fundament postępowania Spółki i jej pracowników. Kodeks odnosi się również wprost do obowiązku poszanowania praw człowieka i prawa pracy, a także zasad równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji.

Wartości Asseco Poland

Zaangażowanie

W pełni angażujemy się w każdy projekt, a największą satysfakcję daje nam sukces naszych klientów.

Szacunek

Wymagamy od siebie i innych zaufania, uczciwości i wzajemnego szacunku.

Jakość

Wysoko stawiamy poprzeczkę dla jakości wszystkich naszych działań.

Profesjonalizm

Stale podnosimy kwalifikacje i dzielimy się naszym doświadczeniem.

Skuteczność

Ambitnie i konsekwentnie dążymy do realizacji naszego celu.

Odpowiedzialność

Bierzemy odpowiedzialność za naszą pracę i otoczenie, w którym działamy.

Rozwinięciem Kodeksu Etyki w zakresie skutecznej realizacji zasad przestrzegania praw człowieka są zapisy Regulaminu Pracy wdrażające i regulujące m.in. system zgłaszania skarg związanych z równouprawnieniem lub naruszaniem praw człowieka, który funkcjonuje w ramach obsługi HR oraz procesów zarządzania incydentami.

Tabela 14. Przypadki dyskryminacji

| |
|---|
| Całkowita liczba potwierdzonych przypadków dyskryminacji (w miejscu pracy) w 2019 roku |
|---|

0

Oprócz dbałości o przestrzeganie praw człowieka wewnątrz firmy, Spółka dba o ich przestrzeganie również wśród swoich dostawców. Asseco Poland przed zawarciem umowy uzyskuje od dostawców oświadczenia obejmujące m.in. oświadczenie o poszanowaniu praw człowieka. Jakiegokolwiek naruszenia zgodności z obowiązującym prawem i najlepszymi praktykami w zakresie praw człowieka jest równoznaczne z niepodjęciem lub rozwiązaniem współpracy i umieszczeniem dostawcy na liście dostawców zabronionej współpracy.

Spółka stosuje procedury należytej staranności w odniesieniu do zagadnienia poszanowania praw człowieka wśród swoich dostawców. Spółka kontroluje przestrzeganie ww. zasady poprzez zebranie oświadczeń od dostawców.

Ryzyka zidentyfikowane w obszarze poszanowania praw człowieka

Ryzyko naruszenia praw człowieka w Spółce

Jak w każdej dużej organizacji, również w Asseco Poland 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 Spółce miałaby negatywne skutki reputacyjne zarówno wewnątrz jak i na zewnątrz organizacji.

Spółka zarządza ryzykiem dbając o jasne i przejrzyste zasady postępowania wobec swoich pracowników oraz wprowadzanie regulacji mających na celu przeciwdziałanie ewentualnym naruszeniom w sferze poszanowania praw człowieka. Spółka na bieżąco weryfikuje procesy zarządzania personelem i zgodnością oraz utrzymuje kulturę organizacyjną na najwyższym poziomie. Dział Personalny i Komisja etyki prowadzą stały monitoring antydyskryminacyjny i antymobbingowy.

Ryzyko naruszenia praw człowieka wśród dostawców Spółki

Mimo zapewnienia w Spółce wewnętrznych regulacji gwarantujących poszanowanie praw człowieka, istnieje ryzyko łamania tych zasad wśród dostawców. Korzystanie z usług podmiotów dopuszczających się łamania praw człowieka miałyby negatywne skutki reputacyjne dla Spółki, jak również mogłyby wpłynąć na morale jej pracowników.

Spółka zarządza przedmiotowym ryzykiem poprzez odbieranie od kontrahentów oświadczeń o przestrzeganiu zasad poszanowania praw człowieka. Ewentualna informacja o naruszeniu poszanowania praw człowieka przez dostawcę może być przez Spółkę sankcjonowana zerwaniem współpracy.

ZAGADNIENIA Z ZAKRESU PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI

Polityka w zakresie przeciwdziałania korupcji w Asseco Poland regulowana jest przez: Regulamin Rady Nadzorczej, Regulamin Zarządu, Kodeks Etyki, Politykę Zgodności, Regulamin Obowiązki Spółki Giełdowej, a także Politykę Zakupów oraz stosowane przez Spółkę Ogólne Warunki Zakupu.

Działania prewencyjne i kontrolne w zakresie przeciwdziałania korupcji są realizowane na różnych poziomach organizacji i są niezbędne dla zapewnienia jej prawidłowego funkcjonowania. Zgodnie z Kodeksem Etyki Spółka nie toleruje przyjmowania i udzielania niedozwolonych korzyści finansowych, wszelkich form wyłudzenia lub korupcji, drobnych gratyfikacji, a także „prania pieniędzy”.

Tabela 15. Przypadki korupcji

| Całkowita liczba potwierdzonych przypadków korupcji w 2019 roku |
|---|
| 0 |

Ponadto Asseco Poland zapobiega powstawaniu wszelkich form nadużyć, w tym wykorzystywaniu Spółki do podejmowania nieuczciwych praktyk rynkowych lub czynów nieuczciwej konkurencji. W tym celu Spółka prowadzi działalność z zachowaniem norm określonych w Kodeksie Etyki i Regulaminie pracy oraz stosuje przewidziane prawem konsekwencje w stosunku do osób, których działanie spowodowało lub prowadziło do wystąpienia takich nadużyć.

Asseco Poland dba o przestrzeganie zasad etyki wśród pracowników praktycznie od momentu ich zatrudnienia. Spółka prowadzi szkolenia w tym zakresie w trakcie bloku adaptacyjnego dla nowo zatrudnionych pracowników i współpracowników.

Tabela 16. Pracownicy przeszkoleni w zakresie przeciwdziałania korupcji

| Udział pracowników, którzy przeszli szkolenia w zakresie przeciwdziałania korupcji w ramach bloku adaptacyjnego (%) |
|---|
| 100% |

Oprócz szkoleń wstępnych, prowadzone są również cykliczne szkolenia dla pracowników Działów Handlowych oraz Koordynatorów ds. zakupów ze względu na szczególne zagrożone powyższych stanowisk na ryzyko korupcji. W Spółce prowadzone są również cykliczne dedykowane szkolenia dla kadry menedżerskiej.

Spółka dba również o przestrzeganie zasad przeciwdziałania korupcji wśród swoich dostawców. Zgodnie z przyjętymi w Spółce Ogólnymi Warunkami Zakupu zarówno Spółka, jak i jej dostawcy gwarantują sobie wzajemnie, że nie są im znane takie praktyki drugiej strony ani osób trzecich, jak również że stosują się do wszystkich obowiązujących ustaw, rozporządzeń, zarządzeń i zasad dotyczących przekupstwa i korupcji.

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 ze Spółką. Zaistnienie takiego zjawiska mogłoby mieć negatywne skutki wizerunkowe dla Spółki mogące utrudniać kontakty handlowe w przyszłości, jak i skutkować bezpośrednią stratą ekonomiczną w sytuacji zawarcia kontraktu na warunkach nierynkowych.

Asseco Poland zarządza powyższym ryzykiem poprzez właściwy dobór pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach, jak również poprzez odpowiednie działania monitorujące odpowiedzialnych za tę sferę służb wewnętrznych.

Podpisy Członków Zarządu do Sprawozdania Asseco Poland na temat danych niefinansowych za 2019 rok:

Prezes Zarządu

Adam Góral

Wiceprezes 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

Solutions for demanding business.

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

ASSECO